

Beleidsplan 2024

Maart 2024



Sharon Deé
Welzijn Scheveningen
Prins Mauritslaan 82
2582 LV Den Haag
070 - 416 20 20
www.welzijscheveningen.nl

Inhoud

1.	Inleiding	3
1.1.	Leeswijzer	3
2.	Stichting Welzijn Scheveningen.....	4
3.	Landelijke & lokale ontwikkelingen.....	5
3.1	Financiën	5
3.2	Jeugd.....	5
3.3	Ouderen.....	6
3.4	Vrijwilligerswerk.....	6
3.5	Gemeente Den Haag	7
3.6	Conclusie	8
4.	Ambities 2024.....	9
1.	Bedrijfsvoering op orde	9
2.	Verdere professionalisering werksoorten: kinderwerk.....	10
3.	Uitvoeren jongerenwerk Scheveningen-dorp	11
4.	Versterken samenwerking: zorg - Sociaal Werk.....	11
5.	Meerjarenperspectief.....	13

1. Inleiding

Voor u ligt het beleidsplan van Welzijn Scheveningen voor 2024. Het plan geeft in hoofdlijnen het beleid en de ambities weer voor dit jaar.

Dit jaar zal Welzijn Scheveningen het huidige beleid continueren en versterken met aandacht voor zowel landelijke als lokale ontwikkelingen¹. Dit beleidsplan is het resultaat van een strategische planning, met inachtneming van de huidige (gemeentelijke) beleidsontwikkelingen, de trends op het gebied van welzijn en de problematieken van de inwoners. Voor dit proces wordt jaarlijks een SWOT-analyse uitgevoerd, van waaruit de ambities voor het komende jaar worden geformuleerd. Het beleidsplan staat niet op zichzelf; het coalitieakkoord Den Haag 2022-2026 *‘Voor een stad die tegen een stootje kan’* is een belangrijke leidraad voor de toekomstige strategische keuzes. Met deze (uitvoerings)blik op de toekomst is het mogelijk om een meer volwaardige gesprekspartner te zijn voor de gemeente Den Haag, te anticiperen op toekomstige trends en ontwikkelingen en de mogelijkheden te onderzoeken voor meer integrale ketensamenwerkingen.

1.1. Leeswijzer

Het hiernavolgende hoofdstuk beschrijft de organisatie Stichting Welzijn Scheveningen. Vervolgens komen in hoofdstuk 3 de belangrijkste landelijke ontwikkelingen aan bod en de lokale Haagse (gemeentelijke) ontwikkelingen. Vanuit deze ontwikkelingen en de rol van Welzijn Scheveningen behandelt hoofdstuk 4 tot slot de ambities van de organisatie voor het jaar 2024.

¹ Met medewerking van JSO, adviesbureau voor maatschappelijke en organisatievraagstukken

2. Stichting Welzijn Scheveningen

Welzijn Scheveningen is een brede welzijnsorganisatie die sterk verankerd is in Scheveningen. Haar rol en positie zijn significant: Scheveningers kennen de organisatie, deze is zichtbaar, laagdrempelig en toegankelijk in de wijken aanwezig. WS is een organisatie met een krachtige kern van 33 fte beroepskrachten, 5 fte stagiaires, 2 fte vakkrachten en ruim 500 actieve vrijwilligers (omgerekend zo'n 54 fte aan vrijwillige inzet) die de activiteiten mogelijk maken. Deze totale inzet van 94 fte is dus bijna drie keer zo groot als (alleen) de inzet van beroepskrachten.

Het statutaire **doel** van Welzijn Scheveningen is als volgt:

De stichting heeft ten doel activiteiten ter bevordering van het welzijn – primair vanuit het stadsdeel Scheveningen, te ontwikkelen, uit te voeren, te stimuleren en te coördineren en daarover te adviseren.

Dit doet zij thans door onder andere:

- Het uitvoeren van hulp- en dienstverlening door de inzet van het Sociaal Werk en het Jeugdwerk, waarmee ondersteuning wordt geboden aan bewoners die dit nodig hebben, zodat ze weer zelfstandig verder kunnen.
- Het stimuleren van bewoners om zich actief in te zetten voor hun buurt/wijk en voor hun medebewoners. Dit gebeurt door de uitvoering van het opbouwwerk in de verschillende wijken en op de vier wijk- en dienstencentra, waar samen met vrijwilligers activiteiten voor kinderen, jongeren, volwassenen en ouderen worden uitgevoerd.

3. Landelijke & lokale ontwikkelingen

In samenwerking met JSO, adviesbureau voor maatschappelijke en organisatievraagstukken, onderzoekt Welzijn Scheveningen ieder jaar de actuele trends en ontwikkelingen in de samenleving. In dit hoofdstuk worden die trends en ontwikkelingen besproken die op welzijn betrekking hebben en waar Welzijn Scheveningen als zodanig op inspeelt.

3.1 Financiën

Vanwege de stijgende inflatie en de toenemende energieprijzen zal de armoede in Nederland naar verwachting dit jaar toenemen. Als er geen actie wordt ondernomen, zal het aantal huishoudens dat onder de armoedegrens leeft met 5,7 procent stijgen (Centraal Planbureau, 2023). Wat nog zorgwekkender is, is het grote aantal kinderen, namelijk 230.000, dat vanaf 2024 in armoede zal opgroeien. Als gevolg hiervan hebben sommige groepen mensen geen andere keuze dan schulden te maken. Huishoudens met schulden kunnen deze structureel en langdurig hebben. Dit gaat vaak gepaard met andere problematiek, zoals slechte gezondheid en psychische problemen. Stress over geldzorgen kan zelfs (tijdelijk) leiden tot een verminderd cognitief vermogen. Met weer andere consequenties tot gevolg. De bestaanszekerheid (= kwaliteit van het dagelijks leven van individuele mensen) komt steeds meer onder druk te staan. Het is een complex vraagstuk dat zich uit in verschillende leefgebieden van inwoners. Zo kan een slechtere gezondheid zorgen voor minder kansen op de arbeidsmarkt, heeft werkloosheid een negatieve invloed op de gezondheid en verkleint inkomensonzekerheid iemands kansen op de krappe woningmarkt. Welzijnsorganisaties hebben een belangrijke rol in het tijdig signaleren van deze problematieken en het inzetten van stress-sensitieve aanpakken; maatschappelijk werkers zijn hierin dé psychosociale stressdeskundigen. Belangrijke elementen hierbij zijn laagdrempelige ondersteuning, in een rustige omgeving, steunende interactie, informeren van inwoners over de consequenties van stress en het werken met een combinatie van korte en lange termijn doelen.

3.2 Jeugd

Het is een politieke doelstelling om ervoor te zorgen dat opgroeiende kinderen en jongeren een solide basis hebben. Hierbij denken we aan de aanwezigheid van ondersteunende volwassenen, het creëren van sociale binding, het stimuleren van talentontwikkeling, en het zorgen dat kinderen en jongeren gehoord en gezien worden (Nederlands Jeugd Instituut, 2023). Welzijnsorganisaties vervullen een steeds belangrijkere rol in het pedagogische netwerk rondom de jeugd en jongeren. De primaire taak van welzijn is het voorkomen van schooluitval en jongeren aanmoedigen en ondersteunen om succesvol in de samenleving te integreren. Bijvoorbeeld met behulp van de presentiebenadering investeert welzijn in het opbouwen van een relatie met jongeren, waarbij het doel is vertrouwen te winnen en een connectie te vormen door aan te sluiten bij de interesses en bezigheden van de jongere, zodat deze zich gezien en gehoord voelt. Dit heeft een preventief effect op bijv. jeugdcriminaliteit. Uit de Monitor Jeugdcriminaliteit (2023) blijkt dat het aantal delicten waarbij jongeren betrokken zijn afneemt, maar dat het aantal ernstige misdrijven zoals *high impact*

*crimes*² wel toeneemt. Welzijnsorganisaties kunnen ontwikkelingen en signalen met betrekking tot de jeugd, jeugdgroepen en de veiligheid en leefbaarheid van de buurt delen met hun partners in het netwerk. Op deze manier bouwt welzijn bruggen tussen de opvoeding thuis, op school en in de openbare ruimte en voorzieningen, om de algehele ontwikkeling en het welzijn van jongeren te bevorderen.

3.3 Ouderen

Nederlanders worden steeds ouder en het aandeel ouderen in de samenleving neemt toe; volgens het RIVM is het aantal 75-plussers in 2040 met 86% toegenomen en het aantal 90-plussers met 151%. Mensen hebben in de toekomst steeds vaker een chronische aandoening, vaak zelfs meerdere tegelijk. Sociale problemen zoals eenzaamheid nemen eveneens toe. Ouderen wonen vaker zelfstandig en vaak ook alleen. De druk op de formele en informele zorg wordt hierdoor groter. Het is belangrijk dat ouderen zelf op tijd nadenken over de vraag hoe ze straks willen wonen. Belangrijke voorwaarden voor langer thuis wonen zijn onder andere - naast een betaalbaar (aangepast) huis - voldoende sociale samenhang in de wijk, veiligheid en een veiligheidsgevoel, voldoende woonconform, vroegsignalering van risico's bij ouderen, voldoende ondersteuning vanuit de (informele) zorg en laagdrempelige welzijnsactiviteiten. Welzijn kan hierin een belangrijke rol vervullen, met vrijwilligerswerk, een vraaggericht activiteitenaanbod en gemeenschapsvorming met aandacht voor sociale cohesie en sociale inclusie.

3.4 Vrijwilligerswerk

In het onderzoek van NLvoorelkaar (2022) komt naar voren dat bijna een kwart van de maatschappelijke organisaties op dit moment een ernstig of behoorlijk tekort aan vrijwilligers ervaart. Er is een grotere uitstroom en een verminderde instroom van nieuwe vrijwilligers. Bovendien treedt er een vergrijzing op in het vrijwilligersbestand terwijl tegelijkertijd de vraag toeneemt. De belangrijkste voorwaarden om meer te "vrijwilligen" zijn: een duidelijke tijdsinvestering (vooraf willen weten hoeveel tijd een activiteit gaat kosten), een ruim aanbod/kunnen kiezen, zelfstandigheid, flexibiliteit met betrekking tot het indelen van tijden, grenzen/makkelijk kunnen stoppen en zinvolheid. De groei van het vrijwilligerswerk zit dan ook op incidenteel of eenmalig werk. Nu zijn er de laatste jaren veel verschillende manieren bij gekomen om iets goeds te doen of om in contact te blijven met elkaar. Er is veel digitaal mogelijk en daardoor is de mogelijkheid ontstaan om vrijwilligerswerk ook vanuit huis te doen of even 'tussendoor' in de vrije tijd (zoals online een kaartje sturen of digitaal huiswerk nakijken). Hiermee kan worden ingespeeld op het flexibele, incidentele of eenmalige aanbod dat vrijwilligers willen/kunnen bieden.

² delicten die een grote impact hebben op het slachtoffer en hun directe omgeving en op het veiligheidsgevoel in de maatschappij.

3.5 Gemeente Den Haag

Coalitieakkoord

Het coalitieakkoord 2023-2026 beschrijft de zorgen die inwoners hebben over een aantal zaken: de leefbaarheid en veranderingen in hun directe omgeving, het gebrek aan verbinding tussen mensen en de effecten van de verandering van het klimaat. Het gevoel van onveiligheid en overlast op straat, het vinden van betaalbare woonruimte voor hun kinderen en of mensen hun energierekening nog wel kunnen betalen deze winter.

Haags beleidsplan

Bovenstaand wordt nog iets concreter omschreven in het beleidsplan *‘Versterken en verbinden’ - Professioneel Welzijnswerk 2021-2024*. Zo is hierin een drietal ambities geformuleerd, namelijk:

1. Actief samenleven: Hagenaars voelen zich thuis in hun wijk, zijn in staat zichzelf te organiseren en willen een bijdrage leveren aan de fysieke en sociale leefbaarheid. Hiermee bouwen wij aan een veerkrachtige samenleving waarin mensen naar elkaar omkijken, gemeenschapszin ervaren en zich thuis voelen.
2. Kansrijk opgroeien en ontwikkelen: Zoveel mogelijk Haagse jeugdigen kunnen veilig opgroeien in een omgeving waar ze worden erkend en gewaardeerd, krijgen de kans om zich zo goed mogelijk te ontwikkelen, zijn in staat kansen te grijpen, verantwoordelijkheid te nemen en worden hiermee voldoende voorbereid op een volwassen bestaan.
3. Ondersteunen kwetsbare inwoners: Inwoners van Den Haag zijn zoveel mogelijk zelfredzaam en kunnen – naar vermogen - participeren in de samenleving. Het lukt niet iedereen om in onze steeds complexer wordende maatschappij zelfredzaam te zijn. Sommige mensen hebben daarbij ondersteuning nodig. Inwoners die professionele hulp en ondersteuning nodig hebben, kunnen terecht bij de Servicepunten XL. Hiermee worden zij in staat gesteld hun weg naar instanties te vinden, hun problemen op te lossen, een ondersteunend netwerk op te bouwen, (weer) meer zelfredzaam te worden en actief mee te doen in de samenleving.

De gemeente benoemt dat zij er bewust voor kiest om de komende jaren de continuïteit van het welzijnswerk in stand te houden en de uitvoering met de huidige welzijnsorganisaties voort te zetten, gezien het ontwrichtende effect van de coronacrisis. De gemeente wil onderzoek gaan doen naar de meest passende meerjarige financieringsvorm binnen het subsidiebeleid. Ook mogelijkheden tot aanbesteding worden hierin meegenomen. Wel wil de gemeente aanvullende afspraken maken voor subsidieverstrekking, haar subsidierelaties verzakelijken en komt er een nieuwe verdeelsleutel waarmee middelen opnieuw worden toegewezen per stadsdeel. De genoemde aanvullende afspraken kunnen bijvoorbeeld gaan over scholing, omvang van de financiering en het omgaan met maatschappelijk vastgoed. Als het gaat om subsidiemanagement wil de gemeente meer aandacht voor resultaatsturing, doelmatigheid en doeltreffendheid.

Actieplan Duindorp

Specifiek voor de wijk Duindorp is het rapport *‘Investeren in vertrouwen. Aanzet voor een Actieplan Duindorp’* van kracht. Dit document heeft als speerpunten (onder andere): het vertrouwen herstellen

tussen overheid en bewoners en tussen bewoners onderling en het versterken van het pedagogisch klimaat, zodat kinderen goed worden toegerust voor de toekomst en de bagage krijgen om zelfredzame en verantwoordelijke burgers te worden. Welzijnswerk fungeert in die zin als een voorliggende (collectieve) voorziening ook op het terrein van activering, juist voor die groepen die het het hardst nodig hebben. Welzijnswerkers weten wat er leeft en speelt in de wijk, bouwen aan netwerken en vertrouwen om verbindingen te leggen zodat bewoners vroegtijdig geholpen worden.

3.6 Conclusie

De maatschappelijke ontwikkelingen maken duidelijk dat samenwerking tussen zorg en welzijn, maar ook met vrijwilligers-, zelforganisaties en andere organisaties steeds belangrijker wordt om bewoners terzijde te staan. Integrale samenwerking kan bijdragen aan het samen werken aan een maatschappelijke opgave. Daarbij zal Welzijn als sector steeds moeten inspelen op de lokale ontwikkelingen en een keuze moeten maken hoe zich te positioneren in dit zich veranderende speelveld om zo haar doelen te kunnen bereiken. Uitdaging voor WS zal zijn om haar bijdrage aan de door de gemeente geformuleerde ambities en het werken volgens de leidende principes goed inzichtelijk te maken.

4. Ambities 2024

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op een aantal strategische keuzes, verwoord in ambities. Deze ambities bepalen de focus en richting van WS voor het komende jaar.

1. Bedrijfsvoering op orde

De ambitie is dat de bedrijfsvoering op orde blijft en aan de subsidie-eisen wordt voldaan. Hiertoe is een aantal doelstellingen van belang, die hieronder verder worden uitgewerkt.

Financiële continuïteit waarborgen

De verbinding die WS heeft en behoudt met de gemeente Den Haag zorgt voor een prettige samenwerking over en weer, wat resulteert in effectieve inzet voor de doelgroep. Er wordt intensief samengewerkt met de afdeling WMO (Wet maatschappelijke ondersteuning) en de dienst DPZ (Dienst Publiekszaken) van de gemeente Den Haag om input te leveren voor beleidsontwikkeling. Echter, de risico's zijn de veranderende subsidieregelingen met steeds scherpere voorwaarden, de aangekondigde herverdeling van middelen over de stadsdelen en de onzekerheid m.b.t. de aanbesteding van de servicepunten XL/WMO. Voor het komende jaar pleit WS dan ook voor een meerjarige subsidie in het belang van de continuïteit en kwaliteit van de organisatie. Inherent aan het huidige subsidiebeleid is er het risico van de korte termijn opbrengsten versus de lange termijn verplichtingen. Echter, gelet op de aankondiging in het gemeentelijk subsidiebeleid om over te gaan op meerjarige bekostiging is dit risico voor dit moment niet verder uitgewerkt.

Aanpassingen in werving personeelsbeleid

Welzijn Scheveningen heeft een goed personeelsbeleid dat zorgt voor tevreden en gemotiveerde medewerkers. De organisatie heeft dan ook alle vacatures weten te vervullen, ondanks de krapte op de arbeidsmarkt. Desalniettemin blijft dit voor 2024 een aandachtspunt. Om mee te bewegen met de arbeidsmarkt wordt, daar waar de situatie erom vraagt, een aanbrengheloning ingesteld. Tevens wordt de functie-eis 'HBO werk- en denkniveau', voor in ieder geval het kinder- en jongerenwerk, verbreed naar 'MBO werk- en denkniveau' en/of 'HBO werk- en denkniveau'.

Een tweede aandachtspunt is de verdere professionalisering van personeel. Dit is van belang om goed in te kunnen blijven spelen op de veranderende vraag (ook steeds complexere vraag) en om de kwaliteit van de dienstverlening te continueren.

Tot slot wordt gedurende 2024 de Wet toezicht op gelijke kansen mogelijk bekrachtigd. Indien dit het geval is, zal hierop in het personeelsbeleid het onderdeel 'werving & selectie' moeten worden aangepast.

Ontwikkelen wervingsstrategie vrijwilligers

Er werken op dit moment 500 vrijwilligers bij WS. Over het algemeen blijven vrijwilligers langere tijd bij WS werken. Desalniettemin is er een jaarlijks verloop van zo'n 100 vrijwilligers (20%), vanwege ouderdom, ziekte, toenemende kwetsbaarheid of het vinden van een baan. Daarnaast neemt de vraag naar vrijwillige inzet toe en krijgen vrijwilligers steeds vaker te maken met complexere problemen (zoals ouderen die langer thuis wonen en bijv. naast de fysieke ook de mentale problemen zich opstapelen). Bovendien is de trend dat de behoefte van vrijwilligers verandert naar

o.a. meer incidentele en kortdurende inzet. Komend jaar zal de onlangs aangestelde vrijwilligerscoördinator de huidige wervingsmethoden evalueren en onderzoeken hoe in de toenemende en veranderende vraag kan worden (blijven) voorzien.

Certificeren van kwaliteit

In het kader van de gemeentelijke eis om een kwaliteitssysteem te hebben, wordt momenteel een inventarisatie gemaakt van relevante certificeringen/kwaliteitslabels. Met de zes grote welzijnsorganisaties sturen we er bij de gemeente op aan om in de subsidievoorwaarden op te nemen dat organisaties in hun aanvraag beschrijven hoe kwaliteit binnen de organisatie wordt geborgd d.m.v. een officieel kwaliteitslabel. Echter, de keuze van het label verschilt per organisatie; welke certificering een organisatie kiest hangt af van welke het beste aansluit bij de inhoud van het werk. Wanneer deze subsidievoorwaarde als zodanig wordt opgenomen, gaat voor Welzijn Scheveningen de voorkeur uit naar het kwaliteitslabel van Sociaal Werk Nederland, omdat deze het beste aansluit op de uitvoeringspraktijk. Daarnaast kan dit label gefaseerd worden uitgevoerd; gestart kan worden met 'bestuur en organisatie' plus één werksoort en de overige werksoorten kunnen over een langere termijn worden gecertificeerd.

Tegelijkertijd is de gemeente DH gestart met de pilot Betekenisvol Rapporteren ('*Tellen en vertellen*'), een kwaliteitseffectmeting die sturing geeft aan de wijze van rapporteren aan de raad. Afhankelijk van de uitkomst van de pilot zal hier in 2024 mee gewerkt gaan worden.

Positie Welzijn Scheveningen versterken

Het profileren van Welzijn Scheveningen als welzijnsorganisatie heeft meerdere doeleinden. Voor het bereiken van alle doelgroepen is het, zeker in tijden met een verwachte toename van de vraag, van belang de zichtbaarheid en bekendheid van de organisatie te versterken, zodat bewoners, vrijwilligers en organisaties ons weten te vinden. Om dit te realiseren wordt begin 2024 een communicatiestrategie uitgewerkt (i.s.m. Haagse Schatten). Hierbij wordt ook gedacht aan het versterken van de relaties met de relevante bewonersorganisaties (wijkverenigingen). Bovendien is uit het Rekenkameronderzoek gebleken dat de Haagse raad onvoldoende wordt geïnformeerd. Daartoe wil Welzijn Scheveningen het initiatief nemen om – nog meer dan voorgaande jaren – in te zetten op het zichtbaar maken van het maatschappelijk effect van haar inzet richting raadsleden.

2. Verdere professionalisering werksoorten: kinderwerk

Gelet op de gemeentelijke ontwikkeling wordt prioriteit gegeven aan de verdere professionalisering van de beroepskrachten, startend met de collega's van het kinderwerk. Zo maken de professionals en vrijwilligers van het kinderwerk in toenemende mate gebruik van erkende methodieken, o.a. op het gebied van kinderp participatie en Positive Behaviour Support (PBS = positief opvoed- en opgroei klimaat waar sociaal gedrag wordt bevorderd, gedragsproblemen zoveel mogelijk worden voorkomen en waar kinderen gezond en veilig kunnen opgroeien). Deze laatste methodiek is de afgelopen jaren door alle kinderwerkers gevolgd en geïmplementeerd op de werkvloer. In 2024 ligt de focus op het duurzaam borgen van deze methode. Uiteraard zal het team zich (ook individueel) verder ontwikkelen op het gebied van talentontwikkeling, weerbaarheidstraining, intervisie en/of coaching. Het kinderwerk zal ook – als eerste werksoort – opgaan voor het kwaliteitslabel van SWN. Uiteraard komen de andere werksoorten evengoed aan bod qua professionaliseringslag.

3. Uitvoeren jongerenwerk Scheveningen-dorp

In de wijk Scheveningen-Dorp – met name in de gebieden met woningen in corporatiebezit - zijn er problemen achter de voordeur; er is onder andere sprake van armoede en middelengebruik en ouders die kampen met opvoedvraagstukken. Scheveningen-Dorp heeft door de jaren heen last gehad van overlastgevende jeugdgroepen (met name rondom de Haringkade). Was er vroeger sprake van overlast van jongeren in de puberleefijd, nu is de tendens dat overlast komt vanuit een groep jongere kinderen (basisschoolleeftijd). Een aantal van hen terroriseert de buurt, negeert regels, vertoont (seksueel) overschrijdend gedrag, accepteert geen autoriteit en is in het ergste geval bewapend met messen. Er worden voor deze groep activiteiten aangeboden in de Mallemok, maar de groep laat zich moeilijk mengen met jongeren uit andere delen van Scheveningen. Vandaar dat het jongerenwerk volgend jaar, in opdracht van de gemeente DH, naast de huidige activiteiten in Duindorp en Havenkwartier, ook in Scheveningen-Dorp een programma voor jongeren tussen 10-16 jaar zal neerzetten. Ook het stimuleren van ouderbetrokkenheid is onderdeel van deze opdracht.

4. Versterken samenwerking: zorg - Sociaal Werk

De verwachting is dat het aantal vragen bij het Sociaal Werk en de inzet van de vrijwillige dienstverlening de komende jaren zal blijven stijgen, o.a. door de toename van het aantal ouderen dat thuis blijft wonen, maar ook door het gemeentelijk beleid, waar afschaling naar de sociale basis steeds frequenter wordt bepleit, voor een bredere doelgroep.

Om deze ontwikkelingen het hoofd te bieden is het belangrijk in te zetten op versterking van de samenwerking waarbij het Sociaal Werk de 'spin in het web'- functie vervult o.a. door door te verwijzen.

Hiertoe wordt een viertal lijnen gevolgd.

Als eerste worden de huidige GPO's gecontinueerd en zet WS in op verdere ontwikkeling van de samenwerking met de HAP's (Huisartsenpraktijken). Bij deze versterking samenwerking medisch en sociaal domein wordt tevens beoogd de doelgroep te verbreden (nu voornamelijk ouderen) en in het toeleiden naar welzijn de nu ervaren drempels weg te nemen.

Daarnaast wordt WS betrokken bij een pilot: ouderen die uit het ziekenhuis worden ontslagen maar nog niet zelfstandig thuis kunnen verblijven, worden vijf dagen opgevangen in een zorginstelling.

Voorafgaand aan hun thuiskomst gaat WS na wat deze ouderen nodig hebben als ze weer alleen thuis zijn (en kan vraaggericht en preventief de vrijwillige dienstverlening ingezet worden).

Tevens is WS benaderd door het LUMC om deel te nemen aan het Hotspotters project, dat een persoonlijke, proactieve en geïntegreerde zorgaanpak onderzoekt voor patiënten met een complexe zorgvraag (lichamelijk, mentaal, sociaal) en een hoog acuut zorggebruik (HAP, SEH, crisisdienst). Doel van het onderzoek is te bepalen of deze aanpak zorgt voor een betere gezondheid en een afname van zorggebruik/zorgkosten o.a. door de afschaling van patiënten naar Welzijn.

Tot slot wordt onderzocht in hoeverre de vrijwillige dienstverlening uit te breiden is naar een bredere doelgroep; ook volwassenen in plaats van alleen senioren. Het gaat erom dit goed te organiseren zodat efficiënt kan worden doorverwezen. Daarmee wordt antwoord gegeven op een toename aan vraag voor mensen die nu niet bediend worden.

Ten behoeve van deze ontwikkelingen en de sleutelrol die het Sociaal Werk hierin speelt, wordt ingezet op de versterking van de positionering van het sociaal werk / welzijnswerk. Teamleden van het Sociaal Werk worden daartoe verder toegerust om zich zowel persoonlijk als beroepsmatig vanuit de organisatie te profileren / positioneren.

5. Meerjarenperspectief

<i>(x 1.000 euro)</i>	Werkelijk 2022	Begroot 2023	Begroot 2024	Begroot 2025	Begroot 2026
1. Subsidies en fondsen	3.783	3.960	4.508	4.269	4.179
2. Overige baten	500	430	465	453	453
Som der baten	4.283	4.390	4.973	4.723	4.633
3. Personeelskosten	2.382	2.512	3.091	2.964	2.839
4. Huisvestingskosten	815	986	965	966	966
5. Organisatiekosten	438	455	462	460	460
6. Afschrijvingskosten	80	69	68	54	73
7. Activiteiten	536	453	489	382	382
Som der lasten	4.250	4.474	5.075	4.825	4.719
Resultaat	33	-84	-102	-102	-86
8. Onttrekkingen aan bestemmingsreserves	0	84	102	102	86
Saldo na onttrekking bestemmingsreserves	33	0	0	0	0