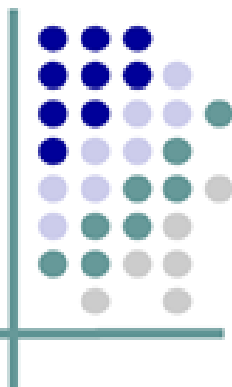


Jaarverslag en jaarrekening 2018

PlusTeam





Voorwoord

Bijgaand treft u het vierde jaarverslag en de jaarrekening aan van de GR PlusTeam, samenwerkingsverband tussen de gemeenten Geldrop-Mierlo en Waalre. Het betreft het boekjaar 2018, het vierde 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 drie decentralisaties. Niets was meer hetzelfde. Bestaande structuren waren veranderd, maar nog onduidelijk. Zorgprofessionals hadden een andere taak of zelfs een andere job bij een andere werkgever. Afspraken die gemaakt waren, zijn op papier geduldig maar in de praktijk weerbarstig. Het stof was nog niet neergedaald, maar de winkel wel open.

Ook in het afgelopen jaar hebben we gemerkt dat partners elkaar steeds beter weten te vinden. Partners zoeken de samenwerking op, verwachtingen worden steeds beter vooraf gedeeld en we vinden elkaar makkelijker als dingen toch anders lopen. Voor veel professionals is het nog ingewikkeld om een bescheiden rol te spelen in het gezin. De professional moet zijn kennis delen met de betrokken gezinsleden en hen vervolgens de keuze laten en deze ook respecteren, ook als deze niet voldoen aan zijn/haar waarden. Dit geldt uiteraard niet als de veiligheid in het geding is. Het uitwisselen van informatie, in relatie tot de privacy blijft een zoektocht. Als alle betrokkenen samen met het gezin en hun netwerk overleggen is de communicatie transparant en is uitwisselen van informatie geen probleem. Ook de gezinsleden onderschrijven het belang van deze informatiedeling. Maar als gezinsleden met elkaar gebrouilleerd zijn of als betrokkenen "geheimen" hebben die ze niet willen delen, dan wordt het ingewikkeld.

In het kader van privacy mag geen informatie gedeeld worden zonder toestemming, waardoor je juist in deze casussen voortdurend op achterstand komt te staan. Kinderen die niet voldoende opvoedveiligheid hebben; ouders die onvoldoende geïnformeerd worden; of burgers krijgen onnodig een "stempeltje". Het gevolg is dat er vaak hernieuwde hulpverleningsprocessen worden opgestart, waarbij het wiel weer opnieuw uitgevonden moet worden en dus onnodig herhaling van onderzoeken, behandelingen en het oplopen van de kosten. Maar ook betrokkenen die zich onheus bejegend voelen en alles uit de kast trekken om via bezwaar, klacht en/of andere juridische procedures alsnog aan de benodigde informatie, zorginzet of financiële middelen proberen te komen.

Dit is een continue lerend proces, waarbij we nieuwe zaken tegenkomen, bespreekbaar maken en samen met onze partners weer zoeken naar een passende oplossing. Zowel op micro- (gezin), meso- (sociaal netwerk) als macro niveau (beleid).

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

Ans van der Velden-Coolen
Manager PlusTeam
Februari 2019





Voorwoord	2
1. Algemene inleiding.....	4
2. Resultaatbestemming	6
3. Jaarverslag	7
3.1 Algemene toelichting en inleiding bij programma's	7
3.2 Wat wilden we bereiken?	8
3.2.1 Formele documenten die in 2018 zijn vastgesteld door het bestuur.	10
3.2 Wat hebben we ervoor gedaan?	11
3.2.1 Onze werkzaamheden in cijfers Waalre:	11
3.2.2 Onze werkzaamheden in cijfers Geldrop-Mierlo:.....	15
3.2.3 Totaal overzicht PlusTeam organisatie	18
3.2.4. Ander casus gerelateerde zorg in beide gemeenten.....	26
3.2.5 Speerpunten 2018	29
3.2.6 Jaarverslag Personeelsvertegenwoordiging (PVT) 2018	37
3.3 Wat heeft het gekost?	39
Toelichting restitutie gemeenten.....	40
4. Paragrafen	41
4.1 Weerstandsvermogen en risicobeheersing.....	41
4.2 Financiering.....	43
5. Bedrijfsvoering	46
5.1 Samenwerking met de Dienst Dommelvallei	46
5.2 Verslag Horizontale verantwoording archiefbeheer PlusTeam 2018.....	50
5.3 Kengetallen PlusTeam	54
5.4 Structuur PlusTeam	57
6. Jaarrekening.....	59
6.1 Balans	59
6.2 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	60
6.3 Toelichting op de balans	60
Vlottende activa	60
Vlottende passiva.....	62
Overlopende passiva	62
6.4 Het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening.....	63
6.6 Toelichting op het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening	66



1. Algemene inleiding

Begin 2018 presenteerden de ministers van VWS en J&V hun evaluatierapporten m.b.t. de decentralisaties en hebben hun bevindingen uitgewerkt in de diverse actiepunten. Actielijn 1 werkt in het licht van de decentralisatiedoelstellingen: *gebruik maken van eigen kracht, regie bij gezin, eerder en samenhangende hulp bieden, oplossingsgericht werken, demedicaliseren, terugdringen van de zorgvraag, ruimte voor de wijkprofessionals en verminderen van de regeldruk.*

De belangrijkste landelijke evaluatiepunten zijn:

- Gezinnen zijn positiever over de ontvangen hulp dan over de weg ernaartoe; met name kwetsbare gezinnen hebben de grootste moeite om hun weg te vinden in de hulp;
- Gemeenten, lokale teams en gezinnen zijn tevreden over de kwaliteit van de geboden hulp door de wijkteams. Specialistische aanbieders en ketenpartners zijn veel minder tevreden;
- Er ontbreekt een gedeelde visie op de kwaliteit en professionaliteit van de lokale teams;
- Gezinnen moesten minder lang wachten op lokale hulp dan op hulp uit de instelling; er bestaat tegelijk spanning tussen snelle en passende hulp.

Verder beantwoordde de minister de tweede kamer m.b.t. de wijkteams: “Je hebt wijkteams die ook een deel van die zorg zelf doen, het dicht bij huis organiseren over de verschillende domeinen en schotten heen. Ik denk dat met name die laatste variant van de wijkteams het kansrijkst is”.

Als je dit zo leest, zijn we nog altijd blij met de gemaakte keuzes in 2014; Een integraal wijkteam, voor alle burgers van – 9 maanden tot 100+, die kijkt naar alle domeinen (van financiën tot vrije tijd, van huisvesting tot opvoeding), samen met het eigen systeem te beginnen bij het eigen gezin en het sociaal en professioneel netwerk. (Zelf) doen wat nodig is en maatwerk leveren om de meest kwetsbare groep in onze samenleving weer veiligheid en een nieuw perspectief te bieden en tevens te zorgen dat jeugdigen zo optimaal mogelijk kunnen opgroeien en ontwikkelen.

Ook wij herkennen ons in bovenstaande evaluatiepunten:

- Het lukt ons over het algemeen goed om echt aan te sluiten bij de gezinnen, waardoor zij eigenaar blijven van hun eigen probleem en samen met onze medewerkers aan de slag gaan om hun situatie te verbeteren. We zien ook kwetsbare gezinnen die allerlei zijwegen kunnen bewandelen (kinderarts, huisarts, gespecialiseerde hulpverlening) zonder dat de systemische gezinsproblematiek benoemd of gezien wordt. Specialistische aanbieders en ketenpartners moeten nog wennen aan de inclusieve aanpak, waardoor professionals maar een bescheiden rol spelen bij het totaalplan van een gezin. Door de veelheid van zaken die spelen, stellen gezinnen andere prioriteiten. Dit is niet altijd even zichtbaar voor de professionele partners, die niet dit totaalplaatje (de hele olifant) kennen. Dit levert dan, vanuit hun perspectief, discussies op over de (te weinig) aangeboden hulp.
- De wijze waarop landelijk de wijkteams zijn vorm gegeven zijn erg verschillend. Ook is er groot verschil over de type professional die ingezet wordt bij de toegang. Geldrop-Mierlo en Waalre hebben een gezamenlijke visie, waarin het belang van een deskundige professional bij de toegang voorop staat. Landelijk is de focus op de kwaliteit van Jeugdzorg strenger dan voor de Wmo. Als PlusTeam hebben we dan ook gekozen voor het Stichting Kwaliteitskader Jeugd (SKJ), maar dat dekt niet meer de lading voor de nieuw ontstane beroepsgroep. Eind vorige eeuw nam het stellen van kwaliteitsdoelen, KPI's, protocollering en dergelijke een hoge vlucht, ervan uitgaande dat de wereld voorspelbaar, beheersbaar en maakbaar is. Maar de realiteit is dat maatschappelijke problemen zich niet makkelijk laten beheersen of oplossen. Denk maar aan het doorbreken van negatieve patronen. We weten allemaal dat bewegen gezond is, maar omdat dan ook te gaan doen? (Rapport WRR: “Weten is nog geen doen”). Een dergelijke complexiteit vraagt naar een voortdurend zoeken naar wat nu goed is om te doen. Dat sluit aan bij de transformatiegedachte. De variatie en veranderlijkheid in de



maatschappij stelt andere vragen en eisen dan een standaard en voorspelbare situatie. Dit vraagt een andere kwaliteit van medewerkers: Niet werken aan een cultuur van gehoorzaamheid, maar aan een cultuur van eigenaarschap. Oog hebben voor parallelle processen tussen beleid en uitvoering én uitvoering en gezinsprocessen. Als we inclusiviteit nastreven, zijn we dan zelf inclusief? Als we werken aan een lerende cultuur, wat moeten we zelf dan leren? Zijn we kritisch en durven we kritiek te ontvangen? Hoe bescheiden zijn we over onze rol en is het meer een professie in het stellen van de juiste vragen? Landelijk zijn we vanuit de Associatie Wijkteams betrokken bij het zoeken naar een meer passend kwaliteitskader voor wijkteams.

- Met de nieuwe zorg-inkoop-pakketten die in 2018 vorm hebben gekregen, is het meer zoeken hoe passende hulp te bieden voor onze multiprobleem doelgroep samen met de aanbieders. Hun hulpvraag laat zich immers nauwelijks in hokjes plaatsen, waardoor er veel discussie ontstaat over de juiste aangepaste zorg. Ook zien we lichtere vormen van (nacht)opvang verdwijnen, waardoor de zorgzwaarte toeneemt.

Op micro-, meso- en macroniveau proberen wij een steentje bij te dragen. Wat we hiervoor gedaan hebben in 2018 kunt u lezen in dit jaarverslag. Stapje voor stapje komen we verder. Een transformatie kost tijd. Een olifant eet je ook hapje voor hapje.

Onze ambitie om multiprobleem gezinnen in de gemeente Geldrop-Mierlo en Waalre te ondersteunen, maar ook onze ambitie om kinderen in deze gezinnen zo gezond, veilig en kansrijk te laten opgroeien wordt door alle betrokkenen gedeeld. Niemand kan daar immers tegen zijn.

We realiseren ons echter ook dat het een droom, een utopie is, dat *ieder* individu gezond, veilig én kansrijk is. Onze dagelijkse realiteit van werken met kwetsbare kinderen en gezinnen vertelt ons een ander verhaal. Een verhaal van verdriet, pijn, verlies en trauma. Het is ook een verhaal van hoop, weerbaarheid en veerkracht. Met vereende krachten willen we met onze samenwerkingspartners een bijdrage leveren aan dit verhaal. In het jaarverslag zijn enkele verhalen opgetekend.

Laten we bescheiden blijven over onze rol. Zóveel invloed hebben we niet. Doch de rol die we wel hebben bij onze gezinnen, bij onze gemeenten, nemen we uiterst serieus om de situatie van hen onder de aandacht te brengen en/of te verbeteren.

Hoe verheugend zou het kunnen zijn als ieder kind, ieder gezin dat ondersteuning nodig heeft, later kan zeggen: *het was misschien moeilijk, maar **díe** hulpverlener, die heeft voor mij het verschil gemaakt.*

Dit gezin is al meer dan 10 jaar in beeld bij hulpverlening. Gekeken naar vastgelopen patronen om deze vervolgens te doorbreken. Merkte gaandeweg dit proces dat het te complex was om dit alleen te dragen. Voelde me daardoor onzeker. Heb toen een collega ingeroepen en samen met haar Sonestra ingezet binnen dit gezin. Ouders en zonen werden fiks geconfronteerd met hun patronen, maar waren erg moeilijk te motiveren tot verandering. Voor mij persoonlijk was dit een proces van veel geduld oefenen en accepteren dat sommige mensen niet de keuze maken om te veranderen. Tip: zelfreflectie en eindverantwoordelijkheid steeds opnieuw daar leggen waar deze thuishoort bij de betrokken gezinsleden.



2. Resultaatbestemming

Het resultaat 2018 van het PlusTeam bedraagt € 135.759 voor verwerking van de terugbetalingsverplichting.

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

Terugbetaald aan de Gemeenten	
Geldrop-Mierlo	€ 101.821
Waalre	€ 33. 939
	€ 135.760



3. Jaarverslag

3.1 Algemene toelichting en inleiding bij programma's

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

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

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

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

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

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

De afwijkingen > € 10.000,- tussen begroting na wijziging en de realisatie over 2018 van programma 1 wordt toegelicht in het onderdeel "Analyse overzicht baten en lasten" van de jaarrekening.

Vanwege efficiëntie casus direct vanuit het CMD doorgezet naar het PlusTeam. Wij zijn bekend met de gezinssituatie en mogelijk opspelende problematieken tussen ouders. (in zomer 2017 kennis gemaakt met beide ouders n.a.v. een zorgmelding door moeder. Toen geen PT-casus geworden). Ook nu werd een korte interventie verwacht. Door bekendheid van PT bij beide ouders kon snel gehandeld worden door eerder opgebouwd vertrouwen. Na korte interventie kon casus weer gesloten worden. Er is verder geen sprake van meervoudige problematiek. Het is echter niet ondenkbaar dat mogelijk weer een situatie dusdanig oploopt dat een van de ouders contact opneemt met het CMD. Afhankelijk van vraag (mediation in conflict) is direct opschalen naar PT passend.

Proces-regie door PlusTeam heeft een meerwaarde gehad. Ondersteuning bij het afbakenen van het hulpverleningsplan. Bij een intake bij de GGZ is uiteindelijk het contra productief effect van begeleiding besproken. Hierop heeft de huidige begeleidende instantie in samenspraak met het PlusTeam besloten te stoppen. Dit liep in lijn met eerdere adviezen van het PlusTeam. Dit is naar cliënt gecommuniceerd. Het PlusTeam heeft het dossier opengehouden om evt. hulpvraag te monitoren. Door het stopzetten van de begeleiding voelde deze burger een noodzaak tot verandering en is gestopt met middelengebruik.



3.2 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 inwoners en het creëren van een veilig en positief opvoed- en opgroeiklimaat voor de kinderen en jeugdigen in hun gemeenten.”

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. Deze werkwijze komt voort 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 echter 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 heeft als voorliggende voorziening de twee lokale Centra voor Maatschappelijke Deelname (CMD) van de gemeente Geldrop-Mierlo en Waalre. Zij bepalen, in overleg met de hulpvrager, welke inwoners in aanmerking komen voor ondersteuning vanuit het PlusTeam. Het gaat dan vaak over gezinnen met complexe en meervoudige problemen op verschillende leefgebieden, die vaak langdurige ondersteuning vereist. 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.

Het PlusTeam is opgericht om bij multi-problem individuen of gezinnen de 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 écht 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.

Dit PlusTeam bestaat uit professionele hulpverleners, in dienst van het PlusTeam. Ze zijn daarmee onafhankelijk van andere zorgaanbieders. Ze werken volgens het principe: “Zo licht als het kan en zwaar als het moet”.

Beschermd Wonen

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

Onze opdracht samengevat:

Geen confectiepak, maar maatwerk.

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



Maatwerk betekent per definitie dat het altijd afwijkt van de standaard! Elke huishouden is uniek, dus elke oplossing ook. Dat geldt zeker voor de multiprobleem gezinnen!
Om geen willekeur te krijgen is er balans nodig in de driehoeksrelatie tussen legitimiteit, rendement en betrokkenheid.

Bijdrage leveren aan transitie en transformatie.

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. Dus meer de eigen professionaliteit in dienst stellen 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 en durven mee te bewegen in de nieuwe ontwikkelingen.

Van het PlusTeam wordt verwacht dat zij buiten afgebakende banen denken en handelen, om nog beter maatwerk te kunnen leveren en uiteindelijk de (maatschappelijke)kosten naar beneden brengen, door meer preventief te kunnen werken. Dat betekent dat wij de grenzen van het maatschappelijke draagvlak verder zullen moeten gaan verkennen en ter discussie zullen stellen. Ook in 2018 zullen wij tegen nieuwe grenzen aanlopen die we ter discussie zullen stellen. Hierbij zullen we ook tegen dilemma's aanlopen. Het PlusTeam wil daar graag een creatieve bijdrage aan leveren.

Speerpunten 2018

1. Professionele deskundigheid en kwaliteit met daarin de vrijheid en autonomie om te handelen.
2. Tijd om te mogen leren en te verbeteren en ons daarin gesteund voelen door management, bestuur, politiek en samenleving.
3. Gezonde werknemers, goed werkgeverschap.
4. Helderheid van wederzijdse verwachtingen in relatie tot onze samenwerkingspartners.
5. Uitbreiding van het ICT systeem met een module waardoor de hulpvrager met zijn eigen netwerk de mogelijkheid heeft om in te loggen en mede vorm te geven aan zijn plan.





3.2.1 Formele documenten die in 2018 zijn vastgesteld door het bestuur.

Naam	Periode	Vastgesteld	Planning
KPI verslag archiefbeheer en verbeterplan	2017	22-03-2018	Maart 2019
Kennismemen van PVT verslag	2017	22-03-2018	Maart 2019
Eerste begrotingswijziging 2018	2018	22-03-2018	Maart 2019
Jaarverslag en jaarrekening	2017	22-03-2018	Juni 2019
Meerjarenbegroting 2019-2022	2019	22-03-2018	juni 2019
Akkoord beveiligd email via Zorgmail	2018	03-05-2018	
Aanpassen verzekeringen: verlagen eigen bijdrage en dit voor rekening organisatie en afsluiten auto inzittende verzekering voor meereizende burgers	2018 e.v.	03-05-2018	
DROP publicaties via de deelnemende gemeenten	2018	03-05-2018	
Benoeming Functionaris gegevensbescherming (FG)	2018	03-05-2018	
Benoeming nieuw PlusTeam bestuur en (vice) voorzitter	2018-2019	14-06-2018	
AVG (verordening privacy; verwerkingsregister PT en privacy statement PT)	2018 e.v.	14-06-2018	
Halfjaarlijkse rapportage	2018	07-09-2018	september 2019
WKR kostenregeling (ziektekostenverzekering)	2018	07-09-2018	
Klachtafhandeling		07-09-2018	
Verzuimprotocol 2018	2018	07-09-2018	
Beleid bijzondere verlofvormen 2018	2018	07-09-2018	
Studiefaciliteiten PlusTeam	2018	07-09-2018	
Aanstellen nieuwe klachtencommissie	2019-2020	22-10-2018	
Pilot starten PlusTeam Deal	2019	22-10-2018	
Aanschaf rapportage/inzicht module	2019	26-11-2018	
Wijziging financiële verordening	2019	18-12-2018	
Accountantsprotocol 2018	2018	18-12-2018	

3.2 Wat hebben we ervoor gedaan?

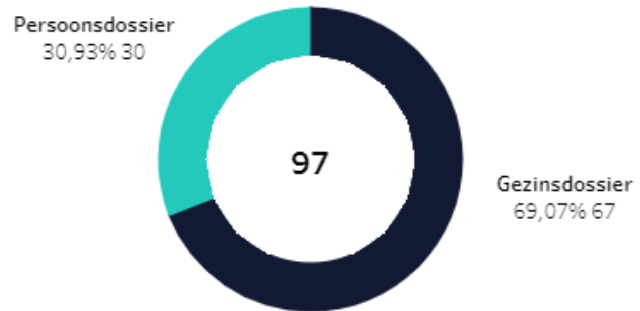
3.2.1 Onze werkzaamheden in cijfers Waalre:

Aantal inwoners per 1-1-2018: 17075
 Aantal huishoudens: 7.379

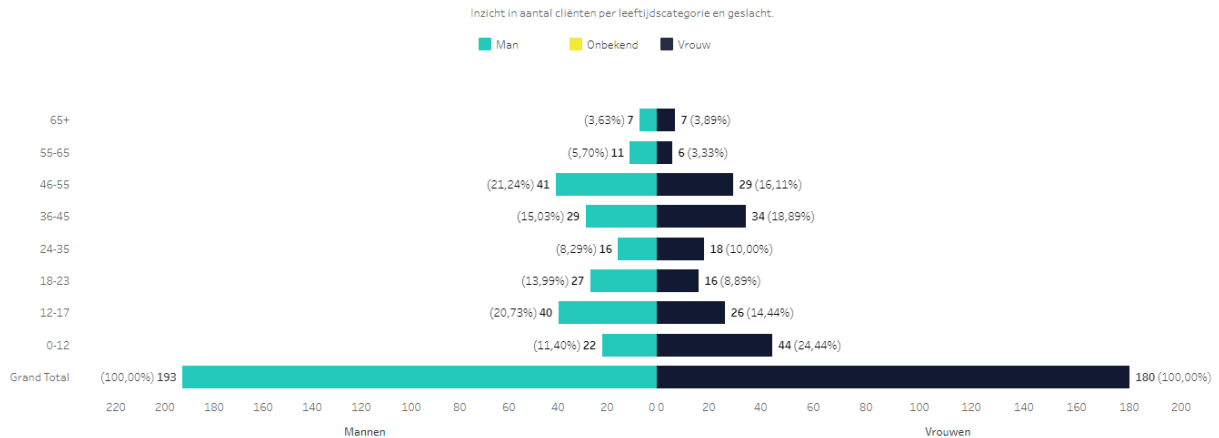
Hulp vragende burgers

Begin 2018 werden 71 huishoudens (14 persoonsdossiers en 57 gezinsdossiers) er in Waalre ondersteund door het PlusTeam. Eind 2018 is het aantal huishoudens gestegen naar 98 huishoudens (30 persoonsdossiers, 67 gezinsdossiers en 1 groepsdossier). Er zijn er totaal 373 personen in beeld bij het PlusTeam; 193 mannen en 180 vrouwen.

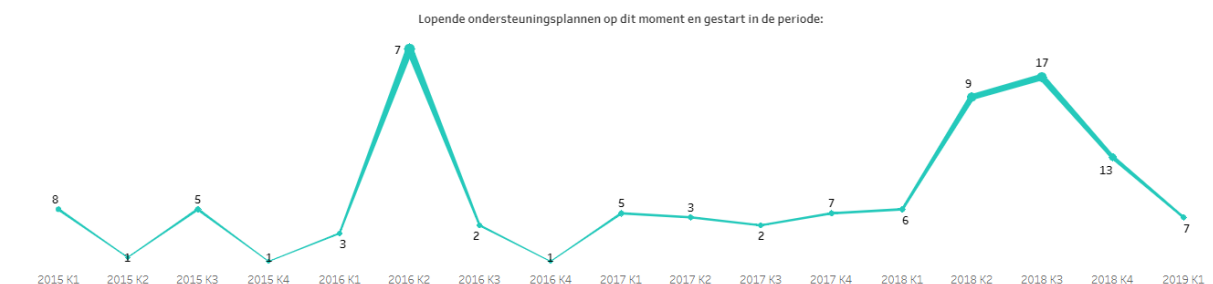
Alle lopende ondersteuningsplannen en type dossier



Aantal dossiers in Waalre per 31-12-2018



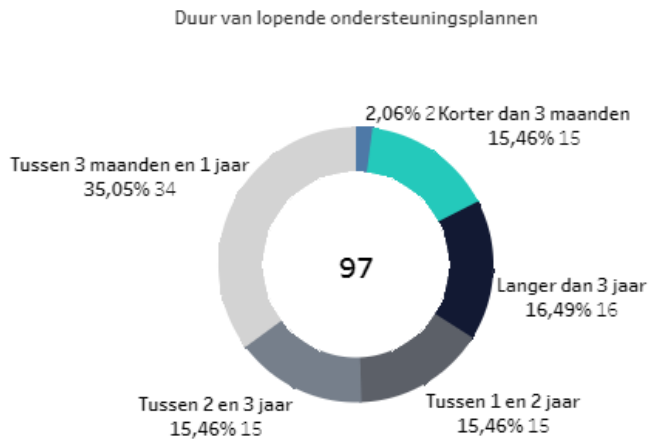
Aantal personen vanuit Waalre per 31-12-2018 in beeld bij het PlusTeam, naar leeftijd en geslacht.



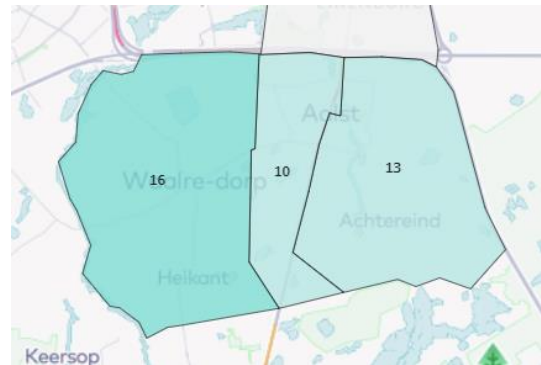
Startdatum van lopende dossiers uit Waalre.



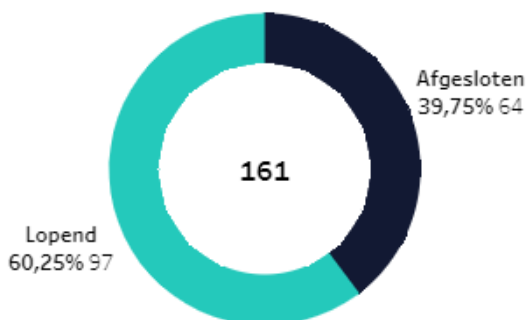
In bovenstaande figuur zie je de startdatum van huishoudens die nog steeds in beeld zijn bij het PlusTeam eind 2018. In onderstaande grafiek wordt de duur van de huidige trajecten weergegeven. Ruim 30 % is langer dan 2 jaar in beeld. Wij komen hierop later terug.



In 2018 zijn ruim 53* nieuwe huishoudens opgepakt, waarvan één huishouden binnen 1/2 jaar is teruggekomen. De overige dossiers zijn binnen het jaar weer afgesloten. We zien een toename van de aanmeldingen in de tweede helft van het jaar. De aanmeldingen kwamen uit nevenstaande wijken. *vanwege privacy zijn de CORV meldingen (vanuit justitie) niet meegenomen.



Status ondersteuningsplan



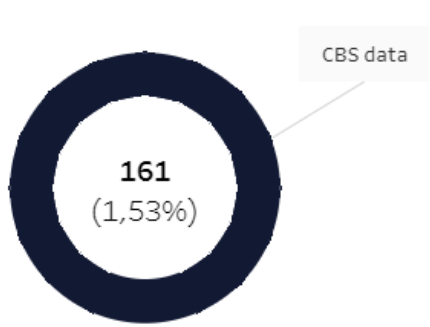
Status van alle plannen afkomstig uit Waalre die vanaf 1-1-2017 (nieuwe registratiesysteem) in beeld waren/zijn bij het PlusTeam

CBS gegevens

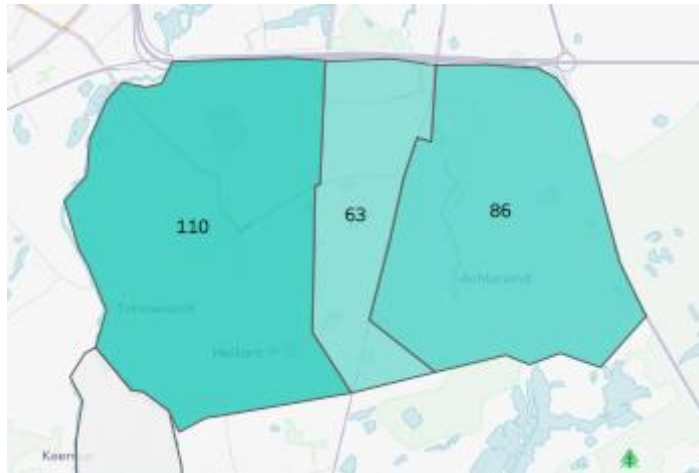
Het PlusTeam, als jeugdzorgaanbieder, is verplicht om tweemaal per jaar de jeugdgegevens van jeugdigen tot 18 jaar, aan te leveren. In totaal hebben 125 jeugdigen, jonger dan 18 jaar, uit Waalre in 2018 op enigerlei wijze ondersteuning gekregen van het PlusTeam waarvan 64 jongens en 61 meisjes. In 2018 zijn 29 trajecten gestart. En bij 26 jeugdigen is de zorg geëindigd.



Bevolking Jeugd leeftijd 0-25 in de zorg (2018)



Percentage in zorg zijnde jeugdige van 0-25 jaar vanuit Waalre eind 2018.



Aantal problematieken leefgebieden per wijk waaraan gewerkt wordt in Waalre.

Onderstaande tabel geeft een beeld van de verdeling van problematieken waarop acties worden uitgezet. In gezinnen waar 1-2-3-4-5 of meer problematieken spelen komen de onderliggende problematieken x aantal keren voor. Bijv. in gezinnen met meer dan 5 problematieken komt problemen met de “geestelijke gezondheid” vier keer voor, problemen met “Activiteiten dagelijks leven” komt drie keer, etc. Geestelijke gezondheid komt het vaakst voor. Dit kan zijn mensen met psychiatrische problematiek, maar ook mensen met een verstandelijke beperking. In de top 5 staan de zaken die vaak het eerst worden aangepakt, omdat ze invloed hebben op de overige problemen.



Inzicht in meervoudige problematiek

	1	2	3	4	5+
Geestelijke gezondheid	3	3	2	1	4
Activiteiten Dagelijks Leven	1	3	1	2	3
Huisvesting		3	1	2	3
Tijdsbesteding	1	4	1	1	3
Financiën		2	2	1	3
Huiselijke relaties		2	2	1	3
Sociaal netwerk		2	1		4
Lichamelijke gezondheid				2	3
ADL Instrumentele			1	1	2
Beschermd Wonen	2				1
Maatschappelijke participatie			1	1	2
Opvoeding	1		1	2	1
Werk en Opleiding			1		2
(Proces)regie PlusTeam			1		
ADL Basale			1		1
Justitie	1		1		1
Middelengebruik					1
Ouderschap		1	1		1

Gezinsdossier was al afgesloten. Nieuwe vraag van vader was ondersteuning in het omgaan met een veelheid en complexiteit aan hulpverlening, waarbij de samenwerking steeds moeizamer verliep. Door het stellen van vragen de vraag concreter kunnen formuleren tot: "Help mij om mij te presenteren naar nieuwe en bestaande hulpverlening zonder de complexe verhouding t.o.v. ex-partner daarin een rol te laten spelen". Dit heeft een document opgeleverd welke hij zelf heeft opgesteld en hij zelf kan aanpassen in de tijd waardoor wij overbodig zijn geworden voor nu. Succesfactoren:

- Het scheiden van hulpvraag en complexe problematiek om vader heen
- Het komen tot een structurele oplossing voor vader.

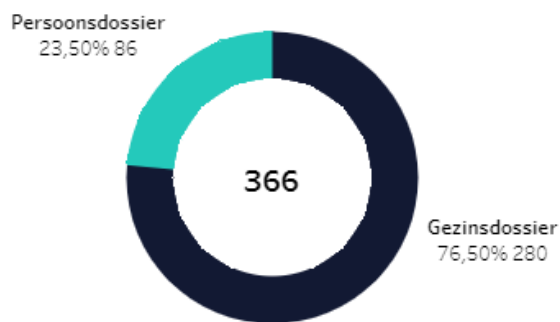
3.2.2 Onze werkzaamheden in cijfers Geldrop-Mierlo:

Aantal inwoners per 1-1-2018: 39.254
 Aantal huishoudens: 17.457

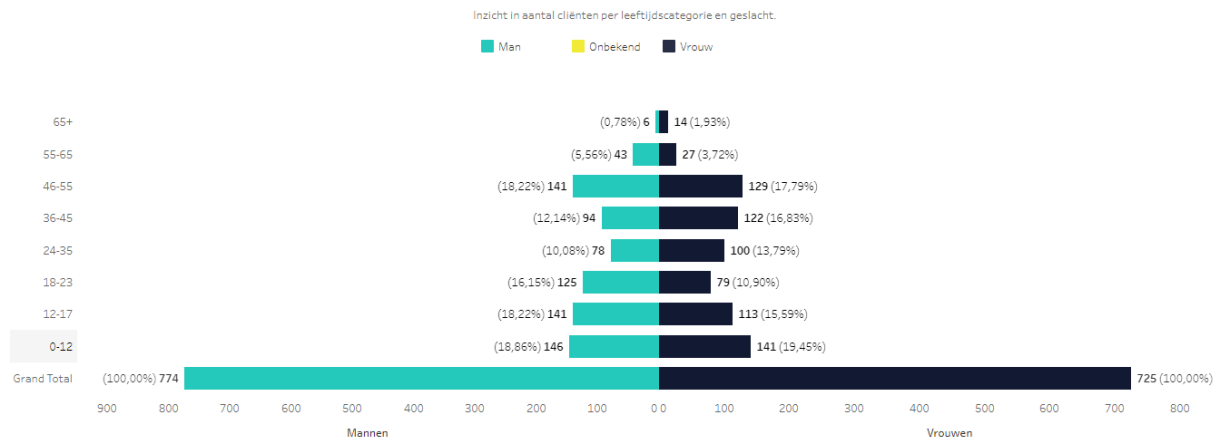
Hulp vragende burgers

Begin 2018 worden er in Geldrop-Mierlo 323 huishoudens (56 persoonsdossiers en 267 gezinsdossiers) gefaciliteerd en ondersteund door het PlusTeam. Eind 2018 is dit aantal gestegen naar 366 huishoudens (86 persoonsdossiers en 280 gezinsdossiers). In totaal zijn er 1499 personen uit Geldrop-Mierlo in beeld bij het PlusTeam; 774 mannen en 725 vrouwen.

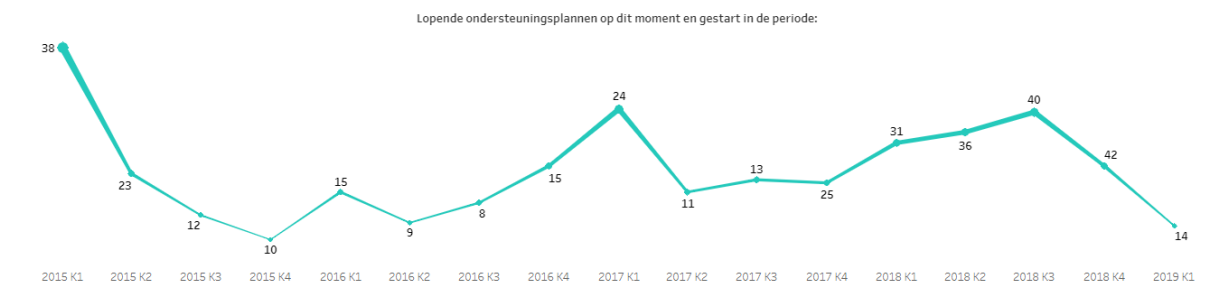
Alle lopende ondersteuningsplannen en type dossier



Aantal dossiers in Geldrop-Mierlo per 31-12-2018

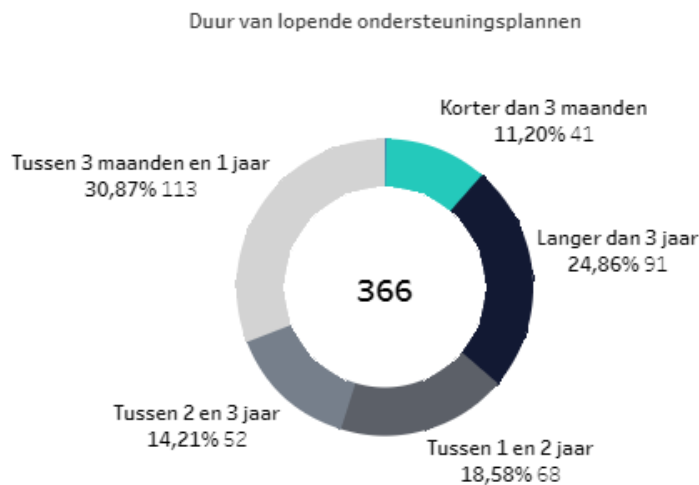


Aantal personen vanuit Geldrop-Mierlo per 31-12-2018 in beeld bij het PlusTeam, naar leeftijd en geslacht.

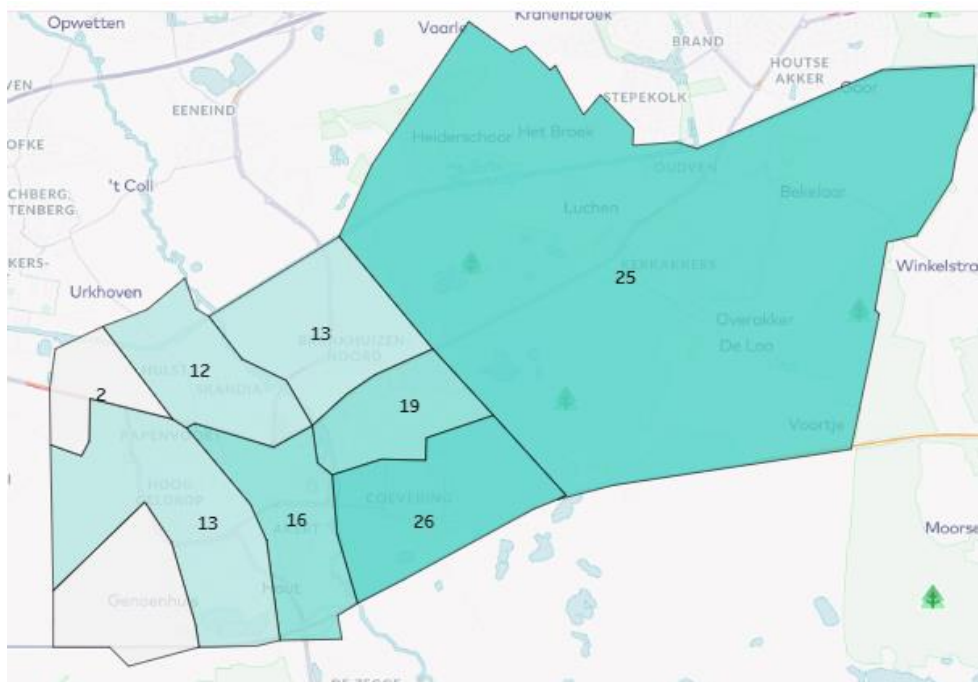


Stardatum van lopende dossiers uit Geldrop-Mierlo.

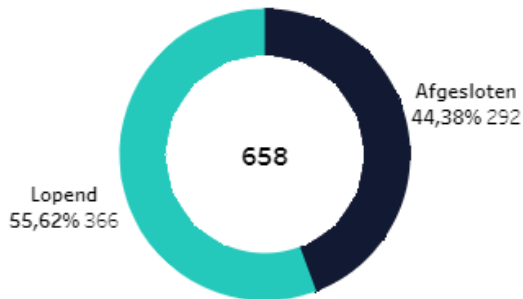
In bovenstaande figuur zie je de startdatum van huishoudens die nog steeds in beeld zijn bij het PlusTeam eind 2018. In onderstaande grafiek wordt de duur van de huidige trajecten weergegeven. Ruim 39 % is langer dan 2 jaar in beeld. Wij komen hierop later terug.



Aantal aanmeldingen, van nog lopende plannen eind 2018, verdeeld over voorgaande jaren.
 In 2018 zijn 150* nieuwe huishoudens opgepakt, waarvan 4 casussen binnen 1/2 jaar zijn teruggekomen. De overige dossiers zijn binnen het jaar weer afgesloten, vooral ook beschermd wonen. De aanmeldingen kwamen uit onderstaande wijken. *vanwege privacy zijn de CORV meldingen (vanuit justitie) niet meegenomen.

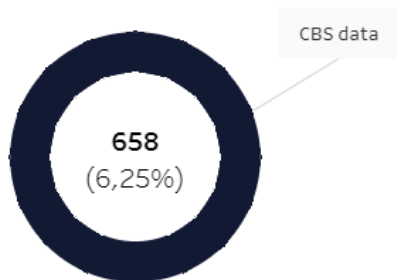


Status ondersteuningsplan



Status van alle plannen afkomstig uit Geldrop-Mierlo die vanaf 1-1-2017 (nieuwe registratiesysteem) in beeld waren/zijn bij het PlusTeam

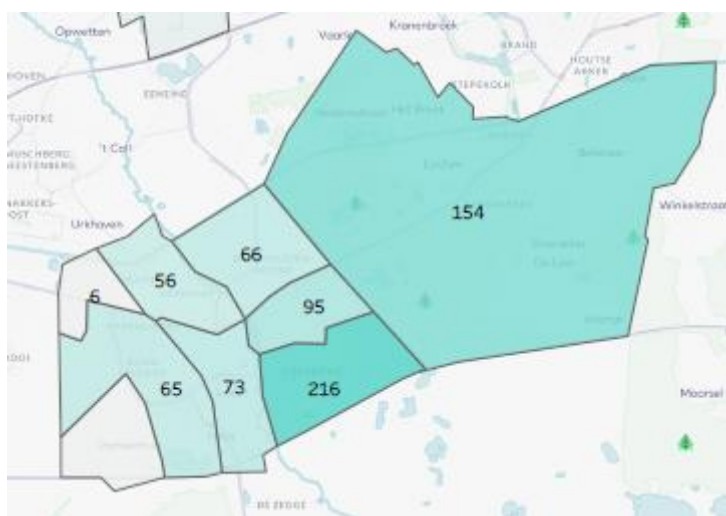
Bevolking Jeugd leeftijd 0-25 in de zorg (2018)



CBS gegevens

Het PlusTeam, als jeugdzorgaanbieder, is verplicht om tweemaal per jaar de jeugdgegevens. Van jeugdige tot 18 jaar, aan te leveren. In totaal hebben 570 jeugdigen tot 18 jaar uit Geldrop-Mierlo in 2018 op enigerlei wijze ondersteuning gekregen van het PlusTeam waarvan 305 jongens en 265 meisjes. In 2018 zijn 177 trajecten gestart. En bij 114 jeugdigen is de zorg geëindigd.

Percentage in zorg zijnde jeugdige tot 25 jaar eind 2018 in beeld bij PlusTeam



Aantal problematieken leefgebieden per wijk waaraan gewerkt wordt in Geldrop-Mierlo.



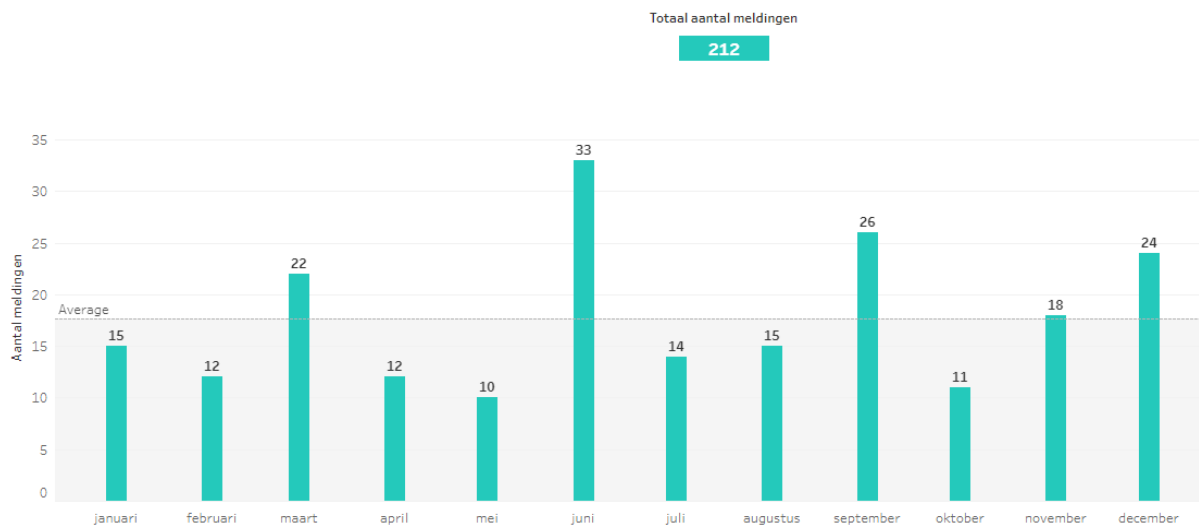
Onderstaande tabel geeft een beeld van de verdeling van problematieken waarop acties worden uitgezet. In gezinnen waar 1-2-3-4-5 of meer problematieken spelen komen de onderliggende problematieken x aantal keren voor. Bijv. in gezinnen met meer dan 5 problematieken komt problemen met de “geestelijke gezondheid” twintig keer voor, problemen met “financiën” vijftien keer, etc. Geestelijke gezondheid komt het vaakst voor. Dit kan zijn mensen met psychiatrische problematiek, maar ook mensen met een verstandelijke beperking. In de top 5 staan de zaken die vaak het eerst worden aangepakt, omdat ze invloed hebben op de overige problemen. Huisvesting komt pas op een zevende plek terwijl er toch met enige regelmaat aanvragen gedaan worden voor urgentie.

	Inzicht in meervoudige problematiek				
	1	2	3	4	5+
Geestelijke gezondheid	10	5	7	10	20
Financiën	1	3	6	5	15
Activiteiten Dagelijks Leven	5	1	3	6	12
Tijdsbesteding	2	1	4	3	15
Sociaal netwerk		2	2	6	12
Huiselijke relaties	3	1	3	2	13
Huisvesting	2		4	4	9
Bescherm Wonen	7	2	1	2	4
Lichamelijke gezondheid		1	1	3	11
Maatschappelijke participatie	1	1	1	1	7
Middelengebruik			1	1	7
ADL Basale	2	1			3
Werk en Opleiding			1		4
ADL Instrumentele					3
Consultatie	1		2		1
Opvoeding	1	2	1	1	2
Justitie				1	2
Ouderschap	1	1	1	1	2
Ouderschap - Sociaal-emotionel..	1				2
(Proces)regie PlusTeam	1	1		1	1

3.2.3 Totaal overzicht PlusTeam organisatie

Aantal aanmeldingen

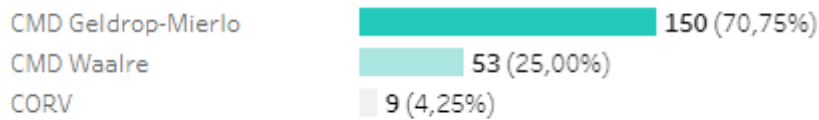
Het aantal aanmeldingen in 2018 bedraagt 212 nieuwe huishoudens (inclusief herindicaties Bescherm Wonen). We zien pieken ontstaan voor vakanties.



Overzicht van aanmeldingen in 2018.

Type kanaal

Top 10 ▼

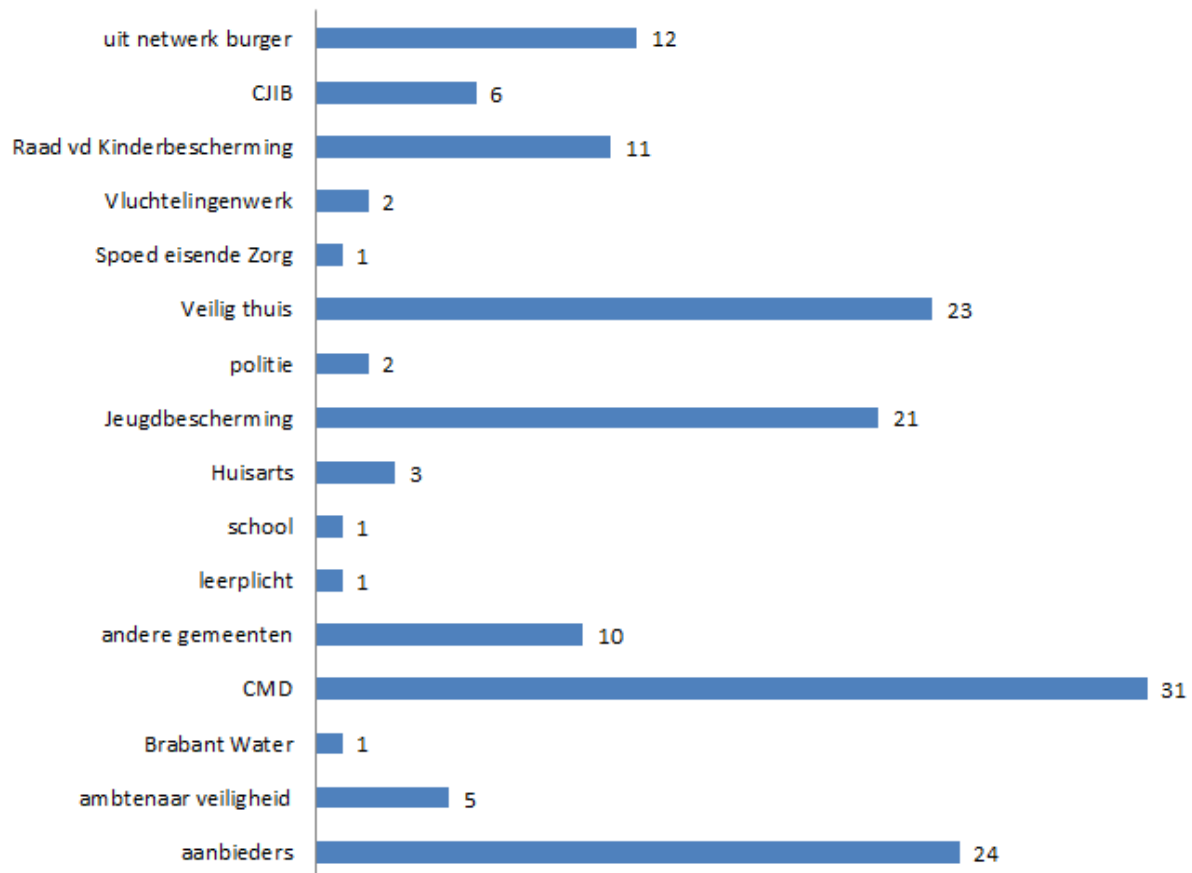


Verdeling van de aanmeldingen naar gemeenten of justitie (CORV).

58 (27,3%) burgers melden zichzelf bij het CMD en worden dan ook meteen doorgezet naar het PlusTeam, omdat bij aanmelding al duidelijk is dat het om meervoudig complexe problematiek gaat. De rest werd door onderstaande verwijzers verwezen. Bij 31 huishoudens heeft eerst het CMD het zelf opgepakt en daarna nog doorverwezen



Verwijzers



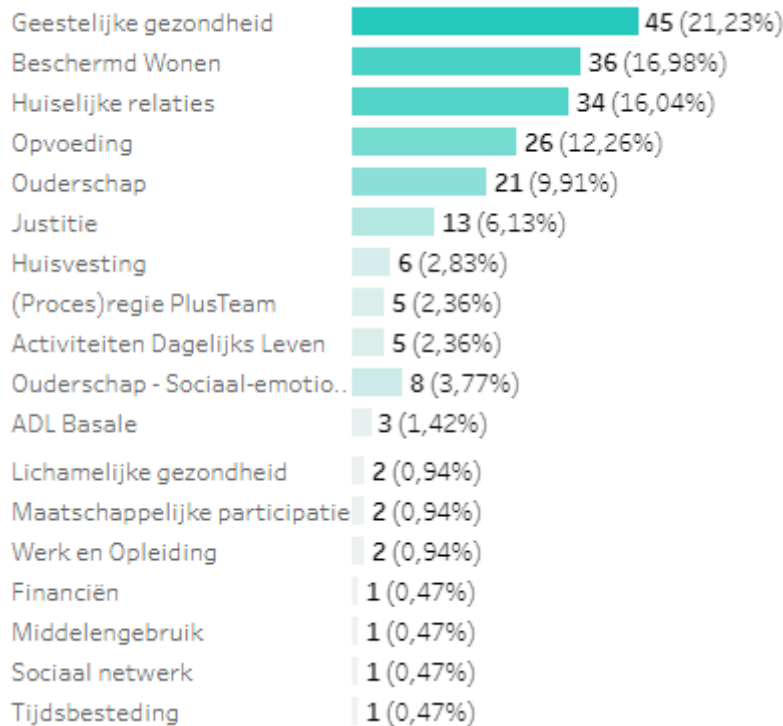
*Oorspronkelijke verwijzers van nieuwe casussen in 2018**

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

**procesregie hebben we febr 2018 uit de selectiecriteria verwijderd, omdat dit niets zegt over de onderliggende problematiek.*

Leefgebied

Uitklappen overige leefgebieden ▾

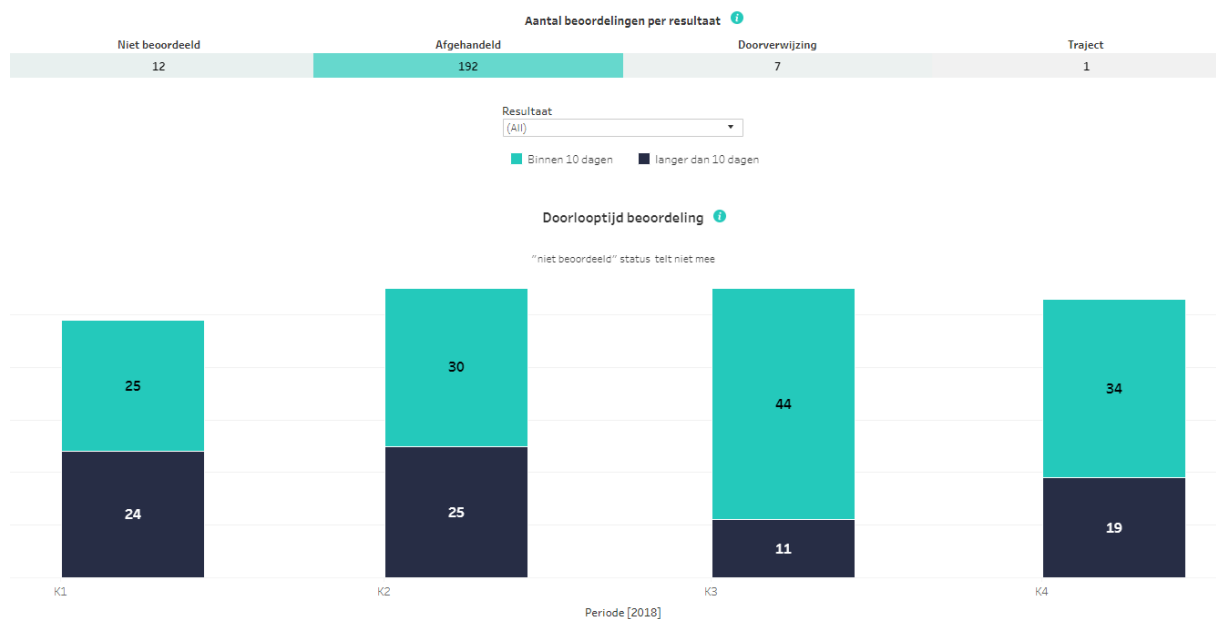


Hoofdpijproblematiek in 2018 bij aanmelding.

Urgentie



Een kleine 11% van de casussen zijn zo urgent dat zij binnen 2 werkdagen moesten worden opgepakt.

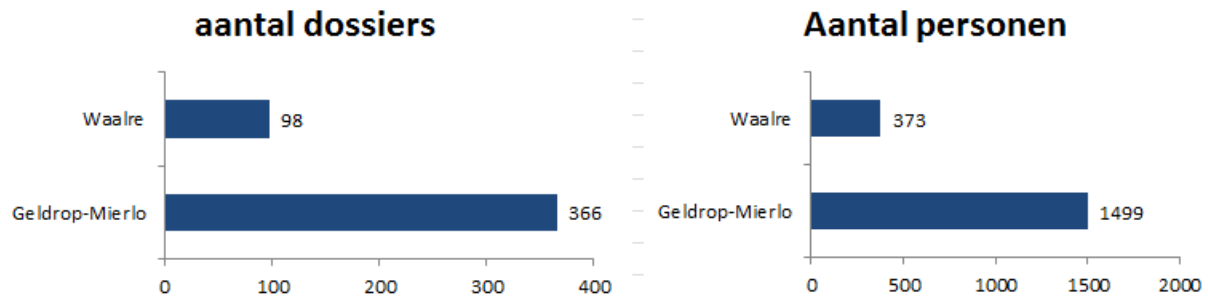




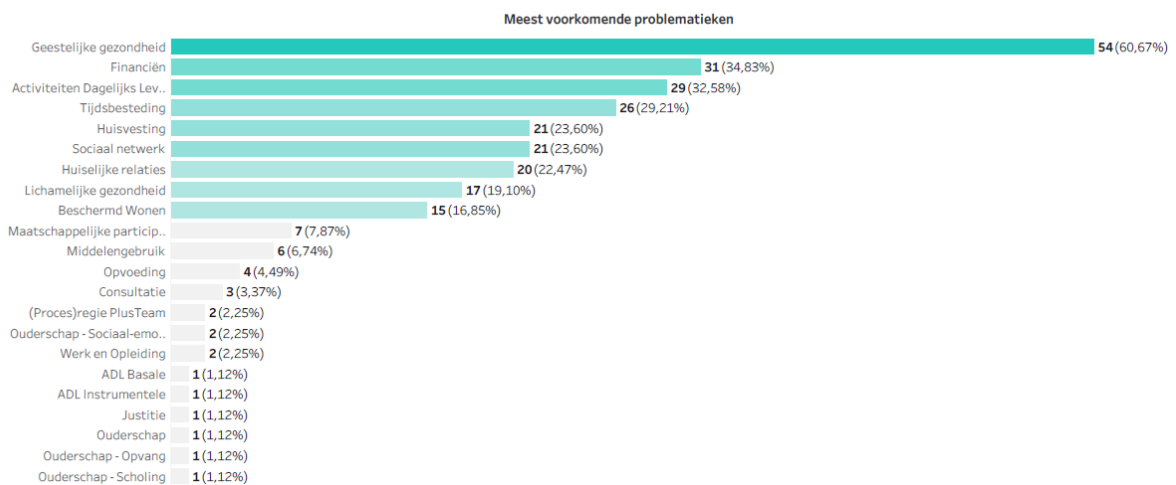
Doorlooptijd van toewijzing van een casus aan een medewerker en het eerste contact met het gezin. Het streven is om binnen 10 dagen het eerste contact te leggen met betrokkenen. Een volle caseload of op poppende urgentie bij lopende casussen zorgen ervoor dat dit niet altijd haalbaar is.

Verhouding dossiers tussen de gemeente Geldrop-Mierlo en Waalre

Eind 2017 worden er door het PlusTeam 324 gezinnen en 70 personen ondersteund. In totaal zijn er 394 actieve dossiers. Eind 2018 zijn dat er 464 actieve dossiers, waarvan 348 gezinnen en 121 personen en 1 groepsdossier. Ondanks de forse toename in Waalre, tweede helft 2018, is deze minder hard gestegen dan het aantal dossiers in Geldrop-Mierlo.



De meest voorkomende problematiek is toch geestelijke gezondheid, die zich in allerlei vormen voor doet. Zowel vanuit psychiatrische problematiek, maar ook door mensen met een verstandelijke beperking. De PlusTeam-medewerkers zijn zeer kostenbewust bezig. Door de nieuwe inkoop hebben we er bij sommige huishoudens voor gekozen om zelf de laagdrempelige contacten, ééns per maand, zelf te blijven doen. Ons uurtarief ligt rond de € 70,00. Minimale begeleiding per maand kost met de nieuwe inkoopaanbesteding € 516,00 per maandtraject. Dit zullen we meenemen bij de evaluatie van het inkoopproces.



Bij aanmelding de meest primaire problematieken.

Verzoek tot onderzoek (VTO)

In 2018 hebben we 7 verzoeken tot onderzoek (VTO) gedaan bij de Raad voor de Kinderbescherming. Nadat de situatie is voorgelegd aan de beschermtafel werd na onderzoek door de Raad door de rechter een maatregel opgelegd. In totaal ging het om 10 kinderen. (Geldrop-Mierlo 8 kinderen, Waalre 2 kinderen)

Bij 1 gezin is eerst een preventief traject gestart na tussenkomst van de beschermtafel, maar is er alsnog door de GI (gecertificeerde instelling) een VTO ingediend. Een ander gezin kreeg nog een laatste herkansing, zij beloofde beterschap. Dit proces wordt nog gevolgd.

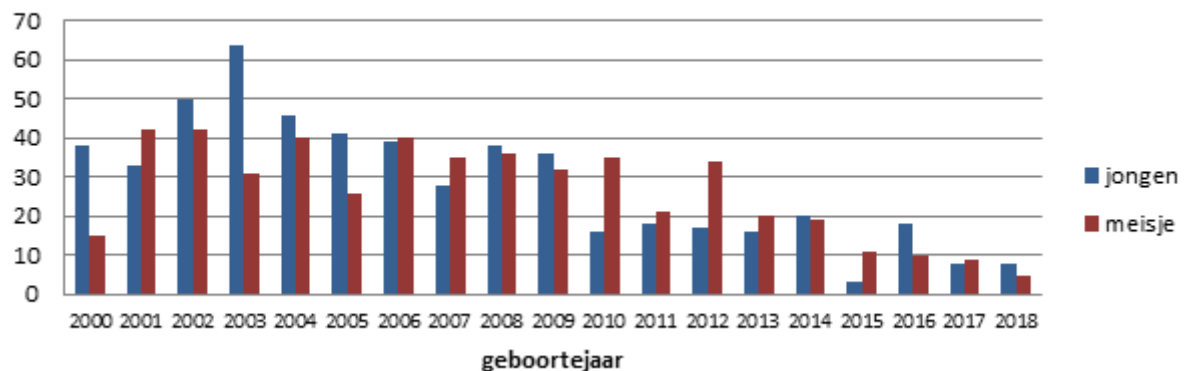
Op dit moment vervult het PlusTeam in 41 gezinnen, met een maatregel, samen met de GI een tandem functie.



Gesloten plaatsingen.

In de casussen waarbij het PlusTeam betrokken is, zijn er 11 jongeren gedwongen gesloten geplaatst. In 2017 zijn 6 trajecten gestart, waarvan 4 aangevraagd door het PlusTeam. De overige 5 zijn gestart in 2018. Hiervan zijn 2 zaken door het PlusTeam aan de rechter voorgelegd en positief beoordeeld. Deze 2 zaken escaleerden, omdat er onvoldoende geschikte vrijwillige verblijfplaatsen aanwezig waren. Hiervoor is aandacht gevraagd bij afdeling beleid en inkoop.

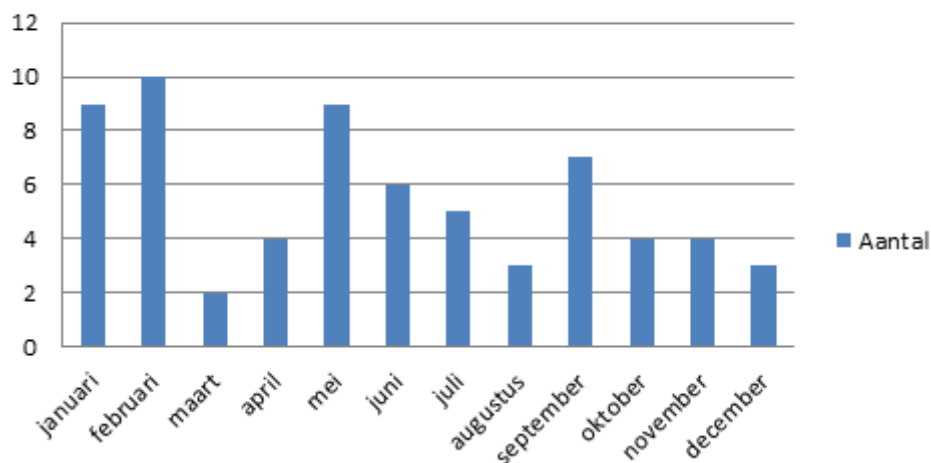
Jeugdige die nog ondersteund worden op 1-1-2019



Overzicht van jeugdigen tot 18 jaar naar leeftijd en geslacht in zorg eind 2018

Beschermd Wonen

Aantal indicaties beschermd wonen

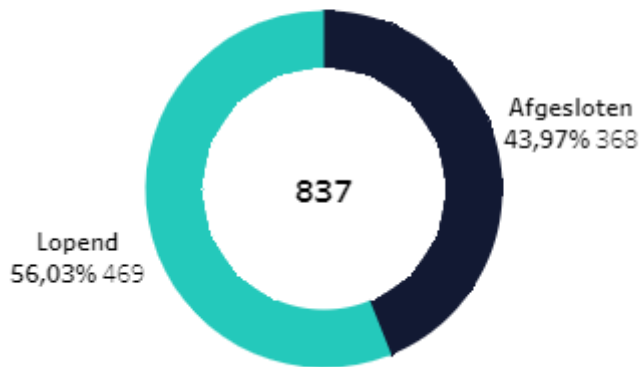


In Geldrop-Mierlo hebben 35 burgers een beschermd woonvorm indicatie en in Waalre 13 burgers. Het PlusTeam verzorgt deze voor de centrum gemeente Eindhoven en ontvangt hiervoor een vergoeding. In 2018 heeft het PlusTeam 66 keer een beoordeling gedaan. De inzet van uren is verdubbeld t.o.v. 2017. Gemiddeld blijft de inzet per beoordeling 6 uur.

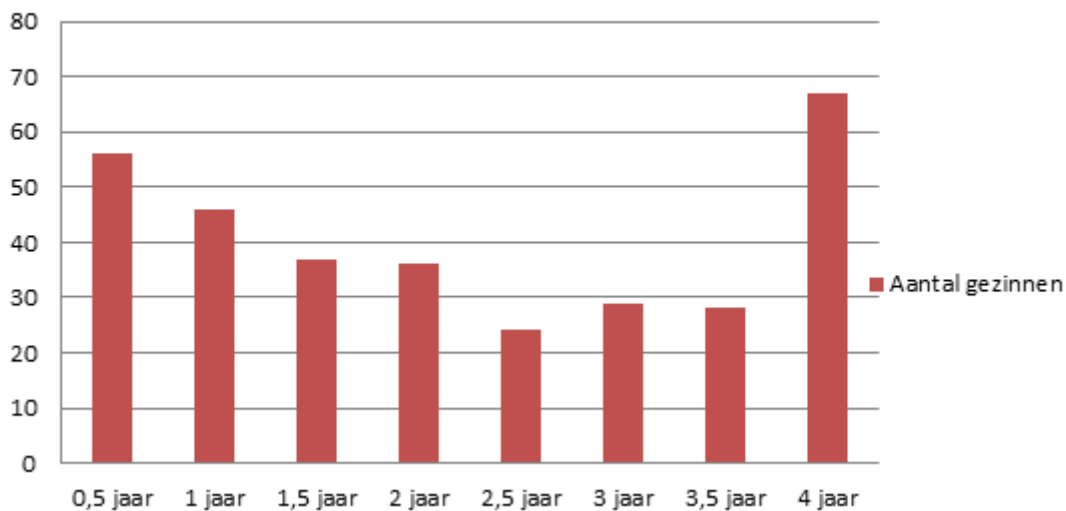
Afgesloten dossiers.

Begin 2017 zijn we gestart met een nieuw registratiesysteem. Alle toen lopende dossiers zijn overgezet in ons nieuwe systeem. Vanaf deze periode zijn dus 837 huishoudens in beeld (geweest bij het PlusTeam). Hiervan is nu twee jaar later 44% afgesloten en nog 56% openstaand/nieuw. 107 huishoudens (22,8%) is al langer dan 3 jaar in beeld.

Status ondersteuningsplan



Totale periode in zorg eind 2018



Totale lengte van ondersteuning van de gezinnen eind 2018 nog in zorg. Gemiddeld is dat 2 jaar.

Met name bij de gezinnen die langdurig ondersteund worden speelt LVB of psychiatrische problematiek. Sinds het najaar van 2017 zijn we ook kritischer naar het afsluiten van het traject gaan kijken. "Welke vragen heeft dit gezin nog?" en "Wanneer verwacht je deze casus te kunnen afronden?" Dit heeft weer een beweging op gang gezet om ook nadrukkelijk weer toe te werken naar afsluiten van de ondersteuning.

Daarnaast geven medewerkers aan dat sommige gezinnen vaak permanent ondersteuning nodig hebben en hun netwerk erg klein geworden is. We gaan in 2019 verder in beeld brengen hoe we deze gezinnen met de netwerkstrategie anders kunnen faciliteren. In Amsterdam is mogelijk een interessant project "vriendenkringen" die daarbij zou kunnen aansluiten als "good praktisch". We zullen ook bij deze doelgroep een beweging op gang moeten brengen willen we de transitie laten slagen en zelf als PlusTeam niet dicht slippen.



Outcome gegevens

Om outcome gegevens te verzamelen, maken we zoveel mogelijk gebruik van het primaire ondersteuningsproces. Dit bestaat uit een reflectieverslag, waarin de medewerkers de volgende gegevens noteren:

- oorspronkelijke verwijzer;
- de zelfredzaamheidsmatrix bij de start en bij de afsluiting;
- of er sprake is geweest van onveiligheid en zo ja, welke maatregelen er genomen zijn;
- op welke wijze het dossier is afgesloten;
- wat gewerkt heeft in deze casus om op een andere manier te werken dan voor de transitie.

We maken met het gezin een evaluevaluatie. Een kopie hiervan wordt teruggestuurd naar het CMD als afronding van ons proces. Na afsluiting sturen we een evaluatieformulier aan alle gezinsleden vanaf 12 jaar of digitaal of per brief.

Stukken uit deze reflectieverslagen vindt u in de tekstblokken.

Reden van beëindiging

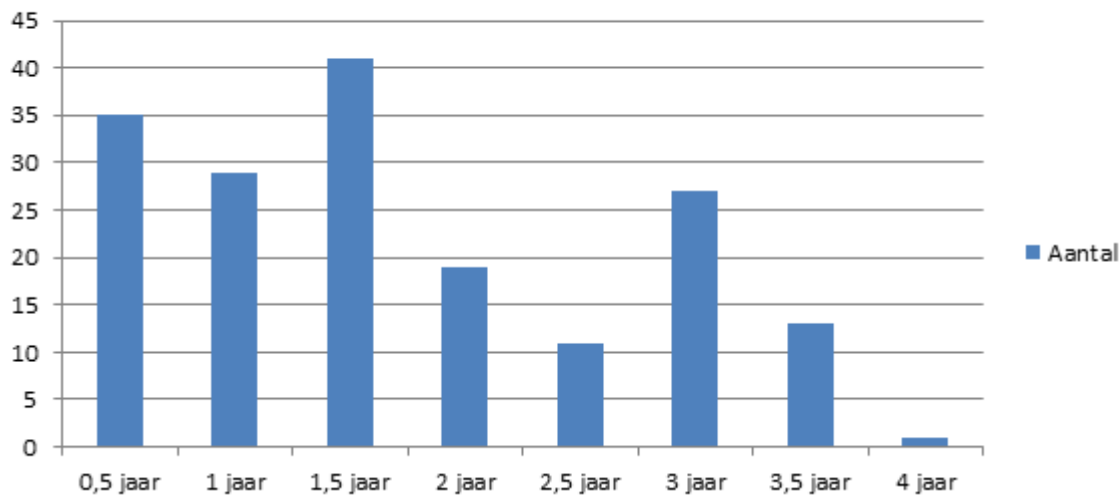


Reden van beëindiging in 2018

Onderstaand overzicht geeft een beeld van de periode waarin gezinnen ondersteuning hebben ontvangen van het PlusTeam bij afsluiting. In 2018 zijn er 176 gezinsplannen afgesloten. Gemiddeld hebben zij 552 dagen ondersteuning ontvangen. Dit komt overeen met ongeveer 18 maanden.



Totale periode in zorg geweest bij afsluiting



Totale lengte van ondersteuning van gezinnen van de afgesloten dossiers in de afgelopen 4 jaar



Kaartje van een jong volwassene: Blijf jullie eeuwig dankbaar voor wat we samen bereikt hebben.....zonder jullie hulp en ondersteuning had ik dit niet kunnen bereiken

Ondanks het feit dat de jongere zelf geen hulpvraag had de hulpverlening toch doorgezet. Samen met moeder en het netwerk gezorgd dat de randvoorwaarden verbeterden. Dit heeft uiteindelijk een positief effect gehad op het hulpverleningstraject. Jongere kreeg hierdoor op langere termijn meer vertrouwen in de hulpverlening en ging uiteindelijk meewerken.

3.2.4. Ander casus gerelateerde zorg in beide gemeenten.

Uithuisplaatsingen

Ook in 2018 werd in diverse woningen criminele activiteiten geconstateerd. In het kader van het Damocles beleid kan de gemeente dan overgaan tot het sluiten van de woning.

Om de samenwerking tussen de afdeling handhaving en de afdelingen zorg (CMD en PlusTeam) optimaal op elkaar af te stemmen, is afgesproken om, voordat er een besluit wordt genomen door de burgemeester, er de vraag gesteld wordt aan de afdelingen zorg of betreffend huishouden in zorg is bij één van hen. De zorgmedewerkers kunnen dan kort een situatieschets geven, wat de burgemeester vervolgens kan laten meewegen in zijn besluit.

Wanneer betrokkenen niet bekend zijn, wordt het aanbod gedaan, aan met name multiprobleem huishoudens en gezinnen met kinderen, om ondersteuning te ontvangen van het CMD/PlusTeam. Het CMD/PlusTeam speelt geen rol bij de beoordeling van het handhavend traject om het ondersteuningsaanbod open te houden.



Zorg- en Veiligheidshuis.

In 2018 heeft het Veiligheidshuis een nieuwe titel gekregen en is nadrukkelijk de zorgcomponent toegevoegd. Hier werken 21 gemeenten, politie, Openbaar Ministerie, zorginstellingen en reclassering samen aan een veilige(re) samenleving. Het Zorg- en Veiligheidshuis is het sluitstuk in de keten overstijgende samenwerking. De betrokken organisaties (justitie, politie, gemeenten, wijkteams en /of zorgaanbieders) hebben elk vanuit hun eigen bevoegdheden en (kern)taken een rol in de acties in het gezamenlijk plan van aanpak. Verwacht wordt dat de professionals de grenzen van hun mogelijkheden opzoeken en ook buiten de kaders durven te denken én hieraan ook acties durven te verbinden. Dit kan via een Casus op Maat (COM) zaak of via een Persoonsgerichte Aanpak (PGA). Als een casus eenmaal op de rit is, wordt de procesregie overgedragen aan één van de partijen. Dit kan een lokaal wijkteam zijn, een gezinsvoogd, maar ook bijvoorbeeld de Reclassering of de GGZ. Kortom, een casus wordt ook weer afgeschaald, indien mogelijk. De procesregisseur van het Veiligheidshuis is de verbindende schakel tussen de partijen.

Het PlusTeam was in 2018 bij meerdere COM-trajecten betrokken. In 2018 heeft de gemeente Waalre een aantal PGA trajecten opgestart rondom een jeugdgroep waar ook het PlusTeam bij betrokken is. Ook bij huis- en straatverboden worden onze medewerkers ingezet al dan niet samen met Veilig Thuis.

Klachten

In 2018 was er één formele klacht. De klachtencommissie adviseert ons gedeeltelijk gegrond te verklaren daar er sprake is van een onbehoorlijke gedraging in de zin van artikel 9:1 van de Algemene wet bestuursrecht. De commissie doet de aanbevelingen:

- om in het vervolg, bij een aanpassing van de aanvraag, vooraf met de klanten hierover te communiceren, zodat datgene wat zij mogen verwachten helder is;
- bij afwezigheid van een collega ondertekening door een andere collega, dit ook te vermelden op het formulier.

We zien een toename van betrokkenen, die zich niet gehoord voelen door de professionals omdat er sprake is van visieverschillen of juridische kwesties tussen betrokkenen onderling, die vervolgens een beroep doen op de manager of de wethouder van desbetreffende gemeente. In 2018 was hiervan 7 maal sprake. Via brief of mail worden betrokkenen alsnog gewezen op de (juridische) (on)mogelijkheden en vaak wordt aangeboden om samen met de betrokken professionals van het PlusTeam het gesprek aan te gaan om de onvrede met elkaar te bespreken om zodoende de werkrelatie te verbeteren. We zien na een dergelijk gesprek een positieve ontwikkeling in deze werkrelatie ontstaan en ook groei bij de betrokken gezinsleden. Het patroon van oplossen van conflicten wordt dan doorbroken.

Na 4 jaar loopt de termijn voor de klachtencommissie af. Inmiddels heeft de gemeente Geldrop-Mierlo een nieuwe klachtencommissie samengesteld en sluiten wij ons daar vanaf 1-1-2019 bij aan. De leden hebben aangegeven ook zitting te willen nemen in onze klachtencommissie. Begin 2019 zal er een nadere kennismaking zijn met de leden.

Incidenten

Landelijk zijn afspraken gemaakt met betrekking tot daders van agressie en geweld tegen medewerkers met een publieke functie. Deze vorm van geweld wordt extra streng bestraft met hogere straffen en hogere boetes, in verhouding tot andere geweldszaken. Overtreders krijgen een brief van de organisatie met daarin een waarschuwing en de genomen maatregelen.

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

In 2018 is tweemaal een melding van een incident gedaan door medewerkers. Bij de ene casus is melding gedaan bij de politie en hebben we een externe Gecertificeerde Instelling preventief ingezet. Bij de tweede casus is de manager samen met een andere medewerker in gesprek gegaan met betreffende burger en heeft ze vervolgens de casus in overleg met alle betrokkenen voorgelegd aan de beschermtafel.

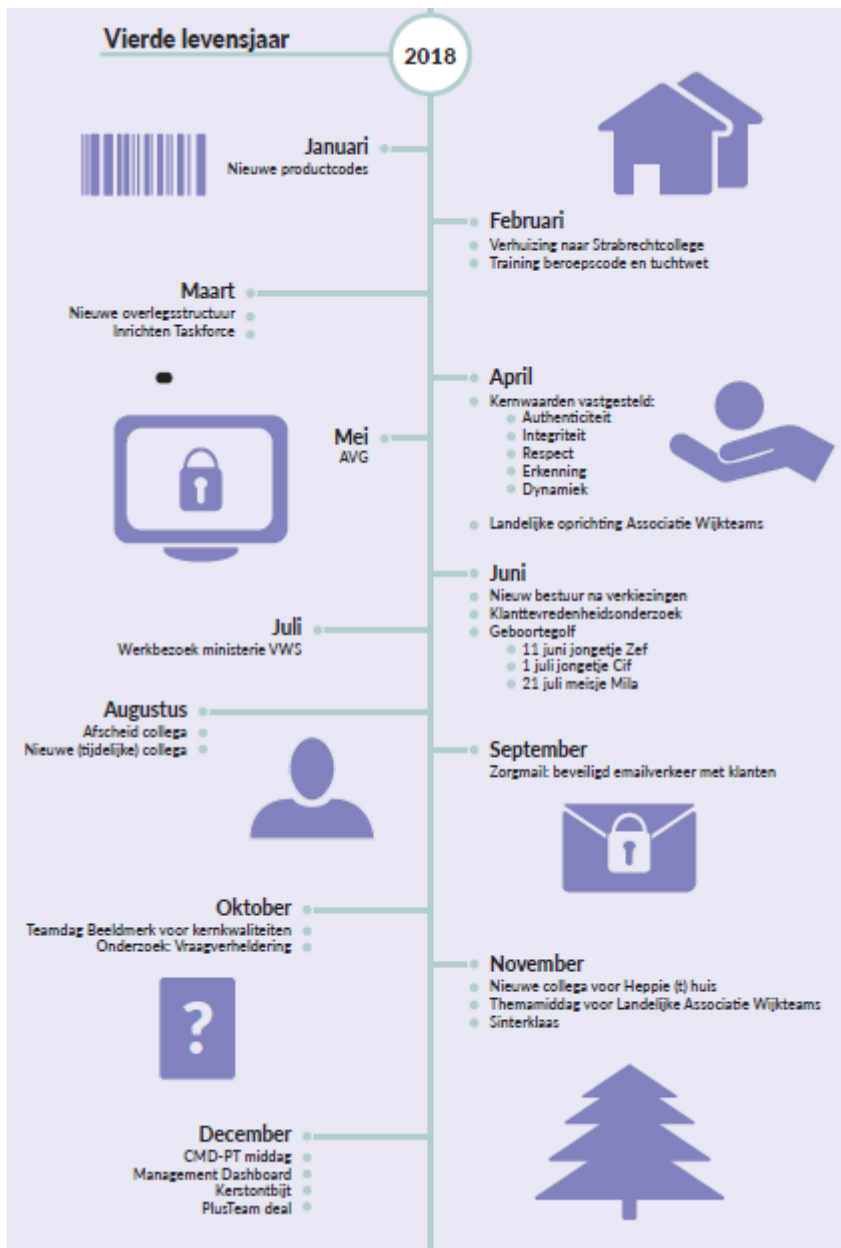
Snel schakelen m.b.t. het inzetten van de juiste zorg heeft rust geboden in deze casus. Tijdelijk compenseren om zo ruimte te creëren voor het doelmatig inzetten van hulp is zinvol gebleken in deze casus. Gezien er psychiatrische problematiek bij beide ouders is, kan het functioneel zijn om naast de regierol uitvoerend te zijn binnen een gezin om signalen inzichtelijk te maken en te houden.

**Andere opvallende zaken:**

- Bij diverse situaties hebben we zaken die niet goed liepen tussen medewerkers van verschillende organisaties, opgeschaald naar het niveau van leidinggevenden, om gezamenlijk te onderzoeken wat de verbeterpunten zijn. Ook hebben we gesprekken gevoerd met aanbieders, omdat ze de zorg niet of onvoldoende leverden óf omdat we merkten dat zij nog teveel voor de klant dachten in plaats van de klant alle informatie geven, zodat hij zelf een besluit kan nemen.
- Daar waar nodig hebben we terug gerapporteerd naar contractmanagement en afdeling Inkoop voor een gesprek met de aanbieder, zodat zij samen kunnen werken aan een verbeterplan.
- Een specialist Autisme van het PlusTeam is samen met een medewerker van het CMD in Geldrop een ontmoetingsgroep gestart: "Ouders van kinderen met autisme". De bedoeling is dat ouders elkaar laagdrempelig ontmoeten, ervaringen delen en te zijner tijd samen deze groep verder vorm geven. De reacties van ouders zijn erg positief. Ze organiseren nu zelf, met hulp van onze medewerkers op de achtergrond deze bijeenkomsten. In 2018 zijn er vijf bijeenkomsten geweest voor ouders van kinderen met autisme.

Moeder ondersteuning geboden in het pakken van haar ouderrol. Door gedragsverandering bij moeder komt haar zoon in beweging en ervaart consequenties. Leerplicht geactiveerd door aan te sluiten bij gesprekken en hen inzichtelijk gemaakt dat een stok achter de deur helpend is. Jongere laten ervaren dat gedrag consequenties heeft. Een collega heeft de jongens in beweging gekregen door initiatief te tonen in het maken van afspraken. Betrokkenheid van vader ben ik blijven stimuleren.

School had de neiging om achterover te leunen gezien er hulpverlening betrokken was. Hen daarin blijven activeren het verzuim door te pakken. Dat consequenties ervarend lerend is.



Grafische weergave belangrijkste teamgebeurtenissen

3.2.5 Speerpunten 2018

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

Transformeren gaat niet vanzelf. Onze medewerkers zijn het werkkapitaal van onze organisatie. Belangrijk is dan ook dat zij zich "eigenaar" weten van het verder ontwikkelen van onze professionaliteit en kwaliteit in dit veranderend zorglandschap. Werken in het sociaal domein is omgaan met onzekerheid en complexiteit. Dat betekent dat je deze moet herkennen, erkennen en er mee moet *leren* omgaan.



We zijn een team met verschillende professionals, vanuit verschillende achtergronden en ook verschillende werkmethodes. Dat maakt dat we ook richting klanten maatwerk kunnen leveren, afhankelijk van de problematieken die binnen een gezin spelen. Binnen elke organisatie gelden formele regels, die vaak duidelijk en helder zijn. Naast deze regels gelden ook informele regels; een eigen cultuur: “Wat is done en wat is not done?” Deze culturele patronen zijn van grote invloed op het handelen van teamleden. Deze culturele patronen zijn echter niet altijd even duidelijk voor mensen en organisaties waar we mee samenwerken.

Uit het onderzoek met onze samenwerkingspartners in 2017 bleek dat ook voor hun verwarrend te zijn.

Eind 2017 zijn we als team hiermee aan de slag gegaan. Naast het uitgeven van een nieuwe folder, met daarin heldere formele regels hebben we samen een vijftal kernwaarden geformuleerd die voor ons belangrijk zijn: *-AIRE*D (Authenticiteit – Integriteit – Respect – Erkenning – Dynamiek)

Vervolgens hebben we afgesproken met elkaar wat onze waarden voor ons betekenen en in concrete gedragsafspraken geformuleerd:

- authenticiteit: **Is wat oorspronkelijk en echt is**
 - ik doe mijn werk volgens een manier die bij mij past, die goed voelt, binnen de kaders van de beroepscode;
 - ik doe geen dingen waar ik niet achter sta;
 - ieders kracht en expertise staat op de voorgrond.
- integriteit: **Is eerlijk en betrouwbaar zijn**
 - ik doe wat ik zeg en ik zeg wat ik doe;
 - ik kom mijn afspraken na (ik kom op tijd, ik beantwoord e-mails/ vragen, etc.) of ik geef een bericht op het moment dat dit mij niet lukt;
 - ik handel volgens de beroepscode/ werkwijze PT zoals uitgelegd in de folder.
- Respect: **Is een gevoel van bewondering, ontzag of eerbied**
 - ik oordeel niet meteen, maar ga bij onvrede of irritatie het gesprek aan of stel een vraag;
 - ik praat niet over de ander, maar met de ander.
- Erkenning: **Is een behoefte die je zelfrespect vergroot**
 - ik geef de ander eens een compliment;
 - ik maak de tijd om een ander te vragen hoe het gaat.
- Dynamiek: **Is beweging, gedrag is dynamiek**
 - regels en richtlijnen zijn belangrijk voor de uitvoering van ons beroep, zowel voor onszelf als houvast en voor de cliënt die weet wat hij van ons mag verwachten. Ze zijn tegelijkertijd flexibel als maatwerk daar om vraagt;
 - mensen in beweging krijgen.



We hebben met elkaar afgesproken dat we:

- de kernwaarden gebruiken in intervisie / casuïstiek;
- de kernwaarden opnemen in de werving en selectie: meenemen in functieprofiel en vacaturetekst en gesprekken;
- We de kernwaarden meenemen in voortgangsgesprekken en ook vorm geven bij de nieuw te formuleren beoordelingsgesprekken;
- Kernwaarden zichtbaar maken; de filmpjes/ slogans/ posters ophangen/ terug laten komen.

Tijdens de laatste teammiddag hebben we daar met elkaar vorm aan gegeven d.m.v. het maken van foto's (zie bijgaand) die in we in ons nieuwe werkruimte ophangen.

Elk jaar maken we een digitaal jaarverslag voor ons eigen team. Ook dit jaar hebben we de vierde jaarfilm gemaakt. Het draagt bij aan de cohesie van de groep.

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

Om niet te vervallen in oude patronen zullen we tijd nodig hebben om de hulpvrager zijn eigen verhaal te laten vertellen en zijn eigen tempo te laten bepalen. Wat willen zij? Wat vinden zij belangrijk? Tijd om de verhalen van de gezinnen compleet te krijgen en later ook weer te vertellen aan andere samenwerkingspartners, om hen mee te nemen in de maatwerk oplossing. Ook zullen we alle leefgebieden in kaart brengen middels de Zelfredzaamheidsmatrix (ZRM).

Daarnaast is feedback van zowel de hulpvragers en hun (sociaal) netwerk erg belangrijk. We willen hen actief benaderen middels een evaluatievragenlijst. Ook zijn klachten een hulpmiddel bij het verbeteren van ons proces. Fouten maken mag, als we hiervan leren.

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

Teamscholing

In 2018 heeft het hele team in het kader van de SKJ registratie de training: Beroepscode en Tuchtrecht gevolgd via het expertisecentrum Jeugdbescherming Gelderland. Daarnaast konden medewerkers 1 jaar lang via de e-learning modules diverse trainingen volgen voor hun accreditatiepunten.

Verder zijn diverse medewerkers aangesloten bij lezingen die georganiseerd werden door samenwerkingspartners. Hierbij moet u denken aan de GGzE, CarePower, Lunetzorg, Idris, etc. N.a.v. een KOPP (kinderen van ouders met psychiatrische problematiek) informatie bijeenkomst heeft het team de film: Lieve mama van filmmaakster Sophie Franken getoond, waarna we met de maakster in gesprek konden gaan.



Daarnaast hebben diverse medewerkers hun LBB budget ingezet voor diverse trainingen zoals:

- De kracht van de vraag (van Sonestra);
- Individuele coaching traject;
- 2 jarige studie; Rouw en Verlies;
- Gamen en autisme;
- Tekenen met kinderen;
- Start van een EVC traject om alsnog SKJ registratie te kunnen aantonen.

Evaluatie van de klant

Bij afsluiting krijgen alle betrokken gezinsleden vanaf 12 jaar een vragenlijst toegestuurd, digitaal of per post. Het aantal vragenlijsten dat ingevuld wordt, is te gering om hier een conclusie ter verbetering van onze werkwijzen aan te verbinden. Het lijkt er op alsof heel (on)tevreden mensen alleen de moeite nemen om de vragenlijst in te vullen. In overleg met het bestuur hebben we besloten om naast deze eindevaluatie ook jaarlijks onze klanten te vragen naar hun tevredenheid, dit omdat de meeste klanten gemiddeld langer blijven.

Ook het CBS heeft recent haar gegevens set weer aangepast. Ook zij willen graag de tevredenheid van de klant weten. Wij hebben het eindevaluatieverslag eind 2018 hierop aangepast. Zowel de jeugdige als de volwassenen moeten de volgende vragen beantwoorden:

1. Hoe groot is de kans dat je tegen een vriend/vriendin zou zeggen dat het PlusTeam jou goed geholpen heeft? 1= ga ik niet doen; 10= ga ik zeker doen
2. "Ik kan verder zonder hulp". Welke van de onderstaande uitspraken past bij jouw situatie?
 - Helemaal niet mee eens- ik heb juist eenzelfde soort of zwaardere hulp nodig;
 - Niet mee eens- maar met een lichter vorm van hulp red ik het goed;
 - Wel mee eens- voor nu heb ik geen verdere hulp nodig, maar ik verwacht dat ik later nog wel eens om hulp zal aankloppen;
 - Helemaal mee eens- ik heb geen verder hulp meer nodig.

Klantervaringsonderzoek mei 2018

Via email zijn 350 gezinnen/personen uitgenodigd om de digitale vragenlijst in te vullen. 82 personen hebben gereageerd (24%) en daarvan waren 73% ouders. Het gemiddeld rapportcijfer was een 7,6.

Enkele quotes uit de reacties:



De positieve benadering en gericht op hoe wij als gezin samen de balans in zorg beter kunnen dragen. PlusTeam heeft doelen van het gezin goed begrepen. In het verleden zijn er dingen achter mijn rug om besproken, maar dit gebeurt niet meer. PlusTeam ondersteunt mij ook als instanties zich niet aan gemaakte afspraken houden. PlusTeam geeft het gezin ruimte voor eigen initiatief, waardoor wij groeien.



Vaak niet bereikbaar en we merkten goed dat ze het te druk hadden. Minder goed vond ik dat je als ouder zelf op onderzoek uit moet gaan wat voor zorg hulp er allemaal is.

Tip: Kan alleen maar hopen dat de zorgindicaties, aanvragen en het hele papier en regelwerk iets simpeler kan gaan worden. Er komt veel bij kijken.

De jeugdzorg wet maakt dat zorgverleners rechtstreeks bij de gemeente declareren. Ouders controleren niet of de gedeclareerde zorg ook geboden is. Misschien kan het PlusTeam hierin iets betekenen, want ik heb al ervaren dat CJZ duizenden euro's onterecht heeft gedeclareerd.

Diverse:

Ook op landelijk en regionaal niveau dragen wij ons steentje bij. Onderstaand de meest opvallende:

- De manager is mede oprichter en bestuurslid geworden van de landelijke Associatie Wijkteams. Zij willen een bijdrage leveren aan het uitwisselen van goede praktijkvoorbeelden door het hele land en de Associatie wil ook gesprekspartner zijn voor de VNG, diverse ministeries, scholingsinstituten en kwaliteitstoetsers. Hoewel alle wijkteams landelijk nogal verschillen van elkaar, hebben ze één ding gemeen: Ze moeten de transitie vorm geven en



lopen vaak tegen dezelfde dingen aan. Door gesprekspartner te zijn van de diverse platforms, zorgen we er in ieder geval voor dat er mét ons gesproken wordt en niet óver ons, waardoor er meer begrip ontstaat voor de enorme opdracht die wijkteams hebben gekregen en wat dit betekent voor de wijkteammedewerkers. Er is een heel nieuw beroep aan het ontstaan en de scholing is daar nog niet op aangepast. Als Associatie zitten we aan diverse overlegtafels als we een zinvolle bijdrage kunnen leveren.

- Sonestra. Onze medewerkers krijgen het werken met deze werkwijze steeds beter onder de knie. Zij hebben diverse bijeenkomsten van “Wij Eindhoven” ondersteund door te vertellen van de weerbarstige praktijk situaties en de mooie resultaten. Zij geven aan dat de werkdruk, door het werken op deze wijze, meer gedeeld is met het gezin en diens netwerk! Ook tijdens een landelijke themadag hebben zij acte de presente gegeven.
- Het ministerie van VWS, directie Jeugd is op werkbezoek geweest bij het PlusTeam en “Wij Eindhoven”.
- We werken mee aan een landelijk onderzoek van Vilans en Movisie m.b.t. de vraagverheldering. We hopen daar begin 2019 de uitslag van te ontvangen.
- De voorbeeldenparade van het VNG. Hier hebben we diverse nieuwe voorbeelden gezien, die we gedeeld hebben met de gemeenten, afdeling beleid; We hebben het raamwerk: “Wat telt” 6 weken op proef genomen en proberen nu meer informatie te vergaren m.b.t. een Amsterdams project. We merken dat veel multiprobleem gezinnen, langdurige ondersteuning nodig hebben. We willen onderzoeken of we 4-5 vrijwilligers uit het netwerk van de gezinnen kunnen inzetten om de eerste ondersteuningsschil te vormen, waarbij zij als zij vastlopen meteen een beroep kunnen doen op de PlusTeam-medewerker. In Amsterdam loopt een dergelijke pilot.



- Programma Ondersteuning Passend Zorgaanbod (OPaZ), een initiatief van het ministerie van VWS. Eén medewerker heeft onder begeleiding van het instituut voor Publieke Waarden (IPW) en Significant in een 4-tal bijeenkomsten samen met een 10 tal collega's uit den lande, knelpunten van complexe vraagstukken geanalyseerd. Het doel van dit programma/workshop: Onder begeleiding van Het instituut voor Publieke Waarden (IPW) en Significant knelpunten analyseren en oplossingen ontwerpen voor cliënten met een complexe zorgvraag. VWS wil hierbij ondersteunen, om zo de situatie van mensen op zoek naar zorg en ondersteuning te verbeteren. Middels de vorm van actie(f)-onderzoek, maatregelen treffen en randvoorwaarden scheppen die bijdragen aan de totstandkoming van passend zorgaanbod bij een complexe zorgvraag. Actieonderzoek is te typeren als: het uitproberen van een aantal mogelijkheden en kijken welk effect dat heeft. Door effecten nauwkeurig te registreren krijgen de onderzoekers nieuwe informatie die zij (direct)

kunnen gebruiken. De differentiatie in samenstelling van het actieonderzoeksteam voorkomt een éézijdige beschouwing en daarmee minder creatieve voorstellen voor passende oplossingen. De netwerkverbreding die ontstaat, biedt bredere toegang tot mogelijkheden in realiseren van mogelijk passende oplossingen. Ons actieonderzoeksteam (CJiB, VWS, Sociaal Maatschappelijk werk, MEE, PlusTeam) heeft zich bezighouden met de persona die gekenmerkt wordt in overschatting van de mogelijkheid tot zelfregie. Analyse van de primaire- en secundaire problematiek gaf de aanleiding ons te richten op aanpak van het probleem van laaggeletterdheid. Vervolgens hebben wij ervoor gekozen ons onderzoek en actie(s), te richten op bewustwording bij eerstelijns-medewerkers die te maken hebben met deze problematiek bij hun cliëntcontacten. Dit heeft geleid tot de opzet van een poster-campagne.



- 21 voor de jeugd dag: “Samenwerking Wijkteams en Onderwijs”. Samen met medewerkers van CMD/Beleid Waalre hebben wij een workshop gegeven over de uitgangspunten die door de 21 gemeentes zijn opgesteld en wat we daar nu na 3 jaar van terug zien. “Wat doe ik goed en moeten mijn collega’s zeker weten (wat werkt) en wat ga ik morgen anders doen”.
- Verder is het PlusTeam regelmatig aanwezig bij diverse (regionale) beleidsoverleggen om daar input en mede richting te geven voor de nabije toekomst, vanuit de praktijk en richting preventie.

Inzet door PT als casusregisseur, met duo-partner met specialisme psychiatrie en verslavingszorg. Door inhoudelijk en procesmatige evaluaties met mijnheer en zorgaanbieder om het half jaar te houden ontstond er een goed beeld om te toetsen. Mijnheer heeft in bepaalde periodes vaker contact met PT gehad (kwesties met verzekeringsarts) en PT heeft hem hierbij kunnen ondersteunen waar nodig. Waar mogelijk is terug verwezen naar de zorgaanbieder.

3. Gezonde werknemers, goed werkgeverschap.

Onze werknemers zijn ons werkkapitaal. Als het team zich veilig voelt bij elkaar, ze elkaar blijven aanspreken en samen leren blijft ook onze organisatie gezond. Dat gebeurt niet vanzelf, daar wordt, zoals al eerder beschreven hard aan gewerkt. Daarnaast zijn er ook vanuit de CAO enkele regelingen die dit proces versnellen.

In 2018 hebben we samen met de PVT een aantal personeelsregelingen tegen het licht gehouden en geactualiseerd. Zoals het verzuimprotocol, bijzondere verlofregelingen en studiefaciliteiten. De WKR-regeling en diverse zaken rondom privacy. In 2019 wordt de gesprekscyclus geëvalueerd.

Samen met de PVT hebben we een gesprek gehad met de bedrijfsarts. Zie ook bij ziekteverzuim.

Verder hebben we een extra verzekering afgesloten voor het meenemen van burgers in de auto's van werknemers. Vaak worden burgers meegenomen naar verblijfspot van de kinderen of rechtbank voor een zitting. De gesprekjes tijdens deze rit zijn vaak goud waard. Formeel lopen werknemers nu geen enkel risico, mocht er tijdens de rit iets gebeuren.

4. Helderheid van wederzijdse verwachtingen in relatie tot onze samenwerkingspartners.

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

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

In 2018 zijn er diverse momenten geweest, waarop we met één van onze samenwerkingspartners evaluatie momenten hebben ingepland, casus overstijgend.

Vaak is de kern van deze besprekingen te weinig communicatie onderling, waardoor voor de ene partij niet helder is waarom de andere partij zo handelt. Ook het wel of niet meenemen van ouders bij het nemen van beslissingen is vaak een struikelblok. Daarbij zet het PlusTeam vanuit de visie het “Ouderschap” meer centraal. Ook ouders met LVB- of psychiatrische problematiek, mét ouderlijk gezag, zullen op de hoogte moeten zijn én bij voorkeur aanwezig bij het nemen van beslissingen over hun kinderen. Waar professionals hun professionaliteit boven het eigenaarschap van ouders/betrokkenen stellen levert dat discussie en visieverschillen op met onze medewerkers. De opdracht vanuit de gemeenten naar alle professionals is helder, maar in de uitvoering nog erg complex: Bewegen wij mee met betrokkenen of moeten betrokkenen doen wat de professionals zeggen?



In 2018 hebben we speciaal aandacht besteed aan het verbeteren van de samenwerking en overdracht van en naar het CMD. Het CMD bepaalt wat zij zelf wel of niet oppakken. Het PlusTeam pakt op wat zij overdragen. Op basis van evaluatie kan achteraf geëvalueerd worden (met de wijsheid van achteraf) of dit een juiste doorverwijzing was of niet. Overdrachtmomenten zijn belangrijk in het totale proces, zowel op- als afschalen is een belangrijk signaal voor betrokkenen.

Omdat we in verschillende organisaties werken is ook het administratief proces verbeterd, waardoor medewerkers van het CMD snel in hun eigen systeem kunnen zien wie vanuit het PlusTeam betrokken zijn.

Ook de samenwerking met de beleidsmedewerkers is toegenomen. Naast de medewerkers van het Sociaal Domein is ook de samenwerking met de medewerkers van veiligheid verbeterd. Samen met de medewerkers in Waalre is een workshop gegeven tijdens het regionaal congres: "Verward en dan?". In Geldrop-Mierlo was er aandacht voor het verder invoeren van het AVE model en is er een driehoeksoverleg opgestart tussen veiligheid/politie/PlusTeam, m.n. gericht op huiselijk geweld en stalking.

Om de samenwerking te verbeteren met diverse partners hebben we medewerkers van andere organisaties gedetacheerd binnen ons PlusTeam. Een medewerker van Jeugd Bescherming Brabant (JBB) heeft een half jaartje met ons meegedraaid en heeft nu onlangs besloten dat hij graag wil overstappen naar het PlusTeam.

De beoogde gezinsspecialist van Heppie (t)Huis hebben we een viertal maanden in dienst genomen voor 16 uur. Op deze wijze kan zij kennismaken met het sociaal netwerk in de regio, maar ook de werkwijze van het PlusTeam. In de toekomst zal er een intensieve samenwerking zijn rondom jeugdigen die tijdelijk opgenomen worden in het Heppie (t)Huis.

Verder hebben we met de GGzE een soort uitwisseling georganiseerd, waarbij een GZ psycholoog van de GGzE voor consultatie voor ons team beschikbaar is en een medewerker met specialisatie Autisme voor hen. Tweede helft 2019 moeten we dit evalueren om te bezien of dat voor beide partijen meerwaarde heeft.

PlusTeam Deal

Voor de decentralisaties betaalden de gemeenten 20% van de kosten van de multiprobleem huishoudens nu is dat ongeveer 80%. De opdracht aan het PlusTeam is: doen wat nodig is en maatwerk leveren. De term maatwerk is zelfs in de wet opgenomen: "ongelijke gevallen behandelen naarmate ze verschillen", als behoorlijk bestuur.

We zijn nu bijna 4 jaar verder en we merken, net als andere Sociale wijkteams in den landen, dat maatwerk leveren complex en weerbarstig is. We merken dat als er alleen getoetst wordt aan rechtmatigheid er onbedoelde effecten ontstaan vanuit de systeem wereld (vaak interne procedure afspraken) en daar willen we vanaf. Voorheen was het volgen van protocollen de ultieme vorm van professionaliteit, nu moeten medewerkers verantwoordelijkheid nemen om af te wijken van de interne protocollen en regels om te doen wat nodig is. Deze opdracht is nadrukkelijk gegeven aan het PlusTeam, maar we merken dat we andere partners nodig hebben om daadwerkelijk maatwerk te kunnen leveren.

Om rechtsongelijkheid te voorkomen, willen we willekeur voorkomen. We komen er niet mee om te zeggen dat de professional als kwaliteit moet hebben dat hij ruimte moet pakken en lef moet hebben. De onbedoelde effecten, willen we door gelegitimeerd maatwerk te leveren, wegnemen.

Citydeal Inclusieve stad.

Utrecht heeft samen met vier andere gemeenten en vier ministeries gewerkt aan het verbeteren van de ondersteuning aan mensen met complexe problemen, met name op het vlak van bestaanszekerheid. Zij voeren experimenten uit die meer maatwerk mogelijk maken, versterken de flexibiliteit binnen de eigen gemeentelijke organisatie en nodigen hun partners (woningcorporaties, zorgverzekeraar) maar ook de Rijksuitvoeringsinstanties (UWV, Belastingdienst, SVB e.d.) uit om hetzelfde te doen. In een wekelijks Citadel overleg zoeken buurtteam-medewerkers en mensen van W&I en andere relevante instanties naar maatwerkoplossingen voor gezinnen die vastlopen in de complexe systeemwereld.



De resultaten die zij behaald hebben vertalen zich in:

- In bijna alle situaties zijn hogere (jeugd) zorgkosten voorkomen door reductie van stress;
- In bijna alle situaties zijn kosten bespaard op de inzet van het Sociaal wijkteam, die veel forser zouden zijn wanneer de ontregelde aanpak niet mogelijk was geweest conform de gestructureerde werkwijze.

De aanpak in Utrecht ook in Geldrop-Mierlo en Waalre?

Maatwerk is niet hetzelfde als willekeur. In de Citadel gemeenten wordt ook gewerkt met de waardendriehoek van Publieke Waarden. Daarmee ontwikkelen wij een nieuwe vorm van legitimiteit, waarbij maatschappelijke kosten en betrokkenheid van het gezin ook meebewegen.

Zij organiseren op vaste tijden een Citydeal overleg, onder voorzitterschap van een onafhankelijke voorzitter (in Utrecht een beleidsmedewerker), waar professionals via korte lijnen, commissies in gestandaardiseerde procedures ter discussie stellen. Tijdens dit overleg wordt kennis en mogelijkheden van meerdere partijen gecombineerd, waardoor maatwerk oplossingen gerealiseerd kunnen worden. Het leereffect is voor alle partijen hoog, waardoor zaken structureel aangepakt kunnen worden.

Het bestuur is akkoord gegaan met de start van een lokale PlusTeam Deal met de belangrijkste partners. In februari 2019 hebben we een startbijeenkomst met onze belangrijkste samenwerkingspartners op dit vlak: Gemeenten, woningcorporaties, Senzer en Ergon.

5. Uitbreiding van het ICT systeem met een module waardoor de hulpvrager met zijn eigen netwerk de mogelijkheid heeft om in te loggen en mede vorm te geven aan zijn plan.

We hebben het ICT systeem niet uitgebreid met deze mogelijkheid, omdat het nog onvoldoende ontwikkeld is en landelijk blijkt dat klanten weinig gebruik maken van deze mogelijkheid. Dit wordt nu verder doorontwikkeld naar een tevredenheidsmodule, waarbij de reacties van de klanten gekoppeld kunnen worden aan de evaluaties van de medewerkers. Dit zou voor de verbetering van de kwaliteit veel informatie kunnen opleveren. Wij blijven deze ontwikkelingen volgen en op ons wensenlijstje zetten.

Wel hebben we een andere module toegevoegd. In 2017 zijn we gestart met een nieuw registratiesysteem van Topicus Overheid, Gidso genaamd.

De rapportages in dit systeem zijn wel beschikbaar, maar de toegankelijkheid is complex. Bij de aanschaf hebben we ervoor gekozen, niet een script te laten schrijven in Cognos, maar te wachten totdat Topicus zelf met een oplossing komt. Tot die tijd heeft de manager steeds veel tijd besteed aan het toegankelijk maken van de rapportages.

Inmiddels hebben we middels een pilot, samen met Gidso, gekeken naar welke informatie beschikbaar is vanuit het systeem en hoe dit inzichtelijk te maken.

De informatie die wij uit ons systeem kunnen halen, zijn de "aanmeldingen" en "dossiers" en dan per gemeente samen of apart. Met de extra aanvulling kunnen ook achterliggende gegevens nog gegenereerd worden via Excel lijsten en kunnen we nog eigen dashboards maken indien nodig.

Omdat we meegewerkt hebben aan de pilot hoeven we maar voor één gemeente te betalen i.p.v. twee. Dat levert een aanzienlijke structurele reductie op. Bovenstaand heeft u al kennis kunnen maken met de nieuwe gegevens. We werken nog aan een verdere verfijning.

Beste mevrouw van de Velden,

ik wil graag deze mail wijden aan het complimenteren van de goede organisatie binnen uw team. Ik heb met redelijk wat gemeentelijke initiatieven ivm de jeugdwet te maken. Echter verloopt dit regelmatig stroef en is er veel zoektocht nodig om iemand te bereiken of de juiste persoon te treffen. Wanneer ik vandaag hoor van uw medewerker hoe jullie dit binnen het plus team hebben georganiseerd vind ik dit een compliment waard. Werken met DUO's zodat de bereikbaarheid optimaal is tijdens vakanties of afwezigheid, vraagt om een extra investering die voor de cliënt en andere betrokkenen zich terugbetaald in kwaliteit.

Normaal mailen we een manager wanneer zaken niet goed lopen, maar in dit geval vind ik dus een mail op zijn plaats om ook een compliment te geven voor de goede organisatie en de professionele



inzet.

De betrokkenheid van Mayke was groot en ze was erg goed op de hoogte van de casus. Tevens hoorde ik de begeleidingswijze naar moeder toe en die was erg zorgvuldig, waarbij de regie waar mogelijk wel bij moeder werd gelaten.

U mag trots zijn op de wijze waarop dit zo is neergezet en ik hoop dat anderen hier een voorbeeld aan durven nemen.

Met vriendelijke groet,

Mail van Behandelcoördinator, Orthopedagoog i.o.t. GZ-psycholoog 29-6-2018

3.2.6 Jaarverslag Personeelsvertegenwoordiging (PVT) 2018

Inleiding

Dit is het tweede jaarverslag van de PVT. De PVT heeft bij de start in 2017 van het bestuur dezelfde status gekregen als een OR. Met dit jaarlijks verslag wil de PVT een samenvatting geven van het afgelopen jaar én vooruitblikken naar het jaar 2019.

Samenstelling

De PVT van het PlusTeam bestond in 2018, net zoals het jaar ervoor, uit Jonas van Dun, Marjolein Velzeboer en Mayke Jonkers. Gezien de omvang van de PVT is er geen vaste voorzitter tijdens de overlegmomenten. Er is wel een vaste notulist, namelijk Mayke Jonkers.

Vergaderingen

De PVT is 2018 gestart met tweewekelijkse bijeenkomsten van 1 uur. In de praktijk bleek dit lastig te combineren met ieders caseload en vakanties. Tegen het eind van 2018 kwam de PVT nog gemiddeld 1 keer per maand bij elkaar.

Elke 2 maanden vond er overleg plaats met Ans van der Velden (manager van het PlusTeam, bestuurslid), Annemiek van Weel (management assistent) en/of de Inge van Rijsingen (HR-adviseur) vanuit Driessen. Door de wisseling van het bestuur n.a.v. de gemeentelijke verkiezingen, is de PVT dit jaar niet aangesloten bij een bestuursvergadering.

In 2019 wil de PVT maandelijks vergaderen, elke 3 maanden bijeenkomen met Manager, management assistente en/of HR adviseur. In februari of maart sluit de PVT aan bij een bestuursvergadering, dan wordt namelijk de begroting besproken. Daarnaast organiseert de PVT minimaal 1 keer per jaar een PVTea voor het team.

Deskundigheidsbevordering

In 2018 heeft de PVT gebruik gemaakt van de mogelijkheid om 2 keer per jaar een gratis seminar bij te wonen bij Trainiac, waar de PVT in 2017 een 1-daagse basistraining gevolgd heeft. Per keer mogen 2 PVT-leden deelnemen. Tijdens deze seminars is er aandacht voor actuele ontwikkelingen die relevant zijn voor een PVT/ OR.

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

Contact met de achterband

Sinds 2017 heeft de PVT een eigen e-mailadres: pvt@plusteam.nu. Ook is er een PVTea georganiseerd waarvoor het hele team is uitgenodigd zodat zij input konden geven m.b.t. bepaalde onderwerpen. Daarnaast gebruikt de PVT het 2-wekelijks werkoverleg voor korte mededelingen of vragen aan het team.

Onderwerpen

De PVT had voor 2018 de volgende thema's benoemd tot speerpunt:

- Ziekteverzuim (o.a. preventiemedewerker):

De PVT heeft Qare verzocht om een analyse van het ziekteverzuim en vervolgens een gesprek gehad met de bedrijfsarts. Hieruit bleek dat er geen aanleiding is om extra acties uit te zetten m.b.t. het ziekteverzuim binnen het PlusTeam.



Toen bekend werd dat het PlusTeam samen met gemeente Geldrop-Mierlo een preventiemedewerker zou aanstellen, heeft de PVT contact gezocht met de OR van de gemeente. Zowel de PVT van het PlusTeam als de OR van de gemeente heeft namelijk instemmingsrecht m.b.t. de aanstelling van een preventiemedewerker. Tot op heden is er nog geen preventiemedewerker aangesteld.

- Veilige werkomgeving (tijdelijke huisvesting): Tijdens de PVTea bleek dat de aanwezige teamleden overwegend positief zijn m.b.t. de huidige, tijdelijke werkruimte. De punten waar men negatief over is, zijn zaken waar het PlusTeam op dit moment geen invloed op heeft. Denk aan: afwezigheid van een bewaakte fietsenstalling, (gehorige) schooltoilet, gehorige gespreksruimtes en slechte luchtkwaliteit in de werkruimte.
- Werkkostenregeling (WKR): De PVT heeft samen met manager, managementassistente en de HR-adviseur een keuze gemaakt voor een eerlijke WKR-regeling waar het hele team van kan profiteren.

Daarnaast is de PVT ook bezig geweest met de volgende onderwerpen:

- Kennismaking met het nieuwe bestuur na de gemeentelijke verkiezingen: vanwege de drukke agenda van alle bestuursleden heeft de PVT met de bestuursleden uit Waalre en Geldrop-Mierlo afzonderlijk kennis gemaakt. Alle bestuursleden willen graag verder kennis maken met het PlusTeam, hiertoe is een bijeenkomst georganiseerd begin 2019.
- Evaluatie HR-cyclus: n.a.v. feedback tijdens de PVTea m.b.t. de HR-cyclus is er vanuit HR adviseur een enquête t.b.v. het evalueren van de HR-cyclus opgezet. Er is door 17 mensen gereageerd.
- RIE: het PlusTeam heeft geen RIE. Mayke Jonkers en Jaap van Ekert zijn hier eind 2018 mee van start gegaan.
- Regelement PlusTeam: De PVT had nog geen regelement en is begonnen met het opstellen hiervan.

Vooruitblik 2019

Voor het jaar 2019 wil de PVT zich bezig houden met de volgende thema's:

- Regelement PlusTeam afronden en vaststellen.
- Verkiezing organiseren t.b.v. de vervanging van Mayke Jonkers tijdens haar zwangerschapsverlof.
- Preventiemedewerker: instemmingsrecht.
- HR-cyclus: werkgroepje onder leiding van 1 PVT-lid om de HR-cyclus te verbeteren.
- RIE: afronden van de RIE.
- Verhuizing terug naar het gemeentehuis Geldrop-Mierlo.

Er zijn diverse pogingen gedaan om contact te blijven onderhouden, maar hulpvragen vanuit de meerderjarige klant blijven uit. Eventuele onderliggende problemen komen niet aan het licht en worden niet signaleerd. Daarnaast komen er geen nieuwe zorgmeldingen binnen, wat maakt dat het traject afgesloten dient te worden daar hulpvragen uit blijven en contact niet mogelijk is.

Begin 2016 gestart met ondersteuning vanuit het PlusTeam, hierdoor was er sprake van casusregie die meekeek op de inhoud. Dit maakte dat er concreter en effectiever is gewerkt met de burger aan doelen die door burger, zorgaanbieder en PT zijn vastgesteld. Na intensief traject van gemiddeld acht uur begeleiding per week over een periode van zeker acht jaar, is de zorg na twee jaar inzet PT afgeschaald naar ééns per week gemiddeld één uur. De zorg is teruggezet naar het minimale, de zelfredzaamheid van de burger is vergroot.

Tip: Hulpverlening meenemen en bewustwording vergroten m.b.v. SoNeStra (elementen), heeft gezorgd voor het bovenstaande resultaat



3.3 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,-.

Exploitatie	Primaire begroting 2018	Begroting 2018 na wijziging	Realisatie 2018	Saldo 2018
Lasten				
0.4 Overhead	228	252	255	-3
6.71 Maatwerkdienstverlening 18+	789	812	775	37
6.72 Maatwerkdienstverlening 18-	789	812	775	37
Totaal Lasten	1.805	1.875	1.805	70
Baten				
0.4 Overhead	0	0	0	0
6.71 Maatwerkdienstverlening 18+	903	938	903	35
6.72 Maatwerkdienstverlening 18-	903	938	903	35
Totaal Baten	1.805	1.875	1.805	70
Resultaat	0	0	0	0

Toelichting restitutie gemeenten:

Het restantverschil ad € 65.700 wordt veroorzaakt door het saldo van de aanvullende opbrengsten bij andere partijen dan de deelnemende gemeenten minus de hiervoor gerealiseerde lasten. In onderstaande tabel wordt de restitutie aan de deelnemende gemeenten toegelicht.

1. Onze opdracht		I/S	Bedrag
	Saldo 2018		70.060
	Extra niet geraamde baten		65.700
	Bedrag restitutie gemeenten		135.760
Bijdrage gemeenten		I/S	Bedrag
	Begroting na wijziging 2018		1.875.327
	Werkelijke bijdrage 2018		1.739.567
	Restitutie gemeenten		135.760
Verklaring restitutie gemeenten		I/S	Bedrag
Nr.	Omschrijving		
1.	Meer kosten inhuur: Via detachering hebben we een medewerker in dienst genomen van JBB. Vanaf 1 februari 2019 is hij in vast dienstverband.	I	-26.000
2.	Meer overige opbrengsten: Twee medewerkers met zwangerschapsverlof.	I	34.000
3.	Het PlusTeam heeft extra inkomsten gegenereerd door indicaties in het kader van Beschermd Wonen uit te voeren.	I	20.280
4.	Hogere verzekeringskosten: Omdat er een aanvullende verzekering is afgesloten voor meereizende burgers in auto's van werknemers.	I	-2500
5.	Meer overige kosten: Hogere ICT kosten zoals licenties voor ons regiesysteem, en de uitbreiding van het beveiligd Zorgmail verkeer. Vanaf 2019 gaan we dit als een aparte post opnemen in de begroting.	I	-15.000
6.	Minder loonkosten: Door onderbezetting (o.a zwangerschap, ouderschapsverlof en het terug geven van uren door medewerkers) hebben wij minder kosten gerealiseerd. Dit hebben wij opgelost met detachering.	I	100.000
8.	Overige opbrengsten: pleegzorgvergoeding vanuit Waalre	I	10.000
9.	Mobiele werkplek: Er zijn minder bijeenkomsten in Hofdael geweest.	I	7.350
10.	Incidenteel belonen: één medewerker heeft een extra toelage gekregen.	I	1.846
11.	Overige verschillen:	I	5.784
	Terug te betalen		€135.760

4. Paragrafen

4.1 Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Inleiding

Deze paragraaf geeft inzicht in de financiële positie van het PlusTeam. Hiervoor beschrijven en waarderen we de risico's. Vervolgens zetten we het totaal aan risico's af tegen de aanwezige weerstandscapaciteit.

Voor wat betreft het beleid over weerstandsvermogen en risicobeheersing hanteren we de uitgangspunten van de nota risicomanagement van de gemeente Geldrop-Mierlo.

Als laatste worden de financiële kengetallen gepresenteerd.

Inventarisatie van de risico's

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

$$\text{Risicowaarde (€)} = \text{Kans (\%)} \times \text{Gevolg (€)}$$

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

Risico	Kans in %	Gevolg in €	Risicowaarde in €
1. Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) Per 25 mei 2018 is de AVG van kracht. Bij eventuele datalekken kan een boete worden opgelegd. Boetes opgelegd uit naam van de AVG dienen doeltreffend, evenredig en afschrikkend te zijn. De maximale boete is € 20.000.000.	10%	350.000	35.000
2. Bovengemiddeld ziekteverzuim Een bovengemiddeld ziekteverzuim kan leiden tot knelpunten en onvoorziene inhuur.	30%	35.000	10.500
3. Aansprakelijkheid Een verkeerde inschatting van een medewerker kan leiden tot een onverzekerde aansprakelijkheidsstelling.	30%	12.500	3.750
Subtotaal top 3			49.250
Overige risico's			8.750
Totaal			58.000
Totaal o.b.v. zekerheidspercentage (90%)			52.200

Ten opzichte van de jaarrekening 2017 is het totaal aan risico's afgenomen van € 94.500 tot € 52.200. De redenen hiervoor zijn:

- Het risico AVG is naar beneden bijgesteld. De Autoriteit Persoonsgegevens legt (nog) niet zo veel/hoge boetes op. Ze maken een afweging op basis van de opzettelijke aard van de inbreuk, ernst en duur.
- Het risico Bovenmatig ziekteverzuim is naar beneden bijgesteld. Het ziekteverzuim is afgenomen en op dit moment laag.



Inventarisatie van de weerstandscapaciteit

De benodigde weerstandscapaciteit van € 52.200,- wordt volgens de verdeelsleutel belegd bij de gemeenten Geldrop-Mierlo en Waalre. De gemeenten verwerken dit in hun paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheersing. De verdeling is als volgt:

Gemeente	Percentage	Bedrag
<i>Geldrop-Mierlo</i>	75%	€ 39.150
<i>Waalre</i>	25%	€ 13.050
Totale weerstandscapaciteit	100%	€ 52.200

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

Financiële kengetallen

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

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

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

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

Uitgangspunten

Voor de kolom realisatie is uitgegaan van de balans zoals opgenomen in de betreffende jaarrekening. De kengetallen voor de begroting 2018 t/m 2021 zijn overgenomen uit de meerjarenbegroting 2018-2021.

Omschrijving	Realisatie			Begroting			
	2016	2017	2018	2018	2019	2020	2021
Netto schuldquote	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Solvabiliteitsratio	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Structurele exploitatieruimte	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Hieronder volgt per kengetal een korte toelichting:

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

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

Het PlusTeam heeft geen langlopende schulden of financiële vaste activa. De schulden en



uitzettingen/liquide middelen zijn allen kortlopend. Doordat de hoogte van de kortlopende schulden overeenkomen met de vlottende financiële activa, is de netto schuldquote nihil. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de schuldenlast weinig druk uitoefent op de exploitatie.

Solvabiliteitsratio

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

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

Structurele exploitatieruimte

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

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

4.2 Financiering

Inleiding

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

Interne- en externe ontwikkelingen

EMU-saldo

De EMU-tekortruimte voor gemeenten in 2018 is vastgesteld op +/- 0,27% BBP. Deze ruimte is nader verdeeld over gemeenten, provincies en waterschappen. Voor de Gemeenschappelijke Regelingen zijn er geen individuele referentiewaarden vastgesteld.

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.

Nr.	Omschrijving	2018
1.	Exploitatiesaldo vóór toevoeging aan c.q. onttrekking uit reserves (zie BBV, artikel 17c)	0
2.	Mutatie (im)materiële vaste activa	0
3.	Mutatie voorzieningen	0
4.	Mutatie voorraden (incl. bouwgronden in exploitatie)	0
5.	Verwachte boekwinst bij verkoop effecten en verwachte boekwinst bij verkoop (im)materiële vaste activa	0
Berekend EMU-saldo		0

Liquiditeit

Het PlusTeam heeft geen langlopende geldleningen aangetrokken in 2018.



Renterisicobeheer

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

Kasgeldlimiet

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

Stap	Omschrijving	Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
	Bepalen toegestane kasgeldlimiet				
	Omvang begrotingstotaal	1.805	1.805	1.805	1.805
	Percentage regeling	8,20%	8,20%	8,20%	8,20%
1	Toegestane kasgeldlimiet	148	148	148	148
	Vlottende korte schuld				
	Opgenomen gelden < 1 jaar 1=""></ 1 jaar>	0	0	0	0
	Schuld in rekening courant	0	0	0	0
	Gestorte gelden door derden < 1 jaar 1=""></ 1 jaar>	0	0	0	0
	Overige geldleningen niet zijnde vaste schuld	0	0	0	0
2	Totaal vlottende korte schuld	0	0	0	0
	Vlottende middelen				
	Contante gelden in kas	0	0	0	0
	Tegoeden in rekening courant	185	317	353	346
	Overige uitstaande gelden < 1 jaar 1=""></ 1 jaar>	0	0	0	0
3	Totaal vlottende middelen	292	144	409	216
4	Totaal netto vlottende schuld (2-3)	-292	-144	-409	-216
	Ruimte(+)/Overschrijdingen(-) (1-4)	440	292	557	364

Conclusie kasgeldlimiet

Het PlusTeam heeft in 2018 gewerkt met de inkomsten van de deelnemende gemeenten op de rekening courant. In het gehele jaar is de kasgeldlimiet niet overschreden.

Renterisiconorm

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



Stap	Omschrijving	Begroot	Realisatie
1	Renteherzieningen	0	0
2	Aflossingen	0	0
3 (1+2)	Renterisico	0	0
4	Begrotingstotaal	1.805	1.805
5	Percentage regeling	20%	20%
6 (4 x 5)	Renterisiconorm	361	361
7	Ruimte(+)/Overschrijdingen(-)	361	361

Schatkistbankieren

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

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



5. Bedrijfsvoering

Inleiding

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

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

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

In deze paragraaf wordt ingegaan op de onderwerpen:

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

Organisatieontwikkeling

Ter behartiging van de sturing en beheersing van ondersteunende processen en uitvoeringstaken, in het kader van de Jeugdwet en Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) 2015, is door de gemeenten Geldrop-Mierlo en Waalre een Gemeenschappelijke Regeling als Openbaar Lichaam opgericht. Op 13 november 2014 vond de oprichtingsvergadering van de GR PlusTeam plaats.

Eerder hebben we al een aantal speerpunten benoemd in relatie tot het verder vormgeven van onze lerende organisatie m.b.t. de scholing en ontwikkeling van het personeel/team/organisatie. We proberen de organisatie op eenzelfde wijze vorm te geven, alsook het ondersteuningsproces met onze gezinnen. Het werkoverleg, de aandachtsgebieden en de organisatieontwikkeling gebeurt in samenspraak met het gehele team. Op deze wijze benutten we alle positieve eigenschappen van onze medewerkers op een maximale wijze. Teamleden zijn individueel en samen eigenaar van de ontwikkeling van onze organisatie.

Daarnaast is er in 2018 extra aandacht geweest voor:

- Een aantal personele regelingen;
- Verbetering van de beveiliging van privacy gegevens.

5.1 Samenwerking met de Dienst Dommelvallei

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

Ondersteuning personeelszaken

Tot de dienstverlening op het gebied van personeelszaken behoren:

- Salarisverwerking: verwerken salarismutaties, controleren van de salarisbetalingen, onderhouden contacten met de salarisverwerker.
- Arbodienst: Sinds 1 april 2016 is er een nieuwe arbodienst: APAC. De dienst Dommelvallei verzorgt het contract en de aan- en afmelding van de zieke medewerker in het systeem. De terugkoppeling, zowel schriftelijk als persoonlijk vanuit APAC, gebeurt rechtstreeks met de manager van het PlusTeam.
- Driessen HRM



Omdat er binnen Dienst Dommelvallei onvoldoende know how is over de Cao Sociaal Werk (voorheen Cao Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening) is besloten om voor de onderdelen rechtspositie, arbeidsomstandigheden, ondersteuning bij werving en selectie, de expertise in te huren vanuit Driessen HRM. Een vaste medewerker is voor 8 uur per maand gekoppeld aan het PlusTeam. Zij ondersteunt de manager en managementassistente bij personeelsaangelegenheden. Zij is regelmatig aanwezig op de locatie, zodat zij ook in beeld is voor de medewerkers.

Informatievoorziening

- De medewerkers zijn voorzien van mobiele werkplekken, laptop en telefoon, waarmee zij in beide werkomgevingen (gemeente Geldrop-Mierlo en Waalre) kunnen inloggen. De dienst zorgt voor het beheer van de werkplekken en de kantoorautomatisering.
- Verder ondersteunt de dienst de toegang tot de toepassingen die bij Dienst Dommelvallei in beheer zijn. Zij zorgen voor onderhoud en updates van de applicaties.
- Met de ICT relatiebeheerder stemmen we onze wensen af, waarna hij intern de afstemming zoekt, rekening houdend met de ICT-architectuur van Dienst Dommelvallei. In 2018 ging het vooral om het invoeren van beveiligd email verkeer via Zorgmail.
- Ten aanzien van privacy beheer worden we ondersteund door de coördinator informatiebeveiliging / Chief Information Security Officer (CISO) en de Functioneel Gegevensbeheerder (FG-er) van de dienst Dommelvallei. Met hen hebben we periodiek overleg over de actuele zaken.

Privacy

Het PlusTeam verwerkt persoonsgegevens, dat wil zeggen elk gegeven betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon. Privacy speelt daarbij een belangrijke rol. Wet- en regelgeving spreken in dat kader veelal van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Het algemeen juridisch kader voor privacy is sinds 25 mei 2018 neergelegd in de Europese Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Deze verordening heeft een rechtstreekse werking in ons land. Aparte wetgeving, zoals voorheen de Wet bescherming persoonsgegevens, is nu niet meer nodig. Op grond van de AVG dienen persoonsgegevens op een behoorlijke en zorgvuldige wijze te worden verwerkt.

Met de Europese verordening, de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), komt er een vernieuwd en aangescherpt juridisch kader dat beter aansluit bij de hedendaagse praktijk. Per 1 januari 2016 is al de Meldplicht datalekken van kracht en is het College Bescherming Persoonsgegevens omgevormd in de Autoriteit Persoonsgegevens met meer bevoegdheden. Omdat onze PlusTeam-medewerkers afkomstig zijn uit de zorg is er al veel aandacht voor privacy/persoonsgegevens. We willen ook formeel voldoen aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming. We hebben het stappenplan gebruikt bij de verdere uitwerking.

Actie	Status
Stap 1 Functionaris Gegevensbescherming	Aangewezen (3-5-2018) via de Dienst Dommelvallei
Stap 2: In kaart brengen welke persoonsgegevens we verwerken.	Deze staan opgenomen in het verwerkingsregister
Stap 3: DPIA Data protection impact assessment	Met de FG-er afgesproken dat we dit doen, zodra er zaken wijzigen of veranderen.
Stap 4: Stel een privacy beleid op	Vaststellen dat de privacy verordening van de gemeente Geldrop-Mierlo leidend is voor het PlusTeam.
Privacy by Design: data minimalisatiebeleid en privacy verhogende maatregelen	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruik van Topicus Regie sinds 1-1-2017. Voor toegang tot deze software wordt gebruik gemaakt van certificaten en twee-factor-authenticatie. • Management assistente neemt deel aan de regiegroep Informatiebeveiliging van de



	<p>gemeente Geldrop-Mierlo en Dienst Dommelvallei, vanaf februari 2017 en heeft regelmatig overleg met de CISO, de FG en de privacy beheerder van de gemeente Geldrop-Mierlo.</p> <p>Inclusief verzending van de AVG nieuwsbrieven</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medewerkers hebben allemaal een e-learning: "i-bewustzijn" met goed gevolg afgelegd. (2017) • Medewerkers worden regelmatig bewust geattendeerd op privacy gevoeligheid: Datalekken filmpje, persoonsgegevens van de H-schijf verwijderen, attenderen controle op agenda afscherming, etc. • Beveiligd email verkeer via Zorgmail (1-10-2018)
<p>Dataminimalisatiebeleid (Privacy by default) houdt in dat je <u>technische en organisatorische maatregelen</u> moet nemen om ervoor te zorgen dat je, <u>als standaard</u>, alléén persoonsgegevens verwerkt die noodzakelijk zijn voor het specifieke doel dat u wilt bereiken.</p>	<p>Werkwijze PlusTeam:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alleen die leefgebieden waar daadwerkelijk ondersteuning nodig is, worden uitvoerig beschreven in het gezinsplan. Andere leefgebieden worden kort weergegeven. • Bij de aanvraag voor voorzieningen worden alleen die leefgebieden vermeldt waarop de aanvraag betrekking heeft.
<p>Informatiebeveiligingsbeleid inclusief via Dienst Dommelvallei</p>	<p>Vastgesteld: (6-10-2016)</p>
<p>Procedure Beveiligingsincidenten en datalekken</p>	<p>Vastgesteld: (22-6-2017)</p>
<p>Beleid omtrent de rechten van de betrokkenen</p>	<p>Separaat voorstel: Procedure inzage dossier (juni 2018)</p>
<p>Stap 5: Maak een register verwerkingen en register datalekken.</p>	<p>We liften mee op de datalekregister van de Dienst Dommelvallei beheerd door de FG-er.</p>
<p>Stap 6: Vaststellen wat de grondslag is van de gegevensverwerking</p>	<p>Deze staan opgenomen in het verwerkingsregister. Uitvoering Jeugdwet, Wmo 2015, Signalering overlast bezorgende personen en personeelsdossiers.</p>
<p>Stap7: Evalueer de manier waarop we toestemming krijgen van betrokkenen</p>	<p>Het toestemmingsformulier is in samenwerking met de FG-er aangepast aan de nieuwe AVG. Evenals de instructie voor medewerkers (nieuwsbrief 8)</p>
<p>Stap 8: Stel de wijze vast waarop informatie wordt verschaft aan de betrokkenen.</p>	<p>In het "Privacy statement PlusTeam" geven we informatie aan de betrokken burger die daarom vraagt. In onze folder wijzen we erop dat betrokkenen deze informatie kunnen opvragen. <i>We moeten ook nog een privacy statement maken voor ons personeel. We willen hierin meeliften met de gemeenten.</i></p>
<p>Stap 9: Controleer de verwerkersovereenkomsten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wij hebben een verwerkingsovereenkomst met de gemeente Geldrop-Mierlo en Waalre. Deze moet nog geactualiseerd worden • Verder hebben we een verwerkingsovereenkomst met Topicus Regie. (zij zijn bezig met actualisatie) • Implementatie van Zorgmail en ook met eGem wordt een verwerkersovereenkomst geregeld.(2018)



Geheimhoudingsplicht	Bij het in dienst treden worden medewerkers geattendeerd op hun geheimhoudingsplicht en ondertekenen een formulier, dat zij kennis hebben genomen hiervan.
Beveiliging	Bij Topicus Regie worden de gegevens versleuteld opgeslagen op de servers van Equinix (ISO 27001, ISO 9001, ISO 14001). De dataopslag bij Equinix voldoet aan de strikte normeringen die gesteld worden aan de overheid en zorg.
Audits	3 x per jaar controleren we vanuit beide gemeenten, de GBA bevraging op onrechtmatigheden. Procedure is vastgesteld (2017).
Aanpassen Gemeenschappelijke Regeling PlusTeam	De GR moet <i>nog op diverse terreinen aangepast worden</i> . Zoals o.a. BRP en de Archief wet. Voor dat laatste onderwerp komt de provincie Brabant met een voorstel. We willen al deze wijzigingen samen bundelen. Mogelijk dat de nieuwe bestuursperiode ook nog invloed heeft op bovenstaande.

In 2018 zijn er twee meldingen geweest. Eén medewerker heeft bij een mail “allen beantwoorden” verstuurd met daarin gegevens van een individuele klant. Dit is gemeld bij het AP. Verder is er intern naar het CMD een mail verstuurd met daarin in een achterliggend tabblad nog namen van klanten van de andere gemeenten. Dit is meteen opgemerkt en vernietigd.

In het laatste kwartaal is Zorgmail gekoppeld aan onze outlook. Hiermee kunnen we rechtstreeks beveiligd mailen met de medische wereld en andere berichten worden gekoppeld met een sms bericht of gecodeerd met een code verstuurd naar burgers/betrokkenen die niet aangesloten zijn bij Zorgmail.

Planning en control

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

HRM beleid

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

In 2018 is een samen met de PVT gewerkt aan de volgende regelingen:

- WKR
- Salderen – uitruil woon-werkverkeer
- Representatieregeling
- Beleid reis- en verblijfskosten
- Beleid verlofvormen en bijzondere verlofvormen
- Verzuimprotocol DDV en verzuimbeleid
- Evaluatie gesprekscyclus



Informatie- en archiefbeheer

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

Het verslag van 2017 "voldeed" aan de voorwaarden. De huidige Gemeenschappelijke Regeling moet worden aangepast en de provincie neemt hierin het voortouw, om dit gezamenlijk voor alle GRen juridisch te regelen. Op dit moment wacht men nog op een nieuwe samengestelde notitie die zou zal worden aangeboden aan de VNG-archiefcommissie. De verwachting is dat dit in 2019 meer duidelijk gaat worden.

5.2 Verslag Horizontale verantwoording archiefbeheer PlusTeam 2018

1. Inleiding

Dit KPI-verslag archief- en informatiebeheer 2018 is opgesteld door het cluster Informatie Dienstverlening (IDV) van Dienst Dommelvallei ten behoeve van de verslaglegging door het PlusTeam aan het algemeen bestuur van de gemeenschappelijke regeling PlusTeam (hierna: de GR) in het kader van horizontaal toezicht. Het verslag wordt in het kader van interbestuurlijk toezicht gezonden aan Gedeputeerde Staten van de provincie Noord-Brabant (hierna: de provincie). Hiermee wordt voldaan aan de uitgangspunten van de Wet Revitalisering Generiek Toezicht.

Dienst Dommelvallei voert namens het PlusTeam het archief- en informatiebeheer uit. Hiertoe is een dienstverleningsovereenkomst opgesteld (zie bijlage 2). In de GR (zie bijlage 1) wordt beperkt aandacht gegeven aan het beheer van het archief van het Plusteam.

Het verslag archiefbeheer 2018 van het PlusTeam schetst een beeld van de stand van zaken van het archief- en informatiebeheer. Daarnaast laat het zien in hoeverre het PlusTeam voldoet aan de vereisten van de Archiefwet 1995.

Bij de bevindingen in voorliggend verslag worden de ontwikkelingen in het jaar 2018 beschreven.

2. Bevindingen en aanbevelingen

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

1. Verordening archiefzorg

KPI 1. VERORDENING ARCHIEFZORG

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

De GR PlusTeam is in werking getreden op 1 januari 2015. Dit is een samenwerkingsverband tussen de gemeenten Geldrop-Mierlo en Waalre. De gemeente Geldrop-Mierlo fungeert als centrumgemeente. Dit betekent dat het PlusTeam gebruik maakt van de selectielijst, de gemeentearchivaris, de archiefverordening en de beheerregeling van de gemeente Geldrop-Mierlo. Dit is niet op de correcte wijze geformuleerd in de GR van het PlusTeam.

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

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



Planning

De verwachting van de toezichthouder archieven van de provincie was, om medio 2018 met een advies te komen voor de archiefparagrafen van gemeenschappelijke regelingen. De provincie heeft dit niet in 2018 kunnen realiseren. Zij heeft aangegeven in de eerste helft van 2019 met het gevraagde advies te komen. Met de correct geformuleerd bepalingen kan het PlusTeam de GR aanpassen voor wat betreft de bepalingen over archiefzorg en –beheer. Het PlusTeam wil deze aanpassingen meenemen in de eerstkomende wijziging van de GR. De gewijzigde GR moet aansluitend medegedeeld worden aan Provinciale Staten.

Verbeterpunt

De GR van het PlusTeam kan worden aangepast op het moment dat de toezichthouder archieven komt met een advies. Het cluster IDV formuleert op basis van dit advies de correcte tekst voor bepalingen in de GR om:

1. de gemeente Geldrop-Mierlo als centrumgemeente aan te wijzen, en
2. archiefzorg en -beheer goed te regelen.

Dit verbeterpunt staat nog open. Het cluster IDV geeft hier in 2019 opnieuw aandacht aan.

2. Ordening, authenticiteit, context, toegankelijkheid en duurzaamheid archiefbescheiden

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

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

Het analoge archief van het PlusTeam omvat minder dan een meter aan documenten. De archiefstukken zijn op zuurvrij papier geprint en in zuurvrije mappen opgeborgen. Het archiveren van de documenten van het PlusTeam gebeurt volgens de in 2017 vastgestelde werkwijze. Het archief staat apart in de archiefruimte van de gemeente Geldrop-Mierlo. Een eenvoudige inventaris maakt de dossiers toegankelijk. De ordening, authenticiteit, context, toegankelijkheid en duurzaamheid van de analoge archiefbescheiden van het PlusTeam zijn hiermee geborgd. Voor digitale archiefbescheiden, zie KPI 4.

3. Digitale archiefbescheiden in het bijzonder

KPI 4. DIGITALE ARCHIEFBESCHIEDEN IN HET BIJZONDER

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

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

Het is van belang inzichtelijk te krijgen over welke digitale archiefbescheiden het PlusTeam beschikt. Hiermee kan bekeken worden of deze informatie systematisch digitaal wordt beheerd en of deze voldoet aan de archiefwettelijke voorschriften. Waar nodig adviseert het cluster IDV een werkwijze om een goed informatiebeheer te borgen.

Planning

Het cluster IDV neemt initiatief om samen met het PlusTeam de volgende acties uit te voeren:

	Wat	Wanneer
1.a	Inzichtelijk maken welke digitale documenten het PlusTeam verwerkt.	Q1 2019
1.b	Nagaan of deze informatie systematisch digitaal wordt beheerd en of deze voldoet aan de archiefwettelijke voorschriften.	Q2 2019
1.c	Waar nodig een werkwijze opstellen en implementeren om een goed digitaal	Q3 2019



informatiebeheer te borgen.	
-----------------------------	--

Verbeterpunt

Borgen dat het PlusTeam inzake digitale archiefbescheiden systematisch haar digitale informatie beheert en daarmee voldoet aan de archiefwettelijke voorschriften.

4. Overbrenging van archiefbescheiden naar de archiefbewaarplaats

KPI 6. OVERBRENGING VAN ARCHIEFBESCHIEDEN NAAR DE ARCHIEFBEWAAARPLAATS
 Brengt de gemeente het principe van de Archiefwet "te bewaren archiefbescheiden na 20 jaar overbrengen, tenzij met redenen omkleed" correct in de praktijk?

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

5. Archiefbewaarplaatsen, archiefruimten en e-depots

KPI 7. ARCHIEFBEWAAARPLAATSEN, ARCHIEFRUIMTEN EN E-DEPOTS
 Zijn de fysieke en digitale bewaaromstandigheden op orde?

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

6. Samenvatting

KPI 1. VERORDENING ARCHIEFZORG

Het PlusTeam heeft een klein analogo archief dat beheerd wordt door het cluster IDV van Dienst Dommelvallei. De gemeente Geldrop-Mierlo fungeert als centrumgemeente, maar dit moet nog vastgelegd worden in de gemeenschappelijke regeling. Dan zijn de archiefverordening, de beheerregeling, de gemeentearchivaris en de selectielijst van de gemeente Geldrop-Mierlo van toepassing op het PlusTeam. Daarnaast moeten de bepalingen over archiefzorg en -beheer aangepast worden in de GR. Dit verbeterpunt is niet afgerond in 2018. In 2019 wordt het opnieuw opgepakt.

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

Het analoge archiefbeheer is in 2018 op een verantwoorde wijze opgepakt door Dienst Dommelvallei. Deze taak wordt op een eenvoudige, praktische manier uitgevoerd.

KPI 4. DIGITALE ARCHIEFBESCHIEDEN IN HET BIJZONDER

Om te borgen dat het PlusTeam inzake digitale archiefbescheiden systematisch haar digitale informatie beheert en daarmee voldoet aan de archiefwettelijke voorschriften is een drietal verbeterpunten geformuleerd. De afronding van deze verbeterpunten staat gepland in 2019.

KPI 7. ARCHIEFBEWAAARPLAATSEN, ARCHIEFRUIMTEN EN E-DEPOTS

De archiefruimte van de gemeente Geldrop-Mierlo, waar de archiefbescheiden van het PlusTeam worden opgeslagen, is in orde. Het PlusTeam heeft momenteel geen archiefbescheiden overgedragen naar een e-depot of archiefbewaarplaats. Dit aandachtsgebied heeft daarom geen verbeterpunten.

3. Conclusie

Het PlusTeam heeft aandacht besteed aan de 5 punten op gebied van archief- en informatiebeheer die aangewezen zijn door de provincie.

In het verslag 2017 stond 1 verbeterpunt. Dit verbeterpunt is ook in 2018 niet afgerond. De provinciale archiefinspectie heeft aangegeven in de eerste helft van 2019 met het gevraagde advies te komen. Hierna kan dit verbeterpunt uitgevoerd worden.



In dit verslag van 2018 staan 3 nieuwe verbeterpunten opgenomen die met elkaar verband houden. De afronding van deze verbeterpunten staat gepland in 2019.

Geconcludeerd kan worden dat het analoge archiefbeheer op een verantwoorde manier uit wordt gevoerd.

In 2019 wordt bekeken of dit ook geldt voor het digitale archiefbeheer. Voor eventuele tekortkomingen wordt aansluitend een goede werkwijze opgesteld en geïmplementeerd.

Huisvesting

De generalisten zijn in principe volledig mobiel en werken vooral bij de klanten thuis. Maar teamleden/duo-partners en ook leden van het CMD moeten elkaar laagdrempelig kunnen consulteren. Daarnaast is er behoefte aan een centrale plek, waar je binnen kunt lopen met je verhaal, kunt sparren met je collega's óf om snel even je administratie bij te werken óf rustig te kunnen bellen met andere (professioneel) betrokkenen.

Het PlusTeam heeft een eigen ruimte in de tijdelijke locatie aan de Dwarsstraat 70 te Geldrop-Mierlo, maar maakt ook gebruik van het nieuwe gemeentehuis in Waalre. Voor teamoverleg en groepsgesprekken met klanten maken we in Geldrop-Mierlo gebruik van de accommodaties van de LEV groep en/of Hofdael. In het gemeentehuis van Waalre is voldoende ruimte om klanten te ontvangen.



5.3 Kengetallen PlusTeam

(peildatum 31-12- 2018)

Verdeling man/vrouw en fulltime/parttime

	Fulltime	Parttime	Totaal
Mannen	6	3	9
Vrouwen	3	16	19
Totaal	9	19	28
Verhouding man / vrouw 2018: 32/68%			

Formatie

Afdeling	Factor	Werkelijk 2018	Begroting 2018
generalisten	FTE	22,08	22,38
manager-assistente	FTE	0,67	0,67
manager	FTE	1	1
Totale formatie	FTE	23,75	24,05

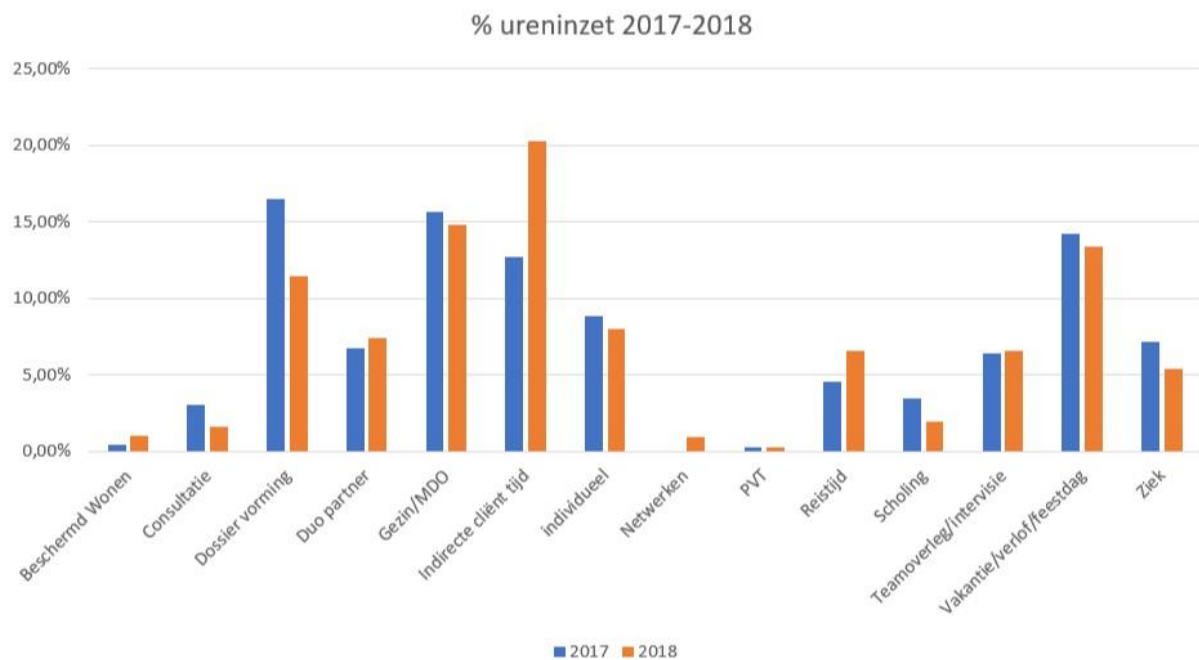
Gemiddelde leeftijd

	eind 2018
Mannen	48,66
Vrouwen	45,16
Totaal	46,29

We hebben in 2018 afscheid genomen van 1 vrouwelijke collega. Drie collega's werden verblijd met een baby. Vier collega's maakten gebruik van betaald ouderschapsverlof. Eind 2018 werd het team uitgebreid met 2 tijdelijke medewerkers, waarvan 1 medewerker in het nieuwe jaar permanent wordt. Diverse medewerkers hebben uren ingeleverd om de balans tussen werktijd en vrije tijd in orde te houden.

Urenregistratie PlusTeam

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



Vergelijking % ureninzet in 2017 en 2018

Met name de post "dossievorming" en "indirecte tijd" hebben we verder uitgesplitst in 2017. Dossievorming betekent daadwerkelijk bezig zijn met de digitale verslaglegging in Topicus of het aanvragen van een voorziening. Indirecte tijd heeft vooral te maken met contacten met betrokken professionals, het regelen van allerlei zaken met diverse instanties en overige familie/gezinsleden en/of ex-partners. Het is belangrijk om betrokkenen over te halen om aanwezig te zijn bij de Multidisciplinaire overleggen of ook daadwerkelijk ondersteuning te bieden. Vooral bij jeugdigen en ouderen zijn er veel regelzaken om de regie mede te kunnen bewaken. We zien in 2018 een toename van deze indirecte tijd. Dit heeft voornamelijk te maken met de nieuwe PDC regels, die moeilijk in te passen zijn in de maatwerk gedachte voor multiprobleem gezinnen.

Reistijd

Reizen kost veel werktijd. Medewerkers proberen vooral in de thuissituatie met gezinnen te overleggen in hun eigen vertrouwde omgeving. Verder zijn er een aantal jeugdigen opgenomen op locaties ver buiten de provincie. Aanwezigheid is noodzakelijk om mee de regie te kunnen bewaken. Ook wordt regelmatig de rechtbank in Den Bosch bezocht. Aantal gereden kilometers totaal 62160 km. Dat is ruim 1,5 keer om de aarde en vergelijkbaar met 2017.



Verzuim



De werkdruk die onze medewerkers ervaren, is bepalend voor hun werkplezier, vitaliteit en zelfs hun mate van collegialiteit. Hebben de medewerkers te veel op hun bord, dan wordt het voor hen lastig om de beoogde kwaliteit van zorg-, dienst- of hulpverlening te bieden en voldoening en inspiratie uit hun werk te halen. Het risico op verloop neemt dan toe en de continuïteit van zorg komt daarmee in de knel. Ook de ruimte om te leren en te reflecteren neemt bij een hoge werkdruk aanzienlijk af. Terwijl de PlusTeammedewerkers wel de transformatie aan het uitvinden zijn.

Hoeveel casussen een medewerker aankan, is afhankelijk van de rol en de taken die hij of zij heeft. Maar ook andere factoren spelen een rol. Wanneer afspraken in de zorgketen niet werken, of ICT-toepassingen haperen, heeft dat bijvoorbeeld invloed op het aantal inwoners of gezinnen dat een professional kan helpen. Het verschil tussen verwachtingen (inwoner centraal) en de mogelijkheden van de professional (botsende regels en weinig ruimte voor individuele afwegingen) is een beïnvloedende factor. Dergelijke factoren zijn lastig te ondervangen in een rekenmodel. Managementassistent en manager doen er alles aan om de medewerkers zo goed mogelijk te faciliteren. Maar ook afdeling Inkoop, beleid en anders samenwerkingspartners hebben hier invloed op. Vorig jaar leek ons ziekteverzuim erg hoog, maar dit had te maken met enkele medewerkers die langdurig uitgevallen waren, waarbij privé omstandigheden ook een grote rol speelden. Eind juni 2018 heeft er samen met de PVT een gesprek plaatsgevonden met de bedrijfsarts. Hieruit bleek dat er geen aanleiding is om extra acties uit te zetten m.b.t. het ziekteverzuim binnen het PlusTeam, omdat alleen kortdurend ziekteverzuim beïnvloedbaar is door de werkgever.

5.4 Structuur PlusTeam

Het Algemeen Bestuur

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

Wethouder M. Jeucken Voorzitter (tot 14 juni 2018)
 Wethouder A.C.P. Balk Vicevoorzitter (tot 14 juni 2018)
 Wethouder M. Verdouw Bestuurslid (tot 14 juni 2018)
 Wethouder A.C.W.A.M. van Holstein Bestuurslid (tot 14 juni 2018)
 Burgemeester B.H.M. Link Bestuurslid
 Burgemeester J.W. Brenninkmeijer Bestuurslid
 Manager A.F.M. van der Velden-Coolen Secretaris/adviseur

Het Dagelijks Bestuur

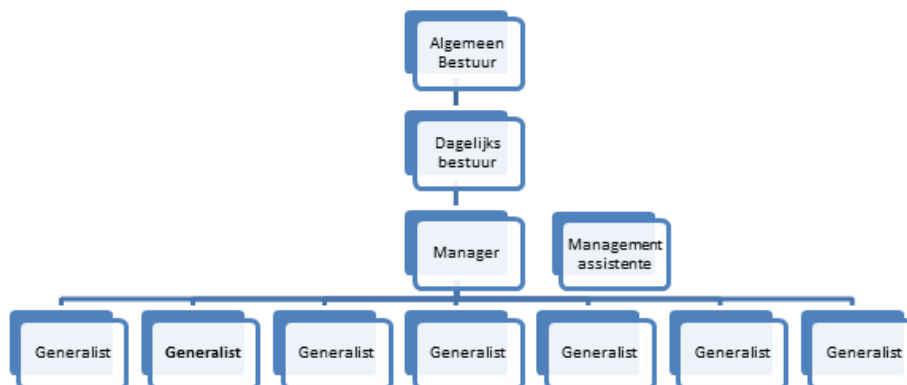
Het dagelijks bestuur bestaat uit vier leden. Zij kiezen, uit hun midden, een voorzitter.

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

In maart 2018 waren er gemeenteraadsverkiezingen en zijn de samenstellingen van de colleges gewijzigd en daarmee ook de dagelijkse bestuurders van onze Gemeenschappelijke regeling.

Ons dagelijks bestuur is sinds 14 juni 2018 als volgt samengesteld:

Wethouder R. van Otterdijk Voorzitter
 Wethouder L. Smit - Volkers Vicevoorzitter
 Wethouder P. Looijmans Bestuurslid
 Wethouder L. Kruip Bestuurslid
 Manager A.F.M. van der Velden-Coolen Secretaris/adviseur



Het Algemeen Bestuur heeft 1 vergadering gehad in 2018.

Het Dagelijks Bestuur kwam 7 maal bij elkaar.

De Manager

De Manager (1,0 FTE) heeft de dagelijkse leiding en verantwoordelijkheid in handen. Zij wordt door het bestuur benoemd en ontslagen. De Manager is eindverantwoordelijke voor het gehele PlusTeam en wordt in haar werkzaamheden bijgestaan door de generalisten en sinds april 2017 door een managementassistente (0,67 FTE). De Manager is tevens ambtelijk secretaris/adviseur van het bestuur.



De Generalisten

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

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

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

De formatieruimte voor generalisten is 22,38 FTE.

De flexibele schil zit buiten onze organisatie. Afhankelijk van de hoeveelheid hulpvragers kan de PlusTeam medewerker zelf ondersteuning en coaching bieden of een andere aanbieder inzetten en naast de hulpvrager de regierol op zich nemen. Door de lange looptijd van trajecten komt dit soms onder druk te staan en moeten we meer uitbesteden dan wenselijk.

Deze jongeman twee jaar in begeleiding gehad. Gestart met grote zorgen op Financieel gebied. Geen dag /werkbesteding. Psychische problemen vanuit ASS problematiek en depressieve klachten. We zijn gestart met zijn financiën en daarna hebben we samen met UWV/Senzer naar mogelijkheden gezocht voor werk / studie.

Hij is nu opnieuw gaan studeren en heeft via Senzer en de gemeente de mogelijkheid gevonden om te studeren. (Dit in combinatie met een studielening). Daarnaast heeft hij na een onderzoek, een behandeltraject rondom zijn ASS problematiek via de GGZ opgepakt wat nu in de afrondende fase zit.

Hierdoor heeft hij meer grip gekregen op zijn problematiek en weet hij er beter mee om te gaan. De grootste winst is dat hij beter grip gekregen heeft op zijn eigen problematiek en dat hij nu een keuze heeft kunnen maken voor zijn toekomst die vanuit hem zelf gekozen is.

Bij overdracht leek het mij geen PT-casus, in de zin van complexiteit. Ja, er was Autisme sterk vertegenwoordigd in het gezin maar moeder maakte een zeer kundige en uitgebalanceerde indruk. Ook was er een zeer lage frequentie in contact (1x per 3 maanden). Ik heb daarom na ca. 1 jaar met moeder gesproken over afsluiten (eind 2016). Waarop moeder emotioneel reageerde met: "ik kijk uit naar deze gesprekjes en het geeft mij een soort "ijkpunt" waarop ik weer mijn koers kan bepalen". Voor mij voelde de gesprekken met moeder bijna niet als "werken". Zo bijzonder dat zo'n kleine moeite van zo'n grote betekenis kan zijn voor een persoon en daarmee weer voor het gezin. Het overlijden van de oudste zoon in de zomer van 2017, maakte dat ook in 2017 afsluiten nog niet wenselijk was. Begin 2018 hebben we afsluiten weer besproken en vervolgens een datum een half jaar verder geprikt zodat moeder kon toe werken naar een "afscheid".



6. Jaarrekening

Inleiding

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

6.1 Balans

Balans	2017	2018
Activa		
Vlottende activa		
Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	0	0
Vorderingen op openbare lichamen	0	48
Liquide middelen		
Banksaldi	130	218
Overlopende activa		
Overige nog te ontvangen bedragen en de vooruitbetaalde bedragen die ten laste van volgende begrotingsjaren komen	14	31
Totaal Vlottende activa	144	297
Passiva		
Vlottende passiva		
Netto-vlottende schulden, met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	0	0
Banksaldi.	0	0
Overige schulden	99	133
Totaal Netto-vlottende schulden, met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	99	133
Overlopende passiva		
Nog te betalen bedragen	45	164
Totaal Vlottende passiva	144	297



6.2 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

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

Algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

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

Waarderingsgrondslagen

Algemeen

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

Vlottende activa

Uitzettingen met een rente typische looptijd korter dan 1 jaar

De vorderingen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

Overlopende activa

De overlopende activa zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

Vlottende passiva

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

De vlottende schulden zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

Overlopende passiva

De overlopende passiva zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

6.3 Toelichting op de balans

Vlottende activa

Uitzettingen met een rente typische looptijd korter dan 1 jaar

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

Omschrijving	Balanswaarde	Boekwaarde	Voorziening	Balanswaarde
	1-1-2018	31-12-2018	oninbaarheid	31-12-2018
Vorderingen op openbare lichamen	0	48	0	48
Totaal Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	0	48	0	48



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	151	326	270	382
(3a) = (1) > (2)	Ruimte onder het drempelbedrag	99	0	0	0
(3b) = (2) > (1)	Overschrijding van het drempelbedrag	0	76	20	132
(1) Berekening drempelbedrag					
Verslagjaar					
(4a)	Begrotingstotaal verslagjaar	1.805			
(4b)	Het deel van het begrotingstotaal dat kleiner of gelijk is aan € 500 miljoen	1.805			
(4c)	Het deel van het begrotingstotaal dat de € 500 miljoen te boven gaat	0			
(1) = (4b)*0,0075 + (4c)*0,002 met een minimum van €250.000	Drempelbedrag	250			
(2) Berekening kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen					
		Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
(5a)	Som van de per dag buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen (negatieve bedragen tellen als nihil)	13.581	29.661	24.881	35.123
(5b)	Dagen in het kwartaal	90	91	92	92
(2) - (5a) / (5b)	Kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen	151	326	270	382



Liquide middelen

Balans	2017	2018
Banksaldi	130	218

Overlopende activa

Balans	2017	2018
Overige nog te ontvangen bedragen en de vooruitbetaalde bedragen die ten laste van volgende begrotingsjaren komen	14	31

Vlottende passiva

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

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

Balans	2017	2018
Overige schulden	99	133
Totaal Netto-vlottende schulden, met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	99	133

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

De overige schulden bestaan onder andere ongeveer uit € 37.000,- voor de Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn en € 85.000,- voor het Ministerie van Financiën. Daarnaast staat er nog € 4.000,- voor Topicus overheid en € 5.000,- voor Egem met daarnaast enkele kleine openstaande bedragen.

Overlopende passiva

Balans	2017	2018
Nog te betalen bedragen	45	164

Toelichting overlopende passiva

Het nog te betalen bedrag bestaat voor € 141.000,- uit o.a. het saldo dat terugbetaald dient te worden aan Waalre en Geldrop-Mierlo (€ 135.000). Voor ongeveer € 21.000,- is opgenomen voor reserveringen loopbaanbudget.

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

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



6.4 Het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening

Exploitatie	Primaire begroting 2018			Begroting 2018 na wijziging			Realisatie 2018		
	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
Onze opdracht	0	1.578	-1.578	0	1.624	-1.624	66	1.551	-1.485
Resultaat	0	1.578	-1.578	0	1.624	-1.624	66	1.551	-1.485

Algemene dekkingsmiddelen

Exploitatie	Primaire begroting 2018			Begroting 2018 na wijziging			Realisatie 2018		
	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
Overige algemene dekkingsmiddelen	1.805	0	1.805	1.875	0	1.875	1.740	0	1.740
Resultaat	1.805	0	1.805	1.875	0	1.875	1.740	0	1.740

Onvoorzien, overhead en Vpb

Exploitatie	Primaire begroting 2018			Begroting 2018 na wijziging			Realisatie 2018		
	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
Overhead	0	228	-228	0	252	-252	0	255	-255
Resultaat	0	228	-228	0	252	-252	0	255	-255

Totaal saldo baten en lasten

Exploitatie	Primaire begroting 2018			Begroting 2018 na wijziging			Realisatie 2018		
	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
Totaal saldo baten en lasten	1.805	1.805	0	1.875	1.875	0	1.805	1.805	0
Resultaat	1.805	1.805	0	1.875	1.875	0	1.805	1.805	0



Mutaties reserves

Exploitatie	Primaire begroting 2018			Begroting 2018 na wijziging			Realisatie 2018		
	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
Mutatie reserves	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Resultaat	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Resultaat

Exploitatie	Primaire begroting 2018			Begroting 2018 na wijziging			Realisatie 2018		
	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
Het geraamde versus het gerealiseerde resultaat	1.805	1.805	0	1.875	1.875	0	1.805	1.805	0
Resultaat	1.805	1.805	0	1.875	1.875	0	1.805	1.805	0

6.5 Overzicht van baten en lasten per taakveld

Exploitatie	Primaire begroting 2018			Begroting 2018 na wijziging			Realisatie 2018		
	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
0.4 Overhead	0	228	-228	0	252	-252	0	255	-255
6.71 Maatwerkdienstverlening 18+	903	789	114	938	812	126	903	775	127
6.72 Maatwerkdienstverlening 18-	903	789	114	938	812	126	903	775	127
Resultaat	1.805	1.805	0	1.875	1.875	0	1.805	1.805	0

Verdelingsprincipes:

De gemeentelijke bijdragen worden bepaald aan de hand van verdeelsleutels. De bijdrage per gemeente voor de salarislasten, de opleidingskosten en de mobiele werkplekken is gebaseerd op de verdeelsleutel 75% voor Geldrop-Mierlo en 25% voor Waalre. Voor de overige posten is de verdeling gebaseerd op basis van het aantal inwoners per 1-1-2018.

Voor de verdeling van kosten aan taakvelden zijn afspraken vastgelegd in de 1^{ste} begrotingswijziging 2018. Het betreft hier de verdeling naar de drie taakvelden (overhead, maatwerkvoorzieningen 18-, maatwerkvoorzieningen 18+), de verantwoording van de overhead en enkele verplichte beleidsindicatoren (o.a. overhead, bezetting en formatie en externe inhuur). Omdat het PlusTeam werkt met 1 gezin - 1 plan zijn de kosten niet op basis van cijfers te generen. Het gezinsplan is zowel WMO als Jeugdwetkosten gerelateerd. We kiezen er daarom voor om na verantwoording van de overhead de overige kosten op 50-50% basis te verdelen over WMO / maatwerkvoorziening 18- en Jeugdwerk/maatwerkvoorziening 18+ te verdelen.



6.6 Toelichting op het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening

Inleiding

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.

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	1.624	1.551	73
Totaal	1.624	1.551	73

Analyse overzicht van baten en lasten

Voor een nadere toelichting op het overzicht van baten en lasten verwijzen wij naar pagina 39 in de programmaverantwoording als onderdeel van het jaarverslag.

Overzicht incidentele baten en lasten

Programma	2018	
	Baten	Lasten
1. Onze opdracht		
Opbrengst beschermd wonen gemeente Eindhoven	20.280	
Zwangerschapsverlof	34.000	
Pleegzorgvergoeding Waalre	9.420	9.420
Totaal	63.700	9.420



Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)

De WNT is van toepassing op het Plusteam. Het voor Plusteam toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2018 €189.000.

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking

bedragen x € 1	Ans van der Velden
Functiegegevens	Manager
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte) ⁴	1,0
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	86.060
Beloningen betaalbaar op termijn	9.094
<i>Subtotaal</i>	95.154
Individueel toepasselijke bezoldigings-maximum ⁶	189.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag en nog niet terugontvangen bedragen ⁷	-
Totaal bezoldiging	95.154
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Gegevens 2017	
Aanvang en einde functievervulling in 2017	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	81.687
Beloningen betaalbaar op termijn	8.454
<i>Subtotaal</i>	90.141
Individueel toepasselijke bezoldigings-maximum	181.000
Totaal bezoldiging 2018	90.141

Topfunctionarissen met een bezoldiging van €1.700 of minder

Naam	Functie	Algemeen Bestuur	Dagelijks Bestuur	Jaar
M. Jeucken	Wethouder	x	x	1.1.18 - 13.6.18
A.C.P. Balk	Wethouder	x	x	1.1.18 - 13.6.18
M. Verdouw	Wethouder	x	x	1.1.18 - 13.6.18
A.C.W.A.M. van Holstein	Wethouder	x	x	1.1.18 - 13.6.18
B.H.M. Link	Burgemeester	x		1.1.18 - 31.12.18
J.W. Brenninkmeijer	Burgemeester	x		1.1.18 - 31.12.18
R. van Otterdijk	Wethouder	x	x	14.6.18 - 31.12.18
L. Smit - Volkers	Wethouder	x	x	14.6.18 - 31.12.18
P. Looijmans	Wethouder	x	x	14.6.18 - 31.12.18
L. Kruip	Wethouder	x	x	14.6.18 - 31.12.18

7. Controleverklaring