



Jaarrapportage 2025

Versie: Definitief

Datum: 26 februari 2026

Bestuurlijke oplegger jaarrapportage 2025 Siem

1 Inleiding

Voor u ligt de bestuurlijke oplegger bij de jaarrapportage 2025 van Siem. Deze oplegger geeft duiding bij de belangrijkste ontwikkelingen, keuzes en aandachtspunten over het afgelopen jaar. De focus ligt daarbij op de maatschappelijke impact van Siem, de bestuurlijke en politieke context waarin is gewerkt, de voortgang op de transformatieopgave, de belangrijkste risico's en een vooruitblik op 2026.

2 Maatschappelijke impact van Siem

In 2025 investeerden we nadrukkelijk in het zichtbaar maken van de maatschappelijke impact van Siem. In dat kader is een onafhankelijk onderzoek uitgevoerd naar de effecten van de samenwerking op inwoners, professionals en samenwerkingspartners. Dit onderzoek, uitgevoerd door Radar Advies, geeft via interviews en analyses inzicht in hoe de integrale aanpak in de regio Hart van Brabant bijdraagt aan betere ondersteuning voor inwoners en aan een meer samenhangend zorglandschap. De resultaten bespraken we eind 2025 en begin 2026 met betrokken partners en vormen een belangrijke basis voor verdere doorontwikkeling van Siem.

3 Bestuurlijke en politieke context

Het jaar 2025 stond niet alleen in het teken van inhoudelijke ontwikkeling, maar ook van bestuurlijke en politieke dynamiek. De afbouw van de onderaannemers leidde tot politieke en maatschappelijke onrust. Deze transitie vroeg om zorgvuldige afstemming met de onderaannemers, gemeenten en andere stakeholders. Siem zette in deze periode in op transparante communicatie, bestuurlijke verantwoording en het bewaken van continuïteit van ondersteuning voor inwoners. Dit maakte zichtbaar dat transformatie niet alleen een inhoudelijk proces is, maar ook een bestuurlijk en politiek gevoelig traject.

4 Verantwoording transformatieopgave

De transformatieopgave vormt de kern van de opdracht van Siem. In 2025 is verder gewerkt aan het realiseren van integrale ondersteuning, gebiedsgericht werken en het versterken van samenwerking tussen moederorganisaties, onderaannemers en gemeenten. De jaarrapportage laat zien hoe stappen zijn gezet in het optimaliseren van processen, het verder implementeren van het ondersteuningsplan en het versterken van de professionele samenwerking in de gebiedsteams. Deze ontwikkelingen dragen bij aan een effectievere en toekomstbestendige uitvoering van de Wmo-opgave in de regio.

5 Risico's en aandachtspunten

Tegelijkertijd zijn er ook in 2025 duidelijke risico's en aandachtspunten zichtbaar gebleven. De complexiteit van de transformatie, de afhankelijkheid van bestuurlijke besluitvorming en de financiële druk binnen het sociaal domein vragen blijvende aandacht. Daarnaast blijft het belangrijk om oog te houden voor draagvlak bij professionals en zorgaanbieders, en voor de uitvoerbaarheid van keuzes in de praktijk. Deze risico's worden actief gemonitord binnen de stuur- en overlegstructuren van Siem.

6 Blik op 2026

Met het oog op 2026 staat Siem voor de opgave om de ingezette koers te bestendigen en verder te verdiepen. De uitkomsten van het maatschappelijke impactonderzoek bieden richting voor verdere verbetering. Tegelijkertijd vraagt de bestuurlijke context om blijvende aandacht voor samenwerking, vertrouwen en transparantie. In 2026 ligt de nadruk op het verder versterken van de gebiedsgerichte aanpak, de samenwerking met de SLT's, het borgen van de transformatie in de dagelijkse praktijk en het blijven leren van ervaringen, met als doel duurzame en passende ondersteuning voor inwoners van de regio Hart van Brabant.

Inhoud

Hoofdstuk 1: Transformatieopgaven	6
1. Transformatie beweging: prioriteiten 2025	7
Prioriteiten 2025	8
1.1 Inrichting ondersteuning bewoner	10
1.1.1 Klantreis: Een gezamenlijk plan	10
1.1.2 Klantreis: kwalitatieve monitoring	11
1.1.3 Klantreis: Siem academie	11
1.1.4 Klantreis: T-Shaped professional	12
1.1.5 Participatie	12
1.2 Organiseren van integrale gebiedsteams	14
1.2.1 Gebiedsgericht werken: Sociale netwerkversterking	14
1.2.2 Gebiedsgericht werken: Gebiedsgericht werken	14
1.2.3 Gebiedsgericht werken: dekkend en overzichtelijk landschap BG	15
1.2.4 Doorontwikkeling BW: managen van capaciteit	15
1.2.5 Doorontwikkeling BW: Dekkend en overzichtelijk landschap BW	17
1.2.6 Doorontwikkeling BW: Scheiden wonen en zorg (SWZ)	18
1.2.7 Doorontwikkeling BW: Beweging naar zelfstandig thuis	19
1.2.8 Doorontwikkeling BW: Persona's	19
1.2.9 Doorontwikkeling BW: Efficiënter werken	20
1.2.10 Doorontwikkeling BW: Tijdelijke plekken	21
1.2.11 Domein overstijgende problematiek	21
1.3 Inrichting solide (backoffice) organisatie	23
1.3.1 Grip op kosten	23
1.3.2 Grip op kosten: financiële afspraken	23

Hoofdstuk 2. Algemene bedrijfsvoering	24
2.1 Kwaliteit	25
2.2 Communicatie	26
2.3 ICT.....	27
2.4 HR	27
2.5 Medewerkers	28
2.6 Samenwerking binnen het netwerk.....	29
2.7 Doelstellingen Planning & Control 2025.....	29
Hoofdstuk 3. Taakbudget	31
3.1 Concept Cliëntaantallen 2025	32
3.2 Beschermd wonen	33
3.3 Begeleiding.....	35
3.4 Dagopvang.....	39
Bijlagen	41



Hoofdstuk 1: Transformatieopgaven



Prioriteiten 2025

Scope WMO, de transformatieopdracht volledig in beeld brengen

De volledige transformatieopdracht is uitgeschreven naar thema's welke zijn besproken met de verbinders van de moederorganisaties. Elke moederorganisatie heeft zich verbonden aan een of meerdere thema's om de transformatieopdracht actief mee uit te voeren. Monitoring op de voortgang op deze thema's ligt bij het Siemteam. Realisatie van de opgaven binnen deze thema's leidt tot realisatie van de transformatieopdracht.

Ontwikkeling van de applicatie voor het ondersteuningsplan

In 2025 kreeg het nieuwe ondersteuningsplan vorm. Vanuit de visie positieve gezondheid met de focus op het ondersteunen van de regie van de cliënt kwamen we tot een eenduidig en integraal plan van de cliënt die de rode draad vormt voor de ondersteuning. In oktober was de demo gereed en de testfase afgerond. De brede uitrol is in het eerste kwartaal van 2026.

Scholing van alle medewerkers (BG/BW/DO) en onderaannemers in de visie en werkwijze van Siem

Alle medewerkers en onderaannemers BG en DO zijn geschoold in de visie, leidende principes en werkwijze van Siem gevolgd. De afspraak is dat alle cliënten BG+DO uiterlijk per 1 januari 2025 een ondersteuningsplan hebben. Er heeft een intensieve controle plaatsgevonden, daar waar de plannen niet op orde waren zijn herstelacties ingezet, zowel administratief als inhoudelijk. Maandelijks is de scholing aangeboden voor diegene die hem nog een keer willen volgen en voor de nieuwe medewerkers.

In de visiedocumenten is beschreven te gaan werken met een gezamenlijk plan, ook voor de cliënten van beschermd wonen. Echter is in de SOK vastgelegd dat uitvoering en verantwoordelijkheid voor het ondersteuningsplan van BW bij de eigen organisatie liggen. Dit jaar is vanuit NEN-certificering bij 1 van de moederorganisaties duidelijk geworden dat één volledig gezamenlijk plan ook andere uitdagingen kent. Dit vraagt verdere verdieping op de visie versus realiteit. Ondertussen vond in 2025 een pilot plaats bij drie moederorganisaties in een gezamenlijke werkwijze en het werken met een gezamenlijk plan. Met input zijn vier scenario's beschreven en ter dialoog bij de moederorganisaties neergelegd. De scenario's en terugkoppeling van de organisaties wordt begin 2026 op de stuurgroep geagendeerd.

De visie op onderaannemerschap vaststellen en operationaliseren naar de praktijk.

De visie op onderaannemers BG is vastgesteld en is afgestemd met de regio. De onderaannemers zijn verdeeld in categorieën. Per categorie is er een route uitgewerkt en uitgevoerd. Door het afbouwen bereiken we een betere aansluiting bij de expertise die we in de gebiedsteams nog missen. Waardoor het inrichten van een overzichtelijk en dekkend landschap steeds meer vorm heeft gekregen. De verwachting is dat in eerste half jaar van 2026 deze transformatieopdracht afgerond kan worden

Inrichting van sturing en ontwikkeling leiderschap in een netwerkorganisatie

Dit jaar maakten we het dashboard operationeel. Eind 2024 zijn de teamleiders gestart met een scholingstraject gericht op leiderschap in een netwerkorganisaties. Het scholingstraject bestond uit individuele coaching en teamsessies, begeleid door TalentOn. De teamleiders hebben een regierol in het realiseren van de transformatieopdracht. Om deze rol goed te kunnen vervullen hebben zij tot en met juni 2025 een Groeipad doorlopen. Als eindopdracht presenteerden de teamleiders hun eigen ontwikkelingproces aan elkaar.

Samenwerking met de gemeenten/regio (elkaar scherp houden)

Het driewekelijks contractmanagersoverleg verloopt constructief en effectief. Dit geldt ook voor de maandelijkse afstemming over betrouwbaarheid van de data (cliëntaantallen). Naast deze overleggen is er enerzijds wekelijks afstemming tussen netwerkmanager (Siem) en domeinmanager (gemeente), beleidsmedewerker (regiogemeente) en anderzijds tussen de programmamanager (Siem) en de contractmanager BW (gemeente). Gezamenlijk worden de strategische thema's voor 2026 bepaald. De thema's die in 2025 zijn afgerond of opgepakt zijn;

- ✓ Vormgeven aan de langdurige ondersteuning.
- ✓ Doorontwikkeling financiële afspraken.
- ✓ DO/OAD, de samenwerking met de VVT-organisaties rondom het opzetten van buurtkamers in de wijk.
- ✓ Sterke Lokale Teams.
- ✓ Complexe problematiek in de vorm van netwerkversteviging.

Samenwerking met de moederorganisaties

Via verschillende bijeenkomsten op verschillende niveaus is het commitment naar Siem vanuit de moederorganisaties vergroot en verstevigd. Per kwartaal vindt er een bijeenkomst met de contactpersonen, HR-adviseurs en teamleiders plaats, dit zorgt voor een goede samenwerking zodat de gedetacheerde medewerkers vanuit de MO goed ondersteund worden. De afspraken over het inzetten van de extra FTE's vanuit de moederorganisaties door de afbouw onderaannemers zijn vastgelegd in de kadernotitie fte. Hierin staat duidelijk wat er aan fte inzet van iedereen wordt verwacht. Daarnaast is er ook gestuurd op de expertise die nodig was, dit resulteerde in de afspraak dat 2fte tijdelijk wordt ingezet door een andere MO dan die de fte had moeten leveren. Via de verbinders committeerde elke moederorganisatie zich aan 1 of meerdere transformatieopgaven. Daarnaast zijn alle HR-thema's uitgewerkt, besproken en afgestemd met de moederorganisaties om in gezamenlijkheid de medewerkers uit de gebiedsteams zowel vanuit de MO als Siem te ondersteunen in hun werk. In toenemende mate werken de MO en Siem steeds meer samen, waarbij de expertise en ervaringen complementair worden benut. Binnen beschermd wonen is door het opzetten van de werkgroep verbinders BW nagestreefd de samenwerking tussen alle BW-organisaties te versterken. Dit heeft geleid tot het versnellen van de ontwikkeling van eenduidige processen, een betere afstemming en één herkenbaar aanspreekpunt te voor organisatie-overstijgende vraagstukken.

1.1 Inrichting ondersteuning bewoner

1.1.1 Klantreis: Een gezamenlijk plan

Wat willen we bereiken?

Alle betrokkenen rondom een cliënt werken vanuit één gezamenlijk ondersteuningsplan, waarin de cliënt de regie voert en andere partijen als gast aansluiten, wat zorgt voor samenhang, eigenaarschap en maatwerk in de ondersteuning.

Wat hebben we gedaan in 2025

Begeleiding

Alle betrokken die met een cliënt werken, gebruiken het ondersteuningsplan. Alle nieuwe medewerkers van Siem krijgen de scholing 'Werken met het ondersteuningsplan' bij aanvang aangeboden. Ook huidige medewerkers binnen Siem of onderaannemers kunnen de scholing nogmaals volgen als zij daar behoefte aan hebben. Om de kwaliteit van de ondersteuningsplannen te blijven monitoren nemen we steekproeven binnen de gebiedsteams. Dit gebeurt handmatig en is tijdrovend. Bij de gebiedsteams 1 tot en met 6 zijn de steekproeven afgenomen. Bij elke steekproef waren er een paar auditpunten, maar over het algemeen zijn de plannen op orde. Het blijft een aandachtspunt om hierop te blijven sturen. Het onderwerp staat structureel op de agenda van de werkoverleggen.

Beschermd Wonen

De pilot (Excel bestand) van de ondersteuningsplannen BW is afgerond. We onderzochten of we het ondersteuningsplan van BW gaan digitaliseren. De werkgroep strategisch beleid keek naar oplossingen, welke is besproken met de werkgroep verbinders BW en de contactpersonen van de verschillende organisaties BW. Hieruit volgt een voorstel dat naar de stuurgroep gaat. Vervolgens moet gekeken worden of en wanneer de bouw van de digitale tool voortgezet kan worden.

Ondersteuningstool

De ondersteuningstool is ontwikkeld. De samenwerking is tot nu toe van twee kanten goed verlopen, de afspraken die werden gemaakt zijn goed nagekomen. De ondersteuningstool presenteerden we aan de stuurgroep, Bestuurlijk Overleg, het tactisch team en andere betrokkenen van de regio Hart van Brabant. De werkgroep van deze applicatie bestaat uit diverse samenstellingen afhankelijk van welk veld ingericht en getest moet worden. De leden zijn allen betrokken. De stuurgroep van het project komt maandelijks bijeen en bewaakt de voortgang.

Wat gaan we nog doen en wanneer is het klaar?

We starten in de eerste maand van 2026 met de pilot waarna de ondersteuningstool wordt geïmplementeerd in drie fases. Eind april werkt de tool in alle gebiedsteam en bij de toegang. Het jaar 2026 gebruiken we voor ontwikkeling wat is gebaseerd op grip op data. Over de ondersteuningsplannen van BW nemen we in 2026 het besluit wat we hiermee gaan doen.

1.1.2 Klantreis: kwalitatieve monitoring

Wat willen we bereiken?

Het ondersteuningsplan zorgt voor de monitoring en sturing op resultaten, kwaliteit en cliënttevredenheid, waardoor er continu inzicht is in de effectiviteit van de ondersteuning en tijdig kan worden bijgestuurd waar nodig.

Wat hebben we gedaan in 2025

Siem wil dat de ondersteuningsplannen van de cliënten op de inhoud goed zijn ingevuld. Om hierop zicht te houden investeren we continu om dit bij medewerkers binnen de gebiedsteams onder de aandacht te houden. De teamleiders controleren de ondersteuningsplannen en sturen hierop. Ze controleren alle plannen individueel en handmatig. Dit vraagt een behoorlijke tijdsinvestering. Bij de onderaannemers nemen we steekproeven en voeren zo nodig verbetergesprekken. We blijven de ontwikkelingen volgen. In het laatste kwartaal is de digitale ondersteuningstool opgeleverd. Vanaf dat moment kunnen we de voortgang op de inhoud per client goed volgen.

Wat gaan we nog doen en wanneer is het klaar?

Vanaf januari 2026 implementeren we de brede uitrol van de digitale ondersteuningstool. In het tweede kwartaal van 2026 ronden we dit af en staat 2026 in het teken van verdere ontwikkeling van de tool en dan met name gericht op dataverzameling.

1.1.3 Klantreis: Siem academie

Wat willen we bereiken?

Er is een gezamenlijke visie ontwikkeld op leren en ontwikkelen binnen Siem, gedragen door de tien moederorganisaties, die richting geeft aan een samenhangende en toekomstgerichte aanpak van professionalisering.

Wat hebben we gedaan in 2025

De conceptvisie 'Siemacademie' is afgerond in 2025. In afstemming met de teamleiders is er scholing op maat aangeboden. Daarnaast zijn er, voorbereid met de HR-adviseur, oriënterende gesprekken gevoerd met medewerkers om in de nieuwe inhoudelijk behoefte te voorzien van

scholing of themabijeenkomsten. Die behoefte is grotendeels ontstaan meer ingewikkelde casussen. Er is vraag naar scholing op de onderstaande gebieden:

- Autisme
- NAH
- Complexe psychiatrie, dubbel diagnose
- Cultuursensitief werken
- Inzetten van informele steun
- Participatie – meedoen is de beste zorg

We zijn begonnen met de ontwikkeling van leercirkels.

Wat gaan we nog doen en wanneer is het klaar?

De visie wordt definitief vastgesteld in het eerste kwartaal. We starten de uitvoering van de leercirkels en we zetten een opleidingsteam vanuit de moederorganisaties op. De Siem academie komt vanuit de transformatieopdracht maar aangezien we een blijven leren wordt dit een permanent punt. De academie is nu ingericht en blijft belangrijk voor de scholing van de medewerkers.

1.1.4 Klantreis: T-Shaped professional

Wat willen we bereiken?

Binnen elk gebiedsteam is een passende functiemix gerealiseerd, waarbij medewerkers generalistisch werken en specialistisch waar nodig, afgestemd op de aard en complexiteit van de ondersteuningsvragen in het gebied.

Wat hebben we gedaan in 2025

De werkgroep HR rondde het uitwerken van de T-Shaped professional af en we stelden een passende functiemix (10-55-35) vast.

Wat gaan we nog doen en wanneer is het klaar?

Deze transformatie opgave is afgerond.

1.1.5 Participatie

Wat willen we bereiken?

Ons uitgangspunt is 'Meedoen is de beste zorg'. Daarom heeft iedere klantreis als uitgangspunt dat een vorm van participatie voorwaardelijk is voor ontwikkeling op alle levensdomeinen.



Wat hebben we gedaan in 2025

De werkgroep 'meedoen is de beste zorg' is op strategisch niveau uitgezet. Deze onderzocht wat ervoor nodig is om het gedachtengoed 'meedoen is de beste zorg' in ieders genen te krijgen. Conclusie is dat 'meedoen is de beste zorg' onderdeel van het dagelijkse handelen van begeleiders moet zijn. Het is een onderdeel van de visie en de werkwijze van Siem. Participatie is toegevoegd als onderdeel van de digitale ondersteuningstool, zodat medewerkers ondersteund worden om hier concrete invulling aan te geven. Daarnaast wordt de inhoud van participatie meegenomen in de vervolgscholing die het voorjaar van start gaat. Tevens is het thema geïmplementeerd in het inwerkprogramma van nieuwe medewerkers, waar ook uitleg wordt gegeven over het gebruik van het ondersteuningsplan.

Siem heeft samen met de regio Hart van Brabant de ambitie in het Hart van Brabant voor de Buurtkamers een dekkend zorgaanbod te hebben. Dit is een toegankelijke, laagdrempelige en beschikkingsloze dagopvang met professionele ondersteuning in de eigen buurt, om zo lang mogelijk ook thuis te kunnen blijven wonen in de vertrouwde omgeving. In afstemming met de VVT-organisatie en gemeentes is een visie op dagopvang beschreven. Deze visie moet nog worden vastgesteld door de betrokken bestuurders van Siem, VVT en regiogemeenten.

De pilot voor cultuursensitieve dagopvang (voor ouder wordende cliënten uit diverse culturen) laat een groei van cliënten zien. De pilotfase liep tot oktober 2025. De pilot is geëvalueerd, afgerond en kreeg per 1 oktober een doorstart bij een van de moederorganisaties.

Er is een verdiepende analyse uitgevoerd van de cliëntgroep die in 2023 administratief was overgezet naar dagopvang. In samenwerking met KikMaat, de regio en de niet-gecontracteerde KikMaat-gemeenten zijn alle cliënten van zowel de moederorganisaties als de onderaannemers getoetst aan het afwegingskader. Hiermee is per organisatie inzichtelijk gemaakt hoeveel cliënten van DO naar OAD moeten worden omgezet. Met de betrokken partners is afgestemd hoe deze overgang zorgvuldig kan worden georganiseerd, met specifieke aandacht voor heldere communicatie richting cliënten. Op 1 januari 2026 zijn in totaal 70 cliënten omgezet van DO naar OAD.

Wat gaan we nog doen en wanneer is het klaar?

In 2026 richt Siem zich op het verder verankeren van Meedoen is de beste zorg in het dagelijks handelen van begeleiders en de werkgroep gaat hiermee aan de slag. De toepassing in de praktijk wordt gemonitord, de tool en scholing worden doorontwikkeld en het gedachtegoed krijgt een vaste plek in HR-processen en het delen van goede voorbeelden. Daarnaast wordt een analyse uitgevoerd om te bepalen of deze acties voldoende zijn en welke vervolgstappen nodig zijn. Ook start de werkgroep Verbinders OAD, waar strategische afstemming plaatsvindt om de ontwikkeling organisatiebreed te versterken.

1.2 Organiseren van integrale gebiedsteams

1.2.1 Gebiedsgericht werken: Sociale netwerkversterking

Wat willen we bereiken?

Ieder individu is onlosmakelijk verbonden met zijn omgeving. Netwerkgericht werken resulteert in duurzame oplossingen voor cliënten.

Wat hebben we gedaan in 2025

Sociale netwerkversterking is opgenomen in de volgende scholingsmodule. Alle medewerkers krijgen deze scholing volgend jaar aangeboden. Daarnaast is dit onderwerp meegenomen in de ontwikkeling van de digitale ondersteuningstool zodat deze de cliënten en medewerkers op dit onderdeel ondersteunt. Andere tools op participatie en netwerkversterking die opgehaald zijn bij moederorganisaties zijn hierin meegenomen.

Wat gaan we nog doen en wanneer is het klaar?

In 2026 ligt de focus op het verder toepassen en versterken van sociale netwerkversterking en in de praktijk en participatie. De scholing wordt daarop ook doorontwikkeld met aandacht voor participatie en netwerkondersteuning. Alle medewerkers gaan deze training volgen. De digitale ondersteuningstool wordt regio-breed geïmplementeerd. Daarnaast wordt samenwerking gezocht met de SLT om concreet af te stemmen wat we voor elkaar en de inwoners kunnen betekenen.

1.2.2 Gebiedsgericht werken: Gebiedsgericht werken

Wat willen we bereiken?

Siem draagt als (2e lijns-) partner bij aan het realiseren van een gezond wijknetwerk van 0e – 3e lijn.

Wat hebben we gedaan in 2025

De partners in de gebieden komen elkaar steeds vaker tegen, de samenwerking verloopt over het algemeen goed. Teamleiders blijven investeren in het zichtbaar zijn in de gebieden, buurten en wijken. Het ontwikkelproces van de Stevige Lokale Teams (SLT) verloopt in elke gebied wat anders. De teamleiders zoeken aansluiting, op zoek naar een complementaire samenwerking. Siem is bij verschillende startbijeenkomsten aangesloten en Siem is in beeld.

Wat gaan we nog doen en wanneer is het klaar?

In 2026 gaan we verder met het inrichten van partnerschap met de SLT in welke vorm dan ook zoals bijvoorbeeld detachering of aanpassing functiemix. We maken afspraken met de regio (alle gemeenten) en toegang wanneer wie lichte ondersteuning inzet en waar deze uit bestaat. Door de ontwikkeling van de SLT's blijft dit komende jaren een vaste opgave voor Siem.

1.2.3 Gebiedsgericht werken: dekkend en overzichtelijk landschap BG

Wat willen we bereiken?

Er is een overzichtelijk en dekkend zorglandschap voor begeleiding gerealiseerd in de regio Hart van Brabant

Wat hebben we gedaan in 2025

De onderaannemers BG zijn ingedeeld in 3 groepen. Bij 24 onderaannemers zegden we het contract op en zijn de cliënten 'warm' overgedragen. De tweede groep zijn 5 onderaannemers waarbij we het moment van wel of niet verlengen uitstelden naar half 2026. De derde groep bestaat uit 3 onderaannemers die relatief weinig cliënten ondersteunen maar wel heel specifiek zijn, deze groep gaan we regionaal positioneren. Met deze onderaannemers is het contract verlengd tot eind 2026. Om voldoende capaciteit beschikbaar te hebben in de gebiedsteams hebben de moederorganisaties de benodigde nieuwe medewerkers geworven specifiek op NAH, Autisme, Complexe psychiatrie. Naast BG zijn er 2 onderaannemers DO afgebouwd. Daarnaast troffen we voorbereidingen voor het verdiepen van de klantreis voor inwoners die langer ondersteuning nodig hebben. Uitgangspunt blijft hierbij dat we doen wat nodig is en schalen af wanneer het kan.

Wat gaan we nog doen en wanneer is het klaar?

In de tweede groep gaan we per onderaannemer kijken of er op basis van hen expertise wel of geen wenselijke samenwerkingsvormen met Siem moeten blijven. Voor deze 5 onderaannemers nemen we nog een half jaar de tijd om dit proces zorgvuldig uit te werken. We ronden dit voor de tweede helft van 2026 af.

1.2.4 Doorontwikkeling BW: managen van capaciteit

De doorontwikkeling van beschermd wonen is vormgegeven langs zes samenhangende thema's. Elk thema adresseert een essentieel onderdeel van de transformatie, waarbij onderlinge afhankelijkheden bewust zijn meegenomen.

Wat willen we bereiken?

Er is een effectief capaciteitsmanagement ingericht, waarmee vraag en aanbod beter op elkaar zijn afgestemd met behoud van kwaliteit én binnen het beschikbare budget. Dit wordt gerealiseerd door het maken van duidelijke capaciteitsafspraken, het ontwikkelen van de capaciteitstool, het aanscherpen van het safehousebeleid en het versterken van de samenwerking met de Toegang, fastlanes en moederorganisaties. Het ingerichte capaciteitsmanagement fungeert als fundament onder alle thema's die in de rest van dit document worden uitgewerkt. De verdere acties op het gebied van dekkend landschap, Scheiden Wonen en Zorg, efficiëntie en zelfstandig thuis bouwen hierop voort en zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Wat hebben we gedaan in 2025

We maakten afspraken over capaciteit en een plan van aanpak. In het eerste kwartaal van 2025 werd zichtbaar dat de kosten voor beschermd wonen fors stegen, vooral door een groeiend aantal cliënten en een complexere (duurdere) productmix. Dit vroeg om gerichte maatregelen. Daarom is een plan van aanpak opgesteld met duidelijke capaciteitsafspraken, waarmee de beschikbare capaciteit beter kan worden gemonitord en gestuurd. Daarnaast is een uitgebreide analyse van de cliëntgroep uitgevoerd om de oorzaken van de groei te duiden. De uitvoering van deze acties wordt via de kwartaalrapportages gevolgd.

In 2025 is het regionale safehousebeleid herzien en vastgelegd in de Richtlijn Safehouses 2025, die is opgenomen in de regionale verordening 2026. Siem heeft actief bijgedragen aan deze totstandkoming. De aangescherpte kwaliteitseisen leidden tot een daling van het aantal plaatsingsaanvragen. Daarnaast zijn afspraken gemaakt over de capaciteit binnen het Siem-landschap en in 2025 succesvol gerealiseerd. Voor de uitvoering zijn zeven safehouse-partners geselecteerd waarmee in 2026 via onderaannemerscontracten wordt samengewerkt. Dit borgt zowel kwaliteit als continuïteit.

In 2025 is een leverancier geselecteerd voor een digitale capaciteitstool. Deze gaat de matching tussen vraag en aanbod verbeteren, biedt realtime inzicht in capaciteit en wachtlijsten en ondersteunt strategische besluitvorming.

De samenwerking tussen Siem, de regionale toegang, de maatschappelijke opvang en de regio is in 2025 verder versterkt. In themabijeenkomsten zijn knelpunten in de uitvoering geïnventariseerd en opgepakt in gerichte werkgroepen. Dit zorgt voor duidelijkheid, betere afstemming en een efficiëntere uitvoering en draagt bij aan uniforme werkprocessen.

In 2025 is de samenwerking met de moederorganisaties verdiept. Vier van de zes organisaties kregen mandaat om BW-thema's door te ontwikkelen in nauwe afstemming met Siem en de regio. Daarnaast zijn verbinders gekoppeld aan een verbinder BW van de ontbrekende BW-organisatie om informatie-uitwisseling en gezamenlijke besluitvorming te versterken. Deze aanpak leidt tot meer betrokkenheid en betere afstemming op gezamenlijke thema's.

Wat gaan we nog doen en wanneer is het klaar?

Capaciteitstool: In 2026 start de ontwikkeling en implementatie. Het projectplan wordt begin 2026 afgerond; de bouw volgt in de loop van het jaar.

Monitoring capaciteit BW: Siem blijft actief monitoren of de huidige capaciteit aansluit bij de wachtlijst. In 2026 wordt dit proces verder geborgd.

Safehouse: De kwaliteitseisen en capaciteitsafspraken worden in 2026 geïmplementeerd via onderaannemerscontracten. Omdat de huidige contracten nog niet volledig aansluiten op safehouses, vraagt Q1 2026 om aanvullende herziening en afstemming.

Samenwerking Toegang en fastlanes: In 2026 wordt de ingezette aanpak voortgezet. Daarnaast wordt bekeken hoe de fastlane vrouwenopvang kan aansluiten (tot nu toe via Sterk Huis/ GBT-medewerkers).

Samenwerking moederorganisaties: De werkwijze wordt in 2026 gecontinueerd en verder verdiept. De thematische doorontwikkeling door de vier moederorganisaties wordt structureel geborgd, met focus op harmonisatie van werkwijzen, concretisering van transformatieopgaven en versterking van de samenwerking. De gekoppelde verbinders blijven intensief samenwerken om knelpunten tijdig te signaleren, besluitvorming te versnellen en de informatie-uitwisseling te verbeteren.

1.2.5 Doorontwikkeling BW: Dekkend en overzichtelijk landschap BW

Wat willen we bereiken?

Er is een overzichtelijk en dekkend aanbod van beschermd wonen gerealiseerd binnen de regio, waarbij de spreiding, toegankelijkheid en beschikbaarheid van voorzieningen aansluiten op de ondersteuningsbehoefte van inwoners. Daarnaast streven we naar een consistent ingerichte beweging naar zelfstandig thuis, met passende ondersteuning, innovatieve werkvormen en duidelijke regionale kaders.

Wat hebben we gedaan in 2025

In Q3 van 2025 zijn de sleutelfiguren ingedeeld in 4 gebieden die aansluiten bij de gebiedsindeling van GBT Begeleiding. Deze indeling moet op termijn de samenwerking met de organisaties binnen de gebieden versterken en de verdere ontwikkeling van het regionale BW-landschap ondersteunen. Door gebiedsgericht te werken ontstaat beter inzicht in de lokale ondersteuningsbehoefte, wat de basis vormt voor het opstellen van gebiedsprofielen in 2026 ter ondersteuning van besluiten over toekomstige capaciteit, doorstroom en spreiding.

In 2025 is er een handmatige analyse gemaakt van de wachtlijst. Omdat de wens er ligt om dit meer te digitaliseren zijn in 2025 hiervoor de voorbereidingen gedaan in onder andere ONS.

Er zijn meerdere werk- en projectgroepen opgestart om vraag en aanbod binnen de regio beter op elkaar af te stemmen en om toe te werken naar een meer eenduidige, samenhangende en toekomstbestendige werkwijze. Deze groepen richten zich op uiteenlopende inhoudelijke thema's, zoals complex gedrag, jongvolwassenen, de overgang 18-/18+ en de doorontwikkeling van het safehousebeleid. Er is gewerkt aan procesverbetering, knelpunten oplossen en beleidsontwikkeling. Ketenpartners zoals de regionale toegang, BW-professionals, jeugd, Fastlane en maatwerktrajecten zijn betrokken waar relevant. De meeste trajecten lopen in 2026 door; het safehousebeleid is in 2025 afgerond.

Daarnaast lag in 2025 een belangrijke focus op de bredere beweging naar zelfstandig thuis. Vanuit dit perspectief zijn verschillende thema's uitgewerkt, waaronder Beschermd Thuis en beeldzorg. De thema's zijn inhoudelijk verdiept, kansen en knelpunten zijn geïnventariseerd en de eerste contouren voor beleidsontwikkeling zijn uitgewerkt. De verwachting is dat in de loop van 2026 meerdere onderdelen gereed zijn om voor te leggen aan de stuurgroep. Daarmee vormt 2025 een stevig fundament voor verdere beleidsvorming en implementatie in 2026.

Wat gaan we nog doen en wanneer is het klaar?

In 2026 zetten we de ingezette lijn door. Belangrijke onderdelen zijn:

- Het in gebruik nemen van een capaciteitstool gaat ondersteunen bij een betrouwbare analyse van de wachtlijst en inzicht geven in beschikbare en benodigde capaciteit.
- Opstellen van gebiedsprofielen.
- Het bestaande aanbod per gebied verder in kaart brengen en samen met sleutelfiguren en moederorganisaties de prioritaire ontwikkelopgaven per gebied vaststellen.
- Het uitvoeren van een strategisch plan van aanpak voor de analyse van de inzet, prestaties en samenwerking met onderaannemers, zodat we tijdig kunnen bijsturen en kwalitatieve en kwantitatieve afspraken kunnen verbeteren.
- Het voortzetten van de lopende werk- en projectgroepen, met als doel om in de eerste helft van 2026 concrete voorstellen gereed te hebben voor besluitvorming in de stuurgroep. Vervolgens volgt implementatie.

1.2.6 Doorontwikkeling BW: Scheiden wonen en zorg (SWZ)

Wat willen we bereiken?

Gemeenten, woningcorporaties en netwerkpartners ontwikkelden een gezamenlijke ambitie voor de doorontwikkeling van Scheiden van Wonen en Zorg in de regio Hart van Brabant, met specifieke focus op Beschermd Wonen binnen de Wmo. Deze ambitie biedt richting aan duurzame woon- en zorgoplossingen die inspelen op toekomstige behoeften. Hiervoor is in 2023 een projectgroep 'Scheiden Wonen en Zorg' gevormd, die in 2025 de samenwerking heeft geïntensiveerd. Deze houdt zich bezig met de doorontwikkeling van Scheiden van Wonen en Zorg. Deelnemers van de projectgroep zijn: woningcorporaties, Siem (programmanager BW, Facilitaire collega van Amarant en RIBW) en gemeente Tilburg.

Wat hebben we gedaan in 2025

Door de ontwikkeling van gemengd wonen en BW Thuis is in de afgelopen jaren een afname zichtbaar geweest in het huisvestingscomponent. In 2025 constateerden we dat de grens van verdere omzetting naar SWZ wordt bereikt, onder andere vanwege de complexiteit van de doelgroep. De projectgroep onderzoekt de kansen en uitdagingen rondom de verdere ontwikkeling van SWZ. Dit gebeurt onder andere aan de hand van een tweetal pilots die worden uitgevoerd bij RIBW en Amarant. Naast de inzet binnen de projectgroep moeten de organisaties ook kritisch kijken naar de mogelijkheden voor verdere toepassing van SWZ binnen de eigen organisatie, en naar wat SWZ betekent voor de verschillende vormen van BW en voor de toekomstige organisatie van het gehele beschermd wonen.

Wat gaan we nog doen en wanneer is het klaar?

In Q1 2026 vindt een themabijeenkomst plaats, die in 2025 al is voorbereid en waarin de input vanuit de externe projectgroep wordt meegenomen. Doel van deze bijeenkomst is om te komen tot een gezamenlijke visie en strategie voor de verdere doorontwikkeling van SWZ door Siem. Deze visie wordt in de loop van Q2 afgerond en vormt de basis voor de strategische koers binnen de bij Siem aangesloten organisaties. Parallel hieraan brengt de projectgroep Scheiden Wonen en Zorg de impact van het systeem en de consequenties van mogelijke keuzes integraal in beeld. Dit betreft onder meer de gevolgen voor cliënten, begeleiding, vastgoed en financiën. De uitkomsten van deze analyse worden in samenhang met de gezamenlijke visie gebruikt om samen met de regio richting te geven aan de vervolgstappen voor de verdere ontwikkeling van SWZ.

1.2.7 Doorontwikkeling BW: Beweging naar zelfstandig thuis

Wat willen we bereiken?

Er is een passend aanbod van begeleiding in de thuissituatie gerealiseerd, waarmee cliënten in hun eigen omgeving ondersteuning ontvangen gericht op eigen regie en zelfredzaamheid.

Wat hebben we gedaan in 2025

In het eerste kwartaal is door drie moederorganisaties een concept 'plan van aanpak' opgesteld voor de doorontwikkeling van Beschermd Wonen Thuis. Dit concept is gericht op regionale inzetbaarheid, zodat het minder afhankelijk is van specifieke locaties of teams in de directe omgeving. Deze benadering vergroot de flexibiliteit en toegankelijkheid van Beschermd Thuis binnen de regio. Het traject is in 2025 niet verder opgepakt, omdat eerst stappen binnen het bredere capaciteitsmanagement nodig waren om het concept goed te kunnen positioneren. Deze stappen zijn inmiddels afgerond, waardoor nu duidelijk is hoeveel (financiële) ruimte er beschikbaar is voor verdere ontwikkeling.

Wat gaan we nog doen en wanneer is het klaar?

In Q1 2026 wordt het thema opnieuw opgepakt. Het eerder opgestelde concept wordt dan herijkt en waar nodig aangevuld, zodat de doorontwikkeling van Beschermd Thuis voortgezet kan worden op basis van actuele inzichten en beschikbare capaciteit. Hoewel het formele traject rondom Beschermd Thuis in het derde kwartaal niet verder is opgepakt, heeft de praktijk niet stilgestaan. Naar aanleiding van binnengekomen vragen is per cliënten bekeken welke organisatie de vraag het beste kon oppakken. Waar dit passend was voor de cliënt en er mogelijkheden lagen binnen de organisatie, is BW Thuis ingezet. Dit heeft geleid tot een forse toename van BW thuis cliënten van 113 cliënten in januari 2025 naar 132 cliënten in december 2025.

1.2.8 Doorontwikkeling BW: Persona's

Wat willen we bereiken?

Er zijn persona's ontwikkeld, geïmplementeerd en structureel ingebed in het ontwikkelproces, waardoor het aanbod aansluit op de behoeften, leefwereld en diversiteit van de doelgroep. Het uiteindelijke aantal persona's is daarbij niet vooraf vastgesteld, maar is afhankelijk van de input die cliënten leveren. Pas wanneer duidelijk is dat de volledige populatie van Siem wordt weerspiegeld, kan worden bepaald hoeveel persona's nodig zijn. Er wordt toegewerkt naar een breed toepasbare en gedragen set persona's die inzicht biedt in de populatie van Siem en richting geeft aan de verdere ontwikkeling van het aanbod.

Wat hebben we gedaan in 2025

In 2025 is de eerste persona, Jos, 'geboren'. Tijdens drie bijeenkomsten hebben cliënten hun ervaringen, behoeften en leefwereld gedeeld. Op basis van deze input is Jos vormgegeven, uitgewerkt in verhaalvorm en vervolgens door Communicatie omgezet in een duidelijke en herkenbare factsheet. De afronding van de persona Jos is samen met de betrokken cliënten gevierd als een moment van waardering en erkenning. Er is gezamenlijk stilgestaan bij het resultaat en het proces dat gezamenlijk is doorlopen.

Wat gaan we nog doen en wanneer is het klaar?

De uitwerking van de overige persona's loopt door in 2026, waarbij elke nieuwe persona volgens dezelfde werkwijze wordt ontwikkeld. De volledige set persona's wordt naar verwachting eind 2026 opgeleverd.

1.2.9 Doorontwikkeling BW: Efficiënter werken

Wat willen we bereiken?

Er is een gestroomlijnd proces ingericht dat aansluit op de klantreis, de samenwerking tussen betrokken organisaties versterkt en leidt tot een snellere en effectievere matching van vraag en aanbod. Dit vraagt om eenduidige werkwijzen voor alle processen die de samenwerking binnen het beschermd wonen raken: van intake tot matching, en van wijziging tot beëindiging van zorg en draagt bij een betere samenwerking tussen de organisaties.

Wat hebben we gedaan in 2025

In 2025 zijn de voorbereidingen getroffen voor de verdere procesontwikkeling binnen Siem. Het proces 'weigeren van aanbod' is geagendeerd en vastgesteld. Het proces 'einde zorg' vraagt nog nadere uitwerking, omdat dit samenhangt met keuzes over de toekomstige inrichting van het ondersteuningsplan binnen BW. In het vierde kwartaal werd daarnaast duidelijk dat meerdere essentiële werkwijzen binnen het beschermd wonen ontbreken of op onderdelen onvoldoende eenduidig zijn. Deze werkwijzen zijn noodzakelijk om in de toekomst effectief met de capaciteitsmanagementtool te kunnen werken (zie 1.2.4). Het gaat daarbij onder meer om eenduidige cliëntprofielen en persona's, eenduidige locatieprofielen en een uniform matchingsproces. Omdat deze processen essentieel zijn voor verdere professionalisering en integrale samenwerking, is in 2025 gestart met de voorbereidingen voor de uniformering.

Wat gaan we nog doen en wanneer is het klaar?

In 2026 wordt verder gewerkt aan de uitwerking, harmonisatie en vaststelling van de eerdergenoemde procesonderdelen, waarbij voor elk proces dezelfde aanpak wordt gevolgd (er wordt een werkgroep samengesteld met inhoudsdeskundigen, die het proces in concept uitwerken. Dit concept wordt vervolgens besproken binnen de werkgroep Verbinders BW. Eind Q2 zijn alle processen ter informatie, bespreking of vaststelling voorgelegd aan de stuurgroep. Parallel hieraan wordt een aanpak voor implementatie uitgewerkt, inclusief gerichte communicatie en structurele borging van de processen.

1.2.10 Doorontwikkeling BW: Tijdelijke plekken

Wat willen we bereiken?

Er zijn toegankelijke adempauze- en time-outplekken gerealiseerd die bijdragen aan rust en stabiliteit met duidelijke toegangsroutes en samenwerkingsafspraken tussen betrokken organisaties

Wat hebben we gedaan in 2025

Er is in 2025 geen werkgroep gestart voor de doorontwikkeling van tijdelijke plekken, vanwege andere prioriteiten.

Wat gaan we nog doen en wanneer is het klaar?

In het eerste half jaar van 2026 wordt bij de ontwikkeling van de eenduidige locatieprofielen ook uitgevraagd welke organisaties mogelijkheden kunnen bieden voor adempauze- en time-outplekken. Met die organisaties wordt een uniform proces opgesteld voor de inzet, financiering, routing en matching van deze tijdelijke plekken. Dit proces wordt uiterlijk in het derde kwartaal vastgesteld.

1.2.11 Domein overstijgende problematiek

Wat willen we bereiken?

SIEM draagt vanuit haar expertise en verantwoordelijkheid bij aan een samenhangende ketenaanpak voor situaties met ernstige (ervaren) onveiligheid, overlast, psychiatrische problematiek en/of zorgmijding, door tijdig te signaleren, te verbinden en knelpunten in te brengen in de regionale samenwerking.

Wat hebben we gedaan in 2025

Siem is vertegenwoordigd geweest aan alle relevante overlegtafels rondom domein-overstijgende problematiek. Binnen de regionale projectgroep Complexe Problematiek nemen Siem-collega's het Siem-perspectief integraal mee en brengen zij relevante inzichten terug naar Siem.

Vanuit de stuurgroep is opdracht gegeven aan de werkgroep strategisch beleid om de externe ontwikkelingen die invloed hebben op de transformatie van Beschermd Wonen verder te onderzoeken. Dit omvat het in kaart brengen van de aard en impact van deze ontwikkelingen, de positionering van Siem ten opzichte van de oorspronkelijke opdracht en de rol die Siem daarin zou moeten vervullen. Dit onderzoek wordt in 2026 voortgezet.

Er is een plaatsingsoverleg gestart waarin cliënten die moeilijk plaatsbaar zijn gezamenlijk worden besproken, met als doel organisatie-overstijgend samen te werken in de ondersteuning van cliënten met meervoudige problematiek. Eind 2025 is aan het verstevigingsteam ondersteuning gevraagd om deze co-creatie tussen organisaties te faciliteren en te verkennen wat nodig is om dit structureel goed vorm te geven.

In 2025 bespraken SIEM en Crossroad de knelpunten in hun samenwerking. Daaruit bleek dat de klantreizen onvoldoende op elkaar aansloten. Ook werd duidelijk dat er binnen Jeugd niet altijd een goed beeld is van wat de Wmo wel en niet kan bieden. Deze inzichten vormden de basis voor vervolgstappen richting 2026.

De regionale projectgroep Complexe Problematiek presenteerde in het vierde kwartaal een plan van aanpak aan de bestuurders, waarin werd gevraagd om brede betrokkenheid van alle deelnemende organisaties, omdat de opgave meerdere financieringsstromen raakt en verder gaat dan alleen Beschermd Wonen. Alle partners hebben hiervoor commitment afgegeven.

Wat gaan we nog doen en wanneer is het klaar?

Begin van 2026 brengen we de overlap en open vraagstukken tussen Jeugd en Wmo in kaart, zodat we hier samen met de regio oplossingen voor kunnen ontwikkelen. In de loop van 2026 organiseren we een themabijeenkomst met SIEM en Crossroads om aan de hand van casussen de ontbrekende schakels in de klantreizen aan te scherpen. Gedurende het jaar wordt de ketensamenwerking verder doorontwikkeld, waaronder de structurele inrichting van het plaatsingsoverleg en een betere organisatorische en inhoudelijke afstemming tussen partners. Ook wordt de samenwerking met de regionale projectgroep Complexe Problematiek verdiept. Daarnaast denkt het Verstevigingsteam mee over hoe co-creatie tussen organisaties beter kan worden vormgegeven en hoe expertise structureel en effectief gedeeld kan worden. Alle acties worden in 2026 afgerond.

1.3 Inrichting solide (backoffice) organisatie

1.3.1 Grip op kosten

Wat willen we bereiken?

We werken met een sterke backoffice om stabiliteit en monitoring binnen de taakgerichte financiering te borgen, met oog op efficiëntie.

Wat hebben we gedaan in 2025

We hebben een sterke backoffice die geheel voor Siem aan het werk is. Hiervoor zijn medewerkers aangenomen en worden teams gevormd die in basis alleen voor Siem werken, maar dit wel in samenwerking doen met de moederorganisaties. De dashboardontwikkeling is verder uitgerold en is er een goede controlafdeling aanwezig met de juiste mensen op de juiste plek. Deze opzet helpt om vragen beter en sneller te kunnen beantwoorden vanuit een backoffice naar het primaire proces en er een goede basis is om door te ontwikkelen. Verbeteringen zijn al zichtbaar.

Wat gaan we nog doen en wanneer is het klaar?

In 2026 scholen we de medewerkers, borgen we de datakwaliteit, gaan we een lange termijn begroting maken en ronden we de doorontwikkeling van het functieprofiel van de teamleiders af.

1.3.2 Grip op kosten: financiële afspraken

Wat willen we bereiken?

Er is een structureel systeem ingericht voor het monitoren van financiële afspraken, waarmee tijdig afwijkingen worden gesignaleerd en bijgestuurd om financiële risico's te beperken.

Wat hebben we gedaan in 2025

Siem heeft een nieuw contract afgesloten met ONS. Omdat ONS maar beperkt wordt gebruikt, is de kostenreductie significant. De boekhoudkundige basis wordt beter toegespitst op de huidige governance en rapportagevraagstukken, zodat er beter gestuurd kan worden. Door verdere ontwikkeling van de dashboards kunnen we de moederorganisaties en de gemeenten sneller voorzien van de benodigde data om eventuele financiële risico's tijdig te detecteren en te bespreken.

Wat gaan we nog doen en wanneer is het klaar?

We rollen de certificering NEN 7510 uit en behouden aandacht voor de databeveiliging.

Hoofdstuk 2. Algemene bedrijfsvoering



2.1 Kwaliteit

Kwaliteit

Vanuit één van de moederorganisaties is een kwaliteitsmedewerker voor een vast aantal uren gedetacheerd naar Siem om kwaliteitsvraagstukken op te volgen, te monitoren op naleving van de protocollen en signalen om te zetten in verbeteracties waar nodig.

Klachten

In totaal zijn er dit jaar 25 Klachten geregistreerd. In de klachten ging het over onder andere het stoppen met de onderaannemers, maar ook over de communicatie, het nakomen van afspraken en professioneel handelen van medewerkers. Het merendeel van de klachten/ signalen/ onvrede kon worden afgehandeld door een gesprek met de betrokken teamleider. Wanneer dit niet voldoende bleek, werd doorverwezen naar de klachtenfunctionaris. Ook hebben we een externe clientvertrouwenspersoon beschikbaar.

Meldingen bij de externe cliëntvertrouwenspersoon

In 2025 ontving de cliëntenvertrouwenspersoon 34 meldingen. Deze meldingen bestonden uit 1 vraag om informatie, 6 klachten, 1 persoonlijke melding en 26 uitingen van onvrede. Van deze 34 meldingen, ging het 27 keer over de zorg en ondersteuning. In 30 gevallen zijn de meldingen opgelost waarbij de cliënt aangaf dat de situatie is hersteld en er afspraken zijn gemaakt of de cliënt zelf verder kan. Eén melding is doorgezet naar de klachtencommissie. Begin 2026 bespreken we dit met de vertrouwenspersoon om te reflecteren, leren en te verbeteren. De meldingen worden anoniem verwerkt.

Incidentmeldingen

In de gebiedsteams is ook dit jaar extra aandacht geweest aan de meldingscultuur, dit zien we terug in de meldingsfrequentie. De efficiency van het proces van melden verdient aandacht. In 2026 gaan we kijken naar een meldsysteem dat procesondersteunend werkt. In 2025 zijn er 9 incidenten gemeld bij de Toezichthouder, waarvan 4 leidden tot zelfonderzoek. De door toezichthouder opgelegde verbetermaatregelen zijn voornamelijk over het proces zoals we die hebben ingericht voor de Risicotaxatie. Vanuit kwaliteit is er een advies gegeven aan de netwerkmanager voor een verbetering van de Risicotaxatie. In 2026 is het een doel om de Risicotaxatie te verbeteren en goed te borgen binnen de teams. We zien dat de GGD scherp toeziet op de werkwijze van Siem en hier kritische vragen over stelt.

Interne audit clientdossiers

Eén van de leidende principes van Siem is 'Uitgaan van vertrouwen'. Daar geloven we nog steeds in, maar het is ook gebleken dat er meer nodig is dan vertrouwen bij het op orde krijgen en houden van de ondersteuningsplannen. Daarom zijn we in 2025 verdergegaan met de steekproef naar de kwaliteit van de ondersteuningsplannen aan de hand van de vraag hoe het rapporteren op actielijnen met betrekking tot de groeidoelstellingen verloopt. Daaruit blijkt dat elk dossier wel een ondersteuningsplan heeft, maar de actielijnen niet altijd concreet zijn beschreven en ook risico's niet

altijd worden beschreven waar dat wel zou moeten. Het blijkt dat de dossiers structureel nog niet op orde zijn. Vanuit de teamleiders worden hier verbetermaatregelen op geformuleerd en uitgezet.

In 2026 wordt de kwaliteitscoördinator ondersteund door een extra kwaliteitscoördinator (voor een half jaar). Zij gaan zich richten op de verbetering van de kwaliteit van diverse processen, waaronder de MIC-meldingen en de risicotaxatie. Daarnaast krijgen we ook signalen dat de meldcode nog niet voldoende is geborgd binnen de teams. Vanuit kwaliteit zal er ook weer een klankbordgroep Kwaliteit worden opgericht, waarin we de expertise van de moederorganisaties weer willen gaan inzetten om een nog betere kwaliteit van zorg te kunnen leveren.

2.2 Communicatie

Siem communiceert over de uitvoering van transformatieopdracht

Communicatie ondersteunde op verschillende manieren in het proces rondom de uitvoering van de transformatieopdracht. De afstemming over de beëindiging van de contracten met onderaannemers is een traject waarvoor nog steeds zorgvuldige inzet van communicatie nodig is. Cliënten informeerden we over de gevolgen van verandering van onderaannemer, waaronder de kennismaking met Siem en met begeleiders. Daarnaast bereidde Communicatie, in samenwerking met adviseurs van de wethouder, de raadsbijeenkomsten voor om ervoor te zorgen dat onze bestuurders en de betrokken wethouder, het verhaal van Siem en de keuzes gedegen konden toe te lichten. Ook voerde Communicatie de regie over de beantwoording van diverse raadvragen, deed de woordvoering van persvragen en ondersteunde bij een schriftelijke reactie vanuit medewerkers. Op de website hielden we de veelgestelde vragen bij. De organisatie en moederorganisaties hielden we met een nieuwsbericht op de hoogte. In deze periode voerden we ook verbeteringen door in Coosto om de media beter te monitoren op opmerkingen, reacties over Siem.

Positionering Siem

Ook in 2026 gaan we communicatielijnen richting onderaannemers en de medewerkers van BW verbeteren. We onderzoeken hiervoor welk middel het beste aansluit (AVG) op de reguliere plekken zoals Siem website, LinkedIn, Siemon en de huidige nieuwsbrieven. Via de Transformatie Nieuwsbrief vanuit de regio Hart van Brabant, deelden we succesvolle ervaringen over gemengd wonen bij Kompas op Zuid en High Lane. In het jaarbeeld 2024 dat we maakten, deelden we ontwikkelingen van medewerkers, onderaannemers, cliënten en stakeholders. Online plaatsten we op LinkedIn en onze website brede client- en ervaringsverhalen uit de gebiedsteams, ook deelden we mooie interviews met collega's die vertelden over hoe het is om te werken voor zo'n dynamische en jonge organisatie.

Informeren van, en verbinding en kennisdeling stimuleren bij medewerkers

Om te kunnen werken vanuit de brede Siemverbinding hadden we structureel communicatieoverleg met de communicatieleden van de combinanten. We adviseerden collega's over diverse projecten en activiteiten en voerden communicatieacties uit:

- RadarAdvies voerde een onderzoek uit naar Siem. Om dit te delen stelden we een communicatieplan op dat in 2026 wordt uitgevoerd.

- We werkten mee aan de ICT-migratie voor Siem: we informeerden via Siemon over stappen en specifieke handelingen in het migratieproces en deelden met regelmaat updates.
- We maakten o.a. met verschillende activiteiten een doorstart met ons intranet door: nieuwe naam en logo ontwikkeld die gekozen werd vanuit een wedstrijd onder collega's, profielen beter gevuld met activiteiten in de vorm van 'Win een taart' en 'Laat gratis je profielfoto maken'. Ook deelden we meer nieuws uit de organisaties.

Diverse projecten en ontwikkelingen

Terugkerende acties betreft het opstellen en/ of redigeren van teksten, zoals brieven, nieuwsberichten, vacatures, presentaties en het maken van verschillende communicatiemiddelen zoals flyers en kaarten. Voor het ondersteuningsplansysteem had Communicatie in de klankbordgroep zitting en werkte mee aan de voorbereidingen voor de implementatie. De daadwerkelijke ingebruikname en lancering hiervan vindt in 2026 plaats.

2.3 ICT

Ontwikkeling en implementatie van de applicatie ondersteuningstool, de werkwijze Siem wordt digitaal ondersteunt

Na intensieve gesprekken met de leverancier hebben we in november de definitieve opdracht verstrekt voor de bouw van een digitale applicatie tbv het ondersteuningsplan. Er is een kick-off bijeenkomst geweest waar ook een toegangsmedewerker vanuit elke gemeente bij aansloot. Door verschillende werksessies en directe input vanuit de gebruikers is de applicatie ondersteuningstool gerealiseerd. Begin 2026 wordt deze in 3 clusters en in fases geïmplementeerd.

Verbetering digitale samenwerking (uitfaseren virtual desktop en invoeren beheer bij RIBW)

Bij de start van Siem is gekozen voor een Virtual Desktop met het oog op het kunnen werken in een veilige omgeving binnen een netwerk. Het is gebleken dat dit de digitale samenwerking niet ten goede komt en daarom is besloten deze te gaan uitfaseren. Na intensieve gesprekken met de leverancier en een akkoord vanuit de stuurgroep van Siem, eind december, kan de huidige omgeving gemigreerd gaan worden naar een omgeving die toegankelijker is daarmee het digitaal samenwerken binnen het netwerk beter ondersteunt. Dit zal ook stabiliteit waarborgen bij ICT. Eind Q1 2025 heeft de migratie plaatsgevonden en zijn alle Siem medewerkers voorzien van nieuwe laptops., waarmee ze efficiënter en effectiever kunnen werken met een goede verbinding. De klachtenstroom over de slechte digitale omgeving is hiermee ook verdwenen

2.4 HR

Afbouw van onderaannemers

In 2025 lag de focus vooral op het afbouwen van de inzet van 26 onderaannemers bij BG. Samen keken we hoe we hun kennis en ervaring goed konden overdragen aan de gebiedsteams. We hebben in kaart gebracht welke expertise nodig was, hoeveel medewerkers we moesten werven en wat dit betekende voor de grootte en samenstelling van de teams. Er is een gezamenlijke wervingsactie opgezet. Deze heeft ervoor gezorgd dat er voldoende medewerkers zijn aangenomen, met de juiste kennis en vaardigheden om de cliënten goed te begeleiden. Voor een aantal specifieke

expertises is maatwerkscholing aangeboden aan medewerkers. De gebiedsteams zijn hierdoor gegroeid. Sommige teams zijn zo groot geworden dat ze zijn opgesplitst, bijvoorbeeld in twee wijkteams. Deze teams werken nauw met elkaar samen en blijven expertise met elkaar delen.

Met alle onderaannemers, die beschermd wonen bieden, zijn in april/ mei capaciteitsafspraken gemaakt voor 2026 met daarbij de afspraak om in de rest van 2025 toe te werken naar de afgesproken capaciteit. In de afspraken is rekening gehouden met het aantal plekken en de productmix. Tevens hebben er gesprekken plaats gevonden met alle safehouse partners en is een selectie gemaakt voor een verdere samenwerking in 2026.

Transformatieopgave 'Siem Academie'

Naar aanleiding van het Radar-rapport en de transformatieopgave 'Siem Academie' zijn we gestart met het ontwikkelen van een gezamenlijke visie op leren en ontwikkelen binnen Siem. Daarnaast hebben we samen nagedacht over hoe we leren, verbeteren en ontwikkelen meer in interactie en dialoogvorm kunnen geven. Deze gesprekken en ideeën vormen een belangrijke basis en krijgen in 2026 een vervolg.

Verdere uitwerking van de HR-strategie

In 2025 hebben we verder gewerkt aan HR-thema's waar eerder nog geen duidelijke afspraken over waren. Het gaat hierbij onder andere om het werken met stagiaires, het behouden van de verbinding met de moederorganisaties en de inzet van ervaringsdeskundigen. Deze onderwerpen zijn gezamenlijk besproken met teamleiders, moederorganisaties en HR-adviseurs van de moederorganisaties. Deze manier van samenwerken wordt als prettig ervaren. Het versterkt de verbinding tussen Siem en de moederorganisaties en zorgt direct voor draagvlak voor de gemaakte afspraken.

In 2025 is aandacht besteed aan het maken van eenduidige afspraken tussen de betrokken organisaties binnen de gemengd-wonenprojecten. Door de verschuiving van deze projecten naar Siem in 2023 ontstond behoefte aan gezamenlijke kaders voor o.a. werving en selectie, aansturing van het locatieteam en capaciteitsafspraken, evenals processen rondom suïcide en agressie. De verschillende werkwijzen van de moederorganisaties leidden tot onduidelijkheden voor medewerkers. Daarnaast is de rol van coördinator gemengd wonen uitgebreid met teamleiders-verantwoordelijkheden. Dit moet leiden tot één herkenbare, centrale aansturing en het mogelijk maken om de samenwerking tussen de verschillende organisaties beter af te stemmen. In 2026 wordt de samenwerking verder verdiept.

2.5 Medewerkers

Formatie

- De functiemix van medewerkers in de gebiedsteams komt in 2025 redelijk overeen met de overeengekomen zwaardere functiemix. De procentuele verdeling A-B-C in 2025 is 15-46-39 ten opzichte van functiemix 10-55-35 (functiemix inkoop 30-40-30).

Verzuim

- Het verzuim lijkt hoger dan de vijf procent norm die is gesteld in de contractvoorwaarde vanuit de opdracht van de Regio. Echter het verzuimpercentage voor Siem is nog niet eenduidig weer te geven, omdat de tien moederorganisaties niet allemaal dezelfde definitie en segmentering hanteren voor Siem.

2.6 Samenwerking binnen het netwerk

De samenwerking met de regio verloopt goed. Zaken die aandacht verdienen, worden uitgesproken en opgepakt. Het ingezette proces inrichting SLT vraagt aandacht, waarbij de ervaring en inrichting van Siem in deze ontwikkeling goed meegenomen dient te worden. De samenwerking tussen de moederorganisaties ten behoeve van Siem is intensiever geworden omdat een aantal verbinders (van de moederorganisaties) onderdeel is geworden om bepaalde thema's concreet mee uit te werken en hierin ook een verantwoordelijkheid nemen. Ook de contactpersonen van de moederorganisaties zijn direct betrokken bij de Fte inzet die nodig is om de warme overdracht van onderaannemers naar Siem goed af te stemmen.

De samenwerking met ketenpartners verloopt doorgaans positief. Nieuwe ontwikkelingen pakken we over het algemeen gezamenlijk op, voorbeelden hiervan zijn de buurtkamers, langdurige ondersteuning. RADAR adviesbureau heeft in 2025 een onderzoek gedaan naar de maatschappelijke impact van Siem. Medio september presenteerde zij de eerste onderzoeksresultaten. In 2026 kregen de aanbevelingen vanuit het onderzoek een plek in het jaarplan van Siem.

2.7 Doelstellingen Planning & Control 2025

Jaarlijkse verantwoording

De financiële verantwoording is het sluitstuk van de jaarlijkse verantwoording aan de gemeente voor de ontvangen lumpsumfinanciering, naast:

- De bestuursverklaring op de cliëntaantallen berichtenverkeer jaarlijks per 1 maart,
- De daaraan gekoppelde afrekening/vaststelling definitieve taakbudgetten,
- En onze kwartaalrapportages.

De financiële verantwoording 2024 is door accountant PwC gecontroleerd volgens een gezamenlijk met de gemeente vastgesteld controleprotocol passend bij de taakgerichte financiering. Uit deze controle volgt geen volledige controleverklaring maar een zogenaamde rapportage van bevindingen. De gestempelde financiële verantwoording is samen met de rapportage van bevindingen aangeboden aan de regio.

Vaststellen begroting 2026

Op 29 November is de begroting 2026 goedgekeurd in het POHO-overleg. Dit besluit wordt nog bevestigd door de regio middels een bevestigingsbrief lumpsum 2026.

Uitvoeren planning & control cyclus

Voor 2025 is de P&C kalender gevolgd. P&C kalender voor 2026 is in overleg reeds vastgesteld. Elk kwartaal organiseren we sessies met de gemeente om zowel op inhoud als op lumpsum budget de voortgang te bespreken en acties op te volgen.



Risicomanagement

De gezamenlijke risicoanalyse zetten we samen met de gemeente over naar een matrix. Deze matrix wordt in partnership geactualiseerd. In Q3 zijn afspraken gemaakt met contractmanager regio & accountmanager Siem om deze gezamenlijk op te pakken. Opvolging hiervan vindt plaats in Q1 2026.

Rechtmatigheid

Jaarverantwoording 2024 is afgerond.

Lijncontroles 2025 zijn uitgevoerd (memo Q3-Q4 in afrondende fase). Lijncontrole Q1 uitgebreid i.v.m. onvoldoende gemandateerde ondersteuningsplannen. Uit uitbreiding van steekproef Q1 en lijncontrole Q2-4 geen opvallendheden.

De oorzaak en resultaten van lijncontroles zijn besproken met de netwerkmanager. In 2025 het belang van de juistheid en volledigheid van de ondersteuningsplannen nogmaals benadrukt bij de gebiedsteams. Eén van de transformatieopgaven is een elektronisch ondersteuningsplansysteem. Pilot hiervan start in Q1 2026.



Hoofdstuk 3. Taakbudget



3.1 Concept Cliëntaantallen 2025

	# cliënten regio 31-12-2024	Ingroei gemiddeld	2025					# cliënten regio 31-12-2025
			Afbouw naar	begroot gemiddeld	Concept gem. realisatie	Verschil		
Begeleiding	4.677	100%		4.677	4.536	-141	-3,0%	4.410
Dagopvang	659	100%		659	637	-22	-3,4%	613
Unieke cliënten begeleiding & dagopvang					4.982			
Beschermd Wonen	776	100%	762	773	753	-20	-2,6%	718
Gemengd Wonen - BW	35			35	28	-7	-20,5%	19
Totaal BW	811			808	781			737

- Aantal cliënten **Begeleiding** gemiddeld 4.536 cliënten in zorg. In december 2024 ontvingen 4.677 cliënten begeleiding en in december 2025 daalde dit aantal naar 4.410 cliënten. Dit is een daling **5,7%** van 267 cliënten in 2025. De daling in cliëntaantallen in 2025 is deels te verklaren door het afschalen van de onderaannemers (234 cliënten uit zorg gemeld). 430 cliënten zijn van de OA geland in de gebiedsteams van Siem.
- Aantal cliënten **dagopvang** is gedaald naar 613 cliënten in zorg per 31-12-2025. Sinds het vaststellen van het OAD-kader gaan cliënten OAD naar Kikmaat. Dit betekent dat Siem enkel nog cliënten dagopvang in zorg neemt. Dit zijn ouderen cliënten zonder ontwikkelingsperspectief met de verwachting langdurig in de dagopvang. De uitstroom voor deze doelgroep is overgang naar de WLZ of overlijden. We verwachten een stijging aan cliëntaantallen voor deze groep cliënten. Eind 2025 zullen de OAD-cliënten binnen Siem omgezet worden naar Kikmaat (in totaal 70 cliënten).
- **Beschermd Wonen**: Sinds de start van het plan van aanpak 'afbouw cliëntaantallen' naar 762 per 31 december 2025 is het aantal cliënten van 779 cliënten (31 maart 2025) naar 718 cliënten gedaald per eind december (excl. Gemengd Wonen). Het aantal cliënten gemengd wonen daalde binnen het taakspoor gemengd wonen, van 26 (31 maart 2025) naar 19 cliënten eind december 2025. Dit betekent niet dat deze cliënten de woning verlieten, een deel hiervan is blijven wonen in hetzelfde appartement. Zij krijgen nu geen begeleiding meer. Hierdoor zijn er nu een minder aantal plekken gemengd wonen voor beschermd wonen beschikbaar.

3.2 Beschermd wonen

Dashboard beschermd wonen



Laatste verversing: 11-2-2026

Dit rapport is gebouwd op het berichtenverkeer in combinatie met de declaratieregels. Door de huidige inrichting in ONS is er geen koppeling met de locaties mogelijk. Zie het tabblad 'Toelichting' of de informatieknoppen in de grafieken voor verdere toelichting op het rapport.

Jaar, Maand, Dag

2025

Gemeente

Alle

In zorg (aantal cliënten)

737

Instroom (aantal cliënten)

299

Uitstroom (aantal cliënten)

380

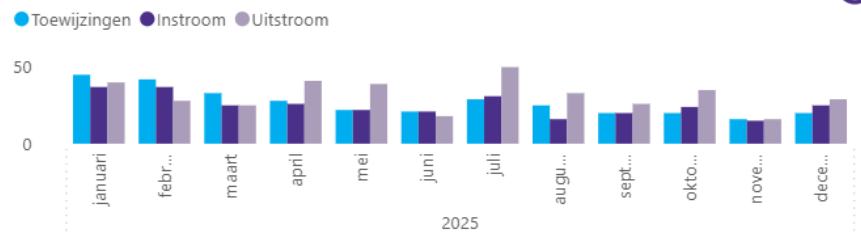
Gemiddelde wachttijd (dagen)

105

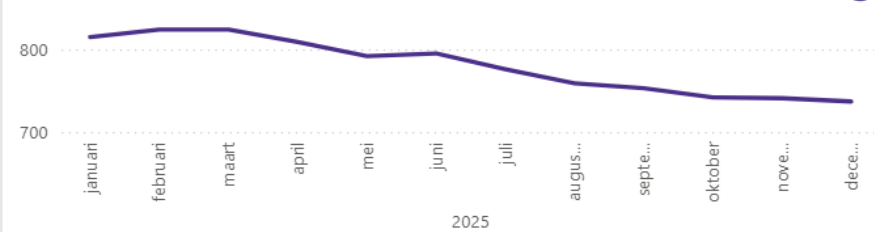
Wachtrij (aantal cliënten)

145

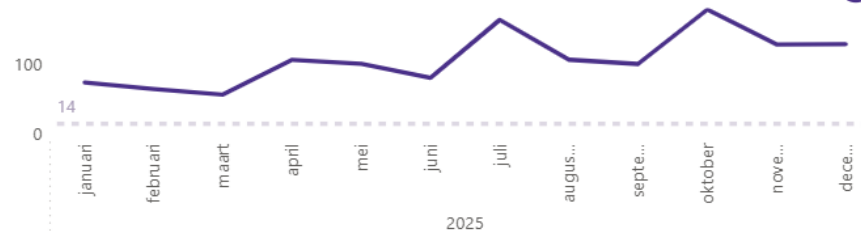
Toewijzingen, Instroom en Uitstroom cliënten per Maand



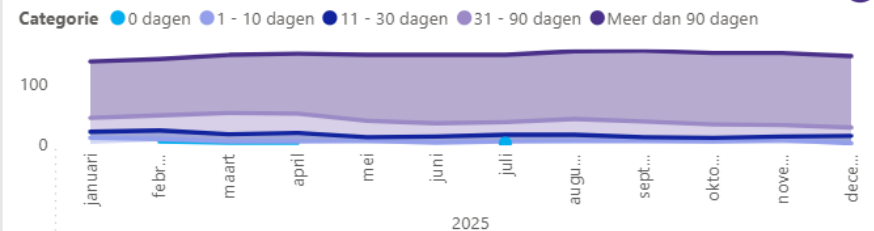
Aantal cliënten in zorg per maand



Gemiddelde wachttijd per maand



Wachtrij aantallen per maand



Toelichting op dashboard Beschermd Wonen:

- Het aantal cliënten daalde per eind december naar 737 cliënten (waarvan 19 Gemengd Wonen cliënten). Gemiddeld zijn er in 2025 781 cliënten in zorg geweest (28 cliënten gemengd wonen & 753 sec. BW).
In Q2 bespraken we het plan van aanpak BW met de regio en maakten hiermee een start met de beweging naar capaciteitssturing. In Q3 & Q4 is veelal gestuurd op afbouw van plekken en toewerken naar een betere productmix per organisatie. Het capaciteitssturen vraagt om tijd om dit proces goed eigen te maken en te optimaliseren. Tevens vonden er in 2025 gesprekken plaats met onderaannemers over de beschikbare capaciteit voor 2026 en is de afbouw direct ingezet (226 plekken in Januari 2025 naar 178 plekken in December 2025).
- Afbouw in Safehouse-plekken van 33 plekken in maart 2025 naar 20 plekken in december 2025 (excl. 6 Safehouse plekken bij RIBW) Het opstellen van een beleid in de regio en het daardoor meteen hanteren van strengere voorwaarden voor plaatsing droeg hieraan bij. Per 1 januari 2026 zijn er 8 Safehouses gecontracteerd via een raamwerkovereenkomst.
- We zien een steeds complexere doelgroep die veel acties voorafgaand aan een plaatsing vraagt. Dit heeft geresulteerd in een verhoging in gemiddelde wachttijd per maand en inzet van zwaardere zorg (BW 24uur) in 2025.
- Gemiddelde wachttijd (van cliënten die in zorg zijn gestroomd in 2025) is per december 105 dagen. De wachttijd is gestegen t.o.v. de rapportage over augustus 2025. Dit komt omdat de afdeling Zorgadministratie de datum van de 301 berichten met huisvesting met t.w.k. aan het aanpassen is. Begin februari vinden voor de laatste dertig cliënten de controles op de correcties plaats. In het dashboard is nog geen onderscheid zichtbaar tussen cliënten die wachten op een DAT-gesprek en cliënten van wie de WAT al is afgegeven en die wachten op plaatsing binnen Beschermd Wonen.

Toelichting op parameters dashboard Beschermd Wonen:

- *Aantal cliënten in zorg per maand:* Weergeeft het aantal cliënten in zorg op de laatste dag van de maand.
- *In- en uitstroom:* Het aantal in- en uitstromen van cliënten per toewijzing aan de hand van datum start declaratieregel (instroom) en stop declaratieregel (uitstroom).
- *Gemiddelde wachttijd (dagen):* het gemiddeld aantal dagen tussen datum toewijzing (301 bericht) en start zorg (startdatum intern product). Dit is de gemiddelde wachttijd van mensen die in 2025 instroomden.
- *Wachttijd (aantal cliënten):* Het aantal cliënten met een toewijzing (301 bericht) en nog geen start zorg (geen declaratieproduct gestart).

Wachttijd huidige wachtlijst: Het gemiddeld aantal dagen tussen datum toewijzing (301 bericht) en einde selectie periode (voor Q3 – Aug 2025) voor cliënten die op dit moment nog op de wachtlijst staan.

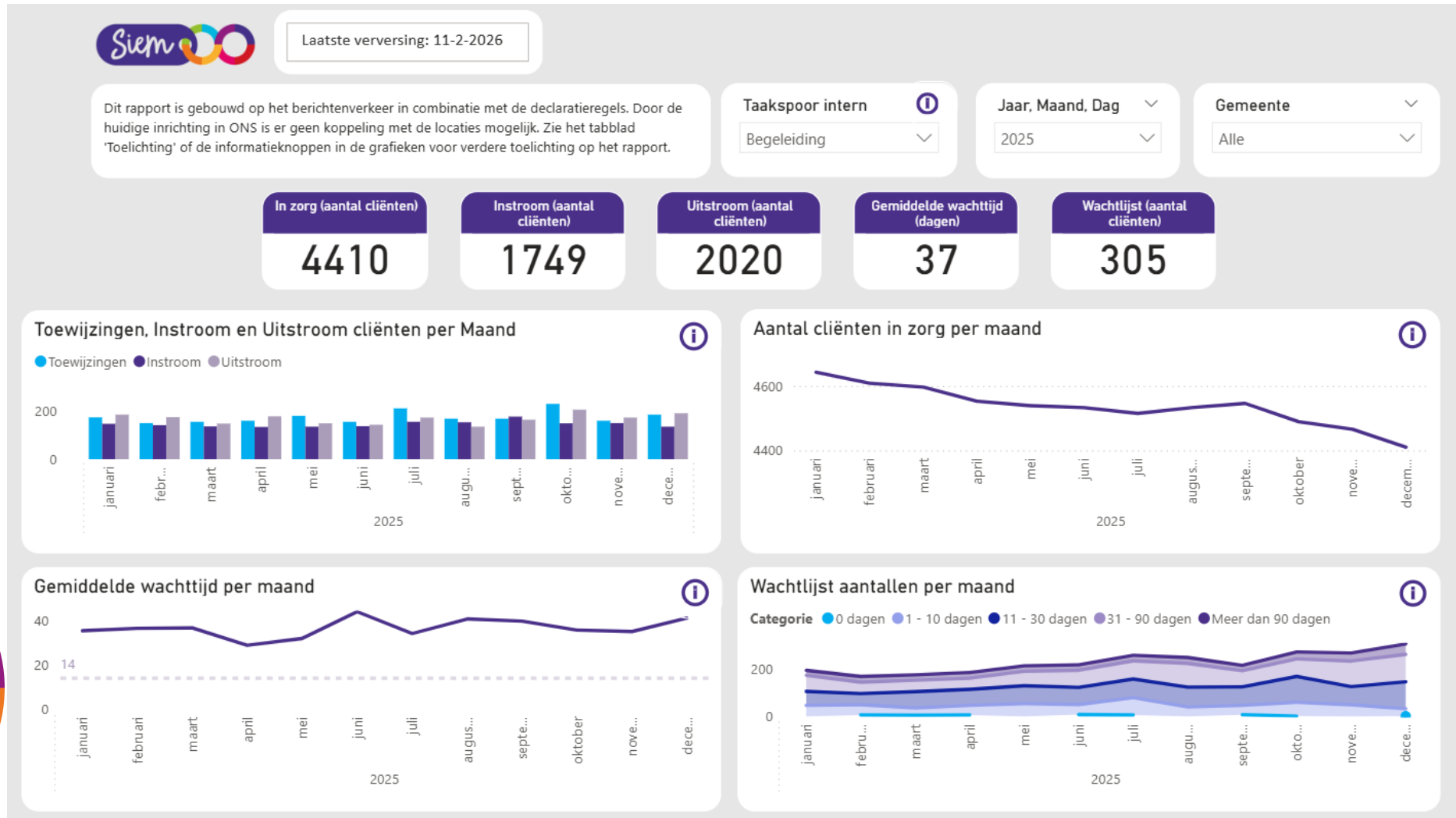
Grafiek toewijzingen, instroom en uitstroom cliënten per maand: De toewijzing is het 301 bericht vanuit de gemeente met de ingangsdatum van de toewijzing. In- en uitstroom cliënten is het aantal in- en uitstromen van cliënten per toewijzing aan de hand van de datum van de start/einde van het interne product.

Grafiek gemiddelde wachttijd per maand: Weergeeft de gemiddelde wachttijd van cliënten die in zorg zijn gekomen in de desbetreffende maand.

Grafiek wachtlijst aantallen per maand: Weergeeft de wachtlijst aantallen op de laatste dag van de maand.

3.3 Begeleiding

Dashboard begeleiding



Toelichting op dashboard Begeleiding:

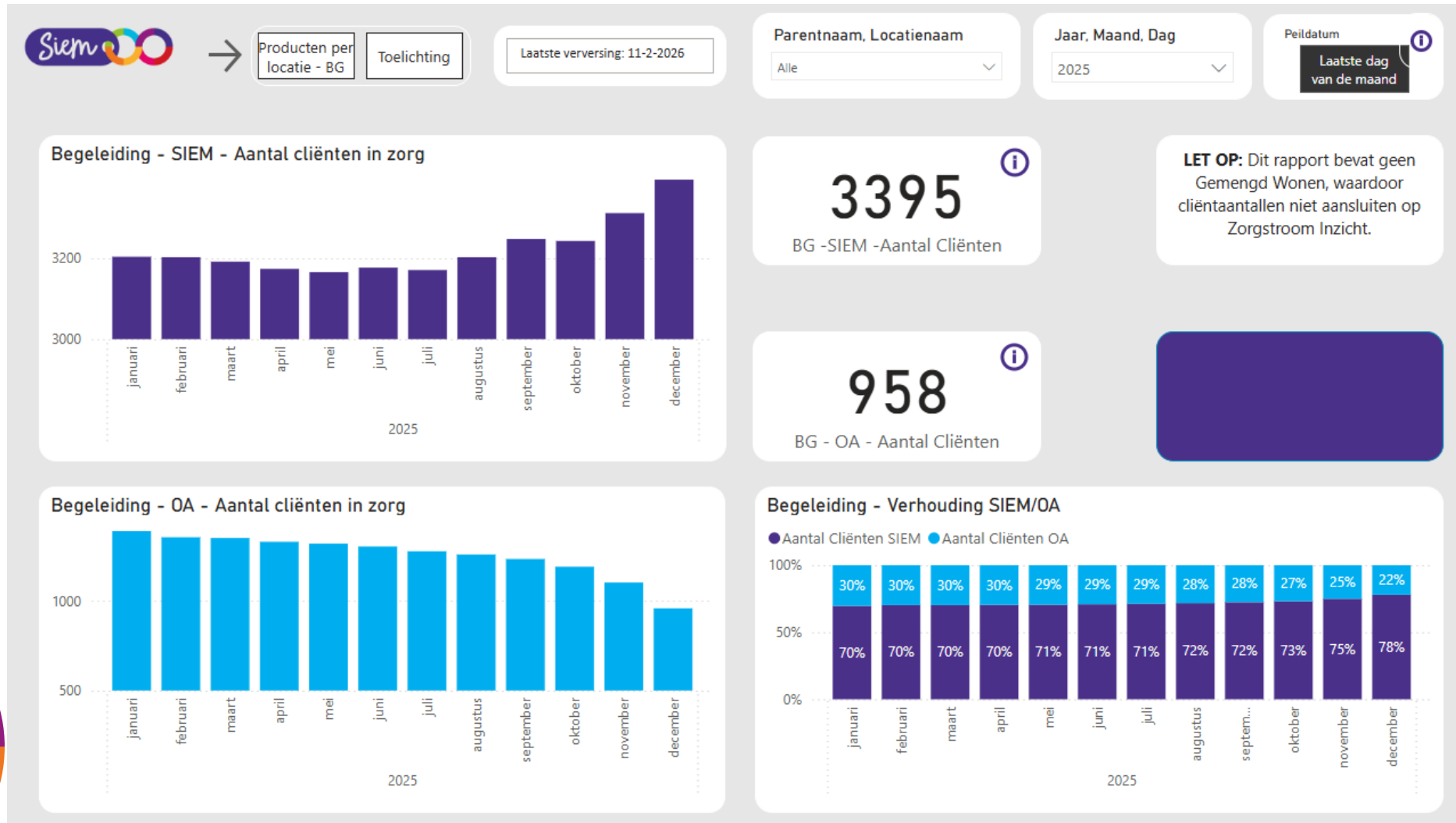
- Het aantal cliënten in zorg van 4.410 per december, daalde ten opzichte van december 2024 (4.677 cliënten). In 2025 zijn er wat schommelingen in cliëntaantallen. Dit is een afname van 267 cliënten, ofwel 5,7%.
- De gemiddelde wachttijd in dagen van cliënten die in zorg zijn gekomen is 37 dagen. Dit is in zorg cliënten begeleiding en in zorg cliënten dagopvang. Helaas is het op dit moment niet mogelijk deze wachttijd te splitsen naar taakspoor. Dagopvang heeft een opstuwend effect in de gemiddelde wachttijd.
- De wachtlijst blijft in 2025 redelijk consistent. Deze wachtlijst bestaat uit cliënten waarvan de beschikking is afgegeven en de cliënt nog niet volledig in zorg is gemeld (administratief). Voor een deel van deze cliënten is reeds contact geweest tussen cliënt en screeners & matchers/begeleiders.

Toelichting op parameters dashboard Begeleiding:

Voor verdere toelichting zie toelichting op parameters dashboard beschermd wonen.

Wachttijd & Wachtlijst begeleiding: Een toewijzing voor dagopvang komt in eerste instantie binnen als een toewijzing begeleiding. Bij plaatsing van een cliënt op dagopvang, start er een intern dagopvang product. Dit betekent dat de wachtlijst en wachttijd op dashboard begeleiding een combinatie is van begeleiding en dagopvang.

Dashboard begeleiding Siem/OA



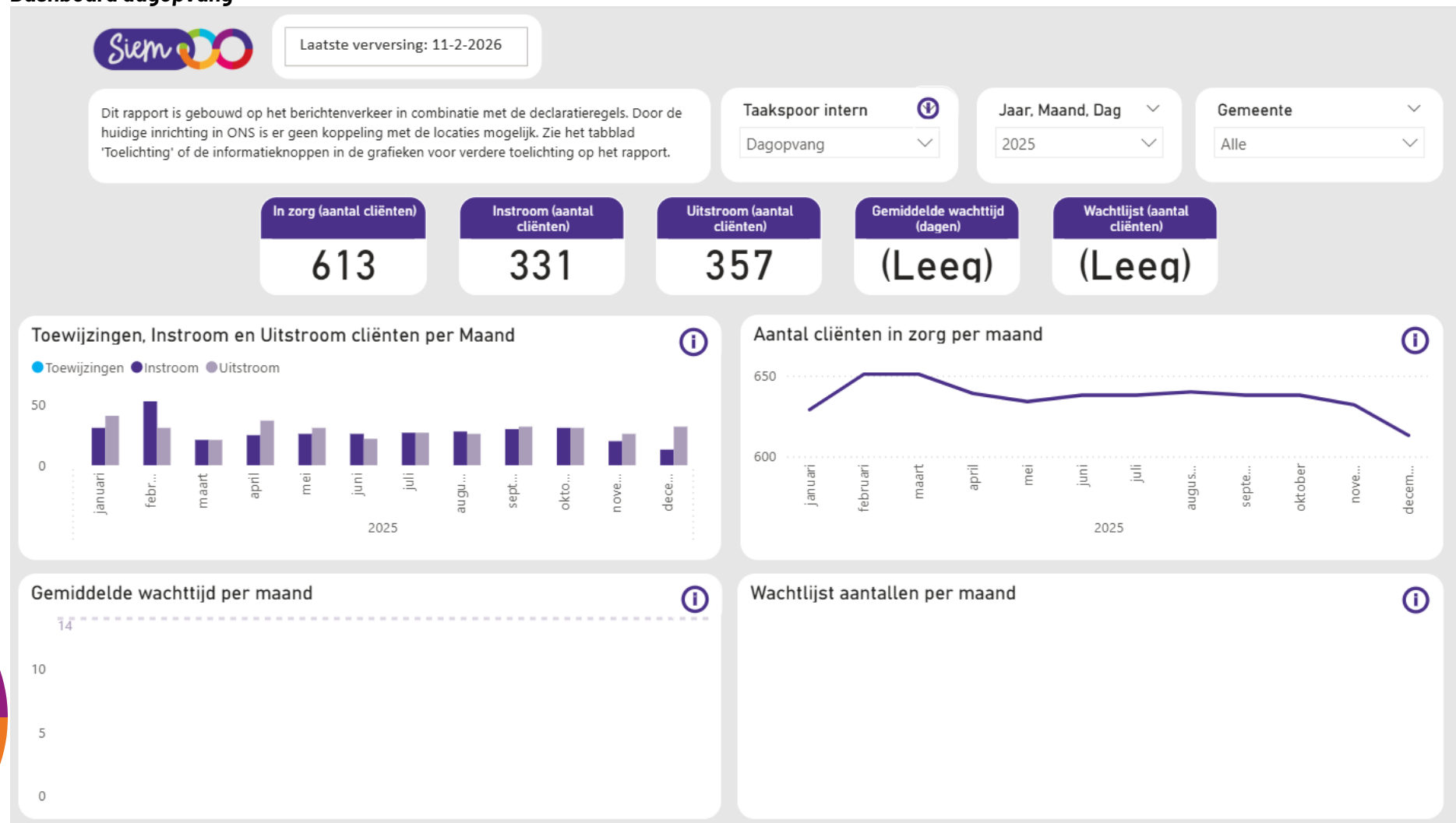
Toelichting op dashboard begeleiding Siem/OA:

- Dashboard begeleiding Siem/OA geeft het aantal (en verdeling in percentages) cliënten Siem (moederorganisaties)/OA. In de grafieken Begeleiding – Siem – aantal cliënten in zorg & OA versie is een verschuiving van cliënten OA naar Siem zichtbaar.
- In 2025 is er afscheid genomen van 26 onderaannemers. Vanaf september is de beweging zichtbaar. Per saldo zijn er 234 cliënten die uit zorg zijn gegaan. Er zijn 430 cliënten over gegaan van OA naar een gebiedsteam van Siem. De verdeling van het aantal cliënten tussen MO en AO was in december 2024 70% t.o.v. 30%, dat is in december 2025 78% t.o.v. 22%. 9 onderaannemers hebben in 2026 een raamwerkovereenkomst met Siem voor de Begeleiding van cliënten.
- Er zijn per januari 2026 nog 160 cliënten in afwachting van de uitslag van een aanvraag van PGB.



3.4 Dagopvang

Dashboard dagopvang



Toelichting op parameters dashboard dagopvang:

Voor verdere toelichting zie toelichting op parameters dashboard beschermd wonen.

Wachttijd & Wachtlijst dagopvang: Een toewijzing voor dagopvang komt in eerste instantie binnen als een toewijzing begeleiding. Bij plaatsing van een cliënt op dagopvang, wordt er een intern dagopvang product gestart. Dit betekent dat de wachtlijst en wachttijd op dashboard begeleiding een combinatie is van begeleiding en dagopvang.

Toelichting op dashboard dagopvang:

- Sinds januari 2025 wordt gewerkt vanuit vastgesteld OAD-kader en gaan cliënten OAD naar Kikmaat. Per 1 Januari 2026 zijn 70 OAD-clieñten (66 cliënten bij MO en 4 cliënten bij OA) van Siem omgezet naar Kikmaat.
- Dit betekent dat Siem enkel nog cliënten dagopvang in zorg neemt. Dit zijn over het algemeen oudere cliënten zonder ontwikkelingsperspectief, zij stromen uit naar de WLZ of overlijden. Zij hebben langdurige dagopvang nodig, waarbij ook dagdelen in de doorlooptijd worden uitgebreid omdat de ouderen verder achteruitgaan in hun gezondheid. We verwachten een stijging aan cliëntaantallen en een langere doorlooptijd voor deze groep cliënten.

Bijlagen

Cliëntaantallen 2025

Begeleiding (incl. GW) cliëntaantallen	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Gemiddeld
Alphen-Chaam	62	60	58	54	48	46	48	47	52	48	45	44	51
Baarle-Nassau	56	57	54	52	49	47	50	51	53	53	56	59	53
Dongen	187	188	186	192	197	200	202	187	189	188	183	178	190
Gilze en Rijen	239	242	242	238	245	244	239	236	236	226	217	215	235
Goirle	181	179	181	180	177	175	173	171	168	170	163	164	174
Heusden	366	354	353	349	348	353	359	359	363	361	353	343	355
Hilvarenbeek	132	136	139	143	137	135	135	139	138	135	133	131	136
Loon op Zand	219	219	219	219	217	217	210	215	217	221	215	215	217
Oisterwijk	262	260	265	258	256	258	263	271	274	269	271	269	265
Tilburg	2.939	2.914	2.900	2.868	2.865	2.858	2.836	2.857	2.856	2.818	2.830	2.792	2.861
Totaal	4.643	4.609	4.597	4.553	4.539	4.533	4.515	4.533	4.546	4.489	4.466	4.410	4.536
Dagopvang cliëntaantallen	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Gemiddeld
Alphen-Chaam	14	15	14	11	13	13	14	12	12	12	12	12	13
Baarle-Nassau	14	15	14	13	12	11	11	8	9	10	9	8	11
Dongen	44	42	41	40	41	43	44	45	45	43	43	43	43
Gilze en Rijen	41	41	41	42	39	43	42	43	43	44	44	43	42
Goirle	33	32	33	30	33	35	34	33	33	32	31	28	32
Heusden	53	57	60	59	61	60	60	59	58	58	57	56	58
Hilvarenbeek	30	35	34	34	34	34	34	34	33	30	29	29	33
Loon op Zand	27	32	33	32	31	31	30	30	30	31	30	28	30
Oisterwijk	41	40	42	41	40	40	40	41	41	43	44	45	42
Tilburg	332	342	339	337	330	328	329	335	334	335	333	321	333
Eindtotaal	629	651	651	639	634	638	638	640	638	638	632	613	637
Beschermd Wonen cliëntaantallen	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Gemiddeld
Tilburg	781	790	790	777	765	768	748	733	727	718	718	718	753
Gemengd Wonen cliëntaantallen	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Gemiddeld
Tilburg	34	34	34	32	27	27	28	26	26	24	23	19	28
Totaal BW (incl. GW) cliëntaantallen	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Gemiddeld
Tilburg	815	824	824	809	792	795	776	759	753	742	741	737	781