



BEGROTING 2026

Inleiding

Voor u ligt de begroting 2026 van Gemeenschappelijke regeling Peelgemeenten (hierna: GR Peelgemeenten).

De huidige tijd brengt ons nieuwe uitdagingen. In onze samenleving spelen grote vraagstukken die niet eerder zo actueel en tegelijkertijd zo complex waren. De zorgvraag stijgt, domeinoverstijgend samenwerken is noodzakelijk maar niet eenvoudig; we staan aan de vooravond van grootschalige transformatie waarbij zorg en sociaal domein hand in hand zullen gaan.

De lokale gebiedsteams spelen hierin een grote rol. Een groot deel van de vragen van onze inwoner, zowel generieke vragen als meer specialistisch en gericht op alle leeftijdsgroepen, zullen in de gebiedsteams én het voorliggend veld opgelost moeten gaan worden.

Het bestaande (meer specialistische) zorglandschap zal de vraag niet meer aankunnen en de financiële middelen voor lokale gemeenten zullen daarbij de komende jaren schaarser worden. Wij hebben ten aanzien van deze grootschalige ontwikkelingen binnen het sociaal domein een belangrijke sleutel in handen; dat is de sleutel van SAMENWERKEN.

In de Peelgemeenten hebben wij hiervoor de afgelopen jaren het fundament gelegd. GR Peelgemeenten voert voor de vijf gemeenten de taken uit op het gebied van Wmo, Jeugd en BMS én is daarnaast aanjager en facilitator voor de gezamenlijke koers Samenwerken door Samen Werken van voor en door de vijf Peelgemeenten. De koers zorgt ervoor dat de thema’s die bij iedere peelmunicipaliteit vaak dezelfde zijn, gezamenlijk opgepakt worden in plaats van vijf keer lokaal. Dit brengt een besparing van capaciteit met zich mee.

De verdere verdieping en versteviging van deze samenwerking zal maken dat wij in de Peelgemeenten de uitdagingen die op ons afkomen aankunnen.

Lenige organisatie

2.1 Kwaliteit Inwonersreis

2.2 De tevreden en trotse medewerker

2.3 Organisatie in control

Koers Samenwerken door Samen Werken

3.1 Faciliteren en organiseren van de koers

3.2 Werkagenda 2025-2029
Met elkaar voor elkaar

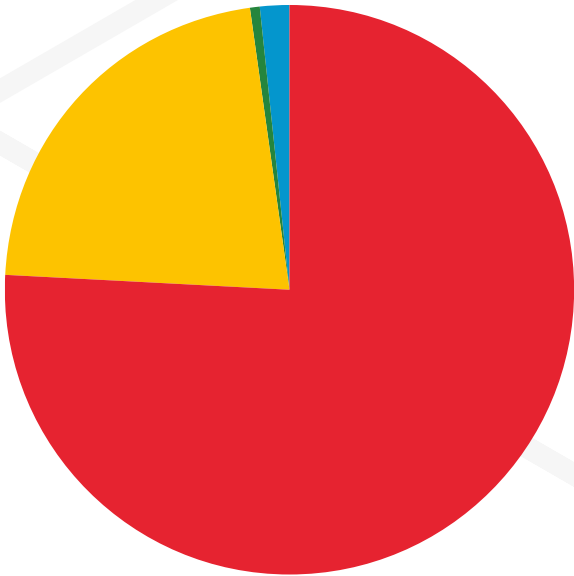
Financiën, paragrafen en bijlagen

4. Financiële begroting 2026

5. Paragrafen

6. Bijlagen

Lasten begroting 2026



Lasten begroting 2026	
Directe lasten	12.316.000
Overhead	3.571.500
Onvoorzien	71.500
Koersagenda	255.500
Totaal	16.214.500

Baten begroting 2026



Baten begroting 2026	
Bijdrage Asten	2.627.600
Bijdrage Deurne	3.327.400
Bijdrage Gemert-Bakel	3.436.700
Bijdrage Laarbeek	3.598.000
Bijdrage Someren	3.165.500
Overige baten	59.300
Totaal	16.214.500



2.1 Kwaliteit Inwonersreis



2.2 De tevreden en trotse medewerker



2.3 Organisatie in control



2. De Lenige organisatie

De lenige organisatie staat voor onze interne ambitie. Een ambitie die gaat over het flexibel in spelen op actuele ontwikkelingen. Over een tevreden en trotse medewerker door het centraal stellen van leren en ontwikkelen van onze medewerkers. En ook over een organisatie in control, door continu te investeren in onze systemen en processen. Zo garanderen wij een hoogwaardige dienstverlening aan onze inwoners in de Peelgemeenten. Dit heeft vorm gekregen door integraal samen te werken (op schaalniveau van onze eigen organisatie) vanuit drie programma's: (1) Kwaliteit Inwonersreis, (2) De tevreden en trotse medewerker en (3) Organisatie in control. De programmatische aanpak staat in het teken van het verbinden van onze interne ambitie aan korte termijn doelen en concrete inspanningen.

2.1 Kwaliteit Inwonersreis

Als organisatie maken wij ons sterk voor de dienstverlening op het gebied van de Wmo, Jeugdwet, Bijzondere Bijstand, Minimabeleid, Schuld-dienstverlening en Inburgering. Binnen deze dienstverlening stellen wij steeds de inwoner centraal. De reis van de inwoner begint altijd lokaal. De deskundige medewerkers van de lokale toegang inventariseren wat de hulpvraag van de inwoner is en hoe deze inwoner zijn reis het best kan vervolgen om snel passende zorg en ondersteuning te krijgen. Vanuit het excellent werkgeverschap zorgen wij ervoor dat de medewerkers zich vaardig, vitaal en gesteund voelen, zodat zij de gewenste kwaliteit kunnen bieden. Binnen deze context staan een aantal belangrijke ontwikkelingen centraal waarop wij als organisatie samen met de gemeenten anticiperen.

2.1.1 Dienstverlening voldoet aan vastgestelde kwaliteits- en service normen (PDCA)

Betrouwbare en bestendige dienstverlening

Vanuit de landelijke overheid wordt via diverse akkoorden en programma's richting gegeven aan een stelselwijziging in de (jeugd)zorg en benodigde transformatie. Bij ongewijzigd beleid wordt de zorg onbetaalbaar en er is (nu al) te weinig personeel om het werk te doen. Om de ambities te realiseren, wordt veel verwacht van het sociaal domein en de gebiedsteams. Door zorg en ondersteuning integraal, dichtbij mensen te organiseren en gemeenschappen en netwerken in wijken en buurten te versterken kan een doorontwikkeling in de integrale toegang plaats vinden. Doel hiervan is om de ervaring van de inwoner te verbeteren: de inwoner zo snel mogelijk de juiste zorg of ondersteuning te bieden vanuit een integrale benadering: zoveel als nodig, niet meer dan noodzakelijk. Door kwaliteitsverbetering te realiseren vanuit onze gezamenlijke visie, kunnen wij toewerken naar een model en samenstelling van het gebiedsteam waar de inwoner positief over is en medewerkers efficiënt en doelmatig met elkaar samenwerken. Het is daarin belangrijk om de aansturende rol goed belegd te hebben en dat de ondersteunende rollen, in samenspraak met lokaal en regionaal beleid, de benodigde doorontwikkeling tot stand brengen.

Wendbare bedrijfsvoering ten behoeve van de dienstverlening

GR Peelgemeenten geeft enerzijds uitvoering aan de dienstverlening op het gebied van het sociaal domein en anderzijds werken we samen met de vijf peelgemeenten en regiopartners aan een aantal opgaves rondom het sociaal domein, met de Koers 'Samenwerken door Samen werken'. Bij het uitvoeren van ons werk (uitvoerend dan wel strategisch) zijn we steeds gericht op de reis van de inwoner, want we streven ernaar om hoogwaardige dienstverlening aan inwoners te (blijven) bieden. Het fundament dat hieronder ligt is Bedrijfsvoering en Advies en Excellent Werkgeverschap.

Kenmerkend voor bedrijfsvoering en advies bij GR Peelgemeenten is de faciliterende rol waaraan invulling wordt gegeven. Wij faciliteren tijdelijke en vaste teams in de regio Peelgemeenten op het gebied van systemen, processen en inzet van expertise op het gebied van bedrijfsvoering en advies. We vormen een stevig fundament voor de dienstverlening en de regionale samenwerking, waardoor GR Peelgemeenten in staat is om aan te sluiten op diverse schaalgroottes vanuit een passende balans tussen standaardisatie en maatwerk. Daarnaast zijn wij voortdurend gericht op investeren in systemen en processen, innovatie en ontwikkeling, waarmee we hoogwaardige dienstverlening faciliteren.

De processen, systemen en werkwijzen ten behoeve van het uitvoeren van onze taken op het gebied van Wmo, Jeugdwet en BMS zijn de afgelopen jaren zorgvuldig opgezet en ingebed. Kijkend naar de klantreis vanuit het PDCA-model (Plan Do Check Act) zien we, passend bij de stabiliserende fase van onze organisatie, vooral ruimte voor verbetering op de onderdelen Check en Act. We gaan hiermee aan de slag door ons nog meer integraal te organiseren rondom de belangrijkste vraagstukken binnen onze eigen organisatie, die in navolgende paragrafen worden toegelicht.

2.1.2 Contractmanagement en toezicht

Passend bij de context van onze organisatie ligt de focus van de taak toezicht op preventie, oftewel het voorkomen van zorgfraude door aanbieders. Met als doel om vanuit samenwerking en vertrouwen met aanbieders in gelijkwaardige dialoog te komen tot betere zorg. Vanuit deze insteek is de verbinding tussen toezicht en contractmanagement een

belangrijke randvoorwaarde. Doorontwikkeling van de toezichtsketen (contractmanagement, toezicht, beleid, kwaliteit) ziet toe op duidelijkheid in rollen, taken en verantwoordelijkheden om zo integraal te komen tot zichtbare resultaten passend bij onze organisatiefilosofie.

2.1.3 Organiseren nieuwe dienstverlening aan de inwoner

Als zes organisaties hebben we de krachten gebundeld en geven we samen vorm en inhoud aan de grote maatschappelijke opgaven, gebundeld in de Koers Samenwerken door Samen Werken. De wereld om ons heen staat niet stil en vraagt continu om aanpassing van onze samenwerking, niet alleen in de Koers, maar ook krachtenbundeling ten aanzien van onze uitvoeringstaken (dienstverlening). Onderstaande paragrafen gaan in op de inbedding van nieuwe uitvoeringstaken inburgering, leerplicht en toezicht en de ontwikkeling inzake de verplichte GR-vorming Een 10 voor de Jeugd.

Taak inburgering

Vanaf juli 2024 wordt de taak Inburgering uitgevoerd door GR Peelgemeenten. Het verder inbedden van dit taakveld in systemen en processen als onderdeel van de inwonersreis vraagt aandacht.

Taak Leerplicht

Ook heeft het DB op advies van de Managers sociaal domein begin 2024 ingestemd met het nader uitwerken van de samenwerking op het taakonderdeel Leerplicht. Waarbij we het beleggen van de uitvoering van de Leerplichtwet incl. beleidscapaciteit bij GR Peelgemeenten onderzoeken.

Taak calamiteiten toezicht WMO en Jeugd

Met ingang van januari 2025 hebben we ook het WMO-toezicht op calamiteiten en geweldsincidenten in eigen beheer. Het verder inbedden van dit taakveld in systemen en processen als onderdeel van de inwonersreis en in samenwerking met Een 10 voor de Jeugd vraagt aandacht.

Doorontwikkeling gebiedsteams

De komende jaren wordt er vanuit de koers samengewerkt aan sterke toekomstbestendige gebiedsteams, waarmee mogelijk ook nieuwe taken in het gebiedsteam worden belegd. Er wordt verwacht dat de lokale



2.1 Kwaliteit Inwonersreis



2.2 De tevreden en trotse medewerker



2.3 Organisatie in control



teams in algemeenheid meer basishulp gaan bieden vanuit een brede blik met extra aandacht voor inwoners en gezinnen met levenslange en/of levensbrede beperkingen. Dit vraagt om domeinoverstijgend samenwerken, waarin GR Peelgemeenten één van de samenwerkende partijen is, die samen met de vijf gemeenten voorop loopt in deze ontwikkeling.

2.1.4 Wij werken open, transparant en veilig samen rondom de inwoner

In een tijd waarin de zorgvraag toeneemt en het arbeidspotentieel schaars is, is het belangrijk om de goede keuzes te maken. Het perspectief van de inwoner wordt daarin steeds belangrijker, want uiteindelijk doen wij alles voor die inwoner. Uit recent onderzoek is duidelijk geworden wat inwoners belangrijk vinden als het gaat om zorg en ondersteuning. Ook is duidelijk geworden dat zij zelf graag een rol willen spelen, maar dat zij daar de juiste support bij nodig hebben. Het is dus belangrijk om inwoners meer te betrekken in de te maken keuzes, hen goed te ondersteunen in hetgeen zij zelf willen en kunnen doen. Daarnaast is het belangrijk om het inwonersperspectief mee te nemen in de doorontwikkeling van de dienstverlening.

De Nieuwe Route

Binnen De Nieuwe Route krijgt het beleid rondom huishoudelijke ondersteuning opnieuw vorm en inhoud. De Nieuwe Route is een innovatief participatietraject, waarbij alle betrokkenen (inwoners, zorgaanbieders etc.) meepraten over een toekomstbestendig beleid rondom huishoudelijke ondersteuning. De uitwerking start in 2025, maar loopt door in 2026.

Kwaliteitsverbetering inwonersreis

In de zoektocht van de inwoner bij een hulpvraag, doorloopt elke inwoner een aantal stappen, waarin meermaals contact is met een professional uit het gebiedsteam of een professional die de inwoner thuis of in groepsverband ondersteunt. Er wordt steeds gekeken welke stappen in dit proces beter kunnen in de dienstverlening of het (preventief) toezicht. Beter betekent in dit geval óf een betere kwaliteitsbeleving bij de inwoner en/of een goedkopere efficiëntere vorm. Om hierin te blijven ontwikkelen is het belangrijk om de plan-do-check-act-cyclus te doorlo-

pen. Dus als wij iets invoeren, wat betekent dit voor de klant, wat betekent dit voor de kosten en hoe zorgen wij ervoor dat de medewerkers die dit uit moeten voeren zich geëquipeerd voelen om dit duurzaam te doen. Dit dient meer planmatig te gebeuren, vanuit de regionale visie. Nu worden initiatieven soms op kleine schaal geïmplementeerd, zonder dat echt goed gekeken wordt of dit bijdraagt aan de beweging. Als het bijdraagt, dan is het slim om het regionaal uit te rollen. Als het niet bijdraagt, dan is het verstandig ermee te stoppen en niet elders hetzelfde opnieuw te proberen. Deze regionale kwaliteitsontwikkeling wordt voornamelijk gesteund en begeleid door bedrijfsvoering, die zich daarin dichtbij de gebiedsteams positioneert.

Kwaliteit dichtbij / bijdragen aan sterke lokale gebiedsteam

In 2023 is het initiatief kwaliteit dichtbij de gebieden gestart, waardoor alle inspanningen en activiteiten die voortkomen uit de koers en het (lokaal) beleid op een haalbare en realistische manier kunnen indalen in de lokale gebiedsteams. De medewerkers van kwaliteit dichtbij ondersteunen de gebiedsmanagers lokaal bij de doorontwikkeling van het gebiedsteam en zorgen regionaal voor de juiste samenhang. Begin 2025 is in afstemming met het Dagelijks Bestuur dit initiatief geëvalueerd. De evaluatie laat zien dat de ingezette beweging onomkeerbaar is. In navolging van kwaliteit dichtbij maakt Bedrijfsvoering en Advies ook op andere onderdelen de beweging naar voren door ons dichtbij de lokale gebieden te organiseren. Daarmee leveren we een bijdrage aan het verbeteren van de kwaliteit van dienstverlening, administratieve lastenverlichting en het beheersbaar houden van (stijgende) zorgkosten.



2.1 Kwaliteit Inwonersreis



2.2 De tevreden en trotse medewerker



2.3 Organisatie in control



2.2 De tevreden en trotse medewerker

De laatste jaren hebben wij het excellent werkgeverschap in de steigers gezet, vanuit de overtuiging dat wij alleen maar hoogwaardige dienstverlening kunnen bieden als wij optimale ondersteuning en aandacht geven aan onze medewerkers en ze de ruimte geven om te leren en ontwikkelen. We hebben bewust gekozen voor een programmatische aanpak om in een dynamische omgeving flexibel de juiste strategie te bepalen afgestemd op onze organisatiedoelstellingen. We hebben belangrijke stappen gezet om meer vanuit de talenten van medewerkers te werken. Door de implementatie van de Talenten Motivatie Analyse (TMA) krijgen we beter inzicht in de talenten en drijfveren van onze medewerkers. Daarnaast hebben we een nieuwe gesprekscyclus geïntroduceerd die beter aansluit bij onze lenige organisatie en gericht is op de groei en ontwikkeling van onze medewerkers. We bieden een uitgebreid workshopprogramma aan dat bijdraagt aan de vitaliteit en het welzijn van onze medewerkers. Door het uitdragen van deze aanpak positioneren we ons steeds zichtbaarder op de arbeidsmarkt als aantrekkelijke werkgever, wat helpt om tijdig goede, deskundige nieuwe collega's aan te trekken.

Verankeren van de Talentgedreven Organisatie

De volgende stap is de doorontwikkeling naar een talentgedreven organisatie. Er worden TMA-competentieprofielen opgesteld die ons ondersteunen bij een gerichtere en effectievere werving & selectie, evenals bij verdere doorontwikkeling van onze medewerkers. We investeren in het begeleiden en ontwikkelen van onze leidinggevendenden, zodat zij de talenten van onze medewerkers nog beter kunnen herkennen, waarderen en benutten. Door talentgericht leiderschap bouwen we met elkaar verder aan een stevige cultuur van continu leren, experimenteren en ontwikkelen met een grote eigen verantwoordelijkheid van medewerkers voor hun persoonlijke groei. De TMA-coaches worden verder ondersteund en gefaciliteerd in hun professionele ontwikkeling en worden steviger gepositioneerd in onze organisatie. Daarnaast zal er nog meer gewerkt gaan worden vanuit rollen om antwoord te kunnen geven op de steeds complexere en snel veranderende omgeving. Er wordt een leerplatform gelanceerd dat iedereen toegang biedt tot leer- en ontwikkelbronnen, inzicht geeft in rollen en functies, en leren en ontwikkelen

aanjaagt en stimuleert. Naast het werken vanuit menselijke inzichten zal ons talentmanagement steeds meer datagedreven worden. Onze huidige TMA-portal biedt hierin mogelijkheden en zal, in combinatie met andere HR-data, een belangrijkere rol gaan spelen in onze strategische personeelsplanning en -ontwikkeling.

Toekomstbestendige en weerbare jeugdprofessionals

Bij het gespecialiseerd aanbod bestaan wachtlijsten, de jeugdzorgbeschermingsketen kan slimmer georganiseerd worden, de gespecialiseerde zorg is niet altijd doelmatig en er zijn onvoldoende goedkopere alternatieven. Zolang er geen passend aanbod gevonden is, voelen onze jeugdprofessionals zich verantwoordelijk. Dit vraagt veel van onze jeugdprofessionals die werkzaam zijn in de toegang. Als gevolg van de Hervormingsagenda Jeugd en de druk op de jeugdzorg, staat de weerbaarheid van Jeugdprofessionals onder druk. Handelen in onveilige situaties, verantwoord loslaten, borgen van veiligheid, administratieve ondersteuning op locatie, duidelijkheid over taken, rollen en (financiële) waardering zijn thema's die aandacht verdienen en een doorontwikkeling behoeven.

Wij zijn erin geslaagd om jeugdprofessionals aan ons te binden, die bevlogen en kundig zijn en voldoen aan de eisen die de beroepscode stelt. Daardoor hebben wij momenteel veel kennis en expertise beschikbaar in de regio, die wij nog beter (voor Asten, Someren en Laarbeek) kunnen en willen gebruiken. Dit doen wij deels datagestueerd. Data geeft ons steeds meer inzicht in de route die kinderen en hun ouders afleggen en helpt ons om alternatieven te ontwikkelen.

De komende jaren zal de focus liggen op het ontwikkelen van groepsgerichte interventies van enkelvoudige veelvoorkomende problematiek en het meer zelf hulpverlening, zodat er een transitie plaatsvindt van individueel gespecialiseerd naar meer groepsgericht en lichtere vormen van hulpverlening. Dit vraagt enerzijds tijd en ruimte voor de jeugdprofessionals om deze ontwikkeling van de grond te krijgen, maar anderzijds is het noodzakelijk dat wij als werkgever zorgdragen voor de jeugdprofessional zodat deze in de diverse rollen (intaker, hulpverlener, beschikker en regisseur) zich staande houdt en op zijn/haar 'best' kan zijn in de

complexe context.

Deze beweging zal komende jaren van ons vergen dat wij in functies op gebied van Jeugd (en Wmo) verder gaan differentiëren, zorgdragen voor nog meer gespecialiseerde begeleiding en opleiding van onze professionals en verdere doorontwikkeling en standaardisatie van administratie en werkprocessen op regionaal niveau door zullen moeten voeren. Rol-differentiatie, deskundigheidsbevordering met aandacht voor specialisaties en SKJ, domeinoverstijgend samenwerken met bijvoorbeeld onderwijs, veilige publieke taak en waardering zijn belangrijke thema's waar wij voor staan en aan werken.



2.1 Kwaliteit Inwonersreis



2.2 De tevreden en trotse medewerker



2.3 Organisatie in control



2.3 Organisatie in control

2.3.1 Beheersbaar houden van de zorgkosten

De afgelopen jaren hebben we (aangejaagd door informatie gedreven werken) zichtbare stappen gezet ten aanzien van onze Dashboards, die veel informatie en inzicht bieden. Onze zorgkosten zijn inzichtelijk via dashboards, die gebouwd zijn door middel van een BI-tool. Vanuit meerdere gemeenten en regio's worden wij door deze dashboards gezien als voorbeeld, waarmee we voorop lopen. De dashboards zijn vertaald in de zorgkostenrapportages (verdiepende inzichten), die periodiek worden gedeeld met gemeenten. Met als doel zo een gezamenlijk beeld (GR en gemeenten) te krijgen- en houden van onze zorgkosten. De volgende fase richt zich op het integraal duiden van de (stijgende) zorgkosten. Waarbij diverse expertises worden ingezet om gebiedsteams te ondersteunen bij het maken en bespreken van analyses en het maken van onderbouwde keuzes. Dit moet leiden tot beheersbare zorgkosten, een gezamenlijke werkwijze in data-analyse en leren van elkaar. Daartoe gaan we inzetten op het ontwikkelen en implementeren van een gestructureerde werkwijze om data-analyse in de gebieden vorm te geven en onderdeel te laten worden van de P&C cycli zorgkosten. Op deze manier worden sturingsmogelijkheden op lokaal en regionaal niveau vergroot.

2.3.2 Digitale Transformatie

We zetten bewust en ambitieus in op digitale transformatie met als doel hoogwaardige en hedendaagse dienstverlening te blijven bieden aan de inwoners, onze dienstverlening te verbeteren en toekomstbestendig te maken. Dit zetten we in 2026 voort door onder andere de inzet van een inwonersportaal en nieuwe systeemtechnologie (zoals AI). Ook in 2026 brengen we onze digitale transformatie verder langs de vragen: 'Kan het?'; 'Mag het?'; 'Willen we het?'; en 'Hoe doen we het dan?'. Concrete inspanningen die hieronder vallen zijn onder andere:

- Onderzoeken hoe Copilot van M365 kan bijdragen aan efficiëntie, kostenbesparing en verbeterde dienstverlening, en welke kaders daarvoor nodig zijn.
- Samenwerken met externe experts om AI-prototypes te ontwikkelen (op basis van use-cases), bijvoorbeeld voor het verminderen van zorgkosten of werklust.

- Investeren in AI-geletterdheid om onze medewerkers de benodigde vaardigheden, kennis en inzichten bij te brengen en bewustzijn over data- en AI-geletterdheid te creëren.

Inzet van systeemtechnologie (AI)

We gaan in 2026 door met de inzet van nieuwe systeemtechnologie, zoals generatieve AI. We onderzoeken mogelijke toepassingen op onze digitale werkomgeving. Niet vanwege de hype, maar als kans om te begrijpen wat deze technologie kan bieden en hoe we deze kunnen inzetten om onze activiteiten, processen en dienstverlening te verbeteren en waarde toe te voegen. We zijn in 2025 gestart met een meerjarige aanpak waarbij we via diverse inspanningen en pilots op basis van actuele use-cases ervaring op gaan doen met nieuwe technologieën. Deze aanpak loopt in 2026 door.

2.3.3 Bedrijfsvoering GR Jeugdregio een 10 voor de jeugd

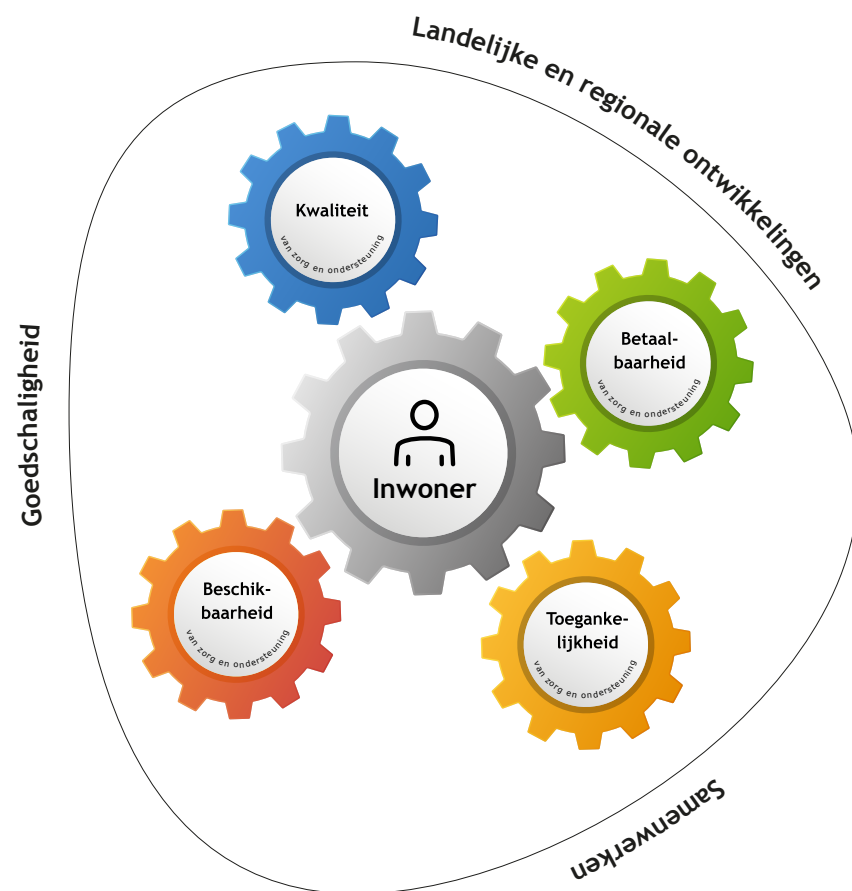
GR Peelgemeenten levert een bijdrage aan de GR-vorming Een 10 voor de Jeugd. Er is een wetswijziging in ontwerp (Wet verbetering beschikbaarheid zorg voor jeugdigen) waarin het wordt verplicht om als jeugdhulpregio samen te werken middels een gemeenschappelijke regeling. 'Een 10 voor de Jeugd' werkt momenteel met een privaatrechtelijke samenwerkingsovereenkomst. De insteek is zo laagdrempelig als mogelijk de samenwerkingsovereenkomst overzetten naar een gemeenschappelijke regeling. Daarbij willen we behouden wat werkt, en door ontwikkelen waar verbetering mogelijk is. Er is al voorkeur uitgesproken voor het vormgeven van de samenwerking in een openbaar lichaam, en deze zo licht als mogelijk vorm te geven, in die zin dat er geen personeel in dienst komt van het openbaar lichaam, maar de deelnemende gemeenten en/of een ander openbaar lichaam van enkele deelnemers mensen of middelen leveren voor de uitvoering van de gemandateerde of gedelegeerde taken en de bedrijfsvoering. GR Peelgemeenten levert personele capaciteit aan Een 10 voor de Jeugd voor het uitvoeren van Jeugd, toezicht en bedrijfsvoeringstaken. Een 10 voor de jeugd heeft met name interesse in de manier waarop GR Peelgemeenten inzicht geeft in de zorgkosten door middel van dashboards (die gebouwd zijn in een BI-tool). Maar ook van andere systemen en processen (bijvoorbeeld de teamsomgeving en het programmatisch werken) is het wenselijk dat deze door GR Peelgemeenten gefaciliteerd blijven worden.

2.3.4 Digitaal inwonersportaal

Een digitaal inwonersportaal is een digitale toegang tot zorg en ondersteuning, waarin de inwoner ook inzicht krijgt in de status van de afhandeling van hun hulpvraag. Dit verbetert de communicatie tussen inwoners en de gemeente en versterkt het vertrouwen in de dienstverlening. Veilige inlogmethoden zorgen ervoor dat persoonlijke gegevens goed beschermd zijn. Deze ontwikkeling bevordert zelfredzaamheid en geeft inwoners meer controle over hun situatie. Voor de GR Peelgemeenten draagt een goed ingericht inwonersportaal bij aan een optimale werkomgeving. Het vermindert administratieve lasten en zorgt voor een efficiëntere afhandeling van aanvragen. Vanuit het werkgeverschap wordt gefaciliteerd dat ook de professional zich kan verhouden tot deze nieuwe rol en inbreng van de inwoner, zodat de doorontwikkeling hand in hand gaat.

3.1 Faciliteren en organiseren van de koers

3.2 Werkagenda 2025-2029 Met elkaar voor elkaar



3. Koers Samenwerken door Samen Werken

De Koers Samenwerken door Samen Werken is de strategische koers van de zes gemeentelijke organisaties in het sociaal domein. Dit heeft vorm gekregen door opgavegericht en programmatisch samen te werken aan maatschappelijke opgaven. Uit de Terugblik op de afgelopen vier jaar Koers is gebleken dat Samenwerken werkt! Aanleiding om deze manier van samenwerken een vervolg te geven en verder door te ontwikkelen. Dit doen we vanuit de gezamenlijke ambitie: We streven naar een gezonde Peelregio en gaan uitdagingen aan door samen te werken. Het uitgangspunt is kwalitatief goede, toegankelijke, beschikbare en betaalbare zorg en ondersteuning, nu én in de toekomst. De inwoner staat hierbij centraal’.

3.1 Faciliteren en organiseren van de Koers door de GR

3.1.1 Werken vanuit het inwonersperspectief (Koerskompas)

Parallel aan de nieuwe werkagenda starten we met het monitoren van de impact van de Koers op de dienstverlening aan onze inwoners. Het ontwikkelen van het Koerskompas vond plaats in 2024. Vanaf 2025 wordt het Koerskompas vast onderdeel van de monitoring en verantwoording van de Koers. De ontwikkelingen van het project maatschappelijke kosten- en batenanalyse (MKBA) uit de huidige Koersagenda zijn hiermee volledig geïntegreerd in de reguliere bedrijfsvoering.

Vanaf 2025 wordt het Koerskompas vast onderdeel van de monitoring en verantwoording van de Koers. Naast het meten van de kwantitatieve effecten (verminderde uitgaven, onderlinge vergelijkbaarheid gemeenten etc.) is er vanuit de vorige agenda ook de nadrukkelijke wens om het kwalitatieve effect te meten: wat merken de inwoners van inspanningen die worden gedaan?

De komende jaren vindt verdere ontwikkeling van het Koerskompas plaats. Het kompas geeft waardevolle informatie waarmee we de programma’s direct en doorlopend kunnen toetsen. De toetsvraag is dan of de voorgestelde inspanningen voldoende in lijn liggen met de genoemde kaders en uitgangspunten. Het regelmatig toetsen geeft ruimte om organisch en direct bij te sturen en te reageren op (on)verwachte gebeurtenissen of gewijzigde maatschappelijke opgaven of inzichten.

3.1.2 Goedschaligheid en samenwerken in de regio

In de koers wordt alles samengebracht: van het inwonersperspectief tot het beleid van lokale gemeenten tot regionale afspraken in samenwerkingsverbanden tot de landelijke akkoorden en wetgeving. Het lenig schakelen op al deze schaalniveaus noemen we ‘goedschaligheid’.

Landelijke akkoorden en wetgeving

Belangrijke landelijke akkoorden die op dit moment een rol spelen zijn: de Hervormingsagenda Jeugd, Integraal Zorgakkoord, Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA). Toekomstscenario Jeugd en het richtinggevend kader voor de Toegang.

Regionale samenwerkingsverbanden en ontwikkelingen

Belangrijke samenwerkingsverbanden voor het sociaal domein in onze regio zijn: Een 10 voor de Jeugd, 21 voor de jeugd, Peel Duurzaam Gezond, Metropool Regio Eindhoven en de samenwerking met Senzer en de GGD. De vertaling en implementatie van bovenstaande ontwikkelingen doen we in de werkagenda 2025-2029. Op die manier bundelen we alles wat er op ons afkomt en kunnen we het overzien, organiseren en prioriteren. Verschillende landelijke en regionale ontwikkelingen brengen ook incidentele middelen met zich mee. In het programmabureau zorgen we ervoor dat deze middelen ook beschikbaar komen voor onze eigen gemeenten.

3.1.3 Professionele organisatie programmabureau

Momenteel wordt een start gemaakt met de doorontwikkeling van het programmabureau waarmee we de regionale programma’s van de vijf gemeenten en GR Peelgemeenten faciliteren. Hiermee zorgen we voor een toekomstbestendig programmabureau waarmee we regionale ontwikkelingen zoals IZA, GALA en Hervormingsagenda Jeugd kunnen organiseren en vertalen naar onze eigen uitvoering.

Duidelijk is geworden dat deze methodische en programmatische aanpak nog verder doorontwikkeld kan worden, maar zeker ook noodzakelijk is om de samenwerking te blijven faciliteren en organiseren. Deze manier van samenwerken binnen complexe situaties met verschillende stakeholders werkt om gezamenlijke ambities waar te maken. Opgavegericht en programmatisch werken is de methode om dit te structureren en grip te houden op de voortgang. Het programmabureau is de organisatorische eenheid die de expertise heeft en borgt om nu en in de toekomst opgavegericht en programmatisch samen te kunnen blijven werken.

Een goed georganiseerd programmabureau vormt samen met bedrijfsvoering, advisering en dienstverlening het fundament om samenwerking binnen de goedschaligheid te borgen, te verankeren en verder te professionaliseren. Hierbinnen maken we vanuit samenwerking met elkaar slimme keuzes als het gaat om vorm, inhoud, beheersbaarheid, slagkracht, efficiency en effectiviteit en de manier waarop we dit binnen de samenwerking kunnen faciliteren.



3.1 Faciliteren en organiseren van de koers



3.2 Werkagenda 2025-2029 Met elkaar voor elkaar



1
Zelf- en Samenredzaamheid



2
**Sterke gebiedsteams:
Van Basis naar Beter**



3
**Passende Zorg en
Ondersteuning**

3.2 Werkagenda 2025-2030: Met elkaar voor elkaar

Maatschappelijke ontwikkelingen vanuit lokaal, regionaal en landelijk worden voor de vijf Peelgemeenten en de GR samengebracht in de werkagenda 2025-2029: Met elkaar voor elkaar. De komende jaren gaan we samen aan de slag met drie programma's:

Zelf- en samenredzaamheid

Een stevige sociale basis is cruciaal voor het welzijn van de inwoner en de sociale cohesie. Het bevordert niet alleen persoonlijke ontwikkeling, maar ook sociale stabiliteit en veerkracht. Hiermee gaan we aan de slag in het programma Zelf- en samenredzaamheid. Dit is het richtinggevend programma dat draait om het samenwerken met de gemeenschap, wijken en inwoners. Het doel is het verstevigen van de sociale basis in onze vijf Peelgemeenten en het faciliteren van sociale cohesie in wijken en dorpen.

Sterke gebiedsteams: Van Basis naar Beter

Met het programma 'Van Basis naar Beter' willen we de kracht van onze gebiedsteams verder benutten en versterken en kansen die er liggen in beeld brengen en oppakken, zodat de dienstverlening aan onze inwoners toegankelijk, beschikbaar, kwalitatief goed en betaalbaar is en blijft.

Hoofddoelstelling:

- We streven naar de doorontwikkeling & verbetering van de dienstverlening aan de inwoners, via de lokale gebiedsteams.

Subdoelen:

- Ontwikkeling en verbetering van het eigen (hulpverlenings)aanbod in gebiedsteams
- Domein overstijgende samenwerking rondom de inwoner
- Een eenvoudig systeem met de inwoner als uitgangspunt

Passende Zorg en Ondersteuning

In het programma Passend aanbod Zorg en Ondersteuning werken we aan de Transformatie in het Sociaal Domein en de zorg. Dit is het richtinggevend programma gericht op samenwerking, effectieve taakverdeling en professionalisering in de hele lijn, van subsidies in het voorliggend veld tot en met gecontracteerde zorg. Het doel is transformatie in het Sociaal Domein, gericht op samenwerking, effectieve taakverdeling en professionalisering in de hele lijn, van subsidies in het voorliggend veld tot en met gecontracteerde zorg.

In de eerste helft van 2025 worden deze programma's verder uitgewerkt in concrete programmaplannen voorzien van een helder en realistisch tijdspad. Hierbij stellen we ons de vraag: Waarmee maken we de meeste impact in het sociaal domein? We leggen alle initiatieven langs de volgende meetlat: In hoeverre draagt het bij aan de beschikbaarheid, toegankelijkheid, kwaliteit en betaalbaarheid van zorg- en dienstverlening. Met deze impactanalyse kunnen we gerichte keuzes maken over wat we wel en niet doen in het programma. Na de zomer van 2025 gaan we aan de slag met de uitvoering. Deze meerjarige programma's vormen de basis tot 2029. Het jaar 2029 staat in het teken van evalueren en opzetten van de volgende periode.



4. Financiële begroting 2026



5. Paragrafen



6. Bijlagen



4. Inleiding financiële begroting 2026

De basis voor de begroting van 2026 is de begroting van 2025 na eerste wijziging. De eerste wijziging van begroting 2025 ligt gelijktijdig ter besluitvorming voor met de begroting van 2026. Indien de zienswijze en het vaststellingsproces leidt tot mutaties van de begrotingswijziging 2025, leidt dit automatisch tot mutaties van de begroting 2026.

De verschillen tussen de begroting 2025 na wijziging en de begroting 2026 ontstaan vanuit incidenteel begrote kosten in 2025 en loon- en prijsontwikkelingen 2026.

In navolgende taartdiagrammen is te zien hoe de lasten en de baten van de begroting 2026 zijn onderverdeeld.

4.2 Overzicht lasten en baten

Begroting 2026	Realisatie 2024	Begroting 2025 na wijziging	Begroting 2026	MJR 2027	MJR 2028	MJR 2029
Lasten						
Directe lasten	10.938.873	12.148.800	12.316.000	12.316.000	12.316.000	12.316.000
Overhead	3.113.986	3.482.500	3.571.500	3.571.500	3.571.500	3.571.500
Onvoorzien	0	70.000	71.500	71.500	71.500	71.500
Koersagenda	570.129	529.900	255.500	255.500	255.500	255.500
Totaal lasten	14.622.988	16.231.200	16.214.500	16.214.500	16.214.500	16.214.500
Baten						
Bijdragen gemeenten	13.631.393	15.673.400	16.155.200	16.155.200	16.155.200	16.155.200
Bijdragen projecten	1.085.058	220.900	0	0	0	0
Overige bijdragen	85.084	57.000	59.300	59.300	59.300	59.300
Totaal baten	14.801.535	15.951.300	16.214.500	16.214.500	16.214.500	16.214.500
Mutaties reserves	320.130	279.900	0	0	0	0
Totaal resultaat	498.677	0	0	0	0	0

4.3 Toelichting lasten en baten

De opzet van de lasten en baten volgt de opzet zoals deze is vastgesteld in de Financiële Verordening 2024 van de GR Peelgemeenten. De begroting van 2026 is opgesteld conform het principe van kostprijsmodel. Dit betekent dat er over het totaal van alle directe kosten een opslag voor overhead en innovatie wordt berekend. Onderstaand worden eerst de verschillende onderdelen toegelicht. Vervolgens wordt aangegeven welke mutaties hebben plaats gevonden ten opzichte van begroting 2025 na wijziging.

4.3.1 Toelichting lasten

Directe lasten

Deze bestaan uit kosten die op basis van de formatie worden toegerekend aan gemeenten en kosten die op basis van de verdeelsleutel inwoners per gemeente worden toegerekend. Naast kosten dienstverlening bestaand deze voornamelijk uit overige personele kosten en inhuur en uit bijdragen voor Senzer (DVO bijzondere bijstand), Bizob (inkoop en contractmanagement) en inkoop jeugd (inkooporganisaties Een 10 voor de Jeugd en 21 voor de jeugd).

Overhead

Over alle directe kosten wordt een opslag van 29% voor overhead berekend.

Onvoorzien

Voor onvoorzien wordt een vast bedrag geraamd, dat met ingang van 2026 geïndexeerd wordt met de prijsindex.

Koersagenda

De kosten van de Koersagenda bestaan uit de structurele kosten die voor de Koersagenda beschikbaar zijn. Daarnaast worden hier evt. incidentele uitgaven opgenomen die gedekt worden vanuit de bestemmingsreserve Koersagenda.

4.3.2 Toelichting baten

Bijdragen gemeenten

De bijdragen gemeenten zijn gebaseerd op de directe kosten, overhead én bijdrage voor de Koers. De verdeelsleutels betreffen de formatie per gemeente, en voor het overige de inwoners per gemeente.

Overige bijdragen

De overige bijdrage betreft de bijdrage voor beschermd wonen.

Bijdragen projecten

De bijdragen projecten betreffen bijdragen die GR Peelgemeenten ontvangt uit projectinkomsten en die samenhangen met de salariskosten projecten. Deze projectinkomsten kunnen afkomstig zijn van de gemeenten, van derden (subsidies) of gedekt worden uit de overhead. In de primitieve begroting van 2026 zijn deze inkomsten niet van toepassing.

4.3.3 Toelichting ontwikkeling lasten

De lasten dalen in totaliteit met € 16.700. Onderstaand worden de voornaamste wijzigingen toegelicht.

Directe lasten -/- € 167.200

De directe lasten stijgen enerzijds door autonome loon- en prijsontwikkelingen, zoals opgenomen in de Kadernota 2026 (438K). Daarnaast ontstaan verschillen doordat de gebiedsteammanager van Someren in 2026 is opgenomen voor een heel jaar in plaats van een gedeelte van het jaar in 2024 (€ 41K). Hiertegenover staan lagere kosten herstelplan inburgering (€ 140K) en lagere projectkosten (€ 171 K).

Overhead -/- € 89.000

Op basis van het kostprijsmodel wordt op de directe lasten een opslag berekend van 29% voor overhead. Deze kosten stijgen mee met de kostenverhoging van de directe kosten.

Onvoorzien -/- € 1.500

De post onvoorzien stijgt door autonome loon- en prijsontwikkelingen, zoals opgenomen in de Kadernota 2026.

Koersagenda € 274.400

Het begrotingsonderdeel Koersagenda betreft het budget dat beschikbaar is om met de 6 organisaties (GR Peelgemeenten en de 5 peelgemeenten) de opgaves zoals benoemd zijn in de werkagenda op te pakken. De kosten koersagenda 2026 betreffen de structurele bijdrage voor de koersagenda. De kosten van de koersagenda dalen in 2026 met € 274.400. Dit komt omdat in 2025 ook de incidentele kosten van het programma van basis naar beter zijn opgenomen. Deze werden in 2025 gedekt uit de bestemmingsreserve koersagenda. In 2026 zijn (nog) geen incidentele kosten geraamd.



4. Financiële begroting 2026



5. Paragrafen



6. Bijlagen



4.3.4 Toelichting ontwikkeling baten

De ontwikkeling van de lasten wordt vertaald in een ontwikkeling van baten. De baten stijgen in totaliteit met € 263.200. Onderstaand worden de voornaamste wijzigingen toegelicht.

Bijdragen gemeenten € 481.800

De bijdragen gemeente stijgt in totaliteit met € 482 K, wat voornamelijk veroorzaakt wordt door de autonome loon- en prijsontwikkeling (€ 569 K). Daarnaast wordt de wijziging veroorzaakt doordat de kosten van de gebiedsteammanager van Someren in 2026 een heel jaar is opgenomen (€53K). Hiertegenover staat een daling, doordat in 2025 een incidentele bijdrage voor herstelplan inburgering is opgenomen (-/ €140K)

Bijdragen projecten -€ 220.900

In 2026 zijn minder inkomsten geraamd uit de projecten Peel Duurzaam Gezond en de projectinkomsten van de puma’s komen te vervallen.

Overige bijdragen € 2.300

Dit betreft de bijdrage uit beschermd wonen.

4.4 Bijdragen gemeenten

De totalen per gemeente per begrotingsjaar zijn als volgt.

Bijdragen gemeenten	Begroting 2025 na wijziging	Begroting 2026	MJR 2027	MJR 2028	MJR 2029
Bijdrage Asten	2.545.580	2.627.600	2.627.600	2.627.600	2.627.600
Bijdrage Deurne	3.264.216	3.327.400	3.327.400	3.327.400	3.327.400
Bijdrage Gemert-Bakel	3.377.750	3.436.700	3.436.700	3.436.700	3.436.700
Bijdrage Laarbeek	3.484.539	3.598.000	3.598.000	3.598.000	3.598.000
Bijdrage Someren	3.001.332	3.165.500	3.165.500	3.165.500	3.165.500
TOTAAL	15.673.417	16.155.200	16.155.200	16.155.200	16.155.200

In de bijlagen staan de bijdragen per gemeente, onderverdeeld naar de verschillende beleidsvelden, waarbij incidenteel en structureel van elkaar gescheiden zijn.

4.3.5 Incidentele lasten en baten

Op basis van het BBV (notitie structurele en incidentele baten en lasten 2024) dient een overzicht van de incidentele baten en lasten per begrotingsonderdeel te worden opgenomen in de jaarrekening. In onderstaand overzicht is inzichtelijk gemaakt hoe de begrote lasten en baten zijn verdeeld naar incidenteel en structureel. Per onderwerp worden de incidentele kosten toegelicht. In totaliteit zijn de incidentele baten gelijk aan de incidentele uitgaven. Daarmee is de begroting structureel sluitend.

Incidentele lasten en baten	Begroting 2026 totaal	Begroting 2026 Incidenteel	Begroting 2026 Structureel	MJR '27-'29 Incidenteel	MJR '27-'29 Structureel
Directe lasten	12.316.000	204.300	12.111.700	204.300	12.111.700
Overhead	3.571.500	59.200	3.512.300	59.200	3.512.300
Onvoorzien	71.500	0	71.500	0	71.500
Koersagenda	255.500	0	255.500	0	255.500
Totaal lasten	16.214.500	263.500	15.951.000	263.500	15.951.000
Bijdragen gemeenten	16.155.200	263.500	15.891.700	263.500	15.891.700
Bijdragen projecten	0	0	0	0	0
Overige bijdragen	59.300	0	59.300	0	59.300
Totaal baten	16.214.500	263.500	15.951.000	263.500	15.951.000
Mutaties reserves	0	0	0	0	0
Totaal resultaat	0	0	0	0	0

Incidentele lasten

De incidentele lasten bestaan uit de loonkosten, inclusief overhead, van 1 fte kwaliteit en 1 fte flexpool jeugd (plustaak). Samen is dit € 263.500. Omdat er nog geen besluit is genomen per wanneer en op welke wijze deze incidentele inzet gestopt of vervangen kan worden, is deze meerjarig als incidentele inzet in de begroting opgenomen.

Incidentele baten

De incidentele baten bestaan uit de inkomsten van de gemeenten voor deze incidentele inzet. Daarbij wordt de fte kwaliteit over 5 gemeenten verdeeld en de fte flexpool jeugd als plustaak alleen over 3 gemeenten. In de specificatie van de bijdragen van de gemeenten zijn deze incidentele bijdragen apart in beeld gebracht.



4. Financiële begroting 2026



5. Paragrafen



6. Bijlagen



5. Paragrafen

Zowel in de 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 GR Peelgemeenten. De volgende paragrafen worden beschreven:

- Weerstandsvermogen en risicobeheersing;
- Financiële kengetallen;
- Financiering;
- Verbonden partijen;
- Bedrijfsvoering;
- Openbaarheidsparagraaf.

5.2 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. 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. In de nota uit 2019 is bovendien vastgesteld ernaar te streven de ratio weerstandsvermogen op minimaal 1 te houden. Dit betekent dat het weerstandsvermogen minimaal even hoog is als het berekende financieel risico.

In februari 2024 is door het AB besloten, op basis van een nieuwe risico inschatting, het minimum van de Algemene reserve te bepalen op € 600.000 en het maximum op € 1.200.000. Om de algemene reserve op het minimumniveau van € 600.000 te brengen, heeft het AB besloten dit aan te vullen vanuit toekomstige rekeningresultaten, zolang deze positief zijn. Een eventueel negatief rekeningresultaat wordt dan niet uit de reserve gedekt, maar verhaald op de deelnemende gemeenten.

Per 31-12-2024 bedraagt de algemene reserve € 556 K Dit is inclusief de toevoeging aan de reserve van € 139 K zoals is besloten bij het vaststellen van de jaarrekening 2024.

Voor de begroting 2026 is aangesloten bij de risico inventarisatie zoals die begin 2024 is gedaan en is opgenomen in de jaarrekening 2024. Deze inventarisatie heeft de risico's opgeleverd benoemd onder de punten 1 t/m 7.

Het totaal berekende risicobedrag is € 600 K. De beschikbare weerstandscapaciteit (de algemene reserve) is per 31-12-2024 € 556 K. Dit levert een ratio op van 0,9 en komt daarmee dicht bij het minimum van 1. Dit betekent dat de omvang van de risico's iets hoger is dan de beschikbare middelen. Het verschil van afgerond € 44 K vormt een risico voor de gemeenten die in de gemeentelijke jaarrekeningen een plaats moet krijgen.

1. Ziekteverzuim (risicoscore: 16: 'rood')

Ziekteverzuim is iets dat bij elke organisatie voorkomt, een ziekteverzuim van circa 5,5% wordt binnen de sector overheid als gemiddeld gezien. Het verzuimpercentage ligt bij Peelgemeenten lager dan het landelijke gemiddelde, namelijk 4,5%. Ziekteverzuim kan leiden tot inhuurafhankelijk 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 in deze tijden van krapte op de arbeidsmarkt.

Daarom heeft GR Peelgemeenten een flexpool opgezet in tijden van ziekte, tot maximaal 5%, om zelf de tekorten op te kunnen vangen. Het budget voor inhuur is daarmee verlaagd. Op basis van handhaving van de kans- en risicoklasse en verhoging van het risicobedrag als gevolg van uitbreiding van de personele kosten, is het bedrag geschat op € 280.000.

In 2024 is het ziekteverzuim lichtelijk gedaald ten opzichte van 2023; van 5,1% in 2023 naar 4,5% in 2024. Mogelijk dat bij voortzetting hiervan in een volgende risicoberekening de kans naar beneden bijgesteld kan worden.

Beheersmaatregelen:

Het terugdringen van het ziekteverzuim heeft de aandacht binnen GR Peelgemeenten. Door extra inzet op ziekteverzuimbegeleiding en zo nodig (tijdelijke) werkaanpassing wordt getracht dit risico te beheersen. Ook door een intensieve samenwerking met de Arboarts wordt ingezet op het verlagen van het ziekteverzuim. Daarnaast verwachten we een blijvend effect van het continu werken aan Excellent Werkgeverschap en investeren in leren en (talent)ontwikkeling. Zo werken we vanuit eigen verantwoordelijkheid en initiatief, en investeren we in vitaliteit en gezondheid.

2. Beveiliging van data/ privacy (risicoscore 12: 'oranje')

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 Persoonsgegevens (AP) een boete opleggen. Daarnaast bestaat de mogelijkheid dat betrokkenen een claim indienen voor compensatie voor geleden schade. In Nederland heeft dat zich 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. Vanwege het toenemend aantal incidenten in den lande en de toenemende afhankelijkheid van externe softwarebedrijven, is de risicoklasse verhoogd. De kans op boetes/imagoschade wordt als gemiddeld (klasse 3) geschat met een inschatting van het risicobedrag, gelet op de omvang van de begroting op gemiddeld € 400.000 (risicoklasse 4).

Beheersmaatregelen:

Binnen GR Peelgemeenten zijn een functionaris gegevensbescherming en een privacy officer werkzaam met als belangrijke taak de bewustwording van het belang van 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. Met externe partners worden specifiek op dit gebied concrete afspraken gemaakt.

3. Kwetsbaarheid organisatie (risicoscore 6: 'oranje')

De formatie van een aantal bedrijfsvoeringsfuncties is beperkt en het zijn ook veelal eenmansposten/duofuncties. Het risico bestaat dat de werklust (te) hoog wordt, dat werknemers hierdoor wegvallen of dat expertise verloren gaat bij vertrek van een medewerker, met kosten voor inhuur als gevolg. Het risico bij ziekte en de hierbij behorende kosten zijn al meegenomen in het risico van ziekteverzuim. Bij vertrek van werknemers op



4. Financiële begroting 2026



5. Paragrafen



6. Bijlagen



kwetsbare posities is vervanging op korte termijn nodig; (tijdelijke) inhuur kan dan een oplossing zijn. De financiële omvang van dit risico is relatief gelijk gelaten als de risicoanalyse van 2019. Hiermee valt dit risico in klasse 3 en bedraagt gemiddeld € 200.000. De kans dat het zich voor doet, wordt inmiddels, als gevolg van groei van de organisatie met 75%, lager ingeschat dan destijds, tot een klein risico van 30% (kansklasse 2).

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.

4. Niet-functioneren (risicoscore 6: 'oranje')

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 (€ 80.000 per fte). Daarnaast kunnen er kosten zijn voor outplacement of het betalen van een transitievergoeding. Het totale financiële effect, zoals berekend in 2009, is vermeerderd met de relatieve groei van de organisatie. Daarmee is risicoklasse 3 gebleven (gemiddeld € 200.000). De kans dat dit scenario optreedt wordt als klein (klasse: 2, 30%) geschat.

Beheersmaatregelen:

Maatregelen om niet-functioneren 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 Peelgemeentenorganisatie.

5. Juridische risico's (risicoscore 8: 'oranje')

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.

Daarnaast zijn er, inherent aan het verstrekken en beëindigen van voorzieningen, werkzaamheden in het kader van bezwaar en 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 leiden tot ontvangst van zogenoemde ingebrekestellingen en het 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 (kansklasse: 4). De

financiële omvang wordt, op basis van betaalde dwangsommen in voorgaande jaren, geschat op gemiddeld € 90.000 (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 proceskostenveroordelingen zoveel mogelijk tegengegaan door zoveel mogelijk tijdig handelen en het zo goed mogelijk inschat ten 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 blijven.

6. Inkoop en contractbeheer (risicoscore 3: 'groen')

Voor de uitvoering van de zorgtaken binnen het sociaal domein wordt op verschillende niveaus samengewerkt. Onjuiste inkoop kan leiden tot schadeclaims en mogelijk opnieuw doorlopen van de aanbestedingsprocedure gemiste kansen qua prijs/kwaliteitverhouding. Een belangrijke partner voor GR Peelgemeenten is het Bureau Inkoop Zuidoost Brabant (Bizob). Bizob regelt in samenwerking met de aangesloten partijen de inkoop en aanbestedingen voor het sociaal domein. GR 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 GR Peelgemeenten, maar bij de afzonderlijke gemeenten.

Naast de inkoop van zorg, heeft GR Peelgemeenten te maken met inkoop op het gebied van automatisering (onderdeel van de uitvoeringsorganisatie). Voor dit onderdeel ligt het risico bij GR 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.

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. Bij GR Peelgemeenten is het aantal contracten gering en zijn met betrekking tot het contractbeheer en management duidelijke afspraken gemaakt over het proces en de verantwoordelijkheden. Het risico van slecht contractbeheer en management wordt daarom ook als zeer klein ingeschat (kansklasse en risicoklasse 1).

De risico's voor GR Peelgemeenten zijn dus heel klein. Daarom wordt in de risicoberekening het risico op inkoop en contractbeheer volledig bij de gemeenten gerekend. Het blijft echter een dermate laag risico dat er geen prioriteit aan toegekend hoeft te worden (risico groen).

Beheersmaatregelen:

Door de samenwerking met Bizob in het inkoopproces worden de risico's verminderd en wordt de kwaliteit van het inkoopproces verbeterd en daarmee van de in te kopen producten.



4. Financiële begroting 2026



5. Paragrafen



6. Bijlagen



7. Overige

Op een aantal onderdelen in de risicoanalyse wordt het risico verwaarloosbaar klein ingeschat. Dit betreft de volgende vier onderdelen:

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

Een aantal taken, zoals de personeels salarisadministratie en de financiële administratie, worden voor GR Peelgemeenten uitgevoerd door één van de deelnemende gemeenten. De risico's voor niet goed uitvoeren worden verminderd doordat in toenemende mate met Dienstverleningsovereenkomsten gewerkt wordt.

b. ICT-voorzieningen (risicoscore: 1)

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.

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

GR Peelgemeenten heeft als samenwerkingsverband te maken met vijf gemeenten en daarmee ook met vijf 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 GR Peelgemeenten wordt geprobeerd dit risico te beperken. Dit is inherent aan de organisatievorm van een gemeenschappelijke regeling. Het risico wordt pm meegenomen.

d. Landelijke ontwikkelingen (risicoscore: PM)

Landelijke wet- en regelgeving kunnen ertoe leiden dat er extra taken bijkomen voor GR Peelgemeenten. Als er geen aanvullende middelen tegenover staan, legt dat een extra beslag op de beschikbare capaciteit van GR Peelgemeenten. 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 / Risico klasse	Kans	financieel gevolg	Risico-bedrag (gemiddeld)	Score
Ziekteverzuim	Groot	4 / 4	70%	€ 400.000	€ 280.000	16
Beveiliging van data / privacy	Gemiddeld	3 / 4	50%	€ 400.000	€ 200.000	12
Kwetsbaarheid organisatie	Klein	2 / 3	30%	€ 200.000	€ 60.000	6
Niet-functioneren	Klein	2 / 3	30%	€ 200.000	€ 60.000	6
Totaal berekend risico GR Peelgemeenten					€ 600.000	
Risico's bij lokale gemeenten						
Juridische risico's	Groot	4 / 2	70%	€ 90.000	€ 63.000	8
Inkoop en contractbeheer	Zeër klein	1 / 3	10%	€ 200.000	€ 200.00	3
Totaal berekend risico bij lokale gemeenten					€ 63.000	

5.3 Financiële kengetallen

Deze paragraaf bevat de financiële kengetallen die elke gemeente of gemeenschappelijke regeling verplicht moeten 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. Doordat GR Peelgemeenten een uitvoeringsorganisatie is die middels bevoorschotting wordt gefinancierd door de deelnemende gemeenten, hierdoor geen schulden heeft en doordat GR Peelgemeenten behalve het rekeningresultaat geen eigen vermogen heeft, hebben de financiële kengetallen een beperkte waarde.

Kengetallen	Realisatie 2024	Begroting 2025 na 1e wijz	Begroting 2026	MJR 2027	MJR 2028	MJR 2029
Netto schuldquote	-6,9%	-2,2%	-2,3%	-2,4%	-2,4%	-2,4%
Netto schuldquote, gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	-6,9%	-2,2%	-2,3%	-2,4%	-2,4%	-2,4%
Solvabiliteitsratio	5,3%	2,4%	2,4%	2,4%	2,4%	2,4%
Structurele exploitatieruimte	0,5%	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 van 2026 -4,3% en dus meer dan goed. Omdat 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 solvabiliteitspercentage, hoe beter. De solvabiliteit is in 2024 hoger door de toevoeging van het volledige resultaat 2024 aan reserve resultaatbestemming.

**4. Financiële begroting 2026****5. Paragrafen****6. Bijlagen****5.4 Financiering**

GR Peelgemeenten wordt gefinancierd door de vijf 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 vijf 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 GR Peelgemeenten per kwartaal een voorschot in rekening brengt aan de vijf 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 overvloedige 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. Voor de GR Peelgemeenten is het bedrag waarop automatisch wordt afgeroomd gehandhaafd op € 250.000. Dit is gunstig gelet op de hogere rente die nu ontvangen wordt op het kasgeldbankieren. In combinatie met het redelijke stabiele saldo op het kasgeldbankieren levert dit een begroot bedrag aan rente op van € 200.000

5.5 Verbonden partijen

GR Peelgemeenten heeft zelf geen verbonden partijen. Wel zijn er dienstverleningsovereenkomsten (DVO's) afgesloten met de GR Senzer in het kader van de uitvoering van de bijzondere bijstand, schuldhulpverlening aan ondernemers en het archiefbeheer met betrekking tot deze documenten.

Daarnaast zijn met de gemeente Helmond DVO's afgesloten met betrekking tot de uitvoering van Beschermd wonen, Beschermd thuis, Maatschappelijke opvang en Vrouwenopvang door de gemeente Helmond. De (bestaande) samenwerkingsovereenkomst met de gemeente Helmond in het kader van inkoop Wmo en jeugdzorg loopt door.

Met gemeente Gemert-Bakel hebben we met ingang van 1 januari 2022 een DVO afgesloten voor de uitvoering van de personeels- en salarisadministratie voor GR Peelgemeenten. Met ingang van april 2022 hebben we een DVO met de vijf gemeenten afgesloten voor het gebruik van onze applicatie ZorgNed ten behoeve van de Wet Inburgering.

Daarnaast heeft GR Peelgemeenten namens de vijf Peelgemeenten samenwerkingsovereenkomsten gesloten met 11 en 21 gemeenten uit de regio voor de inkoop van Jeugdhulp. GR Peelgemeenten zelf is een verbonden partij van de deelnemende gemeenten Asten, Deurne, Gemert-Bakel, Laarbeek en Someren.

5.6 Openbaarheidsparagraaf

Gelet op artikel 3.5 Wet open overheid (Woo) wordt in deze paragraaf beschreven welke activiteiten in 2024 worden uitgevoerd ten aanzien van de verbetering van de informatiehuishouding, de actieve openbaarmaking en de passieve openbaarmaking.

Er is in 2024 gewerkt aan het opstellen van nieuw strategisch informatiebeleid met een bijbehorende uitvoeringsagenda. In deze uitvoeringsagenda wordt ook de doorontwikkeling van de informatiehuishouding vertegenwoordigd, waaronder een informatiebeheerplan.

Belangrijk onderdeel van de Woo is de actieve openbaarmaking van diverse categorieën informatie. Per 1 november 2024 is het verplicht om de informatie uit de eerste tranche actief openbaar te maken. GR Peelgemeenten zal hier in 2026 aan voldoen middels een eigen publicatieplatform. Daarnaast zal GR Peelgemeenten op verzoek informatie verschaffen (passieve openbaarmaking).



4. Financiële begroting 2026	
5. Paragrafen	
6. Bijlagen	

5.7 Bedrijfsvoering

Formatie Peelgemeenten

De in de begroting 2026 opgenomen formatie voor GR Peelgemeenten bedraagt 128,3 formatieplaatsen en bestaat voor 126,3 fte uit structurele formatie en voor 2,0 fte incidentele formatie. De incidentele formatie betreft de formatie voor een kwaliteitsmedewerker en voor één medewerker uit de flexpool jeugd.

In onderstaand overzicht is de formatie voor de begroting 2025 na 1e wijziging en begroting 2026 weergegeven.

Formatieoverzicht	Begroting 2025 na wijziging	Begroting 2026
Structureel		
Directe taken	107,8	105,8
Overhead	20,5	20,5
Totaal structureel	128,2	126,3
Incidenteel		
Directe taken	3,0	2,0
Overhead	0,7	
Totaal incidenteel	3,7	2,0
Totale formatie	132,0	128,3

De mutatie van de formatie wordt veroorzaakt door het verlagen van 2 fte structurele formatie voor projecten, en door het verlagen van 1,0 fte incidentele formatie voor projecten en 0,7 fte incidentele formatie voor over-head.

Een aantal bedrijfsvoeringstaken voert GR 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 opge-nomen 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 via de gemeente Gemert-Bakel.
- Financiële administratie via de gemeente Deurne;
- Functionaris gegevensbescherming via de gemeente Laarbeek.



4. Financiële begroting 2026



5. Paragrafen



6. Bijlagen



Bijlagen

Het besluit BBV schrijft voor dat in de begroting een aantal overzichten verplicht moeten worden opgenomen. In de begroting 2026 is een aantal van deze overzichten opgenomen onder de bijlagen. Het betreft:

- overzicht naar taakvelden
- overzicht overhead
- onvoorzien en algemene dekkingsmiddelen
- Emu-saldo
- Meerjarig overzicht balans

6.1 Bijdragen per gemeente, onderverdeeld naar de verschillende beleidsvelden

Bijdrage begroting 2026 Asten	Structureel	Incidenteel	Totaal
Wmo	958.600	10.800	969.400
Jeugd	1.258.500	41.400	1.299.900
Bijzondere Bijstand	124.700	0	124.700
Minimaregelingen	39.500	400	39.900
Schuldhelpverlening fase 1	0	0	0
Schuldhelpverlening fase 2	106.000	1.200	107.200
Inburgering	85.500	1.000	86.500
Totaal	2.572.800	54.800	2.627.600

Bijdrage begroting 2026 Deurne	Structureel	Incidenteel	Totaal
Wmo	1.701.300	20.800	1.722.100
Jeugd	863.200	50.000	913.200
Bijzondere Bijstand	239.000	0	239.000
Minimaregelingen	76.500	900	77.400
Schuldhelpverlening fase 1	0	0	0
Schuldhelpverlening fase 2	205.600	2.300	207.900
Inburgering	166.000	1.800	167.800
Totaal	3.251.600	75.800	3.327.400

Bijdrage begroting 2026 Gemert-Bakel	Structureel	Incidenteel	Totaal
Wmo	1.602.600	19.700	1.622.300
Jeugd	1.132.800	47.400	1.180.200
Bijzondere Bijstand	226.500	0	226.500
Minimaregelingen	68.900	800	69.700
Schuldhelpverlening fase 1	0	0	0
Schuldhelpverlening fase 2	184.900	2.200	187.100
Inburgering	149.200	1.700	150.900
Totaal	3.364.900	71.800	3.436.700

Bijdrage begroting 2026 Laarbeek	Structureel	Incidenteel	Totaal
Wmo	1.071.600	14.600	1.086.200
Jeugd	1.849.000	55.500	1.904.500
Bijzondere Bijstand	167.300	0	167.300
Minimaregelingen	50.900	600	51.500
Schuldhelpverlening fase 1	138.800	0	138.800
Schuldhelpverlening fase 2	136.600	1.600	138.200
Inburgering	110.200	1.300	111.500
Totaal	3.524.400	73.600	3.598.000

Bijdrage begroting 2026 Someren	Structureel	Incidenteel	Totaal
Wmo	1.158.400	12.700	1.171.100
Jeugd	1.525.000	48.300	1.573.300
Bijzondere Bijstand	145.400	0	145.400
Minimaregelingen	46.600	500	47.100
Schuldhelpverlening fase 1	0	0	0
Schuldhelpverlening fase 2	125.100	1.400	126.500
Inburgering	101.000	1.100	102.100
Totaal	3.101.500	64.000	3.165.500

6.2 Overzicht naar taakvelden

Lasten per taakveld	Begroting 2026	MJR 2027	MJR 2028	MJR 2029
0.4 Overhead	3.353.800	3.353.800	3.353.800	3.353.800
0.8 Overige baten en lasten	544.700	544.700	544.700	544.700
6.1 Samenkracht&bürgerparticipatie	447.200	447.200	447.200	447.200
6.2 Wijkteams	10.300.300	10.300.300	10.300.300	10.300.300
6.3 Inkomensregelingen	699.900	699.900	699.900	699.900
6.71d Maatwerkdienstverlening 18+	868.700	868.700	868.700	868.700
0.10 Mutaties reserves	0	0	0	0
Totaal Lasten	16.214.600	16.214.600	16.214.600	16.214.600

Baten per taakveld	Begroting 2026	MJR 2027	MJR 2028	MJR 2029
0.8 Overige baten en lasten	0	0	0	0
6.1 Samenkracht&bürgerparticipatie	618.800	618.800	618.800	618.800
6.2 Wijkteams	13.501.400	13.501.400	13.501.400	13.501.400
6.3 Inkomensregelingen	902.900	902.900	902.900	902.900
6.71d Maatwerkdienstverlening 18+	1.191.500	1.191.500	1.191.500	1.191.500
0.10 Mutaties reserves	0	0	0	0
Totaal Baten	16.214.600	16.214.600	16.214.600	16.214.600

6.3 Overzicht naar overhead

Overzicht overhead	Begroting 2026	MJR 2027	MJR 2028	MJR 2029
Loonkosten overhead	2.386.200	2.386.200	2.386.200	2.386.200
Automatisering	644.700	644.700	644.700	644.700
Huisvesting	126.600	126.600	126.600	126.600
Overhead overige	414.000	414.000	414.000	414.000
TOTAAL	3.571.500	3.571.500	3.571.500	3.571.500



6.4 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 transactie-basis en overeenkomstig de voorschriften van het Europese systeem van nationale en regionale rekeningen in de Europese Unie. Daarbij geldt dat het EMU-saldo de uitkomst is van de inkomsten minus de uitgaven.

Emu-saldo	Begroting 2025	Begroting 2026	MJR 2027	MJR 2028	MJR 2029
1. Exploitatie saldo voor reservemutaties	-279.900	0	0	0	0
2. Mutatie (im)materiele vaste activa	25.000	10.000	20.000	0	0
3. Mutatie voorzieningen	-17.000	-30.000	-30.000	-30.000	-30.000
4. Mutatie voorraden	0	0	0	0	0
5. Verwachte boekwinst verkoop effecten en (im)materiele vaste activa	0	0	0	0	0
Berekend EMU saldo	-271.900	-20.000	-10.000	-30.000	-30.000

6.5 Meerjarig overzicht balans

Balans	Rekening 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Meerjarenraming		
				2027	2028	2029
Activa						
Vaste activa						
Materiële vaste activa	179.000	150.000	140.000	120.000	120.000	120.000
Financiële vaste activa						
Totaal vaste activa	179.000	150.000	140.000	120.000	120.000	120.000
Vlottende activa						
Uitzettingen in 's Rijks schatkist < 1jaar	8.427.000	8.500.000	8.500.000	8.500.000	8.500.000	8.500.000
Overige vorderingen	13.173.000	12.000.000	12.000.000	12.000.000	12.000.000	12.000.000
Liquide middelen	251.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
Overlopende activa	544.000	500.000	510.000	530.000	530.000	530.000
Totaal vlottende activa	22.395.000	21.250.000	21.260.000	21.280.000	21.280.000	21.280.000
Totaal activa	22.574.000	21.400.000	21.400.000	21.400.000	21.400.000	21.400.000
Passiva						
Vaste passiva						
Eigen vermogen	1.196.000	508.000	508.000	508.000	508.000	508.000
Vreemd vermogen	133.000	150.000	180.000	210.000	240.000	240.000
Vaste schulden met een rentetypische looptijd > 1 jaar			0	0	0	0
Totaal vaste passiva	1.329.000	658.000	688.000	718.000	748.000	748.000
Vlottende passiva						
Schulden met rentetypische looptijd < 1 jaar	786.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
Overlopende passiva	20.459.000	20.492.000	20.462.000	20.432.000	20.402.000	20.402.000
Totaal vlottende passiva	21.245.000	20.742.000	20.712.000	20.682.000	20.652.000	20.652.000
Totaal passiva	22.574.000	21.400.000	21.400.000	21.400.000	21.400.000	21.400.000

6.6 Investerings

De investeringen van Peelgemeenten zijn beperkt van omvang en bestaan alleen uit investeringen voor automatisering-hardware (laptops). Deze investeringen worden in 3 jaar afgeschreven. Voor 2026 staan vervangingsinvesteringen gepland voor een bedrag van € 100.000. De investeringen bedroegen in 2023 € 162.000. In dat jaar is echter een inhaalslag gedaan ten opzichte van 2021 en 2022 toen respectievelijk geen investeringen en in 2022 voor 68.000 aan investeringen zijn gedaan. Aanname is dat de gemiddelde investering op termijn jaarlijks gelijk is.

Investeringsoverzicht	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Investering	85.516	75.000	100.000	70.000	80.000	80.000
Afschrijving	80.000	100.000	110.000	90.000	80.000	80.000
Boekwaarde einde jaar	180.000	150.000	140.000	120.000	120.000	120.000