



Jaarverslag 2025

Sociale Dorpsteams Utrechtse Heuvelrug



Sociale
Dorpsteams

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Sociale Dorpsteams in cijfers	4
Onze Expertises	5
Ons Bronverhaal	6
Het MT-team	7
Organisatie	9
Opdracht	14
Kerntaak 1: Welzijn en (pedagogische) sociale basis	16
Kerntaak 2: Basishulp	19
Kerntaak 3: Toegang tot zorg en ondersteuning	20
Projecten	25
Kwaliteit	31
Bedrijfsvoering	36
Jaarrekening	39
Algemene identificatiegegevens	41

Praktijkverhalen

Daniel Knoppers - consultant Wmo	13
Monique Kamphuis - praktijkondersteuner POH	18
Caitlin Bouw - jeugdconsulent	24
Vincent van der Plas - participatiecoach	30
Theo Gramser - deelnemer initiatief Meedenktafel	35

Voorwoord

In onderliggend jaarverslag nemen we je mee in hoe we als stichting in 2025 hebben gewerkt aan een sterkere en mooiere samenleving voor de inwoners van de Utrechtse Heuvelrug. Het jaar 2025 staat voor onze stichting in het teken van het thema 'Elke dag een stapje beter'. We vinden het belangrijk om een lerende organisatie te zijn. We werken aan een veilige en lerende organisatiecultuur en merken daarin dat we groeien als aantrekkelijk werkgever.

We hebben een brede opdracht, in een complex speelveld met heel veel verschillende partijen. Ons werk is mensenwerk. We werken met mensen en dat is niet altijd eenvoudig. Mensen zijn niet altijd eenvoudig. Daarin nemen we onszelf mee, en daarin komen we onszelf ook tegen. Maar daarin willen we wel lerend zijn. Elke dag. Onder andere door het voeren van procesevaluaties.

Onze opdracht groeit, zowel in de breedte als in complexiteit. In de breedte groeit onze opdracht met mooie projecten als Welzijn op Recept, schoolconsulenten, jongerencoaches, kinderopbouwwerker en participatiecoach. In de complexiteit groeit onze opdracht door de vraagstukken waar inwoners mee worstelen en onze groeiende rol in situaties van onveiligheid. Dit vraagt van onze professionals meer intensieve en langere betrokkenheid. En leidt in sommige situaties ook tot dilemma's: hoe blijven we vrijwillig, maar niet vrijblijvend naast de inwoner staan? En wanneer stopt onze betrokkenheid? Dit zijn ingewikkelde dilemma's. Zeker wanneer je je als professionals zorgen maakt en er sprake is van (lange) wachtlijsten bij andere organisaties.

Afgelopen jaar zijn een aantal mooie stappen gezet in het versterken van de kwaliteit van onze dienstverlening:

- De belangrijkste werkprocessen zijn vastgelegd in procesbeschrijvingen
- Er wordt sinds 2025 gewerkt met een interne kwaliteitsmedewerker
- De uitkomsten uit de steekproeven zijn steeds beter
- Er is een werkgroep actief op het gebied van de doorontwikkeling van het cliëntsysteem
- Er zijn twee vaste gedragswetenschappers aan de stichting toegevoegd
- We hebben een mooi onboardingprogramma met daarin drie bijeenkomsten
- Daarnaast hebben we op basis van een aantal klachtgesprekken onze klachtenprocedure herijkt, waardoor inwoners vanaf 2026 gebruik kunnen maken van een onafhankelijke klachtencommissie.

Ook zijn we aan de slag gegaan met onze (merk)naam. Een werkgroep heeft gekeken naar onze naam, het logo en de huisstijl van de stichting. Je kunt dit terugzien in dit jaarverslag met een krachtig logo met passende huisstijl. Bij het opstellen van het jaarverslag stel ik me ieder jaar de vraag: Hoe laten we goed de waarde van ons werk als stichting zien? Dat is nog niet eenvoudig. Een bijzonder moment afgelopen jaar vond ik onze kerstborrel. Er zaten drie stagiairs van het jongerenwerk op de bank. Zij vertelden hoe trots zij zijn om bij de stichting hun stage te lopen. Omdat het jongerenwerk voor hen persoonlijk zo veel heeft betekend toen zij zelf nog een stuk jonger waren. Dát is investeren in het leven van kinderen en jongeren voor de lange termijn.

We investeren daarom extra graag in het versterken van de dorpen en de buurten. Met de mooie initiatieven van het jongerenwerk, de sociaal makelaars en de coördinator

vrijwilligerswerk. Een nieuwe opdracht in 2026 is het vrijwilligersvervoer, de Belbus, met 50 vrijwilligers. We hopen in 2026 samen verder te bouwen. Aan onze stichting en aan de beweging die we met elkaar in gang hebben gezet. Uitgaan van talenten, krachten en veerkracht. Daarbij willen we nog meer inzetten op collectief in plaats van individueel aanbod en het versterken van de sociale en pedagogische basis.

Namens de medewerkers van de Stichting Sociale Dorpsteams wens ik je veel leesplezier!

Elsbeth Vogel-de Groot
Directeur-Bestuurder



Sociale Dorpsteams in cijfers

Organisatie



- Volwassenconsulent (WMO/ OGGZ) 19,0
- Jeugdconsulent 16,0
- Beschermd wonen 0,67
- Jongerenwerk 5,55
- Sociaal Makelaars 2,96
- Staf 5,68
- Frontoffice 1,61
- POH GGZ Jeugd 3,15
- Opvoedondersteuning 2,33
- Gedragwetenschapper 1,44

Basisopdracht

Expertises	Activiteit	Aantal
Jongerenwerk	Individuele trajecten	44
Sociaal makelaars	Inwonersinitiatieven	44
	Initiatieven voor collectieve mantelzorgondersteuning	9
	Verbindingen informele en formele zorg	30
POH GGZ Jeugd	Gestarte hulpverlening	406
	Afgesloten hulpverlening	409
Opvoedondersteuning	Gestarte hulpverlening	43
	Afgesloten hulpverlening	40
Toegang	Jeugdwet	660
	Wmo	2185
	Overig	412
Inloop Grip op geld	Beschermd wonen	61
	Bezoekers	1522

Projecten

Jaartal	Activiteit	Aantal	Fte
Coördinator vrijwilligerswerk	Geregistreeerde organisaties	140	0,67
	Geregistreeerde vrijwilligers	306	
Welzijn op recept	Aantal afgeronde coachtrajecten	53	0,67
Recreatierterreinen	Aanmeldingen	29	1,0
Toeslagenaffaire	Ondersteunde gedupeerden	4	
Coördinator armoedepreventie			0,89
Betalingsachterstanden CAK	Aantal benaderde adressen	329	
Participatiecoach	Begeleide trajecten	34	0,78
NPO	Aanwezigheid op basisscholen	17	1,89
Kinderopbouwwerker Groenhoek	Aantal kinderen wekelijks	10-20	0,56

Expertises Sociale Dorpsteams

Het leven zit vol uitdagingen. Voor de één is die uitdaging groter dan voor de ander. De Stichting Sociale Dorpsteams Utrechtse Heuvelrug wil inwoners ondersteunen (naar elkaar om te zien), zodat er een sterke samenleving ontstaat. We verbinden, inspireren en doen wat nodig is. Daarbij kijken we naar duurzame inzet en lossen zoveel mogelijk op in het gewone leven.

Jeugd

- **Jeugdconsulent**
Begeleiden van jongeren en ouders, regievoering, opstellen van gezinsplannen en deze evalueren, verwijzen naar passende jeugdhulp.
- **Schoolconsulent**
Adviseren van scholen, ondersteunen bij gedrags- en leerproblemen van leerlingen.
- **Lichte opvoedondersteuning**
Praktische ondersteuning bieden aan ouders bij (opvoed)vraagstukken.
- **Praktijkondersteuner huisarts jeugd**
Ondersteunen van huisartsen bij het signaleren van psychosociale problemen bij jongeren.

OGGZ

- **Aandachtsfunctionaris beschermd wonen**
Onderzoeken of iemand in aanmerking komt voor 24uurs zorg, toeleiden naar een zorgaanbieder en betrokken zijn bij uitstroom.
- **OGGZ Consulent**
Coördineren van zorg voor kwetsbare doelgroepen zoals dak- en thuislozen, mensen met psychische problemen.

Welzijn en (pedagogische) sociale basis

- **Kinderopbouwwerker**
Begeleiden van jongeren in de wijk, bevorderen van sociale participatie en persoonlijke ontwikkeling.
- **Welzijnscoach (Welzijn op recept)**
Bieden van welzijnsinterventies via verwijzing van zorgverleners, zoals activiteiten voor fysiek en mentaal welzijn.
- **Coordinator vrijwilligerswerk**
Werven, begeleiden en coördineren van vrijwilligers binnen diverse projecten.
- **Sociaal Makelaar**
Verbinden van bewoners, vrijwilligers en organisaties, opbouwen van een sociaal netwerk in wijken.
- **Jongerenwerker**
Ondersteunen van jongeren in kwetsbare situaties, stimuleren van een positieve rol in de maatschappij.
- **Jongerencoach**
Individuele coaching bieden aan jongeren, gericht op versterken van het 'gewone leven'.

WMO

- **WMO Consulent**
Beoordelen van aanvragen voor WMO-voorzieningen, inzetten van ondersteuning om zelfredzaamheid te bevorderen.

Contact

De Sociale Dorpsteams denken met u mee en kijken samen met u naar uw situatie. U krijgt een afspraak met een medewerker die de juiste expertise heeft. Op werkdagen zijn wij bereikbaar tussen 09.00-13.00 uur via **(0343) 56 58 00**.

Ons Bronverhaal

Voor iedereen die in de knel zit. Voor iedereen met zorgen of een behoefte aan zorg. Voor iedereen die gelukkig wil zijn, maar gewoon even niet meer weet hoe.

Stichting Sociale Dorpsteams is er voor iedereen in de gemeente Utrechtse Heuvelrug. Van Driebergen tot Overberg. Of je nu midden in een dorp woont, of midden in de natuur. We zijn er voor iedereen die ons zoekt of ons toevallig heeft gevonden.

Want we zijn overal dichtbij. We zijn op scholen, bij huisartsen en bibliotheken. En organiseren wandelingen, inloopsprekuren en activiteiten in het hart van onze dorpen.

En dat doen we vanuit een opdracht met drie onderdelen. Het welzijn van mensen vergroten. Mensen toeleiden naar zorg. En de zorg voor mensen coördineren. We zijn er, kortom, om bij te dragen aan een betere levenskwaliteit. Fysiek en mentaal. Aan het sterker en vitaler maken van mensen, wijken en dorpen

En dat willen we samen doen. Samen met onze collega's. Samen met de gemeente en alle andere partners met wie we samenwerken om een verschil te maken. En samen met de mensen die ons om hulp vragen. Want we staan niet alleen voor ze en achter ze. We staan ook, en nog veel liever, náást ze. We hebben én nemen de tijd om ze te leren kennen, om een band op te bouwen en te begrijpen wat er werkelijk speelt. En om goed te kijken wat ze nodig hebben. Niet alleen nu, ook in de toekomst.

Dit betekent niet dat we aan alle wensen voldoen. We zijn weliswaar onafhankelijk, maar werken in opdracht van de gemeente. We zijn gebonden aan beleid. En we zijn er van overtuigd dat specialistische zorg niet altijd het antwoord is op hulpvragen. Omdat mensen, gezinnen en gemeenschappen vaak veel zelf op kunnen lossen. En omdat ze daar op de langere termijn juist ook sterker en vitaler van worden.

We zien niet alleen de problemen. We zien vooral ook de kansen, de krachten en talenten van mensen. En die willen we proberen te benutten. Zodat mensen zichzelf en elkaar beter en vaker kunnen helpen. Zodat iedereen mee kan doen in onze prachtige, sociale dorpen.

We zijn consulenten, coaches, teamleiders, jongerenwerkers en sociaal makelaars. En we werken aan uiteenlopende onderwerpen. Van de geestelijke gezondheidszorg (GGZ) tot de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Van jeugdzorg tot welzijn.



‘We willen het elke dag een beetje beter doen’

De samenleving is in verandering. En de opdracht van Sociale Dorpsteams daarmee ook. De stichting is daar klaar voor, denkt het managementteam. ‘De basis staat.’

De organisatie

Elsbeth: ‘We hebben hard gewerkt aan onze organisatie. Aan een veilige en leuke werkplek voor onze medewerkers. En ik denk dat we een heel eind zijn. Dat merken we bijvoorbeeld aan de sfeer op onze organisatiemiddag.’

Hendriët: ‘We nemen de tijd om naar medewerkers te luisteren, geven ze ruimte om mee te denken. En we benoemen dat iedereen fouten kan maken. Die aanpak werkt. We zien flexibiliteit en veerkracht bij onze mensen. Ze pakken hun verantwoordelijkheid en nemen initiatieven. We kunnen wel zeggen dat de basis van onze organisatie inmiddels staat.’

Mike: ‘Toch zien we nog veel dynamiek in ons personeelsbestand. De arbeidsmarkt in het sociaal domein is en blijft weerbaarstig.’

Hanz: ‘Gelukkig hebben we nu vaak tientallen reacties op een vacature, in plaats van een handjevol. En steeds meer medewerkers gaan zelf in hun netwerk op zoek naar collega’s. Het resoneert dat we een leuke werkplek zijn.’

*‘Gelukkig hebben we nu vaak
tientallen reacties op een vacature,
in plaats van een handjevol’*

Het werk

Mike: ‘We zijn in 2025 een grotere rol gaan spelen bij onveilige situaties binnen gezinnen. Dit is best een grote verandering voor onze organisatie. Ook al omdat het geen vrijblijvende zorg meer is. Ouders zijn niet verplicht om mee te werken, maar het heeft wel consequenties als ze dit niet doen. Dat maakt het lastiger voor ons om naast inwoners te blijven staan. Alle betrokken medewerkers hebben trainingen gevolgd om deze nieuwe taak goed uit te kunnen voeren. Ik vind, en hoor, dat ze dit goed doen. Maar we kunnen en willen het nog beter doen.’

Wie is wie? v.l.n.r.

Hanz Lasthuis – teamleider Doorn, Maarn en Maarsbergen
(expertise: welzijn)

Elsbeth Vogel-de Groot – directeur-bestuurder

Hendriët Borreman – teamleider Amerongen, Leersum en Overberg (expertise: Wmo)

Mike Cretier – teamleider Driebergen (expertise: jeugd)



Hendriët: 'We hebben te maken met complexe dossiers, heftige emoties, wet- en regelgeving, mondige en soms emotionele inwoners en partijen met soms tegengestelde belangen. Ik heb veel respect voor wat onze medewerkers voor elkaar krijgen. Ze zijn creatief en kijken per situatie welke mogelijkheden er zijn voor inwoners.'

Mike: 'We werken in een ingewikkeld systeem en een individualistische samenleving. Ik zie onze stichting als een

beweging terug. Terug naar samen, terug naar het normaliseren van het alledaagse. Een kind dat druk is, hoeft niet meteen in therapie. Met informele ondersteuning kunnen mensen samen veel oplossen, zonder specialistische zorg.'

Hanz: 'We bereiken ondertussen ook veel. Nieuwe ontmoetingsplaatsen voor de jeugd. Of jongerenwerkers in Driebergen die voetballen met jongeren. Zo ontdekken we ondertussen óók wat er speelt in onze dorpen.'



Mike: 'Of neem de mantelzorger die drie keer in de week voor haar 91-jarige vader zorgt, maar geen geld meer had voor het koor waarvoor ze zong. Een van onze sociaal makelaars heeft gezorgd dat haar bijdrage werd betaald. Zoiets kleins maakt zó'n verschil.'

'We werken in een ingewikkeld systeem en een individualistische samenleving. Ik zie onze stichting als een beweging terug. Terug naar samen, terug naar het normaliseren van het alledaagse'

De toekomst

Elsbeth: 'Een nieuwe medewerker constateerde dat we het allemaal elke dag een beetje beter willen doen. Zo zie ik dat ook. We zijn niet perfect, maar hebben allemaal de drive om te groeien.'

Hanz: 'Medewerkers beschikken ook over de faciliteiten om beter te worden. We hebben gedragswetenschappers die medewerkers ondersteunen, vastgelegde werkprocessen, casusevaluaties.'

Elsbeth: 'En tegelijk is de toekomst in dit werkveld altijd een beetje onzeker. We blijven afhankelijk van de maatschappelijke ontwikkelingen en van de gemeentelijke en landelijke politiek. Zij bepalen uiteindelijk onze opdracht. Dat maakt het lastig om echt een koers voor de toekomst uit te stippelen.'

Hendriët: 'Maar er is een wederzijds vertrouwen tussen ons en de gemeente. Als er een nieuwe vraag of opdracht komt, dan proberen we zo wendbaar mogelijk te zijn. Gelukkig staat onze basis.'



Organisatie

Missie

Het leven zit vol uitdagingen. En voor sommige mensen zijn de uitdagingen groter dan voor anderen. Wij vinden het belangrijk dat alle inwoners van de Utrechtse Heuvelrug hun weg vinden in de samenleving. Iedereen doet ertoe, hoort erbij en doet mee.

Visie

Als Sociale Dorpsteams kennen we de dorpen en zijn we zichtbaar voor de inwoners. We ondersteunen inwoners om naar elkaar om te zien, zodat er sterke dorpen en buurten ontstaan. We verbinden en inspireren organisaties en mensen in een dorpsnetwerk van vrijwilligers, mantelzorgers, formele en informele ondersteuning en specialistische (zorg) organisaties om de sociale kwaliteit te versterken. Wij geven daarmee uitvoering aan het gemeentelijke beleid van de Utrechtse Heuvelrug.

Wij doen wat nodig is. We werken samen met dorpsnetwerk om tot passende oplossingen te komen. Onze inzet is erop gericht dat iedereen weer de touwtjes maximaal in handen heeft of weer in handen krijgt. Ons uitgangspunt is kijken waar de inwoner zelf kansen ziet. We luisteren naar de vraag van de inwoner of helpen deze samen te formuleren. We kijken naar de talenten, mogelijkheden, eventuele beperkingen en problemen.

Vanuit hier zoeken we naar de juiste hulp voor de vraag. We gaan voor een duurzame oplossing door te kijken wie vanuit het netwerk langdurig betrokken kan zijn en lossen zoveel mogelijk op in het gewone leven. Hierbij geven we ook gewoon praktische tips. We staan naast de inwoner en ondersteunen tijdelijk om passende hulp te organiseren. Zodat iedere inwoner erbij hoort en meedoet!

Bestuur

Sinds 1 oktober 2022 bestaat het bestuur van de stichting uit mw. A.E. Vogel-de Groot, directeur-bestuurder. Mw. A.E. Vogel-de Groot is tevens voorzitter van de Raad van Commissarissen van Rndom Wonen (Pijnacker), voorzitter van de Raad van Toezicht van HSB de Vijverhof (Capelle aan den IJssel) en lid van de Raad van Toezicht van Stichting Elckerlyc (Vlaardingingen).

Structuur

De stichting werkt met het sturingsmodel van een directeur-bestuurder met drie integrale (dorps)teamleiders. De directeur-bestuurder en de teamleiders vormen in gezamenlijkheid het managementteam van de stichting. Iedere teamleider heeft naast de hiërarchische verantwoordelijkheid voor een integraal dorpssteam ook de verantwoordelijkheid voor een inhoudelijke expertise: welzijn, jeugd of volwassenen.

Doelstellingen



1. Versterken van de sociale basis

We willen de aanwezige krachten en talenten in de dorpen benutten. Om dit te bereiken, werken we ook samen met mensen en organisaties.



2. Organiseren van toegang tot zorg

We willen dat inwoners passende ondersteuning en zorg ontvangen. Hulp en ondersteuning worden samen met het gezin ingezet en sluiten aan bij de inwoner. Op deze wijze geven we vorm aan de transformatie van het sociaal domein.



3. Uitvoering geven aan beleid

We geven uitvoering aan het gemeentelijk beleid op het gebied van Welzijn, Jeugdwet, Wmo, Participatie en Wet verplichte geestelijke gezondheidszorg.



4. Betrokken zijn bij de dorpen en buurten

We signaleren en duiden maatschappelijke ontwikkelingen. Dit doen we samen met de gemeente. Zo leveren we een bijdrage aan het beleid en gaan we samen op zoek naar een passend antwoord of aanbod.

De Stichting Sociale Dorpsteams werkt dorpsgericht vanuit drie integrale dorpsteams. De integrale teams bestaan uit jongerenwerkers, sociaal makelaars, jeugd- en volwassen-consulenten. De dorpsteams zijn gehuisvest in de dorpen Amerongen, Doorn en Driebergen, op de plaatsen waar ook de bibliotheken gehuisvest zijn.

Dorpsteamsoverstijgend zijn er twee gedragswetenschappers en een kwaliteitsmedewerker. In 2025 is besloten om (in een pilotvorm) te gaan werken met een vrijwilligers- en stagecoördinator. Er is een team Praktijkondersteuners Huisartsen Jeugd en een team voor opvoedondersteuning.

Er zijn een aantal ondersteunende staffuncties (HR Adviseur, Facilitair medewerker en Managementassistent). Een deel van de ondersteunende diensten zijn ondergebracht bij het samenwerkingsverband Care & Able. En er is een team Frontoffice, welke hiërarchisch is gepositioneerd onder de teamleider Amerongen, Leersum, Overberg en fysiek gepositioneerd is in Doorn.

Toezicht

Op grond van de statuten heeft het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Utrechtse Heuvelrug belangrijke bevoegdheden in het kader van het gemeentelijk toezicht op de stichting. Het gaat daarbij om goedkeuring van de begroting en de jaarrekening en andere belangrijke besluiten die binnen de stichting worden genomen.

De collegeleden Gerrit Boonzaaijer en Rob Jorg voeren vanuit hun toezichthoudende rol minimaal vier keer per jaar overleg met de bestuurder over de bedrijfsvoering, de samenwerking tussen de stichting en de gemeente en de voortgang van de resultaten. Twee keer per jaar voeren zij een gesprek met de ondernemingsraad in het kader van artikel 24 van de Wet op de Ondernemingsraden. Daarnaast treden zij op als sparringpartner voor de directeur-bestuurder.

Besluitvorming en communicatie

Als stichting staan we voor heldere en transparante besluitvorming en communicatie. Dit doen we onder andere door de verslagen van de MT-vergaderingen op intranet te plaatsen. Dit geldt ook voor de verslagen van de vergaderingen tussen de directeur-bestuurder en de ondernemingsraad. Drie keer per jaar is er een organisatiemiddag, waarin de hele organisatie wordt meegenomen in ontwikkelingen en we met elkaar de verdieping zoeken op ons vakmanschap. Daarnaast is er iedere maand een digitaal moment om actualiteiten te delen.

Medezeggenschap

De ondernemingsraad heeft als doel het behartigen van belangen van medewerkers en een constructieve samenwerking te behouden. Begin 2025 is er een wijziging geweest in samenstelling van de OR. R. Versteegt is per oktober uit de OR gegaan. Er zijn nieuwe leden gestart: C. Bouw, S. De Gooyer en N. Bonte. De huidige samenstelling van de Ondernemingsraad is: R. Rieuwerts (voorzitter) C. Bouw (vice-voorzitter), M. de Boer (secretaris), S. de Gooyer en N. Bonte. De ondernemingsraad vergadert eens per zes weken op dinsdagmiddag als OR en eens per zes weken met de directeur-bestuurder. In oktober 2025 heeft de OR een verdiepingstraining gehad.

De ondernemingsraad heeft afgelopen jaar instemming gegeven op de volgende onderwerpen: de jaarstukken 2024, verhoging van het budget voor het teamuitje, de interne vacature vrijwilligers- en stagecoördinator, de invulling van de rol van preventiemedewerker. De ondernemingsraad heeft met de directeur-bestuurder in het kader van advies/informatie gesproken over de volgende onderwerpen: de kwartaalrapportages, het aantal, de overlegstructuur, het aantal te besteden uren aan OR-werkzaamheden en de nieuwe opdracht ten aanzien van het vrijwilligersvervoer.

In het overleg in het kader van Artikel 24 van de WOR is onder meer gesproken over de positieve sfeer in de teams, meer vastigheid in personeel, het oplopend aantal meldingen en de toename van complexiteit van problematieken, het zicht houden op medewerkers qua veiligheid en (over)belasting. De Wet op de Ondernemingsraden (WOR) stelt de ondernemingsraad verplicht om een jaarverslag te maken. In dat eigen jaarverslag legt de ondernemingsraad verantwoording af over hoe de medezeggenschap vorm en inhoud heeft gekregen. Ook biedt het jaarverslag een overzicht van de werkzaamheden in 2025.

Personeel

Formatie					
Jaartal	2025	2024	2023	2022	2021
Gemiddeld aantal fte in loondienst	58,8	54,5	52,1	49,4	42,7

De afgelopen jaren is de formatie van de stichting gegroeid. Dit heeft te maken met het groeiend aantal taken en opdrachten vanuit de gemeente. Inhuur van personeel was in 2025 nodig om op verschillende functies afwezigheid op te vangen en om de periode tussen het vertrek van collega's en de komst van nieuwe collega's te overbruggen. De tekorten op de

arbeidsmarkt bleven hoog en dit had ook bij de stichting invloed op de duur van de inhuur. Door het aannemen van enkele nieuwe vaste krachten gedurende het jaar is de inhuur in de tweede helft van 2025 aanzienlijk afgenomen. Er is goed invulling gegeven aan de functie van gedragswetenschapper. Er zijn twee vaste gedragswetenschappers gestart. Vanaf 1 juni 2025 is er een structurele invulling gegeven aan de functie van HR Adviseur, waarmee ook de inhuur op deze functie op grote schaal is ingeperkt. Omdat per 1 januari 2026 de Belbus van de Gemeente Utrechtse Heuvelrug, met circa 50 vrijwilligers, overkomt naar de stichting, is per 1 december 2025 een Coördinator Vrijwilligersvervoer Belbus aangenomen. Er is gewerkt aan een onboardingprogramma, waarmee in 2026 een eerste start gemaakt zal worden.

Ziekteverzuim

Ziekteverzuim					
Jaartal	2025	2024	2023	2022	2021
Verzuimpercentage	3,2%	6,4%	6,2%	5,5%	3,9%
Meldingsfrequentie (aantal ziekmeldingen gedeeld door aantal medewerkers)	0,7	0,63	0,69	0,92	0,6

Het gemiddelde ziekteverzuim is in 2025 gedaald ten opzichte van 2024. In 2025 zijn twee langdurig zieken hersteld gemeld. Er is een constructieve samenwerking tussen de Arbodienst (Perspectief) en de stichting, wat bijdraagt aan grip op het verzuim. Daarnaast wordt veel geïnvesteerd in preventie. Het gemiddelde verzuimpercentage in de branche zorg en welzijn is 7,0% (bron: [Ziekteverzuim in de sector zorg en welzijn | De Staat van Volksgezondheid en Zorg](#)).

Preventie

Tot en met het derde kwartaal heeft de preventiemedewerker een start gemaakt met het Plan van Aanpak dat is voortgekomen uit de RI&E en de acties die daaruit voortkwamen. In verband met het vertrek van de preventiemedewerker is in het vierde kwartaal, met instemming van de ondernemingsraad, door de directeur-bestuurder een nieuwe interne preventiemedewerker benoemd. In het vierde kwartaal is besloten dat in 2026 de RI&E opnieuw uitgevoerd wordt met de tool RIEWerkt van de brancheorganisatie Sociaal Werk, waarna er een vernieuwd Plan van Aanpak opgesteld zal worden.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

Het medewerkerstevredenheidsonderzoek dat in 2024 is afgenomen, is in de eerste helft van 2025 binnen de teams besproken en organisatiebreed teruggekoppeld. Van hieruit is een start gemaakt op het thema Van werkdruk naar werkgeluk. Het initiatief ligt bij de preventiemedewerker en de HR-adviseur. Er is vanuit het management veel aandacht voor goed werkgeverschap en de individuele duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Bijna alle medewerkers uit het primaire proces hebben de agressietraining gevolgd. Eind 2026 zal weer een medewerkerstevredenheidsonderzoek worden uitgevoerd.

Onafhankelijke vertrouwenspersoon

De stichting heeft een onafhankelijke vertrouwenspersoon van de arbodienst. Medewerkers worden jaarlijks via de formele en informele kanalen geïnformeerd over de mogelijkheid om hier gebruik van te maken. In 2025 is één melding binnengekomen. Dit betrof het verzoek van een medewerker om advies van de vertrouwenspersoon (Bron rapport Vertrouwenspersoon).



‘We krijgen de tijd om écht te luisteren en helpen’

Consulent Daniel Knoppers onderzoekt of inwoners van de Utrechtse Heuvelrug in aanmerking komen voor de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Maar ook als dat niet zo is, probeert hij het gesprek aan te gaan. ‘We denken breed met mensen mee.’

‘Vaak zijn het oudere inwoners. Mensen van wie het lichaam steeds meer tegen begint te sputteren. Wanneer ze op een dag niet meer kunnen autorijden, of stofzuigen, dán kom ik in beeld.

Als consulent Wmo adviseer ik de gemeente, namens Stichting Sociale Dorpsteams, over de Wet Maatschappelijke Ondersteuning. Deze wet helpt mensen met een fysieke beperking – ook jongeren dus – om zo lang mogelijk zelfstandig thuis te wonen en mee te doen in de samenleving. Bijvoorbeeld met huishoudelijke ondersteuning, een Wmo-pas voor de Regiotaxi of een scootmobiel. Dient iemand een hulpvraag in, dan beoordeel ik of het binnen de kaders van de Wmo en het beleid van de gemeente valt.

Daarvoor moet ik eerst het probleem helder krijgen. Tijdens een huisbezoek probeer ik een zo breed mogelijk beeld van het leven van de inwoner te krijgen. Welke fysieke en mentale problemen spelen er? Wat is de financiële situatie? Maar ook: wat kun je nog wel? En waar word je blij van? Zeker de oudere inwoners die ik spreek, zijn vaak somber. Dan helpt het vaak al om even over iets leuks te praten. Mijn doel is om mensen te helpen, óók als ze niet in aanmerking komen voor ondersteuning via de Wmo. Inwoners die eenzaam zijn, wijzen we bijvoorbeeld op koffieochtenden, wandeluurtjes en sjoelmiddagen.

En zelfs als een probleem écht raakt aan hun zelfredzaamheid, proberen we de oplossing eerst in het zogenaamde voorliggend veld te vinden. Hebben ze vrienden, burens of familieleden die in staat zijn om bij te springen?

Of kunnen ze gebruikmaken van bestaande maatschappelijke diensten? Voor het vervoer van mensen hebben we in onze dorpen bijvoorbeeld al Maatje Mobiel en de Belbus.

Wie na een operatie tijdelijk slecht ter been is, heeft in veel gevallen genoeg aan dat voorliggend veld. Zijn de problemen structureel, dan kun je op gegeven moment niet meer van mantelzorgers verwachten dat ze alles opvangen. Voor zulke omstandigheden is de Wmo en het gemeentelijk beleid vooral bedoeld.

Het besluit over de Wmo-aanvraag is uiteindelijk niet aan mij. Als stichting hebben we een onderzoekende en adviserende rol, de gemeente bepaalt. En ook al nemen ze ons advies in bijna alle gevallen over, het is goed dat het gesplitst is. Het geeft ons de mogelijkheid om naast inwoners te staan en breed met ze mee te denken.

Voordat ik bij de Sociale Dorpsteams werkte, maakte ik maatwerk zittingen en rugleuningen, ortheses genoemd, voor mensen die rolstoelafhankelijk zijn. Toen zat ik helemaal aan het einde van het zorgtraject, nu ben ik betrokken bij het begin. En dit vind ik veel mooier. Ik word blij van het contact met inwoners, ook al zijn hun verhalen soms verdrietig of confronterend. Omdat we de tijd en ruimte krijgen om écht naar deze mensen te luisteren, om écht iets voor ze doen. We helpen ze te leven zoals zij het liefst willen. Die zelfstandigheid is steeds minder vanzelfsprekend, merkte ik dit jaar weer. De mantelzorg staat onder druk,

omdat mensen in de huidige samenleving steeds meer met zichzelf bezig zijn. En vooral de oudere mensen hebben moeite met de vele personeelwisselingen bij de partijen die de Wmo-hulp uitvoeren. Maar zolang wij de tijd blijven nemen voor onze inwoners, zie ik het positief in voor de Utrechtse Heuvelrug.’





Opdracht

De Stichting Sociale Dorpsteams krijgt haar opdracht van de gemeente Utrechtse Heuvelrug. Het kader van de opdracht aan de stichting wordt gevormd door de statuten, de overeenkomst van opdracht en de aanvullende plannen voor projecten.

Als stichting zijn we op de hoogte van wat er leeft onder de mensen en speelt in de dorpen. We denken actief mee met de gemeente over de ontwikkeling en uitvoering van beleid. We staan actief in de transformatie binnen het sociaal domein en geloven in oplossingen in het gewone dagelijkse leven. Hier komen vaak tijdelijke projecten en functies uit, die bij succes toegevoegd worden aan de basisopdracht van de stichting.

Twee keer per jaar is er een formeel accountgesprek tussen de gemeente als opdrachtgever en de stichting als opdrachtnemer. Op deze wijze wordt sturing gegeven aan een gedeelde visie. In deze accountgesprekken wordt de opdracht voor dat jaar met de aanvullende projecten besproken en geëvalueerd. Tevens worden (maatschappelijke) ontwikkelingen en de impact hiervan voor de stichting geëvalueerd.

Een aantal landelijke en regionale actuele ontwikkelingen hebben impact op de opdracht van de Stichting Sociale Dorpsteams. Het betreft het Toekomstscenario kind- en gezinsbescherming, de Hervormingsagenda Jeugd, het Integraal Zorg Akkoord, het Aanvullend Zorg- en Welzijnsakkoord, de doordecentralisatie Maatschappelijke opvang en Beschermd Wonen en het wetsvoorstel Reikwijdte Jeugdzorg, de regionale inkoopkoers voor Wmo en Jeugd, de regionale inkoop van Jeugdbescherming, jeugdreclassering en Veilig Thuis, Essentiële functies, Jeugdhulp Verblijf en Ambulant en Wmo begeleiding, het Landelijk Richtinggevend kader: toegang, lokale teams en integrale dienstverlening. Deze ontwikkelingen vragen om een stevige en toekomstbestendige organisatie met stevige lokale teams.

De stichting werkt voor en samen met de inwoners van de Utrechtse Heuvelrug aan een stevige sociale en pedagogische basis door aanwezige krachten en talenten in de dorpen te benutten en versterken. De stichting werkt aan een sterke lokale samenleving, onder meer door de inzet van jongerenwerk, sociaal makelaars, een kinderopbouwwerker, de coördinatie van vrijwilligers en door aanwezig te zijn binnen de dorpen en in de buurten. Bijvoorbeeld bij inlooppunten, huisartsen en op scholen.

De beweging naar netwerk- en dorpsgericht werken

De samenleving is continu in beweging. En als Stichting Sociale Dorpsteams ontwikkelen we mee. We maken de beweging van vraaggericht naar netwerk- en dorpsgericht werken. Onder vraaggericht verstaan we: het vindbaar zijn voor inwoners, hun vragen beantwoorden door goed te kijken naar de vraag door middel van een brede analyse, naast de inwoner te staan, op zoek gaan naar een passende oplossing en samenwerken met het netwerk van de inwoner. Onder netwerkgericht werken verstaan we: het samenwerken met partners en organisaties, samen vragen signaleren, samen met de partners de ogen en oren in de dorpen zijn en netwerkpartners in staat stellen zelf eenvoudige vragen te beantwoorden. Dorpsgericht werken betekent voor ons aanwezig zijn in de dorpen en buurten en de mensen en sleutelfiguren kennen om zo signalen vroegtijdig op te kunnen pakken en problemen te voorkomen.

In hoofdlijnen kent de basisopdracht van de stichting drie onderdelen:

1. **Welzijn en (pedagogische) sociale basis**

Hierbij gaat het om talentontwikkeling, het opbouwen en versterken van relaties, het stimuleren van bewonersinitiatieven en het ondersteunen van vrijwilligers.

2. **Basishulp**

Het bieden van basishulp, waaronder vraagverduidelijking en advies, kortdurende begeleiding en behandeling bij de huisartsen en het bieden van lichte opvoedondersteuning.

3. **Toegang tot zorg en ondersteuning**

Hiertoe behoort het doen van onderzoek, geven van advies, voeren van regie, coördinatie van zorg en opvolgen van (zorg)meldingen.

Kerntaak 1

Welzijn en (pedagogische) sociale basis

Onder Welzijn en de (pedagogische) sociale basis verstaan we onze inzet om het normale leven te versterken door de sociale basisinfrastructuur en de (pedagogische) sociale basis te ondersteunen waar nodig en zodoende te bestendigen. Sociaal makelaars en het jongerenwerk zijn belangrijke aanjagers en uitvoerders hiervan. Hun inzet is altijd gericht op activering, participatie en zelf(samen)redzaamheid.

Vindplaatsgericht werken

Welzijnswerkers van de sociale dorpssteams werken op plekken waar inwoners zijn. Dit kan zijn: de straat, buurthuis, school, sportvereniging of online. Om daar van meerwaarde te zijn, is het nodig om bekend te raken met de mensen die er komen. Dit vraagt aanwezig zijn en tijd investeren om contacten op te bouwen.

Aansluiten bij signalen en behoeften van inwoners

Kenmerkend voor welzijnswerk is om te reageren op vragen die er zijn of signalen die je krijgt. Een welzijnswerker komt geen specifiek aanbod brengen. Daar waar nodig kan een welzijnswerker wel (kortdurend) initiatiefnemer zijn om daarbij toe te werken naar zelfstandigheid of Inzet van een andere partij.

Kracht van het collectief

Welzijnswerkers zetten zich in voor inwoners, verenigingen en/of clubjes en brengen die met elkaar in contact. Een welzijnswerker gaat opzoek naar gedeelde interesses waarin mensen elkaar kunnen versterken. Hierdoor ontstaan er tussen mensen nieuwe contacten, ontstaat er groepsaanbod en ontwikkelen verenigingen gezamenlijke activiteiten.

Jongerenwerk

Met het jongerenwerk willen we het mentaal welbevinden, de zelfredzaamheid en participatie van jongeren, en dan met name jongeren in een kwetsbare situatie versterken. Hierbij richten we ons op een sterke sociale omgeving waarin jongeren veilig kunnen opgroeien, hun talenten kunnen ontdekken en inzetten en weerbaar de maatschappij in kunnen gaan. Daarnaast speelt signaleren en adviseren een belangrijke rol binnen het jongerenwerk. Jongerenwerkers weten niet alleen wat er speelt, maar ook waar het speelt en in welke hoedanigheid (fysiek, via social media, enzovoort). In 2025 heeft het jongerenwerk zich sterk ingezet voor het mentaal welbevinden, de zelfredzaamheid en de participatie van jongeren tot 23 jaar. We richten ons op jongeren die een steuntje in de rug kunnen

gebruiken én op het creëren van een veilige en stimulerende omgeving waar zij kunnen opgroeien, talenten kunnen ontwikkelen en weerbaar worden.

Het jongerenwerk bestaat uit twee elkaar aanvullende rollen:

- Jongerenwerkers, die werken met groepen jongeren en zorgen dat jongerenlocaties aansluiten bij wat jongeren nodig hebben.
- Jongerencoaches, die jongeren één-op-één begeleiden bij sociale en persoonlijke vraagstukken.

In 2025 waren er in alle jongerenruimtes wekelijkse inloopmomenten, met extra aandacht voor groepen met een grotere kwetsbaarheid, zoals meidengroepen. Daarnaast zijn Heldentrainingen georganiseerd, waarin jongeren werken aan hun zelfvertrouwen, sociale vaardigheden en talentontwikkeling.



Bereik en resultaten

Er zijn 44 individuele coachtrajecten gestart (26 jongens, 18 meiden). De meeste trajecten vonden plaats in Doorn en Driebergen. Veelvoorkomende thema's waren sociaal-emotionele ondersteuning, mentale gezondheid en relaties thuis. Ook is actief samengewerkt met de gemeente aan de realisatie van twee nieuwe JOP's (jongeren ontmoetingsplekken). Jongerenwerkers speelden hierin een verbindende rol tussen jongeren en gemeente. Daarnaast vonden regelmatig sportieve activiteiten plaats, zoals voetbal in Driebergen, wat naast plezier ook een bijdrage leverde aan minder overlast in de buurt.

Online jongerenwerk

Steeds meer speelt het leven van jongeren zich online af. Daarom heeft het jongerenwerk in 2025 sterk ingezet op online aanwezigheid. Via social media en chatkanalen zijn jongerenwerkers zichtbaar, bereikbaar en delen zij betrouwbare informatie. Jongeren nemen online gemakkelijk contact op, waardoor ondersteuning sneller en laagdrempeliger wordt. Online signaleren jongerenwerkers zowel kansen als risico's: van positieve invloed door inspirerende rolmodellen tot negatieve trends zoals online pesten, druk van influencers en onveilige situaties in game-chats. Door online aanwezig te zijn, sluit het jongerenwerk beter aan bij de leefwereld van jongeren en kunnen zij sneller ondersteunen.

Sociaal makelaars

Sociaal makelaars hebben in de uitvoering van hun taken verschillende rollen, maar algemeen kan gesteld worden dat zij de spin in het web zijn van informeel aanbod. Door die



positie kunnen zij netwerken van buurtbewoners, vrijwilligers en verenigingen kennen en verbinden. Dit verbinden kan met elkaar, met (andere) inwoners, collega's en andere formele netwerken. Daarnaast signaleren ze collectieve vraagstukken vanuit het netwerk, welke ze kunnen verbinden aan collectief aanbod, of waar ze in samenwerking met partners en/of inwoners collectief aanbod voor kunnen ontwikkelen. Daardoor ontstaan andere en vaak ook duurzamere oplossingen dan formele zorg.

Doordat sociaal makelaars actief zijn in de volle breedte van het informeel aanbod, zijn zij daarmee ook een waardevolle signalerende en adviserende partij richting de gemeente.

De sociaal makelaars richten zich op vier speerpunten:

1. Ondersteunen van inwonersinitiatieven

In 2025 zijn er totaal 44 inwonersinitiatieven ondersteund.

2. Mantelzorgondersteuning

Er zijn in 2025 drie individuele vragen opgepakt rondom mantelzorg en er is negen keer inzet op collectieve mantelzorg geweest. Variërend van het organiseren van lotgenoten-contact tot het volledig vormgeven van de Week van de Mantelzorg, waar mantelzorgers in het zonnetje gezet worden en er plek is om hun verhaal en behoeften te delen. Daarnaast zijn er in samenwerking met de casemanager dementie bijeenkomsten georganiseerd voor mantelzorgers die te maken hebben met dementie (lotgenoten). Dit is gestart in Amerongen en zal ook in de andere dorpen opgezet worden.

3. Verbinden formele en informele zorg

Er is dertig keer inzet geweest op dit speerpunt, waarbij de inzet varieerde van eenmalig contact tot intensief. Denk hierbij aan:

- Samenwerking met de Cultuurcoach
- Samen met NBSS vormgeven aan het Ommetje (wandelgroep)
- Verbindingen leggen tussen inwoners en energiecoaches in de Groenhoek
- Verbinding leggen tussen de Ridderhof, politie en inwoners om het goede gesprek met de omwonenden te hebben
- Grote bijeenkomst; Driebergen DOET organiseren, waar diverse (in-)formele partners hun (voornamelijk preventieve) aanbod kunnen presenteren aan inwoners

4. Vrijwillige inzet

Er is in 2025 veel gedaan rondom deze pijler. Een groot deel deed de coördinator vrijwilligerswerk in samenwerking met de sociaal makelaars. Denk hierbij aan het organiseren van een vrijwilligerslunch en het ondersteunen bij de vrijwilligersdag.

We zijn niet meer weg te denken binnen de gemeente

Monique Kamphuis is praktijkondersteuner (POH) voor de jeugd. Kinderen en jongeren die mentale ondersteuning kunnen gebruiken, komen samen met hun ouders via de huisarts bij haar en haar vier collega's terecht. 'Het aantal verwijzingen naar ons neemt flink toe.'

'We hebben vooral te maken met kinderen en jongeren met stressklachten en hoge prestatiedruk. In een maatschappij waarin alles perfect moet, raken zij snel overbelast en maken ouders zich vaker zorgen. Veel ouders zijn zoekende in de opvoeding en vinden het prettig dat wij de jeugd tijdig kunnen ondersteunen, zodat specialistische jeugdhulp vaak kan worden voorkomen.

Als praktijkondersteuners werken we vanuit de stichting voor de huisartsen. De functie is in 2019 begonnen op projectbasis, vanuit een samenwerking tussen de huisartsen en de gemeente. Na drie jaar ging de projectstatus eraf en werd het een officiële functie. Sinds de start hebben ik en vier collega's veel ruimte gekregen om de functie door te ontwikkelen tot wat er nu staat. Inmiddels zijn we niet meer weg te denken binnen de gemeente. Ons doel is dicht bij de huisarts snel en kortdurend hulp te bieden aan jeugdigen en hun ouders binnen de Utrechtse Heuvelrug.

We zijn laagdrempelig bereikbaar. Ons doel is binnen twee weken een eerste gesprek te plannen, zodat we snel kunnen helpen. De huisarts is voor veel gezinnen een vertrouwde plek en wij voegen daaraan onze expertise in de vaak complexe jeugdhulp toe. Zo kunnen we lichte hulp bieden en vroegtijdig meedenken wanneer langdurige of specialistische ondersteuning nodig blijkt. Regelmatig komt een kind of jongere bij ons met onduidelijke klachten. Niet lekker in je vel zitten, bijvoorbeeld. Tijdens gesprekken ontdekken we soms dat er thuis spanningen zijn, financiële problemen spelen of dat ouders zelf psychische ondersteuning krijgen. Dan is het prettig dat we snel kunnen

schakelen met het dorpssteam, zodat zij goed kunnen meedenken over passende hulp voor het hele gezin. Wij zorgen voor een warme overdracht naar de zorgaanbieder en adviseren ouders, kinderen en jongeren over vervolgstappen.

Hoewel we als POH Jeugd echt een apart team zijn, werken we nauw samen met de dorpssteams. De lijntjes zijn kort. In contact met school schakelen we vaak de schoolconsulenten in, en wanneer er bijvoorbeeld weinig steun in de thuissituatie is, kunnen we een jongerenwerker koppelen die actief met de jongere aan de slag gaat.

Het aantal verwijzingen naar ons neemt flink toe, en dat is een goed teken. Dat klinkt een beetje gek, want natuurlijk wil je het liefst dat zo min mogelijk kinderen en jongeren hulp nodig hebben. De cijfers geven ons steeds beter zicht op het aantal verwijzingen dat we zelf oppakken en wanneer we doorverwijzen naar specialistische hulp. Ook geven ze een beeld van het type hulpvraag, de behandelduur en het aantal verwijzingen per dorp. Zo kunnen we hulp steeds gericht gaan inzetten. Ons streven is uiteindelijk 80% zelf te behandelen en 20% door te verwijzen. Momenteel zitten we op ongeveer op 60% en 40%. We zien bovendien veel van dezelfde hulpvragen binnenkomen, denk aan stressklachten en een laag zelfbeeld. Daarom hebben we een groepsaanbod ontwikkeld en denken we na over oudertrainingen. In 2026 willen we het groepsaanbod uitbreiden. We willen ook de samenwerking met scholen verbeteren, omdat er bijvoorbeeld veel verwijzingen komen voor ADHD-diagnostiek.

Om jongeren nog beter te kunnen helpen, willen we meer gebruik gaan maken van het voorveld: het eigen netwerk en vrijwilligers. Daarbij is ook belangrijk dat we de communicatie tussen alle betrokken partijen verbeteren, zodat we elkaar niet voorbijlopen. De informatieavonden die in de verschillende dorpen worden georganiseerd, bieden daarvoor mooie kansen.

Als ik kijk naar waar we zes jaar geleden stonden en waar we nu zijn, hebben we enorme stappen gezet. Binnen de stichting worden we echt gezien als een waardevolle toevoeging. Dat vind ik heel mooi.'



Kerntaak 2

Basishulp

Onder het bieden van basishulp valt: het inzetten, herstellen en versterken van de eigen mogelijkheden en het probleemoplossend vermogen van inwoners. Hierbij sluiten we aan bij de inwoner en wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van het eigen netwerk, de eigen kracht en regie. Basishulp wordt ingezet zonder beschikking of toewijzing. De hulp is algemeen toegankelijk na vraagverduidelijking, advies en onderzoek.

De Sociale Dorpsteams werken nauw samen met andere professionals en vrijwilligers. Dit doen we met elkaar rondom een inwoner of gezin. We werken vindplaatsgericht en werken daarin samen met onder andere scholen, het medisch domein, de woningbouwvereniging, de Regionale Sociale Dienst en gecertificeerde instellingen.

Onder het bieden van basishulp vallen de volgende taken:

1. Vraagverduidelijking

Geven van informatie en advies met betrekking tot algemeen toegankelijke voorzieningen, informele netwerken en buurthulp, vervoersvoorzieningen, wonen, geldzaken, participatie, opvoeden en opgroeien en jeugdhulp. Het gaat hier om het uitvoeren van een goede analyse en het begeleiden naar een passend vervolg.

2. Ondersteuning door Dorpsteam

Ondersteuning door Dorpsteams is de brede ondersteuning die consultants bieden voor, tijdens en na beschikte zorg, informele zorg of waakvlamcontact. Het bieden van kortdurende, tijdelijke ondersteuning van inwoners met een briefadres behoort ook tot deze taak.

3. POH GGZ Jeugd

De POH GGZ Jeugd-taak is gericht op individuele jeugdigen en gezinnen uit de gemeente en biedt lichte vormen van begeleiding en behandeling. Door in te zetten op normaliseren worden vragen tijdig opgelost en kan in sommige gevallen doorverwijzing naar individuele voorzieningen worden voorkomen. In 2025 is een doorontwikkeling gemaakt. Hiertoe heeft de gemeente een opdracht verstrekt om dorpsoverstijgend de samenwerking te versterken, om groepsaanbod te ontwikkelen en extra inzet op het efficiënt inrichten van verwijzingsroute, terugkoppeling huisarts/POH Jeugd GGZ en voorliggende voorzieningen. Behaalde resultaten zijn onder meer: een werkgroep bestaande uit huisartsen, POH jeugd, heuvelrug gezond en de gemeente, een draaiboek voor groepsaanbod, ontwikkeld in gezamenlijkheid

met een zorgaanbieder en er heeft een pilot 'Rechtstreeks doorverwijzen door de POH Jeugd' gedraaid bij drie huisartsenpraktijken. De aanleiding van deze pilot was om de huisartsen te ontlasten in administratieve taken. Het is juridisch niet haalbaar gebleken om deze taak over te nemen. Het resultaat is wel dat er afspraken zijn gemaakt over de inhoudelijke terugkoppeling naar huisartsen, zodat zij beter de verwijzing kunnen maken.

	Q1	Q2	Q3	Q4	Totaal
Gestarte hulpverlening	98	91	100	117	406
Afgesloten hulpverlening	104	84	104	117	409

4. Opvoedondersteuning

In elk Dorpsteam bieden we met twee jeugdconsultanten opvoedondersteuning. Medewerkers hebben hiervoor een opleiding ambulante gezinsbehandeling gevolgd. Naast opvoedondersteuner werken medewerkers als (school-/jeugd)consulent. Zij worden in hun werk ondersteund door een gedragswetenschapper. De duur van de trajecten zijn op maat en variëren van 1 maand tot ruim een jaar. De medewerkers werken nauw samen met onder meer de GGD, scholen en kinderdagverblijven.

De medewerkers opvoedondersteuning bieden naast gezinsbegeleiding ook collectieve activiteiten. Tijdens de week van de opvoeding is er een themabijeenkomst georganiseerd over verbindend gezag/geweldloos verzet, waaraan 70 ouders hebben deelgenomen.

	Q1	Q2	Q3	Q4	Totaal
Gestarte hulpverlening	12	4	10	17	43
Afgesloten hulpverlening	13	7	7	13	40

Kerntaak 3

Toegang tot zorg en ondersteuning

De toegangstaken gaan over de toegang tot allerlei vormen van maatschappelijke ondersteuning. Inwoners kunnen terecht voor informatie, advies en hulpvragen. Van de meldingen die bij de telefoondienst binnenkomen, wordt ongeveer twee derde met advies en informatie afgehandeld. Wanneer een vraag niet telefonisch afgehandeld kan worden, wordt een melding in het digitale systeem gemaakt. Vervolgens wordt gekeken welke consulent deze vraag het beste kan oppakken. De consultants werken vanuit professionele onafhankelijkheid.

Toegang tot Wmo en Jeugdhulp

Het onderzoek start na melding van een inwoner. De consulent gaat op huisbezoek voor vraagverheldering: het zogenoemde keukentafelgesprek. Bij een vraag van een inwoner wordt een integrale afweging gemaakt, waarbij wordt gekeken naar alle leefdomen en naar wat prioriteit heeft. Samen wordt bekeken wat hij of zij kan, zelf of met hulp van het sociale netwerk. Met inwoners en betrokken partijen wordt een onderzoeksverslag met doelen gemaakt. Wanneer dat nodig is, worden passende vormen van ondersteuning en zorg gezocht bij de zorgaanbieders.

Binnengekomen en afgesloten meldingen

Het aantal meldingen geeft inzicht in de hoeveelheid vragen die de Sociale Dorpsteams oppakken, wanneer informatie en advies niet afdoende zijn om de vraag van de inwoner te beantwoorden. In de tabel is dit uitgesplitst per dorpssteam. Daarnaast staat in de tabel het totaal aantal meldingen dat is opgepakt en afgesloten in een jaar. De consulent kan langer dan drie maanden aan het werk zijn met een inwoner over een vraag.

	2025	2024	2023	2022	2021
Doorn, Maarn, Maarsbergen	1167	1116	1004	983	923
Jeugdwet	233	169	175	218	92
Wmo	755	895	758	719	414
Overig	179	52	71	46	417
Driebergen	1261	1125	1161	1220	1255
Jeugdwet	271	323	203	208	145
Wmo	897	837	860	930	559
Overig	93	56	89	82	551

	2025	2024	2023	2022	2021
Amerongen/Leersum/Overberg	829	801	793	742	900
Jeugdwet	156	155	171	173	128
Wmo	533	597	565	541	359
Overig	140	49	57	28	413

Toegang beschermd wonen

Vanaf 1 maart 2023 heeft de stichting de taak gekregen om de toegang beschermd wonen uit te voeren. Er zijn drie consultants die het onderzoek voor beschermd wonen uitvoeren. Zij onderzoeken of er beschermd wonen nodig is en/of er nog andere mogelijkheden zijn om zelfstandig te kunnen (blijven) wonen. Op basis hiervan wordt advies gegeven richting de regionale toegang.

In 2025 zijn er 61 aanmeldingen geweest. De uitkomsten zijn:

- 19 inwoners zijn geadviseerd voor beschermd thuis
- 16 inwoners zijn geadviseerd voor beschermd wonen
- 4 inwoners zijn geadviseerd voor een safehouse
- 1 inwoner heeft een Wlz-indicatie gekregen
- Bij de overige meldingen is een negatief advies afgegeven voor beschermd wonen, omdat de ondersteuningsvraag niet passend werd geacht binnen deze voorziening.

Procesregie

De inwoner heeft in principe zelf de regie over de zorg die hij ontvangt. In situaties waarbij een inwoner verschillende vormen van ondersteuning tegelijkertijd ontvangt, is dat soms te veel gevraagd. Dan wordt gekeken of een ander uit het netwerk van de inwoner de regie kan oppakken. Als dat ook niet mogelijk is, wordt bepaald welke professional de procesregie tijdelijk op zich neemt. Hierbij zorgt men dat de ondersteuning op elkaar afgestemd is, men zoveel mogelijk aan dezelfde doelen werkt, vanuit een gezamenlijk plan en dat iedereen doet wat er is afgesproken. In sommige gevallen nemen de Sociale Dorpsteams deze procesregie op zich. In 2025 is procesregie vastgelegd in een beschrijving van het werkproces.

Opvolgen van meldingen Bezorgd-, politiemeldingen en veiligheidsmeldingen

In het kader van de wet verplichte GGZ voert de Stichting Sociale Dorpsteams de triage uit bij meldingen bezorgd, politiemeldingen en veiligheidsmeldingen. Tot deze meldingen behoren meldingen in het kader van verward gedrag, overlast of zorgmeldingen van Veilig Thuis (18- en 18+). De Stichting Sociale Dorpsteams onderzoekt de meldingen, gaat eropaf, zoekt uit welke partijen er al betrokken zijn en probeert de inwoner te motiveren tot het zoeken of aanvaarden van hulp. Het bieden van bemoeizorg behoort niet tot deze taak. Indien nodig, wordt hiervoor een aanbieder die bemoeizorg biedt, ingezet.

Vroegsignalering

Vroegsignalering maakt structureel onderdeel uit van het werk van de stichting. Sociale vroegsignalering is ontstaan doordat inwoners zelf niet of pas laat om hulp vragen. Door actief contact te zoeken, kunnen grotere problemen worden voorkomen. Betrokken partijen ervaren de samenwerking als prettig en waardevol, met goede kennisuitwisseling. Gemiddeld worden er maandelijks zes huisbezoeken afgelegd.

Bereikbaar en beschikbaar

Als stichting willen we voor de inwoners bereikbaar, beschikbaar en vindbaar zijn. Dit doen we op verschillende manieren. Onze website www.samenopdeheuvelrug.nl vervult een belangrijke rol in de informatievoorziening.

Daarnaast koppelen we via www.heuvelrugdoet.nl vrijwilligers aan passende vrijwilligersplekken. Op dit platform werken we actief samen met diverse (vrijwilligers-) organisaties binnen de gemeente, zodat vraag en aanbod elkaar goed kunnen vinden en inwoners zich op een laagdrempelige manier kunnen inzetten voor de samenleving.

Om direct contact te krijgen met de Sociale Dorpsteams is de telefoondienst (frontoffice) elke werkdag bereikbaar van 9:00-13:00 uur op telefoonnummer 0343 56 58 00. Daarnaast zijn we bereikbaar via e-mail of een klantcontactformulier. Consulents van de stichting zijn vindbaar via de Sociale Kaart: www.zorg4heuvelrug.nl.

Vindplaatsgericht werken

Als SD willen we aanwezig zijn op de plekken waar de inwoners en de vragen leven. Zoveel als mogelijk werken we vindplaatsgericht en sluiten we aan bij de plekken waar inwoners zijn: in de scholen, bij de huisartsen, op het asielzoekerscentrum en ook bij inlopen in de wijken Sitiolaan en in de Groenhoek.

Inloopsprekuren en Grip op Geld

In de dorpskernen Amerongen, Doorn, Driebergen en Leersum kunnen inwoners wekelijks terecht voor informatie en ondersteuning op het gebied van jeugdhulp, welzijn, wonen en ouderenzorg.

Tijdens de inloopmomenten van Grip op Geld krijgen inwoners toegankelijk budgetadvies en ondersteuning bij het begrijpen van financiële brieven, het invullen van formulieren en bij vragen over financiën, schulden en afbetalingen. Ook wordt samen gekeken of iemand in aanmerking komt voor aanvullende voorzieningen. De laagdrempelige ondersteuning helpt om schulden te voorkomen en vroegtijdig op te lossen, wat essentieel is voor bestaanszekerheid. Rondom de periode van de jaarlijkse aangifte inkomstenbelasting wordt er extra inzet georganiseerd.

Aantal bezoekers

Amerongen	Doorn	Driebergen	Leersum	Totaal
116	464	571 en 290	81	1522

Dankzij goede samenwerking tussen partners en een groeiende bekendheid onder inwoners en organisaties wordt er steeds effectiever verwezen. De vraag naar hulp bij financiële regelingen, zoals toeslagen, het Jeugdfonds Sport & Cultuur en de Voedselbank, blijft groot. Financiële problemen staan vrijwel nooit op zichzelf, maar zijn verweven met stress, gezondheidsproblemen (mentaal en fysiek), sociale isolatie, en gedragsproblemen. Na een bezoek aan de inloop volgt er dan ook regelmatig een vervolgesprek met inwoner en een consulent van de stichting. Daarnaast vervult de inloop een belangrijke rol als laagdrempelig maatschappelijk vangnet: inwoners komen graag even binnen om hun verhaal te doen en kunnen daarna weer verder.

In 2025 werkten we aan het optimaliseren van de registratie, het creëren van een uniforme werkwijze voor consulents en het vergroten van de kennis van medewerkers. 17 consulents namen deel aan de landelijke Focusweek Armoede. Om zorgprofessionals uit de eerste lijn en het sociale domein beter bekend te maken met Grip op Geld zijn er workshops verzorgd tijdens de themabijeenkomst Van Zorg naar Welzijn.

Sociale Dorpsteams en het asielzoekerscentrum

Er zijn twee jeugdconsulenten betrokken op het asielzoekerscentrum in Leersum. Samen met de gezinnen en jeugdigen wordt gekeken of er extra hulp nodig is en wie dit kan bieden. De jeugdconsulenten hebben korte lijnen met de betrokken partijen. Eens per maand komen de verschillende disciplines samen, waardoor de zorg geïntegreerd opgepakt wordt. Door nieuwe wet- en regelgeving van de afgelopen jaren wordt er veel uitzichtloosheid en stress bij ouders gezien, omdat het onduidelijk is waar en hoelang mensen kunnen blijven op welke plek in Nederland.

Aandachtsfunctionarissen Huiselijk Geweld en Kindermishandeling & Wijkgerichte Preventie

In 2025 heeft de stichting ingezet op versterken van de aanpak rondom huiselijk geweld en kindermishandeling. Binnen de organisatie zijn er drie aandachtsfunctionarissen die een belangrijke rol hebben in het borgen van de meldcode en het ondersteunen van collega's bij signalering, gespreksvoering en samenwerking binnen de veiligheidsketen. De meldcode raakt steeds meer ingebed in de werkprocessen, bijvoorbeeld via het inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers en door regelmatige scholing en casuïstiekbespreking. Collega's geven aan zich hierdoor beter toegerust te voelen om vermoedens van huiselijk geweld of onveiligheid bespreekbaar te maken en op te volgen.

Daarnaast maken we een beweging richting wijkgericht en preventief werken. In 2025 is met partners een themabijeenkomst georganiseerd in Maarn: 'Onbegrepen gedrag in de wijk'. Met het organiseren van deze bijeenkomst willen we de drempel verlagen om zorgen bespreekbaar te maken en willen we inwoners toerusten, bewustzijn vergroten en onderlinge verbindingen versterken.

De aandachtsfunctionarissen namen daarnaast deel aan landelijke en regionale bijscholingen en overleggen. Elk kwartaal overleggen zij met Veilig Thuis. Hiermee willen we verder bouwen aan sterke, veilige gemeenschappen.

Sociale Dorpsteams in de veiligheidsketen

Wanneer er sprake is van onveiligheid in gezinnen, kijken de jeugdconsulenten van de Sociale Dorpsteams samen met de inwoner hoe een veiligheidsplan kan zorgen voor een veilige thuissituatie. Ieder dorpssteam heeft een eigen aandachtsfunctionaris huiselijk geweld en kindermishandeling, die collega's ondersteunen op dit onderwerp. Zij trainen collega's in het maken van een veiligheidsplan en denken mee in de stappen van de meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling en met adviezen over passende hulp. Ook is er een dynamische routekaart veiligheid ontwikkeld, welke in 2025 is geactualiseerd.

Naast de aandachtsfunctionarissen beschikt de stichting ook over twee gedragswetenschappers, die geconsulteerd worden bij belangrijke besluiten en die multidisciplinair werken mogelijk maken.

Het feit dat de meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling is opgenomen in het systeem ZorgNed, zorgt ervoor dat de meldcode goed geborgd is. Geprobeerd wordt de veiligheid zoveel mogelijk in de thuisomgeving te borgen en gezinnen te versterken, zodat ze zelf verder kunnen. Als er echter meer nodig is om voor veiligheid te zorgen, wordt SAVE Jeugdbescherming of Veilig Thuis betrokken (beide onderdeel van Samen Veilig Midden-Nederland). De veiligheidsketen loopt ook vanuit SAVE en Veilig Thuis naar de Sociale Dorpsteams.

Toekomstscenario kind en gezinsbescherming

In dit door de overheid vastgestelde scenario staat in hoofdlijnen hoe de kind- en gezinsbescherming er over een aantal jaren (2026-2030) uit zou moeten zien.

Vanaf 2022 zijn er meer taken bij lokale teams komen te liggen, als het gaat om onveiligheid in het vrijwillig kader:

1. SAVE begeleidingen in het vrijwillig kader
2. Participerend consult door SAVE
3. Onderzoek en monitoring door SAVE
4. Het houden van Jeugdbeschermingstafels

Om deze overname van taken goed te implementeren, is er een interne werkgroep veiligheid ingericht en nemen we deel aan de regionale werkgroep toekomstscenario Zuid-Oost Utrecht. De eerste drie taken liggen inmiddels volledig bij Sociale Dorpsteams waarbij we wel nadrukkelijk de samenwerking met Veilig Thuis en andere partners hebben geïntensiveerd en respectievelijk proberen te intensiveren. Het overnemen van de Jeugdbeschermingstafels heeft vertraging opgelopen door het vinden van veilige ruimtes, het implementeren in de systemen en uitdagingen in de regionale samenwerking. Toch is het door de inzet van de werkgroep gelukt om in 2025 een aantal Jeugdbeschermingstafels zelf te organiseren.

Alle jeugdconsulenten hebben de training 'Top Drie' gevolgd. De Top Drie is een nieuwe manier van werken om te komen tot veiligheidsafspraken die zo snel mogelijk de situaties zo veilig mogelijk moeten maken. Naast dat deze training de medewerkers voorbereidt om hun werk goed te doen, helpt het in de samenwerking met partners om dezelfde methodiek te gebruiken.

Kernteam voor complexe casuïstiek

Om complexe casuïstiek te bespreken, werken we op de Utrechtse Heuvelrug met een kernteam. Doel van het kernteam is samen verantwoordelijkheid dragen, escalatie van situaties beperken en uithuisplaatsingen voorkomen. Het kernteam is inmiddels twee jaar actief, komt maandelijks bij elkaar en wordt voorgezeten door de Stichting Sociale Dorpsteams.

In het kernteam nemen de volgende partners deel:

- Yeph (essentiële functies)
- Het Knooppunt (aanbieders van jeugdverblijf)
- SAVE (jeugdbescherming)
- Altrecht (Jeugd-GGZ)

Afhankelijk van de vraagstukken kunnen ook andere partners aansluiten, zoals de Raad voor de Kinderbescherming en Leerplicht. Wanneer er geen casuïstiek wordt ingebracht, worden actuele thema's en trends besproken. Doel hiervan is het versterken van de samenwerking, het terugdringen van knelpunten en het invullen van eventuele hiaten in het aanbod of de samenwerking. De deelnemers geven unaniem aan tevreden te zijn over de opzet en het functioneren van het kernteam.

Knelpunt

Een belangrijk knelpunt in 2025 waren de wachtlijsten bij de ketenpartners binnen het Toekomstscenario Kind- en gezinsbescherming. Omdat de stichting als lokaal team verantwoordelijk blijft in het vrijwillig kader leverde dit soms complexe en tijdrovende situaties op. Bijvoorbeeld bij het aanvragen van een Jeugdbeschermingstafel, een raadsonderzoek of het beschikbaar komen van een jeugdbeschermer leidden de wachttijden voor de positie van de jeugdconsulent en gedragswetenschapper soms uitdagende situaties op. Samen met de gemeente, de regio Zuid-Oost Utrecht en betreffende ketenpartners onderzoeken we hoe we hier goed op in kunnen spelen.

Persoonsgerichte Aanpak

In 2025 is verder vormgegeven aan de Persoonsgerichte Aanpak (PGA). Deze aanpak richt zich op inwoners met een psychische kwetsbaarheid, meervoudige en vaak complexe problematiek, sociaal-maatschappelijke problemen, veiligheidsrisico's en/of zorgmijding. Binnen de PGA staat de inwoner centraal: samen met betrokken partners wordt één gezamenlijk plan opgesteld, met een vaste regiehouder die zorgt voor continuïteit en afstemming.

Dit jaar is de gemeente gestart met PGA-jeugd, een belangrijke samenwerking tussen de domeinen veiligheid en zorg. De aandachtsfunctionarissen sluiten standaard aan bij deze overleggen. Zij denken actief mee, brengen kennis over de meldcode en veiligheidscasuïstiek in (vervullen een brugfunctie) en zorgen voor verbinding met de interne werkprocessen van de stichting.

De PGA kenmerkt zich door een sterke, domein overstijgende samenwerking. Door vroegtijdige signalering, gezamenlijke besluitvorming en een integrale aanpak bieden we inwoners die dit nodig hebben meer veiligheid, stabiliteit en perspectief.

Samenwerking

Een goede samenwerking met onze partners in de dorpen en buurten, is een essentieel onderdeel van het werk van de stichting. De Dorpsteams werken in overleggen, projecten en spreekuren samen met naar schatting 100 partners in het sociaal domein. Collega's dragen bij aan bijeenkomsten, die door de gemeente worden georganiseerd. Zowel ter informatie van de gemeenteraad als voor de evaluatie van de transformatie in het sociaal domein.

Primaire partners voor de Dorpsteams zijn de gemeente, woningcorporaties, RSD, SAVE, Veilig Thuis, politie, onderwijs, samenwerkingsverbanden, GGD, huisartsen, SchuldHulpMaatje, William Schrikker stichting, Humanitas, Handjehelpen en de verschillende informele partijen en dorpsnetwerken. En uiteraard werkt de stichting samen met gecontracteerde zorgpartijen.



Knopen wegnemen bij ouders en kinderen

Jeugdconsulent Caitlin Bouw heeft een missie: het verminderen van de impact van scheidingen op kinderen en ouders. Als projectleider van Samen voor Kinderen kan ze deze doelgroep helpen om grote problemen te voorkomen.

‘Toen we het met kinderen van de KIES-groep laatst over knopen in je buik hadden, zei een jongetje iets moois:

“Ik heb wel een aantal knopen. Maar door de KIES is er nu wel eentje weg.”

Dat is precies het doel van KIES: Kinderen In Een Scheiding. Een speel- en praatgroep voor kinderen van 7 tot 12 jaar met gescheiden ouders. In acht bijeenkomsten doorlopen we spelenderwijs de verschillende fasen van rouw. Kinderen ontdekken hier dat anderen met dezelfde gevoelens worstelen en leren van elkaar hoe ze daarmee om kunnen gaan. We helpen ze zo, hopelijk, om wat van hun zorgen en problemen weg te nemen. Denk aan eenzaamheid, stress of somberheid.

De KIES staat niet op zich. Het maakt onderdeel uit van het veel grotere project ‘Samen voor de Kinderen’, een samenwerking tussen de gemeente, stichting Villa Pinedo, stichting Sociale Dorpsteams en een mediator. Met verschillende nieuwe initiatieven, op basis van de behoeften van de inwoners van de Utrechtse Heuvelrug, ondersteunen we kinderen en ouders rondom het thema scheiden.

Specialistische hulp voorkomen

Als jeugdconsulent bij Sociale Dorpsteams ben ik, namens onze organisatie, onder andere projectleider van Samen voor de Kinderen. Ik overleg regelmatig met de gemeente en Villa Pinedo over de voortgang, en werk intern samen met collega's aan verschillende onderdelen van dit project. Aan de KIES dus, waar ik als gecertificeerd KIES-coach bij

betrokken ben. Of aan een wekelijks spreekuur over relaties en scheiden, waar een mediator en een jeugdconsulent ouders helpen met relatie-adviezen, of praktische tips voor de hectische scheidingsfase. En we blijven zoeken naar andere passende manieren om ouders en kinderen te ondersteunen, zodat zij later geen specialistische hulp nodig hebben.

We zien het ook bij andere thema's waar we als stichting aan werken: het voorliggend veld wordt steeds belangrijker. Met de verwachte bezuinigingen in de jeugdzorg is het van belang dat we meer in gaan zetten op niet-specialistische zorg. Zorg waar inwoners laagdrempelig gebruik van kunnen maken, met geen of lage kosten. Of, nog beter, zorg uit het eigen sociale netwerk. Samen voor de Kinderen heeft dat doel. Als we tijdig en laagdrempelig oplopen met deze ouders en kinderen, dan kunnen ze het daarna hopelijk zo zelfstandig mogelijk oplossen.

Grote waarde in de gemeente

En ik denk het ook zo werkt. Dit programma bestaat sinds 2023, het is nog te vroeg voor duidelijke resultaten. Voor zover het al mogelijk is om harde cijfers voor te leggen binnen het voorliggend veld. Daarom proberen we het succes in 2025 op andere manieren inzichtelijk te maken, onder andere met online enquêtes en succesverhalen.

Want het is belangrijk dat de gemeente overtuigd blijft van de waarde. Het is namelijk nog niet duidelijk welke vorm Samen voor Kinderen in 2026 krijgt. Met de landelijke verkiezingen net achter de rug, en de gemeentelijke

voor de boeg, is er nu veel onzeker. Ik heb veel ambitie – nauwer samenwerken met andere gemeenten bijvoorbeeld. Maar we moeten eerst met de gemeente gaan onderzoeken in welke vorm we door kunnen blijven gaan met onze huidige activiteiten.

Voor mij bestaat er geen twijfel. Ik ben ervan overtuigd dat we een grote waarde hebben in de gemeente. Ik hoor het van onze collega's, ik zie het aan de kinderen. We hebben het afgelopen jaar veel knopen in de maag weg helpen nemen. En elke knoop die verdwijnt, geeft mij nieuwe energie om met dit werk verder te gaan.’





Projecten

Naast de meerjarige opdracht vanuit de gemeente worden er binnen de stichting diverse projecten uitgevoerd. Hierin pionieren, leren en ontwikkelen, ontdekken en onderzoeken we wat wel en niet werkt. We lichten de verschillende projecten van 2025 toe.

Coördinator vrijwilligerswerk en Heuvelrug Doet

In 2025 zijn de functies van coördinator vrijwilligerswerk en sociaal makelaar samengevoegd. Deze combinatie zorgde voor meer samenhang in het ondersteunen van inwoners, vrijwilligers en organisaties. Ook kreeg het platform HeuvelrugDoet.nl hierdoor een stevigere plek binnen het werk van de stichting en is het zichtbaarheids- en gebruiksniveau verder gegroeid. Ondanks de langdurige uitval van één van de twee coördinatoren is veel werk verzet om vrijwilligerswerk te versterken en het platform door te ontwikkelen. Een belangrijke stap was de keuze voor een nieuwe leverancier voor heuvelrugdoet.nl, zodat het systeem moderner, gebruiksvriendelijker en betaalbaarder wordt.

In 2025 is een duidelijke groei zichtbaar op het platform heuvelrugdoet.nl:

- Geregistreerde organisaties: stijging van 106 naar 140
- Geregistreerde vrijwilligers: stijging van 178 naar 306
- Vacatures geplaatst: 89
- Matches via de website: 39
- Vacatures zonder duidelijke matchstatus: circa 50 (mogelijk buiten het platform ingevuld of niet vervuld)
- Community evenementen: 7

De groei in organisaties en vrijwilligers laat zien dat het platform steeds beter wordt gevonden en gebruikt. Ook zijn sociaal makelaars actiever betrokken geraakt bij het promoten van vrijwilligerswerk en het verbinden van vraag en aanbod.

In 2026 staat de doorontwikkeling van de vernieuwde vrijwilligersvacaturebank centraal. Daarnaast wordt gewerkt aan een uitgebreide activiteitenkalender op heuvelrugdoet.nl, waarmee inwoners via filters eenvoudig kunnen zien wat er in de gemeente te doen is. De verwachting is dat de stijgende lijn in vragen, matches en betrokkenheid zich in 2026 verder zal voortzetten.

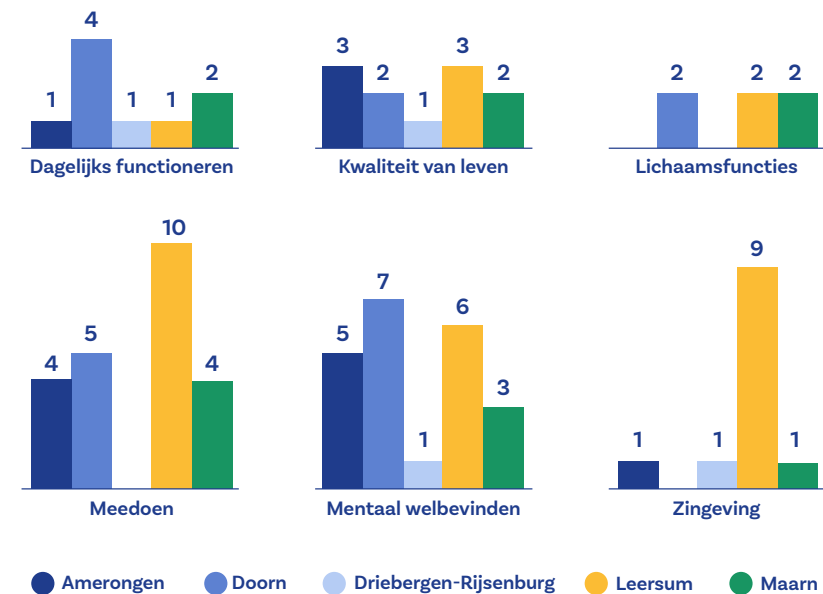
Welzijn op Recept

De inzet van een welzijnscoach vanuit de methodiek 'Welzijn op recept' richt zich op het verbeteren van het welzijn van onze inwoners. Dit gebeurt door hen te verbinden met passende maatschappelijke en sociale activiteiten. De huisarts en/of de POH GGZ kan een inwoner doorverwijzen naar een welzijnscoach door middel van een "recept" voor activiteiten

zoals sport, vrijwilligerswerk of deelname aan sociale groepen. Dit draagt bij aan hun fysieke, mentale en sociale gezondheid. De welzijnscoach inventariseert de behoeften en wensen van de inwoner en begeleidt de inwoner bij het kiezen van de meest passende activiteiten en kijkt samen wat er nodig is om hen gemotiveerd te houden. Deze aanpak stimuleert de kracht van de inwoner zelf, waarbij het welzijn wordt bevorderd door eigen regie en sociale verbondenheid, zonder dat er formele zorg ingezet wordt. Naast de formele trajecten via de huisarts en/of POH GGZ, zijn er in 2025 ook inwoners via collega's en andere samenwerkingspartners bij de welzijnscoach aangemeld. Hierdoor is de drempel voor inwoners verder verlaagd en heeft de inzet van welzijn op recept een nog preventiever karakter gekregen.

In 2025 hebben vier welzijnscoaches zich ingezet om inwoners te koppelen aan activiteiten en/of vrijwilligers en andere inwoners in de eigen buurt. Totaal zijn er 53 inwoners vanuit Welzijn op Recept gesproken. Er zijn korte trajecten geweest waar na één gesprek de inwoner al geholpen was, maar ook langere trajecten waar wat meer nodig was om de inwoner te kunnen koppelen aan een initiatief, organisatie of maatje. In 2025 was er 24 uur beschikbaar. Door ziekte en inwerken van nieuwe welzijnscoaches zijn er gemiddeld 16 uur per week ingezet.

Trajecten Welzijn op recept naar de leefgebieden van positieve gezondheid



Opdracht recreatieterrein

De gemeente is gestart met handhaving ten aanzien van permanente bewoning op recreatieterreinen. In opdracht van de gemeente biedt de stichting maatwerk in schrijnende situaties die hierbij ontdekt worden. Medewerkers nemen deel aan de vergaderingen van de projectgroep Handhaving van recreatieterreinen. Naar aanleiding van de aankondiging vanuit de gemeente dat er een handhavingstraject komt op permanente bewoning op de campings, hebben enkele inwoners zich gemeld bij de Sociale Dorpsteams voor ondersteuning. Deze inwoners zijn voorzien van informatie en advies, waarbij is geïnventariseerd welke ondersteuning zij nodig hebben. Er waren 29 nieuwe aanmeldingen.

Toeslagenaffaire

Enkele tienduizenden gezinnen in Nederland zijn in grote problemen gekomen doordat de kinderopvangtoeslag tussen 2005-2019 onterecht is stopgezet. Sinds 2020 is er een rijksbrede hersteloperatie van start gegaan om de gedupeerde gezinnen te compenseren. De Uitvoeringsorganisatie Herstel Toeslagen (UHT) is verantwoordelijk voor de uitvoering van de financiële herstelregelingen. UHT biedt naast financieel herstel geen aanvullende hulp of ondersteuning. Ouders en hun kinderen hebben op grond van de Wet hersteloperatie toeslagen recht op ondersteuning vanuit de gemeente. Gemeenten ondersteunen hen bij het maken van een nieuwe start. Alle ondersteuning vanuit de gemeente wordt geboden op grond van deze wet. De ondersteuning raakt aan vijf gemeentelijke dienstverleningsdomeinen: financiën, wonen, zorg, gezin en werk. Naast een compensatieregeling voor ouders is er een regeling voor kinderen van erkend gedupeerde ouders. De brede ondersteuning van gedupeerde ouders en kinderen wordt door de stichting uitgevoerd. 4 gedupeerde inwoners hebben zich gemeld bij de Sociale Dorpsteams, waarvan 4 inwoners brede ondersteuning hebben ontvangen.

Coördinator Armoedepreventie

Vele ouders zijn slachtoffer geworden van de harde aanpak die de achterliggende jaren is gehanteerd bij de kinderopvangtoeslag. Wat hen is overkomen ziet de Parlementaire Onderzoekingscommissie Kinderopvangtoeslag (POK) als ongekend onrecht. Deze POK middelen worden aangewend om de samenwerking tussen de verschillende soorten hulpverlening in het sociaal domein te verbeteren en te versterken door in te zetten op extra uitvoeringscapaciteit, georganiseerd dichtbij de inwoners.

Hier toe is een Coördinator Armoedepreventie gestart. We hebben hiervoor een geschikte interne kandidaat gevonden. Op deze wijze geven we consultants ook kansen om zichzelf te ontwikkelen. Belangrijke onderdelen van de taken en werkzaamheden van de Coördinator Armoedepreventie zijn het leren van voorbeelden elders in het land, deze vertalen naar de

lokale situatie van de Utrechtse Heuvelrug en het harmoniseren en doorontwikkelen van de werkwijze van de inlopen (Grip op Geld) in de diverse dorpen.

Betalingsachterstanden CAK

In 2025 is de opdracht Regeling betalingsachterstanden CAK uitgevoerd. Hierbij gaat het om een actieve werkwijze om financiële problemen vroegtijdig te signaleren en te voorkomen. Net als bij vroegsignalering werkte de stichting intensief samen met de afdeling Schulddienstverlening van de RSD. Er zijn in totaal 329 adressen op verschillende manieren benaderd: telefonisch, per post, via flyers en door looprondes. Tijdens deze looprondes gingen een medewerker van de Regionale Sociale Dienst en een consultant van de stichting samen op pad. De samenwerking wordt door alle betrokken partijen als positief ervaren, met duidelijke meerwaarde door kennisdeling.

Participatiecoach

In 2024 is de stichting gestart met een nieuwe functie van participatiecoach. Deze ondersteunt de inwoners uit de Utrechtse Heuvelrug die hulp willen of nodig hebben bij het gaan naar vrijwilligerswerk, een participatieplek of een betaalde baan. De inzet van de participatiecoach is bedoeld voor inwoners bij wie de arbeidsmarkt niet passend is en die meer begeleiding nodig hebben dan het reguliere lokale aanbod kan bieden. Het zijn mensen die het vaak lastig vinden zelfstandig de stap te zetten naar (vrijwilligers)werk. Dat kan komen door mentale kwetsbaarheid, een taalbarrière, weinig opleiding, een gevoel van hulpeloosheid, weinig vertrouwen in instanties, het hebben van schulden hebben en het veroorzaken overlast in wijken. De participatiecoach biedt maatwerk en werkt vanuit vertrouwen. De begeleider helpt inwoners in eerste instantie naar de werkplek te gaan en ondersteunt zo nodig verder op de werkplek. Deelnemers maken, indien dit past, zelf (met de participatiecoach) hun eigen ontwikkelingsplan.

Van november 2024 tot en met juni 2025 heeft de participatiecoach 34 trajecten opgepakt. Per inwoner zijn er gemiddeld vijf tot zes gesprekken gevoerd, verspreid over een trajectduur van drie tot zes maanden.

Schoolconsulenten: een brug tussen onderwijs en jeugdhulp

Met scholen en partners zijn stappen gezet in het versterken van de verbinding tussen onderwijs en jeugdhulp. Op bijna alle scholen zijn schoolconsulenten en jongerenwerkers actief. Op 17 van de 23 basisscholen is structureel een schoolconsulent fysiek aanwezig. Vanuit deze aanwezigheid is het mogelijk om middels relatie en vertrouwen te werken, waarbij vroegtijdig signalen opgevangen worden.

Door preventief aanwezig te zijn, kan er sneller basishulp ingezet worden, laagdrempelige

ondersteuning geboden worden (zoals opvoedondersteuning, groepsaanbod of toeleiding naar vrije tijd en sport) en waar nodig tijdig doorverwezen worden. De aanpak is licht waar het kan en zwaarder waar het nodig is. Schoolconsulenten nemen geen zorg over, maar versterken ouders en scholen, zodat ondersteuning duurzaam en in samenhang wordt vormgegeven. Samen met ouders en school verbinden zij de leefwerelden thuis, op school en in de vrije tijd.

Het afgelopen jaar is ingezet op het versterken van verbinding binnen de scholen en het bredere netwerk. Thema's en trends zijn gezamenlijk opgehaald en geanalyseerd die waar mogelijk collectief zijn opgepakt. De thema's die naar voren kwamen: echtscheidingen, schoolrijpheid en ontwikkelings- en/of sociaal-emotionele achterstanden. Samen met leerkrachten, intern begeleiders, jeugdgezondheidszorg, leerplicht en het samenwerkingsverband is bewust ingezet op het versterken van gezamenlijkheid: van losse netwerkpartners naar samenwerkingspartners.

Door gezamenlijke analyse, afstemming en heldere rolverdeling ontstaat meer samenhang in de ondersteuning van kinderen en gezinnen. Wij hebben de overtuiging dat er een sterke gemeenschap nodig is, waarin mensen naar elkaar omzien en gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor het opgroeien van kinderen. Het succes ligt in de combinatie van laagdrempelige interventies, fysieke aanwezigheid op school en een integrale, preventieve aanpak. Hierdoor wordt eerder gesignaleerd, kunnen escalaties vaker voorkomen worden en wordt zwaardere jeugdhulp waar mogelijk teruggedrongen.

De coördinator Nationaal Programma Onderwijs (NPO) heeft structureel contact onderhouden met schoolbesturen en directeuren wat heeft bijgedragen aan een integrale en duurzame aanpak op zowel school- als bestuursniveau.

Samen voor de kinderen

Kinderen van ouders die gaan scheiden of in scheiding liggen, kunnen door de scheiding in de knel komen. Om een goed kader te hebben waar we mee aan de slag gaan, is in 2023 een gesprek met de gemeenteraad geweest. Op basis van dit gesprek is medio 2023 het actieplan 'Samen voor de kinderen' vastgesteld en een intern projectleider aangesteld. 2025 was het laatste jaar van dit project. De werkgroep bestaat uit verschillende partners en disciplines: Villa Pinedo, een onafhankelijk mediator, jongerenwerk, schoolconsulent, consulent OOGZ en consulenten Jeugd. Deze werkgroep is aan de slag gegaan met het actieplan en in 2025 zijn er verschillende resultaten geboekt:

- Er zijn 2 succesvolle KIES groepen geweest. KIES staat voor Kinderen In Een Scheiding. Deze groep is voor kinderen tussen de 7 en de 12 jaar oud met gescheiden ouders. De kinderen gaven onder andere aan dat de KIES groep een fijne manier was om over de scheiding te praten. Ouders gaven aan dat hun kind door de KIES groep met andere kinderen in een soortgelijke situatie er spelenderwijs over heeft kunnen praten
- Het spreekuur echtscheidingen draait wekelijks in Driebergen en wordt uitgevoerd door een mediator en een jeugdconsulent. Eind 2025 is er gesproken over het aanbieden en organiseren van dit spreekuur in het dorpskern Amerongen
- Villa Pinedo biedt een online buddysysteem voor kinderen met gescheiden ouders. Ze bieden ook een gratis online training voor ouders aan, speciaal voor inwoners van de Utrechtse Heuvelrug
- Er zijn korte lijnen met scholen, huisartsen en de GGD
- Er is afstemming geweest met Sociaal Team de Kleine Schans in Woudenberg over hun aanbod 'Anders Samen'. Dit is een bijeenkomst van een uur waar beide ouders hun situatie bespreken met meerdere deskundigen op dit gebied. Deze afstemming is geweest om te onderzoeken of een soortgelijk aanbod ook passend voor de Utrechtse Heuvelrug zou kunnen zijn
- Er is contact met verschillende basisscholen binnen de gemeente over het organiseren van een themabijeenkomst over scheiden. Tijdens deze bijeenkomst willen we ons samen met Villa Pinedo richten op de ouders en leerkrachten

Kinderopbouwwerker Groenhoek

In 2025 is duidelijk zichtbaar geworden wat de vaste aanwezigheid van de kinderopbouwwerker betekent voor de wijk Groenhoek. Steeds meer kinderen, ouders en buurtbewoners ervaren de positieve impact van een vertrouwd gezicht dat naast de wijk staat en aansluit bij wat kinderen nodig hebben.

Wekelijks doen 10 tot 20 kinderen mee aan de inloop op woensdag, waar zij samen activiteiten bedenken en uitvoeren. Op vrijdag verzorgt een vaste vrijwilliger – al 40 jaar buurtbewoner – een afwisselend programma, gesteund door de kinderopbouwwerker. Er wordt gekookt, geknutseld, gesport en veel buiten gespeeld. Bij elke activiteit is aandacht voor samenwerken, respect en het creëren van een prettige sfeer.

Ook gezamenlijke wijkactiviteiten, zoals Samen de Herfst in, trokken dit jaar 50 tot 60 kinderen én buurtbewoners. Deze momenten zorgen ervoor dat verschillende generaties elkaar ontmoeten en versterken de sociale cohesie. De samenwerking met onder andere de buurtsportcoach, DJOI jongerenwerk, Nabij Wonen en de basisschool is verder uitgebouwd. De kinderopbouwwerker helpt kinderen bovendien bij een zachte overstap naar het jongerenwerk, zodat zij ook op oudere leeftijd verbonden blijven met positieve plekken in de wijk.

Die zichtbaarheid, betrokkenheid en betrouwbaarheid hebben geleid tot meer rust in de buurt, sterker contact tussen kinderen onderling en ouders die elkaar makkelijker weten te vinden. In 2026 wordt voortgebouwd op deze stevige basis, met nieuwe activiteiten die aansluiten bij de interesses en talenten van de kinderen. Zo blijft de kinderopbouwwerker werken aan een veilige, waardevolle en hechte wijk waar kinderen met plezier kunnen opgroeien.

Vertrouwen in je Toekomst

Vertrouwen in je Toekomst heeft als doel de mentale en fysieke weerbaarheid van jongeren te vergroten, met aandacht voor alle jongeren in de gemeente en in het bijzonder voor jongeren in een kwetsbare situatie.

In 2025 is een stevige basis gelegd voor de uitvoering in 2026. Het jaar stond vooral in het teken van onderzoek, voorbereiding en samenwerking binnen de drie pijlers: mentale gezondheid, sport & bewegen en post covid. Er zijn multidisciplinaire werkgroepen gevormd, wat heeft geleid tot een gedeelde probleemanalyse, een breed pakket aan ideeën en een versterkte samenwerking tussen onderwijs, zorg en sociaal werk.

Binnen de pijler mentale gezondheid vonden de eerste deskundigheidsbevorderingen plaats, waaronder trainingen rond seksuele weerbaarheid voor professionals. Daarnaast zijn de eerste voorbereidingen getroffen voor weerbaarheidstrainingen en online weerbaarheidssessies op het Revius Lyceum, zoals inventarisaties, afstemming en het ontwikkelen van materialen en effectmetingen.

In de pijler sport & bewegen zijn pilotverenigingen benaderd, programma's ontwikkeld en jongeren betrokken die in 2026 activiteiten gaan organiseren voor leeftijdsgenoten. Hiermee is een fundament gelegd voor duurzame inzet binnen sportverenigingen.

De pijler post covid bevond zich in 2025 in de oriënterende fase. De eerste samenwerkingen met GGD, eerstelijnszorg en POH jeugd zijn opgezet om in 2026 gericht onderzoek te kunnen starten naar de omvang en behoeften van jongeren met fysieke post covidklachten.

Hoewel 2025 voornamelijk een voorbereidingsjaar was, vormt het de solide basis voor 2026. Komend jaar worden de interventies daadwerkelijk uitgevoerd binnen één gezamenlijke werkgroep, waardoor de uitvoeringskracht wordt vergroot en de impact op de weerbaarheid van jongeren verder wordt versterkt.



Opbloeien dankzij de participatiecoach

Ruim een jaar geleden maakte **Vincent van der Pas** de overstap van het onderwijs naar Stichting Sociale Dorpsteams. Hij werkt bij ons als participatiecoach, een nieuwe functie, en vertelt hoe dat bevalt.

‘Een participatiecoach helpt mensen met een participatievraag. Die kan variëren van een paar uur per week vrijwilligerswerk doen, tot betaald werk. Vaak gaat het om mensen die al een tijd niet hebben gewerkt en weer willen deelnemen aan het arbeidsproces. Vrijwilligerswerk is dan een mooie eerste stap om ritme op te bouwen en weer vertrouwen te krijgen.’

Er is geen blauwdruk

‘Van oorsprong kom ik uit het onderwijs. Ik werkte met jongeren die uitvielen. Later heb ik een coachopleiding gevolgd. Het coachen lag me goed, ik ontdekte dat ik mensen verder kon helpen door goed te luisteren. Toen vond ik de vacature voor participatiecoach, een nieuwe functie bij Sociale Dorpsteams. Die bekleed ik sinds een jaar in mijn eentje. Ik had dus geen blauwdruk toen ik begon en heb de functie deels zelf vorm mogen geven.

De trajecten die ik met mensen doorloop verschillen enorm: de één spreek ik drie keer in zes maanden, de ander spreek ik elke week. Het gaat altijd om maatwerk, geen mens of traject is hetzelfde. Dat maakt het werk zo boeiend. Zodra ik iets op dezelfde manier probeer te doen, werkt het niet.

Het werk levert mooie resultaten op. De mensen die ik begeleid, ervaren dat ze weer meedoen. Hun zelfvertrouwen groeit, ze krijgen structuur in hun week, en ze voelen zich weer onderdeel van een groter geheel. Een voorbeeld dat me is bijgebleven, is iemand die jarenlang niet had gewerkt en regelmatig eenzaam was. Met kleine

stapjes, veel geduld en coaching groeide zijn zelfvertrouwen. Nu doet hij vrijwilligerswerk waarin hij van betekenis kan zijn voor anderen. Dit ziet hij als een mooie opstap richting betaald werk. Dat zijn de momenten waarop ik trots ben.’

Integraal werken

‘Het is cruciaal dat mensen weten dat er een participatiecoach is. Bekendheid verwerven is daarmee ook een belangrijk deel van mijn werk. Binnen de gemeente en bij maatschappelijke organisaties weten steeds meer mensen me te vinden. Dat is mede te danken aan de Participatietafel, waar organisaties zoals de Biga Groep, de sociale dienst en het Doorstroompunt aan deelnemen. We bespreken situaties van mensen die vastlopen, ieder vanuit zijn eigen expertise. Zo leer ik van anderen, en worden inwoners beter geholpen. Dit is voor mij een goed voorbeeld van integraal werken: meerdere organisaties die samen écht iets betekenen voor mensen.

In 2026 wil ik meer gaan doen met *coaching on the job*. Ik merk dat veel organisaties graag met vrijwilligers – onze inwoners – werken, maar dat ze niet altijd genoeg capaciteit hebben om mensen goed in te werken of te begeleiden. Terwijl dat juist precies is wat sommige vrijwilligers van hen nodig hebben. Daar kan ik bij helpen. Door de vrijwilligers verder in het proces te ondersteunen help ik hen bij hun werk én ontlast ik de organisatie. Het geeft me een hoop energie om daar volgend jaar op in te zetten!’





Kwaliteit

Signalerende en adviserende rol van de stichting

Sociale Dorpsteams heeft een belangrijke signalerende en adviserende taak richting de gemeente ten aanzien van maatschappelijke ontwikkelingen en trends in de dorpen en buurten. Wij zijn als het ware de ogen en oren. De stichting geeft advies over de uitvoering van beleid en wijst op knelpunten bij aanbieders en tekortkomingen in het aanbod. Deze informatie dient ook als input voor de (kwartaal)gesprekken van de gemeente met de aanbieders en leidt tot verbetering van beleid.

Strategische agenda

In de strategische agenda 2024 – 2026 is vastgelegd waar we als stichting vandaan komen, welke ontwikkelingen we zien, waar we voor gaan en (op)staan en welke kant we op willen ontwikkelen. We ontwikkelen langs drie lijnen:

1. Basisformatie op orde
2. Kwalitatief goede dienstverlening
3. Een organisatie die goede dienstverlening ondersteunt

Kwaliteit

We hebben in 2025 een mooie ontwikkeling doorgemaakt in de kwaliteit van onze werkwijze op verschillende manieren. Zo is er per 1 januari een interne kwaliteitsmedewerker, die de verbinding vormt met de kwaliteitsmedewerker van de gemeente en consultants en teamleiders adviseert op het gebied van inrichting en gebruik van Zorgned, en het invullen van het afwegingskader voor een aanvraag. Daarnaast hebben medewerkers een training gehad op het gebied van dossiervorming. Van alle werkprocessen is een procesbeschrijving opgesteld, gebaseerd op onze visie. Ons hoofdproces bestaat uit de vier stappen van onze visie:

1. We luisteren naar het verhaal van of over de inwoner
2. We onderzoeken samen de (on)mogelijkheden
3. We zoeken naar de juiste ondersteuning
4. Samen gaan we voor een duurzame oplossing

Voor de volgende functies zijn de werkprocessen uitgewerkt: Volwassen- en Wmo-consultanten, Jeugdconsultanten, Sociaal makelaars, Welzijnscoaches, Jongerenwerkers en Jongerencoaches, Medewerker frontoffice, Praktijkondersteuner Huisartsen Jeugd, Lichte opvoedondersteuning, Schoolconsultenschap, Coördinator vrijwilligerswerk, Participatiecoach. Ook van procesregie is een procesbeschrijving opgesteld, zodat hier scherper op ingezet kan worden.

Ten aanzien van de consultants zijn een aantal richtinggevend keuzes gemaakt in hun werkproces. Deze betreffen de onderwerpen: caseloadnormering, zij-instroom, triage en procesregie.

Nieuwe medewerkers worden volgens het werkproces ingewerkt. De eerste geluiden zijn hier positief over. Medewerkers vinden het prettig als leidraad en houvast. Ook zijn er een drietal kwaliteitscriteria ontwikkeld, waarlangs we willen sturen op de kwaliteit binnen onze stichting:

1. Goede dienstverlening

De kwaliteit van onze dienstverlening wordt bepaald door het contact tussen inwoner en professional in de verschillende fasen van het hoofdproces: we luisteren naar het verhaal van of over de inwoner, onderzoeken samen de (on)mogelijkheden, zoeken samen naar de juiste ondersteuning en gaan samen voor een duurzame oplossing.

2. Goede werkcultuur

Een fijne werkplek, met een prettige, zakelijke en veilige werkcultuur, waar medewerkers vanuit bevlogenheid, met passie en plezier werken en zich gezien en gehoord voelen. Waar we zaken bespreekbaar maken en elkaar transparant feedback durven te geven en kunnen ontvangen.

3. Goede verslaglegging

Door de kwaliteit van onze verslaglegging te verstevigen, organiseren we een soepeler proces van het werk, laten we het proces efficiënter verlopen en leggen we een goede onderbouwing vast in de vier fasen van het hoofdproces. Goed is: begrijpelijk voor inwoners, herleidbaar voor collega's en ter voorkoming van bezwaren en klachten. We stellen ons lerend op en gaan in gesprek over bovenstaande criteria. Dit sluit aan bij ons doel een lerende organisatie te zijn: alleen door ruimte te hebben om te leren en ontwikkelen, kunnen we groeien en onze dienstverlening op hoog niveau uitvoeren.

Daarnaast is een kwaliteitsmatrix ontwikkeld, waarin staat welke instrumenten er zijn om op kwaliteit te sturen. Dit instrument helpt om periodiek de kwaliteit te evalueren en verder te ontwikkelen.

In 2025 is het ons gelukt om twee vaste gedragswetenschappers aan ons te verbinden. Daarnaast werken we per dorp met een aandachtsfunctionaris huiselijk geweld en kindermishandeling. In 2025 is de dynamische routekaart veiligheid herijkt.

Procesevaluaties

Naar aanleiding van complexe klachten of situaties worden procesevaluaties gedaan, op basis waarvan we leren en ontwikkelen. Een procesevaluatie kan door elke medewerker worden aangevraagd en heeft als doel om te leren en ontwikkelen. Vanuit de diverse procesevaluaties worden de rode lijnen gehaald en gedeeld met de medewerkers.

Inwerkprogramma

In 2025 is een onboardingprogramma ontwikkeld voor nieuwe medewerkers. Hierin staan de verschillende stappen die nieuwe medewerkers in het eerste jaar doorlopen. Onderdeel hiervan zijn drie bijeenkomsten:

1. Visie, missie, doelen van de organisatie, de strategische agenda en kennismaking met welzijn
2. Beleid en verordeningen
3. Procesregie

Opleiding en ontwikkeling

In het algemeen besteden we ruim aandacht aan goede scholing en reflectie. Dit om de kwaliteit van het werk hoog te houden en daarnaast om als werkgever aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt. De stichting investeert onder meer in de methodische doorontwikkeling van de toegang tot zorg en de persoonlijke ontwikkeling van elke professional. De collega's binnen de stichting streven ernaar zo integraal mogelijk te werken, zowel onderling als samen met de formele en informele zorg.

Werkbegeleiding en caseloadbesprekingen

Nieuwe medewerkers krijgen werkbegeleiding van een gedragswetenschapper. De gedragswetenschapper begeleidt in een aantal bijeenkomsten nieuwe medewerkers, waarbij onder andere aandacht wordt besteed aan rapporteren en verslaglegging. Daarnaast houden de gedragswetenschappers caseloadbesprekingen met consultants.

Werkgroep Triage

Er is een werkgroep gestart met als thema 'Triage'. Hierin zitten onder andere teamleiders, medewerkers van de Frontoffice, consultants en gedragswetenschapper. Gekeken wordt hoe de triage nog beter vorm te geven. Onderdeel van de doorontwikkeling is onder andere; triage in de lokale expertiseteams en het nabellen van inwoners na twee weken op de wachtlijst staan.

Werkgroep steekproeven

In 2024 zijn we gestart met een werkgroep om de steekproeven van de aanvraag voor voorziening te analyseren en om de bezwaren van inwoners voor een besluit, te bespreken. De leden van de werkgroep bestaat uit medewerkers van de gemeente en consultants van de stichting. Per kwartaal vond er een overleg plaats tussen de gemeente en afgevaardigden van de dorpssteams om de steekproeven en eventuele bezwaren te bespreken. Tijdens deze bijeenkomsten kwam naar voren dat er extra aandacht nodig was voor het versturen van een bevestigingsbrief aan de betrokken inwoner.

Themabijeenkomsten

In 2025 zijn er 2 themabijeenkomsten met beleid van de gemeente en de stichting geweest. In deze themabijeenkomsten worden onderwerpen zoals wet- en regelgeving, verordeningen, beschikkingen en pgb-aanvragen, en de vragen van Centrale Raad van Beroep besproken. Door informatie te delen en elkaar te leren kennen, wordt de samenwerking verbeterd. Ook is er een bijeenkomst geweest tussen de backoffice van de gemeente en de consultants van de dorpssteams in het kader van elkaar leren kennen en samenwerken.



Organisatiemiddagen

Drie keer per jaar komen we als stichting met alle collega's een dagdeel bij elkaar voor ontmoeting, verdieping, ontwikkeling en inspiratie. Onderdelen waaruit de organisatiemiddag bestaat, zijn: 1. Organisatie, visie en strategie, 2. HR en OR, 3. Inspiratie van binnen: expertise in de spotlights, 4. Inspiratie van buiten, waaronder ruimte voor inbreng vanuit samenwerkingsorganisaties en 5. Aandacht voor verdieping op een onderwerp. In 2025 is er onder andere aandacht besteed aan de onderwerpen: Ervaringsdeskundigheid, Een theatervoorstelling over echt luisteren naar ouders en kinderen, Kwaliteit, Communicatie (soft rebranding) en Echtscheiding.

Klachten en zorgen direct bij de Sociale Dorpsteams

Klachten over de stichting kunnen worden ingediend via het klachtenformulier dat te vinden is op de website van de stichting. Volgens de werkwijze is er contact geweest met klager(s). Inwoners kunnen, indien de afhandeling en/of uitkomst voor hen niet naar tevredenheid is, worden gewezen op de mogelijkheid om contact op te nemen met de vertrouwenspersoon van de gemeente.

In 2025 zijn er 12 meldingen geweest. Dit is een verdubbeling ten opzichte van 2024. Een verklaring hiervoor is de toegenomen complexiteit aan vraagstukken en de veranderende rol van de Sociale Dorpsteams in het kader van veiligheidsvraagstukken. Wanneer tijdens de klachtprocedure blijkt dat er elementen zijn waarvan geleerd kan worden, vindt er een casuevaluatie plaats.

7 meldingen hadden betrekking op een jeugdhulpvraag en 2 meldingen hadden betrekking op OGGZ/ Wmo begeleiding. In alle gevallen heeft er een gesprek plaatsgevonden en zijn er afspraken gemaakt over het vervolg. 1 melding had betrekking op de aanvraag van dossiergegevens. 2 meldingen hadden betrekking op de klachtenprocedure. De stichting kent een informele klachtenprocedure. Doel van deze procedure is om in onderling overleg te komen tot goede afspraken. Dit blijkt niet altijd mogelijk. Daarnaast hebben inwoners in het kader van de Jeugdwet recht op een onafhankelijke klachtencommissie. In 2025 is deze mogelijkheid toegevoegd aan de hernieuwde klachtenprocedure, welke vanaf 1 januari 2026 van kracht is. Ten aanzien van 2 klachten heeft een interne procesevaluatie plaatsgevonden om van te kunnen leren.

Onafhankelijke vertrouwenspersoon hulp en ondersteuning

De gemeente Utrechtse Heuvelrug heeft een onafhankelijke functionaris die inwoners helpt wanneer het contact met de gemeente of de Sociale Dorpsteams niet goed verloopt. De onafhankelijke vertrouwenspersoon houdt spreekuren op locatie of telefonisch en is ook per

e-mail bereikbaar. In 2025 zijn er bij de onafhankelijke vertrouwenspersoon 45 meldingen binnengekomen, waarvan er 19 meldingen over de Sociale Dorpsteams zijn geweest. Meerdere inwoners hebben zich gemeld met onvrede over de klachtenprocedure en de wijze waarop klachten binnen organisaties werden afgehandeld. Daarnaast zijn er signalen ontvangen over de samenwerking met het sociaal dorpssteam. Na bemiddeling/tussenkoms van de onafhankelijke vertrouwenspersoon zijn deze signalen naar tevredenheid opgepakt en opgelost.



‘Samen de Groenhoek wat gezelliger maken’

Meer saamhorigheid en minder overlast in de Groenhoek. Inwoner Theo Gramser sloot zich dit jaar aan bij de Meedenktafel, een initiatief om de wijk te verbeteren. Hij vertelt over zijn bevindingen.

‘Ik woon al ruim vijf jaar in de Groenhoek, een wijk in Driebergen. De Groenhoek is niet de beste buurt van het dorp. Er is redelijk wat overlast, vooral rond oud en nieuw vanwege vuurwerk, maar dat wordt gelukkig wel langzaam minder. En ook door zwerfafval en hangjongeren, daarvoor worden oplossingen gezocht.’

Nieuw initiatief

‘Ik las in het blad van woningbouwcorporatie NabijWonen over een initiatief dat de Meedenktafel heet. Ik ben visueel gehandicapt, wat het soms lastiger maakt om mensen te herkennen of contact te leggen, zeker 's avonds. Daarom klonk het idee van een vast moment waar ik mensen kan ontmoeten mij als muziek in de oren. Het helpt me om meer betrokken te raken bij de buurt.’

De eerste bijeenkomst had ik gemist, maar bij de tweede ben ik aangesloten en sindsdien ben ik er drie keer geweest. Het idee is om meer positieve geluiden te laten horen en meer saamhorigheid te creëren. Mijn rol is om mee te denken, ideeën uit te wisselen en te kijken hoe we de buurt leuker en gezelliger kunnen maken.’

Meer saamhorigheid

‘We zitten nog in de beginfase: er worden veel ideeën genoemd, zoals samen soep koken of spelletjesmiddagen organiseren. Het heeft een tijdje geduurd om wat van de grond te krijgen. Iedereen is druk, en dan blijft het vaak bij mooie plannen. Zelf ben ik niet iemand die graag de kar trekt, maar ik sluit graag aan en help mee als er iets georganiseerd wordt.’

Stichting Sociale Dorpsteams heeft de Meedenktafel opgezet. Maar ze willen nu dat de bewoners het meer zelf gaan doen, zodat het ván de buurt vóór de buurt wordt. Daar ben ik het mee eens, maar in de praktijk merk ik dat bewoners nog veel op elkaar wachten. Ik dus ook. Zonder de mensen van de stichting was de Meedenktafel waarschijnlijk niet eens ontstaan, en ik vraag me af of die blijft bestaan als zij zich terugtrekken.

Voor mij is de bespreektafel een manier om buurtgenoten te leren kennen, want de saamhorigheid in de wijk is nu beperkt. In mijn portiek is weinig contact. In andere delen van de buurt zitten mensen zomers wel samen buiten, maar bij mij niet. Daarom vind ik het leuk om via zo'n initiatief wat meer mensen te leren kennen.’

Concrete acties

‘Ik verwacht niet dat we met de bespreektafel grote problemen als vuurwerkoverlast oplossen, dat ligt meer bij politie, gemeente en andere organisaties. Maar kleine dingen kunnen we wel doen, zoals laagdrempelige activiteiten organiseren, waardoor mensen elkaar beter leren kennen. Ik zou ook graag zien dat er meer en betere communicatie komt in de buurt, bijvoorbeeld een vast mededelingenbord in elk portiek in plaats van losse A4'tjes. Zo blijft iedereen op de hoogte van wat er speelt.’

Voor nu kijk ik het nog even aan. Ik vind praten prima, maar er moet ook écht iets gebeuren. Hopelijk komen er snel concrete acties uit voort, zodat het buurtgevoel groeit en we samen de Groenhoek wat gezelliger kunnen maken!’





Bedrijfsvoering

Sturing geven aan ontwikkelingen

Om goed sturing te geven aan ontwikkelingen en projecten is er een overzicht van lopende projecten met de indeling start, eind, verantwoordelijke, wijze van evalueren en bekostiging. De inzet van medewerkers in projecten zijn onderdeel van het formatieoverzicht en vertaald naar de financiële administratie. Op deze wijze hebben we inzicht in de inzet en de vertaling naar financiële middelen en kunnen we hierop sturen. We werken met een heldere projectopdracht en een verantwoordelijk opdrachtgever vanuit het MT. We bepalen de opdrachtgever op basis van de inhoudelijke portefeuille binnen het MT. Indien voor de opdracht wenselijk, wordt een coördinator/projectleider aangesteld. Voor iedere opdracht wordt ook een plan van aanpak opgesteld, waarbij in de opdrachten ook wordt gekeken wat er nodig is op het gebied van sturing, communicatie, financiering, HR, wijze van verantwoording en borging. Hiervoor is een proces nieuwe projecten opgesteld.

Omdat we zien dat er veel verschillende tijdelijke opdrachten op de stichting afkomen en een goede borging belangrijk is, kennen we binnen de stichting de rol van projectleider/coördinator. Om dit op een heldere en transparante wijze te doen, is er de interne procedure opdrachten in overleg met MT en OR.

We willen nieuwe, organisatiebrede ontwikkelingen (projecten, regelingen, beleidsontwikkelingen) goed inbedden in de organisatie. Hierin willen we meer inhoud, verdieping, focus en draagvlak per onderwerp aanbrengen. Daarnaast willen we talenten meer gebruiken en eigenaarschap vergroten. Hiervoor willen we collega's betrekken en in stelling brengen.

Huidige ontwikkelgroepen binnen de stichting zijn:

1. Werkgroep Zorgned/Client volgsysteem
2. Steekproeven en aanvragen voor beschikkingen (VIC)
3. Werkgroep Triage
4. Toekomstscenario Kind- & gezinsbescherming
5. Communicatie/soft rebranding
6. Ervaringsdeskundigheid en cliëntparticipatie

Nieuwe werkgroepen per 2026 zijn: Mantelzorg en Artificial Intelligent. De ontwikkelgroepen betreffen altijd dorpssteamoverstijgende, organisatiebrede ontwikkelingen, en vragen vaak een specifieke deskundigheid binnen een expertise.

Goed werkgeverschap

Afgelopen jaar hebben we de ingezette beweging van goed werkgeverschap verder doorgezet. We willen een organisatie zijn waar mensen graag zijn, met plezier werken, plezier maken, waar eenieder zich mag ontwikkelen en waar ook eenieder mee kan doen. Door aandacht te hebben voor onze medewerkers, door het organiseren van inspirerende organisatiemiddagen,

het meedenken en meewerken in werkgroepen. We merken dat we een aantrekkelijk werkgever aan het worden zijn. We hebben geïnvesteerd in goed werkgeverschap door aandacht te hebben voor elkaar, betrokken te zijn op elkaar, door aandacht te hebben voor arbeidsvoorwaarden, een veilige en lerende cultuur te hebben en door met elkaar na te denken over een goede werk-privébalans.

Personeelsinformatiesysteem

Het personeelsinformatiesysteem (Youforce) is doorontwikkeld. De stichting heeft nu een eigen omgeving, waardoor datalekken met andere partners vanuit Care&Able niet meer kunnen plaatsvinden. Daarnaast zijn diverse processen gedigitaliseerd. Hiermee gaan we door in 2026.



Communicatie

In 2025 hebben we aandacht besteed aan onze merknaam en huisstijl. Een extern bureau heeft ons hierin begeleid. Een werkgroep met een afvaardiging van medewerkers heeft een drietal sessies gehad. Hieruit zijn drie concepten uitgewerkt, welke zijn besproken en verder verfijnd. Een belangrijke keuze die gemaakt is, is het hanteren van de naam 'Sociale Dorpsteams' en een verfrist logo. Een essentieel uitgangspunt dat uit de werkgroep kwam was: *'We hechten aan waar we vandaan komen, we zijn trots op waar we nu staan en we staan open voor nieuwe dingen in de toekomst.'*

In het nieuwe jaar wordt de nieuwe rebranding van de stichting geïmplementeerd. Hiermee is de interne werkgroep aan de slag gegaan. Dit jaarverslag is een eerste stap in de presentatie van het nieuwe logo. Een tweede stap is de website.



Privacy en informatiebeveiliging

De privacy van inwoners staat hoog in het vaandel van de stichting. Het zorgvuldig en veilig omgaan met persoonsgegevens van inwoners en medewerkers is een randvoorwaarde voor het vertrouwen in de dienstverlening en vormt een structureel onderdeel van de bedrijfsvoering.

In 2025 heeft de stichting intensief gewerkt aan het verder professionaliseren van privacy- en informatiebeveiliging, met een sterke focus op NEN7510-compliance. In het vierde kwartaal van 2025 is een interne audit uitgevoerd. Uit deze audit blijkt dat de stichting NEN7510-compliant is. Hoewel er enkele afwijkingen en aandachtspunten voor verdere verbetering zijn vastgesteld, zou de stichting – rekening houdend met de beoordelingscriteria van een externe audit – op basis van deze interne audit het NEN7510-certificaat hebben behaald. Hiermee is een belangrijke mijlpaal bereikt in de structurele borging van informatiebeveiliging.

Bewustwording onder medewerkers heeft in 2025 nadrukkelijk aandacht gekregen. Er hebben meer awareness-sessies plaatsgevonden dan in voorgaande jaren, met als doel een betere aansluiting bij verschillende doelgroepen binnen de organisatie. Zo zijn er specifieke sessies georganiseerd voor praktijkondersteuners huisarts (POH) en afzonderlijke sessies voor de ondersteunende staf. De resultaten van de bijbehorende e-learning waren positief. Dat medewerkers zich daadwerkelijk bewust zijn van privacy- en informatiebeveiligingsrisico's blijkt onder meer uit het feit dat phishingpogingen en pogingen tot bestuurdersfraude tijdig worden herkend en gemeld bij de Privacy Officer.

Daarnaast is het register van verwerkingsactiviteiten in 2025 geactualiseerd. Ook zijn belangrijke stappen gezet op het gebied van gegevensbescherming door ontwerp en standaardinstellingen. Zo is de Data Protection Impact Assessment (DPIA) voor DAS uitgevoerd en is de DPIA voor Zorgned in concept afgerond.

Artificial Intelligence (AI) stond in 2025 nadrukkelijk op de agenda. De stichting ziet duidelijke kansen voor ondersteuning en efficiëntie, maar onderkent tegelijkertijd de risico's die AI met zich mee kan brengen op het gebied van privacy, ethiek en informatiebeveiliging. Daarom is gekozen voor een projectmatige aanpak. Dit project start in 2026, waarbij de privacy van inwoners en medewerkers vanaf de start expliciet is ingebed.

De stichting blijft zich doorlopend professionaliseren op het gebied van privacy en informatiebeveiliging. Hiermee wordt geborgd dat inwoners op een veilige, zorgvuldige en betrouwbare manier worden ondersteund.



Jaarrekening

Het jaar 2025 is afgesloten met een positief resultaat van € 11.763 (2024: € 334.099). De baten vanuit de reguliere opdracht staan vast, zijn volledig benut en de bijbehorende prestaties zijn gerealiseerd. Ook de baten voor de diverse deelopdrachten zijn conform de geldende voorwaarden tot uitvoering gebracht en aangewend.

De arbeidsmarktomstandigheden hadden, evenals in het voorgaande jaar, invloed op de stichting. De verhoogde arbeidsmarktkrapte heeft geleid tot extra werkdruk bij medewerkers waardoor het noodzakelijk was aanvullende capaciteit extern in te huren. De totale personeelskosten over 2025 bedragen € 6.342.625, tegen een begroting van € 6.390.309. Hiermee liggen de personeelskosten circa € 48.000 lager dan begroot. Daar tegenover staat dat de Sociale Dorpsteams voor ruim € 530.000 aan aanvullende opdrachten hebben uitgevoerd. Uit de realisatie blijkt dat de inzet binnen Sociale Dorpsteams lager is dan begroot. Dit heeft bijgedragen aan het positieve financiële resultaat.

Daarnaast hebben in 2025 verschillende boekhoudkundige vrijvallen plaatsgevonden, waaronder vrijval van personele voorzieningen en opgebouwde vakantiedagen. Deze vrijvallen vormen eveneens een belangrijk onderdeel van het positieve financiële resultaat. Het resultaat wordt verder positief beïnvloed door lagere apparaatskosten en lagere algemene kosten dan begroot. De lagere apparaatskosten worden met name verklaard door de ICT kosten, waarop additioneel kon worden bespaard ten opzichte van de begroting (circa € 45.000). Tevens zijn de lasten voor programma's lager uitgevallen (circa € 40.000) en is circa € 20.000 aan rente-inkomsten gerealiseerd waarvan in de begroting niet was uitgegaan. In totaal resulteert dit in een terugbetaling aan de gemeente Utrechtse Heuvelrug van circa € 677.000 aangezien de Sociale Dorpsteams een beperkt Eigen Vermogen mag opbouwen van maximaal 5% van de jaarlijks begrotingsomvang.

	Realisatie 2025 in €	Begroting 2025 in €	Realisatie 2024 in €
Baten			
Baten	7.030.417	7.176.382	6.988.461
Overige baten	8.917	0	4.126
Som der baten	7.039.334	7.176.382	6.992.587
Lasten			
Loonkosten	4.016.754	4.616.040	3.592.459
Sociale lasten	717.128	784.726	623.047
Pensioenlasten	405.762	461.604	346.440
Overige personeelskosten incl inhuur	1.202.981	527.939	1.522.743
Afschrijvingen	34.737	34.288	33.813
Huisvestingslasten	21.831	29.013	25.904
Kantoorlasten	25.622	17.408	29.141
Algemene lasten	570.473	613.421	430.214
Lasten programma's	52.643	91.943	58.724
	7.047.931	7.176.382	6.662.485
Rentebaten	20.360	0	3.997
Saldo	11.763	0	334.099
Resultaatbestemming			
Egalisatiereserve	11.763	0	334.099

Rubricering 2025 cf 2024



Algemene identificatie- gegevens

Naam verslagleggende organisatie
Stichting Sociale Dorpsteams Utrechtse Heuvelrug

Adres
Kerkplein 2

Postcode
3941 HV

Plaats
Doorn

Telefoonnummer
0343 56 58 00

KvK-nummer
68193351

E-mailadres
secretariaat@samenopdeheuvelrug.nl

Website
www.samenopdeheuvelrug.nl