gemeenten

CONCEPTBEGROTING 2023

MEERJARENRAMING 2024 - 2026



Inhoud

1. Leeswijzer 4
2. Inleiding 4
3. Koers 2021 – 2024: ‘Samenwerken door Samen Werken’ 5
3.1 Opgavegericht en programmatisch werken 5
3.1.1 Normaliseren 5
3.1.2 Bevlogen samenwerking rondom de inwoner 6
3.1.3 Zakelijke samenwerking rondom de inwoner 6
3.1.5 Maatschappelijk kosten en baten (MKBA) 6
3.1.6 Regionaal Communicatieplan 7
4. Samenwerken in de regio 8
4.1 Een 10 voor de Jeugd 8
4.2 21 voor de jeugd 9
4.3 Regiovisie: Peel duurzaam gezond 10
5. Dienstverlening & Excellent werkgeverschap 11
6. Ontwikkelingen Bedrijfsvoering 12
6.1 Kostprijssystematiek 12
6.2 Contractering Bizob 12
6.3 Ontwikkelingen met betrekking tot personele capaciteit 13
7. Advisering en beleidsontwikkelingen 15
7.1 Inkoop begeleiding, huishoudelijke ondersteuning en Beschermd wonen Wmo 15
7.2 Ontwikkelingen huishoudelijke ondersteuning (HO) 15
7.3 Beschermd wonen – Beschermd thuis 15
7.4 Huiselijk geweld en kindermishandeling 15
7.5 Ontwikkelingen BMS 16
7.5.1 Schuldhulpverlening aan ondernemers 16
7.5.2 Regionaal beleidsplan schuldhulpverlening 16
7.5.3 Onderzoeken van de harmonisatie van de individuele inkomenstoeslag en de minimaregelingen (Meedoen en Maatschappelijke participatie) 16
7.5.4 Financieel ontzorgen 16
7.5.5 Aanbesteding Collectieve Aanvullende Zorgverzekering (CAV) 17
8. Financiële begroting 2023 18
8.1 Toelichting lasten begroting 2023 19
8.2 Toelichting baten begroting 2023 19
8.3 Investeringen 20
8.4 Zorgkosten 20
8.5 Paragrafen 21
8.6 Weerstandsvermogen en risicobeheersing 21

8.7 Financiële kengetallen 26
8.8 Financiering 27
8.9 Verbonden partijen 27
8.10 Bedrijfsvoering 28
9. Bijlagen 29

1. Leeswijzer

Voor u ligt de ontwerpbegroting 2023 van de Gemeenschappelijke regeling Peelgemeenten (hierna: GR Peelgemeenten). De begroting 2023 is opgesteld met inachtneming van de voorschriften zoals opgenomen in het "Besluit Begroting en verantwoording provincies en gemeenten (BBV)".

Deze begroting is opgebouwd aan de hand van drie belangrijke organisatiepijlers:

1) Koers 2021 – 2024 Samenwerken door Samen Werken
2) Dienstverlening & Excellent werkgeverschap
3) Bedrijfsvoering & advisering

Per organisatiepijler wordt beschreven wat we willen bereiken en wat we ervoor gaan doen. De vraag wat het mag kosten wordt in hoofdstuk 8, de financiële begroting, beschreven. De lasten en baten worden kort toegelicht. Daarbij komen ook de verplichte paragrafen over risico's en weerstandsvermogen, financiering, verbonden partijen en bedrijfsvoering aan de orde.

2. Inleiding

Zoals in de Kadernota al is verwoord, verandert onze omgeving in een hoog tempo en zijn wij daar allemaal nadrukkelijk onderdeel van. Als antwoord op onze veranderende omgeving is het onze gezamenlijke uitdaging om steeds vaker over de grenzen van onze organisaties te kijken. Er is steeds vaker sprake van gedeelde informatie en verantwoordingsstromen, van datagedreven (samen) werken in plaats van concurrentiestrategieën. Rollen die in de organisaties steeds belangrijker worden gaan over richting geven en partijen verbinden in plaats van over controleren, beoordelen en (alleen/ eigen beleid) bepalen. We zien steeds vaker dat in de operationele overheidsorganisaties o.a. programmaleiders aan deze nieuwe rollen invulling geven, dat diverse specialisten met een verschillende achtergrond gezamenlijk aan opgaven werken in plaats van dat afdelingen met allemaal dezelfde vakspecialisten centraal staan. We zien bovendien dat nieuwe en aanvullende rollen voor onze professionals wenselijk zijn.

De lijnen in en tussen organisaties zullen steeds vaker horizontaal zijn in plaats van verticaal en de organisatievormen zijn steeds vaker vloeibaar en dynamisch dan strak afgebakend. Een prestatie is steeds vaker niet alleen toe te schrijven aan één mens, één team of één organisatie maar aan de kracht van de samenwerking. De inzet en doelstelling van GR Peelgemeenten als regionale organisatie in het sociaal domein voor de vijf Peelgemeenten past hier uitstekend bij!

GR Peelgemeenten zal en wil graag met oog voor deze context volop in ontwikkeling blijven. De koers 2021-2024 die het bestuur in juni 2021 heeft vastgesteld sluit hier naadloos op aan en heet niet voor niets Samenwerken door Samen Werken. Behalve dat wij ons richten op onze corebusiness, de dienstverlening en de bedrijfsvoering voor het sociaal domein van de vijf Peelgemeenten, is het van belang dat we ook Samen Werken aan de grote opgaven in het sociaal domein en vormgeven aan de samenhang hiertussen. Dat we ons hierbij voortdurend blijven focussen op (door)ontwikkeling van onze mensen en onze systemen.

Deze rol van GR Peelgemeenten vraagt om een lenige organisatie. In staat zijn om samen in teams te werken aan opgaven en samen te ontdekken welke functies en rollen we daarvoor nodig hebben. Onze medewerkers in staat stellen om vrij te bewegen tussen hun vaste uitvoeringstaak enerzijds en het deelnemen aan ontwikkelvraagstukken anderzijds. Het werken in programmateams over de grenzen van de vijf gemeenten heen, met deelnemers van GR Peelgemeenten én met afvaardiging namens de vijf gemeenten in plaats van voor dezelfde onderwerpen steeds projectgroepen en werkprocessen van en voor iedere gemeente apart.

Door deze werkwijze, zoals bedoeld en vastgesteld in de koers 2021-2024, worden de komende jaren de zorgkosten meer controleerbaar en wordt de beschikbare capaciteit van

de regionale organisatie GR Peelgemeenten én die van de vijf lokale gemeenten efficiënt en effectief benut. Het is daarbij van groot belang dat we oog hebben voor en investeren in drijfveren en talenten van onze mensen, door onze professionals goed te begeleiden en op te leiden. Hierdoor zijn en blijven wij een betekenisvolle organisatie in de regio en kunnen wij ons verder ontwikkelen op het gebied van onze ambitie en taak "Excellent Werkgeverschap". Gezien de schaarste op de arbeidsmarkt is een goede positionering en het investeren in vitale medewerkers een must. Zo zullen wij de komende jaren bovendien moeten investeren in het zelf opleiden van jonge professionals omdat de schaarste op de arbeidsmarkt voorlopig zal toenemen en opgeleide medewerkers steeds minder voor het oprapen zijn. Ook hierin willen en behoren wij voor het sociaal domein van de vijf gemeenten dienstbaar en beschikbaar te zijn. Het helpt ons allemaal als wij hierin als regionale organisatie investeren en ontwikkelen en onze bijdrage leveren aan een goede arbeidsmarkt voor het sociaal domein in de Peel. Daarnaast is het van belang voldoende te blijven investeren in onze systemen. Datagedreven werken was de afgelopen jaren misschien een keuzemogelijkheid. Echter in de fase die voor ons ligt is het een vereiste dit naar een hoger niveau te tillen.

De verdere beweging naar een lenige organisatie, die écht in staat is samen te werken én samenwerking te faciliteren, die zich maximaal inzet voor (door)ontwikkeling van mensen en systemen staat komende jaren centraal. Het model in de Peel met lokale teams per gemeente én een regionale GR presteert goed én is kansrijk voor de toekomst.

3. Koers 2021 – 2024: 'Samenwerken door Samen Werken'

In juni 2021 heeft het Dagelijks Bestuur de Koers 2021- 2024 Samenwerken door Samen Werken vastgesteld. De koersagenda geeft richting en inhoud aan de volgende fase in de samenwerking tussen GR Peelgemeenten en de vijf gemeenten. De Koers bestaat uit de volgende onderdelen:

A. Opgavegericht en programmatisch werken:
    1. Normaliseren
    2. Bevlogen Samenwerking rondom de inwoner
    3. Zakelijke Samenwerking rondom de inwoner
    4. Datagedreven werken
B. Maatschappelijke kosten en baten analyse (MKBA)
C. Regionaal communicatieplan
D. Samenwerken als randvoorwaarde

In deze begroting zullen wij ieder onderdeel nader toelichten zodat behalve onze ambities ook de inzet en beoogde effecten inzichtelijk zijn.

3.1 Opgavegericht en programmatisch werken

De Koers 'samenwerken door samen werken' wordt ten uitvoer gebracht door de maatschappelijke opgaven te vertalen in een programmatische aanpak. Hieronder wordt kort toegelicht per opgave wat we gaan doen in 2023.

3.1.1 Normaliseren

Hoewel normaliseren een begrip is dat door velen verschillend wordt ingevuld, is in ieder geval helder dat het betekent minder 'medicaliseren' en meer accepteren van variëteit. Normaliseren is een beweging welke vraagt om cultuur- en gedragsverandering bij onze eigen organisaties, onze ketenpartners en de inwoners. Deze verandering zal de gehele periode van de Koersagenda centraal staan. In 2022 worden de tools ontworpen om hiermee aan de slag te gaan. Voornamelijk zal dit bestaan uit: een gezamenlijk kader voor het begrip normaliseren, het faciliteren van leren van elkaar rondom dit thema en een publiciteitsprogramma richting ketenpartners en inwoners waarbij de communicatie richting inwoners via de gemeenten verloopt. 2023 zal in het teken staan van (blijvende) kennisontwikkeling en training van de consulenten en gezins- en jongerencoaches

(vakmanschap), de ketenpartners en inwoners met hulp van de tools die in 2022 zijn ontworpen. Zo nodig worden de tools verder ontwikkeld en/of aangevuld.

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 dit kader starten in 2022 in ieder geval de projecten:

- Project regievoering in de gebiedsteams
- Project klantreis financiële zorgen (onder begeleiding van de VNG)
- Project gebiedsteamontwikkeling

In 2023 zullen deze projecten nog doorlopen. Uit deze projecten zullen ook vervolgprojecten ontstaan die in 2023 opgepakt gaan worden. Welke dat zijn is afhankelijk van de behoefte in de gebiedsteams.

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 zal worden gewerkt aan een verbetering van de monitoring van zorginzet en uitwisseling van signalen over zorgaanbieders (toezicht). In 2022 wordt het project rechtmatigheid verder vormgegeven. Het richt zich enerzijds op kwaliteitsverbetering en anderzijds op rechtmatige inzet van zorg. In 2023 start de toezichthouder die aan de slag gaat met de uitvoering van de voorbereidingen 2022. Resultaat is naar verwachting verbetering van de kwaliteit van zorg en de zorginzet. Daarnaast wordt in 2023 verdergegaan met het project: aanbesteding WMO welke 2024 gereed moet zijn.

3.1.4 Datagedreven Werken

Tot slot is er het vierde programma datagedreven werken dat randvoorwaardelijk is voor de drie inhoudelijke thema's. Data kan slimmer en efficiënter worden ingezet door een datagedreven manier van werken te ontwikkelen. In 2022 is gestart met de projecten visievorming en bewustwording van datagedreven werken. Daarnaast is het project: door ontwikkelen rapporten en analyses gestart en het project MKBA. Eind 2022 wordt gestart met het project datagovernance. Het project visievorming zal in 2023 zijn afgesloten. De overige projecten lopen door in 2023.

3.1.5 Maatschappelijk kosten en baten (MKBA)

Onderdeel van de koers 2021-2024 'Samenwerken door Samen Werken' is een betere sturing en verantwoording van kosten en baten met behulp van een Maatschappelijke Kosten Baten Analyse (MKBA). De methodiek van de maatschappelijke kosten baten analyse (MKBA) is bij uitstek een manier om dat te kunnen doen. Daarbij worden op systematische wijze een aantal stappen doorlopen, waarmee uiteindelijk alle voor- en nadelen van een interventie onder één noemer worden gebracht. De baten worden net als de kosten uitgedrukt in euro's. Dit geldt ook voor de zaken die niet direct een prijskaartje hebben, zoals kwaliteit van leven. Daarbij gaat het niet zozeer om het resulterende getal onder streep, maar om de inzichten die de analyse oplevert.

De eerste MKBA (uitgevoerd eind 2021) betrof een analyse vooraf, van de potentiële effecten van de koers 2021-2024 Samenwerken door Samen Werken. Op basis van de eerste rapportage is het project MKBA gestart in 2022. Bedoeling is om de MBKA stapsgewijs te implementeren in de Peelgemeenten. Hierin zullen zowel medewerkers van de gemeenten als de GR plaatsnemen. Met de MKBA kunnen databronnen lokaal, regionaal en landelijk met elkaar in verbinding gebracht worden. Dit levert een bron aan sturings-

en procesinformatie op die eerder niet te ontsluiten was. Het wordt hierdoor beter mogelijk om te sturen op de hele keten van dienstverlening aan de inwoner, van voorliggend veld tot en met de maatwerkvoorziening in de tweede lijn. Het project is geplaatst binnen het programma datagedreven werken en neemt heel 2022 in beslag. In 2023 zie je de eerste effecten van de MKBA terug in de bestaande planning en control cyclus van de Peelgemeenten.

3.1.6 Regionaal Communicatieplan

In 2022 is het regionaal communicatieplan Samenwerken door Samen Werken opgesteld. Hierin zijn de opgaven Normaliseren, Bevlogen en Zakelijke Samenwerking rondom inwoners en datagedreven Werken leidend. Dit komt terug in het project: publiekscampagne bij de opgave normaliseren.

In 2022 is ook een werkwijze ontwikkeld waarbij alle medewerkers betrokken bij de koers in Teams kunnen samenwerken aan dezelfde opgave. Daarnaast is een communicatiestructuur opgezet, middels een nieuwsbrief, om alle geïnteresseerden in onze regio te informeren over de voortgang van de koers. In de tweede helft 2022 wordt nader bekeken of een ander communicatiemiddel, zoals b.v. een website, nodig is om te communiceren over de Koers. In 2023 zullen deze communicatiemiddelen ingezet blijven worden en naar behoefte uitgebreid.

3.1.7 Samenwerking als randvoorwaarde

Een goede samenwerkende coalitie GR Peelgemeenten en de vijf deelnemende gemeenten draagt bij aan:

1. Kennisuitwisseling en leren van elkaar: De professionals die werkzaam zijn in de diverse gebiedsteams hebben behoefte aan uitwisseling met collega's. Ook op het niveau van beleid en gebiedsmanagement is er behoefte aan écht leren van elkaar.
2. Gebiedsteams en organisatie van de toegang*:* De organisatie in de toegang van de gebiedsteams en de aansturing van de professionals door de gebiedsmanagers in de vijf gemeenten loopt sterk uiteen. Het uitwisselen van best practices maar ook het meer eenduidig benutten van data en sturingsinformatie en eenduidigheid in werkprocessen verhoogt de effectiviteit van GR Peelgemeenten en daarmee de realisatie van onze gezamenlijke ambities.
3. De rol van GR Peelgemeenten binnen de samenwerking: De rol van GR Peelgemeenten is voornamelijk faciliterend voor de vijf deelnemende gemeenten en dit kan nog beter ingevuld kan worden dan nu wordt gedaan. Concreet gaat het dan om verbetering van sturingsinformatie, aansluiting van backoffice taken (zoals kwaliteit) op de dienstverlening in de gebiedsteams, ontdubbelen van functies zoals beleid en inkoop.
4. Baten van schaalvoordelen door samenwerking: De samenwerking op het gebied van beleid, bedrijfsvoering en inkoop biedt in potentie mogelijkheden tot meer schaalvoordelen en dus lagere kosten voor de deelnemende gemeenten. Dit vraagt wel dat de deelnemende gemeenten taken ook daadwerkelijk loslaten en overdragen. Dit geldt ook voor bepaalde taken in de gebiedsteams, zoals bijvoorbeeld procesondersteuning.

De periode 2021-2024 wordt gebruikt om aan deze fase van de samenwerking vorm te geven. GR Peelgemeenten pakt haar rol op om hierin als regionale organisatie de verbinder te zijn en de gezamenlijke programma's vorm te geven. GR Peelgemeenten levert programmaleiders voor de gezamenlijke opgaven en organiseert en begeleidt de gezamenlijke projecten. Gemeenten nemen deel in de programma's en projecten en vertegenwoordigen elkaar. De ene gemeente namens de vijf in het ene programma, de andere gemeente in het andere. De kracht van Samenwerken benutten.

4. Samenwerken in de regio

Naast de programma's in de koers 'samenwerken door samen werken' zijn er ook twee regionale programma's waar de GR Peelgemeenten een belangrijke rol in speelt, namelijk in 'een 10 voor de jeugd' en in '21 voor de jeugd'. Net als bij de koersagenda krijgt deze netwerksamenwerking vorm en inhoud volgens het principe van opgavegericht en programmatisch werken.

4.1 Een 10 voor de Jeugd

'Een 10 voor de jeugd' is de netwerksamenwerking waarin alle activiteiten rondom de inkoop van jeugdhulp voor de 11 gemeenten zijn onder gebracht. In 2022 ligt de focus op het inbedden van en werken met de vijf segmenten in de dagelijkse uitvoering en primaire processen. Ook is 2022 het jaar waarin het gezamenlijke regionale contractmanagement in definitieve vorm opgestart en geïmplementeerd wordt. Het jaar 2023 staat vervolgens in het teken van 'consolideren', 'going concern' en nieuwe regionale of landelijke ontwikkelingen en opgaven in gezamenlijkheid oppakken. Bestuurlijk uitgangspunt voor 2023 is dat de begroting binnen de kaders van het voor 2022 meegegeven meerjarenperspectief blijft en indien mogelijk besparingen ingeboekt kunnen worden.

Belangrijke ontwikkelingen waar we in 2023 mee te maken krijgen zijn (in willekeurige volgorde):

- Vertaling van de consequenties en voorbereiden op de implementatie van het wetsvoorstel verbetering beschikbaarheid zorg voor jeugdigen. In dit wetsvoorstel worden gemeenten verplicht om (boven)regionaal samen te werken binnen een niet-vrijblijvende governancestructuur, met als opdracht de beschikbaarheid van bepaalde (zeer) specialistische jeugdhulpfuncties te borgen en te vergroten. De verwachting is dat dit wetsvoorstel in de loop van 2022 aangenomen wordt. In wetsvoorstel zoals deze in 2021 door de ministerraad is vastgesteld staat dat dit wetsvoorstel per 1 januari 2023 ingaat en gemeenten tot 1 januari 2024 de tijd krijgen om hieraan te voldoen.
- Oppakken en vertalen van thema's en acties zoals deze in de loop van 2022 in de hervormingsagenda jeugd tussen VNG en Rijk overeenkomen worden. De verwachting is dat veel van de afspraken die op landelijk niveau tussen VNG en Rijk gemaakt worden om te komen tot een financieel betaalbaar en houdbaar jeugdhulpstelsel op de schaal van Een 10 voor de jeugd of 21 voor de jeugd opgepakt kunnen worden. Daarnaast, daar waar dit consequenties heeft of om acties vraagt op het niveau van individuele gemeenten, kunnen de individuele Peelgemeenten daar vanuit Een 10 voor de Jeugd of de GR Peelgemeenten ondersteund en gefaciliteerd worden.
- Vanuit de overeenkomst segment 1 – hoog complex: Implementatie en werken met een nieuwe duurzame bekostigingssystematiek voor intramurale behandeling en verblijfsvoorkomende en – verkortende zorgvormen.
- Vanuit de overeenkomst segment 2 – Wonen: Vergroten van en investeren in de beschikbaarheid van (kleinschalige) woonvoorzieningen jeugdhulp (als kinderen niet thuis kunnen wonen, dan doen zij dat nog steeds zo thuis mogelijk).
- Regionale monitoring en contractmanagement: in 2023 zullen we het gezamenlijke regionale contract- en leveranciersmanagement continueren en waar nodig versterken. Belangrijk aspect daarbij en dus daarmee samenhangend is doorontwikkeling van en sturing op de inkoopafspraken op basis van informatie en analyses uit de gegevens van de regionale monitor Een 10 voor de Jeugd. Ook is er dan inmiddels op basis van de afspraken met de strategisch partners segment over een vorm van openboek systematiek, meer concrete en gedetailleerde informatie over de zorginzet 2021 en 2022 beschikbaar, om ambities en doelstellingen uit het financieel transformatieplan naar concrete acties en interventies te vertalen.
- Verbinding en aansluiting 'regionaal' bij 'lokaal': dit vraagt om continue aandacht en inspanning. Dit om informatie te brengen op het gebied van (landelijke en

regionale) ontwikkelingen bij inkoop en beleid, maar ook om informatie op te halen uit de verschillende gebieden/wijken. Op deze manier zijn we in gezamenlijkheid in staat om strategische uitgangspunten snel te verbinden met operationele uitvoeringsinzichten, waardoor de betrokkenheid vanuit en communicatie met de individuele gemeenten geborgd is en waar nodig versterkt wordt. Maar het allerbelangrijkste is toch dat hierdoor de dienstverlening aan onze (kwetsbare) inwoners geoptimaliseerd wordt en samen hét verschil maken voor onze (kwetsbare) jeugdigen en gezinnen.

4.2 21 voor de jeugd

Jeugdbescherming, Jeugdreclassering, SpoedEisende Zorg, Veilig Thuis en JeugdzorgPlus wordt op schaal van 21 ingekocht en aangestuurd. Aansluiting op de inkoop en aansturing vanuit de twee subregio's (op schaal van 10 en schaal van 11) is geborgd, in de dienstverlenings- en samenwerkingsovereenkomst 21 Jeugdhulp en Veilig Thuis Zuidoost Brabant 2022-2023 (DVO21). Binnen de DVO21 vertegenwoordigd de GR Peelgemeenten de vijf Peelgemeenten. In de DVO21 is afgesproken dat de uitvoeringskosten (voor met name inkoop- en contractmanagement) en de zorgkosten voor regionale jeugdhulptaken (zoals Veilig Thuis en SpoedEisendeZorg) op basis van een verdeelsleutel naar inwoneraantallen door de 21 gemeenten gedragen en verdeeld worden. Het aandeel van de uitvoeringskosten voor de Peelgemeenten landen vervolgens in de begroting en realisatie van de GR Peelgemeenten. De zorgkosten worden via de GR Peelgemeenten doorgezet naar de individuele Peelgemeenten.

De samenwerking richt zich op:

1. Uitvoering wettelijke taken;
2. Gezamenlijke visie en strategische agenda formuleren in de transformatieopgave van wettelijke regionale vraagstukken;
3. Zo nodig bestuurlijke afstemming organiseren tussen bestuurders van de twee subregio's vanuit strategisch belang richting landelijke ontwikkelingen.

Regionale agenda 21 voor de Jeugd
De samenwerking richt zich inhoudelijk op de volgende onderwerpen:

- Jeugdzorg Plus; de gesloten residentiele jeugdzorg.
- Veiligheid; dit omvat afspraken Veilig Thuis, Jeugdbescherming& Jeugdreclassering en het overleg met de keten. Daarnaast bestaat er in onze regio het overleg 'De Beschermtafel'; een casusoverleg vóór overgegaan wordt op een gedwongen maatregel.
- Expertteam; een casusteam dat zoekt naar passende hulp voor álle jeugdigen, ongeacht de complexiteit van de zorgvraag en wachtlijsten bij aanbieders
- Regionale bijeenkomsten op de schaal van 21; om op regionaal niveau een netwerkfunctie vorm te kunnen geven en kennis en ervaring te delen (tussen gemeenten en regionale Jeugdhulporganisaties), worden er diverse regionale bijeenkomsten georganiseerd en ondersteund. Onder meer: de jaarlijkse 21VoordeJeugdDag, de Aan Tafel Sessies en diverse (ad hoc) bijeenkomsten op initiatief vanuit ministerie en VNG.

Ook in 2023 zullen we deze samenwerking op basis van de DVO21 voortzetten. We zorgen daarbij voor een goede borging van beleid en inkoop van de regionale agenda binnen een 10 voor de jeugd. (zie NVO een 10 voor de jeugd). Informatie en ontwikkelingen op schaal 21 voor de jeugd worden tijdig gedeeld met de lokale toegangsteams. Hierdoor wordt de informatiestroom vereenvoudigd en vervult GR Peelgemeenten een cruciale rol in de communicatie tussen inkoop, beleid en uitvoering. GR Peelgemeenten vervult een actieve rol in de zogenaamde kerngroep 21 en is kartrekker voor de regio JeugdzorgPlus.

De onderwerpen die de komende jaren veel aandacht gaan vragen zijn de transformatie van de JeugdzorgPlus en de inrichting van een nieuwe jeugdbeschermingsketen.

Er is landelijk een grote roep naar sluiting van de JeugdzorgPlus instellingen. Dit is ingegeven door het feit dat behandeling vaak niet op gang komt en jongeren (te) vaak worden gesepareerd. Wij zijn echter van mening dat er altijd een groep jongeren zal blijven bestaan waarvoor een vorm van gesloten jeugdzorg noodzakelijk is. De hamvraag is hoe dit anders kan.

Met de aanbieders Via Icarus en Pactum worden afspraken gemaakt om tot transformatie te komen. Insteek is voorkomen en verkorten van een JeugdzorgPlus plaatsing. Hiervoor hebben we de laatste jaren het Civiel Traject Beraad (CTB) ingezet. Het blijkt echter dat de aanbieders geen proactieve stappen nemen om goede werkafspraken te maken met het CtB. We gaan hier meer op sturen en vragen betere data van de aanbieders om te kunnen monitoren.

Daarnaast moeten de aanbieders komen met vastgoedplannen om te komen tot kleinschalige settingen met een huiselijke insteek in plaats van terreinplaatsingen. Via Icarus is hier al drukdoende mee. Pactum blijft hierin achter, terwijl zij voor onze regio een heel belangrijke speler zijn.

Er zal dan ook sterker gestuurd worden op voortgang van de plannen om de transformatiedoelen (voorkomen, verkorten en kleinschaligheid) te behalen.

2022 is het uur van de waarheid voor onze grootste gecertificeerde Instelling (GI) Jeugdbescherming Brabant. Na vele financiële injecties dienen zij in 2023 de basis op orde te hebben. Hierbij denken we personeelsbeleid, bedrijfsvoering en samenwerking met de lokale teams. Er wordt al jaren gesproken over een herziening van het jeugdbeschermingsstelsel. Niet alleen loopt de dwang en drangketen vast bij de jeugdbescherming, maar ook bij de Raad van de Kinderbescherming en Veilig Thuis. De lokale teams ervaren hier veel hinder van, laat staan de gezinnen en kinderen die hiermee te maken hebben.

In 2022 gaan we voor de regio 21 voor de jeugd een scenario schetsen voor onze regio. Hoe kunnen we de keten beter laten functioneren. De intentie is om hiervoor een pilot te starten in de regio. De GR Peelgemeenten heeft aangegeven als pilotgebied te willen optreden. Of dat werkelijk gebeurt is nu nog onzeker. We zijn in afwachting van landelijke en regionale ontwikkelingen hieromtrent.

4.3 Regiovisie: Peel duurzaam gezond

Peel Duurzaam Gezond (PDG) heeft de handschoen opgepakt om een regiobeeld voor de Peelgemeenten en gemeente Helmond te ontwikkelen. Het regiobeeld is begin 2022 afgerond en aan de hand van dit beeld starten zes projecten in de regio:

- Een gezonde leefomgeving
- Een gezonde leefstijl
- Eigen regie en zingeving
- Voldoende zorgpersoneel
- Vlotte doorstroom in zorgketen
- Zorg van 2e naar 0de lijn

Het regiobeeld en de bijbehorende projecten vormen gezamenlijk ook een programma in onze regio, waar we gezamenlijk, inclusief gemeente Helmond, aan werken. In mei 2022 wordt dit programma gepresenteerd middels een congres, daarna start de uitwerking van de projecten. Deze projecten lopen door in 2023.

5. Dienstverlening & Excellent werkgeverschap

GR Peelgemeenten staat voor vakmanschap en ontwikkeling in het sociaal domein. Wij streven er naar in de regio Zuidoost Brabant bekend te staan als een excellente werkgever, die excellente dienstverlening biedt en mogelijk maakt binnen het sociaal domein.

Om de hoogwaardige dienstverlening door gekwalificeerde professionals ook in de toekomst te kunnen garanderen, zullen wij moeten omgaan met een aantal flinke uitdagingen op dit terrein.

- We hebben te maken met een krapte op de arbeidsmarkt; het is lastig om nieuw personeel aan te trekken en vast te houden.
- Goed gekwalificeerd personeel is schaars; de werkgever zal moeten investeren in het zelf opleiden en inwerken van nieuwe medewerkers.
- Voldoende gekwalificeerd personeel is noodzakelijk om de werkdruk te kunnen beheersen en vitale en gezonde medewerkers te houden.
- 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 én werknemer die 'leren' in haar DNA heeft zitten.

Kortom: er zijn uitdagingen op meerdere vlakken en met deze uitdagingen moeten en willen we aan de slag. Zonder blijvend goed gekwalificeerd personeel binnen de GR Peelgemeenten kan de dienstverlening aan de inwoner namelijk onder druk komen te staan. Als werkgever hebben wij deze uitdagingen dan ook vertaald naar een organisatieprogramma 'Excellent Werkgeverschap' dat de komende jaren gefaseerd wordt uitgerold. Daarin hebben wij een aantal concrete programmalijnen uitgewerkt over hoe wij denken om te gaan met deze uitdagingen.

1. <u>Positionering</u>

Als Excellent Werkgever streven wij ernaar om op dit terrein innovatief te zijn en in de samenwerking te ontwikkelen. Prioriteit heeft een sterke en aantrekkelijke positionering van het samenwerkingsverband op de arbeidsmarkt. Vanuit deze gedachte is het opzetten van een regionaal programma, om trainees in het Sociaal Domein op diverse fronten ervaring te laten opdoen en aan ons te binden, zeer kansrijk. Krapte op de arbeidsmarkt vraagt om regionale samenwerking en een gezamenlijke investering in jonge professionals en GR Peelgemeenten kan en wil dit voor het sociaal domein voor de vijf Peelgemeenten vormgeven.

2. <u>Leren & Talentontwikkeling</u>

In het verlengde gaan wij aan de slag met de thema's Leren en Talentontwikkeling en het opzetten van een flexibele leeromgeving. Wij stimuleren de beweging dat professionals op meerdere rollen kunnen worden ingezet en dat zij gefaciliteerd worden om de dienstverlening vorm te geven in lijn van de inhoudelijke programma's uit de Koers 2021-2024 'Samenwerken door Samen Werken'. Zowel de Koersagenda als landelijke ontwikkelingen en interne kwaliteitscontroles zullen vragen om een voortdurende doorontwikkeling van de dienstverlening en een verschuiving in taken en verantwoordelijkheden. Hier gaat het dus om een veel bredere investering in medewerkers dan om louter het aanbieden van de vaktrainingen via het opleidingsbudget.

3. <u>Sociaal en gezond</u>

Tot slot zal onze organisatie actief acteren om de werkdruk beheersbaar te houden, door voldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar te hebben, door een vangnet te organiseren van medewerkers die te hulp kunnen schieten in tijden van drukte en door structureel preventief te investeren in gezondheid en vitaliteit van medewerkers. Onze medewerkers zijn immers elke dag ons visitekaartje richting de burger.

6. Ontwikkelingen Bedrijfsvoering

6.1 Kostprijssystematiek

De uitvoering van de dienstverlening van GR Peelgemeenten bestaat al een aantal jaren niet meer uit enkel de dienstverlening van de basistaken. Binnen de GR Peelgemeenten worden met ingang van 2020 naast basistaken voor de vijf gemeenten, ook plustaken uitgevoerd. Denk hierbij aan de uitvoering van het werkgeverschap jeugd voor de gemeenten Asten, Laarbeek en Someren. De uitbreiding van deze plustaak met het werkgeverschap voor een GZ psycholoog en gedragswetenschappers is hier in 2021 bijgekomen. Ook in 2022 hebben we de dienstverlening uitgebreid met het werkgeverschap schuldhulpverlening fase 1 voor de gemeente Laarbeek. We voorzien ook voor de komende jaren een verdere doorontwikkeling en uitbreiding van onze dienstverlening.

Omdat we als organisatie flexibel willen blijven en in willen blijven spelen op toekomstige ontwikkelingen, zijn we tot de conclusie gekomen dat de toerekening van de kosten verdeeld naar basis- en plustaken erg arbeidsintensief is en niet meer past bij de huidige ontwikkeling van onze organisatie. Mee kunnen bewegen op verzoek van gemeente(n) en waar gewenst maatwerk leveren is juist hetgeen waarin de GR Peelgemeenten meerwaarde kan bieden. In 2021 is onderzoek gedaan naar een andere methodiek die efficiënt, transparant en toekomstbestendig is. Dit heeft geleid tot een kostprijssystematiek die gebaseerd is op de handreiking Sociaal Werk (opgesteld door bureau Berenschot). De essentie van deze systematiek is dat het door te belasten uurtarief wordt bepaald op basis van 5 transparante bouwstenen. Daarbij wordt onder andere gekeken naar inschaling, personele lasten, productiviteitscorrectie en overige bedrijfsvoeringskosten. Met ingang van begrotingsjaar 2023 is ervoor gekozen de beschreven kostprijssystematiek te gaan invoeren.

Invoering van een kostprijssystematiek op basis van de handreiking Sociaal Werk biedt transparantie en uniformiteit omdat bij een uitbreiding of mutatie van het takenpakket de bijbehorende kosten snel inzichtelijk gemaakt kunnen worden. Daarmee is het transparant voor alle partijen, voor de partij die extra taken af wil nemen maar ook voor de partijen die dat niet willen. Een doordacht en toekomstbestendig kostprijsmodel heeft meerwaarde in het kader van flexibiliteit en doorontwikkeling van de GR Peelgemeenten.

De invoering van de kostprijssystematiek levert een beperkte afwijking op ten opzichte van de begroting. De begroting was namelijk gebaseerd op de daadwerkelijke kostprijs zonder enige ruimte voor (door)ontwikkeling van de organisatie en vanaf 2023 wordt deze kostprijs omgezet naar een reëel tarief. Zoals ook opgenomen in de handreiking Sociaal Werk is het niet wenselijk om het tarief lager dan wel gelijk aan de kostprijs vast te stellen. Door een reëel tarief te hanteren, ook voor de huidige basis- en plustaken, is geborgd dat de gewenste ontwikkelingen zoals beschreven in de kadernota in de volle breedte én in aansluiting op de Koers 2021-2024 worden uitgevoerd. Hiermee is geborgd dat de organisatie de komende jaren kan blijven ontwikkelen en innoveren. Zo zijn we in staat om door te ontwikkelen op het gebied van mensen en systemen en ook de nieuwe arbeidsmarktvraagstukken de komende jaren het hoofd te bieden. Het biedt ruimte om tijdig in te kunnen spelen op veranderende omstandigheden. Immers onze maatschappij staat niet stil en ook op de (mid)lange termijn zullen we voor nieuwe uitdagingen komen te staan. Stilstand is immers achteruitgang.

In hoofdstuk 3 “Koers 2021-2024 Samenwerken door Samen Werken” en in hoofdstuk 5 “Dienstverlening & Excellent werkgeverschap” zijn de belangrijkste onderwerpen beschreven zoals wij deze de komende jaren op het gebied van mensen en systemen willen (door)ontwikkelen.

6.2 Contractering Bizob

Van oudsher heeft iedere gemeente een contract met Stichting Bureau Inkoop en Aanbestedingen Zuidoost-Brabant (hierna “Bizob”) voor de inkoop en het contract-management, o.a. voor het sociaal domein. Nu de samenwerking in de regio en binnen een

10voordejeugd goed gevormd is, is dit het moment om het contract met Bizob te heroverwegen. Daarom is onderzoek gedaan naar de vraag hoe de contractering met Bizob voor de vijf gemeenten én de GR Peelgemeenten voor de toekomst het beste vormgegeven kan worden. Voorheen verliep de inzet van inkoopcapaciteit geleverd door Bizob nog via de budgetten van de afzonderlijke lokale gemeenten.

Op basis van de realisatie van de inzet van BIZOB voor het Sociaal Domein (inclusief bedrijfsvoeringstaken) over de jaren 2019-2021 is in beeld gebracht hoeveel capaciteit vanaf 2022 benodigd is. De totaal benodigde capaciteit is afgestemd met de vijf lokale gemeenten, en komt overeen met de totaal *gerealiseerde* inzet lokaal voor het Sociaal Domein. Hierdoor is de overheveling van budgetten in de basis budgetneutraal en zal niet leiden tot extra uitgaven van de lokale gemeenten in totaliteit.

Inmiddels is een door het algemeen bestuur een voorgenomen besluit genomen om met terugwerkende kracht met ingang van 1 januari 2022 deel te nemen in Stichting Bizob. De raden worden op dit moment nog in de gelegenheid gesteld om hun wensen en bedenkingen met betrekking tot het voorgenomen besluit kenbaar te maken aan het algemeen bestuur. Het definitief besluit zal dan ook pas in de loop van 2023 worden genomen. Bij de ontwerpbegroting 2023 zijn wij er vanuit gegaan, dat het algemeen bestuur een positief besluit gaat nemen over de deelneming in Stichting Bizob. De overheveling van de budgetten naar GR Peelgemeenten is dan ook in de ontwerpbegroting 2023 verwerkt.

6.3 Ontwikkelingen met betrekking tot personele capaciteit

Van incidenteel naar structurele formatie uitbreiding kwaliteitsmedewerkers
De kwaliteitsmedewerkers hebben een belangrijke sleutelrol in de dienstverlening en bedrijfsvoering. Zij hebben een breed takenpakket, vervullen verschillende rollen en werken samen met bijna iedere professional in het sociaal domein. Van Wmo consulent in de gebiedsteams tot de accountant in verband met de jaarrekeningcontrole. De afgelopen jaren is het takenpakket van de kwaliteitsmedewerker enorm gegroeid en is, mede door de beperkte capaciteit, de functie van kwaliteitsmedewerker steeds meer verschoven naar het juridische en rechtmatige deel van de functie. Op dat deel zijn de afgelopen jaren dan ook mooie stappen gemaakt.

Van de doorontwikkeling van de aanpak in de lokale gebiedsteams hebben we echter geleerd dat kwaliteitsmedewerkers niet enkel gewenst zijn voor de juridische controles. Juist nu we steeds verder ontwikkelen op het gebied van normaliseren en we met elkaar de gesprekstechnieken en werkwijzen aan het ontdekken en ontwikkelen zijn is er behoefte aan een aanvullend profiel kwaliteitsmedewerker. Naast de juridische controles in de backoffice is er behoefte aan kwaliteitsmedewerkers die in de gebiedsteams samen met de Wmo consulenten en jeugdprofessionals werken aan nieuwe oplossingen. Dit type kwaliteitsmedewerker willen wij komende jaren kleinschalig toevoegen aan onze gebiedsteams. In Deurne hebben we hiervoor al een pilot ingericht om de effecten in beeld te brengen. We verwachten dat het toevoegen van een ander type kwaliteitsmedewerker ons gaat helpen onze visie op het gebied van Normaliseren verder uit te kristalliseren en het aantal voorzieningen wat wij toekennen nog beter op casuïstiek toe te spitsen waardoor daar waar inzet of een voorziening nodig is deze op de juiste manier verstrekt wordt. Maar daar waar dit níet nodig is voorkomen wordt en dus op termijn besparing op zorgkosten gerealiseerd kan worden.

Ook uit de maatschappelijke kosten en baten analyse (MKBA) blijkt de behoefte aan kwaliteitsmedewerkers dichtbij de uitvoering in de gebiedsteams. Sterker nog, de aanbeveling wordt gedaan om de kwaliteitsmedewerker nog meer in te zetten en te benutten. Met name om in het kader van de opgaves Normaliseren en Bevlogen samenwerking rondom de inwoner de Wmo consulenten en Gezins- en Jongerencoaches te ondersteunen, begeleiden en coachen. Maar ook om het leren van elkaar te faciliteren. De kwaliteit van zorg en de dienstverlening wordt hierdoor geoptimaliseerd (normaliseren, veilig, doeltreffend, doelmatig en cliëntgericht) wat vervolgens bijdraagt aan de beoogde effecten. Een voorbeeld op gebied van Normaliseren waar we in 2022 mee gaan starten is het preventief monitoren van complexe en dure casuïstiek. Door deze vóór de besluitvorming multidisciplinair te bespreken

wordt er meer eenduidig geïndiceerd, worden alle belangen goed tegen elkaar afgewogen en wordt onnodige zorginzet voorkomen. Dit initiatief is eerder voortgekomen uit de werkgroep besparingen en wordt nu in een gezamenlijke programma verder uitgewerkt. Aangezien Kwaliteit hierin een kartrekkende rol heeft, heeft dit gevolgen voor de capaciteit en de uitvoeringskosten. Het te verwachten effect is dat het de zorgkosten verlaagt. Ditzelfde geldt voor inzet vanuit Kwaliteit bij onderzoeken naar aanbieders op het gebied van (on)rechtmatige zorg en bij het kritisch beoordelen van contracten van nieuwe zorgaanbieders. Door te investeren in capaciteit op het gebied van Kwaliteit worden onnodige zorgkosten voorkomen.

Om bovengenoemde ontwikkeling te kunnen vormgeven is een kleine capaciteitsimpuls benodigd. In 2023 betekent dit een uitbreiding van 1 fte. Dit wordt eveneens onderbouwd in de maatschappelijke kosten en baten analyse (MKBA) en daarnaast in het benchmarkadvies van Berenschot.

Formatie Toezichthouder
Binnen de Peelgemeenten zijn we het aan de inwoners verplicht dat er kwalitatieve zorg ingekocht wordt én dat onrechtmatige bestedingen worden voorkomen. Samen met bestuurders en lokale collega's is de GR gekomen tot het kwaliteitszorgsysteem rechtmatige zorg. De beoogde effecten hiervan zijn:

- Kwalitatieve, doelmatige zorg wordt ingekocht bij aanbieders die voldoen aan de technische én inhoudelijke kwaliteitseisen.
- Onrechtmatige bestedingen (proactief) worden voorkomen door een gestructureerd en helder werkproces in ons eigen primaire proces.
- Onrechtmatige bestedingen (proactief) worden voorkomen door gestructureerde en heldere samenwerkingsafspraken met zorgaanbieders, gemeente Helmond en de Dommelvallei+ en overige relevante ketenpartners.
- Toezicht op en maatregelen bij onrechtmatigheden op zowel kwalitatief als financieel vlak (proactief en achteraf).

Vooruitlopend op de implementatie van het kwaliteitszorgsysteem zijn we in 2021 op basis van signalen gestart met toezicht op een aantal grote casussen bij zorgaanbieders. Gezien de aard en de omvang van de casuïstiek hebben we dit opgepakt met hulp van externe expertise. Dit heeft in deze gevallen een verbeterslag in de kwaliteit van zorg opgeleverd en er loopt ook een terugvordering bij één van de aanbieders. Tegelijkertijd hebben we deze casussen gebruikt om van te leren en hebben we deze expertise geborgd in ons kwaliteitszorgsysteem. Alleen al van het inrichten van een sluitende aanpak van contractmanagement tot toezicht gaat een preventieve werking uit. Nieuwe (frauduleuze) aanbieders denken op voorhand na of aansluiting bij de betreffende gemeente passend en haalbaar is. Zittende aanbieders weten dat ze gemonitord worden en zorgen ervoor dat ze aan vereisten voldoen. Uiteindelijk levert het Toezicht meer op dan het kost (in kwaliteit en financieel). Dit is ook aangetoond in een onderzoek van de Erasmus universiteit. Zij schatten de mate van onrechtmatige zorginzet in op 1 tot 3% van de totale zorgkosten. Voor de Peelgemeenten heb je het dan over een bedrag van minimaal € 400.000 tot meer dan een miljoen euro aan onrechtmatige zorginzet. Het zou mooi zijn als we een deel daarvan kunnen voorkomen, dan wel terugvorderen. De toezichthouder heeft hiervoor het mandaat. In de gewenste situatie is er een Toezichthouder Kwaliteit en een Toezichthouder Rechtmatigheid. Dit zijn verschillende expertises die moeilijk verenigbaar zijn in één functie. De GR Peelgemeenten is vanaf 2023 voornemens deze functies in eigen dienst te nemen. De uitvoeringskosten van deze toezichthouders zijn gelet op de te verwachten financiële effecten terug te verdienen in de zorgkosten.

Voetnoot: Deze ontwikkeling loopt separaat aan de ontwikkeling rondom het calamiteitentoezicht. Dit is nu belegd bij de GGD en zij willen dit afstoten. De gemeenten zijn hierom op zoek naar een alternatieve oplossing. Desgewenst kunnen we dit integreren in het geheel. Het is echter te vroeg om dit al op te nemen in ontwerpbegroting 2023. Bestuurlijke besluitvorming hierover moet nog plaatsvinden in de vijf gemeenten.

7. Advisering en beleidsontwikkelingen

7.1 Inkoop begeleiding, huishoudelijke ondersteuning en Beschermd wonen Wmo

Samen met Helmond is er in 2021 gestart met het ontwikkelen van een visie op de inkoop van Wmo-ondersteuning vanaf 2025. In een leergang, begeleid door adviesbureau EhdK, zijn knelpunten en nieuwe inzichten vertaald naar doelstellingen. Het resultaat hiervan is een inkoopstrategie, waarmee het Dagelijks bestuur heeft ingestemd. Deze inkoop zal nu vertaald worden naar een plan van aanpak, aan de hand waarvan de gestelde doelen worden gerealiseerd.

Het plan van aanpak wordt in 2022 opgesteld. De uitwerking zal echter grotendeels plaatsvinden in 2023 en 2024. Tot deze uitwerking behoren onder meer:

- Verdiepend onderzoek naar specifieke doelgroepen en hun ondersteuningsbehoefte
- Marktconsultatie
- Het starten van pilots ter voorbereiding van-, of vooruitlopend op-, een andere organisatie van de zorginzet, een andere vorm van samenwerking met aanbieders of monitoring van de inzet.
- Het voorbereiden van de aanbesteding zelf.

7.2 Ontwikkelingen huishoudelijke ondersteuning (HO)

Implementatie 'eerlijke bijdrage' voor huishoudelijke ondersteuning

In het coalitieakkoord is afgesproken dat er een eerlijkere bijdrage komt voor huishoudelijke hulp. Dat betekent dus een gedeeltelijke terugkeer van de inkomensafhankelijke bijdrage. Deze zal naar verwachting in 2023 worden geïmplementeerd en vanaf 2024 worden toegepast. Hoe een 'eerlijke bijdrage' voor huishoudelijke hulp eruit komt te zien, en wordt geïnd, is nog niet bekend. Maar in elk geval zullen de Wmo-verordeningen moeten worden aangepast , evenals de uitvoering (systemen, sjablonen). Ook de instructie van de consulenten zal georganiseerd moeten worden via bijvoorbeeld handboeken en/of actualiteitendagen.

7.3 Beschermd wonen – Beschermd thuis

We willen de beweging van beschermd wonen naar beschermd thuis in de wijk continueren en faciliteren. Daarvoor is beschikbaarheid van passende woonruimte een harde voorwaarde. Naast woonruimte dient ook de lokale sociale structuur en de directe woonomgeving voldoende ondersteund te worden in de omgang met en ondersteuning van deze doelgroep.

Wat is hiervoor nodig?

- Samen met de 5 Peelgemeenten en woningcorporaties afspraken maken over voldoende en passend woonaanbod in de wijken om doorstroom van beschermd wonen naar beschermd thuis in de wijk te bevorderen.
- Samen met de lokale gemeenten en het lokale voorliggende veld zorgen voor voldoende aanbod en ondersteuning waarmee participatie van deze doelgroep in de wijk wordt bevorderd (meedoen).
- Samen met de lokale gemeenten communicatie naar omwonenden verzorgen.
- Samen met de lokale gemeenten zorgen voor een escalatiemodel in geval van overlast en onveilige situaties, zodat directe interventie mogelijk is.

7.4 Huiselijk geweld en kindermishandeling

Het (landelijke- en regionale-) programma Geweld hoort nergens thuis had als doel om huiselijk geweld en kindermishandeling eerder en beter in beeld te hebben en ervoor zorgen dat iedereen weet wat te doen bij (een vermoeden van) huiselijk geweld en kindermishandeling. De centrumgemeenten Helmond en Eindhoven hebben eind 2021/begin 2022 het initiatief gepakt om te komen tot een betere borging van de regionale aanpak van huiselijk geweld en kindermishandeling, via het programma 'Organisatie aanpak HGKM in Zuid Oost Brabant.' De reeds inzette acties vanuit Geweld hoort nergens

thuis worden vervolgd met deze nieuwe aanpak, en er worden nieuwe initiatieven ontplooit om te komen tot samenhang en sturing op het thema. Het programma zal ook in 2023 zijn beslag krijgen.

Namens de regiogemeenten neemt de wethouder van Asten deel aan de regionale stuurgroep die verantwoordelijk is voor de regionale aanpak. Daarnaast is er een interdisciplinaire ambtelijke expertgroep geformeerd, die voorstellen voorbereid en verantwoordelijk is voor de regionale aanpak van huiselijk geweld en kindermishandeling. Vanuit Peelgemeenten participeert een beleidsadviseur in het expertteam.

7.5 Ontwikkelingen BMS

7.5.1 Schuldhulpverlening aan ondernemers

We gaan de uitvoering van de schuldhulpverlening aan ondernemers definitief onderbrengen. Dit is een verplichting op grond van de Wet Gemeentelijke Schuldhulpverlening. De uitvoering is nu tijdelijk ondergebracht bij Senzer op grond van een Dienstverleningsovereenkomst (DVO). In 2022 wordt de uitvoering op grond van de huidige DVO met Senzer geëvalueerd. Op grond van de uitkomst van de evaluatie zullen we een strategie bepalen voor de lange termijn (2023 en volgende jaren). We werken samen op de schaal van de arbeidsmarktregio Helmond-de Peel.

7.5.2 Regionaal beleidsplan schuldhulpverlening

We moeten voldoen aan de eisen van de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening met het oog op een optimale en integrale ondersteuning van onze inwoners bij problematische schulden.
Gemeenten moeten iedere 4 jaar een beleidsplan schuldhulpverlening opstellen. De Peelgemeenten werken hierin samen. Het huidige regionale beleidsplan loopt af per 1 januari 2023. We doen hiervoor in 2022 een korte evaluatie van de effectiviteit van het huidige beleid en uitvoering. Aan de hand van de uitkomsten van de evaluatie stellen we een nieuw 4-jarig regionaal beleidsplan op voor de periode 2023-2027.

7.5.3 Onderzoeken van de harmonisatie van de individuele inkomenstoeslag en de minimaregelingen (Meedoen en Maatschappelijke participatie)

Een geharmoniseerd beleid is efficiënt en biedt duidelijkheid voor de inwoners. Het uitvoeringsbeleid van de regelingen Meedoen ofwel Maatschappelijke Participatie en de Individuele Inkomenstoeslag is nog niet geharmoniseerd. We willen waar mogelijk het beleid harmoniseren. Peelgemeenten voert de regelingen Meedoen ofwel Maatschappelijke Participatie uit voor de gemeenten en heeft de uitvoering Individuele Inkomenstoeslag ondergebracht bij Senzer. Gemeenten Deurne en Someren gaan in 2022 het Nibud de opdracht geven voor het uitvoeren een Minima Effectenrapportage (MER). Onder leiding van Peelgemeenten onderzoeken Peelgemeenten en de lokale gemeenten samen, aan de hand van de resultaten uit de MER, hoe effectief de huidige minimaregelingen zijn. We verbreden dit onderzoek naar de 5 gemeenten, zodat we gezamenlijk optrekken in de conclusies over de vraag waar aanpassingen van het beleid nodig zijn. Daarbij inventariseren ook we de huidige verschillen in het beleid. We doen een voorstel voor aanpassingen en waar mogelijk stellen we voor om het uitvoeringsbeleid voor de 5 Peelgemeenten te harmoniseren met ingang van 2023.

7.5.4 Financieel ontzorgen

Het doel is om financiële problemen bij inwoners in een vroeg stadium te herkennen en op de persoon of het huishouden afgestemde dienstverlening in te zetten. Hiermee voorkomen we dat inwoners met financiële problemen problematische schulden ontwikkelen. We doen dit vanuit de Koersagenda en het programma Bevlogen Samenwerking: belangrijke principes zijn ‘leren van elkaar’ en ‘normaliseren’. Met behulp van de onderzoeksinformatie

bieden we gemeenten met ingang van 2023 de mogelijkheid om op het gebied van 'financieel ontzorgen' bij elkaar in de keuken kijken, van elkaar leren en keuzes maken voor verbetering hun dienstverlening. We leggen tevens de basis om de dienstverlening te benchmarken. Hiervoor brengen we in 2022 in beeld hoe de dienstverlening 'financieel ontzorgen' er in de lokale toegang van de gemeenten uitziet. We trekken hierin samen op met de gemeenten en de lokale toegangen schuldhulpverlening.

Dit onderzoek linken we aan een landelijk project van de Vereniging Nederlandse Gemeenten 'Master Klantreis VNG', waaraan we in 2022 deelnemen. Er is landelijk door de VNG een blauwdruk ontwikkeld van een 'ideale klantreis financieel ontzorgen'. Het resultaat van het project 'Master Klantreis' is het opleveren een businesscase. De businesscase vormt een handreiking voor gemeenten in Nederland om hun lokale dienstverlening op het gebied van 'financieel ontzorgen' te analyseren, aan te vullen en te benchmarken.

7.5.5 Aanbesteding Collectieve Aanvullende Zorgverzekering (CAV)

We willen onze inwoners met een laag inkomen, die chronische beperkingen hebben of ziek zijn financieel blijven ondersteunen. Hiertoe hebben we de CAV in het leven geroepen. De CAV is een product dat we gezamenlijk hebben ingekocht hebben bij Zorgverzekeraar CZ op basis van een uitsluitend recht voor de duur van 5 jaar. Dit recht loopt af per 1-1-2024. Hierom gaan we in 2023 toetsen of de CAV in zijn huidige vorm nog steeds effectief en (kosten)efficiënt is. Aan de hand van de uitkomst gaan we bestuurlijke besluitvorming voorbereiden voor het verlengen van het uitsluitend recht of het opnieuw aanbesteden van de CAV.

8. Financiële begroting 2023

De basis voor de begroting 2023 is de begroting 2022 inclusief de gevolgen van de 1e begrotingswijziging 2022. De cijfers 2022 en de meerjarenramingen zijn vervolgens geïndexeerd conform de indexen uit de Kadernota 2023.

Lasten	Realisatie 2021	Begroting 2022 (na wijz)	Begr 2023	MJR 2024	MJR 2025	MJR 2026
Structurele lasten						
Salariskosten primair proces	6.219.385	7.054.912	7.259.684	7.433.900	7.612.300	7.795.000
Salariskosten management en bedrijfsvoering	948.283	1.155.400	1.443.308	1.478.000	1.513.500	1.549.800
Inhuur en overige personeelskosten	798.913	783.300	802.883	822.100	841.800	862.000
Overige bedrijfskosten	701.946	639.700	651.854	667.500	683.700	700.100
DVO Senzer, bijzondere bijstand	571.856	576.500	590.913	605.100	619.600	634.500
Bijdragen jeugd (10vdJeugd, DVO Ehv, Werkplan 21vd jeugd)	229.088	319.300	327.283	335.100	343.100	351.300
Contractering Bizob	-	360.800	369.820	378.700	387.800	397.100
Onvoorzien	-	20.200	70.000	70.000	70.000	70.000
Totaal structurele lasten	**9.469.471**	**10.910.112**	**11.515.743**	**11.790.400**	**12.071.800**	**12.359.800**
Incidentele lasten						
Incidentele lasten	-	137.946	-	-	-	-
Totaal incidentele lasten	**0**	**137.946**	**0**	**0**	**0**	**0**
Totaal lasten	**9.469.471**	**11.048.058**	**11.515.743**	**11.790.400**	**12.071.800**	**12.359.800**
Baten	**Realisatie 2021**	**Begroting 2022 (na 1e wijz)**	**Begr 2023**	**MJR 2023**	**MJR 2024**	**MJR 2025**
Structurele baten	9.861.190	10.910.112	11.515.743	11.790.400	12.071.800	12.359.800
Incidentele baten	-	137.946	-	-	-	-
Totaal baten	**9.861.190**	**11.048.058**	**11.515.743**	**11.790.400**	**12.071.800**	**12.359.800**
Saldo van lasten en baten	**391.719**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Reservemutatie	84.156					
Totaal resultaat	**475.875**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Verschuiving posten ten opzichte van de begroting 2022
Omdat met ingang van begrotingsjaar 2023 is overgegaan tot invoering van de kostprijssystematiek, zijn de salariskosten voor het primair proces van de Wmo consulenten, de jeugdconsulenten en de schuldhulpverleners in totaal begroot op de post salariskosten primair proces. Op de posten plustaken jeugd, schuldhulpverlening en aanvullende taken Wmo consulenten is met ingang van begrotingsjaar 2023 dan ook niet meer afzonderlijk begroot. De salariskosten zijn verdeeld op basis van het werkelijk aantal afgenomen fte per gemeente.

Bij de opzet van de begroting 2023 is in de basis uitgegaan van de begroting 2022, verhoogd met een indexcijfer op basis van de Macro Economische Verkenning (MEV) zoals in de kadernota is aangegeven. Wij blijven vanuit financieel oogpunt dan ook binnen de financiële kaders.

De baten bestaan volledig uit de bijdragen van de deelnemende gemeenten en sluiten aan bij het totaal van de lasten. In de ontwerpbegroting 2023 zijn geen incidentele baten en/of lasten begroot.

Baten	Realisatie 2021	Begroting 2022 (na 1e wijz)	Begr 2023	MJR 2023	MJR 2024	MJR 2025
Structurele inw.bijdrage (basis)taken	7.888.907	8.379.306	11.515.743	11.790.400	12.071.800	12.359.800
Bijdr. plustaken (jeugd) structureel	1.972.283	2.361.806	-	-	-	-
Bijdr. plustaken incidenteel	-	137.946	-	-	-	-
Bijdr. aanvullende taken Wmo	-	169.000	-	-	-	-
Totaal baten	**9.861.190**	**11.048.058**	**11.515.743**	**11.790.400**	**12.071.800**	**12.359.800**

8.1 Toelichting lasten begroting 2023

De lasten in de begroting 2023 stijgen ten opzichte van de gewijzigde begroting 2022 met totaal € 467.685. In onderstaand overzicht worden de meest opvallende verschillen tussen de begroting 2022 en 2023 uiteengezet.

Lasten gewijzigde begroting 2022	**11.048.058**
Aanpassingen salariskosten	492.700
Aanpassingen inhuurbudgetten	12.600
Vervallen formatie incidenteel met ingang van 2023	-137.900
Indexatie overige prijs- en loongevoelige kosten	100.285
Lasten begroting 2023	**11.515.743**

De aanpassingen op de post salariskosten betreft, naast de ophoging van de salariskosten met een indexpercentage, ook uitbreiding van formatie ten opzichte van de begroting 2022. Het gaat hierbij om de uitbreiding van 1,0 fte kwaliteitsmedewerker en 1,17 fte toezichthouder zorg die in de kadernota 2023 verder zijn toegelicht.

Omdat de formatie voor 0,78 fte schuldhulpverlening Laarbeek en 0,89 uitbreiding gezins- en jongerencoach Asten vanuit de 1e begrotingswijziging 2022 als incidenteel is opgenomen, valt deze weer vrij in de conceptbegroting 2023. De aanpassing op de overige posten betreft een aanpassing in verband met prijs- en loongevoelige kosten.

8.2 Toelichting baten begroting 2023

De baten in de begroting bestaan volledig uit de bijdragen van de deelnemende gemeenten. Door invoering van het kostprijsmodel met ingang van 2023, is geen onderscheid meer gemaakt tussen basis- en/of plustaken omdat de bijdragen zijn verdeeld op basis van werkelijke afname van direct personeel.

In onderstaande tabel is zichtbaar dat de afname van directe formatie per gemeente verschillend is. In de tabel is aangegeven hoeveel formatie er per gemeente wordt afgenomen op de Wmo-taken, jeugd-taken en taken voor schuldhulpverlening. Het aantal fte voor jeugdtaken is het afgelopen jaar het sterkst toegenomen. Ook zijn we met ingang van 2022 voor de gemeente Laarbeek gestart met het uitvoeren van de taken voor Schuldhulpverlening.

De verdeelsleutels zijn als volgt:

Gemeente	Aantal fte Wmo	Fte Wmo in %	Aantal fte Jeugd	Fte jeugd in %	Aantal fte SHV	Fte SHV in %
Asten	4,10	15,89%	4,94	21,6%	-	-
Deurne	6,60	25,58%	-	-	-	-
Gemert-Bakel	5,90	22,87%	-	-	-	-
Laarbeek	4,20	16,28%	10,52	46,0%	0,78	100,0%
Someren	5,00	19,38%	7,40	32,4%	-	-
Totaal	**25,80**	**100,0%**	**22,86**	**100,0%**	**0,78**	**100,0%**

** SHV betreft Schuldhulpverlening

Gemeente	Bijdragen overig	Wmo (formatie)	Jeugd (formatie)	Schuldhulp-verlening (formatie)	Bijdragen totaal
Asten	895.242	396.124	506.606	-	1.797.972
Deurne	1.709.571	666.943	-	-	2.376.514
Gemert-Bakel	1.628.081	587.112	-	-	2.215.193
Laarbeek	1.202.851	424.418	1.122.549	78.821	2.828.639
Someren	1.032.738	505.260	759.427	-	2.297.425
Totaal	**6.468.483**	**2.579.858**	**2.388.582**	**78.821**	**11.515.743**

De verdeelsleutel voor de uitvoeringskosten is een combinatie van afname van formatie en verdeling van de kosten naar inwoneraantal. Er is onderscheid aangebracht tussen directe en indirecte kosten. Directe kosten zijn alle kosten verbonden met het primaire proces. De indirecte kosten, bedrijfsvoeringskosten, worden op basis van de twee genoemde componenten verdeeld. Dat is aan de ene kant de kosten voor formatie Wmo, Jeugd en Schuldhulpverlening, bestaan uit de directe salariskosten. En aan de andere kant betreft het kosten die gepaard gaan met andere taken primair proces (niet zijnde afgenomen formatie), zoals de uitvoering van de Bijzondere Bijstand door Senzer, de bijdragen voor jeugd (10voordejeugd, DVO Eindhoven en Werplan21voordejeugd) en het contract voor de inkooptaken sociaal domein bij Bizob. De kosten voor deze taken worden verdeeld naar rato van het aantal inwoners en zijn opgenomen onder de post bijdragen overig.

8.3 Investeringen

De investeringen van Peelgemeenten zijn beperkt van omvang en bestaan alleen uit investeringen voor automatisering-hardware (laptops). Deze investeringen worden na 3 jaar vervangen. Voor 2023 staan vervangingsinvesteringen gepland voor een bedrag van € 50.000; de afschrijvingslasten bedragen ca. € 17.000 per jaar. Met deze lasten is rekening gehouden bij de uitwerking van de begroting 2023.

8.4 Zorgkosten

Zorgkosten zijn de uitgaven exclusief de uitvoeringskosten die gemeenten maken voor het realiseren van de zorg. Dit zijn voor bijvoorbeeld Wmo de uitgaven voor hulp bij huishouden die worden betaald aan zorgaanbieders (Zorg In Natura) en aan de Sociale Verzekeringsbank (Persoons Gebonden Budget).

De 5 Peelgemeenten betalen per kwartaal een voorschot aan de GR Peelgemeenten voor de zorgkosten. Vervolgens worden de daadwerkelijke zorgkosten betaald aan de aanbieders door de GR Peelgemeenten. Tenslotte wordt het voorschot verrekend met de betaalde kosten.

De zorgkosten maken geen onderdeel uit van de begroting van de GR Peelgemeenten. Het verwerken van ontwikkelingen zorgkosten in de lokale begroting is een

verantwoordelijkheid van iedere lokale gemeenten, waarbij de GR Peelgemeenten een adviserende rol heeft.

8.5 Paragrafen

Zowel in begroting als in de jaarrekening worden, cf. artikel 9 van het BBV, in afzonderlijke paragrafen de beleidslijnen vastgelegd met betrekking tot relevante beheersmatige aspecten. De voorgeschreven paragrafen zijn niet allen van toepassing op de GR Peelgemeenten. De volgende paragrafen worden beschreven:

- Weerstandsvermogen en risicobeheersing;
- Financiering;
- Bedrijfsvoering;
- Verbonden partijen.

8.6 Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Het weerstandsvermogen kan worden omschreven als de mate waarin de organisatie in staat is om niet structurele financiële tegenvallers op te vangen zonder dat dit gevolgen heeft voor de uitvoering van de taken.

Op 9 december 2019 is door het algemeen bestuur de "Nota weerstandsvermogen en risicobeheer GR Peelgemeenten 2019" vastgesteld. Het totaal aan benodigde weerstandscapaciteit (de risico's) is berekend op € 304.000. De ratio is afgerond 1; dit is in de nota weerstandsvermogen ook vastgesteld als minimum.

Met het vaststellen van de nota Weerstandsvermogen is ingestemd met het instellen van een algemene reserve die als dekking (buffer) dient voor het opvangen van de risico's. Het minimumbedrag van de Algemene reserve is bepaald op € 300.000 en het maximumbedrag is bepaald op € 600.000. Per 31 december 2021 bedraagt het saldo van de algemene reserve € 300.000 (na resultaatbestemming) en voldoet hiermee aan de minimale eis.

Voor de begroting 2023 zijn de risico's niet opnieuw beoordeeld, maar is aangesloten bij de risico-inventarisatie zoals die eind 2019 is gedaan en is opgenomen in de nota weerstandsvermogen en risicobeheer. De inventarisatie heeft de volgende risico's opgeleverd:

1. **Ziekteverzuim (risicoscore: 16)**

Ziekteverzuim is iets dat bij elke organisatie voorkomt, een ziekteverzuim van circa 5,5% wordt binnen de sector overheid als gemiddeld gezien. Het verzuimpercentage lag bij Peelgemeenten hoger dan het landelijke gemiddelde. Ziekteverzuim kan leiden tot inhuur, afhankelijk van de duur van het verzuim en van de functie. Niet iedereen hoeft direct te worden vervangen, maar de kosten van inhuur zijn hoger dan de kosten van ambtelijk personeel. Zeker nu in deze tijden van krapte op de arbeidsmarkt.
Het risicobedrag wordt ingeschat op 5% van de salariskosten van het eigen personeel (afgerond € 5 mln.) Dit komt neer op een bedrag van € 250.000. Omdat in de begroting van Peelgemeenten al een budget is opgenomen voor extra inhuur dat ook deels ingezet kan worden voor inhuur bij ziekte, wordt het risicobedrag aangepast naar € 150.000.
De kans dat het zich voor doet wordt op basis van het ziekteverzuimpercentage van de afgelopen jaren als groot ingeschat.

<u>Beheersmaatregelen:</u>
Het terugdringen van het ziekteverzuim heeft de aandacht binnen Peelgemeenten. Door extra inzet ziekteverzuimbegeleiding en zo nodig (tijdelijke) werkaanpassing wordt getracht dit risico te beheersen. Ook door een intensieve samenwerking met de Arbo arts wordt ingezet op het verlagen van het ziekteverzuim.

2. Beveiliging van data/ privacy (risicoscore 12)

Binnen het sociaal domein wordt veel gewerkt met gegevens van personen. Daaronder vallen ook gevoelige gegevens zoals medische gegevens. Dit brengt bijvoorbeeld een risico van een datalek met zich mee. Het vormt een inbreuk op de privacy van de burgers en kan leiden tot negatieve publiciteit, imagoschade en eventuele boetes. Onder de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) zijn organisaties verplicht om hun organisatie zo in te richten dat de privacyregels structureel worden nageleefd, en dat organisatie dit kan verantwoorden en bewijzen.
Als de beveiliging van persoonsgegevens niet op orde is, kan de Autoriteit Persoons-gegevens een boete opleggen. Daarnaast bestaat de mogelijkheid dat betrokkenen een claim indienen voor compensatie voor geleden schade. In Nederland heeft zich dat tot nu toe nog niet voorgedaan. Tenslotte is er nog imagoschade, het herstellen hiervan kost tijd en geld. Een financiële vertaling hiervan is echter lastig te maken. De kans op boetes / imagoschade wordt als gemiddeld (klasse 3) geschat met een inschatting van het risicobedrag, gelet op omvang begroting, tussen € 75.000 en € 150.000 (risicoklasse 4).

Beheersmaatregelen:
Binnen Peelgemeenten is een functionaris gegevensbescherming en een privacy officer werkzaam met als belangrijke taak de bewustwording van het belang beveiliging van persoonsgegevens. Dit gebeurt bijvoorbeeld door het bespreken van cases waar de beveiliging van gegevens in het geding is. Op deze manier kan de organisatie leren van de gemaakte fouten. Daarnaast zijn er ook technische maatregelen genomen (bijvoorbeeld Zorgmail) om de privacygevoelige data zo goed mogelijk te beveiligen.

3. Kwetsbaarheid organisatie (risicoscore: 9)

Uit de in 2019 uitgevoerde evaluatie van de samenwerking binnen GR Peelgemeenten is duidelijk naar voren gekomen dat de organisatie zeer kwetsbaar is georganiseerd op de bedrijfsvoeringstaken[1]. De formatie van een aantal bedrijfsvoeringsfuncties is lager dan gemiddeld en vaak zijn het eenmansposten. Het risico bestaat dat de werklast (te) hoog wordt en dat werknemers hierdoor wegvallen (vertrek of ziekte), met kosten voor inhuur als gevolg. Ondanks uitbreiding blijft de organisatie kwetsbaar omdat er nog steeds werkzaamheden zijn die zijn belegd bij één persoon.

Het risico bij ziekte en de hierbij behorende kosten zijn al meegenomen in het risico van ziekteverzuim. Bij vertrek van werknemers op kwetsbare posities, is vervanging op korte termijn nodig; (tijdelijke) inhuur kan dan een oplossing zijn. De financiële omvang van dit risico's wordt ingeschat op 10% van de personele lasten van de bedrijfsvoeringsfuncties, afgerond ca. € 90.000. Hiermee valt dit risico in klasse 3. De kans dat het zich voor doet, wordt als gemiddeld ingeschat (kans-klasse 3).

Beheersmaatregelen:
Maatregelen om de kwetsbaarheid van de organisatie risico te verminderen zijn bijvoorbeeld het hebben van actuele beschrijvingen van werkprocessen en -instructies. Daarnaast wordt de werkzaamheden zoveel zodanig verdeeld dat de medewerkers bekend zijn met alle aspecten van het werk en elkaar makkelijker kunnen vervangen.

Voor bepaalde functies kan ook bewust worden gekozen om deze via inhuur in te vullen of via outsourcing. Naar aanleiding van het evaluatierapport zijn de bedrijfvoeringsfuncties per functies beoordeeld op de best mogelijke positionering van de functies om zo te kwetsbaarheid van de organisatie te verminderen.

[1] Eindrapport "Kiezen of (op)delen!" Evaluatie en versterking van de GR Peelgemeenten én de samenwerking tussen de vijf deelnemende gemeenten. Stan van de Laar/ Renée Kuin
Utrecht, 01 april 2019

4. Juridische risico's (risicoscore: 8)

Als er niet voldoende personele capaciteit is om de aanvragen voor de verschillende voorzieningen (Wmo, Jeugd en BMS) af te handelen, ontstaan er mogelijk achterstanden in de werkvoorraad. Dit kan leiden tot een overschrijding van de termijnen met het risico op het betalen van boetes als gevolg.
Daarnaast zijn er, inherent aan het verstrekken en beëindigen van voorzieningen, werkzaamheden in het kader van bezwaar/beroep. Door drukke werkzaamheden en (lokale) mogelijkheden tot tijdig plannen van hoorzittingen, kunnen termijnen om tot een tijdig besluit op bezwaar te komen onder druk komen staan. Overschrijding van termijnen kan vervolgens leiden tot ontvangst van zgn. ingebrekestellingen en het vervolgens moeten betalen van dwangsommen. Daar waar een bezwaar- of beroepschrift (bij rechtbank) leidt tot gegrondverklaring, kunnen gemeenten gehouden zijn tot vergoeden van proceskosten. De kans dat dit zich voordoet is groot (kans-klasse: 4). De financiële omvang wordt, op basis van betaalde dwangsommen in voorgaande jaren, geschat tussen de € 25.000 en € 75.000 (risicoklasse 2). Betaalde boetes worden afgehandeld via de zorgkosten en vormen daarmee geen financieel risico voor de GR maar wel voor de afzonderlijke gemeenten.

Beheersmaatregelen:
De beheersmaatregelen zijn vooral gelegen in een goede interne organisatie. Binnen GR Peelgemeenten wordt de betaling van dwangsommen en proceskosten-veroordelingen zoveel als mogelijk tegengegaan door het zoveel als mogelijk tijdig handelen en het zo goed als mogelijk inschatten van de juridische haalbaarheid van procedures.
In het nog niet ontgonnen sociale domein (denk met name ook aan het thema uren versus resultaat) zijn juridische procedures (en betaling van proceskosten) evenwel inherent aan het werk en zullen dus ook altijd wel blijven.

5. Niet-functioneren (risicoscore: 6)

Het risico bestaat dat mensen op een positie belanden waarvoor zij niet geschikt zijn: mismatch. De inschatting, op basis van eigen ervaringscijfers, is dat hooguit 1 fte van het personeel in een niet-geschikte functie komt. Het niet-functioneren van mensen kost geld door bijvoorbeeld een lager productiviteit of omdat iemand anders moet worden ingehuurd. De kosten hiervan worden berekend op basis van de gemiddelde personeelskosten per fte (€ 75.000 per fte). Daarnaast kunnen er kosten zijn voor outplacement of het betalen van een transitievergoeding. De kosten voor outplacement liggen volgens landelijke cijfers tussen de € 3.000 en € 5.000. De transitiekosten zijn afhankelijk van het aantal dienstjaren en kunnen uiteenlopen van € 0 tot max. € 86.000 (maximum voor 2022). Omdat het niet de verwachting is dat dit maximum bedrag ook daadwerkelijk de komende jaren wordt betaald, wordt het totale financiële effect geschat te vallen in risicoklasse 3 (€ 75.000 - € 150.000). De kans dat dit scenario optreedt wordt als klein (klasse: 2) geschat.

Beheersmaatregelen:
Maatregelen om dit te beheersen liggen op het terrein van het personeelsbeleid. Indien een dergelijke situatie zich voordoet, wordt een persoon zo goed en zo snel mogelijk begeleidt naar een nieuwe baan binnen of buiten de Peelgemeenten-organisatie.

6. Inkoop (risicoscore: 3).

Voor de uitvoering van de zorgtaken binnen het sociaal domein wordt op verschillende niveaus's samengewerkt. Onjuiste inkoop kan leiden tot schadeclaims en mogelijk opnieuw doorlopen van de aanbestedingsprocedure gemiste kansen qua prijs/kwaliteitverhouding. Een belangrijke partner voor Peelgemeenten is het Bureau Inkoop Zuidoost Brabant (Bizob). Bizob regelt in samenwerking met de aangesloten partijen de inkoop en aanbestedingen voor het sociaal domein. Peelgemeenten regelt dit voor de deelnemende gemeenten; de contracten staan dan ook op naam van de betrokken gemeenten. Het

inkooprisico voor de zorgkosten ligt dan ook niet bij Peelgemeenten maar bij de afzonderlijke gemeenten.
Naast de inkoop van zorg, heeft Peelgemeenten te maken met inkoop op het gebied van automatisering (onderdeel van de uitvoeringsorganisatie). Voor dit onderdeel ligt het risico bij Peelgemeenten. Ook op dit terrein wordt samengewerkt met Bizob. Door deze samenwerking is het inkooprisico zeer klein. Het inkoopvolume is jaarlijks gemiddeld € 100.000, met een inschatting dat dit risico zeer klein is.

Beheersmaatregelen:
Zoals hiervoor al vermeld, is het Bizob een belangrijke partner in het inkoopproces. Door deze samenwerking worden de risico's verminderd en wordt de kwaliteit van het inkoopproces verbeterd en daarmee van de in te kopen producten.

7. Contractbeheer en -management (risicoscore: 1)

Contractbeheer omvat het beheren (fysiek en/of digitaal) van contracten binnen de organisatie, zodat de juiste informatie op het juiste tijdstip op de juiste plaats beschikbaar is. Contractmanagement is het bewaken of alle partijen bij een overeenkomst volledig voldoen aan hun verplichtingen. Slecht contractbeheer en -management kan leiden tot een stilzwijgende verlening die niet-gewenst is of tot onterecht betalen van facturen. In de GR Peelgemeenten is het aantal contracten gering en zijn met betrekking tot contractbeheer en -management duidelijke afspraken gemaakt over het proces en de verantwoordelijkheden. Daarnaast wordt ook in het kader van de implementatie van het nieuwe zaaksysteem gekeken hoe het contractbeheer binnen dit systeem geborgd kan worden. Het risico van slecht contractbeheer en -management wordt daarom ook als zeer klein (risicoklasse 1) ingeschat en de financiele effecten zijn minder dan € 25.000 (bedragklasse: 1).

8. Uitvoering taken door andere gemeenten (risicoscore: 2)

Een aantal taken, zoals de personeels- salarisadministratie en de financiële administratie, worden voor Peelgemeenten uitgevoerd door één van de deelnemende gemeenten. De uitvoering van deze taken zijn op dit moment nog niet allemaal vastgelegd in bijvoorbeeld een dienstverleningsovereenkomst. Het risico bestaat dat de taken niet (volledig) worden uitgevoerd of dat de kwaliteit van de taken niet voldoende is. Het "repareren" van de niet (goed) uitgevoerde werkzaamheden kost geld omdat er bijvoorbeeld extra ingehuurd moet worden. Het risico van het niet-goed uitvoeren wordt als klein ingeschat. De financiële gevolgen zijn naar verwachting gering (< € 25.000) omdat in principe van het niet-leveren van de werkzaamheden er niet hoeft te worden betaald.

Beheersmaatregelen:
Door het vastleggen van afspraken in een dienstverleningsovereenkomst (DVO) is het duidelijk hoe om wordt gegaan met meer of minder kosten. De DVO met betrekking tot de personeels- en salarisadministratie is in 2022 ingegaan. De DVO voor de financiële administratie zal waarschijnlijk in 2022/begin 2023 worden vastgesteld.

9. ICT-voorzieningen (risicoscore: 1)

Het goed functioneren van computersystemen is binnen de organisatie van groot belang voor de uitwisseling van gegevens. Uitval en/of storingen vormen een bedreiging voor de bedrijfsvoering en daarmee de dienstverlening. De impact van de storing hangt voor een groot deel af van de duur (in tijd) van de storing. De inschatting is dat een kortdurende storing (minder dan een halve dag) niet tot extra kosten leidt. Een langdurige storing zal naar verwachting wel tot kosten leiden zoals bijvoorbeeld verlies aan productiviteit. De financiële omvang is naar verwachting gering (minder dan € 25.000; berekend o.b.v. verlies van 4 uur productiviteit voor 70 personen en een uurtarief van € 70). De kans dat een langdurige storing of uitval zich voordoet, wordt als zeer klein ingeschat (kans-klasse 1).

Beheersmaatregelen:
Voor de meeste systemen en applicaties wordt er gebruik gemaakt van zogenaamde SaaS oplossing; gegevens worden opgeslagen in de Cloud en gaan dan niet verloren. Daarnaast worst via afspraken in een Service Level agreement met de aanbieder afgesproken dat de aanbieder maatregelen moet treffen om uitval en storingen tegen te gaan dan wel ze zo spoedig mogelijk op te lossen.

10. Politiek-bestuurlijke risico's (risicoscore: PM)

GR Peelgemeenten heeft als samenwerkingsverband te maken met 5 gemeenten en daarmee ook met 5 gemeentebesturen. Het risico bestaat dat het lokaal belang boven het regionale belang gaat. Door regelmatig in dialoog te gaan met het lokale bestuur over ontwikkelingen die spelen bij Peelgemeenten wordt geprobeerd dit risico te beperken. Dit is inherent aan de organisatievorm van een gemeenschappelijke regeling. Het risico wordt pm meegenomen.

11. Landelijke ontwikkelingen (risicoscore: PM)

Landelijke wet-en regelgeving kunnen ertoe leiden dat er extra taken bijkomen voor Peelgemeenten. Als er geen aanvullende middelen tegenover staan, legt dat een extra beslag op de beschikbare capaciteit van Peelgemeenten. Dit kan vervolgens leiden tot kwaliteitsverlies en/of wachtlijsten voor de beoordeling van de aanvragen van voorzieningen. De GR Peelgemeenten is voor de dekking van de kosten volledig afhankelijk van de gemeentelijke bijdragen. Wijzigingen in beleid vragen om afzonderlijke bestuurlijke besluitvorming, waarbij de financiële consequenties worden meegenomen. Deze risicocategorie wordt in deze nota alleen benoemd en hoeft niet te worden gerelateerd aan het weerstandsvermogen van de GR.

Van de geïnventariseerde risico's is onderstaande risicomatrix opgesteld:

Risico	**Kans**	**Kans-klasse**	**Risico-Bedrag** (gemiddeld)	**Risicoklasse**	**financieel gevolg**	**Risico-score**
Ziekteverzuim	Groot (70%)	4	€ 225.000	4	€ 157.500	16
Beveiliging van data / privacy	Gemiddeld (50%)	3	€ 112.500	3	€ 56.250	9
Kwetsbaarheid organisatie	Gemiddeld (50%)	3	€ 112.500	3	€ 56.250	9
Juridische risico's	Groot (70%)	4	€ 50.000	2	Telt niet mee. Risico ligt bij gemeenten	8
Niet-functioneren	Klein (30%)	2	€ 112.500	3	€ 33.750	6
Inkoop en contractbeheer	Zeer klein (10%)	1	€ 112.500	3	Telt niet mee. Risico ligt bij gemeenten	3
Niet (goed) uitvoeren taken	Klein (30%)	2	< € 25.000	1	Telt niet mee	2

andere gemeenten						
ICT-voorzieningen	Zeer klein	1	< € 25.000	1	Telt niet mee	1
Politiek-bestuurlijk	PM	PM	PM	PM	PM	PM.
Landelijke ontwikkelingen	PM	PM	PM	PM	PM	PM.
TOTAAL					**€ 303.750**	

Noot: Economische omstandigheden
Het CPB waarschuwt voor de onzekere economische situatie door de oorlog in Oekraïne. We zitten in een energie- en grondstoffencrisis die versterkt wordt door problemen in de logistieke ketens. Welke financiële effecten dit exact met zich mee gaat brengen voor de GR Peelgemeenten in 2023 is nog onbekend. Het risico bestaat dat de kosten in 2023 harder zullen stijgen dan het indexpercentage waar ten tijde van het opmaken van deze begroting rekening mee wordt gehouden.

8.7 Financiële kengetallen

Deze paragraaf bevat de financiële kengetallen die elke gemeente of gemeenschappelijke regeling verplicht moet opnemen. Omdat de kengetallen voor grondexploitatie en belastingcapaciteit niet van toepassing zijn GR Peelgemeenten, zijn deze niet opgenomen.

Kengetallen kunnen helpen bij de beoordeling van de financiële positie van een gemeente en maken het mogelijk om gemeenten onderling te vergelijken. Omdat de GR Peelgemeenten een uitvoeringsorganisatie is die middels bevoorschotting wordt gefinancierd door de deelnemende gemeenten en dus geen schulden heeft, en doordat de GR Peelgemeenten behalve het rekeningresultaat geen eigen vermogen heeft, hebben de financiële kengetallen een beperkte waarde.

Kengetallen	Realisatie 2021	Begr 2022	Begr 2023	Mjr 2024	Mjr 2025	Mjr 2026
Netto schuldquote	-6,6%	-2,6%	-2,0%	-2,5%	-2,9%	-2,0%
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	-6,6%	-2,6%	-2,0%	-2,5%	-2,9%	-2,0%
Solvabiliteitsratio	4,1%	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%
Structurele exploitatieruimte	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Netto schuldquote en netto schuldquote gecorrigeerd voor alle leningen
De netto schuldquote geeft inzicht in het niveau van de schuldenlast ten opzichte van de totale baten en zegt iets over de mate waarin de schuld van de gemeenschappelijke regeling met de inkomsten kan worden gedragen. De VNG hanteert voor de schuldquote de volgende norm: onder de 100% is goed, tussen de 100% en 130% is matig en boven de 130% is onvoldoende.

De netto schuldquote is voor GR Peelgemeente in de begroting 2023 is -2,0% en dus meer dan goed. Omdat de GR Peelgemeenten geen leningen verstrekt is het kengetal "netto schuldquote gecorrigeerd voor alle leningen" gelijk aan de "gewone" netto schuldquote.

Solvabiliteitsratio
Het solvabiliteitsratio geeft de verhouding tussen het eigen vermogen (reserves) en het totale vermogen (= eigen vermogen + vreemd vermogen) weer. Het gaat erom inzicht te krijgen in de mate waarin de gemeenschappelijke regeling, in geval van nood, in staat is aan zijn financiële verplichtingen (vooral de verschaffers van vreemd vermogen) te voldoen. Voor gemeenten geldt normaal gesproken hoe hoger het solvabiliteits-percentage, hoe beter.

Bij de jaarrekening 2020 is besloten de algemene reserve op peil te houden conform de minimum eis voor het weerstandsvermogen van € 300.000. De algemene reserve bedraagt per 31 december 2021 € 241.121 en voldoet hiermee niet aan de minimum eis. In het voorstel tot resultaatbestemming 2021 is opgenomen dat het eigen vermogen aangezuiverd dient te worden met € 58.879 om zo aan de minimumeis te voldoen. Ten tijde van het samenstellen van de conceptbegroting 2023 heeft definitieve besluitvorming hierover nog niet plaatsgevonden. De verwachting is wel, dat dit voorstel zal worden overgenomen.

Structurele exploitatieruimte
De structurele exploitatieruimte wordt berekend door het saldo van de structurele baten en lasten af te zetten tegen de totale baten. Peelgemeenten dekt de structurele lasten volledig door structurele baten, waardoor het percentage nihil is.

8.8 Financiering

De GR Peelgemeenten wordt gefinancierd door de 5 deelnemende gemeenten. Het uiteindelijke financiële risico ligt dan ook bij die gemeenten. Tussen GR Peelgemeenten en de deelnemende gemeenten is onderscheid te maken in twee verschillende financieringsstromen, namelijk de uitvoeringskosten en de zorgkosten.

De uitvoeringskosten worden betaald door GR Peelgemeenten, waarbij GR Peelgemeenten per kwartaal op basis van inwonertal een voorschot in rekening brengt aan de 5 deelnemende gemeenten. Na afloop van het jaar wordt afgerekend op basis van werkelijke kosten.

De zorgkosten worden eveneens betaald aan aanbieders door GR Peelgemeenten, waarbij de GR Peelgemeenten per kwartaal een voorschot in rekening brengt aan de 5 deelnemende gemeenten. Na afloop van het kwartaal wordt het voorschot vervolgens verrekend met de gerealiseerde zorgkosten.

Decentrale overheden (provincies, gemeenten, waterschappen en gemeenschappelijke regelingen in de vorm van een openbaar lichaam) zijn, op basis van de Regeling Schatkistbankieren verplicht om hun overtollige middelen, boven een bepaald drempelbedrag, in de schatkist aan te houden. In juli 2021 is het drempelbedrag verhoogd van € 250.000 naar € 1.000.000.

8.9 Verbonden partijen

De GR Peelgemeenten heeft zelf geen verbonden partijen. Wel zijn er dienstverlenings-overeenkomsten afgesloten met Senzer in het kader van de bijzondere bijstand.

Namens de vijf afzonderlijke gemeenten hebben we met de gemeente Helmond een samenwerkingsovereenkomst in het kader van Beschermd Wonen en de gezamenlijke inkoop van Wmo en Jeugdzorg.

GR Peelgemeenten zelf is een verbonden partij van de deelnemende gemeenten Asten, Deurne, Gemert-Bakel, Laarbeek en Someren.

8.10 Bedrijfsvoering

Formatie Peelgemeenten

De in de begroting 2023 opgenomen formatie voor Peelgemeenten bedraagt 100,4 formatieplaatsen en bestaat in 2023 alleen uit structurele formatie. Mutaties in de 1e begrotingswijziging 2022 hebben een beperkt effect gehad op de formatie.

In onderstaand overzicht is de formatie voor 2022 en 2023 weergegeven.

Formatie - overzicht	**Begroting 2022**	**Begroting 2023**
Structureel	**93,7**	**100,4**
Team dienstverlening	54,1	56,0
Team organisatie & ontwikkeling	27,0	29,7
Team bedrijfsvoering & management	12,6	14,6
Incidenteel	**0,0**	**0,0**
Totale formatie	**93,7**	**100,4**

Een aantal bedrijfsvoeringstaken voert Peelgemeenten niet zelf uit, maar hiervoor wordt gebruik gemaakt van de aanwezige kennis en formatie bij één van de Peelgemeenten. De hierbij gemoeide formatie is niet opgenomen in bovenstaand overzicht. Deze personen zijn namelijk niet in dienst bij de GR. De gemeenten die formatie leveren worden hiervoor gecompenseerd op basis van de begrote loonsom van de geleverde formatie.

Het gaat hierbij om de volgende taken die worden ingekocht bij een van de gemeenten:
- Salaris- en personeelsadministratie: 0,8 fte via de gemeente Gemert-Bakel.
- Financiële administratie: 0,5 fte via de gemeente Deurne;
- Functionaris gegevensbescherming: 0,2 fte via de gemeente Laarbeek.

9. Bijlagen

Begroting 2023 naar taakvelden en overzicht overhead

In onderstaand overzicht zijn de lasten en baten, overeenkomstig de voorschriften uit het BBV, verdeeld over taakvelden.

LASTEN		Begr 2023	MJR 2024	MJR 2025	MJR 2026
0.4	Overhead	2.552.155	2.613.407	2.676.129	2.740.356
0.8	Overige baten en lasten	70.000	70.000	70.000	70.000
6.2	Wijkteams	7.754.550	7.940.613	8.131.320	8.326.399
6.3	Inkomensregelingen	590.913	605.100	619.600	634.500
6.71	Maatwerkdienstverlening 18+	548.125	561.280	574.751	588.545
		11.515.743	**11.790.400**	**12.071.800**	**12.359.800**

De kosten voor overhead (taakveld 0.4) zijn onder te verdelen in de volgende onderdelen:

Uitsplitsing overhead	Begr 2023	MJR 2024	MJR 2025	MJR 2026
Overhead loonkosten	1.203.199	1.232.107	1.261.529	1.291.856
Overhead automatisering	426.961	437.200	447.700	458.400
Overhead huisvesting	95.786	98.100	100.500	102.900
Overhead overig	826.210	846.000	866.400	887.200
	2.552.155	**2.613.407**	**2.676.129**	**2.740.356**

Het overheadpercentage, berekend door de indirecte kosten te delen door de directe kosten bedraagt voor de begroting 2023: 26%. Hierop komt een opslagpercentage van 3% waardoor het totale overheadpercentage uitkomt op 29%.

EMU-saldo

In het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV, art. 19) is de verplichting vastgesteld dat de Gemeenschappelijke Regelingen ramingen van het EMU-saldo dienen te verstrekken over het voorafgaande jaar, het actuele jaar, het begrotingsjaar en voor het jaar volgend op het begrotingsjaar.

De begroting van de GR Peelgemeenten is opgesteld conform een (gemodificeerd) stelsel van baten en lasten. Het EMU-saldo gaat niet uit van baten en lasten, maar gaat uit van ontvangsten en uitgaven, berekend op transactiebasis en overeenkomstig de voorschriften van het Europese systeem van nationale en regionale rekeningen in de Europese Unie.

Het EMU Saldo van Peelgemeenten ziet er als volgt uit:

Emu-saldo	**Begroting 2022**	**Begroting 2023**
1. Exploitatie saldo voor reservemutaties	0	0
2. Mutatie (im)materiele vaste activa	-15.200	62.400
3. Mutatie voorzieningen	0	0
4. Mutatie voorraden	0	0
5. Verwachte boekwinst verkoop effecten en (im)materiele vaste activa	0	0
Berekend EMU saldo	**-15.200**	**62.400**

Balans

Balans	Rekening	Begroting	Begroting	Meerjarenraming		
	31-12-21	31-12-22	31-12-23	31-12-24	31-12-25	31-12-26
Activa						
Vaste activa						
Materiële vaste activa	65.300	50.100	112.500	64.000	21.000	107.000
Financiële vaste activa						
Totaal vaste activa	**65.300**	**50.100**	**112.500**	**64.000**	**21.000**	**107.000**
Vlottende activa						
Uitzettingen in 's Rijks schatkist < 1jaar	5.500.000	5.500.000	5.500.000	5.500.000	5.500.000	5.500.000
Overige vorderingen	11.589.700	11.500.000	11.500.000	11.500.000	11.500.000	11.500.000
Liquide middelen	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
Overlopende activa	216.000					
Totaal vlottende activa	**17.555.700**	**17.250.000**	**17.250.000**	**17.250.000**	**17.250.000**	**17.250.000**
Totaal activa	**17.621.000**	**17.300.100**	**17.362.500**	**17.314.000**	**17.271.000**	**17.357.000**
Passiva						
Vaste passiva						
Eigen vermogen	717.000	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000
Vreemd vermogen						
Vaste schulden met een rentetypische looptijd > 1 jaar	0	0	0	0	0	0
Totaal vaste passiva	**717.000**	**300.000**	**300.000**	**300.000**	**300.000**	**300.000**
Vlottende passiva						
Schulden met rentetypische looptijd < 1 jaar	282.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
Overlopende passiva	16.622.000	16.750.100	16.812.500	16.764.000	16.721.000	16.807.000
Totaal vlottende passiva	**16.904.000**	**17.000.100**	**17.062.500**	**17.014.000**	**16.971.000**	**17.057.000**
Totaal passiva	**17.621.000**	**17.300.100**	**17.362.500**	**17.314.000**	**17.271.000**	**17.357.000**

Overzichten met bijdrage per gemeente 2023 – 2026

In de begroting 2023 zijn de inwonerbijdragen voor een deel verdeeld op basis van inwoneraantal en voor een deel zijn ze gebaseerd op werkelijke inzet. Het aantal inwoners en de procentuele verdeling is als volgt:

Gemeente	Inwoners per 1-1-2022	Inwoners in %
Asten	17.072	13,84%
Deurne	32.601	26,43%
Gemert-Bakel	31.047	25,17%
Laarbeek	22.938	18,60%
Someren	19.694	15,97%
Totaal	**123.352**	**100,00%**

Per gemeente is de hoogte van de bijdragen verder uitgewerkt en weergegeven in onderstaande overzichten:

Gemeente Asten

Asten- structureel	2023	2024	2025	2026	Verdeelsleutel
Werkelijke inzet Wmo	396.124	405.600	415.300	425.300	Werkelijke inzet
Werkelijke inzet Jeugd	506.606	518.800	531.300	544.100	Werkelijke inzet
Werkelijke inzet Schuldhulpverlening	-	-	-	-	Werkelijke inzet
Directe salariskosten primair proces	517.710	530.100	542.800	555.800	Inwoneraantal
DVO Senzer, Inkoop Jeugd en bijdrage Bizob	224.610	230.000	235.500	241.200	Inwoneraantal
Overheadkosten primair proces	143.234	146.700	150.200	153.800	Inwoneraantal
Post onvoorzien	9.688	9.688	9.688	9.688	Inwoneraantal
	1.797.972	**1.840.888**	**1.884.788**	**1.929.888**	

Gemeente Deurne

Deurne structureel	2023	2024	2025	2026	Verdeelsleutel
Werkelijke inzet Wmo	666.943	682.900	699.300	716.100	Werkelijke inzet
Werkelijke inzet Jeugd	-	-	-	-	Werkelijke inzet
Werkelijke inzet Schuldhulpverlening	-	-	-	-	Werkelijke inzet
Directe salariskosten primair proces	988.629	1.012.400	1.036.700	1.061.600	Inwoneraantal
DVO Senzer, Inkoop Jeugd en bijdrage Bizob	428.920	439.200	449.700	460.500	Inwoneraantal
Overheadkosten primair proces	273.522	280.100	286.800	293.700	Inwoneraantal
Post onvoorzien	18.500	18.500	18.500	18.500	Inwoneraantal
Deurne - structureel	**2.376.514**	**2.433.100**	**2.491.000**	**2.550.400**	

Gemeente Gemert-Bakel

Gemert-Bakel structureel	2023	2024	2025	2026	Verdeelsleutel
Werkelijke inzet Wmo	587.112	601.200	615.600	630.400	Werkelijke inzet
Werkelijke inzet Jeugd	-	-	-	-	Werkelijke inzet
Werkelijke inzet Schuldhulpverlening	-	-	-	-	Werkelijke inzet
Directe salariskosten primair proces	941.504	964.100	987.200	1.010.900	Inwoneraantal
DVO Senzer, Inkoop Jeugd en bijdrage Bizob	408.474	418.300	428.300	438.600	Inwoneraantal
Overheadkosten primair proces	260.484	266.700	273.100	279.700	Inwoneraantal
Post onvoorzien	17.619	17.619	17.619	17.619	Inwoneraantal
Gemert-Bakel structureel	**2.215.193**	**2.267.919**	**2.321.819**	**2.377.219**	

Gemeente Laarbeek

Laarbeek - structureel	2023	2024	2025	2026	Verdeelsleutel
Werkelijke inzet Wmo	424.418	434.600	445.000	455.700	Werkelijke inzet
Werkelijke inzet Jeugd	1.122.549	1.149.500	1.177.100	1.205.400	Werkelijke inzet
Werkelijke inzet Schuldhulpverlening	78.821	80.700	82.600	84.600	Werkelijke inzet
Directe salariskosten primair proces	695.597	712.300	729.400	746.900	Inwoneraantal
DVO Senzer, Inkoop Jeugd en bijdrage Bizob	301.787	309.000	316.400	324.000	Inwoneraantal
Overheadkosten primair proces	192.449	197.100	201.800	206.600	Inwoneraantal
Post onvoorzien	13.017	13.017	13.017	13.017	Inwoneraantal
Laarbeek - structureel	**2.828.639**	**2.896.217**	**2.965.317**	**3.036.217**	

Gemeente Someren

Someren - structureel	2023	2024	2025	2026	Verdeelsleutel
Werkelijke inzet Wmo	505.260	517.400	529.800	542.500	Werkelijke inzet
Werkelijke inzet Jeugd	759.427	777.700	796.400	815.500	Werkelijke inzet
Werkelijke inzet Schuldhulpverlening	-	-	-	-	Werkelijke inzet
Directe salariskosten primair proces	597.223	611.600	626.300	641.300	Inwoneraantal
DVO Senzer, Inkoop Jeugd en bijdrage Bizob	259.107	265.300	271.700	278.200	Inwoneraantal
Overheadkosten primair proces	165.232	169.200	173.300	177.500	Inwoneraantal
Post onvoorzien	11.176	11.176	11.176	11.176	Inwoneraantal
Someren - structureel	**2.297.425**	**2.352.376**	**2.408.676**	**2.466.176**	

CONCEPTBEGROTING 2023

MEERJARENRAMING 2024 - 2026