Kadernota 2023

Datum 7-12-2021

Versiebeheer		
Versie	*Datum*	*Status*
Financieel Specialisten	18-11-2021	Concept
Regievoerders	29-11-2021	Concept
Dagelijks bestuur	07-12-2021	Concept
Algemeen bestuur		

Inhoud

1. Inleiding 3
2. BSOB organisatie 4
3. Ontwikkelingen 5
3.1 Landelijke ontwikkelingen 5
3.2 Ontwikkelingen in de bedrijfsvoering 6
3.3 Aanpassen werkprocessen 7
3.3.1 Huidig profiel 8
3.3.2 Ambities 9
4. Financiën 10
4.1 Begroting 2023 inclusief meerjarenbegroting (MJB) 10
4.2 Indexeringen 10
4.3 Financiële impact beleidsontwikkelingen 11
4.4 Evaluatie kostenverdeelmethode 12
BESLUIT VASTSTELLING KADERNOTA 2023 13

1. Inleiding

Voor u ligt de kadernota van Belastingsamenwerking Oost-Brabant met de belangrijkste plannen vanaf 2023, ten behoeve van het opstellen van de ontwerpbegroting 2023. Alle van toepassing zijnde ontwikkelingen die impact hebben op het ontwerp 1e BW 2022 worden toegelicht.

Deze kadernota geeft de uitgangspunten voor de meerjarenbegroting 2023-2027 weer. We schetsen (beleids)ontwikkelingen die in de begroting verder uitgewerkt en financieel vertaald worden.

De directie, het management en de DB-leden hebben in 2021 veel aandacht besteed aan de toekomstscenario's, betrekking hebbende op BSOB in de breedste zin, voor de komende periode 2023-2027.
Centraal heeft gestaan een extern onderzoek van adviesbureau Berenschot waarin aan het algemeen bestuur (verder te noemen AB) een drietal keuzes zijn voorgelegd in een businesscase, die bepalend zijn voor de ontwikkelingen binnen BSOB voor de eerstkomende periode. Op verzoek van het AB heeft Berenschot één scenario verder uitgewerkt tot een strategisch HRM-beleid, wat aansluit op de door het AB in eerste instantie gemaakte keuze. Uitwerking van dit HRM-beleid heeft eind 2021 geleid tot de definitieve keuze voor scenario 3, het ondernemende scenario.
De ontwikkelingen zoals hierboven en hieronder besproken, zullen betekenen dat de budgetten onder druk komen te staan. Het is onmogelijk in de toekomst te kijken, maar bijvoorbeeld een uitbreiding van het aantal bezwaren tegen de WOZ door NCNP-bureaus betekent een verhoging van de kosten en de bijdrage van de deelnemers.

Scenario 3 businesscase en strategisch HRM-beleid
Dit scenario is als ondernemend betiteld en de focus ligt op een relatief snelle transitie naar maximaal gedigitaliseerde werkprocessen, namelijk binnen 3 tot maximaal 5 jaar. Het gevolg hiervan is dat er naar verwachting sprake zal zijn van bovenformativiteit.
Het "nieuwe" HRM-beleid is samengevat in een drietal hoofdthema's: 'Visie en Koers', 'Inzicht en Analyse' en 'Stimuleren van ontwikkeling'. Belangrijk daarbij is dat BSOB meebeweegt met de ontwikkelingen buiten en binnen de organisatie. Dit vraagt wat van de organisatie, van het werk, maar zeker ook van de mensen. Samen zijn we aan zet om de uitdagingen van BSOB te realiseren. Dit willen we doen in een veilige en plezierige omgeving waar ruimte is voor ieders talent.

De businesscase is met name gericht op het continue verbeteren van de interne en externe kwaliteit tegen zo laag mogelijke kosten.
Met de interne kwaliteit bedoelen we de volledigheid van de data, het waarderingsproces, heffen en innen van de gemeentelijke en waterschapsbelastingen. Samengevat, een continue focus op de kwaliteit. Deze continue verbetering is niet mogelijk zonder een transitie naar maximaal gedigitaliseerde werkprocessen, door middel van automatisering en nieuwe tools.
Dit willen we zo professioneel mogelijk uitvoeren, dat wil zeggen de hoogst haalbare kwaliteit op de meest efficiënte wijze uitgevoerd.
Met de externe kwaliteit bedoelen we de dienstverlening naar onze deelnemers en alle belastingplichtigen.

Waarderen op oppervlakte
Er is reeds veel inzet gepleegd op het project waarderen op oppervlakte. Dit betekent dat voor 2023 en verder, alle waarderingen gebaseerd zijn op de gebruiksoppervlakte van de objecten. Hoewel de meeste werkzaamheden in 2021 zijn uitgevoerd is er uitloop naar 2022. Hierop zal de 1e BW 2022 aangepast worden. Dit heeft geen effect op de hoogte van de netto-kosten en daarmee de

deelnemersbijdragen omdat deze separaat aan de deelnemers gefactureerd worden. De totale projectkosten zullen niet stijgen ten opzichte van de laatste inschattingen.

No Cure No Pay bedrijven/ bezwaren
De groei van deze NCNP-bedrijven is de laatste jaren explosief gestegen. Dat wil zeggen dat landelijk het aantal bezwaren gemiddeld met meer dan 30% is toegenomen. De verwerking van deze NCNP-bezwaren kost de belastingorganisaties onevenredig veel inzet en dus geld. Gemiddeld kan dit meer dan 20% van de begroting bepalen. BSOB heeft de laatste jaren heel veel inzet gepleegd om de burger te bewegen, bij vragen rondom de WOZ-waardering, direct met BSOB contact op te nemen in plaats van de stap naar een NCNP-bureau te zetten. Dit heeft voor 2021 geleid tot minder bezwaren in tegenstelling tot de rest van Nederland. Dit is echter geen enkele garantie voor de toekomst. BSOB is samen met drie andere grote belastingsamenwerkingen een gezamenlijke campagne gestart tegen de NCNP-bureaus met als doel de belastingplichtige nog meer inzicht te geven in de waardering, de wijze waarop deze tot stand komt en de koppeling aan het gemeentelijke tarief.

Uitbreiding taken en/of deelnemers
Vervolgens wordt binnen het werkgebied Oost-Brabant gericht gestuurd om verder te groeien in het aantal deelnemers. Ook vindt met een aantal deelnemers een verkenning plaats om meer gezamenlijke nieuwe taken uit te voeren. Voor 2022 zal BSOB samen met een aantal vertegenwoordigers van de deelnemers (regievoerders) een nieuwe werkgroep starten om deze verkenning verder uit te bouwen.
BSOB is van mening dat bestuurlijke verkenning en promotie essentieel is. Zodoende kan de missie van de gemeenschappelijke regeling langdurig worden voortgezet.

2. BSOB organisatie

BSOB is een gemeenschappelijke regeling van waterschap Aa en Maas en 9 gemeenten. BSOB is opgericht op de kwaliteit van de dienstverlening en continuïteit van de waardering, heffing en inning van gemeentelijke- en waterschapsbelastingen te garanderen. En wel tegen zo laag mogelijke kosten.

BSOB is belast met de heffing en inning van lokale heffingen voor zowel de deelnemende gemeenten als het waterschap en is verantwoordelijk voor uitvoering van de Wet WOZ voor de deelnemende gemeenten. Naast de uitvoering van deze (wettelijke) basistaak voert BSOB een aantal aanvullende taken uit voor een of meerdere deelnemers. Al deze taken zijn standaard onderdeel van de dienstverlening van BSOB voor de deelnemers.
In de kostenverdeelmethode worden alle kosten die gemaakt worden voor de specifieke deelnemers conform het rekenmodel ook doorbelast aan de betreffende deelnemer. In het volgende overzicht is in beeld gebracht welke heffingen/ belastingen door de deelnemers bij BSOB zijn ondergebracht (status 1-1-2022).

Heffingen	Aa en Maas	Asten	Bernheze	Boekel	Deurne	Gemert-Bakel	Laarbeek	Maashorst	Oss	Someren
Afvalstoffenheffing		x	x	x	x	x	x	x	x	x
Bedrijfsinvesteringszone (BIZ)					x	x				
Diftar		x	x		x	x	x		x	x
Forensenbelasting								x		
Grafrechten / Lijkbezorgingsrechten					x					
Hondenbelasting		x			x	x			x	x
Marktgelden					x					
OZB		x	x	x	x	x	x	x	x	x
Parkeerbelasting					x			x	x	
Reclamebelasting		x	x				x	x	x	
Reinigingsrecht						x				
Rioolheffing		x	x	x	x	x	x	x	x	x
(Water)Toeristenbelasting		x	x	x	x	x		x	x	x
Watersysteemheffing Gebouwd / Ongebouwd	x									
Watersysteemheffing Ingezetenen	x									
Verontreinigingsheffing	x									
Zuiveringsheffing	x									

3. Ontwikkelingen

De interne ontwikkelingen binnen de organisatie worden enerzijds bepaald door de externe ontwikkelingen. En anderzijds zullen de uitkomsten van de twee eerder benoemde onderzoeken en rapportages van Berenschot bepalend zijn voor de komende vier jaren.

3.1 Landelijke ontwikkelingen

- Belastingorganisaties hebben steeds meer te maken met zogenaamde No Cure No Pay bureaus. Deze bureaus veroorzaken een relatief groot aantal van de jaarlijkse bezwaren. Dit heeft verschillende nadelige consequenties voor de bedrijfsvoering van belastingorganisaties zoals BSOB. Dit maakt het voor een belastingorganisatie als BSOB lastig om vooraf te begroten wat de omvang exact zal zijn. Financiële tegenvallers zijn daardoor steeds mogelijk.
- In de komende jaren wordt vanuit landelijk niveau de samenhangende objectenregistratie (SOR) ingevoerd, waardoor er meer in samenhang moet worden gewerkt in het gegevensbeheer van de basisregistraties in het fysieke domein. Dit betekent dat de verschillende basisregistraties in het fysieke domein gebruik gaan maken van dezelfde data met dezelfde definities. Hier ligt een kans voor automatisering, omdat dit zorgt voor verhoging van de kwaliteit van het gegevensbeheer met verlaging van de kosten.
- De mogelijkheden om de belastingprocessen (van het primaire proces) te automatiseren nemen steeds meer toe.
- Onder regie van de VNG is het Common Ground initiatief opgestart. Common Ground beoogt een structurele hervorming van de gemeentelijke informatievoorziening. Gevolg hiervan is dat gemeentelijke organisaties minder afhankelijk worden van applicatieleveranciers.
- De communicatie met de burger (belastingplichtige) zal in de komende jaren naar verwachting steeds meer gedigitaliseerd gaan worden.
- De nadruk op de beveiliging van de data zal gezien de recente gebeurtenissen (o.a. hackers) steeds belangrijker worden. BSOB anticipeert hierop door extra te investeren in middelen en personeel.

3.2 Ontwikkelingen in de bedrijfsvoering

Contact met gemeenteraden
Belasting is een beleidsarm maar politiek belangrijk onderwerp. Gemeenten en het waterschap hebben de uitvoering van hun belastingtaak bij BSOB belegd. We blijven investeren in bestuurlijke betrokkenheid. BSOB beseft dat de organisatie van de deelnemers als ware een verlengstuk van hun eigen organisatie blijft.
We willen graag dat deelnemers het gevoel hebben en houden dat BSOB een onderdeel is van hun eigen gemeente/waterschap. Via de griffies blijft aangeboden worden om jaarlijks de raad te laten informeren over relevante ontwikkelingen bij BSOB, oftewel hun belastingtaakuitvoering. BSOB bespreekt jaarlijks met alle individuele deelnemers de belasting gerelateerde begroting zodat die in overeenstemming is met het voorlaatste jaar.

Focus op stabilisatie en kwaliteit
De doelstelling is om als organisatie “in control” te zijn en ook te blijven. In control zijn is een zaak die begint met het hebben van doelen, voor het halen van doelen zijn processen nodig. Het “in control” zijn vereist dus het (onder)kennen van de processen van de gehele organisatie. De dagelijkse aansturing gebeurt op basis van interne stuurinformatie en signalen vanuit het Operationeel overleg en de adviseur kwaliteitsmanagement. Daarnaast zullen steeds meer interne controles met behulp van automatisering continue worden gemonitord om zo tijdig te kunnen bijsturen.

De kwaliteit van de producten van alle teams binnen BSOB wordt gewaarborgd door de toepassing van het vierogenprincipe op alle werkzaamheden. De “controle” wordt gemeten middels diverse voortgangsrapportages. Het klantcontact wordt op niveau gehouden doordat de medewerkers de kennis van het werkgebied hebben en behouden door middel van trainingen en begeleiding.

Informatieveiligheid
Beheer en opslag van persoonsgegevens zijn gebonden aan wettelijke verplichtingen, in basis zijn deze opgenomen in de Wet bescherming persoonsgegevens. Vanaf mei 2016 is de Europese Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) ingevoerd. Aan deze regelgeving is door BSOB voor zover mogelijk voldaan.
Echter gezien de landelijke ontwikkelingen en de toenemende noodzaak voor de beveiliging van de informatie zal BSOB naast Aa en Maas (die verantwoordelijk is voor onze infrastructuur op IT-gebied) permanent alert moeten zijn op de externe bedreigingen. Dit is een autonome ontwikkeling die zich bij alle (gemeentelijke) organisaties voordoet. BSOB moet daar op blijven investeren.
Dat wil zeggen dat we voor wat betreft de werkzaamheden die te maken hebben met databeveiliging en AVG/ privacy 1 extra fte in gaan zetten. Deze 1 fte is onderdeel van de 2 fte’s ICT die opgenomen is in paragraaf 4.3.

Rechtmatigheidsverantwoording
Tot en met 2021 geeft de accountant bij de jaarstukken een controleverklaring af inzake de rechtmatigheid. Door een wetswijziging moet het algemeen bestuur vanaf 2022 zelf een rechtmatigheidsverantwoording opstellen, welke gecontroleerd zal worden door de externe accountant. Op het moment van schrijven van deze kadernota is de wet nog niet bekrachtigd. De behandeling van het wetsvoorstel (samen met het wetsvoorstel versterking decentrale rekenkamers) staat gepland voor begin 2022. BSOB is reeds gestart met de voorbereiding en staat hiervoor in contact met de extern accountant en de deelnemers.

3.3 Aanpassen werkprocessen

Deze externe ontwikkelingen hebben tot gevolg dat de interne organisatie (bedrijfsvoering) van BSOB mee zal moeten veranderen. De focus gaat verschuiven van 'goed je werk doen' naar 'hoe kunnen we het werk steeds slimmer doen met behulp van automatisering'. Voor het personeelsbestand van BSOB betekent dit een ontwikkeling van de traditionele belastingmedewerker (met administratieve competenties) naar nieuwe functies die andere kennis en vaardigheden vragen.

Een andere uitdaging voor overheidsorganisaties is het creëren van een imago bij deze nieuwe generatie medewerkers als aantrekkelijke werkgever voor de verschillende nieuwe (of gewijzigde) functies.
Ondanks de toenemende digitalisering, ook in klantcontact, heeft BSOB er nadrukkelijk voor gekozen om de telefoonbezetting te blijven uitvoeren met medewerkers (en niet over te stappen op robots), gezien de interactie en de gewenste klantvriendelijkheid. Hierbij blijft BSOB trouw aan de kernwaarde toegankelijkheid. Op andere gebieden omarmt BSOB de digitalisering optimaal. Er wordt al veelvuldig succesvol gebruik gemaakt van onder andere RPA-toepassingen voor mutaties. RPA staat voor Robot Process Automation, ofwel bij BSOB het inzetten van robots op en binnen onze applicaties. BSOB wil benadrukken dat deze RPA-toepassingen niet werken op basis van algoritmen, maar de bestaande processtappen gedeeltelijk overnemen (data-entry).

Rapportage toekomstscenario's BSOB
De analyse en conclusies vanuit het Berenschot rapport bieden houvast voor de ontwikkelingen in de bedrijfsvoering. Daarnaast zijn de aanbevelingen gekoppeld aan de gemaakte keuze door het AB bepalend voor de toekomstige ontwikkelingen binnen BSOB.

- De eerste belangrijke conclusie van de kwantitatieve analyse is dat de huidige formatie van BSOB in lijn is met de benchmark. De benchmark bevat gegevens van andere belastingorganisaties die werken met GouwIT. Dit betreft organisaties die -voor het merendeel- de processen op orde hebben, beschikken over goed functionerende (productieve) medewerkers en vooroplopen in automatisering. Dat betekent dat we uit deze benchmark de conclusie kunnen trekken dat BSOB hoort bij de voorlopers.
- Berenschot ziet voldoende kansen voor verdergaande automatisering en stroomlijning van processen. We denken hierbij onder andere aan verder stroomlijnen van de processen rondom verwerking van gegevens. Automatiseren van activiteiten die nu (grotendeels) handmatig worden uitgevoerd. Ook de migratie naar Gouw versie 7 zou gekoppeld aan RPA een besparing met betrekking tot personele inzet moeten bewerkstelligen. Dit naast een daarmee samengaande verhoging van kwaliteit.

Om dit alles te realiseren en afdoende te faciliteren zal BSOB extra investeren in IT-gerelateerde formatie (1 fte) en verdere automatiseringstools. De extra formatie zal meer in staat zijn om specifieke tools te bouwen.
In totaal wordt de formatie ICT met 2 fte verhoogd, 1 fte informatieveiligheid (zie hierboven) en 1 fte automatisering.

3.3.1 Huidig profiel

Het huidige profiel van BSOB is onderverdeeld in een drietal elementen: organisatie, kwaliteit en structuur, medewerkers en cultuur. Deze onderverdeling maakt duidelijk wie we zijn, waar we staan en onder 3.3.2 de ambities ofwel, wie we willen zijn en welke stappen we gaan nemen de komende jaren om dat doel te bereiken.

Organisatie

- BSOB is een organisatie die in haar sector zeer vooruitstrevend is en wil blijven.
- De kwaliteit van de dienstverlening is hoog.
- BSOB zal een continue focus hebben op de maatschappelijke kosten/ baten.
- BSOB wordt in de regio gezien als een aantrekkelijke werkgever. Het aantrekken van jonge, talentvolle mensen gaat naar wens, met uitzondering van taxateurs. De website en externe arbeidsmarktcommunicatie lijken hier succesvol aan bij te dragen.

Kwaliteit en structuur

- De kwaliteit en kwantiteit van het geleverde werk van medewerkers verschilt onderling.
- BSOB doet veel aan kennisdeling maar door Corona is het minder geweest dan wenselijk. Voor de komende periode is het erg essentieel dat de kennisdeling weer wordt hervat. Dat betekent opleidingen op proces- (applicatiekennis) en functie- (vakgebied) niveau voor alle medewerkers.
- Er is een nieuw profiel ontstaan binnen elk team wat gedefinieerd wordt als Key Users. Deze Key Users zijn onze informatiebronnen voor de verder te automatiseren processen en het eerste aanspreekpunt voor collega's.
- De kennis en omvang van de ICT-medewerkers gerelateerd aan de verdergaande automatisering/ beveiliging is momenteel niet voldoende om de beweging richting de toekomst te maken zoals BSOB dit wenst.

Medewerkers en cultuur

- De medewerker is momenteel al zelf verantwoordelijk voor zijn of haar persoonlijke ontwikkeling. De leidinggevende en de afdeling P&O ondersteunen daarbij. Met persoonlijke ontwikkelplannen en de inzet van het mobiliteitscentrum wordt ontwikkeling ondersteund en gestimuleerd.
- De huidige werkattitude wordt door het managementteam omschreven als gematigd proactief. Daarnaast is niet iedereen ontwikkelgericht. Dit is niet vreemd en ook niet belemmerend. Echter BSOB wil wel dat alle medewerkers de meerwaarde zien van continue persoonlijke ontwikkeling en het nemen van eigen regie daarin. Dit is ook een investering in jezelf en noodzakelijk om bij te blijven in deze continue veranderende omgeving van belastingprocessen.

3.3.2 Ambities

Organisatie

BSOB beoogt een verhoging van kwaliteit van de dienstverlening en toekomstbestendigheid van BSOB in combinatie met verlaging van structurele kosten en kwetsbaarheid. Deze ambitie gaat samen met het blijven ontwikkelen en de vooruitstrevendheid die we hebben vast te houden. Dat houdt in dat er nog permanent geïnvesteerd moet worden in onze organisatie om deze ambitie te kunnen realiseren. Onze werkprocessen zijn in de toekomst gericht op het behalen van resultaten in plaats van gericht op het vervullen van taken. Om dit te meten hanteert BSOB idealiter een beperkte set van prestatie indicatoren die een directe relatie hebben met de output of outcome. Output gedreven werken vraagt om een cultuur, waarin het leren van elkaar wordt bevorderd en het vanzelfsprekend is om elkaar aan te spreken en met elkaar samen te werken. We behouden daarbij onze warme (sociale) betrokkenheid, waarin vertrouwen geven en zelf verantwoordelijkheid voor ons handelen nemen centraal staan.

Medewerkers en cultuur

Medewerkers zijn het belangrijkste kapitaal. Daarom is er een sterke focus op de ontwikkeling van medewerkers. Medewerkers, meer dan nu het geval is, zijn een afspiegeling van de diversiteit in onze samenleving. Dit vraagt om goed werkgeverschap, dat past bij de huidige tijd. Zo is de werk-privé balans voor medewerkers belangrijker dan ooit tevoren. Daarnaast is oog voor ieders talent en persoonlijke situatie randvoorwaardelijk voor goed werkgeverschap. Concreet vertaald naar HRM-ambities betekent dit ook dat BSOB de medewerkers op de juiste vlieghoogte wil krijgen en houden.

Uitvoering

Voor het goed blijven functioneren van BSOB zijn naast de reeds hierboven benoemde doelstellingen van belang dat we:

- deelnemers dichtbij blijven houden. Naast de reguliere overleggen, door tussentijdse contacten in lijn blijven met de veranderende beleidsprioriteiten. Verder het vergroten van zichtbaarheid in het uiten van de kwaliteit (regionale bijeenkomsten, nieuwsberichten, stuurinformatie);
- met gepaste voorzichtigheid mogelijkheden van uitbreiding dienstverlening verkennen en uitbreiding van de belastingsamenwerking. Verdergaande harmonisatie in beleid ten behoeve van efficiëntere taakuitvoering en hogere mate klanttevredenheid door gelijke behandeling;
- de communicatie extern (denk onder andere aan NCNP-problematiek, maar ook de informatie naar onze deelnemers (regievoerders, bestuurders en raden) maar ook zeker intern (grotere afstand medewerkers door het telewerken) neemt een steeds belangrijkere rol in binnen de bedrijfsvoering van BSOB. Reden dat we een parttime communicatiemedewerker gaan werven. Dit zal binnen de huidige formatie opgevangen worden.

4. Financiën

4.1 Begroting 2023 inclusief meerjarenbegroting (MJB)

Het doel van BSOB is om een toekomstbestendige en stabiele begroting te hebben. In dit hoofdstuk worden de kaders en uitgangspunten voor de (meerjaren)begroting uiteengezet. Na vaststelling van deze kadernota 2023 zal de -ontwerp- begroting 2023 opgesteld worden.

Ten opzichte van de vastgestelde begroting 2022 zal de -ontwerp- 1e BW 2022 en -ontwerp- begroting 2023 aangepast worden als gevolg van de hieronder opgenomen aspecten:

- effecten volgend uit de jaarrekening 2021 (bijvoorbeeld als gevolg van) structurele financiële ontwikkelingen bij leveranciers;
- indexeringen;
- financiële beleidsontwikkelingen.

Met de deelnemers is afgesproken om bij elke begrotingswijziging een meerjarenbegroting toe te voegen. Omdat de -ontwerp-1e BW 2022 gelijktijdig geagendeerd is met de -ontwerp- begroting 2023 zal de meerjarenbegroting alleen opgenomen worden bij de begroting 2023.

De effecten volgend uit de jaarrekening 2021 zullen toegelicht worden in de jaarstukken 2021 en de -ontwerp-
1e BW 2022. In deze kadernota zullen deze niet nader toegelicht worden.

4.2 Indexeringen

De (meerjaren)begroting van BSOB wordt geïndexeerd overeenkomstig de vastgestelde nota Financieel Beleid. De prijscorrectie op basis van de Macro Economische Verkenningen uit de laatst bekende septembercirculaire van het Ministerie van Binnenlandse Zaken, onderdelen “netto materiele consumptie” en “lonen en salarissen” (voor de personele kosten) en onderdeel “netto materiële consumptie” (voor de materiële kosten).

Prijsmutaties overheidsconsumptie 2022-2027 (conform septembercirculaire 2021)

	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Netto materiele consumptie	*1,9%*	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%
Lonen en salarissen	*CAO-stijging*	2,3%	2,1%	2,34%	2,4%	2,4%

Het septembercirculaire gemeentefonds 2021 is gebruikt voor de bovenstaande tabel. Jaar 2027 is geen onderdeel van de septembercirculaire. In overeenstemming met de septembercirculaire 2021 zijn de cijfers 2026 doorgetrokken naar 2027.

Salaris/cao-ontwikkeling

Op moment van schrijven van deze kadernota is er een principeakkoord van de CAO Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties, welke op dit moment voorligt voor een ledenraadpleging. Bij akkoord loopt de CAO tot 1 januari 2023. Hierin is de volgende CAO-stijging afgesproken, 2,4% per 01 april 2022. De stijging van het brutosalaris wordt in de salarisbegroting meegenomen. Voor 2023 en volgende jaren wordt de stijging conform de bovengenoemde indexering berekend.

Tevens zullen de twee fte's extra ICT-medewerkers in de salarisbegroting (zie ook het kopje effecten aanpassing toekomstscenario in deze paragraaf) verwerkt worden.

4.3 Financiële impact beleidsontwikkelingen

De genoemde ontwikkelingen uit hoofdstuk 3 hebben voor het grootste gedeelte een minimale financiële impact op de begroting.
Uitzonderingen hierop zijn het project waarderen op oppervlakte (wordt in 2022 afgerond), de impact van de NCNP-bureaus en de robotisering (effecten aanpassing toekomstscenario). Over deze punten zal in elke bestuursrapportage gerapporteerd worden.

Waarderen op oppervlakte
Het project waarderen op oppervlakte wordt in 2022 afgerond. Met de deelnemers is afgesproken dat deze kosten direct gefactureerd worden aan de deelnemers. Hierdoor hebben eventuele ontwikkelingen binnen dit project geen impact op de hoogte van de netto-kosten

NCNP-bureaus
Het aantal en de complexiteit van de bezwaren vanuit de NCNP-bureaus heeft invloed op de inhuurkosten waarderen en de proceskostenvergoedingen. Omdat beide aspecten moeilijk te voorspellen zijn, zullen de reeds begrote kosten niet aangepast worden.

Effecten aanpassing toekomstscenario
Hieronder worden het cijfers van het gekozen toekomstscenario vergeleken met de business case zoals deze opgenomen is de vastgestelde begroting 2022.

In onderstaand[1] overzicht is het meerjarige effect van toekomstscenario 3 (ten opzichte van de vastgestelde B 2022) op de totale netto-kosten opgenomen. Omdat er een vertraging is geweest in het proces én de hoogte van de taakstelling gewijzigd is, betreft 2023 een kantelpunt met fors hogere netto-kosten dan opgenomen in de MJB bij de vastgestelde begroting 2022.

Ontwikkeling netto-kosten	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
Werk-naar-werk/taakstellling	68.000	585.000-	585.000-	585.000-	585.000-
Extra FTE's ICT	-	-	-	-	-
Kosten robots	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
Business Case - Opgenomen in Vastgestelde begroting 2022	**168.000**	**485.000-**	**485.000-**	**485.000-**	**485.000-**
Werk-naar-werk/taakstellling	37.500	37.500	292.500-	292.500-	292.500-
Extra FTE's ICT	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000
Kosten robots	150.000	70.000	70.000	70.000	70.000
Toekomstscenario 3 - Op te nemen in Ontwerp-begroting 2023	**337.500**	**257.500**	**72.500-**	**72.500-**	**72.500-**
Ontwikkeling taakstellling	*30.500-*	*622.500*	*292.500*	*292.500*	*292.500*
Extra FTE's ICT	*150.000*	*150.000*	*150.000*	*150.000*	*150.000*
Kosten robots	*50.000*	*30.000-*	*30.000-*	*30.000-*	*30.000-*
Consequentie op netto-kosten verwerking toekomscenario 3 ten opzichte van oorspronkelijke business case	**169.500**	**742.500**	**412.500**	**412.500**	**412.500**
Incidenteel	*19.500*	*622.500*			
Structureel	*150.000*	*120.000*	*412.500*	*412.500*	*412.500*

Werk-naar-werk/ taakstelling

In toekomstscenario 3 is er sprake van een mindere fte-besparing dan opgenomen in de oorspronkelijke business case. Deze oorspronkelijke businesscase is meerjarig verwerkt in de vastgestelde begroting 2022. Er is sprake van 8,2 fte-besparing in toekomstscenario 3 ten opzichte van 16,5 fte-besparing in de oorspronkelijke businesscase. In de eerste jaren is er sprake van kosten

[1] Een min-bedrag in dit overzicht betreft lagere kosten/een verlaging van de kosten in de begroting

voor werk-naar-werk-trajecten. In de jaren erna is er sprake van een taakstelling op de loonkosten in verband met het afvloeiingsproces, waarbij er in de eerste jaren (2024-2026) nog WW-kosten verwacht worden.

Na afloop van de WW-periode wordt in langdurig een besparing van €450.000 op de loonkosten verwacht.

Extra fte's ICT

Zoals reeds is beschreven wordt de formatie ICT met 2 fte verhoogd, 1 fte informatieveiligheid en 1 fte automatisering.

Kosten robots

In het rapport van Berenschot staat het verwachte aantal robots en de bijbehorende kosten (zowel de implementatie- als onderhoudskosten) beschreven. Deze uitgangspunten zijn gehanteerd in bovenstaande berekening.

Incidenteel/structureel

Van de consequenties op de netto-kosten is een verdeling incidenteel/ structureel gemaakt. Hierbij is het uitgangspunt gehanteerd dat de taakstelling op de loonkosten structureel is. Na afloop van de WW-periode wordt de besparing op de loonkosten immers alleen maar groter.

4.4 Evaluatie kostenverdeelmethode

Eind 2018 is de huidige kostenverdeelmethode door het AB vastgesteld. Het doel van de gehanteerde methode is om te komen tot een transparante, eerlijke en voorspelbare verdeling van de uitvoeringskosten van de BSOB.
In de kostenverdeelmethode is opgenomen dat het algemeen bestuur na een periode van drie jaar zal besluiten de kostenverdeelmethode te evalueren. Mocht er een aanpassing komen in de kostenverdeelmethode zal dit geen impact hebben op de uitvoeringskosten (netto-kosten) van BSOB. Dit zal echter wel impact hebben op de deelnemersbijdrage. In 2022 zal de evaluatie kostenverdeelmethode uitgevoerd worden.

BESLUIT VASTSTELLING KADERNOTA 2023

Het Dagelijks Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling Belastingsamenwerking Oost-Brabant besluit:

- in te stemmen met de kadernota 2023;
- in te stemmen met de daarin opgenomen kaders en uitgangspunten;

Oss, d.d. 13 december 2021:

De voorzitter Dagelijks Bestuur — De secretaris

H.A.M. van Moorsel — G.J.M. van der Zanden

BESLUIT

Het Algemeen Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling Belastingsamenwerking Oost-Brabant besluit:

- in te stemmen met de kadernota 2023;
- in te stemmen met de daarin opgenomen kaders en uitgangspunten;
- het Dagelijks Bestuur opdracht te verstrekken de begroting 2023 op te stellen binnen de kaders van deze nota.

Oss, d.d. 23 december 2021:

De voorzitter Algemeen Bestuur — De secretaris

H.A.M. van Moorsel — G.J.M. van der Zanden