

**PlusTeam**



# Jaarverslag en jaarrekening 2016

PlusTeam



## Voorwoord

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

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

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

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

De transformatiedoelen:

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

Dit vraagt onder meer om:

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

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

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

Onze intenties zijn goed, maar de praktijk weerbarstig.

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

Meer als mens naast de burger en zijn sociaal netwerk gaan staan en hem coachen, troosten en faciliteren, zodat hij zelf een keuze kan maken en de eigen professionaliteit in dienst stelt van deze vertrouwensband. Professionals durven pas echt te experimenteren, als ze weten dat ze bij calamiteiten terug kunnen vallen op hun werkgever. Gemeentelijke overheden moeten durven vertrouwen op de deskundigheid van hun professionals. Het PlusTeam, met de opdracht om koploper te zijn in dit gegeven, moet tijd en ruimte krijgen om te mogen experimenteren. Door de grote caseload staat dat vaak onder druk. Gemeentelijke overheden, maatschappelijk middenveld en zorgaanbieders moeten uit hun comfortzone komen, door oude patronen los te laten en over hun eigen schutting heen te durven kijken.

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

Ans van der Velden-Coolen  
Manager Plusteam.  
Februari 2017

## Inhoudsopgave

Voorwoord .....	2
Inhoudsopgave .....	4
1. Algemene inleiding .....	5
1.1 Algemeen.....	5
1.2 Resultaatbestemming.....	6
2. Jaarverslag .....	7
2.1 Algemene toelichting en inleiding bij programma's .....	7
2.2 Programmaverantwoording .....	8
2.2.1 Onze opdracht .....	8
Sociale Netwerk Strategie. ....	11
Ander casus gerelateerde zorg in beide gemeenten. ....	18
2.3 Paragrafen .....	24
2.3.1 Weerstandsvermogen en risicobeheersing .....	25
2.3.2 Financiering .....	29
2.3.3 Bedrijfsvoering .....	33
2.4 Structuur PlusTeam.....	41
3. Jaarrekening.....	43
3.1 Balans .....	44
3.2 Toelichting op de balans.....	46
3.3 Niet in de balans opgenomen verplichtingen .....	48
3.4 Het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening .....	49
3.5 Toelichting op het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening .....	50
3.5.1 Begrotingsrechtmatigheid.....	50
3.5.2 Analyse overzicht van baten en lasten.....	51
3.5.3 Overzicht van de incidentele baten en lasten .....	53
3.5.4 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) .....	54
3.6 Controleverklaring .....	55

# 1. Algemene inleiding

## 1.1 Algemeen

Geachte lezer,

Bijgaand treft u het tweede jaarverslag en jaarrekening aan van de GR PlusTeam, samenwerkingsverband tussen de gemeenten Geldrop-Mierlo en Waalre. Het betreft het boekjaar 2016, het tweede operationele jaar van het PlusTeam. Daar wij een aantal diensten uitbesteden aan de Dienst Dommelvallei sluiten wij ons zoveel mogelijk aan op het format van de jaarverslagen en de jaarrekeningen van de overige organisaties die zij bedienen.

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

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

In dit jaar hebben we een eerste klanttevredenheidsonderzoek en medewerkerstevredenheid uitgevoerd. In de blauwe blokken vindt u uitspraken uit deze 2 onderzoeken. Deze korte verhaaltjes ondersteunen meer beeldend onze dagelijkse praktijk.

*Ik heb steeds het gevoel gehad dat er echt naar me geluisterd wordt. Dat er een gelijkwaardige basis is, waarbij er samen gekeken kan worden naar een goede zorg voor mijn gezin. Dat is erg prettig. Het is fijn een vast contact persoon te hebben, waarbij de lijnen kort zijn.*

*Ik werk sinds 6 maanden bij PT. PT onderscheidt zich voornamelijk met de specialistische aanpak en laagdrempeligheid bij de burger. Door de multidisciplinaire samenstelling van het team kan het team heel breed aanbod bieden aan de burger. Daarnaast denk ik dat de kracht van PT is in de vooral menselijke aanpak en durven buiten de lijnen gaan denken en aanpakken. Ook het betrekken van het aanwezige sociale netwerk of deze te gaan uitbreiden speelt een belangrijke rol en opzoek gaan naar de juiste partijen voor de samenwerking bij de casus maakt het verhaal vaak succesvol.*

## 1.2 Resultaatbestemming

Het resultaat 2016 van het PlusTeam bedraagt € 181.723, inclusief een ontvangst van de gemeente Eindhoven.

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	Overige ontvangsten	Saldo 2016
Geldrop-Mierlo	127.206		
Waalre	54.417		
	<b>181.723</b>	<b>38.080</b>	<b>143.643</b>

## 2. Jaarverslag

Het jaarverslag bestaat uit de programmaverantwoording en de paragrafen. Hiermee wordt er toelichting gegeven over het in 2016 gerealiseerde beleid.

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

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

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

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

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

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

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

De afwijkingen > € 10.000,- tussen begroting na wijziging en de realisatie over 2016 van programma 1 wordt toegelicht in het onderdeel "Analyse overzicht baten en lasten" van de jaarrekening.

## 2.2 Programmaverantwoording

### 2.2.1 Onze opdracht

#### WAT WILDEN WE BEREIKEN?

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

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

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



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

#### **Maatwerk.**

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

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

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





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

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

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

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

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

*Er is steeds duidelijk gecommuniceerd. Voor mij zijn er gedurende het hele traject geen onduidelijkheden geweest. Wanneer er iets niet mogelijk was, is daar goed over gecommuniceerd en in overleg gekeken naar een passende oplossing.*

### **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 heeft soms een specialistenrol voor andere gemeenten.

### **Formele documenten die in 2016 zijn vastgesteld door het bestuur.**

Naam	Periode	Vastgesteld in het Algemeen Bestuur	Planning vaststelling nieuw beleidsplan
Uitbreiding Algemeen bestuur	2016 e.v.	10-01-2016	
Concept eerste begrotingswijziging 2016	2016	18-02-2016	

Ondersteunend regiesysteem Topicus Overheid	2017 e.v.	24-03-2016	
Personeelszaken onderbrengen bij Driessen HRM	2016 e.v.	24-03-2016	
Jaarverslag en jaarrekening	2015	27-06-2016	juni 2017
Begroting 2017	2017	27-00-2016	juni 2017
Tweede begrotingswijziging 2016	2016	24-03-2016	
Aanpassing Gemeenschappelijke Regeling	2016 e.v.	27-06-2016	
Instelling Personeels Vertegenwoordiger PVT	2016 e.v.	02-06-2016	
Intern controleplan 2016	2016	02-06-2016	
Eerste begrotingswijziging 2017	2017	27-06-2016	
Vaststellen voorjaarsnota 2016	2016	27-06-2016	juni 2017
Opzet verzamelen outcome gegevens	2017 e.v.	06-10-2016	
Vaststellen najaarsrapportage 2016	2016	06-10-2016	oktober 2017
Informatie veiligheidsbeleid	2016 e.v.	06-10-2016	
Vaststellen HR cyclus	2016 e.v.	03-11-2016	
Vaststellen flexibele werktijden en verlof	2016 e.v.	03-11-2016	
Vaststellen verzuimbeleid	2016 e.v.	03-11-2016	
Uitgangspuntenbegroting 2018	2018	15-12-2016	december 2017
Vaststellen controleprotocol en normenkader	2016	15-12-2016	december 2017
Aanstellen managementondersteuning 20 uur	2017 e.v.	15-12-2016	

## WAT HEBBEN WE ERVOOR GEDAAN?

### Algemeen.

Het registratiesysteem GWS is gericht op het individu. Onze opdracht is echter gericht op het werken met het hele gezin binnen één plan. Dat maakt dat er gezocht is naar een tussen oplossing. Eén casus kan een heel gezin met volwassenen en kinderen vertegenwoordigen, maar ook een individuele burger. Het is dus moeilijk aan te geven hoeveel inwoners daadwerkelijk begeleiding krijgen van het PlusTeam. Met het nieuwe registratiesysteem kunnen we in 2017 hier beter zicht op krijgen en houden.

Niet alle gezinnen hebben intensieve ondersteuning van het PlusTeam nodig. Een aantal gezinnen heeft al ondersteuning van andere aanbieders, wat naar tevredenheid verloopt. Voor hen is een herindicatie afgegeven en volgen we het gezin op afstand, door middel van evaluaties.

Datzelfde geldt voor de casussen waar ook Jeugdbescherming of Jeugdreclassering aanwezig is. We zien echter hierin langzaamaan een kentering komen. Dit heeft te maken met het feit dat zaken die bij jeugdbescherming komen, vaak al in beeld zijn bij het PlusTeam.

Als de veiligheid of de opgroei situatie van jeugdigen in het geding komt, dan leggen we de casus voor aan de beschermtafel. Aan de beschermtafel worden zorgen, die er zijn over dat gezin en de ontwikkeling van hun kind(eren), met ouders besproken. Tijdens het overleg wordt hun mening gehoord naast die van de melder van het PlusTeam en soms andere betrokkenen. Aan tafel zitten naast een onafhankelijke voorzitter, vertegenwoordigers van Veilig Thuis, de Gecertificeerde Instellingen (GI) en de Raad voor de Kinderbescherming. Centrale vraag is of ouders nog een laatste kans krijgen om de situatie voor hun kinderen te verbeteren en wat daarvoor nodig is of dat de Raad voor de Kinderbescherming onderzoek gaat doen. Na onderzoek wordt aan de kinderrechter gevraagd om al of niet een ondertoezichtstelling (OTS) af te geven. Als dit laatste gebeurd dan gaat Jeugdbescherming (GI) aan de slag met ouders en jeugdigen. De Jeugdzorgbeschermer gaat dan samen met het PlusTeam aan de slag in dit gezin, om zo snel als het kan het gedwongen kader weer te kunnen opheffen naar vrijwillige samenwerking.

Verder is er een grote groep waar we wel intensief ondersteuning bieden. Het PlusTeam beschikt inmiddels over een breed scala van specialisten, die als de caseload het toe laat intensiever zelf de begeleiding kunnen bieden. Als de werkdruk of de wachtlijst te hoog wordt, dan zetten we eerder andere aanbieders in om dat gedeelte op te pakken. Hierin zit de flexibiliteit van onze organisatie.

We merken over het algemeen dat het maken van een goed (gezins)plan veel langer duurt dan gepland. Soms is er zoveel hectiek en onrust in een gezin, waarbij eerst gewerkt moet worden aan rust en stabiliteit. Dit is een basisvoorwaarde, vooraleer men de tijd kan nemen voor het maken van een zorgvuldig plan.

### Sociale Netwerk Strategie.

De wens is om de regie echt bij de hulpvrager(s) te laten liggen, als het moet met ondersteuning vanuit een professional, maar bij voorkeur met ondersteuning vanuit het eigen Sociaal Netwerk. Dit maakt de hulpvragers op termijn minder afhankelijk van de professional en de zelfredzaamheid neemt toe, omdat hij geleerd heeft zijn vragen te stellen aan zijn eigen (natuurlijke) hulpbronnen. Dit vereist van onze professionals, dat zij zich minder als hulpverlener opstellen, maar meer als een facilitator van dit proces, een tijdelijke passant, die hun ondersteund bij hun zoekproces. Een facilitator met specifieke deskundigheid, die hulpvragers leren weer zelf eigenaar te worden van hun eigen vragen en eigen oplossingen. Een op maat gesneden, totaal plan, waarin alle gezinsleden hun rol hebben en waar het gezin voor hun belangrijke personen uit hun eigen Sociaal Netwerk inzetten om mee te denken. Zij kennen dit gezin beter dan de hulpverleners, zij zijn 7 x 24 uur in elkaars nabijheid, zij zijn de natuurlijke hulpbronnen die invloed hebben op de meningsvorming en dus ook gedrag van deze gezinnen. Een waardevolle bron van informatie en inspiratie die blijvend aanwezig is rondom gezin, ook als de professional weer uit beeld is.

Hulpvragers zijn gewend dat er voor elk probleem wel een professional is die hun gaat zeggen hoe ze het moeten doen of die het van hun overneemt. De inwoners die met het PlusTeam te maken krijgen zijn dan vaak in eerste instantie verrast over de werkwijze en soms teleurgesteld dat er geen pasklare oplossing wordt geboden, maar zij zelf weer aan de slag moeten. Lukt het hun echter om samen op weg te gaan en te ontdekken wat er echt nodig is in hun gezin, dan raken mensen enthousiast, komen er creatieve ideeën en oplossingen waarvan zij de trotse eigenaar zijn.

*Ik heb van het begin af aan het gevoel gehad serieus genomen te worden in de problematieken binnen mijn gezin. Er is een serieus beeld gevormd van de situatie en adequaat naar gehandeld. Er is een goede communicatie en goede bereikbaarheid. Het is zo fijn als het goed verloopt. De problematieken binnen het gezin kosten al zo veel energie, dan is het prettig als de zorg goed geregeld wordt. Eenvoudige communicatie, korte lijnen en iemand die echt meedenkt. Super fijn!*

### Maatwerk

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

- zorgvuldige inventarisatie van de huidige situatie;
- een kosten-baten analyse;
- het voorzichtig peilen van standpunten inzake voor- en tegenstanders;
- onderhandelingsruimte zoeken;

- medestanders zoeken;
- besluitvaardigheid;
- het legitimeren van diegene die het besluit neemt;
- motiveren en verdedigen van het ingenomen standpunt;
- uitvoering met ook daarbij nog de nodige praktische hobbels;
- vastleggen en juridisch bijschaven;
- evaluatie.

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

Als medewerkers vastlopen in de uitvoering hanteren we het escalatie-model, waarbij in eerste instantie managers en medewerkers met z'n vieren rond de tafel gaan zitten om een gezamenlijke oplossing te zoeken. Mocht het nodig zijn, schaal men bestuurlijk op. Ook in 2016 hebben we hier diverse malen gebruik van gemaakt, om processen met betrokken partners weer vlot te trekken. Zie als een van de mooie voorbeelden het morele beraad.

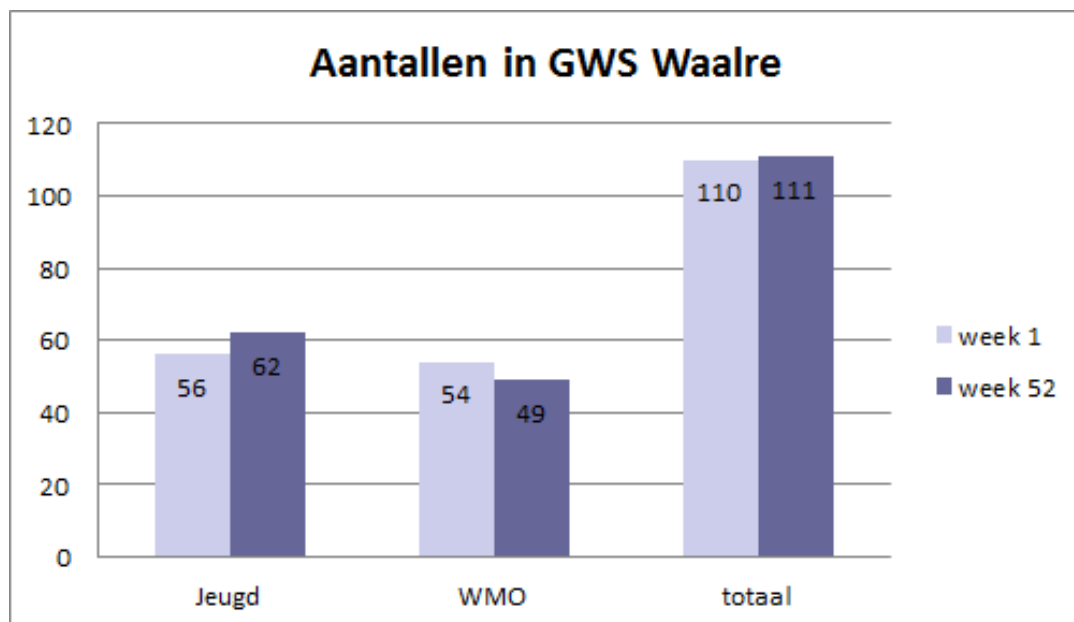
*zonder hulp van 2 PT-ers weet ik zeker dat ik nog zou zijn waar ik een jaar geleden stond of misschien/waarschijnlijk was ik er nog wel slechter aan toe.*

## Waalre

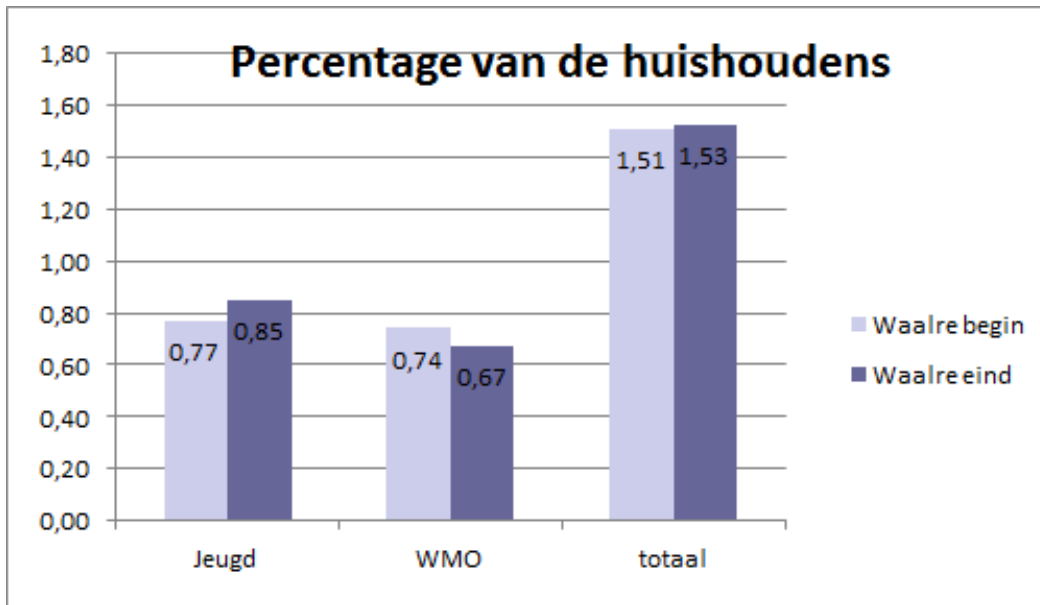
Aantal inwoners per 1-1-2016    17.022  
 Aantal huishoudens                7.271

### Hulp vragende burgers

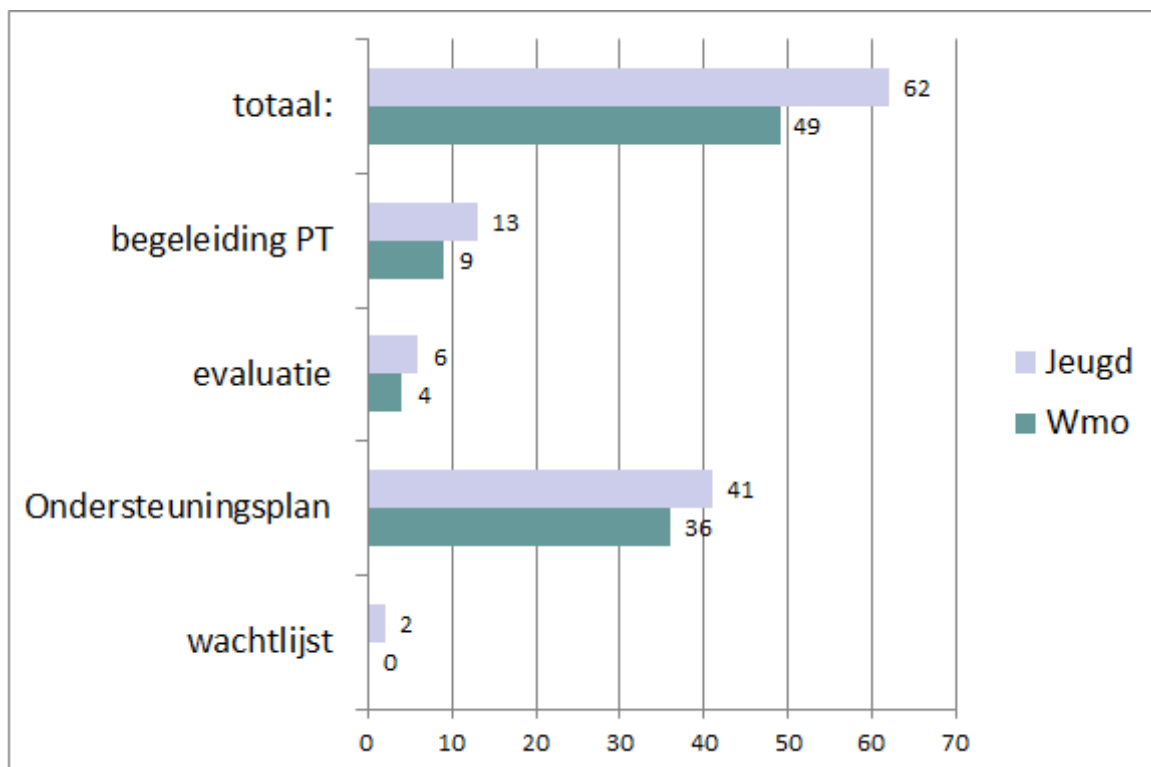
Begin 2016 werden er minimaal 110 gezinnen / inwoners gefaciliteerd en ondersteund door het PlusTeam. Op het einde van het jaar zijn dat er 111. Met een piek in de zomermaanden juni - oktober van 119.



*Aantallen hulpvragers in Waalre*



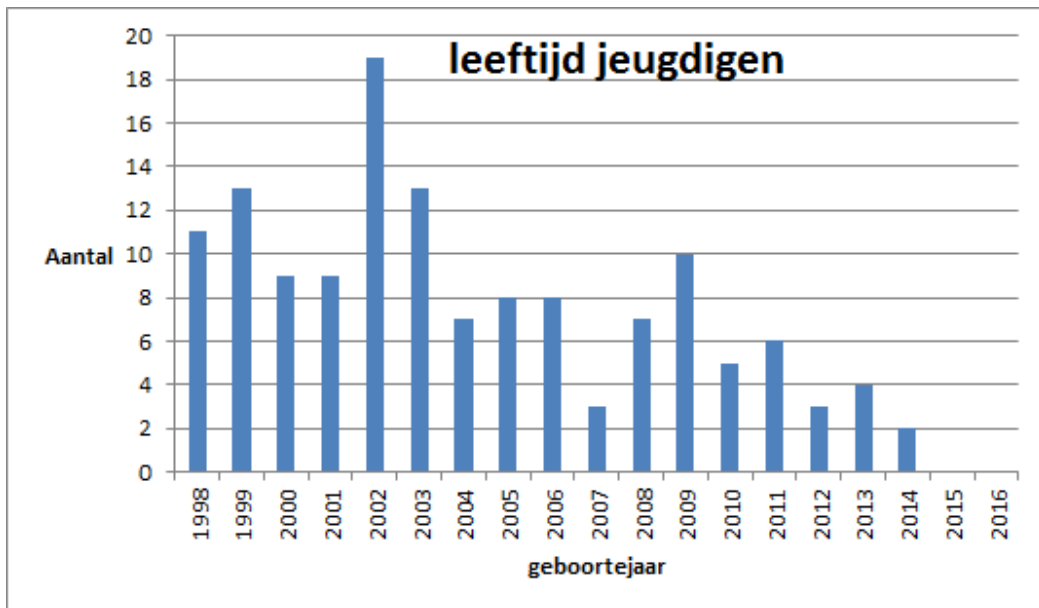
Percentage huishoudens in zorg bij het PlusTeam



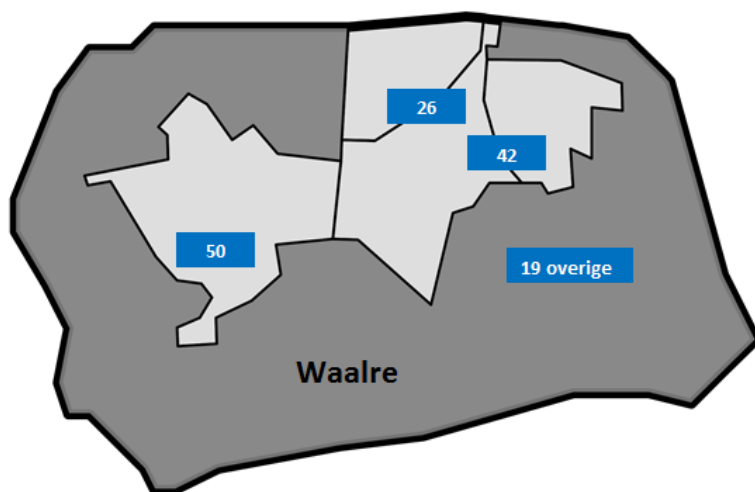
Overzicht van huishoudens in de verschillende fases, gemeente Waalre eind 2016.

### CBS gegevens

Het PlusTeam, als jeugdzorgaanbieder is verplicht om 2 x per jaar de jeugdgegevens aan te leveren. In totaal hebben ruim 137 jeugdigen uit Waalre op enigerlei wijze, direct of indirect ondersteuning gehad van het PlusTeam. Waarvan 67 jongens en 70 meisjes.



Geboortjaar van de jeugdigen in Waalre 2016

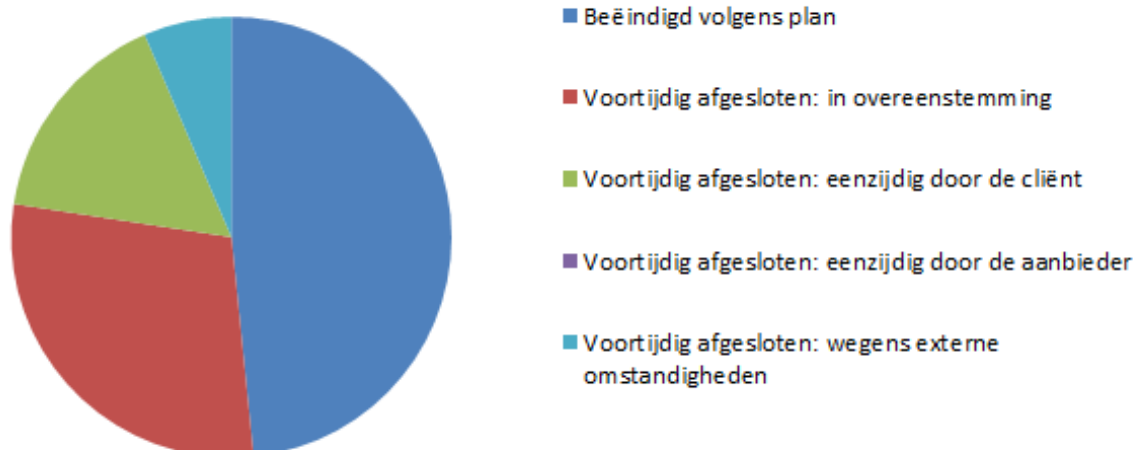


Postcode gebied waar deze kinderen wonen.

19 kinderen met het hoofdverblijf elders, dat kan zijn in de regio gemeenten bij ander (pleeg)ouder of opname

In 2016 zijn er 39 jeugdigen bijgekomen en 31 trajecten weer beëindigd.

## Reden beëindiging jeugdhulp (W)



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

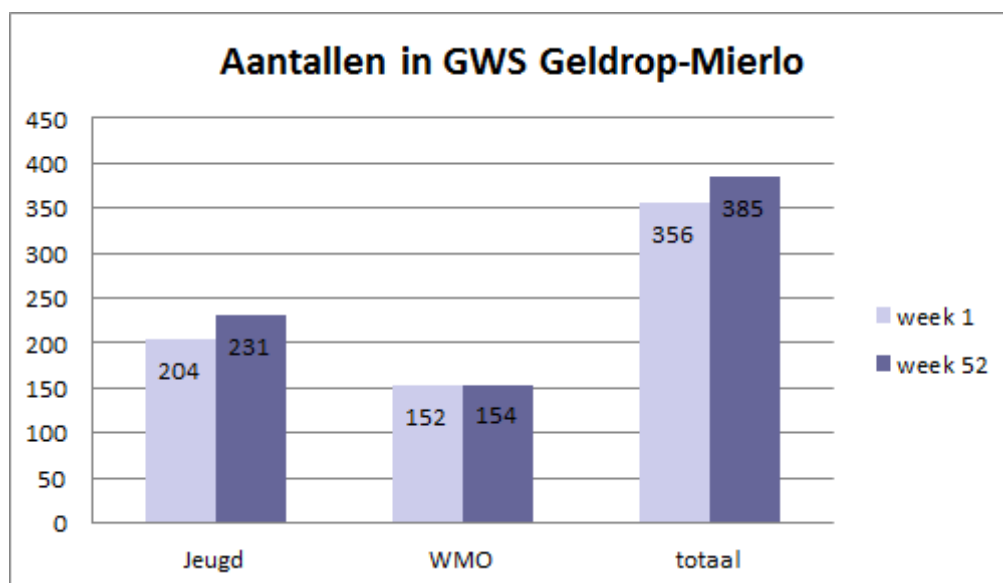
In 2016 hebben we in 5 gezinnen voor 6 kinderen een verzoek tot onderzoek ingediend bij de Raad voor de Kinderbescherming. De Raad heeft alle zaken in onderzoek genomen en de rechter een OTS (ondertoezichtstelling) gevraagd die vervolgens ook is afgegeven.

## Geldrop-Mierlo

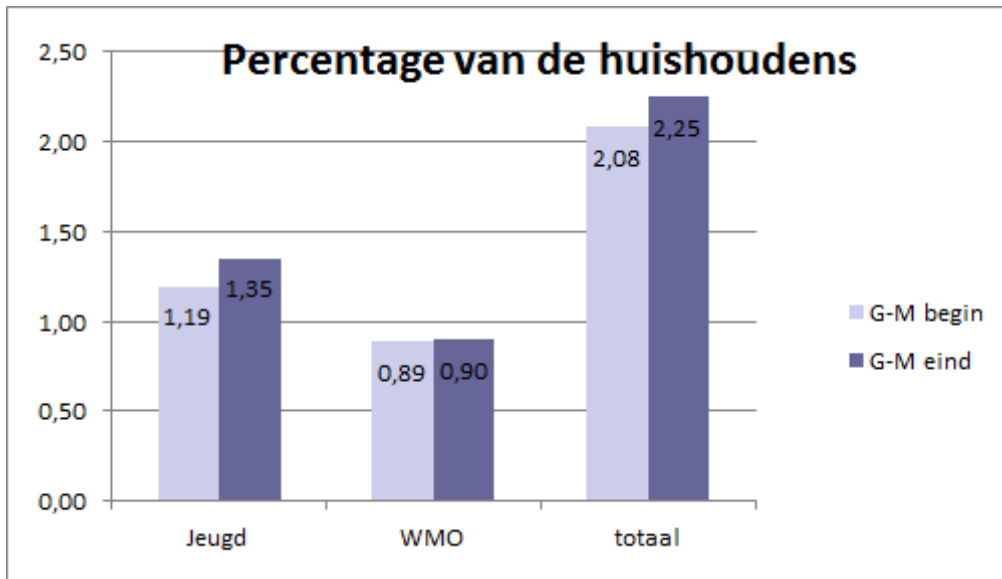
Aantal inwoners per 1-1-2016 38.886  
Aantal huishoudens 17.105

### Hulp vragende burgers

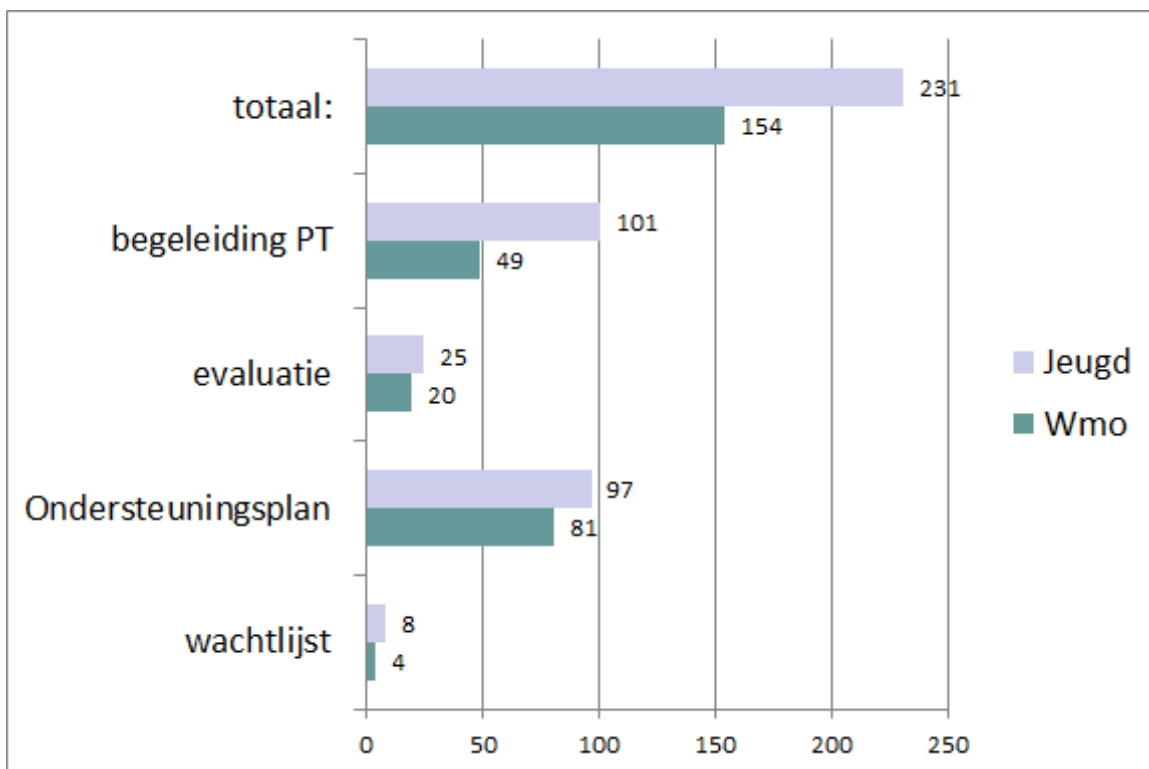
Begin 2016 worden er minimaal 356 gezinnen / inwoners gefaciliteerd en ondersteund door het PlusTeam. Op het einde van het jaar zijn dat er 385. Met een piek(en) in de zomermaanden juni - oktober van 394.



*Aantallen hulpvragers in Geldrop-Mierlo*



Percentage huishoudens in zorg bij het PlusTeam

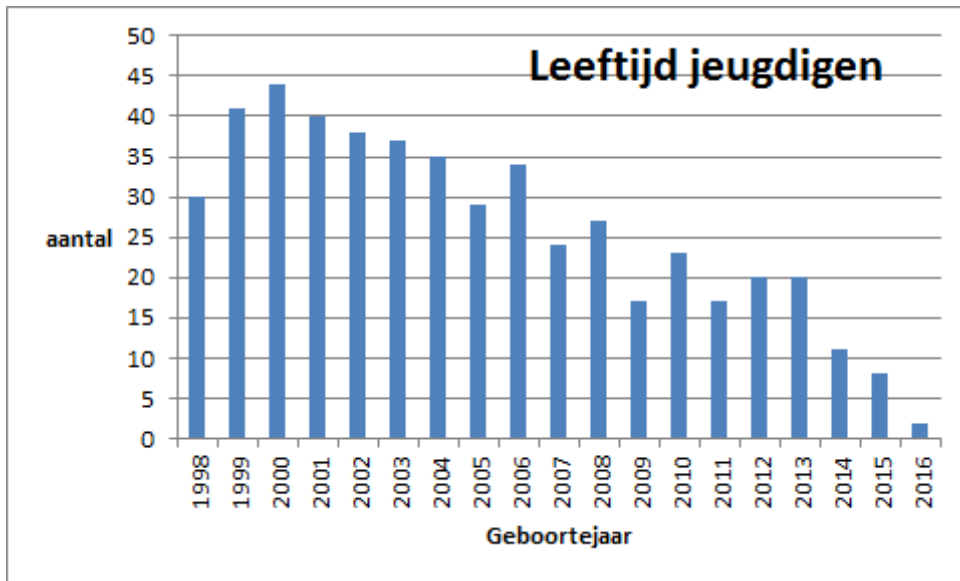


Overzicht van huishoudens in de verschillende fases, gemeente Geldrop-Mierlo eind 2016.

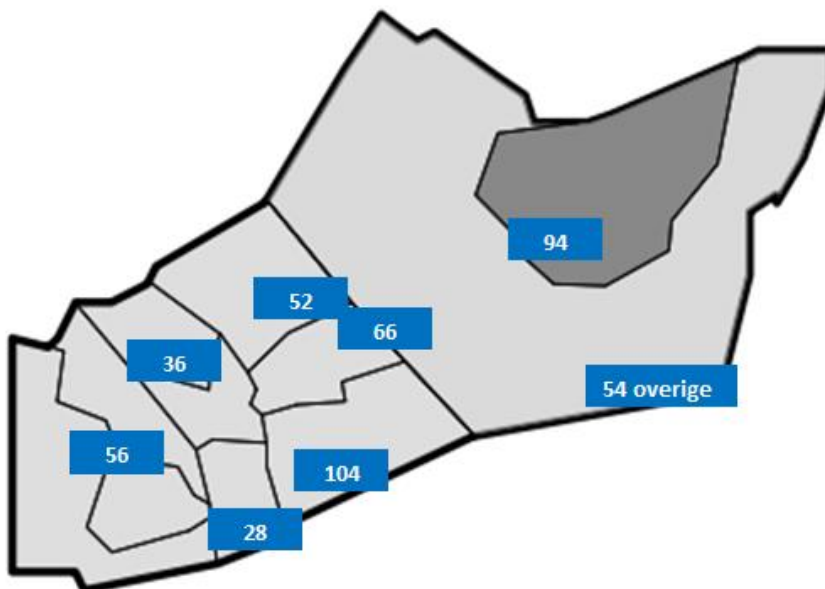
### CBS gegevens

Het PlusTeam, als jeugdzorgaanbieder is verplicht om 2 x per jaar de jeugdgegevens aan te leveren. In totaal hebben ruim 490 jeugdigen uit Geldrop-Mierlo op enigerlei wijze, direct of indirect ondersteuning gehad van het PlusTeam. Waarvan 275 jongens en 220 meisjes.





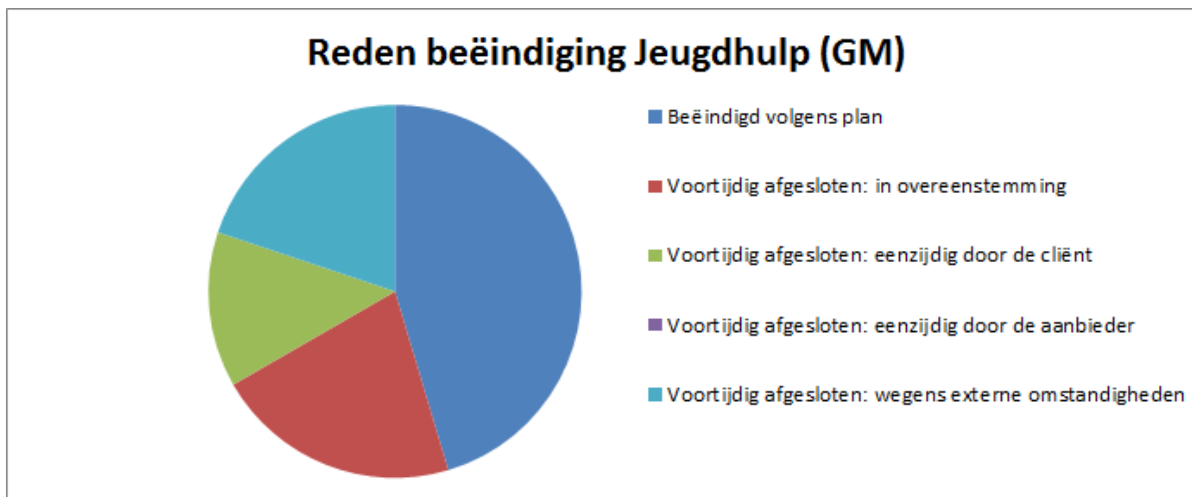
Geboortejaar van de jeugdigen in Geldrop-Mierlo in 2016



Postcode gebied waar deze kinderen wonen.

54 kinderen met het hoofdverblijf elders, dat kan zijn in de regio gemeenten bij ander (pleeg)ouder of opname.

In 2016 zijn er 160 jeugdigen bijgekomen en 141 trajecten weer beëindigd.



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

In 2016 hebben we in 9 gezinnen voor 15 kinderen en 1 ongeboren kind een verzoek tot onderzoek ingediend bij de Raad voor de Kinderbescherming. De Raad heeft alle zaken, op één na, in onderzoek genomen en de rechter een OTS (ondertoezichtstelling) gevraagd die vervolgens ook is afgegeven. De zaak die niet in onderzoek is genomen heeft uiteindelijk geleid tot een vrijwillige (blijvende) netwerkplaatsing binnen de familie.

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

##### Uithuiszettingen

In 2016 werden op diverse plaatsen hennep, weed en verboden wapenbezit geconstateerd. In het kader van het Damoclesbeleid kan de gemeenten dan overgaan tot het sluiten van de woning. Bij het voornemen tot handhavend optreden wordt er het aanbod gedaan, aan m.n. multi-problem huishoudens en gezinnen met kinderen, om ondersteuning te ontvangen van het PlusTeam. Als gezinnen al ondersteund worden is dat makkelijker, andere huishoudens stellen dat aanbod vaak uit totdat de juridische procedure (bijna) is afgerond. Het PlusTeam speelt geen rol bij de beoordeling van het handhavend traject om het ondersteuningsaanbod open te houden.

*Bewustwording van wie de probleemhouder of oplossingsvinder is kan een lastig iets zijn. De een kan hiermee niet mee uit de voeten en ander trekt hieruit zijn lering. Niet iedereen heeft hier de mogelijkheden voor door bijvoorbeeld vermogen, ontwikkeling of handicap. Ook is de afhankelijkheid van de zorg 'verzorgingsstaat' nog zo hardnekkig verweven in onze cultuur. Het is aan ons dit goed in te schatten. Hierbij worden wel eens fouten gemaakt, waar we van dienen te leren. Ik merk wel dat dit bij veel burgers tijd vergt en deze is er niet altijd, wat maakt dat er besluiten van mij uit genomen worden die te adhoc zijn en lang niet altijd een duurzame oplossing zijn.*

##### Veiligheidshuis.

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

### **Casus op Maat (COM)**

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

Het PlusTeam was betrokken bij vier COM zaken. Een van onze casussen stond in de nieuwsbrief van het Veiligheidshuis als "Best Practice" voorbeeld.

### **Persoonsgerichte Aanpak (PGA)**

Bij persoonsgerichte Aanpak komen gezinnen in beeld, die opvallen omdat iemand uit het gezin, veelvuldig strafbare feiten heeft gepleegd. Maar ook als gezinnen opvallen door een hoeveelheid zorgsignalen zoals veel schulden hebben, ernstige 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, omdat ze mogelijk nergens echt in beeld zijn. Er wordt gezamenlijk gezocht welke partner de beste ingang heeft om de ondersteuning te bieden. Vervolgens worden betrokkenen op de hoogte gesteld dat zij in beeld zijn bij deze partijen en is de ondersteuning vaak niet meer geheel vrijblijvend.

Steeds meer worden ook de wijkteams betrokken bij deze aanpak. In 2016 werd het PlusTeam twee maal betrokken bij een PGA, waarvan wij op dit moment regie voeren over één van deze casussen.

### **Moreel Beraad.**

Een Moreel Beraad is een gesprek waarin de deelnemers gezamenlijk een ethische kwestie uit hun werk bespreken. Zij doen dit gestructureerd, middels een bepaalde gespreksmethodiek en met behulp van een onafhankelijke gespreksleider. Aan de hand van een actuele casus waarbij de hulpverlening niet soepel verliep is onder leiding van een gedragsdeskundigen van Bureau Jeugdzorg en de Combinatie een Moreel Beraad belegd, met alle betrokken partijen. Tijdens dit Moreel Beraad werd samen gezocht naar een antwoord op de vraag wat in deze specifieke situatie de meest goede zorg is. De drie centrale doelstellingen van een Moreel Beraad zijn:

- Het verbeteren van de kwaliteit van zorg binnen de context van de casus;
- De toename van professionele morele competenties;
- Het verbeteren van de kwaliteit van zorg op het niveau van de organisatie door het stimuleren van een gezamenlijk leerproces en het verbinden van moreel beraad met beleid.

Tijdens de 21 voor de Jeugd dag is deze methodiek gedeeld met andere partijen in de regio in de hoop dat de samenwerking met partners op deze manier zal verbeteren door samen dit beraad te organiseren.

### **Klachten**

In 2016 waren er geen formele klachten.

### **Incidenten**

We zien in 2016 een toename van (gewelds)incidenten richting onze medewerkers. Vaak blijft het bij dreigen met geweld of het indienen van een klacht, maar de impact is hetzelfde. 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 totaal hebben we twee maal aangifte gedaan bij de politie van geweld tegen één van onze medewerkers. Eén maal hebben we, omdat de burger voor een tweede maal over de schreef ging, de hulp 3 maanden opgeschort, nadat we de ondersteuning anders hadden georganiseerd. Verder is er overleg geweest met de Arbo psycholoog ter consultatie en voor de opvang van medewerkers, omdat zij (deels) kwamen uit te vallen door de incidenten.

### **Andere opvallende zaken:**

- Op verzoek van de lokale politie een Multi-Disciplinair Overleg georganiseerd met ouders, bewindvoerder en betrokken zorginstelling om een proces weer vlot te trekken. (Alle partijen zijn 3 x in overleg geweest)

- Twee maal hebben we een (gedeelte) van een wijk in beeld gebracht met betrokken professionals om persoonlijke problemen die speelden in meerdere huishoudens meer op wijkniveau te beschouwen.
- Verder zijn we in verschillende zaken in een flinke discussie terecht gekomen met ouders die al jarenlang een (hoog) PGB budget hadden, waarbij zij zichzelf inzetten als zorgprofessional en de middelen inmiddels een deel van hun inkomen was geworden. Discussie over de meerwaarde van de ouder als zorgprofessional; wat is nog gebruikelijke zorg en wat leidt tot een (te) hoge belasting van de mantelzorger? En soms de dubbelrol van zowel bewindvoerder zijn, maar anderzijds ook zorg verlenen via PGB. Een gezamenlijk proces is dan niet altijd mogelijk en leidt soms tot bezwaar en beroep of een second opinion.
- Met twee burgers is een gesprek gevoerd door de manager en PlusTeammedewerker omdat men niet helemaal tevreden was met de beoogde werkwijze. Zij voelde zich daarmee voldoende gesteund.

### **Kerstevenement**

Ook dit jaar hebben we op 20 en 21 december samen met de GGzE de Boei, OOK begeleiding, de Soroptimistclub Eindhoven, de Plusmarkt en hotel Heppie te Mierlo een kerstevenement georganiseerd. Verdeeld over 2 dagen mochten we ruim 75 volwassenen en 40 kinderen, afkomstig uit Geldrop-Mierlo en Waalre, een middagje verwennen met behulp van een heleboel sponsors. Onze volwassen gasten werden ontvangen met een glaasje Prosecco, kerstbrood en kerstkransjes. Tijdens de Bingo voor volwassenen werden er prijzen weggegeven van een gratis knipbuurt bij de kapper, tot een toegangsbewijs voor 6 personen voor de escaperoom; van een mooi schilderij van Annie Meussen tot een eigen gebakken appeltaart. Het buffet werd geschonken en klaar gemaakt door de Soroptimistclub Eindhoven. Voor de kinderen was er een pizzabakker, die de eigen belegde pizza's van de kinderen bakte. Daarnaast konden zij in hotel Heppie naar hartenlust spelen met alle voorzieningen op het terrein. Een clown bereidde met de kinderen nog een leuke act als afsluiting voor. Alle kinderen gingen met een fors nieuw speelpakket naar huis en een uitnodiging via Social Deal voor het Kinder Pretpark in Mierlo. De volwassenen met een gevulde Plusmarkt tas.

*"Er zijn diverse praktijkvoorbeelden. Maar het komt er op neer dat wij bij de mensen thuis komen om een intake te doen en daardoor een goed beeld krijgen van de thuissituatie waar mensen zich in begeven. Als ik bij een gezin kom met vier kinderen waarvan er drie zich in het Autistisch spectrum begeven en ik kan daar ervaren hoe het is om het huishouden te bestieren dan kan ik met een beter inzicht ervoor zorgen dat dit systeem kan blijven draaien. Dan zet je voldoende hulp in om moeder de kans te geven ""niet uit te vallen en haar energie te behouden"". Als moeder uitvalt kost dat het de gemeenschap het veelvoudige van wat er nu ingezet wordt."*

### **Klanttevredenheidsonderzoek**

In april-mei 2016 zijn 297 online vragenlijsten verstuurd naar hulpvragers van het PlusTeam. De respons was 35%. Enkele cijfers uit het rapport:

77% geeft ons een 8 of hoger als rapportcijfers voor de totale zorg.

90,3 % geeft aan voldoende ruimte te hebben voor eigen inbreng

70,3% geeft aan meer grip te hebben gekregen

73,1 % ziet vooruitgang bij zichzelf of bij huisgenoten

In 2017 gaan we bij elke afsluiting alle gezinsleden vanaf 12 jaar een (digitale) vragenlijst toe sturen met het verzoek deze in te vullen.

*"Hoe de burger dit terugziet weet ik niet, maar ik ervaar wel dat de burger blij is dat er met hem/haar wordt meegedacht en dat zij kunnen aangeven wat wenselijk is.*

*Voorbeeld 1: In een gezin waarbij de in het verleden gemaakte fouten steeds terug worden gehaald en als uitgangspunt wordt genomen door anderen. Door de **huidige** situatie dit keer als uitgangspunt te nemen is een kind wel thuis mogen blijven wonen met de nodige zorg om de veiligheid te garanderen.*

*Voorbeeld 2: Een moeder met weinig financiële middelen een treinkaartje geven zodat ze een keer iets leuks kan gaan doen in de vakantie (op het moment dat zoon bij vader is) en daarmee haar positieve kracht te geven om weer een boost te hebben als zoon weer thuis komt.*

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

Ook in 2016 zijn we vaak positief in beeld bij andere partners over de wijze waarop wij de decentralisatietaken georganiseerd hebben en ook daadwerkelijk uitvoeren. We worden gevraagd

deel te nemen aan onderzoeken en symposiums. Onderstaand de meest in het oog springende zaken:

### **Kennisnet Jeugd**

Interview plaatsing op uitnodiging op de website Nederlands Jeugd Instituut maart 2016 over het PlusTeam.

### **Artikel: Ruimte voor de Professional**

van het Nederlands Jeugd Instituut augustus 2016 door Sanne Berens en Stefanie Abrahamse. We hebben een bijdrage geleverd aan de input. Tijdens een aanvullende bijeenkomst hebben we tips en trucs proberen te verzamelen om de knelpunten die beschreven staan te hanteren of werkbaarder te maken.

### **Publicatie: Resultaten uit verkennend onderzoek bij sociale wijkteams 10 gouden regels + 10 valkuilen**

juni 2016 door Stichting Vraagwijzer Nederland. Auteur Pamela van der Kruk. Wij waren 1 van de wijkteams die input hebben gegeven bij de start van haar onderzoek.

### **Werktafel over de lerende jeugdprofessional in de wijk**

Het wijkgericht werken krijgt steeds meer vorm. Tegelijkertijd moet er nog veel gebeuren. Dat vraagt een enorme inzet van professionals. Kennis en competenties is onmisbaar. Om dit werk goed te kunnen blijven doen, is onderhoud en doorontwikkeling van kennis, vaardigheden en competenties nodig van professionals. Op dinsdag 8 november hebben twee PlusTeam medewerkers hieraan deelgenomen.

### **21 voor de Jeugd dag Zuid-Oost Brabant**

Regionale bijeenkomst met als thema: Hoe gaat het met de jeugdhulp in de regio Zuid-Oost Brabant. Het PlusTeam heeft samen met de gedragsdeskundige van de Combinatie het Moreel Beraad onder de aandacht gebracht van de regio.

### **Kansen in Kwetsbaarheid.**

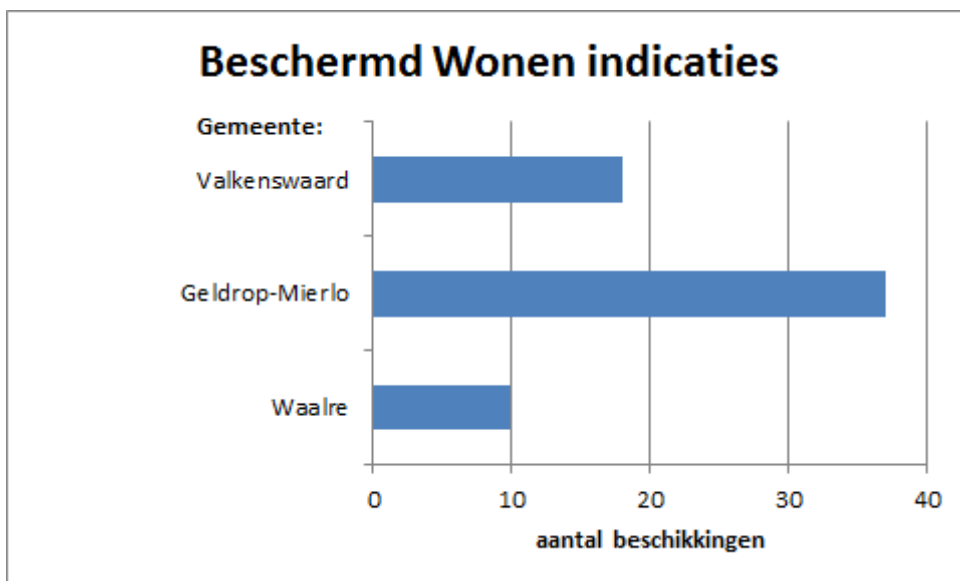
Is een project van de William Schrikker Stichting Jeugdbescherming & Jeugdreclassering. Hierin richten wij ons gezamenlijk op verbetering van de begeleiding van kwetsbare groepen. *Kansen in Kwetsbaarheid* bestaat uit drie deelprojecten, namelijk: Expertise wijkteam herkennen en begeleiden cliënten met een beperking. Er zijn als het moet, voor het ongebooren kind, Jeugdreclassering in het gemeentelijk domein – Signs of Success  
Het PlusTeam gaat deelnemen aan deze pilots in 2017.

*Ik heb meerdere casussen nu in mijn caseload waarbij ik kan voorkomen dat ze in de tweedelijns zorg terecht komen. Mijn ervaring is dan ook dat burgers dan al meer verbitterd zijn en zich hopeloos voelen wat verandering bemoeilijkt. Ik zie dat gezinnen zich nu beter gehoord voelen omdat er ook meteen begeleiding aan gekoppeld kan worden vanuit één plan*

*Ik heb van het begin af aan het gevoel gehad dat er serieus gekeken wordt naar de problematiek binnen mijn gezin. Er is begrip en compassie. Dat is fijn.  
Ik heb het gevoel dat er meer sprake is van samen kijken naar een goede oplossing, dan dat er autoritair beslissingen genomen worden. Het gevoel gezien te worden in wat er speelt, is voor mij zo belangrijk.*

### **Beschermd Wonen**

Het PlusTeam geeft indicaties in opdracht van de gemeente Eindhoven af in verband met Beschermd Wonen, voor de gemeente Geldrop-Mierlo en Waalre. Gemeente Valkenswaard heeft in de beginperiode gebruik gemaakt van onze expertise. In 2016 hebben we 65 beschikkingen afgegeven.



*Dat we nog meer uitgedaagd worden alles met de burger te bespreken en niet met hun netwerk en professionele omgeving. Ook vragen moeten daar terugkomen. Zo maakte ik mee dat op de Beschermd Woonvorm waarvoor ik werkte er een buurtgenoot klaagde over het zwerfende oud papier. Mijn collega vroeg of hij daar de bewoner van de BW (waar het oude papier vandaan kwam) al op had aangesproken? De buurtbewoner werd hierop kwaad en vond dat wij een stel lui hulpverleners waren. Hierop kwam er een klacht van de burger wat veel stof deed opwaaien.*

## WAT HEEFT HET GEKOST?

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

### Baten

Omschrijving	Begroting voor wijziging	Begroting na wijziging	Realisatie	Saldo
	2016	2016	2016	2016
<b>1. Onze opdracht</b>				
Loonsom personeel +Team	0	0	0	0
Individueel keuzebudget +Team	0	0	0	0
Individueel loopbaanbudget +Team	0	0	0	0
Inhuur Plusteam	0	0	0	0
Overige opbrengsten Plusteam	0	12	50	38
Arbodienst +Team	0	0	0	0
Verzekeringen +Team	0	0	0	0
Vergoeding reis- en verblijfkosten +Team	0	0	0	0
Accountantskosten +Team	0	0	0	0
Opleidingskosten +Team	0	0	0	0
Repräsentatiekosten +Team	0	0	0	0
Incidenteel belonen +Team	0	0	0	0
Team building +Team	0	0	0	0
Overige kosten +Team	0	0	0	0
Mobiele werkplek +Team	0	0	0	0
Verklaring omtrent gedrag	0	0	0	0
Werken voor derden +Team	0	0	0	0
Ontvangen fee +Team	1.386	1.781	1.599	-182
Kosten Dienst Dommelvallei +Team	0	0	0	0

<b>Totaal baten</b>	<b>1.386</b>	<b>1.793</b>	<b>1.649</b>	<b>-144</b>
---------------------	--------------	--------------	--------------	-------------

#### Lasten

Omschrijving	Begroting voor wijziging	Begroting na wijziging	Realisatie	Saldo
<b>1. Onze opdracht</b>	<b>2016</b>	<b>2016</b>	<b>2016</b>	<b>2016</b>
Loonsom personeel +Team	1.213	1.558	<b>1.208</b>	350
Individueel keuzebudget +Team	0	0	<b>186</b>	-186
Individueel loopbaanbudget +Team	0	0	<b>6</b>	-6
Inhuur Plusteam	0	0	<b>7</b>	-7
Overige opbrengsten Plusteam	0	0	<b>0</b>	0
Arbodienst +Team	6	6	<b>4</b>	2
Verzekeringen +Team	6	6	<b>8</b>	-2
Vergoeding reis- en verblijfkosten +Team	15	15	<b>24</b>	-9
Accountantskosten +Team	2	2	<b>10</b>	-8
Opleidingskosten +Team	24	24	<b>7</b>	17
Repsentatiekosten +Team	3	3	<b>0</b>	3
Incidenteel belonen +Team	3	3	<b>1</b>	2
Team building +Team	2	2	<b>1</b>	0
Overige kosten +Team	10	25	<b>33</b>	-8
Mobiele werkplek +Team	19	54	<b>55</b>	-1
Verklaring omtrent gedrag	0	0	<b>3</b>	-3
Werken voor derden +Team	0	12	<b>12</b>	0
Ontvangen fee +Team	0	0	<b>0</b>	0
Kosten Dienst Dommelvallei +Team	83	83	<b>84</b>	-1
<b>Totaal lasten</b>	<b>1.386</b>	<b>1.793</b>	<b>1.649</b>	<b>144</b>
<b>Saldo (baten -/- lasten)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

## 2.3 Paragrafen

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

De paragrafen die van toepassing zijn op PlusTeam zijn:

1. Weerstandsvermogen en risicobeheersing
2. Financiering
3. Bedrijfsvoering

De volgende paragrafen gelden niet voor PlusTeam:

- Lokale heffingen
- Onderhoud kapitaalgoederen
- Verbonden partijen
- Grondbeleid



### 2.3.1 Weerstandsvermogen en risicobeheersing

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

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

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

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

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

#### **Ontwikkelingen**

De risico's uit de risicoanalyse en de nieuwe risico's uit de fraude risicoanalyse worden in de uitvoering van de verbijzonderde interne controle geïntegreerd.

#### *Financiële kengetallen*

De volgende financiële kengetallen zijn in de paragraaf weerstandsvermogen opgenomen:

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

De laatste twee zijn voor het PlusTeam niet van toepassing.

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

Met ingang van de jaarrekening 2016 is voorgeschreven dat de tabel met de kengetallen ook de ontwikkeling van de kengetallen voor de drie opeenvolgende jaren op het begrotingsjaar moet bevatten.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Risico	Score	Risicowaarde
Wet bescherming persoonsgegevens	1 x 5 = 5	82.000
Ziekteverzuim	5 x 3 = 15	31.500
Inkoop en aanbesteding	2 x 2 = 4	3.750
<i>Subtotaal top 3</i>		<i>117.250</i>
<i>Overige risico's</i>		<i>9.250</i>
<i>Totaal</i>		<i>126.500</i>
<i>Totaal o.b.v. zekerheidspercentage (90%)</i>		<i>113.850</i>
<i>Risico's onvoorzien</i>		<i>5.000</i>
<b>Totaal</b>		<b>118.850</b>

## Toelichting risico's

### Wet bescherming persoonsgegevens en informatiebeveiliging.

Het PlusTeam is sinds 1 januari 2016 verplicht datalekken te melden aan de autoriteit persoonsgegevens. Het betreft persoonsgegevens die vertrouwelijk zijn en dus niet openbaar mogen worden gemaakt. Gebeurt dit toch dan is er sprake van een datalek zoals bijvoorbeeld bij verlies van een USB-stick, een tablet of een laptop. Dit moet tijdig worden gemeld aan de autoriteit persoonsgegevens. Bij het niet (tijdig) melden kan een bestuurlijke boete tot maximaal € 820.000,- worden opgelegd.

### *Beheersmaatregel*

Het PlusTeam dient zelf een melding van een mogelijk datalek te doen. Er is informatie via het intranet (Geldrop-Mierlo) beschikbaar.

In 2015 hebben Geldrop-Mierlo, Nuenen, Son en Breugel en Dienst Dommelvallei het informatiebeveiligingsbeleid vastgesteld. Bij het PlusTeam is dit in oktober 2016 vastgesteld. In dit beleid wordt op strategisch en tactisch niveau beschreven welke uitgangspunten gelden ten aanzien van de informatiebeveiliging van de Dommelvallei organisaties. Er is tevens een privacybeheerder benoemd die zich onder meer bezig houdt met informatiebeveiliging. De uitrol van dit beleid door middel van een informatiebeveiligingsplan en een plan van aanpak wordt geïnitieerd door Dienst Dommelvallei die hiervoor de beschikking heeft over een Chief Informatie Security Officer (CISO).

### Inventarisatie van de beschikbare weerstandscapaciteit

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

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

Weerstandscapaciteit	Percentage	Bedrag
Verwerkt in de paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheersing van de gemeente:		
<i>Geldrop-Mierlo</i>	70%	83.195
<i>Waalre</i>	30%	35.655
<b>Totale weerstandscapaciteit</b>	<b>100%</b>	<b>118.850</b>

### Weerstandsvermogen

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

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

De ratio weerstandsvermogen kan als volgt worden vastgesteld:

$$\text{Ratio weerstandsvermogen} = \frac{€ 118.850}{€ 118.850} = 1^*$$

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

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

### Financiële kengetallen

Een aantal kengetallen wordt berekend door bedragen genoemd op de balans, namelijk "Netto schuldquote", "Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen" en "Solvabiliteitsratio". Voor de realisatie 2015 is uitgegaan van de balans zoals opgenomen in het boekwerk jaarrekening 2015. Voor de begroting 2016 bestaat geen geprognosticeerde balans. Een verklaring voor de afwijking ten opzichte van de realisatie 2016 is daarom ook niet te geven.

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

Structurele exploitatieruimte	0%	0%	0%	0%	0%	0%
-------------------------------	----	----	----	----	----	----

Hieronder volgt per kengetal een korte toelichting:

Netto schuldquote

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

Solvabiliteitsratio

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

Structurele exploitatieruimte

"Is van belang om te kunnen beoordelen welke structurele ruimte het PlusTeam heeft om de eigen lasten te dragen, of welke structurele stijging van de baten of structurele daling van de lasten daarvoor nodig is." De structurele exploitatieruimte is 0% omdat het resultaat verrekend wordt met de deelnemende gemeenten.

### 2.3.2 Financiering

Het opstellen van de paragraaf financiering in de begroting en de jaarstukken is in zowel het BBV als in de wet Fido verplicht gesteld. Financiering betreft de wijze waarop het PlusTeam de benodigde geldmiddelen aantrekt en (tijdelijke) overtollige geldmiddelen belegt. De uitvoering van deze paragraaf vindt plaats binnen de wettelijke kaders van het BBV en de wet Fido. Naast deze wetgeving is voor de dienst een treasurystatuut vastgesteld. In dit statuut zijn regels opgenomen om daarmee de financieringsfunctie te sturen, beheersen en controleren. 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

In de Wet Hof is vastgelegd dat er per jaar een plafond is voor het EMU-tekort van alle gemeenten samen. De hoogte van dat zogeheten macroplafond wordt elk jaar opnieuw vastgesteld op basis van bestuurlijk overleg tussen rijk en gemeenten, waterschappen en provincies. Voor de huidige kabinetsperiode is afgesproken dat de decentrale overheden het begrotingstekort geleidelijk terug brengen van 0,5 procent van het bruto binnenlands product (bbp) in 2013, naar 0,3 procent bbp in 2017. Voor gemeenten bedraagt het macroplafond in 2016 0,4 procent van het bbp. De ruimte van 0,4 procent wordt niet nader verdeeld over gemeenten, provincies en waterschappen. Om deze reden is er geen formeel vastgestelde referentiewaarde op het niveau van individuele organisaties.

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

	Omschrijving	2016
1	Exploitatiesaldo voor toevoegingen c.q. onttrekkingen uit reserves	0
2	Afschrijvingen ten laste van de exploitatie	0
3	Bruto dotaties aan de post voorzieningen ten laste van de exploitatie	0
4	Investerings in (im)materiele vaste activa die op de balans worden geactiveerd	0
5	Baten uit bijdragen van andere overheden, de Europese Unie en overigen, die niet op de exploitatie zijn verantwoord en niet al in mindering zijn gebracht bij post 4	0
6	Desinvesteringen in (im)materiele vaste activa: baten uit desinvesteringen in (im)materiele vaste activa (tegen verkoopprijs), voor zover niet op exploitatie verantwoord	0
7	Aankoop van grond en de uitgaven aan bouw- en woonrijp maken e.d. (alleen transacties met derden die niet op de exploitatie staan)	0
8	Baten bouwgrondexploitatie: Baten voorzover transacties niet op exploitatie verantwoord	0
9	Lasten op balanspost Voorzieningen voorzover deze transacties met derden betreffen	0
10	Lasten ivm transacties derden, die niet via de onder post 1 genoemde exploitatie lopen, maar rechtstreeks ten laste van de reserves (inclusief fondsen en dergelijke) worden gebracht en die nog niet vallen onder één van bovenstaande posten	0
11	Verkoop effecten: Zodra er effecten worden verkocht wat is de verwachte boekwinst op de exploitatie	0
	<b>EMU Saldo</b>	<b>0</b>

### Liquiditeit

Het PlusTeam heeft geen langlopende geldleningen aangetrokken in 2016.

## 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.

De bedragen in onderstaande tabellen moeten vermenigvuldigd worden met € 1.000,-.

Stap	Omschrijving	Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
	<b>Bepalen toegestane kasgeldlimiet</b>				
	Omvang begrotingstotaal	1.386	1.386	1.386	1.386
	Percentage regeling	8,20%	8,20%	8,20%	8,20%
<b>1</b>	<b>Toegestane kasgeldlimiet</b>	<b>114</b>	<b>114</b>	<b>114</b>	<b>114</b>
	<b>Vlottende korte schuld</b>				
	Opgenomen gelden < 1 jaar	0	0	0	0
	Schuld in rekening courant	0	0	0	0
	Gestorte gelden door derden < 1 jaar	0	0	0	0
	Overige geldleningen niet zijnde vaste schuld	0	0	0	0
<b>2</b>	<b>Totaal vlottende korte schuld</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>Vlottende middelen</b>				
	Contante gelden in kas	0	0	0	0
	Tegoeden in rekening courant	56	39	33	230
	Overige uitstaande gelden < 1 jaar	0	0	0	0
<b>3</b>	<b>Totaal vlottende middelen</b>	<b>56</b>	<b>39</b>	<b>33</b>	<b>230</b>
<b>4</b>	<b>Totaal netto vlottende schuld (2-3)</b>	<b>-56</b>	<b>-39</b>	<b>-33</b>	<b>-230</b>
	<b>Ruimte(+)/Overschrijdingen(-) (1-4)</b>	<b>170</b>	<b>152</b>	<b>147</b>	<b>344</b>

### Conclusie kasgeldlimiet

Het PlusTeam heeft in 2016 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.

De bedragen in onderstaande tabellen moeten vermenigvuldigd worden met € 1.000,-.

Stap	Omschrijving	Begroot	Realisatie
	1 Renteherzieningen		0
	2 Aflossingen		0
<b>3 (1+2)</b>	<b>Renterisico</b>		<b>0</b>
	4 Begrotingstotaal		1.386
	5 Percentage regeling		20%
<b>6 (4 x 5)</b>	<b>Renterisiconorm</b>		<b>277</b>
	<b>7 Ruimte(+)/Overschrijdingen(-)</b>		<b>277</b>

**Schatkistbankieren**

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

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



### 2.3.3 Bedrijfsvoering

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

Concreet gaat het om een goede dienstverlening aan de hulpvrager, namelijk door:

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

In deze paragraaf wordt ingegaan op de onderwerpen:

- Organisatie ontwikkeling.
- Samenwerking met de Dienst Dommelvallei
- HRM-beleid
- Informatievoorziening en Archiefbeheer
- Huisvesting
- Kengetallen

#### Organisatieontwikkeling

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

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

Vooruitlopend op de beoogde omzetting van de GR van een Openbaar Lichaam (OL) naar een Bedrijfsuitvoeringsorganisatie, (BVO) was gekozen voor maar één bestuurslaag. Mede omdat er in Den Haag opnieuw vraagtekens zijn gezet bij de BVO heeft de omzetting nog niet plaatsgevonden. Daarom is er begin 2016 het besluit genomen het algemeen bestuur uit te breiden met de burgemeesters van deze gemeenten.

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

Zoals het vaststellen van:

- Op maat gesneden verzekering;
- HR-cyclus;
- Oprichten van een Personeelsvertegenwoordiging (PVT);
- Aanscherpen van het veiligheidsprotocol, waarbij met name aandacht voor de huisvesting in Geldrop-Mierlo;
- Opstellen van gewenste outcome gegevens, gekoppeld aan het nieuwe ICT systeem in 2017.

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

#### Kwaliteitsverbetering

Na de snelle groei in het eerste jaar van 15 naar 25 medewerkers heeft het tweede jaar vooral in het teken gestaan van het ontwikkelen van een gezamenlijke visie op onze werkwijze.

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

Het PlusTeam heeft zich als organisatie aangemeld bij het SKJ als werkgever. Vanaf 1 juli 2015 kunnen alle professionals werkzaam op hbo-niveau of hoger, ook diegene die voorheen niet als jeugdwerker geregistreerd waren, zich voor aanmelden bij het Kwaliteitsregister Jeugd.

De professionals die voor aangemeld zijn, worden niet vanzelfsprekend te zijner tijd geregistreerd. De registratie-eisen zijn nog in ontwikkeling en naar verwachting is uiterlijk 1 januari 2018 volwaardige beroepsregistratie mogelijk voor een groot deel van de professionals, die vallen onder voor aanmelding en die zich op dit moment nog niet kunnen registreren.

De professionele standaarden en beroepscode's zijn ook nog in ontwikkeling. Het SKJ ondersteunt met het maken van richtlijnen. Op voor aanmelding is geen tuchtrecht van toepassing. Na aanmelding moeten medewerkers binnen vijf jaar 30 accreditatiepunten verwerven. Met de intervisie kan men 10 punten halen. Daarnaast kan door middel van scholing en cursussen de overige punten behaald worden.

Vanaf 1 januari 2015 moeten werkgevers in het kader van de Jeugdwet werken met geregistreerde professionals, volgens de norm van verantwoorde werktoedeling. De norm van de verantwoorde werktoedeling bepaalt dat werkgevers rekening moeten houden met de specifieke kennis en vaardigheden van de (geregistreerde) professional als zij die werk geven.

Anders gezegd: de kennis en vaardigheden van de professional moeten passen bij de taken die aan de professional worden toebedeeld. Overigens geldt dit voor alle professionals: geregistreerd of niet geregistreerd.

### **Dynamisch faciliteren.**

Om de betrokkenheid van het gehele team te behouden bij de totale organisatieontwikkeling en hun ook "eigenaarschap" te laten behouden van deze ontwikkeling, passen we de Sociale Netwerk Strategie (Sonestra) toe op ons eigen team. Afhankelijk van wat er speelt en behoeften vanuit het team, maakt een actieteam (manager en een aantal teamleden) zaken bespreekbaar binnen het team. Vervolgens gaan kleine werkgroepjes aan de slag om de vraag verder te verdiepen en te komen met een oplossingsrichting aan het hele team. Op deze wijze blijven teamleden actief betrokken in een steeds dynamisch veranderende omgeving, waarbij we zoekende zijn en mogen leren hoe we daadwerkelijk een bijdrage kunnen leveren aan de transformatie.

### **Samenwerking met de Dienst Dommelvallei**

Voor de uitvoering van personeelszaken, salarisadministratie, ICT en financiën is ondersteuning gezocht bij de GR Dienst Dommelvallei. Dit is een samenwerkingsverband van de gemeenten Geldrop-Mierlo, Nuenen en Son & Breugel. Middels een dienstverleningsovereenkomst zijn afspraken m.b.t. de uitvoering en de dienstverlening vastgelegd op 16 april 2015. De uitvoeringsafspraken zijn mei 2016 aangepast.

### **Ondersteuning HRM beleid**

Omdat er binnen Dienst Dommelvallei onvoldoende know how is over de cao Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening is besloten voor dit onderdeel de expertise in te huren vanuit Driessen HRM, waarbij 1 medewerker gekoppeld wordt voor advies aan het PlusTeam. Zij is regelmatig aanwezig op de locatie, zodat zij ook in beeld is voor de medewerkers. In 2016 is een inhaalslag gemaakt met betrekking toe aanvullende voorwaarden rondom de cao, zoals loopbaanbudget, Individueel Keuze budget, HR cyclus en verzuimbeleid.

Tot de Dienstverlening op het gebied van personeelszaken behoren:

- **Salarisverwerking:** verwerken salarismutaties, controleren van de salarisbetalingen, onderhouden contacten met de salarisverwerker.
- **P&O-zorg in brede zin:** rechtspositie, arbeidsomstandigheden, ondersteuning bij werving en selectie, ondersteuning van de manager bij personele aangelegenheden, verzuim- en ziektebegeleiding, houden van de personeelsdossiers.
- **Arbodienst:** Sinds 1 april 2016 is er een nieuwe arbodienst: APAC. De communicatie verloopt via een ICT systeem en middels periodieke mondelinge en schriftelijke rapportages.

### **Informatievoorziening**

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

- Verder ondersteunt de dienst de toegang tot de toepassingen die bij Dienst Dommelvallei in beheer zijn. Zij zorgen voor onderhoud en updates van de applicaties, waaronder GWS4all en de Suites, Key2Financiën, Internet access en kantoorautomatisering.
- In 2016 werden we door de ICT afdelingen ondersteund bij het inrichten van een nieuw Regiesysteem, waarin we rapportages over gezinnen kunnen invoeren. Hierbij wordt rekening gehouden met de ICT-architectuur van Dienst Dommelvallei.
- Het bestuur heeft een besluit genomen tav privacybeheer. We worden hierin ondersteund door een nog aan te stellen coördinator informatiebeveiliging / Chief Information Security Officer (CISO).

### Planning en control

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

### HRM beleid

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

### Loopbaanbudget

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

12 medewerkers hebben een (deel) van hun LBB in 2016 ingezet voor persoonlijke ontwikkeling en scholing.

### Individueel keuzebudget

Vanaf 1 januari 2016 hebben alle werknemers in de Cao Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening een individueel keuzebudget. Dit budget (ongeveer 18% van het salaris) is opgebouwd uit de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering (vermeerderd met 0,1%), het bovenwettelijk verlof en de tegemoetkoming ziektekostenverzekering. Werknemers kunnen zelf kiezen hoe ze dit budget inzetten. Het idee is dat deze keuzevrijheid ook ten goede komt aan hun duurzame inzetbaarheid.

7 medewerkers hebben extra uren gekocht middels hun IKB. 1 medewerker heeft extra scholingsbudget gecreëerd.

### Scholing van het gehele team

- Nieuwe medewerkers hebben een ontwikkelassessment gekregen met daarin aandachtspunten voor persoonlijke ontwikkeling in het kader van de nieuwe werkwijze. In de persoonlijke gesprekken met de manager zijn deze in de jaarlijkse gesprekscyclus onderwerp van gesprek.
- 7 medewerkers volgden de Sociale Netwerk Strategie Training (Sonestra).
- 11 medewerkers volgden studie dagen van Radicalisering tot Huiselijk Geweld, van Baby Extra tot (V)echtscheidingen. Na afloop vind terugkoppeling in het team plaats.

- Studiedag: "Lastige klanten.... om van te houden"

*Als iemand hulp nodig heeft, is het belangrijk dat er hulp komt. Het nieuwe zorgstelsel zorgt ervoor dat de lijnen kort zijn. De gemeente heeft de zorg in de omgeving goed in kaart. Zij kunnen als geen ander zorg koppelen aan de juiste instanties. Ik ben tevreden over de gang van zaken. Vind het fijner dan voorheen via Jeugdzorg en CIZ.*

### Informatie- en archiefbeheer

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

De provincie houdt hier (op basis van de Wet Revitalisering generiek toezicht) toezicht op.

Het dagelijks bestuur informeert jaarlijks het algemeen bestuur over de zorg en het beheer van de archieven in de vorm van een verslag Archiefbeheer en een daaraan gekoppeld verbeterplan.

De VNG heeft een raamwerk Kritische Prestatie Indicatoren (KPI's) ontwikkeld om gemeenschappelijke regelingen te ondersteunen bij de horizontale verantwoording van de zorg en het beheer van archieven conform de Archiefwet 1995. Beantwoording van deze archief KPI's geeft inzicht in het voldoen van de gemeenschappelijke regeling Plus Team aan de wettelijke verplichtingen en vereisten die door wetgeving en voorschriften worden gesteld.

Ze bieden daarmee tevens een kapstok voor de (verplichte) verslaglegging door het dagelijks bestuur aan het algemeen bestuur. In bijlage 2 vindt u het verslag archiefbeheer en het verbeterplan 2016 van GR Plus Team.

### **ICT**

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

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

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

Eind 2015 werd door het opleveren van het rapport van onze stagiaire van de Fontys Hogeschool Bedrijfseconomie, een 'Onderzoek naar de procesoptimalisatie werkproces 'PlusTeam', duidelijk dat er dringend behoefte was aan één overzichtelijk systeem, wat ons primair proces voor beide gemeenten in één overzicht ondersteund, nog duidelijker. Ook voor het genereren van managementinformatie.

In 2016 hebben we een aantal systemen in Nederland bekeken en hebben uiteindelijk gekozen voor Topicus Overheid. Begin 2016 verwachten we alle lopende dossiers vanuit GWS te kunnen overzetten naar het nieuwe regiesysteem.

### **Zorgmail**

Huisartsen en andere medici communiceren onderling met een beveiligd systeem wat rechtstreeks kan worden ingelezen in hun dossiers, zorgmail genaamd. In 2015 hebben wij dit systeem aangeschaft, voor één aansluiting, waarmee we in ieder geval de contactgegevens van de PlusTeam medewerker kunnen doorgeven aan de huisartsen en praktijk ondersteuners, zodat zij weten dat wij betrokken zijn. Huisartsen moeten nog wennen aan deze nieuwe mogelijkheden. In het nieuwe Topicus systeem wordt zorgmail geïntegreerd.

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

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

### **CORV**

De Collectieve Opdracht Routeer Voorziening (CORV) is een digitaal knooppunt dat zorgt voor de elektronische afhandeling van het formele berichtenverkeer tussen justitie partijen en het gemeentelijke domein. In 2016 is dit systeem gekoppeld aan GWS. Het gebruikersgemak laat ver te wensen over. In 2017 wordt dit systeem gekoppeld aan het nieuwe regiesysteem Topicus.

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

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

### **Andere digitale systemen voor management**

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

### **Huisvesting**

De generalisten zijn in principe volledig mobiel, maar teamleden - duo-partners en ook leden van het CMD moeten elkaar laagdrempelig kunnen consulteren. Daarnaast is er behoefte aan een centrale plek, waar je binnen kunt lopen met je verhaal, kunt sparren met je collega's of om snel even je administratie bij te werken. Omdat het aantal teamleden fors groeit en het gemeentehuis van Geldrop-Mierlo (en Waalre) op dit moment zelf ook ruimtegebrek heeft verhuizen we, voor de vaste werkplek tot na de verbouwing, naar Hofdael. Het ontvangen van individuele hulpvragers zal voornamelijk plaatsvinden in het gemeentehuis van Geldrop-Mierlo of Waalre en andere gespreksruimtes. Hofdael is geen veilige locatie. Omdat de ruimten beperkt zijn vraagt het ontvangen van hulpvragers veel organisatie.

Omdat de verbouwing is uitgesteld, lijkt het erop dat we nog minimaal 1,5 jaar in Hofdael gehuisvest zijn. Daarom is het parkeerprobleem voorlopig opgelost met 5 parkeerkaarten en 2 PlusTeam fietsen, waardoor de zoektijd naar een parkeerplek fors is verminderd. Het meubilair is inmiddels arbo technisch meer verantwoord en er is een extra stille-werkruimte gecreëerd.

Nu dat Hofdael een zelfstandige organisatie is geworden, kunnen we ook op vrijdagmiddag en in de vakantieperiodes in onze eigen werkruimte terecht.

Op toerbeurt is een generalist beschikbaar voor consultatie aan het CMD of externen. Er is een centraal nummer beschikbaar voor intern gebruik en voor de PlusTeammedewerkers als noodnummer.

### **Kengetallen PlusTeam**

(peildatum 31-12- 2016)

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

	Fulltime	Parttime	Totaal
Mannen	5	2	7
Vrouwen	6	11	17

<b>Totaal</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>24</b>
Verhouding man / vrouw 2016: 29/71			

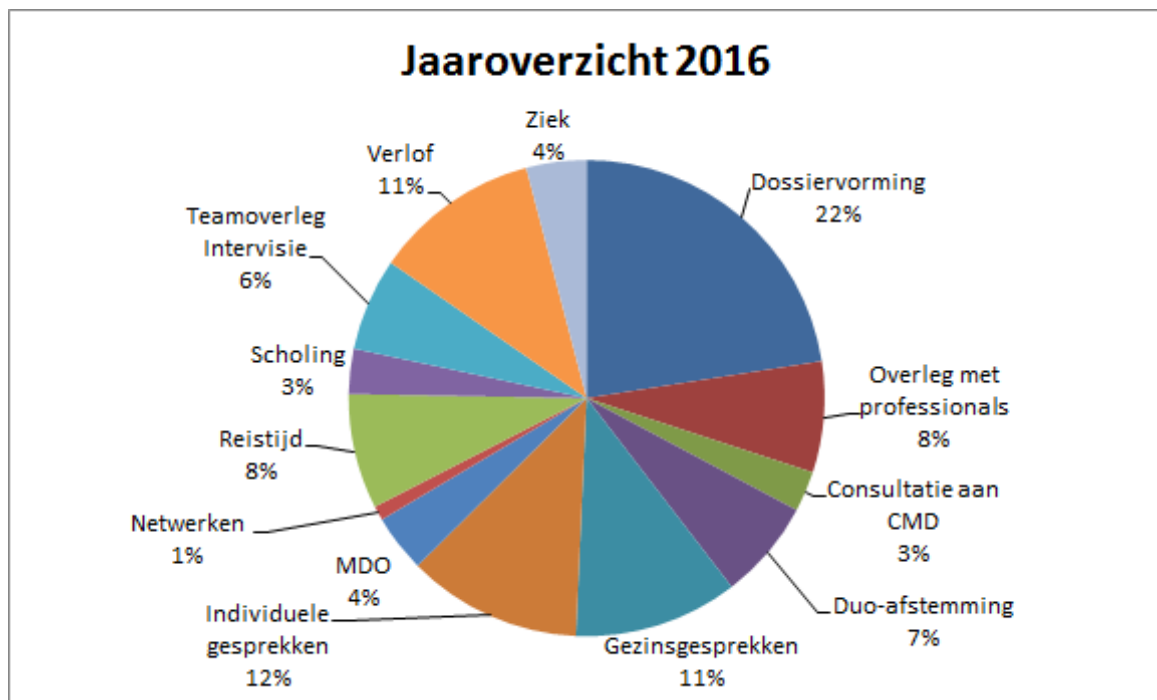
#### Formatie

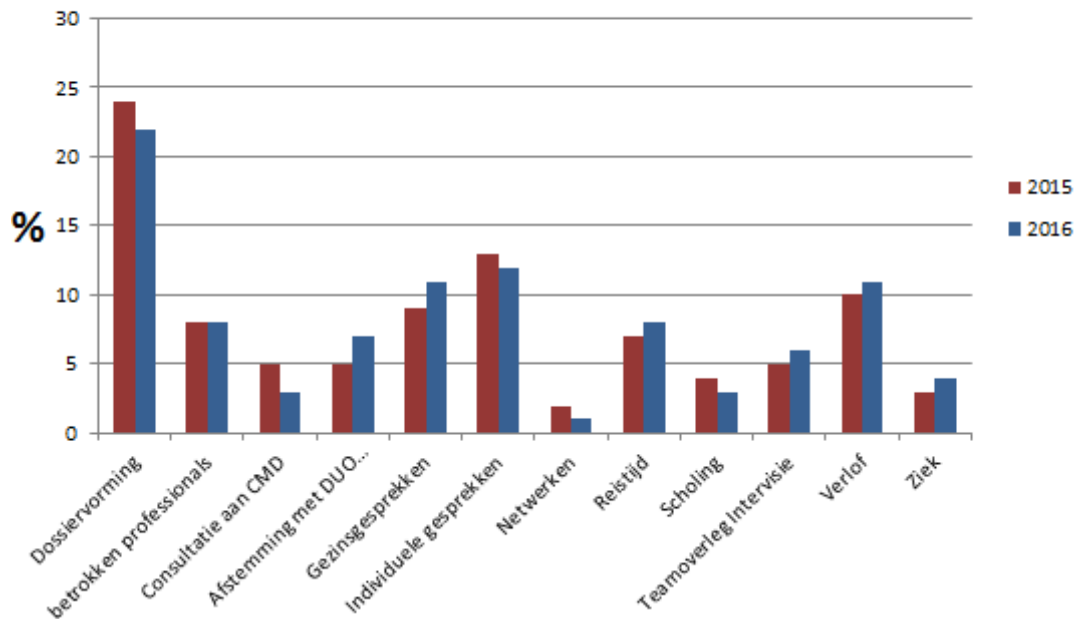
Afdeling	Factor	Werkelijk 2016	Begroting 2016
generalisten	FTE	21,25	22,5
manager	FTE	1,0	1,0
<b>Totale formatie</b>	<b>FTE</b>	<b>22,25</b>	<b>23,5</b>

#### Gemiddelde leeftijd

	eind 2016
Mannen	45,71
Vrouwen	42,71
<b>Totaal</b>	<b>43,58</b>

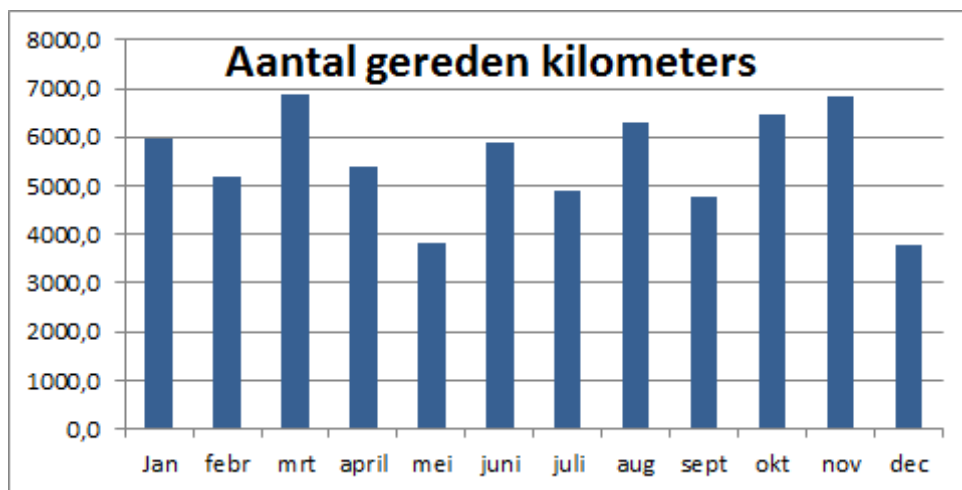
We hebben afscheid genomen in november van 2 mannelijke collega's. Een collega ging op 64 jarige leeftijd met pre-pensioen. Bij de andere medewerker liep het contract af. Op 1 januari 2017 starten we met twee nieuwe collega's.





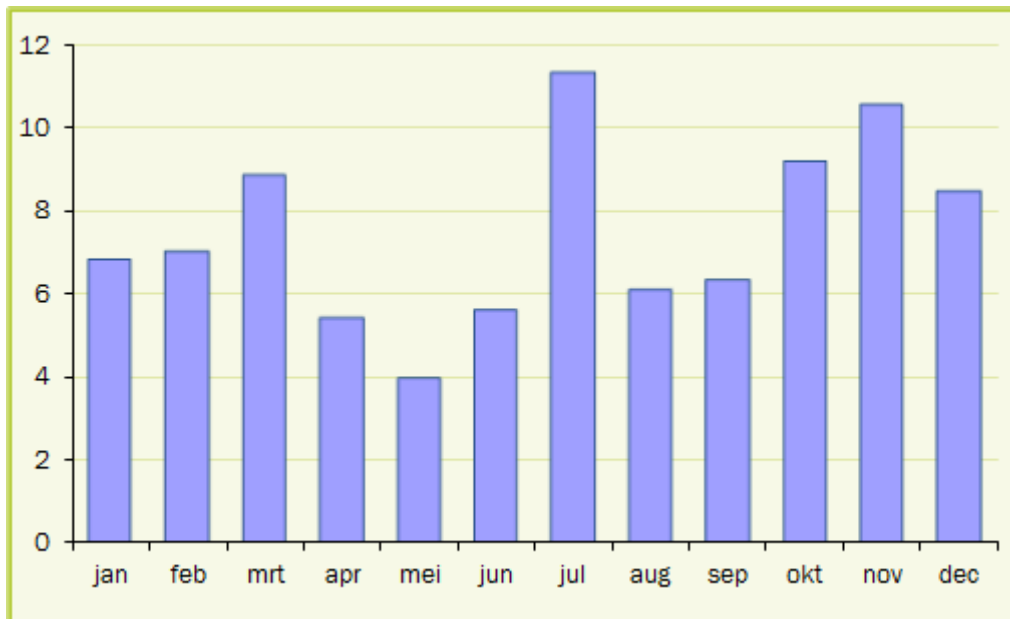
vergelijking ureninzet in % van 2015 en 2016

Je ziet in deze cijfers dat er een toename is van gezinsgesprekken t.o.v. individuele gesprekken. Hiermee wordt zichtbaar dat de focus steeds meer komt te liggen op het totale gezin. De scholing extern is verminderd, maar daar tegenover staat een toename van het teamoverleg en interventie, waarbij we vooral kijken naar het verbeteren van onze eigen interne werkprocessen en kwaliteit. Vorig jaar hadden we veel overwerk geleverd, deels zie je die terug in een toename van verlof, deels is deze in 2016 uitbetaald. De consultatie aan het CMD is verminderd, omdat zij ook steeds meer hun eigen weg gevonden hebben.



Aantal gereden kilometers gereden totaal 66235 km = dat is ruim 1,5 keer om de aarde!  
Medewerkers reizen niet alleen tussen Geldrop-Mierlo en Waalre maar ook naar allerlei plekken in het (buiten)land. Bijvoorbeeld naar een Duits Jungendamt voor overleg, of naar een netwerkpleeggezin in Noord-Holland, klinieken waar jeugdigen (gesloten) verblijven, Rechtbank, etc. reizen kost ons ook steeds meer tijd.

## Verzuim



Helaas is het ziekteverzuim ook toegenomen. Eén medewerker ging in augustus 2016 zijn tweede ziekte jaar in. Daarnaast zien we door de hoge werkdruk en toename van agressie meer uitval ontstaan.



## 2.4 Structuur PlusTeam

### Het Algemeen Bestuur

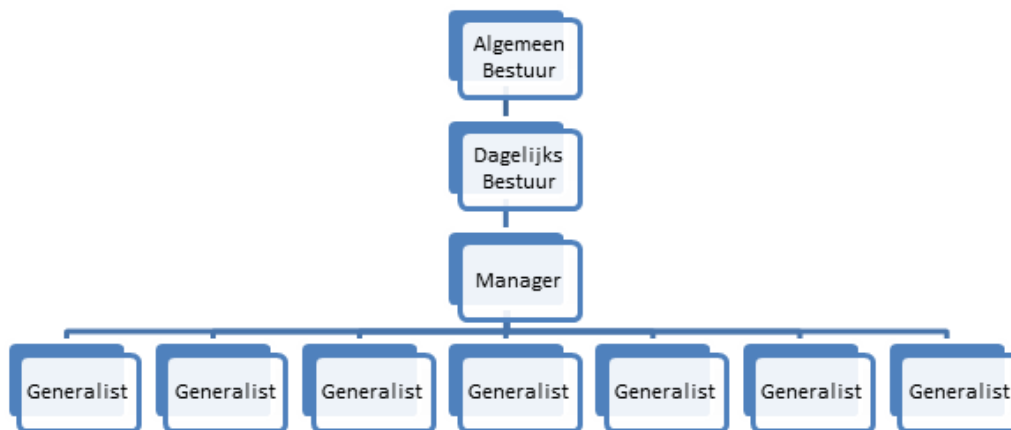
Het bestuur bestaat uit zes leden. De colleges van de deelnemende gemeenten benoemen, naast de burgemeester, elk uit hun midden twee leden in het bestuur. Zij kiezen uit hun midden een voorzitter.

Wethouder M. Jeucken	Voorzitter
Wethouder ACP Balk	Vicevoorzitter
Wethouder M Verdouw	bestuurslid
Wethouder ACWAM van Holstein	bestuurslid
Burgemeester B.H.M. Link	bestuurslid
Burgemeester J.W. Brenninkmeijer	bestuurslid
Manager	secretaris/adviseur

### Het Dagelijks Bestuur

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

Wethouder M Jeucken	Voorzitter
Wethouder ACP Balk	Vicevoorzitter
Wethouder M Verdouw	bestuurslid
Wethouder ACWAM van Holstein	bestuurslid
Manager	secretaris/adviseur



Het Algemeen Bestuur heeft 3 vergaderingen gehad in 2016

Het Dagelijks Bestuur kwam 9 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. De Manager is tevens ambtelijk secretaris/adviseur van het bestuur.

### De Generalisten

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

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

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

In de loop van 2016 is de formatieruimte verder uitgebreid naar 22,5 FTE generalisten inclusief 4 uur administratieve ondersteuning en 1,0 FTE manager.

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

### 3. Jaarrekening

De jaarrekening bestaat uit de balans met toelichting en overzicht van baten en lasten in de jaarrekening met toelichting. In de paragrafen 3.1, 3.2 en 3.4 moeten de bedragen vermenigvuldigd worden met € 1.000,-.

### 3.1 Balans

<b>Activa</b>	<b>2016</b>	<b>2015</b>
<b><u>Vlottende activa</u></b>		
<b>Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar</b>		
Vorderingen op openbare lichamen	38	263
<b>Totaal Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar</b>	<b>38</b>	<b>263</b>
<b>Liquide middelen</b>		
Banksaldi	230	0
<b>Totaal Liquide middelen</b>	<b>230</b>	<b>0</b>
<b>Overlopende activa</b>		
Overige nog te ontvangen bedr en de vooruitbetaalde bedr die tlv van volgende begrotingsjaren komen	9	12
<b>Totaal Overlopende activa</b>	<b>9</b>	<b>12</b>
<b>Totaal <u>Vlottende activa</u></b>	<b><u>277</u></b>	<b><u>275</u></b>
<b>Totaal Activa</b>	<b>277</b>	<b>275</b>

<b>Passiva</b>	<b>2016</b>	<b>2015</b>
<b><u>Vlottende passiva</u></b>		
<b>Netto-vlottende schulden, met een rente typische looptijd korter dan één jaar</b>		
Banksaldi	0	10
Overige schulden	251	146
<b>Totaal Netto-vlottende schulden, met een rente typische looptijd korter dan één jaar</b>	<b>251</b>	<b>155</b>
<b><u>Overlopende passiva</u></b>		
Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en in een volgend jaar tot betaling komen	26	120
<b>Totaal Overlopende passiva</b>	<b>26</b>	<b>120</b>
<b><u>Totaal Vlottende passiva</u></b>	<b><u>277</u></b>	<b><u>275</u></b>
<b>Totaal Passiva</b>	<b>277</b>	<b>275</b>

## 3.2 Toelichting op de balans

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

### Algemene grondslagen voor de balans

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

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

### Vlottende activa

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

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

Omschrijving	Boek- waarde 31-12-2016	Voor- ziening oninbaar- heid	Balans- waarde 31-12-2016	Balans- waarde 1-1-2016
Vorderingen op openbare lichamen	38	0	38	263
<b>Totaal Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>38</b>	<b>263</b>

#### Schatkistbankieren

##### Berekening benutting drempelbedrag schatkistbankieren

Verslagjaar					
(1)	Drempelbedrag	250			
		Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
(2)	Kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen	102	116	182	301
(3a) = (1) > (2)	Ruimte onder het drempelbedrag	148	134	68	0
(3b) = (2) > (1)	Overschrijding van het drempelbedrag	0	0	0	51

##### (1) Berekening drempelbedrag

Verslagjaar					
(4a)	Begrotingstotaal verslagjaar	1.386			
(4b)	Het deel van het begrotingstotaal dat kleiner of gelijk is aan € 500 miljoen	1.386			
(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)	9.286	10.521	16.769	27.713
(5b)	Dagen in het kwartaal	91	91	92	92
(2) - (5a) / (5b)	Kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen	102	116	182	301

#### Liquide middelen

Omschrijving	2016	2015
Banksaldi	230	0
<b>Totaal Liquide middelen</b>	<b>230</b>	<b>0</b>

#### Overlopende activa

De overlopende activa zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

Omschrijving	2016	2015
Overige nog te ontvangen bedragen en de vooruitbetaalde bedragen	9	12
<b>Totaal Overlopende activa</b>	<b>9</b>	<b>12</b>

#### **Flottende passiva**

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

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

Omschrijving	2016	2015
Banksaldi	0	10
Overige schulden	251	146
<b>Totaal Netto-flottende schulden, met een rente typische looptijd korter dan één jaar</b>	<b>251</b>	<b>155</b>

De overige schulden bestaan onder andere ongeveer uit € 97.000,- veroorzaakt door Dienst Dommelvallei voor de inzet die is geleverd in 2016. Hierin is ook het bedrag opgenomen van de inzet van derden die doorbelast zijn door Dienst Dommelvallei.

Verder bestaan de overige schulden uit de terugbetaling aan gemeente Geldrop-Mierlo en gemeente Waalre voor ongeveer een bedrag van € 182.000,-. Dit bedrag is verrekend met de doorschuif BTW welke doorbelast is aan deze gemeenten waardoor er per saldo ongeveer € 142.000,- resteert.

##### Overlopende passiva

De flottende passiva zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

Omschrijving	2016	2015
Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en in een volgend jaar tot betaling komen	26	120
<b>Totaal Overlopende passiva</b>	<b>26</b>	<b>120</b>

Het nog te betalen bedrag bestaat voor € 9.500,- uit facturen voor koppelvlak integrale zoekvraag personen en voor ongeveer € 12.000,- aan reserveringen loopbaanbudget.

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

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



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

Omschrijving	Begroting voor wijziging			Begroting na wijziging			Realisatie		
	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
<b>Programma's:</b>									
1. Onze opdracht	0	1.386	-1.386	12	1.793	-1.781	50	1.649	-1.599
<b>Totaal programma's</b>	<b>0</b>	<b>1.386</b>	<b>-1.386</b>	<b>12</b>	<b>1.793</b>	<b>-1.781</b>	<b>50</b>	<b>1.649</b>	<b>-1.599</b>
<b>Algemene dekkingsmiddelen:</b>									
Overige algemene dekkingsmiddelen	1.386	0	1.386	1.781	0	1.781	1.599	0	1.599
<b>Totaal algemene dekkingsmiddelen</b>	<b>1.386</b>	<b>0</b>	<b>1.386</b>	<b>1.781</b>	<b>0</b>	<b>1.781</b>	<b>1.599</b>	<b>0</b>	<b>1.599</b>
<b>Totaal saldo van baten en lasten</b>	<b>1.386</b>	<b>1.386</b>	<b>0</b>	<b>1.793</b>	<b>1.793</b>	<b>0</b>	<b>1.649</b>	<b>1.649</b>	<b>0</b>
<b>Toevoegingen en onttrekkingen:</b>									
<b>Totaal toevoegingen en onttrekkingen aan reserves</b>									
<b>Het geraamde versus gerealiseerde resultaat</b>	<b>1.386</b>	<b>1.386</b>	<b>0</b>	<b>1.793</b>	<b>1.793</b>	<b>0</b>	<b>1.649</b>	<b>1.649</b>	<b>0</b>

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

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

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

#### 3.5.1 Begrotingsrechtmatigheid

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

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

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

Programma	Begroting na wijziging	Realisatie	Saldo
1. Onze opdracht	1.793	1.649	144
<b>Totaal</b>	<b>1.793</b>	<b>1.649</b>	<b>144</b>

### 3.5.2 Analyse overzicht van baten en lasten

1. Onze opdracht		I/S	Bedrag
Begroting na wijziging			1.792.917
Realisatie 2016			1.649.273
<b>Saldo excl. mutaties reserves</b>			<b>143.643</b>
Mutaties reserves			0
<b>Verklaring van het saldo</b>			
Nr.	Omschrijving		
<b>Directe baten en lasten per beleidsproduct</b>			
1	Minder salariskosten personeel. Dit komt doordat de beschikbaar gestelde formatie in 2016 niet volledig is ingezet en er per 1 november twee medewerkers met ontslag zijn gegaan.	I	150.477
2	Meer reis- en verblijfkosten. Er zijn meer kilometers gereden dan op voorhand verwacht. Medewerkers reizen niet alleen tussen Geldrop-Mierlo en Waalre maar ook naar allerlei plekken in het (buiten)land. bijvoorbeeld naar een Duits Jungendamt voor overleg, of naar een netwerkpleeggezin in Noord-Holland, klinieken waar jeugdigen (gesloten) verblijven, Rechtbank, etc.	I	-9.174
3	Diverse kleine verschillen. Kosten arbodienst Verzekeringen Representatiekosten Incidenteel belonen Teambuilding Mobiele werkplek Verklaring omtrent gedrag	I	1.998
4	Overige kosten. Deze overschrijding wordt voor het grootste deel veroorzaakt doordat er meer uitgegeven is aan de ontwikkelassessments. Daarnaast zijn op deze post enkele afrekeningen aan het ministerie in het kader van de loonheffingen geboekt.	I	-7.704
5	De kosten voor de controle van de jaarrekening 2015 en de interne controle 2016 door de accountant zijn hoger dan geraamd. Vanaf 2017 is dit bedrag aangepast in de begroting.	I	-8.194
6	De kosten voor Dienst Dommelvallei zijn iets hoger dan begroot. Op basis van de realisatie 2016 is met Dienst Dommelvallei de afspraak gemaakt dat in de toekomst de werkzaamheden door Dienst Dommelvallei voor € 83.000 (prijsspeil 2016) uitgevoerd gaan worden.	I	-625
7	Opleidingskosten, In 2016 zijn minder opleidingen gevolgd dan begroot. Er is in 2016 met name ingezet op de ontwikkelassessments.	I	16.866
	<i>Subtotaal</i>		<b>143.643</b>
8	Het PlusTeam heeft extra inkomsten gegenereerd door indicaties in het kader van Beschermd Wonen uit te voeren.	I	38.080

9	Het operationeel resultaat is middels een creditnota terugbetaald aan de gemeenten.	I	-181.723
<b>Totaal</b>			<b>0</b>

Overzicht Dienst Dommelvallei

PlusTeam	Uren	2016
Uurtarief		€ 71,00
Administratie, fiscale aangiftes en applicatiebeheer		€ 23.842,00
Control	22 €	1.526,00
Consulent / Adviseur Financiën	147 €	10.402,00
DIV beheer	201 €	14.271,00
ICT servicedesk		€ 11.875,00
Chief Information Security Officer Ciso	130 €	9.230,00
Implementatie Topicus regiesysteem	56,5 €	4.012,00
Salarisadministratie, P&O zorg (uitbesteed)		€ 7.685,00
P&O zorg, consulentschap	10 €	710,00
<b>Totaal</b>		<b>€ 83.553,00</b>

### 3.5.3 Overzicht van de incidentele baten en lasten

Programma	2016	
	Baten	Lasten
<b>1. Onze opdracht</b>		
Opbrengst begeleid wonen gemeente Eindhoven	38.080	0
Pleegzorgvergoeding 2016	12.341	12.341
Verklaring omtrent gedrag/SKJ	0	2.597
<b>Totaal</b>	<b>50.421</b>	<b>14.938</b>

#### Overzicht van aanwending bedrag post onvoorzien

Binnen de begroting van het PlusTeam is geen post onvoorzien geraamd.

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

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

Voor de uitleg van de WNT zijn de beleidsregels, of normenkader, WNT 2014 van belang zoals vastgelegd in het Besluit van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 20 juni 2014, nr. 2014-0000315901 en de technische verbetering van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 25 juni 2014, nr. 2014-0000 0331218.

Deze wet beoogd de openbaarmaking van topinkomens in de (semi)publieke sector.

Topfunctionarissen in de (semi)publieke sector mogen niet meer verdienen dan 130% van het salaris van een minister. Dit wordt normering van topinkomens genoemd.

Onder topfunctionaris bij het Plusteam wordt verstaan: de manager, leden van het algemeen bestuur en de leden van het dagelijks bestuur.

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

PlusTeam									
Naam	Functie	Beloning	Onkosten vergoeding*	Voorzieningen**	Uitkering***	Totaal	Omvang dienstverband	Jaar	Toelichting
AMF vd Velden-Coolen	Manager	77.111	738	8.131	0	85.980	100%	1-1-2016 t/m 31-12-2016	Betreft salaris
B. Link	Lid AB	0	0	0	0	0	nvt*)	1-6-2016 t/m 31-12-2016	Onbezoldigd bestuurder (GR)
J. Brenninkmeijer	Lid AB	0	0	0	0	0	nvt*)	1-6-2016 t/m 31-12-2016	Onbezoldigd bestuurder (GR)
T. Steenbakkers	Vrz AB/DB	0	0	0	0	0	nvt*)	1-1-2016 t/m 11-1-2016	Onbezoldigd bestuurder (GR)
M. Jeucken	Vrz AB/DB	0	0	0	0	0	nvt*)	24-3-2016 t/m 31-12-2016	Onbezoldigd bestuurder (GR)
H. Balk	Lid AB/DB	0	0	0	0	0	nvt*)	1-1-2016 t/m 31-12-2016	Onbezoldigd bestuurder (GR)
M. Verdouw	Lid AB/DB	0	0	0	0	0	nvt*)	1-1-2016 t/m 31-12-2016	Onbezoldigd bestuurder (GR)
A. van Holstein	Lid AB/DB	0	0	0	0	0	nvt*)	1-1-2016 t/m 31-12-2016	Onbezoldigd bestuurder (GR)

\* De belaste vaste en variabele onkostenvergoedingen

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

\*\*\* Uitkering beëindiging dienstverband

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

## 3.6 Controleverklaring