Peeg gemeenten



KADERNOTA

2024

KADERNOTA 2024

Opgavegericht en programmatisch werken

Regionale samenwerking

3

Koers 2021-2024
Samenwerken door Samen Werken

4

Dienstverlening & Excellent werkgeverschap



Wij bouwen aan een stevig sociaal domein in Peelgemeenten



Doorontwikkeling naar E-hrm

5

Bedrijfsvoering & advisering

Ontwikkelingen sociaal domein

Digitalisering in relatie tot informatiebeveiliging

Financiële risicoparagraaf

6

Financiële uitgangspunten

Indexering algemeen

Peel gemeenten

Inhoud

1. **Leeswijzer** 4

2. **Inleiding** 5

3. **Opgavegericht en programmatisch werken** 6
   - 3.1 Koers 2021-2024 Samenwerken door Samen Werken
     - 3.1.1 Normaliseren
     - 3.1.2 Bevlogen samenwerking rondom de inwoner
     - 3.1.3 Zakelijke samenwerking rondom de inwoner
     - 3.1.4 Datagedreven Werken
   - 3.2 Regionale samenwerking
     - 3.2.1 Inkoop WMO 2025 4
     - 3.2.2 Een 10voordejeugd
     - 3.2.3 21 voor de jeugd 5
     - 3.2.4 Peel Duurzaam gezond

4. **Dienstverlening & Excellent werkgeverschap** 9

5. **Bedrijfsvoering & advisering** 11
   - 5.1 Doorontwikkeling naar E-hrm
   - 5.2 Digitalisering in relatie tot informatiebeveiliging
   - 5.3 Ontwikkelingen sociaal domein

6. **Financiële uitgangspunten** 15
   - 6.1 Financiële risicoparagraaf
   - 6.2 Indexering algemeen

Bijlage: Voorlopige berekening gemeentelijke bijdrage 2024 16

Leeswijzer

De Gemeenschappelijke regeling Peelgemeenten (GR Peelgemeenten) stelt jaarlijks een kadernota op. Hierin worden de algemene financiële en beleidsmatige kaders aangegeven voor het volgende kalenderjaar, in dit geval voor 2024. De kadernota is daarmee de opmaat voor de begroting 2024.

De zorgkosten maken geen deel uit van de begroting van de GR Peelgemeenten, maar zijn belangrijk voor de begrotingen van de afzonderlijke gemeenten. Over de ontwikkelingen die Peelgemeenten voorziet op het gebied van de zorgkosten, wordt gerapporteerd in de reguliere kwartaalrapportages en deze zijn dan ook niet opgenomen in deze Kadernota.

De kadernota is opgebouwd aan de hand van drie belangrijke organisatiepijlers:
1. Opgavegericht & programmatisch werken
2. Dienstverlening & Excellent werkgeverschap
3. Bedrijfsvoering & advisering

Tenslotte wordt afgesloten met een aantal financiële uitgangspunten en in de bijlage een overzicht van de voorlopige gemeentelijke bijdragen.

Inleiding

Afgelopen jaren heeft GR Peelgemeenten geïnvesteerd in het ontwerp en de start van onze strategische meerjarige koers *Samenwerken door Samen Werken 2021-2024*. Wij zijn ervan overtuigd dat in deze turbulente tijd waarin we voor grote samenlevingsvraagstukken staan onze gezamenlijke koers ons helpt het juiste te doen voor onze inwoners, op een financieel verantwoorde wijze. De koers is van de zes organisaties, waarbij GR Peelgemeenten de rol invult van aanjager en verbinder.

Wij geloven dat alléén door Samen te Werken we de grote opgaven van nu én die van de komende jaren uit kunnen voeren. Wij faciliteren als gemeenschappelijke regeling daarom vier regionale programma's voor het sociaal domein te weten Normaliseren, Bevlogen Samenwerking rondom de inwoner, Zakelijke Samenwerking rondom de inwoner en Datagedreven Werken. Wij lichten deze in deze kadernota uitgebreider toe.

Binnen deze regionale programma's werken we met medewerkers uit de zes organisaties (vijf gemeenten en GR Peelgemeenten) samen aan deze thema's. Hiermee voorkomen we dat iedere gemeente dezelfde projecten heeft, in een tijd dat de arbeidsmarkt toch al schaars is. Deze samenwerking verloopt *Goed* maar onze ambitie is *Beter*. Wij zijn daarom initiatiefrijk én gedreven om met de vijf gemeenten de samenwerking de komende jaren verder te vervolmaken. Door in gezamenlijkheid verder door te ontwikkelen zullen wij als GR Peelgemeenten óók een bijdrage leveren aan de individuele slagkracht van iedere individuele gemeente.

Dit brengt ons op het volgende kernpunt binnen de koers die we voortzetten. Wij bieden hoogwaardige dienstverlening aan onze inwoners en dit doen wij met opgeleide enthousiaste medewerkers. Wij merken dat ons organisatie programma Excellent Werkgeverschap zijn vruchten afwerpt. GR Peelgemeenten is aantrekkelijk op de arbeidsmarkt. Wij vervullen vacatures tot op heden in één keer en met name als gevolg van een moderne HR aanpak op het gebied van Leren en Talentontwikkeling melden potentiele kandidaten zich proactief bij onze organisatie. Deze aanpak zetten wij voort!

Omdat wij afgelopen jaren geïnvesteerd hebben in een toekomstbestendige koers, ook op financieel gebied, vragen wij geen extra middelen, behoudens de gebruikelijke indexering. Wij werken door op de ingeslagen weg. De kostprijssystematiek zoals afgelopen jaar geïntroduceerd maakt dat wij ook vanuit financieel oogpunt doorlopend en consistent kunnen werken aan de doorontwikkeling van onze mensen, processen en systemen. De huidige economische ontwikkelingen gaan hoogstwaarschijnlijk effect hebben op de hoogte van de toegepaste indexering in deze kadernota. In de financiële risicoparagraaf in hoofdstuk 6 wordt hier verder op ingegaan.

Desondanks trachten wij onze ambities te kunnen waarmaken met de koers 2021-2024 in de hand. De GR Peelgemeenten is een lenige organisatie en klaar voor de toekomst! Juist in deze turbulente tijd.

Opgavegericht en programmatisch werken

3.1 Koers 2021-2024 Samenwerken door Samen Werken

Bedoeling van de Koers Samenwerken door Samen Werken is om met de vijf Peelgemeenten samen op te trekken in de complexe en grootschalige opgaven die op ons afkomen. In 2024 is het tijd om de balans op te maken van de Koersagenda 2021-2024 en te beoordelen of de beoogde resultaten per programma, zoals opgesteld in 2020, zijn behaald. Tevens is 2024 het jaar om te kijken welke nieuwe programma's prioriteit krijgen en welke bestaande programma's een verdere ontwikkeling behoeven. Hieronder wordt kort ingegaan naar de beoogde stand van zaken per programma.



3.1.1 Normaliseren

In 2024 is er bestuurlijk en ambtelijk draagvlak voor de gezamenlijk opgestelde leidende principes over normaliseren. De gebiedsteams werken volgens deze principes en zijn getraind in het uitdragen en toepassen van de principes richting inwoners en ketenpartners. Gedachtegoed normaliseren is overgedragen aan de lijnorganisatie. Normaliseren is blijvend onderwerp van gesprek, professionals ondersteunen en coachen elkaar op dit aspect (ontwikkelen vakmanschap). Er is een communicatietoolkit beschikbaar om te communiceren richting inwoners. Tevens krijgen de leidende principes Normaliseren in 2024 hun beslag in de zakelijke samenwerkingen en bijvoorbeeld in de contracten met zorgaanbieders.

3.1.2 Bevlogen samenwerking rondom de inwoner

Bevlogen samenwerking rondom de inwoner staat voor integraal werken rondom een gezin of huishouden waarin de zorg en ondersteuning goed op elkaar afgestemd zijn. In 2024 is regievoeren in een huishouden ingebed in de gebiedsteams en zijn de gezins- en jongerencoaches en de WMO consulenten hierin goed getraind. Deze manier van werken wordt ondersteund door onze systemen en processen en kan bijgestuurd worden door de beschikbaarheid van relevante sturingsinformatie (data). In de intervisie is voldoende ruimte voor dit thema, zodat professionals van elkaar blijven leren. Verschillende experts binnen de gebiedsteams zijn regionaal aan elkaar verbonden en leren van elkaar. Zo nodig adviseren ze elkaar op specialistische, complexe casuïstiek. Door de ontwikkelingen in datagedreven werken en door kwaliteit dicht bij de lokale gebiedsteams is het mogelijk geworden voor de gebiedsmanager om zijn/haar team continu (real live) te monitoren, ondersteunen en bij te sturen waar nodig. Door deze samenwerking (gebiedsteam-kwaliteit-data) past de dienstverlening zich continu aan, aan de steeds veranderende samenleving.

3.1.3 Zakelijke samenwerking rondom de inwoner

Dit derde thema betreft vooral de inkooprelaties en het bijbehorende contract- en relatiemanagement. De bedoeling is om de inkoop beter te laten aansluiten op het (lokale) voorliggend veld. Daarnaast is er in 2024 een geoptimaliseerd werkproces met betrekking tot het waarborgen van een rechtmatige zorginzet. Dit werkproces wordt uitgevoerd onder regie van de Toezichthouders Rechtmatigheid en Kwaliteit en wordt overgedragen naar de lijnorganisatie.

3.1.4 Datagedreven Werken

Tot slot is er een vierde programma dat randvoorwaardelijk is voor de drie inhoudelijke thema's, te weten datagedreven werken. Data kan slimmer en efficiënter worden ingezet door een datagedreven manier van werken te ontwikkelen. Daarnaast is het van belang om de data-geletterdheid van de organisaties te verhogen en om de basis verder door te ontwikkelen. Zodat we op basis van beschikbare data steeds beter in staat zijn om goede analyses te maken ter ondersteuning van sturing, beleid en besluitvorming.

3.2 Regionale samenwerking

In 2024 is de regionale samenwerking op verschillende vlakken verder verankerd en verstevigd in onze regio. We werken steeds meer in netwerkstructuren.

3.2.1 Inkoop WMO 2025

In 2024 is het regionale project inkoop Wmo in de fase van aanbesteding en implementatie. Vanaf 2025 wordt er gewerkt volgens de nieuwe inkoopafspraken. Dit zal grote impact hebben op de implementatie door de toegang in 2024 omdat alle bestaande indicaties omgezet moeten worden. Voor wat betreft huishoudelijke ondersteuning is nog onduidelijk wat het tijdspad wordt van de aanpassing van het beleid en de inkoopafspraken. De verwachting is wel dat het tijdspad uit de pas zal lopen van de overige inkoop van Wmo-voorzieningen en mogelijk dus ook in 2024 zijn beslag zal krijgen. Om de impact op de toegang te organiseren en zo mogelijk verkleinen zal vooraf samen met de toegang een helder implementatieplan opgesteld worden.

3.2.2 Een 10voordejeugd

Het jaar 2024 gaat de netwerksamenwerking Een 10 voor de jeugd het vijfde jaar van de samenwerking in en start het derde jaar waarin met de nieuwe overeenkomsten op basis van de vijf segmenten gewerkt wordt. Naar verwachting zal in 2024 de aandacht liggen bij:

- Segment 1 – Hoog complex: met de 10 strategisch partners zal ook in 2024 een vervolg gegeven worden aan de inspanningen en activiteiten die voortkomen uit de zes ambities en doelstellingen uit het financieel transformatieplan. Samengevat gaat het om intensiever en korter intramuraal behandelen, en meer inzet van alternatieven voor intramurale behandeling of combinaties van zorgvormen zodat intramurale opnames tot een minimum beperkt worden.

- Segment 2 – Wonen: ook voor dit segment zullen in 2024 nog inspanningen en acties een vervolg krijgen die in 2022 in het ambitieakkoord voor segment 2 met de ontwikkelpartners afgesproken zijn. Denk daarbij aan het vergroten van het aanbod aan woonvoorzieningen in het algemeen, het ontwikkelen van kleinschalige woonvoorzieningen en woonvoorzieningen voor specifieke doelgroepen.

- Hervormingsagenda Jeugd: de hervormingsagenda jeugd wordt naar verwachting begin 2023 vastgesteld. De hervormingsagenda heeft tot doel om tot een beter beheersbaar stelsel van jeugdhulp (op inhoud en financiën) te komen. Daarbij wordt uitgegaan van een besparingspotentieel van meer dan 1 miljard Euro over een aantal jaren. Wat de hervormingsagenda precies gaat betekenen is nog niet duidelijk. GR Peelgemeenten trekken nauw samen op om de gevolgen van de hervormingsagenda samen vorm te geven. We verwachten dat de impact van de hervormingsagenda zowel een doorontwikkeling op het gebied van preventie betreft (lokale gemeente) als de doorontwikkeling van de dienstverlening, systemen en medewerkers (GR Peelgemeenten en lokale gemeenten samen).

De opgaven die het programma Een 10 voor de jeugd zeker raken zijn:

1. Regionalisering van de inkoop van (specialistische) jeugdhulp en de wettelijke verplichting om hiervoor een samenwerking in te richten op basis van de wet gemeenschappelijke regelingen.
2. Standaardisatie van contracten en bekostigingssystematieken, met het oog op het verder terugdringen van administratieve lasten.
3. Nadere afbakening en inkadering van de jeugdwet en jeugdhulpplicht daarin. Het Rijk is hiervoor eerst aanzet.
4. Versterking van de lokale teams en vergroten van de deskundigheid aan de voorkant, met het oog op meer inzet van collectieve voorzieningen en het tijdig inzetten van de meeste adequate en betaalbare individuele voorzieningen voor jeugdigen en gezinnen die het echt nodig hebben.

Voor het laatste punt zal ook een koppeling gelegd worden met het programma bevlogen samenwerking uit de koersagenda van de Peelgemeenten.

3.2.3 21 voor de jeugd

In 2024 werken we aan de uitvoering van de hervormingsagenda Jeugd, zoals vastgesteld begin 2023. Voor 21 voor de jeugd is hierin opgenomen:

- Toekomstscenario jeugd- en gezinsbescherming; toewerken naar regionale veiligheidsteams waarin de huidige GI's, Veilig Thuis en Raad van de kinderbescherming een gezamenlijke rol krijgen.
- Aan afbouw JeugdzorgPlus, streven naar 0 plekken in 2024. Dit betekent ombouw naar kleinschaligheid en meer ambulantiseren.

3.2.4 Peel Duurzaam gezond

De VNG en Zorgverzekeraars Nederland hebben in 2019 afspraken gemaakt over het bewerkstelligen van een landsdekkende samenwerking in de regio. Vanuit data zijn voor onze regio een zestal uitdagingen geformuleerd. De Peelgemeenten (incl. Helmond) werken samen met de zorgverzekeraar en zorgaanbieders aan een aanpak voor deze uitdagingen welke de komende jaren uitgevoerd gaat worden. In het periodiek overleg met de lokale beleidsmedewerkers en de beleidsmedewerkers van GR Peelgemeenten is Peel Duurzaam gezond een vast agendapunt. Hetzelfde geldt voor het Dagelijks bestuur waar Peel Duurzaam Gezond een vast agendapunt is. De voorzitter van het DB van GR Peelgemeenten participeert namens de vijf gemeenten in de stuurgroep Peel Duurzaam Gezond. Overigens kan het zijn dat op weg naar 2024 de naam Peel Duurzaam Gezond wijzigt.



Dienstverlening & Excellent werkgeverschap

Hoogwaardige dienstverlening aan onze inwoner blijft ook in 2024 het belangrijkste speerpunt. Op dit moment hebben wij te maken met een aantal grote samenlevingsvraagstukken, waarbij het nog onduidelijk is hoe deze zich verder gaan ontwikkelen en welke impact dit gaat hebben op onze dienstverlening. Denk hierbij aan de nood aan passende woningen, de nasleep van Corona (en daarmee de toename van depressies en stress) en bijvoorbeeld de energie- en koopkrachtcrisis die leiden tot een toename van armoede. Wat wel duidelijk is, is het wij als organisaties met onze dienstverlening hierop zullen moeten blijven anticiperen.
In onze visie is hoogwaardige dienstverlening onlosmakelijk verbonden met excellent werkgeverschap. Het zijn immers onze medewerkers die de dienstverlening een gezicht geven en zich daarin gesteund voelen door een excellente werkgever, die streeft naar een cultuur van samenwerken, leren en (talent)ontwikkeling.

Vanuit onze koersprogramma's streven wij ernaar om tijdig goede afgestemde zorg en ondersteuning, op de juiste plek te organiseren wanneer dit nodig is. Dit noemen wij hoogwaardige dienstverlening. Dit streven sluit aan bij de landelijke Hervormingsagenda Jeugd. Deze agenda heeft behalve een inhoudelijk doel ook als doel om het systeem betaalbaar te houden. In 2024 verwachten wij in deze lijn op een aantal terreinen concrete projectmatige ontwikkelingen, die uiteindelijk geïntegreerd worden in de dienstverlening.

- Meer in te zetten op preventie, voorkomen van verwijzingen naar jeugdhulp of begeleiding door de omgeving van de cliënten te versterken



(normaliseren) en voorkomen van verwijzingen naar specialistische (jeugd)hulp door lichtere vormen van jeugdhulp vanuit de toegang aan te bieden, met waarborgen van kwaliteit. Dit zal leiden tot een doorontwikkeling van de kwaliteitszorg en de samenstelling en expertises van het gebiedsteam.
- Bevlogen samenwerking rondom de inwoner zal zich vertalen in een versterking van de regiefunctie en inzet vanuit diverse domeinen. Deze integrale manier van samenwerken moet gefaciliteerd worden door kennis, processen en systemen. Het faciliteren van de gebiedsmanagers en de diverse gebiedsteams is een belangrijke taak van de Peelgemeenten.
- De digitale en technologische ontwikkelingen zetten door. Daardoor veranderen de wensen van onze burgers en medewerkers ten aanzien van de dienstverlening voortdurend. Digitalisering van de dienstverlening biedt kansen om schaars personeel beschikbaar te houden voor de dienst- en hulpverlening. Gewerkt wordt aan administratieve lastenverlichting en digitalisering van (onderdelen) van het primaire proces waarbij de inwoner meer in ‘the lead’ komt.

Vanuit het excellent werkgeverschap ligt de focus op:
- Verwerven van een sterke positie in de arbeidsmarktregio, door continu uit te dragen waar wij voor staan, ons excellent werkgeverschap door te ontwikkelen en in de regio de samenwerking aan maatschappelijke opgaven vorm te geven.
- Het aantrekken van potentials: medewerkers die zich aangesproken voelen door onze Peelprincipes en qua competenties bij onze organisatie passen. Dit vraagt om een basis die leren en ontwikkelen centraal stelt en ruimte creëert om te leren en te laten leren.
- Behoud van gekwalificeerd personeel door in te zetten op (talent)ontwikkeling van medewerkers en hen de kans te geven zich in diverse rollen en functies door te ontwikkelen vanuit de Academie Peelgemeenten.
- Wij hebben te maken met een sterk veranderende omgeving; de dienstverlening zal continu mee moeten ontwikkelen en daarmee ook de professionals. Dit vraagt om een werkgever die ‘leren’ in haar DNA heeft zitten en de lenigheid kan opbrengen om in te spelen op de behoeften van onze gemeenten en haar inwoners.
- Vitaliteit als randvoorwaarde: vitale medewerkers presteren beter. Daarom stimuleren wij ook bij onze medewerkers een gezonde levens- en werkstijl door samen met collega’s op een leuke en praktische manier te werken aan vitaliteit, gezondheid, 21e -eeuws vaardigheden en persoonlijke effectiviteit.

Dit alles wordt opgepakt vanuit de programmalijnen arbeidsmarktpositionering, leren en (talent) ontwikkeling en vitaal en gezond.

Bedrijfsvoering & advisering

5.1 Doorontwikkeling naar E-hrm

In het belang van het kunnen garanderen van hoogwaardige dienstverlening en excellent werkgeverschap is een (verdergaande) digitaliseringsslag ten aanzien van de uitvoering van een aantal processen noodzakelijk geworden. Binnen de GR Peelgemeenten worden namelijk nog niet alle processen ondersteund door een goede vakapplicatie, te denken aan de P&O processen. De P&O afdeling verliest heel wat tijd aan administratieve werkzaamheden zoals ziekmeldingen, (bijzonder) verlofregistraties etc. Werk dat grotendeels vervangen kan worden dankzij HR-software, ook wel E-hrm genoemd. Daardoor kunnen de P&O adviseurs de focus leggen op strategisch personeelsadvies zoals het programma Excellent Werkgeverschap en daarbij behorend talentmanagement, competentiemanagement, strategische personeelsplanning, etc. Ook de medewerker zelf en de manager krijgen dankzij de inzet van E-hrm meer regie en inzicht in belangrijke informatie over de medewerker. Medewerkers kunnen bijvoorbeeld zelf verlof aanvragen of zichzelf ziek melden en de manager heeft meer inzicht in de personele ontwikkelingen en kosten. Doordat de medewerker meer zelf in de lead komt draagt dit ook bij aan een cultuur waarbij medewerkers meer betrokken zijn bij hun eigen persoonlijke ontwikkeling. Dit wordt ook vanuit het programma Excellent werkgeverschap gestimuleerd. De doorontwikkeling naar E-hrm is daarmee een belangrijk speerpunt voor 2024.



5.2 Optimalisatie en digitalisering van processen en systemen

Ook daar waar wel een vakapplicatie beschikbaar is, zien we op sommige onderdelen dat de processen nog niet even lean zijn ingericht. Zo werken we sinds enkele jaren alweer met Zorg-Ned, voor de ondersteuning van de Wmo, Jeugd en Minima processen. We zijn nu in een fase gekomen om bepaalde processen te evalueren en daar waar nodig en gewenst ook bij te stellen. Sluiten de ingerichte processen bijvoorbeeld nog wel aan bij de gewenste dienstverlening? Wat kan efficiënter, zodat professionals zich maximaal kunnen focussen op de ondersteuning aan de inwoners? Maar ook hoe zorgen we ervoor dat we hoogwaardige dienstverlening in de toekomst kunnen blijven garanderen? Daarbij is digitalisering van bepaalde processen van cruciaal belang. Op dit moment worden nog veel papieren documenten over en weer met inwoners gedeeld. Het digitaliseren van processen maakt het voor de inwoner (desgewenst) makkelijker om een melding te doen, een hulpvraag te stellen of om een aanvraag in te dienen. Door digitalisering kan de dienstverlening efficiënter verlopen én wanneer beschikkingen digitaal verstuurd kunnen worden bespaart dat ook tijd en geld (portokosten).

5.3 Digitalisering in relatie tot informatiebeveiliging

Verdergaande digitalisering van processen brengt ook meer risico's met zich mee. Informatiebeveiliging is van cruciaal belang. Het IBD heeft op 20 oktober 2022 ook het nieuwe dreigingsbeeld informatiebeveiliging 2023 – 2024 uitgebracht.

"In het rapport Dreigingsbeeld Informatiebeveiliging 2023-2024 constateert de Informatiebeveiligingsdienst (IBD) van de VNG dat de risico's voor gemeenten groeien. Gemeenten doen al veel om hun informatie goed te beveiligen, maar toch is er meer nodig om gelijke tred te houden met de dreiging.

De IBD ziet dat in het bijzonder 3 soorten dreigingen opvallen sinds het uitbrengen van het vorige dreigingsbeeld 2 jaar geleden.

- *Meer ransomware, destructievere gevolgen*
- *Steeds meer en ernstiger kwetsbaarheden in software*
- *"Gevaren in ketens uit het zicht."*[1]

Het rapport benadrukt het belang van investeringen in informatieveiligheid. De afgelopen jaren heeft de GR Peelgemeenten hier al mooie stappen ingezet, organisatorisch als technisch. Op technisch vlak is bijv. geborgd dat de laptop na 15 minuten inactiviteit automatisch vergrendeld wordt, wordt apparatuur automatisch geüpdatet naar het hoogste beveiligingsniveau en is het gebruik van Multi Factor Authentication verplicht als er buiten kantoor wordt gewerkt. Op e-mails en downloads vindt een geautomatiseerde controle plaats om verdachte data te blokkeren, waarbij verdachte bestanden worden gemeld. Ook is een informatieveiligheidsanalyse uitgevoerd om te toetsen waar de organisatie staat op het gebied van informatiebeveiliging, kijkende naar de Baseline informatiebeveiliging Overheid (BIO). De risico's zijn daarmee goed in kaart gebracht en dat heeft geleid tot een concreet plan van aanpak. De afgelopen jaren is flink geïnvesteerd in kennis en bewustwording. Zo is inmiddels geborgd dat iedere nieuwe medewerker een kennismakingsgesprek met de PO/CISO krijgt maar zo hebben we ook een cybercrisis in de praktijk geoefend. Juist ook door de verdergaande digitalisering van de dienstverlening en bedrijfsvoering in 2024 is het van belang om te (blijven) investeren in de informatieveiligheid.

1 https://vng.nl/nieuws/informatiebeveiligingsdienst-ziet-toename-gevaren?utm_medium=email

5.4 Ontwikkelingen sociaal domein

In 2024 werken we aan de volgende beleidsthema's en ontwikkelingen:

- Vanaf 1 januari 2024 zou de Wet aanpak meervoudige problematiek sociaal domein in werking treden (beoogd). Het is nog de vraag of de wet alleen een grondslag voor gegevensuitwisseling gaat brengen (zoals de Raad van State heeft geadviseerd), of ook dwingend een (bewerkelijke) aanpak voor meervoudige problematiek voorschrijft (zoals thans opgenomen in het concept-wetsvoorstel).
- Per 2025 wordt een 'eerlijke bijdrage' voor huishoudelijke ondersteuning ingevoerd. Het is nog onduidelijk hoe de bijdrageregeling eruit komt te zien. Dit betekent wel dat de Wmo-verordening en uitvoering hier in 2024 op moet worden aangepast/voorbereid.
- Voor Beschermd wonen hebben we in het kader van de doordecentralisatie een uitvoeringsplan met een looptijd tot 2025. We geven uitvoering aan een aantal plannen om de doorontwikkeling van 'Beschermd wonen naar Beschermd thuis' te realiseren.
- Met ingang van 2024 vindt de financiële doordecentralisatie van Beschermd wonen plaats. Concreet betekent dit dat alle gemeenten per 2024 de middelen voor Beschermd wonen ontvangen op basis van een objectief verdeelmodel. Voor onze regio heeft dit naar verwachting weinig gevolgen, omdat er reeds besloten is dat wij werken vanuit financiële solidariteit en alle te ontvangen middelen samengevoegd worden. Met het objectief verdeelmodel hangt het invoeren van het woonplaatsbeginsel samen. Met het woonplaatsbeginsel wordt geregeld dat elke gemeente verantwoordelijk is voor Beschermd wonen voor de eigen inwoners. Naar verwachting wordt het woonplaatsbeginsel ook in 2024 ingevoerd.



Financiële uitgangspunten

6.1 Financiële risicoparagraaf

Op dit moment leven we in een onzekere en turbulente tijd. De economie ligt zwaar onder druk door de oorlog in Oekraïne en de gevolgen die dat heeft voor onze energiemarkt en de stijgende prijzen voor ons voedsel en materialen. De inflatie is nog nooit zo hoog geweest. En, niemand kan op dit moment voorspellen wat voor effect en impact dit de komende jaren zal hebben. De CAO onderhandelingen voor 2023 en verder zijn op dit moment nog lopende. Het risico bestaat dat de kosten in 2023 en 2024 veel harder zullen stijgen dan de indexpercentages waarmee nu vanuit overheidswege, ook in de kadernota 2024, rekening wordt gehouden. In de begroting 2023 hebben wij bovengenoemd risico eveneens benoemd. Met name de uitkomst van de CAO onderhandelingen over 2023 zal uitwijzen of het indexpercentage wat is toegepast in de begroting 2023, toereikend is. Afhankelijk daarvan zal blijken of wij onze dienstverlening kunnen uitvoeren binnen middelen die voorzien zijn in de begroting 2023. Dit werkt vervolgens door naar boekjaar 2024 waardoor wellicht ook de begroting 2024 op financieel vlak bijgesteld dient te worden. Wij zullen deze ontwikkelingen nauwlettend blijven volgen en uw bestuur tijdig informeren indien financiële knelpunten worden voorzien.

6.2 Indexering algemeen

Voor de indexering van de externe kosten is in deze kadernota aangesloten op de methodiek die wordt gehanteerd voor de vier gemeenschappelijke regelingen die voor de 21 gemeenten van Zuidoost Brabant werken. Hierbij is de hoogte van de indexeringen gebaseerd op de ramingen uit de nieuwste Macro Economische Verkenning (MEV) van het Centraal Planbureau. Voor de begroting 2024 baseert GR Peelgemeenten zich op de MEV die betrekking heeft op 2023 (t-1). Het voorstel voor de indexering is gebaseerd op twee indicatoren:

1. Loonvoet sector overheid: 3,3%[1]
2. Prijs netto materiële overheidsconsumptie (Imoc): 5,9%

- *Loongevoelige externe kosten*

Voor de loongevoelige externe kosten wordt uitgegaan van de indicator loonvoet sector overheid; 3,3%.

- *Overige externe kosten*

Voor de overige externe kosten wordt uitgegaan van de indicator prijsindex netto materiële overheidsconsumptie (Imoc); 5,9%.
Op de loongevoelige externe kosten en de overige externe kosten is een verdeelsleutel toegepast op basis van afname (verhouding loongevoelige kosten (88 %) versus externe kosten (12 %)) waarbij het gemiddelde indexpercentage voor 2024 uitkomt op 3,6%.



- *Loonkosten / CAO onderhandelingen*

De ontwikkeling van de loonkosten voor personeel dat in dienst is van GR Peelgemeenten, is voor 2023 en 2024 nog onzeker. De huidige CAO loopt af op 1 januari 2023. De eerste onderhandelingen zijn lopende waarbij op alle fronten sprake is van een flinke kloof tussen werknemers en werkgevers.
De GR Peelgemeenten gaat voor de begroting 2024 uit van een verhoging van de externe loonkosten: + 3,3% ten opzichte van loonkosten 2023, gebaseerd op de loonvoet sector overheid die gepubliceerd is in de MEV 2023. Het risico wat we hierbij lopen, is dat bovengenoemd percentage lager is dan de uitkomsten van het CAO overleg.

- *Meerjarenraming*

In de meerjarenraming worden de budgetten geïndexeerd conform de indexering 2024.

- *Rente*

GR Peelgemeenten is een uitvoeringsorganisatie, waarbij de uitvoeringskosten voornamelijk betrekking hebben op personeelslasten en bijkomende bedrijfsvoeringskosten. In de begroting is slechts een beperkte investering voor hardware opgenomen. Omdat de GR Peelgemeenten wordt gefinancierd via voorschotten die verstrekt worden door de deelnemende gemeenten, hoeft de GR Peelgemeenten geen leningen af te sluiten. Peelgemeenten heeft hierdoor ook geen rentekosten. Het rentepercentage is 0%.

- *Aantal inwoners*

De peildatum voor het aantal inwoners is in de gemeenschappelijke regeling vastgesteld op 1 januari van het jaar voorafgaande aan het betreffende begrotingsjaar (t-1). Voor de begroting 2024 gelden de inwoneraantallen per 1 januari 2023. Deze aantallen zijn bij het opstellen van de Kadernota nog niet bekend. In de voorlopige berekening is daarom uitgegaan van de inwoneraantallen per 1 januari 2022.

Begin 2023 zal het aantal inwoners per 1-1-2023 worden opgevraagd, deze aantallen worden zodra deze definitief bekend zijn, opgenomen in de begroting 2024.

- *Verdeelsleutels uitvoeringskosten*

Door de invoering van de kostprijssystematiek met ingang van begrotingsjaar 2023, zijn de uitvoeringskosten deels verdeeld op basis van de afname van formatie per gemeente en deels op basis van het aantal inwoners per gemeente. Voor de berekening van de voorlopige bijdrage 2024 is uitgegaan van de verdeling op basis van begrotingsjaar 2023. Door toe- of afname van extra taken bij individuele gemeenten, kan deze verhouding in de definitieve begrotingscijfers 2024 afwijken.



Kadernota 2024

Toelichting: de in deze bijlage opgenomen bijdragen dienen als **voorlopig** te worden beschouwd. De inwoneraantallen per 1-1-2023 zijn nog niet bekend. Berekeningen zijn nu gebaseerd op de laatst bekende inwoneraantallen per 1 januari 2022.

Kadernota 2024		**Verhouding loongevoelig - prijsgevoelig**	**Effect index**
Index lonen	3,3%	88%	2,9%
Index prijzen	5,9%	12%	0,7%
gewogen index			**3,6%**
			1,036

	Bijdrage 2023 Structureel (exclusief 1e wijziging)	**Bijdrage 2023 Indicenteel (exclusief 1e wijziging)**	**Bijdrage 2023 Totaal**	**Bijdrage 2024 Structureel incl. gewogen index**	**Bijdrage 2024 Incidenteel incl. gewogen index**	**Bijdrage 2024 Totaal**
Asten	1.781.839	15.890	1.797.729	1.846.000	16.500	**1.862.500**
Deurne	2.346.342	30.344	2.376.686	2.430.800	31.400	**2.462.200**
Gemert-Bakel	2.185.879	28.886	2.214.765	2.264.600	29.900	**2.294.500**
Laarbeek	2.807.479	21.355	2.828.834	2.908.500	22.100	**2.930.600**
Someren	2.279.394	18.335	2.297.729	2.361.500	19.000	**2.380.500**
Totaal	**11.400.933**	**114.810**	**11.515.743**	**11.811.400**	**118.900**	**11.930.300**

Peel gemeenten

KADERNOTA 2024