

PlusTeam



# Jaarverslag en jaarrekening 2017

PlusTeam



## Voorwoord

Het sociaal domein is de laatste jaren enorm veranderd. In het kader van de participatiesamenleving en kostenbesparing heeft de overheid vanaf 2015 drie grote taakgebieden onder verantwoordelijkheid van de gemeenten gebracht.

Twee daarvan zijn (deels) ondergebracht bij het PlusTeam voor de gemeente Geldrop-Mierlo en Waalre.

Te weten de overheveling van de begeleiding, ondersteuning en verzorging uit de Awbz naar de 'Wet maatschappelijke ondersteuning' (Wmo).

En vanuit de nieuwe Jeugdzorg zijn gemeenten nu verantwoordelijk voor de voorheen provinciale jeugdzorg, de jeugdbescherming en –reclassering, de Jeugd GGZ en de zorg voor licht verstandelijk gehandicapte jeugd.

De transformatiedoelen:

- Preventie en uitgaan van eigen verantwoordelijkheid en eigen mogelijkheden van burgers, jongeren en hun ouders, met inzet van hun sociale netwerk;
- Demedicaliseren, ontzorgen en normaliseren door onder meer het opvoedkundig klimaat te versterken in gezinnen, wijken, scholen en in voorzieningen als kinderopvang en peuterspeelzalen;
- Eerder de juiste hulp op maat bieden om dure gespecialiseerde hulp te verminderen;
- Integrale hulp aan gezinnen volgens het uitgangspunt 'één gezin, één plan, één regisseur'. Door ontschotting van budgetten ontstaan meer mogelijkheden voor betere samenwerking en innovaties in hulp aan jongeren;
- Meer ruimte voor professionals door vermindering van regeldruk;
- Dat mensen sneller geholpen worden bij zorg- of ondersteuningsvragen;
- Dat mensen die anderen zorg of hulp (willen) bieden, daarvoor alle ruimte en steun krijgen;
- Dat de omvang en de kosten van de verzorgingsstaat beperkt worden.

Dit vraagt onder meer om:

- het anders organiseren van de toegang tot collectief gefinancierde zorg en ondersteuning;
- meer samenhang in het aanbod van zorg, jeugdhulp en ondersteuning;
- meer en betere samenwerking tussen professionals, vrijwilligers en mantelzorgers;
- passende ondersteuning van mantelzorgers en zorgvrijwilligers;
- aansluiten bij de talenten en mogelijkheden van mensen zonder evt. beperkingen uit het oog te verliezen;
- meer zorg- en ondersteuningsdiensten, voorzieningen en hulpmiddelen die mensen in staat stellen thuis te blijven wonen;
- meer ruimte en stimulans voor zorginitiatieven van particulieren.

Dit alles vraagt om een grote cultuurverandering: een *transformatie*. Daarin zijn zowel de medewerkers van overheden en zorg- en welzijnsorganisaties betrokken, als de mensen die zorg nodig hebben en/of mantelzorg geven. Het omvat de hele participatiesamenleving: de samenleving waarin mensen meedoen naar vermogen, omkijken naar elkaar en dat er zorg en ondersteuning beschikbaar is voor de mensen die dat nodig hebben.

Het PlusTeam is opgericht om bij multiprobleem individuen of gezinnen deze kanteling vorm te geven, met het individu als uitgangspunt in zijn eigen leefomgeving. Kleinschalige zorg waarbij de regie bij de burger blijft. De zorg is het leven zelf, met voldoende tijd en ruimte voor ontmoetingen, zodat er weer echt contact mogelijk is tussen de zorgvrager en de professional. Samenredzaamheid, waarbij iedereen de mogelijkheid heeft om zijn eigen zorg te organiseren via zijn sociaal netwerk en gemeenschappen. Professionele zorg en technische ondersteuning zijn dienstbaar en aanvullend aan deze informele zorg, waarbij de PlusTeam medewerker, werkend vanuit de Sociale Netwerk Strategie het regieproces van de hulpvragende burger faciliteert en ondersteunt bij het maken van zijn eigen (gezins)plan.

Onze intenties zijn goed, maar de praktijk weerbarstig.

Burgers moeten wennen aan het feit dat ze zelf actiever moeten gaan deelnemen aan hun eigen proces. Sociale netwerken en gemeenschappen zijn er nog onvoldoende aan gewend om meer aandacht en tijd te hebben voor anderen. Zorgaanbieders zien hun rol veranderen. Professionals moeten vast omschreven doelen, procedures en richtlijnen durven loslaten. Meer als mens naast de

burger en zijn sociaal netwerk gaan staan en hem coachen, troosten en faciliteren, zodat hij zelf een keuze kan maken en de eigen professionaliteit in dienst stelt van deze vertrouwensband. Professionals durven pas echt te experimenteren, als ze weten dat ze bij calamiteiten terug kunnen vallen op hun werkgever. Gemeentelijke overheden moeten durven vertrouwen op de deskundigheid van hun professionals. Het PlusTeam, met de opdracht om koploper te zijn in dit gegeven, moet tijd en ruimte krijgen om te mogen experimenteren. Dit is belangrijk om beweging op gang te krijgen bij zowel aanbieders als burgers en zal effect hebben op de langere termijn. Door de grote caseload staat dat vaak onder druk. Gemeentelijke overheden, maatschappelijk middenveld en zorgaanbieders moeten uit hun comfortzone komen, door oude patronen los te laten en over hun eigen schutting heen te durven kijken. De focus moeten we nadrukkelijker richten op het (sneller) zelfredzamer maken van de burgers.

We hebben een goede start gemaakt, maar een transitie kan alleen maar slagen als de juiste coalities ontstaan van dwarsdenkers binnen en buiten de organisaties, samen met een veranderingsgezind bestuur. Wij kunnen het niet alleen; Wij moeten het **sámen** doen!



*Van verzorgingsstaat naar meer zelfredzaamheid*

Ans van der Velden-Coolen  
Manager PlusTeam  
Februari 2018

## Inhoudsopgave

Voorwoord.....	2
Inhoudsopgave .....	4
1. Algemene inleiding.....	6
1.1 Algemeen.....	6
1.2 Resultaatbestemming .....	8
2. Jaarverslag .....	9
2.1 Algemene toelichting en inleiding bij programma's.....	9
2.2 Programmaverantwoording .....	10
2.2.1 Onze opdracht .....	10
Totaal overzicht PlusTeam organisatie.....	18
2.2.2 Overzicht algemene dekkingsmiddelen.....	38
2.2.3 Overzicht onvoorzien, overhead en Vpb.....	38
2.3 Paragrafen .....	39
2.3.1 Weerstandsvermogen en risicobeheersing .....	40
2.3.2 Financiering .....	43
2.3.3 Bedrijfsvoering .....	46
2.4 Structuur PlusTeam .....	57
3. Jaarrekening .....	59
3.1 Balans .....	60
3.2 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling .....	62
3.3 Toelichting op de balans.....	63
3.4 Niet in de balans opgenomen verplichtingen.....	65
3.5 Het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening.....	66
3.6 Toelichting op het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening.....	67
3.6.1 Vennootschapsbelasting.....	68
3.6.2 Begrotingsrechtmatigheid .....	68
3.6.3 Analyse overzicht van baten en lasten .....	69
3.6.4 Overzicht van de incidentele baten en lasten.....	70
3.6.5 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) .....	71
3.7 Controleverklaring.....	72

### Typering van de PlusTeam medewerker door een externe.

Zo licht als het kan, zo zwaar als het moet.

Waar nodig creatief en buiten de lijntjes.

Maatwerk dus, passend bij de hulpvraag en zelfredzaamheid van het gezin.

Meestal vraagt het om een duidelijke regie van jou zonder dat je de regie overneemt.

Doel is nu interveniëren en morgen de zelfredzaamheid vergroten waarmee jij gelukkig weer overbodig wordt.

Je bent immers maar een passant in het leven van hen die jouw hulp nodig hebben.

Van jou vraagt dat vandaag inzet, betrokkenheid en deskundigheid maar morgen weer bescheidenheid.

Elke hulpvraag vraagt om de juiste persoon, op de juiste plaats en op het juiste moment. Want het uitgangspunt is één gezin, één plan en één regisseur, de hulpvraag moet jou dus passen.

De diversiteit van het team helpt je daarbij, evenals de back ups die er zijn voor zowel de inhoudelijke vraagstukken als de emotionele vraagstukken.

Want makkelijk is het niet altijd en je wilt ook jezelf zijn.

Om in het team te passen ben je authentiek, integer en toon je respect naar alle betrokkenen. Je geeft

erkenning aan anderen en durft er zelf ook om te vragen. Je houdt van de dynamiek in de hulpvragen, het team en jullie aanpak.

Geen dag is hetzelfde.

Jouw effectiviteit wordt naast je eigen kwaliteiten en kwetsbaarheden voor een deel bepaald door je omgeving.

Het werk vraagt soms snelheid van handelen en volle aandacht voor het gezin.

Wat jij nodig hebt is een platte organisatie, korte lijnen, weinig papierwerk en snelle besluitvorming.

En veel zelfsturing, dat past je goed. Je bent immers regisseur van je eigen leven en dat van anderen.

Daarvoor voel je je verantwoordelijk.

Jij maakt los wat vast zit en biedt gezinnen een nieuw perspectief.

Een positieve stip op de horizon, de moeite waard om voor te leven.

Dat is wat je doet en daarom werk je bij het PlusTeam.

*Door Boris Gordijn, Hightrustconsult, na afloop van bijeenkomst over kernwaarden en visie van het PlusTeam*

# 1. Algemene inleiding

## 1.1 Algemeen

Geachte lezer,

Bijgaand treft u het derde jaarverslag en jaarrekening aan van de GR PlusTeam, samenwerkingsverband tussen de gemeenten Geldrop-Mierlo en Waalre. Het betreft het boekjaar 2017, het derde operationele jaar van het PlusTeam. Daar wij een aantal diensten uitbesteden aan de Dienst Dommelvallei sluiten wij ons zoveel mogelijk aan op het format van de jaarverslagen en de jaarrekeningen van de overige organisaties die zij bedienen.

Op 1 januari 2015 was de grote "big bang" voor wat betreft de 3 decentralisaties. Niets was meer hetzelfde. Bestaande structuren waren veranderd, maar nog onduidelijk. Zorgprofessionals hadden een andere taak of zelfs een andere job bij een andere werkgever. Afspraken die gemaakt waren, zijn op papier geduldig maar in de praktijk weerbarstig. Het stof was nog niet neergedaald, maar de winkel wel open.

In het afgelopen jaar hebben we gemerkt dat partners elkaar steeds beter weten te vinden en dat de "concurrentie" onderling verminderd. Partners zoeken de samenwerking op, verwachtingen worden steeds beter vooraf gedeeld en we vinden elkaar makkelijker als dingen toch anders lopen. Het uitwisselen van informatie, in relatie tot de privacy blijft een zoektocht. Als alle betrokkenen samen met het gezin en hun netwerk de overleggen voeren is de communicatie transparant en is uitwisselen van informatie geen probleem. Ook de gezinsleden onderschrijven het belang van deze informatiedeling. Maar als gezinsleden met elkaar gebrouilleerd zijn of als betrokkenen "geheimen" hebben die ze niet willen delen, dan wordt het ingewikkeld. In het kader van privacy mag geen informatie gedeeld worden zonder toestemming, waardoor je juist in de casussen voortdurend op achterstand komt te staan. Kinderen die niet voldoende opvoedveiligheid hebben; ouders die onvoldoende geïnformeerd worden; of burgers krijgen onnodig een "stempeltje". Het gevolg is dat er vaak hernieuwde hulpverleningsprocessen worden opgestart, waarbij het wiel weer opnieuw uitgevonden moet worden en dus onnodig herhaling van onderzoeken, behandelingen en het oplopen van de kosten. Maar ook betrokkenen die zich onheus bejegend voelen en alles uit de kast trekken om via bezwaar, klacht of andere juridische procedures alsnog aan de benodigde informatie, zorginzet of financiële middelen proberen te komen.

In 2017 zijn we begonnen met het maken van reflectieverslagen door medewerkers bij het afsluiten van een casus, waarin zij terug kijken op hun vernieuwde rol als facilitator, ondersteuner en tijdelijke passant. In de blauwe blokken vindt u uitspraken uit deze verslagen. Deze korte verhaaltjes ondersteunen meer beeldend onze dagelijkse praktijk.

Deze casus werd begin 2015 direct aan het PlusTeam(PT) overgedragen. Er waren in de voorgaande periode al verschillende hulpverleningsvormen ingezet. De opdracht voor het PT lag met name op het voeren van regie teneinde het hulpverleningsproces, in het kader van de transitie, te continueren en waarborgen. Het verschil is dat het PlusTeam meer doet dan alleen de indicatiestelling. De werkwijze van het PlusTeam maakt mogelijk dat er, naast het ondersteunen van het gezin, regie gevoerd kan worden op de lopende hulp. Dit werkt positief, daar de klant één aanspreekpunt heeft en hierop terug kan vallen. Door langdurig ziekte van een collega werd de casus overgenomen door de Duo. Het gezin gaf te kennen het prettig te vinden dat de uitval niet heeft geleid tot een vreemde/andere contactpersoon. Het wordt als positief ervaren dat we vanuit het PlusTeam met duo-partnerschappen werken.

De PT-er heeft vanuit zijn expertise met name het verschil gemaakt richting de zorgen rondom de oudste dochter, daar zij het nodig had om duidelijk aangesproken te worden op haar gedrag, en de consequenties van haar keuzes te overzien. Ouders vonden het prettig dat een externe hun ondersteunde in het stellen van kaders richting hun dochter, en zij ondanks het vrijwillige karakter, toch meer dwingend en dringend optraden. Zij kregen als ouders steeds meer positie en konden hierdoor hetgeen ze vanuit hulpverlening geleerd hadden beter in praktijk toepassen. De keuzes die zij hierin hebben moeten maken waren niet gering, denkend aan het toestemmen met een vrijwillig gesloten plaatsing, etc. Achteraf zijn ouders blij dat zij, mede gelet op de ontwikkelingen en het positieve resultaat, deze keuzes gemaakt hebben en hun dochter beschermd hebben tegen de invloed

afglijden te voorkomen. Het vertrouwen dat zij in het PlusTeam kregen, maakte tevens dat ouders hun zorgen over hun andere dochter tijdig durfden te delen. Hierop hebben wij in een vroeg stadium kunnen inzetten met beperkte middelen, om de zorgen en de zelfredzaamheid van het gezin te waarborgen. Een training sociale vaardigheden heeft ertoe geleid dat ouders meer 'rust' hebben gevonden v.w.b. het gedrag van hun jongste dochter.

Mevrouw heeft inmiddels haar eigen woning in Eindhoven. Dit ondanks dat het eerdere verzoek tot urgentie werd afgewezen. Op dat moment zat haar partner en vader van haar kind in detentie. In samenwerking met de betrokkenen van partner (reclassering, casemanager Penitentiaire Inrichting en de-escalatieteam Eindhoven), zijn er afspraken gemaakt met de woningbouwvereniging. Uiteindelijk heeft mevrouw een woning kunnen krijgen via de inschrijffaren van partner. De woning is in overleg op naam van mevrouw gezet, zodat zij en haar kind in de woning kunnen blijven wanneer de relatie wordt verbroken of wanneer partner recidiveert en terug moet naar detentie. Mevrouw heeft een uitkering, deze is overgenomen door gemeente Eindhoven, hierdoor is WIJ Eindhoven nu bij haar betrokken.

## 1.2 Resultaatbestemming

Het resultaat 2017 van het PlusTeam bedraagt € 40.147.

Afgesproken is dat het PlusTeam vooralsnog geen reserves mag opbouwen en dat het saldo terugbetaald dient te worden aan de gemeente Geldrop-Mierlo en Waalre. Het saldo is terugbetaald conform tabel hieronder.

	Terugbetaald aan de Gemeenten
Geldrop-Mierlo	€ 28.103
Waalre	€ 12.044
	<b>€ 40.147</b>



## 2. Jaarverslag

Het jaarverslag bestaat uit de programmaverantwoording en de paragrafen. Hiermee wordt er toelichting gegeven over het in 2017 gerealiseerde beleid.

### 2.1 Algemene toelichting en inleiding bij programma's

De programmaverantwoording bestaat uit het gerealiseerde programma "onze opdracht".

Onder deze paragraaf wordt de toelichting weergegeven. Ingegaan wordt op de drie "wat"-vragen:

- Wat wilden we bereiken?
- Wat hebben we ervoor gedaan?
- Wat heeft het gekost?

In een tabel zijn de begrote en werkelijke baten en lasten en het saldo daarop weergegeven. Voor de leesbaarheid van de tabel, in het bijzonder de kolom met het saldo, wordt opgemerkt dat:

- Zowel de lagere baten als de hogere lasten met een "-" bedrag worden weergegeven.
- Het saldo van baten en lasten staat met een "-" bedrag indien de gemeentelijke bijdrage aan het programma hoger is geweest dan begroot.
- Het saldo van baten en lasten staat met een "+" bedrag indien de gemeentelijke bijdrage aan het programma lager is geweest dan begroot.

Met andere woorden: een positief bedrag moet worden gelezen als een voordeel en een negatief bedrag als een nadeel.

De afwijkingen > € 10.000,- tussen begroting na wijziging en de realisatie over 2017 van programma 1 wordt toegelicht in het onderdeel "Analyse overzicht baten en lasten" van de jaarrekening.

## 2.2 Programmaverantwoording

### 2.2.1 Onze opdracht

#### WAT WILDEN WE BEREIKEN?

De twee gemeenten Geldrop-Mierlo en Waalre hebben als gemeenschappelijk doel: "Het verbeteren van de zelfredzaamheid en zelfregie van hun kwetsbare burgers en het creëren van een veilig en positief opvoed- en opgroei-klimaat voor de kinderen en jeugdigen in hun gemeenten."

Het PlusTeam heeft als voorliggende voorziening de twee lokale Centra voor Maatschappelijke Deelname (CMD) van de gemeenten Geldrop-Mierlo en Waalre. Zij bepalen, in overleg met de hulpvrager, welke inwoners in aanmerking komen voor ondersteuning vanuit het PlusTeam. Het gaat dan vaak over gezinnen met complexe en meervoudige problemen op verschillende leefgebieden die vaak langdurige ondersteuning nodig hebben. Naar schatting is in drie tot vijf procent van alle gezinnen in Nederland sprake van meervoudige en complexe problematiek. De overdracht van het CMD naar het PlusTeam moet zo soepel en zo laagdrempelig mogelijk verlopen, liefst zonder wachttijden.

De opdracht gevende gemeenten blijven volledig in positie als democratisch gelegitimeerd bestuur, met alle rechten en plichten die daarbij horen. Dat betekent dat verschillen altijd mogelijk blijven. Het PlusTeam is in principe alleen toegankelijk voor inwoners via het CMD. Op de arbeidsmarkt heeft deze dienst uiteraard een eigen entiteit als werkgever.



Het PlusTeam bestaat uit professionele HBO opgeleide hulpverleners, in dienst van het PlusTeam. Ze zijn daarmee onafhankelijk van andere zorgaanbieders, professionals die de kwetsbare inwoners van onze gemeenten (tijdelijk) ondersteunen, zodat zij weer op eigen kracht of in samenwerking met hun sociaal netwerk voldoende zelfredzaam zijn en blijven. Dit volgens het principe: "Zo licht als het kan en zwaar als het moet". "Maatwerk" is het toverwoord en daarbij de opdracht om met creatieve "out of the box" oplossingen te komen.

#### **Maatwerk.**

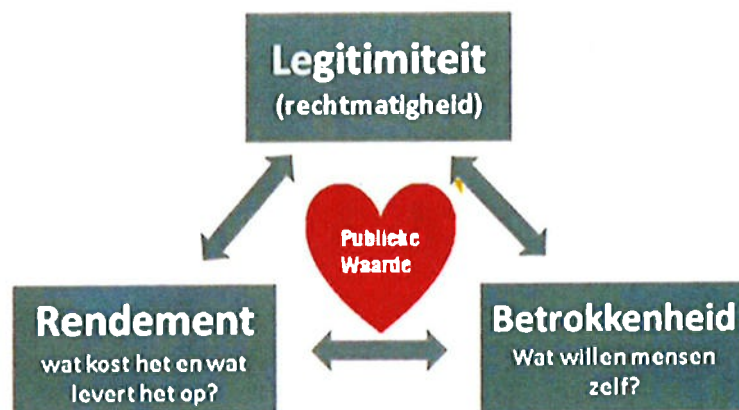
"Meer maatwerk leveren", "nieuwe wegen bewandelen", "snellere kortere routes", "Out of the box", zijn allemaal kreten die met deze transitie veelvuldig gehoord worden.

Maatwerk betekent per definitie dat het altijd afwijkt van de standaard! Elk gezin is uniek, dus elke oplossing ook. Dat geldt zeker voor de multiprobleem gezinnen!

Het instituut van Publieke waarden geeft aan dat weinig gemeenten gebruik maken van de discretionaire bevoegdheid die een overheidsorgaan toekomt. Het stelt "dat er een driehoeksrelatie is tussen legitimiteit, rendement en betrokkenheid. Als we hoog scoren op legitimiteit gaat dat vaak ten koste van het rendement en de betrokkenheid, waar we vaker zwaar onder de 0 scoren. Het stelt dat als we met minder legitimiteit genoegen nemen, we dan veel beter zullen scoren op betrokkenheid en rendement. Maar hiervoor is dus wel maatwerk nodig". Einde citaat.

De waardendriehoek van het Instituut voor Publieke Waarden is voor het bestuur leidend om gemotiveerd te kunnen afwijken om maatwerk te kunnen regelen. **Hiermee is maatwerk geen willekeur meer.**

Landelijk is er in een vijftal steden een pilot: "Inclusieve Stad (City Deal)". Die steden werken met deze waardendriehoek en delen hun praktijkervaringen.



Het succes was aansluiten bij de leefwijze van woonwagenbewoners en vragen naar de etiquette van het kamp. Mijn houding was nieuwsgierig zijn naar gewoonten en gebruiken van het gezinssysteem. Laagdrempelig in contact. Ik heb geleerd om in de toekomstige vergelijkbare casussen kortdurende indicaties af te geven met zeer duidelijke kaders.

### **Beschermd Wonen**

Met ingang van 1 januari 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor de voorziening beschermd wonen op grond van de Wmo 2015. Bij beschermd wonen gaat het om het bieden van onderdak en begeleiding aan personen met een psychische aandoening, die continue en op niet planbare tijden ondersteuning nodig hebben. De centrumgemeente Eindhoven is materieel verantwoordelijk voor het beschermd wonen en ontvangt hiervoor de financiële middelen. Voor Waalre, Geldrop-Mierlo en daarnaast voor 12 andere gemeenten in de regio, is de gemeente Eindhoven de aangewezen centrumgemeente. Het PlusTeam beoordeelt de Beschermd Wonen aanvragen voor de gemeente Geldrop-Mierlo en Waalre en heeft soms een specialistenrol voor andere gemeenten. In 2020 wordt deze verantwoordelijkheid naar de regiogemeenten overgedragen.

### **Onze opdracht samengevat:**

De opdracht van het PlusTeam is om bij te dragen aan het gemeenschappelijke doel van de gemeente Geldrop-Mierlo en Waalre. Dus:

- Vergroten van de zelfredzaamheid van de kwetsbare burgers.
- Regie bij de hulpvragers.
- Op basis van onze professionaliteit, samen met het gezin en het netwerk, het totale gezinsbeeld in beeld brengen en maatwerk leveren in wat zij nodig hebben en vragen. (1 gezin- 1 plan -1 coach, voor alle leeftijden op alle leefgebieden).
- Passende zorg: passend op dat moment, passend bij de behoefte van gezinsleden, passend bij hun wensen en specifieke situatie.
- Inzet van professionele ondersteuning alleen dan wanneer voorliggend veld en het sociaal steunsysteem te kort schiet of (tijdelijk) overvraagd wordt.
- Rekening houden met de effecten op langere termijn.
- De zorg staat centraal; doen wat nodig is. Volgens het principe: "Zo veel als moet en zo weinig als kan".
- De opdracht is om maatwerk te leveren en "out of the box" oplossingen te bedenken en daarin onze partners mee te nemen in het verhaal "achter de regeltjes".
- Motiveren en documenteren.
- Al werkend leren als PlusTeam, samen met andere partners, naar een beter resultaat voor onze kwetsbare burgers.
- Samen met het CMD en andere partners kijken naar mogelijkheden en oplossingen in het voorliggende veld. Blinde vlekken signaleren, rapporteren en mede faciliteren.
- Verbeteren van de tandems CMD-PT, partners in het voorliggende netwerk en collega professionals, door middel van wederzijdse consultatie en feedback, zodat beide organisaties blijven groeien.

### **VOOR WAARMERKINGSDOELEINDEN**

BDO Audit & Assurance B.V.

Datum: 29/03/2018

Behorende bij briefnr. 1805173

Paraaf ..... 

**Speerpunten 2017:**

1. Professionele deskundigheid en kwaliteit met daarin de vrijheid en autonomie om te handelen.
2. Tijd om te mogen leren en te verbeteren en ons daarin gesteund voelen door management, bestuur, politiek en samenleving.
3. Helderheid van wederzijdse verwachtingen in relatie tot onze samenwerkingspartners.
4. Een adequaat ICT systeem dat ons werkproces ondersteund en inzicht geeft in verbeteringsmogelijkheden met als ultieme wens een koppeling naar een systeem, waarvan de hulpvrager met zijn eigen netwerk eigenaar is van zijn eigen plan en acties.

**Formele documenten die in 2017 zijn vastgesteld door het bestuur.**

Naam	Periode	Vastgesteld in het Bestuur	Planning vaststelling nieuw beleidsplan
Voorwaarden voor aansluiting GBA-V	2017 e.v.	23-03-2017	
Procedure beveiligingsincidenten en datalekken	2017 e.v.	22-06-2017	
Jaarverslag en jaarrekening	2016	06-07-2017	juni 2018
Begroting 2018	2018	06-07-2017	juni 2018
KPI verslag archiefbeheer en verbeterplan	2017 e.v.	06-07-2017	juni 2018
Resultaat vragenlijst samenwerkingspartners	2017	06-07-2017	
Voorjaarsrapportage 2017	2017	06-07-2017	juni 2018
Representatieregeling PlusTeam	2017 e.v.	07-09-2017	
Regeling: Bijzondere verlofvormen PlusTeam	2017 e.v.	07-09-2017	
Reis- en verblijfskostenregeling PlusTeam	2017 e.v.	07-09-2017	
Najaarsnota 2017	2017	26-10-2017	oktober 2018
Aansluiten bij wlf Govroam landelijk netwerk	2017 e.v.	16-11-2017	
Interne controleplan 2017/2018	2017/2018	25-01-2018	december 2018
Uitgangspunten begroting 2019	2019	25-01-2018	december 2018
Accountantscontrole 2017	2017	25-01-2018	december 2017

**WAT HEBBEN WE ERVOOR GEDAAN?****Onze werkzaamheden in cijfers:**

Mevrouw werd in het eerste kwartaal van 2016 aangemeld. Er is sprake van behoorlijke psychiatrische problematiek. Ze heeft een laag zelfbeeld, is faalangstig, snel overprikkeld en kan slecht omgaan met veranderingen. Ze is aangemeld voor een specifieke behandeling bij Reinier van Arkel. Bij aanmelding is zij niet in staat om helemaal alleen te reizen door haar angsten en ze vindt het moeilijk om in openbare ruimtes te zijn. Ze komt bijna haar huis niet uit. Ze heeft behoeft

leeftijdsgenoten. Vanuit het PlusTeam is ondersteuning ingezet m.b.t. het zelfstandig trein reizen. Dit heeft de betrokken PlusTeam-medewerker zelf gedaan en is in stappen gebeurd. Mevrouw is uiteindelijk in 3 maanden tijd zelfstandig gaan reizen. In later contact met de behandelaar bleek dat ze toch door opa en oma wordt gebracht.

## Waalre

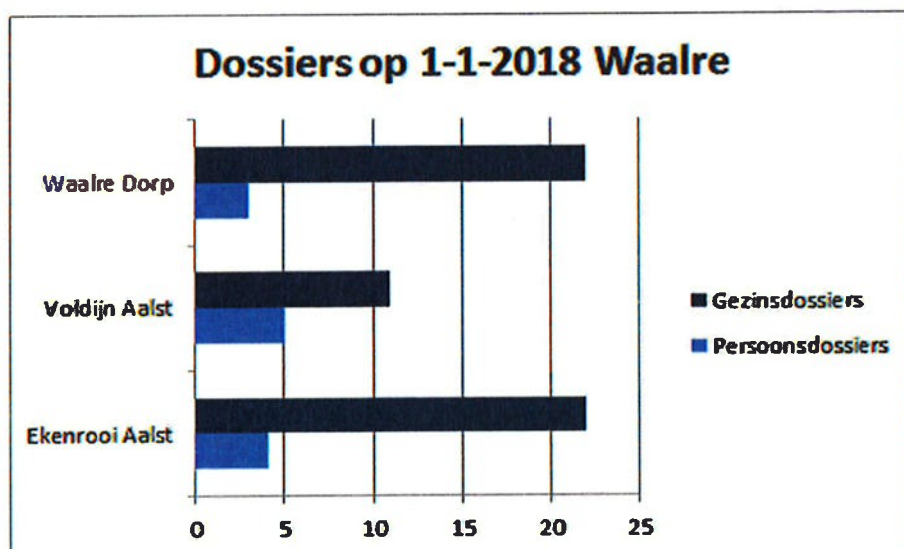
Aantal inwoners per 1-1-2017 16.936  
 Aantal huishoudens 7.315

### Hulp vragende burgers

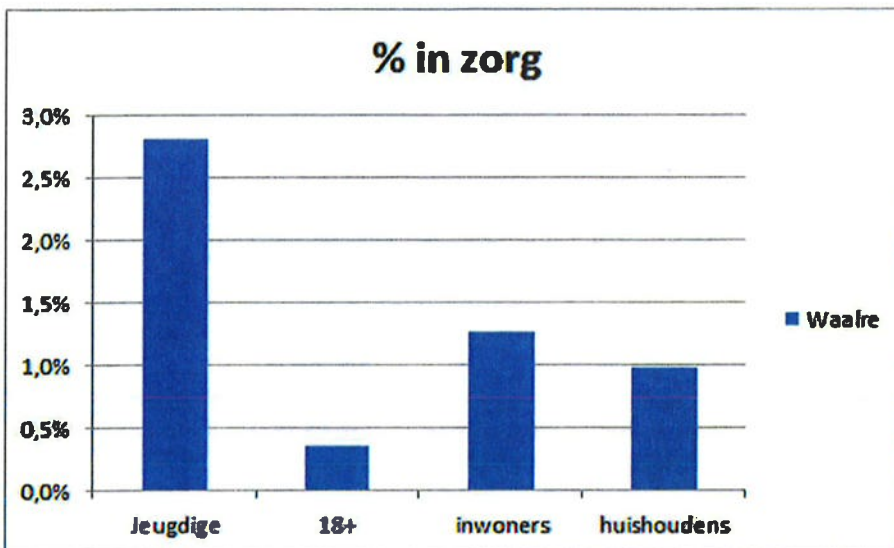
Begin 2017 werden er in Waalre minimaal 111\* gezinnen / inwoners gefaciliteerd en ondersteund door het PlusTeam. Op het einde van het jaar zijn er 77 huishoudens in zorg bij het PlusTeam, bestaande uit 14 persoonsdossiers en 57 gezinsdossiers. Het gaat in totaal om 213 personen. Waarvan:

ouder dan 18 jaar	112
jonger dan 18 jaar	101
man	106
vrouw	107

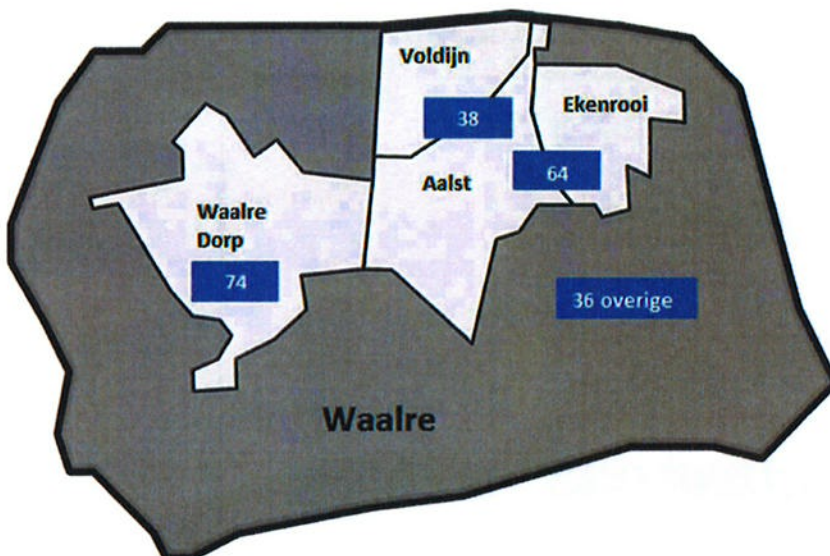
\* Door de start van een nieuw registratiesysteem zijn de cijfers van begin 2017 niet te vergelijken met de cijfers van eind 2017.



Aantal dossiers in Waalre per 1.1.2018



Percentage in zorg zijnde burgers per 1-1-2018



Postcodegebied waar betrokken gezinsleden wonen, gemeente Waalre eind 2017.

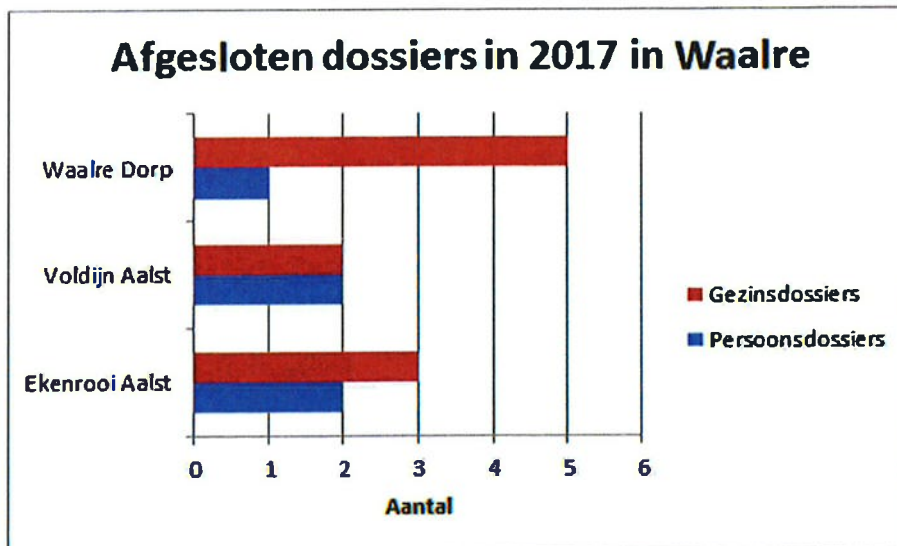
36 personen wonen in de regio gemeenten of zijn jeugdigen die elders zijn opgenomen of in een (netwerk)pleeggezin verblijven.

#### CBS gegevens

Het PlusTeam, als jeugdzorgaanbieder, is verplicht om 2 x per jaar de jeugdgegevens aan te leveren. In totaal hebben 128 jeugdigen uit Waalre in 2017 op enigerlei wijze ondersteuning gekregen van het PlusTeam waarvan 68 jongens en 60 meisjes. In 2017 zijn 50 trajecten gestart (27 jongens en 23 meisjes). En bij 26 jeugdigen is de zorg geëindigd (11 jongens en 15 meisjes).

#### Afgesloten dossiers uit Waalre:

In 2017 hebben we 15 dossiers uit Waalre afgesloten vanuit het nieuwe registratiesysteem. Het daadwerkelijk aantal is hoger. We komen hier later op terug. Zie bladzijde 24.



Afgesloten dossiers uit Waalre in 2017, verdeeld naar wijken.

Deze casus was mijn eerste ervaring met volwassen LVB-problematiek. Ik heb geleerd dat mensen met LVB vaak wantrouwend zijn jegens hulpverlening (is daarna bevestigd in andere casussen), omdat zij vaak ervaren hebben dat ze beoordeeld worden en dat anderen benadrukken wat niet goed gaat. Het heeft veel tijd gekost om vertrouwen te verdienen. Ook is mij opgevallen dat men wel gelijk de weg naar hulpverlening zoekt maar vaak als men al te lang met een probleem/vraag rond loopt zodat het meer moeite en tijd kost om e.e.a. op te lossen. Het is nuttig gebleken om met regelmaat contact te houden om te checken. Vaak bleek dan, na doorvragen, dat er toch een vraag/zorg was. Dit traject verliep eigenlijk heel rustig en in goede samenwerking. Totdat er plots in juni-augustus 2017 een acute situatie ontstond: relatie-zwanger-agressie in woning door medebewoners en vertrek naar buurgemeente. Helaas was het door de verhuizing lastig om haar te ondersteunen. Het heeft lang geduurd voordat de CJG van deze gemeente in beeld kwam, voornamelijk doordat mevrouw zich niet inschreef in deze gemeente. Gelukkig hebben we toch contact kunnen onderhouden en met de wijkagent en betrokken school toch kunnen monitoren hoe e.e.a. verliep. Uiteindelijk heeft er een warme overdracht plaatsgevonden naar deze gemeente.

## Geldrop-Mierlo

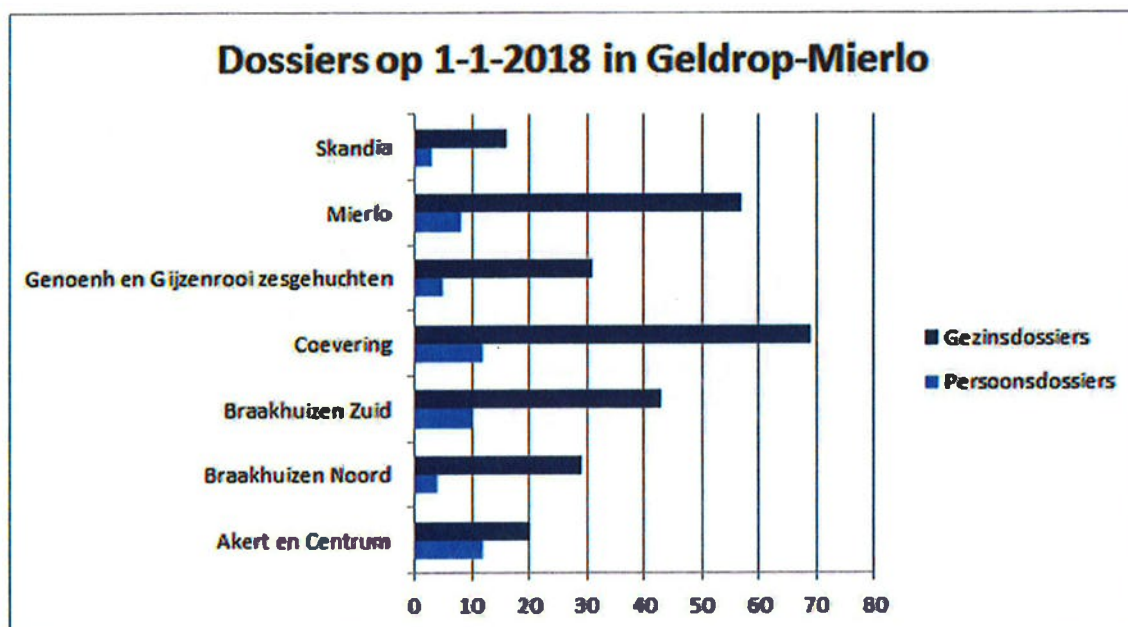
Aantal inwoners per 1-1-2017 39.065  
Aantal huishoudens 17.331

### Hulp vragende burgers

Begin 2017 worden er in Geldrop-Mierlo minimaal 385\* gezinnen / inwoners gefaciliteerd en ondersteund door het PlusTeam. Op het einde van het jaar zijn er 403 huishoudens in zorg bij het PlusTeam, bestaande uit 56 persoonsdossiers en 267 gezinsdossiers. Het gaat in totaal om 939 personen, waarvan:

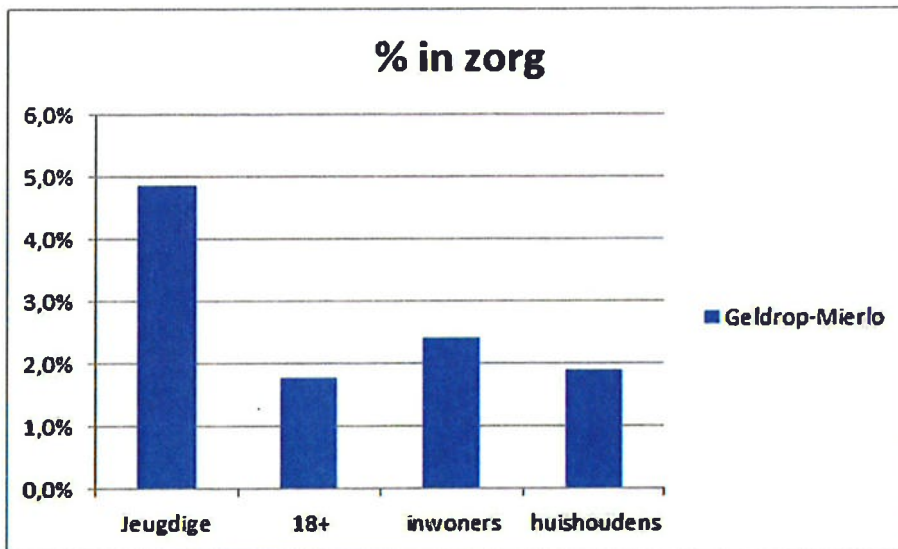
ouder dan 18 jaar	553
jonger dan 18 jaar	386
man	472
vrouw	467

\* Door de start van een nieuw registratiesysteem zijn de cijfers van begin 2017 niet te vergelijken met de cijfers van eind 2017.

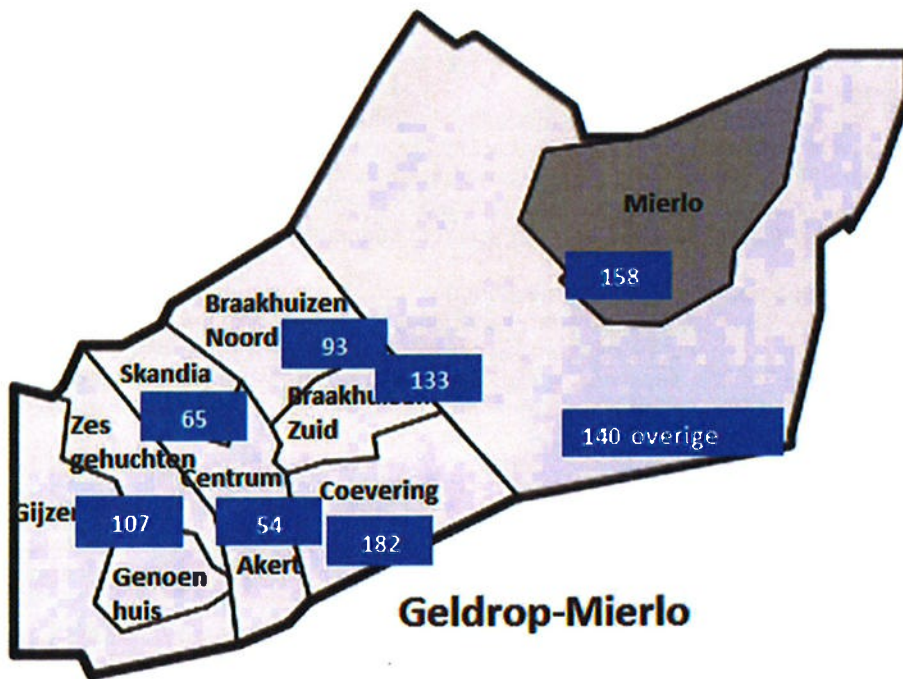


Aantal dossiers in Geldrop-Mierlo per 1.1.2018





Percentage in zorg zijnde burgers per 1-1-2018



Postcodegebied waar betrokken gezinsleden wonen, gemeente Geldrop-Mierlo eind 2017

**CBS gegevens**

Het PlusTeam, als jeugdzorgaanbieder, is verplicht om 2 x per jaar de jeugdgegevens aan te leveren. In totaal hebben 493 jeugdigen uit Geldrop-Mierlo in 2017 op enigerlei wijze ondersteuning gekregen van het PlusTeam waarvan 258 jongens en 235 meisjes. In 2017 zijn 126 trajecten gestart (61 jongens en 65 meisjes). En bij 68 jeugdigen is de zorg geëindigd (35 jongens en 33 meisjes).

**Afgesloten dossiers uit Geldrop-Mierlo:**

In 2017 hebben we 66 dossiers uit Geldrop-Mierlo afgesloten vanuit het nieuwe registratiesysteem. Het daadwerkelijk aantal is hoger. We komen hier later op terug. Zie bladzijde 24.

VERKLARING DOEL EN DOELMERKINGSDOELEINDEN

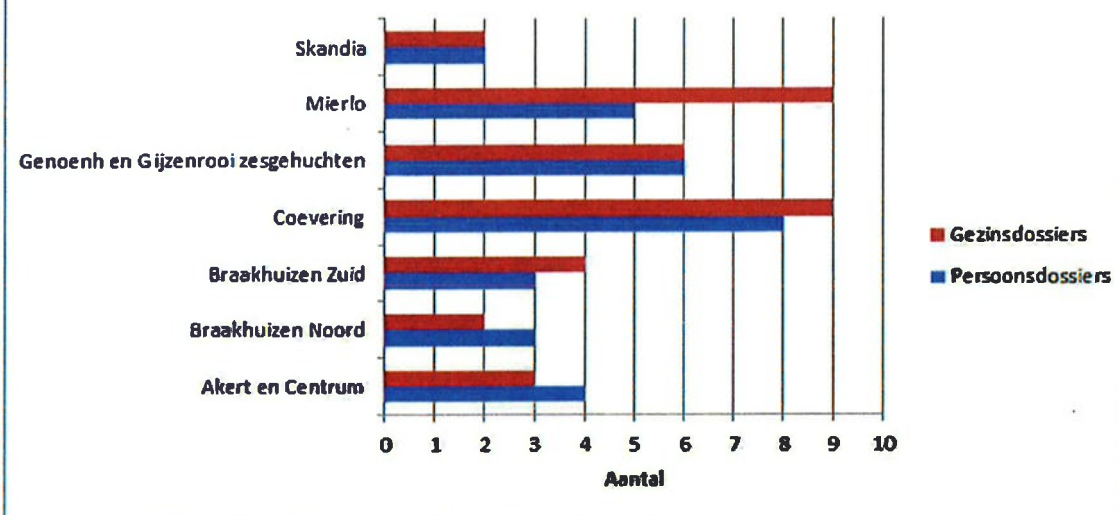
BDO Audit & Assurance B.V.

Datum: 29/03/2018

Behorende bij brief nr. 1805173

Paraaf ..... *MB* .....

## Afgesloten dossiers in 2017 in Geldrop-Mierlo



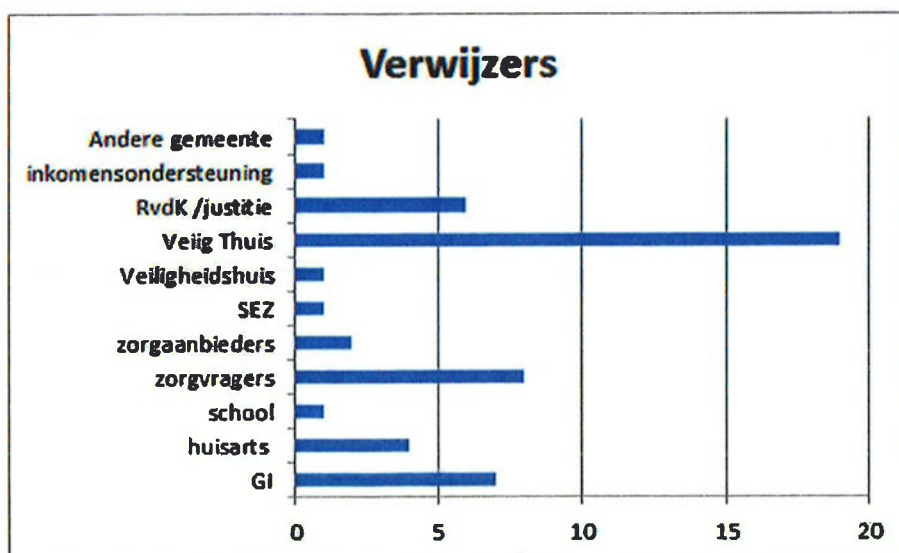
Afgesloten dossiers uit Geldrop-Mierlo in 2017, verdeeld naar wijken.

## Totaal overzicht PlusTeam organisatie

### Aantal aanmeldingen

Sinds januari 2017 zijn we gestart met het nieuwe registratiesysteem van Topicus. In de eerste drie maanden zijn de lopende casussen, waarbij de verwachting was dat we ze niet zouden afsluiten, in het eerste kwartaal van 2017 overgezet naar het nieuwe systeem. Andere zaken hebben we afgesloten in het oude systeem. Verder hebben we in de loop van 2017 onze processen steeds meer verfijnd, zodat we ook steeds meer gegevens uit het systeem kunnen halen.

Het aantal aanmeldingen bedraagt 160 nieuwe huishoudens, hierbij zijn de aanmeldingen voor de indicatie voor Beschermd Wonen (42) niet meegerekend. Bij ruim de helft is in het systeem aangegeven wie de verwijzer is. In het onderstaande schema staan de verwijzers vermeld. Het aantal doorverwijzingen van Veilig Thuis is opvallend. Veilig Thuis wordt ook door de gemeente betaald en schaal graag snel af naar het PlusTeam voor de multi-problem gezinnen. In 2018 zullen we dit beter in beeld hebben voor alle dossiers.



Oorspronkelijke verwijzers van nieuwe casussen 2017

VOOR WAARMERKINGSDOELEINDEN

BDO Audit & Assurance B.V.

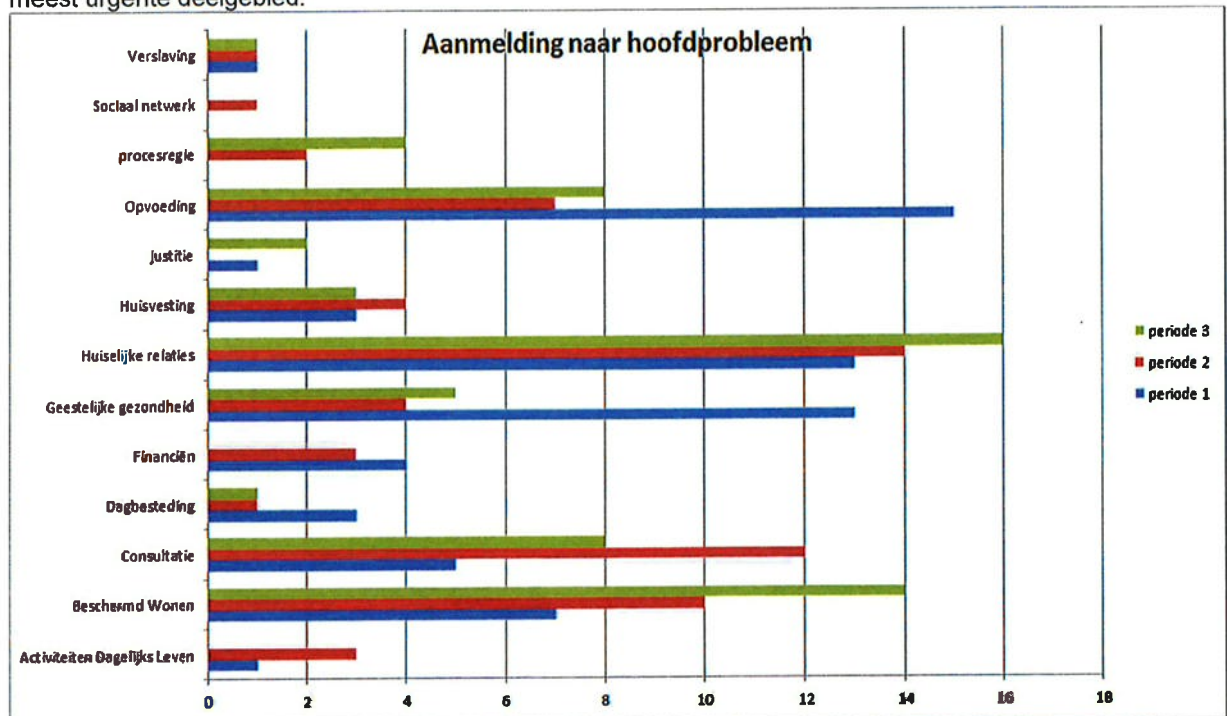
Datum: 29/03/2018

Behorende bij briefnr. 1805173

Paraaf *MB*

In 2017 zijn er ongeveer 5 casussen opnieuw her-aangemeld. Met name een aantal casussen na afsluiting van JB/JR, waarbij de maatregel afloopt, maar het gezin toch nog ondersteuning nodig heeft om de veiligheid van de kinderen goed te kunnen blijven volgen.

Het gaat bij het PlusTeam altijd om multiprobleem huishoudens. Bij de aanmelding noteren we het meest urgente deelgebied.



2017 verdeeld in 3 periodes van 4 maanden

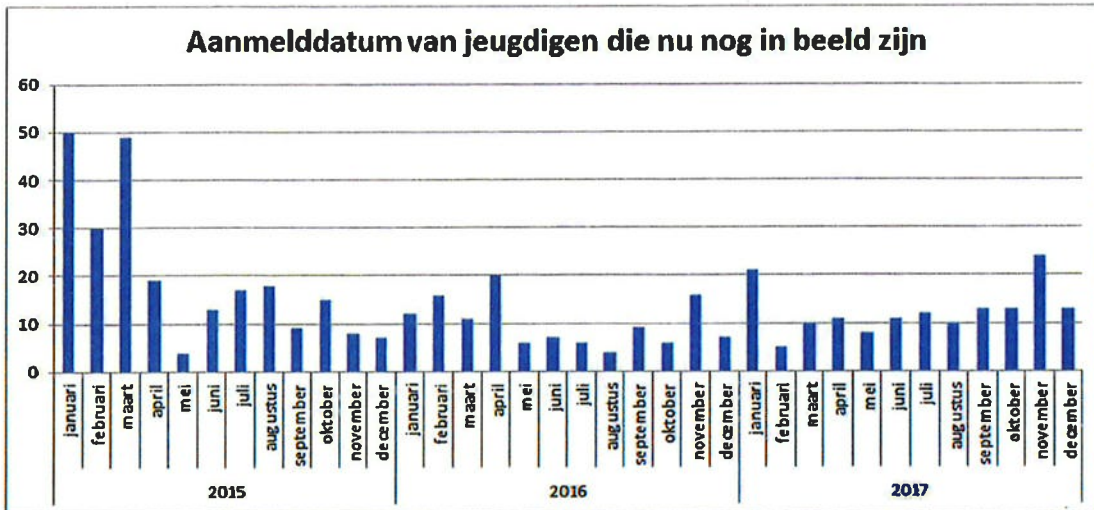
Omdat we verplicht waren de CBS gegevens aan te leveren, kunnen we voor deze groep in beeld brengen hoe lang zij al ondersteuning ontvangen vanuit het PlusTeam. In onderstaande grafiek staan het aantal jeugdigen die in desbetreffende maand zijn aangemeld. 510 Jongeren zijn zo in beeld gebracht inclusief 29 jeugdigen die ouder zijn dan 18. In de eerste 2 jaar zijn nog eens 37 jeugdigen 18 geworden, maar van hen weten we niet precies wanneer de ondersteuning was afgerond. Gemiddeld ontvangen deze jeugdigen 641 dagen = ongeveer 21 maanden al ondersteuning van het PlusTeam. Met name na de transformatie zijn veel jongeren in beeld gekomen, die nog steeds in beeld zijn. De indruk bestaat dat dit de gezinnen zijn, waar o.a. LVB of psychiatrische problematiek speelt.

In het gesprek met medewerkers, in het najaar, hebben we alle casussen nog een kritisch bekeken en de vraag gesteld; "Welke vragen heeft dit gezin nog?" en "Wanneer verwacht je deze casus te kunnen afronden?"

Dit heeft weer een beweging op gang gezet om ook nadrukkelijk weer toe te werken naar afsluiten van de ondersteuning. We zien hiervan nu begin 2018 het resultaat.

Medewerkers geven ook aan dat sommige gezinnen vaak permanent ondersteuning nodig hebben en hun netwerk erg klein geworden is. We gaan in 2018 in beeld brengen hoe we deze gezinnen met de netwerkstrategie anders kunnen faciliteren. Ook gaan we meewerken aan het ZonMW onderzoek in de regio m.b.t. dit thema.

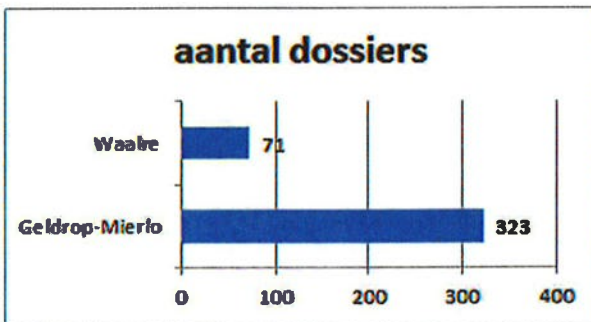
We zullen ook bij deze doelgroep een beweging op gang moeten brengen willen we de transitie laten slagen en zelf als PlusTeam niet dicht slippen.



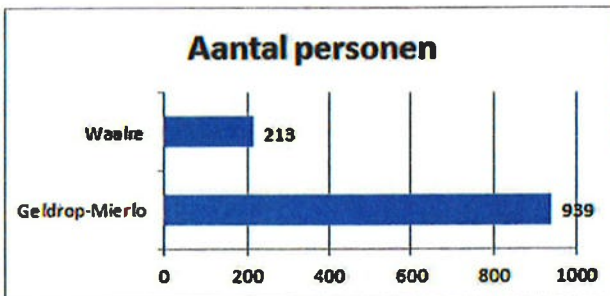
**Verhouding dossiers tussen de gemeente Geldrop-Mierlo en Waalre**

Eind 2017 worden er door het PlusTeam 324 gezinnen en 70 personen ondersteund. In totaal zijn er 394 actieve dossiers. Op de wachtlijst staan 5 verzoeken.

De verhouding tussen Waalre en Geldrop-Mierlo is 18 - 82 %. We zien een kleine stijging (28%) van het aantal jeugdigen die aangemeld worden vanuit Waalre in 2017. Het is onduidelijk wat hiervan de oorzaak is. Mogelijk dat betrokkenen professionals de weg naar het CMD/PlusTeam meer gevonden hebben?

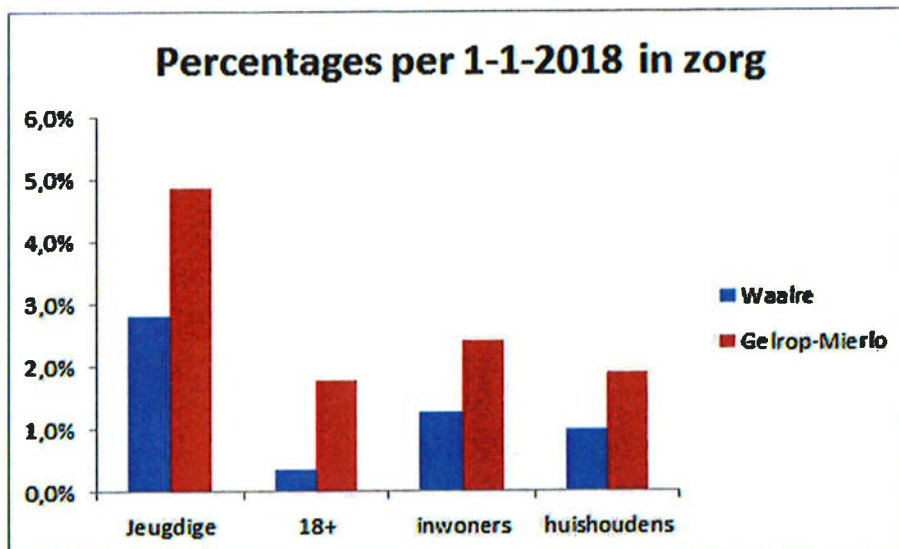


18% van de dossiers zijn afkomstig uit Waalre



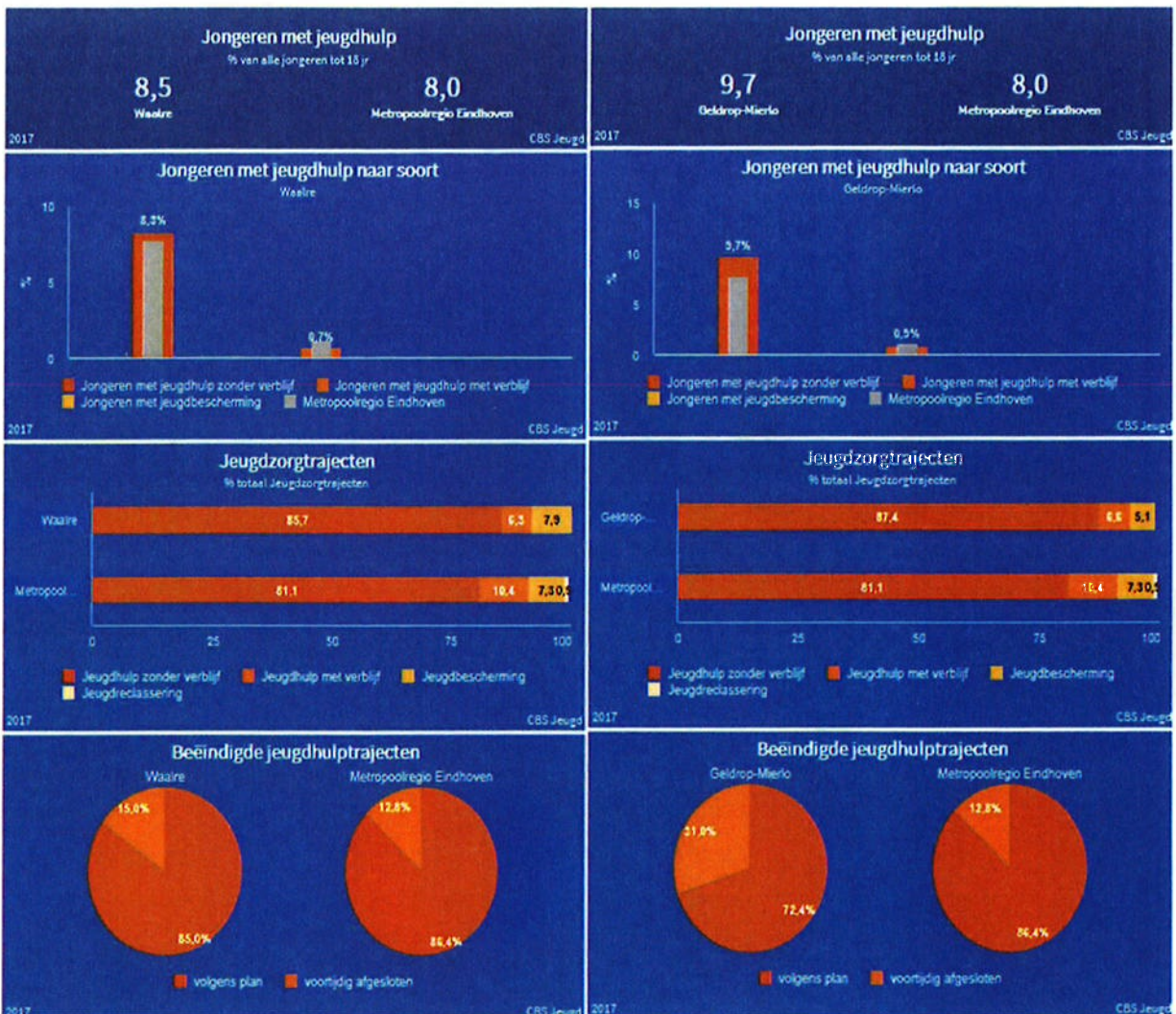
18,5% van de personen zijn afkomstig uit Waalre

Onderstaande grafiek geeft een toelichting op de in zorg zijnde burgers of huishoudens ten opzichte van de totale bevolking in de gemeente. Ook hier zien we dat het aantal in beeld zijnde burgers en huishoudens in Waalre een stuk lager is. Het aantal in zorg zijnde jeugdigen in Geldrop-Mierlo is daarin tegen erg hoog als het gaat om multiprobleem problematiek.



Verhouding tussen in zorg zijn bij het PlusTeam t.o.v. de totale gemeenschap.

De onderstaande overzichten komen uit: "Waar staat je gemeente", die bovenstaand beeld bevestigen, afgezet tegenover de rest van regio. Dit is positief opvallend! Zowel in Geldrop-Mierlo en Waalre worden er meer jeugdigen gezien zonder dat verblijf noodzakelijk is t.o.v. de rest van de regio. Bij de duurdere verblijfplaatsen zijn we een beduidend lager aantal. Als de aantallen te klein zijn worden ze niet weergegeven in het schema.



Uit: "Waar staat je gemeente". Jeugdzorg in deze regio.

**Licht Instrument Risicotaxatie-Kindveiligheid (LIRIK)**

De LIRIK is een checklist die professionals helpt bij het beoordelen of er sprake is van kindermishandeling en bij het inschatten of een kind risico loopt in de toekomst. Met de LIRIK kan de professional op een gestructureerde manier relevante van niet-relevante informatie onderscheiden en kritisch nagaan of er geen belangrijke zaken over het hoofd zijn gezien. In 2017 is dit formulier 54 keer ingevuld. 39% hiervan ging het om jongens ten opzichte van 61% meisjes. Bij 9% was er sprake van onveiligheid en zijn er maatregelen genomen. U moet hierbij denken aan het maken van een veiligheidsplan en/of een verzoek indienen voor onderzoek door de raad van de Kinderbescherming.

Conclusie huidige veiligheidssituatie	Keer Ingevuld: 54	
Er lijkt op dit moment geen sprake van kindermishandeling	14 keer ingevuld	26 %
Er is mogelijk sprake van kindermishandeling	23 keer ingevuld	43 %
er lijkt sprake van bedreigend handelen of nalaten van de ouder(s)	20 keer ingevuld	37 %
er zijn kindsignalen die daarop wijzen	17 keer ingevuld	31 %
er zijn risicofactoren bij jeugdige, gezin en/of omgeving	35 keer ingevuld	65 %
ouder geeft geen informatie of inzicht in eigen handelen	13 keer ingevuld	24 %
Er is sprake van feitelijk aangetoonde kindermishandeling	8 keer ingevuld	15 %
op dit moment	2 keer ingevuld	4 %
recent, maar gestopt	8 keer ingevuld	15 %
Er is sprake van een levensbedreigende situatie of direct fysiek gevaar	1 keer ingevuld	2 %
Onvoldoende informatie om een oordeel te vormen	5 keer ingevuld	9 %

Een gedeelte van de rapportage uit de Lirik.

### ZRM.

Bij de reflectiegegevens hoort ook de stijging van het aantal punten in de Zelfredzaamheidsmatrix. Deze Zelfredzaamheidsmatrix is een gevalideerd instrument dat ingevuld wordt door de PlusTeam-medewerker aan het begin en aan het eind van het proces. In deze ZRM zijn er in totaal 13 leefgebieden en voor ouders komen er daar nog 4 bij. Per leefgebied scoor je minimaal een 1, als het acuut slecht met je gaat op dat terrein en je geholpen wordt door een professional. Maximaal kun je per leefgebied 10 punten scoren als je alles zelfstandig doet en alles tiptop in orde hebt. Het is niet meer dan een grove indicatie.

Bij 29 casussen is de ZRM score bij start en einde gerapporteerd in het reflectieverslag. De gemiddelde stijging is ruim 8 punten. Met uitschieters naar boven met 40 punten en 1 uitschieter naar beneden met -15 punten

### Verzoek tot onderzoek (VTO)

In 2017 hebben we 17 verzoeken tot onderzoek gedaan bij de Raad voor de Kinderbescherming, nadat de situatie is voorgelegd aan de beschermtafel. Dit heeft betrekking op 16 gezinnen. In 2 gevallen besloot de Raad om de ouders nog een kans te geven binnen het vrijwillige kader, maar na escalatie werd alsnog door de rechter een OTS opgelegd.

VOOR WAARMERKINGSDOELEINDEN

BDO Audit & Assurance B.V.

Datum: 29/03/2018

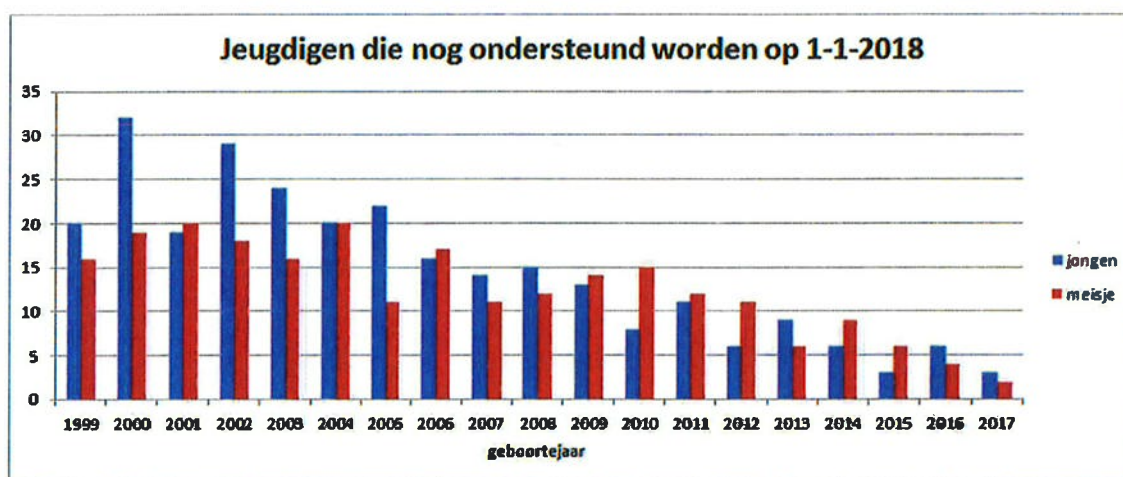
Behorende bij briefnr. 1805173

Paraaf .....*MS*.....

23

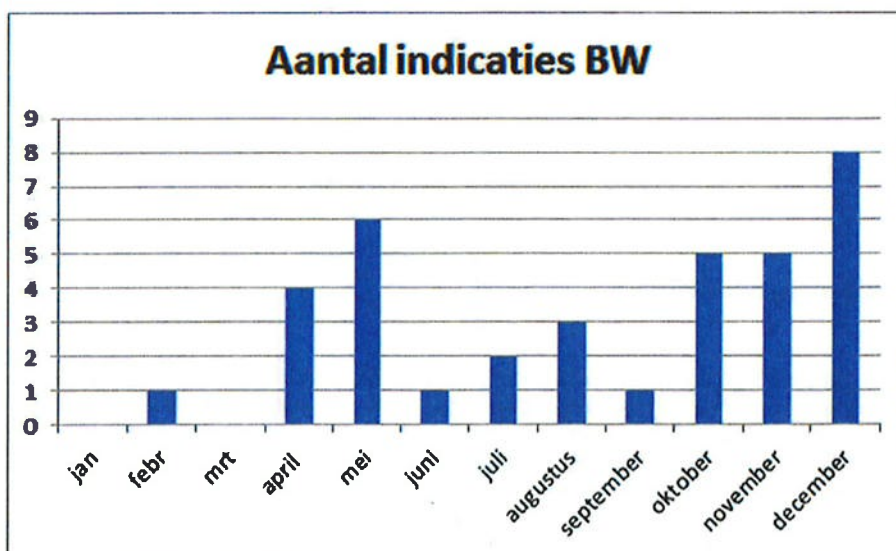
Uit de cijfers van de Gecertificeerde Instellingen blijkt dat er tussen 1 januari en 1 oktober 2017 138 jeugdigen in 73 gezinnen zijn met een maatregel. Eind 2017 zijn daarvan 33 gezinnen (82 jeugdigen) ook in zorg bij het PlusTeam als tandem functie met de jeugdbeschermer. Nog eens 20 gezinnen (25 jeugdigen) zijn bekend geweest bij het PlusTeam, vaak hebben we de zorgen gedeeld met de Raad, waarna de rechter een maatregel heeft opgelegd en heeft de jeugdbeschermer de situatie opgepakt en heeft het PlusTeam geen rol gekregen.

Daarnaast zijn er nog 20 gezinnen (29 jeugdigen) met een maatregel die wij niet kennen, waarvan minimaal 8 voogdij of JeugdReclasserings zaken zijn. Dat betekent dus dat het PlusTeam in amper 3 jaar tijd bij meer dan 70% betrokken is (geweest).



Overzicht van jeugdigen naar leeftijd en geslacht in zorg eind 2017

### Beschermd Wonen



In Geldrop-Mierlo hebben 40 burgers en in Waalre 11 burgers een beschermd woonvorm indicatie. In 2017 kregen 36 burgers een nieuwe indicatie of een herindicatie. Het PlusTeam verzorgt deze voor de centrum gemeente Eindhoven en ontvangt hiervoor een vergoeding.

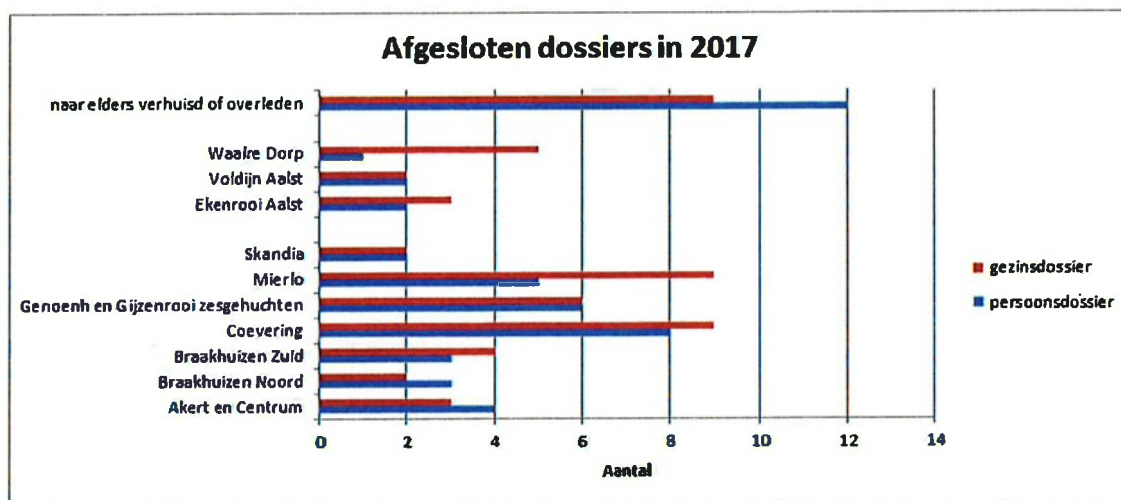
### Afgesloten dossiers.

Van de in 2017 aangemelde dossiers hebben we weer 25 gezinsdossiers kunnen afsluiten.



In totaal hebben we 102 dossiers vanuit het nieuwe registratiesysteem afgesloten, waarvan 54 gezinsdossiers en 48 persoonsdossiers, 42 van deze dossiers zijn casussen vanuit Beschermd Wonen. Deze worden na de indicatiestelling weer afgesloten.

Bij de overgang van het oude naar het nieuwe systeem, hebben we alle casussen, waarvan we verwachtte dat deze konden worden afgerond in de eerste 3 maanden, niet geregistreerd. 2018 zal met het huidige systeem meer informatie genereren.



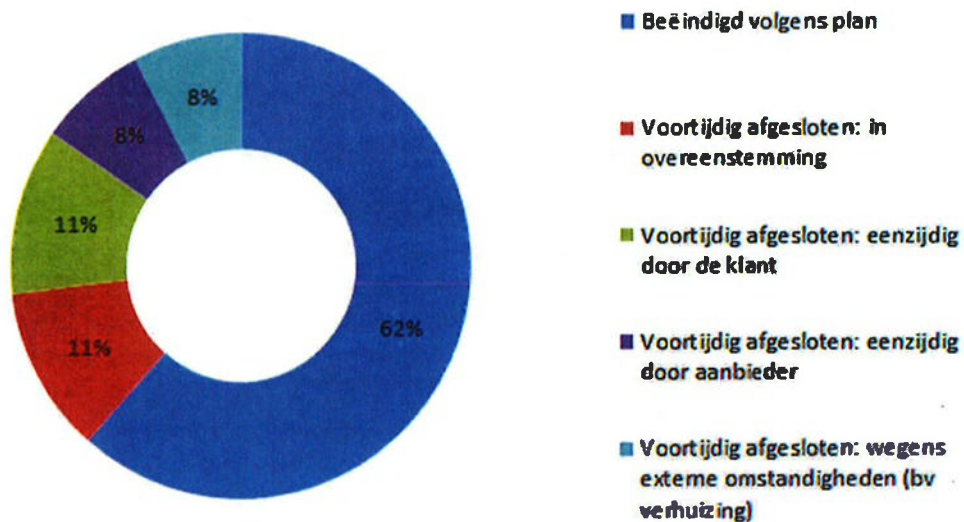
Een relatief groot gedeelte (meer dan 20%) is verhuisd naar een andere gemeente. Indien dat noodzakelijk was is dit gebeurd middels een warme overdracht naar het lokale wijkteam, waarbij een gezamenlijk gesprek georganiseerd wordt samen met de betrokkenen, gezinsleden en andere professionals. Bij de ene gemeente loopt dit soepeler dan bij de anderen, ook omdat de organisatievorm zoveel verschilt.

### Outcome gegevens

Om outcome gegevens te verzamelen, maken we zoveel mogelijk gebruik van het primaire ondersteuningsproces. Dit bestaat uit een reflectieverslag, waarin de medewerkers de volgende gegevens noteren: Oorspronkelijke verwijzer; de zelfredzaamheidsmatrix bij de start en bij de afsluiting; of er sprake is geweest van onveiligheid en zo ja, welke maatregelen er genomen zijn; op welke wijze het dossier is afgesloten en wat gewerkt heeft in deze casus om op een ander manier te werken dan voor de transformatie. We maken met het gezin een indevaluatie. Een kopie hiervan wordt teruggestuurd naar het CMD als afronding van ons proces. Na afsluiting sturen we een evaluatieformulier aan alle gezinsleden vanaf 12 jaar of digitaal of per brief.

Dit proces is inmiddels ook ingericht in het Topicus systeem. De huidige gegevens zijn nog niet compleet bij casussen die al langer in beeld zijn bij het PlusTeam. Ook dit is een kwestie van tijd, waarmee we steeds beter overzicht krijgen van positieve effecten van onze inzet. Stukken uit deze reflectieverslagen vindt u in de tekstblokken.

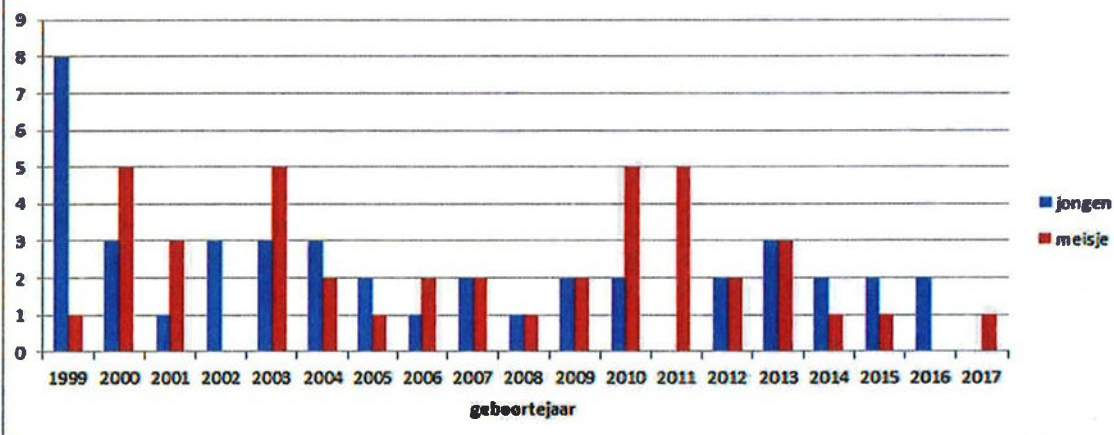
## Reden beëindigingen 2017



Uit de 55 reflectieverslagen van de afgesloten dossiers in 2017

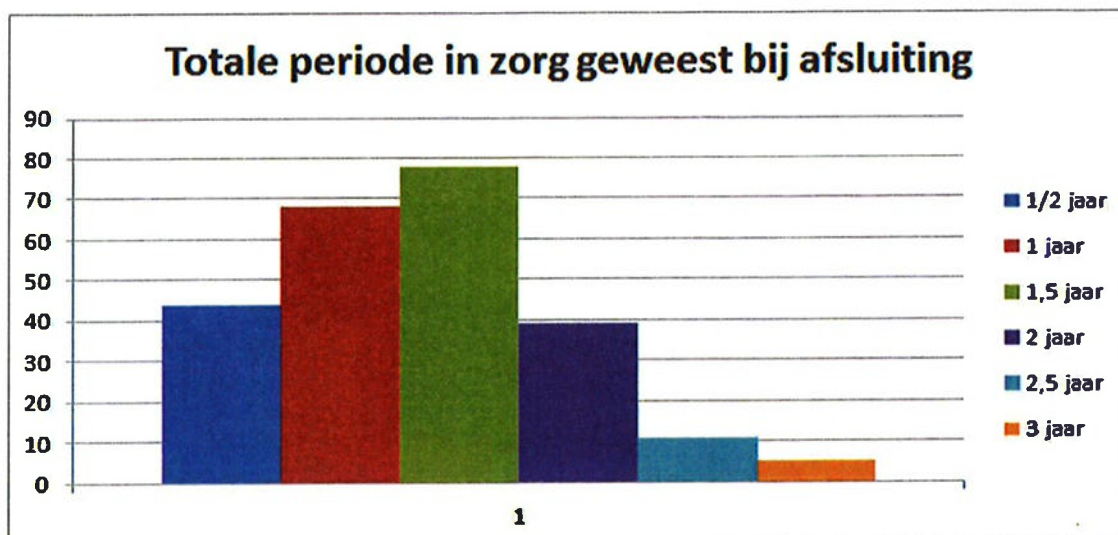
We hebben de leeftijd van de jongeren in beeld gebracht van de gezinsdossiers die zijn afgesloten in 2017.

## Afgesloten jeugddossiers in 2017



Geboortejaar van jeugdigen van de afgesloten dossiers in 2017

Onderstaand overzicht geeft een beeld van hoe lang jeugdigen ondersteuning hebben ontvangen van het PlusTeam bij afsluiting. Het gaat in totaal om 246 jongeren. Gemiddeld hebben zij 403 dagen ondersteuning ontvangen. Dit komt overeen met ongeveer 13 maanden.



Totale lengte van ondersteuning van jeugdigen van de afgesloten dossiers in de afgelopen 3 jaar.

#### Ander casus gerelateerde zorg in beide gemeenten.

##### Uithuiszettingen

Ook in 2017 werd op diverse plaatsen hennep, weed en verboden wapenbezit geconstateerd. In het kader van het Damoclesbeleid kan de gemeenten dan overgaan tot het sluiten van de woning. Bij het voornemen tot handhavend optreden wordt er het aanbod gedaan, aan met name multiprobleem huishoudens en gezinnen met kinderen, om ondersteuning te ontvangen van het PlusTeam. Als gezinnen al ondersteund worden is dat makkelijker, andere huishoudens stellen dat aanbod vaak uit totdat de juridische procedure (bijna) is afgerond. Het PlusTeam speelt geen rol bij de beoordeling van het handhavend traject om het ondersteuningsaanbod open te houden.

##### Veiligheidshuis.

In het Veiligheidshuis werken 21 gemeenten, politie, Openbaar Ministerie, zorginstellingen en reclassering samen aan een veilige(r) samenleving. Het Veiligheidshuis is het sluitstuk in de ketenoverstijgende samenwerking. De betrokken organisaties (justitie, politie, gemeenten, wijkteams en /of zorgaanbieders) hebben elk vanuit hun eigen bevoegdheden en (kern)taken een rol in de acties in het gezamenlijk plan van aanpak. Verwacht wordt dat de professionals de grenzen van hun mogelijkheden opzoeken en ook buiten de kaders durven te denken en gaan. Als een casus eenmaal op de rit is, wordt de procesregie overgedragen aan één van de partijen. Dit kan een lokaal wijkteam zijn, een gezinsvoogd, maar ook bijvoorbeeld de Reclassering of de GGZ. Kortom, een casus wordt ook weer afgeschaald, indien mogelijk. De procesregisseur van het Veiligheidshuis is de verbindende schakel tussen de partijen. Hij of zij bewaakt de voortgang van de gemaakte afspraken, is voorzitter en zorgt waar nodig voor bijsturing of opschalen.

##### Casus op Maat (COM)

Sommige cases in Veiligheidshuis Brabant Zuidoost zijn zodanig pittig en complex, dat zelfs doorgewinterde professionals zich even huiverig op het hoofd krabben. Zij kunnen dan, na overleg met het betrokken gezin, de casus voorleggen voor een gestructureerd overleg. Op deze wijze worden partijen bij elkaar gebracht, die mogelijk voorheen elkaar niet vinden, omdat bijvoorbeeld privacy een probleem is bij het uitwisselen van informatie. De oplossing: gezamenlijk structuur en inzicht bieden aan alle partijen en behapbare brokken van de materie maken.

Het PlusTeam was in 2017 bij vier COM-trajecten betrokken, twee in Geldrop-Mierlo en twee in Waalre. Alle vier trajecten zijn afgeschaald of afgerond.

In 2017 was er sprake van drie huis- straatverboden, waar wij bij betrokken waren.

##### Persoonsgerichte Aanpak (PGA)

Bij persoonsgerichte Aanpak komen gezinnen in beeld, die opvallen omdat iemand uit het gezin, veelvuldig strafbare feiten heeft gepleegd. Maar ook als gezinnen opvallen door een hoeveelheid zorgsignalen zoals veel schulden hebben, ernstige relatieproblemen tussen gezinsleden en kinderen die leiden tot veelvuldig huiselijk geweld en die zorg lijken te mijden. De overname van de

bundeling van de signalen van diverse partners, deze gezinnen komen bovendien, omdat ze mogelijk nergens echt in beeld zijn. Er wordt gezamenlijk gezocht welke partner de beste ingang heeft om de ondersteuning te bieden. Vervolgens worden betrokkenen op de hoogte gesteld dat zij in beeld zijn bij deze partijen en is de ondersteuning vaak niet meer geheel vrijblijvend. Steeds meer worden ook de wijkteams betrokken bij deze aanpak.

In 2017 werd het PlusTeam drie maal betrokken bij een PGA in Geldrop-Mierlo. Een van deze zaken, waarover wij de regie voerden is inmiddels afgesloten, omdat de betrokken professional van het PlusTeam "on speaking terms" is met het gezin. En andere zaak loopt nog door in 2018 op een laag pitje.

### Klachten

In 2017 was er één formele klacht. De klachtencommissie adviseert ons de klacht ongegrond te verklaren en de aanbevelingen en leerpunten uit ons eigen verweerschrift over te nemen. Onze leerpunten:

- Reacties van ouders op het VTO (verzoek tot onderzoek door de raad voor de Kinderbescherming) van de melders worden als bijlagen toegevoegd.
- In het nieuwe registratiesysteem wordt er een nadrukkelijk onderscheid gemaakt tussen het type contactjournaal. Gaat het bijvoorbeeld over onderling werkoverleg of is het een verslag van een gesprek met de burger.
- Aanvragen die via het CMD binnenkomen van gezinnen die in zorg zijn bij het PlusTeam, worden nadrukkelijk afgestemd tussen de betrokken medewerkers om daadwerkelijk 1 gezin - 1 plan samen te kunnen realiseren.
- Als laatste gezamenlijk leerpunt nemen we mee dat we bij burgers nog nadrukkelijk moeten aangeven dat bij een aanvraag om hulp, nader onderzoek en gesprekken een voorwaarde zijn om de situatie te kunnen beoordelen. Dat geldt ook voor het feit dat voortzetten van hulp pas kan na een evaluatiegesprek met alle betrokkenen, dus inclusief gezinsleden en betrokken hulpverleners. De voorwaarden voor een transparante uitwisseling van informatie is de basis voor het onderzoek voor de beoordeling van de aanvraag en vertrouwen in elkaar.

We merken dat op deze wijze communiceren het voor alle partijen duidelijker is wat de verwachtingen zijn naar elkaar toe.

We zien een toename van betrokkenen, die zich niet gehoord voelen door de professionals omdat er sprake is van visieverschillen of juridische kwesties tussen betrokkenen onderling, die vervolgens een beroep doen op de manager of de wethouder van desbetreffende gemeente. Via brief of mail worden betrokken alsnog gewezen op de (juridische) (on)mogelijkheden en vaak wordt aangeboden om samen met de betrokken professionals van het PlusTeam het gesprek aan te gaan om de onvrede met elkaar te bespreken om de werkrelatie te verbeteren. We zien na een dergelijk gesprek een positieve ontwikkeling in deze werkrelatie ontstaan en ook groei bij betrokken gezinsleden. Het patroon van oplossen van conflicten wordt dan doorbroken.

### Incidenten

Landelijk zijn afspraken gemaakt dat daders van agressie en geweld tegen medewerkers met een publieke functie extra streng worden bestraft met hogere straffen en hogere boetes dan in andere geweldszaken. Overtreders krijgen een brief van de organisatie met daarin een waarschuwing en de genomen maatregelen.

Vaak blijft het bij dreigen met geweld of het indienen van een klacht, maar beiden hebben een grote impact op de betrokken medewerker.

In 2017 is 2 x een melding van een incident gedaan door medewerkers. Verder hebben 3 burgers een brief ontvangen met een waarschuwing t.a.v. hun gedrag jegens onze medewerkers. Bij één van de meldingen liepen de dreigingen zo hoog op dat we opgeschaald hebben naar Communicatie en de ambtenaar Veiligheid binnen onze gemeenten.

In één situatie is intern opgeschaald, samen met de ambtenaar Veiligheid, naar politie en woningbouw. In deze casus zijn we samen met de woningbouw actief het gesprek aangegaan met verontruste bureaus. Deze casus wordt verder als voorbeeld gebruikt in de regio om afstemming rondom IBS opnames en contacten met de GGZ beter en eerder op elkaar af te stemmen.

### Andere opvallende zaken:

- Verder zijn we in verschillende zaken in een flinke discussie terecht gekomen met ouders die al jarenlang een (hoog) PGB budget hadden, waarbij zij zichzelf inzetten voor hun kinderen.

middelen een bron van inkomsten zijn geworden. Discussie over de meerwaarde van de ouder als zorgprofessional; wat is nog gebruikelijke zorg en wat leidt tot een (te) hoge belasting van de mantelzorger? En soms de dubbelrol van zowel bewindvoerder zijn, maar anderzijds ook zorg verlenen via PGB. Een gezamenlijk proces is dan niet altijd mogelijk en leidt soms tot bezwaar en beroep of een second opinion.

- Bij één casus hebben we een (gedeelte) van een wijk (GM) verder in beeld gebracht met betrokken professionals, om persoonlijke problemen die speelden in meerdere huishoudens meer op wijkniveau te beschouwen.
- Bij diverse situaties hebben we zaken die niet goed liepen tussen medewerkers van verschillende organisaties, opgeschaald naar het niveau van leidinggevenden, om gezamenlijk te onderzoeken wat de verbeterpunten zijn. Ook hebben we gesprekken gevoerd met aanbieders, omdat ze de zorg niet of onvoldoende leverden of omdat we merkten dat zij nog teveel voor de klant dachten in plaats van de klant alle informatie geven, zodat hij zelf een besluit kan nemen.
- Tweemaal hebben we terug gerapporteerd naar de afdeling Inkoop omdat naar onze mening structureel onvoldoende kwaliteit geboden werd.
- Een specialist Autisme van het PlusTeam is samen met een medewerker van het CMD in Geldrop een ontmoetingsgroep gestart; "Ouders van kinderen met autisme". De bedoeling is dat ouders elkaar laagdrempelig ontmoeten, ervaringen delen en ter zijner tijd samen deze groep verder vorm geven. De reacties van ouders zijn erg positief. Ze organiseren nu zelf met hulp van onze medewerkers op de achtergrond deze bijeenkomsten.



De Stichting Nationaal Fonds Kinderhulp heeft dit jaar diverse trajecten gesubsidieerd:

10 starterspakketten.

6 kinderen voor wie de zwemles betaald is.

13 gezinnen voor een korte Roompot vakantie, inclusief zakgeld. (Mede sponsor).

Procesregie door PT. Langlopende casus waarbij van belang is dat er kennis is van psychiatrisch beeld bij klant en dynamiek die dit met zich meebrengt. PT fungeerde als buffer tussen instanties en cliënt. Hiermee heeft PT een vertaling kunnen maken en in samenspraak met aanbieder voor beweging kunnen zorgen bij de cliënt.

Het positioneren van een aanbieder en fungeren als buffer is in deze casus noodzakelijk geweest. Instanties zijn welwillend maar soms onvoldoende uitgerust om mee te veren met de problematiek van deze cliënt.

Door een hulpverlenende instantie, dit keer vertegenwoordigd door Nico Bartelmans woonbegeleider bij NEOS, in positie te houden kan er veel bereikt worden. Hierdoor is het noodzakelijk dat het PlusTeam meekijkt en als eerste informatie ontvangt over de cliënt. Door deze verworven positie is het van belang goed te beargumenteren waarom het PlusTeam uit de casus stapt. Externen zijn niet altijd op de hoogte dat het CMD kan zorgdragen voor verlengingen van voorzieningen.

Dit gezin kwam bij PT binnen als overdrachtscasus vanuit een buurgemeente. Het gezin stond aan het begin van een nieuwe fase, namelijk zelfstandige woonruimte in een gemeente die zij niet kenden en niet mee vertrouwd waren.

Het succes in deze casus heeft met name gelegen in het feit dat het gezin bij aanvang afhankelijk was van de inzet van hulpverlening. Benoemd met het gezin om in de basis, samen met het gezin, stabiliteit te creëren. Het feit dat het gezin hulpverlening toeliet en hierin vertrouwen had, maakte dat er positieve stappen gezet konden worden. Naar mate de praktische zaken geregeld werden, groeide het vertrouwen van het gezin in hulpverlening en werd de zelfregie bevorderd. Ze stelden steeds meer eigen hulpvragen om hun leven verder in te richten. De regie kwam hiermee steeds meer in handen van het gezin.

BDO Audit & Assurance B.V.

Datum: 29/03/2018

Behorende bij brief nr. 1805173

Paraaf ..... *ms* .....

te liggen, waarna zij hun eigen proces gingen bewandelen. Daar waar nodig werd het gezin 'aan de hand' meegenomen en begeleid. Enerzijds om grip te houden op de ontwikkelingen, anderzijds om het gezin positieve voorbeelden te geven en hen hiervan te laten leren. Dit lijkt goed gewerkt te hebben aangezien zij met de tijd meer zaken over hebben genomen, minder hulpvragen stelden en eerst hun eigen kracht inzetten om tot oplossingen te komen.

De taal was bij aanvang een probleem, aangezien mevrouw de Nederlandse taal onvoldoende machtig was. Dit betekende bij aanvang van de hulpverlening vooral dat er in het Engels werd gecommuniceerd en waar mogelijk Nederlands werd gesproken. Hierop is ook één van de werkdoelen geboren en heeft mevrouw laten zien een positieve ontwikkeling door te maken wanneer er inzet wordt gepleegd vanuit de juiste instanties, bijvoorbeeld Senzer.

In de nieuwe werkwijze heb je meer ruimte om met het gezin mee te bewegen en aan te sluiten bij het tempo van de klant. Je staat echt 'naast' de klant en deze lijkt dat ook op deze manier te ervaren. Het vertrouwen kan in deze gewaarborgd worden en dit is constructief voor de samenwerking tussen professional en burger. Een valkuil kan zijn dat je zaken van de burger over neemt. Je Duo kan je daarbij scherp houden. Echter, wanneer er zaken overgenomen worden om grotere problemen te voorkomen dan is dat wij mij betreft essentieel en in het belang van het gezin.

### **Bijdrage aan regionale en landelijke ontwikkelingen**

Ook in 2017 zijn we vaak positief in beeld bij andere partners over de wijze waarop wij de decentralisatietaken georganiseerd hebben en ook daadwerkelijk uitvoeren. We worden gevraagd deel te nemen aan onderzoeken en symposia. Onderstaand de meest in het oog springende zaken:

#### **Sociale top**

Op 23 januari 2017 werd de tweede Sociale Top georganiseerd in Eindhoven. De gemeente Waalre was gastvrouw voor één van de workshops. We hebben ons model CMD-PT gepresenteerd en kregen van de deelnemers, uitgezocht op hun "dwarsdenken en friskijken", gratis advies om onze kwaliteit te kunnen verbeteren.



#### **Kansen in Kwetsbaarheid.**

Dit is een project van de William Schrikker Stichting Jeugdbescherming & Jeugdreclassering. Hierin richten wij ons gezamenlijk op verbetering van de begeleiding van kwetsbare groepen. De William Schrikker Groep (WSG) heeft ons gevraagd een aantal scholingen samen op te pakken. Zo nemen 5 PlusTeam-medewerkers deel aan de Methodische Leer Bijeenkomsten met als aandachtsgebied LVG. 1 Medewerker neemt deel aan het scholingstraject "Kwetsbare Zwangerschappen". Het gaat hier om zwangerschappen waar al een beschermingsmaatregel op ligt of dreigt opgelegd te gaan worden.

#### **Oprichting Landelijke Associatie Wijkteams**

Samen met een aantal grote en kleinere wijkteams (in steden zoals Amsterdam, Utrecht, Eindhoven, Arnhem, en Groningen), willen we een landelijke associatie wijkteams oprichten. Doel van de associatie is om samen te vernieuwen. Om elkaar te ontmoeten, van elkaar te leren, elkaar te versterken in de ontwikkelingen en ons te profileren op externe agenda's, zoals kwaliteitskaders, opleidingen, etc. We richten ons inhoudelijk op thema's die ons binden. Knelpunten en verbeteringen die we zien op stelselniveau agenderen we. Alle buurtteam organisaties van Nederland zijn welkom. In 2018 gaan we daarin samen verder.

#### **Speerpunten 2017:**

**1. Professionele deskundigheid en kwaliteit met daarin de vrijheid en autonomie om te handelen.**

Transformeren gaat niet vanzelf. Onze medewerkers zijn het werkkapitaal van onze organisatie. Belangrijk is dan ook dat zij zich "eigenaar" weten van het verder ontwikkelen van onze professionaliteit en kwaliteit in dit veranderend zorglandschap. Begin 2017 hebben we als team stilgestaan bij de oorspronkelijke visie en deze opnieuw tegen het licht gehouden: "Wat was onze oorspronkelijke visie en opdracht en waar hebben verschuivingen plaats gevonden én welke vragen moeten we ons zelf dan stellen?"

Vervolgens hebben we opnieuw met elkaar gekeken waar ieders kracht en deskundigheid ligt. Daardoor ontstond er weer ruimte voor iedereen om aan te geven waar ieders kracht vooral *niet* ligt én de opening om een collega die daar sterker in is te vragen deze casus over te nemen of tijdelijk aanvullend te versterken. Daarmee krijgt ook de DUO rol meer inhoud, waardoor het duo-schap ook meer gevoeld wordt als een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

In de afgelopen 2 jaar waren er veel "ongeschreven" afspraken gemaakt, die veel werkdruk in het team brachten. Maatwerk was het uitgangspunt en moet het uitgangspunt blijven, maar hoe krijg je dan structuur met elkaar. De ene medewerker vindt dit heel erg belangrijk, de ander vindt dat heel erg belangrijk. En welke zaken moeten we doen, omdat we verantwoording aan onze opdrachtgevers moeten afleggen.

Dit maakt dat collega's onderling, maar ook onze samenwerkingspartners geen eenduidig beeld hebben wat ze van een PlusTeam medewerker minimaal mogen verwachten.

Voor de collega's is door de intensiteit en de soms dagelijkse hectiek van het werk, de heftigheid van de problematiek en het voortdurend in de bres springen om het maatwerk voor de klant te kunnen bemachtigen de onderlinge verbondenheid binnen het team een belangrijk thema. Men moet zich veilig voelen bij elkaar. Daar hoort bij dat je moet weten wat je mag verwachten van elkaar.

Willen we ons duidelijk kunnen positioneren, zodat samenwerking met externe partners beter verloopt en burgers daarmee beter gediend worden, dan zullen we eerst zelf helder moeten hebben waar we voor staan en wat onze kernwaarden zijn. Vervolgens kunnen we daaraan onze basisafspraken weer ijken.

Eind 2017 hebben we tijdens de teamdag onze kernwaarden opnieuw vastgesteld:  
*AIRED (Authenticiteit – Integriteit – Respect – Erkennung – Dynamiek)*

Diverse medewerkers hebben hun LoopBaanBudget (LBB) (eigen tijd en eigen geld) in deze periode ingezet om zichzelf weer verder te ontwikkelen. Van loopbaanonderzoek tot follow-up training van Sonestra en van individuele coaching tot een RINO cursus: Autisme en morbiditeit.

## **2. Tijd om te mogen leren en te verbeteren en ons daarin gesteund voelen door management, bestuur, politiek en samenleving.**

Om niet te vervallen in oude patronen zullen we tijd nodig hebben om de hulpvrager zijn eigen verhaal te laten vertellen en zijn eigen tempo te laten lopen. Wat willen zij? Wat vinden zij belangrijk? Tijd om de verhalen van de gezinnen compleet te krijgen en later ook weer te vertellen aan andere samenwerkingspartners om hen mee te nemen in de maatwerk oplossing. Ook zullen we alle leefgebieden in kaart moeten brengen middels de Zelfredzaamheidsmatrix (ZRM). Daarnaast is feedback van zowel de hulpvragers en hun (sociaal) netwerk erg belangrijk. We willen hen actief benaderen middels een evaluatievragenlijst bij het beëindigen van het contact. Ook zijn klachten een hulpmiddel bij het verbeteren van ons proces. Fouten maken mag, als we daar maar van leren.

Voor medewerkers is het belangrijk dat zij zich gesteund en veilig voelen, in fysieke (veiligheidsprotocol) en mentale (tuchtrechter) zin.

In het afgelopen jaar hebben we door het inrichten van het nieuw registratiesysteem, een aanhoudende wachtlijst en veel langdurig zieke collega's hier niet de gewenste hoeveelheid aandacht aan kunnen besteden.

Ondanks deze druk zijn we blijven inzetten op verdere professionalisering.

- Alle nieuwe medewerkers hebben de basisopleiding Sonestra gevolgd.

VOOR WAARMERKINGSDOELEINDEN

BDO Audit & Assurance B.V.

Datum: 29/03/2018

Behorende bij briefnr. 1805173

Paraaf .....

- De manager heeft een Sonestra training gevolgd: "De kracht van de vraag voor managers" vanuit de Sonestra methodiek, zodat ook medewerkers op dezelfde wijze als onze burgers benaderd worden.
- Een drietal medewerkers hebben de follow-up training van Sonestra gevolgd en ter verdieping hebben zij met een aantal andere belangstellende collega's onder supervisie van één van de Sonestra-oprichters coaching gesprekken. Situaties vanuit de praktijk kunnen worden voorgelegd.
- Deelname aan de Methodische Leer Bijeenkomsten onder leiding van WSG in het kader van een pilot voor verdere professionalisering van professionals. Deze bijeenkomsten zijn zeer positief ontvangen. Het PlusTeam gaat samen met andere partners in de regio kijken wat er nodig is om samen meer methodisch te leren. In het voorjaar 2018 zal dit voorstel door de beleidsambtenaren jeugd besproken worden.
- Samen met OOK begeleiding heeft 1 medewerker de training: "Nieuwe Autoriteit en Geweldloos Verzet" gevolgd. Ook dit draagt bij tot een beter begrip voor elkaars werkwijzen.
- Eind 2016 hebben we na overleg met de CMD's een consultatiedienst ingericht die op vaste momenten in de ochtend beschikbaar was voor overleg. Na ruim een jaar hebben we opnieuw de behoefte en de tevredenheid van de CMD's over deze vorm van consulteren onderzocht en geëvalueerd. Hierbij zijn we tot nieuwe werkafspraken gekomen, die meer flexibiliteit opleveren voor onze teamleden en ook voor de medewerkers van het CMD. Op basis van deze afspraken starten we in 2018 met een aanmelddienst.

Omdat het niet verantwoord was, vanwege onze voortdurende wachtlijst, om als PlusTeam veel tijd en energie te steken in de organisatie van het kerstevenement, hebben we helaas moeten besluiten om deze in 2017 niet te organiseren. We hebben wel een vervangende foundation gevonden, die waarschijnlijk de organisatie van ons zal gaan overnemen. Op de achtergrond blijven we dan daarbij betrokken.

Bij afsluiting krijgen alle betrokken gezinsleden vanaf 12 jaar een vragenlijst toegestuurd, digitaal of per post. Het aantal vragenlijsten dat ingevuld wordt is te gering om hier een conclusie ter verbetering van onze werkwijzen aan te verbinden. Mogelijk moeten we toch weer gaan overwegen, om één moment in het jaar, al onze klanten te bevragen naar hun tevredenheid en verbeterpunten. Dit omdat de meeste casussen, meerdere jaren in zorg zijn bij het PlusTeam.

Het bestuur was op een drietal momenten voltallig aanwezig bij teambijeenkomsten.

- Bij de nieuwjaarsreceptie waarbij de voorzitter terugkoppelde wat er gedaan zal worden met de uitkomsten van de vragenlijst die het bestuur eind 2016 aan alle medewerkers had gestuurd. Thema's zoals veiligheid van medewerkers, waarbij medewerkers indien nodig een particuliere beveiliging of BOA kan in zetten. De kwetsbare positie van de manager te verbeteren, door een vacature van 20 uur voor een management assistente in te zetten. Een kleine kas te organiseren van waaruit kleine uitgaven die klantgerelateerd zijn laagdrempelig kunnen worden ingezet. Denk dan bijvoorbeeld aan het kopen van een goedkoop prepaid mobieltje voor een zwerfende klant, zodat deze bereikbaar is voor hulpverleners of het betalen van een uittreksel bij burgerzaken of een voorschot voor een verhuishwagen, zodat vrijwilligers een gezin naar het noorden van het land kunnen verhuizen. Het organiseren van een regelmatig terugkerend overleg tussen de afdeling beleid en CMD/PT om nog nadrukkelijker de afstemming te zoeken met elkaar. Als laatste de zichtbaarheid van het bestuur voor medewerkers te verbeteren.
- Een bijeenkomst in november op verzoek van het team in het kader van de nieuwe PDC (Product Diensten Catalogus) in relatie tot de oorspronkelijke opdracht. De manier van toewijzen van zorg aan een aanbieder veranderd van inspanningsgericht naar outputgericht en dat heeft ook consequenties voor de manier van werken binnen het PlusTeam. Het bestuur heeft aangegeven dat de oorspronkelijke uitgangspunten overeind blijven, dubbeling voorkomen moet worden en dat je steeds kritisch moet blijven staan wat jouw "passanten rol" nog toevoegt aan het geheel. Dat betekent dat daar waar nog maar 1 zorgaanbieder betrokken is bij de ondersteuning van dat huishouden we kritisch moeten kijken naar onze meerwaarde en anders ook het ondersteunen van de regio van dit huishouden neer leggen bij deze aanbieder.
- Als jaarafsluiting heeft het bestuur samen met het team geluncht en alle medewerkers bedankt voor hun inzet.
- Al drie jaar op rij hebben we voor het team een jaaroverzichtsfilm gemaakt, waarin een terugblik te zien is van de activiteiten en gebeurtenissen van het afgelopen jaar. Dit versterkt de onderlinge binding.

**VOOR WAARMERKINGSDOELEINDEN**

BDO Audit & Assurance B.V.

Datum: 29/03/2018

Behorende bij briefnr. 1805173

Paraaf ..... 



### 3. Helderheid van wederzijdse verwachtingen in relatie tot onze samenwerkingspartners.

Regelmatige contacten met andere professionals, zowel op inhoud als in de relationele sfeer, is erg belangrijk. In het Multi-Disciplinair Overleg actieve betrokkenheid bij de ondersteuning van de hulpvrager en zijn netwerk, maar ook in de individuele relaties. Dit is ook van belang tijdens de speeddate ontmoetingen, waardoor de wederzijdse verwachtingen en samenwerking soepeler verlopen.

Op het moment dat er op inhoud discussie ontstaat en men er onderling niet uitkomt, is het belangrijk snel te schakelen en te escaleren naar een hogere bestuurslaag, om dit patroon snel te doorbreken. Hoe meer ruimte medewerkers op de werkvloer krijgen, ook van andere samenwerkingspartners, hoe sneller en effectiever maatwerk kan worden ingezet.

In 2017 zijn er diverse momenten geweest, waarop we met één van onze samenwerkingspartners evaluatie momenten hebben ingepland, casus overstijgend.

Vaak is de kern van deze gesprekken te weinig communicatie onderling, waardoor voor de ene partij niet helder is waarom de andere partij zo handelt. Ook het wel of niet meenemen van ouders bij het nemen van beslissingen is vaak een struikelblok. Daarbij zet het PlusTeam vanuit de visie het "Ouderschap" meer centraal. Ook ouders met LVB- of psychiatrische problematiek mét ouderlijk gezag zullen op de hoogte moeten zijn én bij voorkeur aanwezig bij het nemen van beslissingen over hun kinderen. Mits veiligheid niet in het geding is. Partners zetten vaak alleen het "kind centraal".

Verder is de het PlusTeam regelmatig aanwezig bij diverse (regionale) beleidsoverleggen om daar input en mede richting te geven voor de nabije toekomst, vanuit de praktijk en richting preventie. Het PlusTeam wordt regelmatig uitgenodigd om in werkoverleggen van collega organisaties voorlichting te geven over de werkwijze van het PlusTeam. (BJZ, Neos, RvdK, Buurtzorg, Topaze, Eenbes speciaal onderwijs, Jeugd Veilig Verder, Veiligheidshuis, Regionale veiligheidsketen jeugd, Ketenaanpak verwarde personen, Pleegzorg, Sluitende aanpak jeugdhulp-onderwijs en samenwerking met huisartsen en jeugdartsen.)

Tijdens het 10 jarig jubileum van "Buiten en Zo" heeft de manager mede vorm gegeven aan hun minisymposium.

### Vragenlijst samenwerkingspartners.

In mei 2017 zijn er 470 vragenlijsten per email verzonden naar alle actuele samenwerkingspartners die op dit moment als contactpersoon vermeld staan in onze dossiers. We hebben van 33 % oftewel 156 partners antwoord ontvangen.

Hiervan beoordeelt 75,7% de kwaliteit van de dienstverlening van het PlusTeam met een 7 of hoger. Dat is een mooi resultaat, maar in onze lerende organisatie blijft er altijd iets te leren, iets te verbeteren.

Met dank aan onze ketenpartners halen wij de volgende verbeterpunten op en de acties die we daarvoor willen ondernemen:

- Verwachtingsmanagement: Wat mag ik verwachten van het PlusTeam, welke rol nemen zij in? Rol van procesregisseur en facilitator om samen met het gezin en netwerk een plan te maken en uit te voeren en/of als ondersteunend hulpverlener binnen het gezin.  
Actie: Wijze brochure van het PlusTeam up-to-date maken en daarin helder verwoorden hoe onze werkwijze is en wat gezinnen en ketenpartners van ons mogen verwachten.
- De bereikbaarheid van het PlusTeam is goed, maar met name bij de start kan dit traject verbeterd worden. Ons smoelenboek zullen we aanpassen en breder verspreiden bij de belangrijkste ketenpartners, die ook kunnen verwijzen.
- In de samenwerking is vanaf de start tot de eindevaluatie meer afstemming gewenst en met de juiste partijen, in combinatie met punt 1 Verwachtingsmanagement. Helder afspreken wat een ieder van het PlusTeam mag verwachten.
- Deskundigheid en werkwijze wordt als goed ervaren. Wel geeft men aan dat er veel verschil is tussen de verschillende medewerkers. De verdeling van de casuïstiek gebeurt op basis van verantwoorde werktoedeling conform Jeugdwet. Dat wil zeggen dat afhankelijk van de inhoud van de aanmelding de match gemaakt wordt. Als later blijkt dat er andere leefgebieden of problematieken de overhand krijgen, dan kan er een wisseling van ~~medewerker plaatsvinden.~~

blijven echter verschillen onderling zowel in kennis als in werkwijze, we geven de voorkeur aan maatwerk en niet aan protocollering. Mogelijk dat we dit in onze brochure nog verder kunnen toelichten.

- Met name het onderwijs, huisartsen, gecertificeerde instellingen en wooncorporaties geven aan dat er soms sprake is van visieverschillen. Het is belangrijk op alle niveaus door alle afdelingen heen dezelfde boodschap uit te dragen. We zullen de komende periode met name bij deze doelgroepen hier wat meer aandacht aan moeten besteden.

Waar we de komende periode, gezamenlijk met de gemeenten, zowel CMD als afdeling beleid, op moeten inzetten is het verwachtingsmanagement richting de burgers, bevolking en collega professionals.

De zorg is veranderd. Het is niet meer: "U vraagt en wij draaien". Nee, er wordt nu meer inzet van de burger zelf, zijn familie en netwerk verwacht. Dit tussen de oren krijgen van zowel burgers, alsook collega professionals, huisartsen, onderwijs en andere betrokkenen, zal nog veel inzet en tijd kosten. Verwachtingen, vanaf het eerste contact met het CMD, over wat men mag verwachten van het Sociaal Beleid in het algemeen en van het PlusTeam in het bijzonder is een belangrijk goed. Waarbij er begrip moet zijn voor elkaars positie. Elkaar slim positioneren, zodat overdrachtsmomenten kunnen worden ingezet als strategisch schakelpunt in het belang van de burgers.

Opdracht is om op alle fronten en alle momenten waar we dat kunnen ons verhaal te blijven vertellen. De kracht zit hem in de herhaling. Ook zullen we zoveel als mogelijk is met de CMD's en de afdeling beleid gezamenlijk optrekken (Ubachs project Geldrop-Mierlo, waarbij aandacht is voor groepen die afwijkend gedrag vertonen; Sterk ouderschap Geldrop-Mierlo; Jeugdconferentie Waalre).

#### **4. Een adequaat ICT systeem dat ons werkproces ondersteunt**

Het ICT systeem wat we gebruikt hebben in 2015 en 2016 was onvoldoende ondersteunend aan ons werkproces en voor het genereren van management informatie. In 2016 zijn we op zoek gegaan naar een reeds in de praktijk werkend regiesysteem. Een systeem dat meer voldoet aan onze wensen, zodat medewerkers, burgers en andere professionals samen aan dossiervorming kunnen doen en het uiteindelijk relatief minder tijd kost.

Dit is het regiesysteem van Topicus Overheid Platform (TOP) geworden. Eind 2016 heeft de inrichting van het systeem plaatsgevonden en de eerste maanden van dit jaar hebben we alle informatie van lopende casussen overgezet naar het nieuwe systeem. Alleen de casussen die niet binnen 4 maanden zouden worden afgesloten, zijn overgezet in het nieuwe systeem.

Gezamenlijk wordt gewerkt aan het steeds verder verfijnen van de inrichting van het systeem. Werkprocessen worden aangescherpt of bijgesteld, zodat de managementrapportage verbetert. We kunnen onze eigen sjablonen op maat maken. Hierdoor zal, mits correct gebruikt, de administratieve last van de medewerkers verminderen.

Ook CORV (digitaal berichtenverkeer met justitie en de Raad voor de Kinderbescherming) en Zorgmail (beveiligd berichtenverkeer met huisartsen en specialisten) zijn gekoppeld aan het systeem.

Topicus Regie blijft voortdurend in ontwikkeling en in overleg met gebruikers worden verbeteringen aangebracht in het gebruik voor medewerkers en het sneller en eenvoudiger genereren van managementrapportages.

Ook het ophalen en aanleveren van de CBS cijfers is eenvoudiger geworden.

#### **Beveiliging**

In 2017 is er veel aandacht geweest voor het veilig omgaan met privacygegevens en is er een procedure Beveiligingsincidenten en Datalekken vastgesteld. Medewerkers zijn middels een e-learning "informatieveiliger handelen van medewerkers" nogmaals geïnstrueerd waar ze op moeten letten. Allen hebben dit certificaat behaald. De management assistente is aandachtsfunctionaris voor dit thema en houdt de medewerkers alert.

3x Per jaar vindt er steekproefsgewijs een controle op het bevragen van de GBA-V gegevens in beide gemeenten. Deze zijn steeds prima in orde.

Er is één melding gedaan van een datalek door het versturen van een mailtje naar de verkeerde

**VOOR WAARMERKINGSDOELEINDEN**

BDO Audit & Assurance B.V.

Datum: 29/03/2018

Behorende bij brief nr. 1805173

Paraaf ..... 

persoon. De betrokken medewerker heeft direct contact opgenomen met de betrokkenen en de gemeente.

Op dit moment zijn we bezig om ons email verkeer nog verder te beveiligen via zorgmail gekoppeld aan onze outlook. Hiermee kunnen we rechtstreeks beveiligd mailen met de medische wereld en andere berichten worden gekoppeld met een sms bericht of gecodeerd met een code verstuurd.

Verder wordt samen met de afdeling beleid van beide gemeenten bekeken welke informatie zij uit ons systeem willen halen. Bijvoorbeeld per wijk welke hoofdproblematiek er speelt e.d. In 2018 wordt dit verder opgepakt.

Onze ultieme wens is om een koppeling naar het systeem te maken, zodat de hulpvragers met hun eigen netwerk eigenaar zijn van hun eigen ondersteuningsplan en acties. Waarin zij ook kunnen rapporteren.

In deze casus is voorafgaand aan mijn betrokkenheid veel gebeurd en ingezet. Er is veel geprobeerd, maar dit had niet het gewenste positief effect. Het bracht wel beweging, maar het lukt niet om ouders mee te krijgen met de hulpverlening. Er leek geen vertrouwen meer te zijn vanuit ouders en de ingezette lijnen stagneerden. Onderstaand een opsomming om weer te geven wat in eerste instantie leidde tot stagnatie. Dit in combinatie met de afgewezen OTS, maakte dat ouders weer gepositioneerd werden om in beweging te komen en te blijven.

Inzet hulp 2015-2017:

- Yes we Can Clinics (2015) verwijzing door huisarts. Na 3 maanden afgesloten.
- Multi System Therapie (MST) ingezet. Ouders gaven snel aan dat zij liever behandeling wilden die zich meer primair op de problematiek van dochter zou richten ipv het gezin. Dus deze werd ook afgebroken, vervolgens behandeling gestart en eveneens niet afgemaakt, omdat er onvoldoende overeenstemming was over de inhoud van de behandeling. Hulpverlening stagneerde!
- Ergens in de tussenliggende periode werd het PlusTeam betrokken. Zij deden een verzoek aan de RvdK, maar, ondanks het positief advies van de RvdK en de bedreigde ontwikkeling, werd deze afgewezen door de Rechter.

Na het teruggeven van de behandelaar heb ik de casus opgepakt omdat collega's niet meer welkom waren bij het gezin. Dit was het patroon wat ouders lieten zien en hulpverlening stagneerde. Het succes in deze casus was het feit dat er, na de ervaringen al eerder meegemaakt door collega's, strak ingezet werd en het gezin weinig ruimte kreeg om in hetzelfde patroon te vervallen. Dit heeft geresulteerd in een effectieve vrijwillige uithuisplaatsing, waar cliënt in een drie leefsteren milieu is behandeld. Vervolgens met het resultaat dat dochter vanuit de behandelsetting doorgeplaatst is naar een zelfstandig woontraject buiten de regio.

De ontwikkelingen zijn erg positief, cliënt woont nu zelfstandig, begeleidt door het lokale wijkteam, volgt onderwijs, beschikt over een eigen inkomen, heeft een vriend, en er is geen sprake meer van middelenmisbruik. Ze heeft inzicht in haar eigen gedrag en problematiek en er is positief contact tussen alle gezinsleden

## Jaarverslag Personeelsvertegenwoordiging (PVT) 2017:

### Inleiding

Dit is het eerste jaarverslag van de PVT. De PVT heeft in 2017 van het bestuur dezelfde status heeft gekregen als een OR. Met dit jaarlijks verslag wil de PVT een samenvatting geven van het afgelopen jaar én vooruitblikken naar het jaar 2018.

### Samenstelling

De PVT van het PlusTeam bestond in 2017 uit Jonas van Dun, Marjolein Velzeboer en Mayke Jonkers. Gezien de omvang van de PVT is er geen vaste voorzitter tijdens de overlegmomenten. Er is wel een vaste notulist, namelijk Mayke Jonkers.

### Vergaderingen

De PVT komt in principe één keer per twee weken bijeen op dinsdag van 11.00 tot 12.00 uur. Daarnaast overlegt de PVT één keer per zes tot acht weken met de manager, managementassistente en HR-adviseur van Driessen. De PVT wordt uitgenodigd voor bestuursvergaderingen. In totaal hebben de leden van de PVT dit jaar 118 uur en 15 minuten besteed aan PVT-gerelateerde werkzaamheden.

VOOR WAARMERKINGSDOELEINDEN

BDO Audit & Assurance B.V.

Datum: 29/03/2018

Behorende bij briefnr. 1805173

Paraaf ..... 

### Deskundigheidsbevordering

In mei 2017 heeft de volledige PVT een 1-daagse basistraining gevolgd bij Trainiac. Het bestuur van het PlusTeam is kort aangesloten. Daarnaast heeft een PVT-lid ook een 1-daagse training gevolgd via de vakbond: 'Nieuw in de OR / PVT'.

De PVT heeft geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om extern advies in te winnen met betrekking tot een bepaald onderwerp.

### Contact met de achterban

In 2017 heeft de PVT zich in het werkoverleg gepresenteerd aan het team. Er is een e-mailadres aangemaakt zodat de teamleden via e-mail contact kunnen opnemen. Ook is er een PVTea georganiseerd waarin het team op verschillende manieren kon aangeven wat zij belangrijk vinden.

### Onderwerpen

De PVT heeft in 2017 de volgende onderwerpen behandeld:

- Representatieregeling: De PVT heeft het bestuur verzocht om een representatieregeling. Deze is inmiddels vastgesteld.
- Fietsbeleid: De PVT heeft het bestuur n.a.v. vragen vanuit het team verzocht om een aanpassing van de reiskostenregeling. Deze is inmiddels vastgesteld.
- Het bestuur heeft de PVT gevraagd om instemming m.b.t. calamiteitenverlof en de HR-cyclus. De PVT is met deze voorstellen akkoord gegaan.

### Vooruitblik 2018

Voor het jaar 2018 wil de PVT zich bezighouden met de volgende thema's:

- Ziekteverzuim (bijvoorbeeld preventiemedewerker)
- Veilige werkomgeving (tijdelijke huisvesting)
- Werkkostenregeling (WKR)

Fijne werksfeer met het gezin. Mooie start waarbij de Jeugdreclassering (JR) het PlusTeam heeft gepositioneerd en PlusTeam bij start en evaluatie van behandeling aanwezig was. PlusTeam is op verzoek van ouders, zoon en betrokken hulpverleners verder gegaan met de gezinsgesprekken. Tijdens de begeleiding van het gezin kwam ook de jongere dochter in beeld omdat haar indicatie voor PGB afliep. Het PlusTeam heeft dan een dubbelrol als ondersteuner en als zorgverstreker. Hierbij was moeder bang minder budget te krijgen dan eerdere jaren. Het viel me op dat op een eerdere aanvraag van moeder geen handtekening van vader stond. Deze was ook niet benaderd door de gemeente, dit terwijl de aanvraag ging over weekendverblijf van dochter op de momenten dat ze bij vader zou zijn. Na enkele overleggen met beide ouders op kunnen pakken en de verantwoordelijkheid en betrokkenheid van vader vergroot. De JR heeft de betrokkenheid van de zoon bij de gezinsgesprekken vergroot door hun eigen contactfrequentie te verlagen, als hij zich zou inzetten voor gesprekken met ouders.

## WAT HEEFT HET GEKOST?

In onderstaande tabel zijn de baten en lasten opgenomen die aan het programma zijn verbonden. De bedragen in onderstaande tabellen moeten vermenigvuldigd worden met € 1.000,-.

### Baten

Omschrijving	Begroting voor wijziging	Begroting na wijziging	Realisatie	Saldo
1. Onze opdracht	2017	2017	2017	2017
Loonsom personeel	0	0	0	0
Individueel keuzebudget	0	0	0	0
Individueel loopbaanbudget	0	0	0	0
Inhuur	0	0	<b>VOOR WAARMERKINGSDOELEINDEN</b>	0

Overige opbrengsten	0	0	32	32
Arbodienst	0	0	0	0
Verzekeringen	0	0	0	0
Vergoeding reis- en verblijfkosten	0	0	0	0
Accountantskosten	0	0	0	0
Opleidingskosten	0	0	0	0
Representatiekosten	0	0	0	0
Incidenteel belonen	0	0	0	0
Team building	0	0	0	0
Overige kosten	0	0	0	0
Mobiele werkplek	0	0	0	0
Verklaring omtrent gedrag	0	0	0	0
Werken voor derden	0	0	0	0
Ontvangen fee	1.747	1.773	1.733	-40
Kosten Dienst Dommelvallei	0	0	0	0
<b>Totaal baten</b>	<b>1.747</b>	<b>1.773</b>	<b>1.766</b>	<b>-8</b>

#### Lasten

Omschrijving	Begroting voor wijziging	Begroting na wijziging	Realisatie	Saldo
1. Onze opdracht	2017	2017	2017	2017
Loonsom personeel	1.560	1.560	1.340	221
Individueel keuzebudget	0	0	205	-205
Individueel loopbaanbudget	0	0	12	-12
Inhuur	0	0	0	0
Overige opbrengsten	0	0	0	0
Arbodienst	6	6	6	0
Verzekeringen	6	6	8	-2
Vergoeding reis- en verblijfkosten	15	15	25	-9
Accountantskosten	7	7	8	-1
Opleidingskosten	31	31	20	11
Representatiekosten	3	3	1	3
Incidenteel belonen	3	3	5	-2
Team building	2	2	1	1
Overige kosten	10	36	27	9
Mobiele werkplek	19	19	9	10
Verklaring omtrent gedrag	0	0	VOOR WAARMERKINGSDOELEINDEN	-2

Werken voor derden	0	0	13	-13
Ontvangen fee	0	0	0	0
Kosten Dienst Dommelvallei	85	85	85	0
<b>Totaal lasten</b>	<b>1.747</b>	<b>1.773</b>	<b>1.766</b>	<b>8</b>
<b>Saldo (baten -/- lasten)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Voor de verschillenanalyse wordt u verwezen naar paragraaf 3.6.2 Analyse overzicht van baten en lasten.

## 2.2.2 Overzicht algemene dekkingsmiddelen

Omschrijving	Begroting voor wijziging	Begroting na wijziging	Realisatie	Saldo
	2017	2017	2017	2017
Algemene dekkingsmiddelen				
Overige algemene dekkingsmiddelen	3.494	3.547	3.466	-80
<b>Totaal algemene dekkingsmiddelen</b>	<b>3.494</b>	<b>3.547</b>	<b>3.466</b>	<b>-80</b>

## 2.2.3 Overzicht onvoorzien, overhead en Vpb

Omschrijving	Begroting voor wijziging	Begroting na wijziging	Realisatie	Saldo
	2017	2017	2017	2017
Onvoorzien, overhead en Vpb				
Overhead	0	0	0	0
<b>Totaal onvoorzien, overhead en Vpb</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 2.3 Paragrafen

In dit hoofdstuk zijn de verplichte paragrafen opgenomen. Er zijn in totaal zeven paragrafen voorgeschreven, maar hiervan zijn slechts drie paragrafen van toepassing op PlusTeam.

De paragrafen die van toepassing zijn op PlusTeam zijn:

1. Weerstandsvermogen en risicobeheersing
2. Financiering
3. Bedrijfsvoering

De volgende paragrafen gelden niet voor PlusTeam:

- Lokale heffingen
- Onderhoud kapitaalgoederen
- Verbonden partijen
- Grondbeleid

### 2.3.1 Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Deze paragraaf geeft inzicht in de financiële positie van het PlusTeam. Hiervoor geven we inzicht in de risico's. Vervolgens zetten we deze af tegen de aanwezige weerstandscapaciteit. Voor wat betreft het beleid over weerstandsvermogen en risicobeheersing hanteren we de nota risicomangement van de gemeente Geldrop-Mierlo.

#### Inventarisatie van de risico's

In veel gevallen kunnen we de exacte waarde van een risico niet bepalen. Om de risico's toch te kwantificeren werken we met klassengemiddelden. Deze klassengemiddelden leiden tot de financiële gevolgen in onderstaande tabel. De risicowaarde bepalen we vervolgens aan de hand van de volgende berekening:

$$\text{Risicowaarde in €} = \text{percentage Kans} \times \text{Gevolg in €}$$

Het totaal aan risicowaarden vormt de benodigde weerstandscapaciteit. Niet alle risico's manifesteren zich tegelijk, daarom wordt gerekend met een zekerheidspercentage van 90%.

Risico	Kans in %	Gevolg in €	Risicowaarde in €
<u>Algemene verordening gegevensbescherming</u> Indien vertrouwelijke informatie uitlekt en niet gemeld wordt aan de Autoriteit Persoonsgegevens kan een hoge boete opgelegd worden.	10%	750.000	75.000
<u>Bovengemiddeld ziekteverzuim</u> Op een personeelsbestand van 27 personen kan bovengemiddeld ziekteverzuim tot knelpunten en onvoorzien inhuur leiden.	50%	35.000	17.500
<u>Aansprakelijkheidsstelling</u> Een verkeerde inschatting van een medewerker kan leiden tot een onverzekerde aansprakelijkheidsstelling.	30%	12.500	3.750
<u>Subtotaal top 3</u>			<u>96.250</u>
<u>Overige risico's</u> Risico's op het gebied van inkoop en aanbesteding, arbeidsconflicten, uitstroom personeel, overschrijden van begroting, Werkkostenregeling en informatiebeveiliging.			8.750
<b><u>Totaal</u></b>			<b><u>105.000</u></b>
<b>Totaal o.b.v. zekerheidspercentage (90%)</b>			<b>94.500</b>
<b>Totaal</b>			<b>94.500</b>

Ten opzichte van 2016 is het totaal bedrag aan risico's afgenomen van € 118.850,- tot € 94.500,-. Deze wijziging komt voort uit het wijzigen van 'ziekteverzuim' naar 'bovengemiddeld ziekteverzuim'. Ziekteverzuim wordt voldoende gemitigeerd, door het opnemen van ziekteverzuim in het aantal productieve uren in de begroting. Bovengemiddeld ziekteverzuim is een risico voor het PlusTeam. Bovengemiddeld betekent in dit geval dat buiten de begroting moet worden ingehuurd. Dit risico komt echter minder vaak voor dan regulier ziekteverzuim daarom is de kans ten opzichte van vorig jaar verlaagd van 90% naar 50%.

Hiernaast is de 'Wet bescherming persoonsgegevens' gewijzigd in de 'Algemene verordening gegevensbescherming'. Het PlusTeam heeft verschillende beheersmaatregelen om een eventuele boete te voorkomen. Een boete onder de algemene verordening gegevensbescherming dient doeltreffend, evenredig en afschrikkend te zijn. Om deze reden hebben we gekozen voor het hoogste klassegemiddelde, een gevolg van € 750.000,-. De risicowaarde neemt af van € 82.000,- naar € 75.000,-.

#### Inventarisatie van de weerstandscapaciteit



De benodigde weerstandscapaciteit van € 94.500,- wordt volgens de verdeelsleutel belegd bij de gemeenten Geldrop-Mierlo en Waalre. De gemeenten verwerken dit in hun paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheersing. De verdeling is als volgt:

Gemeente	Percentage	Bedrag
Geldrop-Mierlo	70%	66.150
Waalre	30%	28.350
<b>Totale weerstandscapaciteit</b>	<b>100%</b>	<b>94.500</b>

De weerstandsratio is de verhouding tussen benodigde en beschikbare weerstandscapaciteit. Omdat de beschikbare weerstandscapaciteit door de gemeenten wordt gevormd, bedraagt de weerstandsratio automatisch 1.

### Financiële kengetallen

Kengetallen geven inzicht in bepaalde onderdelen van de begroting of de balans en kunnen bijdragen aan het beoordelen van de financiële positie van de gemeenschappelijke regeling. De combinatie van de kengetallen geven een indicatie over de financiële positie van de gemeenschappelijke regeling. Daarnaast bieden kengetallen de mogelijkheid om gemeenschappelijke regelingen onderling te vergelijken.

De volgende financiële kengetallen moeten in de paragraaf weerstandsvermogen opgenomen worden:

- netto schuldquote;
- netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen;
- solvabiliteitsratio;
- structurele exploitatieruimte;
- belastingcapaciteit;
- grondexploitatie.

De laatste twee zijn voor het PlusTeam niet van toepassing en zijn daarom buiten beschouwing gelaten.

### Uitgangspunten

Voor de kolom realisatie is uitgegaan van de balans zoals opgenomen in de betreffende jaarrekening. De kengetallen voor de begroting 2017 t/m 2020 zijn overgenomen uit de meerjarenbegroting 2017-2020.

Omschrijving	Realisatie			Begroting			
	2015	2016	2017	2017	2018	2019	2020
Netto schuldquote	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Solvabiliteitsratio	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Structurele exploitatieruimte	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Hieronder volgt per kengetal een korte toelichting:

#### Netto schuldquote (zowel gecorrigeerd als niet gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen):

De netto schuldquote weerspiegelt het niveau van de schuldenlast van het PlusTeam ten opzichte van de eigen middelen en geeft een indicatie van de druk van de rentelasten en de aflossingen op de exploitatie. Om inzicht te krijgen in hoeverre er sprake is van doorlenen wordt de netto schuldquote in- en exclusief doorgeleende gelden weergegeven (netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen).

Het PlusTeam heeft geen langlopende schulden of financiële vaste activa. De schulden en uitzettingen/liquide middelen zijn allen kortlopend. Doordat de hoogte van de kortlopende schulden overeenkomen met de vlottende financiële activa, is de netto schuldquote nihil. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de schuldenlast weinig druk uitoefent op de exploitatie.

#### Solvabiliteitsratio

De solvabiliteitsratio geeft inzicht in de mate waarin het PlusTeam in staat is aan haar financiële verplichtingen te voldoen. Onder de solvabiliteitsratio wordt het eigen vermogen als percentage van het balanstotaal verstaan.

Er is sprake van een solvabiliteit van 0%. Dit wordt volledig verklaard doordat er binnen de gemeenschappelijke regeling is afgesproken dat het PlusTeam vooralsnog geen reserves mag opbouwen. Een eventueel positief resultaat dient terugbetaald te worden aan de gemeente Geldrop-Mierlo en Waalre. Hiermee sluit de solvabiliteit van 0% volledig aan bij deze afspraak.

#### Structurele exploitatieruimte

De structurele exploitatieruimte is van belang om te kunnen beoordelen welke structurele ruimte het PlusTeam heeft om de eigen lasten te dragen, of welke structurele stijging van de baten of structurele daling van de lasten daarvoor nodig is.

De structurele exploitatieruimte is 0%, omdat het resultaat verrekend wordt met de deelnemende gemeenten.

## 2.3.2 Financiering

Het opstellen van de paragraaf financiering in de begroting en de jaarstukken is in zowel het BBV als in de wet Fido verplicht gesteld. Financiering betreft de wijze waarop het PlusTeam de benodigde geldmiddelen aantrekt en (tijdelijke) overtollige geldmiddelen belegt. De uitvoering van deze paragraaf vindt plaats binnen de wettelijke kaders van het BBV en de wet Fido. De bedragen in onderstaande tabellen moeten vermenigvuldigd worden met € 1.000,-. Door de afronding op duizendtallen kunnen er afrondingsverschillen ontstaan.

### Interne- en externe ontwikkelingen

#### EMU-saldo

De EMU-tekortruimte voor de decentrale overheden in 2017 is vastgesteld op +/- 0,3% BBP. Deze ruimte is niet meer nader verdeeld over gemeenten, provincies en waterschappen. Daardoor zijn er geen formeel vastgestelde referentiewaarden op het niveau van individuele provincies, gemeenten en waterschappen.

De individuele overheden (gemeenten, provincies en waterschappen) verstrekken onderstaande gegevens jaarlijks aan het CBS. Als hieruit blijkt dat op macroniveau het EMU-saldo overschreden wordt, worden de gemeenten, provincies en waterschappen hierover geïnformeerd.

Met het hieronder opgenomen EMU-overzicht wordt inzage gegeven in de geldstromen binnen de begroting zonder onttrekkingen uit de reserves. Het PlusTeam heeft geen exploitatiesaldo, activa of reserves, om deze reden is het EMU-saldo nul.

Omschrijving	2017
1 Exploitatiesaldo voor toevoegingen c.q. onttrekkingen uit reserves	0
2 Afschrijvingen ten laste van de exploitatie	0
3 Bruto dotaties aan de post voorzieningen ten laste van de exploitatie	0
4 Investerings in (im)materiele vaste activa die op de balans worden geactiveerd	0
5 Baten uit bijdragen van andere overheden, de Europese Unie en overigen, die niet op de exploitatie zijn verantwoord en niet al in mindering zijn gebracht bij post 4	0
6 Desinvesteringen in (im)materiele vaste activa: baten uit desinvesteringen in (im)materiele vaste activa (tegen verkoopprijs), voor zover niet op exploitatie verantwoord	0
7 Aankoop van grond en de uitgaven aan bouw- en woonrijp maken e.d. (alleen transacties met derden die niet op de exploitatie staan)	0
8 Baten bouwgrondexploitatie: Baten voorzover transacties niet op exploitatie verantwoord	0
9 Lasten op balanspost Voorzieningen voorzover deze transacties met derden betreffen	0
10 Lasten ivm transacties derden, die niet via de onder post 1 genoemde exploitatie lopen, maar rechtstreeks ten laste van de reserves (inclusief fondsen en dergelijke) worden gebracht en die nog niet vallen onder één van bovenstaande posten	0
11 Verkoop effecten: Zodra er effecten worden verkocht wat is de verwachte boekwinst op de exploitatie	0
<b>EMU Saldo</b>	<b>0</b>

### Liquiditeit

Het PlusTeam heeft geen langlopende geldleningen aangetrokken in 2017.

### Renterisicobeheer

De overheid heeft twee instrumenten gekozen voor het toetsen van het renterisico, namelijk: de kasgeldlimiet en de renterisiconorm.

### Kasgeldlimiet

De kasgeldlimiet vormt de bovengrens waarmee een tijdelijke liquiditeitstekort gefinancierd kan en mag worden met een kortlopende geldlening (korter dan 1 jaar). Als het liquiditeitstekort een structureel karakter draagt, moet er een langlopende geldlening worden aangetrokken. Indien voor het derde achtereenvolgende kwartaal de kasgeldlimiet wordt overschreden, moet de toezichthouder hiervan op de hoogte worden gesteld, en moet de kwartaalrapportage en een plan om binnen de kasgeldlimiet te blijven ter goedkeuring worden voorgelegd aan de toezichthouder. De kasgeldlimiet is vastgesteld op 8,2% van het begrotingstotaal.

Stap	Omschrijving	Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
	<b>Bepalen toegestane kasgeldlimiet</b>				
	Omvang begrotingstotaal	1.747	1.747	1.747	1.747
	Percentage regeling	8,20%	8,20%	8,20%	8,20%
<b>1</b>	<b>Toegestane kasgeldlimiet</b>	<b>143</b>	<b>143</b>	<b>143</b>	<b>143</b>
	<b>Vlottende korte schuld</b>				
	Opgenomen gelden < 1 jaar	0	0	0	0
	Schuld in rekening courant	0	0	0	0
	Gestorte gelden door derden < 1 jaar	0	0	0	0
	Overige geldleningen niet zijnde vaste schuld	0	0	0	0
<b>2</b>	<b>Totaal vlottende korte schuld</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>Vlottende middelen</b>				
	Contante gelden in kas	0	0	0	0
	Tegoeden in rekening courant	347	289	7	130
	Overige uitstaande gelden < 1 jaar	0	0	0	0
<b>3</b>	<b>Totaal vlottende middelen</b>	<b>347</b>	<b>289</b>	<b>7</b>	<b>130</b>
<b>4</b>	<b>Totaal netto vlottende schuld (2-3)</b>	<b>-347</b>	<b>-289</b>	<b>-7</b>	<b>-130</b>
	<b>Ruimte(+)/Overschrijdingen(-) (1-4)</b>	<b>490</b>	<b>433</b>	<b>150</b>	<b>274</b>

#### Conclusie kasgeldlimiet

Het PlusTeam heeft in 2017 gewerkt met de inkomsten van de deelnemende gemeenten op de rekening courant. In het gehele jaar is de kasgeldlimiet niet overschreden.

#### Renterisiconorm

De renterisiconorm stelt een grens aan het te lopen renterisico op de vaste schuld. De risiconorm houdt in dat de jaarlijkse verplichte aflossingen en renteherzieningen niet hoger mogen zijn dan 20% van het begrotingstotaal. Het PlusTeam heeft geen rente- en aflossingsverplichtingen en er is dus geen sprake van een renterisico.

Stap	Omschrijving	Begroot	Realisatie
	1 Renteherzieningen		0
	2 Aflossingen		0
<b>3 (1+2)</b>	<b>Renterisico</b>		<b>0</b>
	4 Begrotingstotaal		1.747
	5 Percentage regeling		20%
<b>6 (4 x 5)</b>	<b>Renterisiconorm</b>		<b>349</b>
	<b>7 Ruimte(+)/Overschrijdingen(-)</b>		<b>349</b>

#### Schatkistbankieren

Op grond van de wet Schatkistbankieren zijn decentrale overheden verplicht het overgrote deel van hun liquide middelen aan te houden in de schatkist. De EMU-schuld en de financieringsbehoefte van het Rijk verminderen hierdoor. Decentrale overheden kunnen in het kader van de uitoefening van de publieke taak nog steeds geld uitleenen aan een andere decentrale overheid.

In de toelichting op de balans wordt inzage gegeven in de bijdrage van PlusTeam aan het schatkistbankieren.

VOOR WAARMERKINGSDOELEINDEN

BDO Audit & Assurance B.V.

44

Datum: 29/03/2018

Behorende bij briefnr. 1805173

Paraaf ..... *MB*



### 2.3.3 Bedrijfsvoering

De bedrijfsvoering heeft als doel het zo optimaal mogelijk ondersteunen en faciliteren van de generalisten, zodat zij hun werk zo goed mogelijk kunnen doen. In de praktijk moet dit tot uiting komen in het goed bedienen van de hulpvragers van de gemeente Geldrop-Mierlo en Waalre, interne en externe processen efficiënt laten verlopen en zorgvuldige besluitvorming garanderen.

Concreet gaat het om een goede dienstverlening aan de hulpvrager, dit wordt bewerkstelligd door:

- een efficiënt werkende organisatie;
- een zorgvuldig besluitvormingsproces;
- waar mogelijk op een verantwoorde manier benutten van ICT-mogelijkheden;
- de beschikbaarheid van gemotiveerd en gekwalificeerd personeel.

In deze paragraaf wordt ingegaan op de onderwerpen:

- Organisatieontwikkeling;
- Samenwerking met de Dienst Dommelvallei;
- HRM beleid;
- Informatievoorziening en Archiefbeheer;
- Huisvesting;
- Kengetallen.

#### Organisatieontwikkeling

Ter behartiging van de sturing en beheersing van ondersteunende processen en van uitvoeringstaken in het kader van de Jeugdwet en Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) 2015 is door de gemeenten Geldrop-Mierlo en Waalre een Gemeenschappelijke Regeling als Openbaar Lichaam opgericht.

Op 13 november 2014 vond de oprichtingsvergadering van de GR PlusTeam plaats.

Eerder hebben we al een aantal speerpunten benoemd in relatie tot het verder vormgeven aan onze relatief jonge organisatie:

- Vragenlijst samenwerkingspartners;
- Overstappen naar een verbeterd digitaal regie systeem;
- Verbetering van de beveiliging van privacy gegevens;
- De verdere ontwikkeling van de personeelsvertegenwoordiging (PVT).

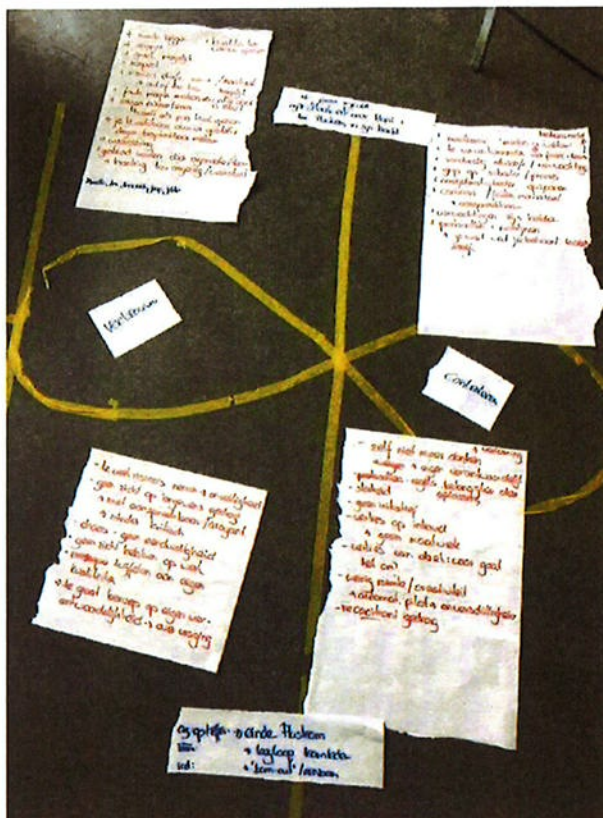
Daarnaast is er in 2017 extra aandacht geweest voor:

- Scholing van personeel;
- Veiligheid van de medewerkers in relatie tot de huisvesting;
- Een aantal personele regelingen;
- Het archief van het PlusTeam.

### Dynamisch faciliteren.

Om de betrokkenheid van het gehele team te behouden bij de totale organisatieontwikkeling en hun ook "eigenaarschap" te laten behouden van deze ontwikkeling, passen we de Sociale Netwerk Strategie (Sonestra) toe op ons eigen team. Dit is een dynamisch geheel. Afhankelijk van wat er speelt en behoeften vanuit het team, worden zaken voortdurend bijgesteld.

2017 heeft in het teken gestaan van "Verbinding met elkaar". Toenemende maatschappelijke vervevenheid en complexiteit stellen ons voor dilemma's, paradoxen of chronische spanningen in de dagelijkse praktijk, in casuïstiek, organisaties, beleid en samenleving. De oorspronkelijk professionele werelden van onze medewerkers zijn zo verschillend dat er makkelijk "ruis" kan ontstaan, als onduidelijk is waarom de betreffende medewerker zo handelt. Sommige problemen zijn op te lossen en keren niet meer terug. Andere problemen zijn niet oplosbaar, komen telkens terug en creëren in verloop van tijd tegenstellingen, wij/zij denken en polarisatie. Een open discussie met het uitwisselen en benoemen van elkaars kwaliteiten, maar ook elkaars blinde vlekken gedurende het hele jaar is daarbij belangrijk. Highlight's hierin waren:



- Benoemen en vastleggen van elkaars kwaliteiten. Waar kan ik welke collega voor inzetten?
- Teamactiviteit, waarin o.a. gezamenlijk vloten werden gebouwd om vervolgens een boortochtje te maken.
- Workshop Polariteiten. Polariteitsdenken biedt een manier om weer beweging te creëren in schijnbaar onoplosbare tegenstellingen. Identificeren van de onderliggende dynamiek om deze vervolgens te kunnen managen waardoor vicieuze cirkels doorbroken worden.
- Thema-ochtend: Welke kernwaarden verbinden ons? Deze zijn eind november benoemd en worden in de loop van 2018 verder uitgewerkt.

### Samenwerking met de Dienst Dommelvallei

Voor de uitvoering van personeelszaken, salarisadministratie, ICT en financiën is ondersteuning gezocht bij de GR Dienst Dommelvallei. Dit is een samenwerkingsverband van de gemeenten Geldrop-Mierlo, Nuenen en Son en Breugel. Middels een dienstverleningsovereenkomst zijn afspraken m.b.t. de uitvoering en de dienstverlening vastgelegd op 16 april 2015. De uitvoeringsafspraken zijn in januari 2017 aangepast.

### Ondersteuning personeelszaken

Tot de dienstverlening op het gebied van personeelszaken behoren:

- Salarisverwerking: verwerken salarismutaties, controleren van de salarisbetalingen, onderhouden contacten met de salarisverwerker.
- Arbodienst: Sinds 1 april 2016 is er een nieuwe arbodienst: APAC. De dienst Dommelvallei verzorgt het contract ende aan- en afmelding van de zieke medewerker in het systeem. De terugkoppeling, zowel schriftelijk als persoonlijk vanuit APAC gebeurt rechtstreeks met de manager van het PlusTeam.
- Driessen HRM  
Omdat er binnen Dienst Dommelvallei onvoldoende know how is over de Cao Sociaal Werk (voorheen Cao Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening) is bevestigd dat de werkzaamheden worden overgenomen door de Cao Sociaal Werk.

rechtspositie, arbeidsomstandigheden, ondersteuning bij werving en selectie, de expertise in te huren vanuit Driessen HRM. Een vaste medewerker is voor 8 uur per maand gekoppeld aan het PlusTeam. Zij ondersteunt de manager en managementassistente bij personeelsaangelegenheden. Zij is regelmatig aanwezig op de locatie, zodat zij ook in beeld is voor de medewerkers.

### **Informatievoorziening**

- De medewerkers zijn voorzien van mobiele werkplekken, laptop en telefoon, waarmee zij in beide werkomgevingen (gemeente Geldrop-Mierlo en Waalre) kunnen inloggen. De dienst zorgt voor het beheer van de werkplekken en de kantoorautomatisering.
- Verder ondersteunt de dienst de toegang tot de toepassingen die bij Dienst Dommelvallei in beheer zijn. Zij zorgen voor onderhoud en updates van de applicaties.
- Met de ICT relatiebeheerder stemmen we onze wensen af, waarna hij intern de afstemming zoekt rekening houdend met de ICT-architectuur van Dienst Dommelvallei. In 2017 ging het vooral om de koppelingen voor uitwisseling van GBA gegevens voor ons Topicus Regiesysteem en onze wens om nog veiliger te kunnen e-mailen via Zorgmail. Dit laatste zal uiteindelijk begin 2018 zijn beslag krijgen.
- Ten aanzien van privacybeheer worden we ondersteund door de coördinator informatiebeveiliging / Chief Information Security Officer (CISO) van de dienst Dommelvallei. Met haar hebben we periodiek overleg over de actuele zaken. In 2017 hebben we o.a. de e-learning rondom datalekken uitgezet.

### **Planning en control**

- Dienst Dommelvallei verzorgt voor het PlusTeam de (volledige) uitvoering van de financiële administratie.
- Ze ondersteunen het PlusTeam bij hun eigen P&C cyclus, die gelijk van opzet en realisatie is als de P&C-cyclus van Dienst Dommelvallei en haar gemeenten.
- PlusTeam wordt actief geadviseerd en gefaciliteerd door de financieel medewerker(s) van Dienst Dommelvallei op basis van managementinformatie (met name ziekteverzuim).
- Dienst Dommelvallei draagt zorg voor de verstrekking van noodzakelijke gegevens, aanlevering - in overleg - aan afgesproken instanties, zoals provincie, belastingdienst en overige partijen, waartoe PlusTeam wettelijk verplicht is.
- Dienst Dommelvallei is verantwoordelijk voor het opstellen en uitvoeren van het interne controleplan.
- Voor de accountant wordt gebruik gemaakt van dezelfde accountant als van Dienst Dommelvallei.

### **HRM beleid**

Het PlusTeam werkt met de Cao Sociaal werk (voorheen Cao Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening) en Pensioenfonds PFZW.

In 2017 is een inhaalslag gemaakt samen met de PVT. De volgende regelingen zijn vastgesteld:

- Representatieregeling;
- Regeling Bijzondere verlofvormen;
- Reis- en verblijfskostenregeling.

### **Loopbaanbudget**

Vanaf 1 juli 2015 bouwen werknemers, in de sector Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, een Loopbaanbudget op. Dit budget (1% en vitaliteitsuren voor werknemers ouder dan 30 jaar en jonger dan 61,5 jaar) kan samen met het individueel keuzebudget op verschillende manieren worden gebruikt, waarbij voor het Loopbaanbudget één belangrijke voorwaarde geldt: de besteding ervan moet de individuele inzetbaarheid van de werknemer ondersteunen en de werkgever helpen om mee te blijven bewegen met ontwikkelingen in het werk. Het doel van de Cao is elke werknemer in staat stellen om zijn of haar talenten optimaal te benutten, steeds op de goede plek te zitten of er naartoe te bewegen en maximaal bij te dragen aan de doelstellingen van de organisatie en de eigen arbeidsmarktfithheid. Een gedeelde verantwoordelijkheid.

17 Medewerkers hebben een (deel) van hun LBB in 2017 ingezet voor persoonlijke ontwikkeling en scholing. Deze scholingen gebeuren in eigen tijd.

### **Individueel keuzebudget**

Vanaf 1 januari 2016 hebben alle werknemers in de Cao Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening een individueel keuzebudget. Dit budget (ongeveer 18% van het salaris) is opgebouwd uit



vakantietoeslag, eindejaarsuitkering (vermeerderd met 0,1%), het bovenwettelijk verlof en de tegemoetkoming ziektekostenverzekering. Werknemers kunnen zelf kiezen hoe ze dit budget inzetten. Het idee is dat deze keuzevrijheid ook ten goede komt aan hun duurzame inzetbaarheid. 9 Medewerkers hebben extra uren gekocht middels hun IKB. 1 Medewerker heeft extra scholingsbudget gecreëerd.

### **Scholing van het gehele team**

Het PlusTeam heeft zich als organisatie aangemeld bij het SKJ als werkgever. Vanaf 1 juli 2015 kunnen alle professionals werkzaam op hbo-niveau of hoger, ook diegene die voorheen niet als jeugdwerker geregistreerd waren, zich aanmelden bij het Kwaliteitsregister Jeugd. In 2018 gaat de registratie over van de kamer "Jeugdzorgwerker" naar de kamer "Jeugd- en gezinsprofessionals", die meer recht doet aan ons integraal werken met alle doelgroepen binnen een gezin.

Het SKJ ondersteunt door het maken van richtlijnen voor hun professioneel handelen. Door deel te nemen aan intervisies, trainingen en scholingen werken onze medewerkers aan het up-to-date houden van hun kennis als professional.

Als werkgever faciliteren we dit door tijd en ruimte te geven voor de twee wekelijkse casuïstiek besprekingen en intervisies en het faciliteren van trainingen die voor alle teamleden noodzakelijk zijn. Zoals de basisopleiding Sonestra en het ontwikkelingsassessment bij aanstelling. Verder vragen wij bij het afsluiten van een traject om een zelfreflectieverslag te maken, met daarin tips-trucks en valkuilen gedurende dit proces.

In 2017 zijn onderstaande zaken vanuit het teambudget onder werktijd gefaciliteerd:

- De training van de PVT;
- 6 Medewerkers hebben de basistraining Sonestra gevolgd;
- 5 Medewerkers hebben een ontwikkelassessment gehad;
- Daarnaast zijn er nog diverse trainingen en nascholingen middels tijdsinzet gefaciliteerd o.a. training Geweldloosverzet en nieuwe autoriteit, de diverse themabijeenkomsten georganiseerd door de WSG en de follow-up training van Sonestra.

### **Informatie- en archiefbeheer**

Toegankelijke en betrouwbare overheidsarchieven zijn essentieel voor goed bestuur. Ook de GR moet haar archiefzorg goed op orde hebben. Dan gaat het over het tijdig openbaar maken, vernietigen en correct beheren en bewaren van informatie. De provincie houdt hier toezicht op.

In 2017 heeft de provincie hun toezicht uitgebreid met deze module. Het verslag van 2016 "voldeed" aan de voorwaarden. De huidige Gemeenschappelijke Regeling moet worden aangepast, maar de provincie neemt hierin het voortouw, om dit gezamenlijk voor alle GR-en juridisch te regelen.

### **Verslag Horizontale verantwoording archiefbeheer PlusTeam 2017**

#### **1. Inleiding**

Dit KPI verslag archiefbeheer 2017 is opgesteld door cluster IDV van Dienst Dommelvallei ten behoeve van de verslaglegging door het PlusTeam aan het Algemeen Bestuur en de provincie in het kader van het interbestuurlijk toezicht.

Het verslag archiefbeheer 2017 van het PlusTeam schetst een beeld van de stand van zaken van het archief- en informatiebeheer en het laat zien in hoeverre het PlusTeam voldoet aan de vereisten van de Archiefwet 1995.

Over het jaar 2016 is in april 2017 een KPI verslag archiefbeheer ingediend. Bij de bevindingen worden de ontwikkelingen sinds het vorige verslagjaar beschreven.

Dienst Dommelvallei (cluster IDV) voert namens het PlusTeam het archiefbeheer uit. Hiertoe is een dienstverleningsovereenkomst opgesteld (zie bijlage 2). In de Gemeenschappelijke Regeling (zie bijlage 1) wordt beperkt aandacht gegeven aan het beheer van het archief van het PlusTeam. De uitvoeringsstukken (zoals cliëntendossiers) vallen buiten deze verslaglegging omdat deze beheerd worden door afdeling CMD van gemeente Geldrop-Mierlo.

#### **2. Bevindingen en aanbevelingen**

Dit verslag is opgesteld op basis van 5 van de 10 KPI's. Deze 5 KPI's zijn door de provincie Noord-Brabant als speerpunten aangegeven in het Beleidskader interbestuurlijk toezicht 2016 – 2019 d.d. 17 november 2015.

##### **2.1 Verordening archiefzorg**

2. Jaarverslag, Jaarstukken 2017  
PlusTeam

**VOOR WAARMERKINGSDOELEINDEN**

BDO Audit & Assurance B.V.

Datum: 29/03/2018

Behorende bij briefnr. 1805173

Paraaf ..... 

#### KPI 1. VERORDENING ARCHIEFZORG

Beschikt de gemeenschappelijke regeling over een geactualiseerde, door de gemeenteraad vastgestelde archiefverordening inzake de archiefzorg, die voldoet aan de vigerende wet- en regelgeving?

De  
gemeensch  
appelijke  
regeling  
PlusTeam

is in werking getreden op 1 januari 2015. Dit is een samenwerkingsverband tussen de gemeenten Geldrop-Mierlo en Waalre. De gemeente Geldrop-Mierlo fungeert als centrumgemeente. Dit betekent dat het PlusTeam gebruik maakt van de Selectielijst, de gemeentearchivaris, de Archiefverordening en het Besluit Informatiebeheer van de gemeente Geldrop-Mierlo. Dit moet op de juiste manier vastgelegd worden in de Gemeenschappelijke Regeling (GR) van het PlusTeam.

Daarnaast moeten in de GR de artikelen inzake archiefbeheer goed geformuleerd worden. Dit zal gedaan worden nadat de toezichthouder archieven van de provincie Noord-Brabant met aanbevelingen hierover is gekomen:

"In overleg met de gemeentearchivarissen zullen we in 2018 onderzoeken welke minimale bepalingen over archiefzorg en -beheer in een gemeenschappelijke regeling moeten worden opgenomen. We starten het onderzoek in het eerste kwartaal van 2018 en verwachten in het tweede kwartaal de resultaten te presenteren." (Informatieblad Interbestuurlijk toezicht: Aandachtspunten 2018.)

Het PlusTeam wil deze aanpassingen meenemen in de eerstkomende wijziging van de GR. Deze moet aansluitend medegegeeld worden aan de provinciale staten.

#### Verbeterpunt

De gemeenschappelijke regeling van het PlusTeam van de gemeente Geldrop-Mierlo en de gemeente Waalre moet worden aangepast op het moment dat de toezichthouder archieven komt met een advies (naar verwachting 2<sup>e</sup> kwartaal 2018):

1. Door Geldrop-Mierlo als centrumgemeente aan te wijzen en de betreffende artikelen op te nemen en
2. Door de artikelen met betrekking tot archiefbeheer op te nemen n.a.v. het advies van de toezichthouder archieven.

#### 2.2 Ordening, authenticiteit, context, toegankelijkheid en duurzaamheid archiefbescheiden

##### KPI 3. ORDENING, AUTHENTICITEIT, CONTEXT, TOEGANKELIJKHEID EN DUURZAAMHEID ARCHIEFBESCHIEDEN

Geschiedt de ordening planmatig, waarborgen het systeem en de materialen de authenticiteit, context en toegankelijkheid en de duurzaamheid van de archiefbescheiden?

Het archief van het PlusTeam is analoog en minder dan een halve meter in omvang. De archiefstukken zijn op zuurvrij papier geprint en in zuurvrije mappen opgeborgen. Het archiveren van de stukken van het PlusTeam gebeurt volgens de in 2017 vastgestelde werkwijze (zie bijlage 3). Het archief is toegankelijk via een eenvoudige inventaris.

Het archief was tot 2017 opgeborgen in het dynamische archief van de gemeente Geldrop-Mierlo, maar is nu apart gezet in de archiefkelder. Het archief van het PlusTeam is op deze manier een op zichzelf staand archief dat los staat van het archief van de gemeente Geldrop-Mierlo.

Het verbeterpunt in het KPI verslag archiefbeheer 2016 is hiermee afgedaan.

#### 2.3 Digitale archiefbescheiden in het bijzonder

##### KPI 4. DIGITALE ARCHIEFBESCHIEDEN IN HET BIJZONDER

Werkt de gemeente inzake digitale archiefbescheiden systematisch aan digitaal informatiebeheer en voldoet ze aan de specifieke wettelijke voorschriften?

Het PlusTeam heeft geen digitaal archief.

Sinds 2016 wordt in de gemeente Geldrop-Mierlo zaakgericht gewerkt met het zaakstelsel InProces. Het PlusTeam kan geen gebruik maken van dit zaakstelsel omdat de archieven dan niet gescheiden zijn. Een eigen zaakstelsel of ander document management systeem aanschaffen en inrichten is erg kostbaar en daar kiest PlusTeam op dit moment niet voor.

## 2.4 Overbrenging van archiefbescheiden naar de archiefbewaarplaats

### KPI 6. OVERBRENGING VAN ARCHIEFBESCHIEDEN NAAR DE ARCHIEFBEWAAARPLAATS

Brengt de gemeente het principe van de Archiefwet "te bewaren archiefbescheiden na 20 jaar overbrengen, tenzij met redenen omkleed" correct in de praktijk?

Het archief van het PlusTeam is gevormd vanaf 1 januari 2015 en is nog dynamisch. Er is nog geen sprake van overbrenging naar de archiefbewaarplaats.

## 2.5 Archiefbewaarplaatsen, archiefruimten en e-depots

### KPI 7. ARCHIEFBEWAAARPLAATSEN, ARCHIEFRUIMTEN EN E-DEPOTS

Zijn de fysieke en digitale bewaaromstandigheden op orde?

Het PlusTeam maakt voor haar dynamische archief gebruik van de archiefruimte van de gemeente Geldrop-Mierlo. Deze ruimte is goedgekeurd voor tijdelijke bewaring van archiefstukken. Voor wat betreft archiefbewaarplaatsen, zie KPI 6. Voor wat betreft e-depots, zie KPI 4.

## 3. Samenvatting

Het PlusTeam heeft een klein analogo archief dat beheerd wordt door het cluster IDV van Dienst Dommelvallei. Archiefwettelijk valt het onder de gemeente Geldrop-Mierlo, maar dit moet nog vastgelegd worden in de gemeenschappelijke regeling. Dan zijn de Archiefverordening, het Informatiebesluit, de gemeentearchivaris en de selectielijst van de gemeente Geldrop-Mierlo van toepassing op het PlusTeam. Daarnaast moeten de artikelen betreffende het archiefbeheer aangepast worden in de GR (verbeterpunt KPI 1).

Het archiefbeheer is op een verantwoorde wijze opgepakt door Dienst Dommelvallei. Op een eenvoudige, praktische manier wordt deze taak uitgevoerd. Het archief is nu gescheiden van het archief van gemeente Geldrop Mierlo waarmee het verbeterpunt aangaande KPI 3 uit het verslag van 2016 geadresseerd is.

Er is nog geen sprake van overgedragen archieven. Digitaal werken en archiveren is nog niet ingevoerd door het PlusTeam. Deze aandachtsgebieden hebben daarom geen verbeterpunten.

## 4. Conclusie

Het PlusTeam heeft aandacht besteed aan de 5 punten op gebied van archiefbeheer die aangewezen zijn door de Provincie. In vergelijking met het verslag 2016 is één verbeterpunt opgelost en wacht het andere verbeterpunt op advies vanuit de toezichthouder archieven van de provincie (naar verwachting kan na het 2e kwartaal 2018 dit verbeterpunt door het PlusTeam uitgevoerd worden).

### Huisvesting

De generalisten zijn in principe volledig mobiel, maar teamleden/duo-partners en ook leden van het CMD moeten elkaar laagdrempelig kunnen consulteren. Daarnaast is er behoefte aan een centrale plek, waar je binnen kunt lopen met je verhaal, kunt sparren met je collega's of om snel even je administratie bij te werken of rustig te kunnen bellen met andere (professioneel) betrokkenen. Omdat het aantal teamleden fors groeide en het gemeentehuis van Geldrop-Mierlo (en Waalre) zelf ook ruimtegebrek had zijn we in eerste instantie verhuisd, voor een vaste werkplek tot na de verbouwing van het gemeentehuis in Geldrop, naar Hofdael. Het ontvangen van individuele hulpvragers bleef plaatsvinden in de beide gemeentehuizen.

Hofdael bleek voor onze medewerkers geen veilige locatie. Medewerkers zaten niet achter een beveiligde schil en (boze) klanten konden veel amok maken in de sociaal culturele accommodatie. De inzet van een bewakingsdienst was daarbij een dieptepunt.

Het bestuur heeft middels een brief hier aandacht voor gevraagd aan de gemeente Geldrop-Mierlo. Dit heeft geleid tot een herverdeling van ruimtes, waarna het PlusTeam begin mei weer terug verhuisd is naar het gemeentehuis in Geldrop.

VOOR WAARMERKINGSDOELEINDEN

BDO Audit & Assurance B.V.

Datum: 29/03/2018

Behorende bij briefnr. 1805173

Paraaf ..... 

**Kengetallen PlusTeam**  
(peildatum 31-12- 2017)

Verdeling man/vrouw en fulltime/parttime

	Fulltime	Parttime	Totaal
Mannen	5	3	8
Vrouwen	5	14	19
<b>Totaal</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>27</b>

Verhouding man / vrouw 2017: 30/70%

Formatie

Afdeling	Factor	Werkelijk 2017	Begroting 2017
generalisten	FTE	21,69	22,50
manager-assistente	FTE	0,55	0,55
manager	FTE	1,00	1,00
<b>Totale formatie</b>	<b>FTE</b>	<b>23,24</b>	<b>24,05</b>

Gemiddelde leeftijd

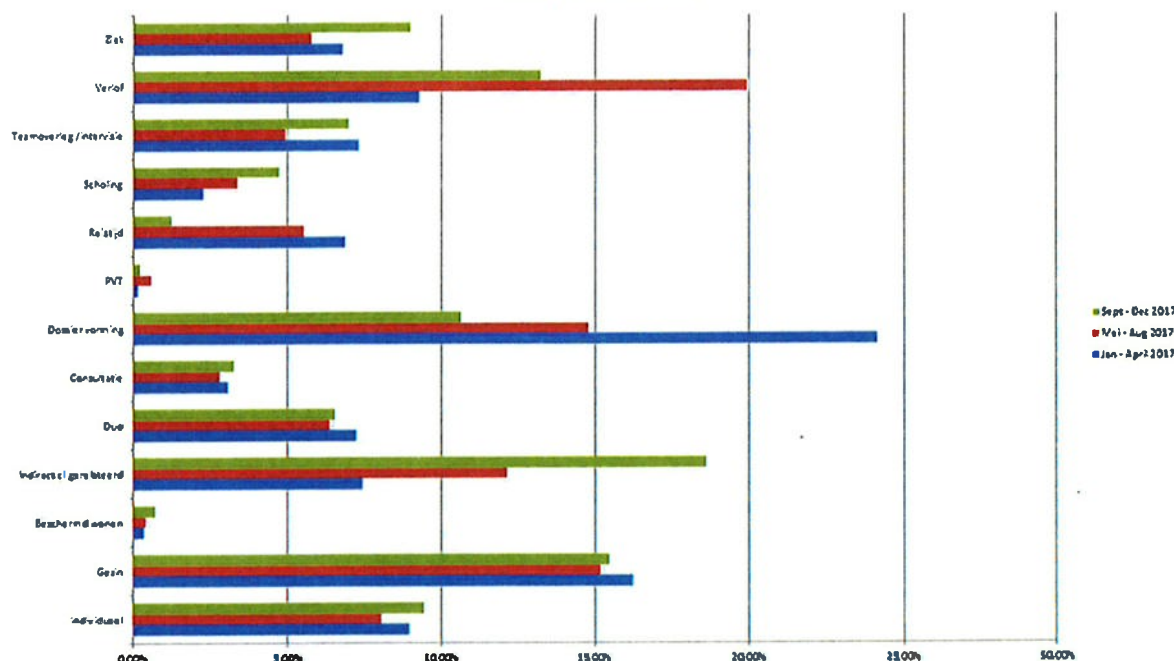
	eind 2017
Mannen	46,59
Vrouwen	44,02
<b>Totaal</b>	<b>45,30</b>

We hebben in 2017 afscheid genomen van 1 mannelijke collega en 3 vrouwelijke collega's. Bij de management ondersteuning liep het 2 jarig contract af van de inhuur via de gemeente Geldrop-Mierlo. We hebben deze uren uitgebreid naar 20 uur per week, middels een nieuwe medewerker. De overige 3 vertrekkende collega's liepen tegen hun grenzen aan, óf omdat het werk te zwaar was, óf omdat de ambities hoger lagen óf omdat de specifieke deskundigheid te weinig kon worden ingezet. In goed overleg is afscheid genomen.

**Urenregistratie PlusTeam**

De medewerkers noteren in hun outlook agenda de afspraken die ze hebben én op welke locatie en met welke betrokken personen. Elke agenda is voor het hele team inzichtelijk, zodat bij calamiteiten we weten waar de betrokken medewerker is. Door vervolgens de onderwerpen te categoriseren en te exporteren hebben we een goed beeld van waar de medewerkers hun tijd aan besteden. In de loop van 2017 hebben we nog meer verfijnde afspraken gemaakt m.b.t. het categoriseren, zodat ook onze management rapportage steeds beter van kwaliteit is.

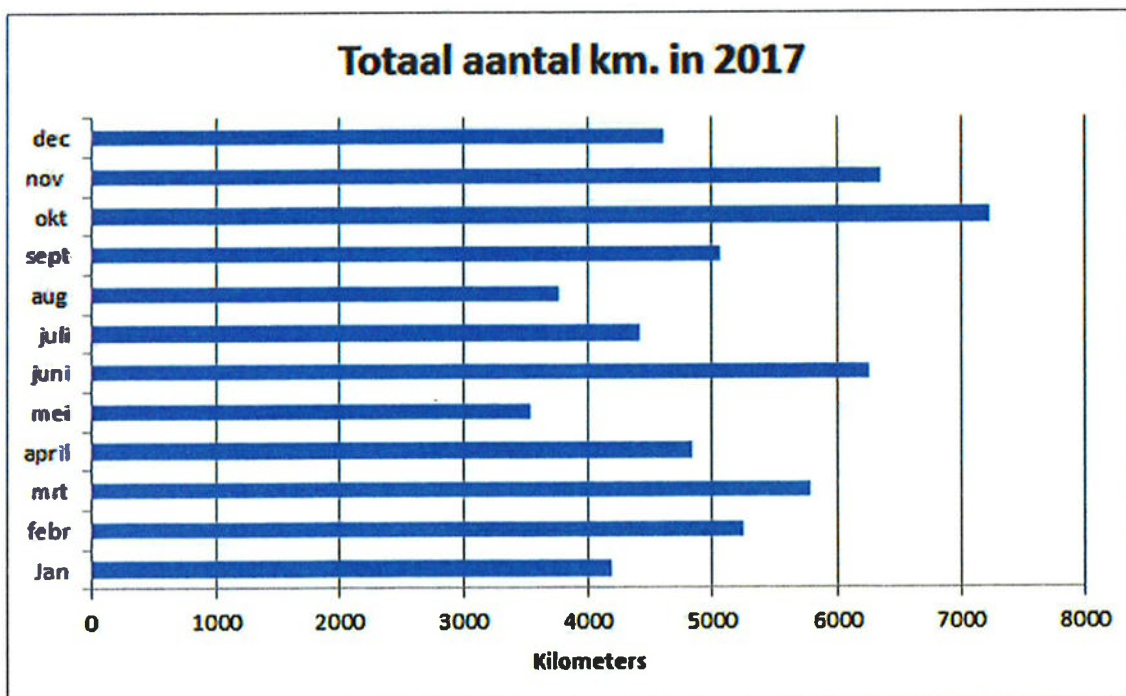
### Ureninzet PlusTeam 2017



Vergelijking ureninzet in % voor 3 periodes in 2017

Met name de post "dossievorming" en "indirecte tijd" hebben we verder uitgesplitst. Dossievorming betekent daadwerkelijk bezig zijn met de digitale verslaglegging in Topicus of het aanvragen van een voorziening. Indirecte tijd heeft vooral te maken met contacten met betrokken professionals, het regelen van allerlei zaken met diverse instanties en overige familie/gezinsleden en/of ex-partners overreden om aanwezig te zijn bij de Multidisciplinaire overleggen of ook daadwerkelijk ondersteuning bieden. Vooral bij jeugdigen en ouderen zijn er veel regelzaken om de regie mede te kunnen bewaken.

### Totaal aantal km. in 2017



VOOR WAARMERKINGSDOELEINDEN

BDO Audit & Assurance B.V.

53

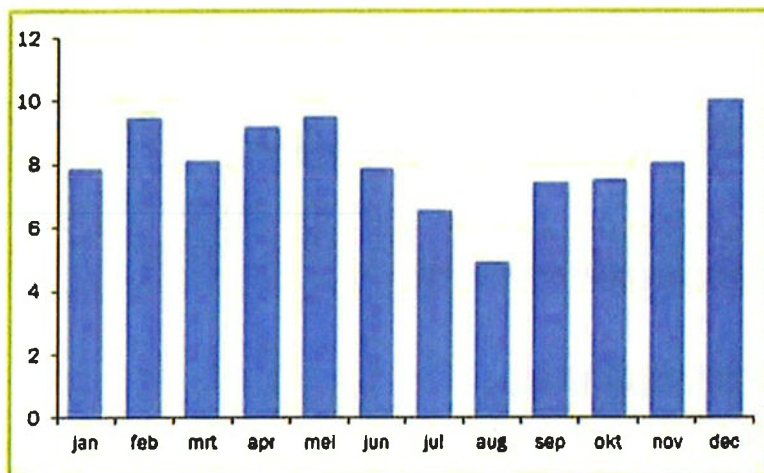
Datum: 29/03/2018

Behorende bij briefnr. 1805173

Paraaf ..... *MS* .....

Reizen kost veel werktijd. Medewerkers proberen vooral in de thuissituatie met gezinnen te overleggen in hun eigen vertrouwde omgeving. Verder zijn er een aantal jeugdigen opgenomen op locaties ver buiten de provincie. Aanwezigheid is noodzakelijk om mee de regie te kunnen bewaken. Ook wordt regelmatig de rechtbank in Den Bosch bezocht.  
Aantal gereden kilometers gereden totaal 61.247 km. dat is ruim 1,5 keer om de aarde!

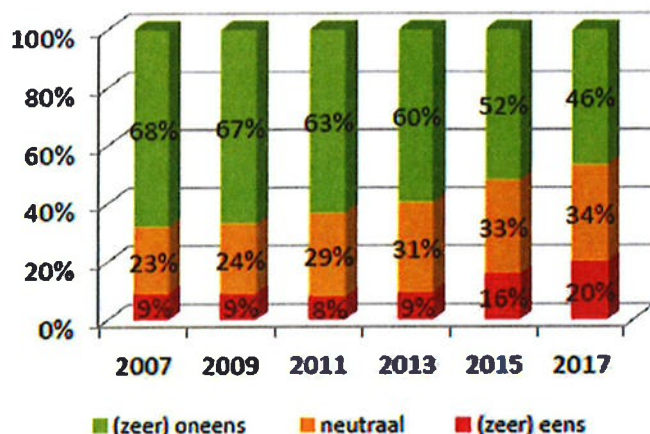
## Verzuim



Helaas is het ziekteverzuim ook toegenomen, met een gemiddelde van 8% in 2017. In de afgelopen drie jaar zien we het aantal burn-out klachten toenemen, waardoor medewerkers kwetsbaar zijn als er ook in de thuissituatie of relationele sfeer zich wijzigingen voor doen. Ook onze werkdruk is toegenomen. Het CMD van de gemeente bepaalt welke zaken worden doorgezet naar het PlusTeam. In 2017 liep de wachttijd behoorlijk op en hebben we sneller gezinnen doorgeschoven naar andere aanbieders en als PlusTeam medewerker meer op de achtergrond de regie proberen te behouden. De nieuwe PDC geeft ons de gelegenheid om kritisch te mogen kijken naar de aanmeldingen aan de voorkant, zodat we ook "nee" kunnen zeggen tegen het CMD, om vervolgens samen te bekijken welke aanbieder dit zou kunnen oppakken. Dat betekent dat de PlusTeam medewerkers zich weer meer kunnen gaan focussen op het inzetten van het netwerk en het zelf daadwerkelijk ondersteunen van het gezin.

Landelijk zien we dezelfde trend. De FCB (werknemers en werkgevers in de "Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang" branche) onderzoeken jaarlijks hoe het staat met de werkdruk en verzuim binnen de branche. Het aandeel medewerkers in de Zorg en Welzijnssector met vermoeidheids- en burn-out klachten ligt in 2017 op 16%. Dit aandeel ligt in Jeugdzorg hoger en in Sociaal Werk en Kinderopvang lager.

## Vermoeidheid/ burn-out WNE (2007 t/m 2017)

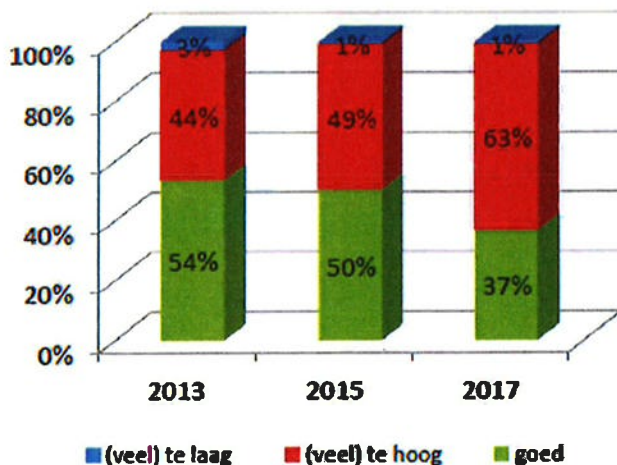


Stellingen vermoeidheid/burn-out (gemiddelde score):

1. Ik voel me vermoeid als ik opsta en er weer een werkdag voor me ligt;
2. Ik voel me gefrustreerd door mijn werk;
3. Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk.

Uit: Werknemersonderzoeken Zorg en WJK 2007 t/m 2017 (Prismant, Panteia, KIWA/CAOP) FCB.nl

## Werkdruk WNE (2013 t/m 2017)



Uit: Werknemersonderzoeken Zorg en WJK 2007 t/m 2017 (Prismant, Panteia, KIWA/CAOP) FCB.nl

Als medewerkers ziek thuis komen te zitten is er regelmatig overleg tussen de medewerker en de manager. In 2017 hebben we bij 4 langdurig zieke medewerkers een HSK@work traject ingezet. De werkgerichte interventie bevordert klachtenreductie en werkhervatting van de medewerker. Een snelle start van een behandeltraject en afstemming met de bedrijfsarts en samen met manager en medewerker over het hervatten van werk met terugval preventie.

**VOOR WAARMERKINGSDOELEINDEN**

BDO Audit & Assurance B.V.

Datum: 29/03/2018

Behorende bij briefnr. 1805173

Paraaf .....*MB*.....

55

We hebben aan APAC gevraagd een verzuimanalyse te maken voor het PlusTeam, zodat wij samen met de PVT, team en bestuur kunnen bekijken welke preventieve maatregelen we nog verder kunnen nemen. Begin 2018 hopen we dit rapport te ontvangen.



## 2.4 Structuur PlusTeam

### Het Algemeen Bestuur

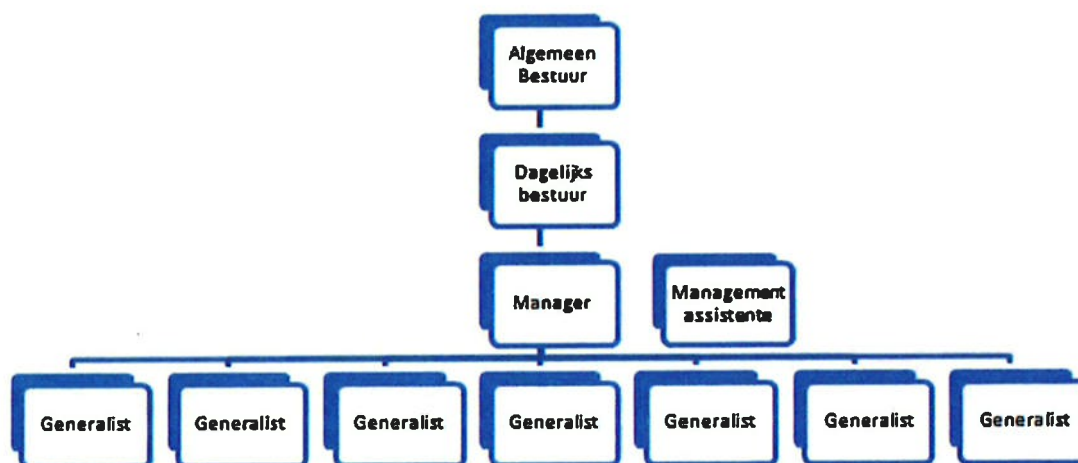
Het bestuur bestaat uit zes leden. De colleges van de deelnemende gemeenten benoemen, naast de burgemeester, elk uit hun midden twee leden in het bestuur. Zij kiezen uit hun midden een voorzitter.

Wethouder M. Jeucken	Voorzitter
Wethouder A.C.P. Balk	Vicevoorzitter
Wethouder M. Verdouw	Bestuurslid
Wethouder A.C.W.A.M. van Holstein	Bestuurslid
Burgemeester B.H.M. Link	Bestuurslid
Burgemeester J.W. Brenninkmeijer	Bestuurslid
Manager A.F.M. van der Velden-Coolen	Secretaris/adviseur

### Het Dagelijks Bestuur

Het dagelijks bestuur bestaat uit vier leden. Zij kiezen, uit hun midden, een voorzitter.

Wethouder M. Jeucken	Voorzitter
Wethouder A.C.P. Balk	Vicevoorzitter
Wethouder M. Verdouw	Bestuurslid
Wethouder A.C.W.A.M. van Holstein	Bestuurslid
Manager A.F.M. van der Velden-Coolen	Secretaris/adviseur



Het Algemeen Bestuur heeft 2 vergaderingen gehad in 2017.

Het Dagelijks Bestuur kwam 7 maal bij elkaar.

### De Manager

De Manager (1,0 FTE) heeft de dagelijkse leiding en verantwoordelijkheid in handen. Zij wordt door het bestuur benoemd en ontslagen. De Manager is eindverantwoordelijke voor het gehele PlusTeam en wordt in haar werkzaamheden bijgestaan door de generalisten en sinds april 2017 door een **managementassistente** (0,55 FTE). De Manager is tevens ambtelijk secretaris/adviseur van het bestuur.

### De Generalisten

De generalisten vormen samen de spil van het PlusTeam. Het zijn professionals in de zorg met minimaal één specialisatie. De specialisatie kan bestaan uit:

- Psychiatrie zowel volwassenen als jeugd;
- Jeugdzorg algemeen;
- Algemeen Maatschappelijk Werk;
- Verstandelijk Gehandicapten;

VOOR WAARMERKINGSDOELEINDEN

BDO Audit & Assurance B.V.

Datum: 29/03/2018

Behorende bij briefnr. 1805173

Paraaf ..... 

- Verslavingszorg;
- Gedragsdeskundigen.

Zij faciliteren de hulpvrager en zijn of haar sociaal netwerk bij het maken van hun eigen (gezins)plan. Daarbij worden alle facetten, indien gewenst, van het leven van huisvesting tot financiën, van dagelijkse bezigheden tot psychisch en sociaal welzijn en opvoeding meegenomen.

De formatieruimte voor generalisten is 22,5 FTE.

De flexibele schil zit buiten onze organisatie. Afhankelijk van de hoeveelheid hulpvragers kan de PlusTeam medewerker zelf ondersteuning en coaching bieden of een andere aanbieder inzetten en naast de hulpvrager de regierol op zich nemen.

### 3. Jaarrekening

De jaarrekening bestaat uit de balans met toelichting en overzicht van baten en lasten in de jaarrekening met toelichting. In de paragrafen 3.1, 3.3 en 3.5 moeten de bedragen vermenigvuldigd worden met € 1.000,-.

### 3.1 Balans

Activa	2017	2016
<u>Vlottende activa</u>		
Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar		
Vorderingen op openbare lichamen	0	38
<b>Totaal Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar</b>	<b>0</b>	<b>38</b>
Liquide middelen		
Banksaldi	130	230
<b>Totaal Liquide middelen</b>	<b>130</b>	<b>230</b>
Overlopende activa		
Overige nog te ontvangen bedragen en de vooruitbetaalde bedragen	14	9
<b>Totaal Overlopende activa</b>	<b>14</b>	<b>9</b>
<u><b>Totaal Vlottende activa</b></u>	<u><b>144</b></u>	<u><b>277</b></u>
<b>Totaal Activa</b>	<b>144</b>	<b>277</b>

Passiva	2017	2016
<b>Vlottende passiva</b>		
Netto-vlottende schulden, met een rente typische looptijd korter dan één jaar		
Overige schulden	99	251
<b>Totaal Netto-vlottende schulden, met een rente typische looptijd korter dan één jaar</b>	<b>99</b>	<b>251</b>
<b>Overlopende passiva</b>		
Nog te betalen bedragen	45	26
<b>Totaal Overlopende passiva</b>	<b>45</b>	<b>26</b>
<b>Totaal Vlottende passiva</b>	<b>144</b>	<b>277</b>
<b>Totaal Passiva</b>	<b>144</b>	<b>277</b>

## 3.2 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

De jaarrekening is opgesteld met inachtneming van de voorschriften zoals opgenomen in het Besluit Begroting en Verantwoording provincies en gemeenten (BBV).

### Algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De waardering van de activa en passiva en de bepaling van het resultaat vindt plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij het desbetreffende balanshoofd anders is vermeld, worden de activa en passiva opgenomen tegen nominale waarden. Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben (stelsel van baten en lasten wordt dus toegepast). Baten en winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het begrotingsjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

### Waarderingsgrondslagen

#### Algemeen

Het Algemeen Bestuur heeft de verordening ex artikel 212 Gemeentewet vastgesteld.

#### **vlottende activa**

##### Uitzettingen met een rente typische looptijd korter dan 1 jaar

De vorderingen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

##### Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

##### Overlopende activa

De overlopende activa zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

#### **vlottende passiva**

##### Netto-vlottende schulden met een rente typische looptijd korter dan 1 jaar

De vlottende schulden zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

##### Overlopende passiva

De overlopende passiva zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

### 3.3 Toelichting op de balans

#### Vlottende activa

Uitzettingen met een rente typische looptijd korter dan 1 jaar

De in de balans opgenomen uitzettingen met een looptijd van één jaar of minder kunnen als volgt gespecificeerd worden:

Omschrijving	Boek- waarde 31-12-2017	Voor- ziening oninbaar- heid	Balans- waarde 31-12-2017	Balans- waarde 1-1-2017
Vorderingen op openbare lichamen	0	0	0	38
<b>Totaal Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>38</b>

#### Schatkistbankieren

##### Berekening benutting drempelbedrag schatkistbankieren

Verslagjaar					
(1)	Drempelbedrag	250			
		Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
(2)	Kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen	161	248	131	264
(3a) = (1) > (2)	Ruimte onder het drempelbedrag	89	2	119	0
(3b) = (2) > (1)	Overschrijding van het drempelbedrag	0	0	0	14

##### (1) Berekening drempelbedrag

Verslagjaar					
(4a)	Begrotingstotaal verslagjaar	1.747			
(4b)	Het deel van het begrotingstotaal dat kleiner of gelijk is aan € 500 miljoen	1.747			
(4c)	Het deel van het begrotingstotaal dat de € 500 miljoen te boven gaat	0			
(1) = (4b)*0,0075 + (4c)*0,002 met een minimum van €250.000	Drempelbedrag	250			

##### (2) Berekening kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen

		Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
(5a)	Som van de per dag buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen (negatieve bedragen tellen als nihil)	14.499	22.581	12.073	24.307
(5b)	Dagen in het kwartaal	90	91	92	92

VOOR WAARMERKINGSDOELEINDEN

BDO Audit & Assurance B.V.

63

Datum: 29/03/2018

Behorende bij briefnr. 1805173

Paraaf ..... *MB* .....

(2) - (5a) / (5b)	Kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen	161	248	131	264
-------------------	---------------------------------------------------------------------------	-----	-----	-----	-----

#### Liquide middelen

Omschrijving	2017	2016
Banksaldi	130	230
<b>Totaal Liquide middelen</b>	<b>130</b>	<b>230</b>

#### Overlopende activa

Omschrijving	2017	2016
Overige nog te ontvangen bedragen en de vooruitbetaalde bedragen	14	9
<b>Totaal Overlopende activa</b>	<b>14</b>	<b>9</b>

#### **Vlottende passiva**

Netto-vlottende schulden met een rente typische looptijd korter dan 1 jaar

De in de balans opgenomen kortlopende schulden kunnen als volgt gespecificeerd worden:

Omschrijving	2017	2016
Overige schulden	99	251
<b>Totaal Netto-vlottende schulden, met een rente typische looptijd korter dan één jaar</b>	<b>99</b>	<b>251</b>

De overige schulden bestaan onder andere ongeveer uit € 90.000,- veroorzaakt door Dienst Dommelvallei voor de inzet die is geleverd in 2017. Hierin is ook het bedrag opgenomen van de inzet van derden die doorbelast zijn door Dienst Dommelvallei.

#### Overlopende passiva

Omschrijving	2017	2016
Nog te betalen bedragen	45	26
<b>Totaal Overlopende passiva</b>	<b>45</b>	<b>26</b>

Het nog te betalen bedrag bestaat voor € 21.000,- uit facturen voor koppelvlak integrale zoekvraag personen en voor ongeveer € 21.000,- aan reserveringen loopbaanbudget.



### **3.4 Niet in de balans opgenomen verplichtingen**

Het PlusTeam heeft op dit moment geen "niet in de balans opgenomen verplichtingen".

### 3.5 Het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening

Omschrijving	Begroting voor wijziging			Begroting na wijziging			Realisatie		
	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
<b>Programma's:</b>									
1. Onze opdracht	0	1.747	-1.747	0	1.773	-1.773	32	1.766	-1.733
<b>Totaal programma's</b>	<b>0</b>	<b>1.747</b>	<b>-1.747</b>	<b>0</b>	<b>1.773</b>	<b>-1.773</b>	<b>32</b>	<b>1.766</b>	<b>-1.733</b>
<b>Algemene dekkingsmiddelen:</b>									
Overige algemene dekkingsmiddelen	1.747	0	1.747	1.773	0	1.773	1.733	0	1.733
<b>Totaal algemene dekkingsmiddelen</b>	<b>1.747</b>	<b>0</b>	<b>1.747</b>	<b>1.773</b>	<b>0</b>	<b>1.773</b>	<b>1.733</b>	<b>0</b>	<b>1.733</b>
<b>Totaal saldo van baten en lasten</b>	<b>1.747</b>	<b>1.747</b>	<b>0</b>	<b>1.773</b>	<b>1.773</b>	<b>0</b>	<b>1.766</b>	<b>1.766</b>	<b>0</b>
<b>Toevoegingen en onttrekkingen:</b>									
<b>Totaal toevoegingen en onttrekkingen aan reserves</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Het geraamde versus gerealiseerde resultaat</b>	<b>1.747</b>	<b>1.747</b>	<b>0</b>	<b>1.773</b>	<b>1.773</b>	<b>0</b>	<b>1.766</b>	<b>1.766</b>	<b>0</b>

VOOR WAARMERKINGSDOELINDEN  
 BDO Audit & Assurance B.V.  
 Datum: 29/03/2018  
 Behorende bij briefnr. 1805173  
 Paraaf ..... MB

### 3.6 Toelichting op het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening

In deze paragraaf wordt een toelichting gegeven op diverse aspecten van het overzicht baten en lasten. Achtereenvolgens zal ingegaan worden op:

- de begrotingsrechtmatigheid;
- een analyse van de verschillen tussen de raming en realisatie;
- overzicht van de incidentele baten en lasten;
- wet normering topfunctionarissen.

### 3.6.1 Vennootschapsbelasting

### 3.6.2 Begrotingsrechtmatigheid

Bij de rechtmatigheidscontrole vormt het begrotingscriterium een belangrijk toetsingscriterium. In de toelichting op het Besluit Accountantscontrole Decentrale Overheden (Bado) wordt begrotingsrechtmatigheid omschreven als:

"Financiële beheershandelingen, die ten grondslag liggen aan de baten en lasten, evenals de balansposten, dienen tot stand te zijn gekomen binnen de grenzen van de geautoriseerde begroting en de hiermee samenhangende programma's (begrotingscriterium). In de begroting zijn de maxima voor de lasten vermeld die door het bestuur zijn vastgesteld. Dit houdt in dat de financiële beheershandelingen dienen te passen binnen de begroting, de toereikendheid van het begrotingsbedrag en het begrotingsjaar van belang zijn".

De toets op rechtmatigheid richt zich op de beschikbare uitgavenbudgetten en de in werkelijkheid gedane uitgaven. Uit het overzicht van baten en lasten en hieronder gecompriëerd weergegeven blijkt dat er geen overschrijding op de lasten is. De bedragen in onderstaande tabel moeten vermenigvuldigd worden met € 1.000,-.

Programma	Begroting na wijziging	Realisatie	Saldo
1. Onze opdracht	1.773	1.766	7
Totaal	1.773	1.766	7

### 3.6.3 Analyse overzicht van baten en lasten

1. Onze opdracht		I/S	Bedrag
Begroting na wijziging			1.773.251
Realisatie 2017			1.733.104
<b>Saldo exclusief mutaties reserves</b>			<b>40.147</b>
Mutaties reserves			0
<b>Verklaring van het saldo</b>			
Nr.	Omschrijving		
<b>Directe baten en lasten per beleidsproduct</b>			
1	Meer reis- en verblijfkosten. Er zijn meer kilometers gereden dan op voorhand verwacht. Het aantal medewerkers in 2017 is daarnaast omhooggegaan. Medewerkers reizen niet alleen tussen Geldrop-Mierlo en Waalre, maar ook naar allerlei gesloten opname plekken in Nederland.		-9.327
2	Minder overige kosten. Het PlusTeam heeft een korting gekregen op de licentiekosten die te maken hebben met Topicus van € 6.000. Dit geldt alleen voor het eerste jaar.		9.009
3	Minder mobiele werkplek kosten. Door de gezamenlijke inkoop van alle gemeenten met mobiele telefonie zijn de abonnementskosten fors gedaald.		9.820
4	Minder Opleidingskosten. Dit heeft te maken met de incompany training die plaats zal vinden begin 2018.		10.885
5	Het PlusTeam heeft extra inkomsten gegenereerd door indicaties in het kader van Beschermd Wonen uit te voeren.		13.260
6	Het operationeel resultaat is middels een creditnota terugbetaald aan de gemeente Waalre en Geldrop-Mierlo.		-40.147
7	Meer kosten WKR: Dit betreft contributie van de vakbond.		-1.973
8	Meer overige opbrengsten t.b.v. zwangerschapsverlof.		6.996
9	Overige kleine verschillen. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kosten arbodienst</li> <li>• Verzekeringen</li> <li>• Representatiekosten</li> <li>• Teambuilding</li> <li>• Incidenteel belonen</li> </ul>		1.477
<b>Totaal</b>			<b>€ 0,-</b>

### 3.6.4 Overzicht van de incidentele baten en lasten

Programma	2017	
	Baten	Lasten
<b>1. Onze opdracht</b>		
Opbrengst begeleid wonen gemeente Eindhoven	13.260	0
Pleegzorgvergoeding 2017	13.275	13.275
<b>Totaal</b>	<b>26.535</b>	<b>13.275</b>

### 3.6.5 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)

De wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) is in werking getreden met ingang van 1 januari 2013. De WNT regelt niet alleen de openbaarmaking van topinkomens in de publieke en semipublieke sector, maar stelt ook maxima aan de hoogte van de bezoldiging van topfunctionarissen en tevens aan de ontslagvergoedingen.

Voor de uitleg van de WNT zijn de beleidsregels, of normenkader, WNT 2017 van belang zoals vastgelegd in het Besluit van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 19 april 2017, nr. 2017-177221.

Deze wet beoogt de openbaarmaking van topinkomens in de (semi)publieke sector. Topfunctionarissen in de (semi)publieke sector mogen niet meer verdienen dan 100% van het salaris van een minister. Dit wordt normering van topinkomens genoemd. Onder topfunctionaris bij het PlusTeam wordt verstaan: de manager, leden van het algemeen bestuur en de leden van het dagelijks bestuur.

Overeenkomstig de gemeenschappelijke regeling ontvangen leden van het algemeen bestuur (AB) en leden van het dagelijks bestuur (DB) geen vergoeding ontvangen voor hun werkzaamheden voor het PlusTeam.

PlusTeam								
Naam	Functie	Beloning	Voorzietingen*	Uitkering**	Totaal	Omvang dienstverband	Jaar	Toelichting
AMF vd Velden-Coolen	Manager	81.687	8.454	0	90.141	100%	1-1-2017 t/m 31-12-2017	Betreft salaris
B. Link	Lid AB	0	0	0	0	nvt*)	1-1-2017 t/m 31-12-2017	Onbezoldigd bestuurder (GR)
J. Brenninkmeijer	Lid AB	0	0	0	0	nvt*)	1-1-2017 t/m 31-12-2017	Onbezoldigd bestuurder (GR)
M. Jeucken	Vrz	0	0	0	0	nvt*)	1-1-2017 t/m 31-12-2017	Onbezoldigd bestuurder (GR)
H. Balk	AB/DB	0	0	0	0	nvt*)	1-1-2017 t/m 31-12-2017	Onbezoldigd bestuurder (GR)
M. Verdouw	Lid	0	0	0	0	nvt*)	1-1-2017 t/m 31-12-2017	Onbezoldigd bestuurder (GR)
A. van Holstein	AB/DB	0	0	0	0	nvt*)	1-1-2017 t/m 31-12-2017	Onbezoldigd bestuurder (GR)

\* De voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn

\*\* Uitkering beëindiging dienstverband

\*) Betrokken personen niet in dienst bij PlusTeam, betreft bestuurslid.

### 3.7 Controleverklaring



## Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het algemeen bestuur van de gemeenschappelijke regeling PlusTeam

### A. Verklaring over de in de jaarstukken opgenomen jaarrekening 2017

#### Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2017 van de gemeenschappelijke regeling PlusTeam te Mierlo gecontroleerd.

WIJ CONTROLEERDEN	ONS OORDEEL
<p>De jaarrekening bestaande uit:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. het overzicht van baten en lasten over 2017 en de toelichting (pagina 66 tot en met pagina 71);</li><li>2. de balans per 31 december 2017 en de toelichting (pagina's 60, 61 en pagina's 63 tot en met pagina 65);</li><li>3. een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving (pagina 62).</li></ol>	<p>Naar ons oordeel geeft de in de jaarstukken opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van zowel de baten en lasten over 2017 als van de activa en passiva van de gemeenschappelijke regeling PlusTeam op 31 december 2017 in overeenstemming met het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten (BBV).</p> <p>Naar ons oordeel zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2017 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de begroting en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen zoals opgenomen in het door het algemeen bestuur vastgestelde normenkader d.d. 9 februari 2018.</p>

### De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden vallen, alsmede het Besluit accountantscontrole decentrale overheden (Bado), het controleprotocol dat is vastgesteld door het algemeen bestuur op 9 februari 2018 en de Regeling Controleprotocol Wet normering topinkomens (WNT) 2017. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van de gemeenschappelijke regeling PlusTeam zoals vereist in de Wet toezicht accountantsorganisaties (Wta), de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

### Materialiteit

Op basis van onze professionele oordeelsvorming hebben wij de materialiteit voor de jaarrekening als geheel bepaald op € 17.000. De bij onze controle toegepaste goedkeuringstolerantie bedraagt voor fouten 1% en voor onzekerheden 3% van de totale lasten inclusief toevoegingen aan reserves, zoals voorgeschreven in artikel 2 lid 1 Bado.

Daarbij zijn voor de controle van de in de jaarrekening opgenomen WNT-informatie de materialiteitsvoorschriften gehanteerd zoals vastgelegd in de Regeling controleprotocol WNT 2017. Wij houden ook rekening met afwijkingen en/of mogelijke afwijkingen die naar onze mening voor de gebruikers van de jaarrekening om kwalitatieve redenen materieel zijn, zoals ook bedoeld in artikel 3 Bado.

Wij zijn met het algemeen bestuur overeengekomen dat wij aan het algemeen bestuur tijdens onze controle geconstateerde afwijkingen boven de € 10.000 rapporteren alsmede kleinere afwijkingen die naar onze mening om kwalitatieve of WNT-redenen relevant zijn.

## B. Verklaring over de in de jaarstukken opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij omvatten de jaarstukken andere informatie, die bestaat uit:

- het jaarverslag, waaronder de programmaverantwoording en de paragrafen (pagina 9 tot en met pagina 58).

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van het BBV is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten zoals opgenomen in artikel 213 lid 3 sub d van de Gemeentewet en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening. Het dagelijks bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van het jaarverslag in overeenstemming met het BBV.

### C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

#### **Verantwoordelijkheden van het dagelijks bestuur en het algemeen bestuur voor de jaarrekening**

Het dagelijks bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met het BBV. Het dagelijks bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de begroting en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen zoals opgenomen in het door het algemeen bestuur vastgestelde normenkader d.d. 9 februari 2018.

In dit kader is het dagelijks bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het dagelijks bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Het algemeen bestuur is als kaderstellend en controlerend orgaan op grond van de Wet Gemeenschappelijke regelingen verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de gemeenschappelijke regeling.

#### **Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening**

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fouten of fraude en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Bado, het controleprotocol dat is vastgesteld door het algemeen bestuur op 9 februari 2018, de Regeling Controleprotocol WNT 2017, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude dan wel het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de gemeenschappelijke regeling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het dagelijks bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met het algemeen bestuur onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

---

Tilburg, 29 maart 2018

BDO Audit & Assurance B.V.  
namens deze,

was getekend

drs. D.O. Meeuwissen RA

---