Peel gemeenten



KADERNOTA

2023

KADERNOTA 2023

Wij bouwen aan een stevig sociaal domein in Peelgemeenten



3

Koers 2021-2024 Samenwerken door Samen Werken

- Wat gaan we bereiken met de koers 2021-2024 Samenwerken door Samen Werken
- Opgavegericht en programmatisch werken
- Hoe gaan we dit doen?

4

Dienstverlening & Excellent werkgeverschap

5

Bedrijfsvoering & advisering

- Kostprijssystematiek
- Contractering Bizob
- Ontwikkelingen met betrekking tot personele capaciteit

6

Financiële uitgangspunten voor begroting 2023

- Indexering algemeen

Peel gemeenten

Inhoud

1. Leeswijzer

2. Inleiding 1

3. Koers 2021-2024 Samenwerken door Samen Werken 3
3.1 Opgavegericht en programmatisch werken 3
3.1.1 Normaliseren 4
3.1.2 Bevlogen samenwerking rondom de inwoner 4
3.1.3 Zakelijke samenwerking rondom de inwoner 4
3.1.4 Datagedreven Werken 4
3.1.5 Maatschappelijk kosten en baten (MKBA) 4
3.1.6 Regionaal Communicatieplan 5
3.1.7 Samenwerking als randvoorwaarde 6
3.2 Wat gaan we bereiken met de koers 2021-2024 Samenwerken door Samen Werken 7
3.3 Hoe gaan we dit doen? 9

4 Dienstverlening & Excellent werkgeverschap 11

5 Bedrijfsvoering & advisering 12
5.1 Kostprijssystematiek 12
5.2 Contractering Bizob 13
5.3 Ontwikkelingen met betrekking tot personele capaciteit 14

6 Financiële uitgangspunten voor begroting 2023 16
6.1 Indexering algemeen 16

Bijlage: Voorlopige berekening gemeentelijke bijdrage 2023 18

1. Leeswijzer

De Gemeenschappelijke regeling Peelgemeenten (GR Peelgemeenten) stelt jaarlijks een kadernota op. Hierin worden de algemene financiële en beleidsmatige kaders aangegeven voor het volgende kalenderjaar, in dit geval voor 2023. De kadernota is daarmee de opmaat voor de begroting 2023.

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

De kadernota is opgebouwd aan de hand van drie belangrijke organisatiepijlers:

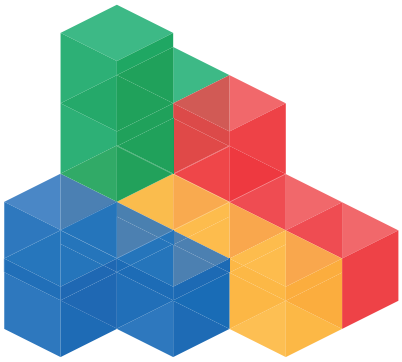
- **Koers 2021 - 2024 Samenwerken door Samen Werken**
- **Dienstverlening & Excellent werkgeverschap**
- **Bedrijfsvoering & advisering**

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

2. Inleiding

Onze omgeving verandert in een hoog tempo en wij zijn daar allemaal nadrukkelijk onderdeel van, of het nu privé of op het werk is. Niet alléén de impact van de pandemie van de afgelopen jaren stelt ons voor nieuwe uitdagingen. De veranderende omgeving heeft invloed op de rollen en vraagstukken van lokale gemeenten en uitvoeringsorganisaties / samenwerkingsverbanden zoals GR Peelgemeenten.

Steeds meer komen wij met elkaar tot het inzicht dat de grote thema's niet door één gemeente, één organisatie, of één vakspecialist uitgevoerd kunnen worden. Wij zullen, ieder in onze rol, steeds meer uitgedaagd worden om de hobbelige weg van samenwerken sámen te bewandelen. En daar passen niet altijd de traditionele manieren van organiseren bij. Met traditioneel wordt in deze context bedoeld dat we ons bijvoorbeeld sec richten op de eigen vakgenoten en/of eigen organisatie met eigen ambities, dat we geleefd worden door beheersen van de cijfers en het afleggen van verantwoording of dat men beoordeeld wordt louter op individuele prestaties.



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. Op het gebied van Omgevingswet of Ruimtelijke Ordening zijn dit rollen en ontwikkelingen die we al een tijdje kennen, binnen het sociaal domein en ook de brede gemeentelijke organisaties worden de zogenaamde verbindingsofficieren en andere vormen van organiseren ook steeds belangrijker nu we een tijdje op weg zijn na de decentralisaties in 2015 en steeds beter zicht hebben op de complexiteit van de opgaven en het werkveld.

Het is onze opdracht als samenwerkingsverband om communicatief eenduidig op te treden naar onze gecontracteerde partijen en ook de verbinding te zien én te leggen met aanpalende beleidsterreinen zoals bijvoorbeeld het onderwijs. Een professional zal ook steeds vaker niet één maar meerdere rollen vervullen en dit zowel doen in samenwerking met eigen collega's als collega's van andere organisaties. 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.

Laten we voorkomen dat we de kracht verliezen van ons succesvol model van vijf lokale gebiedsteams en een regionale GR doordat iedere gemeente en de GR eigen oplossingen voor grotendeels dezelfde vraagstukken en werkprocessen bedenken. Laten we de krachten maximaal bundelen om te leren van elkaars werkwijzen binnen de gebiedsteams. Daar waar de vijf gemeenten de rijdende treinen zijn fungeert GR Peelgemeenten als “oliemannetje” om dit te faciliteren en te begeleiden.

Deze rol van GR Peelgemeenten vraagt 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 komend jaar centraal. Het model in de Peel met lokale teams per gemeente én een regionale GR presteert goed én is kansrijk voor de toekomst.

In de tweede helft van 2021 heeft GR Peelgemeenten een maatschappelijk kosten en baten analyse laten uitvoeren. Daarin is naar voren gekomen dat de Peelgemeenten juíst door dit model binnen het sociaal domein beter presteren dan vergelijkbare gemeenten in Nederland. Onze zorgkosten zijn minder hard gestegen dan elders. Bovendien is de koers 2021-2024 Samenwerken door Samen Werken doorgerekend. De visie en werkwijze om gezamenlijk aan onze opgaven Normaliseren, Bevlogen Samenwerken rondom de inwoner, Zakelijke Samenwerking rondom de inwoner en Datagedreven werken vorm te geven zal de stijging van zorgkosten zoveel mogelijk inperken en bovenal opleveren dat wij voor de inwoner de juiste én betaalbare oplossingen blijven realiseren en voldoende blijven innoveren en ontwikkelen op het gebied van mensen en systemen.



3. Koers 2021-2024 Samenwerken door Samen Werken

3.1 Opgavegericht en programmatisch 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.

A. De kern is het gezamenlijk realiseren, in plaats van ieder voor zich, van de maatschappelijke opgaven:

- **Normaliseren**
- **Bevlogen Samenwerking rondom de inwoner**
- **Zakelijke Samenwerking rondom de inwoner**
- **Datagedreven werken**

B. Daarnaast introduceren wij de maatschappelijke kosten en baten analyse om maatschappelijke effecten van onze inzet in kaart te brengen en voortdurend te kunnen blijven monitoren en verbeteren.

C. Wij realiseren een regionaal communicatieplan waarin de hierboven genoemde opgaven leidend zijn. Zo werken wij aan 1 sociaal domein met gezamenlijke uitgangspunten voor medewerkers, inwoners, contractpartners en samenwerkingspartners.

D. Samenwerking als randvoorwaarde: gezamenlijk ontwikkelen wij ons als zes organisaties naar een samenwerkingsgerichte coalitie.

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

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. In de koersagenda is opgenomen dat een gezamenlijk kader zal worden ontwikkeld voor het begrip normaliseren en dat er een publiciteitscampagne komt richting burgers en ketenpartners. Een belangrijk onderdeel van het programma normaliseren is de (blijvende) kennisontwikkeling en training van de consulenten en gezins- en jongerencoaches op dit aspect (vakmanschap).

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. Concrete activiteiten zijn onder meer training en intervisie voor consulenten en gezins- en jongerencoaches op het gebied van regie, monitoring en evaluatie (vakmanschap), het delen van kennis en best-practices tussen de gebiedsteams (zowel inhoudelijk als qua omvang en samenstelling van de gebiedsteams) en verbetering van de overgang 18-/ 18+ en de afstemming tussen onderwijs en jeugdhulp.

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).

3.1.4 Datagedreven Werken

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

3.1.5 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 belangrijkste meerwaarde van deze manier van evalueren is dan ook het leerproces dat op basis hiervan kan worden ingezet. De analyse biedt inzicht in inzet, kosten, (sleutels tot) effectiviteit en mogelijkheden tot optimaliseren van onze werkwijze binnen het sociaal domein.

Ons samenwerkingsverband in de Peelgemeenten staat aan de start van de concrete uitwerking van de koers 2021-2024. De eerste MKBA (uitgevoerd eind 2021) betreft daarom een nulmeting en een analyse vooraf, van de potentiële effecten van de koers 2021-2024 Samenwerken door Samen Werken. Op basis daarvan worden vanaf 2022 de programma's op basis van de vastgestelde vier opgaven (zoals hierboven omschreven) samengesteld. De gegevens die nodig zijn om de MKBA te kunnen opstellen en de huidige waarde daarvan is in deze eerste MKBA rapportage in beeld gebracht. Daarnaast wordt op basis van de analyses die zijn uitgevoerd alvast een doorkijkje gegeven naar het potentiële effect van beter werken door meer van elkaar te leren. Het beoogde effect van de koers dus!

De MBKA tool wordt geïmplementeerd bij GR Peelgemeenten zodat de maatschappelijke kosten en baten analyse als monitoringsinstrument ingezet blijft worden (2x per jaar). Deze aanpak wordt gekoppeld aan de halfjaar rapportages.



De MKBA tool bestaat uit de volgende onderdelen:

A. Bereik
Informatie over de huishoudens in de caseload van de consulenten;
B. Kosten
Informatie over het aantal consulenten en de bijbehorende kosten;
C. Effect
Effectiviteit o.b.v. registratie, kengetallen en/of effectmeting;

Effectmeting en monitoring is belangrijk. Het zorgt ervoor dat het effect van onze manier van werken steeds gevolgd en verbeterd kan worden. Het levert informatie voor steeds beter passend beleid. Daarnaast zorgen monitoring en effectmeting voor sturingsinformatie voor betrokken partijen en dragen ze bij aan de gezamenlijke leercyclus.

Aandachtspunt voor het monitoren op de indicatoren is dat de applicatie Zorgned (zoals dat nu in gebruik is bij GR Peelgemeenten) maar een deel van de benodigde informatie levert. Zo bevat Zorgned bijvoorbeeld geen informatie over aanvragen die worden afgehandeld in het voorliggend veld (door bijvoorbeeld de dorpsondersteuners in Gemert-Bakel of het maatschappelijk werk in Laarbeek).

Om de benodigde informatie te verkrijgen kan worden gekozen voor een doorontwikkeling van Zorgned zodat huishoudens en meer registratie velden zijn opgenomen. Dat kan veel proces- en stuurinformatie opleveren, maar heeft een prijs in termen van investering in ICT. We nemen dit en andere doelstellingen op binnen het programma van de opgave Datagedreven werken.

3.1.6 Regionaal Communicatieplan

We gaan werken met een regionaal communicatieplan Samenwerken door Samen Werken waarin de opgaven Normaliseren, Bevlogen en Zakelijke Samenwerking rondom inwoners en Datagedreven Werken leidend zijn.

In de koersagenda is opgenomen dat een gezamenlijk kader zal worden ontwikkeld voor het begrip normaliseren en dat er een publiciteitscampagne komt richting burgers en ketenpartners. Een belangrijk onderdeel van het programma normaliseren is de (blijvende) kennisontwikkeling bij alle stakeholders en communicatie levert daar een belangrijke bijdrage aan.

Doelstelling van het regionaal communicatieplan is bewustwording bij zowel organisaties in het (voorliggend) veld, contractpartners als inwoners. Wat kan een inwoner verwachten van de gemeente? Wat is eigen verantwoordelijkheid en voor welke ondersteuning kan een beroep worden gedaan op de overheid/gemeente? Een grotere bewustwording bij inwoners en partners dat mensen in de eerste plaats zelf, samen met hun omgeving, verantwoordelijk zijn voor het oplossen van hun vragen en behoeften heeft als beoogd effect dat er minder aanvragen zijn voor een maatwerkvoorziening en dat er meer wordt opgelost met eigen kracht, eigen netwerk en

(collectieve) voorzieningen in het voorliggen veld. De verwachting is dat dit leidt tot een meer beheersbare kostenontwikkeling voor de inzet van zorg.

Communicatie draagt bovendien bij aan kennis en best-practices met elkaar delen en op die manier van elkaar te leren. Daardoor kan de organisatie en de werkwijze van de vijf gebiedsteams (verder) worden geoptimaliseerd en bereiken we dat aansluiting van de inkoop op het (lokale) voorliggend veld verder verbetert omdat alle actoren werken vanuit dezelfde leidende principes in het sociaal domein van de Peelgemeenten.

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. Daarbij gaat het om meer dan alleen het uitwisselen van informatie of onderzoekrapportages, maar ook om het leren op het praktische (uitvoerings)niveau.

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.
De vijf gemeenten zijn vooral geholpen met een GR die hen maximaal faciliteert en ondersteunt. Daarbij komt het beeld op van vijf rijdende treinen (gemeenten) en een oliemannetje/ verkeersleider (GR) die zorgt dat de treinen gezamenlijk zo soepel mogelijk vooruit kunnen.

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.



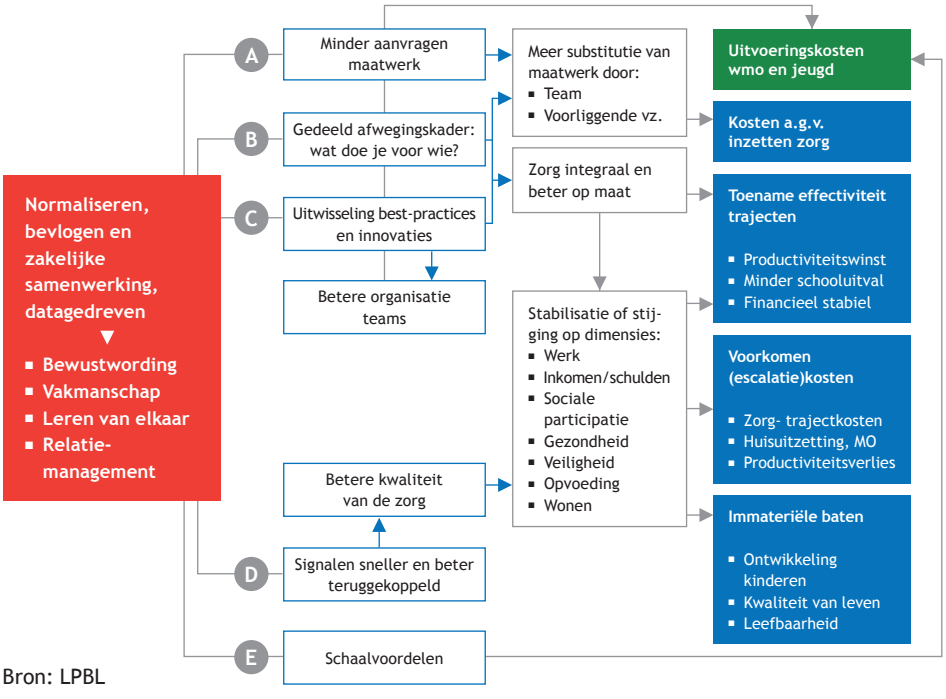
3.2 Wat gaan we bereiken met de koers 2021-2024

Samenwerken door Samen Werken
Door middel van een Maatschappelijke Kosten en Baten Analyse is in beeld gebracht wat het oplevert om gezamenlijk als GR Peelgemeenten en de vijf gemeenten te werken aan de opgaven Normaliseren, Bevlogen Samenwerking rondom de Inwoner, Zakelijke Samenwerking rondom de inwoner en Datagedreven werken. Er is (uiteraard) een sterke samenhang tussen de programma's. We kunnen dan ook een aantal concrete interventies destilleren die in ieder van de programma's zijn opgenomen en die gezamenlijk leiden tot de beoogde effecten van 'Samenwerken door Samen Werken':

- Bewustwording. Wat kan een inwoner verwachten van de gemeente? Wat is eigen verantwoordelijkheid en voor welke ondersteuning kan een beroep worden gedaan op de overheid/gemeente?
- Vakmanschap. Een gedeeld kader en voldoende vaardigheden voor de consulenten en gezins- en jongerencoaches om te kunnen beoordelen 'wat doe je voor wie?' Voldoende kennis van het voorliggend veld en het kunnen monitoren, evalueren en bijstellen van ingezette zorg.
- Kennisuitwissing en leren van elkaar door de vijf deelnemende gemeenten ten aanzien van de samenstelling en omvang van de gebiedsteams, het (functioneren van) zorgaanbieders en best-prac-tices in nieuwe manieren van werken of samenwerking met het voorliggend veld. In het verleden zijn hier al concrete stappen in gezet, waar de activiteiten in het kader van de Koersagenda 2021-2024 op kunnen voortborduren.
- Gezamenlijk contractmanagement, samenwerking met zorgaanbieders
- Schaalvoordelen.

Uiteindelijk is ten aanzien van de zorgkosten het doel een meer beheersbare kostenontwikkeling.
- Substitutie van zorg naar het gebiedsteam en/of voorliggende voorzieningen
- De zorginzet per huishouden meer integraal en beter op maat aan te bieden
- Escalatiekosten te voorkomen (zoals opname of huisuitzetting)
- Immateriële baten bij de inwoner (kwaliteit van leven, ontwikkeling kind)

In onderstaand schema zijn de te verwachten baten van de Koers 2021-2024 Samenwerken door Samen Werken in beeld gebracht.



Bron: LPBL

A. Een grotere bewustwording bij bewoners en partners dat mensen in de eerste plaats zelf, samen met hun omgeving, verantwoordelijk zijn voor het oplossen van hun vragen en behoeften heeft als beoogd effect dat er minder aanvragen zijn voor een maatwerkvoorziening en dat er meer wordt opgelost met eigen kracht, eigen netwerk en (collectieve) voorzieningen in het voorveld. De verwachting is dat dit leidt tot lagere kosten voor de inzet van zorg.

B. De ontwikkeling van vakmanschap bij de consulenten, onder meer door training en intervisie leidt tot een gedeeld afwegingskader voor de vraag welke zorg en ondersteuning je inzet voor wie. Wanneer kies je voor enkelvoudige zorg en wanneer voor regie? Wanneer kies je voor een oplossing in het voorveld, zelf ondersteunen of een maatwerkvoorziening? De bedoeling is dat daardoor meer substitutie plaats vindt, maar ook dat de inzet van zorg meer integraal en beter op maat is. Als de aanpak meer gericht is op alle leefgebieden, waarbij de kennis van de drie wetten aanwezig is en wordt benut in het team (integraal werken), kan het in potentie ook effectiever zijn. Losse ofwel individuele trajecten kunnen een hoger slagings- of succespercentage hebben door ze in samenhang aan te bieden. Zo kan bijvoorbeeld een opvoedingstraject eerder slagen als gelijktijdig aan de problematische schulden gewerkt wordt. Hierdoor kunnen meer huishoudens stabiliseren of stijgen op (een van) de leefgebieden en wordt escalatie voorkomen.

C. Door meer dan nu kennis en best-practices met elkaar te delen en op die manier van elkaar te leren, kan de organisatie en de werkwijze van de vijf gebiedsteams (verder) worden geoptimaliseerd. Dat leidt in potentie enerzijds tot verbeteringen in de inzet van zorg in de vorm van meer substitutie en meer integraal en op maat en anderzijds tot lagere kosten door een efficiëntere organisatie en/of samenstelling van het team.

D. Door contract- en relatiemanagement met zorgaanbieders gezamenlijk en systematisch te organiseren, kunnen signalen over het functioneren van aanbieders en/of de kwaliteit van de geleverde zorg sneller en beter worden opgepakt en teruggekoppeld. Dat leidt naar verwachting tot een betere kwaliteit van de geleverde zorg en ondersteuning en dus tot meer huishoudens die stabiliseren of stijgen op (een van) de leefgebieden.

E. Tot slot biedt meer samenwerking op het gebied van beleid, bedrijfsvoering en inkoop meer mogelijkheden tot schaalvoordelen en dus lagere kosten voor de deelnemende gemeenten. Dit vraagt wel dat de deelnemende gemeenten taken ook daadwerkelijk overdragen, zodat bijvoorbeeld beleidsadvisering op het gebied van jeugdhulp of inkoop niet dubbel wordt uitgevoerd. Het verder doorontwikkelen van samenwerkingsvaardigheden vraagt de komende jaren aandacht van alle zes de organisaties.

   Datagedreven werken is een belangrijke randvoorwaarde voor het bereiken van de genoemde effecten. Om de potentie van nieuwe manieren van werken te realiseren is sturing op en doorlopende feedback over inhoud, caseload en kosten nodig. Dat vraagt om goed gebruik van data en onderzoek. Het gaat om een cyclisch proces tussen beleid, inkoop en uitvoering. Daarin worden data getoetst bij en benut voor de uitvoering en wordt de input van de uitvoering gebruikt voor beleidsmatige duiding én voor inkoop en contractmanagement.

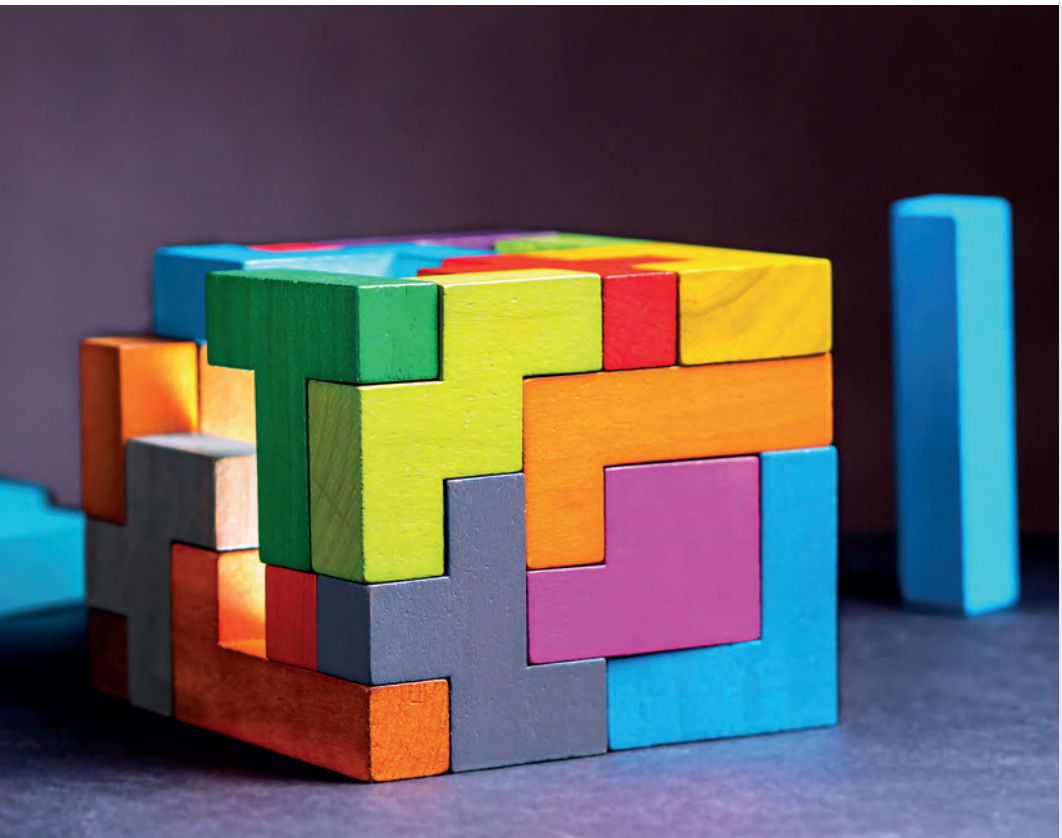
   Rondom communicatie over de voortgang van de Koers 2021-2024 Samenwerken door Samen Werken en over de concrete programma's zijn vaste afspraken gemaakt. Overleggremia zoals het DB, platform van de managers sociaal domein van de vijf gemeenten en de gebiedsmanagers van de lokale gebiedsteams worden actief betrokken bij de voortgang en de ontwikkelingen. Jaarlijks worden de behaalde effecten in beeld gebracht door middel van de MKBA tool en worden deze gecommuniceerd richting stakeholders waaronder de gemeenteraden. Verder gebruiken we de P&C cyclus om te communiceren over de realisatie van de opgaven.

3.3 Hoe gaan we dit doen?

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, het oliemannetje 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.

De rol van de GR bij de verdere verbetering van de uitvoering dient vooral faciliterend te zijn voor de vijf deelnemende gemeenten. Concreet gaat het daarbij om:

- Meer en betere sturingsinformatie - zoals bijvoorbeeld de actuele caseload (aantal, complexiteit) per medewerker en doorlooptijden van de casuïstiek.
- Betere aansluiting van beleid en kwaliteit van de GR op de lokale doelen en werkwijze. Van de afdeling kwaliteit mag worden verwacht dat zij niet alleen juridisch toetsen maar dat zij ook 'normaliseren' ondersteunen. Bijvoorbeeld door te adviseren hoe dat vorm kan krijgen in de beschikkingen.
- Meer analyse en duiding van de beschikbare informatie. MKBA rapportage kan daarbij als voorbeeld dienen. Het gaat om analyses op het niveau van maatwerkvoorzieningen, inzet van het team en inzet van het voorliggende veld, vergelijkbaar gemaakt door te corrigeren voor bevolkingssamenstelling en -omvang. Dit biedt inzicht in onderlinge verschillen en hoe deze te verklaren zijn. Het geeft tevens concrete aanknopingspunten om te kunnen leren en verbeteren.
- Tot slot kan de GR dit laatste meer en concreter faciliteren door bijvoorbeeld goede voorbeelden te (h)erkennen, te onderzoeken, uit te werken en te verspreiden. De adviezen van de werkgroep besparingen zijn een goed startpunt hiervoor.

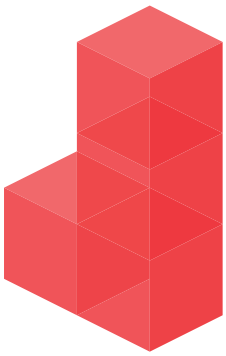


4. Dienstverlening & Excellent werkgeverschap

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. Positionering
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 in 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. Leren & Talentontwikkeling
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. Sociaal en gezond
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.

5. Bedrijfsvoering & advisering

5.1 Kostprijssystematiek

Binnen de GR Peelgemeenten worden naast basistaken voor de vijf gemeenten, ook plustaken uitgevoerd. Het werkgeverschap jeugd voor de gemeenten Asten, Laarbeek en Someren vanaf 2020 is daar een voorbeeld van. Maar ook de uitbreiding van deze plustaak in 2021 met het werkgeverschap voor een GGZ psycholoog en gedragswetenschappers. Evenals de meeste recente plustaak voor de gemeente Laarbeek met betrekking tot het werkgeverschap schuldhulpverlening fase 1.

In de toekomst willen een of enkele gemeenten waarschijnlijk vaker een plustaak onderbrengen bij de GR Peelgemeenten. Dit mogelijk toekomstig perspectief in relatie tot de ervaringen met betrekking tot de plustaak werkgeverschap jeugd, als het gaat om financiële afspraken, verantwoording en administratie, is aanleiding geweest om de huidige systematiek te heroverwegen.

In de huidige systematiek worden de plustaken namelijk begroot en worden deze verantwoord door middel van de kwartaalrapportages waarbij de diverse kosten (per factuur of door middel van splitsing van facturen) apart worden bijgehouden op de kostenpost werkgeverschap Jeugd. Ook wordt de plustaak werkgeverschap jeugd als separaat onderdeel meegenomen in het jaarrekeningproces. De huidige ervaring met deze systematiek, om per plustaak te begroten, verantwoorden en af te rekenen is dat het een enorme administratieve rompslomp is. Dit brengt ook relatief hoge bedrijfsvoeringskosten met zich mee. Al met al komen wij tot de conclusie dat deze systematiek niet langer houdbaar is om in de toekomst flexibel in te kunnen spelen op verzoeken van plustaken van een of enkele gemeenten. Mee kunnen bewegen op verzoek van gemeente(n) en waar gewenst maatwerk leveren is juist hetgeen waar de GR Peelgemeenten naar toe ontwikkelt. Om maximale flexibiliteit te kunnen bieden en om in te kunnen spelen op veranderende omstandigheden.

De huidige manier van kostentoerekening sluit dan ook niet meer aan bij de actuele ontwikkelingen. Om die reden is onderzoek gedaan naar een andere methodiek die efficiënt, transparant en toekomstbestendig is. Dit heeft geleid tot een kostprijsmodel wat gebaseerd is op de handreiking Sociaal Werk (opgesteld door bureau Berenschot). De essentie van dit model 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.

Invoering van het kostprijsmodel 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.



Met ingang van begrotingsjaar 2023 willen we tot invoering van dit model over gaan. De invoering van het kostprijsmodel 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 achteruitgang. In hoofdstuk 3 Koers 2021-2024 Samenwerken door Samen Werken en in hoofdstuk 4 Dienstverlening & Excellent werkgeverschap zijn de belangrijkste onderwerpen beschreven zoals wij deze de komende jaren op het gebied van mensen en systemen willen (door)ontwikkelen.

5.2 Contractering Bizob

Van oudsher heeft iedere gemeente een contract met Stichting Bureau Inkoop en Aanbestedingen Zuidoost-Brabant (hierna “Bizob”) voor de inkoop en het contractmanagement, 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. Afhankelijk van bestuurlijke besluitvorming over dit onderwerp kan dit leiden tot een aanpassing in de begroting van de GR Peelgemeenten. Op dit moment verloopt de inzet van inkoopcapaciteit geleverd door Bizob namelijk nog via de budgetten van de afzonderlijke lokale gemeenten. Wanneer voor een ander construct wordt gekozen kan het noodzakelijk zijn om deze budgetten over te hevelen naar GR Peelgemeenten.

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 basis budgetneutraal en zal niet leiden tot extra uitgaven van de lokale gemeenten in totaliteit. Lokaal kan aansluiting bij Bizob wel leiden tot extra uitgaven vanwege het toepassen van een andere verdeelsleutel. In de huidige situatie belast Bizob de kosten door aan de gemeenten op basis van 1/5^{e} aandeel, terwijl, bij aansluiting van GR Peelgemeenten bij Bizob, de kosten zullen worden verdeeld op basis van inwoneraantal.

Over deze ontwikkeling moet nog bestuurlijke besluitvorming plaatsvinden en daarom zijn de financiële effecten nog niet verwerkt in deze kadernota. Het voorstel op basis van het onderzoeksrapport is er op gericht om de contractering met Bizob voor het sociaal domein onder te brengen bij GR Peelgemeenten. GR Peelgemeenten heeft tot taak om alle inkoop en contracten met de aanbieders vorm te geven. Het is daarom beter passend dat de afspraken met Bizob in de toekomst via de GR Peelgemeenten geborgd zijn. De middelen die benodigd zijn voor de betreffende inkoopuren, op basis van een inkoopplan GR Peelgemeenten, zullen bij positieve besluitvorming voortaan opgenomen worden in de begroting van de GR Peelgemeenten. Bij de ontwerpbegroting van 2023 zal hierover meer duidelijk zijn en zal dit dan ook financieel worden vertaald.

5.3 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 beheersing van de 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.

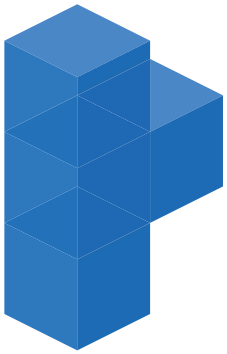
Om bovengenoemde ontwikkeling te kunnen vormgeven is een kleine capaciteitsimpuls benodigd. In 2023 betekent dit een uitbereiding van 1 fte. Dit wordt eveneens onderbouwd in de maatschappelijke kosten en baten analyse (MKBA) en daarnaast in het benchmarkadvies van Berenschot.

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 de Kadernota 2023. Bestuurlijke besluitvorming hierover moet nog plaatsvinden in de vijf gemeenten.



6. Financiële uitgangspunten voor begroting 2023

6.1 Indexering algemeen

Voor de indexering van de externe kosten wordt aangesloten op de methodiek die wordt gehanteerd voor de vier gemeenschappelijke regelingen die voor de 21 gemeenten van Zuidoost Brabant werken. Hierbij is de hoogte van de indexeringen gebaseerd op de ramingen uit de nieuwste Macro Economische Verkenning (MEV) van het Centraal Planbureau. Voor de begroting 2023 baseert GR Peelgemeenten zich op de MEV die betrekking heeft op 2022 (een raming voor 2023 wordt nu nog niet gegeven, de raming voor 2022 is voor dit moment meest recent). Het voorstel voor de indexering is gebaseerd op twee indicatoren:

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

- **Loongevoelige externe kosten**
  Voor de loongevoelige externe kosten wordt uitgegaan van de indicator loonvoet sector overheid: 2,5%.

- **Overige externe kosten**
  Voor de overige externe kosten wordt uitgegaan van de indicator prijsindex netto materiële overheidsconsumptie (Imoc): 1,9%.

Op de loongevoelige externe kosten en de overige externe kosten is een verdeelsleutel toegepast. Dit op basis van afname, verhouding loongevoelige kosten (88%) versus externe kosten (12%), waarbij het gemiddelde indexpercentage voor 2023 uitkomt op 2,4%.



- **Loonkosten/CAO onderhandelingen**
  De ontwikkeling van de loonkosten voor personeel dat in dienst is van GR Peelgemeenten, is voor 2023 nog onzeker. De huidige CAO is afgelopen op 1 januari 2021. Werkgevers en vakbonden hebben inmiddels een principeakkoord over de nieuwe CAO's bereikt voor de gemeentelijke sector. Het akkoord geldt voor 2021 en 2022. De GR Peelgemeenten gaat voor de begroting 2023 uit van een verhoging van de externe loonkosten: +2,5% ten opzichte van loonkosten 2022, gebaseerd op de loonvoet sector overheid die gepubliceerd is in de MEV 2022.

- **Meerjarenraming**
  In de meerjarenraming worden de budgetten geïndexeerd conform de indexering 2023.

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

- **Aantal inwoners**
  De peildatum voor het aantal inwoners is in de gemeenschappelijke regeling vastgesteld op 1 januari van het jaar voorafgaande aan het betreffende begrotingsjaar (t-1). Voor de begroting 2023 gelden de inwoneraantallen per 1 januari 2022. Deze aantallen zijn bij het opstellen van de Kadernota nog niet bekend. In de voorlopige berekening is daarom uitgegaan van de inwoneraantallen per 1 januari 2021.

  Begin 2022 zal het aantal inwoners per 1 januari 2022 worden opgevraagd, deze aantallen worden zodra deze definitief bekend zijn, opgenomen in de begroting 2023.

- **Verdeelsleutels uitvoeringskosten basistaken en plustaken**
  De verdeelsleutel van de uitvoeringskosten is afhankelijk van het feit of het gaat om basistaken of plustaken. De basistaken worden verdeeld op basis van de afgesproken verdeelsleutel inwonerbijdrage en afname van de formatie. De plustaken worden met ingang van 2023 integraal onderdeel van de kostprijssystematiek. Dit betekent, dat er een verdeling plaatsvindt op basis van afname van formatie, waarbij vanaf 2023 voor de plustaken geen aparte afrekening meer plaatsvindt.



Bijlage: Voorlopige berekening gemeentelijke bijdrage 2023

Toelichting: de in deze bijlage opgenomen bijdragen dienen als voorlopig te worden beschouwd. De inwoneraantallen per 1 januari 2022 zijn nog niet bekend. Berekeningen zijn nu gebaseerd op de laatst bekende inwoneraantallen per 1 januari 2021. De berekening van de bijdragen in verband met formatie-uitbreiding zijn gebaseerd op het prijspeil van 2022.

NB. De benodigde budgetten tbv Bizob capaciteit, zie 4.2, zijn nog niet inbegrepen in de voorlopig berekende gemeentelijke bijdragen.

Kadernota 2023

		verhouding loongevoelig - prijsgevoelig	effect index
Index lonen	2,5%	88%	2,2%
Index prijzen	1,9%	12%	0,2%
gewogen index			**2,4%**
			1,024

	Bijdrage 2022 Structureel	+ Bijdrage 2023 inclusief gewogen index	+ Bijdrage 2023 inclusief organisatie ontwikkelingen	+ Bijdrage 2023 inclusief formatie-uitbreiding	= Bijdrage 2023 Totaal
Asten	1.621.680	1.660.600	1.694.100	1.719.600	**1.719.600**
Deurne	2.118.700	2.169.500	2.234.200	2.283.300	**2.283.300**
Gemert-Bakel	1.966.280	2.013.500	2.074.900	2.121.500	**2.121.500**
Laarbeek	2.379.580	2.436.700	2.482.200	2.516.700	**2.516.700**
Someren	2.066.610	2.116.200	2.154.900	2.184.300	**2.184.300**
Totaal	**10.152.850**	**10.396.500**	**10.640.300**	**10.825.400**	**10.825.400**

Peel gemeenten

KADERNOTA 2023