



servicecentrum
MER maasgouw
echt-susteren
roerdalen

Kadernota 2025

Algemene beleidsmatige en financiële kaders

Inhoudsopgave

1. Algemene kaders	3
2. Financiële kaders	14

1. Algemene kaders

Inleiding

De kadernota van SC MER geeft de ontwikkelingen aan die we voorzien voor 2025. Met de kadernota geven we de richting aan waarbinnen de begroting 2025 zich zal bewegen. Omdat de kadernota 2025 ruim een jaar voorafgaand aan het jaar waar de nota betrekking op heeft wordt opgesteld, spitst de nota zich tot de duiding van de belangrijkste ontwikkelingen en richtingen. In de begroting 2025, maar vooral in de uitvoeringsprogramma's worden die ontwikkelingen en richtingen geconcretiseerd.

Veel nieuwe ontwikkelingen en opgaven

SC MER bevindt zich in een steeds sneller veranderende omgeving. Maatschappelijke, economische en technologische ontwikkelingen zorgen voor een veranderende vraag aan onze drie gemeenten en aan SC MER. Inspraak en inbreng vanuit de gemeenschappen is steeds belangrijker geworden. Gemeenschappen willen meer invloed uitoefenen op hun leefomgeving, op de inrichting van hun gemeenschap en op vraagstukken op het gebied van (sociale) veiligheid.

Gelijktijdig zien we een toename van het aantal taken voor de drie gemeenten en SC MER. Denk bijvoorbeeld aan de rol bij de opvang van vluchtelingen en bij de inburgering van nieuwe inwoners. Ook zien we landelijke opgaven ten aanzien van de inrichting van onze taken. Of de landelijke eisen die worden gesteld aan de organisatie van de RUD in Limburg. Of de arbeidsmarkt-infrastructuur die men landelijk effectiever wil inrichten, ook in onze regio.

Parallel hieraan zien we grote en zeer ingrijpende technologische veranderingen in onze maatschappij, zoals de rol van AI.

Een krappe arbeidsmarkt

Met ruim 300 medewerkers in SC MER en circa 700 fte in de MER organisaties samen, zijn we een van de grootste non-profit werkgevers in de regio. De arbeidsmarkt is in beweging. Deze dynamiek leidt ertoe dat het verloop in SC MER en de MER organisaties toeneemt.

In de komende jaren neemt de beroepsbevolking af (bron CBS). Dit leidt tot een nog grotere spanning op de huidige arbeidsmarkt. We zien nu al dat het steeds moeilijker wordt om bepaalde functies in te kunnen vullen, waardoor er een toenemende druk ontstaat op onze medewerkers. We zien dat onder meer terug in de oplopende verzuimfrequentie en in de gesprekken die we voeren met onze medewerkers. Met regie vanuit SC MER en in samenwerking met de drie gemeenten zullen we toekomstgericht werkgeverschap organiseren.

Intensivering samenwerken als MER partners

We zijn steeds meer koers aan het pakken als vier MER organisaties samen. Met de vier organisaties hebben we een positiebepaling van onze organisaties uitgevoerd. Vervolgens zijn we met de managementteams gezamenlijk aan de slag met de doorontwikkeling op basis van deze positiebepalingen. Grote opgaven zoals de implementatie van de Wet Open Overheid en de Omgevingswet pakken we samen op. Maar ook op andere terreinen zoeken we elkaar steeds meer op. Dit leidt tot betere resultaten en uiteindelijk ook tot efficiëntie. Opgaven kunnen in een keer worden opgepakt, in plaats van voor iedere organisatie afzonderlijk. Deze samenwerking vereist echter ook extra investeringen, want samenwerken betekent bijvoorbeeld ook meer coördinatie tussen de vier organisaties.

Toename Investerings in 2025

De opgaven waar we in 2025 verder invulling aan gaan geven en de ontwikkelingen waar we op gaan anticiperen, zullen investeringen vergen.

In deze kadernota zijn de ontwikkelingen en opgaven op hoofdlijnen geschetst, in de begroting 2025 en de uitvoeringsprogramma's worden deze geconcretiseerd; op welke wijze willen we uitvoering gaan geven aan nieuwe opgaven, en hoe willen we ons verhouden tot nieuwe ontwikkelingen. Ook de financiële vertaling komt dan aan de orde.

Leeswijzer

De kadernota geeft richting voor de begroting 2025. In het vervolg van deze paragraaf wordt ingegaan op specifieke punten per programma. In de paragraaf over de financiële kaders worden de financiële uitgangspunten voor de begroting 2025 weergegeven.

De richting uit deze kadernota wordt geconcretiseerd in de begroting 2025, maar vooral in de uitvoeringsprogramma's voor 2025. De uitvoeringsprogramma's worden eind 2024 vastgesteld. In dat proces worden keuzes voorgelegd en vindt de financiële vertaling plaats.

Programma specifieke punten

Programma Omgevingsdienst

Het zijn spannende tijden. De gemeenten en de Omgevingsdienst staan voor grote uitdagingen. De Omgevingswet (OW) – en de daarmee samenhangende Wet kwaliteitsborging voor het bouwen (Wkb) treedt per 1 januari 2024 eindelijk in werking. De OW heeft niet alleen impact op het wettelijk kader waaraan wij initiatieven van onze burgers en bedrijven toetsen, maar gaat veel verder. Het gaat om een totale dienstverleningsontwikkeling met gevolgen voor processen, werkafspraken en niet in de laatste plaats onze faciliterende houding naar onze klanten.

En daarnaast is door het ministerie onlangs medegedeeld dat onze netwerk-RUD niet kan gaan voldoen aan nieuwe landelijke eisen. Eisen waarvan nu wordt aangekondigd dat deze later een wettelijke borging krijgen. Maar gelukkig er is ook goed nieuws. En wel over de ontwikkelingen op het gebied van onze dienstverlening.

Hierna volgt een toelichting op deze belangrijke ontwikkelingen voor de Omgevingsdienst. Voor meer achtergrondinformatie over de Omgevingswet en Wkb wordt verwezen naar de uitgebreide toelichting in de Kadernota 2024.

Omgevingswet, Wkb, DSO (landelijke voorziening) en Rx.Mission

In de vorige kadernota werden al onze ICT zorgen gedeeld. Zorgen over het landelijk Digitaal Stelsel Omgevingswet (DSO) en de lokale vak applicatie. De zorgen over de vak applicatie zijn weg. Dankzij de samenwerking met Limburgse partners (SGIV) en een vernieuwde samenwerking met de leverancier draait de nieuwe vak applicatie Rx.Mission sinds deze zomer al bij nagenoeg alle Limburgse partners. Het is een unieke Limburgse samenwerkingsprestatie waarbij SC MER voor Limburg een leidende rol heeft gepakt. Met z'n allen mogen we trots op het resultaat zijn. Rx.Mission draait sinds 1 juli 2023 en zal in 2024 verder worden doorontwikkeld, bijvoorbeeld ten aanzien van het kunnen genereren van adequate stuurinformatie, maar ook op het vlak van verdere optimalisatie en finetuning van werkprocessen en de briefsjablonen. Zo is op basis van intensieve samenwerking tussen de gemeenten en Omgevingsdienst een proces ontwikkeld voor het kunnen ontvangen,

toetsen en afhandelen van initiatieven van burgers en bedrijven, het zogenoemde initiatievenproces, een belangrijk instrument bij het werken onder de nieuwe Omgevingswet.

Het merendeel van alle aanvragen en meldingen die bij de Omgevingsdienst binnenkomen, zal worden ontvangen via het nieuwe landelijke Digitaal Stelsel Omgevingswet (DSO). Daar waar we met Rx.Mission een betrouwbare vakapplicatie in huis hebben, zijn de zorgen over het DSO helaas nog niet weg. Ondanks langdurige en intensieve (keten)testen en jarenlange voorbereiding blijven de technische problemen in het DSO zorgen voor hoofdbrekens. Werkt het DSO niet goed, dan heeft dat onmiddellijk gevolgen voor de kwaliteit van de dienstverleningsprocessen in de Omgevingsdienst. Ook vanwege deze issues met het DSO zal 2024 en zeker ook nog 2025 in het teken staan van transitie: naar een nieuw wettelijk kader, nieuwe processen, nieuwe ict, een nieuwe dienstverlening.

Ook voor de Wet kwaliteitsborging voor het bouwen (Wkb) zijn de zorgen niet weggenomen. De Omgevingsdienst heeft een periode van intensieve voorbereiding achter de rug (medewerkers opgeleid, werkprocessen aangepast, proefprojecten gedraaid) en is klaar voor het kunnen werken onder dit nieuwe wettelijke kader. De effecten van de Wkb hebben vooral impact op de werkprocessen bij de Omgevingsdienst (er ontstaat bijvoorbeeld een nieuwe rol voor private kwaliteitsborgers). Er worden ook effecten op de benodigde capaciteit bij de Omgevingsdienst voorzien, hoewel deze in 2024 nog beperkt blijven. De Wkb treedt namelijk gefaseerd in werking. Dat betekent dat in 2024 nog veel hetzelfde zal blijven. Slechts voor een specifieke categorie bouwwerken (de zogenoemde gevolgklasse 1) gaat er iets veranderen: een deel van de bouwtechnische toets en het daarmee samenhangende bouwtoezicht vervalt voor de Omgevingsdienst en komt te liggen bij de kwaliteitsborger. Anderzijds komen er nieuwe taken bij voor de Omgevingsdienst als gevolg van de Wkb (afhandelen bouwmelding, toets op borgingsplan). Deze 'plus en min' impact op de benodigde capaciteit bij de Omgevingsdienst is berekend, maar (nog) niet formeel doorvertaald in aanpassing van formatieomvang. De onzekerheid rondom de daadwerkelijke omvang van de impact van de Wkb, de bredere effecten van de Omgevingswet en de ontwikkelingen in de bouwsector (woningbouwopgave, stikstofdossier, nieuw regeeringsbeleid) is daarvoor te groot.

Einde netwerk-RUD Limburg Noord?

Binnen onze netwerkorganisatie RUD Limburg Noord werken we (wettelijk verplicht) al tien jaar samen aan de uitvoering van de zogenoemde basismilieutaken. Het netwerkconstruct -een moderne organisatievorm- heeft veel voordelen. Denk daarbij aan een makkelijke en dus flexibel aan het jaarlijks uitvoeringsprogramma aan te passen organisatievorm. Binnen ons netwerk benutten we - tegen kostprijs- elkaars schaarse specialisten. We hebben geen apart gebouw nodig en ervaren weinig hiërarchie. Zo verzorgen de eigen managers van de partners grotendeels de sturing van het netwerk. Daardoor hebben we dus slechts beperkte (overhead)kosten. Voor de burgers en bedrijven bestaat er geen andere organisatie. We werken vanuit de eigen identiteit van de gemeenten. Daarbij kennen onze eigen professionals het werkgebied en werken we vanuit nabijheid voor onze burgers, bedrijven en bestuurders. Dit al tien jaar lang naar grote tevredenheid van alle besturen van de netwerkpartners.

Deze netwerkorganisatie staat momenteel onder druk. De conclusies uit het rapport 'Om de leefomgeving', opgesteld door de commissie Van Aartsen, was aanleiding voor de vorming van een Interbestuurlijk Programma Versterking VTH-stelsel (verder: IBP). Dit IBP werkt aan verschillende pijlers, die de basis moeten gaan vormen voor de toekomst van omgevingsdiensten in Nederland. Pijler 1 gaat over robuustheidscriteria en is in juni 2023 opgeleverd. Deze robuustheidscriteria zijn bekrachtigd door de stuurgroep IBP en aangekondigd is dat deze criteria worden opgenomen in een Algemene maatregel van bestuur (Amvb). Omgevingsdiensten moeten – indien niet wordt voldaan

aan een of meerdere van deze criteria – een plan van aanpak opstellen vóór 1 april 2024, waarin wordt aangegeven hoe de dienst voornemens is om wél aan de criteria te gaan voldoen, uiterlijk op 1 april 2026.

Alle omgevingsdiensten in het land hebben in dat kader in het najaar 2023 een zelfevaluatie uitgevoerd op deze robuustheidscriteria, ook de RUD Limburg Noord (RUD LN). Uit deze zelfevaluatie is gebleken dat de RUD LN niet voldoet aan twee van deze robuustheidscriteria. Zo is in het RUD LN-netwerkconstruct niet minimaal 80 procent van de medewerkers in dienst van één organisatie. En ook is onze begroting voor de uitvoering van de basistaken (milieu) kleiner dan 16,5 miljoen euro.

Uit een ambtelijke brief (afkomstig van de programmamanager van het IBP) en een tussenbrief van de staatssecretaris (waarin het verzoek van de RUD LN om bestuurlijk in gesprek te gaan door de staatssecretaris wordt afgewezen) blijkt dat het ministerie het standpunt inneemt dat de RUD LN als netwerkorganisatie niet aan de robuustheidscriteria kán gaan voldoen. De officiële brief van de staatssecretaris naar aanleiding van de door de RUD LN uitgevoerde zelfevaluatie is overigens nog niet ontvangen, maar aangenomen wordt dat deze brief dezelfde lijn zal volgen als genoemde eerdere brieven.

Op 21 december 2023 zal het Algemeen Bestuur (AB) van de RUD LN een besluit nemen over de richting van het op te stellen plan van aanpak, een plan dat er vóór 1 april 2024 moet liggen en moet ingaan op de vraag hoe vóór 1 april 2026 door de RUD LN zal worden voldaan aan de robuustheidscriteria. Bij het nemen van dit besluit en de te maken keuze voor een scenario dat de basis gaat vormen voor het plan van aanpak, zal het AB alle relevante omstandigheden in overweging nemen: de nog te verwachten brief van de staatssecretaris, de in een notitie gepresenteerde verworvenheden van het netwerkconstruct, de stand van zaken rondom de aangekondigde Amvb, het standpunt van de lijnmanagers en directeur RUD LN en de adviesraad van secretarissen.

Ongeacht de keuze die het AB maakt, maar zeker in het geval het AB mocht kiezen voor een plan van aanpak waarbij de vorming van een (zogenoemde) fysieke omgevingsdienst het uitgangspunt zal worden, zal de MER-Omgevingsdienst/MER-gemeenten een prominente rol claimen in dat proces. Een en ander gelet op de belangen van haar (vele) medewerkers – de MER is grootste participant in de RUD LN – en de trekkersrol die de MER-Omgevingsdienst vervult in veel RUD-initiatieven en -werkgroepen.

Vooruitkijkend naar de begroting 2025 is de conclusie dat er financiële middelen nodig zijn voor dit proces, in eerste instantie voor de realisatie van het op te stellen plan van aanpak. In het Uitvoeringsprogramma 2024 van de MER-OD is voorzichtig rekening gehouden met benodigde uren voor deelname in het traject naar een plan van aanpak en de uitvoering daarvan, maar die uren zijn beperkt gehouden ('natte vingerwerk'). De financiële impact voor de lange termijn hangt zeer af van de toekomstige organisatievorm van de RUD LN en de inspanningen die nodig zijn om daar te komen. Het is raadzaam voor de drie MER-gemeenten om rekening te houden met extra kosten in 2025 en 2026 om dit RUD-proces te kunnen bekostigen. Kosten die te maken hebben met de inzet van medewerkers van de MER-Omgevingsdienst, van de gemeenten, maar zeker ook van de HRM-, ICT- en financiële collega's van het Servicecentrum. Bij oplevering van het plan van aanpak (april 2024) zal mogelijk meer duidelijkheid ontstaan over de concrete financiële impact van dit traject.

Onze dienstverleningsopgave

We staan samen – mede in het licht van de aangekondigde wetten – voor een complexe en grootse dienstverleningsopgave. Er komt meer ruimte voor particuliere ideeën en er is meer ruimte voor lokale afweging. En daarmee ligt de opgave er om nu beter onze burgers en bedrijven van dienst te zijn. Daarbij volstaat het niet om uitsluitend de nieuwe complexe inhoudelijke kennis op te doen. Het

gaat vooral over verbinding. Verbinding tussen vakgebieden, tussen medewerkers, medewerkers van de Omgevingsdienst en gemeenten. Verbinding die noodzakelijk is, omdat we steeds meer integraal moeten gaan werken. En jawel, meer integraal is beter. Maar dat is gelijktijdig in de praktijk ook ongelooflijk complex. Weet dat we met de huidige wetten nu al vaak met meer dan tien verschillende hoogopgeleide specialisten moeten samenwerken. Samenwerken voor de beantwoording van de ogenschijnlijk makkelijke vragen als “Mag ik hier bouwen?” of “Kan ik hier ondernemen?”. En daar komt de opgave bij dat wij – vaak onder regie van de initiatiefnemer (onze burgers en bedrijven die een plan indienen) – dat meer samen moeten gaan doen. Participatief: dus meer samen met bureaus, inwoners en andere belanghebbenden. Daarbij gaan we ervaren hoe we als overheid met onze eigen nieuwe rol (moeten) omgaan. Ook gaan we zien hoe de initiatiefnemer in relatie met de andere stakeholders in zijn omgeving als ‘strategisch partner’ omgaat. Vandaar dat we spreken over een complexe en grootse dienstverleningsopgave. Het kunnen aanpakken van deze complexiteit begint bij dialoog. Dialoog tussen initiatiefnemers en Omgevingsdienst/gemeenten, dialoog tussen medewerkers van Omgevingsdienst en gemeenten. Het onderkennen van de relaties en verbindingen die in dit nieuwe speelveld aan de orde zijn. En laat ons nu precies – in gezamenlijkheid tussen gemeenten en Omgevingsdienst – aan deze opgave hebben gewerkt.

Veel professionals van de vier organisaties hebben naast hun drukke reguliere werk nagedacht over de vraag hoe we op een andere, meer dienstverlenende manier kunnen gaan werken binnen SC-MER én de MER gemeenten. Er ligt nu voor de vier organisaties één gezamenlijk opgesteld werkproces, het zogenoemde initiatievenproces, waarmee we voldoen aan de inhoudelijke eisen van de nieuwe wetten. We gaan met de vier organisaties in één gezamenlijk systeem samenwerken, te weten de eerder aangehaalde vakapplicatie Rx.Mission. We moeten zo niet alleen meer integraal maar ook sneller kunnen werken. In bepaalde gevallen moeten processen van vergunningverlening sneller worden afgerond, de termijn wordt verkort van 26 naar 8 weken. Maar naast integraal en snel vooral ook klantgericht. En daarvoor investeren we niet alleen in systemen en processen maar vooral in de ontwikkeling van professionals/specialisten dienstverlening. Burgers en bedrijven spreken zo meteen voor de beantwoording van hun vragen met één contactpersoon. Dit is in de meeste gevallen een specialist dienstverlening: de zogenoemde Omgevingswet gastvrouwen en gastheren. Voor complexe aanvragen zetten we zogenoemde Omgevingsregisseurs in. Dat kan in een enkel geval (dossiers met hoge complexiteit qua ruimtelijke ordening) ook een regisseur vanuit de gemeente zijn. Eén regisseur gedurende de initiatieffase en voor vergunningverlening en één regisseur voor de fase van toezicht en handhaving. Deze zorgen voor een goede overdracht van de kennis en verwachtingen naar elkaar en naar de initiatiefnemer. We investeren meer in het uitleggen van wat er van de initiatiefnemer wordt verwacht als deze de vergunning heeft gekregen. Ook tijdens de toezichtfase, dit met als doel om handhaving te voorkomen.

De Omgevingsdienst is van mening dat ze goed is voorbereid op de komst van de nieuwe wetgeving, maar er wordt vooral naar uitgekeken om dit ook straks van onze burgers en bedrijven te vernemen. Dat onderzoeken we gericht – met ons klanttevredenheidsinstrument NPS – vanuit de insteek dat we ons voorlopig continu moeten blijven verbeteren en ontwikkelen.

Programma Sociaal Domein

Arbeidsmarktinfrastructuur

Het kabinet heeft de ambitie uitgesproken om een arbeidsmarktinfrastructuur in te richten waar niemand verdwaalt en iedereen tijdig toegang krijgt tot passende ondersteuning. Het doel is om werkenden, werkzoekenden en werkgevers beter te ondersteunen. Voor deze aanpassing van de arbeidsmarktinfrastructuur zijn de volgende uitgangspunten geformuleerd:

- Het kabinet wil in iedere arbeidsmarktregio een regionaal werkcentrum (RWC) inrichten. Een RWC is een loket waar werkenden, werkzoekenden en werkgevers met al hun arbeidsmarkt-gerelateerde vragen terecht kunnen. Hier werken verschillende partijen zoals het UWV en het Sociaal Domein samen.
- Het kabinet wil één gezamenlijke governance- en ondersteuningsstructuur voor de arbeidsmarktinfrastructuur inrichten op regionaal en landelijk niveau. Het kabinet heeft een structuur voor ogen die gericht is op het vormgeven van de publiek-private van werk(loosheid)-naar-werk dienstverlening en op het gezamenlijk aanpakken van sociaaleconomische arbeidsmarkt-vraagstukken. Zowel op landelijk als regionaal niveau is de ambitie om met een meer-jaren agenda te komen, met mede op arbeidsmarktinformatie gebaseerde beleidsdoelen en monitorings-uitkomsten.

Arbeidsmarktregio Midden Limburg

Op regionaal niveau wordt er gewerkt aan het herontwerp arbeidsmarktregio Midden-Limburg. Het herontwerp houdt rekening met de bovengenoemde landelijke ontwikkelingen, alsook met de huidige inrichting van de dienstverlening, de rol van de verschillende partijen en alle bestaande overleg- en samenwerkingsstructuren. De verwachting is dat het herontwerp in 2024 kan worden afgerond en dat de implementatie in 2025 kan plaatsvinden. Het aspect RWC wordt in de uitwerking meegenomen.

De Wet Aanpak Meervoudige problematiek Sociaal Domein (Wams)

Gemeenten hebben de opdracht om binnen het sociaal domein 'integrale hulp en ondersteuning' te bieden. Dat betekent dat de hulpverlening niet slechts vanuit één regeling of vanuit één hulpverlener wordt gezien, maar dat er wordt afgestemd. Dit uitgangspunt is op basis van de huidige wetgeving echter moeilijk uitvoerbaar, bijvoorbeeld omdat niets is geregeld over de uitwisseling van gegevens. De Wams creëert een wettelijk kader waarmee het bieden van integrale hulp mogelijk wordt. De Wams zou eigenlijk medio 2024 in werking treden, maar is nu uitgesteld doordat het kabinet demissionair is. Omdat er een brede ondersteuning was voor deze regeling is de verwachting wel dat de Wams er komt, maar wel pas vanaf 2025.

Wat regelt de Wams?

Allereerst regelt de Wams dat wanneer er sprake is van 'meervoudige problematiek', er dan een gecoördineerde integrale aanpak georganiseerd dient te worden. Dit is aan de orde wanneer er meerdere samenhangende problemen zijn op het gebied van maatschappelijke ondersteuning, jeugdhulp, schuldhulpverlening, de Participatiewet en eventuele 'aanpalende domeinen'. Is dit het geval dan verplicht de Wams gemeenten om een coördinator aan te wijzen, alsook dat die coördinator moet zorgen voor afstemming tussen de cliënt (of het gezin) en alle andere betrokken partijen.

Verder is het met de invoering van de Wams eindelijk toegestaan om 'domeinoverstijgend' gegevens uit te wisselen. Nu is het uitwisselen van gegevens tussen de verschillende taakvelden en met verschillende instanties volgens de Autoriteit Persoonsgegevens niet rechtsgeldig.

De MER-gemeenten hebben ons gevraagd om de voorbereiding voor de Wams op te pakken.

Ontwikkeling dienstverlening

In onze huidige manier van (samen)werken binnen het sociaal domein bepalen regels en wetten vaak in eerste instantie of en zo ja, welke ondersteuning er wel of niet gegeven kan worden. We gaan daarbij veelal uit van reguliere oplossingen die we met elkaar hebben afgesproken en vastgelegd. Deze werkwijze leidt echter niet altijd tot een goede oplossing voor onze inwoners. Redenen hiervoor zijn de veranderende maatschappij, de grote maatschappelijke opgaven waar we als samenleving voor staan en het feit dat deze opgaven steeds meer impact hebben op personen en samenleving. Samen (Servicecentrum en MER-gemeenten) willen we graag toewerken naar een omslag in onze manier van (samen)werken om onze inwoners de hulp en ondersteuning te kunnen bieden die nodig is. De gewenste andere manier van werken vraagt om een andere grondhouding, om een ander mensbeeld. Een grondhouding waarbij regels (verordeningen, werkinstructies) ondersteunend zijn aan bedoeling en resultaat.

De MER gemeenten en het Servicecentrum gaan deze andere manier van (samen)werken in 2024 samen ontwikkelen, met de bedoeling om vanaf 2025, met alle betrokken ketenpartners, klaar te zijn voor toepassing in de verschillende taakvelden. In ons Uitvoeringsprogramma wordt een en ander nader uitgewerkt en afgesproken.

Programma Bedrijfsvoering

Het personeelsbestand van de gemeenten breidt uit. Daarnaast zien er steeds meer hoogwaardige kennis nodig is vanwege toegenomen complexiteit. Beide aspecten hebben invloed op de benodigde capaciteit en middelen van de bedrijfsvoering taken HRM, Financiën en Informatisering.

HRM

Voor HRM is de uitdaging om steeds (meer) te anticiperen op de vele ontwikkelingen op HR-vlak en daardoor de MER organisaties te helpen om die ontwikkelingen zoveel en tijdig mogelijk het hoofd te kunnen bieden. Hieronder laten we de belangrijkste ontwikkelingen de revue passeren die bij het schrijven van deze kadernota voorzienbaar zijn. Grotendeels is de aanpak ten tijde van het schrijven van deze nota al opgestart. In dat geval zijn de ontwikkelingen opgenomen indien de aanpak ervan doorloopt 2025. De aanpak en de financiële gevolgen zijn in dat geval voor zover mogelijk opgenomen in het uitvoeringsprogramma voor 2024 en 2025.

Doorontwikkeling HRM

Door middel van moderne software worden HR processen zoveel mogelijk gedigitaliseerd en de informatievoorziening op het gebied van HR geoptimaliseerd. Dat is een ontwikkeling die vanaf 2023 stapsgewijs wordt vorm gegeven, aansluitend bij de menselijke maat in de organisaties. Deze ontwikkeling stelt het team in staat om de efficiency, effectiviteit en kwaliteit van haar dienstverlening steeds verder te verbeteren. Doel is om gaandeweg een verschuiving tot stand te brengen van beheerstaken naar meer (strategische) beleidsontwikkeling en -ondersteuning ten dienste van onze organisaties: meer toekomst- en klantgericht, meer klant nabij. Een noodzakelijke ontwikkeling in de rol van HR gelet op de uitdagingen waar de vier MER organisaties voor staan.

Met deze ontwikkeling werkt het team aan de noodzakelijke vergroting van haar toegevoegde waarde tegen zo beperkt mogelijke meerkosten. Daarbij is van belang dat de ontwikkelingen ook veel extra werkzaamheden met zich meebrengen die zoveel mogelijk worden opgevangen door efficiencyverbetering. Een voorbeeld daarvan is het sterk toegenomen aantal vacatures.

Strategische personeelsplanning

Maatschappelijke vraagstukken en technologische ontwikkelingen zijn steeds meer leidend voor de aard van het werk en de inrichting van onze werkprocessen. Het werken met een strategische personeelsplanning stelt ons in staat om in die dynamische en veranderende omgeving het in de toekomst benodigde personeelsvermogen te identificeren en te vertalen naar de ontwikkelvraagstukken voor onze medewerkers en onze aanvullende vraag op de arbeidsmarkt. Een toekomstgerichte invulling van ons werkgeverschap is niet alleen van groot belang voor de kwaliteit van de organisaties, maar ook voor de toekomstige loopbaan van onze medewerkers. Strategische personeelsplanning zien we daarom als een kritieke strategische activiteit. Het vormt de basis voor ons arbeidsmarktbeleid en de ontwikkeling van medewerkers en organisaties. Een oriëntatie op SPP in de HR cyclus van de vier organisaties is dan ook onontbeerlijk.

Arbeidsmarktbeleid

Als gevolg van de vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking en toenemende concurrentie op de arbeidsmarkt ontstaan structurele tekorten in het aanbod van nieuwe medewerkers. Weliswaar verwachten we enige demping van deze problematiek onder invloed van de ontwikkelingen in de conjunctuur, maar die zijn slechts tijdelijk van aard en werken niet door in alle

segmenten van de arbeidsmarkt¹. We onderkennen de risico's daarvan op onze dienstverlenende functies en bouwen daarom aan een effectieve aanpak van het arbeidsmarktprobleem in een mix van drie hoofdrichtingen: behoud en ontwikkeling van onze medewerkers, versterken van onze wervingskracht op nieuwe medewerkers en het onderzoeken van de mogelijkheden om onze taken met minder medewerkers en/of andere competenties te kunnen uitvoeren.

Ontwikkeling van medewerkers en organisatie

De voortdurende ontwikkeling van onze organisaties vergt dat onze medewerkers mee-ontwikkelen zodat zij duurzaam inzetbaar blijven. Gelet op de structurele tekorten op de arbeidsmarkt hebben wij er daarnaast in toenemende mate belang bij dat wij voor onze medewerkers een aantrekkelijke werkgever zijn. Zo voorkomen we zoveel als mogelijk en gewenst, dat medewerkers op zoek gaan naar een andere baan. Ter ondersteuning van dat doel stimuleren we onze medewerkers tot (voortdurende) persoonlijke ontwikkeling en bieden we hen daarbij passende loopbaanperspectieven.

Ontwikkeling arbeidsvoorwaarden

Aantrekkelijk werkgeverschap vormt in toenemende mate een strategische factor voor het behouden en aantrekken van medewerkers.

Op het intrinsieke vlak spelen de ontwikkelingsmogelijkheden, de betekenis van het werk, de werksfeer en de balans werk-privé in toenemende mate een rol bij de keuze van werknemers voor een bepaald soort werk resp. voor een bepaalde werkgever. Het zwaartepunt ligt echter (nog steeds) bij de arbeidsvoorwaarden.

De vormgeving van de primaire arbeidsvoorwaarden is voorbehouden aan sociale partners. Gelet op onze concurrentiepositie is het echter noodzakelijk om ons als werkgevers te beraden over een versterking daarvan door aanvullend lokaal beleid ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden in brede zin. Er daarbij rekening mee houdend dat arbeidsvoorwaarden ook het HR beleid dienen te ondersteunen.

Als onderdeel van het programma “toekomstgericht werkgeverschap” kiezen de vier MER-organisaties in 2024 hierbij voor een gezamenlijke koers.

CO2-reductie werkgebonden personenmobiliteit

Nederland heeft afgesproken de CO2-uitstoot te verminderen. De CO2-uitstoot van zakelijk verkeer en woon-werkverkeer van werknemers hoort daar ook bij. Het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat (IenW) wil daarom bekijken hoeveel CO2 het zakelijk verkeer en het woon-werkverkeer van werknemers uitstoot. Op dit moment zorgen zakelijk verkeer en woon-werkverkeer samen naar schatting voor meer dan 50% van de gereden kilometers in Nederland.

Werkgevers vervullen dan ook een grote rol in het duurzamer maken van de werkgebonden personenmobiliteit. De overheid doet nader onderzoek door het personenvervoer via werkgevers in kaart te brengen. We houden er rekening mee dat werkgevers vervolgens zullen worden geprikkeld om de CO2 uitstoot van hun werknemers te verminderen. Bijvoorbeeld door thuis werken, elektrificatie van het vervoer of het sturen op een groter gebruik van het openbaar vervoer. Van werkgevers in het publieke domein zal dat ongetwijfeld ook om een voorbeeldfunctie vragen. In de loop van 2024 doen we onderzoek en worden de beleidskeuzes voorbereid voor 2025 of later.

¹ Bron: CBS.

Hervorming van de RUD

Zoals beschreven in het programma van de omgevingsdienst, wordt toegewerkt naar een hervorming van de RUD. Hoewel de concrete richting van de hervorming nog niet vaststaat, is ten tijde van het schrijven van deze nota duidelijk geworden dat (uiterlijk) in 2025 besluiten moeten worden genomen over die inrichting en dat dat ook zal leiden tot een forse herschikking van personeel dat in dienst is van de deelnemende organisaties.

Dergelijke processen kenmerken zich door de nodige gevoeligheden en verschillen in belang tussen de betrokken partijen. Uiteindelijk is het succes van de nieuwe organisatie voor het welslagen echter afhankelijk van de motivatie en kwaliteit van alle betrokken medewerkers. Er is ons alles aan gelegen om de verandering voor de huidige medewerkers van de omgevingsdienst zo goed mogelijk te laten verlopen. Dat vereist dat in alle fasen van het proces uiterst zorgvuldig met het belang van de betrokken medewerkers dient te worden omgegaan. Daarvoor zal voldoende capaciteit vanuit HRM beschikbaar moeten worden gesteld.

Bij het schrijven van deze nota gaan we er van uit dat daarvoor een integraal projectplan wordt opgesteld, inclusief de daarvoor benodigde middelen.

Informatisering

In 2025 zet het team Informatisering zich onverminderd in om de doelstellingen van de Producten- en Dienstencatalogus te realiseren en de projecten uit het Uitvoeringsprogramma succesvol te implementeren. De voornaamste focus blijft gericht op het verhogen van de kwaliteit van onze dienstverlening, het bieden van hoogwaardige service en ondersteuning, en de ontwikkeling van toekomstgerichte producten. Deze ontwikkelingen worden vormgegeven langs de sporen kwaliteit, efficiency en basis op orde (hebben en houden).

Daarnaast zien we een groeiende behoefte en noodzaak om innovatieve oplossingen te implementeren om aan de veranderende eisen van de gemeenten en de steeds meer digitale samenleving te voldoen. We hebben daarom het spoor 'Innovatie' toegevoegd aan onze aanpak, om te anticiperen op de snel veranderende technologische en maatschappelijke ontwikkelingen.

Kwaliteit

We blijven ons inzetten voor kwaliteitsverbetering door:

- Het voortdurend bevorderen van de kennis, vaardigheden en houding van zowel stuurlaag als de medewerkers binnen het team Informatisering. Waarbij het belangrijk is om deze opgedane expertise en mentaliteit te delen met alle vier de organisaties. Hierdoor versterken we niet alleen onze eigen capaciteiten, maar dragen ook bij aan de groei en innovatie buiten ons team.
- Actief te zijn op het gebied van Informatiebeleid en Informatiebeveiliging met het oog op ontzorging, waarbij we proactief zijn in de inhoudelijke aanpak en sturend zijn in het proces.
- Verder inzetten op datagedreven werken door informatie uit verschillende bronnen te bundelen en proactief in te spelen op veranderende behoeften en trends. Dit verbetert onze besluitvorming, optimaliseert processen en verhoogt onze wendbaarheid in een dynamische omgeving.

Efficiency

Ons streven naar efficiency omvat de volgende maatregelen:

- Continu verbeteren van onze interne (digitale) dienstverlening en innovatie binnen het team informatisering om zo onze interne klanten beter te kunnen bedienen.
- Het vergroten van onze zichtbaarheid en bekendheid binnen de vier MER-organisaties, om snellere ontwikkelingen te initiëren en onze rol als volwaardig gesprekspartner te versterken.
- De toenemende inflatie heeft invloed op de kosten van ICT-diensten en de aanschaf van apparatuur. De toenemende transitie naar Software as a Service (SaaS) brengt mogelijk meerkosten met zich mee voor ICT-software, licenties en onderhoudscontracten. Daarnaast kunnen rentestijgingen leiden tot meerkosten met betrekking tot leasecontracten. We zullen proactief kostenbeheersing nastreven om deze kosten te beheersen.
- Consolideren en uniformeren van applicaties, systemen en hulpmiddelen waar mogelijk om dubbel werk en overheadkosten te verminderen.

Basis op orde

Het handhaven van de basis blijft een prioriteit en omvat de volgende acties:

- Gezien de snelheid waarmee het vakgebied ICT zich ontwikkelt, zullen we naast onze inhoudelijke werkzaamheden ook aandacht besteden aan personeelsontwikkeling. Het concept 'Fit for the Future Job' blijft ook in 2025 een speerpunt om onze wendbaarheid te vergroten en maatschappelijke ontwikkelingen te ondersteunen.
- We blijven de bezetting van de vier clusters handhaven, zowel kwantitatief als kwalitatief. Medewerkers worden gefaciliteerd en gestimuleerd om zich verder te ontwikkelen binnen hun vakgebied en te voorzien van de benodigde vaardigheden voor de toekomstige uitdagingen.
- Focussen op het versterken van het partnership en onze samenwerking met de gemeenten door periodiek de afspraken en aanspreekpunten met hen te evalueren, waardoor we de communicatie en samenwerking kunnen verbeteren en beter kunnen inspelen op hun behoeften.

Innovatie

Het spoor 'Innovatie' heeft inmiddels een prominente rol binnen onze strategie. Hiermee willen we inspelen op de volgende ontwikkelingen:

- Het effectief omgaan met de ontwikkelingen van SaaS vereist een continue focus op zowel technische als operationele aspecten. Naast de vereiste technische expertise, zullen we ook verdere regie nemen over de aanschaf en implementatie en zullen we de ontwikkelingen nauwlettend volgen.
- Kunstmatige Intelligentie (AI), robotisering en Internet of Things zijn belangrijke technologische ontwikkelingen die onze aandacht vereisen en waarin we blijven investeren. We zullen onderzoeken hoe we deze technologieën kunnen benutten en toepassen. Deze technologieën de sleutel vormen tot het verbeteren van onze efficiëntie, het bieden van betere dienstverlening aan onze inwoners en het bevorderen van duurzaamheid.
- Verder inzetten van innovatieve tools voor monitoring en rapportage die gebruik maken van kunstmatige intelligentie en machine learning om onze informatiebeveiliging te versterken en te waarborgen dat gevoelige gegevens en systemen op de best mogelijke manier worden beschermd.
- Kansen benut van regionale samenwerking zoals SGIV en parkstad ICT.

Financiën

Het team Financiën werkt verder aan de uitvoering van de in de Producten- en Dienstencatalogus (PDC) benoemde producten en diensten. Met de toegestane formatie, richt het team zich op het harmoniseren en uniformeren van (beleid en) processen om de onderlinge vervangbaarheid te vergroten en de beschikbare capaciteit effectief en efficiënt in te kunnen zetten. Het uiteindelijke doel is om met de toegestane formatie het gevraagde en afgesproken werk 'in een keer goed' (kwalitatief en gericht op de klant), uit te kunnen voeren.

Dit wordt binnen de drie clusters (Advies, Beheer en VIC) als volgt vormgegeven:

- **Advies**
De ontwikkeling van Advies is met name gericht op het verstevigen en verbeteren van de adviesrol, onder andere ook op het uitbreiden van expertise op het vlak van duurzaamheidsvraagstukken. Bovendien de relatie met de gemeente als zijnde een partner nog verder opbouwen- en uitbouwen en meer domeingericht te werken (vooral in het Ruimtelijke Domein). Dit moet leiden tot verbetering van de advisering en vermindering van de kwetsbaarheid. Verder ook de ondersteuning bij (mogelijke) heroverwegingsoperaties.
- **Beheer**
Voor Beheer ligt de focus op het uniformeren van beheerprocessen middels de lean methodiek. Het beoogd resultaat is om effectiever en efficiënter met de beschikbare capaciteit om te kunnen gaan en de onderlinge vervangbaarheid te vergroten (verminderen kwetsbaarheid). Daarnaast wordt aandacht gegeven aan automatisering en digitalisering van de beheerprocessen. Hierdoor wordt het mogelijk om met de beschikbare capaciteit de in de PDC opgenomen producten en diensten op het gewenste kwalitatieve niveau te leveren.
- **Verbijzonderde Interne Controle (VIC)**
De doorontwikkeling van de VIC is gericht op de omslag van de uitvoering van interne controle en rapporteren van bevindingen, via het geven van aanbevelingen naar adviseurschap (niet alleen constaterend, maar ook aanbevelingen doen en adviseren). Met deze doorontwikkeling en de invoering van de Rechtmatigheidsverantwoording krijgt de VIC een prominentere adviserende rol in de organisatie. Van 'checks achteraf' wordt de basis nog beter op orde gebracht ten einde het financieel beheer op orde te brengen. In het bijzonder gezien de aantoonbaarheid van de financiële rechtmatigheid. De 'next step' kan zijn het richten op 'fiscale rechtmatigheid' (Tax Control Framework).

De ontwikkelingen geschetst in de drie clusters worden opgepakt met als katalysator en vehikel twee, grote projecten te weten de implementatie van een nieuw financieel pakket (ingang 2024) en de Rechtmatigheidsverantwoording (ingang controlejaar 2023).

Nieuw financieel pakket

Het nieuwe financiële pakket (ingande 2024) biedt voor medewerkers van de gemeenten Maasgouw, Echt-Susteren, Roerdalen en SC MER een gebruikersvriendelijke toegang tot financiële processen en de gerelateerde datagegevens.

Met de keuze en implementatie van het nieuwe financieel pakket, wordt gericht ingezet op het versterken en implementeren van de doelstelling van SC MER: processen te uniformeren en te optimaliseren. Eén raamwerk voor de 4 organisaties (o.a. 1 grootboek rekeningschema) met gestroomlijnde en op elkaar afgestemde processen en uniforme werkwijzen. En door de invoering van een 'verplichtingenadministratie' een veel betrouwbaarder, actueler inzicht in de budgetuitputting.

Rechtmatigheidsverantwoording

Met ingang van het verslagjaar 2023 is het Dagelijks Bestuur verantwoordelijk voor het opnemen van de rechtmatigheidsverantwoording (RMV) in de jaarrekening, waarmee zij verantwoording aflegt over de financiële transacties, dat deze passen binnen de geautoriseerde begroting, dat men zich heeft gehouden aan de relevante wet- en regelgeving en dat er geen misbruik of oneigenlijk gebruik is gemaakt van financiële regelingen.

De RMV is bedoeld om de kaderstellende en controlerende rol te versterken en het onderlinge gesprek over rechtmatigheid te bevorderen. Daarnaast is de verwachting dat er intern een kwaliteitsimpuls plaatsvindt voor interne processen en beheersing en dat er meer vooruitgekeken wordt door het formuleren van beheersmaatregelen (om daarmee 'fouten in de toekomst te voorkomen').

Programma Bestuur & Organisatie

Inkoop en aanbestedingen

De behoefte aan professionele ondersteuning bij inkoop en aanbesteding is groot. SC MER is aangesloten bij Inkoop Centrum Zuid voor inkoop en aanbestedingsadvies. In 2023 is gestart met een evaluatie van deze advisering door de gemeente Echt-Susteren. Afhankelijk van dit advies zal de inrichting van deze functie worden gezien.

2. Financiële kaders

Inleiding

In deze paragraaf worden de financiële kaders neergezet. We kiezen ervoor om de lijn van de kaders 2024 door te zetten in 2025.

Loonkosten op basis van functieboeken

Vanaf 2020 hebben we een realistische financiële basis voor de toekomst gelegd door de personeelsbegroting op basis van de functieboeken te begroten, gewaardeerd tegen het maximum functieschaal. Deze lijn wordt in 2025 doorgetrokken.

Buffer voor inhuur capaciteit bij ziekte

Vanaf 2020 volgt het SC MER de landelijke Personeelsmonitor Gemeenten (A+O fonds gemeenten) voor wat betreft het budget dat kan worden aangewend om in te huren bij langdurig ziekteverzuim. Ook in 2025 volgen we de landelijke personeelsmonitor.

Weerstandvermogen met classificatie voldoende

Ook het weerstandsvermogen van SC MER blijft conform de aanwijzingen van onze toezichthouder een aandachtspunt. Dit weerstandsvermogen is substantieel verbeterd doordat vanaf 2020 aan de programma's omgevingsdienst, sociaal domein en bedrijfsvoering een stelpost onvoorzien van € 50.000 en een stelpost langdurig ziekteverzuim is toegevoegd en door BW 2021-1 structureel extra middelen beschikbaar zijn gesteld voor het bedrijfsplan Informatisering. De volwassenheid van de SC MER organisatie heeft geleid tot een verlaging van de risico's die Servicecentrum MER loopt. Ook het proces om risico's op te vangen is beter ingericht. En bij het in kaart brengen van de risico's wordt steeds kritischer gekeken naar de beheersmaatregelen.

In de risicoparagraaf van de begroting 2025 zal dit opnieuw tot uitdrukking komen. Doel is om toe te groeien naar de classificatie voldoende van het weerstandsvermogen.

Direct productieve uren

Ook in 2025 werken we met 1400 direct productieve uren vanwege eenduidigheid en consistentie.

Uurtarievensystematiek

Verrekening vindt plaats op basis van werkelijke uren en werkelijk uurtarief. Ook in 2025 zetten we deze lijn door. Bij de begroting hanteren we het RUD tarief.

Aanvullende dienstverlening

Bij Informatisering, HRM en financiën streven we naar standaardisatie van onze dienstverlening, waardoor aanvullende dienstverlening tot een minimum beperkt wordt. Met name bij de Omgevingsdienst en het Sociaal Domein hebben de deelnemende gemeenten de mogelijkheid aanvullende dienstverlening van ons af te nemen. Dit zijn activiteiten en projecten die niet in het basispakket vallen. Afspraken over aanvullende dienstverlening worden, net zoals afspraken over het basispakket, gemaakt in het jaar voorafgaand aan het begrotingsjaar, maar nadat onze begroting is

vastgesteld. Deze afspraken worden per team vastgelegd in het uitvoeringsprogramma. Financiële effecten van aanvullende dienstverlening worden altijd via een begrotingswijziging verwerkt.

Onvoorziene autonome ontwikkelingen en nieuwe wetgeving

In de uit te voeren taken kan zich een onvoorziene wijziging voordoen. Het aantal aanvragen (bijv. voor een omgevingsvergunning of uitkering) kan meer stijgen dan voorzien. De stijging kan zo hoog zijn dat de werkzaamheden niet binnen de formatie kunnen worden uitgevoerd. In dat geval zal het Dagelijks Bestuur de deelnemende gemeente(n) hiervan tijdig en schriftelijk op de hoogte stellen en vragen binnen een bepaalde termijn schriftelijk aan te geven welke keuzes zij hierin maken (bijvoorbeeld: wijzigingen in kwaliteit, prioriteit of ter beschikking gestelde middelen). De betreffende afdeling van het Servicecentrum MER kan hierin ondersteunen door informatie en advies te verstrekken. De keuze wordt echter door de deelnemende gemeente gemaakt. Ook nieuwe wetgeving kan leiden tot een wijziging van taken. In deze kadernota worden een aantal wetswijzigingen opgesomd. Echter of en welke financiële gevolgen deze wijzigingen hebben is nu nog niet inzichtelijk. Op het moment dat helder is dat er financiële gevolgen zijn en ook de hoogte hiervan in beeld kan worden gebracht wordt dit in de P&C cyclus van SC MER opgenomen.

Maximaal twee begrotingswijzigingen per jaar

Met de BW 2021-1 is de financiële basis voor het SC MER op orde gemaakt. Daarmee hoeft de begroting minder vaak tussentijds te worden aangepast. Toch kunnen zich altijd ontwikkelingen blijven voortdoen op basis waarvan aanpassingen noodzakelijk zijn. Dit zijn aanvullende dienstverlening aan de gemeente(n) en autonome ontwikkelingen en nieuwe wetgeving die nog niet bij het opstellen van de begroting waren voorzien of financieel vertaald konden worden. De begroting kan maximaal twee keer per jaar wijzigingen: in het voorjaar om eventuele gevolgen van de UPs (aanvullende dienstverlening) te verwerken en na de zomer op basis van de halfjaarrapportage.

Verwerking uitkomsten gesloten beurzen in begroting 2025

De drie MER gemeenten verrichten diverse leveringen en diensten aan SC MER, onder andere huisvesting, waarvoor geen kosten bij SC MER in rekening worden gebracht. Dit noemen we de 'gesloten beurzen systematiek'. Uit onderzoek is gebleken, dat vanuit fiscaal en juridisch perspectief deze situatie niet langer houdbaar is en de huidige systematiek dient losgelaten te worden. Er is een traject met de vier organisaties opgestart, waar in kaart wordt gebracht wat gebeuren moet. Denk hierbij aan de volgende acties:

- Opstellen schriftelijke (raam)overeenkomst van opdracht tussen partijen (gemeenten en SC MER);
- Opstellen eenvoudige kostentoerekeningsgrondslag voor wat betreft de huisvesting van SC MER in de drie gemeentehuizen.
- Aanpassen gemeenschappelijke regeling SC MER.

Al deze aanpassingen verlopen budgettair neutraal voor SC MER, kunnen echter wel tot forse herverdeelteffecten bij de drie gemeenten leiden. Deze herverdeling zal dan ingaan vanaf de begroting 2025.

Herverdeling bijdragen voor opstellen jaarrekening SC MER

Naar aanleiding van de herverdeling bij jaarrekening 2021, hebben de besturen aangegeven dat ze vooraf gezamenlijk afspraken willen maken over de herverdeling van de gemeentelijke bijdragen aan SC MER. Tot dan toe werd de herverdeling jaarlijks bepaald op basis van inschatting van redelijkheid

gecombineerd met pragmatisme. Er is sprake van noodzaak tot herverdeling wanneer een gemeente minder of juist meer productie heeft ontvangen. Het totaal van de bijdragen aan SC MER wijzigt niet, door de herverdeling kan het deel van de totale bijdrage per gemeente wel wijzigen. Deze afspraken worden gehanteerd vanaf jaarrekening 2022 en zijn door de vier besturen vastgesteld in november 2022.

Evaluatie kostenverdeelsleutel programma bedrijfsvoering

Begin 2021 is voor de begroting 2022 SC MER een nieuwe kostenverdeelsleutel voor het programma bedrijfsvoering vastgesteld door de drie colleges; namelijk gebruikersaccounts. Daarbij is ook besloten om deze verdeelsleutel te evalueren. Deze evaluatie is uitgevoerd in het najaar 2022 door de vier organisaties. Besluitvorming over deze evaluatie zal plaatsvinden voorafgaand aan de opstelling van de begroting 2025.