Leeswijzer

Voor u ligt de begroting 2025 van de Gemeenschappelijke regeling Peelgemeenten (hierna: GR Peelgemeenten). De begroting 2025 is opgesteld met inachtneming van de voorschriften zoals opgenomen in het “Besluit Begroting en verantwoording provincies en gemeenten (BBV)”.

De begroting bestaat uit het programmaplan, de financiële begroting en de paragrafen.
Het programmaplan is opgebouwd aan de hand van de volgende pijlers:

- Opgavegericht en programmatisch werken
- Samenwerken in de regio
- Dienstverlening
- Excellent werkgeverschap
- Bedrijfsvoering & advies

Inleiding Begroting 2025

De afgelopen jaren zijn wij in de regio Peelgemeenten met elkaar tot het inzicht gekomen dat de grote thema’s niet door één gemeente, één organisatie of één vakspecialist uitgevoerd kunnen worden. Wij hebben onszelf en elkaar uitgedaagd om de hobbelige weg van samenwerken sámen te gaan bewandelen. En met succes! De Peel is een regio die ertoe doet. De mate waarin wij in staat zijn samen te werken ligt daaraan ten grondslag en zullen wij de komende jaren steeds verder door ontwikkelen. GR Peelgemeenten vervult daarin een sleutelrol. GR Peelgemeenten is inmiddels in staat om mede richting te geven aan de koers voor het sociaal domein voor de komende jaren en is daarin uitvoerder, aanjager, verbinder, facilitator van de samenwerking op het gebied van Werkgeverschap en dienstverlening, bedrijfsvoering & advisering en opgavegericht en programmatisch werken. De Peelregio beschikt met GR Peelgemeenten over een stevige, moderne en toekomstbestendige organisatie.
De akkoorden IZA, GALA en Hervormingsagenda Jeugd zijn een bevestiging van de weg die wij met de koers 2021-2024 reeds zijn ingeslagen. Deze koers zullen wij met veel plezier en enthousiasme vervolgen en inhoudelijk verder verdiepen in de koersagenda vanaf 2025.
De middelen die verbonden zullen zijn aan de akkoorden en de mate waarin de Peelgemeenten in staat is daarmee aansluiting te vinden en een regierol te vervullen, zal ondersteunend zijn om de gewenste ontwikkelingen binnen het sociaal domein van de regio vorm te kunnen blijven geven. Wij volgen dit op de voet en nemen hierin een proactieve en op samenwerking gerichte rol in.

Ga naar **Toelichting**

Ga naar **Inleiding**

BEGROTING 2025

3.Opgavegericht en programmatisch werken

Samenbouwen aan een stevig sociaal domein in de Peelgemeenten. Dat is de gezamenlijke focus van de vijf gemeenten en de GR in de Koers. De koers is van ons allemaal. Samen werken we aan onze maatschappelijke opgaven: Normaliseren, Bevlogen samenwerking rondom de inwoner, Zakelijke samenwerking en Informatie gedreven werken. De GR vervult de rol van aanjager en verbinder. Door te sturen op dezelfde ambities en opgaven is het mogelijk om efficiënter te werken en het leren van elkaar te faciliteren. Naast de geprioriteerde maatschappelijke opgaven werken we aan de volgende randvoorwaarden: meten van maatschappelijke impact, faciliteren van de samenwerking en regionale communicatie.

4.Samenwerken in de regio

Naast de Koers in onze vijf gemeenten zijn er een aantal regionale samenwerkingscoalities waar GR Peelgemeenten een (grote) rol in speelt. Goede samenwerking, verbinding en afstemming met de Koers en de vijf Peelgemeenten is een must om te borgen dat we complementair werken aan elkaar en aan één en dezelfde ambitie: Een gezonde en vitale Peelregio nu en in de toekomst.

5.Dienstverlening

GR Peelgemeenten levert diensten op het terrein van de Wmo, Jeugdzorg, Schuldhulpverlening, Bijzondere Bijstand en Minimaregelingen. In deze dienstverlening zetten wij de inwoner centraal en proberen vanuit dit perspectief onze diensten continu te verbeteren. Het is ons doel om de inwoner zo snel mogelijk de juiste zorg of ondersteuning te bieden: zoveel als nodig, niet meer dan noodzakelijk. Het afgelopen jaar hebben wij samen met de vijf gemeenten programmatisch gewerkt aan een verbetering van de dienstverlening vanuit het koersprogramma: ‘Bevlogen Samenwerking’. Dit zetten wij door in 2025, in lijn met het landelijk richtinggevend kader. Het richtinggevend kader is een bundeling van beleidsontwikkelingen die iets vragen van de gemeentelijke toegang en de gebiedsteams en dus grotendeels moeten landen in de dienstverlening (denk hierbij aan de Hervormingsagenda Jeugd (HaJ), Toekomstscenario kind- en gezinsbescherming, Integraal zorgakkoord (IZA), Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA), Versterking aanpak meervoudige problematiek in het sociaal domein (Vams) en Participatiewet in balans)
In het richtinggevend kader worden een aantal belangrijke uitgangspunten genoemd, die ook voor ons de leidraad voor de doorontwikkeling vormen en eraan bijdragen dat de zorg beschikbaar en betaalbaar blijft. Dit zijn:

- Een laagdrempelige toegang: dichtbij, vindbaar, zichtbaar en benaderbaar.
- Een aanpak voor inwoners met levenslange en/of levensbrede beperkingen.
- Normaliserende aanpak, waarbij bewust wordt omgegaan met wat passend en nodig is, ook gezien de schaarste aan mensen en middelen.
- Sterke, multidisciplinaire gebiedsteams gevormd door professionals die:
- kijken met een brede blik en analyse;
  - aansluiting zoeken bij de pedagogische basis
  - werken met de juiste houding, inhoudelijke kennis hebben en de juiste vaardigheden bezitten
  - zelf ook basishulp bieden en een vast aanspreekpunt blijven voor de inwoner;
  - regie voeren en werken vanuit een integrale aanpak;
  - daar waar nodig een domeinoverstijgend mandaat hebben;
  - oog hebben voor onveiligheid;

Deze uitgangspunten vragen om nieuwe afspraken over de domeinoverstijgende samenwerking, om een doorontwikkeling van werkprocessen en faciliterende systemen, maar ook voor een continue investering in onze professionals. Dat wij bieden vanuit ons excellent werkgeverschap.

6.Excellent werkgeverschap

Gekoppeld aan de inhoudelijke ontwikkelingen binnen de dienstverlening, investeren wij in ons werkgeverschap. Binnen onze visie is hoogwaardige dienstverlening onlosmakelijk verbonden met onze medewerkers. Wij streven ernaar in de regio Zuidoost Brabant bekend te staan als een excellente werkgever, die excellente dienstverlening biedt binnen het sociaal domein. Zo’n werkgever waar medewerkers met een glimlach voor werken en waar zij zich prettig, veilig en vitaal voelen. Een werkgever die zorgt voor een goede start voor iedereen en die medewerkers mogelijkheden biedt om te groeien en te ontwikkelen. Dit in een uitdagende werkomgeving waar eigen verantwoordelijkheid, ruimte geven en ruimte nemen belangrijke waarden zijn.

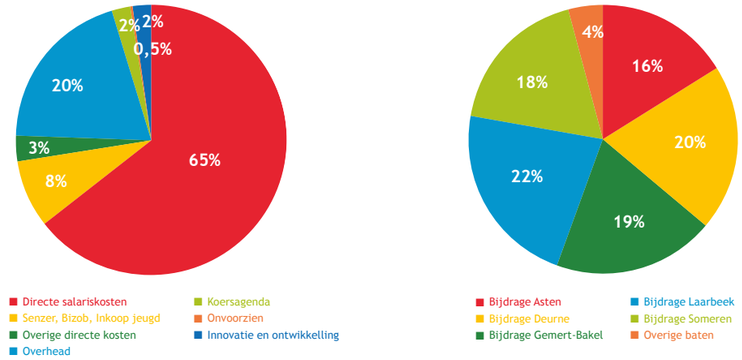
7.Bedrijfsvoering en advies

Kenmerkend voor Bedrijfsvoering & Advies bij GR Peelgemeenten is de faciliterende rol waaraan invulling wordt gegeven. Wij faciliteren tijdelijke en vaste teams in de regio Peelgemeenten op het gebied van systemen, processen en inzet van expertise op het gebied van bedrijfsvoering en advies.
Onze lenige organisatie is in staat om aan te sluiten op diverse schaalgroottes en vindt de juiste balans tussen standaardisatie en maatwerk. Daarnaast zijn wij voortdurend gericht op innovatie en ontwikkeling zodat wij een moderne bedrijfsvoering kunnen blijven garanderen en met nieuwe ontwikkelingen kunnen blijven meebewegen.

8.Begroting en bijdragen gemeenten

De basis voor de begroting van 2025 is de begroting van 2024 na eerste wijziging. De eerste wijziging van begroting 2024 ligt gelijktijdig ter besluitvorming voor met de begroting van 2025. Indien de zienswijze en het vaststellingsproces leidt tot mutaties van de begrotingswijziging 2024, leidt dit automatisch tot mutaties van de begroting 2025.
De verschillen tussen de begroting 2024 na wijziging en de begroting 2025 ontstaan vanuit loon- en prijsontwikkelingen en doordat inburgering in 2025 het gehele jaar betreft, terwijl deze in 2024 slechts voor een half jaar (vanaf 1-7) meetelt. Daarnaast wordt er 1 fte extra formatie gevraagd voor de flexibele schil van jeugd.
In onderstaande taartdiagrammen is te zien hoe de lasten en de baten van de begroting 2025 zijn onderverdeeld.

Lasten begroting 2025



Baten begroting 2025

9.Paragrafen

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

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

10.Bijlagen

Het besluit BBV schrijft voor dat in de begroting een aantal overzichten verplicht moeten worden opgenomen. In de begroting 2025 zijn een aantal van deze overzichten opgenomen onder de bijlagen. Het betreft:

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

TOELICHTING

3. Opgavegericht en programmatisch werken

3.1 Inleiding Opgavegericht en programmatisch werken
Samenbouwen aan een stevig sociaal domein in de Peelgemeenten. Dat is de gezamenlijke focus van de vijf gemeenten en de GR in de Koers. De koers is van ons allemaal. Samen werken we aan onze maatschappelijke opgaven: Normaliseren, Bevlogen samenwerking rondom de inwoner, Zakelijke samenwerking en Informatie gedreven werken. De GR vervult de rol van aanjager en verbinder. Door te sturen op dezelfde ambities en opgaven is het mogelijk om efficiënter te werken en het leren van elkaar te faciliteren. Naast de geprioriteerde maatschappelijke opgaven werken we aan de volgende randvoorwaarden: meten van maatschappelijke impact, faciliteren van de samenwerking en regionale communicatie.

3.2 Rijksakkoorden
In 2025 vormen diverse Rijksakkoorden de kern van samenwerking voor maatschappelijke uitdagingen in onze regio. Deze uitdagingen overschrijden organisatorische grenzen, zoals: dubbele vergrijzing, bestaanszekerheid en tekorten in zorgpersoneel. De plannen vanuit het Rijk zijn vooral gericht op het toekomstbestendig maken van de zorg, waarbij ongewijzigd beleid onbetaalbaar wordt en er nu al een tekort aan personeel is. Ook wil het kabinet de gezondheidsverschillen verkleinen, aangezien mensen die momenteel in Nederland in armoede leven gemiddeld 25 jaar korter in goede gezondheid leven. Het Integraal Zorgakkoord (IZA) is het overkoepelende akkoord, terwijl het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA) zich specifiek richt op preventie op lokaal niveau en het Woonzorgakkoord (WOZO) zich toespitst op ouderen. De verwachting is dat het sociaal domein een cruciale rol speelt in het verwezenlijken van deze ambities. Dit betekent het integreren van zorg en ondersteuning, het versterken van gemeenschappen en netwerken in wijken, het erkennen van het belang van bestaanszekerheid en een gezonde leefomgeving.

In onze regio worden deze akkoorden opgepakt in verschillende samenwerkingsverbanden:
- Het GALA en WOZO vinden lokaal plaats, terwijl de Koers ‘Samenwerken door Samen Werken’ dient als regionaal platform voor afstemming en kennisuitwisseling tussen de zes organisaties. Ook worden regionale afspraken met belangrijke stakeholders binnen de Koers gemaakt, zoals met huisartsenkoepels, zorgverzekeraars en ziekenhuizen.
- Het IZA is onderdeel van het regioplan en de transformatieplannen van Peel Duurzaam Gezond
- De Hervormingsagenda Jeugd wordt uitgevoerd via Een 10 voor de Jeugd.

De Koers ‘Samenwerken door Samen Werken’ wordt gebruikt als platform om het overzicht te behouden over deze diverse landelijke akkoorden en door samenwerking in regionale programma’s waarin de vijf gemeenten en GR Peelgemeenten gezamenlijk capaciteit leveren realiseren wij onze opgaven. Met deze Rijksakkoorden krijgt de Koers ‘Samenwerken door Samen Werken’ de kans om steviger verankerd te worden in onze regio. Dit om de dienstverlening aan onze inwoners verder te verbeteren en te waarborgen. De Koers ‘Samenwerken door Samen Werken’ is en blijft de koers om samen de maatschappelijke opgaven in de vijf Peelgemeenten op te pakken. Zo bouwen we verder aan een duurzame en vitale toekomst voor het Sociaal Domein in de Peel.

3.3 Koersagenda 2025-2030
De eerste Koersagenda (uitvoeringsagenda) wordt in 2024 afgesloten met een gedegen evaluatie. Dit geeft input voor het vervolg: Koersagenda 2025-2030. Deze agenda wordt opgesteld met een ambtelijke en bestuurlijke afvaardiging. Ambitie en doelstellingen worden herijkt en nieuw te behalen resultaten worden afgesproken. Vervolgens wordt op basis hiervan de nieuwe Koersagenda (uitvoeringsagenda) vastgesteld. Kenmerkend aan de Koersagenda vanaf 2025 zal zijn dat in de regionale programma’s niet alleen een afvaardiging van de gemeenten en GR Peelgemeenten samenwerken, maar dat ook in de volle breedte alle belangrijke stakeholders, inclusief de inwoner, in de programma’s betrokken zullen zijn. GR Peelgemeenten faciliteert deze moderne en toekomstbestendige manier van samenwerken.

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

3.5 Toekomstbestendig programmabureau
Momenteel wordt een start gemaakt met de doorontwikkeling van het programmabureau waarmee we de regionale programma’s van de vijf gemeenten en GR Peelgemeenten faciliteren. Hiermee zorgen we voor een toekomstbestendig programmabureau waarmee we regionaal de ontwikkelingen naar aanleiding van IZA, GALA en Hervormingsagenda Jeugd kunnen faciliteren.

TOELICHTING

4. Samenwerking in de regio

4.1 Inleiding samenwerking in de regio

Naast de Koers in onze vijf gemeenten zijn er een aantal regionale samenwerkingscoalities waar GR Peelgemeenten een (grote) rol in speelt. Goede samenwerking, verbinding en afstemming met de Koers en de vijf Peelgemeenten is een must om te borgen dat we complementair werken aan elkaar en aan één en dezelfde ambitie: Een gezonde en vitale Peelregio nu en in de toekomst.

4.2 Een 10 voor de Jeugd

In 2025 viert de samenwerking binnen Een 10 voor de Jeugd haar vijfjarig bestaan. Naast het aanpakken van uitdagingen en inspanningen vanuit de Hervormingsagenda Jeugd en de vereiste om vanaf 2025 een gezamenlijke regeling voor jeugdhulpinkoop op te zetten, zijn er verschillende belangrijke doelen en ontwikkelingen binnen Een 10 voor de Jeugd:

- **Segment 1 Hoog complex:**
  In 2025 wordt de focus gelegd op het ontwikkelen en implementeren van interventies die verblijf van jongeren voorkomen of verkorten. Het doel is om meer jongeren de juiste hulp en ondersteuning te bieden in hun eigen omgeving. Daarnaast wordt gewerkt aan het transformeren van verblijfsgerichte behandelingen naar kleinschalige verblijfsplekken.

- **Segment 2 Wonen:**
  Het uitgangspunt is dat er altijd gewerkt wordt aan terugkeer naar huis. Dit doen we door de kwaliteit van woonvoorzieningen te verhogen. We zien dat het aantal en de kwaliteit van de woonvoorzieningen nog ontoereikend is. We werken aan kwaliteitsverbeteringen rondom woonvoorzieningen door extra investeringen in 2024, waarbij de samenwerking en het zorglandschap rondom woonvoorzieningen in de jeugdhulp wordt versterkt. Dit moet resulteren in een toename van beschikbare plekken in woonvoorzieningen, zoals: pleegzorg, gezinshuizen, woongroepen en begeleiding naar zelfstandig wonen in 2025.

- **Segmenten 3 (dagbehandeling en dagbesteding) en 4 (specialistische veelvoorkomende jeugdhulp):**
  In 2025 zal de bestaande capaciteit worden ingezet om overeenkomsten te onderhouden. Dit omvat fysieke overlegtafels met gecontracteerde aanbieders en proactief contractbeheer met een selectie van 20 tot 30 jeugdhulpaanbieders. Bovendien zal, gebaseerd op initiële ervaringen, de toezichtsrol en -taak in 2025 verder worden versterkt en geprofessionaliseerd.

- **Segment 5 Crisis:**
  Tegen 2025 zal een nieuwe aanbesteding hebben plaatsgevonden. Voorafgaand hieraan wordt in 2024 advies ingewonnen over het gelijktijdig aanbesteden van zowel crisishulp als de coör-dinatiefunctie voor crisishulp, evenals toegang tot crisisinterventies.

4.3 21 voor de Jeugd

In 2025 gaan we aan de slag met de implementatie van de Hervormingsagenda Jeugd. Tegen het einde 2024 zal de jaarlijkse besluitvorming plaatsvinden over het concrete werkplan voor 2025. Verwacht wordt dat het werkplan 21 voor de Jeugd in 2025 het volgende zal omvatten:

- **Toekomstscenario voor kind- en gezinsbescherming:** Er wordt gewerkt aan de vorming van regio-nale veiligheidsteams, waarin de huidige Gecertificeerde Instellingen, Veilig Thuis en Raad voor de Kinderbescherming een gezamenlijke rol vervullen.

- **Gesloten jeugdhulp (JeugdzorgPlus):** Het landelijke doel is om in 2025 alle gesloten jeugdhulp kleinschalig te laten werken en de beweging maken naar nul gesloten plaatsingen in 2030. In de tweede helft van 2024 zal een dialooggerichte aanbesteding van start gaan, waar ook in 2025 aan gewerkt zal worden. Dit zal resulteren in een nieuw contract voor JeugdzorgPlus in 2026 voor het landsdeel Zuidoost.

- **Impact van regio-indeling en verplichte GR-vorming van de Hervormingsagenda Jeugd:** De huidige plannen zijn gericht op het aanduiden van zowel subregio Een 10 voor de Jeugd als subregio Samen voor Jeugd als robuuste (zelfstandige) jeugdhulpregio's. Hierbij zullen beide in-koopregio's blijven samenwerken op grote thema's en de bestaande componenten van 21 voor de Jeugd. In 2025 zal helder worden hoe dit concreet vorm krijgt en welke inhoudelijke invulling dit zal hebben. GR Peelgemeenten is op dit moment een belangrijke facilitator van de samenwerking binnen Een 10 voor de Jeugd, zowel op het gebied van bedrijfsvoering en advisering, als op het gebied van dienstverlening en opgavegericht en programmatisch werken. GR Peelgemeenten streeft ernaar deze faciliterende rol voort te zetten in de toekomst.

4.4 Hervormingsagenda Jeugd

In juni 2023 is er op nationaal niveau overeenstemming bereikt over de Hervormingsagenda Jeugd. Deze agenda heeft als hoofddoel om een meer beheersbaar systeem voor jeugdhulp te creëren, zowel op het gebied van inhoud als financiën. Er wordt gestreefd naar een potentiële besparing van meer dan 1 miljard euro over meerdere jaren. Momenteel wordt het landelijke implementatieplan nog ontwikkeld en zal het begin 2024 worden getoetst op haalbaarheid. Het jaar 2024 zal vooral gericht zijn op het vertalen van dit plan naar acties en inspanningen op lokaal, subregionaal en regionaal niveau.

In 2025 moeten verschillende doelen en resultaten behaald worden, waarbij de uitdagingen van de Hervormingsagenda invloed hebben op zowel het programma Een 10 voor de Jeugd als de koersagenda 'Samenwerken door Samenwerken', maar ook op het lokale jeugdbeleid en de lokale dienstverlening:

1. **Regionalisatie van de inkoop van (specialistische) jeugdhulp:** Het is wettelijk verplicht om hiervoor per 1 januari 2025 een gezamenlijke regeling op te zetten. GR Peelgemeenten streeft ernaar om nauw aan te sluiten bij de succesvolle samenwerking binnen Een 10 voor de Jeugd, waarbij zij een belangrijke faciliterende rol vervult.
2. **Standaardisatie van contracten en financieringssystemen:** Dit heeft als doel om administratieve lasten verder te verminderen. Dit zal vanuit Een 10 voor de Jeugd worden voorbereid en geïmplementeerd in de werkprocessen en systemen van de vijf Peelgemeenten via GR Peelgemeenten.
3. **Verduidelijking van de jeugdwet en jeugdhulpplicht:** Hoewel de aanpassingen in het wettelijk kader naar verwachting in 2025 nog niet zijn doorgevoerd, zullen gemeenten wel lokaal of regionaal invloed uitoefenen, waarbij het Rijk als eerste verantwoordelijkheid draagt voor deze verduidelijking.
4. **Versterking van lokale teams:** Dit omvat het vergroten van de deskundigheid en beschikbaarheid van expertise aan de voorkant. Het doel is om meer gebruik te maken van collectieve voorzieningen en tijdig de juiste individuele ondersteuning te bieden aan jongeren en gezinnen die dit nodig hebben. Hiermee wordt de sociaalpedagogische basis versterkt, wat de ontwikkeling van kinderen bevordert en ouders/verzorgers ondersteunt bij opvoedvragen.

Deze inspanningen overlappen met het GALA, gericht op versterking van de sociaalpedagogische basis en het programma Bevlogen Samenwerking uit de koersagenda, waarin vergelijkbare aandacht is voor het versterken en uitbreiden van expertise in gebiedsteams.

4.5 Peel Duurzaam Gezond

In 2025 werken de deelnemers van Peel Duurzaam Gezond samen aan een gezonde en vitale Peelregio. Betrokken partijen zijn: gemeenten, zorgverzekeraars, zorgaanbieders, GGD, Senzer, ziekenhuizen, huisartsen, onderwijs en inwonersinitiatieven, zoals de Koepel en Zorgbelang. Het Integraal Zorgakkoord (IZA) en de hieraan verbonden middelen geldt als de onderlegger aan deze beweging.

Concreet betekent dit dat begin 2024 op basis van het regiobeeld Zuidoost-Brabant en de eerder vastgestelde thema's uit Peel Duurzaam Gezond het regioplan voor de Peelregio wordt opgeleverd. In het regioplan staan vier geprioriteerde thema's centraal:

- Passende zorg en leefstijl
- Leefomgeving
- Eigen regie en zingeving
- Arbeidsmarkt

In 2025 wordt het regioplan uitgevoerd middels een concreet en helder transformatieplan per thema. In het transformatieplan worden bestaande goed lopende initiatieven in de regio meegenomen. Rand voorwaardelijk wordt gezorgd voor monitoring, verantwoording en communicatie. Samenwerking in dit netwerk is cruciaal voor de transformatie van het Sociaal Domein.

4.6 Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA)

De Koersagenda is in 2025 steeds meer een platform voor de vijf gemeenten om samen op te trekken in grote opgaven in het Sociaal Domein. In de eerste Koersagenda lag de nadruk op maatwerkvoorzieningen (WMO, Jeugd, BMS) en de gebiedsteams. In de Koersagenda 2025-2030 wordt dit verbreed naar het voorliggend veld. Onder andere het GALA is hiervoor de aanleiding. In het GALA zitten activiteiten die lokaal opgepakt kunnen worden, echter het vraagt ook om regionale afstemming, coördinatie en samenwerking. Bijvoorbeeld samenwerking op de ketenaanpakken die in 2025 operationeel moeten zijn. De beleidsambtenaren die belast zijn met de uitvoering van het GALA worden bij elkaar gebracht in de Koers. Samen bepalen zij welke onderdelen om regionale sturing vragen (en welke niet). Ook wordt de Koers gebruikt om ervaringen uit te wisselen en te leren van elkaar. Als laatste wordt de Koers ingezet als verbinding en afstemming met Peel Duurzaam Gezond, het Integraal Zorgakkoord en de Hervormingsagenda Jeugd. Hiermee borgen we dat we op de juiste plek de juiste dingen doen en dat dit op elkaar aansluit.

4.7 Regionale arbeidsmarktstrategie

Vanaf 2023 werken de vijf Peelgemeenten en GR Peelgemeenten samen op het gebied van arbeidsmarktvisie en -strategie in het kader van het werkgeverschap van de zes organisaties. Deze samenwerking binnen de Peelregio richten we met elkaar in als een netwerkorganisatie waarbij drie opgaven zijn gedefinieerd:

- Peelregio als aantrekkelijk werkgever;
- Behouden medewerkers voor eigen organisatie en/of regio;
- Samenwerken en elkaar versterken op het gebied van de schaarse functies.

GR Peelgemeenten faciliteert in het werkgeverschap en de ondersteuning en treedt daarbij op als penvoerder. De financiering is op basis van evenredigheid van de zes deelnemende organisaties en geldt voor de personele inzet van het projectteam en een algemeen werkbudget. Daarnaast brengen alle deelnemers in samenspraak de benodigde inzet in op het gebied van kennis, talent, vaardigheden en inzet voor de gezamenlijk bepaalde projecten en initiatieven.

TOELICHTING

5. Dienstverlening

5.1 Inleiding Dienstverlening
GR Peelgemeenten levert diensten op het terrein van de Wmo, Jeugdzorg, Schuldhulpverlening, Bijzondere Bijstand en Minimaregelingen. In deze dienstverlening zetten wij de inwoner centraal en proberen vanuit dit perspectief onze diensten continu te verbeteren. Het is ons doel om de inwoner zo snel mogelijk de juiste zorg of ondersteuning te bieden: zoveel als nodig, niet meer dan noodzakelijk. Het afgelopen jaar hebben wij samen met de vijf gemeenten programmatisch gewerkt aan een verbetering van de dienstverlening vanuit het koersprogramma: 'Bevlogen Samenwerking'. Dit zetten wij door in 2025, in lijn met het landelijk richtinggevend kader. Het richtinggevend kader is een bundeling van beleidsontwikkelingen die iets vragen van de gemeentelijke toegang en de gebiedsteams en dus grotendeels moeten landen in de dienstverlening (denk hierbij aan de Hervormingsagenda Jeugd (HaJ), Toekomstscenario kind- en gezinsbescherming, Integraal zorgakkoord (IZA), Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA), Versterking aanpak meervoudige problematiek in het sociaal domein (Vams) en Participatiewet in balans)
In het richtinggevend kader worden een aantal belangrijke uitgangspunten genoemd, die ook voor ons de leidraad voor de doorontwikkeling vormen en eraan bijdragen dat de zorg beschikbaar en betaalbaar blijft. Dit zijn:

- Een laagdrempelige toegang: dichtbij, vindbaar, zichtbaar en benaderbaar
- Een aanpak voor inwoners met levenslange en/of levensbrede beperkingen
- Normaliserende aanpak, waarbij bewust wordt omgegaan met wat passend en nodig is, ook gezien de schaarste aan mensen en middelen
- Sterke, multidisciplinaire gebiedsteams gevormd door professionals die:
  - kijken met een brede blik en analyse
  - aansluiting zoeken bij de pedagogische basis
  - werken met de juiste houding, inhoudelijke kennis hebben en de juiste vaardigheden bezitten
  - zelf ook basishulp bieden en een vast aanspreekpunt blijven voor de inwoner
  - regie voeren en werken vanuit een integrale aanpak
  - daar waar nodig een domeinoverstijgend mandaat hebben
  - oog hebben voor onveiligheid

Deze uitgangpunten vragen om nieuwe afspraken over de domeinoverstijgende samenwerking, om een doorontwikkeling van werkprocessen en faciliterende systemen, maar ook voor een continue investering in onze professionals. Dat wij bieden vanuit ons excellent werkgeverschap.

5.2 Hoogwaardige, betaalbare dienstverlening
De afgelopen jaren is vanuit onze koers richting gegeven aan de kwaliteitsverbetering van de dienstverlening voor de inwoner. De gebiedsmanagers en het team kwaliteit (met een link naar data) vormden hierin een belangrijke schakel. Veel verbeteracties zijn gericht geweest op het faciliteren van onze medewerkers uit de gebiedsteams. Het is gelukt om dit veel meer vanuit de overstijgende visie te doen, de meerwaarde van de samenwerking te benutten en te bekijken wat verbindt in plaats van wat verschilt. Bij het faciliteren van de gebiedsteams kan gedacht worden aan leren en (talent)ontwikkelen, het toevoegen van ondersteunende expertise en aan het bieden van goed werkende systemen en processen. Daar komen dienstverlening en excellent werkgeverschap samen.

Hoogwaardige, betaalbare dienstverlening aan onze inwoner blijft ook in 2025 het belangrijkste speerpunt. Het richtinggevend kader geeft daarin gedeeltelijk een nieuwe focus. Er is reeds een start gemaakt met de kwaliteitsverbetering van de toegang, wijze van vraagverheldering en vorm van triage als onderdeel van het project 'Integrale Dienstverlening'. Daarnaast is gewerkt aan het versterken van de regiefunctie. Dit zal verder verbreed moeten worden, waarbij er meer aandacht moet zijn voor alle professionals binnen het gebiedsteam en de meervoudige domeinoverstijgende aanpak.

Richting 2025 zal verder geïnvesteerd worden in stevige lokale teams die op het gebied van jeugd zelf nog meer preventieve (basis)hulp bieden. Gezocht zal worden naar de juiste balans tussen basishulp vanuit de gebiedsteams, de inzet van het voorliggende veld versus de inzet van gespecialiseerde zorg. Dit zal meer datagedreven worden ingestoken. Dit kan er uiteindelijk toe leiden dat wij zelf bepaalde specialisten opleiden of werven. Zij kunnen vervolgens regiobreed ingezet worden om individuele hulp te verlenen. Dit leidt dan uiteindelijk tot een formatie-uitbreiding. Aangezien nu nog niet duidelijk is wat de richting gaat zijn, is ervoor gekozen om de flexpool jeugd met 1 fte uit te breiden, zodat de inzet ook flexibel ingestoken kan worden. Andere aanvullende mogelijkheden zijn om gerichter samen te werken met partijen die preventief werken en dit preventief aanbod onderdeel te maken van het gezinsplan en/of expertise van de tweede lijn naar voren halen.

Daarnaast zal meer ingezet worden op het empoweren van de inwoner zelf en om een omslag te maken van een meer individueel aanbod naar een meer groepsgericht aanbod. Digitale toepassingen kunnen hierin ondersteunend zijn. Binnen de bovengenoemde beweging zal hoe dan ook een groot beroep gedaan worden op:

- onze kwaliteitsafdeling die inhoud, proces en data met elkaar verbindt
- onze collega's die ervoor zorgen dat de nieuwe werkwijzen ondersteund worden met goed werkende systemen en processen
- onze collega's die inhoud en deskundigheid verknopen. Dit maakt deel uit van het programma Excellent Werkgeverschap

5.3 Beleidsontwikkelingen
In 2025 werken we aan de volgende beleidsthema's en ontwikkelingen:

5.3.1 Inkoop Wmo 2025
Het project inkoop WMO omvat de inkoop en implementatie van nieuwe contracten Wmo per 2025.

- **Wmo begeleiding en Beschermd wonen/Beschermd thuis**
  Op dit moment loopt, in samenwerking met de gemeente Helmond, de aanbestedingsprocedure voor het inkopen van Wmo begeleiding en Beschermd wonen/Beschermd thuis. In de tweede helft van 2024 starten we met de omzetting naar de nieuwe producten, zo nodig doorlopend in 2025. In 2025 moet de nieuwe structuur 'staan' en gaan we via gesprekken met onze aanbieders en contractmanagement verder sturen op de bijbehorende ontwikkeldoelstellingen. Het uitdragen van onze ondersteuningsvisie en meer regie bij de gemeentelijke toegang, moeten bijdragen aan de beweging naar 'zinnige en zuinige zorg'.

- **Hulpmiddelen**
  Ook worden de voorbereidingen getroffen voor het inkooptraject hulpmiddelen. Ons huidige contract loopt nog tot 31 maart 2025.

- **Huishoudelijke ondersteuning**
  Het capaciteitsvraagstuk zal naar verwachting in 2025 aan belang toenemen. Dit personeelstekort en de ontwikkelingen rondom resultaatgericht beschikken vragen om een heroriëntatie op deze voorziening. Hiervoor worden momenteel de eerste stappen gezet.

- **Inkomensafhankelijke bijdrage**
  Verder wordt in 2026 de inkomensafhankelijke bijdrage opnieuw ingevoerd. Hiervoor zullen met name in 2025 de voorbereidingen getroffen worden.

5.3.2 Beschermd wonen en Maatschappelijke opvang
Beschermd wonen en Maatschappelijke opvang wordt uitgevoerd door regiegemeente Helmond, waarbij nauwe samenwerking is met GR Peelgemeenten.

- **Beschermd wonen**
  Met de val van het kabinet is de behandeling van het wetsvoorstel woonplaatsbeginsel voor Beschermd wonen controversieel verklaard. De nieuwe streefdatum voor invoering blijft vooralsnog 1 januari 2025.

- **Maatschappelijke opvang**
  Het Nationaal Actieplan Dakloosheid is de komende jaren een belangrijke opgave. Onderdeel daarvan zijn de randvoorwaarden die lokaal ingevuld moeten worden ter voorkoming van dakloosheid en het bevorderen van uitstroom uit de maatschappelijke opvang. Een van de belangrijkste speerpunten is het gebrek aan passende woonruimte. In de komende jaren wordt het maken van afspraken en het zorgdragen voor voldoende zelfstandige woonruimte voor de doelgroep maatschappelijke opvang een belangrijke opgave binnen onze regio.

5.3.3 Wetsvoorstel aanpak meervoudige problematiek in het sociaal domein (WAMS)
De WAMS is door de val van het kabinet vertraagd, de verwachting is echter dat deze wet er wel zal komen en wel vanuit de brede intentie (gegevensuitwisseling en een coördinerende aanpak met een Regierol voor het College). Het tijdspad is daarbij nog ongewis. Ambitie is 1-1 2025.

5.3.4 Armoedebestrijding en bestaanszekerheid
Bestaanszekerheid is een bestaan met een voldoende en voorspelbaar inkomen, een woning, toegang tot onderwijs, zorg en een buffer voor onverwachte uitgaven. Bestaanszekerheid is belangrijk omdat mensen met een goede bestaanszekerheid vaker sociale relaties hebben, waarmee zij in staat zijn om risico's en onverwachte tegenvallers op te vangen. Mensen met weinig bestaanszekerheid hebben steeds vaker een sociaal netwerk dat die onzekerheid versterkt.
Het eerste lid van artikel 20 van de Grondwet draagt de overheid op een beleid te voeren, dat gericht is op de bestaanszekerheid van de bevolking en op spreiding van welvaart. Het tweede lid geeft de wetgever de opdracht om op het terrein van de sociale zekerheid regelend op te treden. Het Rijk heeft daarom de voortrekkersrol in het waarborgen van de bestaanszekerheid (minimumloon, belastingen, toeslagen, uitkeringen).

Waarborgen waar we in regionaal en lokaal verband aan moeten werken:
- Werk is de basis én waardevol werk moet lonen: het moet gaan om duurzaam werk met structurele financiering.
- Werk is niet uitsluitend gericht op uitstroom naar reguliere arbeid, maar ook op andere participatiemogelijkheden die door de mensen zelf als zinvol worden ervaren.
- Beleid, regelgeving en uitvoeringspraktijk moeten meer gebaseerd worden op vertrouwen en meer rekening houden met de omstandigheden van de individuele burgers. Dit laatste impliceert ruimte voor maatwerk en een aanpak van multi-problematiek.

Hoe bereiken we dit?
- Het Rijk bepaalt het inkomensbeleid. We volgen het Rijksbeleid op het gebied van bestaansze-kerheid op en vullen waar nodig aan. Onze inwoners kunnen binnen ons werkgebied op gelijke regels en voorzieningen rekenen.
- We zorgen voor een lokaal vangnet. De huishoudens die financiële zorgen ervaren, kunnen gebruikmaken van een laagdrempelige toegang, samenhangende dienstverlening en maatwerk in de (financiële) ondersteuning volgens het principe: één gezin, één plan, één regisseur.
- We werken samen met professionele, vrijwilligers- en cliëntenorganisaties om huishoudens met een laag inkomen te bereiken en ondersteunen in hun bestaanszekerheid.
- Gemeenten helpen het taboe op armoede en schulden te doorbreken door middel van het investeren in een signalerend netwerk dat in staat is om inwoners met financiële zorgen te herkennen. Deze zorgen bespreekbaar maakt en 'warm' begeleid naar de lokale toegang.
- We verzamelen data en informatie waarmee de regionale ontwikkelingen monitoren in de financiële zorgen van onze inwoners met een laag inkomen.

5.3.5 Integrale schuldhulpverlening
Het regionale beleidsplan integrale schuldhulpverlening wordt in het eerste en tweede kwartaal van 2024 vastgesteld door de gemeenteraden. De focus voor de nieuwe beleidsperiode ligt op het verder doorontwikkelen van de integraliteit van schuldhulpverlening, dat betekent een volledig begeleidingstraject van preventie tot nazorg. Inwoners zijn eerder uit beeld door de wetswijziging in de faillissementswet, waarin o.a. de aflostermijn is verkort van 3 jaar naar 1,5 jaar. Nazorg wordt daardoor nog belangrijker. Ook is hierbij de meervoudige aanpak belangrijk, waarbij niet alleen naar financiële problemen wordt gekeken, maar ook naar andere leefgebieden. Hiervoor is samenwerking met verschillende beleidsterreinen, zoals het jeugddomein en de Wmo nodig en staat dit als een ontwikkelpunt centraal. Verder willen we ons de komende jaren verder ontwikkelen in informatiegedreven werken, waar vooral een uitdaging ligt in de koppeling tussen lokaal en bovenlokaal.

5.3.6 Inburgering
GR Peelgemeenten faciliteert alle systemen en processen met betrekking tot inburgering. De gemeenten hebben het voornemen geuit om ook de coördinatie van het inburgeringsproces en het werkgeverschap van de trajectregisseurs te laten faciliteren door GR Peelgemeenten. Daarmee creëren we samenhang tussen beleid en uitvoering en de gevraagde facilitering met systemen en processen. Door samenwerking borgen we dat de regio over voldoende deskundige professionals beschikt. Besluitvorming door de gemeenteraden wordt op dit moment voorbereid. Het streven is de overgang per 1 juli 2024 te doen plaatsvinden. Richting 2025 vindt verdere doorontwikkeling plaats.

TOELICHTING

6. Excellent Werkgeverschap

6.1 Inleiding Excellent Werkgeverschap
Gekoppeld aan de inhoudelijke ontwikkelingen binnen de dienstverlening, investeren wij in ons werkgeverschap. Binnen onze visie is hoogwaardige dienstverlening onlosmakelijk verbonden met onze medewerkers. Wij streven ernaar in de regio Zuid-oost Brabant bekend te staan als een excellente werkgever, die excellente dienstverlening biedt binnen het sociaal domein. Zo'n werkgever waar medewerkers met een glimlach voor werken en waar zij zich prettig, veilig en vitaal voelen. Een werkgever die zorgt voor een goede start voor iedereen en die medewerkers mogelijkheden biedt om te groeien en te ontwikkelen. Dit in een uitdagende werkomgeving waar eigen verantwoordelijkheid, ruimte geven en ruimte nemen belangrijke waarden zijn.

6.2 Programmalijnen
De ambitie voor Excellent Werkgeverschap komt tot uitdrukking in drie programmalijnen en draagt bij aan het werkgeluk van onze medewerkers:

1. Positionering GR Peelgemeenten met als doel aantrekkelijk te zijn en blijven voor goed gekwalificeerd personeel.
2. Leren en talentontwikkeling, waarbij wij onze medewerkers maximaal faciliteren in leren & ontwikkelen en het verkrijgen van inzicht in eigen talenten en drijfveren. Die koppelen we aan taken, werkzaamheden en maatschappelijke opgaves.
3. Sociaal en gezond met als doel gezonde en vitale medewerkers te hebben en te behouden: zij vormen immers het hart van onze organisatie en staan dagelijks aan de lat voor de dienstverlening aan onze inwoners.

De laatste jaren hebben wij binnen het programma Excellent Werkgeverschap grote stappen gezet. Wij zijn zichtbaar op de arbeidsmarkt met onze 'Werken bij pagina', dragen actief onze visie op Excellent Werkgeverschap uit, zijn actief in talentmanagement en hebben een uitgebreid workshopprogramma opgezet dat bijdraagt aan de vitaliteit en gezondheid van medewerkers. Ook leiden wij vakspecialisten op. Inmiddels hebben wij een door het SKJ geaccrediteerd praktijkprogramma, wat ervoor zorgt dat wij onze jeugdprofessionals kunnen scholen volgens de kwaliteitsstandaarden die de Wet op de Jeugdzorg voorschrijft. Deze investeringen werpen zijn vruchten af: nieuwe medewerkers geven aan zich te willen verbinden aan GR Peelgemeenten vanwege de inhoudelijke koers en de visie op excellent werkgeverschap. Onze huidige medewerkers hebben ons als werkgever beoordeeld met een rapportcijfer van een 8,1. Excellent werkgeverschap betaalt zich dus uit.

De arbeidsmarkt blijft ook de komende jaren krap. Daarom blijven wij ook de komende jaren investeren in onze arbeidsmarktpositie, zodat wij aantrekkelijk blijven voor goed gekwalificeerd personeel. Dit doen wij vanuit de drie programmalijnen. De komende jaren ligt de focus op een sterke positionering van onze organisatie als onderdeel van een talentgedreven regio met aandacht voor lokale en regionale onboarding. Intensieve samenwerking op het gebied van de ontwikkeling en uitvoering van de regionale arbeidsmarktstrategie is daarbij een belangrijk speerpunt.
Daarnaast ontwikkelt GR Peelgemeenten verder door als talentgedreven organisatie. We streven naar een situatie waarin medewerkers op hun best kunnen zijn. Vanuit ons geloof in autonomie krijgen medewerkers de regie over hun ontwikkeling, worden talenten van onze medewerkers benut en krijgen medewerkers de kans om in diverse rollen binnen de maatschappelijke opgaven hun talenten in te zetten. Daar is al een aanvang mee gemaakt, welke kansrijk is om verder uit te bouwen. Binnen deze beweging worden moderne HR-instrumenten ontwikkeld die de ingezette lijn ondersteunen en die samen komen in een leerplatform.
Tot slot vraagt de actualiteit en landelijke koers ook om een vakinhoudelijke doorontwikkeling van onze dienstverleners. Landelijk wordt er aangestuurd op stevige lokale teams die ook zelf (basis)hulp bieden, op vertrouwde gezichten voor de inwoner en op een sterke keten kind- en gezinsbescherming. Het is belangrijk om hier vanuit onze opleidingstak op te anticiperen. Dit maakt ons toekomstbestendig. Dit doen wij op drie manieren:

1. Wij leiden vakspecialisten op die binnen de wettelijke kaders zorgen voor een hoogwaardige toegang, kwaliteit van zorg en dienstverlening en regie houden bij meervoudige problematiek. Door onze schaalgrootte kan dit op een efficiënte manier en kunnen wij voldoen aan de wettelijke eisen.
2. Wij hebben de beschikking over een flexibele poule van dienstverleners (Wmo en Jeugd) die goed ingewerkt zijn en beschikbaar zijn om de lokale toegangsteams daar waar nodig (bijvoorbeeld bij ziekte of piekdrukte) te ondersteunen. Dit zijn professionals die in dienst zijn van GR Peelgemeenten en flexibel in de regio worden ingezet. Dit draagt bij aan continuïteit van de dienst- en hulpverlening in de regio. Dit kan desgewenst verder verbreed worden.
3 Wij faciliteren het werkgevershap van schaarse expertise (zoals de gedragswetenschappers) die inzetbaar zijn voor de regio. Vaak is de vraag naar bepaalde expertise per gemeente te klein, waardoor een individuele gemeente dit niet kan bieden. De beschikbaarheid van deze expertise in de lokale toegang kan bijdragen aan kwaliteit van de jeugdhulp en kan ook kostenbesparend zijn als dit vanuit de regionale schaal wordt aangeboden. Vanuit de faciliterende rol die GR Peelgemeenten heeft in de doorontwikkeling van de lokale toegangsteams, is dit een rol die naar wens (datagedreven) uitgebreid kan worden voor andere schaarse expertises. Daarmee kunnen wij eventuele lokale kwetsbaarheid ondervangen.

TOELICHTING

7. Bedrijfsvoering & advies

7.1 Inleiding Bedrijfsvoering & advies
Kenmerkend voor Bedrijfsvoering & Advies bij GR Peelgemeenten is de faciliterende rol waaraan invulling wordt gegeven. Wij faciliteren tijdelijke en vaste teams in de regio Peelgemeenten op het gebied van systemen, processen en inzet van expertise op het gebied van bedrijfsvoering en advies.
Onze lenige organisatie is in staat om aan te sluiten op diverse schaalgroottes en vindt de juiste balans tussen standaardisatie en maatwerk. Daarnaast zijn wij voortdurend gericht op innovatie en ontwikkeling zodat wij een moderne bedrijfsvoering kunnen blijven garanderen en met nieuwe ontwikkelingen kunnen blijven meebewegen.

7.2 Vraagstuk toekomstbestendig organiseren van ICT
Bij de start van GR Peelgemeenten is een moderne ICT infrastructuur neergezet, waardoor alle medewerkers van GR Peelgemeenten in de cloud en tijd- en plaatsonafhankelijk kunnen werken. De personele ondersteuning op het gebied van ICT is efficiënt en lean ingericht.
De vraagstukken die op het sociaal domein afkomen vragen om verdere doorontwikkeling van ICT en informatievoorziening zodanig dat GR Peelgemeenten modern, flexibel en toekomstbestendig blijft. Denk bijvoorbeeld aan vragen als ‘wat organiseren we zelf en wat halen we van buiten in het kader van robuustheid en specialistische kennis?’; ‘welke investeringen in de techniek zijn wenselijk of noodzakelijk?’ en ‘kan samenwerking in de regio op het gebied van ICT ons verder brengen?’. Bij het beantwoorden van deze vragen zullen ook de vijf gemeenten worden betrokken. De uitwerking hiervan maakt onderdeel uit van het informatiebeleid en de uitvoering hiervan zal in 2025 zijn beslag krijgen.

7.3 Informatiegedreven werken op gebied van de uitvoeringskosten
Met de implementatie en doorontwikkeling van de nieuwe systemen op het gebied van HR en financiën in 2024 biedt de data uit deze systemen ook kansen om stappen te gaan zetten op het gebied van informatiegedreven werken als onderdeel van de uitvoeringskosten. In de afgelopen jaren zijn de rapportages en BI-tool met betrekking tot de zorgkosten flink doorontwikkeld. Ten behoeve van goede managementinformatie en het in control blijven als GR Peelgemeenten is het wenselijk om ook de data op gebied van HR en financiën met elkaar te gaan verbinden. Hier kan bruikbare informatie uitgehaald worden om tijdig in te kunnen spelen op bijvoorbeeld ontwikkelingen in de arbeidsmarkt, verzuim of financiële risico’s. Deze doorontwikkeling wordt in 2025 verder vormgegeven.

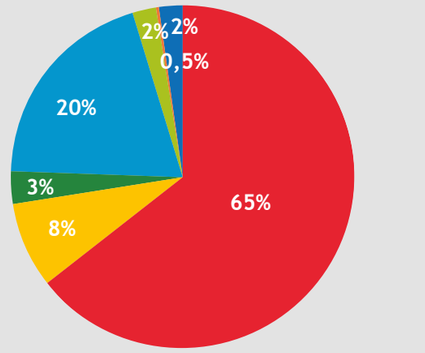
TOELICHTING

8. Financiële begroting 2025

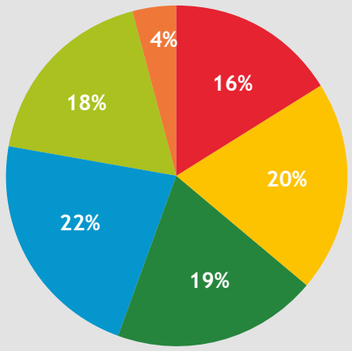
8.1 Inleiding financiële begroting 2025

De basis voor de begroting van 2025 is de begroting van 2024 na eerste wijziging. De eerste wijziging van begroting 2024 ligt gelijktijdig ter besluitvorming voor met de begroting van 2025. Indien de zienswijze en het vaststellingsproces leidt tot mutaties van de begrotingswijziging 2024, leidt dit automatisch tot mutaties van de begroting 2025.
De verschillen tussen de begroting 2024 na wijziging en de begroting 2025 ontstaan vanuit loon- en prijsontwikkelingen en doordat inburgering in 2025 het gehele jaar betreft, terwijl deze in 2024 slechts voor een half jaar (vanaf 1-7) meetelt. Daarnaast wordt er 1 fte extra formatie gevraagd voor de flexibele schil van jeugd.
In de taartdiagrammen onderaan op deze pagina is te zien hoe de lasten en de baten van de begroting 2025 zijn onderverdeeld.

Lasten begroting 2025



Baten begroting 2025



De begroting van 2025 is opgesteld conform het principe van kostprijsmodel. Dit betekent dat er over het totaal van alle directe kosten een opslag voor overhead en innovatie wordt berekend. Onderstaand worden eerst de verschillende onderdelen toegelicht. Vervolgens wordt aangegeven welke mutaties hebben plaats gevonden ten opzichte van begroting 2024 na wijziging.

TOELICHTING

8.2 Toelichting lasten en baten

Toelichting lasten

Directe salariskosten, verdeelsleutel formatie
De directe salariskosten, verdeelsleutel formatie, betreffen de salariskosten van de formatie die aan een specifieke gemeente gekoppeld zijn. De kosten worden op basis van de af te nemen formatie verdeeld over de gemeenten.

Directe salariskosten, verdeelsleutel inwonertal
De directe salariskosten, verdeelsleutel inwonertal, betreffen de salariskosten van de formatie die niet aan een specifieke gemeente gekoppeld zijn, maar wel behoren tot de directe uitvoeringskosten. De kosten worden op basis van inwonertal verdeeld over de gemeenten.

Directe salariskosten projecten
De directe salariskosten projecten, betreffen de salariskosten van de formatie, die gedekt worden uit projectinkomsten.

Bijdrage Senzer, Bizob en inkoop Jeugd
De bijdrage Senzer betreft de bijdrage voor de DVO bijzondere bijstand, die met Senzer is afgesloten. De bijdrage Bizob betreft de bijdrage van GR Peelgemeenten voor Bizob in het kader van inkoop en contractmanagement voor Wmo en Jeugd. De inkoop jeugd betreft de bijdrage die betaald moet worden voor de inkooporganisaties Een 10 voor de Jeugd en 21 voor de jeugd.

Overige directe kosten
De overige directe kosten betreffen de kosten van overige personeelskosten en inhuur.

Overhead
Over alle directe kosten wordt een opslag van 26% voor overhead berekend.

Koersagenda
In 2023 heeft het Platformmanagers het belang uitgesproken om de kosten van de koersagenda van € 250.000 vanaf 2024 te verwerken in de begroting, waarbij de kosten verdeeld worden op basis van inwonertal. De capaciteit voor de koersagenda wordt door de 6 organisaties geleverd, maar het is de wens van de vijf gemeenten om meer budgetruimte te hebben voor de Koers dan wat zij, zeker op specifieke rollen, d.m.v. de lokale zittende capaciteit kunnen leveren aan de gezamenlijke koersagenda. Het betreft dus een ophoging van de lokale capaciteit die de vijf gemeenten inbrengen in de Koers, die op basis van gezamenlijke behoefte in het platform geoormerkt kunnen worden voor specifieke rollen. Hierbij moet nog opgemerkt worden dat niet de GR als organisatie duurder wordt of dat de Koers duurder wordt.

Onvoorzien
Voor onvoorzien wordt een vast bedrag van € 70.000 geraamd.

Innovatie en ontwikkeling
Over alle directe kosten wordt een opslag van 3% voor innovatie en ontwikkeling berekend. Innovatie en ontwikkeling is bedoeld voor de pijlers: Excellent Werkgeverschap, Dienstverlening, Opgavegericht en programmatisch werken, Regionale arbeidsmarktstrategie, Bedrijfsvoering en het doorontwikkelen van systemen en processen. Deze pijlers staan niet los van elkaar, maar kennen ook dwarsverbanden met als doel verdiepen, verstevigen en verbreden, zodat de koers die de afgelopen jaren gezet is, de landingsbaan is om de transformatie in de zorg te kunnen realiseren.

Toelichting ontwikkeling lasten
De lasten stijgen in totaliteit met € 707.000. Onderstaand wordt toegelicht waardoor deze kostenontwikkeling wordt veroorzaakt. Allereerst worden de mutaties van de directe lasten toegelicht.

Directe lasten - Loon en prijsontwikkeling € 726.000
De directe salariskosten 2025 zijn berekend op basis van de salariskosten 2024 plus indexering 2025. In de salariskosten 2024 zijn de Cao ontwikkelingen en de ontwikkeling van de sociale lasten verwerkt. De overige directe kosten zijn verhoogd met indexering 2025.

Directe lasten - Inburgering € 194.000
Omdat per 1 juli 2024 de DVO inburgering wordt afgesloten tussen GR Peelgemeenten en de vijf peelgemeenten zijn in de gewijzigde begroting 2024 de kosten van inburgering voor een half jaar opgenomen. In 2025 zijn de kosten voor een heel jaar opgenomen.

Directe lasten - Flexpool jeugd € 93.000
Richting 2025 zal verder geïnvesteerd worden in stevige lokale teams die op het gebied van jeugd zelf nog meer preventieve (basis)hulp bieden. Gezocht zal worden naar de juiste balans tussen basishulp vanuit de gebiedsteams, de inzet van het voorliggende veld versus de inzet van gespecialiseerde zorg. Dit zal meer datagedreven worden ingestoken. Dit kan er uiteindelijk toe leiden dat wij zelf bepaalde specialisten opleiden of werven. Zij kunnen vervolgens regiobreed ingezet worden om individuele hulp te verlenen. Dit leidt dan uiteindelijk tot een formatie-uitbreiding. Aangezien nu nog niet duidelijk is wat de richting gaat zijn, is ervoor gekozen om de flexpool jeugd met 1 fte uit te breiden, zodat de inzet ook flexibel kan ingestoken worden.

Toelichting baten

Bijdragen gemeenten verdeelsleutel formatie
De bijdragen gemeenten, verdeelsleutel formatie, hangen samen met de directe salariskosten, verdeelsleutel formatie.

Bijdragen gemeenten verdeelsleutel inwonertal
De bijdragen gemeenten, verdeelsleutel inwonertal, hangen samen met de directe salariskosten, verdeelsleutel inwonertal en de overige directe kosten.

Bijdragen gemeenten koersagenda
De bijdragen gemeenten koersagenda hangen samen met de kosten van de koersagenda en worden verdeeld op basis van de verdeelsleutel inwonertal.

Overige bijdragen
De overige bijdrage betreft de bijdrage voor beschermd wonen.

Bijdragen projectkosten
De bijdragen projectkosten betreffen bijdragen die GR Peelgemeenten ontvangt uit projectinkomsten en die samen hangen met de salariskosten projecten. Deze projectinkomsten kunnen afkomstig zijn van de gemeenten, van derden (subsidies) of gedekt worden uit de overhead.

Overhead en innovatie en ontwikkeling € 294.000
Doordat voor overhead, innovatie en ontwikkeling wordt gerekend met een opslag van respectievelijk 26% en 3% stijgen deze kosten mee met de kostenverhoging van de directe kosten.

Doorontwikkeling gebiedsteams voordelig € 600.000
In de begroting 2024 na wijziging is incidenteel € 600.000 geraamd vanwege de doorontwikkeling van gebiedsteams. In 2025 is dit onderdeel niet meer opgenomen in de begroting.

Toelichting ontwikkeling baten
De stijging van de lasten wordt vertaald in een stijging van de bijdragen gemeenten en bijdragen projectkosten. In navolgende paragraaf, bijdragen gemeenten, wordt inzichtelijk gemaakt wat dit betekent voor de bijdragen van de individuele gemeenten.

Begroting 2025	Realisatie 2023	begroting 2024 na wijziging	Begroting 2025	MJR 2026	MJR 2027	MJR 2028
Lasten						
Directe salariskosten verdeelsleutel formatie	0	4.723.900	5.038.900	5.357.100	5.695.500	6.055.200
Directe salariskosten verdeelsleutel inwonertal	7.650.050	4.104.700	4.666.300	4.961.100	5.274.400	5.607.500
Directe salariskosten projecten	0	351.300	374.700	398.400	423.600	450.300
Bijdragen Senzer, Bizob en inkoop jeugd	1.163.608	1.156.500	1.234.700	1.312.700	1.395.600	1.483.700
Overige directe kosten	1.870.290	409.300	444.100	472.100	502.000	533.700
Totaal directe lasten	**10.683.948**	**10.745.700**	**11.758.700**	**12.501.400**	**13.291.100**	**14.130.400**
Overhead	1.617.775	2.793.900	3.057.300	3.250.400	3.455.700	3.673.900
Doorontwikkeling gebiedsteams	0	600.000	0	0	0	0
Koersagenda	0	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
Onvoorzien	0	70.000	70.000	70.000	70.000	70.000
Innovatie en ontwikkeling	274.883	322.400	352.800	375.000	398.700	423.900
Totaal lasten	**12.576.606**	**14.782.000**	**15.488.800**	**16.446.800**	**17.465.500**	**18.548.200**
Baten						
Bijdragen gemeenten verdeelsleutel formatie	11.773.800	5.952.100	6.349.000	6.649.900	7.076.400	7.529.400
Bijdragen gemeenten verdeelsleutel inwonertal	0	7.437.200	8.317.600	8.944.900	9.505.400	10.101.400
Bijdragen gemeenten koersagenda	0	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
Overige bijdragen	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
Bijdragen projectkosten	1.065.700	442.700	472.200	502.000	533.700	567.400
Totaal baten	**12.939.500**	**14.182.000**	**15.488.800**	**16.446.800**	**17.465.500**	**18.548.200**
Saldo van lasten en baten	**362.894**	**-600.000**	**0**	**0**	**0**	**0**
Reservemutatie	354.518	600.000	0	0	0	0
Totaal resultaat	**717.412**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

8.3 Bijdragen gemeenten

Bijdragen gemeenten	B2024 na wijziging	B2025	MJR 2026	MJR 2027	MJR 2028
Asten	2.298.735	2.502.897	2.659.059	2.825.077	3.001.583
Deurne	2.868.703	3.157.212	3.352.952	3.561.042	3.782.279
Gemert-Bakel	2.695.579	2.967.834	3.151.790	3.347.350	3.555.267
Laarbeek	3.168.118	3.447.797	3.662.978	3.891.741	4.134.955
Someren	2.608.240	2.840.877	3.018.089	3.206.487	3.406.786
TOTAAL	**13.639.374**	**14.916.617**	**15.844.869**	**16.831.696**	**17.880.870**

Bijdragen begroting 2025	TOTAAL	wmo	jeugd	bijz. bijstand	minima	sdv	shv	Inburgering
Asten	2.502.897	940.632	1.228.010	117.568	53.271	95.887	0	67.528
Deurne	3.157.212	1.633.810	890.768	224.584	99.662	179.392	0	128.995
Gemert-Bakel	2.967.834	1.580.499	800.535	213.798	89.358	160.845	0	122.800
Laarbeek	3.447.797	1.050.156	1.768.192	158.027	66.048	118.887	195.721	90.767
Someren	2.840.877	1.076.172	1.392.264	135.697	56.715	102.088	0	77.941
TOTAAL	**14.916.617**	**6.281.269**	**6.079.770**	**849.673**	**365.055**	**657.099**	**195.721**	**488.031**

Gemeente Asten

Gemeente Deurne

Gemeente Gemert-Bakel

Gemeente Laarbeek

Gemeente Someren

TOELICHTING

Bijdrage Asten 2025	TOTAAL	wmo	jeugd	bijz. bijstand	minima	sdv	shv	Inburgering
structurele bijdrage								
Directe salariskosten verdeelsleutel fte	1.317.407	518.043	787.794		4.132	7.438	0	0
Directe salariskosten verdeelsleutel inwonertal	781.661	307.077	307.077	0	35.707	64.272	0	67.528
Senzer, Bizob en inkoop jeugd	215.263	34.429	52.056	117.568	4.003	7.206	0	0
Overige directe kosten	77.426	33.293	33.293	0	3.871	6.968	0	0
Koersagenda	34.592	14.875	14.875	0	1.730	3.113	0	0
Onvoorzien	9.686	4.165	4.165	0	484	872	0	0
Innovatie en ontwikkeling	48.816	20.991	20.991	0	2.441	4.393	0	0
Totaal structurele bijdrage	**2.484.852**	**932.873**	**1.220.251**	**117.568**	**52.368**	**94.263**	**0**	**67.528**
Incidentele bijdrage								
Directe salariskosten verdeelsleutel inwonertal	18.045	7.759	7.759	0	902	1.624	0	0
Totaal incidentele bijdrage	**18.045**	**7.759**	**7.759**	**0**	**902**	**1.624**	**0**	**0**
Totale bijdrage	**2.502.897**	**940.632**	**1.228.010**	**117.568**	**53.271**	**95.887**	**0**	**67.528**

Gemeente Asten

Gemeente Deurne

Gemeente Gemert-Bakel

Gemeente Laarbeek

Gemeente Someren

TOELICHTING

Bijdrage Deurne 2025	TOTAAL	wmo	jeugd	bijz. bijstand	minima	sdv	shv	Inburgering
structurele bijdrage								
Directe salariskosten verdeelsleutel fte	892.634	826.560	49.846	0	5.796	10.433	0	0
Directe salariskosten verdeelsleutel inwonertal	1.493.166	586.593	586.593	0	68.209	122.775	0	128.995
Senzer, Bizob en inkoop jeugd	411.205	65.768	99.441	224.584	7.647	13.765	0	0
Overige directe kosten	147.903	63.598	63.598	0	7.395	13.311	0	0
Koersagenda	66.079	28.414	28.414	0	3.304	5.947	0	0
Onvoorzien	18.502	7.956	7.956	0	925	1.665	0	0
Innovatie en ontwikkeling	93.251	40.098	40.098	0	4.663	8.393	0	0
Totaal structurele bijdrage	**3.122.742**	**1.618.988**	**875.946**	**224.584**	**97.939**	**176.290**	**0**	**128.995**
Incidentele bijdrage								
Directe salariskosten verdeelsleutel inwonertal	34.470	14.822	14.822	0	1.723	3.102	0	0
Totaal incidentele bijdrage	**34.470**	**14.822**	**14.822**	**0**	**1.723**	**3.102**	**0**	**0**
Totale bijdrage	**3.157.212**	**1.633.810**	**890.768**	**224.584**	**99.662**	**179.392**	**0**	**128.995**

- Gemeente Asten
- Gemeente Deurne
- Gemeente Gemert-Bakel
- Gemeente Laarbeek
- Gemeente Someren

TOELICHTING

Bijdrage Gemert-Bakel 2025	TOTAAL	wmo	jeugd	bijz. bijstand	minima	sdv	shv	Inburgering
structurele bijdrage								
Directe salariskosten verdeelsleutel fte	812.020	812.020	0				0	
Directe salariskosten verdeelsleutel inwonertal	1.421.452	558.421	558.421	0	64.933	116.879	0	122.800
Senzer, Bizob en inkoop jeugd	391.456	62.609	94.665	213.798	7.280	13.104	0	0
Overige directe kosten	140.800	60.544	60.544	0	7.040	12.672	0	0
Koersagenda	62.906	27.050	27.050	0	3.145	5.662	0	0
Onvoorzien	17.614	7.574	7.574	0	881	1.585	0	0
Innovatie en ontwikkeling	88.773	38.172	38.172	0	4.439	7.990	0	0
Totaal structurele bijdrage	**2.935.020**	**1.566.389**	**786.425**	**213.798**	**87.717**	**157.891**	**0**	**122.800**
Incidentele bijdrage								
Directe salariskosten verdeelsleutel inwonertal	32.814	14.110	14.110	0	1.641	2.953	0	0
Totaal incidentele bijdrage	**32.814**	**14.110**	**14.110**	**0**	**1.641**	**2.953**	**0**	**0**
Totale bijdrage	**2.967.834**	**1.580.499**	**800.535**	**213.798**	**89.358**	**160.845**	**0**	**122.800**

- **Gemeente Asten**
- **Gemeente Deurne**
- **Gemeente Gemert-Bakel**
- **Gemeente Laarbeek**
- **Gemeente Someren**

TOELICHTING

Bijdrage Someren 2025	TOTAAL	wmo	jeugd	bijz. bijstand	minima	sdv	shv	Inburgering
structurele bijdrage								
Directe salariskosten verdeelsleutel fte	1.472.587	588.420	884.167				0	
Directe salariskosten verdeelsleutel inwonertal	902.192	354.428	354.428	0	41.213	74.183	0	77.941
Senzer, Bizob en inkoop jeugd	248.456	39.738	60.083	135.697	4.621	8.317	0	0
Overige directe kosten	89.365	38.427	38.427	0	4.468	8.043	0	0
Koersagenda	39.926	17.168	17.168	0	1.996	3.593	0	0
Onvoorzien	11.179	4.807	4.807	0	559	1.006	0	0
Innovatie en ontwikkeling	56.344	24.228	24.228	0	2.817	5.071	0	0
Totaal structurele bijdrage	**2.820.050**	**1.067.216**	**1.383.309**	**135.697**	**55.674**	**100.213**	**0**	**77.941**
Incidentele bijdrage								
Directe salariskosten verdeelsleutel inwonertal	20.827	8.956	8.956	0	1.041	1.874	0	0
Totaal incidentele bijdrage	**20.827**	**8.956**	**8.956**	**0**	**1.041**	**1.874**	**0**	**0**
Totale bijdrage	**2.840.877**	**1.076.172**	**1.392.264**	**135.697**	**56.715**	**102.088**	**0**	**77.941**

- Gemeente Asten
- Gemeente Deurne
- Gemeente Gemert-Bakel
- Gemeente Laarbeek
- Gemeente Someren

TOELICHTING

Bijdrage Laarbeek 2025	TOTAAL	wmo	jeugd	bijz. bijstand	minima	sdv	shv	Inburgering
structurele bijdrage								
Directe salariskosten verdeelsleutel fte	1.854.342	494.273	1.176.482				183.587	
Directe salariskosten verdeelsleutel inwonertal	1.050.657	403.154	412.753	0	47.994	86.390	9.599	90.767
Senzer, Bizob en inkoop jeugd	289.342	46.277	69.971	158.027	5.381	9.686	0	0
Overige directe kosten	104.071	43.710	44.751	0	5.204	9.366	1.041	0
Koersagenda	46.496	19.528	19.993	0	2.325	4.185	465	0
Onvoorzien	13.019	5.468	5.598	0	651	1.172	130	0
Innovatie en ontwikkeling	65.616	27.559	28.215	0	3.281	5.905	656	0
Totaal structurele bijdrage	**3.423.543**	**1.039.969**	**1.757.763**	**158.027**	**64.836**	**116.704**	**195.478**	**90.767**
Incidentele bijdrage								
Directe salariskosten verdeelsleutel inwonertal	24.254	10.187	10.429	0	1.213	2.183	243	0
Totaal incidentele bijdrage	**24.254**	**10.187**	**10.429**	**0**	**1.213**	**2.183**	**243**	**0**
Totale bijdrage	**3.447.797**	**1.050.156**	**1.768.192**	**158.027**	**66.048**	**118.887**	**195.721**	**90.767**

Gemeente Asten

Gemeente Deurne

Gemeente Gemert-Bakel

Gemeente Laarbeek

Gemeente Someren

TOELICHTING

9. Paragrafen

9.1 Inleiding Paragrafen

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

9.2.Weerstandsvermogen en risicobeheersing

9.3 Financiële kengetallen

9.4 Financiering

9.5 Verbonden partijen

9.6 Bedrijfsvoering

9.7 Openbaarheidsparagraaf

9.2 Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Het weerstandsvermogen kan worden omschreven als de mate waarin de organisatie in staat is om niet structurele financiële tegenvallers op te vangen zonder dat dit gevolgen heeft voor de uitvoering van de taken.
Op 9 december 2019 is door het algemeen bestuur de 'Nota weerstandsvermogen en risicobeheer GR Peelgemeenten 2019' vastgesteld. Met het vaststellen van de nota Weerstandsvermogen is ingestemd met het instellen van een algemene reserve die als dekking (buffer) dient voor het opvangen van de risico's. Als addendum hierop heeft het AB in februari 2024 besloten op basis van de huidige totale bijdragen het minimumbedrag van de Algemene reserve te bepalen op € 600.000 en het maximumbedrag op € 1.200.000.
Per 31 december 2023 bestaat het saldo van het eigen vermogen uit de algemene reserve € 300.000 en het onverdeelde resultaat van € 717.472. In de resultaatbestemming 2023 wordt voorgesteld € 607.000, voortkomend uit middelen voor de Koers, door te schuiven naar 2024 en het resterende deel van € 110.472 toe te voegen aan de algemene reserve. Daarmee komt de actuele stand van het weerstandsvermogen op € 410.472.
Dit betekent daarmee dat het weerstandsvermogen (afgerond) € 190.000 te laag is.
In de nota is bovendien vastgesteld ernaar te streven de ratio weerstandsvermogen op minimaal 1 te houden. Dit betekent dat het weerstandsvermogen minimaal even hoog is als het berekende financieel risico. Voor de jaarrekening 2023 is het financieel risico opnieuw berekend met een uitkomst van € 600.000. Dit betekent een ratio van 410/600 ofwel 0,7.
Het berekend risico bevestigt hiermee de noodzaak van een minimale algemene reserve van € 600.000. Het AB heeft in februari 2024 besloten het minimale tekort van € 190.000 aan te zuiveren vanuit toekomstige rekeningresultaten, zolang deze positief zijn, bij een eventueel negatief rekeningresultaat dit niet uit de reserve te dekken maar te verhalen op de deelnemende gemeenten.
Voor de begroting 2025 wordt aangesloten bij de risico-inventarisatie die begin 2024, ten behoeve van de jaarrekening 2023, is gemaakt. Deze is gebaseerd op de methodiek van de nota op basis van de begrotingscijfers van 2024. Deze inventarisatie heeft de risico's opgeleverd benoemd onder de punten 1 t/m 7.
Aanvullend hierop vermelden we een additioneel risico (punt 12) wat naar voren is gekomen bij de controle op de jaarrekenig 2022.

1. Ziekteverzuim (risicoscore: 16: 'rood')
Ziekteverzuim is iets dat bij elke organisatie voorkomt, een ziekteverzuim van circa 5,5% wordt binnen de sector overheid als gemiddeld gezien. Het verzuimpercentage lag bij Peelgemeenten hoger dan het landelijke gemiddelde. Ziekteverzuim kan leiden tot inhuurafhankelijk van de duur van het verzuim en van de functie. Niet iedereen hoeft direct te worden vervangen, maar de kosten van inhuur zijn hoger dan de kosten van ambtelijk personeel. Zeker in deze tijden van krapte op de arbeidsmarkt.
Daarom heeft GR Peelgemeenten een flexpool opgezet in tijden van ziekte, tot maximaal 5%, om zelf de tekorten op te kunnen vangen. Het budget voor inhuur is daarmee verlaagd. Op basis van handhaving van de kans- en risicoklasse en verhoging van het risicobedrag als gevolg van uitbreiding van de personele kosten, is het bedrag geschat op € 280.000.
In 2023 is het ziekteverzuim aanzienlijk gedaald ten opzichte van 2022. Mogelijk dat bij voortzetting hiervan in een volgende risicoberekening de kans naar beneden bijgesteld kan worden.

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

2. Beveiliging van data/privacy (risicoscore 12: 'oranje')
Binnen het sociaal domein wordt veel gewerkt met persoonsgegevens. Daaronder vallen ook gevoelige gegevens zoals medische gegevens. Dit brengt bijvoorbeeld een risico van een datalek met zich mee. Het vormt een inbreuk op de privacy van de burgers en kan leiden tot negatieve publiciteit, imagoschade en eventuele boetes. Onder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) zijn organisaties verplicht om hun organisatie zo in te richten dat de privacyregels structureel worden nageleefd en dat men dit kan verantwoorden en bewijzen.

Als de beveiliging van persoonsgegevens niet op orde is, kan de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) een boete opleggen. Daarnaast bestaat de mogelijkheid dat betrokkenen een claim indienen voor compensatie voor geleden schade. In Nederland heeft dat zich tot nu toe nog niet voorgedaan. Tenslotte is er nog imagoschade, het herstellen hiervan kost tijd en geld. Een financiële vertaling hiervan is echter lastig te maken. Vanwege het toenemend aantal incidenten in den lande en de toenemende afhankelijkheid van externe softwarebedrijven, is de risicoklasse verhoogd. De kans op boetes/imagoschade wordt als gemiddeld (klasse 3) geschat met een inschatting van het risicobedrag, gelet op de omvang van de begroting op gemiddeld € 400.000 (risicoklasse 4).

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

3.Kwetsbaarheid organisatie (risicoscore: 6: 'oranje')
De formatie van een aantal bedrijfsvoeringsfuncties is beperkt en het zijn ook veelal eenmansposten/duofuncties. Het risico bestaat dat de werklast (te) hoog wordt, dat werknemers hierdoor wegvallen of dat expertise verloren gaat bij vertrek van een medewerker, met kosten voor inhuur als gevolg. Het risico bij ziekte en de hierbij behorende kosten zijn al meegenomen in het risico van ziekteverzuim. Bij vertrek van werknemers op kwetsbare posities is vervanging op korte termijn nodig; (tijdelijke) inhuur kan dan een oplossing zijn. De financiële omvang van dit risico is relatief gelijk gelaten als de risicoanalyse van 2019. Hiermee valt dit risico in klasse 3 en bedraagt gemiddeld € 200.000. De kans dat het zich voor doet, wordt inmiddels, als gevolg van groei van de organisatie met 75%, lager ingeschat dan destijds, tot een klein risico van 30% (kans-klasse 2).

Beheersmaatregelen:
Maatregelen om de kwetsbaarheid van het organisatierisico te verminderen zijn bijvoorbeeld het hebben van actuele beschrijvingen van werkprocessen en -instructies. Daarnaast worden de werkzaamheden zodanig verdeeld dat medewerkers bekend zijn met alle aspecten van het werk en elkaar makkelijker kunnen vervangen. Voor bepaalde functies kan ook bewust worden gekozen om deze via inhuur in te vullen of via outsourcing.

4. Niet-functioneren (risicoscore: 6)
Het risico bestaat dat mensen op een positie belanden waarvoor zij niet geschikt zijn: mismatch. Het niet-functioneren van mensen kost geld door bijvoorbeeld een lagere productiviteit of omdat iemand anders moet worden ingehuurd. De kosten hiervan worden berekend op basis van de gemiddelde personeelskosten per fte (€ 80.000 per fte). Daarnaast kunnen er kosten zijn voor outplacement of het betalen van een transitievergoeding. Het totale financiele effect, zoals berekend in 2009, is vermeerderd met de relatieve groei van de organisatie. Daarmee is risicoklasse 3 gebleven (gemiddeld € 200.000). De kans dat dit scenario optreedt wordt als klein (klasse: 2, 30%) geschat.

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

5. Juridische risico's (risicoscore: 8)
Als er niet voldoende personele capaciteit is om de aanvragen voor de verschillende voorzieningen (Wmo, Jeugd en BMS) af te handelen, ontstaan er mogelijk achterstanden in de werkvoorraad. Dit kan leiden tot een overschrijding van de termijnen met het risico op het betalen van boetes.
Daarnaast zijn er, inherent aan het verstrekken en beëindigen van voorzieningen, werkzaamheden in het kader van bezwaar en beroep. Door drukke werkzaamheden en (lokale) mogelijkheden tot tijdig plannen van hoorzittingen, kunnen termijnen om tot een tijdig besluit op bezwaar te komen onder druk komen staan. Overschrijding van termijnen kan leiden tot ontvangst van zogenoemde ingebrekestellingen en het moeten betalen van dwangsommen. Daar waar een bezwaar- of beroepschrift (bij rechtbank) leidt tot gegrondverklaring, kunnen gemeenten gehouden zijn tot vergoeden van proceskosten. De kans dat dit zich voordoet is groot (kans-klasse: 4). De financiële omvang wordt, op basis van betaalde dwangsommen in voorgaande jaren, geschat op gemiddeld
€ 90.000 (risicoklasse 2). Betaalde boetes worden afgehandeld via de zorgkosten en vormen daarmee geen financieel risico voor de GR maar wel voor de afzonderlijke gemeenten.

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

6. Inkoop en contractbeheer (risicoscore: 3 'groen')
Voor de uitvoering van de zorgtaken binnen het sociaal domein wordt op verschillende niveaus samengewerkt. Onjuiste inkoop kan leiden tot schadeclaims en mogelijk opnieuw doorlopen van de aanbestedingsprocedure gemiste kansen qua prijs/kwaliteitverhouding. Een belangrijke partner voor GR Peelgemeenten is het Bureau Inkoop Zuidoost Brabant (Bizob). Bizob regelt in samenwerking met de aangesloten partijen de inkoop en aanbestedingen voor het sociaal domein. GR Peelgemeenten regelt dit voor de deelnemende gemeenten; de contracten staan dan ook op naam van de betrokken gemeenten. Het inkooprisico voor de zorgkosten ligt dan ook niet bij GR Peelgemeenten maar bij de afzonderlijke gemeenten.
Naast de inkoop van zorg, heeft GR Peelgemeenten te maken met inkoop op het gebied van automatisering (onderdeel van de uitvoeringsorganisatie). Voor dit onderdeel ligt het risico bij GR Peelgemeenten. Ook op dit terrein wordt samengewerkt met Bizob. Door deze samenwerking is het inkooprisico zeer klein. Het inkoopvolume is jaarlijks gemiddeld € 100.000, met een inschatting dat dit risico zeer klein is.
Contractbeheer omvat het beheren (fysiek en/of digitaal) van contracten binnen de organisatie, zodat de juiste informatie op het juiste tijdstip op de juiste plaats beschikbaar is. In GR Peelgemeenten is het aantal contracten gering en zijn met betrekking tot het contractbeheer en -management duidelijke afspraken gemaakt over het proces en de verantwoordelijkheden. Het risico van slecht contractbeheer en -management wordt daarom ook als zeer klein ingeschat (kansklasse en risicoklasse 1).
De risico's voor GR Peelgemeenten zijn dus heel klein. Daarom wordt in de risicoberekening het risico op inkoop en contractbeheer volledig bij de gemeenten gerekend. Het blijft echter een dermate laag risico dat er geen prioriteit aan toegekend hoeft te worden (risico groen).

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

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

a. **Uitvoering taken door andere gemeenten (risicoscore: 2)**
   Een aantal taken, zoals de personeels- salarisadministratie en de financiële administratie, worden voor GR Peelgemeenten uitgevoerd door één van de deelnemende gemeenten. De risico's voor niet goed uitvoeren worden verminderd doordat in toenemende mate met DVO's gewerkt wordt.

b. **ICT-voorzieningen (risicoscore: 1)**
   Uitval en/of storingen vormen een bedreiging voor de bedrijfsvoering en daarmee de dienstverlening. De impact van de storing hangt voor een groot deel af van de duur (in tijd) van de storing. De inschatting is dat een kortdurende storing (minder dan een halve dag) niet tot extra kosten leidt.

c. **Politiek-bestuurlijke risico's (risicoscore: PM)**
   GR Peelgemeenten heeft als samenwerkingsverband te maken met vijf gemeenten en daarmee ook met vijf gemeentebesturen. Het risico bestaat dat het lokaal belang boven het regionale belang gaat. Door regelmatig in dialoog te gaan met het lokale bestuur over ontwikkelingen die spelen bij GR Peelgemeenten wordt geprobeerd dit risico te beperken. Dit is inherent aan de organisatievorm van een gemeenschappelijke regeling. Het risico wordt pm meegenomen.

d. **Landelijke ontwikkelingen (risicoscore: PM)**
   Landelijke wet- en regelgeving kunnen ertoe leiden dat er extra taken bijkomen voor GR Peelgemeenten. Als er geen aanvullende middelen tegenover staan, legt dat een extra beslag op de beschikbare capaciteit van GR Peelgemeenten. Wijzigingen in beleid vragen om afzonderlijke bestuurlijke besluitvorming, waarbij de financiële consequenties worden meegenomen. Deze risicocategorie wordt in deze nota alleen benoemd en hoeft niet te worden gerelateerd aan het weerstandsvermogen van de GR.

e. **Verlofsparen (risicoscore: PM)**
   Medewerkers kunnen vanaf 1 januari 2022 bovenwettelijke vakantie-uren sparen. Met dit 'verlofsparen' kunnen medewerkers passend bij hun levensfase hun bovenwettelijke vakantie-uren inzetten op een manier die aansluit bij hun persoonlijke levens- en carrièreplanning en het gemeentelijke vitaliteitsbeeld. Deze vakantie-uren verjaren niet. Dit kan gaan leiden tot verlofstuwmeren die bijvoorbeeld ingezet gaan worden om eerder met pensioen te gaan.

Aangezien er bij verlofsparen sprake is van aan arbeidskosten gerelateerde verplichtingen die een niet voorspelbare opbouw en daarmee ook onvoorspelbare afbouw kennen, zal hier verder beleid op worden gemaakt, waarbij gelet wordt op het vormen van de juiste voorzieningen hiervoor per 2023. Op dit moment is de opbouw nog zo gering dat het geen risico's oplevert. Daarom is dit risico nu nog niet opgenomen in de risicoberekening. Van de geïnventariseerde risico's is een risicomatrix opgesteld die staat weergegeven op de volgende pagina:

Risico's GR Peelgemeenten:	Kans	kans-klasse	kans	risico klasse	Financieel gevolg	risicobedrag 2024	score
Ziekteverzuim	Groot	4	70%	4	€ 400.000	€ 280.000	16
Beveiliging van data/ privacy	Gemiddeld	3	50%	4	€ 400.000	€ 200.000	12
Kwetsbaarheid organisatie	Klein	2	30%	3	€ 200.000	€ 60.000	6
Niet functioneren	Klein	2	30%	3	€ 200.000	€ 60.000	6
Totaal berekend risico GR Peelgemeenten:						**€ 600.000**	
Risico's bij gemeenten:							
Juridische risico's	*Groot*	*4*	*70%*	*2*	*€ 90.000*	*€ 63.000*	*8*
Inkoop en contractbeheer	*Zeer klein*	*1*	*10%*	*3*	*€ 200.000*	*€ 20.000*	3

9.3 Financiële kengetallen

Deze paragraaf bevat de financiële kengetallen die elke gemeente of gemeenschappelijke regeling verplicht moeten opnemen. Omdat de kengetallen voor grondexploitatie en belastingcapaciteit niet van toepassing zijn GR Peelgemeenten, zijn deze niet opgenomen.
Kengetallen kunnen helpen bij de beoordeling van de financiële positie van een gemeente en maken het mogelijk om gemeenten onderling te vergelijken. Doordat GR Peelgemeenten een uitvoeringsorganisatie is die middels bevoorschotting wordt gefinancierd door de deelnemende gemeenten, hierdoor geen schulden heeft en doordat GR Peelgemeenten behalve het rekeningresultaat geen eigen vermogen heeft, hebben de financiële kengetallen een beperkte waarde.

Kengetallen	realisatie 2023	Begr 2024	Begr 2025	Mjr 2026	Mjr 2027	Mjr 2028
Netto schuldquote	-6,5%	-1,9%	-1,9%	-1,8%	-1,6%	-1,5%
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	-6,5%	-1,9%	-1,9%	-1,8%	-1,6%	-1,5%
Solvabiliteitsratio	4,9%	2,1%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%
Structurele exploitatieruimte	-1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Netto schuldquote en netto schuldquote gecorrigeerd voor alle leningen
De netto schuldquote geeft inzicht in het niveau van de schuldenlast ten opzichte van de totale baten en zegt iets over de mate waarin de schuld van de gemeenschappelijke regeling met de inkomsten kan worden gedragen. De VNG hanteert voor de schuldquote de volgende norm: onder de 100% is goed, tussen de 100% en 130% is matig en boven de 130% is onvoldoende.
De netto schuldquote is voor GR Peelgemeente in de begroting van 2025 -2,6% en dus meer dan goed. Omdat GR Peelgemeenten geen leningen verstrekt is het kengetal ‘netto schuldquote gecorrigeerd voor alle leningen’ gelijk aan de ‘gewone’ netto schuldquote.

Solvabiliteitsratio
Het solvabiliteitsratio geeft de verhouding tussen het eigen vermogen (reserves) en het totale vermogen (= eigen vermogen + vreemd vermogen) weer. Het gaat erom inzicht te krijgen in de mate waarin de gemeenschappelijke regeling, in geval van nood, in staat is aan zijn financiële verplichtingen (vooral de verschaffers van vreemd vermogen) te voldoen. Voor gemeenten geldt normaal gesproken hoe hoger het solvabiliteitspercentage, hoe beter. De stijging van het eigen vermogen houdt geen tred met de omvang van de bedrijfsvoering, en daarmee de kortlopende passiva. Daardoor zien we een afloop van de solvabiliteitsratio.

Bij de jaarrekening van 2023 is besloten de algemene reserve op peil te houden conform de minimum eis voor het weerstandsvermogen van € 600.000. De algemene reserve bedraagt na verwachte dotatie van het rekeningresultaat 2023 € 410.000. Dit is na de onttrekking aan de reserve van het deel dat bestemd is 2024. Omdat meerjarig geen rekening wordt gehouden met begrote resultaten, blijft de stand van de algemene reserve meerjarig gelijk.

9.4 Financiering

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

De uitvoeringskosten worden betaald door GR Peelgemeenten, waarbij GR Peelgemeenten per kwartaal op basis van inwonertal een voorschot in rekening brengt aan de vijf deelnemende gemeenten. Na afloop van het jaar wordt afgerekend op basis van werkelijke kosten.
De zorgkosten worden eveneens betaald aan aanbieders door GR Peelgemeenten, waarbij GR Peelgemeenten per kwartaal een voorschot in rekening brengt aan de vijf deelnemende gemeenten. Na afloop van het kwartaal wordt het voorschot vervolgens verrekend met de gerealiseerde zorgkosten.

Decentrale overheden (provincies, gemeenten, waterschappen en gemeenschappelijke regelingen in de vorm van een openbaar lichaam) zijn, op basis van de Regeling Schatkistbankieren, verplicht om hun overtollige middelen boven een bepaald drempelbedrag, in de schatkist aan te houden. In juli 2021 is het drempelbedrag verhoogd van € 250.000 naar € 1.000.000. Voor de GR Peelgemeenten is het bedrag waarop automatisch wordt afgeroomd gehandhaafd op € 250.000. Dit is gunstig gelet op de hogere rente die nu ontvangen wordt op het kasgeldbankieren. In combinatie met het redelijke stabiele saldo op het kasgeldbankieren levert dit een begroot bedrag aan rente op van € 200.000.

9.5 Verbonden partijen

GR Peelgemeenten heeft zelf geen verbonden partijen. Wel zijn er DVO's afgesloten met de GR Senzer in het kader van de uitvoering van de bijzondere bijstand, schuldhulpverlening aan ondernemers en het archiefbeheer met betrekking tot deze documenten.
Daarnaast zijn met de gemeente Helmond DVO's afgesloten met betrekking tot de uitvoering van Beschermd wonen en Beschermd thuis en Maatschappelijke opvang en Vrouwenopvang door de gemeente Helmond. De (bestaande) samenwerkingsovereenkomst met de gemeente Helmond in het kader van inkoop Wmo en jeugdzorg loopt door.
Met gemeente Gemert-Bakel hebben we met ingang van 1 januari 2022 een DVO afgesloten voor de uitvoering van de personeels- en salarisadministratie voor GR Peelgemeenten. Met ingang van april 2022 hebben we een DVO met de vijf gemeenten afgesloten voor het gebruik van onze applicatie ZorgNed ten behoeve van de Wet Inburgering.

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

9.6 Bedrijfsvoering

Formatie Peelgemeenten
De in de begroting 2025 opgenomen formatie voor GR Peelgemeenten bedraagt 124,5 formatieplaatsen en bestaat voor 123,5 fte uit structurele formatie en voor 1,0 fte incidentele formatie. De incidentele formatie betreft de formatie voor een kwaliteitsmedewerker. De eerste begrotingswijziging 2024 levert een mutatie op van 22 fte.
In onderstaand overzicht is de formatie voor de begroting 2024 en 2025 weergegeven. De begroting 2024 is de formatie inclusief de wijzigingen die in de eerste begrotingswijzigingen zijn opgenomen.

Formatieoverzicht	begroting 2024	begroting 2025
Structureel	**122,9**	**123,9**
Team dienstverlening	68,3	69,3
Team organisatie & ontwikkeling	35,8	35,8
Team bedrijfsvoering & management	18,9	18,9
Incidenteel	**1,0**	**1,0**
Team dienstverlening	1,0	1,0
Totale formatie	**123,9**	**124,9**

De mutatie ten opzichte van 2024 betreft één fte extra in de flex-pool jeugd.

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

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

9.7 Openbaarheidsparagraaf

Gelet op artikel 3.5 Wet open overheid wordt in deze paragraaf beschreven welke activiteiten in 2025 worden uitgevoerd ten aanzien van de verbetering van de informatiehuishouding, de actieve openbaarmaking en de passieve openbaarmaking.

Verbetering informatiehuishouding

In 2023 zijn de eerste stappen gezet voor de ontwikkeling van een volledig informatiebeheerplan. Hiermee wordt een overzicht gecreëerd van de huidige inrichting en status van het informatiebeheer waardoor er aanbevelingen kunnen worden gedaan om de informatiehuishouding te verbeteren. In 2024 en 2025 zal hier verder op worden doorgepakt.

Actieve openbaarmaking

Belangrijk onderdeel van de Woo is de actieve openbaarmaking van diverse categorieën informatie. De categorieën zijn opgenomen in de wet, waarbij per Koninklijk Besluit de fasering voor de openbaarmaking wordt beslist. In 2024 wordt onderzocht op welke manier en via welk medium GR Peelgemeenten de verplichte categorieën informatie openbaar kan maken. In 2025 wordt hier verder invulling aan gegeven.

Passieve openbaarmaking

Passieve openbaarmaking is openbaarmaking op verzoek. In 2022 is voor ieder bestuursorgaan binnen GR Peelgemeenten een Woo-contactpersoon aangewezen. In 2025 wordt hier verder op voort gebouwd, zodat burgers en media sneller van informatie worden voorzien.

Bijlagen

10.1 Inleiding bijlagen

Het besluit BBV schrijft voor dat in de begroting een aantal overzichten verplicht moeten worden opgenomen. In de begroting 2025 zijn een aantal van deze overzichten opgenomen onder de bijlagen. Het betreft:

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

10.2 Overzicht lasten en baten

LASTEN		Begr 2025	MJR 2026	MJR 2027	MJR 2028
0.4	Overhead	3.057.300	3.250.400	3.455.700	3.673.900
0.8	Overige baten en lasten	1.047.500	1.093.400	1.142.300	1.194.200
6.1	Samenkracht en burgerparticipatie	387.300	411.800	437.800	465.500
6.2	Wijkteams	9.117.400	9.693.200	10.305.500	10.956.300
6.3	Inkomensregelingen	674.300	716.900	762.200	810.300
6.71d	Maatwerkdienstverlening 18+	1.205.000	1.281.100	1.362.000	1.448.000
		15.488.800	**16.446.800**	**17.465.500**	**18.548.200**

Baten		Begr 2025	MJR 2026	MJR 2027	MJR 2028
0.8	Overige baten en lasten	572.200	602.000	633.700	667.400
6.1	Samenkracht en burgerparticipatie	488.000	488.000	488.000	488.000
6.2	Wijkteams	12.361.100	13.156.300	14.001.800	14.900.600
6.3	Inkomensregelingen	1.214.700	1.292.300	1.374.800	1.462.400
6.71d	Maatwerkdienstverlening 18+	852.800	908.200	967.200	1.029.800
		15.488.800	**16.446.800**	**17.465.500**	**18.548.200**

10.3 Overzicht overhead

Uitsplitsing overhead	Begr 2025	MJR 2026	MJR 2027	MJR 2028
Overhead loonkosten	2.107.600	2.240.700	2.382.200	2.532.700
Overhead automatisering	481.000	511.400	543.700	578.000
Overhead huisvesting	107.800	114.600	121.800	129.500
Overhead overig	360.900	383.700	408.000	433.700
	3.057.300	**3.250.400**	**3.455.700**	**3.673.900**

10.4 EMU-saldo

In het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV, art. 19) is de verplichting vastgesteld dat de Gemeenschappelijke Regelingen ramingen van het EMU-saldo dienen te verstrekken over het voorafgaande jaar, het actuele jaar, het begrotingsjaar en voor het jaar volgend op het begrotingsjaar.
De begroting van de GR Peelgemeenten is opgesteld conform een (gemodificeerd) stelsel van baten en lasten. Het EMU-saldo gaat niet uit van baten en lasten, maar gaat uit van ontvangsten en uitgaven, berekend op transactiebasis en overeenkomstig de voorschriften van het Europese systeem van nationale en regionale rekeningen in de Europese Unie.

Emu-saldo	Begroting 2024	Begroting 2025	MJR 2026	MJR 2027	MJR 2028
1. Exploitatie saldo voor reservemutaties	-600.000	0	0	0	0
2. Mutatie (im)materiele vaste activa	40.000	20.000	10.000	-20.000	-10.000
3. Mutatie voorzieningen	0	0	0	0	0
4. Mutatie voorraden	0	0	0	0	0
5. Verwachte boekwinst verkoop effecten en (im)materiele vaste activa	0	0	0	0	0
Berekend EMU saldo	**-560.000**	**20.000**	**10.000**	**-20.000**	**-10.000**

10.5 Meerjarig overzicht balans

	Rekening	Begroting	Begroting	Meerjarenraming		
Balans	**31-12-23**	**31-12-24**	**31-12-25**	**31-12-26**	**31-12-27**	**31-12-28**
Activa						
Vaste activa						
Materiële vaste activa	177.500	140.000	120.000	110.000	130.000	140.000
Financiële vaste activa						
Totaal vaste activa	**177.500**	**140.000**	**120.000**	**110.000**	**130.000**	**140.000**
Vlottende activa						
Uitzettingen in 's Rijks schatkist < 1j	9.390.000	9.196.000	9.000.000	9.000.000	9.000.000	9.000.000
Overige vorderingen	12.106.500	10.046.000	11.500.000	11.500.000	11.500.000	11.500.000
Liquide middelen	250.000	201.000	250.000	250.000	250.000	250.000
Overlopende activa	466.000	192.000				
Totaal vlottende activa	**22.212.500**	**19.635.000**	**20.750.000**	**20.750.000**	**20.750.000**	**20.750.000**
Totaal activa	**22.390.000**	**19.775.000**	**20.870.000**	**20.860.000**	**20.880.000**	**20.890.000**
Passiva						
Vaste passiva						
Eigen vermogen	1.021.000	365.000	365.000	365.000	365.000	365.000
Vreemd vermogen						
Vaste schulden met een rentetypische looptijd > 1 jaar			0	0	0	0
Totaal vaste passiva	**1.021.000**	**365.000**	**365.000**	**365.000**	**365.000**	**365.000**
Vlottende passiva						
Schulden met rentetypische looptij	345.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
Overlopende passiva	21.024.000	19.160.000	20.255.000	20.245.000	20.265.000	20.275.000
Totaal vlottende passiva	**21.369.000**	**19.410.000**	**20.505.000**	**20.495.000**	**20.515.000**	**20.525.000**
Totaal passiva	**22.390.000**	**19.775.000**	**20.870.000**	**20.860.000**	**20.880.000**	**20.890.000**

10.6 Investeringen

De investeringen van Peelgemeenten zijn beperkt van omvang en bestaan alleen uit investeringen voor automatisering-hardware (laptops). Deze investeringen worden in 3 jaar afgeschreven. Voor 2024 staan vervangingsinvesteringen gepland voor een bedrag van € 50.000. De investeringen bedroegen in 2022 € 70.000 en in 2023 € 160.000. Op grond daarvan stijgen de afschrijvingslasten met ingang van 2024. In 2025 betekent dit een stijging van € 26.000 tot € 90.000 in totaal.

Jaar	investerings-bedrag	totale afschrijving	boekwaarde einde jaar
2023	*€ 162.737*	*€ 61.365*	*€ 180.000*
2024	€ 50.000	€ 90.000	€ 140.000
2025	€ 70.000	€ 90.000	€ 120.000
2026	€ 80.000	€ 90.000	€ 110.000
2027	€ 90.000	€ 70.000	€ 130.000
2028	€ 100.000	€ 90.000	€ 140.000