



## Voorwoord

De Nederlandse zorg had lange tijd de reputatie één van de beste van de wereld te zijn. De moderne, dynamische samenleving vraagt echter om een nieuw type zorg, mensgericht en op maat. Dit kon door het huidige zorgsysteem niet geleverd worden. Het valt niet mee om de juiste weg te vinden in het verkokerde en bureaucratische zorgsysteem. Men moet "gepakt en gemazeld" zijn in de wirwar van loketten, procedures en regels, terwijl veel hulpbehoevenden nu juist niet handig zijn in het vinden van de juiste ingangen. Sterker nog, mensen raken steeds verder weg van de oplossing.

Vaak trekken er vele gezichten voorbij en weinig of geen van de zorgverleners lijkt aanspreekbaar op het geheel. Van de andere kant hebben veel mensen de neiging om hulpverlening passief te ondergaan.

Professionals proberen het gebrek aan warmte te compenseren, maar ervaren een dwangbuis van regels en procedures. Hierdoor blijft er vaak weinig ruimte en tijd over voor maatwerk of creatieve oplossingen.

Het werd dus tijd voor een kanteling. Hierbij gaat het om ingrijpende, onomkeerbare veranderingen in de samenleving, van regels - wetten - omgangsvormen - denkbeelden en ideeën die onze samenleving bepalen.

De samenleving verandert; van een centraal, van bovenaf georganiseerde verzuilde samenleving naar een decentrale, van onderaan gestuurde netwerksamenleving. Dit vraagt ook om een nieuwe vorm van sturing. Niet langer meer bewegen vanuit controle, beheersing en zekerheid, daar deze werkwijze voortkomt uit angst en wantrouwen. We dienen echter uit te gaan van onzekerheid, complexiteit en constante aanpassing. Op dit ogenblik ligt de collectieve focus op geld, alsmede op doelmatig en efficiënt werken. We dienen ons meer te richten op aandacht, vertrouwen en kwaliteit voor het individu. Van aanbodgericht naar vraaggericht. Niet langer uitgaan van regie, maar van faciliteren en maximale keuzevrijheid voor de mens.

Het PlusTeam is opgericht om bij multi-problem individuen of gezinnen deze kanteling vorm te geven, met het individu als uitgangspunt in zijn eigen leefomgeving. Kleinschalige zorg waarbij de burger de regie weer in eigen handen heeft. 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. Zorgregisseurs spelen een belangrijke rol en specialisten zijn onderaannemers geworden.

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 en hun macht afbrokkelen. 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. 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.

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!

Ans van der Velden-Coolen  
Manager Plusteam.  
Februari 2016

Ik ben iemand die werkt vanuit een relatie met cliënten en werk in eerste instantie aan een vertrouwensband en om van daaruit mensen in beweging te krijgen. Dat neemt tijd in beslag en levert kleine stappen op.

Zo helpt de Sociale Netwerk Strategie (SNS) training mij om mensen zelf tot inzichten te brengen en hun eigen ideeën/plannen te maken. Dat zijn misschien in de ogen van anderen, kleine stappen, maar voor een gezin, grote sprongen. Zo heb ik 2 ouders (normaal begaafd) met 3 kinderen met autisme problematiek, die overbelast zijn, zich door iedereen in de steek gelaten voelen, die nu door SNS weer tot inzicht zijn gekomen. Ze zijn samen gaan wandelen, kwamen zo op het idee om met de kinderen een gezin gesprek te voeren over taken in het huishouden en nu hebben de kinderen, een eigen taak, en gaan ze vaker met de hele familie wandelen. Ik volg dit proces en maak van daaruit weer nieuwe stappen.

Door ervaringen in de praktijk wijs geworden hebben we onze werkwijze aangepast wanneer we te maken krijgen met een vechtscheiding.

Als DUO partners doen we een gezamenlijke intake met beide ouders (vaak afzonderlijk omdat ze niet bij elkaar in 1 ruimte willen).

Vervolgens gaat de ene DUO met de ene ouder en de andere DUO met andere ouder aan de slag. De kinderen (en hun veiligheid) staan hierbij centraal.

Voordeel hiervan is dat beide ouders een afzonderlijke vertrouwenspersoon hebben waardoor er minder wantrouwen is en minder 'ruis' weggenomen moet worden.

Afhankelijk van de hulpvraag kunnen we vanuit het vertrouwen inzetten op een passende omgang tussen ouders die een positieve invloed heeft op de kinderen.

## Inhoudsopgave

Voorwoord .....	2
Inhoudsopgave .....	4
1. Algemene inleiding .....	5
1.1 Algemeen.....	5
1.2 Resultaatbestemming.....	7
2. Jaarverslag .....	9
2.1 Algemene toelichting en inleiding bij programma's .....	9
2.2 Programmaverantwoording .....	10
2.2.1 Onze opdracht .....	10
2.3 Paragrafen.....	23
2.3.1 Weerstandsvermogen en risicobeheersing .....	24
2.3.2 Financiering .....	28
2.3.3 Bedrijfsvoering .....	31
2.4 Structuur PlusTeam.....	38
3. Jaarrekening.....	39
3.1 Balans.....	40
3.2 Toelichting op de balans.....	42
3.3 Niet in de balans opgenomen verplichtingen .....	43
3.4 Het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening .....	44
3.5 Toelichting op het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening .....	45
3.5.1 Begrotingsrechtmatigheid.....	45
3.5.2 Analyse overzicht van baten en lasten.....	46
3.5.3 Overzicht van de incidentele baten en lasten .....	47
3.5.4 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) .....	48
3.6 Controleverklaring .....	49



# 1. Algemene inleiding

## 1.1 Algemeen

Geachte lezer,

Bijgaand treft u het eerste jaarverslag en de eerste jaarrekening aan van de GR PlusTeam, samenwerkingsverband tussen de gemeenten Geldrop-Mierlo en Waalre. Het betreft het boekjaar 2015, het eerste 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 geduldigd maar in de praktijk weerbarstig. Het stof was nog niet neergedaald, maar de winkel wel open.

Op 5 januari 2015 is het PlusTeam officieel van start gegaan, met 22 hulpvragers in Waalre en 45 in Geldrop-Mierlo. Deze hulpvragers zijn meegenomen vanuit vorige werkgevers om de overgang te verzachten naar de nieuwe werkwijze. Daarna ging het erg snel. Binnen een maand verdubbelde het aantal hulpvragen. Op het einde van het jaar is dit aantal vermenigvuldigd met 7. Deze groeiende hoeveelheid hulpvragers rechtvaardigt ook een groeiend aantal generalisten. Willen we echter recht blijven doen aan de organisatievorm (een platte organisatie), dan heeft dit ook zijn grenzen.

2015 was een boeiend leerzaam jaar. Afstemming tussen de Centra's van Maatschappelijke Deelname van beide gemeenten, afstemming met andere aanbieders en samenwerkingspartners en wennen aan de zelfstandige positie van de GR PlusTeam in het bijzonder.

Maar onze grootste uitdaging was de afstemming van ons eigen team met onze nieuwe opdracht en de samenwerking daarin met de hulpvragers:

Professionele ondersteuning van de kwetsbare hulpvrager, inclusief een aantal basisprincipes:

- 1 gezin - 1 plan - 1 coach voor alle leeftijden op alle leefgebieden;
- de regie ligt bij de hulpvrager en zijn steunsysteem;
- professionele inzet van voorzieningen, alleen dan wanneer het steunsysteem en voorliggende voorzieningen te kort schiet of (tijdelijk) overvraagd wordt;
- maatwerk en "out of the box" oplossingen, waarbij de maatschappelijke winst zo hoog mogelijk is en de kosten zo laag mogelijk zijn.

Met sommige zaken merkten we dat we voorop liepen, zowel landelijk als regionaal. Andere verbeterpunten, ideeën en suggesties ontstonden doordat we werden ingehaald door de praktijk. We hebben als team, ondanks en soms dankzij de drukke werkzaamheden, kans gezien om flink in te zetten op teambuilding en verdere professionalisering van de medewerkers. Samen hebben we de 4 daagse basistraining Sociale Netwerk Strategie gevolgd, die medewerkers weer een enorme boost gaven om de ingeslagen weg vast te houden.

De werkdruk was erg hoog en zeker in de laatste 3 maanden van 2015 te hoog, waardoor het risico aanwezig was dat er terug gegrepen werd op oude structuren en werkwijzen. Daarnaast is het werken in twee ICT omgevingen stress verhogend en geeft dit geen helder overzicht, waardoor medewerkers terug grijpen op eigen lijstjes en schema's die niet toegankelijk zijn voor collega's. Verder geeft het gekozen systeem onvoldoende management informatie waarbij we gezamenlijk kunnen bijsturen. Dit zijn zaken die per direct opgepakt zijn en doorlopen in 2016.

Ook in de persoonlijke sfeer was het een beladen jaar. Een van onze collega's stierf aan kanker, na een kort ziekbed van amper 12 weken. Met een aantal andere organisaties hebben we een kerstevenement voor onze doelgroep georganiseerd ter nagedachtenis aan haar. Een andere collega werd ernstig fysiek beperkt. Deze collega is nu, na een aantal forse operatieve ingrepen, bezig met zijn revalidatietraject.

Langzaamaan beginnen onze samenwerkingspartners te merken dat we anders werken dan de rest, maar ook de burgers zijn vaak aangenaam verrast door de aangeboden ondersteuning. Onze manier van werken is direct gestuurd vanuit de vraag, kijkend naar pragmatische oplossingen en geen standaard protocollen en richtlijnen. Vanuit het PlusTeam zijn we gericht op maatwerk. Dit doen we naar onze klant, maar ook naar onze eigen organisatie toe. Daar is tijd en lef voor nodig, commitment van anderen en het lef van de ander om ook af te wijken van de bestaande structuren. En soms stoot je je neus. Daar leren we van en zo groeien we verder.

**Verzuchting van een medewerkster:**

"Maar ik heb ook gezinnen die veel problematiek hebben op alle levensgebieden en verwachten dat ik zaken voor ze oplos. Daar zit minder beweging in en ben je zoekende waarin dan wel beweging kan komen. Dat zit hem dan in vervelende maatregelen, als het op straat zetten van een kind en van daaruit verder kijken. Dan loop je tegen de bureaucratiewand aan met betrekking tot uitkering, woningen (die er niet zijn) en jongeren die 18 zijn en geacht worden zelfstandig beslissingen te nemen, maar dat vanuit een problematiek niet kunnen. Dan heb je weinig mogelijkheden om iets te bieden.

In het jaarverslag mag wat mij betreft ook de problematiek voor begeleide verblijfplekken aan jongeren genoemd worden. Dat is gewoon niet te doen!"

**Good Practice.**

Gezin wat in het dorp, waar ze wonen, opvallen vanwege hun gedrag. (Nemen het minder nauw met regels, sociale onhandigheid, temperament en criminele activiteiten in het verleden). De verhalen uit het verleden zorgen ervoor dat de buitenwereld snel oordeelt over gedrag en handelen. Er is veel ervaring met instanties en financieel leeft men onder de armoedegrens.

Een gezin wat een lange adem vereist en waarbij wel of niet aan kunnen sluiten het verschil maakt. Presentiemethode!

De druk van ketenpartners is zeer regelmatig groot, omdat de kinderen weet hebben van al de voorgenoemde elementen. En menig ketenpartner denkt dat dit niet langer mag duren of dat er zelfs 'n familiedrama dreigt.

Door gestaag en volhardend aan te sluiten bij de behoefte en vraag van de klant, hebben we verschillende stappen mogen meemaken die het gezin zet, kleine stappen, maar allemaal voorwaarts. Vertrouwen is gegroeid en ze staan meer en meer open voor hulp zoals schuldhulpverlening, FACT en specialistische begeleiding. Dit is niet louter de verdienste van ouders in samenwerking met PlusTeam, maar ook reclassering en GGz zijn zorgverleners die werken met vader.

Ik ben er echter van overtuigd dat ouders meer en meer werken aan hun problemen omdat het vertrouwen en hun eigen kracht gegroeid is. Dit is een gezin waar we nog zeker een aantal jaren bij betrokken zullen zijn. En dat is wat we kunnen waarmaken door het reeds opgebouwde vertrouwen. Door structureel (om de twee maanden) met ouders en de betrokken jeugdketenpartners MDO's te organiseren, de afspraken omtrent de ontwikkeling van de kinderen te evalueren en bij te stellen, groeit ook het vertrouwen bij de ketenpartners dat er een positieve beweging is. Het vermogen en tempo van het gezin is leidend en bij zorgelijke signalen kan er betrekkelijk snel in samenhang met alle betrokkenen gehandeld worden.

Dicht bij de klant, tempo van de klant is leidend, samenwerken met andere betrokkenen, motiveren - stimuleren - vertrouwen herstellen!

## 1.2 Resultaatbestemming

Het resultaat 2015 van het PlusTeam bedraagt € 371.964. Afgesproken is dat het PlusTeam voorsnog geen reserves mag opbouwen en dat het saldo terugbetaald dient te worden aan de gemeente Geldrop-Mierlo en Waalre.

Het saldo, verrekend met het bedrag wat nog betaald moet worden aan accountantskosten, is terugbetaald. Wanneer vervolgens de overige ontvangsten van het PlusTeam, in het kader van begeleid wonen, meegenomen worden dan geeft dat het genoemde resultaat, zie de tabel hieronder.

Terugbetaald	Nog te ontvangen	Per saldo terugbetaald	Overige ontvangst	Saldo 2015
266.879	4.527	262.352		
114.412	1.940	112.472		
<b>381.291</b>	<b>6.467</b>	<b>374.824</b>	<b>2.860</b>	<b>371.964</b>

Aan de gemeenten wordt verzocht deze middelen deels beschikbaar te houden voor het PlusTeam in 2016. In 2016 worden de assessments afgenomen van nieuwe medewerkers die eind 2015 in dienst zijn gekomen waarvan de kosten in de begroting 2016 niet begroot zijn. Daarnaast zal er een registratiesysteem aangeschaft worden, die aansluit bij de werkzaamheden van het PlusTeam. Verder zijn er de afgelopen periode veel overuren gemaakt die we deels willen compenseren in 2016. Ook deze kosten zijn niet in de begroting 2016 meegenomen.





## 2. Jaarverslag

Het jaarverslag bestaat uit de programmaverantwoording en de paragrafen. Hiermee wordt er toelichting gegeven over het in 2015 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 wordt 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 2015 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 opgroeiklimaat 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 burgers 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 burgers via het CMD. Op de arbeidsmarkt heeft deze dienst uiteraard een eigen entiteit als werkgever.



Dit PlusTeam bestaat uit professionele hulpverleners, in dienst van het PlusTeam. Ze zijn daarmee onafhankelijk van andere zorgaanbieders, die de kwetsbare burgers 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! Elke gezin is uniek, dus elke oplossing ook. Dat geldt zeker voor de multi-problem gezinnen!

Het instituut van Publieke waarden geeft aan dat weinig gemeenten gebruik maken van de discretionaire bevoegdheid die een overheidsorgaan toekomt. Hij 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. Hij stelt dat als we met minder legitimiteit genoeg nemen, we dan veel beter zullen scoren op betrokkenheid en rendement. Maar hiervoor is dus wel maatwerk nodig.



Om het team enigszins handvatten te geven, hanteren we de volgende principes:

- Blijf op zoek naar dat maatwerk, sluit aan bij de betrokkenen. Wat willen zij? Wat vinden zij belangrijk?
- Breng alle leefgebieden in kaart (ZRM).
- Neem daarvoor de tijd en de ruimte. Ondersteuningsplan is nodig, maar niet de eerste prioriteit.
- Blijf de kosten in de gaten houden.
- Probeer een en ander binnen de wet- en regelgeving te organiseren. Lukt dat niet binnen afzienbare termijn, dan schaal je op naar managementniveau. Zij kunnen meedenken en als het noodzakelijk is het vraagstuk op het bestuurlijke niveau tillen voor een bestuurlijk besluit.
- In alle gevallen geldt neem een besluit samen met de betrokkenen.
- Fouten maken mag, als we daarvan leren.

Voor medewerkers is het belangrijk dat zij zich veilig en gesteund voelen door het management, bestuur en politiek én dat er geen afrekening zal plaatsvinden! Dit proces gaat niet zonder wrijving.

We moeten ten alle tijden voorkomen dat we vervallen in nieuwe protocollen en procedures. Dit is namelijk een schijnoplossing en een risico van “oude wijn in nieuwe zakken”.

Het krachtenveld in dit kader is groot en vereist veel overleg en steeds opnieuw uitleg.

#### **Een gedichtje over vier vrienden: Allen, Iemand, Iedereen en Niemand:**

Er was eens een belangrijk werk te doen en Allen was ervan overtuigd dat Iemand het zou doen. Iedereen kon het doen maar Niemand wilde het doen. Iemand werd kwaad omdat het Iedereen zijn taak was. Allen dachten dat Iemand het kon doen, maar Iedereen realiseerde zich dat Niemand het wilde doen. Uiteindelijk was Iedereen boos op Iemand terwijl Niemand deed wat Allen had kunnen doen.

#### **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. De centrumgemeenten maatschappelijke opvang 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 was aanvankelijk de bedoeling dat vanaf 1 juli (later uitgesteld tot 1 september) de lokale generalisten de aanvraag Beschermd Wonen zouden oppakken en zelf de inventarisatie aan de voorkant afronden. Dus het plaatje compleet maken, welke maatwerkvoorziening is nodig? De ZRM score invullen en zorgen dat de psychiatrische diagnostiek helder is. Daarna zou de Specialist van Eindhoven gewaarschuwd worden, om vervolgens samen met het lokale veld, de aanvrager en diens Sociaal Netwerk in een afrondend gesprek te bepalen of Beschermd wonen wel of niet aan de orde is.

Blijkt na het gesprek het antwoord "ja" te zijn, dan zorgt deze specialist voor de verdere verwerking en het definitief afgeven van de beschikking. Is het antwoord "nee" dan wordt ter plaatse met de lokale generalisten meegedacht over wat dan wel en alternatieven.

De gemeente Eindhoven heeft medio juli 2015 aangegeven dat zij niet beschikken over de juiste specialisten. Dus wordt er een oplossing gezocht. Het PlusTeam heeft wel mensen in dienst die ervaring hebben met Beschermd wonen. Dus in de periode van 1 september tot 1 januari 2017 zal ons team, ook voor de gemeente Nuenen, Valkenswaard en Heeze-Leende deze expertise-rol vervullen tegen betaling door de gemeente Eindhoven.

#### Formele documenten die in 2015 worden vastgesteld door het bestuur.

Naam	Periode	Vastgesteld in het Algemeen Bestuur	Planning vaststelling nieuw beleidsplan
Eerste begrotingswijziging 2015	2015	26 maart 2015	
Mandaatbesluit GR PlusTeam	2015 e.v.	26 maart 2015	
DienstVerleningsOvereenkomst met Dienst Dommelvallei	tot 1-1- 2018	26 maart 2015	jaarlijks uitvoeringsparagraaf
Vaststellen inkoopstrategie	2015 e.v.	30 april 2015	
Vaststellen Voorjaarsrapportage 2015	eerste 4 maanden 2015	29 mei 2015	mei 2016
Vaststellen reglement van orde voor het AB en DB	2015 e.v.	16 juli 2015	
Vaststellen financiële verordening	2015 e.v.	16 juli 2015	
Vaststellen controle verordening	2015 e.v.	16 juli 2015	
Benoeming accountant boekjaar 2015	2015	3 september 2015	samen met de Dienst Dommelvallei
Tweede begrotingswijziging 2015	2015	1 oktober 2015	
Vaststellen Najaarsnota 2015	eerste 8 maanden 2015	1 oktober 2015	oktober 2016
Vaststellen controleprotocol 2015 inclusief normenkader	2015	12 november 2015	
Aanbesteding Accountancy werkzaamheden	2016 e.v.	23 december 2015	

## WAT HEBBEN WE ERVOOR GEDAAN?

### Hulp vragende burgers

Zoals al eerder aangegeven begonnen we met 22 hulpvragers in Waalre en 45 in Geldrop-Mierlo. Deze hulpvragers zijn meegenomen vanuit vorige werkgevers om de overgang te verzachten naar de nieuwe werkwijze. Daarna ging het erg snel. Binnen een maand verdubbelden de aantallen. Op het einde van het jaar is dit aantal vermenigvuldigd met 7.

Het registratiesysteem GWS is gericht op het individu. Onze opdracht is echter gericht op het werken met het hele gezin binnen één plan. Dat maakt dat er gezocht is naar een oplossing. Eén casus kan

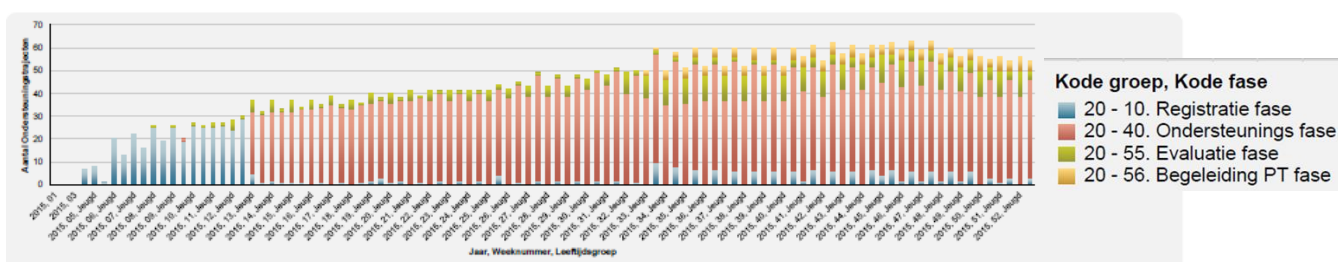
een heel gezin met volwassenen en kinderen vertegenwoordigen, maar ook een individuele burger. Het is dus moeilijk aan te geven hoeveel burgers daadwerkelijk begeleiding krijgen van het PlusTeam.

Niet alle gezinnen hebben intensieve ondersteuning van het PlusTeam nodig. Een aantal gezinnen heeft al ondersteuning van andere aanbieders, wat naar tevredenheid verloopt. Voor hen is een herindicatie afgegeven en volgen we het gezin op afstand, door middel van evaluaties. Datzelfde geldt voor de casussen waar ook Jeugdbescherming of Jeugdreclassering aanwezig is. Echter langzaam zien we bij deze doelgroep een kentering komen, doordat jeugdbeschermers meer en meer intensiever gaan samenwerken met onze generalisten. Verder is er een grote groep waar we wel intensief ondersteuning bieden. Om hier wat meer inzicht in te krijgen, hebben we eind augustus de fasering in GWS aangepast. Daarnaast is er een extra werkproces DUO ingevoerd om nadrukkelijker in beeld te houden dat men gezamenlijk verantwoordelijk is voor een bepaald gezin. De doorverwijzing van het CMD naar het PlusTeam verloopt soepel. Bij ongeveer 90% van de PlusTeam hulpvragers is na het eerste contact met het CMD duidelijk dat het gaat om een zaak voor het PlusTeam. Daarna kan meteen overdracht plaatsvinden.

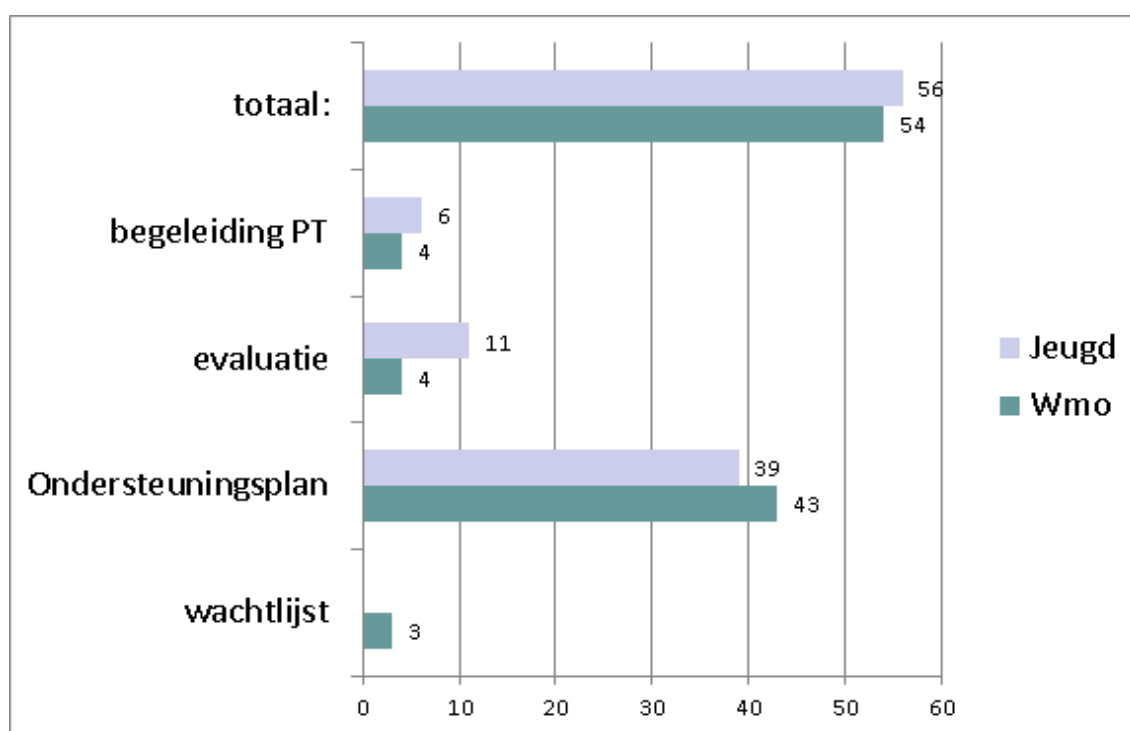
We merken over het algemeen dat het maken van een goed ondersteuningsplan veel langer duurt dan gepland. Soms is er zoveel hectiek en onrust in een gezin, waarbij eerst gewerkt moet worden aan rust en stabiliteit. Dit is een basisvoorwaarde, vooraleer men de tijd kan nemen voor het maken van een zorgvuldig ondersteuningsplan. De regie ligt hierin echt bij de hulpvragers.

In onderstaande schema's ziet u de aanwas van het aantal hulp vragende burgers.

### Waalre



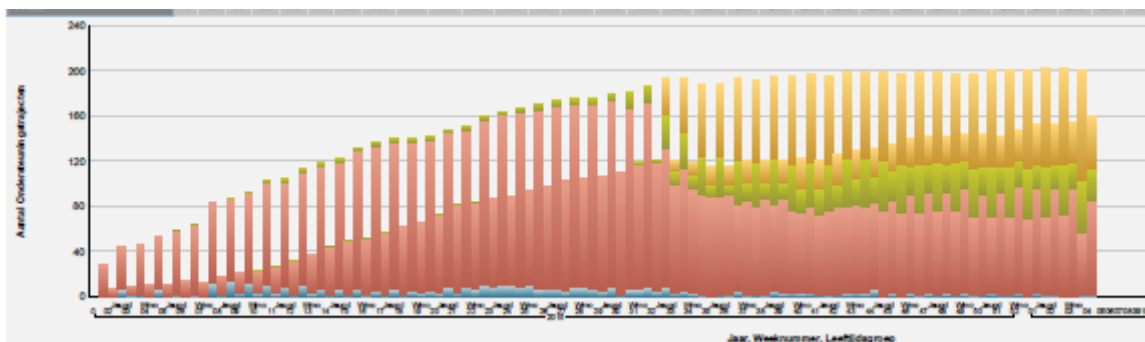
Informatie uit GWS Waalre week 52



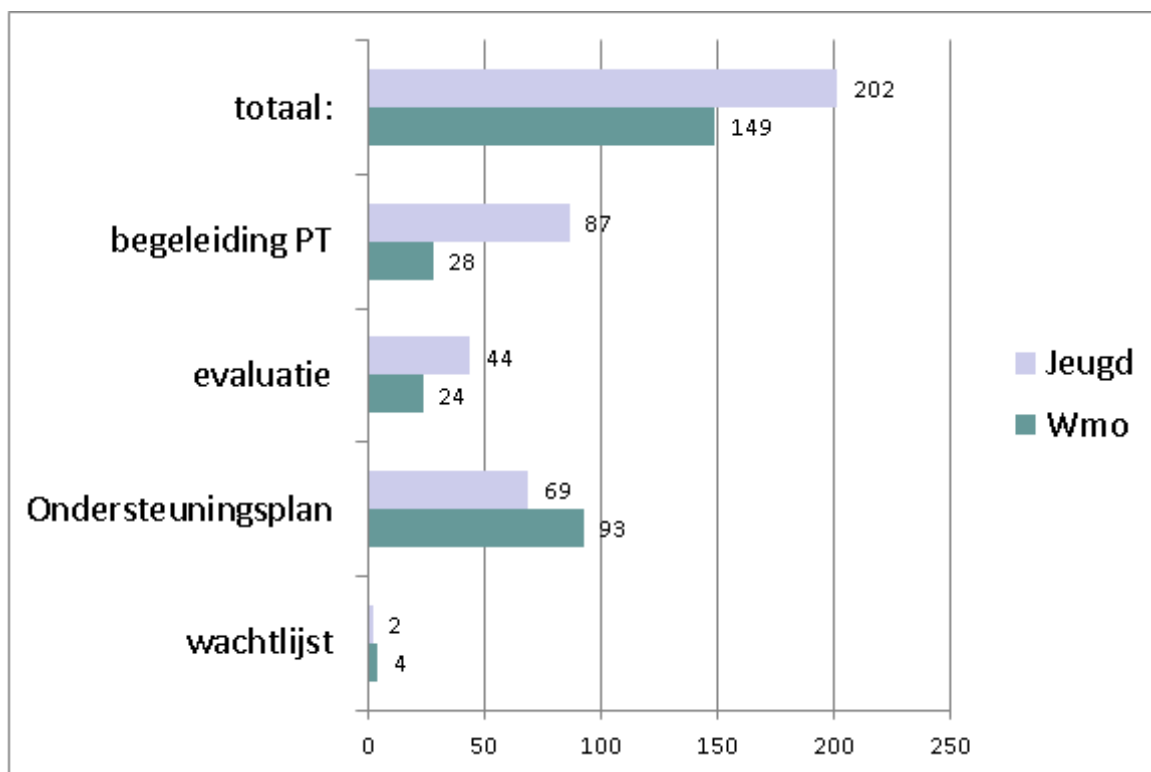
Overzicht van huishoudens in de verschillende fases, gemeente Waalre.

### Geldrop-Mierlo

In onderstaande schema's ziet u de aanwas van het aantal hulpvragende burgers.



Informatie uit GWS Geldrop-Mierlo week 52



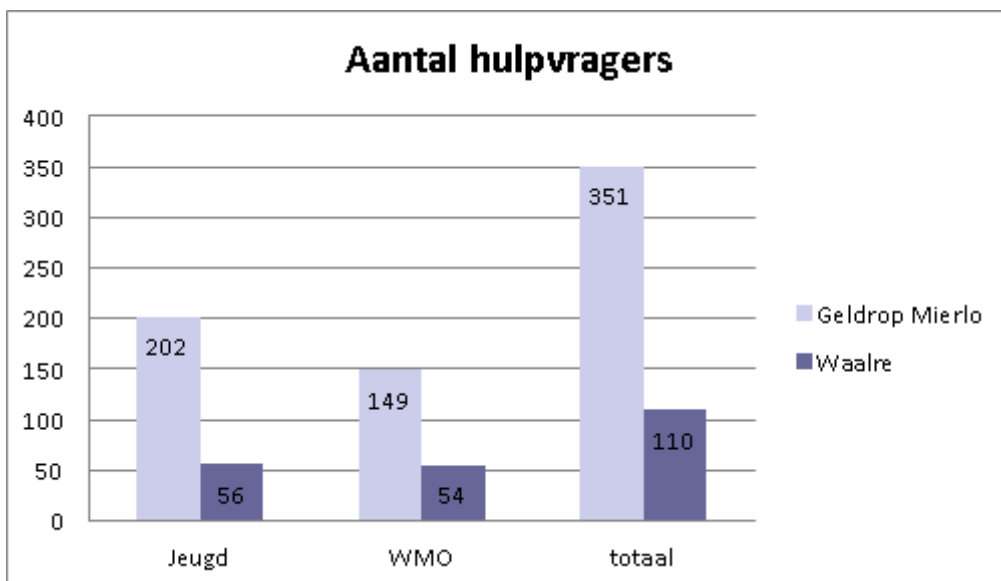
Overzicht van huishoudens in de verschillende fases, gemeente Geldrop-Mierlo

Aantal inwoners per 1-1-2015

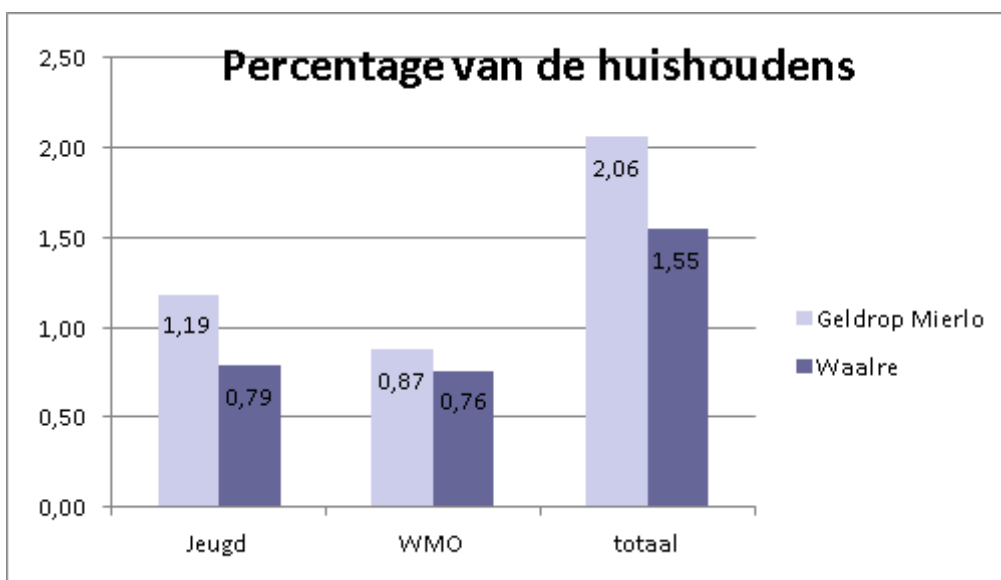
Geldrop-Mierlo: 38.888  
 Waalre: 16.879

Aantal huishoudens per 1-1-2015

Geldrop-Mierlo: 17045  
 Waalre: 7115



*Aantallen hulpvragers in Geldrop-Mierlo en Waalre*



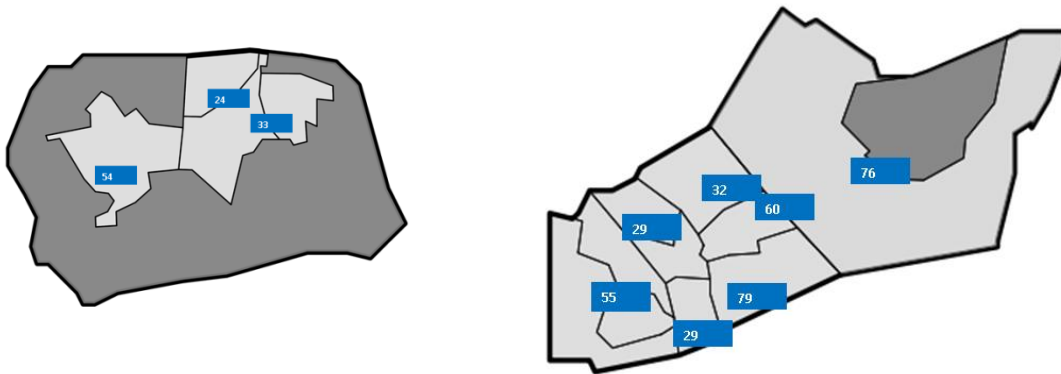
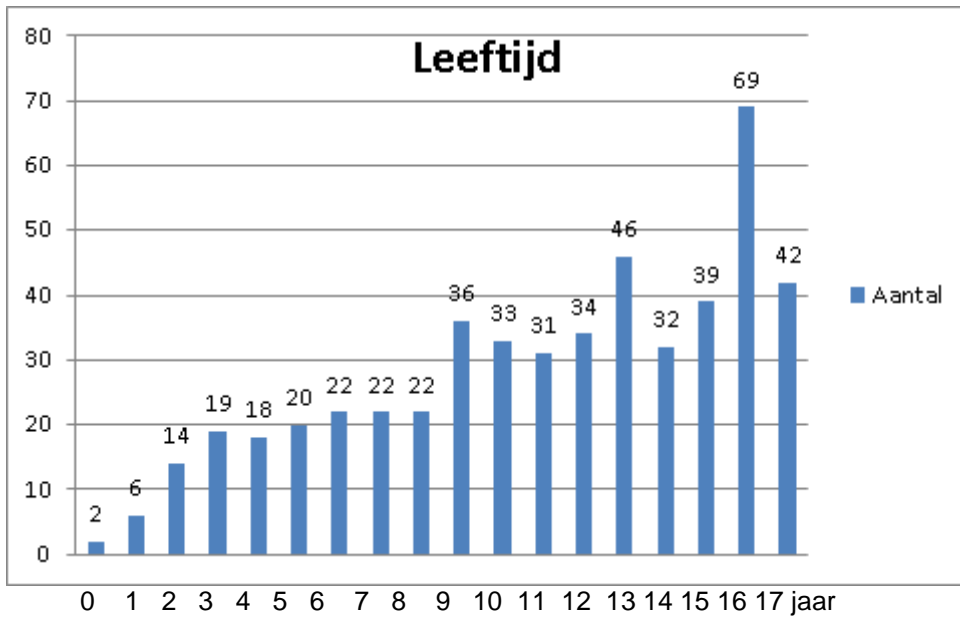
*Percentage huishoudens in zorg bij het PlusTeam*

#### CBS gegevens

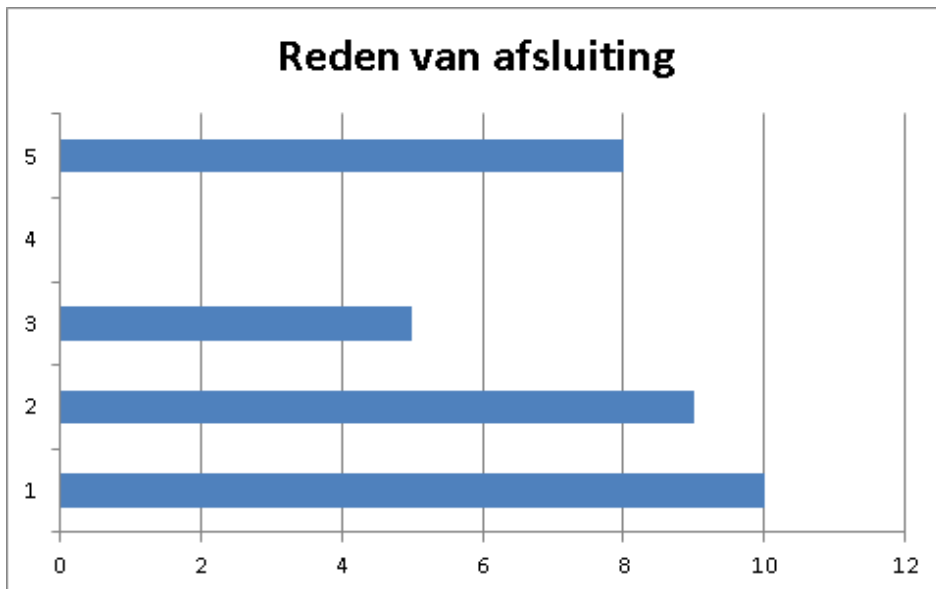
Zoals al eerder aangegeven is het GWS systeem onvoldoende in staat om goede management informatie uit het systeem te genereren. Voor het CBS zijn we als PlusTeam, zijnde een jeugdzorgaanbieder, wel verplicht om 2 x per jaar de jeugdgegevens aan te leveren, op straffe van een boete als dit niet gebeurt. Eind 2015 werd nog meer duidelijk dat deze gegevens voor het PlusTeam niet uit het systeem te halen zijn, omdat ze een andere inrichting van GWS vragen, dan die de gemeente nodig heeft. Daarom is begin januari 2016 deels handmatig alle benodigde informatie verzameld. Alle jeugdigen die begeleiding hebben gehad van het PlusTeam 2015 zijn alsnog in beeld gebracht en dat levert de volgende informatie op.

In totaal hebben ruim 500 jeugdigen uit Waalre en Geldrop-Mierlo op enigerlei wijze ondersteuning gehad van het PlusTeam. Afkomstig uit:

- 111 uit Waalre
- 76 uit Mierlo
- 284 uit Geldrop
- 36 met het hoofdverblijf elders.



Totaal aantal afsluitingen in 2015: 32. 11 in de eerste helft, 21 in de 2e helft van 2015.



5. Voortijdig afgesloten: wegens externe omstandigheden (= overlijden of verhuizen)
4. Voortijdig afgesloten: eenzijdig door het PlusTeam
3. Voortijdig afgesloten: eenzijdig door hulpvrager
2. Voortijdig afgesloten: in overeenstemming, tussentijdse bijstelling van oorspronkelijk plan
1. Beëindigd volgens plan.



### Verzoek tot onderzoek bij de Raad voor de Kinderbescherming (VTO)

In 2015 hebben we in 10 gezinnen voor 15 kinderen een verzoek tot onderzoek ingediend bij de Raad voor de Kinderbescherming. De Raad heeft alle zaken in onderzoek genomen en de rechter een OTS (onder toezichtstelling) gevraagd. In één zaak heeft de rechter het advies van de Raad niet opgevolgd en bij een andere zaak hebben we er bij de Raad op aangedrongen om niet akkoord te gaan met het besluit van de rechter, maar hiertegen in beroep te gaan. Met succes.

### Uithuiszetting

In 2015 waren we betrokken bij:

3 wietplantage, waarbij kinderen betrokken waren

1 x brandgevaar in flat vanwege verwarde man

1 vermoeden van brandstichting, waar kinderen bij betrokken waren

Bij 1 situatie werden teveel middelen voor eigen gebruik aangetroffen. In goed overleg met de gemeente en de woningcoöperatie hebben we kunnen voorkomen dat deze mensen uit huis gezet werden met hun kinderen, onder voorwaarde dat zij hulp accepteerden van het PlusTeam.

Dit gezin kwam bij ons in beeld. Na een aantal gesprekken werd duidelijk dat er bij moeder een dieper liggende problematiek van seksueel misbruik speelde, die jarenlang was verdrongen. Dit reflecteerde echter in de omgang tussen de partner en zoon, wat vaak leidde tot problemen. Door dieper in te gaan op dit kwetsbare onderwerp, is zij op ons advies psychologische hulp gaan zoeken. Daar heeft zij een aantal EMDR-sessies gevolgd om deze traumatische ervaring te verwerken en een plaats te geven in haar leven. Zij heeft hierin nu meer rust gekregen. Daardoor is er weer ruimte voor betere communicatie en verbondenheid binnen het gezin. Moeder kan ook nieuwe en bewustere keuzes maken in haar leven, los van het verleden.

### Maatwerk

Maatwerk leveren, "out of the box" denken kost tijd. Het vereist:

- zorgvuldige inventarisatie van de huidige situatie;
- een kosten-baten analyse;
- het voorzichtig peilen van standpunten inzake voor- en tegenstanders;
- onderhandelingsruimte zoeken;
- medestanders zoeken;
- besluitvaardigheid;
- het legitimeren van diegene die het besluit neemt;
- motiveren en verdedigen van het ingenomen standpunt;
- uitvoering met ook daarbij nog de nodige praktische hobbels;
- vastleggen en juridisch bijschaven;
- evaluatie.

Onze doelgroep (3-5% van de samenleving) raakt door de veelheid van problemen per definitie verder verstrikt in wet- en regelgeving. Als PlusTeam zijn we voortdurend op zoek naar maatwerk én de uiterste grenzen binnen dit gegeven. We doen constant een beroep op onze samenwerkingspartners om af te wijken van de reguliere weg. We halen veel medewerkers uit hun comfortzone door met hen bespreekbaar te maken welke consequenties primair vasthouden aan de regels betekent voor dit gezin. Bij ons lijken zaken meer uitzondering dan regel. Dit levert soms frictie en strijd.

Het zijn intensieve trajecten en soms zijn ze succesvol en soms lopen ze over zoveel schijven dat beïnvloeding traag en moeizaam gaat.

Belangrijk daarbij is vooral aan anderen vertellen wat we doen en waarom we dat doen. Begin 2015 was dit voornamelijk een taak voor de manager. Inmiddels zijn alle teamleden ambassadeurs, sommigen met speciale aandachtsgebieden zoals contacten met de rechtbank, JB/JR, werkplein, problematiek rondom de 18- 23 jarige, ICT, etc. Op aangeven van medewerkers wordt één of meerdere thema's opgepakt en uitgewerkt. De manager is de verbindende factor naar andere afdelingen binnen en buiten het gemeentehuis en bewaakt op deze wijze de voortgang.

Als medewerkers vastlopen in de uitvoering hanteren we het escalatie-model, waarbij in eerste instantie managers en medewerkers met z'n vieren rond de tafel gaan zitten om een gezamenlijke oplossing te zoeken. Mocht het nodig zijn, schaal men bestuurlijk op.

18 jarige jongen met een laag IQ, veroorzaakte thuis veel probleem gedrag en was zwervend tussen opa en vader. Zijn 21-jarige vriendin raakt zwanger. De voogd van de William Schrikker Stichting heeft bepaald dat hij niet bij vader mag wonen. Samen met vriendin en kind bij moeder van vriendin gaan wonen is ook geen optie. Met hulp van Start Sociaal is er woonruimte gezocht en gevonden in Helmond. Samen met dit gezinnetje een bijstandsuitkering aangevraagd, de voedselbank ingeschakeld en meubels verzameld bij de kringloop winkel. Hij en zijn vriendin zijn onlangs bevallen van een dochtertje en worden in hun opvoeding ondersteund door Start sociaal. De begeleiding wordt nu overgedragen aan de gemeente Helmond.

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

In de loop van 2015 vallen we steeds vaker positief op 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:

#### **QuickScan van Thorbecke februari 2015**

Thorbecke is bezig met de ontwikkeling van een managementtool, het zogenaamde Informatie Management Hexagoon. Om dit verder te verfijnen wordt de QuickScan op onze organisatie toegepast.



**"Rechtsvormen Sociale teams: overwegingen en keuzes" van de VNG maart 2015** Nader onderzoek naar de toegang jeugdhulp; op verzoek van ministerie VWS en V&J.

#### **Seminar Jeugdzorg sturen op doelen en resultaten juni 2015**

Met medewerking van o.a. Professor Tom van Yperen, Dr. Erik Gerritsen Secretaris-Generaal Ministerie van VWS en Dr. Albert Jan Kruiter van Het Instituut voor Publieke Waarden.

**Nader onderzoek toegang jeugdhulp**, door Partners in Jeugdbeleid Een onderzoek naar de lokale praktische bruikbaarheid van de CBS Jeugdcijfers. Is de lokale inkleuring van de landelijke beleidsinformatie jeugdhulp te vergelijken met elkaar? Rapport voor de 2<sup>e</sup> kamer. Oktober 2015 in opdracht van ministerie VWS en V&J.

#### **Voor de Jeugd Dag in de Westergasfabriek te Amsterdam. VNG congres**

Live in debat over de plek van de jeugd in wijkteams, met staatssecretaris M. van Rijn van VWS.  
<http://www.voordejeugddag.nl/home/>

#### **Voor de Jeugd Dag in de Westergasfabriek te Amsterdam. VNG Congres.**

Lezing over: "Dilemma's in maatwerk in wijkteams", als een van de tientallen sprekers uit het hele land voor in totaal 1.400 deelnemers.

#### **Gluren bij de bureaus 26 november 2015**

Regionale bijeenkomst met als thema: Hoe gaat het met de jeugdhulp in de regio Zuid-Oost Brabant. Organisatie in samenwerking met het Nederlands Jeugd Instituut verzorgen we een workshop met behulp van de dialoogkaart.

#### **Sociale Top 2015**

Op speciale en persoonlijke uitnodiging van minister Plasterk, voor mensen "die in de afgelopen periode blij hebben gegeven van een bovengemiddelde betrokkenheid en innovatief vermogen in het sociale domein. Naast u hebben we nog 350 anderen uitgenodigd die voorop lopen in de sociale vernieuwing in hun dorp, stad, regio of op landelijk niveau". 30 november 2015

#### **Lunchpraatje in Utrecht op het kantoor van het Nederlands Jeugd Instituut december 2015.**

Toelichting op ons gemeentelijk model en werkwijzen, samen met beleidsambtenaar van de gemeente Geldrop-Mierlo.

## Nieuwe lokale ontwikkelingen:

### **Project de Bron**

Aanleiding was een 17-jarige die niet meer in de thuissituatie kan verblijven, vanwege de problematiek thuis. Het meisje zelf is een gezonde puber, die haar diploma wil halen. De wachttijd voor begeleid kamerbewoning is ruim een half jaar. Een alternatief is een behandelplek met vergelijkbare (hogere) kosten, zodat we noodgedwongen op zoek gaan naar een alternatief. Al snel dienen zich nog twee soortgelijke situaties aan. Alternatief: We huren een huis met 3 slaapkamers, laten de meiden daar wonen met begeleiding van ons zelf en van een zorgaanbieder die 24 uren bereikbaarheid kan garanderen. Na diverse omzwervingen zijn we uitgekomen bij een leegstaand schoolgebouw: De Bron. Samen met 2 andere ervaren anti-kraak bewoners voeren 3 meiden samen een gezamenlijk huishouden met begeleiding. Tot de winterperiode is dit een alternatief. De school blijkt toch een aantrekkingskracht te hebben voor vandalisme en ook de meiden onderling leven regelmatig in onmin met elkaar, zodat van een gezamenlijk huishouden weinig terecht komt. Na een nachtelijk incident zit de angst bij de meiden zo diep dat ze per direct elders ondergebracht moeten worden en we opnieuw met de woningcorporaties en de zorgaanbieder om tafel gaan zitten, op zoek naar een alternatief. Dat wordt uiteindelijk gevonden in een woning. Een leerzaam proces en met verbeterpunten voor herhaling vatbaar.

### **Woningcorporaties**

Met diverse woningcorporaties zijn er contacten. We lopen voortdurend tegen urgente woningbehoeften aan, vaak om verergering in de huidige situatie te voorkomen. Daarbij hebben we het niet over de reguliere echtscheidingen, maar over andere forse en complexe problematiek. Op dit moment hebben we al met meerdere woningcorporaties een "drie-partijen-contract" afgesloten. Hulpvragers kunnen, onder de voorwaarde dat zij hulp accepteren van het PlusTeam, huren.

We hopen dat de nieuwe urgentie regeling voor woningzoekenden een oplossing kan bieden. Echter veel gezinnen uit onze caseload staan op de sanctie- en kanselijst, waarmee zij 5 jaar uitgesloten zijn van de reguliere woningmarkt. Gezinnen nemen hun toevlucht tot campings, trekken in bij familie of vrienden, omdat ze ook financieel alleen maar schulden hebben. Vaak heeft dat een negatief effect voor het gastgezin, omdat zij dan gekort worden door allerlei regels. Hierdoor neemt de gastvrijheid af. Dit is een fors probleem, wat in 2016 de nodige aandacht zal moeten krijgen.

### **Pleegzorg**

Door de actuele vraagstelling in een aantal casussen hebben we een analyse gemaakt van de kosten van Pleegzorg. We willen bestaande patronen doorbreken, zodat er minder hulpverleners per gezin actief zijn. Vaak is er naast de voogd ook een pleegouderbegeleider actief. Wanneer wij als PlusTeam ook nog begeleiding inzetten, is dat dubbel op. Na juridisch advies van Tim Robbe kunnen wij als PlusTeam ook de pleegzorgvergoeding rechtstreeks aan de pleegouders betalen. Daarmee halen we een schakel uit het proces. Daarnaast hebben we aan de pleegzorgorganisatie gevraagd een apart product te ontwikkelen voor de screening van het netwerkpleeggezin.

### **Regionaal traject dak en thuislozen**

Regelmatig worden gemeenten geconfronteerd met dak- en thuislozen in onze gemeenten. Vandaag verblijven ze bij onze gemeente, morgen zitten ze weer op een andere plek. Berekend is dat deze groep de maatschappij ongeveer per individu € 99.000,- per jaar kost. Het profiel van de daklozen: het is of een rakker of een stakker. Deze mensen willen vaak niets, maar toch is het belangrijk deze groep in kaart te brengen. Vervolgens hen te verleiden en verlokken om hun leefstijl aan te passen. Belangrijk is dat zij gekend worden en dat we niet allemaal steeds dezelfde dingen blijven doen. Het is daarom belangrijk dat we ze kennen en werken met vaste contactpersonen.

Afgesproken is dat politie en handhaving daklozen niet gaan opjagen, oppakken of anderszins, mits uiteraard verantwoord, maar hen vragen naar hun naam en identiteit. Vervolgens checken we of hij/zij bekend is en wie dan de contactpersoon is. Deze wordt dan op de hoogte gebracht van de locatie. Dit meldpunt gebeurt via het de-escalatieteam van Eindhoven.

### **Nieuwe producten**

Met de Viersprong, OOK Begeleiding, Hotel Heppie, Zorg Digi en nog enkele andere, nieuwe, kleine aanbieders zijn nieuwe maatwerkproducten ontwikkeld. Anderen moeten nog erg wennen aan hun nieuwe rol, waarbij zij meer acquisitie moeten doen om werk binnen te halen.

### **Kerstevenement**

Marian Nulkes kwam op 1 januari 2015 in dienst van het PlusTeam. Daarvoor was zij werkzaam in Geldrop-Mierlo vanuit de GGzE als kwartiermaakster. Vanuit deze positie organiseerde zij al een aantal jaren een kerstdiner voor kwetsbare burgers. Al snel na de start van het PlusTeam kwam het idee om dat voort te zetten vanuit de nieuwe organisatie, maar dan vanuit een breder opzet. Marian ging voortvarend aan de slag met dat idee en wist hotel Heppie te motiveren hun locatie gratis ter beschikking te stellen. Helaas overleed zij op 6 oktober na een kort ziekbed, maar voor haar collega's des te meer reden om deze activiteit door te zetten. Op 23 december hebben we samen met het huiskamerproject GGzE, OOK begeleiding en vele sponsors een schitterend kersteventement kunnen organiseren voor ongeveer 50 volwassenen en 40 kinderen.



### **Kwaliteitsverbetering**

Op de dinsdagen is het team voltallig aanwezig. In de ochtend wordt om de 14 dagen een teamoverleg gehouden. Onder voorzitterschap van één van de teamleden werken we aan het verbeteren van onze attitudes en werkwijzen. In de tussenliggende weken hebben we óf een intervisie óf een casusoverleg. Dan is het team opgesplitst in drie groepen. Voor de intervisie wordt de methodiek "Vraagkracht" verder uitgewerkt conform de richtlijnen van Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJeugd). Hiermee kunnen accreditatiepunten worden opgebouwd.

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 voor aanmelden bij het Kwaliteitsregister Jeugd. De professionals die voor aangemeld zijn, worden niet vanzelfsprekend te zijner tijd geregistreerd. De registratie-eisen zijn nog in ontwikkeling en naar verwachting is uiterlijk 1 januari 2018 volwaardige beroepsregistratie mogelijk voor een groot deel van de professionals, die vallen onder voor aanmelding en die zich op dit moment nog niet kunnen registreren. De professionele standaarden en beroepscode zijn ook nog in ontwikkeling. Het SKJ ondersteunt met het maken van richtlijnen. Op voor aanmelding is geen tuchtrecht van toepassing. Na aanmelding moeten medewerkers binnen vijf jaar 30 accreditatiepunten verwerven. Met de intervisie kan men 10 punten halen. Daarnaast kan door middel van scholing en cursussen de overige punten behaald worden.

Vanaf 1 januari 2015 moeten werkgevers in het kader van de Jeugdwet werken met geregistreerde professionals, volgens de norm van verantwoorde werktoedeling. De norm van de verantwoorde werktoedeling bepaalt dat werkgevers rekening moeten houden met de specifieke kennis en vaardigheden van de (geregistreerde) professional als zij die werk geven. Anders gezegd: de kennis en vaardigheden van de professional moeten passen bij de taken die aan de professional worden toebedeeld. Overigens geldt dit voor alle professionals: geregistreerd of niet geregistreerd.

### **Klanttevredenheidsformulier**

Een aantal medewerkers vanuit het team zijn bezig met de ontwikkeling van een klanttevredenheidsformulier om op die manier suggesties op te halen vanuit de doelgroep, dit in het kader van verbetering van onze werkwijze.

### **Compliment van een vader:**

Het PlusTeam is voor ons gezin een uitkomst. Er wordt niet naar een kind tegelijk gekeken, maar naar beide kinderen en het gezin als een systeem. Dit is voor ons gezien (met 2 kinderen met ASS problematiek) een hele verbetering t.o.v. voorheen. Tevens, omdat ons vangnet zeer beperkt is, hebben wij met het PlusTeam het gevoel op iemand terug te kunnen vallen. Iemand die ons gezinssituatie kent en begrijpt en meedenkt.

## **Klachten**

De aandacht die klagers vragen voor hun zienswijze zijn kansen voor ons om de puntjes nog beter op de i te zetten. In 2015 waren er vijf formele klachten. De externe klachtencommissie heeft deze behandeld:

2 klachten gedeeltelijk gegrond verklaard en voor de rest ongegrond.

1 klacht ongegrond en voor een ander onderdeel onthoudt men zich van een oordeel.

2 klachten ongegrond.

Leerpunten: In de communicatie naar ouders en betrokkenen toe en in het aanscherpen van de regels m.b.t. de meldcode en de procedure richting Raad voor de Kinderbescherming en Veilig Thuis. Vooral daar waar veiligheid van kinderen in het geding is, zie je dat de communicatie met ouders moeizamer verloopt.

## **Incidenten**

Begin oktober waren in 5 werkdagen tijd 7 medewerkers bij 6 uiteenlopende incidenten betrokken. Van het vermoeden van een poging tot drogeren van een medewerker tijdens een huisbezoek tot het plaatsen van een naam op een dodenlijst. Van het uiten van bedreigingen tot aanwezig zijn bij fysiek geweld tussen gezinsleden. Dit heeft geleid tot het doen van aangifte of melding bij de politie en schriftelijke aanzegging richting de dader(s) of het niet tolereren van dit gedrag. Afhankelijk van de situatie is de bedreigde medewerker van een zaak afgehaald en heeft een collega dit overgenomen, wordt in sommige situaties actiever met 2 personen op huisbezoek gegaan of voorzorgsmaatregelen getroffen door vooraf actief te melden bij de politie of assistentie te vragen. Verder is er overleg geweest met de Arbo psycholoog ter consultatie.

## **Multi Disciplinair Overleg:**

In de oneven weken, op dinsdagen tussen 16.00 en 17.30 uur, reserveren we ruimte voor het Multi Disciplinair Overleg.

Na een gewenningsperiode zijn partners inmiddels bekend met dit tijdstip en lukt het steeds makkelijker om een MDO op korte termijn te organiseren. Waar iedereen wel nog aan moet wennen, zowel de hulpvrager als de betrokken professionals, is steeds consequent in het bijzijn van de hulpvrager praten zodat deze echt in regie kan blijven.

Eens per maand organiseren we een speeddate sessie met diverse netwerkpartners om kennis te maken met elkaars kwaliteiten en producten, wat de samenwerking verbetert.

Pas gescheiden, overbelaste moeder, en 2 kinderen die zowel thuis als op school vastliepen. Beide kinderen zijn onderzocht en hebben een tijdje op school gezeten bij de Zwengel. Nu zijn beide kinderen weer terug op de oude basisschool, met ondersteuning vanuit de Zwengel. Kinderen worden nu thuis en op school aangesproken op datgene wat ze wel kunnen. Op woensdagmiddag gaat de dochter een aantal weken naar Heppie, zoon krijgt begeleiding vanuit stichting OOK. Moeder wordt in de thuissituatie ondersteund op allerlei leefgebieden door een medewerker van het Plusteam. Moeder staat beter in haar kracht. Ze heeft overwicht, zicht op de kinderen en heeft nu een buitenshuis activiteit bij schitterende vrouwen van de LEVgroep. Voedselbank en kledingbank loopt en ze heeft ondersteuning van schuldhulpmaatje.

## **Beschermd Wonen**

Volgens de administratie van Eindhoven wonen er in Waalre 14 mensen en in Geldrop-Mierlo 37 mensen met een Zorg Zwaarte Pakket C. Het merendeel met een PGB budget. Door de perikelen met de SVB bank werd het bedrag ambtshalve verlengd tot 1 mei 2016. Dit geeft ons de tijd om nog tot 1 februari 2016 een PGB check of een herindicatie voor overgangsccliënten af te geven. In 2015 hebben we 13 herindicaties afgerond in onze rol als specialist en 50 % van de PGB checks.

## 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
Onze opdracht	2015	2015	2015	2015
Loonsom personeel +Team	0	0	0	0
Inhuur Plusteam	0	0	0	0
Overige opbrengsten Plusteam	0	0	3	3
Arbodienst +Team	0	0	0	0
Verzekeringen +Team	0	0	0	0
Vergoeding reis- en verblijfkosten +Team	0	0	0	0
Accountantskosten +Team	0	0	0	0
Opleidingskosten +Team	0	0	0	0
Repsentatiekosten +Team	0	0	0	0
Incidenteel belonen +Team	0	0	0	0
Team building +Team	0	0	0	0
Overige kosten +Team	0	0	0	0
Mobiele werkplek +Team	0	0	0	0
Ontvangen fee +Team	960	1.646	1.271	-375
Kosten Dienst Dommelvallei +Team	0	0	0	0
<b>Totaal baten</b>	<b>960</b>	<b>1.646</b>	<b>1.274</b>	<b>-372</b>

### Lasten

Omschrijving	Begroting voor wijziging	Begroting na wijziging	Realisatie	Saldo
Onze opdracht	2015	2015	2015	2015
Loonsom personeel +Team	824	1.439	931	507
Inhuur Plusteam	0	71	215	-144
Overige opbrengsten Plusteam	0	0	0	0
Arbodienst +Team	6	6	1	5
Verzekeringen +Team	7	7	5	2
Vergoeding reis- en verblijfkosten +Team	15	15	16	-1
Accountantskosten +Team	2	2	9	-6
Opleidingskosten +Team	15	15	10	5
Repsentatiekosten +Team	3	3	0	3
Incidenteel belonen +Team	2	2	0	2
Team building +Team	1	1	1	0
Overige kosten +Team	5	5	7	-2
Mobiele werkplek +Team	23	23	19	3
Ontvangen fee +Team	0	0	0	0
Kosten Dienst Dommelvallei +Team	56	56	60	-4
<b>Totaal lasten</b>	<b>960</b>	<b>1.646</b>	<b>1.274</b>	<b>372</b>

Voor de verschillenanalyse wordt u verwezen naar paragraaf 3.5.2 Analyse overzicht van baten en lasten.

## 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

In deze paragraaf wordt de financiële robuustheid van het PlusTeam weergegeven. Onder weerstandsvermogen wordt in algemene zin verstaan de mogelijkheid om tegenvallers op te vangen. Het weerstandsvermogen betreft de relatie tussen:

- (beschikbare) weerstandscapaciteit: de middelen en mogelijkheden waarover het PlusTeam beschikt om niet begrote kosten te dekken;
- risico's (benodigde weerstandscapaciteit) waarvoor geen maatregelen zijn getroffen en die van materiële betekenis kunnen zijn voor de financiële positie van het PlusTeam.

#### **Beleid betreffende de weerstandscapaciteit en de risico's**

Voor het beleid is gekozen om de 'nota risicomangement en weerstandsvermogen' van de gemeente Geldrop-Mierlo als leidraad te gebruiken. De klassen voor het financieel gevolg zijn daarbij aangepast voor de situatie van het PlusTeam. De volgende afspraken gelden:

- de gemeenten worden via de planning- en control documenten geïnformeerd over de belangrijkste risico's, de beschikbare weerstandscapaciteit en de ratio van het weerstandsvermogen;
- de 'nota risicomangement en weerstandsvermogen' van de gemeente Geldrop-Mierlo wordt als leidraad gehanteerd voor de opstelling van de verplicht voorgeschreven paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheersing in de begroting en de jaarrekening;
- uitgegaan wordt van een gewenste minimale score voor de ratio weerstandsvermogen van 'voldoende' (ratio > 1).

#### **Ontwikkelingen**

Dit is de eerste keer dat er een inventarisatie van de risico's binnen het PlusTeam heeft plaatsgevonden.

Het PlusTeam kent (nog) geen reserve. De (beschikbare) weerstandscapaciteit is dan ook € 0,-.

Risicomangement is een systematisch en cyclisch proces om risico's te identificeren, analyseren en te beoordelen. Op basis hiervan kunnen maatregelen worden genomen en kan worden geëvalueerd. Om uitvoering te kunnen geven aan het continue proces van risicomangement, is dit opgenomen in het Management Control Systeem. Een overzicht van alle risico's inclusief waardering, is hierin opgenomen en inzichtelijk voor de manager.

#### *Financiële kengetallen*

Op 15 mei 2015 is een besluit tot wijziging van het BBV vastgesteld. Dit in verband met het opnemen van financiële kengetallen. Het gaat om de kengetallen voor netto schuldquote en netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen, solvabiliteitsratio, structurele exploitatieruimte, belastingcapaciteit en grondexploitatie.

De kengetallen moeten in de paragraaf Weerstandsvermogen en Risicomangement worden vermeld.

#### **Inventarisatie van de risico's (benodigde weerstandscapaciteit)**

Hoewel zorgvuldig is geprobeerd om alle risico's in beeld te brengen, kan het voorkomen dat een risico niet is opgenomen. Zoals eerder genoemd is risicomangement een dynamisch proces en voortschrijdend inzicht zorgt voor een steeds vollediger beeld.

Het is onmogelijk en onwenselijk om te sturen op alle geïdentificeerde risico's. Door de risico's te kwantificeren wordt de lijst geordend. Op deze manier ligt de focus op de risico's, die de grootste impact op de organisatie hebben. Zowel de kans dat een risico zich manifesteert als de impact die het risico met zich meebrengt moet worden bepaald. Er wordt een inschatting gemaakt van de waarschijnlijkheid dat het risico daadwerkelijk optreedt. Vervolgens wordt er een inschatting gemaakt van het bedrag dat het PlusTeam kwijt is indien het risico optreedt. Het kwantificeren van risico's is een proces van taxeren en inschatten en heeft daarmee altijd in bepaalde mate een subjectief karakter.

Voor zowel de bepaling van de kans als het financieel gevolg wordt een indeling in 5 risicoklassen gehanteerd:



Klasse	Kans (Waarschijnlijkheid)	Klassegemiddelde (%)
1	Eén keer per 10 jaar of minder (1-20%)	10%
2	Eén keer per 5 à 10 jaar (21-40%)	30%
3	Eén keer per 2 à 5 jaar (41-60%)	50%
4	Eén keer per 1 à 2 jaar (61-80%)	70%
5	Eén keer per jaar of vaker (81-100%)	90%

Klasse	Financieel gevolg (€)	Klassegemiddelde (€)
1	< 5.000	2.500
2	5.000 – 20.000	12.500
3	20.000 – 50.000	35.000
4	50.000 – 100.000	75.000
5	> 100.000	-

Met behulp van de risicoscore worden de risico's gerangschikt en wordt inzichtelijk welke risico's een hoge prioriteit hebben. Op basis van de score 'kans' (1 t/m 5) en de score 'financieel gevolg' (1 t/m 5) wordt de impact van het risico bepaald. Hiervoor worden de klassen van kans en gevolg vermenigvuldigd volgens onderstaande formule:

$$\text{Risicoscore} = \text{inschaling klasse 'Kans'} \times \text{inschaling klasse 'Financieel gevolg'}$$

Om de uiteindelijke risicowaarde te berekenen wordt het kanspercentage vermenigvuldigd met het financiële gevolg. De risicowaarde is het uiteindelijke bedrag per risico dat wordt meegeteld in de benodigde weerstandscapaciteit. Om de risicowaarde te berekenen wordt de volgende formule gehanteerd:

$$\text{Risicowaarde} = \text{percentage Kans} \times \text{Financieel gevolg}$$

Voor het overgrote deel van de risico's geldt dat de waardes van kans en gevolg niet exact te bepalen zijn. Bij het kwantificeren wordt om deze reden het klassegemiddelde aangehouden.

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

Risico	K x G = Score	Financieel gevolg	Risicowaarde
Ziekteverzuim	5 x 3 = 15	35.000	31.500
Aansprakelijkheid/schadevergoeding	2 x 4 = 8	75.000	22.500
Wet bescherming persoonsgegevens	1 x 5 = 5	100.000	10.000
Overig	-	-	15.000
<i>Subtotaal risicowaarde</i>			<i>79.000</i>
<i>Subtotaal risicowaarde (90% zekerheidspercentage)</i>			<i>71.100</i>
Risico's onvoorzien			5.000
<b>Totaal</b>			<b>76.100</b>

### Inventarisatie van de beschikbare weerstandscapaciteit

De beschikbare weerstandscapaciteit is de verzamelterm van al die bronnen waaruit niet voorziene financiële tegenvallers bekostigd kunnen worden.

Zoals al aangegeven, bedraagt de beschikbare weerstandscapaciteit € 0,-. Mocht een risico zich daadwerkelijk voordoen, dan worden de kosten verwerkt in de begroting en jaarrekening van het PlusTeam. Dit impliceert dat het beschikbare weerstandsvermogen door de beide gemeenten via de eigen begroting en jaarrekening gevormd wordt op het moment dat het PlusTeam geen beschikbare weerstandscapaciteit heeft.

Weerstandscapaciteit raming 1 januari 2016	Percentage	Bedrag
Verwerkt in de paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheersing van de gemeente:		
<i>Geldrop-Mierlo</i>	70%	53.270
<i>Waalre</i>	30%	22.830
<b>Totale weerstandscapaciteit</b>	<b>100%</b>	<b>76.100</b>

### Weerstandsvermogen

Er wordt uitgegaan van een gewenste minimale score voor de ratio weerstandsvermogen van 'voldoende' (ratio > 1). Deze verhouding wordt bepaald door de volgende ratio:

$$\text{Ratio weerstandsvermogen} = \frac{\text{Beschikbare weerstandscapaciteit}}{\text{Benodigde weerstandscapaciteit}}$$

De ratio weerstandsvermogen kan als volgt worden vastgesteld:

$$\text{Ratio weerstandsvermogen} = \frac{€ 76.100}{€ 76.100} = 1^*$$

Geconcludeerd kan worden dat het weerstandsvermogen van het PlusTeam met een weerstandsratio van 1 voldoende is om de gekwantificeerde risico's op te vangen. De beschikbare weerstandscapaciteit wordt gevormd door de beide gemeenten. Het aandeel per gemeente is opgenomen in de eigen paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheersing.

\* Zoals aangegeven is de verplichting doorgelegd naar de deelnemende gemeenten.

### Financiële kengetallen

Een aantal kengetallen wordt berekend door bedragen genoemd op de balans, namelijk "Netto schuldquote", "Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen" en "Solvabiliteitsratio". Het PlusTeam is vanaf 2015 operationeel hierdoor zijn er geen kengetallen voor realisatie 2014. Voor de realisatie 2015 is uitgegaan van de balans zoals opgenomen in het boekwerk jaarrekening 2015. Voor de begroting 2015 bestaat geen geprognosticeerde balans. Een verklaring voor de afwijking ten opzichte van de realisatie 2015 is daarom ook niet te geven.

Omschrijving	Realisatie 2014	Begroting 2015	Realisatie 2015
Netto schuldquote	0%	0%	0%
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	0%	0%	0%
Solvabiliteitsratio	0%	0%	0%
Structurele exploitatieruimte	0%	0%	0%

Hieronder volgt per kengetal een korte toelichting:

#### Netto schuldquote

"Geeft inzicht in het niveau van de schuldenlasten ten opzichte van de eigen middelen en zodoende een indicatie in welke mate de rentelasten en aflossingen op de exploitatie drukken. Omdat er bij leningen onzekerheid kan bestaan of ze allemaal worden terugbetaald, wordt bij de berekening van de netto schuldquote onderscheid gemaakt door het kengetal zowel inclusief als exclusief de doorgeleende gelden te berekenen. Op die manier wordt duidelijk wat het aandeel van de verstrekte leningen in de exploitatie is en wat dat betekent voor de schuldenlast." Het PlusTeam heeft geen geldleningen of kasgeldleningen. De liquiditeiten van het PlusTeam lopen via het rekening courant.

#### Solvabiliteitsratio

"Geeft inzicht in de mate waarin het PlusTeam in staat is aan zijn financiële verplichtingen te voldoen. Onder de solvabiliteitsratio wordt het eigen vermogen als percentage van het balanstotaal verstaan." Dit kengetal kan voor een gemeenschappelijke regeling geen inzicht geven omdat PlusTeam geen eigen vermogen kan opbouwen.

### 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,-.

### Interne- en externe ontwikkelingen

#### Wet Hof

Sinds 2014 is er de wet Houdbare overheidsfinanciën (Wet Hof) met het doel om het Nederlandse begrotingstekort terug te dringen. Rijk en decentrale overheden (gemeenten, gemeenschappelijke regelingen, provincies en waterschappen) zijn daar samen verantwoordelijk voor. De wet vloeit voort uit Europese regels voor het terugdringen van het begrotingstekort. Deze zijn onderdeel van het Stabiliteits- en Groeipact.

#### EMU-saldo

In de Wet Hof is vastgelegd dat er per jaar een plafond is voor het EMU-tekort van alle gemeenten samen. De hoogte van dat zogeheten macroplafond wordt elk jaar opnieuw vastgesteld op basis van bestuurlijk overleg tussen rijk en gemeenten. Voor de huidige kabinetsperiode is afgesproken dat de decentrale overheden het begrotingstekort geleidelijk terug te brengen van 0,5 procent van het bruto binnenlands product (bbp) in 2013, naar 0,3 procent bbp in 2017. Voor gemeenten bedraagt het macroplafond in 2014 0,32 procent van het bbp. Het netto financieringssaldo van alle overheden bij elkaar mag in een jaar niet boven dat plafond uitkomen.

Iedere gemeente krijgt daarnaast een individuele referentiewaarde voor het EMU-tekort in een jaar op basis van het begrotingssaldo van het voorgaande jaar. Pas bij overschrijding van het plafond voor het EMU-tekort van de gezamenlijke gemeenten kan de referentiewaarde per gemeente voor het EMU-tekort een rol gaan spelen.

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	2015
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 2015.

### Renterisicobeheer

De overheid heeft twee instrumenten bepaald 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	1.646	1.646	1.646	1.646
	Percentage regeling	8,20%	8,20%	8,20%	8,20%
<b>1</b>	<b>Toegestane kasgeldlimiet</b>	<b>135</b>	<b>135</b>	<b>135</b>	<b>135</b>
	<b>Vlottende korte schuld</b>				
	Opgenomen gelden < 1 jaar	0	0	0	0
	Schuld in rekening courant	0	0	0	10
	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>10</b>
	<b>Vlottende middelen</b>				
	Contante gelden in kas	0	0	0	0
	Tegoeden in rekening courant	279	238	145	0
	Overige uitstaande gelden < 1 jaar	0	0	0	0
<b>3</b>	<b>Totaal vlottende middelen</b>	<b>279</b>	<b>238</b>	<b>145</b>	<b>0</b>
<b>4</b>	<b>Totaal netto vlottende schuld (2-3)</b>	<b>-279</b>	<b>-238</b>	<b>-145</b>	<b>10</b>
	<b>Ruimte(+)/Overschrijdingen(-) (1-4)</b>	<b>414</b>	<b>373</b>	<b>280</b>	<b>125</b>

### Conclusie kasgeldlimiet

Het PlusTeam heeft in 2015 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 geldlening afgesloten omdat met Rekening Courant wordt gewerkt.

Stap	Omschrijving	Begroot	Realisatie
1	Renteherzieningen	0	0
2	Aflossingen	0	0
<b>3 (1+2)</b>	<b>Renterisico</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
4	Begrotingstotaal	1.646	1.646
5	Percentage regeling	20%	20%
<b>6 (4 x 5)</b>	<b>Renterisiconorm</b>	<b>329</b>	<b>329</b>
<b>7</b>	<b>Ruimte(+)/Overschrijdingen(-)</b>	<b>329</b>	<b>329</b>

PlusTeam is in 2015 opgestart en heeft geen langlopende geldleningen en hierdoor is er geen sprake van een renterisico.

### Schatkistbankieren

Op grond van de wet Schatkistbankieren zijn gemeenten 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 uitlenen aan een andere decentrale overheid.

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

### 2.3.3 Bedrijfsvoering

De bedrijfsvoering heeft als doel het zo optimaal mogelijk ondersteunen en uitvoeren 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, namelijk 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:

- Organisatie ontwikkeling
- Samenwerking met de Dienst Dommelvallei
- HRM-beleid
- Informatievoorziening
- Planning en control
- Huisvesting
- Kengetallen

**Een mailtje van een jeugdzorgwerker, die de voogdij draagt over een jongetje:**

We zijn heel tevreden over de snelheid waarmee alles geregeld is en hoe zorgvuldig alles wordt opgepakt. Dikke complimenten aan jou!

#### 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, ging er de voorkeur naar uit om een GR "bedrijfsvoeringsorganisatie" (BVO). Deze mogelijkheid is opgenomen in de "Wijziging van de Wet gemeenschappelijke regelingen", die van kracht is vanaf 1 januari 2015.

Omdat deze nieuwe vorm van WGR pas van kracht werd op 1 januari 2015 en de beoogde PlusTeam leden hun huidige baan moesten opzeggen, is als tussenoplossing gekozen om eerst een openbaar lichaam met rechtspersoonlijkheid, als bedoeld in artikel 8 eerste lid van de Wgr, genaamd "PlusTeam" op te richten en zo snel als mogelijk in 2015 om te zetten in een bedrijfsvoering organisatie.

Op 13 november 2014 vond de oprichtingsvergadering van de GR PlusTeam plaats. Vooruitlopend op de omzetting van de GR van een Openbaar Lichaam (OL) naar een Bedrijfsuitvoeringsorganisatie, (BVO) die maar één bestuurslaag kent, is er voor gekozen om het Algemeen Bestuur dezelfde samenstelling te geven als het Dagelijks Bestuur.

Deze omzetting heeft nog niet plaatsgevonden, omdat dit niet de hoogste prioriteit had. In dit eerste jaar is vooral ingezet op de ontwikkeling van het team. Zij zijn immers ons Sociaal Kapitaal die de verandering / kanteling teweeg moeten brengen. Het aantal teamleden is gegroeid van 15 naar 25 personen.

Daarnaast hebben we gewerkt aan het verder vorm geven van de organisatie.

Zoals het vaststellen van:

- een organisatiebesluit;
- mandaatbesluit;
- folder voor hulpvragers;
- beoordelingsformulier voor medewerkers;
- Veiligheidsprotocol;
- en diverse contracten met samenwerkingspartners.

Verder is er zowel vanuit het bestuur, management en generalisten veel gedaan aan naamsbekendheid en afstemming met diverse samenwerkingspartners.

### 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 & Breugel. Middels een dienstverleningsovereenkomst zijn afspraken m.b.t. de uitvoering en de dienstverlening vastgelegd op 16 april 2015.



### **Ondersteuning HRM beleid**

Tot de Dienstverlening op het gebied van personeelszaken behoren:

- Salarisverwerking: verwerken salarismutaties, controleren van de salarisbetalingen, onderhouden contacten met de salarisverwerker.
- Arbodienst: aansluiting bij dezelfde arbodienst als de Dienst Dommelvallei, ziekte- en verzuimmeldingen, standaard arbozorg, bedrijfsarts.
- P&O-zorg in brede zin: rechtspositie, arbeidsomstandigheden, ondersteuning bij werving en selectie, ondersteuning van de manager bij personele aangelegenheden, verzuim- en ziektebegeleiding, houden van de personeelsdossiers.

### **Informatievoorziening**

- De medewerkers zijn voorzien van mobiele werkplekken, laptop en telefoon, waarmee zij in beide werkomgevingen kunnen inloggen. De dienst zorgt voor het beheer van de werkplekken en de kantoorautomatisering.
- Voor haar taken maakt PlusTeam gebruik van ICT-systemen van de gemeenten Geldrop-Mierlo en Waalre. Zij werken in het GWS systeem van de eigen gemeente. Hiermee blijven de gemeenten ook eigenaar van het dossier.
- 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, waaronder GWS4all en de Suites, Key2Financiën, Internet access en kantoorautomatisering.

### **Planning en control**

- Dienst Dommelvallei verzorgt voor 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 (o.a. begroting, voor- en najaarsnota en jaarrekening).
- Dienst Dommelvallei draagt zorg voor de verstrekking van noodzakelijke gegevens, aanlevering - in overleg - aan afgesproken instanties, zoals CBS, 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 de Dienst Dommelvallei.

De bedragen zijn geraamd; afrekening vindt plaats op basis van nacalculatie op uurtarief. Een overzicht van de werkelijke kosten wordt weergegeven in een tabel bij de analyse van de lasten.

### HRM beleid

Het PlusTeam werkt met de Cao Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening en Pensioenfonds PFZW.

### **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 arbeidsmarktfitheid. Een gedeelde verantwoordelijkheid.

**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 de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering (vermeerdert 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.

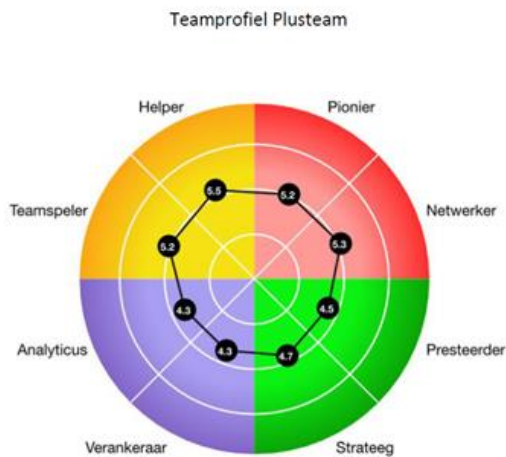
De werkgever en de werknemer zijn periodiek met elkaar in gesprek om tot afspraken te komen die de inzetbaarheid bevorderen. Ten minste eenmaal per jaar vindt een dergelijk jaargesprek plaats waarin concrete afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de individuele inzetbaarheid wordt geoptimaliseerd. De gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd, bijvoorbeeld in de vorm van een individueel inzetbaarheidsplan. Werkgever en werknemer maken ook afspraken over de financiering hiervan.

Met de afdeling P&O van Dienst Dommelvallei en het salarisadministratie kantoor is gezocht naar een werkbare oplossing om voor het einde van het jaar dit gesprek te kunnen laten plaatsvinden.

Doordat de belastingdienst ons eind 2014 in de verkeerde sector had ingedeeld is eerst alle energie gaan zitten in het corrigeren hiervan, omdat als deze wijziging niet gecorrigeerd zou worden de noodzaak van deze regeling verdween. Inmiddels is de sectorindeling herzien met terugwerkende kracht en moeten medewerkers voor 1 mei een verantwoorde keuze kunnen maken.

**Teamontwikkeling in 2015:**

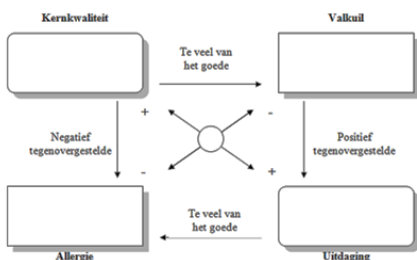
**Totaalplaatje van het PlusTeam januari 2015**



In januari hebben we met de uitvoerder van de **assessments een studiedag** georganiseerd, die in het teken stond van de individuele voorkeursrol in een team.

Aan de hand van het model van Quinn werd dit zichtbaar gemaakt. De overeenkomsten tussen mensen waren snel gevonden. De blauwe mensen begrepen elkaar en zo ook de rode, gele en de groene. Dit droeg weer positief bij aan de klik onderling. Echter in de verschillen liggen net zoveel aanknopingspunten voor een goede samenwerking als in de overeenkomsten. De overeenkomsten zijn makkelijker, omdat die maken dat mensen op een of andere manier met elkaar klikken. Maar de verschillen maken juist dat mensen elkaar kunnen

aanvullen en dat maakt een team sterker. We passen het geleerde toe door de teamleden daar in te zetten waar hun kwaliteiten het beste tot hun recht komen in het totale ontwikkelingsproces van het team en onze organisatie. Deze rol wordt ook benoemd en vastgelegd.



De tweede studiedag, in maart, stond in het teken van de **“Verborgene kwaliteiten”**. Aan het begin van de dag mocht men een vervorming uitkiezen waar men een hekel aan heeft en het leuk is om die rol nu eens letterlijk te gaan uitspelen. Door middel van oefeningen groeiden we in die rol, wat tot allerlei hilarische situaties leidde. Op het einde van de dag bleek die vervorming niet zo ver van ons af te liggen en werd met behulp van een schema onze (verborgen) kwaliteit helder. In de praktijk helpt het om soms even deze rol weer op te pakken om te relativeren.

## Sociale netwerk strategie

In het laatste kwartaal van 2015 hebben we als PlusTeam de 4 daagse basistraining **Sociale Netwerk Strategie (SNS)** gevolgd. Deze strategie bestaat uit drie onderdelen:

- Het Netwerkkompas
- Het Familie Netwerk Beraad
- Samenwerken in een actieteam

Het **Netwerkkompas** helpt de klant om een volledig beeld te krijgen van de mensen die een rol speelden, spelen of kunnen spelen in hun leven. Het gaat hier om een totaalbeeld van wie er allemaal bij de familie en het sociale netwerk horen, los van het feitelijke contact wat er is op dat moment. Daarbij bepaalt de klant met behulp van het Drieluik zijn koers. Dit doet hij door het hier en nu en de toekomst vanuit verschillende perspectieven met elkaar te verbinden en zelf zijn vragen te formuleren. De klant kiest vanuit zijn familie en sociaal netwerk één of meerdere supporters die met hem meedenken bij het maken van zijn Netwerkkompas.

Een **Familie Netwerk Beraad** is een bijeenkomst waar de klant samen met familie en het sociale netwerk een plan maakt voor de toekomst en dit concreet maakt in een actieplan. Een Familie Netwerk Beraad vraagt een goede voorbereiding. De professional als facilitator maakt het mogelijk dat klanten zelf besluiten nemen, zelf plannen maken en zelf het plan uitvoeren met mensen die belangrijk zijn. In de voorbereiding bepaalt de klant zelf, met behulp van hun zelfgekozen supporters, welke vragen zij voorleggen aan het beraad, welke informatie belangrijk is om een goed plan te kunnen maken, wie zij uitnodigen en waar en wanneer het beraad plaatsvindt.

Deze fase bestaat uit 3 onderdelen:

- Informatiefase waar klant, professionals of anderen informatie geven over bijvoorbeeld de situatie van de klant, mogelijkheden voor professionals ondersteuning en/of informatie over een bepaald ziektebeeld of stoornis. Hier is ook aandacht voor de ontwikkeling, veiligheid, continuïteit en verbondenheid in het leven van de klant.
- Privétijd waar alle professionals, dus ook de facilitator, de ruimte verlaten en de klant samen met de genodigde mensen besluiten neemt en een actieplan maakt.
- De presentatie van het plan aan de facilitator en eventueel andere professionals.

Als in het **Actieplan** één of meer professionals een rol krijgen, houdt de samenwerking met de familie en het sociaal netwerk na een Familie Netwerk Beraad niet op. Het samenwerken in een Actieteam is een logisch vervolg. In het Actieteam werken klant, familie en sociaal netwerk samen met professionals aan de voortgang van het plan. Klanten, ouders, familie en sociaal netwerk zijn eigenaar van hun actieplan, verantwoordelijk voor de besluiten van het plan die zij nemen en voor de uitvoering van het plan. Professionals ondersteunen de uitvoering van het plan alleen op punten waar behoefte aan is. Waar de bescherming van de klant (lees o.a. kinderen) een rol speelt, kan een aanvulling komen op punten die nodig zijn om de veiligheid, de ontwikkeling en/of de continuïteit van de klant waarborgen

### Inzet sociaal netwerk

In een Zuid- Amerikaans gezin heb ik het netwerk erg betrokken, om samen met de gezinsleden een aantal zaken mee op te pakken en te regelen. Het sociaal netwerk ging op vakantie naar land van herkomst en heeft toen voor dit gezin een aantal zaken geregeld (documenten opgehaald) die nodig waren, om hier in Nederland verder te kunnen met een aantal complexe financiële trajecten. Bij terugkomst kreeg ik een souvenir uit dat land. Zelfs in het buitenland en tijdens de vakantie wordt er nog aan het PlusTeam gedacht.

## ICT

Bij de start van het PlusTeam is gekozen voor het werken met het GWS 4 All systeem. Daar werkten beide gemeenten reeds mee, omdat de aanbieder beloofde een goed werkend regie systeem te kunnen aanbieden op korte termijn.

Al bij de start was duidelijk dat de opdracht in het sociaal domein: "één gezin, één plan", bij voorkeur de regie bij de burger en zijn sociaal netwerk én indien nodig één coach die hun hierin begeleid" conflicteert met het huidige systeem dat uitgaat van het individu.

De praktijk is nu dat het PlusTeam gebruik maakt van twee GWS systemen, die ieder in hun eigen beveiligde gemeentelijke omgeving ontsloten kunnen worden. Zoals al eerder aangegeven, is het GWS ingericht op individuen, niet op gezinnen of groepen. Het is zeker geen dossier waarin zorgprofessionals op een adequate wijze hun rapportage kunnen verwerken, gegevens kunnen verzamelen en email contacten met klanten kunnen bewaren.

De praktijk is dat medewerkers niet snel even iets kunnen opzoeken over een hulpvrager of niet snel even een korte rapportage kunnen maken. Ze mailen naar zichzelf van de ene werkomgeving naar de anderen om rapportages aan te vullen of documenten te kunnen printen. Wachtwoorden, inlognamen en tokens zijn verschillend en kunnen niet gesynchroniseerd worden. Medewerkers hebben dus niet de beschikking over 1 caseload overzicht (elke gemeente heeft zijn eigen overzicht). Bovendien geeft het overzicht alleen maar een beeld van het aantal gezinnen. Het geeft geen inzicht over deelfacetten die van belang zijn in een hulpverleningstraject. Onze gezinnen bestaan vaak uit meerdere personen met meerdere achternamen en adressen, met meerdere problemen op de verschillende leefdoelgebieden. Kortom, het ontbreekt de medewerkers en de manager aan overzicht. Elke medewerker bedenkt zijn eigen oplossingen, wat fouten gevoelig is, privacy problemen oplevert en niet transparant is.

Ondanks herhaaldelijk aandringen, kwam de aanbieder niet met een voor ons werkbaar regie systeem.

September 2015 hebben we een stagiaire, Amina Safé van de Fontys Hogeschool Bedrijfseconomie, een 'Onderzoek naar de procesoptimalisatie werkproces 'PlusTeam' laten doen.

Daardoor werd de dringende behoefte aan één overzichtelijk systeem, wat ons primair proces voor beide gemeenten in één overzicht ondersteund, nog duidelijker. Ook voor het genereren van managementinformatie. Een ander belangrijk punt is, dat onlangs is gebleken dat de verplichte CBS gegevens die wij 2x per jaar moeten opleveren als zorgaanbieder PlusTeam, niet uit het systeem gehaald kunnen worden.

We zijn naarstig op zoek naar een werkend, betrouwbaar systeem, dat zijn prestaties ook in de praktijk waar maakt en ondersteunend is aan het primair proces.

### **Zorgmail**

Huisartsen en andere medici communiceren onderling met een beveiligd systeem wat rechtstreeks kan worden ingelezen in hun dossiers, zorgmail genaamd. Juni 2015 hebben wij dit systeem aangeschaft, voor één aansluiting, waarmee we in ieder geval de contactgegevens van de PlusTeam medewerker kunnen doorgeven aan de huisartsen en praktijk ondersteuners, zodat zij weten dat wij betrokken zijn. Samen onderzoeken we hoe we dit kunnen uitbouwen. Op dit moment bedienen 2 medewerkers deze mailbox. Zij kunnen de gegevens van de ene beveiligde omgeving naar de andere beveiligde omgeving handmatig omzetten.

### **Registratiesysteem: Zorg voor jeugd**

De overheid heeft dit systeem ontwikkeld. Hierin melden hulpverleners dat ze betrokken zijn bij een kind. Op deze manier kunnen betrokken hulpverleners elkaar snel vinden. Er staat geen inhoudelijke informatie in het systeem. Medewerkers voeren naam, BSN nummer, geslacht, geboortedatum en woonplaats in. Als er meerdere hulpverleners betrokken zijn, heeft het PlusTeam automatisch de regie functie. Alle jeugdigen moeten handmatig in dit systeem ingebracht worden.

### **CORV**

De Collectieve Opdracht Routeer Voorziening (CORV) is een digitaal knooppunt dat zorgt voor de elektronische afhandeling van het formele berichtenverkeer tussen justitie partijen en het gemeentelijke domein. Ook dit is een apart beveiligd systeem waar 3 medewerkers vanuit het PlusTeam toegang toe hebben. 2015 is een overgangsjaar. Hopelijk kan er in 2016 een interne koppeling plaatsvinden vanuit GWS.

### **Ander digitale systemen voor de generalisten**

- Naast het GWS systeem, maken we gebruik van de outlook agenda voor het bijhouden van onze urenregistratie. Door deze te exporteren in excel hebben we een overzicht van onze inzet van uren.
- SKJ registratie: Stichting Kwaliteitskader Jeugd registratie van interviews e.d.

### Andere digitale systemen voor management

- Verzuim APAC; communicatie met de Arbo arts.
- Key2Finance: betalingen en boekingen.
- GVOP KOOP overheid: voor publicaties op de website overheid.nl/ gemeenschappelijke regelingen.
- Berichten box voor de provincie Noord Brabant: voor het aanleveren van (financiële) documenten.
- Neometrix: informatie over de aangekochte producten in het kader van Wmo en Jeugdwet.

### Privacy en archivering dossiers

Op dit moment liften wij nog mee op de regelgeving van de beide gemeenten, omdat zij eigenaar zijn van het dossier. Dit is volop in beweging. Bij de keuze van een ander regiesysteem zullen deze twee zaken nadrukkelijk meegenomen worden.

### Huisvesting

Oorspronkelijk zou alleen de Manager een "vaste" werkplek in het gemeentehuis hebben, bij voorkeur gedurende de week verdeeld over de gemeente Waalre en Geldrop-Mierlo. De generalisten zouden in principe volledig mobiel zijn, 's ochtends op een centrale plek gezamenlijk opstarten en wisselend in het gemeentehuis van Waalre of Geldrop-Mierlo gaan werken. Met als bijkomend voordeel dat we laagdrempelig bereikbaar zijn voor medewerkers van het CMD en vice versa.

Maar al snel blijkt dat door de gekozen werkwijze, met wisselende duo's en de emotionele aanslag van de casuïstiek op medewerkers, er behoefte is om elkaar op een vaste plek te kunnen opzoeken. In maart 2015 kreeg het PlusTeam de beschikking over een eigen ruimte in het gemeentehuis van Geldrop. Echter, door de gestage groei van het aantal generalisten was ook de ruimte in het gemeentehuis van Geldrop al snel te klein. Beide gemeentehuizen hebben te weinig ruimte om het gehele team te huisvesten. Daarom wordt afgesproken dat gedurende de verbouwing van het gemeentehuis van Geldrop het PlusTeam tijdens openstellingsuren in SCS Hofdael een eigen afsluitbare werkruimte krijgt. Hierin zijn 8 vaste werkplekken beschikbaar. Tijdens vakanties is Hofdael gesloten, dan wijken we uit.

Voor teamoverleg, scholing e.d. huren we ruimtes in gemeentehuis, sociale centra's, buurt- of wijkgebouwen.

### Consultatie

Bij de opstart en het zoeken naar afstemming, tussen wat hoort bij het CMD en wat hoort bij het PlusTeam, was de consultatiefunctie belegd bij de manager. Door de forse toename van het aantal consultatievragen is dit verdeeld over het gehele team. Op toerbeurt is een generalist beschikbaar voor consultatie aan het CMD of externen. Er is een centraal nummer beschikbaar voor intern gebruik.

### Kengetallen PlusTeam

(peildatum 31-12- 2015)

#### Verdeling man/vrouw en fulltime/parttime

	Fulltime	Parttime	Totaal
Mannen	6	3	9
Vrouwen	5	11	16
<b>Totaal</b>			

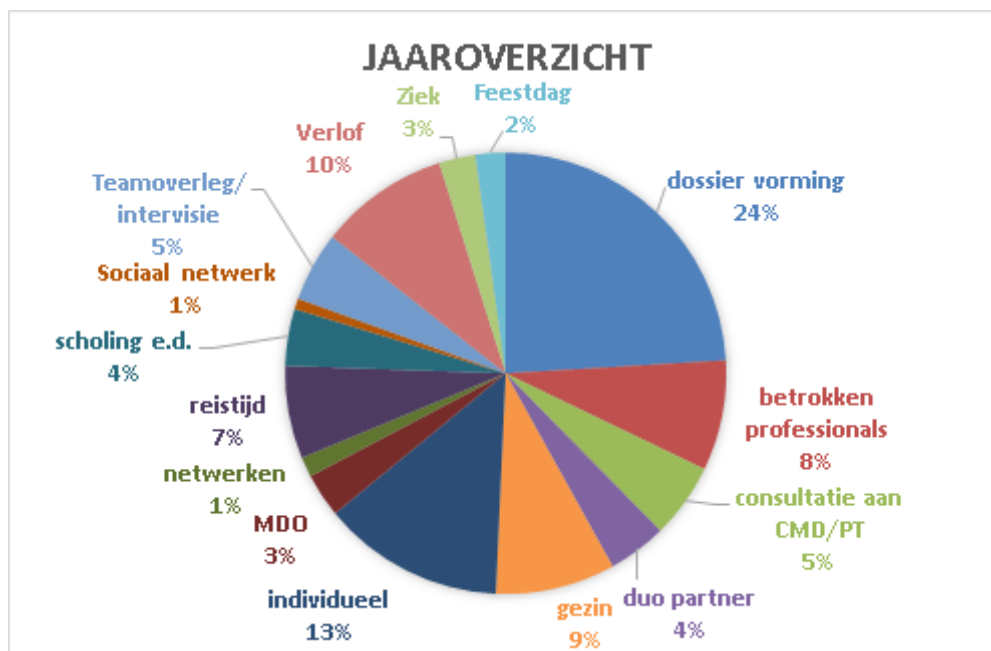
Verhouding man / vrouw 2016: 36/64

#### Formatie

Afdeling	Factor	Werkelijk 2015	Begroting 2015
generalisten	FTE	14,9	12,5
manager	FTE	1,0	1,0
<b>Totale formatie</b>	<b>FTE</b>	<b>15,9</b>	<b>13,5</b>

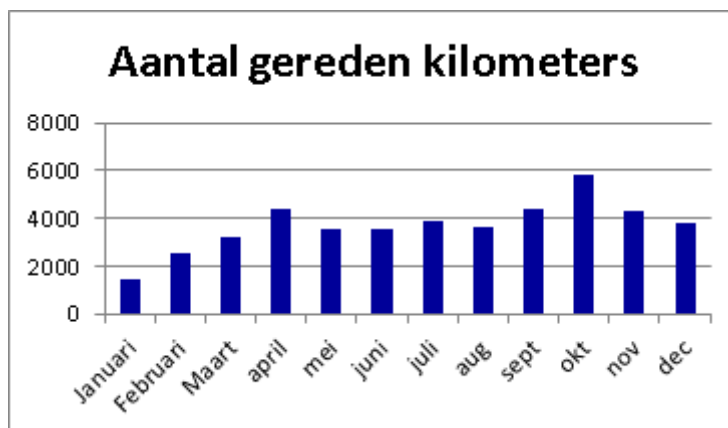
## Gemiddelde leeftijd

	2016
Mannen	45,10
Vrouwen	42,25
<b>Totaal</b>	<b>43,28</b>

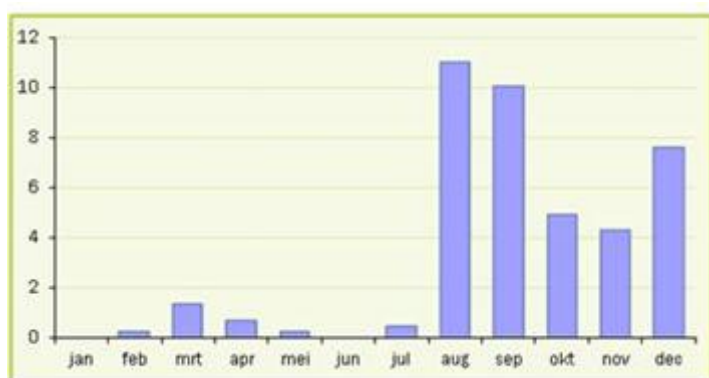


De dossiervorming was in de eerste helft van 2015 28%, de tweede periode al teruggebracht naar 20%. Er is veel overwerk geleverd om de grote vraag te kunnen blijven beheersen. Totaal 1.150 uur (ongeveer 0,6 FTE)

Aantal gereden kilometers  
gereden totaal 44.488 km .  
Dat is ruim een keer om de aarde!



## Verzuim



Een medewerkster is na een kort ziekbed op 6 oktober 2015 overleden. Een andere medewerker heeft parttime gewerkt tot aan een forse operationele ingreep.

## 2.4 Structuur PlusTeam

### Het bestuur (Algemeen Bestuur en Dagelijks Bestuur)

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

Wethouder ADM Steenbakkers

Voorzitter

Wethouder ACP Balk-Lampe

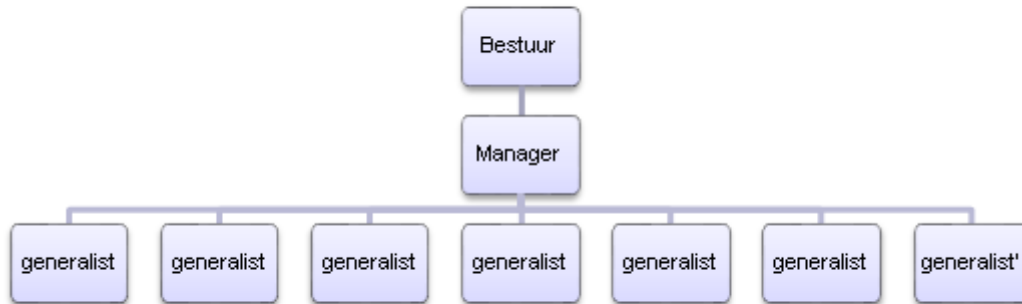
Vicevoorzitter, secretaris

Wethouder M Verdouw

bestuurslid

Wethouder ACWAM van Holstein

bestuurslid



### De Manager

De Manager (1,0 FTE) heeft de dagelijkse leiding en verantwoordelijkheid in handen. Hij of zij wordt door het bestuur benoemd en ontslagen. De Manager is eindverantwoordelijke voor het gehele PlusTeam en wordt in zijn werkzaamheden bijgestaan door de generalisten. 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. Specialisatie kan bestaan uit:

- Psychiatrie zowel volwassenen als jeugd
- Jeugdzorg algemeen
- Algemeen Maatschappelijk Werk
- Verstandelijk Gehandicapten
- Verslavingszorg
- Psychogeriatric
- Gedragsdeskundigen

Zij verlenen daadwerkelijk ondersteuning aan de hulpvrager en zijn of haar sociaal netwerk in de thuissituatie.

Bij het berekenen van de formatie in 2014 is voorzichtig gecalculeerd, met de optie om snel te kunnen opschalen indien nodig. Dit is vorm gegeven in een groeimodel, waarbij de start van het PlusTeam voor Geldrop-Mierlo 10,0 FTE en voor de gemeente Waalre 2,0 FTE generalisten in dienst worden genomen op basis van de cao Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening (WMD) en de overige benodigde capaciteit, voor Geldrop-Mierlo 3,0 FTE en voor Waalre 3,0 FTE, als flexibele schil middels bekostigingsafspraken met derden zou worden ingevuld.

Per 1 januari zijn we gestart met 14 generalisten.

In de loop van 2015 is de formatieruimte verder uitgebreid naar 22,5 FTE generalisten en 4 uur administratieve ondersteuning.

### 3. Jaarrekening

De jaarrekening bestaat uit de balans met toelichting en overzicht van baten en lasten in de jaarrekening met toelichting.

### 3.1 Balans

<b>Activa</b>	<b>2015</b>	<b>2014</b>
<b><u>Vlottende activa</u></b>		
<b>Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar</b>		
Vorderingen op openbare lichamen	263	0
<b>Totaal Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar</b>	<b>263</b>	<b>0</b>
<b>Overlopende activa</b>		
Overige nog te ontvangen bedragen en de vooruitbetaalde bedragen	12	0
<b>Totaal Overlopende activa</b>	<b>12</b>	<b>0</b>
<b><u>Totaal Vlottende activa</u></b>	<b><u>275</u></b>	<b><u>0</u></b>
<b>Totaal Activa</b>	<b>275</b>	<b>0</b>



<b>Passiva</b>	<b>2015</b>	<b>2014</b>
<b><u>Vlottende passiva</u></b>		
<b>Netto-vlottende schulden, met een rente typische looptijd korter dan één jaar</b>		
Banksaldi	10	0
Overige schulden	146	0
<b>Totaal Netto-vlottende schulden, met een rente typische looptijd korter dan één jaar</b>	<b>155</b>	<b>0</b>
<b>Overlopende passiva</b>		
Nog te betalen bedragen	120	0
<b>Totaal Overlopende passiva</b>	<b>120</b>	<b>0</b>
<b><u>Totaal Vlottende passiva</u></b>	<b><u>275</u></b>	<b><u>0</u></b>
<b>Totaal Passiva</b>	<b>275</b>	<b>0</b>

## 3.2 Toelichting op de balans

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

### Algemene grondslagen voor de balans

Waardering van passiva en activa alsmede de bepaling van het resultaat vinden in principe plaats op basis van historische kosten. Activa en passiva zijn opgenomen tegen nominale waarde. Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben (stelsel van baten en lasten wordt dus toegepast).

Door afrondingen kan het voorkomen dat de optellingen niet geheel lijken aan te sluiten.

### Viottende activa

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

De vorderingen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. De in de balans opgenomen uitzettingen met een looptijd van één jaar of minder kunnen als volgt gespecificeerd worden:

Omschrijving	Boek- waarde 31-12-2015	Voor- ziening oninbaar- heid	Balans- waarde 31-12-2015	Balans- waarde 1-1-2015
Vorderingen op openbare lichamen	263	0	263	0
<b>Totaal Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar</b>	<b>263</b>	<b>0</b>	<b>263</b>	<b>0</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	109	215	222	146
(3a) = (1) > (2)	Ruimte onder het drempelbedrag	141	35	28	104
(3b) = (2) > (1)	Overschrijding van het drempelbedrag	0	0	0	0
<b>(1) Berekening drempelbedrag</b>					
Verslagjaar					
(4a)	Begrotingstotaal verslagjaar	1.646			
(4b)	Het deel van het begrotingstotaal dat kleiner of gelijk is aan € 500 miljoen	1.646			
(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			

<b>(2) Berekening kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen</b>					
		<b>Kwartaal 1</b>	<b>Kwartaal 2</b>	<b>Kwartaal 3</b>	<b>Kwartaal 4</b>
(5a)	Som van de per dag buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen (negatieve bedragen tellen als nihil)	9.828	19.594	20.410	13.433
(5b)	Dagen in het kwartaal	90	91	92	92
(2) - (5a) / (5b)	Kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen	109	215	222	146

#### Overlopende activa

De overlopende activa zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

<b>Omschrijving</b>	<b>2015</b>	<b>2014</b>
Overige nog te ontvangen bedragen en de vooruitbetaalde bedragen	<b>12</b>	0
<b>Totaal Overlopende activa</b>	<b>12</b>	<b>0</b>

#### **Vlottende passiva**

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

De netto-vlottende schulden met een rente typische looptijd korter dan 1 jaar zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. De in de balans opgenomen kortlopende schulden kunnen als volgt gespecificeerd worden:

<b>Omschrijving</b>	<b>2015</b>	<b>2014</b>
Banksaldi	<b>10</b>	0
Overige schulden	<b>146</b>	0
<b>Totaal Netto-vlottende schulden, met een rente typische looptijd korter dan één jaar</b>	<b>155</b>	<b>0</b>

De overige schulden bestaan onder andere uit € 78.000,- veroorzaakt door Dienst Dommelvallei voor de inzet die is geleverd in 2015. Verder bestaan ze uit € 46.000,- door het Ministerie van Financiën voor de afdracht van de loonheffing.

#### Overlopende passiva

De vlottende passiva zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

<b>Omschrijving</b>	<b>2015</b>	<b>2014</b>
Nog te betalen bedragen	<b>120</b>	0
<b>Totaal Overlopende passiva</b>	<b>120</b>	<b>0</b>

Het nog te betalen bedrag bestaat voor ongeveer € 98.000,- uit reserveringen in het kader van salarissen en vakantiegeld.

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

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

### 3.4 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	960	-960	0	1.646	-1.646	3	1.274	-1.271
<b>Totaal programma's</b>	<b>0</b>	<b>960</b>	<b>-960</b>	<b>0</b>	<b>1.646</b>	<b>-1.646</b>	<b>3</b>	<b>1.274</b>	<b>-1.271</b>
<b>Algemene dekkingsmiddelen:</b>									
Overige algemene dekkingsmiddelen	960	0	960	1.646	0	1.646	1.271	0	1.271
<b>Totaal algemene dekkingsmiddelen</b>	<b>960</b>	<b>0</b>	<b>960</b>	<b>1.646</b>	<b>0</b>	<b>1.646</b>	<b>1.271</b>	<b>0</b>	<b>1.271</b>
<b>Totaal saldo van baten en lasten</b>	<b>960</b>	<b>960</b>	<b>0</b>	<b>1.646</b>	<b>1.646</b>	<b>0</b>	<b>1.274</b>	<b>1.274</b>	<b>0</b>
<b>Toevoegingen en onttrekkingen:</b>									
<b>Totaal toevoegingen en onttrekkingen aan reserves</b>									
<b>Het geraamde versus gerealiseerde resultaat</b>	<b>960</b>	<b>960</b>	<b>0</b>	<b>1.646</b>	<b>1.646</b>	<b>0</b>	<b>1.274</b>	<b>1.274</b>	<b>0</b>

## 3.5 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.

### 3.5.1 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	1.646	1.274	372
<b>Totaal</b>	<b>1.646</b>	<b>1.274</b>	<b>372</b>

### 3.5.2 Analyse overzicht van baten en lasten

1. Onze opdracht		I/S	Bedrag
Begroting na wijziging			1.645.737
Realisatie 2015			1.645.737
<b>Saldo excl. mutaties reserves</b>			<b>0</b>
Mutaties reserves			0
<b>Verklaring van het saldo</b>			
Nr	Omschrijving		
<b>Directe baten en lasten per beleidsproduct</b>			
1	Het resultaat op de post salarissen/inhuur is veroorzaakt doordat de salarislasteren die bij de 1e en 2e begrotingswijziging zijn opgevoerd, uiteindelijk niet geheel zijn besteed. Dit komt doordat niet alle vacatures direct ingevuld konden worden.	I	363.523
2	Diverse kleine verschillen. Zo zijn de opleidingskosten, de verzekeringskosten, de representatiekosten, de kosten voor mobiele werkplekken en de kosten voor incidenteel belonen lager uitgevallen.	I	18.762
3	De kosten voor de werkzaamheden van de Dienst Dommelvallei zijn € 3.854 hoger dan begroot (zie hieronder). Dit wordt met name veroorzaakt door eenmalige inrichtingskosten.	I	-3.854
4	Het PlusTeam heeft extra inkomsten gegenereerd door werkzaamheden in het kader van Beschermd Wonen uit te voeren.	I	2.860
5	De kosten voor de controle van de jaarrekening 2015 door de accountant zijn hoger dan geraamd. De werkelijkheid is conform de offerte van E&Y	I	-6.467
6	Het operationeel resultaat is middels een creditnota terugbetaald aan de gemeenten. Bij de resultaatbestemming wordt verzocht om de middelen deels beschikbaar te houden voor het PlusTeam in 2016. Hierbij moet opgemerkt worden dat de hogere kosten van de accountantskosten 2015 nog betaald moet worden door Geldrop-Mierlo en Waalre. Dit betreft € 6.467, dit is uiteraard meegenomen in het resultaat.	I	-374.824
<b>Totaal</b>			<b>0</b>

#### Overzicht Dienst Dommelvallei

PlusTeam	Uren	2015
Uurtarief		€ 70,00
<b>Transities PlusTeam</b>		
Geregistreerde uren 2015	320	€ 22.404,90
<i>Salarisadministratie</i>		
<i>P&amp;O zorg, consulentschap</i>		
<i>Consulent / Adviseur Financiën</i>		
<i>Control</i>		

Administratie, fiscale aangiften en applicatiebeheer		€ 10.220,00
DIV beheer		€ 3.542,00
ICT servicedesk		€ 12.666,67
Functioneel beheer		€ 2.520,00
Salarisadministratie (uitbesteed)		€ 6.126,00
Kosten t.b.v. informatiebeveiliging		€ 850,50
Aanschaf laptops	4x juni	€ 2.344,00
	3x dec	€ 1.734,00
<b>Totaal PlusTeam</b>		<b>€ 62.408,07</b>

### 3.5.3 Overzicht van de incidentele baten en lasten

Programma	2015	
	Baten	Lasten
<b>1. Onze opdracht</b>		
Opbrengst begeleid wonen gemeenten Eindhoven	2.860	0
<b>Totaal</b>	<b>2.860</b>	<b>0</b>

### 3.5.4 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 2014 van belang zoals vastgelegd in het Besluit van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 20 juni 2014, nr. 2014-0000315901 en de technische verbetering van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 25 juni 2014, nr. 2014-0000 0331218.

Deze wet beoogd de openbaarmaking van topinkomens in de (semi)publieke sector. Topfunctionarissen in de (semi)publieke sector mogen niet meer verdienen dan 130% 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	Onkosten vergoeding*	Vorzieningen**	Uitkering***	Totaal	Omvang dienstverband	Jaar	Toelichting
AMF vd Velden-Coolen	Manager	28.242	0	265	0	28.508	100%	2015	Salaris vanaf 01.08.2015
AMF vd Velden-Coolen	Manager	78.335	0	0	0	78.335	100%	2015	Inhuur t/m 31.07.2015
T. Steenbakkers	Lid AB	0	0	0	0	0		2015	Onbezoldigd bestuurder
H. Balk	Lid AB	0	0	0	0	0		2015	Onbezoldigd bestuurder
M. Verdouw	Lid DB	0	0	0	0	0		2015	Onbezoldigd bestuurder
A. van Holstein	Lid DB	0	0	0	0	0		2015	Onbezoldigd bestuurder

\* De belaste vaste en variabele onkostenvergoedingen

\*\* De voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn

\*\*\* Uitkering beëindiging dienstverband



## 3.6 Controleverklaring