

Jaarplan 2025

Van oceaan naar zwembad

Inhoud

Missie & visie	3
Inleiding	4
Overzicht Focus voor komend jaar inclusief de doelen	7
Overzicht Andere taken en werkzaamheden en waar we mee stoppen	8
Effectieve basishulp <i>Vakmanschap versterken en collectief</i>	9
Veiligheid <i>Veiligheid in basishulp en met partners</i>	12
Toegankelijke basishulp <i>Toegang, toegankelijkheid en reikwijdte</i>	14
Wijkgericht werken <i>Met wijkpartners wijkopgaven aanpakken</i>	16
Professionele organisatie <i>Vitaliteit en financieel gezond</i>	18
Andere taken <i>Kritischer kijken naar onze werkzaamheden</i>	21



MISSIE

Waarom bestaan wij?

Wij bieden kwalitatief hoogwaardige generalistische basishulp aan kinderen, jongeren en gezinnen die dit nodig hebben.

Dit betekent dat wij ouders, gezinnen en opvoeders ondersteunen bij het gezond en veilig opgroeien van jeugdigen. Wij dragen bij aan het vergroten van de veerkracht van jeugdigen, gezinnen en hun omgeving (in buurt en wijk) en vergroten zodoende de kansen voor ontwikkeling.

VISIE

Waar staan wij voor?

Wij bieden basishulp aan gezinnen in alle wijken van Utrecht. We sluiten aan op de vraag die er op dat moment is en onderzoeken op welke andere leefgebieden de vragen eventueel doorwerken. We nemen het dagelijks leven als uitgangspunt en kijken met kind, jongere en ouders waar zij de last ervaren in het dagelijks leven. Om samen te komen tot een oplossing in het hier en nu en om een verandering te bewerkstellingen die werkt op lange termijn. Daarin hebben we oog voor en versterken we vanuit het eigen netwerk, de buurt en wijk. Vasthoudend erbij blijven en tegelijkertijd niet overnemen, maar samen met elkaar (gezin en netwerk, buurtteam en wijkpartners), transparant en voorspelbaar werken. Wij blijven ook bij veiligheidsproblematiek naast het gezin staan, voor een doorlopende ondersteuning. De rechtsbescherming van inwoners is vanaf ons eerste contact punt van aandacht.

Kijken met een brede blik betekent ook dat er vele vormen van ondersteuning zijn buiten traditionele zorgoplossingen. Vanuit ons gezinswerk werken we met partners in de wijk aan wijkbrede opgaven.

*We nemen de visie en missie als uitgangspunt voor het kiezen van onze focus. We kiezen voor focus op onze primaire taak: **het bieden van basishulp** en onze **toegangsgesrol**. We kiezen vanuit onze missie en visie voor duurzame verandering met het gezin als uitgangspunt. We versterken de context van het gezin en kiezen voor de plekken **waar gezinnen en partners zich bevinden**. We doen dit vanuit een **wendbare en vitale organisatie**.*

Inleiding

Lokalis bevindt zich middenin een veranderende maatschappij. Maatschappelijke, economische en technologische ontwikkelingen volgen elkaar razendsnel op. Met veel mensen gaat het over het algemeen heel goed. Tegelijkertijd zien we dat voor een groeiende groep de bestaanszekerheid zwaar onder druk staat, veel jongeren met mentale klachten kampen, er polarisatie is en er ook in politiek opzicht onrustige tijden zijn (zowel binnen als buiten Nederland).

In Utrecht zien we dat er veel welvaart is én tegelijkertijd ook dat er grote verschillen zijn tussen inwoners, buurten en wijken. De vraag naar hulp is onverminderd hoog en de schaarste in zowel middelen als professionals neemt toe. Utrecht heeft de ambitie een gezonde stad te zijn, een stad waarin iedereen zich thuis voelt, mee kan doen, kan rondkomen en zichzelf kan zijn. Het is een stad die inzet op het versterken van de gemeenschapskracht en de sociale basis, waar we werken als teams in de wijk en waar inwoners centraal staan, maar ook een stad met scherpe scheidslijnen tussen (groepen) mensen en wijken. De financiële situatie in Utrecht staat zwaar onder druk. De gemeente moet scherpe keuzes maken. Dat heeft impact op ons en vraagt ons ook scherper te kiezen in waar we prioriteit aan geven, wat we anders gaan doen en wat we niet meer gaan doen.

Alle reden om, na ruim 10 jaar bieden van basishulp, stevig koers te kiezen met elkaar, 'we gaan van een oceaan naar een zwembad'! Zodat hulp beschikbaar blijft voor wie dat het meeste nodig heeft én onze mensen vitaal zijn en blijven zodat ze de gezinnen, kinderen en jongeren zo goed mogelijk kunnen ondersteunen. Met alleen het maken van keuzes op papier zijn we er niet. Keuzes maken betekent ook leren en ontwikkelen en daadwerkelijk iets anders gaan doen en dit goed volgen en (bij)sturen als dat nodig is. En het betekent dat we de impact van de keuzes moeten volgen en bespreekbaar maken (samen met de gemeente) met inwoners en onze partners. Deze ontwikkeling vindt plaats vanuit de context van teams waar een open, lerende en resultaatgerichte cultuur de basis is. Ook dit verstevigen we komend jaar.

Op basis van wat wij zien en leren in de stad, bovengenoemde context, onze nieuwe opdracht en de voortdurende veranderende omgeving waarin wij ons begeven, hebben we een meerjarenstrategie geschetst. Deze strategie benutten wij om richting te geven aan onze praktijk in de komende jaren. De meerjarenstrategie, de opdracht van de gemeente en de ontwikkelingen in onze organisatie (incl. Jaarplan 2024) bepalen onze inzet voor 2025, deze leggen we vast in ons jaarplan. Het jaarplan is de basis voor de teamplannen.

Leeswijzer

- In het [eerste deel](#) van ons jaarplan lichten we de context verder toe en de keuze voor onze vijf hoofdlijnen en acht ontwikkelopgaven. Deze keuze bepaalt ook onze verder inzet: welke taken en werkzaamheden gaan we stoppen en welke zullen we continueren maar niet intensiveren?
- In het [tweede deel](#) lichten we *per hoofdlijn* toe waar we staan begin 2025, waar we dit jaar voor kiezen en welke doelen we daarbij centraal zetten.

Context vraagt om scherpte Ons zwembad



Kern van ons werk: we bieden basishulp

Wij bieden kwalitatief hoogwaardige basishulp aan kinderen, jongeren en gezinnen die dit nodig hebben. Dit blijven wij doen. Tegelijkertijd staan we in Utrecht, zoals hiervoor beschreven, voor de uitdagende opgave om goede hulp en ondersteuning te blijven bieden aan gezinnen die dit het meeste nodig hebben, terwijl de vraag naar hulp onverminderd groot is en de schaarste toeneemt. Hoe gaan wij, als buurtteam Jeugd & Gezin, daarmee om? Daarvoor hebben we een strategie uitgewerkt. Een strategie die recht doet aan wat er is opgebouwd en wat er nodig is in de stad. Een strategie die poogt een groot zwembad te bieden waarin heldere kaders zijn, maar ook veel ruimte om daarbinnen vrij te kunnen bewegen.

Onze strategie heeft **vijf hoofdlijnen**:

- We versterken ons **eigen vakmanschap**: wij zijn ons vak. Onze grootste impact maken we door inzet van onze eigen kennis, kunde en zijn als instrument. We bouwen verder aan een stevige structuur, voor en door medewerkers, voor voeding en onderhoud van ons vak. Daar zit onze grootste invloed op verandering. **Veiligheid** is daarin de belangrijkste ondergrens en een ontwikkelopgave in het kader van het toekomstscenario kind- en gezinsbescherming.
- We veranderen door te **doen in de wijk**. Samen met de gezinnen, jongeren en partners die we in de wijk (en op school) treffen rondom een (wijk)specifieke opgave.
- We zorgen voor goede **toegankelijkheid van basishulp**, hier zit onze sturing om te zorgen dat gezinnen die dat het meeste nodig hebben hulp krijgen. We zorgen ook voor goede toegang tot aanvullende hulp.
- Om de hulp te kunnen bieden die nodig is het belangrijk dat het ook **goed met ons gaat**. Dat we vitaal zijn en goed in ons vel zitten.

Het bieden van basishulp aan gezinnen die dat nodig hebben blijft overeind staan. Wel gaan we meer verschillende vormen van basishulp bieden, zoals groepsgericht en blended. Onze rol op veiligheid zullen we versterken (in het licht van het landelijke toekomstscenario kind- en gezinsbescherming). Dit zijn geen nieuwe ontwikkelingen, ook in het afgelopen jaar hebben we hier al op ingezet. We zetten hier dus op door. In de praktijk zien we dat we soms ook gezinnen helpen waarbij de inzet vanuit de sociale basis passender zou zijn. Hier willen we scherper op zijn, zodat basishulp beschikbaar blijft voor de gezinnen die dat het meest nodig hebben. In dit kader geeft de gemeente ons de opdracht om in 2025 geen enkelvoudige opvoedvragen en woonvragen meer op te pakken en geen praktische ondersteuning te bieden. We gaan met elkaar op zoek hoe we hier invulling aan kunnen geven en wat er aan randvoorwaarden nodig is om niet meer in het gat te springen tussen de sociale basis en basishulp. We blijven volop inzetten op het aanpakken van grondoorzaken en het versterken van de context van gezinnen. Dat blijven we doen in wijken en op scholen.

Context vraagt om scherpte Ons zwembad

Focus voor 2025

In 2025 zien wij **5 hoofdlijnen** met **8 ontwikkelopgaven**, naast het blijven bieden van hoogwaardige generalistische basishulp, waar we onze inzet op gaan focussen. In het schema hieronder hebben we de hoofdlijnen en ontwikkelopgaven weergegeven. In dit jaarplan lichten we deze keuzes toe en geven we per hoofdlijn aan welke doelen we hierop voor onze teams en de organisatie stellen.

Kritisch kijken naar onze andere werkzaamheden

Deze focus betekent ook dat we kritischer gaan kijken naar alle andere (reguliere) werkzaamheden die wij, als gezinswerkers, als teams en binnen de organisatie, uitvoeren. Door de jaren heen hebben wij, vanuit onze rol in het midden van het stelsel, soms taken opgepakt die niet passen binnen onze opdracht. Wij zijn meer dan eens, zoals we dat intern beschrijven, “op de stoel van een ander” gaan zitten. Bijvoorbeeld op de stoel van de JGZ in het organiseren en begeleiden van bepaalde thema-avonden voor ouders, of op de stoel van de aanvullende hulp met wat meer specialistische ondersteuning. Het is niet gek dat we dat deden, het was wat op dat moment nodig was. Het Utrechts model vroeg van ons om zoveel mogelijk naar de voorkant te gaan.

Komend jaar gaan we met elkaar en onze partners kritischer kijken naar onze eigen “stoel”, naar onze opdracht. Welke vragen van kinderen, jongeren en gezinnen betreffen daadwerkelijk basishulp en hoe kunnen wij hen daarin zo kort als mogelijk en zo lang als nodig ondersteunen? Wetend dat beter en anders samenwerken vanuit de bestaande organisaties niet genoeg is, gaan we elkaar hier meer op bevragen, zowel intern als extern. Dat is niet makkelijk. Wij zijn ons ervan bewust dat dit spanning kan opleveren en soms ingaat tegen ons gevoel van verantwoordelijkheid. Toch geloven we dat dit nodig is om meer houvast te vinden in ons werk en voor duurzame veerkracht van gezinnen. Een versterking van onze cultuur waarin we openheid, het samen leren én resultaatgerichtheid centraal zetten.

Op de volgende twee pagina's hebben wij twee overzichten gemaakt:

1. Het **overzicht met de focus voor komend jaar** inclusief de doelen
2. Het **overzicht van andere taken en werkzaamheden** en de inspanning die we daarop gaan leveren

Context vraagt om scherpte Ons zwembad

Hoofdlijn	Ontwikkelopgave
Effectieve basishulp	Vakmanschap versterken Collectief werken
Veiligheid	Veiligheid in basishulp en met partners
Toegankelijke basishulp	Toegang basishulp Toegang aanvullende hulp
Wijkgericht werken	Met wijkpartners wijkopgaven aanpakken
Professionele organisatie	Vitale organisatie Financieel gezonde organisatie

Jaarplan 2025 | Doelen per hoofdlijn

	Effectieve basishulp	Veiligheid	Toegankelijke basishulp	Wijkgericht werken	Professionele organisatie
Ontwikkel opgaven	Vakmanschap versterken	Veiligheid in basishulp en met partners	Toegang basishulp	Met wijkpartners wijkopgaven aanpakken	Vitale organisatie
	Collectieve aanpak		Toegang aanvullende hulp en integraal plan		Financieel gezond

Doelen

Alle teams	➤ Gezinsplan 100% ➤ Groepsgerichte basishulp op 3 thema's ➤ Grotere variatie in intensiteit en duur van basishulp ➤ <i>Aangevuld met 2 punten vanuit de teamscan</i>	➤ Werken met Top-3-methodiek ➤ Positie geven, positie nemen in veiligheid	➤ Werken met afwegingskader Reikwijdte (incl. wat we niet meer doen) ➤ Integraal plan van aanpak	➤ Agenderen grondoorzaken ➤ Maatschappelijke dialoog bandbreedte van normaal	➤ Versterken van open, lerende en resultaatgerichte cultuur ➤ Vitaliteit en werkplezier ➤ Financieel gezond
Enkele teams	➤ Blended care (werken met Gezondeboel) ➤ Collectief groepsaanbod	➤ Toekomstscenario ➤ Vroegsignalering risicogedrag	➤ Toegang: concrete verbeteracties	➤ Opgavengericht samenwerken middels kernteam in de wijk (Wijkalliantie+) ➤ Pilot VE ➤ Samen voor Overvecht	
Stedelijk	➤ Collectief groepsaanbod	➤ Toekomstscenario	➤ Herontwerp van de toegang met partners ➤ Aangepaste werkwijze rondom toekennen van aanvullende hulp (rechtsbescherming)		➤ MBO

Andere taken en werkzaamheden

De **5 hoofdlijnen** met **8 ontwikkelopgaven** geven ons komend jaar richting. Daarmee hebben we scherp in beeld waar we ons op richten om te ontwikkelen. En hoewel veel van ons werk binnen deze focus past, is er ook nog **ander (regulier) werk** dat van ons verwacht wordt. Komend jaar willen we kritisch met elkaar kijken naar ons volledige werkpakket. We willen onze schaarse tijd en aandacht natuurlijk goed en gericht inzetten. Dit betekent dat wij onze werkzaamheden gaan toetsen aan de vijf hoofdlijnen. We volgen en sturen op de gezamenlijk gestelde doelen op de vijf hoofdlijnen.

In lijn met de opdracht die wij vanuit de gemeente hebben gekregen, gaan we ook met een aantal werkzaamheden stoppen. En gaan we bewust(er) kijken naar ons reguliere werk. Hoe besteed jij je tijd? Waaraan? Doen we dat effectief en waar leveren wel nog een inspanning, maar vergroten we deze niet of verkleinen we deze juist?

We stoppen met:

Het bieden van basishulp bij:

- **Enkelvoudige opvoedvragen.** We verwijzen gezinnen met deze vragen door naar initiatieven in de sociale basis.
- **Praktische ondersteuning.** We leiden de gezinnen die dit nodig hebben toe naar partners in de sociale basis of aanvullende zorg.
- **Woonvragen.** We kunnen een gebrek aan (passende) woonruimte (grondoorzaak) niet oplossen (alleen navigeren en agenderen). We ondersteunen gezinnen waar de stress rondom wonen grote ongewenste ontwikkelings- en veiligheidsrisico's kent.

We continueren of verminderen onze inzet en we intensiveren deze niet bij:

- Rondkomen/financiën
- Vroegsignalering 3.0
- Toeslagenaffaire (KOT)

Bestaanszekerheid

- Maatschappelijke veiligheid: detentie en terugkeer

Veiligheid

- Basishulp aan asielzoekers
- Hulp bij huishouden

Toegankelijke basishulp

- Inzet bij huisartsen
- Doorontwikkeling continueren op KPA VE, KPA PO en KPA VO
- Continueren relevante wijknetwerken zoals 1^{ste} 1000 dagen
- Citydeal

Wijkgericht werken

Begin 2025

Hoe ziet de situatie eruit?

De context waarin we ons bevinden verandert in rap tempo; maatschappelijke ontwikkelingen, wijkopgaven, ontwikkelingen op het gebied van veiligheid, digitalisering en de beweging naar de nabijheid in het dagelijks leven vragen om vertaling en inbedding in ons vak. Tegelijkertijd staat er een stevig fundament én hebben we al veel “goud” op de plank liggen.

We zien dat onze organisatie in de afgelopen jaren is veranderd. De samenstelling van teams ziet er anders uit door de groei van onze organisatie, het vertrek van collega's en de komst van nieuwe collega's. We merken dat door deze veranderingen en de dynamiek waarin we werken, er niet meer

altijd voldoende focus is op het werken vanuit de leidende principes en de grondhouding. Daarnaast heeft een aantal teams al geruime tijd te maken met een (oplopende) wachttijd. Met scherpe analyses, doelgericht werken en het verstevigen van onze samenwerking met partners hebben we deze ontwikkeling in aantal wijken kunnen keren. Organisatiebreed merken we een toename in het aantal (complexe) hulpvragen, een ontwikkeling waar we alleen als stelsel als geheel antwoord op kunnen geven.

Scherper kiezen

Waar zetten we op in én waarom?

We willen de kwaliteit van basishulp in onze teams verstevigen. We willen meer houvast geven en benutten wat we al hebben liggen.

De te organiseren ondersteuning vraagt contextgerichtheid én oog voor samenhang enerzijds en eenvoud en uniformering anderzijds.

De teams en teammanagers hebben hier een grote rol en verantwoordelijkheid in. Tegelijkertijd kunnen we het leren in de praktijk en over de grenzen van teams heen sterker organiseren. Dat willen we gaan doen met hulp van onze versterkers op vakmanschap. Een gerichte impuls om het leren te doorgronden, te oefenen en het doen in ons dagelijks werk te ondersteunen.

De toename in (complexe) hulpvragen en onze grotere rol in veiligheidscasuïstiek vraagt om het doelgericht werken met het gezin aan een gezinsplan. Vandaar dat we het gezinsplan in 2025 opnieuw zeer prominente aandacht geven. Anders omgaan met de vraag zit ook in het variëren met vormen en de intensiteit van hulp. We gaan beter registreren en de mogelijkheden van ons systeem benutten zodat we beter zicht hebben op wat we doen en het effect daarvan.

We willen met elkaar meer scherpheid krijgen op wat is nu echt een hulpvraag binnen basishulp en wat niet? We gaan elkaar hier, zowel intern als in gesprek met onze partners, meer op bevragen en kritischer wegen. We kiezen ervoor om grondoorzaken te blijven aanpakken én agenderen: we zijn altijd gericht op wat de achterliggende oorzaak voor de hulpvraag is en ondersteunen de gezinnen hierin. Vaak ligt de oorzaak in een ander domein. We nemen de oplossing niet over maar leggen de verbinding, navigeren én agenderen als we er bij andere partijen niet doorheen komen.

Effectieve basishulp *Vakmanschap versterken*



Variaties van Basishulp

Door meer te variëren met vormen, duur en intensiteit van basishulp kunnen we anders omgaan met de vraag naar basishulp. We bewegen naar een werkwijze die als uitgangspunt heeft zo collectief mogelijk, met een bewuste afweging aan intensiteit en duur en zo nodig individueel. Om meer te kunnen variëren in vorm, duur en intensiteit werken we aan concrete handreikingen als houvast voor onze gezinswerkers.

Variatie in vorm van basishulp

Groepsgerichte basishulp | Bij de ontwikkeling van onze groepsgerichte basishulp kiezen we in 2025 voor drie centrale thema's.

Blended care | We kiezen ervoor om het werken met de mogelijkheden van eHealth (blended hulpverlening) met een beperkte groep enthousiaste collega's (uit drie teams) vorm te geven, te ervaren en te volgen.

Variatie in duur & intensiteit

We werken toe naar een afwegingskader waarmee we zo kort als mogelijk en zo lang als nodig de ondersteuning vormgeven binnen basishulp, waarin we werken met een gericht tijdsplan met concrete doelen, acties en geplande evaluatiemomenten op de voortgang.

Ontwikkeltaak

Collectief groepsaanbod

We maken een volgende stap met collectief groepsaanbod waarin we gericht zijn op 'de beweging naar voren'.

Om te versnellen op collectief en groepsgericht werken is er gekozen om met het stedelijk kernteam Collectief werken ook thema gericht te prioriteren. Het eerste thema waar vanuit een stedelijke samenwerking op ingezet wordt is 'mentale gezondheid jongeren'. In samenwerking met JoU jongerenwerk, KOOS, Spoor030 en de gemeente Utrecht werken we aan een plan van aanpak voor het stedelijk uitrollen van de jongerengroepen. De inzet is om in Leidsche Rijn, Vleuten-De Meern, BONO, Noordwest, Overvecht, Zuidwest, Zuid en West te bouwen aan een team professionals die begin 2025 kunnen starten met een jongerengroep. Hiernaast zullen we onderzoeken met welke partners uit de sociale basis we de jongerengroepen kunnen uitbreiden. Dit kan zijn in aanpak met bijvoorbeeld Sport Utrecht of leeftijdsgroep met Dock.

Daarnaast kiezen we met het stedelijke kernteam collectief werken om op het tweede thema 'opvoeden en opgroeien' in te zetten. Hierbij focussen we ons op een doorgaande lijn door de verschillende sporen heen met scherpe aandacht voor de reikwijdte. We starten vanuit een inventarisatie op welke kansen er in huidige groepsaanpakken liggen binnen het stelsel. In ieder geval in de eerste verkennende sessies betrekken we partners uit verschillende perspectieven die niet structureel aan tafel zitten in het kernteam collectief werken. Welke inzet dit vraagt aan implementatie en structurele kosten vraagt om een gezamenlijke uitwerking op dit thema. Dit zal net zoals bij het thema mentale gezondheid jongeren uitgewerkt worden in een plan van aanpak.

Effectieve basishulp *Vakmanschap versterken*



Doelen

Onderwerp	Doel	Wie verantwoordelijk?
Gezinsplan	Na uiterlijk 6 weken ondersteuning is voor <u>alle gezinnen</u> duidelijk én beschreven met hen in het gezinsplan: de huidige, de gewenste situatie, doelen (inclusief acties) en er staat een afspraak om te evalueren (deze wordt uitgewerkt bij 'Voortgang'). • Alle teams rapporteren iedere vier maanden over het aantal en de kwaliteit van de gezinsplannen. • We benutten de mogelijkheden van WIZ, denk aan verplichte velden en signaalfuncties. • We registreren alle inzet op basishulp (alle variatie in duur, vorm en intensiteit) zodat we het effect kunnen volgen. • We faciliteren alle collega's in het goed uitvragen, benoemen en opnemen van de huidige situatie zodat we (beter) zicht krijgen op de grondoorzaken. We benutten WIZ benutten om een organisatiebrede analyse te maken.	Alle teams • Alle teams • ICT en kwaliteit
Groepsgerichte basishulp	Per december 2025 staan groepsgerichte vormen van basishulp in alle teams op drie thema's stevig, volgbaar en kwalitatief, te weten: (1) mentale gezondheid jongeren, (2) opgroeien en opvoeden, (3) scheiden.	Alle teams/werkgebieden
Collectief groepsaanbod	Samen met de betrokken partners uit het kernteam collectief werken, werken we in 2025 op 2 à 3 thema's die veel terugkomen binnen de basis- en aanvullende jeugdhulp aan het stedelijk uitrollen en uitvoeren van een groepsgerichte werkwijze vanuit of in een samenwerking met de sociale basis. In gezamenlijkheid is gekozen voor: 1) mentale gezondheid jongeren en 2) opvoeden en opgroeien.	Teammanager, enkele teams
Blended care (werken met Gezondeboel)	Per juli 2025 werken drie teams (MBO, VO en Noordwest) met de modules van Gezondeboel en hebben we zicht op de ervaring van jongeren/ouders met de aangereikte modules en/of deze modules als ondersteunend worden ervaren. Op basis van de uitkomsten van deze drie teams bepalen we mid 2025 of en hoe we de inzet van Gezondeboel gaan verbreden.	MBO, VO en Noordwest + mogelijke uitbreiding
Intensiteit en duur van basishulp	Per december 2025 bieden we meer variatie in vorm, duur en intensiteit van basishulp. 1. In het eerste halfjaar van 2025 werken enkele teammanagers een richtlijn uit met daarin toegelicht hoe te werken met een tijdspad met concrete doelen, acties en geplande evaluatiemomenten op de voortgang. Inclusief – indien nodig – aanpassingen in het werkproces en WIZ. 2. In het eerste halfjaar 2025 werken we, gaandeweg en lerend door te doen, uitgangspunten uit op basis waarvan we een afweging kunnen maken welke vorm van basishulp het meest passend is. 3. In het tweede halfjaar van 2025 werken alle gezinswerkers met de tijdspadrichtlijn en uitgangspunten op vorm en worden ze zo ondersteund om een scherpere afweging te maken in de duur, intensiteit en vorm van basishulp. 4. Eind 2025 evalueren we de richtlijn op basis van de geleerde lessen over de verschillende opgaven heen en stellen we de richtlijn en uitgangspunten bij.	Alle teams 1. Enkele teammanagers 2. Enkele teammanagers 3. Alle teams 4. Enkele teammanagers
Vakmanschap BH en RWP	Ieder team versterkt de kwaliteit van basishulp door op twee punten het vakmanschap te versterken. Deze twee punten worden gekozen op basis van een uitgevoerde teamscan (2024). • De TM stuurt expliciet op de kwaliteit van basishulp en het hoogwaardig generalisme en de draagkracht van het team • De TM zorgt voor een uitmuntende RWP, zichtbaar in vroegtijdig contact tussen collega's en/of TM over de weging van vraagstukken van gezinnen en de benodigde kennis en scherpere praktijk in casuïstiek en maatjes-overleggen. • Dit wordt ondersteund met de inzet van vakmanschap versterkers die: • de teams ondersteunen in hun kwaliteit van vakmanschap • effectief samen werken met de teams op de onderwerpen uit de teamscan • gezamenlijk verantwoordelijke zijn voor het volgen van de impact en het verbreden van geleerde lessen.	Alle teams Vakmanschap versterkers

Begin 2025

Hoe ziet de situatie eruit?

Veiligheid is altijd al onderdeel van het vakmanschap van basishulp. Tegelijkertijd concluderen we ook dat het verstevigen van de hulp voor gezinnen die langdurig kampen met veiligheidsvraagstukken een stelselvraagstuk is. Werkenderwijs maken we 'praktijk', we leren door te doen. Daarin zien we de volgende beweging: de lokale teams hebben een grotere rol ten aanzien van gezinnen waar onveiligheid speelt. Wij zijn de 'rode draad' en aanvullende hulp en de veiligheidspartners sluiten op ons aan, waar aard en ernst hierom vragen. Landelijk is deze beweging bekend onder de naam Toekomstscenario jeugd- & gezinsbescherming en wordt gesproken over een 'stevig lokaal team'. In Utrecht opereren we veelal al volgens deze uitgangspunten. Tegelijkertijd zien we dat we nog in te zetten hebben op het verdiepen en versterken van veiligheid binnen basishulp. Dit betreft kennis en kunde en de samenwerkings- en ondersteuningsstructuur zowel intern als in de wijk en met de EVU's.

In Utrecht hebben we afgesproken te werken volgens de visie gefaseerd samenwerken aan veiligheid: gezinsgericht, rechtsbeschermend & transparant, eenvoudig en lerend, en om te werken met de TOP-3 methodiek. Op dit moment is 75% van de gezinswerkers getraind in de TOP-3 methode. Veel partners zijn dit (nog) niet. Wij ervaren stelselbreed dat de TOP-3 methode nog onvoldoende wordt gebruikt in de praktijk.

Sinds 2021 zijn we in enkele wijken gaan werken met EVU-teams. Het EVU staat voor Expertiseteam Veiligheid Utrecht en is een samenwerkingsverband tussen ons en aantal veiligheidspartners. Wij kunnen het EVU inschakelen op het moment dat er zorgen zijn rondom de veiligheid in een gezin en ook op de momenten waarop we normaal gesproken een melding doen bij Veilig Thuis. De samenwerking met het EVU kenmerkt zich door kortere lijnen en een intensievere samenwerking waarbij de collega's van het EVU op onze betrokkenheid kunnen aanvullen. Zij vullen aan en nemen niet over. We ontwikkelen met elkaar het werkproces met als uitgangspunt de visie vanuit het Toekomstscenario kind- en gezinsbescherming.

Scherper kiezen

Waar zetten we op in én waarom?

In 2025 gebruiken we de TOP-3 methode, breed en aanvullend. Zowel als organisatie zelf, als in het stelsel. Dit betekent dat we het gebruik van de methode intern faciliteren en dat we extern stáán op het gebruik ervan. We ontwikkelen door op de visie, grondhouding en criteria zoals beschreven binnen het Toekomstscenario kind- & gezinsbescherming en Stevig lokaal team (vakmanschapsontwikkeling en handelingskader).

We faciliteren teams en gezinswerkers en versterken de ondersteuning op veiligheidsvraagstukken t.a.v. kennis en kunde in veiligheidsvraagstukken in gezinnen. Gezien de landelijke ontwikkelen rond het Toekomstscenario kind- en gezinsbescherming is het nodig om de visie die daarin is opgenomen te vertalen naar ons werkproces binnen de EVU's.

Veiligheid

Doelen

Onderwerp	Doel	Wie verantwoordelijk?
TOP-3 methodiek	Wij versterken ons op het gebied van intensieve vrijwillige basishulp door het toepassen van de TOP-3 methodiek door iedere gezinswerker en door het toerusten van de contactpersonen veiligheid met de benodigde kennis. 1. In 2025 betekent dit dat iedere gezinswerker minimaal 1 casus volgens de TOP-3 methodiek heeft volbracht en een casusoverleg heeft bijgewoond of voorgezeten. 2. Eind 2025 is ieder team middels de contactpersonen veiligheid toegerust met de benodigde kennis. • Alle contactpersonen Veiligheid volgen de module TOP-3-coach zodat zij collega's kunnen bevragen en ondersteunen rondom veiligheidscasuïstiek. 3. De TOP-3 methodiek: • heeft plek in de reflectieve werkpraktijk van teams • is bekend bij teammanagers. Zodanig dat ze de visie gefaseerd samenwerken voor veiligheid kunnen bevorderen in hun wijken • maakt deel uit van de opleidingsstructuur voor nieuwe medewerkers	Alle teams
Positie geven, positie nemen	Eind 2025 kennen alle teams de positie en verantwoordelijkheid van ons als buurtteam/ 'stevig lokaal team' binnen vraagstukken rondom (on)veiligheid, met daarbij bijzondere aandacht voor het beschermen van rechten van gezinnen. • Teammanagers, contactpersonen veiligheid en de medewerker kwaliteit nemen gezinswerkers mee in het handelingskader en handelingsruimte van het toekomstscenario kind- en gezinsbescherming (versie sept 2024). • De teammanagers en gezinswerkers verbonden aan de opgave Veiligheid rusten contactpersonen en teammanagers toe om hun collega-gezinswerkers en teams te ondersteunen. In het bijzonder op vragen over wet- en regelgeving. • We verstevigen de bestaande werkafspraken rondom het betrekken van de contactpersonen veiligheid en het gebruik van de ARIJ, de meldcode en de coördinatie van zorg.	Alle teams, contactpersonen veiligheid, teammanagers, opgavemanagers veiligheid, afd. Kwaliteit.
Toekomstscenario	We bereiden ons voor op het toekomstscenario kind- en gezinsbescherming door: • In 2025 is er een werkproces voor de samenwerking tussen het Buurtteam en EVU (Expertise Veiligheid Utrecht) conform de visie van het toekomstscenario kind en gezinsbescherming (samen met regio Amsterdam en Foodvalley). • In 2025 maken we praktijk met dit werkproces in enkele wijken; Overvecht en Leidsche Rijn .	Opgave managers Veiligheid, enkele teams.



Begin 2025

Hoe ziet de situatie eruit?

Vanaf de start zijn wij heel toegankelijk gepositioneerd: inwoners kunnen bij ons binnenlopen, voor alle vragen op alle leefgebieden. Wat we de afgelopen jaren hebben zien gebeuren, is dat we, met zo'n rijke voordeur, ook op de plek van de sociale basis zijn gaan zitten. We ontvingen inwoners met allerlei vragen terwijl dit geen *basishulp*vragen waren. We willen toegankelijk blijven, maar wel op een toekomstbestendige manier (fysiek, online en/of telefonisch), passend bij de wijk en onze plek in het Utrechtse stelsel. Wij bieden basishulp. Er zijn in de stad partners die voor bepaalde (andere) vragen aan de lat staan, zoals de JGZ, scholen en DOCK. Vandaar dat de huidige situatie van ons (en van hen) vraagt om hier goed en passend op te kaderen. Deze kadering – de reikwijdte van basishulp – biedt namelijk ook het benodigde fundament voor een groot aantal andere onderwerpen. We hebben dit goed te herontwerpen, zelf, met onze partners en de gemeente.

In de samenwerking met KOOS en Spoor030 werken we met het 'Integraal plan': noodzakelijke (stedelijk) basisafspraken. Het huidige document biedt in de praktijk nog onvoldoende houvast en daarmee ruimte voor interpretatie. Daarnaast vraagt de huidige context (m.n. schaarste) veel van onze organisaties. Dit zet eerder gemaakte samenwerkingsafspraken onder druk én maakt het belang van duidelijkheid op ons onderling proces des te groter. Tegelijkertijd zien we dat er landelijk veel gesprekken gaan over ontwikkelingen rondom het toeleiden van inwoners naar individuele voorzieningen: één van onze taken. Scherpere op de uitkomst van deze gesprekken en een vertaling ervan naar ons werkproces is nodig.

Scherper kiezen

Waar zetten we op in én waarom?

In 2025 bouwen we samen met BTO Sociaal en de sociale basispartners aan de toegang tot hulp en ondersteuning in de stad. Hierin gaat het over toegang tot basishulp én een toegankelijker sociale basis. We verwachten hier in 2025 grote stappen in te zetten, maar niet dat het eind 2025 gereed zal zijn (we verwachten dat dit in 2026 zal zijn). In het toekomstbestendig inrichten van de toegang tot basishulp, in de wijk, online en telefonisch houden we rekening met de positionering van sociale basispartners, de kenmerken van iedere wijk en het principe van ongelijk investeren voor gelijke kansen. De toegang tot basishulp moet bijdragen aan:

- De beweging naar voren (sociale basis als hoofdveld)
- Beïnvloeden van de vraag naar en positionering van basishulp (scherper onderscheid aan de voorkant of het een basishulpvraag is of niet)
- Verbetering kwaliteit en rechtsbescherming
- Meer helderheid en uniformiteit

In 2025 gaan we naast het toewerken naar de toekomstbestendige toegang per 2026 een aantal concrete verbeteracties doorvoeren op de huidige toegang. De verbeteracties toetsen we aan de visie die we hebben voor de toekomstige toegang en aan de mate waarin die bijdraagt aan de bovengenoemde punten. Daarnaast werken we met KOOS en Spoor030 aan duidelijkere (stedelijke) basisafspraken (in het 'Integraal plan').

Toegankelijke basishulp

Toegang, toegankelijkheid en reikwijdte



Doelen

Onderwerp	Doel	Wie verantwoordelijk?
Toegang	We richten de toegang tot hulp en ondersteuning in de stad samen met BTO Sociaal en de sociale basis in door: • Te komen tot een gezamenlijke visie hoe die toegang er toekomstgericht uit moet zien (gereed halverwege 2025). • Een plan van aanpak te maken (in 2025 gereed) voor de nieuwe toegang. • Op korte termijn komt de stedelijk werkgroep tot een voorstel voor concrete verbeteracties in het licht van die langetermijnvisie.	Stedelijke werkgroep en enkele teammanagers
Reikwijdte Basishulp (toegang tot basishulp)	We zijn scherper of een hulpvraag écht basishulp is door: • Alle teams benutten het afwegingskader reikwijdte basishulp. Het afwegingskader faciliteert het (uniform over de stad) gesprek over welke hulpvraag wel of geen basishulp is: • Dit afwegingskader biedt handvatten om inwoners naar een beter passende plek te leiden. • Dit afwegingskader biedt houvast wat we verstaan onder enkelvoudige opvoedvragen, (langdurige) praktische ondersteuning en woonvragen. • Deze beweging op reikwijdte basishulp krijgt plek in gesprekken met partners in de stad. Met als resultaat dat we uitvoering geven aan de opdracht van de gemeente om geen enkelvoudige opvoedvragen en woonvragen op te pakken en geen praktische ondersteuning te bieden.	Alle teams Afwegingskader: teammanager
Toegang tot individuele voorzieningen (PGB/ZIN/WMO)	We komen in opdracht van de gemeente Utrecht tot een aangepaste werkwijze rondom het toekennen van aanvullende hulp (individuele voorzieningen) waardoor de rechtsbescherming beter geborgd is door: • Samen met de gemeente te komen tot een vorm van toekennen van hulp die recht doet aan zowel inhoud als rechtsbescherming, waarbij we de lessen van het PGB-verbeterplan benutten.	Teammanager
Samenwerking met aanvullende hulp (Integraal plan)	We versterken onze samenwerking met KOOS en Spoor030 door samen met hen te komen tot aangescherpte afspraken over het samenwerken aan een integraal plan: 1. Te komen tot een gezamenlijke uitwerking van de aangescherpte afspraken. 2. Het doorleven en inbedden van de aangescherpte afspraken in alle teams.	Teammanager Alle teams

Hoe ziet de situatie eruit?

De wijk is één van de belangrijkste plekken waar wij werken. Daar zijn onze gezinnen en partners. We zien de wijk als hét speelveld om te bouwen aan de veerkracht van kinderen, jongeren en gezinnen. Dit doen we in alle wijken vanuit onze basistaak, op scholen (via de KPA) en bij huisartsen. Daarnaast heeft iedere wijk zijn eigen kenmerken. Deze kleuren al sinds onze start onze specifieke inzet *per* wijk. Mooie voorbeelden hiervan zijn: Vleuten versterkt, netwerk X in Leidsche Rijn, Druk in de wijk, Samen voor Overvecht en de Gezonde wijk-aanpak.

De netwerksamenwerking die in het Utrechts stelsel sinds 2016 bestaat is in 2021 geïntensiveerd in de wijkalliantie+. De wijkalliantie+ tilt bestaande praktijken op om te weten wat werkt en wat niet werkt als het gaat om versterken van een wijk. De wijkalliantie+ wil ernaartoe dat er veel steviger opgavegericht samengewerkt wordt in de wijken. Dat we samen kiezen welke opgaven we oppakken, omdat er nu vaak een veelheid aan opgaven, projecten en acties loopt.

Scherper kiezen

Waar zetten we op in én waarom?

We versterken het wijkgericht praktijk maken in 2025. We gaan niet méér doen in de wijken maar kiezen scherper wat we doen, we richten ons op veranderen door te doen met partners (en minder door erover te praten) en we blijven gericht op het aanpakken van grondoorzaken, daar waar we er invloed op hebben. Centraal in wat wij in iedere wijk gaan doen staat dus:

- We zijn scherp op onze inzet en onze rol. We toetsen onze inzet in de wijk, op school en bij huisartsen steeds aan de meerjarenstrategie.
- Onze inzet richt zich op doen en minder op deelnemen aan allerlei overlegstructuren. Hier kiezen we gericht of we deelnemen en wie deelneemt.
- We kiezen ervoor om grondoorzaken te blijven aanpakken (waar kan) én agenderen: we zijn altijd gericht op wat de achterliggende oorzaak voor de hulpvraag is. Wanneer de oorzaak in een ander domein ligt, nemen we de oplossing niet over maar leggen verbinden, navigeren én agenderen we.

In 2025 bouwen we verder aan een duurzame infrastructuur in iedere wijk met wijkalliantiepartners (kernteam in de wijk). Dit gaan we doen in aansluiting op wat er in een wijk al is. Waar ook (per opgave) bewoners aan zijn verbonden en geëngageerd. Met elkaar geven we de beweging naar voren vorm. Daarnaast kiezen we, in de veelheid, scherp met de wijkalliantie+ voor 3 opgaven per wijk. We benutten wijkdata om te komen tot deze prioritering. In drie wijken gaan we dit (nog) nadrukkelijker vormgeven met een pilot: namelijk in Zuidwest, West en Leidsche Rijn.

De kernpartneraanpak (KPA) wordt ook voor 2025 gezien als een helpende structuur, om vanuit preventief oogpunt vraagstukken vroegtijdig aan te pakken: het versterken van de context van kinderen en gezinnen en/of op casusniveau te doen wat nodig is om tot een duurzaam perspectief te komen. In 2025 zetten we de doorontwikkeling KPA PO gestart in 2024 voort samen met de KPA VO. We verscherpen samen met (voor)scholen en kernpartners de rollen en verwachtingen (normaliseren in samenhang met de sociale basis).

Onderwerp	Doel	Wie verantwoordelijk?
Wijkgericht werken en wijkalliantie+	We versterken het opgavegericht samenwerken in de wijk door: - Het in 2025 realiseren van een kernteam in de wijk, gericht op de belangrijkste opgaven voor die wijk en afgestemde activiteiten. - In Zuidwest, West en Leidsche Rijn geven we dit in pilotvorm vorm in de wijkalliantie+. - We gebruiken wijkdata (w.o. WDWD) voor het prioriteren van opgaven in de wijken en het volgen van de impact in alle wijken en specifiek in de genoemde drie wijken. - We verbinden ons alleen aan wijk- (en stedelijke) opgaven als het passend is binnen basishulp, onze ontwikkelopgaven uit de meerjarenstrategie / jaarplan én als duidelijk is wie regie en eigenaarschap op de opgave heeft.	Alle teams <i>(En specifieke opdracht kernteams: ZW, W en LR)</i>
Grondoorzaken	Als we in de begeleiding zien dat de hulpvraag voortkomt uit een grondoorzaak (waar we geen directe invloed op uit kunnen oefenen) dan agenderen we dit altijd door: - Ouders met hun vraag te navigeren naar de juiste plek waar de vraag hoort (bijv. woningcorporatie, verslavingszorg, Werk en Inkomen, volwassen-GGZ). - In deze situaties ons te richten op bieden van basishulp en naast het gezin blijven staan. - Te komen tot een eenvoudige aanpak om de individuele signalen op te tillen en die als organisatie te agenderen daar waar het hoort (gemeente, woningcorporaties, volwassenenzorg etc.)	Alle teams Bestuurder
Bandbreedte van normaal	We ondersteunen de maatschappelijke dialoog over de bandbreedte van normaal door dit altijd onderdeel te laten zijn in onze gesprekken met gezinnen, partners, scholen en de gemeente.	Alle teams Bestuurder

Begin 2025

Hoe ziet de situatie eruit?

Samenwerking en collegialiteit in het team (bij elkaar terecht kunnen, zorg voor en plezier met elkaar maken en van en met elkaar leren) en de mate van professionele vrijheid in het werk zijn volgens het meest recente medewerkersonderzoek belangrijke pijlers in het hebben van werkplezier. Werkdruk en het geven van feedback zijn belangrijke verbeterpunten.

We hebben vanaf de start van Lokalis gestuurd op een bescheiden stafondersteuning. Met de huidige opdracht en ontwikkelingen neemt op alle gebieden het belang van een stevige stafondersteuning en integrale en efficiënte bedrijfsvoering toe.

Het verzuimpercentage is 9,5% waarvan 8% langdurig (september 2024). Psychisch verzuim is daar een groot aandeel van. We maken gebruik van het huis van werkvermogen om beeld te krijgen van factoren die invloed hebben op verzuim, wat bijdraagt bij aan sturingsmogelijkheden van teammanagers. Daarnaast wordt superviserende coaching preventief ingezet. De inrichting hiervan moeten we versterken.

Scherper kiezen

Waar zetten we op in én waarom?

Onze mensen zijn ons kapitaal. We geloven dat hoe beter het met ons gaat, hoe beter wij gezinnen ondersteunen. Het komende jaar is het belangrijk dat we investeren in onze teams (door de hele organisatie heen). We verstevigen de open, lerende en resultaatgerichte cultuur in teams zodat we met werkplezier met elkaar de opgaven waar we voor staan uit kunnen voeren, veranderingen een goede basis hebben om te landen, we feedback kunnen geven aan elkaar en we kunnen leren. Dit resulteert in een cultuurverandering, waarin we elkaar meer bevragen, kritischer zijn naar elkaar en ook naar buiten toe. We zullen daardoor commitment krijgen op de scherpere afbakening van basishulp.

We investeren in vitaliteit van medewerkers en sturen op een lager ziekteverzuim, met daarbij de focus op preventie.

We professionaliseren de sturing in de organisatie en in teams. We houden vast aan lage administratieve lasten maar sturen scherp op onze minimale afspraken over registratie. We benutten data beter om van te leren, voortgang te monitoren, impact inzichtelijk te maken en bij te kunnen sturen waar nodig. We sluiten de sturing in de organisatie aan op de verantwoordingscyclus van de gemeente om administratieve last te beperken.

Professionele organisatie

Vitaliteit en sturing

Doelen

Onderwerp	Doel	Wie verantwoordelijk?
Vitaliteit & verzuim	We hebben vitale medewerkers en een wendbare organisatie: • We komen tot een concreet plan van aanpak in Q1 gericht op het vergroten van vitaliteit en wendbaarheid en we voeren het plan uit. • We benutten de uitkomsten van de enquête Werkplezier. • We beschikken over voldoende instrumentarium om vitaliteit te verstevigen en het werkplezier te vergroten. <i>We verlagen ons verzuim naar 7% door:</i> • Het integreren van de bedoeling van het huis van werkvermogen in het gesprek met medewerkers. Het komt daarmee terug in onderdelen van het ontwikkelgesprek (o.a. balans werk-privé, competenties) • Iedere teammanager te laten beschikken over een instrumentenkoffertje om (preventieve) verzuim en re-integratie begeleiding uit te voeren	Manager organisatie, HR & Teammanager
Kwaliteit	Kwaliteit van basishulp duurzaam kunnen blijven bieden door: • Het versterken van vakmanschap en zorgen voor teams waarin een evenwichtige verdeling is van kennis en ervaring van medewerkers. ◦ Formatietafel met deelnemers van de staf en drie teammanagers gericht op kwaliteit, formatie, in-door-uitstroom en de organisatiebrede balans. • Het versterken en uniformeren van de manier waarop we volgen, sturen en leren in de organisatie door: ◦ Te komen tot een aangescherpte Lokalisacyclus die door iedereen gebruikt wordt in de organisatie en aangesloten is op de gemeentelijke verantwoordingscyclus. ◦ Te komen tot eenduidige en uniforme sturings- en verantwoordingsinformatie waarmee we onze inzet kunnen volgen, duiden en bijsturen. ◦ Te komen tot een heldere en navolgbare besluitvormings- en overlegstructuur. • Versterken procesaanpak en verandervermogen door uitbreiden proceskwaliteit • Beleid interne doorstroming teammanagers en gezinswerkers vorm te geven en vast te stellen.	Manager organisatie, HR & MT Kwaliteit
Open, lerende & resultaat-gerichte cultuur	We verstevigen een open, lerende en resultaatgerichte cultuur waar het prettig is om te werken door: • Het versterken van het collectieve leiderschap in de organisatie door het creëren van stevige teams in wijken die vanuit vertrouwen samen werken aan de realisatie van de collectieve ambities (MT). We benutten de analyse op cultuur en patronen om onze veranderaanpak inhoud te geven (met begeleiding door SoulSearchers). • Iedereen verbindt zich aan de collectieve ambities van de organisatie. Deze geef je vorm in je eigen situatie.	Alle teams

Doelen

Onderwerp	Doel	Wie verantwoordelijk?
Wat voor werkgever willen we zijn?	We hebben een scherp beeld van de werkgever die we willen zijn. • Alle beleid en arbeidsmarktcommunicatie is hier congruent mee. • We hebben een passend vervoersbeleid bij de organisatie die we willen zijn.	HR, Communicatie, MT
Huisvesting	We hebben in 2025 een huisvestingsstrategie die richting geeft voor het gebruik, ontwikkelen en vervangen van locaties: • We beschrijven wat we zien als de functie van ons locaties en hoe we klanten en collega's willen ontmoeten • We maken een visie op thuiswerken • En een visie op het benutten van andere locaties in de stad en van samenwerkingspartners	Manager finance & manager organisatie
WIZportaal	Lokalis levert vanuit een interne werkgroep de benodigde input aan de stedelijke projectgroep om te komen tot de functionele- en technische eisen voor het registratiesysteem.	Manager organisatie, ICT, regiegroep BH, Kwaliteit
Financiën	We zijn een financieel gezonde organisatie. • Onze begroting is hier congruent mee. • Ons weerstandsvermogen is minimaal € 0,8 miljoen • Activiteiten waar geen middelen voor beschikbaar zijn, doen we niet. We anticiperen tijdig op eventueel vervallen van middelen. Uiterlijk 1 februari 2025 is er duidelijkheid over de middelen voor het MBO-team na 1 augustus 2025. Op basis van mogelijke scenario's worden plannen uitgewerkt. Deze plannen zijn op 1 februari 2025 beschikbaar.	Manager Finance, MT

Andere taken en werkzaamheden

De **5 hoofdlijnen** met **8 ontwikkelopgaven** geven ons komend jaar richting. Daarmee hebben we scherp in beeld waar we ons op richten om te ontwikkelen. En hoewel veel van ons werk binnen deze focus past, is er ook nog **ander (regulier) werk** dat van ons verwacht wordt. Komend jaar willen we kritisch met elkaar kijken naar ons volledige werkpakket. We willen onze schaarse tijd en aandacht natuurlijk goed en gericht inzetten. Dit betekent dat wij onze werkzaamheden gaan toetsen aan de vijf hoofdlijnen. We volgen en sturen op de gezamenlijk gestelde doelen op de vijf hoofdlijnen.

In lijn met de opdracht die wij vanuit de gemeente hebben gekregen, gaan we ook met een aantal werkzaamheden stoppen. En gaan we bewust(er) kijken naar ons reguliere werk. Hoe besteed jij je tijd? Waaraan? Doen we dat effectief en waar leveren we nog een inspanning, maar vergroten we deze niet of verkleinen we deze juist?

We stoppen met:

Het bieden van basishulp bij:

- **Enkelvoudige opvoedvragen.** We verwijzen gezinnen met deze vragen door naar initiatieven in de sociale basis.
- **Praktische ondersteuning.** We leiden de gezinnen die dit nodig hebben toe naar partners in de sociale basis of aanvullende zorg.
- **Woonvragen.** We kunnen een gebrek aan (passende) woonruimte (grondoorzaak) niet oplossen (alleen navigeren en agenderen). We ondersteunen gezinnen waar de stress rondom wonen grote ongewenste ontwikkelings- en veiligheidsrisico's kent.

We continueren of verminderen onze inzet en we intensiveren deze niet bij:

- Rondkomen/financiën
- Vroegsignalering 3.0
- Toeslagenaffaire (KOT)

Bestaanszekerheid

- Maatschappelijke veiligheid: detentie en terugkeer

Veiligheid

- Basishulp aan asielzoekers
- Hulp bij huishouden

Toegankelijke basishulp

- Inzet bij huisartsen
- Doorontwikkeling continueren op KPA VE, KPA PO en KPA VO
- Continueren relevante wijknetwerken zoals 1^{ste} 1000 dagen
- Citydeal

Wijkgericht werken

Begin 2025

Hoe ziet de situatie eruit?

Financiële bestaanszekerheid staat voor een grote groep inwoners in Utrecht onder druk. We zien dat onze inwoners moeite hebben om rond te komen en mee te doen. Dit heeft impact op de kansen die inwoners hebben en leidt tot diverse andere problemen, bijvoorbeeld als het gaat om gezondheid en stress. De afgelopen jaren was bestaanszekerheid een belangrijk speerpunt voor Lokalis. Zo hebben we geïnvesteerd in de samenwerking met partners schulddienstverlening, we hebben onze deskundigheid vergroot, alle collega's zijn getraind in stress-sensitief werken en we ontwikkelden de aanpak op vroegsignalering door. We zien deze investeringen nu terug in onze resultaten: we voeren vaker driegesprekken bij schulden, het bespreken van financiële problemen is integraal onderdeel van ons werkproces en onze effectiviteit in de aanpak vroegsignalering is fors toegenomen.

Voor de toeslagenaffaire geldt dat naast de landelijke ontwikkelingen (regelingen, wetten) ook lokaal veel inzet gepleegd is om van project de overgang te maken naar regulier werk. Wat begon als een klein en tijdelijk project, staat nu als professionele werkwijze in de stad waarbij we met trots kijken naar de inhoudelijke kwaliteit daarvan. De borging hiervan vraagt in 2025 aandacht, samen met verandering in wetgeving en bijbehorende consequenties voor de uitvoering. Eén van de andere grootste zorgen in Utrecht is de toegankelijkheid van betaalbare huisvesting. In een stad als Utrecht, die groeit en diverser wordt, is het waarborgen van bestaanszekerheid voor iedereen een uitdaging.

Scherper kiezen

We continueren onze inzet op Bestaanszekerheid, we intensiveren deze niet

In 2025 kiezen we ervoor om onze inzet te continueren op bestaanszekerheid. Het werkproces schulddienstverlening is in basis goed geïmplementeerd. Aan de hand van de aanbeveling van de Hogeschool Utrecht kiezen we in 2025 specifieke onderwerpen zoals gedragsverandering waar we dit jaar extra aandacht voor hebben om collega's blijvend te faciliteren om hun werk goed te kunnen doen. Ten aanzien van vroegsignalering gaan we niet méér doen, maar onderzoeken we wel of we onze inzet op een andere manier kunnen inrichten waardoor we blijvend effectief of nog effectiever worden voor de stad. Ook voor de toeslagenaffaire geldt dat we geen toename in werk verwachten, maar we inzetten op borging en het implementeren van werkafspraken vanwege aankomende wetwijzigingen en regelingen en de continuering van onze ondersteuning.

Andere taken en werkzaamheden *Bestaanszekerheid*

Onderwerp	Taken	Wie verantwoordelijk?
Rondkomen/ financiën	Inwoners met financiële zorgen weten we vroegtijdig te bereiken. In 2025 zetten we ons in om inwoners met financiële zorgen vroegtijdig te bereiken. In het kader van Vroegsignalering 3.0 onderzoeken we hoe we onze huidige middelen het meest effectief kunnen inzetten. Ons doel is om zoveel mogelijk Utrechters met betalingsachterstanden proactief te bereiken, zodat we grotere financiële problemen kunnen voorkomen.	Projectgroep Vroegsignalering, mogelijk effect op specifieke wijken door verplaatsing inzet
Rondkomen/ financiën	We bieden passende ondersteuning bij geldzorgen als onderdeel van basishulp. Passende ondersteuning bij geldzorgen is een integraal onderdeel van onze basishulp. Alle managers en buurtteammedewerkers zijn bekend met het werkproces van schulddienstverlening en hun rol daarin. In 2025 leggen we nadruk op het ondersteunen van gedragsverandering bij inwoners. Dit stelt ons in staat om hen effectiever te begeleiden naar duurzame oplossingen voor hun financiële problemen.	Alle gezinswerkers (contactpersonen dienen als eerste aanspreekpunt)
Rondkomen/ financiën	We werken actiegericht op basis van de onderzoeksuitkomst van de HU. We benutten de resultaten van het vervolgonderzoek van de Hogeschool Utrecht naar uitval in het schulddienstverleningsproces. De aanbevelingen vertalen we naar concrete acties die we in de praktijk zullen uitvoeren.	Teammanager
Toeslagen- affaire	We continueren de brede ondersteuning(basishulp) voor gedupeerden van de toeslagenaffaire. In 2025 continueren we de brede ondersteuning (basishulp) voor de gedupeerden van de toeslagenaffaire. In samenwerking met onze partners realiseren we de nodige randvoorwaarden, zodat deze ondersteuning geborgd wordt in onze reguliere werkpraktijk. Hierdoor kunnen we de gedupeerden in Utrecht duurzaam en zorgvuldig blijven ondersteunen. In 2025 anticiperen we ook op nieuwe ontwikkelingen, zoals aangepaste wetgeving en ondersteuning voor nabestaanden, en zullen we onze aanpak hierop aanpassen en alle buurtteammedewerkers hierin meenemen.	Projectgroep toeslagenaffaire en contactpersonen toeslagenaffaire

Wijkgericht werken

Onderwerp	Taken en werkzaamheden	Wie verantwoordelijk?
Wijkgerichte netwerken	We continueren onze inzet bij relevante wijknetwerken zoals 1 ^{ste} 1000 dagen. We gaan scherper kijken, heroverwegen onze inzet en vanuit daar stoppen we met onze initiatieven in de wijk waarvan we concluderen dat dit geen basishulp betreft zoals bepaalde oudergroepen.	Teammanager Contactpersonen
KPA VE, PO, VO	We continueren de doorontwikkeling van de KPA VE, PO en VO, we intensiveren deze niet.	Teammanager
	In een aantal wijken dragen we bij aan de pilot 'Samen rond de VE'.	Enkele teams
Huisartsen	We continueren onze inzet bij en de samenwerking met de huisartsen.	Contactpersonen
Samen voor Overvecht	We onderzoeken met de gemeente en partners welke inzet passend is binnen de rol van basishulp en wat dit vraagt aan extra inzet.	Overvecht-teams
Citydeal	We herzien in gezamenlijkheid (met o.a. gemeente) de samenwerkingsafspraken en bezien vanuit de bedoeling welke rollen en taken bij het buurtteam weg kunnen zonder dat dit leidt tot vermindering van toegevoegde waarde van de City Deal Eenvoudig maatwerk.	Teammanager

(Maatschappelijke) veiligheid

Onderwerp	Taken	Wie verantwoordelijk?
Detentie en terugkeer	We bieden basishulp aan inwoners van Utrecht tijdens hun detentiefase wanneer zij een hulpvraag hebben.	Alle teams
Vroegsignalering	We dragen in Overvecht conform projectplan bij aan de pilot 'Vroegsignalering en preventieve aanpak jonge kinderen met complex gedrag' in het kader van Grenzen stellen, perspectief bieden.	Overvecht-teams

Toegankelijke basishulp

Onderwerp	Taken	Wie verantwoordelijk?
Hulp bij huishouden	We continueren onze werkwijze i.h.k.v. toegang tot hulp bij het huishouden volgens de huidige samenwerkingsafspraken.	Specifieke gezinswerkers
Asielzoekers	<i>De formulering van de opdracht in de kaderbrief van de gemeente kan op verschillende manieren geïnterpreteerd worden. We gaan met de gemeente in gesprek over de verwachtingen over en weer.</i>	Alle teams

