# Impactanalyse Strategische Opdracht

## Opheffing GR PlusTeam en inrichting lokale teams

**Datum:** 9 september 2025
**Opdrachtgevers:** Wethouder Sanders (Geldrop-Mierlo) en Wethouder Vortman (Waalre)
**Opgesteld door:** Mario van ’t Wout, extern projectleider

## 1. Inleiding

De gemeenten Geldrop-Mierlo en Waalre werken al sinds 2014 samen via de Gemeenschappelijke Regeling PlusTeam om de uitvoering van dienstverlening aan multiprobleem gezinnen vorm te geven. Dat, in combinatie met het feit dat nu ook de Hervormingsagenda Jeugd en het Toekomstscenario Jeugd- en Gezinsbescherming vragen om verdere ontwikkeling van genoemde taken, maakt een evaluatie van de huidige samenwerking en een doorkijk naar de toekomst relevant. Een eerste aanzet daartoe is gegeven vanuit de uitwerking van de Strategische Opdracht Plustaken.

Deze rapportage bevat de uitwerking van de impactanalyse zoals beschreven in de opdracht van 17 juli 2025 welke als Bijlage I van deze rapportage is gevoegd. Het betreft de impactanalyse van het in de Strategische Opdracht plustaken beschreven scenario 2: het opheffen van de GR PlusTeam en het lokaal inbedden van de PlusTaken. Ook wordt in deze rapportage het resultaat weergegeven van een verkenning naar de voorwaarden bij en de vorm waarin de samenwerking tussen de beide gemeenten anders ingericht kan worden. Een concept van deze rapportage werd besproken met de opdrachtgevers waarna nog enkele omissies zijn hersteld en redactionele wijzigingen werden doorgevoerd.

De impactanalyse is onafhankelijk uitgevoerd om beide colleges te voorzien van een volledig en inzichtelijk overzicht van proces, consequenties, kansen en voorwaarden. Doel is het kunnen nemen van een weloverwogen, zorgvuldig en gedragen besluit over de toekomst van de uitvoering van de PlusTaken op een manier waarbij de zorg toekomstbestendig ingericht is en aansluit bij de maatschappelijke behoefte aan meer nabije, integrale ondersteuning.

## 2. Samenvatting

### *De impact van scenario 2 Opheffing van de GR PlusTeam*

Opheffen van de GR kan plaatsvinden als er toestemming wordt verkregen van de beide gemeenteraden. De gemeenteraden zullen die toestemming waarschijnlijk alleen verlenen als zij ervan verzekerd zijn dat de dienstverlening aan de inwoners onverminderd gecontinueerd kan worden in kwalitatieve en kwantitatieve zin. Een aanvullende voorwaarde daarbij is dat de structurele kosten voor de gemeenten als gevolg van de opheffing niet noemenswaardig stijgen. De uitkomst van deze impactanalyse geeft aan dat aan al deze voorwaarden voldaan kan worden.

Aandachtspunt voor de gemeente Waalre ten aanzien van de continuïteit en kwaliteit kan zijn dat de uitvoering in eigen huis enkele kwetsbaarheden meebrengt. De taakuitvoering zal minder robuust zijn (ca 4 fte, 5 personen) én de expertise binnen het team wordt aanzienlijk beperkter dan dat deze nu binnen het PlusTeam is. Uiteraard geldt dit, zij het in mindere mate, ook voor de gemeente Geldrop Mierlo.

Daar komt bij dat het voor de gemeente Waalre meer implicaties heeft dan alleen de overname van 4 fte. Gezien de huidige bezetting en grote druk op de bedrijfsvoeringsprocessen betekent dit ook iets in uitbreiding van ondersteuning zoals HR, financiën en juridische zaken. Het college heeft daarom aangegeven dat samenwerking de sterke voorkeur heeft en inbedding in de eigen organisatie in beginsel geen optie is.

Voor Waalre geldt dat de beloning van de functie van Generalist waarschijnlijk lager zal zijn dan nu in het PlusTeam het geval is. De structurele kosten dalen daardoor. Dat kan positief lijken maar kan ook invloed hebben op de wervingskracht die de gemeente naar toekomstige sollicitanten heeft.

De continuïteit en kwaliteit van dienstverlening aan inwoners tijdens de periode van opheffing en bij aanvang van zelfstandige taakuitvoering per januari 2027 kunnen goed worden gewaarborgd door tijdige voorbereiding, goede overdracht van kennis en medewerkers, en duidelijke afspraken tussen de beide gemeenten. De personele transitie vergt aandacht en zorgvuldige communicatie.

### *Elkaar niet laten vallen*

De verkenning van de voorwaarden waaronder een samenwerking tussen de gemeenten op een andere wijze kan worden ingericht leidt tot de conclusie dat hiertoe zeker mogelijkheden bestaan. De vraag daarbij is hoe vergaand die samenwerking dan gewenst is.

Het ene uiterste is dat een van de gemeenten optreedt als gastheer en op basis van een privaatrechtelijke dienstverleningsovereenkomst de taken voor de beide gemeenten uitvoert. Het andere uiterste is dat er op vrijblijvende wijze contacten bestaan en er

ervaringen, kennis en kunde wordt gedeeld. De variabelen in de samenwerking zijn steeds de mate van vrijblijvendheid van de samenwerking en de mate waarin de gemeenten zelf zeggenschap hebben over hoe de taakuitvoering wordt ingericht.

In de verkenning is ambtelijk bezien of de gemeenten op hoofdlijnen vergelijkbare beelden hebben over invulling van de voorwaarden bij de meest vergaande vorm van samenwerking. Immers; als de beelden daar overeenkomen dan zijn alle daaronder liggende samenwerkingsvormen ook mogelijk. In de verkenning is niet ingegaan op de bestuurlijke wenselijkheid daarvan; dat is aan de beide colleges om te bepalen.

Vanuit de verkenning blijkt er een diversiteit aan beelden te bestaan in de beide gemeentelijke organisaties over hoe een dienstverleningsovereenkomst vormgegeven zou moeten worden. De diversiteit is groot, waardoor verdere gesprekken daarover noodzakelijk zijn. Op basis daarvan zou kunnen blijken dat een dienstverleningsovereenkomst niet de meest voor de hand liggende vorm is. Wel is er ook nu al voldoende basis om het gesprek over een minder intensieve samenwerking succesvol voort te kunnen zetten en te komen tot passende afspraken voor beide gemeenten. In deze rapportage wordt daarom alvast een mogelijk passende richting bij geboden in de vorm van collegiale doorlening op basis van een samenwerkingsovereenkomst.

## 3. Over de Impact van Scenario 2: Opheffen van de GR PlusTeam

*Is opheffing van de GR een logische keuze?*

Bij elkaar genomen en vooral ook gelet op toekomstige ontwikkelingen die volgen vanuit de Hervormingsagenda is de keuze om de GR PlusTeam op te heffen, zoals hieronder toegelicht, een logische keuze.

In termen van deze impactanalyse geldt dat de impact van de uitvoering van scenario 2, het opheffen van de GR zonder nadere acties, betekent dat zal blijken dat zowel de hieronder beschreven voordelen als de nadelen van een GR komen te vervallen of in omvang afnemen.

- De voordelen van behoud van de GR PlusTeam

De GR heeft zijn meerwaarde als het gaat om het professioneel en robuust organiseren van de uitvoering. De GR biedt de mogelijkheid om specialistische kennis en uitvoeringskracht te bundelen, waardoor beide *gemeenten kunnen beschikken over voldoende capaciteit en expertise*. De inzet van een vaste organisatie met eigen personeel draagt bij aan *continuïteit, onafhankelijk van personele wisselingen binnen de gemeenten*. Bovendien ontstaat er *ruimte voor kennisuitwisseling en innovatie*, ondersteund door een uitvoeringsorganisatie die op enige afstand van de dagelijkse politiek functioneert en daardoor professioneel en stabiel kan opereren.

- De nadelen van behoud van de GR PlusTeam

Tegelijkertijd kent deze GR met slechts twee van de oorspronkelijk beoogde vier deelnemers ook de nadelen aan het bestuurlijke construct van een GR. Een aantal van die nadelen zal zich bij behoud van het GR construct, zeker met het oog op de ontwikkelingen die volgen vanuit de Hervormingsagenda, juist nu en naar de toekomst toe manifesteren.

Colleges hebben *minder directe sturing op de taakuitvoering*. Doordat de uitvoering van beleid bij een aparte rechtspersoon ligt, ontstaat er afstand tot het gemeentebestuur. De GR heeft een eigen bestuur dat besluiten neemt namens meerdere gemeenten. Dit beperkt de bestuurlijke regie voor individuele gemeenten.

De *governance is complex*. Er zijn meerdere overleggen per jaar nodig met het algemeen en dagelijks bestuur[1], wat veel tijd kost en afstemming vraagt. Dit betekent ook *voor gemeenteraden extra werk*. Ze moeten onder meer reageren op begrotingen en jaarstukken van de GR, bovenop hun reguliere gemeentelijke taken.

De *GR brengt ook extra kosten met zich mee*. Denk aan eigen vergaderstructuren, administratiesystemen en het voldoen aan de wettelijke verplichtingen van een zelfstandig bestuursorgaan (o.a. GW, Awb, BBV, Wgr, AVG).

[1] In 2024 kwam het AB viermaal en het DB zesmaal bijeen

Omdat de GR een aparte organisatie is, verloopt de *samenwerking met gemeentelijke diensten minder soepel*. Aanpassingen in beleid of uitvoering zijn vaak tijdrovend, omdat de regeling formeel moet worden gewijzigd.

*De GR is voor inwoners weinig zichtbaar*. Daardoor is het lastiger te weten wie verantwoordelijk is voor bepaalde hulp of ondersteuning. Ook is het *moeilijk om binnen één gemeente integrale of wijkgerichte aanpakken te realiseren*, omdat de GR juist bovenlokaal werkt. Tot slot is *voor elke wijziging binnen de GR instemming van beide gemeenten nodig*, wat besluitvorming ingewikkeld maakt. Ook juridisch is de wijziging van een GR een complex en langdurig proces.

De opdracht die ten grondslag ligt aan deze impactanalyse noemt als belangrijkste en essentiële vraag bij opheffing van de GR: “Hoe wordt de continuïteit en kwaliteit van de dienstverlening aan de inwoners gegarandeerd?” Het antwoord daarop is misschien wel juist dóór de opheffing van de GR.

## Wat staat er te gebeuren bij opheffing: de a*ctiviteiten*

In deze paragraaf wordt, geordend naar drie hoofdactiviteiten, een beschrijving gegeven van wat er te gebeuren staat als de gemeenten besluiten de GR op te heffen.

Een meer geordende beschrijving met daarin een aanzienlijk meer uitgebreide beschrijving per subactiviteit, aangevuld met een planningsoverzicht en overzicht van belangrijke beslismomenten voor (bestuurlijke) actoren is opgenomen in Bijlage II. In totaal zijn er zo 35 subactiviteiten benoemd. Per subactiviteit is duidelijk wie er verantwoordelijk is, welke effecten er zijn voor inwoners en medewerkers, en welke financieel, juridische of organisatorische zaken geregeld moeten worden. Ook is aangegeven hoe lang elke stap duurt en waar de afhankelijkheden liggen. Dit geeft een compleet beeld van het proces van opheffing van de GR.

De drie hoofdactiviteiten worden hierna in deze paragraaf beschreven. Het gaat om:
1-besluitvorming en voorbereiding,
2-personele overgang en
3-juridische en financiële afwikkeling.

**Hoofdactiviteit 1 – Besluitvorming en voorbereiding**

Het proces van opheffing van de GR PlusTeam begint met het formeel uitspreken van het voornemen om te komen tot opheffing. Deze stap wordt genomen door de colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten Geldrop-Mierlo en Waalre. Hiervoor wordt een college- en raadsadvies opgesteld, dat intern wordt afgestemd en in procedure gebracht. Dit markeert het officiële startpunt van het traject.

Vervolgens worden betrokkenen geïnformeerd over dit voornemen. Denk hierbij aan medewerkers van het PlusTeam en de gemeenten, de PVT en de ondernemingsraden, de externe samenwerkingspartners en het bestuur van de GR dat dan formeel wordt geïnformeerd. De informatievoorziening is zowel schriftelijk als mondeling, via bijeenkomsten waarin het besluit, de overwegingen en het verdere proces worden toegelicht. Tijdige en volledige informatievoorziening is van belang om vertrouwen en draagvlak te creëren.

Het voorgenomen besluit tot opheffing wordt eerst ter zienswijze voorgelegd aan de gemeenteraden van beide gemeenten. Hiermee krijgen de raden de gelegenheid om formeel hun zienswijze op het voornemen van de colleges kenbaar te maken. Vervolgens worden de ontvangen zienswijzen inhoudelijk beoordeeld en verwerkt. Dit gebeurt door de colleges, die hun afwegingen motiveren en eventuele aanpassingen in het besluit verwerken. Deze fase vereist zorgvuldigheid, omdat het de formele inspraak borgt en juridische legitimiteit versterkt.

Na deze voorbereidende stappen wordt de gemeenteraden om hun formele toestemming aan de colleges gevraagd om de GR daadwerkelijk op te heffen. Pas als deze toestemming is verkregen, kunnen de colleges het opheffingsbesluit definitief vaststellen. Dit besluit -naar verwachting april 2026- markeert de formele beëindiging van de regeling.

Tot slot wordt het besluit bekendgemaakt via de officiële publicatiekanalen. Hiermee is het besluit juridisch van kracht en kan het vervolgtraject in gang worden gezet. Dat vervolgtraject start met het instellen van een liquidatiecommissie die onder verantwoordelijkheid van het Dagelijks bestuur van de GR de uitvoering van de collegebesluiten ter hand neemt.

De volgende stap is dan het vaststellen van een overall communicatieplan. Hierin staat wie, wanneer en hoe wordt geïnformeerd, inclusief een fasering per doelgroep (medewerkers, inwoners, raden, ketenpartners). Goede communicatie is essentieel voor het zorgvuldig doorlopen van het traject en voorkomt onrust of misverstanden.

**Hoofdactiviteit 2 – Personele overgang**
De tweede hoofdactiviteit richt zich op de personele overgang van medewerkers van de GR PlusTeam naar de gemeenten Geldrop-Mierlo en Waalre. Dit betreft een zorgvuldig proces waarin zowel rechtspositionele bescherming als persoonlijke begeleiding centraal staan.

Het proces start met overleg tussen de werkgever PlusTeam en de vakbonden over het sociaal plan. Dit sociaal plan bevat onder andere afspraken over werkgarantie,

functietoewijzing, overgangsrecht, salarisperspectief, overgang van pensioenregelingen, begeleiding en mogelijke frictiekosten. De uitkomsten van dit overleg, vastgelegd in het sociaal plan, vormen het kader voor de verdere uitvoering van de overgang.

De vaststelling van het sociaal plan vraagt ook bestuurlijk iets. Nadat inhoudelijk een akkoord is bereikt over het plan (onderhandelaarsakkoord) leggen de vakbonden het resultaat voor aan hun leden (achterbanraadpleging). Als de uitkomsten daarvan positief zijn volgt formele instemming met de afspraken vanuit de vakbonden en het Dagelijks bestuur van het PlusTeam. Gebruikelijk is voorts dat ook de ontvangende werkgevers (gemeenten) hun bereidheid tot het uitvoeren van de gemaakte afspraken formeel bekrachtigen.

Op basis van het sociaal plan wordt -naar verwachting september 2026-bepaald wie overgaat naar welke gemeente. Vervolgens worden individuele arbeidsovereenkomsten aangepast en voorbereid op overgang naar één van beide gemeenten. Dit betekent dat medewerkers in dienst treden bij Geldrop-Mierlo of Waalre, afhankelijk van hun functie en de inbedding van taken in de lokale organisaties.

Bijzondere aandacht gaat dan uit naar de medewerkers van het PlusTeam én de huidige teams van de CMD's van beide gemeenten. Voor hen kunnen fricties ontstaan in rollen, cultuur of positionering. Deze worden tijdig besproken en gemitigeerd.
Een belangrijk onderdeel is de overdracht van personeelsdossiers, met aandacht voor privacy, volledigheid en toegankelijkheid voor de nieuwe werkgevers. Ook wordt expliciet geregeld hoe begeleiding wordt ingericht: zowel op juridisch vlak (arbeidsvoorwaarden, pensioen) als op het vlak van organisatiecultuur en werkplekbegeleiding (onboarding).

De communicatie naar medewerkers vindt plaats via bijeenkomsten, brieven en individuele gesprekken. Daarbij worden ook de leidinggevenden van de ontvangende gemeenten actief betrokken, zodat zij de nieuwe collega's kunnen begeleiden en inbedden. Voor medewerkers wordt een introductieprogramma georganiseerd dat hen helpt bij de overgang naar hun nieuwe werkomgeving per januari 2027.

Tot slot wordt er ruimte geboden voor maatwerk en individuele begeleiding, bijvoorbeeld als sprake is van tijdelijke fricties, onzekerheden of persoonlijke omstandigheden. Hiermee wordt de overgang niet alleen technisch correct, maar ook menselijk zorgvuldig gerealiseerd.

Parallel aan de processen rondom de personele overgang bereiden de gemeenten zich voor op de komst van de PlusTeam medewerkers. De WOR bestuurder bespreekt dit met de eigen gemeentelijke ondernemingsraad waarbij geldt dat de OR adviesrecht heeft op organisatiewijzigingen.

**Hoofdactiviteit 3 – Juridische en financiële afwikkeling**
Na, en ook al in de aanloop naar de formele besluitvorming ten aanzien van de opheffing starten de activiteiten gericht op de feitelijke opheffing/liquidatie van de GR PlusTeam. Deze fase richt zich op het zorgvuldig opstellen, vaststellen en uitvoeren van het liquidatieplan, waarin alle juridische en financiële aspecten van de opheffing worden geregeld. Deze fase is afgerond na de formeel juridische opheffing van de GR.

De eerste stap is het opstellen van een ontwerp-liquidatieplan. Dit plan beschrijft hoe bezittingen, verplichtingen, contracten, archieven, lopende mandaten en taken worden afgewikkeld of overgedragen en wat de rol en positie van de beide gemeenten daarbij is. Ook wordt de bestuurlijk bereikte overeenstemming over de verdeling van de kosten in het plan vastgelegd. Steeds wordt rekening gehouden met juridische kaders, zoals de Wet gemeenschappelijke regelingen, het Besluit Begroting en Verantwoording en de bepalingen in de GR PlusTeam zelf.
Juridisch adviseurs, controllers en de projectleider stemmen dit plan samen af en leggen het via het Dagelijks bestuur ter vaststelling voor aan het Algemeen bestuur van het PlusTeam. Hiermee krijgt het plan bestuurlijke en juridische status.

Een belangrijk onderdeel binnen deze hoofdactiviteit is het opzeggen, beëindigen of overdragen van bestaande contracten en samenwerkingsafspraken. Dit gebeurt in overleg met juridische afdelingen en relevante partners. Ook de lopende verplichtingen worden geëvalueerd en correct afgehandeld. Om de formele vereffening goed te regelen, wordt een overzicht gemaakt van alle activa en passiva, met bijbehorende verantwoordingsdocumenten.

Daarnaast wordt uitvoering gegeven aan gemaakte afspraken over de overdracht van mandaten en de archivering van documenten en dossiers. Dit vraagt om afstemming tussen PlusTeam en de ontvangende gemeenten waarbij de DIV medewerkers oog hebben voor de wettelijke verplichtingen en praktische (on)mogelijkheden.

Na afronding van de activiteiten vanuit het liquidatieplan wordt een slotrapportage opgesteld en vindt overleg met de provincie en andere toezichthouders plaats. Het proces wordt afgerond met de formele afsluiting van de GR in juridische, financiële en archieftechnische zin.

Gedurende de liquidatiefase bestaat de GR formeel nog en moeten ook alle wettelijke verplichtingen onverminderd vervuld worden. Dat betekent in de liquidatiefase vooral het opmaken van en de besluitvorming op de P&C documenten en de accountantscontrole, zodat ook de financiële rechtmatigheid aantoonbaar is geborgd.

De juridische opheffing van de GR zal naar verwachting plaatshebben in april 2028; na de vaststelling van de jaarrekening 2027.

## Wat staat er te gebeuren bij opheffing: de *effecten*

In deze paragraaf volgt een puntsgewijze opsomming van de meest in het oog springende effecten van de opheffing van de GR PlusTeam.

*Let op:* het gaat hier om de effecten van de opheffing van de GR zonder dat er invulling wordt gegeven aan voortzetting van de samenwerking tussen de beide gemeenten op andere wijze

- De bijdragen die de gemeenten nu doen aan de GR PlusTeam vallen terug aan de gemeenten.
- Hetzelfde geldt voor de bij de GR ondergebrachte taakuitvoering, de bijbehorende mandaten.
- De bestuurlijke aansturing van de taakuitvoering vindt niet langer vanuit het PlusTeam plaats via AB>>DB>>Directeur plaats maar binnen de afzonderlijke gemeentelijke organisaties via Raad>College>>Gemeentesecretaris. Dat geeft de gemeenten de autonomie om de taakuitvoering naar eigen inzicht vorm te geven.
- De medewerkers die op het moment van taakoverdracht werkzaam zijn in het PlusTeam hebben het recht om hun werk te volgen naar de gemeenten. In de gemeente Waalre landen daardoor 5 generalisten en in Geldrop Mierlo 20 generalisten. Medewerkers die het juist leuk vinden om voor twee gemeenten werkzaam te zijn moeten dit aspect gaan missen. Andersom geldt dat de medewerkers die dit juist een nadeel vinden dit aspect *mogen* gaan missen.
- In de gemeente Waalre schuurt dit met het bestuurlijk/ambtelijk ingenomen standpunt dat de ambtelijke organisatie niet verder kan en mag groeien.
- De wijze waarop wordt bepaald welke medewerker waar werkzaam raakt en welke rechtspositionele garanties daarbij gegeven worden wordt bepaald in het sociaal plan dat wordt vastgesteld na instemming van de vakbonden.
- Zodra zeker is dat de GR wordt opgeheven is het zaak de nieuwe casussen op een andere manier toe te delen aan medewerkers zodat na opheffing van de GR er zo min mogelijk gezinnen een andere generalist toegewezen hoeven te krijgen.
- De al bestaande caseload op het moment van taakoverdracht wordt overgedragen aan collega's voor zover de huidige uno en duo niet werkzaam raken in de woongemeente van de gezinnen. Hierop kan geanticipeerd worden vanaf het moment dat het plaatsingsproces van medewerkers is afgerond,
- De gemeenten nemen vervolgens beiden zelf een besluit over de inrichting van die taakuitvoering en mandaten. Beide gemeenten geven aan dat zij de overkomende medewerkers willen onderbrengen in een team binnen de CMD's.

- Verantwoording over de taakuitvoering vindt daarna plaats binnen de reguliere P&C cyclus van de gemeenten.
- Naast het inbedden van de taakuitvoering moeten de gemeenten tegelijkertijd ook uitvoering geven aan de implementatie van de Hervormingsagenda. Beide gemeenten geven aan dat zij de inrichting van de sterke lokale teams, nabij en integraal, samen met de externe partners ter hand nemen. Het is dus lastig om op voorhand aan te geven of de landingsplek van PlusTeam-medewerkers in de gemeente ook de definitieve landingsplek blijft of dat de Hervormingsagenda noopt tot vervolgwijzigingen.
- De gedachte binnen Geldrop Mierlo is dat de sterke lokale teams geen hiërarchische eenheden zullen zijn maar dat medewerkers vanuit de CMD teams werkzaam zullen zijn in de sterke lokale teams.
- Het besluit over de inbedding van de taken binnen de gemeentelijke organisaties is een besluit waarop de Ondernemingsraad van beide gemeenten adviesrecht hebben.
- Als de formele inschaling van de functie Generalist in de gemeente een schaal 10 functie blijkt te zijn zoals dat in Geldrop-Mierlo het geval lijkt dan geldt dat de personele lasten nagenoeg gelijk zijn. Als het, zoals in Waalre het geval lijkt, een lagere schaal wordt dan geldt -theoretisch- dat de taakuitvoering op termijn goedkoper (-/-€ 37.160) zou kunnen plaatsvinden. In realiteit zal het echter vooral betekenen dat de positie op de arbeidsmarkt slechter wordt en er hogere lasten komen als gevolg van externe inhuur.
- Verwacht mag worden dat de PlusTeam-medewerkers niet perse hechten aan het behoud van de bestaande organisatie maar zeker wel hechten aan de vrijere rol die zij nu in deze kleinere op meer afstand staande organisatie  kunnen vervullen.
- Een totaaloverzicht van de financiële effecten, zowel incidenteel als structureel van aard en een toelichting daarop is opgenomen in Bijlage III van deze rapportage.

## 4. Samen verder na de opheffing: een verkenning

Na het opheffen van de GR zullen in beide gemeenten, met name in Waalre, de nadelen daarvan ondervonden worden: minder robuustheid en een smallere basis van specialistische kennis en expertise.

Daarom is gevraagd om een verkenning naar samenwerkingsmogelijkheden na het opheffen van de GR PlusTeam om de nadelen te voorkomen of beperken. Vanuit de beide gemeenten is daarbij al wel aangegeven dat het oprichten van een andere juridische entiteit niet wenselijk is en niet verder verkend hoeft te worden.

Uit gesprekken met de ambtelijke vertegenwoordigers van de organisatie blijkt dat partijen er in basis wel voor openstaan om samen te werken als dat voldoende wederzijdse voordelen biedt. Mede door de huidige samenwerking bestaat de wens om elkaar na opheffing van de GR “niet te laten vallen”. Wel wordt duidelijk dat daarbij ook steeds gekeken wordt naar wat er daarbij in de eigen gemeente dan aan nieuwe nadelen geaccepteerd kan worden.

De verkenning naar de mogelijkheden is uitgevoerd door te onderzoeken of de voorwaarden die de beide gemeenten zouden stellen aan de meest verregaande vorm van samenwerking, een dienstverleningsovereenkomst, met elkaar verenigbaar zijn.

Uit de uitgevoerde verkenning van de beelden en voorwaarden die de beide gemeenten stellen aan een voortgezette samenwerking blijkt dat deze op dit moment nog behoorlijk uiteenlopen. Dat betekent dat op dit moment nog verdiepende gesprekken nodig zijn om de optie van een DVO te verkennen, waarbij het ook denkbaar is dat dit uiteindelijk niet de gewenste vorm is vanwege grote compromissen die moeten worden gedaan.

Wat ook niet bij alle gesprekspartners geproefd wordt is de op zichzelf staande wéns om met elkaar verder te gaan. Anders gezegd: samenwerking is geen doel op zich, het primaire doel is om de dienstverlening aan inwoners te borgen, waarbij samenwerking een middel kan zijn. Wanneer de samenwerking wordt voortgezet dan is dat primair op grond van een rationele afweging van voordelen en nadelen. Er wordt in gesprek vooral ingegaan op de noodzaak om voordelen van samenwerking voor de eigen gemeente te hebben terwijl er zorgen zijn om de mogelijke nadelen die daarbij meekomen.

Een zorg is dat met het vervolgen van een nauwe samenwerking de gastheergemeente de bestaande zorgen rondom de GR naar de eigen gemeente importeert. De vraag is ook in beide gemeenten of nabijheid en integraliteit (Hervormingsagenda) niet beter georganiseerd kan worden met zo min mogelijk organisaties, zeker omdat er sowieso al gewerkt wordt met meerdere partners.

Belangrijk is ook om te beseffen is dat ‘samen de uitdagingen op het vlak van Jeugd en Wmo tegemoet te treden’ niet iets is dat gerealiseerd wordt door alleen

uitvoeringskracht en expertise te bundelen. Dat vraagt ook om het bij elkaar brengen van beleid, iets dat nu ook in het striktere GR verband al niet is gelukt.

De veranderingen vanuit de Hervormingsagenda vragen van gemeenten om snel te kunnen schakelen met personeel en middelen. Dat gaat lastiger als de formatie én de aansturing daarvan volledig in één organisatie is ingebed.

### *Geen dienstverleningsovereenkomst, wat* dan *wel?*

Voortzetting van samenwerking tussen de gemeenten zou dus moeten dienen om de nadelen van het opheffen van de GR te voorkomen of te beperken en dus ten doel hebben om de continuïteit en kwaliteit van dienstverlening aan inwoners beter te borgen en waar mogelijk te vergroten. De samenwerking zou dan ook gezien kunnen worden als dé beheersmaatregel op de risico's die volgen vanuit een besluit om de GR op te heffen.

Verdere samenwerking zou, gelet op hetgeen in de vorige paragraaf is geconcludeerd, ook anders dan in een DVO ingericht kunnen worden. Daarbij valt te denken aan samenwerking in de vorm van collegiale doorlening waarbij de nadruk meer ligt op samenwerking dan opdrachtgeverschap/opdrachtnemerschap en waarbij de grip op hoe de taakuitvoering wordt ingericht volledig bij de gemeenten ligt. Dit in tegenstelling tot een DVO-samenwerking.

**En hoe ziet dat er dan uit?**

Geldrop Mierlo kiest er voor om haar eigen Generalisten-formatie iets groter te ramen dan voor de gemeente Geldrop Mierlo strikt noodzakelijk is. Tegelijkertijd kiest de gemeente Waalre er voor om haar formatie iets kleiner te ramen dan strikt noodzakelijk. Zo ontstaat er in de gemeente Geldrop-Mierlo formatieve overcapaciteit en in de gemeente Waalre ondercapaciteit. Logisch zou zijn om ongeveer 2 fte onder-/overcapactiteit te realiseren.
Het tegenovergestelde gebeurt met de beschikbare middelen: Geldrop-Mierlo komt middelen tekort en de gemeente Waalre houdt middelen over. En dát biedt de basis voor de voorzetting van samenwerking.

Het biedt de gemeenten namelijk de mogelijkheid om middels collegiale doorleningen de genoemde scores (formatief en financieel) te vereffenen. De gemeenten komen dan in een samenwerkingsovereenkomst overeen dat er naar behoefte[2] medewerkers vanuit de gemeente Geldrop-Mierlo werkzaamheden verrichten ten behoeve, namens en onder verantwoordelijkheid van de gemeente Waalre. In praktijk betekent dit dat de uno's die wél in dienst zijn van de gemeente Waalre de ruimte krijgen om, rekening houdend met de gewenste expertise binnen de casus, een duo vanuit de gemeente Geldrop-Mierlo aan te zoeken.

[2] met een onder- en bovengrens om voorspelbaarheid te realiseren

De gemeenten kunnen overigens ook, al naar gelang de pieken en dalen in werkdruk, benodigde expertise of personeelstekorten zich manifesteren, de beschikbare overcapaciteit inzetten. Door tijdelijke inzet van collega's uit een andere gemeente kan de dienstverlening aan inwoners dan doorgaan zonder continuïteit- of kwaliteitsverlies.

Er is een financiële noodzaak voor de gemeente Geldrop Mierlo om op jaarbasis, in ieder geval tot het niveau van de ongedekte financiën medewerkers aan Waalre beschikbaar te stellen. Doordat de medewerkers al in dienst zijn kan dat zonder langdurige wervingstrajecten en hoge inhuurkosten geschieden met medewerkers die nu al ingewerkt zijn in de specifiek gemeentelijke context en procedures. In plaats van kennis daarna weg te laten vloeien naar commerciële partijen, blijft de expertise zo behouden binnen het publieke domein.

Door tijdelijk in een andere gemeente te werken, doen ambtenaren nieuwe kennis en ervaring op die ook weer waardevol is voor hun eigen gemeente. Daarnaast geldt natuurlijk ook dat het voor medewerkers gewoon leuk kan zijn om zo af en toe eens een kijkje te nemen in een andere keuken. Een andere werkomgeving of nieuwe taken zorgen immers vaak voor frisse energie en vergroten de betrokkenheid.

**En verder?**
Om de kennisbasis in beide gemeenten op het huidige brede niveau te houden en optimaal te profiteren van elkaars kennis, kunde en ervaring kan de samenwerking op basis van diezelfde samenwerkingsovereenkomst ook verder verbreed worden.

- Casusoverleg en kennisdeling:

Generalisten kunnen elkaar regelmatig treffen om ervaring en kennis uit te wisselen, bijvoorbeeld via thematische overleggen of intergemeentelijke werkbijeenkomsten. Dit versterkt de samenwerking en deskundigheid zonder juridische verplichtingen.

- Projectmatige samenwerking:

Gemeenten kunnen ad-hoc samenwerken op specifieke vraagstukken, zoals projectgroepen rond jeugd, uitvoering Wmo of jeugdhulp. Deze samenwerking is flexibel, tijdelijk en enkel op basis van overeenstemming in inhoud.

- Netwerkvormen en kennisplatformen:

Denk hierbij aan regionale werktafels, netwerk- of kennisplatforms mogelijk ook in ruimer verband te organiseren voor meerdere gemeenten waarin professionals meedoen op basis van inhoudelijke meerwaarde — ook zonder dat deze in rechte afdwingbaar zijn.

## 5. Bronnen

### *Gesproken*

| Naam | Organisatie | Functie |
|---|---|---|
| Noud Bex | Waalre | Strategisch Manager Sociaal Domein |
| Petra van Dommelen | Dommelvallei | Business Partner HR |
| Mirjan Elbersen | Geldrop-Mierlo | Concernmanager programma's |
| Rosanne Franken | Waalre | Gemeentesecretaris Waalre |
| Hanane Fkihi | Geldrop-Mierlo | Teammanager Zorg & Jeugd |
| Cindy Franse | Plusteam | PVT Plusteam |
| Renate Körner | Plusteam | PVT Plusteam |
| Jack van der Kruijs | Plusteam | Directeur PlusTeam |
| Sara Nguyen | Geldrop-Mierlo | Beleidsadviseur Jeugd en Onderwijs |
| Carina Pastoor | Waalre | Beleidsadviseur Jeugd |
| Monique Petit | Waalre | Teammanager CMD |
| Mathil Sanders | Geldrop-Mierlo | Wethouder Geldrop/Mierlo |
| Jacquelien Scheepers | Dommelvallei | HR adviseur |
| Nick Scheltens | Geldrop-Mierlo | Gemeentesecretaris Geldrop Mierlo |
| Zinzi Spee | Plusteam | PVT Plusteam |
| Kees Vortman | Waalre | Wethouder Waalre |

### *Geraadpleegd*

| Document |
|---|
| Raadsinformatiebrieven mei 2025 keuze scenario 2 |
| Uitwerking Strategische Opdracht Plustaken |
| Gemeenschappelijke regeling (openbaar lichaam) PlusTeam |
| Wgr-tekst en toelichting |
| Herijkte opdracht GR PlusTeam |
| Hervorming van de jeugdzorg en het stelsel )Hervormingsagenda) |
| Verordeningen Jeugdhulp en Wmo van beide gemeenten |
| Begroting 2024 en Jaarrekening 2023 GR PlusTeam |

# BIJLAGEN

## BIJLAGE I: Opdracht van 17 juli 2025

**Impactanalyse Strategische Opdracht**
**Aan**: Mario van 't Wout
**Van:** wethouder Sanders namens gemeente Geldrop-Mierlo en wethouder Vortman namens gemeente Waalre
**Datum:** 17 juli 2025

**Samenvatting:**
Op basis van de uitkomsten van de Strategische Opdracht PlusTaken en daaruit volgende besluitvorming van beide colleges, wordt de opdracht verstrekt om het gekozen scenario 2 uit te werken. Deze opdracht beoogt het volledige te doorlopen proces inzichtelijk te maken, inclusief alle consequenties en voorwaarden. Doel is om beide colleges voldoende informatie, overzicht en vertrouwen te bieden voor een weloverwogen definitieve besluitvorming waarbij de belangen van inwoners, medewerkers van het PlusTeam en beide gemeenten voorop staan.
Deze impactanalyse geeft het antwoord op de belangrijkste (en richting raden essentiële) vraag: "Hoe wordt de continuïteit en kwaliteit van de dienstverlening aan de inwoners gegarandeerd? En dit zowel in de toekomst (als de strategische koers en andere veranderingen, zoals hervormingsagenda en toekomstscenario geïmplementeerd worden) als tijdens de transitie opheffing GR en totstandkoming van een mogelijke samenwerkingsovereenkomst. Deze impactanalyse moet worden gezien als een 'fase 0', zodat beide colleges weten welke stappen er moeten worden gezet, welke kansen en uitdagingen dat biedt en welke randvoorwaarden van belang zijn. Deze impactanalyse betreft alleen het inzichtelijk maken van de uitwerking van scenario 2. Het gaat hier nog niet om definitieve besluitvorming tot opheffing van de GR PlusTeam of het definitief uitwerken van een mogelijke samenwerkingsvorm.

### 1. Inleiding

#### 1.1 Aanleiding

In het najaar 2024 hebben de colleges van Geldrop-Mierlo en Waalre de opdracht verstrekt tot een gezamenlijk onderzoek naar de invulling van de PlusTaken, de zogenaamde strategische opdracht
PlusTaken. Al geruime tijd werken beide gemeenten samen op dit terrein via de Gemeenschappelijke Regeling PlusTeam. Dat, in combinatie met het feit dat de Hervormingsagenda Jeugd en het Toekomstscenario Jeugd- en Gezinsbescherming vragen om verdere ontwikkeling van genoemde taken, maakt een evaluatie en doorkijk voor de toekomst relevant. Doel is om de zorg voor de doelgroep van de PlusTaken toekomstbestendig in te richten, aansluitend bij de maatschappelijke behoefte aan meer nabije, integrale ondersteuning.
De strategische opdracht in 2024 heeft verschillende scenario's in beeld gebracht, waarbij scenario 2 (opheffen van de GR PlusTeam en opgaan in lokale teams) een richting is die beide colleges verder willen uitwerken. Aanvullend bestaat de intentie om de samenwerking op een andere manier voort te zetten. Dit is ook gecommuniceerd naar beide gemeenteraden in juni 2025 via een raadsinformatiebrief (RIB).

#### 1.2 Interpretatie opdracht

Deze opdracht is erop gericht om een impactanalyse te maken van scenario 2 (het opheffen van het PlusTeam, en zelf de PlusTaken uit te voeren). Hier valt het volgende onder:

- In kaart te brengen wat de effecten zijn op de dienstverlening aan inwoners en de positie van medewerkers van het PlusTeam en CMD;
- Inzichtelijk te maken wat de exacte juridische, financiële en organisatorische gevolgen zijn van een eventueel opheffen van de GR PlusTeam;
- De voorwaarden te verkennen waaronder een samenwerking met Geldrop-Mierlo en/of Waalre kan worden ingericht.

De nadruk ligt op een verdiepende verkenning, zonder vooraf genomen besluiten, zodat de colleges van beide gemeenten een zorgvuldig en gedragen besluit kunnen nemen over het vervolg.

## 2. Doelstelling

De doelstelling van deze opdracht bestaat uit twee onderdelen:

1. In beeld brengen van benodigde acties en besluitvorming voor een eventuele opheffing van de GR PlusTeam, inclusief de consequenties voor inwoners, medewerkers en de inrichting van (stevige) lokale teams in beide gemeenten (de impactanalyse).
2. Op zorgvuldige wijze uiteindelijk tot opheffing en inbedding te komen, met specifieke aandacht voor het bijbehorende bestuurlijke traject (AB/DB PlusTeam, PVT PlusTeam/OR gemeenten, colleges/raden beide gemeenten) en de personele transitie. Op deze manier worden continuïteit en rechtmatigheid van de dienstverlening richting cliënten gewaarborgd.

De opdracht resulteert in een gedetailleerd overzicht van de juridische, organisatorische en financiële activiteiten en consequenties (meerwaarde en risico's) van scenario 2. Dit stelt de colleges in staat om in 2025 een zorgvuldig, goed onderbouwd en breed gedragen besluit te nemen over de toekomst van de PlusTaken.

## 3. Opdrachtomschrijving

### 3.1 Werkzaamheden

1. Een overzicht opstellen in vier of meer bouwstenen waarin alle noodzakelijke activiteiten per fase en per onderdeel worden gespecificeerd. Dit omvat een nadere uitwerking van de inhoud, benodigde capaciteit, expertise, verwachte doorlooptijd en afhankelijkheden.
2. Een overzicht opstellen met een risicoanalyse en benodigde mitigerende maatregelen van de consequenties van scenario 2 per activiteit. Dit omvat onder andere:

- De effecten op de continuïteit en kwaliteit van de dienstverlening aan inwoners;
- De impact op medewerkers van PlusTeam maar ook voor medewerkers van beide CMD's, inclusief gevolgen voor positie, arbeidsvoorwaarden en werkprocessen;
- De gevolgen voor de interne organisatie en samenwerking met ketenpartners;
- De financiële gevolgen (structureel en incidenteel), inclusief een inschatting van eventuele besparingen of meerkosten.

3. Een procesvoorstel opstellen voor betrokkenheid en besluitvorming.
   Dit voorstel bevat:

- Een beschrijving van hoe en wanneer inwoners, gemeenteraad, college, de personeelsvertegenwoordiging (PVT) van het PlusTeam, medewerkers van het PlusTeam en de CMD's van Geldrop-Mierlo en Waalre worden geïnformeerd en betrokken;
- Een overzicht van alle communicatiemomenten en participatievormen;
- Een tijdlijn met duidelijke mijlpalen, waarin inzichtelijk wordt gemaakt op welke momenten input kan worden geleverd en wanneer besluitvorming is voorzien;
- Een schematisch overzicht van besluitmomenten per bestuurslaag, inclusief de volgorde en onderlinge samenhang;
- Een uitwerking van de rol- en verantwoordelijkheidsverdeling tussen de betrokken partijen, inclusief de projectleider, beleidsadviseurs en directeur PlusTeam.

Dit overzicht dient als basis voor verdere planning, prioritering en bestuurlijke besluitvorming over de uitvoering van de vervolgstappen.

### 3.2 Opdrachtgeverschap en verantwoording

Het opdrachtgeverschap ligt bij de colleges van Geldrop-Mierlo en Waalre. De externe projectleider rapporteert direct aan beide portefeuillehouders. In overleg met de projectleider wordt hij inhoudelijk ondersteund door een projectteam. Voorstel is een projectteam samen te stellen bestaande uit de projectleider, gemeentesecretaris Waalre en directeur Geldrop-Mierlo, met als agendaleden de betrokken beleidsadviseurs en directeur PlusTeam.

## 4. Organisatie en planning

De projectleider voert deze opdracht uit tot uiterlijk 31 augustus 2025, zodat de colleges van beide gemeenten uiterlijk medio september 2025 een weloverwogen besluit kunnen nemen over het al dan niet verder doorzetten van scenario 2. Offerte met urenspecificatie en declaratie wordt door beide gemeenten goedgekeurd. Facturatie kan plaatsvinden naar gemeente GM en wordt over beide gemeenten evenredig verdeeld.

## 5. Communicatie en participatie

Na het besluit van de colleges over het al dan niet doorzetten van scenario 2, nadat deze uitwerkingsopdracht is afgerond, worden de gemeenteraden, de Personeelsvertegenwoordiging (PvT), en de medewerkers van het CMD in Geldrop-Mierlo en Waalre geïnformeerd over het genomen besluit.
Indien uit dit besluit een vervolgopdracht voortvloeit, wordt het opstellen van een zorgvuldig en integraal communicatieplan expliciet opgenomen als onderdeel van die opdracht. Hiermee wordt geborgd dat alle betrokkenen tijdig, helder en volledig worden geïnformeerd en worden meegenomen in het vervolgproces.

## 6. Politieke sensitiviteit

Het is belangrijk dat het proces wat ingezet is, niet vertraagd wordt maar wel zorgvuldig wordt doorlopen, aangezien deze opdracht een grote mate van politieke sensitiviteit vraagt. Beide colleges willen naar de raden een duidelijk verhaal hebben dat de inwoners die ondersteuning van het PlusTeam krijgen zowel continuïteit kunnen ervaren als een verbetering van de ondersteuning. Ook zal moeten blijken dat het gemeenschapsgeld (gemeentelijk budget) op een verantwoorde en juiste manier wordt gebruikt. Daarnaast hebben de beide gemeentelijke organisaties een belang bij het welzijn van hun medewerkers met aandacht voor de unieke en dus verschillende culturen in beide gemeenten.

# BIJLAGE II Activiteitenoverzicht/Besluitvormingsmatrix/Planningsoverzicht

Onderstaand overzicht is de gedetailleerde en thematische beschrijving van de in de Impactanalyse beschreven hoofdactiviteiten.

| code | Actie | toelichting | actienemer(s) betrokkenen | effect clienten/inwoners | effect +teamMDW | communicatie | juridisch | financieeel | organisatorisch | doorlooptijd | afhankelijkheid | start | eind |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1.0** | **Hoofdactiviteit 1: Besluitvorming en voorbereiding daarop** | | | | | | | | | | | | |
| **1.01** | **Initiatief tot opheffing**: Formeel voornemen tot opheffing vaststellen in beide colleges van B&W. | opmaken college/raadsadvies, behandeling in beide colleges, doorgeleiding van raadsadvies naar griffie | colleges | **besluit is openbaar: men kan er kennis van nemen via gemeentelijke websites of eventueel via openbare nieuwsbronnen<br>**passsieve communicatie richting MultiProblemgezinnen in traject | | | | | | 10 dagen | beide gemeenten dienen te besluiten tot opheffing, als slechts 1 gemeente daartoe besluit kan niet worden opgeheven maar geldt dat er 1 gemeente uittreedt (met alle financiele gevolgen voor die gemeente. | **15-9-2025** | **25-9-2025** |
| **1.02** | **Informeren betrokkenen**: Informeren van medewerkers, medezeggenschapsorganen en andere betrokkenen over het voorgenomen besluit. | Schriftelijke mededeling van WOR bestuurders aan OR-en van +team en beide gemeenten | WOR bestuurders gemeenten en Plusteam // OR-en en medewerkers (via intranet) | x | Medewerkersbijeenkomst met toelichting motieven, commuicatielijn naar 3den en uitleg omtrent vervolgstappen (direct na collegevergaderingen) | melding aan partnerorganisaties | x | x | x | 2 dagen | x | **15-9-2025** | **17-9-2025** |
| **1.03** | **Ontwerp-opheffingsbesluit**: Opstellen van een ontwerpbesluit tot opheffing, inclusief motivering en globale impactanalyse. | Dit is een voorbereidende handeling waarvan de output gebruikt wordt om de raden te informeren over het geuitte voornemen om de GR op te heffen. Zo verkrijgen zij het zicht op de motieven van het college en kunnen zij hun taak als gemeenteraad uitvoeren in het vervolgtraject. | projectleider | x | x | x | x | x | x | 3 dagen | x | **15-9-2025** | **18-9-2025** |
| **1.04** | **Zienswijzen gemeenteraden**: Voorleggen van het ontwerpbesluit aan de gemeenteraden van beide gemeenten voor zienswijze (artikel 1, tweede en derde lid Wgr). | De gemeenteraden besluiten al dan niet een zienswijze in te dienen bij het door de colleges uitgesproken voornemen tot opheffing van de GR | Gemeenteraden//Colleges van B&W | mogelijk inspreken bij raadsbehandeling | melding intranet | regulier via raadsagenda/vergaderstukken | ogv artikel 1, 2e en 3e lid WGr wordt de gemeenteraad in staat gesteld een zienswijze in te dienen bij het voornemen van het college | x | x | 53 dagen (commissiebehandeling, raadsvergadering >>formeel max 8 weken na aanbieden aan raad) | x | **18-9-2025** | **10-11-2025** |
| **1.05** | **Beoordeling zienswijzen**: Beoordelen van de ontvangen zienswijzen en eventueel aanpassen van het ontwerpbesluit. | Nadat eventueel uitgebrachte zienswijzen zijn ontvangen wordt gemotiveerd teruggekoppeld aan de gemeenteraden op welke wijze de zienswijzen worden gewogen en of en welke invloed zij hebben op het voornemen of de vervolgstappen. Deze terugkoppeling is een bijlage bij het onder 1.6 genoemde raadsvoorstel | colleges van B&W | x | eventuele zienswijzen worden samen met reacties colleges gedeeld met medewerkers Plusteam | afhankelijk van dynamiek gemeenteraden en inhoud zienswijzen | x | x | x | 21 dagen | x | **15-11-2025** | **5-12-2025** |
| **1.06** | **Communicatieplan**: Opstellen van een overall-communicatieplan voor interne en externe stakeholders. | | communicatie//inwoners/medewerkers/colleges/partnerorganisaties etc etc | x | x | x | x | x | x | 10 dagen | x | **25-11-2025** | **5-12-2025** |
| **1.07** | **Toestemming gemeenteraden**: Na eventuele aanpassingen in ontwerpbesluit verzoeken om toestemming gemeenteraden (artikel 1, vierde lid Wgr). | De colleges besluiten om de gemeenteraden te vragen om hun toestemming te geven om de GR +team op te heffen. De gemeenteraden mogen deze toestemming alleen onthouden als opheffing strijdig is met de wet of in strijd is met het algemeen belang. | Gemeenteraden//Colleges van B&W | mogelijk inspreken bij raadsbehandeling | | | ogv artikel 1, 4e lid WGr kan opheffing van de GR slechts plaatsvinden nadat beide gemeenteraden hun college daartoe toesetmming hebben verleend | x | x | 60 dagen (college-commissiebehandeling, raadsvergadering) | beide gemeenteraden dienen toestemming te verlenen voordat de colleges kunnen besluiten tot opheffing<br>Uitgegaan wordt van besluitvorming in colleges op toestemmingsaanvraag per 15/1-2026 zodat ALS besluitvorming 8/12 plaatsheeft de planning dat kan opvangen | **15-1-2026** | **15-3-2026** |
| **1.08** | **Definitief opheffingsbesluit**: Vaststellen van het definitieve opheffingsbesluit door de colleges van B&W (artikel 1, vierde lid Wgr). | Na verkregen toestemming beoordelen de colleges of en per wanneer zij de GR + team willen opheffen en nemen dan een daartoe strekkend besluit | Colleges van B&W | Formele communicatie aan alle stakeholders met per groep de implicaties toegelicht | Medewerkersbijeenkomst met toelichting motieven, commuicatielijn naar 3den en uitleg omtrent vervolgstappen | Formele communicatie aan alle stakeholders met per groep de implicaties toegelicht<br>LET OP: ook de 3 OR-en | x | verwerking van de financiele paragraaf vanuit collegevoorstel in begroting 2026/2027 | x | 10 dagen | x | **15-3-2026** | **25-3-2026** |
| **1.09** | **Publicatie besluit**: Publiceren van het opheffingsbesluit in het Gemeenteblad (artikel 26 vierde lid Wgr). | Formele afronding van de besluitvorming | Teams JZ | mogelijkheid tot bezwaar gedurende 6 weken na publicatie | x | x | Mogelijke bezwaren behandelen en eventueel procedure voorlopige voorziening | x | x | 5 dagen | x | **25-3-2026** | **1-4-2026** |
| **1.10** | **Instellen liquidatiecommissie**: Aanwijzen van een commissie of functionaris die verantwoordelijk is voor de afwikkeling van de GR. (onder verantwoordelijkheid DB) | De liquidatiefase van de GR duurt waarschijnlijk ook na de personele transitie voort. Dat betekent dat deze werkzaamheden onder verantwoordelijkheid van het DB verricht zullen worden vanuit de gemeente(n) | Colleges van B&W//commissieleden | x | x | x | 20 | 75 | 5 | 1 maand na 15/03 | de liquidatiecommissie wordt aangewezen onder het voorbehoud dat de opheffing niet meer openstaat voor bezwaar<br>** commissie kan pas formeel starten na vaststelling Liquidatieplan door AB van het Plusteam | **15-3-2026** | **16-4-2026** |
| **1.11** | **Formele beeindiging van de GR Plusteam** | Na de taakoverdracht blijft de GR in Liqquidatie voortbestaan totdat aan alle wettelijke verplichtingen is voldaan. Daarna volgt formele beeindiging en wordt de regeling ingetrokken (waarschijnlijk na vaststelling jaarrekening 2027 door AB) | Juridisch | x | x | bericht aan Provincie | 100 | x | x | 1 week | | **23-3-2028** | **1-4-2028** |
| **2.0** | **Hoofdactiviteit 2: Personele overgang** | | | | | | | | | | | | |
| **2.01** | **Overdrachtsstrategie personeel**: Vaststellen en afstemmen (dommelvallei/DB) van de strategie voor de overgang van personeel naar gemeenten. | namens de 2 colleges wordt, rekening houdend met wet-en regelgeving, invulling gevend aan goed werkgeverschap de financiele en organisatorische ruimte bepaald waarbinnen met werknemersdelegaties(pvt en vakbonden) gesproken/onderhandeld kan worden over het proces van de personele transitie en de compenserende maatregelen. | DB van de GR Plusteam en colleges (portefeuillehouders Zorg en portefeuillehouders P&O) | x | De ruimte die geboden wordt is bepalend voor het welbevinden van de medewerkers.<br>*behoud van functie of in ieder geval werk<br>*behoud huidige en toekomstige aanspraken<br>*vertrouwen in een goede landingspliek binnen de gemeente | Uitkomsten van deze vaststelling/afstemming is de basis van waaruit het gesprek met de bonden over een sociaal plan gevoerd wordt. | x | 30 | 70 | 1x afstemming in DB en check op draagvlak binnen colleges | | **17-9-2025** | **1-10-2025** |
| **2.02** | **Overleg met medezeggenschap I**: Overleggen met vakbonden over de voorgenomen overgang resulterend in vastgesteld Sociaal Plan | *1e bijeenkomst Werkgever en Bonden: Toelichting duiding van ontstane situatie<br>*Instellen Technisch overleg tbv voorbereiding Sociaal Plan<br>Rechtspositievergelijk Plusteam met Waalre en Plusteam met Geldrop Mierlo<br>Afspraken overgangsrecht bij overgang naar Waalre/Geldrop Mierlo<br>Afspraken over plaatsingsprocedure: hoe wordt bepaalt welke medewerker naar welke gemeente overgaat<br>*2e bijeenkomst Werkgever en Bonden: Vaststellen onderhandelingsresultaat<br>*Achterbanraadpleging Bonden (inclusief stemming door leden)<br>*Ondertekening Sociaal Plan door bonden en GR bestuur (en voor akkoord met uitvoering; de beide gemeenten) | GR bestuur, names deze Projectleider en HR adviseur(s)<br><br>Bonden organiseren werknemersdelegatie tbv afspraken sociaal plan<br>Bonden en Werkgever betrekken samen en soms apart de PVT<br><br>Plusteammedewerkers worden betrokken tijdens achterbanraadpleging en ontvangen steeds ook procesinformatie | x | Beelden over wat er besproken wordt en welke afspraken al gemaakt zouden zijn kunnen leiden tot onzekerheid/onrust bij medewerkers.<br><br>Nadat een onderhandelaarsakkoord is bereikt kan de inhoud met medewerkers gedeeld/aan hen toegelicht worden. | richting medewerkers en bestuurders<br><br>vooral delen procesinformatie totdat onderhandelaarsresultaat is vastgesteld. Daarna inhoudelijke toelichting over gevolgen van sociaal plan voor individuele medewerkers. Bonden organiseren achterbanraadpleging al dan niet gefaciliteerd door Werkgever | Cao Sociaal werk HFD 7 artikel 7.1 bepaalt dat het overleg gevoerd wordt met de bonden FNV Zorg & Welzijn en CNV Zorg & Welzijn<br><br>Het sociaal plan krijgt na vaststelling de status van Cao | 30<br>Toetsing of de financiele ruimte die wordt ingenomen door de sociaal plan afspraken gedekt is | 70 | afhankelijk van instemming van beide partijen met onderhandelingsresultaat. Kan enkele weken duren maar kan bij ontbreken van overeenstemming ook veel langer in beslag nemen<br>Het overleg duurt voort (minder intensief) zolang de looptijd van het sociaal plan voortduurt | start na:<br>1- formeel kenbaar maken voornemen opheffing en<br>2-akkoord bonden met de start van het gesprek over sociaal plan<br><br>afronding:<br>er is pas een geldend sociaal plan als ALLE partijen dat getekend hebben. Tot aan dat moment kan plaatsing niet starten | **1-10-2025** | **1-4-2027** |
| **2.03** | **Overleg met medezeggenschap II**: Overleggen met OR-en gemeenten over de voorgenomen overgang (vooral over waar de medewerkers landen en de implicaties op de staande organisatie (adviesrecht) | *De beide gemeenten zullen de taken en medewerkers overkrijgen die nu in het Plusteam zijn ondergebracht.<br>*De gemeentesecretarissen zijn verantwoordelijk voor het opmaken van een plan tav de inbedding van taken en medewerkers binnen de gemeentelijke organisaties.<br>*Op deze plannen hebben de beide OR-en (elk voor de eigen gemeente) adviesrecht | WOR bestuurders gemeenten // OR-en en medewerkers (via intranet of middels achterbanraadplegingen) | De wijze waarop de gemeenten de taken zelf inbedden in de gemeentelijke organisaties hebben directe gevolgen voor de dienstverlening en daarmee voor de inwoners.<br><br>In ieder geval geldt:<br>1- Beperktere pool van deskundigheid in het team<br>De schaalvoordelen van een gezamenlijke expertise binnen het PlusTeam vervallen<br>2- Beperktere achtervang bij ziekte en verlof<br>Bij ziekte en verlof kan het voor inwoners sneller betekenen dat er gaten vallen<br>3- Dienstverlening vindt plaats binnen gemeentelijke organisatie<br>Er is geen doorverwijzing afstemming meer naar en met het Plusteam als aparte organisatie dit vindt nu plaats binnen de gemeente | De wijze waarop de gemeenten de taken zelf inbedden in de gemeentelijke organisaties hebben directe gevolgen voor de medewerkers (en de medewerkers van de gemeenten)<br><br>In ieder geval geldt:<br>1-Directe aansturing medewerkers vanuit gemeente<br>De hiërarchische aansturing verschuift van het PlusTeam naar de gemeentelijke lijnorganisatie van waaruit ook andere collegas met wie nu wordt samengewerkt worden aangestuurd.<br>De organisatie van waaruit gewerkt wordt heeft een veel bredere scope dan het Plusteam had<br>2- Kleinere pool van deskundigheid<br>De schaalvoordelen van een gezamenlijke expertise binnen het PlusTeam vervallen.<br>3- Beperktere achtervang bij ziekte en verlof<br>Ziektevervanging moet nu binnen de kleinere lokale teams worden georganiseerd.<br>4- Taakuitvoering valt onder Cao Gemeenten<br>De medewerkers vallen na overgang onder een ander juridisch werkgever met andere cao en arbeidsvoorwaarden. | Communicatie onder verantwoordelijkheid van de WOR bestuurders met centrale coördinatie om informatie af te stemmen qua moment en detailniveau | art 25 e WOR bevat de bepalingen over het adviesrecht van de OR-en | x | 100 | Planvorming op dit vlak loopt deels gelijk op met ontwikkelingen Hervormingsagenda.<br>Adviesaanvraag verzenden is logisch NA collegebesluiten opheffen GR | *Na positief advies van OR kan de inrichting van de gemeentelijke organisaties plaatshebben en kan de uitvoering van het sociaal plan (plaatsingsprocedure) starten (zal gelet op overgang per 1/2027 waarschijnlijk later dan dat moment plaatshebben)<br>*Bij negatief advies geldt wachttermijn van 1 maand en mogelijk een gang naar de ondernemerskamer (deze kan besluiten dat besluit van WOR bestuurder teruggedraaid moet worden) | **1-5-2026** | **1-8-2026** |
| **2.04** | **Informeren medewerkers**: Informeren van medewerkers over de gevolgen van de opheffing en de overgang naar de gemeenten | Formele communicatie over de rechtsgevolgen van het gesloten sociaal plan. | DB GR namens deze DIR Plusteam als het gaat over sociaal plan<br>WOR bestuurders van de gemeenten als het gaat over de inbedding van de taken in de gemeente(n) | x | *Het sociaal plan biedt het rechtspositioneel kader waarbinnen de personele transitie plaatsheeft. De toelichting in de richting van de medewerkers zorgt voor duidelijkheid.<br>*De inrichtings/reorganisatieplannen van de gemeenten bieden duidelijkheid over de wijze waarop de taken van het plusteam ingebed worden in de gemeentelijke organisaties.<br><br>*Het kan zijn dat er medewerkers zijn die het niet zien zitten om rechtstreeks werkzaam te raken bij een van de gemeenten en besluiten om een werkkring elders te vinden.Andersom kan ook natuurlijk: medewerkers die juist blijven omdat zij binnen de gemeente werkzaam zullen raken. | Piek in informatieoverdracht ligt direct na vaststelling van het plan en rondom het plaatsingsproces<br><br>Informatie wordt rechtstreeks gedeeeld maar ook centraal op intranet (veelgestelde vragen) | 50 | x | 50 | Vanaf moment van vaststelling sociaal plan tot aan einde looptijd van het sociaal plan. | De link met de uitrol/invulling van de Hervormingsagenda en de afstemming/afspraken die in dat kader gemaakt worden met partnerorganisaties leiden tot de noodzaak/wens om afstemming met de partnerorganisaties te hebben voordat gemeentelijke besluiten worden genomen. | **1-4-2025** | **1-4-2027** |

| code | Actie | toelichting | actienemer(s) betrokkenen | effect clienten/inwoners | effect +teamMDW | communicatie | juridisch | financieeel | organisatorisch | doorlooptijd | afhankelijkheid | start | eind |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **2.0** | **Hoofdactiviteit 2: Personele overgang** | | | | | | | | | | | | |
| **2.05** | **Individuele gesprekken**: Voeren van individuele gesprekken met medewerkers over hun positie en overgang. | Omdat de groep beperkt in omvang is is het goed mogelijk om met eenieder vanuit de werkgever het inhoudelijk gesprek te voeren (zonder toezeggingen) over de wensen, verwachtingen, voor- en nadelen van keuzes<br>Waar mogelijk vindt dat gesprek plaats binnen de reguliere gesprekscyclus (plannings-/functioneringsgesprekken) | DIR PLUSTEAM | x | Medewerkers worden ondersteund bij het maken van weloverwogen keuzes.<br>Werkgever krijgt een goede indruk van de inpassingsmogelijkheden van medewerkers in de twee gemeentelijke organisatiees | direct 1 op 1 zonder toezeggingen | x<br>Het juridisch kader waarbinnen de gesprekken gevoerd worden wordt gevormd door Cao/Sociaal Plan en de per gemeente vastgsetelde reorganisatiebesluiten | x | 100 | vanaf het moment dat de colleges het formele besluit tot opheffing van de GR hebben genomen tot aan de start van het plaatsingsproces | Tot aan het moment dat het sociaal plan is vastgesteld en de gemeenten formeel hebben besloten op de inbedding van de Plusteam-taken in de gemeenten wordt het gesprek vooral opinierend gevoerd daarna kan ook meer concreeet worden gedeeld. | **1-4-2026** | **1-9-2026** |
| **2.06** | **Start plaatsingsprocedure** | Op grond van de gemaakte afspraken in het sociaal plan wordt tijdens plaatsingsprocedure bepaald welke medewerker in welke gemeente werkzaam raakt | Projectleider/HR namens DB | x | een spannende periode vooor medewerkers | direct of via intranet/bijeenkomsten | x | x | 100 | | plaatsingsproces start alleeen als een sociaal plan is vastgesteld en er duidelijkheid is over de inrichting van de landingsplaatsen in de beide gemeenten | **1-9-2026** | **1-10-2026** |
| **2.07** | **Opstellen en aanbieden arbeidsovereenkomsten in gemeentelijke organisaties** | Op basis van de uitkomsten van het plaatsingstraject en de bepalingen vanuit Cao en Sociaal plan stellen de gemeenten arbeidsovereenkomsten op en bieden die ter ondertekening aan aan Plusteammedewerkers | HR gemeenten | Na 2-zijdige ondertekening van de arbeidsovereenkomst is duidelijk of een gezin wel/niet tot de caseload van de betreffende medewerker zal KUNNEN vallen. | medewerker wordt gevraagd om na de plaatsingsprocedure de afspraken met de desbetreffende gemeente te bekrachtigen. | Via aanbiedingsgesprek | 20 | x | 80 | vanaf het moment dat de plaatsingsprocedure is afgerond tot uiterlijk 1,5 maand voor aanvang van de personele transitie | * Afronding eventuele geschillenprocedures plaatsingstraject kan leiden tot vertraging<br>* arbeidsovereenkomst is 2 zijdig en medewerker zal ook moeten instemmen met het aangaan van de arbeidsovereenkomst | **1-10-2026** | **15-11-2026** |
| **2.08** | **Overdracht personeelsdossiers**: Overdragen van personeelsdossiers aan de gemeenten | cf afspraken vanuit Sociaal plan | HR Dommelvallei en HR gemeenten | x | x | Medewerkers kunnen na overdracht het deel van hun Personeelsdossier dat volgens de afspraken is overgenomen naar de gemeente inzien | x<br>juridisch kader is AVG en sociaal plan | x | 100 | vanaf het moment dat er een 2zijdig ondertekende arbeidsovereenkomst is tot aan de start van het dienstverband bij de gemeente | | **1-11-2026** | **1-1-2027** |
| **2.09** | **Pensioenregeling**: Zorgdragen voor de continuiteit van de pensioenregeling voor medewerkers | Plusteam heeft andere pensioenverzekeraar (PFZW) dan gemeeenten (ABP).<br>Bezien kan worden of de pensioenwaardeoverdracht voor medewerkers die dat wensen collectief gerealiseerd kan worden | HR gemeenten | x | Als collectief organiseren van waardeoverdracht niet mogelijk blijkt dan zullen de medewerkers die dat wensen individueel een verzoek tot waardeoverdracht moeten doen. | HR informeeert medewerkers zo spoedig mogelijk en waar mogelijk ondersteunt zij hen bij het realiseren van de waardeoverdracht | x<br>Juridsch kader is de Pensioenwet (artikelen 71(recht) en 83, 84(collectieve overdracht) | x | 100 | vanaf het moment dat er een 2zijdig ondertekende arbeidsovereenkomst is (bij individuele overdracht) of vanaf het moment dat de plaatsingsprocedure geheel is afgerond | Pensioenfondsen hebben de verplichting om mee te werken aan waardeoverdracht. Omdat zij de verwerking doen is het tempo afhankelijk van de snelheid van de betrokken pensioenfondsen) | **1-11-2026** | **1-4-2027** |
| **2.10** | **Overdracht loonadministratie**: Overdragen van de loonadministratie aan de gemeenten | Conversie tussen systemen is vaak lastig of onmogelijk, gelet op de beperkte aantallen zullen de medewerkers waarschijnlijk als "nieuwe medewerkers" in de systemen gebracht worden | HR gemeenten | x | Medewerkers dienen tijdig hun laatste declaraties, Keuzebudget, verlof etc af te ronden omdat de nieuwe werkgever geen terugwerkende kracht biedt tot vóór 01/01/2027 als dat niet in sociaal plan is overeengekomen | via mail/intranet voor zover iets van medewerkers gevraagd wordt | x | x | 100 | vanaf het moment dat er een 2zijdig ondertekende arbeidsovereenkomst is tot aan de start van het dienstverband bij de gemeente | | **15-11-2026** | **10-1-2027** |
| **2.11** | **Migratie ICT-accounts**: Migreren van ICT-accounts en toegangssystemen voor medewerkers. | *Inrichten tijdelijke SMTP aliassen binnen de gemeentelijke mailadressen zodat plusteammail nog blijft aankomen<br>*Overdracht clientdossiers in systemen (inclusief de aanpassing van kijk/mutatie/verwijder-rechtenrechten<br>*Omzetten of wisselen (Waalre) van ICT apparatuur naar de nieuwe gemeente | ICT gemeenten Medewerkers Plusteam | *Agv inrichting mail aliassen blijven bekende mailadressen nog een tijdje functioneren<br>*Mogelijk kunnen agv afspraken rondom overdracht van clientgezinnen bestanden/dossiers nog enige tijd ook door de voorgaande behandelaar geraadpleegd worden | Effecten zijn vooral organisatorisch van aard. Het streven is steeds dat medewerkers er eigenlijk niet van merken en ongestoord hun werkzaamheden kunnen blijven vervullen. In praktijk blijkt dat soms op individueel niveau niet helemaal soepel te verlopen | via mail/intranet voor zover iets van medewerkers gevraagd wordt | x | x | 100 | vanaf het moment dat er een 2zijdig ondertekende arbeidsovereenkomst is tot aan de start van het dienstverband bij de gemeente | | **1-11-2026** | **1-1-2027** |
| **2.12** | **Beëindiging dienstverbanden**: Formeel beëindigen van dienstverbanden bij de GR en starten bij de gemeenten. | overdracht clientgezinnen | Medewerkers Plusteam<br>Leidinggevenden gemeenten | *Op basis van de uitkomsten van het plaatsingsproces wordt tussen latende en overnemende generalist de overdracht gerealiseerd en afspraken gemaakt met de clientgezinnen<br>*Een periode van overdracht/nazorg na de transitiedatum kan daar onderdeel van vormen. | Medewerkers plusteam zullen waar mogelijk hun caseload ongewijzigd behouden, waar dat niet mogelijk blijkt dient de overdracht zorgvuldig georganiseerd te worden. Dat vraagt van de medewerkers een zorgvuldige overdracht die ook tijd zal kosten. | Gesprek en brief ter bevestiging van wijzigingen en gemaakte afspraken daaromtrent | x | x | 100 | vanaf het moment dat er een 2zijdig ondertekende arbeidsovereenkomst is tot aan de start van het dienstverband bij de gemeente of, als dergelijke afspraken worden gemaakt, tot aan het moment van einde overdracht/nazorg afspraken | | **1-11-2026** | **1-1-2027** |
| **2.13** | **Introductieprogramma**: Organiseren van een introductieprogramma voor overgekomen medewerkers. | Informeren van medewerkers over de structuur en werkwijze van de gemeenten, kennismaken met de kernwaarden van gemeenten, (eventueel) afleggen eed/belofte/OR/kennismakingen, uitleg toegangspassen/kantine etc. | Gemeenten coordinatie vanuit HR gemeenten | x | Medewerkers worden in staat gesteld kennis te maken met de gemeente waarin zij werkzaam raken. De wijze waarop dat geschiedt is primair aan de ontvangende gemeente | | x | | 100 | vanaf het moment van afronding van het plaatsingsproces | | **15-11-2026** | **1-4-2027** |
| **3.0** | **Hoofdactiviteit 3: Juridische en financiële afwikkeling** | | | | | | | | | | | | |
| **3.01** | **Opmaken en vaststelling liquidatieplan** | Het DB Plusteam legt na een globale ambtelijke inschatting van hetgeen nodig is inde liquidatiefase (zie ook hieronder 2.03-2.15) het liquidateplan voor aan het ABPlusteam<br>Opstellen (DB) en vaststellen (AB) van een liquidatieplan waarin de verdeling van activa en passiva wordt gergeld (artikel 9, tweede lid Wgr). | Projectleider/Financiën/ Gemeentesecretarissen | x | x | x | 10 | 80 | 10 | Start na zienswijzeprocedure raden Einde na vaststelling Liquidatieplan door AB (ws 1e AB na besluit colleges) | | **1-2-2026** | **1-5-2026** |
| **3.02** | **Inventarisatie activa en passiva** | In kaart brengen van alle bezittingen, schulden en verplichtingen van de GR.<br>Analyse van alle bestaande contracten en uitgaven van afgelopen jaren | Financiën | x | x | x | 30<br>ondersteuning bij het inschatten van de (on)mogelijkheden van beeindiging contracten | 70 | x | 4 weken | Na besluit tot opheffing van de colleges en daaropvolgende vaststelling van het Liquidatieplan door het AB Plusteam | **1-5-2026** | **1-6-2026** |
| **3.03** | **Afwikkeling contracten, verzekeringen, lopende verplichtingen** | Beoordelen en afwikkelen van lopende contracten, inclusief eventuele splitsing en overdracht aan de gemeenten | Juridisch | x | x | x | 100 | x | x | 4 weken | Na besluit tot opheffing van de colleges en daaropvolgende vaststelling van het Liquidatieplan door het AB Plusteam | **1-5-2026** | **1-6-2026** |
| **3.04** | **Afwikkeling kostenbepaling Sociaal Plan** | De afspraken die in het sociaal Plan worden gemaakt leiden tot kosten die gedeeeld moeten worden. Waarschijnlijk worden ook afspraken gemaakt waarbij precies inzicht in de kosten pas later ontstaat | Financiën/HR | x | x | x | | 60 | 40<br>verstrekken van informatie tbv bepaling van de kostenn | afhankelijk van de lopptijd van het sociaal plan. Verwacht mag worden dat deze actie uitstrekt tot ná de personele transitie | | **1-10-2026** | **1-7-2027** |
| **3.05** | **Financiële verrekening tussen gemeenten** | Uitvoeren van financiële verrekeningen tussen de deelnemende gemeenten op basis van het liquidatieplan. | Financiën | x | x | mogelijk dat de colleges de raden naast de P&C producten ook per RiB willen informeren over de uitkomsten | x | 100 | | Start nadat alle kosten van de opheffing gemaakt zijn.<br>Einde na ontvangen betalingen van gemeenten<br><br>NB: meeste werk om de kosten te bepalen kan plaatshebben vóór 01-07-2027 maar de afrekening kan pas plaatsvinden nadat er een definitief zicht is op de sociaal plan kosten. | Als in liquidatieplan tot een voorlopige afrekening wordt besloten dan leidt dat tot een extra activiteit op een eerder moment | **1-7-2027** | **1-8-2027** |
| **3.06** | **Jaarrekeningen en eindbalansen** | Opstellen van de jaarrekening en eindbalans van de GR per ultimo 2026 en 2027 (GR blijft dus juridisch bezien bestaan tot in 2028) | Financiën | x | x | x | x | 100 | x | binnen en als onderdeel van de jaarplanning P&C cyclus | | **1-1-2027** | **1-4-2028** |
| **3.07** | **Vaststellen Slotrapportage Liquidatie** | Vaststellen van een slotrapportage over de afwikkeling van de GR. | AB op voorstel van Liquidatiecommissie | x | x | | | 100 | | 4 weken | | **1-3-2028** | **1-4-2028** |
| **3.08** | **Archivering** | Zorgdragen voor de archivering van documenten conform de Archiefwet (artikelen 27-29 GR). | Archiefverantwoordelijke GR | **x** | x | | x | x | 100 | 4 weken | | **1-3-2028** | **1-4-2028** |
| **3.09** | **Afmelding Kamer van Koophandel (61974528)** | | Juridisch | x | x | x | 100 | x | x | 1 dag | | **1-4-2028** | **2-4-2028** |
| **3.10** | **Afsluiten bankrekeningen** | Sluiten van bankrekeningen die op naam van de GR staan | Financiën | x | x | | x | 100 | | 1 dag | | **1-4-2028** | **2-4-2028** |
| **3.11** | **Informeren provincie** | Informeren van de provincie over de opheffing van de GR. | Juridisch | x | x | | | 100 | | 1 dag | | **1-4-2028** | **2-4-2028** |

In onderstaande matrix zijn de belangrijkste activiteiten vanuit het activiteitenoverzicht opgenomen waarbij expliciete besluitvorming/bekrachtiging is voorzien. Steeds is aangegeven van welk gremium de besluitvorming of bekrachtiging wordt verwacht

| Actie | planning | COLLEGES | DB | AB | RAAD | GSECS | OR-en | Vakbonden |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Uitspreken voornemen opheffing | sep-25 | | | | | | | |
| Zienswijze bij voornemen geven | nov-25 | | | | X | | | |
| Vaststellen overall communicatieplan | dec-25 | | X | | | | | |
| Reactie zienswijzen opmaken en verzoek om toestemming opheffing | jan-26 | | | | | | | |
| Toestemming verlenen opheffing | mrt-26 | | | | X | | | |
| Opheffingsbesluit GR | mrt-26 | | | | | | | |
| Aanwijzing Liquidatiecie | mrt-26 | | | X | | | | |
| Vaststellen liquidatieplan | mei-26 | | | X | | | | |
| Besluiten ihkv uitvoering Liquidatieplan | mei 26-apr 28 | | X | | | | | |
| Voorgenomen besluit op inbedding taken/mdw;s in eigen organisaties | mei-26 | | | | | | | |
| Adviesaanvraag inbedding PT medewerkers | mei-26 | | | | | X | | |
| Voorbereiding samenwerkingsovereenkomst | mei-26 | | | | | X | | |
| Advies op inbedding PT medewerkers | aug-26 | | | | | | X | |
| Definitief besluit inbedding taken/mdw in eigen organisaties | aug-26 | | | | | | | |
| Samenwerkingsovereenkomst sluiten | aug-26 | | | | | | | |
| Bekrachtiging Sociaal Plan | sep-26 | | X | | | | | X |
| Regie uitvoring plaatsingsproces sociaal plan | okt-dec 26 | | X | | | | | |
| Aanbieden nieuwe AO's overkomende mdw | nov-26 | | | | | X | | |
| Onboarding medewerkers in gemeentelijke organisatie | nov 26-mar 27 | | | | | X | | |
| Besluit aanpassing mandaatregeling | nov-26 | | | | | | | |
| Vaststelling slotrapportage liquidatie | apr-28 | | | | | | | |

.

Onderstaand overzicht geeft een grafische weergave van de planning in tijd. De activiteiten zijn gelijk aan de activiteiten uit het activiteitenoverzicht

| | | | | Q4-- 2025 | | | Q1-- 2026 | | | Q2-- 2026 | | | Q3-- 2026 | | | Q4-- 2026 | | | Q1-- 2027 | | | Q2-- 2027 | | | Q3-- 2027 | | | Q4-- 2027 | | | Q1-- 2028 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | sep- | okt- | nov- | dec- | jan- | feb- | mrt- | apr- | mei- | jun- | jul- | aug- | sep- | okt- | nov- | dec- | jan- | feb- | mrt- | apr- | mei- | jun- | jul- | aug- | sep- | okt- | nov- | dec- | jan- | feb- | mrt- | apr- |
| **1.0** | **Hoofdactiviteit 1: Besluitvorming en voorbereiding daarop** | **van** | **tot** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.01 | Initiatief tot opheffing: Formeel voornemen tot opheffing vaststellen in beide colleges van B&W. | 15-09-25 | 25-09-25 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.02 | Informeren betrokkenen: Informeren van medewerkers, medezeggenschapsorganen en andere betrokkenen over het voorgenomen besluit. | 15-09-25 | 17-09-25 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.03 | Ontwerp-opheffingsbesluit: Opstellen van een ontwerpbesluit tot opheffing, inclusief motivering en globale impactanalyse. | 15-09-25 | 18-09-25 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.04 | Zienswijzen gemeenteraden: Voorleggen van het ontwerpbesluit aan de gemeenteraden van beide gemeenten voor zienswijze (artikel 1, tweede en derde lid Wgr). | 18-09-25 | 10-11-25 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.05 | Beoordeling zienswijzen: Beoordelen van de ontvangen zienswijzen en eventueel aanpassen van het ontwerpbesluit. | 15-11-25 | 05-12-25 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.06 | Communicatieplan: Opstellen van een overall-communicatieplan voor interne en externe stakeholders. | 25-11-25 | 05-12-25 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.07 | Toestemming gemeenteraden: Na eventuele aanpassingen in ontwerpbesluit verzoeken om toestemming gemeenteraden (artikel 1, vierde lid Wgr). | 15-01-26 | 15-03-26 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.08 | Definitief opheffingsbesluit: Vaststellen van het definitieve opheffingsbesluit door de colleges van B&W (artikel 1, vierde lid Wgr). | 15-03-26 | 25-03-26 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.09 | Publicatie besluit: Publiceren van het opheffingsbesluit in het Gemeenteblad (artikel 26 vierde lid Wgr). | 25-03-26 | 01-04-26 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.10 | Instellen liquidatiecommissie: Aanwijzen van een commissie of functionaris die verantwoordelijk is voor de afwikkeling van de GR. (onder verantwoordelijkheid DB) | 15-03-26 | 16-04-26 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.11 | Formele beeindiging van de GR Plusteam | 23-03-28 | 01-04-28 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **2.0** | **Hoofdactiviteit 2: Personele overgang** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.01 | Overdrachtsstrategie personeel: Vaststellen en afstemmen (dommelvallei/DB) van de strategie voor de overgang van personeel naar gemeenten. | 17-09-25 | 01-10-25 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.02 | Overleg met medezeggenschap I: Overleggen met vakbonden over de voorgenomen overgang resulterend in vastgesteld Sociaal Plan | 01-10-25 | 1-4-2027 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.03 | Overleg met medezeggenschap II: Overleggen met OR-en gemeenten over de voorgenomen overgang (vooral over waar de medewerkers landen en de implicaties op de staande organisatie (adviesrecht) | 01-05-26 | 01-08-26 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.04 | Informeren medewerkers: Informeren van medewerkers over de gevolgen van de opheffing en de overgang naar de gemeenten | 01-04-25 | 01-04-27 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.05 | Individuele gesprekken: Voeren van individuele gesprekken met medewerkers over hun positie en overgang. | 01-04-26 | 01-09-26 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.06 | Start plaatsingsprocedure | 01-09-26 | 01-10-26 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.07 | Opstellen en aanbieden arbeidsovereenkomsten in gemeentelijke organisaties | 01-10-26 | 15-11-26 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.08 | Overdracht personeelsdossiers: Overdragen van personeelsdossiers aan de gemeenten | 01-11-26 | 01-01-27 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.09 | Pensioenregeling: Zorgdragen voor de continuïteit van de pensioenregeling voor medewerkers | 01-11-26 | 01-04-27 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.10 | Overdracht loonadministratie: Overdragen van de loonadministratie aan de gemeenten | 15-11-26 | 10-01-27 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.11 | Migratie ICT-accounts: Migreren van ICT-accounts en toegangssystemen voor medewerkers. | 01-11-26 | 01-01-27 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.12 | Beëindiging dienstverbanden: Formeel beëindigen van dienstverbanden bij de GR en starten bij de gemeenten. | 01-11-26 | 01-01-27 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.13 | Introductieprogramma: Organiseren van een introductieprogramma voor overgekomen medewerkers. | 15-11-26 | 01-04-27 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **3.0** | **Hoofdactiviteit 3: Juridische en financiële afwikkeling** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.01 | Opmaken en vaststelling liquidatieplan | 01-02-26 | 01-05-26 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.02 | Inventarisatie activa en passiva | 01-05-26 | 01-06-26 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.03 | Afwikkeling contracten, verzekeringen, lopende verplichtingen | 01-05-26 | 01-06-26 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.04 | Afwikkeling kostenbepaling Sociaal Plan | 01-10-26 | 01-07-27 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.05 | Financiële verrekening tussen gemeenten | 01-07-27 | 01-08-27 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.06 | Jaarrekeningen en eindbalansen | 01-01-27 | 01-04-28 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.07 | Vaststellen Slotrapportage Liquidatie | 01-03-28 | 01-04-28 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.08 | Archivering | 01-03-28 | 01-04-28 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.09 | Afmelding Kamer van Koophandel (61974528) | 01-04-28 | 02-04-28 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.10 | Afsluiten bankrekeningen | 01-04-28 | 02-04-28 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.11 | Informeren provincie | 01-04-28 | 02-04-28 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

## BIJLAGE III de financiële gevolgen van het opheffen van de GR PlusTeam

Een weloverwogen inschatting van de kosten die gemaakt moeten worden om de GR PlusTeam op te heffen is in onderstaande tabel opgenomen.

| Kostensoorten INCIDENTEEL | Toelichting | out of pocket |
|---|---|---|
| **Projectleiding/besluitvorming** | | |
| Projectleider | Begeleiding en coördinatie van het gehele opheffingsproces | 93.599 |
| Bestuurlijke afstemming | Extra overleg- en besluitvormingskosten bij colleges en AB | 0 |
| **Extra inzet Dommelvallei** | Inhuur of extra inzet van specialisten | |
| - Financiën | Opstellen liquidatieplan, afsluiten administratie, herverdeling activa/passiva, accountantskosten | 9.992 |
| - Juridisch | Advies, contractbeëindiging, publicatie besluiten | 2.496 |
| - HR | Herplaatsing, personeelsdossiers, sociaal plan uitvoering | 4.992 |
| - ICT | Afsluiten systemen, datamigratie, archivering | 9.984 |
| - Communicatie | Interne/externe communicatie, bewonersbrieven, persvoorlichting | 2.496 |
| **Sociaal plan** | Regelingen voor medewerkers bij opheffing | |
| - Plaatsings-/toetsingscommissie | Beoordeling herplaatsing | 5.310 |
| - Afkoop medewerkersnadeel | Eenmalige compensaties | NTB (Beperkt kost) |
| -Onboarding medewerkers in gemeenten | Formele introductie medewerkers binnen gemeentelijke organisaties | NTB (Beperkt kost) |
| **Overdracht taken & eigendommen** | Overdracht van middelen en locaties | |
| - Materiële activa | Herverdeling, verkoop, of afstoting inventaris | 0 |
| - Verhuiskosten / archief | Fysieke verplaatsing en opslag archieven | 0 |
| -Overige beëindigingskosten | Afkoop contracten/licenties, leverancierscompensatie | NTB (Beperkt kost) |
| | **Totaal inschatting INCIDENTELE kosten**<br>**--> verdeling Waalre/Geldrop-Mierlo cf afspraken in Liquidatieplan** | **€ 128.869** |

In onderstaande tabel is op eenzelfde manier een inschatting gemaakt van de structurele effecten van het opheffen van de GR PlusTeam

| Kostensoorten STRUCTUREEL | Toelichting | out of pocket |
|---|---|---|
| - Saldo Cao verschillen | Verschil in lasten door overgang Cao Sociaal Werk → Cao Gemeenten | NTB (Beperkt kost of baat ) |
| - Saldo salarisverschillen | Verschil in salaris Plusteam tov gemeentelijke inschalingen (baat valt 100% in Waalre) | -37160 baat |
| -Saldo vrijval salarissen Plusteam | Vrijval inrichting management en assistentie Plusteam (€216.065==> WLR €66.142/GM €149.923) -/- kosten inrichting binnen gemeenten (inschatting: gelijk). | 0 |
| -Saldo inkoop/inzet PIOFACH taken | Vrijval contracten Plusteam (Dommelvallei/Maatwerk HR/IJK/ARBO/Rechtsbijstand/rechtsbijstand/vertrouwenspersoon/aansprakelijkheid -/- meerkosten inkoop/inzet gemeenten Waalre) | 0 |
| -Saldo vrijval wettelijke verplichtingen GR | Kosten die niet gemaakt hoeven te worden agv opheffing GR (WLR €16.487, GM €37.372) | -53859 baat |
| | **Totaal inschatting STRUCTURELE lasten** | **-91019 baat** |

*Aandachtspunten bij deze cijfers*

### Saldo salarisverschillen

Wanneer de functie van Generalist bij de definitieve inpassing in het gemeentelijke functiehuis in schaal 9 wordt geplaatst, zouden de structurele kosten van inzet in theorie dalen (ongeveer € 9.000,-/fte). Belangrijk is echter te beseffen dat dit voordeel pas op langere termijn optreedt. In een sociaal plan zullen zittende medewerkers waarschijnlijk recht krijgen op behoud van hun huidige salaris en salarisperspectief. De besparing ontstaat dus pas wanneer nieuwe collega's daadwerkelijk in schaal 9 instromen. Tegelijkertijd is het, gezien de huidige arbeidsmarktsituatie, waarschijnlijk dat functies in schaal 9 moeilijk vervulbaar zijn. Hierdoor bestaat het risico dat langdurige inhuur noodzakelijk wordt, wat juist zou leiden tot extra kosten.

### Vrijval wettelijke verplichtingen GR

De GR PlusTeam is vormgegeven als een openbaar lichaam. Deze juridische vorm brengt structurele kosten met zich mee, omdat er extra verplichtingen gelden. Als de GR wordt opgeheven en de taken die vanuit de GR verricht worden terugvallen aan de gemeenten vervallen deze verplichtingen of worden onderdeel van de verplichtingen die de gemeenten sowieso al hebben. Hierdoor besparen de gemeenten structureel.

Onderstaand is per vakgebied uitgewerkt waaruit deze kosten bestaan en waarom deze bij opheffing grotendeels vervallen.

- Financiën, Planning en Control

Een openbaar lichaam moet een eigen administratie en bankrekening voeren. De begroting en jaarrekening moeten voldoen aan het Besluit Begroten en Verantwoorden (BBV). Hiervoor gelden vaste formats, verplichtingen (inclusief complexe bestuurlijke besluitvorming) en termijnen, en moet een eigen accountant worden ingehuurd. Na opheffing vallen deze eisen grotendeels weg, omdat er binnen de gemeentelijke organisatie al wordt voldaan aan deze eisen.

- Juridische advisering

De GR PlusTeam moet beschikken over eigen juridische documenten zoals de gemeenschappelijke regeling, mandaatbesluiten, reglementen van orde en beleid voor inkoop. Ook gelden eisen vanuit de Wet open overheid (Woo), waarvoor een eigen informatiehuishouding en publicatieplatform nodig zijn. Na opheffing zijn deze verplichtingen niet meer nodig in deze vorm. Binnen de gemeente zijn deze functies al aanwezig.

- Informatievoorziening

De GR heeft een eigen digitale werkomgeving nodig, zoals Teams, een zaaksysteem, veilige e-mail en een eigen webdomein/site. Ook is er een datawarehouse en monitor voor jeugdgegevens. Bij inbedding in een gemeente vervalt de noodzaak voor een aparte digitale omgeving. De bestaande ICT-infrastructuur van de gemeenten is dan voldoende.

- Archiefwet

Een openbaar lichaam moet voldoen aan de Archiefwet. Informatie moet goed en toegankelijk worden opgeslagen en bewaard. Hiervoor gelden eisen en toezicht. Na opheffing kunnen deze taken worden opgenomen in de gemeentelijke archieffunctie, waardoor er geen aparte voorziening meer nodig is.

- Informatiebeveiliging

Voor het borgen van beveiliging moet de GR capaciteit voor een eigen CISO inzetten, maatregelen vastleggen en incidenten afhandelen. Binnen de gemeente bestaan deze functies al. Na opheffing is er geen aparte functionaris en structuur meer nodig.

- Privacy

De GR moet voldoen aan de AVG. Hiervoor zijn onder andere DPIA's, audits, privacybeleid en een verwerkingsregister nodig. Ook moet er capaciteit voor een Functionaris Gegevensbescherming zijn. Deze taken kunnen bij opheffing worden ondergebracht in de gemeentelijke structuur. Er is dan geen aparte privacyorganisatie meer nodig.