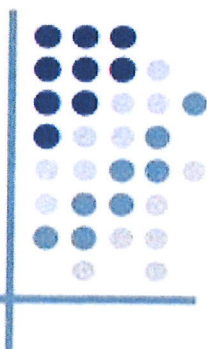


Jaarverslag en jaarrekening 2019

PlusTeam



Voorzitter
R v Otterdijk

Vicevoorzitter
L. Smit

VOOR WAARMERKINGSDOELEINDEN
BDO Audit & Assurance B.V.
Datum: 08/05/2020
Behorende bij briefnr. 2005209
Paraaf: MB



Voorwoord

Bijgaand treft u alweer het vijfde jaarverslag en de jaarrekening aan van de GR PlusTeam, samenwerkingsverband tussen de gemeenten Geldrop-Mierlo en Waalre.

Door de groei van de organisatie is het maken van een jaarverslag een steeds grotere uitdaging. Omdat we werken met gedeeltelijk eigenaarschap is informatie verspreid over diverse mensen en in diverse systemen, die niet altijd op elkaar zijn afgestemd.

Ik ben heel blij met de aanschaf van het systeem Gidso Inzicht, waar we meehelpen met de verdere ontwikkeling in ruil voor tarief reductie. Het is een dashboard waarbij je realtime dagelijks de actuele situatie kunt inzien m.b.t. de klanten van het PlusTeam. Uiteraard kun je er alleen uithalen wat erin zit, dus daar zijn we met het team volop bezig, om nog scherper met elkaar het dossier te gebruiken. Maar alleen daar waar het een toegevoegde waarde heeft. Ik wil dan ook mijn dank uitspreken naar het team, dat het soms alleen maar administratieve rompslomp vindt, dat zij steeds constructief meedenken naar een gezamenlijke werkzame oplossing.

Waar nu nog gebruik moet worden gemaakt van aparte excel lijsten, omdat het nog niet anders kan werken we aan een oplossing om deze te integreren in het systeem. Dit blijft ook het komend jaar een uitdaging.

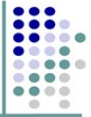
Het financiële gedeelte is volledig in handen van Dienst Dommelvallei. Dus ook dank aan mijn financiële adviseur die ondersteunt en meedenkt over hoe zaken op te lossen.

Het personele en privacy gedeelte van onze organisatie wordt vooral door onze management assistente vorm gegeven. Met veel geduld en ijver zet zij "de puntjes op de i", zodat we ook daar zorgvuldig in de pas lopen.

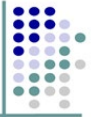
Daarnaast wil ik ook het team bedanken voor hun inzicht in de reflectieverslagen. In 2017 zijn we begonnen met het maken van reflectieverslagen door medewerkers bij het afsluiten van een casus. In deze verslagen kijken zij terug op hun vernieuwde rol als facilitator, ondersteuner en tijdelijke passant in de gezinnen. In de grijze blokken vindt u uitspraken uit deze verslagen. Deze korte verhaaltjes geven u inzicht in het dagelijks werk van onze medewerkers.

Ans van der Velden-Coolen
Manager PlusTeam
Februari 2020





Jaarverslag en jaarrekening 2019	1
Voorwoord	2
1. Algemene inleiding	6
2. Resultaatbestemming	8
3. Jaarverslag	9
3.1 Algemene toelichting en inleiding bij programma's	9
3.2 Wat wilden we bereiken?	10
3.2.1 Speerpunten voor 2019 zijn:	11
3.2.2 Formele documenten die in 2019 zijn vastgesteld door het bestuur	12
3.2 Wat hebben we ervoor gedaan?	13
3.2.1 Waalre in cijfers:	13
3.2.2 Geldrop-Mierlo in cijfers:	16
3.2.3 Totaal overzicht PlusTeam organisatie	20
3.2.4 Beschermd Wonen	24
3.2.5. Ander casus gerelateerde zorg in beide gemeenten.	24
3.2.6. Speerpunten 2019	27
3.2.7 Jaarverslag Personeelsvertegenwoordiging (PVT) 2019.....	37
3.3 Wat heeft het gekost?	38
4. Paragrafen	40
4.1 Weerstandvermogen en risicobeheersing	40
4.2 Financiering	43
5. Bedrijfsvoering.....	46
Inleiding	46
Organisatieontwikkeling.....	46
Samenwerking met Dienst Dommelvallei.....	47
Verslag Horizontale verantwoording archiefbeheer PlusTeam 2019.....	49
Kengetallen	53
5.4 Structuur PlusTeam	56



6. Jaarrekening.....	59
Inleiding.....	59



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.

- 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.

Begin november 2019 komen de ministeries plotseling met een heel andere conclusie: de hervorming van de decentralisaties werken niet goed. Zij stuurden een brief aan de Tweede Kamer waarin zij onder meer aankondigen de organisatie van de jeugdzorg te willen verbeteren door gemeenten verplicht te laten samenwerken. De goede lezer leest dat het hier met name om kwetsbare kinderen in de jeugdbeschermingsketen gaat. Tegelijkertijd tonen de inspecties aan dat het om gezinnen gaat waarbij vooral de problematiek van ouders in het oog springt. Het gaat om gezinnen met een zware belasting op verschillende levensgebieden. De oplossing ligt dan ook niet in de jeugdhulp of de jeugdbeschermingsketen alleen, maar in een brede maatschappelijke en integrale aanpak.

Voor het oplossen van het groeiend gebruik van jeugdhulp of Wmo is een bredere maatschappelijke beweging noodzakelijk. Problemen met opgroeien en opvoeden zijn normaal zo stelt het NJi (Nederlands Jeugdinstituut). “Wij lijken steeds minder te accepteren dat problemen bij het normale leven erbij horen. Problemen lijken ook snel geïndividualiseerd te worden door diagnoses”.

Ook de Belgische psychiater Dirk de Wachter stelt dat we een maatschappij gecreëerd hebben die de illusie wekt dat we alles moeten kunnen, altijd alles fantastisch moet zijn en hebben “lastigheden” geen plaats. De “lastigheden” komen bij de hulpverleners. De “lastigheden” worden “ziek” genoemd.

Het lijkt erop dat we als samenleving aan beide kanten van het spectrum tekort schieten. Aan de ene kant krijgen kwetsbare kinderen en gezinnen niet de bescherming die zij nodig hebben en plaatsen we veel meer van deze kinderen uit huis dan in omliggende landen. Aan de andere kant problematiseren en individualiseren we het normale opgroeien en de hobbels en teleurstellingen die daarbij horen.

Ook wij merken in de dagelijkse praktijk dat de jeugdzorg, jeugdbescherming stukt. Hier onder een opsomming van zaken waar medewerkers dagelijks mee geconfronteerd worden:

- Lange wachttijden voor Raadsonderzoeken door de Raad voor de Kinderbescherming;
- Lange wachttijden voor jeugdbeschermers van de Gecertificeerde Instellingen;
- Jeugdige die opgenomen zijn met gedragsproblemen worden naar huis gestuurd omdat ze teveel gedragsproblemen hebben en er geen passende vervolgplek is;
- Mensen die in een beschermde woonvorm wonen worden naar hun ouders gestuurd, omdat er te lange wachttijden zijn voor behandeling in de GGZ;
- Te weinig laagdrempelige woon- of verblijfsplekken voor tijdelijke time-out, zonder dat het meteen een crisis moet zijn;
- Uren campings afbellen omdat er binnen een ‘Blijf van mijn lijf’ huis geen plaats is;
- Tientallen instellingen bellen, de casus voorleggen om te vragen of er passende zorg beschikbaar is voor een schrijnende situatie thuis, etc.

Kortom te weinig passende zorg, te lange wachttijden voor behandeling, etc.

En de wijkteams mogen dit in de thuissituatie met betrokken gezinsleden gaan oplossen!

In het laatste kwartaal van 2019 zijn we als PlusTeam geconfronteerd met een steeds langere wachtlijst, gezinnen die we in zorg hebben krijgen onvoldoende aandacht en zorg, omdat andere casussen van crisis op crisis geraken en onze aandacht vragen.



Tijd om de focus te verbreden. Het is nu nodig om door te pakken en de transformatie op alle fronten tegelijk te versterken. Geen focus op één onderdeel, maar op alle ingrediënten waarvan we weten dat ze werken. De belangrijkste 3:

1. Versterk het gewone leven.

In het dagelijkse leven zou het gesprek gevoerd moeten worden over opgroeien en opvoeden, de hobbels en de leuke dingen die daarbij horen. Welke rol spelen wij daarin als volwassenen.

Gesprekken over hoe om te gaan met prestatiedruk, gebruik van sociale media, gezonde leefstijl en lastige situaties bij echtscheiding.

Maar ook over onze verantwoordelijkheid als gewone burgers, omstanders en professionals voor die mensen die leven in belastende omstandigheden. Hoe zorgen we gezamenlijk dat zij de kans krijgen om hun talenten optimaal te ontwikkelen?

2. Integrale ondersteuning over de domeinen heen.

Duurzame veiligheid kan alleen geborgd worden als er een goede samenwerking is met gezinsleden en belangrijke anderen in hun directe omgeving. Samenwerking vanuit de grondhouding dat ouders, families en sociale netwerken de deskundigen zijn over hun eigen leven en daarover de regie hebben. Professionals zijn slechts passanten die een aanvullende bijdrage leveren!

Dit vraagt van alle professionals een nieuw soort vakmanschap! In de praktijk blijkt dat een consequente uitvoering van deze principes vaak botst met de systeemwereld van gemeenten en andere organisatie in het sociaal domein.

3. Transformatie, normaliseren in wijken en buurten.

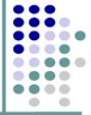
Maatwerkoplossingen, afgestemd op de specifieke wijk of buurt. Flexibele, gemandateerde, vasthoudende intensieve ambulante ondersteuning dicht bij de gezinnen, in de wijk. Zoeken naar nieuwe vormen van gedwongen (jeugd)bescherming in het dorp. De Nieuwe Wvvgz is daar een voorbeeld van.

Als PlusTeam dragen we hier al 5 jaar aan bij. Er zijn al veel stappen gezet en mooie resultaten behaald. Het is tijd voor een doorstart, waarbij we zoeken naar die instrumenten die onze professionals ondersteunen, zodat zij hun tijd kunnen besteden **in** de gezinnen en niet **aan** de gezinnen.

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

We zien dat een kleine 30% gezinnen al 3 jaar bij ons in beeld zijn. Dit is de groep gezinnen, waarbij het systeem zo structureel onveilig is voor ouders en kinderen, dat het noodzakelijk is dat we een vinger aan de pols houden. Deze groep was voorheen niet duurzaam in beeld met alle gevolgen van dien. Nu kunnen we tijdig bijsturen, als er gewijzigde omstandigheden zijn. Een nieuwe partner, een nieuwe zwangerschap of het toenemen van schulden. Ook deze groep drukt op onze werkdruk. We zullen nu opnieuw, na grondig onderzoek, zowel financieel als inhoudelijk, keuzes moeten maken, over hoe het PlusTeam de komende jaren vorm gegeven moet worden. Een nieuwe uitdaging.

Ans van der Velden-Coolen
Manager PlusTeam
Februari 2020

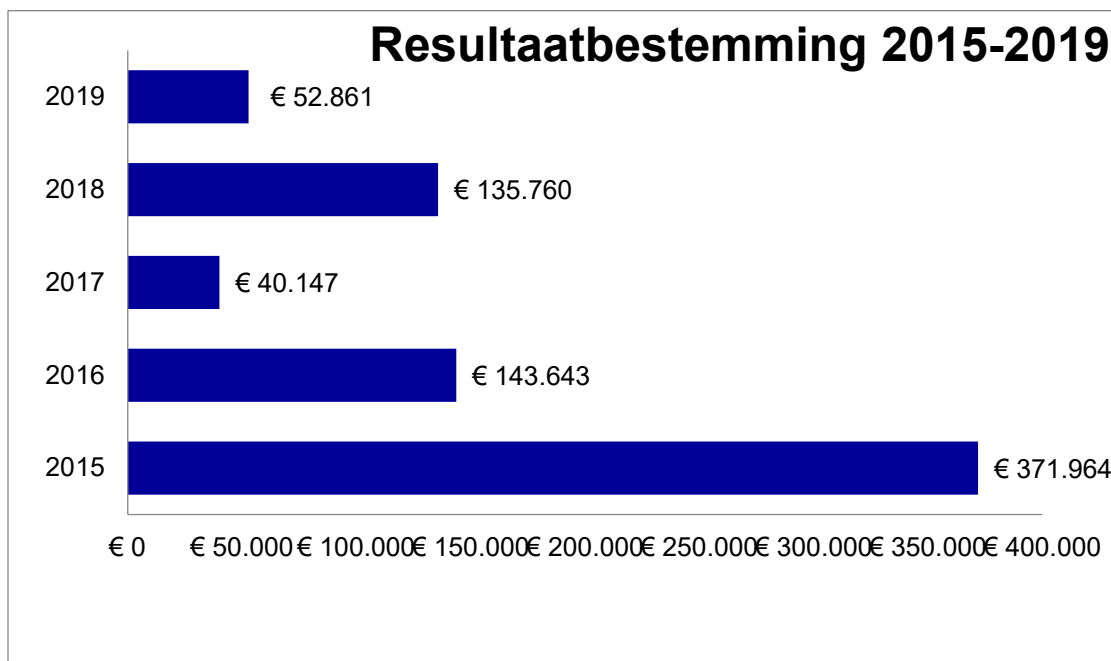


2. Resultaatbestemming

Het resultaat 2019 van het PlusTeam bedraagt € 52.861 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	€ 39.646
Waalre	€ 13.215
	€ 52.861





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 3 "wat"-vragen:

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

De afwijkingen > € 10.000,- tussen begroting na wijziging en de realisatie over 2019 van programma 1 wordt toegelicht in het onderdeel "Analyse overzicht baten en lasten" van de jaarrekening.

In diverse rollen betrokkenheid gehad in de casus. Trots op het feit dat ik altijd ingang heb kunnen vinden en houden met moeder om zo zicht te hebben en een bijdrage te kunnen leveren aan de ontwikkeling van moeder en haar kinderen. Met deze lange betrokkenheid een meerwaarde kunnen bieden.

Kennis van - en ervaring met psychiatrie is in deze een voorwaarde geweest om passende hulp op andere leefgebieden in beeld te kunnen krijgen en moeder en zorgaanbieder te ondersteunen en deze in beeld te houden. Het zonder oordeel (of zo min mogelijk) werken en bewust te zijn van de dynamiek, kun je in complexe casussen met psychiatrische problematiek een meerwaarde bieden.

Tip: Een presentiebenadering is helpend geweest in deze casus.

Door samen met ouders te sparren over hun gestelde doelen en gekozen werkwijze, voelde zij zich gesteund om het budget voor begeleiding kritisch in te zetten en te monitoren. Ouders gaan alle gesprekken aan met school en hulpverlening en schromen niet om vragen te stellen en kritisch te zijn. Ouders zijn in staat om hun doelen, al lerende, bij te stellen.

Was, achteraf gezien, geen PT-casus. Ik denk dat voor ouders wel helpend was dat ik specialist/deskundig ben op hun probleemgebied, daardoor verliep de samenwerking soepel. Ouders waren wat terughoudender in hun samenwerking met de gemeente.



3.2 Wat wilden we bereiken?



De 2 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 opgroei-klimaat 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 2 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".

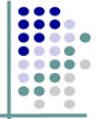
Beschermd Wonen

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 wordt daarvoor betaald door de gemeente Eindhoven.

Onze opdracht samengevat:

De visie vanuit de gemeenten is dat er maatwerk geleverd moet worden bij de klant/het gezin. We spreken over een transitie, waarbij niet wij (hulpaanbieders) de omgeving betrekken bij het plan, maar dat de klant/het gezin, samen met zijn/haar sociaal netwerk een plan maakt en daarin dus eerst een beroep doet op hun omgeving en als dat onvoldoende is, aanvullend hulp wordt ingezet door professionals. Zo licht als het kan en zo zwaar als het moet.

Dit alles om een veilig en positief opvoed- en opgroei-klimaat voor jeugdigen te creëren en het verbeteren van de zelfredzaamheid en zelfregie van kwetsbare burgers. Samenvattend: kwetsbare

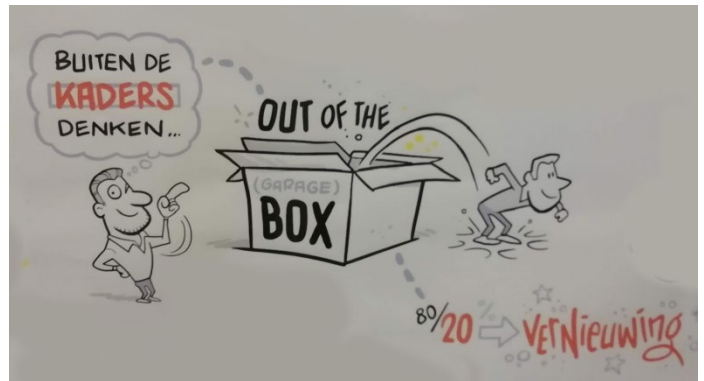


gezinnen/personen weer leren samen regie te voeren en samen redzamer te worden, zodat op termijn minder een beroep gedaan wordt op professionelere hulp, maar dat men leert zaken met elkaar te bespreken en samen op te lossen.

De PlusTeam medewerker kan dit proces faciliteren, maar ook zelf of door een collega deskundig advies laten geven. De medewerkers kunnen actief hulp bieden voor een bepaalde periode of een aanvraag doen bij de gemeente voor een aanvullende voorziening vanuit een andere organisatie. Deze aanvullende hulp kan worden ingezet als het eigen sociaal netwerk (tijdelijk) qua mogelijkheden overvraagd wordt. Dus passende zorg: passend op dat moment, passend bij de behoefte van gezinsleden, passend bij hun wensen en specifieke situatie. Voor alle leeftijden op alle leefgebieden.

Verder van belang:

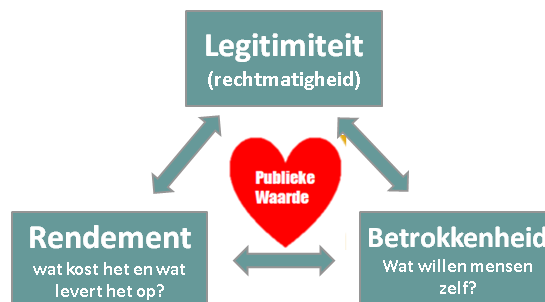
- Financiën zijn niet leidend, maar staan in relatie met (verwacht) effect op langere termijn.
- De opdracht is om maatwerk te leveren en "out of the box" oplossingen te bedenken en daarin onze partners mee te nemen in het verhaal "achter de regeltjes".
- Motiveren en documenteren.
- Al werkend leren als PlusTeam, samen met andere partners, naar een beter resultaat voor onze kwetsbare burgers.
- Samen met het CMD en andere partners kijken naar mogelijkheden en oplossingen in het voorliggende veld. Blinde vlekken signaleren, rapporteren en alternatieven aandragen.
- Verbeteren van de tandems CMD-PT, partners in het voorliggende netwerk en collega professionals, door middel van wederzijdse consultatie en feedback, zodat beide organisaties blijven groeien.



3.2.1 Speerpunten voor 2019 zijn:

1. Geen confectiepak, maar maatwerk
2. Bijdrage leveren aan transitie en transformatie
3. Professionele deskundigheid en kwaliteit met daarin de vrijheid en autonomie om te handelen.
4. Tijd om te mogen leren en te verbeteren en ons daarin gesteund voelen door management, bestuur, politiek en samenleving.
5. Organisatieontwikkeling
6. Werkdruk en Ziekteverzuim.

Deze punten worden in paragraaf 3.2.6 verder toegelicht





3.2.2 Formele documenten die in 2019 zijn vastgesteld door het bestuur.

Naam	Periode	Vastgesteld in het Bestuur	Planning vaststelling nieuw beleidsplan
Benoeming klachtencommissie PlusTeam	2019-2021	18-2-2019	
KPI verslag archiefbeheer en verbeterplan	2019	04-04-2019	April 2020
Kennismemen van PVT verslag	2019.	04-04-2019	April 2020
Eerste begrotingswijziging 2019	2019 e.v	04-04-2019	April 2020
Jaarverslag en jaarrekening	2019	04-04-2019	Juli 2020
Meerjarenbegroting 2020-2023	2020 e.v	04-04-2019	Juli 2020
Functionaris Gegevensbescherming (ambitieniveau, functie en FTE)	2019 e.v	16-05-2019	
Verzuimbeleid	2019 e.v	16-05-2019	
Verlofvormen	2019 e.v	16-05-2019	
Benoeming Accountant PlusTeam	2019	04-07-2019	
Halfjaarlijkse rapportage	2019	12-09-2019	September 2020
HR gesprekscyclus	2019	12-09-2019	
Gegevensuitwisseling Maatwerktafel en samenwerkingsconvenant	2019	12-09-2019	
Klantervaringsonderzoek	2019	26-11-2019	Oktober 2020
Klachtafhandeling	2019	26-11-2019	
Benoeming preventiemedewerker	2019	26-11-2019	
Aanwijzing Functionaris gegevensbescherming	2019 e.v	12-12-2019	
Dock4 rapport	2019	12-12-2019	
Accountantsprotocol 2019	2019	12-12-2019	

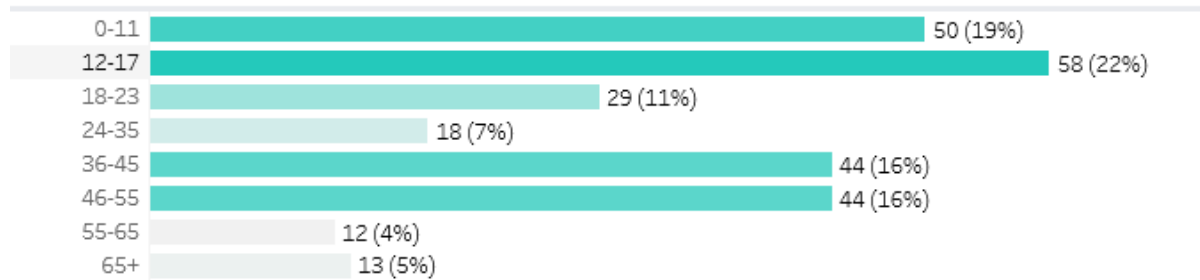
3.2 Wat hebben we ervoor gedaan?

3.2.1 Waalre in cijfers:

Aantal inwoners per 1-1-2019: 17.245

Aantal huishoudens: 7.379

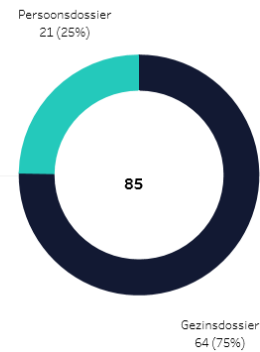
Aantal inwoners per leeftijdscategorie



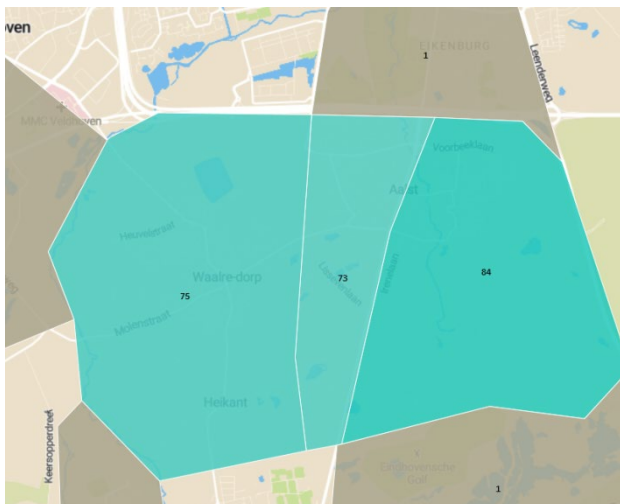
Overzicht van leeftijdsopbouw huidig klantenbestand per 5-1-2020

Hulp vragende burgers

Begin 2019 werden er 98 huishoudens (30 persoonsdossiers en 67 gezinsdossiers en 1 groepsdossier) in Waalre ondersteund door het PlusTeam. Eind 2019 is het aantal huishoudens gedaald naar 85 huishoudens (21 persoonsdossiers, 64 gezinsdossiers). Er zijn in totaal 279 personen in beeld bij het PlusTeam; 131 mannen en 148 vrouwen.



Aantal ondersteuningsplannen per 31-12-2019



Verdeling over de wijken, de rest van de gezinsleden wonen elders in de regio.

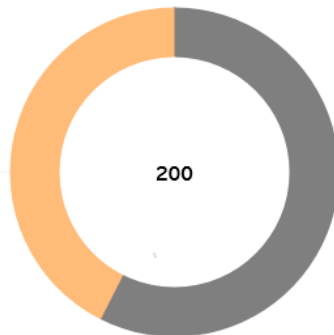


Verdeling over de wijken

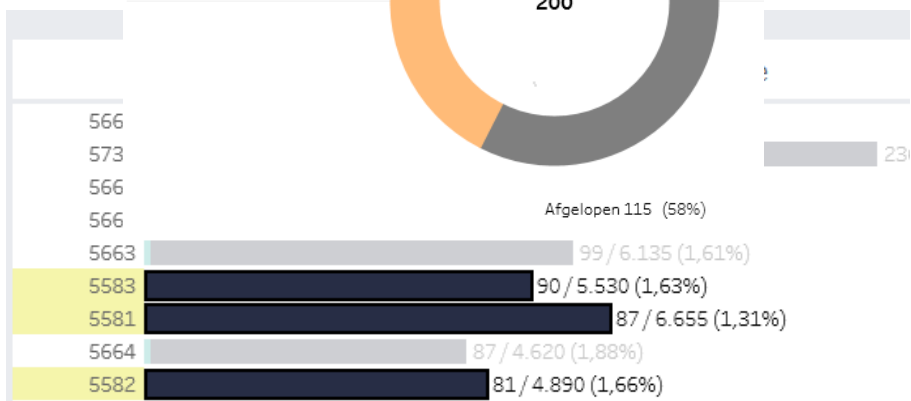
Status ondersteuningsplan

- Afgelopen
- Lopend

Lopend 85 (43%)



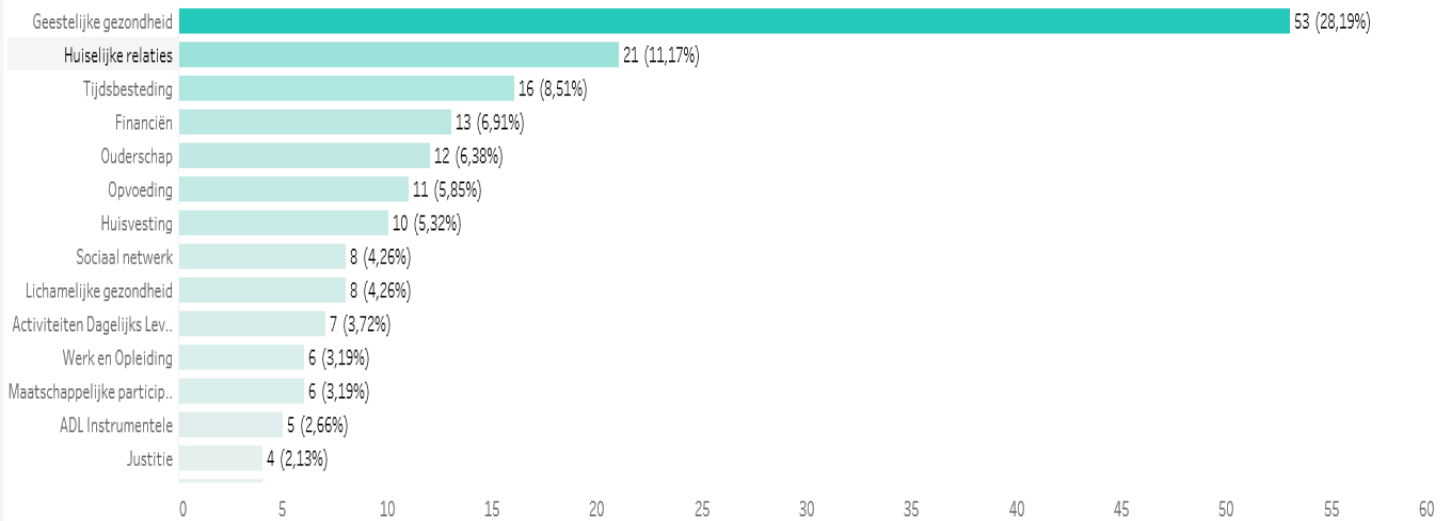
Vanaf 1-1-2017 zijn er inmiddels 115 plannen gesloten. 1,53 % van de inwoners van Waalre is in beeld bij het PlusTeam op 31-12-2019



Onderstaand een overzicht van de meest voorkomende problematieken in de diverse huishoudens.

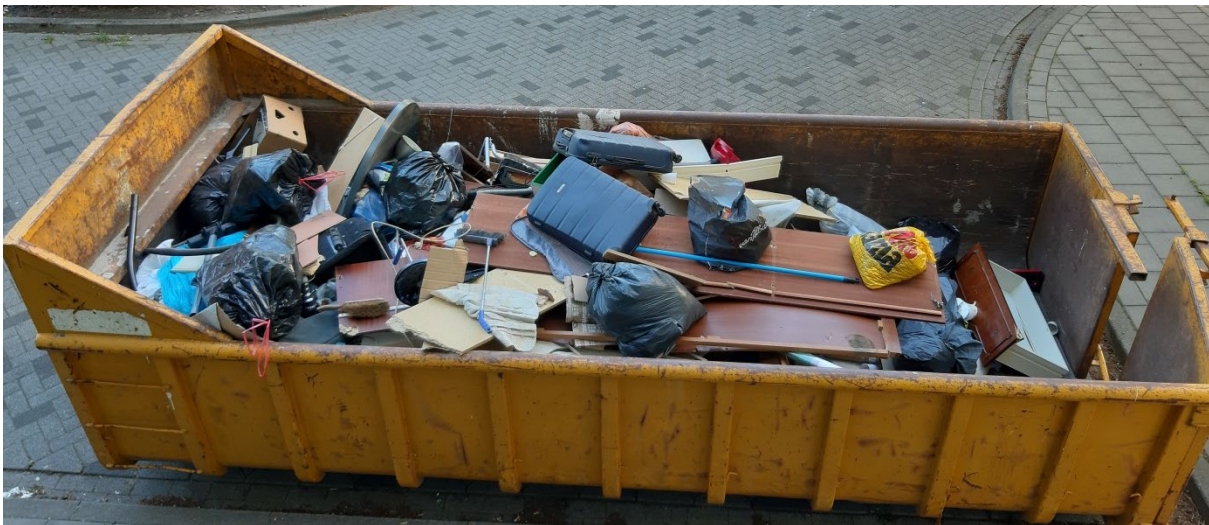


Meest voorkomende problematieken

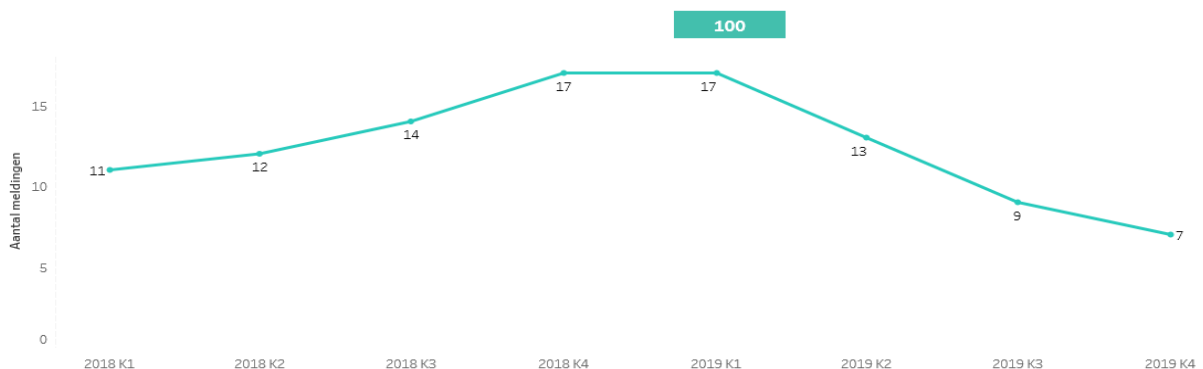


Wat opvalt, is dat het percentage geestelijke gezondheid hoog is. Het is een verzameling van mensen met een verstandelijke beperking, Beschermd Wonen klanten en mensen met psychiatrische problematiek die hun functioneren belemmert. Het systeem kan daarin nog geen onderscheid maken.

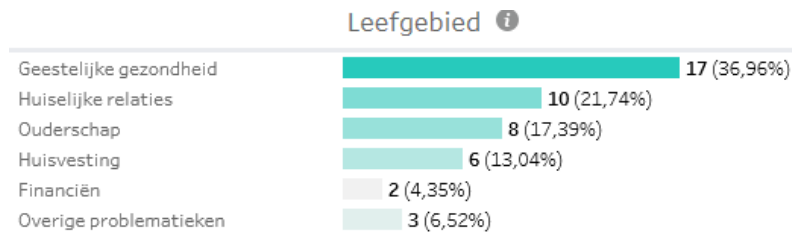
Nieuwe aanmeldingen 2019



Het aantal aanmeldingen is gedaald. Van 54 in 2018 naar 46 in 2019.

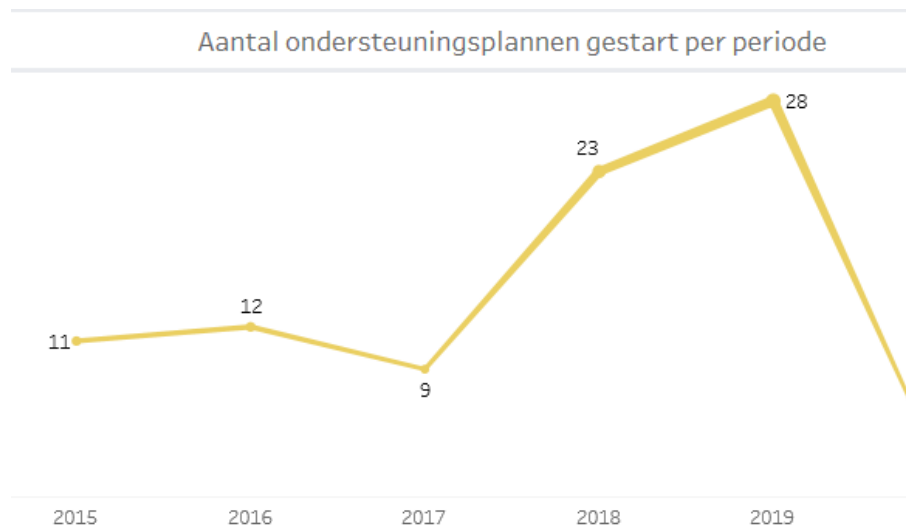


De hoofdproblematiek bij aanmelding is steeds vaker huiselijke relaties en ouderschap, naast geestelijke gezondheid van één of meerdere gezinsleden.



Hoofdproblematiek bij aanmelding 2019

In de 2019 zijn er 43 nieuwe plannen gemaakt. Bij 15 plannen ging het om een herindicatie, daaronder vallen ook de Beschermd Wonen herindicaties. Deze zijn inmiddels weer afgesloten. In onderstaand figuur zie je de startdatum van huishoudens die nog steeds in beeld zijn bij het PlusTeam op 31-12-2019.



Startdatum van lopende dossiers uit Waalre op 31-1-2019

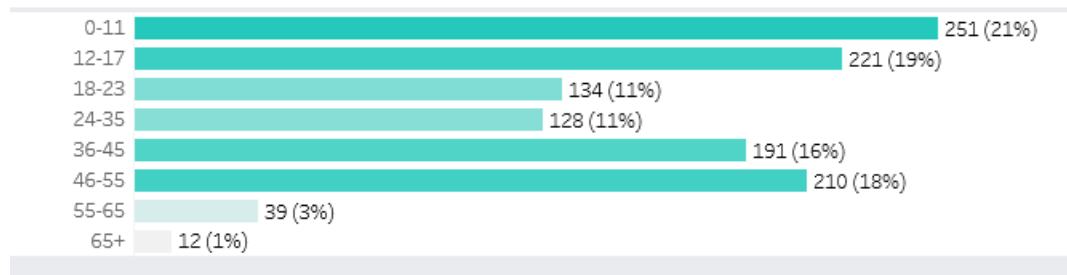
3.2.2 Geldrop-Mierlo in cijfers:

Aantal inwoners per 1-1-2019: 39.252

Aantal huishoudens: 17.457

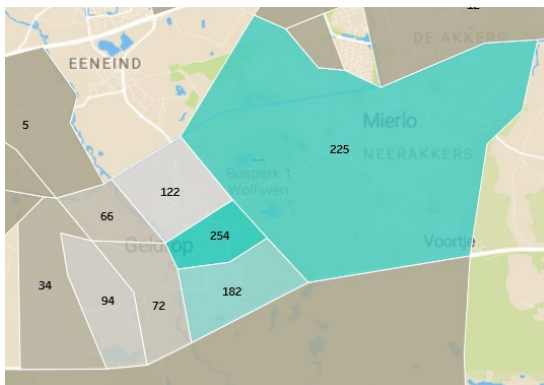
Hulp vragende burgers.

Aantal inwoners per leeftijdscategorie



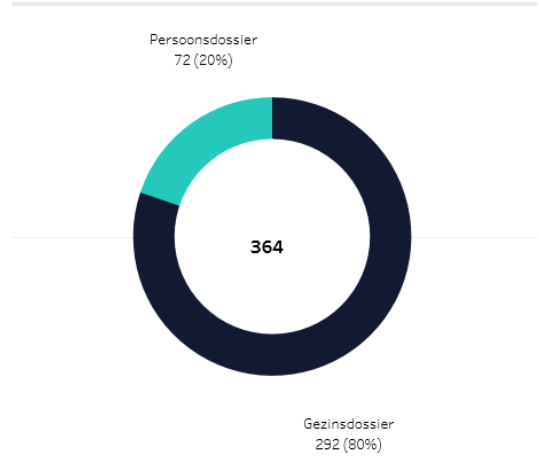
Overzicht van leeftijdsopbouw huidig klantenbestand per 5-1-2020

Begin 2019 worden er in Geldrop-Mierlo 366 huishoudens (86 persoonsdossiers en 280 gezinsdossiers) gefaciliteerd en ondersteund door het PlusTeam. Eind 2019 is dit aantal 364 huishoudens (72 persoonsdossiers en 292 gezinsdossiers). In totaal zijn er 1.220 personen uit Geldrop-Mierlo in beeld bij het PlusTeam; 596 mannen en 624 vrouwen.



Verdeling over de wijken

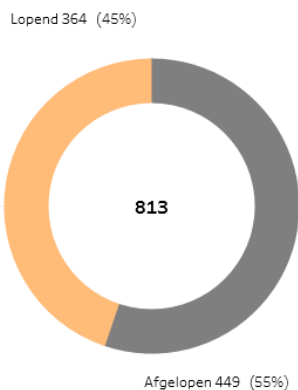
Aantal lopende ondersteuningsplannen per type dossier



Aantal ondersteuningsplannen per 31-12-2019

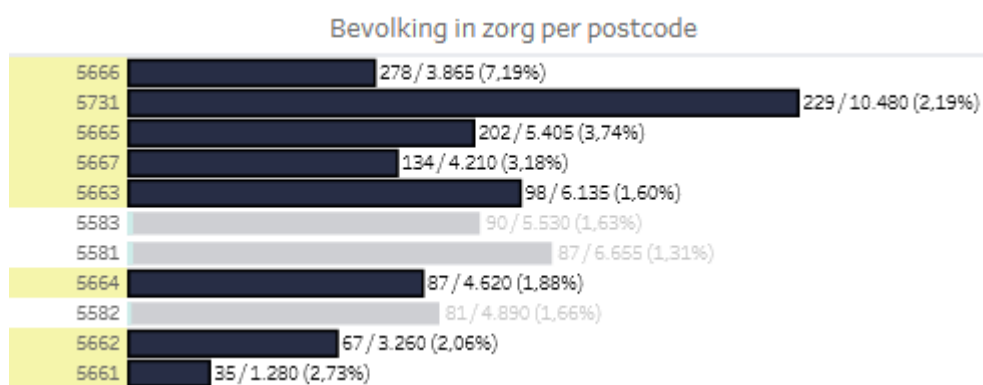
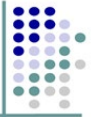
Status ondersteuningsplan

- Afgelopen
- Lopend

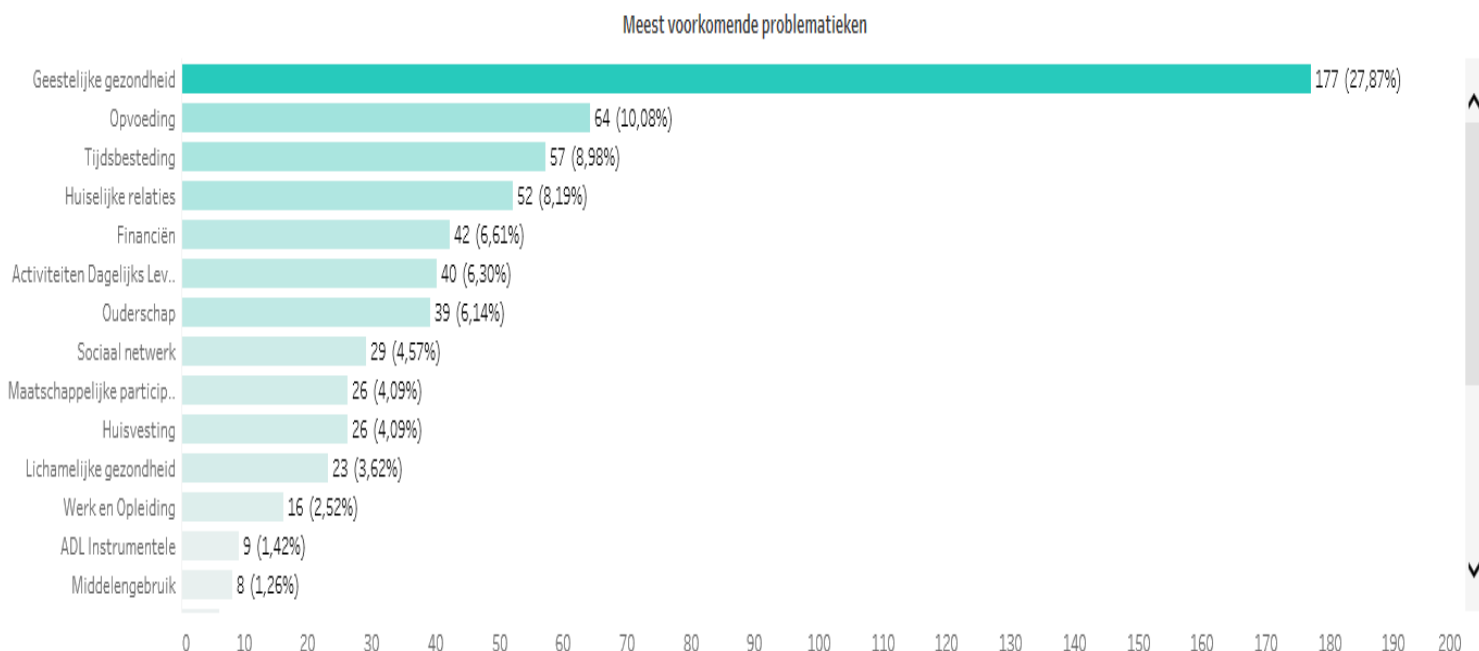


Vanaf 1-1-2017 zijn er inmiddels 449 dossiers gesloten.

3 % van de inwoners van Geldrop-Mierlo zijn in beeld bij het PlusTeam 31-12-2019. Waarbij de wijken Braakhuizen Zuid (7,19%) en de Coevering (3,74%) boven het gemiddelde zitten.



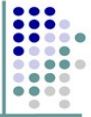
Onderstaand een overzicht van de meest voorkomende problematieken in de diverse huishoudens.



Wat opvalt, is dat het percentage geestelijke gezondheid hoog is. Het is nu een verzameling van mensen met een verstandelijke beperking, Beschermd Wonen klanten en mensen met psychiatrische problematiek die hun functioneren belemmert. Het systeem kan daarin nog geen onderscheid maken.

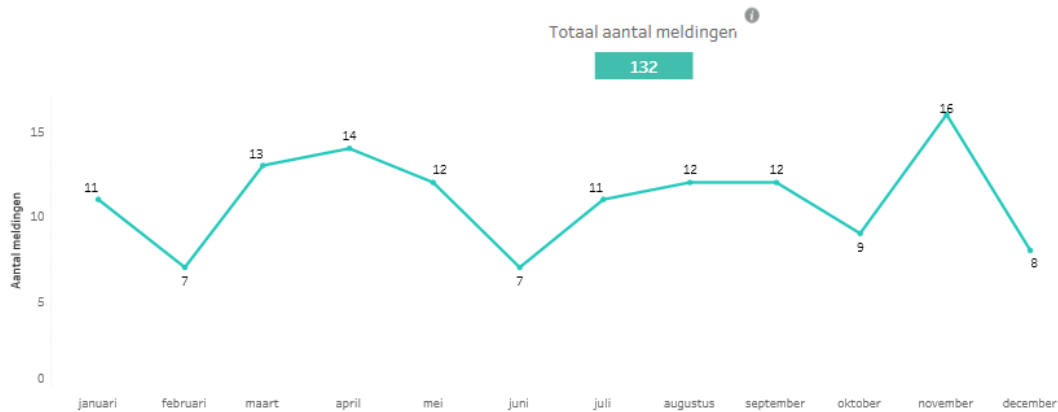
Door de samenwerking van ketenpartners te bevorderen door cliënt centraal te zetten met diens wensen als uitgangspunt, werd meer één lijn getrokken. Ketenpartners lijken onrustig te worden van mogelijke verantwoordelijkheid die ze voelen, willen hierdoor druk uitoefenen. Hierin rust te bewaren en te vertragen is helpend geweest.

Casus in eerste instantie binnen gekomen als Beschermd Wonen vraag, maar dat hebben we kunnen opzetten naar begeleiding.

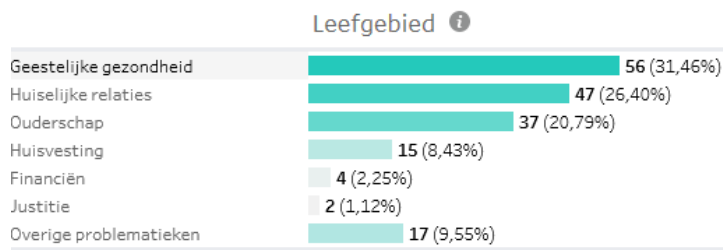


Nieuwe aanmeldingen 2019

Het aantal aanmeldingen is gedaald. Van 148 in 2018 naar 132 in 2019. Daarvan waren 21 vragen een herindicatie voor Beschermd Wonen.



De hoofdproblematiek bij aanmelding is steeds vaker huiselijke relaties en ouderschap, naast geestelijke gezondheid van één of meerdere gezinsleden.



Hoofdproblematiek bij aanmelding 2019

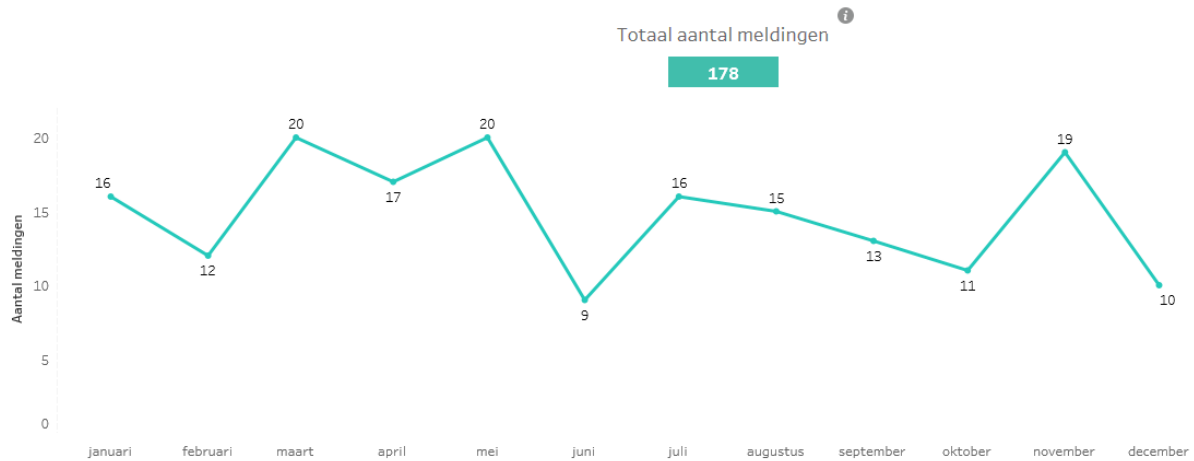
In de 2019 zijn er 117 nieuwe plannen gemaakt. Bij 30 plannen ging het om een herindicatie, daaronder vallen ook de Beschermd Wonen herindicaties. Deze zijn inmiddels weer afgesloten. In onderstaand figuur zie je de startdatum van huishoudens die nog steeds in beeld zijn bij het PlusTeam op 31-12-2019.



Startdatum van lopende dossiers uit Geldrop-Mierlo op 31-1-2019

3.2.3 Totaal overzicht PlusTeam organisatie

Totaalbeeld aanmeldingen.



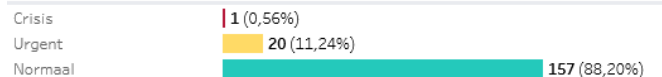
In 2019 zijn er 178 nieuwe aanmeldingen geweest. In 2017 waren er dat 181 en in 2018 211. In 2018 waren daarvan 24 Beschermd Wonen herindicaties, in 2019 zijn dat er 30. In 2017 en 2018 zagen we een piek in de aanmeldingen in de maanden juni en september. In 2019 lag deze piek in de maanden maart, mei en november. Het is onduidelijk wat hiervan de oorzaak is. Begin 2019 is een aangescherpte meldcode gestart, waardoor er een toename is van meldingen vanuit Veilig Thuis.

Ruim 25% van de casussen zijn afkomstig van de gemeente Waalre. 12% van deze casussen waren zo urgent dat zij binnen 2 werkdagen zijn opgepakt.

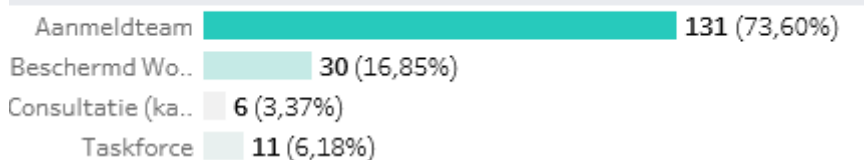
Type kanaal

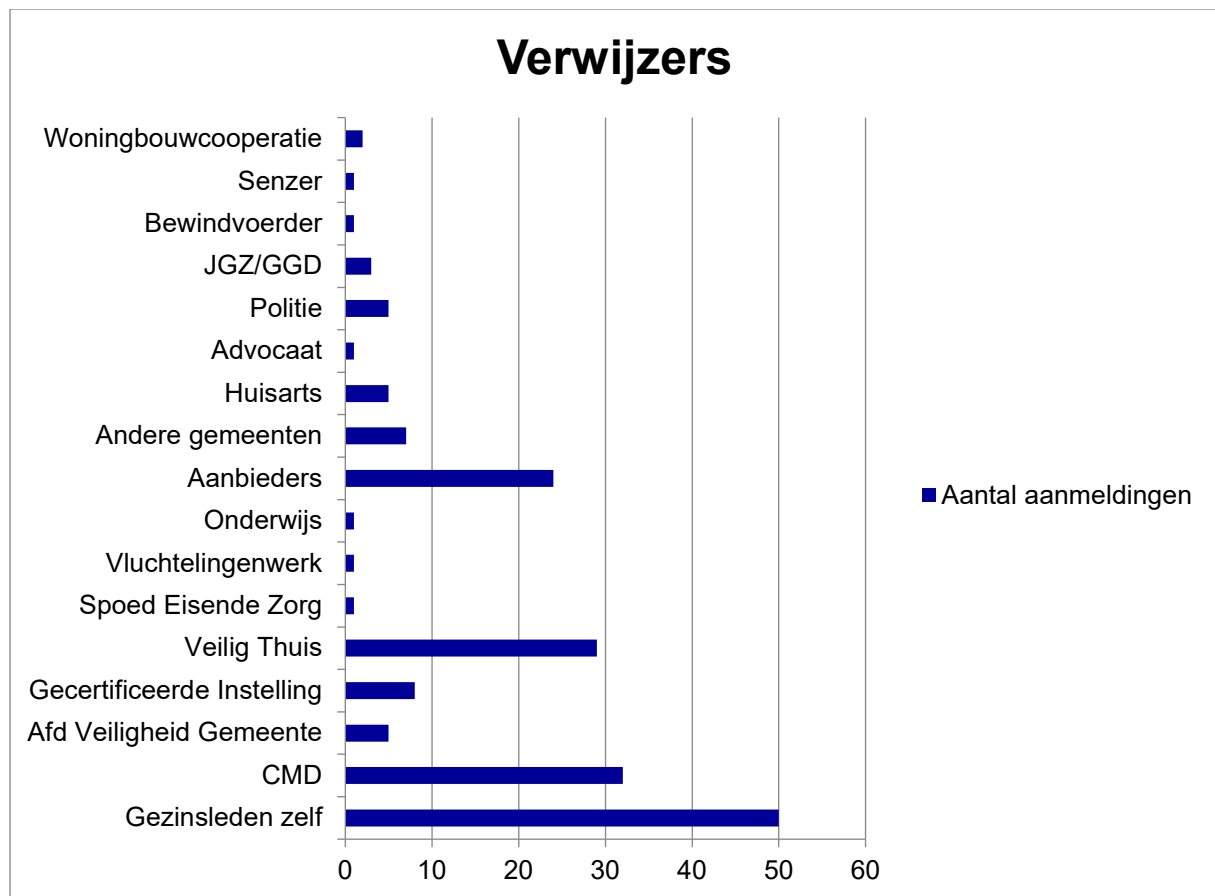
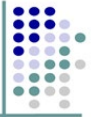


Urgentie



Type melding



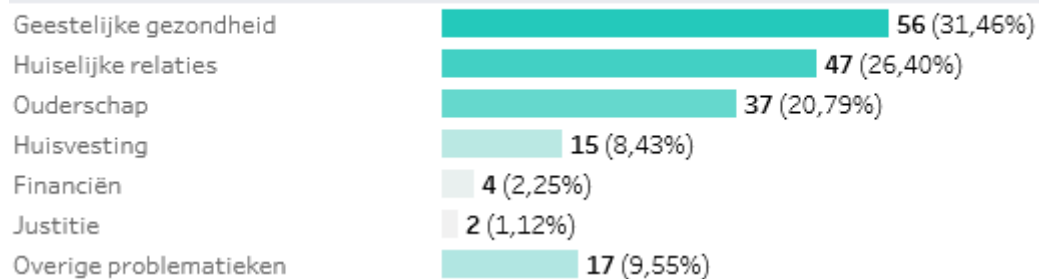


Verwijzers naar het PlusTeam in 2019

Bij de aanmeldingen vermelden we wie de oorspronkelijke aanmelding heeft gedaan. Als het CMD de casus eerst zelf heeft opgepakt en nadien doorzet naar het PlusTeam dan vermelden we het CMD als aanmelder. Dit gaat om 18% van de casussen. Bij 28% van de aanmeldingen wordt na aanmelding door de burger zelf of één van de gezinsleden direct doorgezet naar het PlusTeam. 22% zijn nieuwe casussen van Veilig Thuis, politie of de afdeling Veiligheid. Dit is een stijging van 3% t.o.v. vorig jaar. Het gaat hier over nieuwe gezinnen/personen, niet over meldingen van gezinnen of personen die in beeld zijn bij het PlusTeam.

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

Leefgebied i





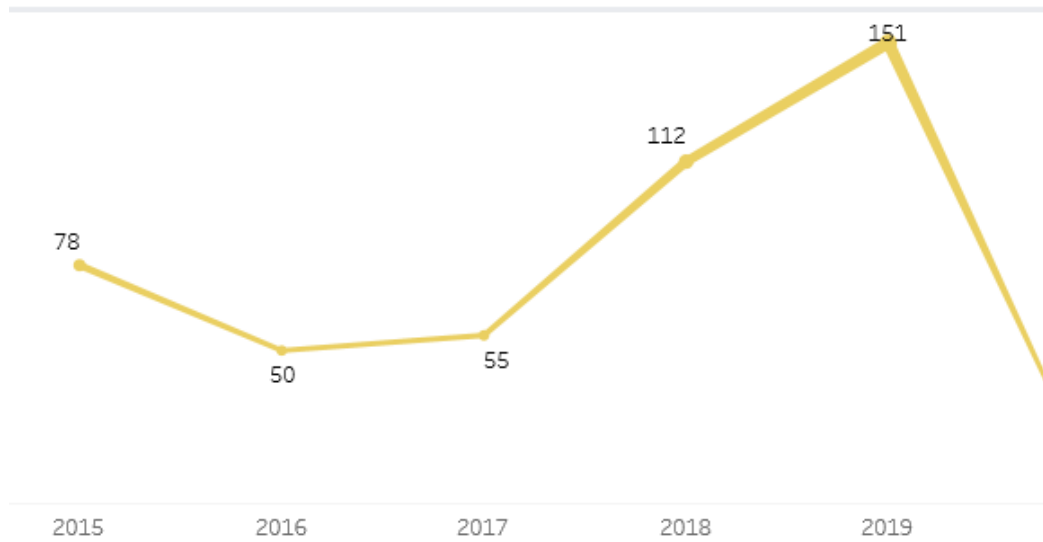
Dossiers

Eind 2019 zijn er 447 gezinnen en 92 personen in beeld, die ondersteund worden. 19% van de dossiers zijn afkomstig uit Waalre en 81% vanuit Geldrop-Mierlo. In Waalre betreft het meer (22%) individuele personen, dan gezinnen.

Omdat medewerkers van het PlusTeam kostenbewust zijn en de inkoop voor Wmo nog per maand geregeld is, is het aantal persoonlijke dossiers hoger dan wenselijk. Een maandtarief van een aanbieder is minimaal € 516,00 versus onze inzet (uurtarief van € 70,00) voor 2 uurtjes per maand. Zodra er weer uurtarieven gelden voor Wmo zullen we deze personen overdragen aan een zorgaanbieder.

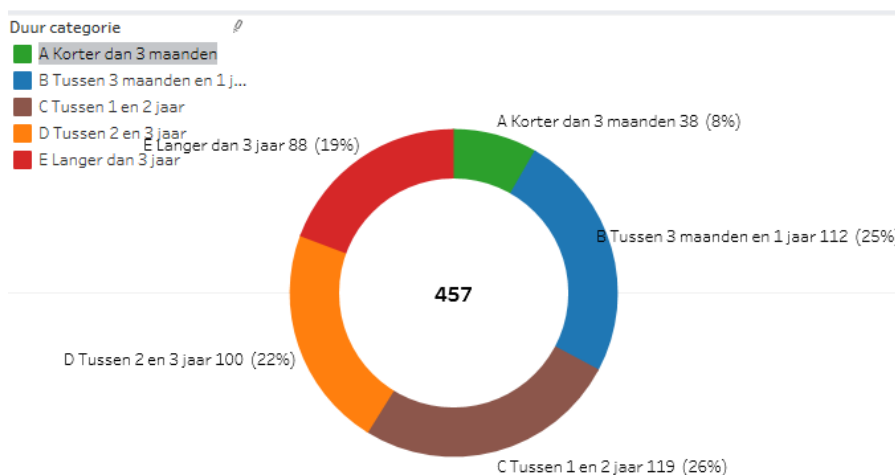
Onderstaand beeld geeft een overzicht van de termijn waarop gezinnen bij ons in beeld is. Dit betreft vooral gezinnen waarbij sprake is van ouders en/of kinderen met een verstandelijke beperking of psychiatrische problematiek.

Aantal ondersteuningsplannen gestart per periode



We slibben dicht. Ruim 30% is langer dan 2 jaar bij ons in beeld, waarvan 19% zelfs al langer dan 3 jaar.

Duur lopende ondersteuningsplannen

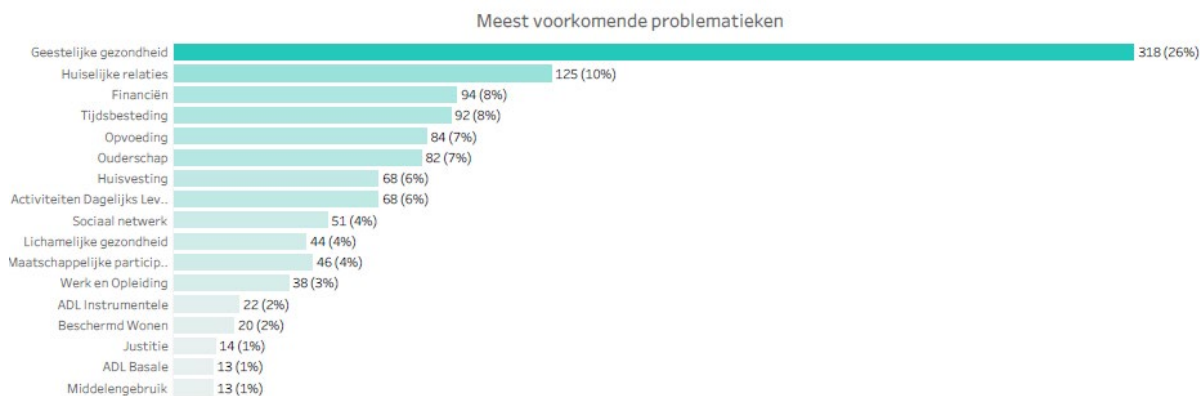


Situatie per 25-1-2020



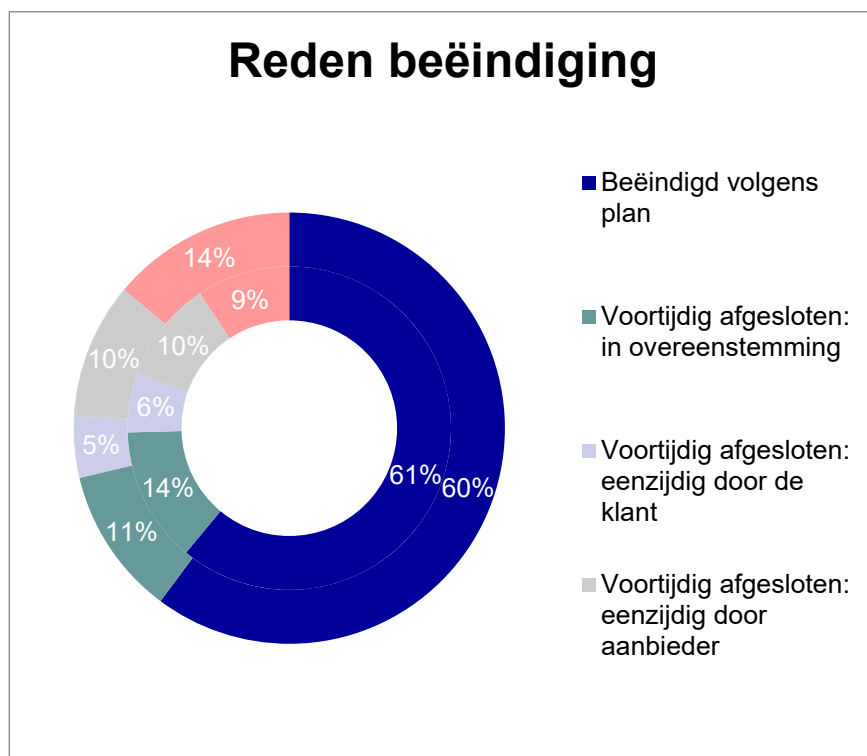
Problematiek

Onderstaande tabel geeft een beeld van de problematiek waarop acties worden uitgezet. Geestelijke gezondheid komt het vaakst voor. Dit zijn mensen met psychiatrische problematiek, maar ook mensen met een verstandelijke beperking. In de Top 5 staan zaken die meestal het eerst worden aangepakt, omdat ze invloed hebben op de overige problemen. We zien een opvallende toename van “huiselijke relaties” en “ouderschap”. Er komen opvallend veel huishoudens met kinderen in beeld, waarbij de scheiding tussen ouders problematisch verloopt. Een terugkerend thema hierbij is de problematische communicatie tussen ouders. Of juist het ontbreken van communicatie.



Meest voorkomende problematieken bij ondersteuning

Afsluitingen algemeen:

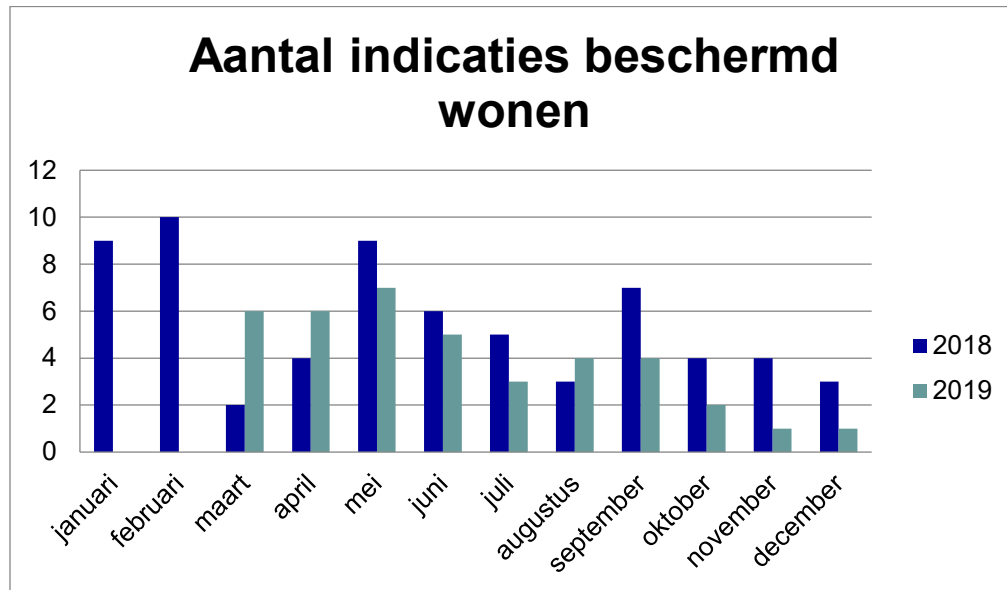


In totaal zijn er in 2019 197 dossiers afgesloten. In 2018 waren dat er 249. Door de drukte van de afgelopen maanden heeft het administratief afsluiten geen prioriteit gekregen. Er moeten nog een aantal casussen formeel afgesloten worden, die hier niet vermeld staan. Hieronder volgt een overzicht met de reden van afsluiting. De binnenste ring is van 2018, en de buitenste van 2019. In verhouding zijn er meer verhuizingen geweest en zijn zaken sneller dan verwacht afgesloten.

Binnenste ring 2018, buitenste ring 2019



3.2.4 Beschermd Wonen



In Geldrop-Mierlo hebben 30 (35 in 2018) burgers een beschermde woonvorm indicatie en in Waalre 9 (13 in 2018) burgers. Het PlusTeam verzorgt deze indicaties voor de centrum gemeente Eindhoven. Hiervoor ontvangen wij een vergoeding. In 2019 heeft het PlusTeam 39 (66 keer in 2018) een beoordeling gedaan..

De beoordelingen worden verdeeld over 4 medewerkers. Daarmee maken we een kwaliteitsslag. Er wordt kritischer gekeken naar de ondersteuningsplannen, de voortgang en de blik meer gericht op het toekomstperspectief, zoals het uitstromen naar regulier wonen. Niet alle aanbieders en gemeenten zijn op de hoogte van de mogelijkheden op sociale urgentie als men uitstroomt uit een verblijfsinstelling. Inmiddels is ook de urgentieverordening aangepast en staat de procedure helder omschreven.

Binnen de gemeente Eindhoven is er veel in beweging. Er gaan meerdere personen over diverse (losse) onderdelen, waardoor er veel discussie ontstaat over de steeds wisselende procedures en er niemand mandaat lijkt te hebben om besluiten te kunnen nemen. Dit is zeer arbeidsintensief en zorgt ervoor dat we steeds terug moeten naar de burgers met nieuwe, aanvullende vragen. Dit is niet wenselijk.

We hebben dit op ambtelijk niveau, samen met de beleidsmedewerkers aan de orde gesteld en men heeft beterschap beloofd.

De gemiddelde inzet per aanvraag is verhoogd van 6 naar 8 uur.

3.2.5. Ander casus gerelateerde zorg in beide gemeenten.

Verzoek tot onderzoek (VTO)

In 2019 hebben we 11 verzoeken vanuit Geldrop-Mierlo en 4 verzoeken vanuit Waalre tot onderzoek (VTO) gedaan bij de Raad voor de Kinderbescherming. Nadat de situatie is voorgelegd aan de beschermtafel wordt na onderzoek door de Raad door de rechter een maatregel opgelegd. In totaal ging het om 27 kinderen. (Geldrop-Mierlo 18 kinderen, Waalre 9 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. Momenteel duurt deze procedure een half jaar alvorens er een jeugdbeschermer aan het gezin wordt toegevoegd.

Gedurende deze periode is er sprake van onvrijwillige samenwerking met ouders, waarbij kinderen in



hun ontwikkeling bedreigd worden en emotioneel en/of sociaal onveilig zijn. Deze situatie moet door onze PlusTeam medewerkers zo goed mogelijk gemonitord worden met alle beperkingen en risico's van dien. Landelijk is dit probleem ook onder de aandacht gebracht. De minister heeft hierop gereageerd door deze hulp (Veilig Thuis, Gecertificeerde Instellingen en Raad voor de Kinderbescherming) weer bovenregionaal te gaan organiseren.

Daarnaast zijn onze medewerkers betrokken geweest bij 2 pas geboren baby's, waarbij de Raad voor de Kinderbescherming meteen een onderzoek heeft gestart.

In 2019 was er bij 60 gezinnen sprake van een beschermingsmaatregel. Het PlusTeam vormt samen met de GI een tandem functie.

Gesloten plaatsingen.

In 2019 is het PlusTeam betrokken geweest bij 11 jongeren die gedwongen gesloten geplaatst zijn. 9 uit Geldrop-Mierlo en 2 uit Waalre. Het gaat vaak om langdurige plaatsingen. In 2019 zijn er 3 (tijdelijke) machtigingen door het PlusTeam aangevraagd. De 2 tijdelijke maatregelen hebben het gewenste effect gehad en deze jeugdige zit niet meer gesloten. 2 casussen zijn afgesloten omdat de jeugdige 18+ werd en er een alternatief is gevonden. Bij 1 jeugdige vindt intensieve thuishulp plaats. Eind 2019 waren er nog 6 jeugdige geplaatst in een gedwongen gesloten setting.

Veiligheidshuis.

In het Veiligheidshuis werken 21 gemeenten, politie, Openbaar Ministerie, zorginstellingen en de Reclassering samen aan een veilige(re) samenleving. Het 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 en te bewegen. 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, indien mogelijk, ook weer afgeschaald. De procesregisseur van het Veiligheidshuis is de verbindende schakel tussen de partijen. Hij of zij bewaakt de voortgang van de gemaakte afspraken. De procesregisseur is tevens voorzitter en zorgt waar nodig voor bijsturing of opschalen.

Het PlusTeam was in 2019 bij 5 **Casus op Maat (COM)-trajecten** betrokken.

Met de nieuwe AVG is de discussie over het mogen uitwisselen van informatie opnieuw ter discussie gesteld. Op 4 juli heeft de manager een training gevolgd m.b.t. gegevensdeling en privacy.

Bij **Persoonsgerichte Aanpak (PGA)** komen gezinnen in beeld die opvallen, omdat iemand uit het gezin veelvuldig strafbare feiten heeft gepleegd. Maar ook als gezinnen opvallen door een hoeveelheid zorgsignalen, zoals veel schulden hebben en/of ernstige relatie problemen tussen gezinsleden en kinderen, die leiden tot veelvuldig huiselijk geweld en die zorg lijken te mijden. De werkwijze hier is, dat vanuit de bundeling van de signalen van diverse partners, deze gezinnen komen bovendrijven. Mogelijk zijn deze gezinnen nergens echt in beeld. Er wordt gezamenlijk gezocht welke partner de beste ingang heeft om de ondersteuning te bieden. Vervolgens worden betrokkenen ervan op de hoogte gebracht dat zij in beeld zijn bij deze partijen en is de ondersteuning vaak niet meer geheel vrijblijvend.

Om de rol van de PlusTeam medewerker als betrouwbare betrokkenen bij het gezin en de openheid/transparantie die ze willen betrachten te bewaken, kiezen wij in deze situatie ervoor om de manager te laten deelnemen aan deze overleggen en op hoofdlijnen informatie uit te wisselen.

In 2019 waren we bij 3 PGA casussen betrokken vanuit Geldrop-Mierlo, waarvan 2 na het eerste overleg weer werden afgesloten.

In Waalre is één PGA traject bij een overlast gevende jongere succesvol afgerond.



In 2019 was er ook een melding voor de **Weegtafel Radicalisering en Extremisme**. Echter na de eerste zitting hebben medewerkers van het PlusTeam met de jeugdige en zijn ouder gesproken en bleek de uitspraak gedaan op een schoolplein, meer een losse flodder dan een wel overtuigde uitspraak.

Klachten.

In 2019 is zijn er 3 formele klachten ingediend. De klachtencommissie heeft 2 klachten (deels) ontvankelijk verklaard en ongegrond.

In december heeft er voor de derde klacht een mediation gesprek plaatsgevonden.

In 6 situaties hebben burgers hun ontevredenheid geuit en heeft er een gesprek met de betreffende medewerker(s), klanten en manager plaats gevonden. Deze waren verhelderend en constructief, waarna de ondersteuning is voortgezet met dezelfde medewerkers.

Incidenten.

Landelijk zijn afspraken gemaakt dat daders van agressie en geweld tegen medewerkers met een publieke functie extra streng worden bestraft met hogere straffen en hogere boetes dan in andere geweldszaken. Overtreders krijgen een brief van de organisatie met daarin een waarschuwing en de genomen maatregelen. In 2019 zijn er geen incidenten geweest.

Zorg en Veiligheidsoverleg Geldrop-Mierlo

De Veiligheidsmedewerker van de gemeente Geldrop-Mierlo, de netwerkinspecteur van de politie Geldrop-Mierlo, coördinator CMD team Zorg en manager PlusTeam overleggen eens in de 6 weken. Inhoud gaat over die casussen waarbij het Zorg- en Veiligheidshuis betrokken is, casussen waarbij sprake is van een huisverbod, huiselijk geweld of stalking. Op deze wijze houden we ook zicht op de Veilig Thuis meldingen die vanuit de politie gedaan worden. De bedoeling is om met elkaar te bewaken dat er niemand uit het vizier geraakt en te beoordelen met elkaar welke AVE code van toepassing is om bestuurlijk tijdig op te schalen indien nodig.

Diverse

Op 16 april 2019 heeft er een Veilig Thuis Case review plaatsgevonden. Een onderzoek door Veilig Thuis naar de situatie m.b.t. de laatste week voorafgaande aan suïcide van een burger. Naar aanleiding van dezelfde situatie heeft ook een GGD onderzoek plaatsgevonden op 8 juli 2019. Het PlusTeam was tot 2 maanden voor deze suïcide betrokken bij dit gezin.

Op 11 juni 2019 heeft de inspectie onderzoek gedaan naar een situatie in een gezinshuis van een aanbieder. Het betreft hier het te laat/niet melden van een mishandeling van een jongere door een gezinsouder.

Uithuisplaatsingen en huisverboden

Ook in 2019 werd in diverse woningen geconstateerd dat er criminele activiteiten of huiselijk geweld plaats heeft gevonden. 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 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.



3.2.6. Speerpunten 2019

1. Geen confectiepak, maar maatwerk
2. Bijdrage leveren aan transitie en transformatie
3. Professionaliteit en kwaliteit.
4. Tijd om te mogen leren en te verbeteren en ons daarin gesteund voelen door management, bestuur, politiek en samenleving.
5. Organisatieontwikkeling
6. Werkdruk en Ziekteverzuim.

1. 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! Elk huishouden is uniek, dus elke oplossing ook. Dat geldt zeker voor multiprobleem gezinnen!

Maatwerk, maar geen willekeur.

Het Instituut voor Publieke Waarden in Den Haag heeft na jarenlange ervaring met het werken met multi-probleem gezinnen een methodiek ontwikkeld om maatwerk geen willekeur te laten zijn. Om dit te voorkomen is er balans nodig in de driehoeksrelatie tussen legitimiteit, rendement en betrokkenheid. In verschillende recente rapporten is er op gewezen dat de huidige dienstverlening aan en ondersteuning van kwetsbare burgers te complex is en tot extra problemen kunnen leiden.

Een zelfde constatering was voor 5 steden (Eindhoven, Enschede, Leeuwarden, Utrecht en Zaanstad) en 4 departementen (BZK, VWS, SZW en JenV) aanleiding om de "City Deal Inclusieve Stad" te sluiten (2016-2017). Zij experimenteren met 'doen wat nodig is' om daadwerkelijk maatwerk aan inwoners te leveren in "City Deal Inclusieve Stad". Met als doel om wijkteams meer handelingsruimte te geven, kosten bewuster te laten handelen, te laten doen wat nodig is en de sociaal werkers daartoe verdergaand te professionaliseren. Om zodoende een nieuwe balans te realiseren tussen de systeemwereld in het sociaal domein en de leefwereld van (kwetsbare) burgers.

Bij afronding van dit traject komen zij tot de volgende conclusie: de wijze van sturing, financiering en verantwoording is afkomstig uit het 'oude systeem'. Dat maakt de speelruimte voor sociaal werkers zeer beperkt.

PlusTeamdeal.

In navolging van de gemeente Utrecht, één van de CityDeal gemeenten, heeft het bestuur van het PlusTeam, in februari 2019, samen met de gemeentesecretarissen, woningbouwcoöperaties en Senzer afgesproken dat wij een pilot gaan starten voor de duur van 1 jaar.

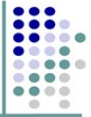
Betrokken PlusTeam medewerkers kunnen volgens een vast format een casus voorleggen. Gemandateerde professionals van de betrokken organisaties worden uitgenodigd om samen via korte lijnen, kennis en (on)mogelijkheden van meerdere partijen te combineren, waardoor maatwerk oplossingen gerealiseerd kunnen worden.

Het leereffect op langere termijn is hoog, doordat men gezamenlijk zaken beleidsmatig structureel kan aanpakken.

We hebben een onafhankelijke voorzitter gevonden in de persoon van Dhr. B. van Asperdt die voortvarend aan de slag is gegaan. Op 12 april zijn alle gemandateerde medewerkers van de betrokken organisaties uitgenodigd en is de werkwijze toegelicht en zijn er werkafspraken gemaakt. We hebben een samenwerkingsconvenant gemaakt voor de maatwerktafels, met daarin afspraken over de procedure, de juridische kaders en privacy afspraken over wie welke zaken met wie mag bespreken en/of opslaan in het eigen dossier.

Inmiddels zijn er 2 maatwerktafels geweest waaruit blijkt dat het voor partijen wettelijk is om interne procedures los te laten en te vertrouwen op de gegevens van de overige 6 betrokken instanties. Ook het afvaardigen van personen met daadwerkelijk mandaat is onderwerp van discussie.





Bij 2 kleinere casussen is men, door bemiddeling van de voorzitter buiten de maatwerktafel om, tot een oplossing gekomen. Deze oplossing wordt meteen omgezet in structurele afspraken tussen de 3 partijen. Vaak bleek het inplannen van een maatwerktafel al voldoende reden voor externe partners om een extra stapje te zetten, waardoor er oplossingen kwamen. De medewerkers van het PlusTeam zijn al ruim 4 jaar gewend zelf de betrokken partijen te benaderen en minder geneigd vanuit tijdsbesef naar de maatwerktafel te gaan. In het eerste kwartaal van 2020 zal de maatwerktafel worden geëvalueerd in samenwerking met het project ZonMW wat gaat starten.

We hebben een samenwerkingsconvenant gemaakt voor de maatwerktafels, met daarin afspraken over de procedure, de juridische kaders en privacy afspraken over wie welke zaken met wie mag bespreken en/of opslaan in het eigen dossier.

Project ZonMw: Actieonderzoek naar Multiproblematiek met Publieke Waarde.

We hebben samen met de gemeente Geldrop-Mierlo een verzoek ingediend bij ZonMw. In september 2019 kregen we het bericht dat we een van de 5 geselecteerde gemeenten zijn. De looptijd is van november 2019 tot en met oktober 2020 en afronding van het onderzoek wordt in april 2021 verwacht. We kunnen daarvoor een bedrag van € 70.000,00 inzetten.

Omdat het PlusTeam al werkt met complexe multi-probleem gezinnen en onze werkwijze vernieuwing en innovatie omarmt, waarbij de context van de gezinnen leidend is en de organisatiesystemen dienend aan de gezinscontext, zijn we uitgekozen.

Het actieonderzoek helpt ons de aanpak (door) te ontwikkelen door tijdens de aanpak te monitoren en te leren.

Het eerste deel bestaat uit het monitoren van "wie vindt er wat van het maatwerkplan van het gezin". Welke tegenargumenten worden gehanteerd?

Deel 2 bestaat uit het verzamelen van "rode draden" in deze processen en samen met CBS onderzoeken hoe we bepaalde maatwerk zaken kunnen standaardiseren.

Het laatste deel bestaat uit het maken van een lange termijn MPG-monitor, waarmee het effect op langer termijn van doorbraken in gezinnen kan monitoren.

De startbijeenkomst is uitgesteld naar februari 2020.

2. Bijdrage leveren aan transitie en transformatie.

Het PlusTeam probeert te werken vanuit Sociale NetwerkStrategieën. Dit is een proces met een grondhouding waarin het vanzelfsprekend is dat burgers, families en sociale netwerken hun eigen koers uitzetten en een strategie bepalen, dit uitwerken in een plan en vervolgens samenwerken in een Actieteam. Dit proces wordt gefaciliteerd door de PlusTeam medewerker.

We merken dat mensen zich niet laten betrekken en inzetten en dat taal hierin een belangrijke rol speelt. We ervaren dat het maken van een eigen plan als middel of aanbod niet aanslaat bij collega hulpverleners, terwijl zij wel achter de bedoeling staan. We ontdekten dat de voorbereiding van en het vervolg op het plan belangrijker is voor het succes van het plan dan het plan zelf.



Het Werken vanuit Sociale NetwerkStrategieën brengt 3 fundamentele veranderingen teweeg die de uitgangspunten van de transitie en transformatie ondersteunen:

1. Een verschuiving van het formuleren van de hulpvraag passend bij een aanbod van professionals naar de burgers en hun omgeving met de vraag waar moet het voor jullie over gaan? Wat is de inhoud?;



2. Een kanteling van het betrekken van familie en sociaal netwerk bij het hulpverleningsplan naar het samenwerken met burgers, families en sociale netwerken vanuit het Actieplan;
3. Het creëren van alignment tussen praktijk, organisatie, beleid en onderzoek door het realiseren van een circulaire samenwerking.

Dit alles met als doel om de kloof tussen de leefwereld van burgers en de systeemwereld van organisaties, beleid en onderzoek te verkleinen, zodat burgers hun leven kunnen leven en de systeemwereld dit mogelijk maakt.

Burgers moeten wennen aan het feit dat ze zelf actief 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 zijn meer ondersteunend aan een deel van het gezinsproces.

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.

Het succes van een kanteling in de praktijk is afhankelijk van de mate waarin de organisatie en het beleid mee kantelen – niet alleen in woorden, maar ook in daden.

In de praktijk zien wij, naast mooie voorbeelden, ook nog veel frustraties en spanningen tussen beleid, organisatie en praktijk. Iedereen probeert zijn weg te vinden in deze dynamiek. Dat geldt ook voor het PlusTeam in samenwerking met andere organisaties en met de (gemeentelijke) overheid. De overheid probeert burgers te betrekken bij haar beleid en ruimte te geven aan organisaties en professionals. Anderzijds nemen voorschriften, protocollen en controle toe, terwijl de regeldruk juist zou moeten afnemen om deze ruimte te ervaren.

Als termen als eigen kracht, regie over het eigen leven en zorg dicht bij de burger beleidsuitgangspunten zijn, dan kan de systeemwereld niet anders dan zich verbinden met de positieve waarden van de leefwereld. Dan pas ervaren de burgers en professionals de systeemwereld weer als ondersteunend in plaats van beperkend, verwarrend of betuttelend.

Dan hebben burgers, families en sociale netwerken weer vleugels, omdat zij weer verantwoordelijkheid, beslistmacht en regie ervaren. Door vanuit dit perspectief samen te werken, krijgen professionals weer vleugels omdat burgers hun vragen een professionele bijdrage te leveren: met hun vak bezig te zijn.

Het gaat pas werken als de systeemwereld andere manieren van besluitvorming, regie en samenwerken omarmt. Nog regelmatig lopen we vast en wordt er door anderen iets gevonden van het gemaakt eigen gezinsplan.

Daarmee gaan de intrinsieke waarden van deze begrippen verloren, omdat het ons systeem (nog) niet lukt om deze begrippen met elkaar betekenis, inhoud en vorm te geven, om alignment tussen praktijk, organisatie en beleid te creëren en om circulaire samenwerking te realiseren zodat burgers hun leven kunnen leven en de systeemwereld faciliteert dat dit mogelijk is. We constateren dat het Sociale Netwerk werkt . . . maar het systeem (nog) niet!

Door onze eigen processen op een dynamische wijze vorm te geven, experimenteren we met andere rollen en verhoudingen. Voorbeelden vanuit het PlusTeam het afgelopen half jaar:

Ontmoetingsavonden voor ouders van kinderen met ASS-ter info.

Tijdens deze avonden kunnen ouders ervaringen met elkaar uitwisselen. Het is een interactieve avond. Zij bepalen de onderwerpen die aan bod komen. Deze avonden vinden in de bibliotheek plaats onder begeleiding van 2 "specialisten Autisme" van het CMD en PlusTeam.

De onderwerpen waren: Autisme en puberteit; Gamen of verslavingsgevoeligheid; Autisme en communicatie (waaronder ook visuele ondersteuning). Prikkelverwerking bij autisme; Autisme en communicatie in het gezin.

De bibliotheek is bezig met het ontwikkelen van een kenniscloud rondom allerlei onderwerpen, waarbij autisme het eerste wordt uitgewerkt. <https://www.kenniscloud.nl/page/758/dommeldal-en-omstreken>



Start Heppie (t)Huis.



Bij de start van het PlusTeam in 2015 hebben we een tijd geëxperimenteerd met het laten wonen van 3 pubers in de oude school de Bron. Het experiment was heel waardevol en nu 4 jaar later is er op dezelfde plek een Heppie (t)Huis als onderdeel van Stichting Het Vergeten Kind gebouwd. Met gemeentelijke subsidie kunnen hier 8 kinderen en jongeren (4-23 jaar) verblijven die (tijdelijk) niet meer thuis kunnen wonen. Ze vinden hier een veilige, stabiele woonplek in hun eigen sociale omgeving vlakbij hun vrienden, school en (sport)club. Ze werken volgens het "Klimaat van aandacht" en de Sonestra basishouding. Er is een vast team

van medewerkers en huishond Douchka. De aanmeldingen verlopen via het PlusTeam. Eind 2019 wonen er 7 jeugdige uit Geldrop-Mierlo in het Heppie (t)Huis.

Tigrinya tolk.

We krijgen steeds meer multi-problem gezinnen uit Eritrea en Ethiopië die de Nederlandse taal nog onvoldoende spreken en mede daardoor nog verder vastlopen. Een Tigrinya tolk is moeilijk te vinden en erg duur. Daarom zijn we op zoek gegaan naar 2 lokale tolken die op basis van een vrijwilligers vergoeding ons willen ondersteunen hierbij.

Speeddate van aanbieders.

Omdat er regelmatig nieuwe aanbieders zijn of aanbieders die nog onvoldoende bekend zijn bij het team, plannen we 2 x per jaar een speeddate in, waarbij ook de medewerkers van het CMD van Geldrop-Mierlo en Waalre uitgenodigd worden.

Werkessie commissie Samenleving Geldrop-Mierlo over de Kernwaarden ten aanzien van de visie en strategie Sociaal Domein.

Het PlusTeam heeft een bijdrage geleverd aan de werksessie door voorbeelden en dilemma's voor te leggen uit de dagelijkse praktijk van de PlusTeam huishoudens. Hiermee kregen commissieleden een beter beeld van wat verwacht wordt als wij de opdracht hebben buiten afgebakende banen te denken en te handelen, om nog beter maatwerk te kunnen leveren en uiteindelijk de (maatschappelijke) kosten naar beneden te brengen, door meer preventief te kunnen werken.

3. Professionaliteit en kwaliteit.

Het verbeteren van onze professionele deskundigheid is een proces wat voortdurend onze aandacht heeft. Alle medewerkers zijn geregistreerd bij het Stichting Kwaliteitskader Jeugd. Vanaf 1 januari 2018 kunnen ook andere HBO professionals dan jeugdprofessionals zich daadwerkelijk registreren in de kamer Jeugd- en gezinsprofessional. Door middel van scholing, intervisie en reflectieverslagen houden zij hun kennis en vaardigheden up-to-date. Vanuit de Cao is er voor de medewerkers het individueel keuze budget en het loopbaanbudget. Hiermee kunnen zelf een keuze maken tussen geld, verlof, sparen of een opleiding, met als doel om hun eigen loopbaanontwikkeling te plannen en de verhouding werk en privé in balans te houden.

Naast individuele trainingen hebben we het afgelopen jaar ook geïnvesteerd in:

Trainingen t.b.v. de organisatie PlusTeam

- Het gehele team heeft een (herhalings) training gevolgd: Omgaan met Agressie. Dit was een vervolg van de training in 2017.



- 2 medewerkers hebben een tweedaagse training documentcreatie gevolgd om documenten te kunnen creëren vanuit het regiesysteem. Nu is er één persoon die dit beheert en dat is erg kwetsbaar.
- Nieuwe medewerkers krijgen een ontwikkelassessment van bureau Zeelenberg. In de afgelopen jaren is gebleken dat deze assessments nu nog steeds na 4 jaar een toegevoegde waarde hebben voor de medewerkers.

Interne training: Teamleden trainen teamleden PlusTeam

Er zijn een viertal trainingen geweest:

- Neurodiversiteit, dyslexie en informatieverwerking
- Autisme en gamen
- Complexe echtscheidingen
- Training rouwverwerking



Bijdrage aan doorontwikkeling inkoop regionaal

Diverse medewerkers hebben deelgenomen aan de gesprekken met zorgaanbieders en inkoop organisatie. Ook hebben we bijgedragen aan tussentijdse aanpassingen van producten. Daarnaast gaat er veel tijd en inzet zitten in de discussie over de ingezette zorg en de betalingen, waarbij onze medewerkers samen met de gezinnen erg kritisch zijn.

Bijdrage aan landelijke ontwikkelingen

Wij hebben een bijdrage geleverd bij het ontwikkelen van een e-learning product van Augeo. Teamleden hebben feedback gegeven op de oefencasus. Nu is dit product beschikbaar op <https://www.augeo.nl/samen-leren-van-calamiteiten>. Daarnaast zitten we in de contentgroep voor de ontwikkeling van de scholing “werken met de meldcode” voor de wijkteams.

Sinds de start werken we met de ZelfRedzaamheidsMatrix (ZRM). Waar we tegen aan lopen in het gebruik is dat deze screening steeds over een persoon gaat, terwijl je vaak het hele gezin in beeld wil hebben, omdat men elkaar ondersteunt. De GGD Amsterdam en Onovon hebben ons benaderd om hierover mee te denken. Eén van onze medewerkers is hierbij betrokken geweest. Verder hebben we input opgehaald in Helmond over het systeem dat zij recent hebben ingevoerd en input verkregen over een toegankelijke methode vanuit Lunet zorg (pictogrammen). We hebben deze informatie gedeeld met de ontwikkelaars van het gezinsZRM. Deze wordt in februari 2020 gelanceerd.



**ZORG
SAMEN STEEDS BETER
VOOR DE
JEUGD**

Toekomstgericht werken:

Werkessies 'beter benutten van de verlengde jeugdhulp'

Mei 2019

Dit is een overzicht van de uitkomsten van de twee werksessies met gemeenten, wijkteams, zorgaanbieders en jongeren. Met deze partijen zijn oplossingen in kaart gebracht om de verlengde jeugdhulp beter te benutten zodat jongeren niet tussen wal en schip vallen als ze 18 jaar worden.

Knelpunten

1

Te veel nadruk op de praktische zelfredzaamheid

- Gemeenten kijken te weinig naar wat de jongere echt nodig heeft, voor nu én in toekomst.

Ga naar oplossing

2

Financiering

- Het ingekochte aanbod vanuit Jeugdhulp en Wmo (Wet Maatschappelijke Ondersteuning) sluiten niet altijd goed op elkaar aan.

Ga naar oplossing

3

Wettelijk stelsel

- Het beeld is dat de wet bepaalt dat de herinstroom in de Jeugdwet zich beperkt tot een half jaar.
- Gemeenten zijn onvoldoende op de hoogte over de mogelijkheden van verlengde jeugdhulp.

Ga naar oplossing

Verlengde Jeugdzorg

Samen met andere betrokkenen en jeugdigen gekeken naar wat er nodig is qua regelgeving e.d. voor de overgang van 16+ en 16-. N.a.v. deze bijeenkomst komt het ministerie van VWS met nieuwe aanbevelingen.

Associatie wijkteams (Landelijk)

De 3 hoofddoelstellingen van de Associatie Wijkteams zijn: samen leren, kennis ontwikkelen en gesprekspartner zijn op het landelijke speelveld. De transformatiegedachte is daarin telkens het verbindende element: we richten ons op het versterken van de mogelijkheden van mensen in (en samen met) de omgeving waarin zij opgroeien, leven, leren en werken.

De leden van de Associatie Wijkteams kenmerken zich door een grote diversiteit in opdracht, doelgroep, werkwijze en omvang. We omarmen die onderlinge diversiteit en schrijven elkaar geen kwaliteitseisen voor. We vragen elkaar om te laten zien welke kwaliteit geleverd wordt en wat dit bijdraagt aan de transformatie. Daar leren we samen van.

De thema's zijn verdeeld over 4 hoofdthema's waar we als PlusTeam onze bijdrage aan leveren. Door middel van themabijeenkomsten wordt informatie gedeeld en uitgewisseld. Diegene die namens het PlusTeam deelneemt doet verslag en deelt de informatie.

Wijkgericht werken

Dialogoog over de Kwaliteit in de wijk, samen met het NJI.

Vakmanschap

Onder andere een bijeenkomst met minister Hugo de Jonge; praktijkvoorbeelden van samenwerking met de huisartsen.

Sturing en Verantwoording

Toegevoegde waarde van de wijkteams (onderzoek studente).

Veiligheid

Geweld hoort nergens thuis. En het maken van nieuwe regionale samenwerkingsafspraken met Veilig Thuis in relatie met nieuwe meldcode.





Via de Associatie hebben we snel toegang tot de laatste rapporten en onderzoeken. Vanuit de Associatie zijn er naar aanleiding van landelijke uitspraken van de verantwoordelijke ministers een tweetal brieven geschreven vanuit de Associatie, met daarin de oproep om de 3 transformatielijnen:

1. Versterk het gewone leven;
2. Integrale ondersteuning over de domeinen heen;
3. Jeugdzorginterventies in wijken en buurten) te versterken.

Scheiden zonder Schade

De manager van het PlusTeam heeft namens de Associatie Wijkteams met aandachtsgebied Veiligheid, zitting in de landelijke conveniënt groep Scheiden zonder Schade. Inmiddels is regio Oost Brabant één van de 2 pilot gebieden met als opdracht: “Ontwikkel als gemeenten een scheidingsloket” (niet zijnde een fysiek loket). De rechtbank Den Bosch heeft de opdracht om een nieuwe procedure te ontwikkelen en gezamenlijk wordt met partijen gekeken naar de toegevoegde waarde van een gezinsvertegenwoordiger”.

De andere pilot regio is Haaglanden.

Het uiteindelijke doel is om complexe scheidingen eerder te signaleren en de juiste ondersteuning te bieden en de schade die kinderen daarvan ondervinden tot een minimum te beperken. We leveren een bijdrage of organiseren landelijke, regionale en bovenregionale bijeenkomsten voor medewerkers van wijkteams, maar ook advocaten, medewerkers van de Raad voor de Kinderbescherming, rechtbank en Gecertificeerde Instellingen.

Er wordt veel informatie uitgewisseld met goede voorbeelden en medewerkers krijgen een kijkje in de keuken van andere betrokken partijen bij een scheiding. Het plan van aanpak is vooral gericht op **eigenaarschap bij de individuele gemeenten** te laten liggen, zodat elke gemeente de noodzaak ervaart om intern aandacht en focus op het thema te krijgen.





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

Om niet te vervallen in oude patronen hebben we tijd nodig hebben om de hulpvragers hun eigen verhaal te laten vertellen in hun eigen tempo. Wat willen zij? Wat vinden zij belangrijk? Tijd om de verhalen van de gezinnen compleet te krijgen zonder daarover te oordelen met respect voor hun waarden en normen. Professionele hulpverleners zijn echter niet zo opgeleid. Er bestaat nog veel de neiging “om te weten wat goed is voor dit gezin” en vervolgens ook goed bedoeld de ander op te leggen wat zij moeten doen. Samenwerken werkt alleen maar als “ik kijk wat ik kan bijdragen aan het geheel en niet tegen de ander zeggen wat hij/zij moet doen”. We moeten niet op elkaars stoel gaan zitten. Bij het vrijwillige kader ruimte laten voor het gezin en hun sociaal netwerk (hoe doen zij dit met elkaar?) en bij het gedwongen kader duidelijk aangeven aan welke randvoorwaarden hun plan moet voldoen.



Vreemde ogen dwingen

Om ons zelf ook voortdurend een spiegel voor te houden hebben we het dit jaar meegewerkt aan diverse onderzoeken en thema bijeenkomsten:

1. Onderzoek van Vilans en Movisie: Integraal werken in de wijk met meervoudige problematiek. Werkzame elementen Integraal werken. Een 5-tal gezinnen en hun betrokken PlusTeam medewerkers hebben hieraan meegewerkt.
2. Bijdrage onderzoek NJI: Versterking eerstelijns jeugdhulp bij veiligheidsvraagstukken. Kennis over wat werkt bij integrale samenwerking kan bijdragen aan het verbeteren van integrale samenwerking voor gezinnen. Met medewerkers van het NJI hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden met het gezin en de betrokken hulpverleners (school, PlusTeam en Veilig Thuis)
3. Op 9 april hebben we samen met de GGzE-Jeugd een themabijeenkomst georganiseerd om elkaars werkwijze beter te kunnen begrijpen.
4. Landelijke casuïstiek bespreking op 8 februari 2019. Daar hebben we, samen met de voorzitter, een casus rondom Beschermd Wonen ingebracht.
5. Thema bijeenkomst met Spoed Eisende Zorg en Ambulante Spoed Hulp (SEZ, ASH) . Uitwisseling van werkwijze en verwachtingen over en weer.

Leermomenten uit interne evaluaties en klachten

Tevredenheidsonderzoek augustus 2019.

In augustus hebben we weer feedback gevraagd van de hulpvragers en hun (sociaal) netwerk. Er waren 404 volwassen burgers uitgenodigd. Hiervan heeft 23% gereageerd. Hieruit komt een beeld naar voren dat alleen burgers die óf super tevreden zijn óf super ontevreden reageren op het verzoek. 23 % scoort een 5 of lager. Mogelijk heeft dat ook te maken met de toename van onvrijwillige casussen binnen het PlusTeam. 54% scoort echter een 8 of hoger.

Er worden veel zaken genoemd die verbeterd kunnen worden, zoals bereikbaarheid, afspraken nakomen, communicatie, meer en anders luisteren, deskundigheid, etc. Maar er is niet één onderdeel dat er expliciet uit springt.

We hebben met het team afgesproken tijdens de (tussen)evaluaties aandacht te schenken aan bovenstaande zaken.

Aanbevelingen vanuit klachten:

Het is belangrijk steeds met de diverse gezinsleden en hun netwerk de verwachtingen van wat de **hulpverlener** kan bijdragen aan het proces goed te bespreken. Gezinsleden en hun netwerk zullen vooral zelf aan het werk slag moeten. Wij kunnen niet afdwingen wat de andere ouder moet doen of laten.



Samen leren met samenwerkingspartners.

Daarnaast is helderheid van wederzijdse verwachtingen in relatie tot onze samenwerkingspartners van belang. Regelmatige contacten met andere professionals, zowel op inhoud als in de relationele sfeer is belangrijk. In het multidisciplinair overleg vragen we een actieve betrokkenheid bij de ondersteuning van de hulpvrager en zijn netwerk, maar ook in de individuele relaties tussen professionals en organisaties onderling.

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 de afgelopen periode is (extra) contact geweest met:



- Bizob en Gezinshuis JB. Een evaluerend gesprek m.b.t. aanmeldroute en de uiteindelijke afwijzing van een jeugdige in een gezinshuis, waarna situatie escaleerde naar gesloten jeugdzorg.
- Politie Waalre om wederzijdse verwachtingen helder te hebben.
- CMD Waalre over (hernieuwde) samenwerkingsafspraken.
- Een directeur van een basisschool over de samenwerking.
- Veilig Thuis, Neos, Beschermd Wonen en Jeugd Bescherming Brabant. Dit zijn periodieke overleggen over de samenwerking.
- Het Stedelijk college over de samenwerking.
- Onderwijs en partners uit het voorliggende veld over samenwerking. Dit geldt voor de gemeente Waalre als Geldrop-Mierlo. Per gemeente zijn 2 vaste medewerkers betrokken.
- Huisartsen en andere samenwerkingspartners zoals handhaving, veiligheid en ruimtelijke ontwikkeling. Ook hier betreft het de beide gemeenten.

5. Organisatieontwikkeling.

Als de maatschappij moet kantelen en de leefwereld belangrijker wordt dan de systeemwereld, moeten we dit ook in onze eigen organisatie vormgeven. Het is een uitdaging als organisatie, manager en bestuur om dit proces zo dynamisch mogelijk te faciliteren, zodat medewerkers zich betrokken en verbonden voelen met de organisatieontwikkeling. Hoe zorgen we ervoor dat de PlusTeam medewerker eigenaarschap blijft behouden van onze ontwikkeling?

Eigenaarschap is de kern van zelforganisatie en een woord dat nogal 'in' is. Maar wat betekent het eigenlijk? Letterlijk gaat het over 'eigendomsrechten'. Als iets van jou is, vertoon je eigenaarschap: zorg geven aan en de volledige verantwoordelijkheid nemen voor iets. Het is van jou, je bent er trots op en als er wat nodig is pak je het op. Deze 'spirit' verwachten wij van onze medewerkers. Eigenaarschap als tegenovergestelde van onverschilligheid of 'van-negen-tot-vijf-mentaliteit'. Eigenaarschap kun je wel aanbieden of je medewerkers het oppakken weet je niet. De voorhoede wil meestal wel, maar als je zelforganisatie breder wil toepassen, stuit je vaak op een gereserveerde houding. De organisatie wordt stroperig en de kwaliteit van het werk zakt.

Hoe kun je eigenaarschap versterken en je collega's enthousiast mee laten doen met zelforganisatie? Als de manager/bestuur aan de slag gaat met het stimuleren van eigenaarschap, wordt er al snel eigenaarschap weggenomen!



Wat goed werkt is het creëren van een werkgemeenschap van gelijke, volwassen mensen. Je spreekt af wat je van elkaar mag verwachten, hoe je met elkaar om gaat en hoe je conflicten hanteert met elkaar. Afspraken, die door de collega's met elkaar zelf worden opgesteld en regelmatig worden bijgesteld in onderling overleg.

Zelforganisatie gaat pas leven als collega's eigenaarschap gaan nemen in hun werk; als ze hun taken en (team-)rollen enthousiast oppakken en zin krijgen om meer invloed uit te oefenen en verantwoordelijkheid te dragen. Een organisatie kan eigenaarschap niet 'uitrollen' of afdwingen. Door duidelijke rollen en verantwoordelijkheden af te spreken en door heldere afspraken over hoe je als collega's met elkaar omgaat, creëer je een veilige en transparante setting, waarin eigenaarschap uitgenodigd wordt en gemakkelijker tot bloei komt.

Al vanaf de start van het PlusTeam is de focus gelegd op "alleen dat doen wat écht nodig is". Geen tijd klok maar onze Outlook agenda gebruiken als verantwoordingsinstrument voor uren en kilometers. Zo min mogelijk bureaucratie, maar wel duidelijk aangeven wat wél moet worden geregistreerd ten behoeve van de verantwoording en outcome gegevens. Medewerkers beslissen mee in de ontwikkeling van onze organisatie. Hoe dit op een goede manier vorm te blijven geven is een gezamenlijke zoektocht. Hoe zorgen we dat in deze 'democratische' organisaties geen chaos heerst, met een steeds groter team?

Naast dat diverse teamleden diverse aandachtgebieden hebben en daar de kennis voor het hele team up-to-date houden. Is er in het afgelopen jaar extra aandacht geweest voor:

- Een aantal leden zijn bezig met het ontwikkelen voor een algemene gedragslijn bij casussen met (complexe) echtscheidingsproblematiek.
- Aanvullingen binnen ons regiesysteem Gidso om controle lijsten voor derden te kunnen genereren (Beschermd Wonen, GI casussen, en dergelijke).
- Verbeterde route overdracht CMD –PT meer geautomatiseerd bij de CMD's.
- Discussie met het hele team: "Hoe Sonestra-proof" zijn we na ruim 4 jaar en waar moeten we bij sturen?
- Een aantal leden hebben een nieuwe HR-cyclus uitgewerkt met daarin 360 graden feedback. Deze is vastgesteld door het bestuur.
- Er is een praktijk inwerkprogramma ontwikkeld en gecrediteerd voor nieuwe medewerkers die in dienst komen bij het PlusTeam, zodat zij binnen 1 jaar aan de SKJ registratie kunnen voldoen.

6. Werkdruk en ziekteverzuim.

In 2017 en begin 2018 was ons ziekteverzuim nog hoog. Gemiddeld over 2018 was dit percentage al terug gebracht naar: 4,32%. In juli 2019 was dit verder gedaald naar gemiddeld 1,49%. Eind 2019 was dit weer opgelopen naar 3.2%.

Inmiddels is er in samenwerking met de Personeelsvertegenwoordiging (PVT) een preventiemedewerker aangesteld vanuit het PlusTeam. Deze preventiemedewerker heeft de training van Saasen gevolgd en neemt deel aan een structureel overleg binnen de gemeente Geldrop-Mierlo m.b.t. veiligheid van de werkplek. Verder is hij bezig met het opzetten van een RI&E (Risiko Inventarisatie en Evaluatie) om te bepalen op welke onderwerpen er risico's zijn. Hieruit volgt bijvoorbeeld een inventarisatie van de fysieke veiligheid voor onze PlusTeam medewerkers in de ambulante setting. Zoals de noodzaak van vaccinatie Hepatitis B.



3.2.7 Jaarverslag Personeelsvertegenwoordiging (PVT) 2019

Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag 2019 van de PVT van het PlusTeam. Dit is het derde 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 2020.

Samenstelling

De PVT van het PlusTeam bestond in 2019 aanvankelijk uit: Jonas van Dun, Marjolein Velzeboer en Mayke Jonkers. Vanaf februari is Mayke met zwangerschapsverlof gegaan. Er heeft een verkiezing voor nieuwe leden plaats gevonden. Vanaf circa juni 2019 is ook Jonas gestopt en zijn Joyce van Houwelingen en Esther Steinschuld gestart. Gezien de omvang van de PVT is er geen vaste voorzitter tijdens de overlegmomenten. Er is afwisselend genotuleerd.

Vergaderingen

In 2019 is het streven van de PVT maandelijks vergaderen en elke 3 maanden bijeenkomen met Ans van der Velden, Annemiek van Weel en/of Inge van Rijsingen. Deze frequentie bleek niet haalbaar en/of nodig, wegens caseload/ werkdagen van de leden en gebrek aan onderwerpen.

Sinds de zomervakantie is 3 keer bijeen gekomen, waarvan één keer met Ans van der velden en Annemiek van Weel.

De PVT is wel in maart 2019 aangesloten bij een bestuursvergadering.

Deskundigheidsbevordering

De nieuwe leden hebben scholing m.b.t. rechten en plichten van een PVT aangevraagd bij Trainiac, deze is gepland voor het eerste kwartaal van 2020.

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

Contact met de achterban

Sinds 2017 heeft de PVT een eigen e-mailadres: pvt@plusteam.nu. Er is 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 2019 de volgende thema's benoemd tot speerpunt:

Preventiemedewerker:

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.

Er is inmiddels een Plus team-medewerker (Jaap van Ekert) als preventiemedewerker aangesteld. Hij heeft, samen met Annemiek Weel, de vorming van de nieuwe werkruimte in het gemeentehuis gevolgd. De verhuizing heeft in november 2019 plaatsgevonden.

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.

Inmiddels is PT in november 2019 verhuisd naar het vernieuwde gemeentehuis.

Kennismaking met het nieuwe bestuur na de gemeentelijke verkiezingen: Hiertoe is een bijeenkomst georganiseerd begin 2019. Deze bijeenkomst is door het team zo praktijkgericht mogelijk ingevuld (gevisualiseerde schaalvragen, deskundigen uit het werkveld etc.)



RIE: het PlusTeam heeft geen RIE. Mayke Jonkers/Annemiek van Weel en Jaap van Ekert zijn hier eind 2018 mee van start gegaan. In 2019 bleek dat PT voor loopt op de gemeente. Er is een halt toegeroepen vanuit de gemeente, zij (OR) zijn leidend in het proces, m.b.t. de gebouwelijke situatie. Het ambulante werken is wel in beeld gebracht. PT is in afwachting van gemeentelijk proces.

Reglement PlusTeam: De PVT had nog geen reglement en is begonnen met het opstellen hiervan. Reglement is opgesteld en ligt ter goedkeuring aan leden. Helaas is vanwege wisselingen (vertrek Mayke en Jonas en de ziekmelding van Joyce) hier nog geen definitief akkoord op gegeven.

HR-cyclus: deze is in 2019 door een werkgroepje uit het team uitgewerkt. De procedure HR-cyclus is geaccordeerd door de PVT en inmiddels vastgesteld door het bestuur en is ook reeds in gebruik genomen door PT.

Dock4: er is een onderzoek gestart in het najaar naar het functioneren van het PT. Dit onderzoek zat al lang in de planning, ter evaluatie van de afgelopen 5 jaar na de transitie. Tijdens het onderzoek, is de samenwerking met Waalre meer op de voorgrond komen staan. E.e.a. heeft er toe geleid dat er nog geen eenduidige conclusies getrokken kunnen worden en er in 2020 nog een business case moet volgen, ter nader onderzoek.

Vooruitblik 2020

Voor het jaar 2020 wil de PVT zich bezig houden met de volgende thema's:

Reglement PlusTeam afronden en vaststellen.

RIE: afronden van de RIE.

Onderzoek naar PT door extern bureau en bevindingen/advies toepassen

Kennismaking met functioneel gegevensbeheerder

Toepassen/evalueren bevindingen Dock4

Evaluatie nieuwe werkruimte

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,-.

In de kolom "saldo 2019" staat bij de lasten een "-" bedrag als de lasten hoger zijn dan begroot en een "+" bedrag als de lasten lager zijn dan begroot. In die kolom staat bij de baten een "-" bedrag indien de baten hoger zijn dan begroot en met een "+" bedrag als de baten lager zijn dan begroot.



Exploitatie	Primaire begroting 2019	Begroting 2019 na wijziging	Realisatie 2019	Saldo 2019
Lasten				
0.4 Overhead	258	262	263	-1
6.71 Maatwerkdienstverlening 18+	833	832	834	-2
6.72 Maatwerkdienstverlening 18-	833	832	834	-3
Totaal Lasten	1.925	1.925	1.931	-6
Baten				
0.4 Overhead	0	0	0	0
6.71 Maatwerkdienstverlening 18+	963	963	966	-3
6.72 Maatwerkdienstverlening 18-	963	963	966	-3
Totaal Baten	1.925	1.925	1.931	-6
Resultaat	0	0	0	0

3.1 Toelichting restitutie gemeenten

Het restantverschil ad € 52.861 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 2019		15.986
	Extra niet geraamde baten		36.875
	Restitutie gemeenten		52.861
Bijdrage gemeenten		I/S	Bedrag
	Begroting na wijziging 2019		1.925.132
	Werkelijke bijdrage 2019		1.872.271
	Restitutie gemeenten		€ 52.861
Verklaring restitutie gemeenten		I/S	Bedrag
Nr.	Omschrijving		
1.	Minder uitgegeven aan materialen en diensten	I	13.000
2.	Meer overige opbrengsten: Twee medewerkers met zwangerschapsverlof.	I	15.587
3.	Het PlusTeam heeft extra inkomsten gegenereerd door indicaties in het kader van Beschermd Wonen uit te voeren.	I	15.600
4.	Meer loonkosten.	S	-7.200
5.	Werkzaamheden Gemeente Westervoort	I	5.670
6.	Overige over- en onderschrijdingen	I	10.204
	Terug te betalen		€ 52.861

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.



Corona

Op het moment dat het algemeen bestuur deze jaarstukken 2019 vaststelt (8 april 2019) is er sprake van een wereldwijde crisis door het coronavirus (COVID-19). Voor de risico's, zie pagina 56 "gebeurtenis na balansdatum" en voor de operationele maatregelen, zie pagina 43 in de paragraaf bedrijfsvoering onder "Coronavirus".

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. Cybercriminaliteit Cybercriminaliteit is criminaliteit met ICT als middel én doelwit. Cybercriminaliteit is veelvoorkomend en er zijn verschillende vormen. Een onoplettende medewerker of een goed uitgevoerde vorm van cybercriminaliteit kan leiden tot problemen op financieel gebied, het verlies van productieve uren of tot grote privacy risico's. De kans hierop neemt toe.	30%	35.000	10.500
Subtotaal top 3			56.000
Overige risico's			23.250
Totaal			79.250
Totaal o.b.v. zekerheidspercentage (90%)			71.325

Ten opzichte van de jaarrekening 2018 is het totaal met € 19.125 toegenomen. De redenen hiervoor zijn:

- Het risico beveiligingsincident is nieuw opgenomen;
- Het risico cybercriminaliteit is nieuw opgenomen;

Inventarisatie van de weerstandscapaciteit

De benodigde weerstandscapaciteit van € 71.325,- wordt volgens de verdeelsleutel belegd bij de gemeenten Geldrop-Mierlo en Waalre. De gemeenten verwerken dit in hun paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheersing. De verdeling is als volgt:



Gemeente	Percentage	Bedrag
Geldrop-Mierlo	75%	€ 53.494
Waalre	25%	€ 17.831
Totale weerstandscapaciteit	100%	€ 71.325

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 2020-2023 zijn afkomstig uit de meerjarenbegroting 2020-2023.

Omschrijving	Realisatie			Begroting			
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
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 2019 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.

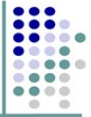
Nr.	Omschrijving	2019
1.	Exploitatiesaldo vóór toevoeging aan c.q. onttrekking uit reserves (zie BBV, artikel 17c)	0
2.	Mutatie (im)materiële vaste activa	0
3.	Mutatie voorzieningen	0
4.	Mutatie voorraden (incl. bouwgronden in exploitatie)	0
5.	Verwachte boekwinst bij verkoop effecten en verwachte boekwinst bij verkoop (im)materiële vaste activa	0
Berekend EMU-saldo		0

Liquiditeit

Het PlusTeam heeft geen langlopende geldleningen aangetrokken in 2019.

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	1.925	1.925	1.925	1.925
	Percentage regeling	8,20%	8,20%	8,20%	8,20%
1	Toegestane kasgeldlimiet	158	158	158	158
	Vlottende korte schuld				
	Opgenomen gelden < 1 jaar	0	0	0	0
	Schuld in rekening courant	0	0	0	0
	Gestorte gelden door derden < 1 jaar	0	0	0	0
	Overige geldleningen niet zijnde vaste schuld	0	0	0	0
2	Totaal vlottende korte schuld	0	0	0	0
	Vlottende middelen				
	Contante gelden in kas	0	0	0	0
	Tegoeden in rekening courant	372	162	710	456
	Overige uitstaande gelden < 1 jaar	0	0	0	0
3	Totaal vlottende middelen	372	163	710	456
4	Totaal netto vlottende schuld (2-3)	-372	-163	-710	-456
	Ruimte(+)/Overschrijdingen(-) (1-4)	530	320	868	613

Conclusie kasgeldlimiet

Het PlusTeam heeft in 2019 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	1.925	1.925
5	Percentage regeling	20%	20%
6 (4 x 5)	Renterisiconorm	385	385
7	Ruimte(+)/Overschrijdingen(-)	385	385

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 Dienst Dommelvallei;
- Informatievoorziening en ICT;
- Financiën;
- Verzekeringen;
- Personeelszaken door Reijn professionals;
- Arbodienst;
- Privacy en datalekken;
- Planning en Control;
- HRM-beleid;
- Informatie en archiefbeheer;
- Huisvesting;
- Verslag Horizontale verantwoording archiefbeheer PlusTeam 2019;
- Kengetallen.

Corona

Op het moment dat het algemeen bestuur deze jaarstukken 2019 vaststelt (8 april 2019) is er sprake van een wereldwijde crisis door het coronavirus (COVID-19). Voor onze medewerkers geldt dat zij de maatregelen die op landelijk niveau getroffen worden volgen, om de verspreiding van het coronavirus zo veel mogelijk te beperken. Concreet betekent dat zoveel als mogelijk thuiswerken. Met behulp van de bestaande IT-mogelijkheden en een versnelde invoer van een veilige tool voor video-conferences lukt dit nagenoeg voor alle medewerkers. Vanwege systeemeisen en privacyrichtlijnen werken enkele medewerkers niet vanuit thuis. Op locatie zijn zij gehouden aan het gedragsprotocol.

Er is een actueel calamiteitenplan. Daarnaast is inzichtelijk gemaakt welke processen cruciaal zijn voor de continuïteit van de bedrijfsvoering en hoe te handelen als er een stijging in het ziekteverzuim van medewerkers ontstaat.

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 2019 extra aandacht geweest voor:

- Een aantal personele regelingen;
- Een preventiemedewerker welke een structurele plek heeft gekregen binnen het PlusTeam en gemeente Geldrop-Mierlo.

Samenwerking met Dienst Dommelvallei

Voor de uitvoering van ICT, financiën en verzekeringen is ondersteuning gezocht bij de GR Dienst Dommelvallei. Dit is een samenwerkingsverband van de gemeenten Geldrop-Mierlo, Nuenen c.a. en Son & Breugel. Middels een dienstverleningsovereenkomst zijn afspraken m.b.t. de uitvoering en de dienstverlening vastgelegd.

Voor de Arbodienst hebben we een contract met APAC.

De verzekeringen zijn afgesloten bij Achmea. Een medewerker van Dienst Dommelvallei bewaakt mede dit proces.

Informatievoorziening en ICT.

- Er zijn in het gemeentehuis van Geldrop-Mierlo 12 werkplekken voor het PlusTeam ingericht in 2 ruimtes. Sinds december 2019 zitten we in het verbouwde gemeentehuis van Geldrop-Mierlo en hebben we 13 werkplekken tot onze beschikking.
- De dienst ICT ondersteunt ons bij de inpassing van het beveiligd e-mail verkeer Zorgmail.
- Vanuit Dienst Dommelvallei is een coördinator informatiebeveiliging / Chief Information Security Officer (CISO) aangesteld en een Functionele gegevensbeheerder. Samen met hen en onze management assistente wordt de focus gelegd op informatieveiligheid.
- Een keer per 4 maanden vindt er een check plaats op correcte bevragingen van de GBA gegevens vanuit beide gemeenten.

Financiën.

- De afdeling financiën heeft met ingang van 1-1-2019 een eigen PlusTeam administratie aangemaakt.
- Nieuw ICT systemen: Pepperflow voor de jaarverslagen en jaarrekeningen; Key2 finance heeft andere coderingen gemaakt speciaal voor het PlusTeam.

Verzekeringen.

- Goed werkgeverschap.
- Aansprakelijkheidsverzekering.
- Rechtsbijstand Gezondheidszorg.
- Ongevallen verzekering (voor meereizende klanten in de auto van de medewerkers).

Personeelszaken door Reijn professionals.

P&O-zorg in brede zin:

- Driessen HRM heeft een naamsverandering ondergaan. Ze heten nu Reijn professionals en maken gebruik van een nieuw ICT systeem IJK.

Arbodienst.

- Een viertal momenten in het jaar is er een mogelijkheid voor afstemming tussen de arboarts en de manager over de zieke medewerkers. Gelukkig hebben we dit jaar daar weinig gebruik gemaakt. In het nieuwe jaar 2020 is het contact helaas geïntensiveerd.

Privacy en datalekken.

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.

In 2018 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.

In 2019 zijn er 5 datalekmeldingen geweest. Het was niet nodig deze te melden bij het AP.

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 2019 is een samen met de PVT gewerkt aan de volgende regelingen:

- Een nieuwe HR gesprekscyclus met een 360 graden feedback.
- Benoemen van een preventiemedewerker.
- Verzuimbeleid.

Daarnaast hebben we de verlofvormen duidelijker vorm gegeven en hebben we voor een betere verspreiding van de vacatures aansluiting gezocht bij Transvorm.

Informatie- en archiefbeheer

Toegankelijke en betrouwbare overheidsarchieven zijn essentieel voor goed bestuur. Ook de GR moet haar archiefzorg goed op orde hebben. Het gaat 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 GR-en juridisch te regelen. Deze wijzigingen nemen we mee met de totale aanpassing van de GR.

Voor het juridisch goed regelen van het archief moet de Gemeenschappelijke Regeling worden aangepast. De provincie Noord Brabant is bezig om dit voor alle GR-en te regelen. We worden op de hoogte gehouden van de voortgang van dit proces



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, snel even je administratie bij te werken óf rustig te kunnen bellen met andere (professioneel) betrokkenen.

Het PlusTeam had 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 Heppie (t)Huis en Hofdael. In het gemeentehuis van Waalre is voldoende ruimte om klanten te ontvangen. In december zijn we verhuisd naar het verbouwde gemeentehuis. Hier zijn ook mogelijkheden om groepen/ gezinnen met hun netwerk te ontvangen.

Verlag Horizontale verantwoording archiefbeheer PlusTeam 2019

1. Inleiding

Dit KPI-verslag archief- en informatiebeheer 2019 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 (hierna: de GR) PlusTeam 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. In de GR wordt beperkt aandacht gegeven aan het beheer van het archief van het PlusTeam.

Het verslag archiefbeheer 2019 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.

2. Bevindingen en aanbevelingen

Bij de bevindingen in dit verslag worden de ontwikkelingen in het jaar 2019 beschreven. 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. Een nieuw beleidskader voor de periode 2020-2023 is nog niet vastgesteld door Gedeputeerde Staten, maar de provinciale archiefinspectie heeft laten weten dat de vijf aandachtspunten gehandhaafd blijven.

2.1 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 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.

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 een 'handreiking verbonden partijen'.

Planning

De verwachting van de toezichthouder archieven van de provincie was om medio 2018 en later in de eerste helft van 2019 met een advies te komen voor de archiefparagrafen van gemeenschappelijke regelingen. Echter, de zo genoemde 'handreiking verbonden partijen' wordt nog herzien. IDV heeft de toezegging dat het definitieve advies toegezonden wordt.

Met de correct geformuleerde 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: de gemeente Geldrop-Mierlo als centrumgemeente aan te wijzen en archiefzorg en -beheer goed te regelen.

Dit verbeterpunt staat nog open. Het cluster IDV wacht op het advies van de provinciale archiefinspectie.

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

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

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

Het 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 (zie bijlage 1). 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.

2.3 Digitale archiefbescheiden in het bijzonder

KPI 4. DIGITALE ARCHIEFBESCHIEDEN IN HET BIJZONDER

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

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 stelsel 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

Voor 2019 had het cluster IDV samen met het PlusTeam de volgende acties op de planning staan:

	Wat	Wanneer
1.a	Inzichtelijk maken welke soorten digitale informatie het PlusTeam verwerkt.	Q1 2019
1.b	Nagaan of deze digitale informatie systematisch wordt beheerd en of dit voldoet aan de archiefwettelijke voorschriften.	Q2 2019
1.c	Waar nodig een werkwijze opstellen/aanbevelingen doen om een goed digitaal informatiebeheer te borgen.	Q3 2019

Verbeterpunt

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

Voortgang

Actiepunt 1.a is geheel afgehandeld in 2019.

Een eerste verkenning naar de manier waarop het PlusTeam haar informatie beheert (1.b), heeft plaatsgevonden. Hier wordt in 2020 een vervolg aan gegeven en aansluitend wordt punt 1.c opgepakt.

Inmiddels is duidelijk dat het PlusTeam digitale informatie beheert die archieftechnisch in 2 categorieën te verdelen is:

- Informatie over het orgaan PlusTeam;
- Informatie die besloten ligt in de cliëntendossiers.

Beide categorieën informatie vallen onder de Archiefwet.

Informatie over het orgaan PlusTeam

Voor het archief van het orgaan PlusTeam gelden de bepalingen in de dienstverleningsovereenkomst tussen Dienst Dommelvallei en het PlusTeam. Uit de verkenning (verbeterpunt 1.b) kwam naar voren dat de wijze waarop deze informatie wordt beheerd conform dienstverleningsovereenkomst en conform Archiefwet 1995 uitgevoerd wordt.

Informatie die besloten ligt in de cliëntendossiers

Het beheer van de informatie die besloten ligt in de cliëntendossiers wordt geregeld in een overeenkomst met externe partij Topicus.

De verantwoordelijkheid voor het beheer van de cliëntendossiers ligt bij de afzonderlijke gemeenten conform de bepalingen in de gemeenschappelijke regeling, hoewel deze nog onvolledig zijn (zie par. 2.1).

In 2020 gaan we onderzoeken of de overeenkomst tussen het PlusTeam en Topicus volledig is voor wat betreft de archiefparagraaf. Daarnaast gaan we onderzoeken of Topicus het beheer van de cliëntendossiers conform archiefwetgeving uitvoert (verbeterpunten 1.b en 1.c).

2.4. Overbrenging van archiefbescheiden naar de archiefbewaarplaats

KPI 6. OVERBRENGING VAN ARCHIEFBESCHIEDEN NAAR DE ARCHIEFBEWAAARPLAATS

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



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

2.5. Archiefbewaarpplaatsen, archiefruimten en e-depots

KPI 7. ARCHIEFBewaARPLAATSEN, 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 archiefbewaarpplaatsen, zie KPI 6.

Voor wat betreft e-depots, zie KPI 4.

3. Conclusie

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

In de verslagen 2017, 2018 en 2019 stond als verbeterpunt het aanpassen van de GR op het gebied van archiefbeheer. In afwachting van het advies van de provinciale archiefinspectie is dit verbeterpunt ook in 2019 nog niet afgerond.

Van de 3 verbeterpunten uit KPI 4 “digitale archiefbescheiden in het bijzonder” is 1 verbeterpunt afgerond, met het 2^e punt is een aanvang gemaakt. Dit punt wordt samen met punt 3 opgepakt in 2020.

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

In 2019 is een start gemaakt met het verbeteren van het digitale archiefbeheer. Dit wordt voortgezet in 2020. Voor eventuele tekortkomingen wordt aansluitend een goede werkwijze opgesteld en geïmplementeerd.

Kengetallen

(peildatum 31-12- 2019)

Verdeling man/vrouw en fulltime/parttime

	Fulltime	Parttime	Totaal
Mannen	6	3	9
Vrouwen	3	16	19
Totaal	9	19	28
Verhouding man / vrouw 2019: 32/68%			

Formatie

Afdeling	Factor	Werkelijk 2019	Begroting 2019
generalisten	FTE	22,04	22,38
management-assistente	FTE	0,67	0,67
manager	FTE	1	1
Totale formatie	FTE	23,71	24,05

Gemiddelde leeftijd

	eind 2019
Mannen	48,92
Vrouwen	44,89
Totaal	46,91

We hebben in 2019 afscheid genomen van 2 collega's. Daarvoor in de plaats hebben we 3 nieuwe collega's mogen verwelkomen. Een collega is verblijd met een baby. 4 collega's maakten gebruik van betaald ouderschapsverlof, waarvan 1 medewerkster fulltime.

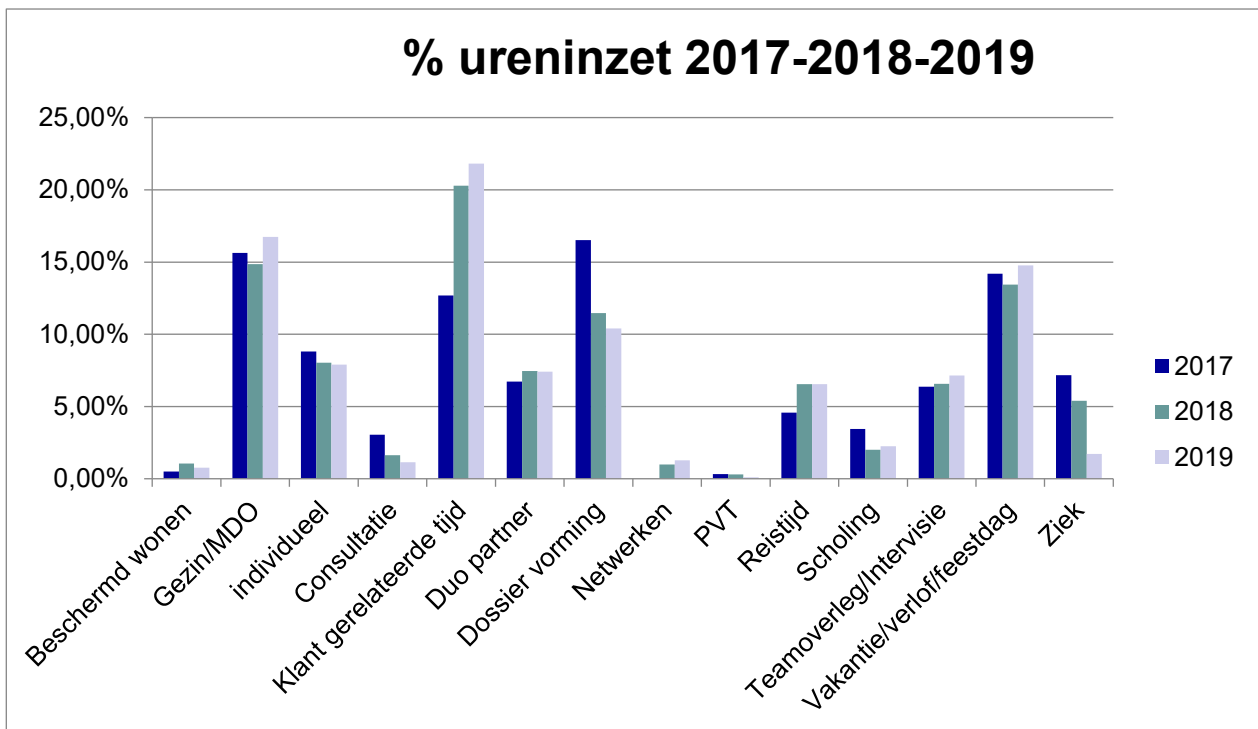
Diverse medewerkers hebben uren ingeleverd om een betere balans te houden tussen werk en vrije tijd.

Urenregistratie PlusTeam

Het team registreert, aan de hand van de agenda, hun activiteiten. Dit heeft enerzijds het effect dat collega's bij elkaar kunnen zien wanneer hij of zij beschikbaar is voor overleg, maar anderzijds is het ook een extra veiligheid tijdens de huisbezoeken. Op deze wijze weten we, bij calamiteiten, waar welk teamlid is.

De teamleden gaan zeer soepel om met hun tijdsverdeling. Regelmatig wordt er in het begin van de avond een afspraak gepland, een telefoontje gepleegd of rapportage verwerkt op een tijdstip waarop men eigenlijk vrij is.

Uit de informatie van de agenda krijgen we een redelijk goed beeld van de tijdsinvestering van het team.



Vergelijking % ureninzet in 2017, 2018 en 2019

We zien een toename in tijd van gezin/MDO, maar ook een toename in de Klant gerelateerde tijd. Klant gerelateerde tijd heeft vooral te maken met contacten met betrokken professionals voor het regelen van allerlei zaken met diverse instanties en overige familie/gezinsleden en/of ex-partners. Vooral bij de multiprobleem gezinnen met kinderen zijn er veel regelzaken om de regie te kunnen voeren. We zien in 2018 en 2019 een toename. Dit heeft voornamelijk te maken met de nieuwe PDC regels, die moeilijk in te passen zijn in de maatwerk gedachte voor multiprobleem gezinnen. In 2020 zijn de jeugdproducten weer terug gebracht naar uur- en dagtarieven. We verwachten dat daarmee de indirecte tijd zal terug lopen, mits men rekening houdt dat onze doelgroep in de 80/20 regel bij de 20% hoort.

De dossiervorming komt in de knel. Rapportages worden teruggebracht tot hoogst noodzakelijk en vaak worden foto's gemaakt van het gebruikte materiaal (flappen en tekeningen) tijdens het gesprek in het gezin.

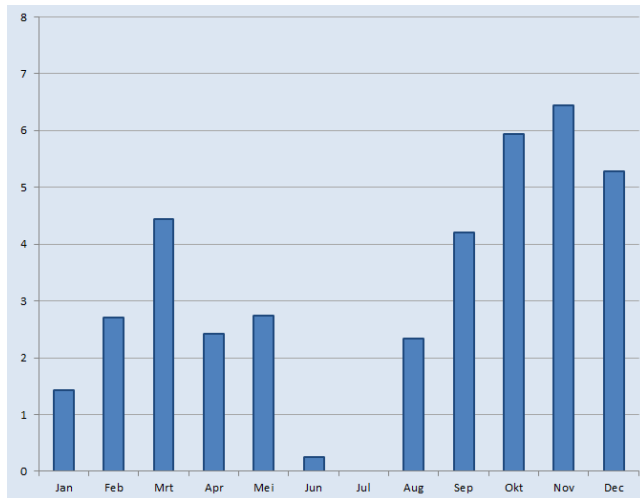
Reistijd

Het reizen van medewerkers naar gezinnen en overleggen kost veel werktijd. Medewerkers proberen vooral in de thuissituatie met gezinnen te overleggen in hun eigen vertrouwde omgeving. Maar er zijn er een aantal jeugdigen opgenomen op locaties ver buiten de provincie. Aanwezigheid daar bij overleggen is noodzakelijk om de regie te kunnen bewaken. Ook wordt regelmatig de rechtbank in Den Bosch bezocht.

Aantal gereden kilometers totaal 64.633 km. Dat is ruim 1,5 keer om de aarde en vergelijkbaar met 2017 en 2018



Verzuim



Eind 2017 was het ziekteverzuim erg hoog, dit had te maken met enkele medewerkers die langdurig uitgevallen waren, waarbij privé omstandigheden ook een grote rol speelden. In 2018 hebben we het gemiddelde percentage al teruggebracht naar 4,32%. In juli 2019 is dat verder gedaald naar gemiddeld 1,49 %

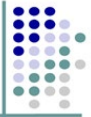
Door de toename van de werkdruk is die op het einde van het jaar weer flink gestegen naar 3,2%

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 PlusTeam medewerkers 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, de wachttijden toenemen en de beschikbare plekken afnemen dan heeft dat 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.

Management assistente 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.



5.4 Structuur PlusTeam

Het Algemeen Bestuur.

Het algemeen bestuur bestaat uit 6 leden. De colleges van de deelnemende gemeenten benoemen, elk uit hun midden, 2 leden en hun burgemeester in het bestuur.

Wethouder R. van Otterdijk	voorzitter
Wethouder L. Smit-Volkers	vicevoorzitter
Wethouder P. Looijmans	bestuurslid
Wethouder L. Kruip	bestuurslid
Burgemeester B.H.M. Link ¹	bestuurslid
Burgemeester G.M.J. Jeucken ²	bestuurslid
Burgemeester D. H. Schmalschläger ³	bestuurslid
Burgemeester J.C.J. van Bree ⁴	bestuurslid
Burgemeester J.W. Brenninkmeijer	bestuurslid
Manager A.M.F. van der Velden-Coolen	secretaris/adviseur

¹ Van 1-1-2019 t/m 21-3-2019.

² Van 22-3-2019 t/m 7-4-2019 en 3-9-2019 t/m 27-11-2019.

³ Van 8-4-2019 t/m 2-9-2019.

⁴ Van 28-11-2019 t/m 31-12-2019.

Het Dagelijks Bestuur

Het dagelijks bestuur bestaat uit 4 leden. Zij kiezen, uit hun midden, een voorzitter.

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 2019, de rest werd per mail afgedaan.

Het Dagelijks Bestuur kwam 6 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 management assistente (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;
- Mensen met een verstandelijk beperking;
- Verslavingszorg;
- Autisme;
- Systemisch werken, etc.

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, van het leven meegenomen. Van huisvesting tot financiën, van dagelijkse bezigheden tot psychisch en sociaal welzijn en opvoeding.

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 steeds meer onder druk te staan en moeten we meer uitbesteden dan wenselijk en slibben we dicht.

In deze casus in eerste instantie rust gebracht in het gezin en jongere die erg veel onrust gaf, door hem met behulp van aanbieder in zijn kracht te zetten. Er lag een beschermingsmaatregel vanuit schoolverzuim. Dit heeft veel deuren geopend. En hij is nu aan het werk. Daarnaast problematiek van dochter opgepakt en het verleden voor haar een plek gegeven.

We hebben bewust niet ingezet op systeemtherapie (MST). Dat had dit gezin in het verleden het totale gezin uit balans gebracht.

Daarnaast samen met het gezin de drieluik opgepakt. Zo kregen gezinsleden ook zicht op elkaars wensen en moeilijkheden. Dit heeft hun verder geholpen.

Rust en structuur voor hun zoon heeft vertrouwen gegeven waarna het gezin na 5 jaar ellende weer in staat was om als gezin samen de zaak /verantwoordelijkheden weer op te pakken.

Bij aanvang had het PlusTeam vragen bij deze casus, daar er geen sprake leek te zijn van Multi problematiek dan wel complexe problemen die de betrokkenheid van het PlusTeam legitimeren. Ondanks voorgenoemde is de casus opgepakt door PlusTeam. Er is gericht gekeken naar de vragen die er op dat moment lagen, met name vragen van het CMD i.v.m. eerder betrokkenheid van de Raad voor de Kinderbescherming in het kader van een strafzaak. Gelet op de expertise die nodig leek te zijn is vanuit het PlusTeam ingestoken op hetgeen gevraagd werd, namelijk expertise jeugd/dwang/drang/systeem.

Ouders centraal gezet als verantwoordelijke om een plan te maken rondom hun kinderen en hoe nu verder. Hiervoor gesprekken gefaciliteerd. Valkuil zou kunnen zijn dat er te snel gehandeld wordt vanuit de crisis die op dat moment voor het gezin plaatsvindt, waardoor er geen langdurige duurzame oplossing ontstaat. Elkaar scherp houden in DUO-schap en de verantwoordelijkheid bij ouders laten middels faciliteren en vraagstelling, is helpend geweest om niet acuut vanuit crisis te handelen. Crisis is gezien als onderdeel van het patroon.

Sprake van verschillende verwachtingen. Het CMD had me gepositioneerd als nieuwe hulpverlener voor de zoon van dit gezin. Dit gezien de vele wisselingen van hulpverleners en het niet goed aansluiten. In afstemming met het CMD aangegeven dat wij voor een duurzame oplossing gaan en samen met het gezin een plan voor de toekomst willen maken + het stuk eigenaarschap centraal willen zetten.

Bij het eerste contactmoment werd het gezin duidelijk dat dit niet goed was afgestemd. Hierdoor werd aanvankelijk afgezien van hulp door het PlusTeam.

Na motivering door het CMD heeft het gezin besloten toch een traject aan te willen gaan. De samenwerking met CMD was prettig zoals ik met haar gewend ben.

De bijeenkomsten, mede gezien de drukke planning van het gezin, wat meer gebundeld aangeboden. Namelijk: 1. Genogram 2. Drieluik 3. Plan.



Bovenstaande resulteerde in een positieve beweging en een onderliggende vraag, namelijk het begrijpen van de belevingswereld van hun zoon met ASS, werd hierdoor beantwoord. Gezien de bestaande overlegstructuren was het opstellen van vragen uiteindelijk voldoende en was er geen inzet meer nodig van hulpverlening.

Het hoge opleidingsniveau en zeer kritische houding jegens hulpverlening maakte het wel een behoorlijke uitdaging.

Het was mooi te zien hoe het gezin dit heeft opgepakt en actief aan de slag is gegaan middels het drieluik. Naar het verhaal en inhoud gaan heeft hier goed gewerkt.

Het CMD neemt het nu weer over en was enigszins verbaasd hoe je met geringe inzet en aandacht geven aan de inhoud kortdurend en effectief iets kan bieden, met als resultaat geen inzet door een nieuwe hulpverlener of afgeven van beschikkingen.

Escalerende scheidingsproblematiek (beschuldigingen) Moeizame bemiddelingsgesprekken waarbij kinderen in de focus moesten worden gezet. Afspraken gemaakt voor korte termijnen (in de geest van omgangsregeling).

Moeder psychisch overbelast waardoor ze opnieuw decompenseerde in psychose. Opname binnen GGZ was noodzakelijk (eerst gedwongen, later vrijwillig).

(Sociaal) netwerk (nog) meer positie gegeven. Met inzet netwerk, belangen van alle partijen kunnen bewaken. Na herstel periode van moeder, konden heldere afspraken worden gemaakt.

Monitoring vanuit GGZ. Moeder nam zelfstandig contact op met PT toen het even weer wat minder ging. Nu na maanden van stilte kunnen we het dossier sluiten.

Veel korte lijnen met strakke afspraken maakten snel handelen mogelijk. Belang van goed (betrouwbaar sociaal netwerk). Psycho-educatie voor netwerk vergrootte verdraagzaamheid.



6. Jaarrekening

Inleiding

De jaarrekening bestaat uit de balans met toelichting en overzicht van baten en lasten in de jaarrekening met toelichting. Bedragen in de jaarrekening dienen vermenigvuldigd te worden met € 1.000,-

Gebeurtenissen na balansdatum

Op het moment dat het algemeen bestuur deze jaarstukken 2019 vaststelt (8 april 2020) is er sprake van een wereldwijde crisis door het coronavirus (COVID-19). Wat de (financiële) effecten voor de langere termijn zijn voor de gemeenten Geldrop-Mierlo en Waalre, maken zij in de komende weken inzichtelijk. Onduidelijk is nu nog in hoeverre de gemeenten vanuit het rijk gecompenseerd worden voor de extra uitvoeringskosten, extra (bijstands)uitgaven en eventuele extra uitgaven voor aanvullende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus en de economische schade zoveel mogelijk te beperken.

6.1 Balans

Balans	2018	2019
Activa		
Vlottende activa		
Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar		
Vorderingen op openbare lichamen	48	17
Liquide middelen		
Banksaldi	218	154
Overlopende activa		
Overige nog te ontvangen bedragen en vooruitbetaalde bedragen	31	15
Totaal Vlottende activa	297	186
Passiva		
Vlottende passiva		
Netto-vlottende schulden, met een rentetypische looptijd korter dan één jaar		
Overige schulden	133	101
Totaal Netto-vlottende schulden, met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	133	101
Overlopende passiva		
Nog te betalen bedragen	164	82
Overige vooruit ontvangen bedragen die ten bate van volgende begrotingsjaren komen	0	2
Totaal overlopende passiva	164	84
Totaal Vlottende passiva	297	186

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.

Viottende 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.

Viottende 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

Liquide middelen

Balans	2018	2019
Banksaldi	218	154

Viottende activa

Uitzettingen met een rente typische looptijd korter dan 1 jaar

Balans	2018	2019
Vorderingen op openbare lichamen	48	17

Overlopende activa

Balans	2018	2019
Overige nog te ontvangen bedragen en vooruitbetaalde bedragen	31	15



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	333	225	593	543	
(3a) = (1) > (2)	Ruimte onder het drempelbedrag	0	25	0	0	
(3b) = (2) > (1)	Overschrijding van het drempelbedrag	83	0	343	293	
(1) Berekening drempelbedrag						
Verslagjaar						
(4a)	Begrotingstotaal verslagjaar	1.925				
(4b)	Het deel van het begrotingstotaal dat kleiner of gelijk is aan € 500 miljoen	1.925				
(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)	29.989	20.519	54.574	49.916	
(5b)	Dagen in het kwartaal	90	91	92	92	
(2) - (5a) / (5b)	Kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen	333	225	593	543	

Flottende passiva

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

Balans	2018	2019
Overige schulden	133	101

Toelichting Flottende passiva

Er staat € 91.000,- open van het Ministerie van Financiën. Daarnaast staan er nog enkele kleinere bedragen open.

Overlopende passiva



Balans	2018	2019
Nog te betalen bedragen	164	82
Overige vooruit ontvangen bedragen die ten bate van volgende begrotingsjaren komen	0	2
totaal	164	84

Het nog te betalen bedrag bestaat voor € 4.000,- uit facturen voor telefonie en voor € 3.000,- aan salarissen. Het saldo van bijna € 53.000 dienst terugbetaald te worden aan Waalre en Geldrop-Mierlo. Daarnaast bestaat het nog te betalen bedrag uit een factuur van € 20.000 voor Stichting Pensioenfonds.

6.4 Niet in de balans opgenomen verplichtingen

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

6.5 Het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening

Exploitatie	Primaire begroting 2019			Begroting 2019 na wijziging			Realisatie 2019		
	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
Onze opdracht	0	1.667	-1.667	0	1.663	-1.663	28	1.669	-1.641
Resultaat	0	1.667	-1.667	0	1.663	-1.663	28	1.669	-1.641

Algemene dekkingsmiddelen

Exploitatie	Primaire begroting 2019			Begroting 2019 na wijziging			Realisatie 2019		
	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
Overige algemene dekkingsmiddelen	1.925	0	1.925	1.925	0	1.925	1.903	0	1.903
Resultaat	1.925	0	1.925	1.925	0	1.925	1.903	0	1.903

Onvoorzien, overhead en Vpb

Exploitatie	Primaire begroting 2019			Begroting 2019 na wijziging			Realisatie 2019		
	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
Overhead	0	258	-258	0	262	-262	0	263	-263
Resultaat	0	258	-258	0	262	-262	0	263	-263

Totaal saldo baten en lasten

Exploitatie	Primaire begroting 2019			Begroting 2019 na wijziging			Realisatie 2019		
	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
Totaal saldo baten en lasten	1.925	1.925	0	1.925	1.925	0	1.931	1.931	0
Resultaat	1.925	1.925	0	1.925	1.925	0	1.931	1.931	0

Mutaties reserves

Exploitatie	Primaire begroting 2019			Begroting 2019 na wijziging			Realisatie 2019		
	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

Resultaat

Exploitatie	Primaire begroting 2019			Begroting 2019 na wijziging			Realisatie 2019		
	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
Het geraamde versus het gerealiseerde resultaat	1.925	1.925	0	1.925	1.925	0	1.931	1.931	0
Resultaat	1.925	1.925	0	1.925	1.925	0	1.931	1.931	0

Overzicht van baten en lasten per taakveld

Exploitatie	Primaire begroting 2019			Begroting 2019 na wijziging			Realisatie 2019		
	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
0.4 Overhead	0	258	-258	0	262	-262	0	263	-263
6.71 Maatwerkdienstverlening 18+	963	833	129	963	832	131	966	834	131
6.72 Maatwerkdienstverlening 18-	963	833	129	963	832	131	966	834	131
Resultaat	1.925	1.925	0	1.925	1.925	0	1.931	1.931	0

Verdelingsprincipe

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 1-1-2019.

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 een 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	1.925	1.931	-6

Deze begrotingsoverschrijding past binnen het bestaand beleid en wordt veroorzaakt door de post salariskosten en daarom telt deze niet mee voor de begrotingsonrechtmatigheid.



Analyse overzicht van baten en lasten

Voor een nadere toelichting op het overzicht van baten en lasten verwijzen wij naar pagina 37 in de programmaverantwoording als onderdeel van het jaarverslag

Overzicht van de incidentele baten en lasten

Programma	2019	
	Baten	Lasten
1. Onze opdracht		
Opbrengst beschermd wonen gemeente Eindhoven	15.600	
Zwangerschapsverlof	15.587	
Gemeente Westervoort	5.670	
Totaal	36.857	

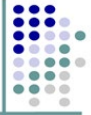


6.7 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)

De WNT is van toepassing op het PlusTeam. Het voor PlusTeam toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2019 € 194.000. Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2019 een bezoldiging boven het individueel toepasselijk drempelbedrag hebben ontvangen.

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking

bedragen x € 1	A.M.F. vd Velden-Coolen
Functiegegevens	Manager
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	92.442
Beloningen betaalbaar op termijn	9.689
<i>Subtotaal</i>	<i>102.131</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	194.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	102.131
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2018	
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	86.060
Beloningen betaalbaar op termijn	9.094
<i>Subtotaal</i>	<i>95.154</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	189.000
Bezoldiging	95.154



6.8 Leden Algemeen en Dagelijks Bestuur

Naam	Functie	Algemeen		Dagelijks	Jaar
		Bestuur	Bestuur	Bestuur	
B.H.M. Link	Burgemeester	x			01.01.19-21-3-19
G.M.J Jeucken	Burgemeester	x			22.3.2019-07.04.19
D. Schmalschläger	Burgemeester	x			08.4.19-02.09.19
G.M.J Jeucken	Burgemeester	x			03.09.19-27.11.19
J.van Bree	Burgemeester	x			28.11.19-31.12.19
J.W. Brenninkmeijer	Burgemeester	x			1.1.19-31.12.19
R.van Otterdijk	Wethouder	x	x		1.1.19-31.12.19
L. Smit-Volkers	Wethouder	x	x		1.1.19-31.12.19
P.Looijmans	Wethouder	x	x		1.1.19-31.12.19
L.Kruip	Wethouder	x	x		1.1.19-31.12.19

6.9 Controleverklaring