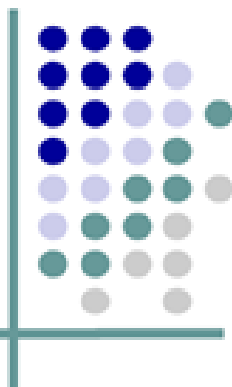


Meerjarenbegroting 2022-2025 Proforma

PlusTeam



Inhoudsopgave

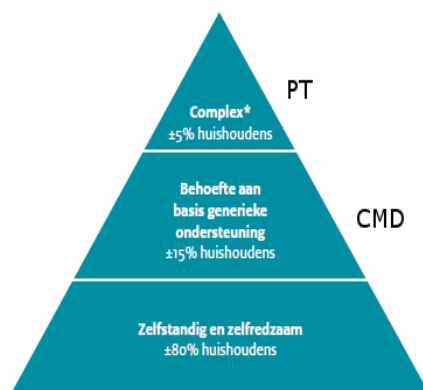
Voorwoord.....	4
Algemene inleiding en mutaties begroting	4
Proces naar nieuwe begroting	7
Vertrekpunt begroting.....	8
Voorgestelde wijzigingen.	9
Bijdrage per gemeente.....	10
Verdeling over taakvelden.....	11
Onze opdracht	12
Wat willen we bereiken?.....	12
Onze opdracht samengevat:	12
Relevante beleidsnota's	13
Wat gaan we ervoor doen?	14
Geen confectiepak, maar maatwerk.	14
Maatwerk, maar geen willekeur	14
Bijdrage leveren aan transitie en transformatie.	15
Wat gaat het kosten?.....	17
Paragrafen.....	18
Weerstandsvermogen en risicobeheersing.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Financiering	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Bedrijfsvoering	19
Structuur PlusTeam.....	24
Financiële begroting.....	26
Toelichting overzicht van baten en lasten.....	28
Overzicht van de geraamde incidentele baten en lasten	28
Uiteenzetting van de financiële positie.....	29



Voorwoord

De GR PlusTeam vindt haar oorsprong in het beleidsdocument van de Dommelregio + (Geldrop-Mierlo, Waalre, Son& Breugel en Nuenen c.a.) van 2013: “Persoonlijk & Dichtbij”, met daarin de beleidskaders en het functioneel model voor de inrichting van het sociaal domein.

De gemeenten hebben behoefte aan een nieuwe werkwijze waarin een sterke basis, “steun waar nodig en specialistisch waar het moet” centraal staat. In het nieuwe denken moeten professionals in de zorg en ondersteuning zich richten op het versterken van de eigen kracht en de eigen verantwoordelijkheid van ouders, jeugdigen, uitkeringsgerechtigden en mensen met een beperking. “Niet de professional heeft de regie, maar de burger zelf”, zo luidt het parool.



Anders gezegd: de gemeenten richten zich op het vergroten van zelfregie, zelfredzaamheid, participatie, gezondheid en veiligheid; terugdringen werkloosheid en mensen met schulden; voorkomen van duurdere zorg en ondersteuning.

Het sociale wijkteam in de gemeente bestaat uit de lokale Centrum voor Maatschappelijke Deelname, gepositioneerd binnen de gemeente, zij richten zich op preventie en de lichte enkelvoudige casuïstiek. Als er sprake is complexe problematiek dan schalen zij op naar het PlusTeam. Het PlusTeam is dus niet vrij toegankelijk. Het PlusTeam wordt georganiseerd in

een Gemeenschappelijke Regeling voor de gemeenten Geldrop-Mierlo en Waalre.

Op 1 januari 2015 gaat het PlusTeam officieel van start met 14 medewerkers, en groeit de uitvoeringsorganisatie uit naar 30 medewerkers in 2020. De grootte van het team, de werkdruk en de complexiteit van de gezinnen groeit. Ook blijkt na 6 jaar dat bijna de helft van de caseload, gezinnen zijn die langer dan 3 jaar in beeld zijn en mogelijk blijven, omdat ze levenslang, of zolang de kinderen thuis wonen, ondersteuning nodig hebben. Ook beleidsmatig kiezen beide gemeenten een eigen koers.

In 2019 en 2020 volgen er 2 onderzoeken, een evaluatie door Dock 4, opgevolgd door een maatschappelijke businesscase van RadarAdvies. Beiden zijn lovend over de wijze waarop het PlusTeam de kanteling in het Sociaal Domein vorm geeft en beiden constateren een te hoge werklast wat de kwaliteit van de dienstverlening niet ten goede komt.

Na uitgebreid onderzoek constateert RadarAdvies dat € 1,- geïnvesteerd in het PlusTeam € 3,20 maatschappelijke meerwaarde oplevert.

Eind 2020 besluiten de bestuursleden de gemeenteraden voor te stellen de gemeenschappelijke regeling op te heffen en het PlusTeam voort te zetten met alleen gemeente Geldrop-Mierlo als werkgebied.

Echter op 22 maart 2021 besluit het college van Waalre het voorstel van de besluitvormende raadsvergadering af te halen en toch verder te gaan in de gemeenschappelijke regeling. 30 maart 2022 ging de gemeenteraad van Waalre daarmee akkoord.

**Huidige stand van zaken.**

Alle ontwikkelingen, voorbereidingen voor meerjarenbegroting e.d. waren gericht op ontvlechting. Na dit besluit moet gekeken worden hoe we de nieuwe samenwerking opnieuw oppakken. Er moet een hernieuwde samenwerkingsopdracht geformuleerd worden voor de komende jaren. Dit proces zal nog zeker enkele maanden duren.

Daarom bieden wij u een vereenvoudigde meerjarenbegroting aan op basis van de tweede begrotingswijziging van 2021. Als de opdracht niet wijzigt dan is dit het perspectief. Wijzigt de opdracht dan zal ook de financiële meerjarenbegroting moeten worden aangepast. We hopen u voor 1 december 2021 u hierover definitief te kunnen laten besluiten.

Ans van der Velden-Coolen
Manager PlusTeam
16 april 2021



Algemene inleiding en mutaties begroting

In dit hoofdstuk van de begroting worden de wijzigingen ten opzichte van de vorige vastgestelde begroting toegelicht. De vorige begroting is de begroting 2021-2024 die op 9 juli 2020 door het algemeen bestuur is vastgesteld. Dit hoofdstuk hanteert deze vastgestelde begroting als startpunt.

Dit hoofdstuk bestaat uit de volgende paragrafen:

- Proces naar nieuwe begroting
- Uitgangspunten begroting
- Nieuw beleid

Het hoofdstuk wordt afgesloten met inzicht in de bijdrage per gemeente.

In de tabellen in dit hoofdstuk zijn alle plusbedragen een toename van het begrotingssaldo van PlusTeam en minbedragen een afname van het begrotingssaldo van PlusTeam.



Proces naar nieuwe begroting

De begroting en jaarrekening van een Gemeenschappelijke Regeling moeten voldoen aan het Gemeenschappelijk Financieel Toezichtkader "Kwestie van evenwicht!", vastgesteld in april 2014. Te laat indienen leidt tot onder preventief toezicht stelling door de provincie als bevoegd gezag. Om dit te voorkomen hanteren we een strakke planning voor zowel de proforma begroting van 2022, als de jaarrekening 2020:

Omschrijving	Deadline
Jaarrekening 2020 door AB	31-03-2021
Proforma meerjarenbegroting 2022-2025	23-04-2021
Aanbieden van jaarrekening t.k.n. aan de deelnemende gemeenteraden	15-04-2021
Aanbieden van begroting voor zienswijze aan de deelnemende gemeenteraden	23-04-2021
Reacties van de gemeenteraad uiterlijk retour	15-06-2021
Vaststellen begroting 2022 inclusief verwerking zienswijze door algemeen bestuur	01-07-2021
Verzending jaarrekening 2020 naar provincie	15-07-2021
Verzending van de proforma begroting 2022 naar provincie	15-07-2021

Vertrekpunt begroting

De tweede begrotingswijziging 2021 is als uitgangspunt voor de begroting 2022-2025 gehanteerd. Op deze bedragen zijn de uitgangspunten (Wijziging financiële verordening) zoals op 18-12-2018 door het algemeen bestuur vastgesteld, toegepast.

Onderstaande uitgangspunten zijn gehanteerd om tot deze begroting te komen:

Indexcijfers MJB 2022-2025	2022	2023	2024	2025
Loonkostenindex	1,80%	1,80%	1,80%	1,80%
Materiële kostenindex	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%
Gewogen kostenontwikkeling	1,65%	1,65%	1,65%	1,65%

Het verschil tussen jaarschijf 2022 uit de begroting 2021-2024 en jaarschijf 2022 in deze begroting, op basis van bovengenoemde uitgangspunten, bedraagt € 302.220

	Vershil
Begroting 2022 nieuw	€ 2.479.222
Begroting 2022 oud	€ 2.177.002
Vershil	€ 302.220

Voorgestelde wijzigingen.

30 maart 2021 is het definitieve besluit genomen om samen verder te gaan in de GR PlusTeam. Ambtelijk en bestuurlijk wordt gewerkt aan een hernieuwde opdracht voor de GR de komende jaren. Ook de gemeenschappelijke regeling zal daaraan aangepast worden.

Er wordt op dit moment 16 april 2021, een plan van aanpak gemaakt over hoe samen te komen tot een hernieuwde opdracht/samenwerking tussen de beide gemeenten.

Eind 2020 is n.a.v. het Radar Advies onderzoek besloten de werkdruk te verlichten door het terugbrengen van de caseload naar 23 en het uitbreiden van de managementfunctie met 0,8fte. Daarnaast hebben we besloten dat de taken m.b.t. Bescherm Wonen worden overgedragen aan het de CMD's, waardoor het PlusTeam deze opbrengsten niet meer genereert.

Dit is verwerkt in de eerste begrotingswijziging 2021.

De tweede begrotingswijziging 2021 is gemaakt n.a.v. de jaarlijkse actualisatie per 1-1-2021 van de loonkosten.

Bijdrage per gemeente

De bijdrage per gemeente voor de salarislaster, de opleidingskosten en de mobiele werkplekken voorheen gebaseerd op de verdeelsleutel 75%-25%. Voor de overige posten is de verdeling gebaseerd op basis van het aantal inwoners per 1-1-2021.

Aantal inwoners Waalre: 17.532

Aantal inwoners Geldrop-Mierlo: 40.062

Bijdragen gemeenten	2022	2023	2024	2025
Geldrop-Mierlo	1.846.807	1.879.718	1.913.217	1.947.315
Waalre	632.415	643.659	655.102	666.749
Totaal	2.479.222	2.523.377	2.568.319	2.614.064



Verdeling over taakvelden

Voor een GR zijn van extra belang de begroting- en verslaggevingsvoorschriften gemeenten, het BBV. Hierin worden met name de regels ten aanzien van de verrekeningen die plaats vinden tussen GR en deelnemende gemeenten uitgewerkt (zie stellige uitspraak hieronder).

In deze begroting is de verdeling naar de drie taakvelden (overhead, maatwerkvoorzieningen 18-, maatwerkvoorzieningen 18+), de verantwoording van de overhead en enkele verplichte beleidsindicatoren (o.a. overhead, bezetting en formatie en externe inhuur) verwerkt.

Een belangrijke “stellige” uitspraak van de commissie BBV waar wij ook rekening mee hebben gehouden en waar ook de gemeenten Geldrop-Mierlo en Waalre in hun begroting rekening mee moeten houden:

Bijdragen aan gemeenschappelijke regelingen moeten door gemeenten als directe lasten op de taakvelden worden geboekt (in dit geval dus de taakvelden maatwerkvoorzieningen 18-, maatwerkvoorzieningen 18+).

De bijdragen worden aan de lastenkant bij gemeenten en batenkant bij gemeenschappelijke regelingen verwerkt zonder afsplitsing van de overhead naar het taakveld overhead.

Aan de lastenkant bij de gemeenschappelijke regelingen vindt de afsplitsing van de overhead op het taakveld overhead wel plaats.

Omdat het PlusTeam werkt met 1 gezin - 1 plan zijn de kosten niet op basis van cijfers te generen.

Het gezinsplan is zowel Wmo als Jeugdwetkosten gerelateerd. Een berekening op basis van leeftijdsverdeling is ook weinig zinvol omdat opvoedondersteuning aan volwassenen ook onder de Jeugdwetkosten vallen. We kiezen er daarom voor om na verantwoording van de overhead de overige kosten op 50-50% basis te verdelen over Wmo/ maatwerkvoorziening 18- en Jeugdwet/maatwerkvoorziening 18+ te verdelen.

Onze huidige opdracht

Wat willen we bereiken?

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

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

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

Het PlusTeam is opgericht om bij multiprobleem individuen of gezinnen de kanteling vorm te geven, met het individu als uitgangspunt in zijn eigen leefomgeving. Kleinschalige zorg waarbij de burger de regie weer in eigen handen heeft. De zorg is het leven zelf, met voldoende tijd en ruimte voor ontmoetingen, zodat er weer écht contact mogelijk is tussen de zorgvrager en de professional. Samenredzaamheid, waarbij iedereen de mogelijkheid heeft om zijn eigen zorg te organiseren via zijn sociaal netwerk en gemeenschappen. Professionele zorg en technische ondersteuning zijn dienstbaar en aanvullend aan deze informele zorg. Zorgregisseurs spelen een belangrijke rol en specialisten zijn onderaannemers geworden.

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

Onze opdracht samengevat:

De opdracht aan het PlusTeam is om bij te dragen aan het gemeenschappelijke doel van de gemeente Geldrop-Mierlo en Waalre. Dus:

- Vergroten van de zelfredzaamheid van de kwetsbare burgers.
- Regie bij de hulpvragers.
- Op basis van onze professionaliteit, samen met het gezin en het netwerk, het totale gezinsbeeld in beeld brengen en maatwerk leveren in wat zij nodig hebben en vragen. (1 gezin- 1 plan-1 coach, voor alle leeftijden op alle leefgebieden).
- Passende zorg: passend op dat moment, passend bij de behoefte van gezinsleden, passend bij hun wensen en specifieke situatie.
- Inzet van professionele ondersteuning alleen dan wanneer voorliggend veld en het sociaal steunsysteem te kort schiet of (tijdelijke) overvraagd wordt.
- Rekening houdend met de effecten op langere termijn.
- Financiën zijn niet leidend, maar staat in relatie met (verwacht) effect op langere termijn.
- De opdracht is om maatwerk te leveren en "out of the box" oplossingen te bedenken en daarin onze partners mee te nemen in het verhaal "achter de regeltjes".
- Motiveren en documenteren.

- Al werkend leren als PlusTeam, samen met andere partners, naar een beter resultaat voor onze kwetsbare burgers.
- Samen met het CMD en andere partners kijken naar mogelijkheden en oplossingen in het voorliggende veld. Blinde vlekken signaleren, rapporteren en mede faciliteren.
- Verbeteren van de tandems CMD-PlusTeam, partners in het voorliggende netwerk en collega professionals, door middel van wederzijdse consultatie en feedback zodat beide organisaties blijven groeien.

De medewerkers van het CMD en PlusTeam nemen steeds meer lichtere vormen van hulp over van andere zorgaanbieders. Daarnaast zal door de preventieve bijdrage van het CMD, afdeling Maatschappelijke Ontwikkeling en PlusTeam op termijn de inzet van zwaardere vormen van hulp aan kwetsbare burgers verder afnemen. In het totaalplaatje moet dit leiden tot een besparing van de gemeentelijke uitgaven.

Relevante beleidsnota's

Naam	Periode	Vastgesteld in het Algemeen Bestuur	Planning vaststelling nieuw beleidsplan
Halfjaarlijks rapportage 2021			Aug-2021
PVT jaarverslag			Januari 2022

Wat gaan we ervoor doen? (zelfde tekst als 2020)

Geen confectiepak, maar maatwerk.

“Meer maatwerk leveren”, “nieuwe wegen bewandelen”, “snellere kortere routes”, “Out of the box”, allemaal kreten die met deze transitie veelvuldig gehoord worden. Maatwerk betekent per definitie dat het altijd afwijkt van de standaard! Elke huishouden is uniek, dus elke oplossing ook. Dat geldt zeker voor de multiprobleem gezinnen!



Model van Instituut voor Publieke Waarde – Dr. AJ Kruiter

Maatwerk, maar geen willekeur.

Het Instituut voor Publieke Waarden in Den Haag heeft na jarenlange ervaring met het werken met multiprobleem gezinnen een methodiek ontwikkeld om maatwerk geen willekeur te laten zijn. Om dit te voorkomen is er balans nodig in de driehoeksrelatie tussen legitimiteit, rendement en betrokkenheid. In verschillende recente rapporten is er op gewezen dat de huidige dienstverlening aan en ondersteuning van kwetsbare burgers te complex is en tot extra problemen kunnen leiden. Een zelfde constatering was voor de vijf steden (Eindhoven, Enschede, Leeuwarden, Utrecht en Zaanstad) en vier departementen (BZK, VWS, SZW en JenV) aanleiding om de "City Deal Inclusieve Stad" te sluiten (2016-2017). Zij experimenteren met 'doen wat nodig is' om daadwerkelijk maatwerk aan inwoners te leveren in "City Deal Inclusieve Stad". Met als doel onder meer om de wijkteams meer handelingsruimte te geven, kostenbewuster te laten handelen, te laten doen wat nodig is en de sociaal werkers daartoe verdergaand te professionaliseren. Om zodoende een nieuwe balans te realiseren tussen de systeemwereld in het sociaal domein en de leefwereld van (kwetsbare) burgers. Deze leerervaringen worden doorgetrokken onder de vlag van "Eenvoudig maatwerk bij ingewikkelde problemen". Op welke wijze kunnen professionals in de wijk betere ondersteuning bieden binnen de bestaande budgetten. Professionalisering, andere sturing, bekostiging en verantwoording, zijn aspecten die daarbij onder de loep worden genomen.

Andere vormen van verantwoording

Maatwerk legitimeren, 'ieder het zijne geven', vereisen een nieuwe vorm van verantwoording. Als rechtmatigheid en uitvoeren van algemene regels niet meer leidend zijn, maar in de driehoek Legitimiteit – Rendement – Betrokkenheid van de inwoner een afweging moet worden gemaakt voor het treffen van de juiste maatregelen, dan dient ook een andere manier voor verantwoording gevonden te worden. Zowel de politieke verantwoording richting de raad, de financiële (rol van de controllers en accountants) en de wijze waarop door het Rijk toezicht wordt uitgeoefend (met verschillende inspecties), moeten een andere inhoud krijgen. Wij willen samen met het Rijk - en eenieder die mee wil gaan in deze beweging - op zoek gaan naar dat nieuwe kader. De ervaringen met de experimenten kunnen daarvoor als basis dienen. We volgen de ontwikkelingen op de voet.

Hebben in 2020 meegedaan met een pilot van ZonMw en zijn onlangs gestart met de doorbraakapp van Publieke Waarde.

Bijdrage leveren aan transitie en transformatie.

Burgers moeten wennen aan het feit dat ze zelf actiever moeten gaan deelnemen aan hun eigen proces. Sociale netwerken en gemeenschappen zijn er nog onvoldoende aan gewend om meer aandacht en tijd te hebben voor anderen. Zorgaanbieders zien hun rol veranderen. 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, informeren en faciliteren, zodat hij zelf een keuze kan maken. Dus meer de eigen professionaliteit in dienst stellen van deze vertrouwensband. Professionals durven pas echt te experimenteren als ze weten dat ze bij calamiteiten terug kunnen vallen op hun werkgever. Gemeentelijke overheden moeten durven vertrouwen op de deskundigheid van hun professionals en durven mee te bewegen in de nieuwe ontwikkelingen. Van het PlusTeam wordt verwacht dat zij buiten afgebakende banen denken en handelen, om nog beter maatwerk te kunnen leveren en uiteindelijk de (maatschappelijke) kosten naar beneden brengen, door meer preventief te kunnen werken. Dat betekent dat wij de grenzen van het maatschappelijke draagvlak verder zullen moeten gaan verkennen en ter discussie zullen stellen. Ook in 2020 zullen wij tegen nieuwe grenzen aanlopen die we ter discussie zullen stellen. Hierbij zullen we ook tegen dilemma's aanlopen. Het PlusTeam wil daar graag een creatieve bijdrage aan leveren.

Om dit te bereiken hebben we het volgende nodig:

1. Professionele deskundigheid en kwaliteit met daarin de vrijheid en autonomie om te handelen.
2. Tijd om te mogen leren en te verbeteren en ons daarin gesteund voelen door management, bestuur, politiek en samenleving.
3. Organisatieontwikkeling

1. Professionaliteit en kwaliteit.

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

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

Op het moment dat er op inhoud discussie ontstaat en men er onderling niet uitkomt, is het belangrijk snel te schakelen en te escaleren naar een hogere bestuurslaag, om dit patroon snel te doorbreken.

Het moreel beraad is een mooi instrument om de dilemma's en de onderlinge verschillen tussen medewerkers, maar ook op organisatieniveau aan het licht te brengen.

Hoe meer ruimte medewerkers op de werkvloer krijgen, ook van andere samenwerkingspartners, hoe sneller en effectiever maatwerk kan worden ingezet.

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

Om niet te vervallen in oude patronen zullen we tijd nodig hebben om de hulpvrager zijn eigen verhaal te laten vertellen en zijn eigen tempo te laten lopen. Wat willen zij? Wat vinden zij belangrijk? Tijd om



de verhalen van de gezinnen compleet te krijgen en later ook weer te vertellen aan andere samenwerkingspartners, om hen mee te nemen in de maatwerk oplossing.

We proberen steeds meer grip te krijgen op wat we bereiken in het sociaal domein. Vaak betekent dat: meer registreren en meer meten. Maar tegelijkertijd willen we de administratieve belasting voor onze medewerkers beperken. Door zaken slim met elkaar te verbinden proberen we zo efficiënt mogelijk gegevens te genereren. Samenvoegen van gegevens uit het reflectieformulier, de eindevaluatie e.d. Daarnaast is feedback van zowel de hulpvragers en hun (sociaal) netwerk erg belangrijk. In 2016 en 2018 hebben we in mei een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd onder alle burgers die op dat moment door ons ondersteund werden. Daarnaast hebben we in 2017 een start gemaakt met het versturen van een tevredenheidsformulier bij het afsluiten van het traject. Beide zijn helpend voor het verbeteren van onze werkwijzen. Omdat de respons bij de afsluiting te weinig gegevens oplevert, zullen we vanaf nu jaarlijks de tevredenheid van onze klanten gaan opvragen.

Ook zijn klachten een hulpmiddel bij het verbeteren van ons proces. Fouten maken mag, als we ervan leren. Voor medewerkers is het belangrijk dat zij zich gesteund en veilig voelen, in fysieke (veiligheidsprotocol) en mentale (tuchtrechter) zin.

3. Organisatieontwikkeling

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

Al vanaf de start van het PlusTeam is er aandacht geweest voor zo min mogelijk bureaucratie. Geen tijd klok maar hun Outlook agenda gebruiken als verantwoordingsinstrument voor uren en kilometers. En duidelijk aangeven wat wél of niet moet worden geregistreerd ten behoeven van outcome gegevens.

Medewerkers beslissen mee in de ontwikkeling van onze organisatie. Hoe dit op een goede manier vorm te geven is een gezamenlijke zoektocht. Hoe zorgen we dat in deze 'democratische' organisaties geen chaos heerst.

Frederik Laloux heeft een aantal "zelfsturende" organisatievormen onderzocht. Overeenkomstige kenmerken in deze organisaties zijn:

1. Hoog complexe zaken kunnen niet meer door een paar mensen aan de top begrepen worden en hebben daarom een netwerk structurering nodig.
2. Processen zijn her-bedacht, veilig gemaakt, om medewerkers uit te nodigen om zichzelf te durven zijn. Om niet meer onzeker te zijn over wat mag ik nu hier tonen, hoe moet ik me hier gedragen?
3. De nieuwe organisaties hebben geen van allen een strategisch plan. Ze hebben wel een heel duidelijk zicht waar ze naar toe willen, maar flexibelere manieren om ermee om te gaan. Dus veel meer controle en steeds wendbaarder aanpassen van het plan. De illusie van controle opgeven.

Deze zelfsturende teams worden gecoacht. Daarnaast gebruiken zij standaard tools voor onder meer conflictoplossing, *mediation*, het geven van *feedback* en *doelgericht* vergaderen. Ze gebruiken nieuwe instrumenten die flexibeler zijn. Maken een plan, evalueren op korte termijn en stellen weer bij.

Het is een uitdaging om met een team van meer dan 27 personen dit intern goed te regelen, zodat eenieder eigenaarschap blijft behouden in een wereld die zo in beweging is. Gebruikmakend van de praktijkervaringen van andere organisaties die ons voorgingen (Fredrik Laloux, Blok met Buurtzorg en Holacracy) zullen we mee bewegen in de flow die de opdrachtgevers/maatschappij op dat moment van ons vraagt.

Wat gaat het kosten?

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,-. Door de afronding op duizendtallen kunnen er afrondingsverschillen ontstaan.

Exploitatie	Realisatie 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
Lasten						
0.4 Overhead	261	275	280	285	290	295
6.71 Maatwerkdienstverlening 18+	988	1.081	1.100	1.120	1.140	1.160
6.72 Maatwerkdienstverlening 18-	988	1.080	1.099	1.118	1.138	1.159
Totaal Lasten	2.237	2.436	2.479	2.523	2.568	2.614
Baten						
0.4 Overhead	0	0	0	0	0	0
6.71 Maatwerkdienstverlening 18+	1.119	1.218	1.240	1.262	1.284	1.307
6.72 Maatwerkdienstverlening 18-	1.119	1.218	1.240	1.262	1.284	1.307
Totaal Baten	2.238	2.436	2.479	2.523	2.568	2.614
Resultaat	0	0	0	0	0	0



Paragrafen

In deze paragraaf 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 (volgt later dit jaar)
2. Financiering (volgt later dit jaar)
3. Bedrijfsvoering

De overige en volgende paragrafen gelden niet voor PlusTeam:

- Lokale heffingen
- Onderhoud kapitaalgoederen
- Verbonden partijen
- Grondbeleid

Bedrijfsvoering

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

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

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

Organisatieontwikkeling

Ter behartiging van de sturing en beheersing van ondersteunende processen en uitvoeringstaken, in het kader van de Jeugdwet en Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) 2015, is door de gemeenten Geldrop-Mierlo en Waalre een Gemeenschappelijke Regeling als Openbaar Lichaam opgericht. Op 13 november 2014 vond de oprichtingsvergadering van de GR PlusTeam plaats. In 2020 is deze geëvalueerd en wordt in 2021 een hernieuwde opdracht geformuleerd.

Samenwerking met Dienst Dommelvallei

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

Voor de Arbodienst hebben we een contract met APAC.

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

Informatievoorziening en ICT.

- De dienst ICT ondersteunt ons en is onze helpdesk.
- Vanuit Dienst Dommelvallei is een coördinator informatiebeveiliging / Chief Information Security Officer (CISO) aangesteld en een Functionele gegevensbeheerder. Samen met hen en onze medewerker P&O wordt de focus gelegd op informatieveiligheid.
- Een keer per 4 maanden vindt er een check plaats op correcte bevragingen van de GBA gegevens vanuit beide gemeenten.

Financiën.

- De afdeling financiën heeft met ingang van 1-1-2019 een eigen PlusTeam administratie aangemaakt.
- Nieuw ICT systemen: Pepperflow voor de jaarverslagen en jaarrekeningen; In K2f zijn andere coderingen gemaakt speciaal voor het PlusTeam.

Verzekeringen.

- Goed werkgeverschap.
- Aansprakelijkheidsverzekering.

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

Arbodienst.

- Een viertal momenten in het jaar is er een mogelijkheid voor afstemming tussen de arboarts en de manager over de zieke medewerkers. De manager maakt met de zieke medewerker een plan van aanpak en evalueert dit regelmatig met de medewerker en de arboarts. Helaas hebben we dit jaar weer meer gebruik hiervan moeten maken. De coördinatie ligt bij de Dienst Dommelvallei.

Privacy en datalekken.

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

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

Planning en control

- Dienst Dommelvallei verzorgt voor het PlusTeam de (volledige) uitvoering van de financiële administratie.
- Ze ondersteunen het PlusTeam bij hun eigen P&C cyclus, die gelijk van opzet en realisatie is als de P&C-cyclus van Dienst Dommelvallei en haar gemeenten.
- PlusTeam wordt actief geadviseerd en gefaciliteerd door de financieel medewerker(s) van Dienst Dommelvallei op basis van managementinformatie (met name ziekteverzuim).
- Dienst Dommelvallei draagt zorg voor de verstrekking van noodzakelijke gegevens, aanlevering - in overleg - aan afgesproken instanties, zoals provincie, belastingdienst en overige partijen, waartoe PlusTeam wettelijk verplicht is.
- Dienst Dommelvallei is verantwoordelijk voor het opstellen en uitvoeren van het interne controleplan.
- Voor de accountant wordt gebruik gemaakt van dezelfde accountant als van Dienst Dommelvallei. Op dit moment loopt er een aanbestedingsproces vanaf 2021. Er wordt onderzocht of het voor het PlusTeam goedkoper kan als zij niet meeliften met de andere 4 organisaties, gezien aard en schaal.

HRM beleid

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

Voorheen was HRM beleid belegd bij de Dienst Dommelvallei, maar omdat zij niet de expertise van onze Cao hadden, hebben zij de opdracht doorgezet naar Driessen HRM. Ook zij kennen onze Cao onvoldoende, vandaar dat we op beleidsmatig niveau de afstemming hebben gezocht met de P&O afdeling van WIJeindhoven en afgesproken dat wij bij hen de ontbrekende kennis mogen opvragen. We lopen tegen dezelfde vraagstukken aan. In de afgelopen jaren heeft WIJeindhoven diverse documenten van ons gekopieerd voor hun eigen organisatie. De salarisadministratie blijft bij Ijk (onderdeel van Reijn professionals).

Informatie- en archiefbeheer

Toegankelijke en betrouwbare overheidsarchieven zijn essentieel voor goed bestuur. Ook de GR moet haar archiefzorg goed op orde hebben. Het gaat over het tijdig openbaar maken, vernietigen en correct beheren en bewaren van informatie. De provincie houdt hier toezicht op. Eerder werd geconstateerd dat de huidige Gemeenschappelijke Regeling moet worden aangepast. Als definitief besloten wordt tot ontvlechting is dat niet meer relevant.

Huisvesting

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

Het is fijn dat de gemeente Geldrop-Mierlo ons een eigen ruimte heeft gegeven binnen het gemeentehuis. Voor teamoverleg en grotere groepsgesprekken met klanten maken we in Geldrop-Mierlo gebruik van Heppie (t)Huis. In het gemeentehuis van Waalre is voldoende ruimte om klanten te ontvangen. In verband met Corona maatregelen werden er ook gesprekken gevoerd in de sporthal.

Kengetallen

(peildatum 31-12-2020)

Verdeling man/vrouw en fulltime/parttime

	Fulltime	Parttime	Totaal
Mannen	6	3	9
Vrouwen	4	17	21
Totaal	10	20	30
Verhouding man / vrouw 2020 30/70%			

Formatie

Afdeling	Factor	Werkelijk 2020	Begroting 2020
generalisten	FTE	23,48*	22,38
Medewerker P&O	FTE	0,67	0,67
manager	FTE	1	1
Totale formatie	FTE	25,15	24,05

*1 FTE op basis van subsidie.

Gemiddelde leeftijd

	eind 2020
Mannen	49,96
Vrouwen	45,13
Totaal	47,55

Eind 2020 is besloten de formatie generalisten uit te breiden naar 25 FTE en de managementfunctie met 0,8 uit te breiden.

In maart 2021 heeft de gemeenteraad van Geldrop-Mierlo dit al goedgekeurd in de eerste begrotingswijziging van 2021. De gemeenteraad van Waalre neemt dit besluit mee in de tweede begrotingswijziging 2021.

Overzicht overhead

Omschrijving	Begroting			
1. Onze opdracht	2022	2023	2024	2025
Overhead	0	0	0	0
Totale Baten	0	0	0	0

Omschrijving	Begroting			
1. Onze opdracht	2022	2023	2024	2025
Overhead	280	285	290	295
Totale Lasten	280	285	290	295

Beleidsindicator overhead 2022: 11,3%

Beleidsindicator externe inhuur 2022: 3,85%

De kosten van Dienst Dommelvallei worden tot externe inhuur gerekend.



Structuur PlusTeam

Het algemeen bestuur

Het bestuur bestaat uit 6 leden. De colleges van de deelnemende gemeenten benoemen, naast de burgemeester, elk uit hun midden 2 leden in het bestuur. Zij kiezen uit hun midden een voorzitter.

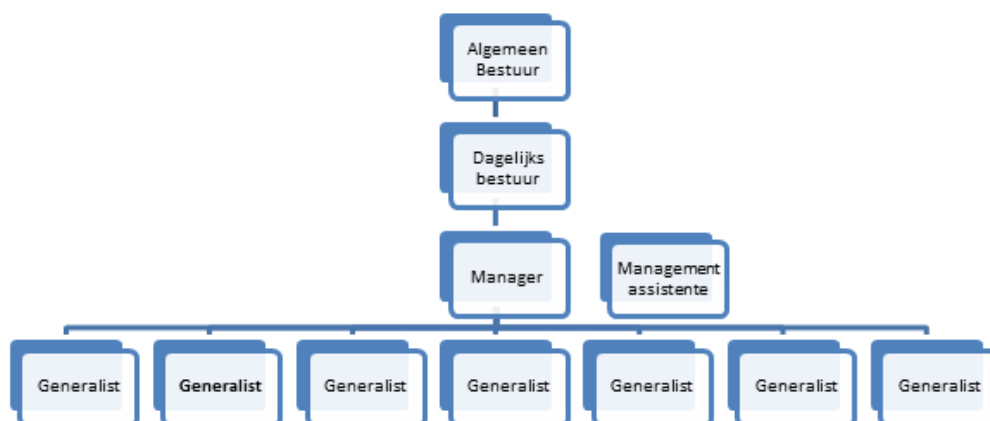
Wethouder R. van Otterdijk	voorzitter
Wethouder L. Sjouw	vicevoorzitter
Wethouder P. Looijmans	bestuurslid
Wethouder M. Pieters	bestuurslid
Burgemeester J. van Bree	bestuurslid
Burgemeester J. Boelhouwer	bestuurslid
Manager A.M.F. van der Velden-Coolen	secretaris/adviseur

Het Dagelijks Bestuur

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

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

Wethouder R. van Otterdijk	voorzitter
Wethouder L. Sjouw	vicevoorzitter
Wethouder P. Looijmans	bestuurslid
Wethouder M. Pieters	bestuurslid
Manager A.F.M. van der Velden-Coolen	secretaris/adviseur



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. Deze is tevens ambtelijk secretaris/adviseur van het bestuur. Deze functie wordt dus uitgebreid met 0,8 FTE.

De Generalisten

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

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

- Verslavingszorg
- Gedragsdeskundigen

Zij faciliteren 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.

De formatieruimte voor generalisten is 22,38 FTE en wordt nu uitgebreid naar 25 FTE (gemiddelde caseload van 23 per FTE)

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

Op onze organisatie is de Cao Sociaal Werk van toepassing en pensioenfonds PFZW.

Medewerker P&O:

De voormalige management assistente (0,67 FTE) is voornamelijk belast met personeelszaken, archivering en privacy beheer. Daarom wordt haar functie opnieuw gewogen.



Financiële begroting

De financiële begroting bestaat uit het overzicht van baten en lasten met toelichting en de uiteenzetting van de financiële positie met toelichting.

De bedragen in de tabellen van de financiële begroting moeten vermenigvuldigd worden met € 1.000,-. Door de afronding op duizendtallen kunnen er afrondingsverschillen ontstaan.

Overzicht van baten en lasten

Exploitatie	Begroting 2022			Begroting 2023			Begroting 2024			Begroting 2025		
	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
Onze opdracht	0	2.199	-2.199	0	2.238	-2.238	0	2.278	-2.278	0	2.319	-2.319
Resultaat	0	2.199	-2.199	0	2.238	-2.238	0	2.278	-2.278	0	2.319	-2.319

Algemene dekkingsmiddelen

Exploitatie	Begroting 2022			Begroting 2023			Begroting 2024			Begroting 2025		
	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
Overige algemene dekkingsmiddelen	2.479	0	2.479	2.523	0	2.523	2.568	0	2.568	2.614	0	2.614
Resultaat	2.479	0	2.479	2.523	0	2.523	2.568	0	2.568	2.614	0	2.614

Onvoorzien, overhead en Vpb

Exploitatie	Begroting 2022			Begroting 2023			Begroting 2024			Begroting 2025		
	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
Overhead	0	280	-280	0	285	-285	0	290	-290	0	295	-295
Resultaat	0	280	-280	0	285	-285	0	290	-290	0	295	-295

Geraamd resultaat

Exploitatie	Begroting 2022			Begroting 2023			Begroting 2024			Begroting 2025		
	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
Het geraamde versus het gerealiseerde resultaat	2.479	2.479	0	2.523	2.523	0	2.568	2.568	0	2.614	2.614	0
Resultaat	2.479	2.479	0	2.523	2.523	0	2.568	2.568	0	2.614	2.614	0

Overzicht van baten en lasten per taakveld:

Door afronding kunnen kleine verschillen ontstaan.

Exploitatie	Begroting 2022			Begroting 2023			Begroting 2024			Begroting 2025		
	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
0.4 Overhead	0	280	-280	0	285	-285	0	290	-290	0	295	-295
6.71 Maatwerkdienstverlening 18+	1.240	1.100	140	1.262	1.120	142	1.284	1.140	144	1.307	1.160	147
6.72 Maatwerkdienstverlening 18-	1.240	1.099	141	1.262	1.118	144	1.284	1.138	146	1.307	1.157	150
Resultaat	2.479	2.479	0	2.523	2.523	0	2.568	2.568	0	2.614	2.614	0

Toelichting overzicht van baten en lasten

Programma 1: Onze opdracht

	Programma 1	Verschil
	Begroting 2022 nieuw	€ 2.479.222
	Begroting 2022 oud	€ 2.177.002
	Verschil	€ 302.220
Nr.	Omschrijving	
1.	Het verschil tussen de primaire begroting 2022 (jaarschijf 2022 in de begroting 2021-2024) en de nieuwe begroting 2022 heeft te maken met het verlichten van de werkdruk, het terugbrengen van de caseload naar 23 en het uitbreiden van de managementfunctie met 0,8fte. Als gevolg is hiervan de 1 ^{ste} begrotingswijziging 2021 ontstaan. De tweede begrotingswijziging 2021 is gemaakt n.a.v. de jaarlijkse actualisatie per 1-1-2021 van de loonkosten. Daarnaast hebben we vanaf 2021 de taken m.b.t. Bescherm Wonen overgedragen aan het CMD, waardoor het Plusteam deze opbrengsten niet meer genereerd.	
Totaal		€ 302.220

Overzicht van de geraamde incidentele baten en lasten

Er zijn geen incidentele baten en lasten voor de begroting 2022-2025

Programma	2022		2023		2024		2025	
1. Onze opdracht	Baten	Lasten	Baten	Lasten	Baten	Lasten	Baten	Lasten
	0	0	0	0	0	0	0	0
Totaal	0	0	0	0	0	0	0	0



Jaarlijks terugkerende arbeidskosten

Conform het BBV moet een overzicht van jaarlijks terugkerende arbeidskosten worden opgenomen. Onder “beloningen tijdens het dienstverband” zijn de huidige ramingen voor personeel in dienst opgenomen. Vanwege het ontbreken van een dienstverband zijn hierbij de bestuursleden niet meegenomen. Onder “uitkeringen bij ontslag” zijn de WW-verplichtingen en het uit te keren wachtgeld meegenomen. Bedragen dienen vermenigvuldigd te worden met € 1.000,-.

Omschrijving	2022	2023	2024	2025
Beloningen tijdens het dienstverband	2.227	2.267	2.308	2.349
Uitkeringen bij ontslag	0	0	0	0
Pensioentoezeggingen	0	0	0	0
Afvloeiingsregelingen	0	0	0	0
Totaal	2.227	2.267	2.308	2.349