Bundel - Algemeen Bestuur 1Stroom van 25 november 2025

1 Opening

2 Plan van Aanpak uitvoering Sociaal Domein

201712265-Plan van aanpak uitvoering Sociaal Domein - Voorstel algemeen bestuur 1Stroom ddv-da

201715140-Begrotingswijziging 1Stroom 2026 t.b.v. uitvoering Sociaal Domein

201714484-Notitie uitvoering Sociaal Domein 2026 ddv

3 Sluiting

1STROOM
DUIVEN & WESTERVOORT
1Stroom werkt voor de gemeente Duiven en de gemeente Westervoort

Voorstel algemeen bestuur

Onderwerp : Plan van aanpak uitvoering Sociaal Domein

Zaak- & documentnr. : Z/25/142927 ADV/25/201712265 **Opsteller** : Dirk Albert Prins
Afdeling : Sociaal Domein

Openbaarheid : Openbaar
Afstemming met :

Samenvatting
Voor de zomer is melding gemaakt van de achterstanden en uitdagingen die er binnen de uitvoering van het Sociaal Domein bestaan. Voor meerdere disciplines worden de wettelijke termijnen vaak niet gehaald. Dit levert risico's op, zowel financieel als wettelijk, maar ook met het oog op het gewenste behoud van personeel. En belangrijker nog, is dat kwetsbare inwoners vaak te lang moeten wachten op ondersteuning, waardoor hun problematiek verergert.

Voor de zomer zijn door DT en DB van 1Stroom extra middelen toegekend om de problematiek tegen te gaan en specifiek voor de Wmo de opgelopen achterstanden in te lopen. In deze notitie wordt, zoals bij besluitvorming destijds toegezegd, gerapporteerd over de vraag of en zo ja hoeveel middelen nodig zijn om de formatie te laten aansluiten bij de benodigde formatie in 2026 – daarbij uitgaand van de achterstanden die zijn opgelopen en de werkvoorraad waarmee we worden geconfronteerd.

In onderstaande tabel worden de verschillende varianten voor uitbreiding schematisch voorgesteld. Deze tabel wordt later in dit stuk nader toegelicht.

TOTALE BEHOEFTE 2026						
Discipline	Extra Benodigd '26	VARIANT Onderhoud (I)	VARIANT Gedeeltelijk (I)	VARIANT Gedeltelijk (S)	VARIANT Volledig (S)	Dekking
ZOVET (Zor	2	1	0,5	1,5	2	VJN25:WvB/AM
Inburgering	2,31	1,41	0,9	1,41	2,31	AlgMid
Kwaliteit	0,66	0	0,66	0	0,66	AlgMid
TOTAAL	**4,97**	**2,41**	**2,06**	**2,91**	**4,97**	**FTE**
	SUB	347040	296640	261900	447300	
	SOM:	**347040**	**0**	**558540**	**447300**	EURO
	NB: voor inhuur geldt een hoger tarief dan loonsom					
	NB: incidenteel is obv 90,-/uur					

Na beraadslaging over dit onderwerp heeft het DB van 1Stroom op woensdag 19 november het besluit genomen om te kiezen voor 'Variant Volledig'. Aangezien dit (significant) extra middelen op de begroting van 1Stroom vraagt, wordt dit besluit voorgelegd aan het AB van 1Stroom.

Beslispunten

1. Op voorspraak van het DB van 1Stroom te kiezen voor 'Variant Volledig' als meest oplossingsgerichte, meest duurzame en tevens de meest kosten-efficiënte optie en middelen ter beschikking te stellen aan 1Stroom, t.b.v. Sociaal Domein, om de formatie uit te breiden, ter grootte van structureel: 5 fte / € 447.300.
2. Deze middelen beschikbaar te stellen via de Voorjaarsnota, aan de hand van de reguliere verdeelsleutel tussen Duiven en Westervoort.
3. Deze beoogde extra uitgaven te verwerken via bijgevoegde begrotingswijziging 1Stroom, en de gemeenteraden van beide gemeenten te vragen hierop hun zienswijze in te dienen, alvorens hier een definitief besluit over te nemen.
4. De raden via bijgevoegde aanbiedingsbrief te informeren over de aanleiding, aard en urgentie van de ontstane problematiek, alsmede over waarom het AB voor voorliggende variant kiest.
5. Het DB te vragen om de directie opdracht te geven zo snel mogelijk conform besluitvorming de benodigde functies te gaan werven.
6. Kennis te nemen van de opdracht die het DB de directie van 1Stroom heeft gegeven om na 1 januari 2026 vanuit het nieuwe Sociaal Domein tot een uitwerking te komen
    a. hoe de formatie van de uitvoering in het Sociaal Domein voor de toekomst stabieler en meer structureel aansluiting kan vinden bij de maatschappelijke ontwikkelingen – met als doel zoveel mogelijk achterstanden en wachtlijsten te voorkomen;
    b. deze uitwerking vóór het opstellen van de begroting 1Stroom 2027-2030 aan het DB van 1Stroom voor te leggen.

Aanleiding

In de uitvoering van het Sociaal Domein is sprake van grote achterstanden en toenemende werkdruk. Dit heeft tot gevolg dat kwetsbare inwoners niet tijdig of juist worden geholpen en dat werkdruk groeit en zelfs uitval van medewerkers plaatsvindt. Deze zaken werken op elkaar door.

Voor de zomer zijn door de directie en het dagelijks bestuur van 1Stroom extra middelen toegekend voor de acute termijn om de problematiek tegen te gaan en specifiek voor de Wmo de opgelopen achterstanden in te lopen. Om de Wmo-wachtlijst weg te werken heeft de gemeenteraad van Duiven ook incidenteel middelen beschikbaar gesteld.

Bij de besluiten in de zomer is toegekend:
- € 100K incidenteel voor het stabiliseren van de clusters Schuldhulp, Inburgering en Kwaliteit
- € 150K incidenteel voor het stabiliseren (van de wachtlijsten) van Jeugd, Wmo en Expertiseteam Zorg, Overlast &Veiligheid
- € 100K incidenteel voor het wegwerken van de Wmo-wachtlijst, specifiek in Duiven.

Bij de besluitvorming in het dagelijks bestuur is destijds toegezegd dat er een nadere analyse komt waarin gerapporteerd wordt over de vraag of en zo ja hoeveel middelen nodig zijn om de formatie aan te laten sluiten bij de benodigde formatie in 2026.

Om te zorgen dat de uitvoering blijft lopen waren/zijn enkele interventies nodig:
- Voor de acute termijn was behoefte aan versterking van de capaciteit, t.b.v. 2e helft 2025. (NB: dit zat dus verwerkt in de besluitvorming in de zomer)
- Voor de korte termijn is behoefte aan een goede analyse, procesoptimalisatie, calculatie en plan voor realisatie hiervan t.b.v. 2026.
- Voor de langere termijn is een plan nodig voor de toekomstige inrichting van de Toegang / Sterk Lokaal Team. Dit o.a. als onderdeel van de landelijke Hervormingsagenda Jeugd.

Er is getracht het totaal aan benodigde capaciteit en de daarbij behorende middelen zo secuur mogelijk in beeld in beeld te brengen, onder meer door gebruik te maken van landelijke benchmarks en vergelijkingen met andere gemeenten. Dit is in beeld gebracht, en te vinden in de uitgebreidere rapportage (bijlage 1). Voordat de belangrijkste bevindingen uit deze rapportage ook in dit voorstel worden toegelicht, wordt eerst een update gegeven over de wachttijden en wachtlijsten.

Actuele stand van zaken
Nadat afgelopen zomer de eerste extra middelen beschikbaar zijn gesteld, is de werving opgestart. Het wervingsproces voor de benodigde inhuur nam meer tijd in beslag dan vooraf gedacht, mede door de arbeidsmarktomstandigheden. In combinatie met de lagere inzetbaarheid van medewerkers vanwege de vakantieperiode, is de wachtlijst in de zomerperiode iets opgelopen. Na de zomer is het inlopen van achterstanden weer zichtbaar geworden. In onderstaand overzicht staan de actuele wachttijden/wachtlijsten in het Sociaal Domein.

Medio november betreffen de wachttijden/wachtlijsten en contracteringen:

- *Wmo:* *De wachttijd voor de Wmo Duiven 2 maanden / Westervoort 3 maanden*
- *Jeugd:* *De wachttijd voor Jeugd is nu 3 maanden.*
- *Inburgering:* *Er is* onvoldoende capaciteit om statushouders vroegtijdig in traject te nemen. Ook ontbreekt het aan tijd om statushouders
  - goed door het traject te geleiden.
- *Schuldhulp:* *Workload op orde.*
- *Leerlingenvervoer:* *Workload op orde*
- *Bijzondere Bijstand:* *Kleine achterstand door kwetsbare bezetting Sociaal Loket*

- *Expertiseteam:* *16 meldingen op wachtlijst, zeer hoge caseloads. Achterstanden en wachtlijst kunnen tot risicovolle situaties leiden*

Belangrijkste bevindingen nadere analyse
Zoals aangegeven heeft ook een nadere analyse plaatsgevonden van hoe de wachtlijsten en achterstanden tot stand zijn gekomen, als ook hoe deze kunnen worden aangepakt. De belangrijkste bevindingen worden hieronder toegelicht. Een nadere toelichting is opgenomen in bijgevoegde notitie.

- De oorzaken van de wachtlijsten zijn divers. Deels komt dit door toename van het werk, toegenomen complexiteit/zwaardere casuïstiek (en dus maatschappelijke ontwikkelingen) waarvoor meer inspanning nodig is, deels door personele situaties. Denk bij dit laatste aan zwangerschappen, ouderschapsverloven, maar ook aan ziekte, deels gerelateerd aan werkdruk e.d.
- De afgelopen jaren heeft, om diverse begrijpelijke redenen, in de uitvoering de focus voornamelijk gelegen op het reduceren van kosten en procesoptimalisaties. Dit komt mede door de situatie van beide gemeenten waarin (net als op veel andere plekken in Nederland) scherp naar de uitgaven moest worden gekeken. Dit leidde onbedoeld tot achterstanden. Eerdere interventies om de wachtlijsten te reduceren hebben niet het gewenste effect gehad.
- Voor meerdere disciplines worden de wettelijke termijnen vaak niet gehaald. Dit levert risico's op, zowel financieel als wettelijk, maar ook met het oog op het gewenste behoud van personeel. De gevolgen van de achterstanden zijn groot en versterken elkaar. Zo is er sprake van:
    - Extra contactmomenten met inwoners over de wachttijd, middels telefoon, e-mail, klachten etc.
    - Door langere wachttijd verslechtert de situatie van de inwoner, waardoor casuïstiek complexer wordt, meer tijd kost en minder makkelijk op te lossen is.
    - De werkdruk die hiermee gepaard gaat leidt tot meer uitval, verminderde zorgvuldigheid waardoor foutjes, klachten en bezwaren toenemen.
    - Extra routes via andere verwijzers, waardoor de passendheid afneemt en de kosten toenemen.

Conclusie
- De formatie in de uitvoering van het Sociaal Domein is de afgelopen jaren te krap in het jasje komen te zitten.
- Om in 2026 de uitvoering van het Sociaal Domein op de verschillende disciplines conform de (wettelijke) kaders uit te kunnen voeren is een uitbreiding van de formatie Sociaal Domein nodig.
- De formatiebehoefte voor 2026 is, op basis van de huidige inrichting, taken en werkwijzen, 4.97 fte, uitgaande van het bestuurlijk doel om bestaande wachtlijsten weg te werken, ons aan wettelijke kaders te kunnen houden en de maatschappij afdoende te kunnen bedienen.
- In de systematiek is nog onvoldoende verband tussen de werkvoorraad, gewenste werkwijze en beschikbare formatie, waardoor schommelingen in werkvoorraad en bezetting moeilijk kunnen worden opgevangen. Dit werkt achterstanden in de hand.

Oplossingsrichtingen voor korte termijn (2026)
Voor de oplossingsrichting qua formatie voor aankomend kalenderjaar worden drie varianten onderscheiden. Te weten:
1 Onderhoudsniveau (licht)
2 Gedeeltelijk incidenteel (middel)
3 Volledig structureel (zwaar)

Variant 1: Onderhoudsniveau (licht)
In de lichte variant wordt gekozen voor de minimale versterking van de formatie. Daarnaast wordt opdracht gegeven om de beleidsmatige knoppen te inventariseren en mogelijkheden om zoveel marginaal mogelijk te werken. Daarmee wordt de personele begroting van 1Stroom zo min mogelijk belast / verruimd.

Aan deze keuze zitten rechtmatigheids- en doelmatigheidsrisico's. Ook zullen de knelpunten de komende tijd niet oplossen, maar naar verwachting verder toenemen. De strategie zoals deze in 2025 (en eerder) is ingezet wordt daarmee in principe doorgetrokken. Met als risico dat de kosten elders toenemen. Concreet betekent dit een behoefte van: 2.4 fte /350.000 (op basis van inhuurtarieven)

Variant 2: Gedeeltelijk Incidenteel (middel)
In de middelvariant wordt gekozen voor de minimaal noodzakelijke uitbreiding om de werkvoorraad op te kunnen pakken. Het is onzeker of in die omvang volledig rechtmatig wordt gewerkt, maar er wordt wel degelijk verschil gemaakt ten opzichte van de huidige situatie. Op basis van de ervaringen met die omvang en de ontwikkelingen kan op een later moment worden bepaald of de formatie afdoende is voor de omvang van het werk.
Concreet betekent dit een behoefte van: 4,97 fte/€ 550.000, waarvan ruim de helft van dit bedrag incidentele middelen betreft.

Variant 3: Volledig Structureel (zwaar)
In de volledige variant wordt gekozen voor de benodigd geachte formatie-uitbreiding, conform de calculatie. Met deze formatie is het mogelijk om de werkvoorraad weg te kunnen werken en het werk stabiel te maken. Doordat het hier volledig structurele kosten betreft, valt dit bedrag iets lager uit dan de middelvariant.
Een theoretisch risico is dat door de optimale omvang en werking van de formatie de werkdruk dusdanig afneemt dat er overcapaciteit ontstaat. In dat geval betekent dit dat voor nieuwe taken de formatie minder bijgesteld hoeft te worden, of dat bij mobiliteit de formatie iets kan krimpen. Concreet betekent dit een behoefte van: 4.97 fte/€ 450.000 (structureel)

In de financiële paragraaf wordt nader ingegaan op de financiële consequenties van de drie varianten en de dekkingsmiddelen.

NB: Uiteraard kan worden afgeweken van de drie varianten door een deel van een beoogd bedrag per variant beschikbaar te stellen. Bijvoorbeeld voor 1 of meerdere taakvelden. Wat nu wordt gepresenteerd zijn echter varianten die betrekking hebben op de totale uitvoering van het hele Sociaal Domein.

Doorkijk naar lange(re) termijn
Een deel van de ontstane problematiek is veroorzaakt door uitval van medewerkers. Dit kan zijn door ziekteverzuim, zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof e.d. De omvang betreft meerdere FTE's per jaar. Het is tot op heden niet gangbaar dat dergelijke uitval wordt gecompenseerd. Hierdoor ontstaan schommelingen in de productie, met wachtlijsten tot gevolg. Wanneer dergelijke uitval direct wordt gecompenseerd, ontstaan minder achterstanden.

De omvang van de formatie is historisch gegroeid. Er is op toegevoegd vanwege extra taken en er is op afgeroomd vanwege bezuinigingen of beoogde efficiëntie. Het budget is opgebouwd uit algemeen structureel budget en incidenteel budget, soms gekoppeld aan een specifieke taak of doel. Een onderbouwde totale calculatie ontbreekt. Dit neemt niet weg dat de reële formatie de op basis van de caseload benodigde formatie wel benadert. Veranderingen in werkwijzen of volumes/aanvragen leidt binnen 1Stroom niet automatisch

tot aanpassing van het budget en de formatie. Hierdoor zijn er risico's op scheefgroei, met achterstanden of escalaties tot gevolg.

Het Sociaal Domein staat nooit stil. Op de verschillende disciplines dienen zich beleidsontwikkelingen aan die een effect kunnen gaan hebben op de benodigde formatie. Hierin wordt o.a. melding gemaakt van de ontwikkelingen m.b.t. Hervormingsagenda (Jeugd), Vroeg-signalering schulden en ingeboekte budgetkortingen op het formatiebudget. Een overzicht van deze ontwikkelingen staat in bijlage.

Organisatorisch zal de komende tijd geïnvesteerd worden in monitoring en meer sturing op basis van data. Dit maakt het beter mogelijk om zo zuiver mogelijk de reële caseload per medewerker vast te stellen en de formatie aan te laten sluiten op de totale werkvoorraad, conform de kaders en beoogde werkwijze.

Dit alles vraagt om een verdere uitwerking, waarin zowel sturingsmogelijkheden als een sterkere monitoring moet worden verwerkt. Aangezien de organisatie van 1Stroom vanaf 1 januari op een nieuwe wijze wordt georganiseerd en er ook een nieuw management binnen het Sociaal Domein zal starten, ligt het voor de hand dit team te belasten met de uitdaging om in kaart te brengen hoe om te gaan met knelpunten in de uitvoering voor de toekomst. Oplossingsrichtingen zijn sowieso het in de doorontwikkeling van de Monitor Sociaal Domein opnemen van de afhandeltermijnen (voor scherper inzicht) en het creëren van een methode hoe om te gaan met uitval van personeel dat belast is met uitvoering van wettelijke taken. Dit laatste vraagt echter niet alleen iets van het Sociaal Domein, maar integraal van de hele organisatie, en is daarmee een directieaangelegenheid. Onder beslispunt 4 stellen we voor de directie vóór het opstellen van de begroting 2027-2030 hierin met een voorstel te komen.

Beoogd effect
Door de toekenning van middelen om de formatie en de werkvoorraad in balans te brengen worden de meldingen en aanvragen binnen termijn afgehandeld en worden kwetsbare inwoners conform de kaders bediend, zijn inwoners meer tevreden met de dienstverlening van het Sociaal Domein, beleven medewerkers meer werkplezier en wordt voorkomen dat onnodige kosten worden gemaakt in de toekenning van voorzieningen.

Argumenten
1.1 Het beschikbaar stellen van budget om de formatie uit te breiden, voorziet in de randvoorwaarde om binnen de termijnen te kunnen werken.
Veel disciplines van het Sociaal Domein halen de wettelijke beslistermijnen nu niet. Dit is onrechtmatig, frustrerend voor inwoners en kan leiden tot ernstiger situaties in de samenleving.

1.2 Achterstanden in dossiers waar veiligheid in het geding is vragen om met spoed opgepakt te worden.
Door de formatie op orde te brengen blijven deze dossiers niet meer te lang liggen. Dit verkleint de kans op escalaties.

1.3 De formatie op niveau brengen is belangrijk, want achterstanden in het werk leiden tot extra werk, omdat extra communicatie en kosten ontstaan, oplossingen duurder worden door zwaarder worden van problematiek.
Wanneer dossiers te lang blijven liggen is de kans op verzwaren van de problematiek groot. Dit wordt gezien in de praktijk. Ook wordt op onderdelen een alternatieve route gezocht, waardoor vanuit andere deskundigheid voorzieningen worden toegekend. Vaak zijn deze oplossingen duurder en minder passend.

1.4 De werkdruk voor medewerkers wordt verlaagd.

Door verlaging van de werkdruk is er meer ruimte voor medewerkers om de kwaliteit van het werk te verhogen, het bevordert het werkplezier en heeft een positief op het reduceren van ziekteverzuim.

1.5 Er wordt ingezet op structurele i.p.v. incidentele formatie/uitbreiding
Uit het overzicht van varianten blijkt het verschil in financiële impact tussen incidentele (inhuur) en structurele formatie. Bovendien sluit het duurzaam aangaan van contracten aan bij de bredere sturingsfilosofie van 1Stroom, waarmee het beoogde percentage inhuur wordt gedrukt.

2.1 Voorliggend voorstel is van een dermate omvang, dat dit niet kan worden opgevangen in de bestaande begroting van 1Stroom. Er zal een begrotingswijziging voor het kalenderjaar 2026 plaats moeten vinden. Om de hiervoor benodigde extra kosten te kunnen dekken, wordt een beroep gedaan op de in 1Stroom deelnemende gemeenten. De extra kosten voor Duiven en Westervoort moeten worden verwerkt in de Voorjaarsnota. De verdeling van deze extra kosten zal – zoals gewoonlijk – plaatsvinden via de verdeelsleutel.

2.2 Er zijn extra middelen nodig die door de raden zullen moeten worden toegekend.
De Voorjaarsnota 2026 is het eerste geëigende moment om aanpassingen op de gemeentelijke begrotingen te kunnen realiseren. Daarom wordt voorgesteld dit moment voor deze extra toekenning te gebruiken.

3.1 Gezien het feit dat het om uitvoering van wettelijke taken gaat en daarmee in feite geen vrijblijvendheid kent, is de route via de begroting van 1Stroom het meest logisch.
Er zou voor kunnen worden gekozen om dit vraagstuk via de twee separate colleges en daarmee via directe besluitvorming van de gemeenteraden te kunnen laten lopen. Die route zou echter impliceren dat voorliggend vraagstuk vooral in de ene gemeente speelt en minder in de andere. Dit blijkt niet uit de gegevens die voorliggen. Aangezien de problematiek zowel Duiven als Westervoort aangaat, stellen we voor de beoogde toevoeging van formatie en middelen via de begroting van 1Stroom te laten lopen. Dit vraagt, conform de procedure van een GR, om een besluit van het AB en zienswijzen van de raden. Op basis van deze zienswijzen kan het AB ertoe besluiten haar genomen besluit te herzien.

4.1 Het is belangrijk de raden uitgebreid te informeren over waar de nu voorliggende problematiek is ontstaan. De uitgebreide analyse in de bijlage bij dit voorstel voorziet hierin. Een samenvatting hiervan, als ook de belangrijkste reden om nu te interveniëren moet de raden voldoende basis bieden om een gegronde zienswijze op het voorstel van het AB te kunnen formuleren.

5.1 De urgentie is dermate hoog dat eigenlijk niet kan worden gewacht met het werven van medewerkers voor de uitvoering van het Sociaal Domein, totdat zeker is dat de middelen worden toegekend. Op het moment dat de directie de opdracht krijgt om de benodigde functies te werven, vergroten we de kans dat al snel in 2026 de ontstane problematiek kan worden aangepakt. Mocht, op basis van de zienswijzen van de raden, het AB alsnog te beslissen dat de benodigde gelden in mindere mate of op een andere wijze (structureel vs. Incidenteel) worden toegekend, dan vraagt dit om een prioriteringsgesprek tussen het DB en het DT. Nu wachten op de inhoud van de zienswijzen, laat staan wachten op besluitvorming over de Voorjaarsnota 2026, doet geen recht aan de aard en urgentie van het probleem.

Richting sollicitanten c.q. gekozen kandidaten kan wel worden aangegeven dat het structurele karakter van de functie pas definitief wordt bij toekenning van structurele middelen. Op die manier ziet het risico van werven vóór besluitvorming alleen op begrotingsjaar 2026.

6.1 Voorliggend voorstel voorziet erin dat de problematiek zoals deze nu wordt ervaren in de komende jaren kan worden gemitigeerd. Het voorstel voorziet er niet in hoe in de toekomst meer structureel om te gaan met uitval van medewerkers als ook toenemende caseload in de uitvoering. Aangezien dit een principekwestie is die impact heeft op meer dan alleen het Sociaal Domein – het is in feite een organisatiebreed vraagstuk (hoe om te gaan met schaarste in de organisatie?) – is het raadzaam de directie hier op een later moment over te laten rapporteren. Mocht dit financiële impact hebben, dan zal dit voor de begrotingsbespreking 2027-2030 moeten worden opgeleverd.

Kanttekeningen
Met deze middelen worden naar verwachting de huidige taken Sociaal Domein (Uitvoering) binnen termijn uitgevoerd. Daarmee is er nog geen oplossing voor de nieuwe uitdagingen waar het Sociaal Domein voor staat. De taken die samenhangen met doorontwikkeling en taakverschuiving kunnen hiermee nog niet opgepakt worden. Dit vraag mogelijk separate besluitvorming – en voorgesteld wordt dit n.a.v. het latere directievoorstel op te pakken.

Het Sociaal Domein is geen exacte wetenschap, casuïstiek kan weerbarstiger zijn dan de modellen voorrekenen. Daarmee is er geen garantie dat de toegekende middelen voor altijd voldoende zijn.

De nu voorliggende kostencalculatie is mogelijk hoger dan deze in werkelijkheid zal zijn, wanneer eerder vaste vervanging geworven kan worden, wanneer tijdelijke medewerkers gecontracteerd kunnen worden in plaats van inhuur of wanneer externe krachten overbodig worden.

Nu al werven neemt het risico met zich mee dat het AB door negatieve zienswijzen van de raden alsnog een ander besluit neemt m.b.t. de begrotingswijziging van 1Stroom. Het biedt echter geen soelaas te wachten. Het is belangrijk in de aanbiedingsbrief richting raden dit knelpunt te benoemen, en aan te geven dat vacatures mogelijk al zichtbaar zullen worden. Daarbij kan wel richting sollicitanten c.q. gekozen kandidaten worden aangegeven dat het structurele karakter van de functie pas definitief wordt bij toekenning van structurele middelen. Op die manier ziet het risico van werven vóór besluitvorming alleen op begrotingsjaar 2026.

Financiële paragraaf
In de VJN2025 zijn reeds middelen toegekend die positief bijdragen aan het beoogde effect.
Uitgaande van Variant Volledig, is er daarnaast behoefte aan (afgerond):
€ 450.000 structureel (2026 e.v.), om de formatie uit te breiden en op niveau te brengen en te dekken uit Algemene Middelen. Dit moet worden toegevoegd aan de begroting van 1Stroom en worden verwerkt in de VJN2026 van de gemeenten Duiven en Westervoort.

Wanneer wordt gekozen voor Variant Onderhoudsniveau, is er behoefte aan:
€ 350.000 incidenteel, om de formatie tijdelijk uit te breiden en gedeeltelijk op niveau te brengen. Dit te dekken uit Reserve Hervormingsagenda (Jeugd).
En dit toe te voegen aan de begroting 1Stroom en te verwerken in de VJN26 van de gemeenten Duiven en Westervoort.

Wanneer wordt gekozen voor Variant Gedeeltelijk Incidenteel, is er behoefte aan:
€ 300.000 incidenteel, om de formatie tijdelijk uit te breiden en gedeeltelijk op niveau te brengen. Dit te dekken uit Reserve Hervormingsagenda (Jeugd).
En aan € 260.000 structureel om de formatie structureel uit te breiden en gedeeltelijk op niveau te houden. Dit te dekken uit Algemene Middelen.
En dit toe te voegen aan begroting 1Stroom en te verwerken in de VJN26 van de gemeenten Duiven en Westervoort.

Communicatie
Na besluit wordt een kennisgeving aan college en raad opgesteld waarin de stand van zaken wegwerken wachtlijsten en op niveau brengen van de formatie wordt opgenomen. Daarin zal ook worden aangegeven hoe de financiële consequenties te verwerken. Dit vraagt specifiek aandacht bij de bespreking van dit onderwerp in het AB, aangezien het proces in de tijd tot een knelpunt leidt. Besluitvorming nu (dus voor de Jaarwisseling), met een verwerking via een wijziging van de begroting van 1Stroom en in de Voorjaarsnota's van beide gemeenten, betekent namelijk dat benodigde middelen pas laat in 2026 beschikbaar zijn. Dit, terwijl dit voorstel erop ziet om al eerder in 2026 uit te kunnen breiden, ten behoeve van de uitvoering van het Sociaal Domein.

Uitvoering
Zodra de middelen beschikbaar zijn gesteld zal de werving plaatsvinden. (Zie ook vorige alinea.)
Periodiek worden de resultaten gemonitord om te bepalen of hiermee het beoogde effect wordt behaald.

Bijlagen

201714484 - Notitie Uitvoering Sociaal Domein 2026

1STROOM
DUIVEN & WESTERVOORT

1Stroom werkt voor de gemeente Duiven
en de gemeente Westervoort

1Stroom

Koning Willem-Alexanderplein 1
Postbus 6
6920 AA Duiven

(088) 695 3000
info@1stroom.nl
www.1stroom.nl

Aan de gemeenteraad

datum	:	25 november 2025
zaaknummer	:	Z/25/142927 /201715140
onderwerp	:	Begrotingswijziging 1Stroom 2026 t.b.v. uitvoering Sociaal Domein
contactpersoon	:	Dionne Tan

Geachte leden van de gemeenteraad,

Voor de zomer bent u door uw college geïnformeerd over de uitdagingen in de uitvoering van het Sociaal Domein en extra tijdelijke middelen die toegekend zijn om de uitvoering in de 2e helft van 2025 te stabiliseren. Hierover is ook gerapporteerd in de Halfjaarrapportage 1Stroom 2025, die u afgelopen najaar is toegestuurd. Aanvullend heeft de gemeenteraad van Duiven middelen beschikbaar gesteld voor het werkwerken van de Wmo-wachtlijst.

Naast deze interventie, is de afgelopen maanden de problematiek nader geanalyseerd, met als doel in beeld te brengen wat nodig is om de capaciteit van de uitvoering van het Sociaal Domein duurzaam te faciliteren. Daarbij is telkens het uitgangspunt geweest om naast het kunnen naleven van wettelijke kaders ook de samenleving zo goed mogelijk te faciliteren. Het functioneren van de uitvoering van het Sociaal Domein wordt immers direct in de maatschappij gevoeld.

De bevindingen uit deze analyse worden in deze brief met u gedeeld, als ook de maatregel die we voornemens zijn te nemen om formatie en werkvoorraad in balans te brengen. Eerst wordt de huidige stand van zaken toegelicht.

Stand van zaken wachttijden
De voor de zomer toegekende middelen voor 2025 worden volledig ingezet. Mede door de arbeidsmarkt heeft het wervingsproces voor de benodigde inhuur wat tijd in beslag genomen. Hierdoor zijn in de zomerperiode de wachtlijsten nog iets opgelopen. Na de zomer is het inlopen van achterstanden weer zichtbaar geworden. Voor Wmo Duiven leidt dit tot het volledig wegwerken van de wachtlijsten Wmo in 2025. Ook de wachtlijst voor Westervoort wordt grotendeels weggewerkt. Half november bedraagt de wachttijd voor de Wmo in Duiven twee maanden, in Westervoort drie maanden.

De overige wachtlijsten zijn gestabiliseerd, conform de verwachting. Hierin spelen ook ‘seizoensinvloeden’, periodes met meer en minder meldingen, een rol. De wachttijd voor Jeugd bedraagt drie maanden. Bij Inburgering is onvoldoende capaciteit om statushouders vroegtijdig in traject te nemen. Ook ontbreekt het aan tijd om statushouders goed door het traject te geleiden. Bij Bijzondere Bijstand is er een kleine achterstand door een kwetsbare bezetting bij het Sociaal Loket. Bij het Expertiseteam (dat werkt aan risicovolle meldingen in het kader van

Zorg & Veiligheid) staan er 16 meldingen op de wachtlijst en is de werkvoorraad per persoon zeer hoog, zodat gekozen moet worden welke urgente situatie wel en niet wordt opgepakt. Bij Schuldhulpverlening en Leerlingenvervoer zijn er geen wachttijden.

Bevindingen nadere analyse
Zoals aangegeven is geanalyseerd hoe de achterstanden tot stand zijn gekomen, als ook hoe deze kunnen worden aangepakt. De belangrijkste bevindingen worden hieronder toegelicht.

- De oorzaken van de wachtlijsten zijn divers. Deels komt dit door toename van het werk, toegenomen complexiteit/zwaardere casuïstiek (en dus maatschappelijke ontwikkelingen) waarvoor meer inspanning nodig is, deels door personele situaties. Denk bij dit laatste aan zwangerschaps- en ouderschapsverloven, maar ook aan ziekte en uitval die ook deels gerelateerd is aan werkdruk.
- De afgelopen jaren heeft, om diverse begrijpelijke redenen, in de uitvoering de focus voornamelijk gelegen op het reduceren van kosten en procesoptimalisaties. Dit komt mede door de situatie van beide gemeenten waarin (net als op veel andere plekken in Nederland) scherp naar de uitgaven moest worden gekeken. Dit leidde onbedoeld tot achterstanden. Eerdere interventies om de wachtlijsten te reduceren hebben niet het gewenste effect gehad.
- Voor meerdere disciplines worden de wettelijke termijnen vaak niet gehaald. Dit levert risico's op, zowel financieel als wettelijk, maar ook met het oog op het gewenste behoud van personeel. De gevolgen van de achterstanden zijn groot en versterken elkaar. Zo is er sprake van:
  - Extra contactmomenten met inwoners over de wachttijd, middels telefoon, e-mail, en leidend tot bezwaren en klachten.
  - Langere wachttijden, waardoor de situatie van de inwoner soms verslechtert. Casuïstiek kan hierdoor complexer worden, meer tijd kosten en minder makkelijk op te lossen zijn.
  - Extra routes via andere verwijzers, waardoor de passendheid afneemt en de kosten toenemen.

De werkdruk die met bovenstaande gepaard gaat leidt niet zelden tot meer uitval en verminderde zorgvuldigheid waardoor foutjes, klachten en bezwaren toenemen.

Op basis van deze bevindingen kunnen de volgende conclusies getrokken worden.

- De formatie in de uitvoering van het Sociaal Domein is de afgelopen jaren te krap in het jasje komen te zitten.
- Om in 2026 de uitvoering van het Sociaal Domein op de verschillende disciplines conform de (wettelijke) kaders uit te kunnen voeren is een uitbreiding van de formatie Sociaal Domein nodig.
- De formatiebehoefte voor 2026 is, op basis van de huidige inrichting, taken en werkwijzen, 4.97 fte, uitgaande van het bestuurlijk doel om bestaande wachtlijsten weg te werken, ons aan wettelijke kaders te kunnen houden en de maatschappij afdoende te kunnen bedienen.
- In de systematiek is nog onvoldoende verband tussen de werkvoorraad, gewenste werkwijze en beschikbare formatie, waardoor schommelingen in werkvoorraad en bezetting moeilijk kunnen worden opgevangen. Dit werkt achterstanden in de hand.

Conclusie
De problematiek in de uitvoering van het Sociaal Domein erkennen wij en de urgentie om dit aan te pakken wordt gevoeld. Voor meerdere disciplines worden de wettelijke termijnen vaak niet gehaald. Dit levert risico's op, zowel financieel als wettelijk, maar ook met het oog op het gewenste behoud van personeel. En het allerbelangrijkst en wat ons betreft het minst

acceptabel, is dat kwetsbare inwoners vaak te lang moeten wachten op ondersteuning, waardoor hun problematiek verergert.

De tijdelijke interventie voor de zomer heeft het verwachtte effect op de wachttijden gehad. Echter, het was een pleister op de wond. Die inschatting hebben we destijds ook gemaakt. Nu de dieperliggende oorzaken bekend zijn, en we zien dat deze een structureel karakter hebben, zien we ook dat deze situatie vraagt om een structurele oplossing. De oplossing die wij voorstaan, is om de formatie van 1Stroom t.b.v. uitvoering Sociaal Domein structureel uit te breiden met 5 fte. Dit vraag een structurele investering van € 447.300. Deze middelen zullen voornamelijk worden aangewend om de capaciteit en daarmee het niveau van de taakvelden ‘Zorg & Veiligheid’ en ‘Inburgering’ te versterken. Dit betreft twee taakvelden waar we op dit moment niet op niveau zijn en daarmee risico’s lopen.

Dit, aanvullend aan de eerdere versterkingen op WMO en Jeugd, is een structurele versterking van onze dienstverlening aan de inwoners. Door de toekenning van middelen om de formatie en de werkvoorraad in balans te brengen, kunnen meldingen en aanvragen binnen de wettelijke en beoogde termijn afgehandeld worden en worden kwetsbare inwoners conform de kaders bediend. Bovendien neemt de tevredenheid van inwoners over de dienstverlening van het Sociaal Domein toe, beleven medewerkers meer werkplezier en wordt voorkomen dat onnodige kosten worden gemaakt in de toekenning van voorzieningen.

Ook vanuit het oogpunt van kosten-efficiëntie prevaleert de structurele uitbreiding. Bovendien sluit het duurzaam aangaan van contracten aan bij de bredere sturingsfilosofie van 1Stroom, waarmee het beoogde percentage inhuur wordt gedrukt.

Aanvullend heeft de directie van 1Stroom opdracht gekregen om na 1 januari 2026 vanuit het nieuwe Sociaal Domein (in het kader van de organisatieontwikkeling wijzigt de structuur) tot een uitwerking te komen hoe de formatie van de uitvoering van het Sociaal Domein voor de toekomst stabieler en meer structureel aansluiting kan vinden bij de maatschappelijke ontwikkelingen – met als doel zoveel mogelijk achterstanden en wachtlijsten te voorkomen. In deze nadere uitwerking moeten zowel sturingsmogelijkheden als een sterkere monitoring worden verwerkt. Deze uitwerking wordt vóór het opstellen van de begroting 2027-2030 aan het dagelijks bestuur voorgelegd.

Begrotingswijziging 1Stroom 2026
De benodigde extra middelen van € 447.300 kunnen niet worden opgevangen in de bestaande begroting van 1Stroom. Er is een begrotingswijziging voor het kalenderjaar 2026 nodig. De structurele doorwerking van deze wijziging wordt meegenomen in de begroting 1Stroom 2027-2029.

De omvang van de begroting 1Stroom 2026 neemt t.o.v. de initiële begroting toe met € 447.300. Dit betekent dat de bijdrage van de gemeente Duiven in 2026 met € 272.853 en de bijdrage van de gemeente Westervoort met € 174.447 toeneemt. Dit moet worden verwerkt in de Voorjaarsnota’s 2026 van de gemeenten Duiven en Westervoort.

U wordt, conform de wet gemeenschappelijke regelingen, in de gelegenheid gesteld om een zienswijze op deze begrotingswijziging uit te brengen. Wij ontvangen uw zienswijze graag uiterlijk 18 februari 2026. Na ontvangst van de zienswijzen nemen wij een definitief besluit.

Gezien de aard en urgentie van de problematiek kan eigenlijk niet gewacht worden met het werven van medewerkers voor de uitvoering van het Sociaal Domein, totdat zeker is dat de middelen worden toegekend. Vooruitlopend op uw zienswijzen en daarmee op definitieve besluitvorming hebben wij de directie opdracht gegeven de werving op te starten om daarmee

de kans te vergroten dat al snel in 2026 de ontstane problematiek kan worden aanpakt. Bij het aangaan van contracten met nieuwe medewerkers zal daarbij gewacht worden op definitieve besluitvorming, alvorens meerjarige verplichtingen aan te gaan.

We zijn ons er zeer van bewust dat we een risico nemen als de zienswijzen van de raden nopen tot het nemen van een ander besluit, maar we nemen dit risico met verantwoordelijkheid.

Tot slot
Met deze brief hopen wij u afdoende geïnformeerd te hebben over de aard en omvang van de problematiek en de oplossing die wij voorstaan om de knelpunten aan te pakken. Onder meer via de updates vanuit de Monitor Sociaal Domein zullen we u ook in 2026 nader informeren over de effecten van de voorgestelde ingrepen.

Met vriendelijke groeten,

Algemeen bestuur van 1Stroom

D.D.J. de Vries	mr. H.B. Hieltjes
secretaris	voorzitter

NOTITIE Uitvoering Sociaal Domein 2026

Samenvatting

Voor de zomer is melding gemaakt van de achterstanden die er binnen de uitvoering van het Sociaal Domein bestaan. Voor meerdere disciplines worden de wettelijke termijnen vaak niet gehaald. Dit levert risico's op, zowel financieel als wettelijk, maar ook met het oog op het gewenste behoud van personeel.

Voor de zomer zijn door DT en DB van 1Stroom extra middelen toegekend om de problematiek tegen te gaan en specifiek voor de Wmo de opgelopen achterstanden in te lopen. In deze notitie wordt, zoals bij besluitvorming destijds toegezegd, gerapporteerd over de vraag of en zo ja hoeveel middelen nodig zijn om de formatie te laten aansluiten bij de benodigde formatie in 2026 – daarbij uitgaand van de achterstanden die zijn opgelopen en de werkvoorraad waarmee we worden geconfronteerd.

Om in 2026 de uitvoering van het Sociaal Domein op de verschillende disciplines conform de kaders uit te kunnen voeren is een uitbreiding van de formatie Sociaal Domein nodig. Er zijn verschillende varianten om hier uitvoering aan te geven, met daarbij verschillende incidentele/structurele kosten en verschillende impact op de samenleving in de organisatie. Deze worden in het separate voorstel nader uitgewerkt. In dit stuk vindt u, ter achtergrond, meer informatie over de context van de ontstane problematiek alsmede over de ontwikkelingen binnen de uitvoering van het Sociaal Domein. Het kan daarmee worden beschouwd als relevante informatie voor het nemen van de beoogde bestuurlijke besluiten.

Inhoud

Notitie....3
Achtergrond....3
Tijdelijke interventie in 2025....4
Sociaal Domein algemeen....5
Behoeftebepaling formatie....5
Beschikbare middelen in 2026....6
Knelpunten in formatie in 2026....7
Varianten....8
Risico's en Kansen / Kanttekeningen....12
Bijsturing....13
Lopende ontwikkelingen....13
Bijlage: Stand van zaken en behoefte disciplines....16
Bijlage: Knoppen om aan te draaien:....22

Notitie

In het tweede kwartaal van 2025 is ambtelijk geconstateerd dat in de uitvoering Sociaal Domein sprake is van wachtlijsten en dreigende discontinuïteit. De wachtlijsten van de Wmo kregen de meeste aandacht, ook politiek, getuige ook de moties en raadsvragen die hierover in Duiven en Westervoort zijn ingediend. Over de wachtlijsten is een kennisgeving aan beide gemeenteraden aangeboden.

Achtergrond

De afgelopen jaren heeft, om diverse begrijpelijke redenen, in de uitvoering de focus voornamelijk gelegen op het reduceren van kosten. Daarbij is gezocht naar procesoptimalisaties. Dit leidde onbedoeld tot achterstanden. Enkele keren is geïnvesteerd om de wachtlijsten te reduceren. Volledig wegwerken van de wachtlijsten Wmo is in het verleden echter nooit gelukt. De overige wachtlijsten hebben (te) weinig aandacht gekregen. Met als gevolg dat voor meerdere disciplines de (wettelijke) termijnen niet worden gehaald en de gemeenten daarmee eigenlijk onrechtmatig handelen en andere risico's lopen.

Een te krappe bezetting leidt in sommige gevallen ook tot meerwerk vanwege fricties en leidt tot hogere toekenningen (en dus tot hogere kosten) dan noodzakelijk. De kosten (eventueel in kwaliteitsverlies) worden daardoor niet zelden elders gemaakt/betaald.

Het beeld van het Sociaal Domein in 2025 ziet er zo uit:

Discipline	Unieke klanten	Afhandeling binnen Termijnen	Formatie 2025	Personen 2025
Wmo	2357	8 weken	9,7	12
Jeugd	1311	8 weken	6,78	8
Zorg&Veiligheid	412	Met spoed	5	7
Schuldhulp	204	4 weken	4,95	6
Bijz. Bijstand	1900	8 weken	2,45	3
Inburgering	248	10 weken	1,59	3
Leerlingenvervoer	234	8 weken	1,33	2
Kwaliteit	n.v.t.	N.v.t.	2,92	4
			34,72	45

NB: in heel het Sociaal Domein wordt 58,5 fte in loondienst ingezet.
Dit kost ongeveer 5 miljoen aan loonkosten. (los van tijdelijke inzet via inhuur op tijdelijke middelen)

Tijdelijke interventie in 2025

De problemen in de uitvoering qua achterstanden/formatie zijn door zowel directie als bestuur onderkend. Afgesproken is dat voor de zomer zou worden ingezet op een quick-fix, met als doel de uitvoering te stabiliseren. Tevens is afgesproken dat na de zomer een breder voorstel zou volgen om de capaciteit van de uitvoering Sociaal Domein voor langere tijd te faciliteren.

Bij het eerste besluit is toegekend:

- € 100K incidenteel voor het stabiliseren van de clusters Schuldhulp, Inburgering en Kwaliteit
- € 150K incidenteel voor het stabiliseren (van de wachtlijsten) van Jeugd, Wmo en Expertiseteam Zorg, Overlast &Veiligheid
- € 100K incidenteel voor het wegwerken van de Wmo-wachtlijst, specifiek in Duiven.

Deze middelen zijn beoogd voor 2025 en worden volledig ingezet. Het wervingsproces voor de benodigde inhuur nam wat extra tijd in beslag, mede door arbeidsmarktomstandigheden. Hierdoor zijn in de zomerperiode de wachtlijsten nog iets opgelopen, mede door vakanties van medewerkers. Na de zomer is het inlopen van achterstanden weer zichtbaar geworden. Voor Wmo Duiven leidt dit tot het volledig wegwerken van de wachtlijsten Wmo in 2025. Ook de wachtlijst voor Westervoort wordt in de slipstream hiervan weggewerkt. De overige wachtlijsten zijn gestabiliseerd, conform de verwachting. Hierin spelen ook ‘seizoensinvloeden’, periodes met meer en minder meldingen, een rol.

Half november betroffen de wachttijden/wachtlijsten en contracteringen:

- *Wmo:* *De wachttijd voor de Wmo Duiven 2 maanden / Westervoort 3 maanden*
- *Jeugd:* *De wachttijd voor Jeugd is nu 3 maanden.*
- *Inburgering:* *De gehuisveste statushouders zijn in traject genomen, maar de termijn (10 weken) wordt niet gehaald.*
- *Schuldhulp:* *Workload op orde.*
- *Leerlingenvervoer:* *Workload op orde*
- *Bijzondere Bijstand:* *Kleine achterstand door kwetsbare bezetting Sociaal Loket*
- *Expertiseteam:* *18 meldingen op wachtlijst, zeer hoge caseloads. Zeer risicovol, grote achterstanden.*
- *(Kwaliteit* *Er is meer werk dan er capaciteit is.)*

Waar voor de zomer middelen zijn gevraagd voor de acute termijn en aan dat doel zijn uitgegeven, worden in deze notitie middelen gevraagd voor de korte termijn. Voor de korte termijn is 2026 als uitgangspunt genomen. Dat is al snel. Daarna wordt via beleid en projecten gewerkt aan voorstellen voor de langere termijn. Deze knip heeft te maken

met de tijd die nodig is voor verdere planvorming. Zo zullen de ontwikkeltrajecten van ‘Werken volgens de Bedoeling’ en ‘Hervormingsagenda (Jeugd) en Toekomstscenario’ mogelijk impact hebben op de formatie van de uitvoering van het Sociaal Domein.

Sociaal Domein algemeen

De formatie in het Sociaal Domein is afgelopen jaren strak in het jasje komen te zitten. Door procesoptimalisaties is veel lucht er uit gehaald. Dit leidt in de praktijk juist tot inefficiënties, omdat de ruimte om af te stemmen schaarser is geworden. Snelheid prevaleert boven kwaliteit.

Bij voorliggende analyse is gepoogd andere gemeenten als referentie te gebruiken om tot gevalideerde inschattingen te komen. De inrichting en taaktoedeling van de clusters verschilt echter teveel per gemeente om een vergelijking een op een te kunnen maken.

Voor het hele Sociaal Domein geldt dat de casuïstiek geleidelijk complexer wordt en meer inzet vraagt. Tegelijk is er een verband met de effectiviteit van het voorveld, de voorliggende voorzieningen. Ook de werking van de ingang, het Sociaal Loket, beïnvloedt de hoeveelheid werk. In ontwikkeltrajecten wordt het Sociaal Domein van de toekomst uitgewerkt. Eventuele formatieve effecten worden apart voorgelegd. Verderop in deze notitie zijn de nu bekende ontwikkelingen opgesomd. Het management van het nieuwe Sociaal Domein dat op 1 januari a.s. start krijgt beoogd ook als ontwikkelopdracht de taak mee inzichtelijk te maken hoe de kosten binnen het Sociaal Domein zich tot elkaar verhouden en meebewegen met maatschappelijke ontwikkelingen.

Behoeftebepaling formatie

Het is best ingewikkeld om in kaart te brengen hoeveel medewerkers nodig zijn om de vraag vanuit de samenleving goed te kunnen beantwoorden. Dit komt mede doordat de disciplines in het Sociaal Domein overeenkomsten hebben, maar ook van elkaar verschillen. Bovendien: voor alle disciplines geldt dat ogenschijnlijk gelijke situaties in de praktijk kunnen verschillen qua complexiteit en intensiteit. Dit maakt vergelijken lastig en calculatie alleen bij benadering mogelijk. Een onderscheid in lichtere en zwaardere casuistiek is helpend. Ook dan kan een dossier voorspelbaar zijn, of juist grillig. Het werken met vuistregels werkt dan beter dan een exacte benadering.

Vanuit een landelijke handreiking (MKBA, Maatschappelijke Kosten en Baten Analyse) is de volgende ordening en vuistregel opgenomen:

Type huishouden	**Caseload per fte (36 uur)**	**Gemiddeld aantal uren ondersteuning per jaar**
Niet actieve caseload	600	2

Geen probleem of enkelvoudig (EV)	300	4
Meervoudig (MV) en zelfredzaam (ZR)	150	8
Meervoudig (MV) en niet-zelfredzaam (NZR)	40	30
Top	10	120

Deze tabel kan als inspiratie dienen voor onderbouwing van de formatiebehoefte van de uitvoering in het Sociaal Domein bij 1Stroom. Nu is de tabel nog te globaal en sluit deze niet volledig aan bij de huidige inrichting van het Sociaal Domein in 1Stroom. Daarbij verschillen de disciplines teveel van elkaar qua werksoort. Wel geeft het een beeld van de verschillende zwaarte van casuistiek en de tijdbelasting die ermee gepaard gaat. Deze tabel is gebruikt om de interne ervaringsgegevens te objectiveren.

Beschikbare middelen in 2026

Voor het Sociaal Domein is jaarlijks een loonsom beschikbaar. Deze loonsom bestaat uit een historisch gegroeid vast budget aangevuld met tijdelijke middelen. De totale loonsom voor het Sociaal Domein bedraagt ongeveer 5,3 miljoen euro. De tijdelijke middelen voor 2026 worden nu geschat op ruim 7 ton. Bij elkaar bedraagt dit dus ongeveer 6 miljoen euro.
De tijdelijke middelen zijn doorgaans gekoppeld aan specifieke opgaven of taken. Voor 2026 zijn in de Voorjaarsnota van 2025 extra middelen toegekend. Zo is er voor de uitvoering Wmo 2x€ 40K, welke wordt gedekt uit de Reserve Beschermd Wonen. Daarnaast is er voor ‘Werken volgens de Bedoeling’ 2x€ 200K opgenomen, welke deels besteed zal worden aan 2x een senior consulent. Van dit bedrag zal op voorhand 2x€ 50K (€ 100K) worden benut voor de uitvoering Sociaal Domein. Op basis van verdere uitwerking zal het totale bedrag dat beschikbaar wordt gesteld voor inzet consulenten en bijbehorende taken worden bepaald.

Beide gemeenten hebben via de Meicirculaire middelen ontvangen in de Algemene Middelen voor de Hervormingsagenda Jeugd. Bij elkaar zo’n € 1,7 miljoen voor enkele jaren. Recent hebben beide gemeenten een Reserve Hervormingsagenda Jeugd ingericht. Het is mogelijk dat middelen uit deze reserve deels ingezet worden voor de uitvoering van het Sociaal Domein – Uitvoering. Hiervoor zal eerst een bestedingsplan moeten worden opgesteld.

Daarnaast zijn er de volgende reserves welke mogelijk betrokken kunnen worden bij dit vraagstuk:

- Reserve Inburgering (Duiven)
- Reserve Vluchtelingen (Duiven)
- Reserve Hervormingsagenda-Jeugd

NB: Reserves hebben een tijdelijk karakter. Dat maakt duurzaam oplossen van structurele knelpunten met middelen uit een reserve lastig. In dit geval is de inschatting dat dit risico te overzien is, aangezien er de komende jaren nog volop ontwikkelingen zullen zijn welke invloed hebben op de taken en omvang van het werk. En er daarnaast volop bijsturingsmogelijkheden zijn. Denk hierbij aan tijdelijke contracten of mobiliteit van medewerkers.

Knelpunten in formatie in 2026

(zonder besluitvorming over nieuwe taken of werkwijzen zoals opgesomd aan het eind van deze notitie)

In de bijlage is een inventarisatie van de formatieve knelpunten per discipline opgenomen. Enkele hiervan zijn middels middelen uit de VJN2025 e.v. al (deels) opgelost. Het totaal van de knelpunten en oplossingen leidt tot het volgende beeld van de behoefte voor 2026:

TOTALE BEHOEFTE 2026							
Discipline	Unieke klanten	Termijnen	Formatie '25	Personen '25	Prognose behoefte '26	Reeds beschikbaar '26	Extra Benodigd '26
Wmo	2357	8 weken	9,7	12	10,7	1	0
Jeugd	1311	8 weken	6,78	8	7,28	0,5	**0**
ZOVET (Zorg&Veilig)	412	SPOED	5	7	7,5	0,5	**2**
Schuldhulp	204	4 weken	4,95	6	4,95	0	**0**
Bijzondere Bijstand	1900	8 weken	2,45	3	2,45	0	**0**
Inburgering	248	10 weken	1,59	3	3,9	0	**2,31**
Leerlingenvervoer	234	8 weken	1,33	2	1,33	0	**0**
Kwaliteit	nvt	n.v.t.	2,92	4	3,58	0	**0,66**
TOTAAL			**34,72**	**45**	**41,69**	**2**	**4,97**

De opsomming leidt qua overblijvende knelpunten tot de volgende opgave :

1 ZOVET / Expertiseteam:
   a. Van de behoefte aan 2,5 fte is al 0,5 fte gedekt. Hierdoor resteert een behoefte aan structurele uitbreiding van 2 fte.

   b. Na evaluatie wordt afgewogen of structurele behoefte resteert of dat formatie iets kan worden afgebouwd.
   c. NB: niet uitbreiden leidt tot blijvend risico op escalaties van veiligheid casuïstiek door gemeentelijk falen en hogere kosten qua voorzieningen
2 Inburgering:
   a. Er is behoefte aan een structurele uitbreiding van 2,31 fte
   b. NB: niet uitbreiden leidt tot achterstanden en per 2026 monitoring door het Rijk
3 Kwaliteit:
   a. Er is behoefte aan structurele uitbreiding van de kwaliteitsrol voor nieuwe taken voor 0,66 fte
   b. NB: niet uitbreiden leidt tot suboptimale uitvoering van het Sociaal Loket, ZOVET en Leerlingenvervoer.

Deze formatiebehoefte is bepaald op basis van de huidige inrichting, taken en werkwijzen. Het Sociaal Domein staat nooit stil. Op de verschillende disciplines dienen zich ontwikkelingen aan. Deze kunnen een effect hebben op de benodigde formatie. De puzzel is dus nog niet af. Daarom is het voorstel om separaat aan de directie een uitwerking te vragen hoe hier in de (nabije) toekomst mee om te gaan.

Varianten

Hoewel de calculatie is gemaakt op basis van de werkelijke taken, volumes en formatie, en dus objectief zijn opgesteld, kan het wenselijk zijn om toch iets te kunnen kiezen. Zo zijn er varianten mogelijk in:

- Formatie: gedeeltelijk / volledig en incidenteel / structureel
- Dekking: extra middelen / bestaande middelen herbestemmen

In deze uitwerking hebben we drie varianten onderscheiden. Te weten:

1 Onderhoudsniveau (licht)
2 Gedeeltelijk incidenteel (middel)
3 Volledig structureel (zwaar)

Variant 1: Onderhoudsniveau (licht)

In de lichte variant wordt gekozen voor de minimale versterking van de formatie. Daarnaast wordt opdracht gegeven om de beleidsmatige knoppen te inventariseren en

mogelijkheden te bekijken om zoveel mogelijk marginaal te werken. Daarmee wordt de personele begroting van 1Stroom zo min mogelijk belast / verruimd.

Aan deze keuze zitten rechtmatigheids- en doelmatigheidsaspecten. Ook zullen de knelpunten de komende tijd niet oplossen, maar naar verwachting verder toenemen. De strategie zoals deze in 2025 (en eerder) is ingezet wordt daarmee in principe doorgetrokken. Met als risico dat de kosten elders toenemen.

Concreet betekent dit een behoefte van:

- 1 (Incidenteel) fte extra voor ZOVET, 1,4 (Incidenteel) fte extra voor Inburgering.
- Dit vraagt 3,5 ton op basis van inhuurtarieven.

VARIANT Onderhoudsniveau						
Discipline	Prognose behoefte '26	Reeds beschikbaar '26	Extra Benodigd '26	Discipline	VARIANT Onderhoud (I)	Dekking
Wmo	10,7	1	0	WMO	0	VJN25: BW
Jeugd	7,28	0,5	0	JEU	0	VJN25:WvB
ZOVET (Zorg&Veilig)	7,5	0,5	2	ZOVET (Zor	1	VJN25:WvB/AM
Schuldhulp	4,95	0	0	SHV	0	AlgMid
Bijzondere Bijstand	2,45	0	0	BB	0	nvt
Inburgering	3,9	0	2,31	INB	1,41	AlgMid
Leerlingenvervoer	1,33	0	0	LLV	0	nvt
Kwaliteit	3,58	0	0,66	KWA	0	AlgMid
TOTAAL	**41,69**	**2**	**4,97**		**2,41**	**FTE**
				SUB	347040	Obv 90/u
				SOM:	**347040**	EURO

Variant 2: Gedeeltelijk Incidenteel (middel)

In de middelvariant wordt gekozen voor de minimaal noodzakelijke uitbreiding om de werkvoorraad op te kunnen pakken. Het is onzeker of in die omvang volledig rechtmatig wordt gewerkt, maar er wordt wel degelijk verschil gemaakt ten opzichte van de huidige situatie. Op basis van de ervaringen met die omvang en de ontwikkelingen kan op een later moment worden bepaald of de formatie afdoende is voor de omvang van het werk.

Concreet betekent dit een behoefte van:

- 1,5 (Structureel)+0,5 (Incidenteel) fte extra voor ZOVET, 1,41 (Structureel) +0,9 (Incidenteel) fte extra voor Inburgering, 0,66 fte extra voor Kwaliteit,
- Op basis van inhuurtarieven en loonkosten, is de inschatting dat dit zo'n € 5,5 ton vraagt. (Waarvan ruim de helft incidentele middelen betreft)

VARIANT Gedeeltelijk Incidenteel							
Discipline	Prognose behoefte '26	Reeds beschikbaar '26	Extra Benodigd '26	Discipline	VARIANT Gedeeltelijk (I)	VARIANT Gedeeltelijk (S)	Dekking
Wmo	10,7	1	0	WMO	0	0	VJN25: BW
Jeugd	7,28	0,5	0	JEU	0	0	VJN25:WvB
ZOVET (Zor	7,5	0,5	2	ZOVET (Zor	0,5	1,5	VJN25:WvB/AM
Schuldhulp	4,95	0	0	SHV	0	0	AlgMid
Bijzondere	2,45	0	0	BB	0	0	nvt
Inburgering	3,9	0	2,31	INB	0,9	1,41	AlgMid
Leerlingenv	1,33	0	0	LLV	0	0	nvt
Kwaliteit	3,58	0	0,66	KWA	0,66	0	AlgMid
TOTAAL	**41,69**	**2**	**4,97**		**2,06**	**2,91**	FTE
				SUB	296640	261900	
				SOM:	**0**	**558540**	EURO
			NB: voor inhuur geldt een hoger tarief dan loonsom				
			NB: incidenteel is obv 90,-/uur				

Variant 3: Volledig Structureel (zwaar)

In de volledige variant wordt gekozen voor de benodigd geachte formatie-uitbreiding, conform de calculatie. Met deze formatie is het mogelijk om de werkvoorraad weg te kunnen werken en het werk stabiel te maken. Doordat het hier volledig structurele kosten betreft, valt dit bedrag iets lager uit dan de middelvariant.

Een theoretisch risico is dat door de optimale omvang en werking van de formatie de werkdruk dusdanig afneemt dat er overcapaciteit ontstaat. In dat geval betekent dit dat voor nieuwe taken de formatie minder bijgesteld hoeft te worden, of dat bij mobiliteit de formatie iets kan krimpen.

Concreet betekent dit een behoefte van:

- 2 fte extra voor ZOVET, 2,3 fte extra voor Inburgering, 0,66 fte extra voor Kwaliteit,
- Dit vraagt € 4,5 ton op basis van loonkosten.

VARIANT Volledig Strctureel						
Discipline	Prognose behoefte '26	Reeds beschikbaar '26	Extra Benodigd '26	Discipline	VARIANT Volledig (S)	Dekking
Wmo	10,7	1	0	WMO	0	VJN25: BW
Jeugd	7,28	0,5	0	JEU	0	VJN25:WvB
ZOVET (Zor	7,5	0,5	2	ZOVET (Zor	2	VJN25:WvB/AM
Schuldhulp	4,95	0	0	SHV	0	AlgMid
Bijzondere	2,45	0	0	BB	0	nvt
Inburgering	3,9	0	2,31	INB	2,31	AlgMid
Leerlingenv	1,33	0	0	LLV	0	nvt
Kwaliteit	3,58	0	0,66	KWA	0,66	AlgMid
TOTAAL	**41,69**	**2**	**4,97**		**4,97**	**FTE**
				SUB	447300	
				SOM:	**447300**	EURO
			NB: voor inhuur geldt een hoger tarief dan loonsom			

NB: er is een kans dat in plaats van inhuur de opgave met tijdelijke contracten op basis van loonkosten kan worden ingevuld. Dat kan tot een kostenvoordeel leiden. Aan de andere kant zijn er bij inhuur geen kosten verbonden aan uitval. Uitgaande van 10% ziekteverzuim is het verschil tussen loonkosten en inhuur minder groot dan het lijkt.

Dekkingsvarianten:

Variant A:

- Dekking deels uit Algemene Middelen en deels uit toegekende middelen in VJN/begroting (Werken volgens de Bedoeling), n.t.b.

Variant B:

- Dekking deels uit Algemene Middelen en deels uit Reserves (Inburgering, Hervormingsagenda), n.t.b.

Variant C:

- Dekking vanuit Algemene Middelen (dit is vanwege het structurele karakter)

Aangezien er nog een keuze uit de varianten gemaakt moet worden en er verschillende mogelijkheden zijn om incidentele kosten te dekken, is het advies om de financiële vertaling te verwerken in de VJN26. Dit geeft de tijd om verschillende varianten uit te werken en af te wegen. Voor de korte termijn zijn er voldoende middelen in de begroting en kunnen ook verschillende reserves of budgetten worden betrokken. Op de langere

termijn kan er behoefte zijn aan herprioritering van taken. Wettelijke taken prevaleren hierin boven niet-wettelijke taken.

Budgetten die betrokken kunnen worden zijn:

- Algemene Middelen
- Saldo jaarrekening 2025
- Reserve Hervormingsagenda (Jeugd)
- Reserve Inburgering (Duiven)
- Budget 'Werken volgens de Bedoeling'
- Inkomsten gemeente tbv Hervormingsagenda (Jeugd)

NB: Er zal goed bekeken moeten worden hoe, procesmatig, de raad wordt meegenomen in deze besluitvorming, gezien het feit dat middelen eigenlijk al per 1 januari 2026 beschikbaar moeten zijn. Dit vraagt een afweging in het DB/AB van 1Stroom.

Risico's en Kansen / Kanttekeningen

Risico's en Kansen liggen in elkaar verlengde, of spiegelen elkaar als communicerende vaten. Zo heeft het investeren in formatie een negatief effect op de loonsom, want deze wordt groter voor dezelfde taken (dat is niet hetzelfde als dezelfde hoeveelheid werk). Mocht blijken dat het werkvolume afneemt, dan zou er een overschot aan formatie kunnen resteren. Aan de andere kant heeft het uitblijven van investeringen in formatie het risico in zich dat het personeelsbestand kwetsbaarder wordt, wat kan resulteren in uitval, of dat elders kosten toenemen.

Specifiek heeft het niet investeren in genoemde formatiebehoefte de volgende risico's:

- Jeugd: werkdruk neemt toe, wachtlijst neemt toe, kosten nemen toe vanwege route via derde verwijzers als huisartsen.
- Zorg&Veiligheid: werkdruk neemt toe, wachtlijst neemt toe, kosten nemen toe door zwaarder worden van casuistiek, kans op escalaties neemt toe welke ook door de gemeenteraden of pers worden opgepikt.
- Inburgering: niet iedere inburgeraar kan tijdig een traject starten. Dit remt de integratie. Het Rijk zal gemeenten monitoren op het slagingspercentrage en de doorlooptijd. Dit kan op termijn tot een korting leiden.
- Schuldhulp: mensen met schulden moeten langer wachten waardoor schulden oplopen en termijnen niet worden gehaald.

Bijsturing

De inzet van de middelen zal worden gemonitord. Wanneer er veranderingen in de werkvoorraad of de productiesnelheid plaatsvinden zal worden bijgestuurd. Bijsturen is mogelijk door voor een deel flexibele contracten te gebruiken. Daarnaast zijn er de nodige ontwikkelingen binnen het Sociaal Domein waarvan de verwachting is dat hiervoor extra inzet nodig is. Eventuele leegloop kan eenvoudig worden gecompenseerd door extra taken. Daarmee zijn er geen risico's verbonden aan de toekenning van middelen voor aanvullende formatie. Uiteraard zijn er wel de benodigde kosten aan verbonden, maar daarvoor wordt productie geleverd.

Lopende ontwikkelingen

In dit overzicht zijn de nu bekende en lopende ontwikkelingen meegenomen. Het Sociaal Domein staat nooit stil en volgende ontwikkelingen dienen zich aan. Deze zijn nog niet meegenomen in de calculatie. Het is zaak om de effecten op taken en formatie tijdig te betrekken bij besluitvorming. Zo zullen de volgende zaken in beeld komen:

- Leerlingenvervoer: Korting op de middelen Leerlingenvervoer in 2027. Momenteel zijn tijdelijke middelen toegekend tot eind 2026. De verwachting is dat deze benodigd blijven, want het werk vraagt meer maatwerk en inzet om inwoners meer zelfstandig te maken op dit punt. Dit vraag meer inzet en begeleiding van consulenten. Dit zal in 2026 duidelijk moeten worden en zo nodig gerepareerd in de begroting. (€ 40K)
- Jeugdconsulenten: Korting op de middelen Jeugdconsulenten in 2027. Momenteel zijn tijdelijke middelen toegekend tot eind 2026. De verwachting is dat deze benodigd blijven. Dit zal in 2026 duidelijk moeten worden en zo nodig gerepareerd. (€ 90 K)
- Verklarende Analyse: De invoering van de Verklarende Analyse zal meer tijd vragen. Deze methodiek is onderdeel van de Hervormingsagenda Jeugd. De schatting is dat dit oplopend per 2028 3 fte aan extra inzet zal vragen. Mogelijk een opbouw van 1 fte per jaar. (€ 270K).
- Regie: Ook het inrichten van de Regierol vraagt daarin aandacht. De regie is nu in de meeste dossiers niet belegd, maar is steeds vaker wel nodig. (€ 200K)
- Hervormingsagenda: De implementatie van de Hervormingsagenda Jeugd zal waarschijnlijk ook tot een verschuiving leiden van taken en middelen, van de

voorzieningen naar het (Sterke) Lokale Team. Dit zal waarschijnlijk tot uitbreiding van de formatie leiden. Overigens leidt dit op termijn niet tot een hogere begroting, omdat hiermee besparingen elders worden verwacht. De vergoeding van het Rijk gaat hiervan uit. (N.t.b.)

- Sociaal Loket: De inbedding van het Sociaal Loket en aanpassing van de werkwijze zal mogelijk tot een verschuiving van taken leiden. De behoefte op dit punt is nog niet bekend. De huidige staat van het Sociaal Loket is nog niet dusdanig dat goede inbedding in het Sociaal Domein mogelijk is. (N.t.b.)
- Vroegsignalering: Mogelijk wil bestuur de Vroegsignalering (schulden) intensiveren. In PO is een optie besproken om dit voor 3 jaar met 1 fte extra vorm te geven. Dit is gebaseerd op het VNG-advies om per 10.000 inwoners 0,28 fte voor dit doel in te zetten. (€ 100K)
- Vluchtelingen: Onbekend is welke impact eventuele huisvesting van vluchtelingen zal hebben op de werkvoorraad en de formatie. Dit zal in dat geval vooral de werkvoorraad van Inburgering beïnvloeden. Dit zal onderdeel van specifieke planvorming moeten zijn. (N.t.b.)
- SMI/Kinderopvang: Er zijn voornemens om de SMI-taak te verplaatsen van de RSD naar de gemeentelijke organisatie. In dat geval zal er ook budget mee komen. Dit zal in dat geval leiden tot een kleine uitbreiding van de formatie en middelen. (N.t.b.)
- Was- en Strijkservice: Er is een voorstel in route om voor Westervoort een Was- en strijkservice op te zetten. Indien hiertoe wordt besloten zal er voor het proces van her-indiceren door de Wmo eenmalig een inspanning van minimaal 330 uur geleverd moeten worden. Dit is los van eventuele tijd die gemoeid gaat met klachten, bezwaren en herzieningen. (€ 25K)
- Deskundigheidsbevordering: Het is de vraag of met de correcties in de formatie er ook ruimte ontstaat om aandacht te geven aan deskundigheidsbevordering en bij te dragen aan ontwikkelingen. De schatting is dat hiervoor 5% benodigd is. Dit hangt samen met de

vuistregel qua productieve uren. Bij 1440 uur productieve uren is er zo goed als geen ruimte voor deskundigheidsbevordering. (N.t.b.)

NB: Naast ontwikkelingen die extra taken met zich meebrengen en vragen om extra formatie is het ook mogelijk dat er ontwikkelingen komen die leiden tot minder of andere inzet van personeel. Hoe en wanneer is nog onduidelijk. Daarmee blijft het een dynamisch en veranderlijk plaatje wat periodiek onderhoud vraagt. Wel is dit een nadere opdracht die aan het nieuwe management van het Sociaal Domein na 1 januari zal worden meegegeven.

Bijlage: Stand van zaken en behoefte disciplines

Wmo:

De Wmo heeft afgelopen jaren vaker te kampen gehad met lange wachtlijsten. Incidenteel is hierop geïntervenieerd met tijdelijke inzet van personeel. Hierdoor liep de wachtlijst terug, om vervolgens weer op te lopen. Er is sprake van een kleine onderbezetting, ook met inbegrip van goedkope inzet van stagiair of werkervaringsplek.

Afgelopen jaren is het systeem Zorgned ingericht. In dit proces zijn ook de processen tegen het licht gehouden en waar mogelijk verbeterd. Dit krijgt continu aandacht. De werkwijze is zo lean mogelijk gemaakt. Dit is deels positief, maar beperkt tegelijk de mogelijkheden van consulenten om oplossingen in Eigen Kracht of voorliggende veld, dan wel het komen tot integrale afstemming van voorzieningen optimaal te verkennen.

Om zo efficiënt mogelijk te werken, is de afgelopen periode ingezet op het optimaal inrichten van het proces. Hieronder valt ook een goede beheersing van het administratieve proces. Ook wordt de werkvoorraad en productie gemonitord via een dashboard. Naast het inlopen van de wachtlijst is gestart met een pilot om een telefonische melding direct in te plannen bij een consulent. Dit geeft inwoners duidelijkheid over de termijn van het oppakken van de melding. Deze pilot is veelbelovend en leidt tot voordeel in verwachtingen. Bovendien voorkomt dit onnodige telefoontjes en terugbelacties en versnelt de doorlooptijd. De inzet van externe inhuur vanwege de wachtlijst biedt ook lucht aan het team en reduceert onnodig bel- en planwerk. Daarvoor zijn via de VJN2025 extra middelen toegekend.

In de aanpak van het wegwerken van de wachtlijst hebben de nieuwe meldingen voorrang gekregen op de verlengingen. De verlengingen zijn ambtshalve of marginaal opgepakt. Daarbij heeft Duiven voorrang gekregen op Westervoort, vanwege de extra middelen vanuit Duiven. De inschatting is dat in 2025 de wachtlijst Wmo qua nieuwe meldingen volledig wordt weggewerkt. Ook de verlengingen zullen volledig worden weggewerkt. Daarbij dient te worden vermeld dat deze in een volgende ronde meer zorgvuldigheid vragen.

Enerzijds valt er richting 2026 enig efficiëntie-voordeel te verwachten. Anderzijds vraagt het werk meer zorgvuldigheid dan tijdens de periode met grote werkdruk mogelijk was. Op basis van een extrapolatie van de werkvoorraad en uitgaande van een weggewerkte wachtlijst heeft het team 1 fte uitbreiding nodig om stabiel te blijven en niet opnieuw een wachtlijst te laten ontstaan. Deze omvang is inmiddels gerealiseerd vanwege de middelen uit de VJN2025 e.v. Derhalve wordt er geen knelpunt verwacht in de Wmo in 2026 – dit taakveld is daarom ook niet meegenomen in de aanvraag.

NB: onbekend is in welke mate de complexere meldingen toe zullen nemen en er meer tijd nodig is voor een meer integrale benadering. Dit kan niet worden opgevangen met de

huidige formatie. Dan wel, welke Wmo-casuistiek vanuit het ZOVET zou moeten worden afgeschaald.

- Knelpunt is opgelost door extra inzet in VJN 2025 e.v.

<u>Jeugd</u>

Jeugd kent een achterstand in het werk. De wachttijd bedraagt ruim 3 maanden. Als streeftermijn wordt uitgegaan van een wachttijd van 1 maand. De verklaring ligt deels in complexiteit, deels in te krappe formatie en deels in uitval van medewerkers. Er zijn middelen toegekend om dit te stabiliseren. Er wordt gepoogd om de achterstand enigszins in te lopen. Het wegwerken van de wachtlijst vraagt extra inspanning en is een randvoorwaarde om ontwikkelingen in de werkwijze aan te kunnen.

De afgelopen jaren is het systeem Zorgned ingericht. Gedurende dit proces is de werkwijze zo optimaal mogelijk ingericht. Dit krijgt continu aandacht. Ook de afstemming met partners in de keten krijgt aandacht, om het samenspel zo soepel mogelijk te laten plaatsvinden. Dit geldt zowel voor welzijn, als ook voor partners in de beschermingsketen. Denk hierbij aan Veilig Thuis, Jeugdbescherming of Raad voor de Kinderbescherming.

Vanuit cluster Jeugd is er geen ruimte om een regierol in te vullen. Wel is er casuïstiek waarin een langere betrokkenheid nodig is en geleverd wordt. De formatie is hier niet op berekend. Wanneer het cluster Jeugd qua werk en formatie in balans is, verlicht dat tevens de druk op het Expertiseteam Zorg, Overlast en Veiligheid.

De formatie Jeugd bedraagt 6,8 fte en wordt uitgevoerd door 8 personen. De beschikbaarheid is substantieel lager vanwege uitval en verloven. Met tijdelijke middelen is het team tijdelijk uitgebreid in 2025. Om het werk zorgvuldig uit te voeren, conform de huidige werkwijze, en de achterstand niet te laten oplopen is structureel 0,5 fte uitbreiding nodig. Dit betreft een schatting op basis van de inzet en ervaring van afgelopen maanden.

Dit staat los van tijdelijke inzet ten behoeve van wachtlijsten en vervanging van uitval. Ook zullen per 2027 tijdelijke middelen van € 66K vervallen.

Een variabele is ook het ‘sluipverkeer’ via de huisarts. Bekend is dat bij wachttijden bij de gemeente inwoners een beroep doen op de huisarts om een voorziening toegekend te krijgen. Dit is een snellere route. Voor de gemeentes is dit niet wenselijk, omdat daardoor niet vanuit Jeugdzorg-expertise naar een situatie wordt gekeken, soms voorliggende oplossingen niet worden benut of te zware zorg wordt ingezet. Al met al een dure route, ook al levert het gemeente minder werk(druk) op.

Dekking voor deze uitbreiding is gevonden in de incidentele middelen VJN25 ‘Werken volgens Bedoeling / Betaalbaar houden van zorg’.

- Structureel knelpunt vanwege onderbezetting irt werkvolume van 0,5 fte kan worden gedekt door VJN25 'Werken volgens de Bedoeling'.

Zorg, Overlast en Veiligheid Expertiseteam (ZOVET)

Het team voor complexe casuïstiek, waaronder ook casuïstiek rond Veiligheid en Overlast vallen, kent steeds meer werk. De materie is vaak weerbarstig en er is vaak sprake van agressie. Dergelijke casuïstiek vraagt snelle inzet en is onvoorspelbaar qua intensiteit. Toch is hier sprake van een wachtlijst. Dit is onwenselijk vanwege het grote risico op escalatie en het zwaarder worden van problematiek in de tussentijd.

In dit team is ook de regietaak belegd. Dit houdt in dat betrokkenheid zich niet beperkt tot het proces van toekenning, maar dat ook gedurende langere tijd vinger aan de pols wordt gehouden en bijstelling van plannen wordt uitgevoerd. Dit vraagt langere betrokkenheid. Soms is dat intensief, soms is het een tijdlang rustig in een dossier. Werk met wisselende intensiteit dus. Hollen en stilstaan per casus.

Rondvraag leert dat het lastig is om tot een goede vuistregel voor caseloadnormen te komen. In de beschermingsketen wordt gewerkt met een caseload van 12. Een grote gemeente werkt met 15. Een landelijk advies van MKBA komt tot een norm van 10 voor de top-zware dossiers of 40 voor de zware dossiers (meervoudig en niet zelfredzaam). Heel gangbaar is het niet om strikt met een norm te werken. De gemiddelde caseload van een voltijder is binnen 1Stroom soms wel 40-60 dossiers op naam. In vergelijking met 15 zou dit minimaal een verdubbeling van de capaciteit vragen. Ook een formule welke halverwege uitkomt vraagt al een forse uitbreiding; 2,5 fte. Dat komt over als een hele grote stap ineens, terwijl nog niet alle variabelen bekend zijn. Want de workload voor dit team wordt ook beïnvloed door de werkdruk in de andere teams.

Als strategie wordt voorgesteld om in te zetten op het op orde brengen van de specifieke disciplines. Wanneer deze optimaal lopen zal de druk op het ZOVET ook afnemen. Mogelijk dat dan een kleinere uitbreiding afdoende is en een uitbreiding van 2,5 fte niet structureel nodig is.

- Structureel knelpunt vanwege onderbezetting, geschat op 2,5 fte. Hiervan kan 0,5 fte worden gedekt uit VJN25 'Werken volgens de Bedoeling'.

Inburgering

Inburgering heeft tot doel om de migranten met een verblijfsvergunning te begeleiden gedurende hun verplichte inburgeringstraject. De doelgroep van Inburgering bestaat zowel uit (gehuisveste) statushouders als uit gezinsmigranten. De verhouding is ongeveer 2/3 – 1/3. Naast de groep die voortvloeit uit de taakstelling Huisvesting Statushouders is er dus ook nog een andere groep. Tegelijk is er ook een kleine groep die

nog viel onder de oude wet inburgering, maar nu een beroep doet op de gemeente voor het vervolgen van hun traject.

Voor een inburgeringstraject staat 3 jaar en deze wordt geregistreerd bij DUO. Deze termijn kan worden verlengd. In dat geval blijven de inburgeraars langer in de caseload van de regisseur. De doelgroep bestaat uit ongeveer 240 inburgeraars. De verhouding Duiven en Westervoort is ongeveer 60% en 40%. Een voltijd regisseur kan een caseload van 70 inburgeraars bewerken.

Momenteel zijn de processen nog niet volledig werkend. Het samenspel met ketenpartners loopt nog niet optimaal, vooral door wisseling van contractpartners. Er wordt samengewerkt met de RSD, RefugeeTeam voor maatschappelijke begeleiding, NL de Baas voor taallessen e.a. Daarnaast zijn de medewerkers nog niet volledig ingewerkt op de nieuwe processen en systemen.

Afhankelijk van de bewerkelijkheid van de doelgroep kan de caseload doorgroeien naar 80 per fte. Een norm voor een soepele organisatie waarbij ondersteuning van consulenten is georganiseerd.

Momenteel is 1,6 fte in dienst voor Inburgering en is er externe inhuur van 0,6 fte. Gezien de caseload is een bezetting van maximaal 3,9 fte tot minimaal 3 fte benodigd. Een tekort dus van minimaal 1,4 tot 2,3 fte.

- Structureel knelpunt van 2,31 fte vanwege onderbezetting.

<u>Schuldhulpverlening:</u>

Voor Schuldhulpverlening en Vroegsignalering is 4,96 fte beschikbaar. Dit wordt uitgevoerd door 6 personen. Hoewel de casuistiek complexer wordt is de werkdruk nog werkbaar. Hierdoor wordt Vroegsignalering marginaal uitgevoerd. Ook wordt de KOT-regeling (Compensatie Kinderopvang Toeslag slachtoffers) binnen dit taakveld uitgevoerd. Voor deze aanvullende taken is geen berekening gemaakt. Het is erbij gedaan, in de hoop dat het zou passen. Door de ervaring van het team heeft dat niet tot knelpunten geleid. Wel heeft de uitval van een collega geleid tot grote werkdruk. De vrijgevallen dossiers werden verdeeld binnen het team. Deze dossiers moesten op orde worden gebracht. Dit was een krachtsinspanning waar de formatie niet op berekend was. Sinds de inhuur van een vervanger is er weer sprake van balans tussen werkvoorraad en formatie.

Zo lang de uitval van een collega drukt op de formatie is er geen ruimte om te werven, met extra kosten voor inhuur tot gevolg. Voor de kosten van externe inhuur is gedurende die situatie extra budget nodig. Een ondoelmatige oplossing aangezien het perspectief al bekend is.

Zo lang er geen nadere instructies in beleid en werkwijze van Vroegsignalering worden vastgesteld blijft de uitvoering op een laag niveau. Dit betekent mogelijk dat in preventieve sfeer niet alles wordt gedaan wat mogelijk is, met instroom in de Schuldhulpverlening tot gevolg.

- Tijdelijk knelpunt in verband met vervanging medewerker. Binnen formatie 1Stroom op te lossen.

Bijzondere Bijstand:

Het werk voor Bijzondere Bijstand kent perioden van pieken en reguliere drukte. Dit past net in de beschikbare formatie. Een deel van het werk wordt door het Sociaal Loket uitgevoerd. De kwetsbaarheid van het Sociaal Loket heeft afgelopen periode tot extra werk en druk geleid. Bij de komende ontwikkelingen in regelgeving/voorzieningen kan dit niet meer worden opgevangen.

- Vooralsnog geen knelpunt, mits Sociaal Loket goed functioneert

Leerlingenvervoer:

Het leerlingenvervoer wordt door 2 medewerkers uitgevoerd. 1 medewerker wordt bekostigd vanuit tijdelijke middelen, vanuit de aanname dat het volume van leerlingenvervoer zal afnemen. Het werk kent een piek voor de zomer wanneer alle aanvragen worden gedaan. Vervolgens is er het hele jaar werk om bijstellingen te verwerken. De piek wordt opgevangen door in de drukke periode meer uren te werken en deze later te compenseren. Leerlingenvervoer zal vaker onderdeel worden van een integraal plan voor een huishouden. Dit kan tot extra werk leiden. Vooralsnog wordt dat niet meegenomen in de calculatie. Wel vraagt dit alertheid.

- In 2026 geen knelpunt.
- Per 2027 eindigen tijdelijke middelen van 44K.

Kwaliteit:

In 2025 zijn voor de 3 grote discipline-groepen (Wmo, Jeugd, Participatie) kwaliteitsmedewerkers beschikbaar gesteld. Daarnaast is er een deeltijd Gedragswetenschapper. In totaal is er formatie voor 2,92 fte. Dit wordt ingevuld door 4 personen. De formatie is krap, waardoor de prioriteit ligt bij de voortgang van het primaire proces en er weinig tijd is voor verbetering en ontwikkeling. Desondanks staat de ontwikkeling niet stil.

Er is veel tijd besteed aan het goed inrichten van processen en systemen. Voor Jeugd en Wmo heeft dit eerder plaatsgevonden dan voor de overige disciplines. Regelmatig wordt de inrichting verfijnd en worden de instructies aangescherpt. Er wordt gewerkt met meerdere systemen. Dit maakt het lastig om tot integrale beelden te komen per

huishouden. In de afronding van het inrichten van de processen is nog veel te doen of bij te stellen.

De disciplines ZOVET (Expertiseteam) en Sociaal Loket en de Back-Office kennen nog zo goed als geen kwaliteitsrol. Regelmatig blijkt dat processen niet volledig worden beheerst of optimaal zijn ingericht. Deels hangt dit samen met onvoldoende bezetting in deze disciplines en uitval. Met inbedding van Zorg&Veiligheid en het Sociaal Loket in het Sociaal Domein is die behoefte er wel. Ook komen er mogelijk enkele nieuwe taken naar 1Stroom welke implementatie vragen, zo mogelijk i.s.m. Zevenaar. Dit vraagt om inzet van kwaliteitsmedewerkers.

Eind 2025 is 1 medewerker met zwangerschapsverlof. Er is incidentele dekking voor de vervangingskosten in 2025. Voor 2026 is er nog geen dekking. Incidenteel vraagt dit voor één kwartaal middelen voor 0,67 fte. Om de breedte van het Sociaal Domein af te dekken is uitbreiding nodig van 0,67 fte structureel. Tegelijk geeft dat een basis om mee te kunnen denken in nieuwe taken en ontwikkelingen die op de gemeente af komen.

- Tijdelijk knelpunt vanwege vervanging medewerker, op te lossen binnen bestaande formatie 1Stroom.
- Structureel knelpunt van 0,66 fte vanwege ontbreken discipline in Sociaal Loket, ZOVET en Leerlingenvervoer.

Bijlage: Knoppen om aan te draaien:

Strategisch kan een afweging worden gemaakt tussen snel, goedkoop of goed. Een gemeente wil doorgaans op alle aspecten scoren. De jurisprudentie richt zich op goed/kwaliteit en zelfs op maatwerk. Dit vraagt om een goede balans tussen geld, proces en middelen, met ruimte voor dienstverlening passend bij de individuele inwoner.

In het Sociaal Domein wordt continu getracht de kwaliteit en efficiëntie positief te beïnvloeden. Aan de proceskant wordt kwaliteit, procesinrichting en beheersing beïnvloedt. Waar mogelijk wordt ook het volume beïnvloedt door voorliggende voorzieningen optimaal te benutten.

Knoppen die betrokken kunnen worden bij dit vraagstuk zijn:

- Sneller en eenvoudiger toekennen
    - Door marginaal toetsen en administratieve/ambtshalve verlengingen kan de ambtelijke inzet worden gereduceerd. Op basis van wensen van inwoners en adviezen van partners kunnen de toekenningen worden onderbouwd. Eventueel aangevuld met steekproefsgewijze controles op de passendheid van de toekenningen.
      De keerzijde is dat hierdoor de toekenningen minder zuiver worden, met bezwaren of duurdere voorzieningen tot gevolg.
      Het optimum zit in het uitgangspunt: snel waar het kan, zorgvuldig waar het moet.
- Uitsluitend werken met 1 consulent per casus
    - Door niet meer met twee consulenten in een casus te zitten worden dubbele kosten voorkomen.
      De keerzijde hiervan is dat er minder kwaliteit wordt geleverd en dat veiligheidsrisico's toenemen. Dit zal impact hebben op de werkbeleving en inzetbaarheid van medewerkers. Dus waarschijnlijk tot uitval (kosten) leiden.
      Het optimum zit in het uitgangspunt: alleen waar het kan, samen waar het moet.
- Inwoners verwijzen naar de huisarts voor een indicatie
    - Door inwoners te verwijzen naar de huisarts voor een indicatie (voornamelijk bij jeugd het geval) wordt het gemeentelijk apparaat belast.
      De consequentie is dat toekenningen anders en minder specialistisch worden beoordeeld.
      Dit zal terug te zien zijn in de hogere kosten voor voorzieningen. Voordeel is wel dat de loonsom beheerst kan worden.
      Het optimum zit in: advisering van de huisarts bij een integraal medisch

vraagstuk, en via de gemeente wanneer het gezin/systeem het kernvraagstuk is.

- Capaciteit en expertise in het voorveld vergroten
    - Door de capaciteit van (subsidie)partners te vergroten en de expertise te verhogen kan een deel van het werkvolume worden afgevangen. Dit zullen de lichtere dossiers zijn. Voorliggende partners zitten nu regelmatig aan hun 'tax' qua capaciteit en deskundigheid. Partners kunnen een groter deel van het onderzoek uitvoeren, waardoor de afhandeling door de gemeente sneller kan. Dit noemen we 'zwaarwegend advies' geven. In de praktijk zal dit tot een verplaatsing van werk leiden.
      De inschatting is dat dit niet tot een kostenvoordeel zal leiden, want efficiëntie vanuit expertise neemt daarmee af. Wel zal het de loonsom zo laag mogelijk houden. Ook zal dit leiden tot rechtmatigheidsvragen, omdat de gemeente de partij is die beschikkingen toekent.
      Het optimum zit in: advisering van het voorveld wanneer een gemeentelijke voorziening complementair is aan voorliggende oplossing, via de gemeente wanneer het zwaartepunt op het terrein van gemeente ligt.
- Inzet van AI als instrument
    - Geleidelijk wordt in de uitvoering meer gebruik gemaakt van AI. Dit staat nog in de kinderschoenen. Niet uitgesloten is dat dit in de toekomst tot substantiële verandering in het werk zal leiden. Dit zal aan de menskant niet direct gevolgen hebben, maar mogelijk wel aan de administratieve en besliskant van het proces.
      Deze ontwikkeling is nog te prematuur om nu in de calculatie mee te nemen.