BEGROTING 2024

MEERJARENRAMING 2025 - 2027

Inhoud

1. Leeswijzer ... 3
2. Inleiding ... 3
3. Opgavegericht en programmatisch werken ... 4
3.1 Koers 2021-2024 Samenwerken door Samen Werken ... 4
3.1.1 Normaliseren ... 4
3.1.2 Bevlogen samenwerking rondom de inwoner ... 4
3.1.3 Zakelijke samenwerking rondom de inwoner ... 4
3.1.4 Datagedreven Werken ... 4
3.2 Regionale samenwerking ... 6
3.2.1 Inkoop WMO 2025 ... 6
3.2.2 Een 10voordejeugd ... 6
3.2.3 21 voor de jeugd ... 7
3.2.4 Peel Duurzaam gezond ... 7
4. Dienstverlening & Excellent werkgeverschap ... 8
5. Bedrijfsvoering & advisering ... 9
5.1 Doorontwikkeling naar E-hrm ... 9
5.3 Digitalisering in relatie tot informatiebeveiliging ... 9
5.4 Ontwikkelingen sociaal domein ... 10
6. Financiële begroting 2024 ... 11
6.1 Toelichting lasten begroting 2024 ... 11
6.2 Investeringen ... 13
6.3 Zorgkosten ... 13
6.4 Paragrafen ... 13
6.4.1 Weerstandsvermogen en risicobeheersing ... 14
6.4.2 Financiële kengetallen ... 19
6.4.3 Financiering ... 20
6.4.4 Verbonden partijen ... 20
6.4.5 Openbaarheidsparagraaf ... 20
6.4.6 Bedrijfsvoering ... 21
1. Bijlagen ... 22

1. Leeswijzer

Voor u ligt de begroting 2024 van de Gemeenschappelijke regeling Peelgemeenten (hierna: GR Peelgemeenten). De begroting 2024 is opgesteld met inachtneming van de voorschriften zoals opgenomen in het "Besluit Begroting en verantwoording provincies en gemeenten (BBV)".

Deze begroting is opgebouwd aan de hand van drie belangrijke organisatiepijlers:

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

Per organisatiepijler wordt beschreven wat we willen bereiken en wat we ervoor gaan doen. De vraag wat het mag kosten wordt in hoofdstuk 8, de financiële begroting, beschreven. De lasten en baten worden kort toegelicht. Daarbij komen ook de verplichte paragrafen over risico's en weerstandsvermogen, financiering, verbonden partijen en bedrijfsvoering aan de orde.

2. Inleiding

Afgelopen jaren heeft GR Peelgemeenten geïnvesteerd in het ontwerp en de start van onze strategische meerjarige koers Samenwerken door Samen Werken 2021-2024. Wij zijn ervan overtuigd dat in deze turbulente tijd waarin we voor grote samenlevingsvraagstukken staan onze gezamenlijke koers ons helpt het juiste te doen voor onze inwoners, op een financieel verantwoorde wijze. De koers is van de zes organisaties, waarbij GR Peelgemeenten de rol invult van aanjager en verbinder.

Wij geloven dat alléén door Samen te Werken we de grote opgaven van nu én die van de komende jaren uit kunnen voeren. Wij faciliteren als gemeenschappelijke regeling daarom vier regionale programma's voor het sociaal domein te weten Normaliseren, Bevlogen Samenwerking rondom de inwoner, Zakelijke Samenwerking rondom de inwoner en Datagedreven Werken.

Binnen deze regionale programma's werken we met medewerkers uit de zes organisaties (vijf gemeenten en GR Peelgemeenten) samen aan deze thema's. Hiermee voorkomen we dat iedere gemeente dezelfde projecten heeft, in een tijd dat de arbeidsmarkt toch al schaars is. Deze samenwerking verloopt Goed maar onze ambitie is Beter. Wij zijn daarom initiatiefrijk én gedreven om met de vijf gemeenten de samenwerking de komende jaren verder te vervolmaken. Door in gezamenlijkheid verder door te ontwikkelen zullen wij als GR Peelgemeenten óók een bijdrage leveren aan de individuele slagkracht van iedere individuele gemeente.

Dit brengt ons op het volgende kernpunt binnen de koers die we voortzetten. Wij bieden hoogwaardige dienstverlening aan onze inwoners en dit doen wij met opgeleide enthousiaste medewerkers. Wij merken dat ons organisatie programma Excellent Werkgeverschap zijn vruchten afwerpt. GR Peelgemeenten is aantrekkelijk op de arbeidsmarkt. Wij vervullen vacatures tot op heden in één keer en met name als gevolg van een moderne HR aanpak op het gebied van Leren en Talentontwikkeling melden potentiële kandidaten zich proactief bij onze organisatie. Deze aanpak zetten wij ook in 2024 voort!

Omdat wij afgelopen jaren geïnvesteerd hebben in een toekomstbestendige koers, ook op financieel gebied, vragen wij geen extra middelen, behoudens een indexering. Wij werken door op de ingeslagen weg. De kostprijssystematiek zoals afgelopen jaar geïntroduceerd maakt dat wij ook vanuit financieel oogpunt doorlopend en consistent kunnen werken aan de doorontwikkeling van onze mensen, processen en systemen.

De GR Peelgemeenten is een lenige organisatie en klaar voor de toekomst! Juist in deze turbulente tijd.

3. Opgavegericht en programmatisch werken

3.1 Koers 2021-2024 Samenwerken door Samen Werken

Bedoeling van de Koers Samenwerken door Samen Werken is om met de vijf Peelgemeenten samen op te trekken in de complexe en grootschalige opgaven die op ons afkomen. In 2024 is het tijd om de balans op te maken van de Koersagenda 2021-2024 en te beoordelen of de beoogde resultaten per programma, zoals opgesteld in 2020, zijn behaald. Tevens is 2024 het jaar om te kijken welke nieuwe programma's prioriteit krijgen en welke bestaande programma's een verdere ontwikkeling behoeven. Hieronder wordt kort ingegaan naar de beoogde stand van zaken per programma.

3.1.1 Normaliseren

In 2024 is er bestuurlijk en ambtelijk draagvlak voor de gezamenlijk opgestelde leidende principes over normaliseren. De gebiedsteams werken volgens deze principes en zijn getraind in het uitdragen en toepassen van de principes richting inwoners en ketenpartners. Gedachtegoed normaliseren is overgedragen aan de lijnorganisatie. Normaliseren is blijvend onderwerp van gesprek, professionals ondersteunen en coachen elkaar op dit aspect (ontwikkelen vakmanschap). Er is een communicatietoolkit beschikbaar om te communiceren richting inwoners. Tevens krijgen de leidende principes Normaliseren in 2024 hun beslag in de zakelijke samenwerkingen en bijvoorbeeld in de contracten met zorgaanbieders.

3.1.2 Bevlogen samenwerking rondom de inwoner

Bevlogen samenwerking rondom de inwoner staat voor integraal werken rondom een gezin of huishouden waarin de zorg en ondersteuning goed op elkaar afgestemd zijn. In 2024 is regievoeren in een huishouden ingebed in de gebiedsteams en zijn de gezins- en jongerencoaches en de WMO consulenten hierin goed getraind. Deze manier van werken wordt ondersteund door onze systemen en processen en kan bijgestuurd worden door de beschikbaarheid van relevante sturingsinformatie (data). In de intervisie is voldoende ruimte voor dit thema, zodat professionals van elkaar blijven leren. Verschillende experts binnen de gebiedsteams zijn regionaal aan elkaar verbonden en leren van elkaar. Zo nodig adviseren ze elkaar op specialistische, complexe casuïstiek. Door de ontwikkelingen in datagedreven werken en door kwaliteit dicht bij de lokale gebiedsteams is het mogelijk geworden voor de gebiedsmanager om zijn/haar team continu (real live) te monitoren, ondersteunen en bij te sturen waar nodig. Door deze samenwerking (gebiedsteam-kwaliteit-data) past de dienstverlening zich continu aan, aan de steeds veranderende samenleving.

3.1.3 Zakelijke samenwerking rondom de inwoner

Dit derde thema betreft vooral de inkooprelaties en het bijbehorende contract- en relatiemanagement. De bedoeling is om de inkoop beter te laten aansluiten op het (lokale) voorliggend veld. Daarnaast is er in 2024 een geoptimaliseerd werkproces met betrekking tot het waarborgen van een rechtmatige zorginzet. Dit werkproces wordt uitgevoerd onder regie van de Toezichthouders Rechtmatigheid en Kwaliteit en wordt overgedragen naar de lijnorganisatie.

3.1.4 Datagedreven Werken

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

PLANNING 2023

Koers Samenwerken door Samen Werken

2024

2023

2022

Normaliseren

Communicatietoolkit inwoners en ketenpartners

Project anders kijken naar voorzieningen

Leidende principes normaliseren uitdragen en toepassen:

- Bestuurlijk draagvlak
- Gebiedsteams
- Programma's Koers

Themasessie leren van elkaar: organisatie en samenstelling gebiedsteams

Bevlogen samenwerking

Project ontwikkelen BMS

klantreis financiële zorgen en sluitende aanpak schuldhulpverlening

Project ondersteuning gebiedsteams

1. Kwaliteit dichtbij het gebiedsteam
2. Inrichting systeem Zorgned
3. Administratieve lastenverlichting

Project ontwikkelen integrale dienstverlening en hoogwaardige toegang

1. Visie integrale dienstverlening en hoogwaardige toegang
2. Proces- en casusregie
3. Preventie en collectieve (vrij-toegankelijke) voorzieningen

Project ontwikkelen BMS

Harmonisatie minimaregelingen

Zakelijke samenwerking

Project plan en jaarplanning pro actief contractmanagement

Project monitoringsinformatie kwaliteit, doelmatigheid en prestatielevering (monitoring van zorginzet in primair proces)

Project leidende principes (normaliseren) en indicatoren (m.b.t. inkoop en contractmanagement)

Project cliëntparticipatie (in beleidsvorming kartrekker GR)

Project samenwerkingsafspraken GR - Lokaal (in besluitvormingsproces)

Project procesbeschrijving toezicht i.c.m. project effectmeting toezicht

Aanstelling toezichthouder rechtmatigheid en kwaliteit

Informatiegedreven werken

Project data en ethiek

Project datagovernance

Project ontwikkelen rapporten en analyses

Project maatschappelijke kosten en baten analyse (MKBA)

Visievorming informatiegedreven werken

Reed gemeenten

3.2 Regionale samenwerking

In 2024 is de regionale samenwerking op verschillende vlakken verder verankerd en verstevigd in onze regio. We werken steeds meer in netwerkstructuren.

3.2.1 Inkoop WMO 2025

In 2024 is het regionale project inkoop Wmo in de fase van aanbesteding en implementatie. Vanaf 2025 wordt er gewerkt volgens de nieuwe inkoopafspraken. Dit zal grote impact hebben op de implementatie door de toegang in 2024 omdat alle bestaande indicaties omgezet moeten worden. Voor wat betreft huishoudelijke ondersteuning is nog onduidelijk wat het tijdspad wordt van de aanpassing van het beleid en de inkoopafspraken. De verwachting is wel dat het tijdspad uit de pas zal lopen van de overige inkoop van Wmo-voorzieningen en mogelijk dus ook in 2024 zijn beslag zal krijgen. Om de impact op de toegang te organiseren en zo mogelijk verkleinen zal vooraf samen met de toegang een helder implementatieplan opgesteld worden.

3.2.2 Een 10voordejeugd

Het jaar 2024 gaat de netwerksamenwerking Een 10 voor de jeugd het vijfde jaar van de samenwerking in en start het derde jaar waarin met de nieuwe overeenkomsten op basis van de vijf segmenten gewerkt wordt. Naar verwachting zal in 2024 de aandacht liggen bij:

- Segment 1 – Hoog complex: met de 10 strategisch partners zal ook in 2024 een vervolg gegeven worden aan de inspanningen en activiteiten die voortkomen uit de zes ambities en doelstellingen uit het financieel transformatieplan. Samengevat gaat het om intensiever en korter intramuraal behandelen, en meer inzet van alternatieven voor intramurale behandeling of combinaties van zorgvormen zodat intramurale opnames tot een minimum beperkt worden.
- Segment 2 – Wonen: ook voor dit segment zullen in 2024 nog inspanningen en acties een vervolg krijgen die in 2022 in het ambitieakkoord voor segment 2 met de ontwikkelpartners afgesproken zijn. Denk daarbij aan het vergroten van het aanbod aan woonvoorzieningen in het algemeen, het ontwikkelen van kleinschalige woonvoorzieningen en woonvoorzieningen voor specifieke doelgroepen.

Hervormingsagenda Jeugd

Naar verwachting wordt medio 2023 de Hervormingsagenda door het Rijk vastgesteld. Het doel van de Hervormingsagenda is tweeledig:

- Betere en tijdige hulp en ondersteuning voor jeugdigen en gezinnen, op de juiste plek en wanneer dit nodig is.
- Hulp en ondersteuning worden aangeboden binnen een beheersbaar en daarmee duurzaam financieel houdbaar stelsel.

Om de doelstelling te bereiken zijn landelijk 8 actielijnen opgesteld. Momenteel is er onderhandeling gaande tussen het Rijk en de VNG over het financieel kader, inclusief het besparingspotentieel. Op inhoud is overeenstemming bereikt. De actielijnen sluiten nagenoeg aan bij de reeds ingezette Koers Samenwerken door Samen Werken in de Peelgemeenten en bij de regionale ontwikkelingen in ‘een 10 voor de jeugd’ en ’21 voor de jeugd’. De opgaven voor 2024 zijn in onze regio vooral gelegen in:

- Regionalisering van de inkoop van (specialistische) jeugdhulp en de wettelijke verplichting om hiervoor een samenwerking in te richten op basis van de wet gemeenschappelijke regelingen.
- Standaardisatie van contracten en bekostigingssystematieken, met het oog op het verder terugdringen van administratieve lasten. In de Koers wordt dit vormgegeven in het project: Optimale ondersteuning van de gebiedsteams.
- Versterking van de lokale teams en vergroten van de deskundigheid aan de voorkant, met het oog op meer inzet van collectieve voorzieningen en het tijdig inzetten van de meeste adequate en betaalbare individuele voorzieningen voor jeugdigen en gezinnen die het echt nodig hebben. In de Koers wordt dit verder vormgegeven in het project: Integrale dienstverlening en hoogwaardige toegang. In dit project hebben de gebiedsmanagers een cruciale rol.

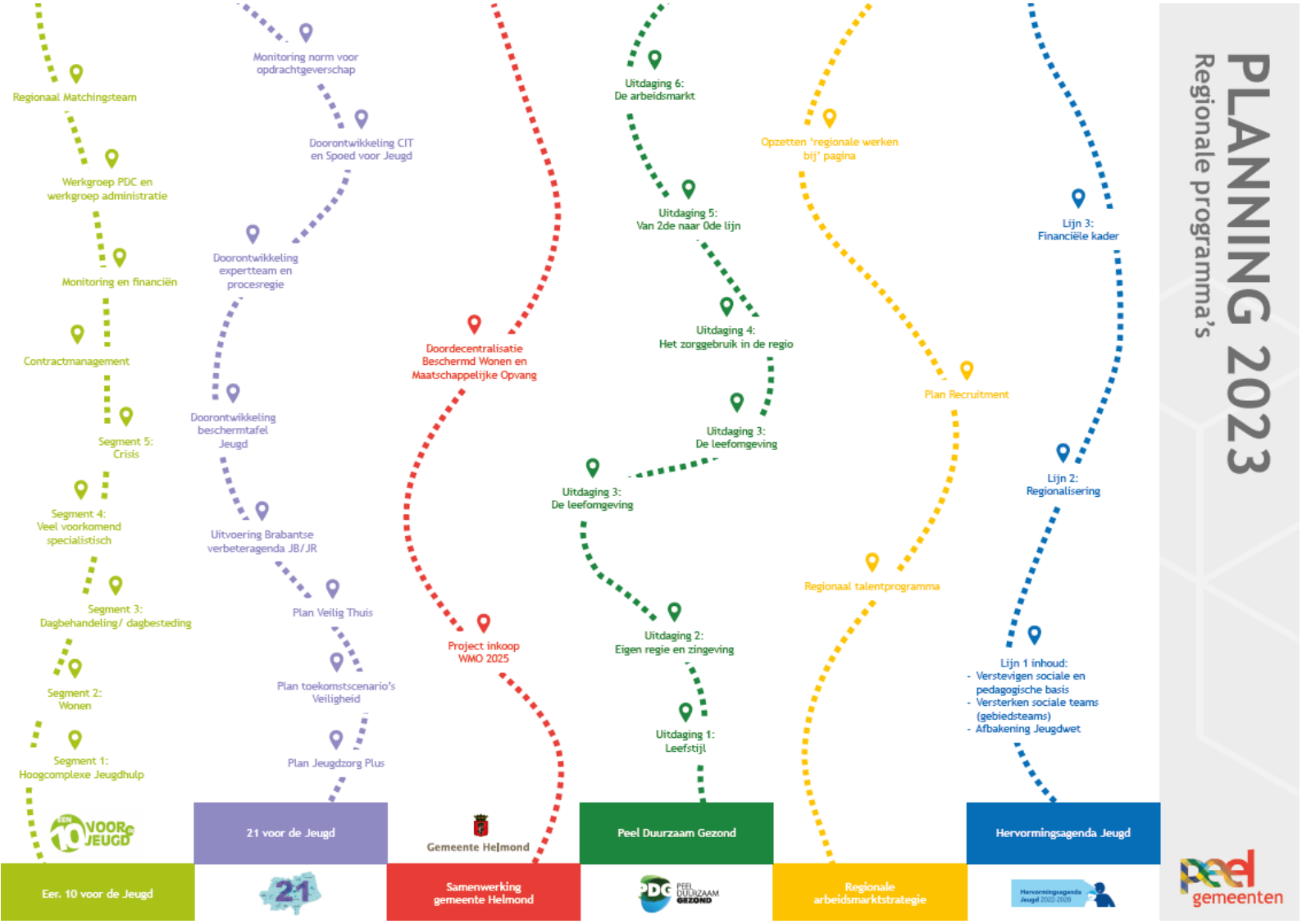
3.2.3 21 voor de jeugd

In 2024 werken we aan de uitvoering van de hervormingsagenda Jeugd, zoals vastgesteld verwacht medio 2023. Voor 21 voor de jeugd is hierin opgenomen:

- Toekomstscenario jeugd- en gezinsbescherming; toewerken naar regionale veiligheidsteams waarin de huidige GI's, Veilig Thuis en Raad van de kinderbescherming een gezamenlijke rol krijgen.
- Aan afbouw JeugdzorgPlus, streven naar 0 plekken in 2024. Dit betekent ombouw naar kleinschaligheid en meer ambulantiseren.

3.2.4 Peel Duurzaam gezond

De VNG en Zorgverzekeraars Nederland hebben in 2019 afspraken gemaakt over het bewerkstelligen van een landsdekkende samenwerking in de regio. Vanuit data zijn voor onze regio een zestal uitdagingen geformuleerd. De Peelgemeenten (incl. Helmond) werken samen met de zorgverzekeraars en zorgaanbieders aan een aanpak voor deze uitdagingen welke de komende jaren uitgevoerd gaat worden.



4. Dienstverlening & Excellent werkgeverschap

Hoogwaardige dienstverlening aan onze inwoner blijft ook in 2024 het belangrijkste speerpunt. Op dit moment hebben wij te maken met een aantal grote samenlevingsvraagstukken, waarbij het nog onduidelijk is hoe deze zich verder gaan ontwikkelen en welke impact dit gaat hebben op onze dienstverlening. Denk hierbij aan de nood aan passende woningen, de nasleep van Corona (en daarmee de toename van depressies en stress) en bijvoorbeeld de energie- en koopkrachtcrisis die leiden tot een toename van armoede. Wat wel duidelijk is, is dat wij als organisaties met onze dienstverlening hierop zullen moeten blijven anticiperen.

In onze visie is hoogwaardige dienstverlening onlosmakelijk verbonden met excellent werkgeverschap. Het zijn immers onze medewerkers die de dienstverlening een gezicht geven en zich daarin gesteund voelen door een excellente werkgever, die streeft naar een cultuur van samenwerken, leren en (talent)ontwikkeling.

Vanuit onze koersprogramma's streven wij ernaar om tijdig goede afgestemde zorg en ondersteuning, op de juiste plek te organiseren wanneer dit nodig is. Dit noemen wij hoogwaardige dienstverlening. Dit streven sluit aan bij de landelijke Hervormingsagenda Jeugd. Deze agenda heeft behalve een inhoudelijk doel ook als doel om het systeem betaalbaar te houden. In 2024 verwachten wij in deze lijn op een aantal terreinen concrete projectmatige ontwikkelingen, die uiteindelijk geïntegreerd worden in de dienstverlening.

- Meer in te zetten op preventie, voorkomen van verwijzingen naar jeugdhulp of begeleiding door de omgeving van de cliënten te versterken (normaliseren) en voorkomen van verwijzingen naar specialistische (jeugd)hulp door lichtere vormen van jeugdhulp vanuit de toegang aan te bieden, met waarborgen van kwaliteit. Dit zal leiden tot een doorontwikkeling van de kwaliteitszorg en de samenstelling en expertises van het gebiedsteam.
- Bevlogen samenwerking rondom de inwoner zal zich vertalen in een versterking van de regiefunctie en inzet vanuit diverse domeinen. Deze integrale manier van samenwerken moet gefaciliteerd worden door kennis, processen en systemen. Het faciliteren van de gebiedsmanagers en de diverse gebiedsteams is een belangrijke taak van de Peelgemeenten.
- De digitale en technologische ontwikkelingen zetten door. Daardoor veranderen de wensen van onze burgers en medewerkers ten aanzien van de dienstverlening voortdurend. Digitalisering van de dienstverlening biedt kansen om schaars personeel beschikbaar te houden voor de dienst- en hulpverlening. Gewerkt wordt aan administratieve lastenverlichting en digitalisering van (onderdelen) van het primaire proces waarbij de inwoner meer in 'the lead' komt.

Vanuit het excellent werkgeverschap ligt de focus op:

- Verwerven van een sterke positie in de arbeidsmarktregio, door continu uit te dragen waar wij voor staan, ons excellent werkgeverschap door te ontwikkelen en in de regio de samenwerking aan maatschappelijke opgaven vorm te geven.
- Het aantrekken van potentials: medewerkers die zich aangesproken voelen door onze Peelprincipes en qua competenties bij onze organisatie passen. Dit vraagt om een basis die leren en ontwikkelen centraal stelt en ruimte creëert om te leren en te laten leren.
- Behoud van gekwalificeerd personeel door in te zetten op (talent)ontwikkeling van medewerkers en hen de kans te geven zich in diverse rollen en functies door te ontwikkelen vanuit de Academie Peelgemeenten.
- Wij hebben te maken met een sterk veranderende omgeving; de dienstverlening zal continu mee moeten ontwikkelen en daarmee ook de professionals. Dit vraagt om een werkgever die 'leren' in haar DNA heeft zitten en de lenigheid kan opbrengen om in te spelen op de behoeften van onze gemeenten en haar inwoners.
- Vitaliteit als randvoorwaarde: vitale medewerkers presteren beter. Daarom stimuleren wij ook bij onze medewerkers een gezonde levens- en werkstijl door samen met collega's op een leuke en praktische manier te werken aan vitaliteit, gezondheid, 21e -eeuws vaardigheden en persoonlijke effectiviteit.

Dit alles wordt opgepakt vanuit de programmalijnen arbeidsmarktpositionering, leren en (talent)ontwikkeling en vitaal en gezond.

5. Bedrijfsvoering & advisering

5.1 Doorontwikkeling naar E-hrm

In het belang van het kunnen garanderen van hoogwaardige dienstverlening en excellent werkgeverschap is een (verdergaande) digitaliseringsslag ten aanzien van de uitvoering van een aantal processen noodzakelijk geworden. Binnen de GR Peelgemeenten worden namelijk nog niet alle processen ondersteund door een goede vakapplicatie, te denken aan de P&O processen. De P&O afdeling verliest heel wat tijd aan administratieve werkzaamheden zoals ziekmeldingen, (bijzonder) verlofregistraties etc. Werk dat grotendeels vervangen kan worden dankzij HR-software, ook wel E-hrm genoemd. Daardoor kunnen de P&O adviseurs de focus leggen op strategisch personeelsadvies zoals het programma Excellent Werkgeverschap en daarbij behorend talentmanagement, competentiemanagement, strategische personeelsplanning, etc. Ook de medewerker zelf en de manager krijgen dankzij de inzet van E-hrm meer regie en inzicht in belangrijke informatie over de medewerker. Medewerkers kunnen bijvoorbeeld zelf verlof aanvragen of zichzelf ziek melden en de manager heeft meer inzicht in de personele ontwikkelingen en kosten. Doordat de medewerker meer zelf in de lead komt draagt dit ook bij aan een cultuur waarbij medewerkers meer betrokken zijn bij hun eigen persoonlijke ontwikkeling. Dit wordt ook vanuit het programma Excellent werkgeverschap gestimuleerd. De doorontwikkeling naar E-hrm is daarmee een belangrijk speerpunt voor 2024.

5.2 Optimalisatie en digitalisering van processen en systemen

Ook daar waar wel een vakapplicatie beschikbaar is, zien we op sommige onderdelen dat de processen nog niet even lean zijn ingericht. Zo werken we sinds enkele jaren alweer met ZorgNed, voor de ondersteuning van de Wmo, Jeugd en Minima processen. We zijn nu in een fase gekomen om bepaalde processen te evalueren en daar waar nodig en gewenst ook bij te stellen. Sluiten de ingerichte processen bijvoorbeeld nog wel aan bij de gewenste dienstverlening? Wat kan efficiënter, zodat professionals zich maximaal kunnen focussen op de ondersteuning aan de inwoners? Maar ook hoe zorgen we ervoor dat we hoogwaardige dienstverlening in de toekomst kunnen blijven garanderen? Daarbij is digitalisering van bepaalde processen van cruciaal belang. Op dit moment worden nog veel papieren documenten over en weer met inwoners gedeeld. Het digitaliseren van processen maakt het voor de inwoner (desgewenst) makkelijker om een melding te doen, een hulpvraag te stellen of om een aanvraag in te dienen. Door digitalisering kan de dienstverlening efficiënter verlopen én wanneer beschikkingen digitaal verstuurd kunnen worden bespaart dat ook tijd en geld (portokosten).

5.3 Digitalisering in relatie tot informatiebeveiliging

Verdergaande digitalisering van processen brengt ook meer risico's met zich mee. Informatiebeveiliging is van cruciaal belang. Het IBD heeft op 20 oktober 2022 ook het nieuwe dreigingsbeeld informatiebeveiliging 2023 – 2024 uitgebracht.

"In het rapport Dreigingsbeeld Informatiebeveiliging 2023-2024 constateert de Informatiebeveiligingsdienst (IBD) van de VNG dat de risico's voor gemeenten groeien. Gemeenten doen al veel om hun informatie goed te beveiligen, maar toch is er meer nodig om gelijke tred te houden met de dreiging.

De IBD ziet dat in het bijzonder 3 soorten dreigingen opvallen sinds het uitbrengen van het vorige dreigingsbeeld 2 jaar geleden.

- *Meer ransomware, destructievere gevolgen*
- *Steeds meer en ernstiger kwetsbaarheden in software*
- *Gevaren in ketens uit het zicht."*[1]

Het rapport benadrukt het belang van investeringen in informatieveiligheid. De afgelopen jaren heeft de GR Peelgemeenten hier al mooie stappen ingezet, organisatorisch als technisch. Op technisch vlak is bijv. geborgd dat de laptop na 15 minuten inactiviteit automatisch vergrendeld wordt, wordt apparatuur automatisch geüpdatet naar het hoogste beveiligingsniveau en is het gebruik van Multi Factor Authentication verplicht als er buiten kantoor wordt gewerkt. Op e-mails en downloads vindt een geautomatiseerde controle plaats om verdachte data

[1] https://vng.nl/nieuws/informatiebeveiligingsdienst-ziet-toename-gevaren?utm_medium=email

te blokkeren, waarbij verdachte bestanden worden gemeld. Ook is een informatieveiligheidsanalyse uitgevoerd om te toetsen waar de organisatie staat op het gebied van informatiebeveiliging, kijkende naar de Baseline informatiebeveiliging Overheid (BIO). De risico's zijn daarmee goed in kaart gebracht en dat heeft geleid tot een concreet plan van aanpak. De afgelopen jaren is flink geïnvesteerd in kennis en bewustwording. Zo is inmiddels geborgd dat iedere nieuwe medewerker een kennismakingsgesprek met de PO/CISO krijgt maar zo hebben we ook een cybercrisis in de praktijk geoefend. Juist ook door de verdergaande digitalisering van de dienstverlening en bedrijfsvoering in 2024 is het van belang om te (blijven) investeren in de informatieveiligheid.

5.4 Ontwikkelingen sociaal domein

In 2024 werken we aan de volgende beleidsthema's en ontwikkelingen:

- Vanaf 1 januari 2024 zou de Wet aanpak meervoudige problematiek sociaal domein in werking treden (beoogd). Het is nog de vraag of de wet alleen een grondslag voor gegevensuitwisseling gaat brengen (zoals de Raad van State heeft geadviseerd), of ook dwingend een (bewerkelijke) aanpak voor meervoudige problematiek voorschrijft (zoals thans opgenomen in het concept-wetsvoorstel).
- Per 2025 wordt een 'eerlijke bijdrage' voor huishoudelijke ondersteuning ingevoerd. Het is nog onduidelijk hoe de bijdrageregeling eruit komt te zien. Dit betekent wel dat de Wmo-verordening en uitvoering hier in 2024 op moet worden aangepast/voorbereid.
- Voor Beschermd wonen hebben we in het kader van de doordecentralisatie een uitvoeringsplan met een looptijd tot 2025. We geven uitvoering aan een aantal plannen om de doorontwikkeling van 'Beschermd wonen naar Beschermd thuis' te realiseren.
- Met ingang van 2024 vindt de financiële doordecentralisatie van Beschermd wonen plaats. Concreet betekent dit dat alle gemeenten per 2024 de middelen voor Beschermd wonen ontvangen op basis van een objectief verdeelmodel. Voor onze regio heeft dit naar verwachting weinig gevolgen, omdat er reeds besloten is dat wij werken vanuit financiële solidariteit en alle te ontvangen middelen samengevoegd worden. Met het objectief verdeelmodel hangt het invoeren van het woonplaatsbeginsel samen. Met het woonplaatsbeginsel wordt geregeld dat elke gemeente verantwoordelijk is voor Beschermd wonen voor de eigen inwoners. Naar verwachting wordt het woonplaatsbeginsel ook in 2024 ingevoerd.

6. Financiële begroting 2024

De basis voor de begroting 2024 is de begroting 2023 inclusief de gevolgen van de 1e begrotingswijziging 2023 en inclusief de gemiddelde CAO stijging 2023 van 7,4%. Op 22 februari is een akkoord gesloten met de vakbonden waarin de lonen van de onderste schalen 13% omhoog gaan en richting schaal 11 dit percentage 7% zal zijn. Voor de GR peelgemeente is het doorgerekend en gaat het om een gemiddeld loonstijging van 7,4%.

De cijfers 2024 en de meerjarenramingen zijn vervolgens geïndexeerd conform de indexen uit de Kadernota 2024.

Lasten	**realisatie 2022**	**begroting 2023 incl wijziging**	**Begroting 2024**	**MJR 2025**	**MJR 2026**	**MJR 2027**
Structurele lasten						
Salariskosten primair proces	6.793.170	7.382.611	7.805.894	8.087.900	8.379.900	8.682.600
Salariskosten management en bedrijfsvoering	1.124.411	1.463.514	1.632.923	1.691.900	1.753.000	1.816.400
Inhuur en overige personeelskosten	1.486.367	803.008	822.500	852.200	882.900	914.900
Overige bedrijfskosten	772.052	651.855	690.314	715.300	741.100	767.700
DVO Senzer, bijzondere bijstand	582.149	590.913	625.777	648.400	671.800	696.100
Bijdragen jeugd (10vdJeugd, DVO Ehv, Werkplan 21vd jeugd)	180.715	327.283	346.593	359.100	372.100	385.500
Contractering Bizob	360.800	369.820	391.639	405.800	420.500	435.700
Onvoorzien	17.034	70.000	70.000	70.000	70.000	70.000
Totaal structurele lasten	**11.316.698**	**11.659.002**	**12.385.640**	**12.830.600**	**13.291.300**	**13.768.900**
Incidentele lasten						
Incidentele lasten		114.810	123.840	128.313	132.948	-
Totaal incidentele lasten		**114.810**	**123.840**	**128.313**	**132.948**	**0**
Totaal lasten	**11.316.698**	**11.773.812**	**12.509.480**	**12.958.913**	**13.424.248**	**13.768.900**
Baten	**realisatie 2022**	**begroting 2023 incl wijziging**	**Begr 2024**	**MJR 2025**	**MJR 2026**	**MJR 2027**
Structurele baten	10.840.555	11.659.003	12.385.640	12.830.600	13.291.300	13.768.900
Incidentele baten	562.663	114.809	123.840	128.313	132.948	-
Totaal baten	**11.403.218**	**11.773.812**	**12.509.480**	**12.958.913**	**13.424.248**	**13.768.900**
Saldo van lasten en baten	**86.520**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Reservemutatie	374.341					
Totaal resultaat	**460.861**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

De baten bestaan volledig uit de bijdragen van de deelnemende gemeenten en sluiten aan bij het totaal van de lasten. In de begroting 2023 is de formatie van 1,0 fte kwaliteitsmedewerker voor 3 jaar als incidenteel begroot.

6.1 Toelichting lasten begroting 2024

De lasten in de begroting 2024 stijgen ten opzichte van de gewijzigde begroting 2023 met totaal € 735.668. In onderstaand overzicht worden de meest opvallende verschillen tussen de begroting 2023 en 2024 uiteengezet.

Lasten gewijzigde begroting 2023	**11.773.812**
Indexatie salariskosten (3,5% add 2023; 3,3% kadernota 2024)	626.183
Stijging salariskosten door verschuiving inhuur naar vast	66.000
Aanpassingen inhuurbudgetten	-80.000
Indexatie overige prijs- en loongevoelige kosten	123.484
Lasten begroting 2024	**12.509.480**

De aanpassingen op de post salariskosten betreft, naast de ophoging van de salariskosten als gevolg ban indexatie, invulling van de functie servicedeskmedewerker met 1,0 fte. Hiermee vervalt de duurdere inhuur van betreffende rol.

In de begrotingswijziging van 2023 is reeds een totale uitbreiding van 1,89 fte opgenomen; zijnde de uitbreiding van 0,78 fte schuldhulpverlening Laarbeek, de 0,89 fte uitbreiding gezins- en jongerencoach Asten en de 1 fte uitbreiding WMO Consulent Gemert-Bakel. Daarnaast de retour 0,78 fte GZ Psycholoog Laarbeek.

Daarnaast is in de begrotingswijziging 1,4% loonstijging opgenomen (boven op de 2,5% waar mee was berekend in de begroting 2023). Het initiële ingeschatte minimale tekort van 3,5% wordt middelde resultaatbestemming van 2022 gedekt. Deze component is dan ook niet opgenomen in de gewijzigde begroting 2023 en verklaart mede het verschil tussen begroting 2024 en gewijzigde begroting 2023.

7,40%	Gemiddelde CAO stijging 2023
2,50%	Meegenomen in de begroting 2023
1,40%	Meegenomen in de begr. Wijziging 2023
3,50% →	voor 2023 wordt dit gedekt uit resultaat 2022
→	Voor begroting 2024 op te nemen in de begroting (boven op index lonen 2024)
3,30%	Index lonen 2024
6,80%	indexatie 2024 tov gewijzigde begroting 2023

Toelichting baten begroting 2024

De baten in de begroting bestaan volledig uit de bijdragen van de deelnemende gemeenten. Door invoering van het kostprijsmodel met ingang van 2023, is geen onderscheid meer gemaakt tussen basis- en/of plustaken omdat de bijdragen zijn verdeeld op basis van werkelijke afname van direct personeel.

In onderstaande tabel is zichtbaar dat de afname van directe formatie per gemeente verschillend is. In de tabel is aangegeven hoeveel formatie er per gemeente wordt afgenomen op de WMO-taken, jeugd-taken en taken voor schuldhulpverlening. Het aantal fte voor jeugdtaken is het afgelopen jaar het sterkst toegenomen. Ook zijn we met ingang van 2022 voor de gemeente Laarbeek gestart met het uitvoeren van de taken voor Schuldhulpverlening.

De verdeelsleutels zijn als volgt:

Gemeente	Aantal fte Wmo	Fte Wmo in %	Aantal fte Jeugd	Fte jeugd in %	Aantal fte SHV	Fte SHV in %
Asten	4,10	15,30%	5,83	25,38%	-	-
Deurne	6,60	24,63%	-		-	-
Gemert-Bakel	6,90	25,75%	-		-	-
Laarbeek	4,20	15,67%	9,74	42,40%	1,56	100,0%
Someren	5,00	18,66%	7,40	32,22%	-	-
Totaal	**26,80**	**100,0%**	**22,97**	**100,0%**	**1,56**	**100,0%**

** SHV betreft Schuldhulpverlening

Gemeente	Bijdragen overig	Wmo (formatie)	Jeugd (formatie)	Schuldhulp-verlening (formatie)	Bijdragen totaal
Asten	952.309	445.309	641.675	-	2.039.294
Deurne	1.819.146	716.839	-	-	2.535.985
Gemert-Bakel	1.731.776	749.423	-	-	2.481.198
Laarbeek	1.280.030	456.170	1.088.121	169.435	2.993.756
Someren	1.099.153	543.060	817.034	-	2.459.248
Totaal	**6.882.413**	**2.910.802**	**2.546.830**	**169.435**	**12.509.480**

De verdeelsleutel voor de uitvoeringskosten is een combinatie van afname van formatie en verdeling van de kosten naar inwoneraantal. Er is onderscheid aangebracht tussen directe en indirecte kosten. Directe kosten zijn alle kosten verbonden met het primaire proces. De indirecte kosten, bedrijfsvoeringkosten, worden op basis van de twee genoemde componenten verdeeld. Dat is aan de ene kant de kosten voor formatie Wmo, Jeugd en Schuldhulpverlening, bestaan uit de directe salariskosten. En aan de andere kant betreft het kosten die gepaard gaan met andere taken primair proces (niet zijnde afgenomen formatie), zoals de uitvoering van de Bijzondere Bijstand door Senzer, de bijdragen voor jeugd (10voordejeugd, DVO Eindhoven en Werplan21voordejeugd) en het contract voor de inkooptaken sociaal domein bij Bizob. De kosten voor deze taken worden verdeeld naar rato van het aantal inwoners en zijn opgenomen onder de post bijdragen overig.

6.2 Investeringen

De investeringen van Peelgemeenten zijn beperkt van omvang en bestaan alleen uit investeringen voor automatisering-hardware (laptops). Deze investeringen worden na 3 jaar vervangen. Voor 2024 staan vervangingsinvesteringen gepland voor een bedrag van € 21.000.

6.3 Zorgkosten

Zorgkosten zijn de uitgaven exclusief de uitvoeringskosten die gemeenten maken voor het realiseren van de zorg. Dit zijn voor bijvoorbeeld Wmo de uitgaven voor hulp bij huishouden die worden betaald aan zorgaanbieders (Zorg In Natura) en aan de Sociale Verzekeringsbank (Persoons Gebonden Budget).

De 5 Peelgemeenten betalen per kwartaal een voorschot aan de GR Peelgemeenten voor de zorgkosten. Vervolgens worden de daadwerkelijke zorgkosten betaald aan de aanbieders door de GR Peelgemeenten. Tenslotte wordt het voorschot verrekend met de betaalde kosten.

De zorgkosten maken geen onderdeel uit van de begroting van de GR Peelgemeenten. Het verwerken van ontwikkelingen zorgkosten in de lokale begroting is de verantwoordelijkheid van iedere lokale gemeenten, waarbij de GR Peelgemeenten een adviserende rol heeft.

6.4 Paragrafen

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

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

6.4.1 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. Het totaal aan benodigde weerstandscapaciteit (de risico's) is berekend op € 304.000. De ratio is afgerond 1; dit is in de nota weerstandsvermogen ook vastgesteld als minimum.

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. Het minimumbedrag van de Algemene reserve is bepaald op € 300.000 en het maximumbedrag is bepaald op € 600.000. Per 31 december 2022 bestaat het saldo van het eigen vermogen uit de algemene reserve € 194.000 en het onverdeelde resultaat van € 460.859.

Voor de begroting 2024 zijn de risico's niet opnieuw beoordeeld, maar is aangesloten bij de risico-inventarisatie zoals die eind 2019 is gedaan en is opgenomen in de nota weerstandsvermogen en risicobeheer. De inventarisatie heeft de risico's opgeleverd benoemd onder de punten 1 t/m 11.

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)**

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 inhuur, afhankelijk 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 nu in deze tijden van krapte op de arbeidsmarkt.

Het risicobedrag wordt ingeschat op 5% van de salariskosten van het eigen personeel (afgerond € 5 mln.) Dit komt neer op een bedrag van € 250.000. Omdat in de begroting van Peelgemeenten al een budget is opgenomen voor extra inhuur dat ook deels ingezet kan worden voor inhuur bij ziekte, wordt het risicobedrag aangepast naar € 150.000. De kans dat het zich voor doet wordt op basis van het ziekteverzuimpercentage van de afgelopen jaren als groot ingeschat.

<u>Beheersmaatregelen:</u>
Het terugdringen van het ziekteverzuim heeft de aandacht binnen Peelgemeenten. Door extra inzet 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.

2. **Beveiliging van data/ privacy (risicoscore 12)**

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

Als de beveiliging van persoonsgegevens niet op orde is, kan de Autoriteit Persoonsgegevens een boete opleggen. Daarnaast bestaat de mogelijkheid dat betrokkenen een claim indienen voor compensatie voor geleden schade. In Nederland heeft zich dat 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. De kans op

boetes / imagoschade wordt als gemiddeld (klasse 3) geschat met een inschatting van het risicobedrag, gelet op omvang begroting, tussen € 75.000 en € 150.000 (risicoklasse 4).

Beheersmaatregelen:
Binnen Peelgemeenten is een functionaris gegevensbescherming en een privacy officer werkzaam met als belangrijke taak de bewustwording van het belang 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.

3. **Kwetsbaarheid organisatie (risicoscore: 9)**

De formatie van een aantal bedrijfsvoeringsfuncties is beperkt en het zijn ook veelal eenmansposten/duo functies. Het risico bestaat dat de werklast (te) hoog wordt en 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 wordt ingeschat op 10% van de personele lasten van de bedrijfsvoeringsfuncties, afgerond ca. € 90.000. Hiermee valt dit risico in klasse 3. De kans dat het zich voor doet, wordt als gemiddeld ingeschat (kans-klasse 3).

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

4. **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 als gevolg.
Daarnaast zijn er, inherent aan het verstrekken en beëindigen van voorzieningen, werkzaamheden in het kader van bezwaar/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 vervolgens leiden tot ontvangst van zgn. ingebrekestellingen en het vervolgens 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 tussen de € 25.000 en € 75.000 (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 proceskosten-veroordelingen zoveel als mogelijk tegengegaan door het zoveel als mogelijk tijdig handelen en het zo goed als 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 wel blijven.

5. **Niet-functioneren (risicoscore: 6)**

Het risico bestaat dat mensen op een positie belanden waarvoor zij niet geschikt zijn: mismatch. De inschatting, op basis van eigen ervaringscijfers, is dat hooguit 1 fte van het personeel in een niet-geschikte functie komt. Het niet-functioneren van mensen kost geld door bijvoorbeeld een lager productiviteit of omdat iemand anders moet worden ingehuurd. De kosten hiervan worden berekend op basis van de gemiddelde personeelskosten per fte (€ 75.000 per fte). Daarnaast kunnen er kosten zijn voor outplacement of het betalen van een transitievergoeding. De kosten voor outplacement liggen volgens landelijke cijfers tussen de € 3.000 en € 5.000. De transitiekosten zijn afhankelijk van het aantal dienstjaren en kunnen uiteenlopen van € 0 tot max. € 86.000 (maximum voor 2022). Omdat het niet de verwachting is dat dit maximum bedrag ook daadwerkelijk de komende jaren wordt betaald, wordt het totale financiële effect geschat te vallen in risicoklasse 3 (€ 75.000 - € 150.000). De kans dat dit scenario optreedt wordt als klein (klasse: 2) geschat.

<u>Beheersmaatregelen:</u>

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.

6. **Inkoop (risicoscore: 3).**

Voor de uitvoering van de zorgtaken binnen het sociaal domein wordt op verschillende niveaus's samengewerkt. Onjuiste inkoop kan leiden tot schadeclaims en mogelijk opnieuw doorlopen van de aanbestedingsprocedure gemiste kansen qua prijs/kwaliteitverhouding. Een belangrijke partner voor Peelgemeenten is het Bureau Inkoop Zuidoost Brabant (Bizob). Bizob regelt in samenwerking met de aangesloten partijen de inkoop en aanbestedingen voor het sociaal domein. 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 Peelgemeenten maar bij de afzonderlijke gemeenten.
Naast de inkoop van zorg, heeft Peelgemeenten te maken met inkoop op het gebied van automatisering (onderdeel van de uitvoeringsorganisatie). Voor dit onderdeel ligt het risico bij 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.

<u>Beheersmaatregelen:</u>

Zoals hiervoor al vermeld, is het 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. **Contractbeheer en -management (risicoscore: 1)**

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. Contractmanagement is het bewaken of alle partijen bij een overeenkomst volledig voldoen aan hun verplichtingen. Slecht contractbeheer en -management kan leiden tot een stilzwijgende verlening die niet-gewenst is of tot onterecht betalen van facturen. In de GR Peelgemeenten is het aantal contracten gering en zijn met betrekking tot contractbeheer en -management duidelijke afspraken gemaakt over het proces en de verantwoordelijk-heden. Daarnaast wordt ook in het kader van de implementatie van het nieuwe zaaksysteem gekeken hoe het contractbeheer binnen dit systeem geborgd kan worden. Het risico van slecht contractbeheer en -management wordt daarom ook als zeer klein (risicoklasse 1) ingeschat en de financiele effecten zijn minder dan € 25.000 (bedragklasse: 1).

8. **Uitvoering taken door andere gemeenten (risicoscore: 2)**

Een aantal taken, zoals de personeels- salarisadministratie en de financiële administratie, worden voor Peelgemeenten uitgevoerd door één van de deelnemende gemeenten. De uitvoering van deze taken zijn op dit moment nog niet allemaal vastgelegd in bijvoorbeeld een dienstverleningsovereenkomst. Het risico bestaat dat de taken niet (volledig) worden uitgevoerd of dat de kwaliteit van de taken niet voldoende is. Het "repareren" van de niet (goed) uitgevoerde werkzaamheden kost geld omdat er bijvoorbeeld extra ingehuurd moet worden. Het risico van het niet-goed uitvoeren wordt als klein ingeschat. De financiële gevolgen zijn naar verwachting gering (< € 25.000) omdat in principe van het niet-leveren van de werkzaamheden er niet hoeft te worden betaald.

Beheersmaatregelen:

Door het vastleggen van afspraken in een dienstverleningsovereenkomst (DVO) is het duidelijk hoe om wordt gegaan met meer of minder kosten. De DVO met betrekking tot de personeels- en salarisadministratie is in 2022 ingegaan. De DVO voor de financiële administratie zal waarschijnlijk in 2022/begin 2023 worden vastgesteld.

9. **ICT-voorzieningen (risicoscore: 1)**

Het goed functioneren van computersystemen is binnen de organisatie van groot belang voor de uitwisseling van gegevens. 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. Een langdurige storing zal naar verwachting wel tot kosten leiden zoals bijvoorbeeld verlies aan productiviteit. De financiële omvang is naar verwachting gering (minder dan € 25.000; berekend o.b.v. verlies van 4 uur productiviteit voor 70 personen en een uurtarief van € 70). De kans dat een langdurige storing of uitval zich voordoet, wordt als zeer klein ingeschat (kans-klasse 1).

Beheersmaatregelen:

Voor de meeste systemen en applicaties wordt er gebruik gemaakt van zogenaamde SaaS oplossing; gegevens worden opgeslagen in de Cloud en gaan dan niet verloren. Daarnaast worst via afspraken in een Service Level agreement met de aanbieder afgesproken dat de aanbieder maatregelen moet treffen om uitval en storingen tegen te gaan dan wel ze zo spoedig mogelijk op te lossen.

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

GR Peelgemeenten heeft als samenwerkingsverband te maken met 5 gemeenten en daarmee ook met 5 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 Peelgemeenten wordt geprobeerd dit risico te beperken. Dit is inherent aan de organisatievorm van een gemeenschappelijke regeling. Het risico wordt pm meegenomen.

11. **Landelijke ontwikkelingen (risicoscore: PM)**

Landelijke wet-en regelgeving kunnen ertoe leiden dat er extra taken bijkomen voor Peelgemeenten. Als er geen aanvullende middelen tegenover staan, legt dat een extra beslag op de beschikbare capaciteit van Peelgemeenten. Dit kan vervolgens leiden tot kwaliteitsverlies en/of wachtlijsten voor de beoordeling van de aanvragen van voorzieningen. De GR Peelgemeenten is voor de dekking van de kosten volledig afhankelijk van de gemeentelijke bijdragen. 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.

12. Verlofsparen

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 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 vormen van de juiste voorzieningen hiervoor per 2023 .

Van de geïnventariseerde risico's is onderstaande risicomatrix opgesteld:

Risico	**Kans**	**Kans-klasse**	**Risico-Bedrag** (gemiddeld)	**Risico klasse**	**financieel gevolg**	**Risico-score**
Ziekteverzuim	Groot (70%)	4	€ 225.000	4	€ 157.500	16
Beveiliging van data / privacy	Gemiddeld (50%)	3	€ 112.500	3	€ 56.250	9
Kwetsbaarheid organisatie	Gemiddeld (50%)	3	€ 112.500	3	€ 56.250	9
Juridische risico's	Groot (70%)	4	€ 50.000	2	Telt niet mee. Risico ligt bij gemeenten	8
Niet-functioneren	Klein (30%)	2	€ 112.500	3	€ 33.750	6
Inkoop en contractbeheer	Zeer klein (10%)	1	€ 112.500	3	Telt niet mee. Risico ligt bij gemeenten	3
Niet (goed) uitvoeren taken andere gemeenten	Klein (30%)	2	< € 25.000	1	Telt niet mee	2
ICT-voorzieningen	Zeer klein	1	< € 25.000	1	Telt niet mee	1
Politiek-bestuurlijk	PM	PM	PM	PM	PM	PM.
Landelijke ontwikkelingen	PM	PM	PM	PM	PM	PM.
TOTAAL					**€ 303.750**	

Noot: Economische omstandigheden
Het CPB waarschuwt voor de onzekere economische situatie door de oorlog in Oekraïne. We zitten in een energie- en grondstoffencrisis die versterkt wordt door problemen in de logistieke ketens. Welke financiële effecten dit exact met zich mee gaat brengen voor de GR Peelgemeenten in 2024 is nog onbekend. Het risico bestaat dat de kosten in 2024 harder zullen stijgen dan het indexpercentage waar ten tijde van het opmaken van deze begroting rekening mee wordt gehouden.

6.4.2 Financiële kengetallen

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

Kengetallen	realisatie 2022	Begr 2023	Begr 2024	Mjr 2025	Mjr 2026	Mjr 2027
Netto schuldquote	-5,2%	-2,0%	-1,6%	-2,5%	-2,9%	-2,0%
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	-5,2%	-2,0%	-1,6%	-2,5%	-2,9%	-2,0%
Solvabiliteitsratio	3,3%	1,7%	1,5%	1,7%	1,7%	1,7%
Structurele exploitatieruimte	0,0%	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 2024 is -2,1% en dus meer dan goed. Omdat de 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 solvabiliteits-percentage, hoe beter.

Bij de jaarrekening 2020 is besloten de algemene reserve op peil te houden conform de minimum eis voor het weerstandsvermogen van € 300.000. De algemene reserve bedraagt per 31 december 2022 € 193.659 en voldoet hiermee niet aan de minimum eis. In het voorstel tot resultaatbestemming 2022 is opgenomen dat het eigen vermogen aangezuiverd dient te worden met € 106.341 om zo aan de minimumeis te voldoen. Bij de besluitvorming over de jaarrekening 2022 is bovengenoemd voorstel overgenomen en voldoet het saldo van het weerstandsvermogen weer aan de minimum eis van € 300.000.

Structurele exploitatieruimte
De structurele exploitatieruimte wordt berekend door het saldo van de structurele baten en lasten af te zetten tegen de totale baten. Peelgemeenten dekt de structurele lasten volledig door structurele baten, waardoor het percentage nihil is.

6.4.3 Financiering

De GR Peelgemeenten wordt gefinancierd door de 5 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 5 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 de GR Peelgemeenten per kwartaal een voorschot in rekening brengt aan de 5 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.

6.4.4 Verbonden partijen

De GR Peelgemeenten heeft zelf geen verbonden partijen. Wel zijn er dienstverleningsovereenkomsten afgesloten met Senzer in het kader van de bijzondere bijstand.

Namens de vijf afzonderlijke gemeenten hebben we met de gemeente Helmond een samenwerkingsovereenkomst in het kader van Beschermd Wonen en de gezamenlijke inkoop van Wmo en Jeugdzorg.

GR Peelgemeenten zelf is een verbonden partij van de deelnemende gemeenten Asten, Deurne, Gemert-Bakel, Laarbeek en Someren.

6.4.5 Openbaarheidsparagraaf

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

Verbetering informatiehuishouding
In 2023 worden 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. Een informatiebeleidsplan maakt hier eveneens onderdeel van uit. In 2024 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 2023 wordt onderzocht op welke manier en via welk medium de GR Peelgemeenten de verplichte categorieën informatie openbaar kan maken. In 2024 wordt hier verder invulling aan gegeven.

Passieve openbaarmaking

Passieve openbaarmaking is openbaarmaking op verzoek. In 2022 is voor ieder bestuursorgaan binnen de GR Peelgemeenten een Woo-contactpersoon aangewezen. In 2024 wordt hier verder op voort gebouwd, zodat burgers en media sneller van informatie worden voorzien.

Financiële toelichting
De deelnemende gemeenten hebben Woo-gelden ontvangen voor de bekostiging van activiteiten op het gebied van openbaarmaking en verbetering van de informatiehuishouding. Deze middelen zijn voorts bestemd voor de gemeenschappelijke regelingen waar de gemeenten aan deelnemen. De GR Peelgemeenten heeft vooralsnog geen aanspraak gemaakt op deze middelen. De verwachting is dat er mogelijk in 2024 middelen nodig zijn voor het opzetten van een medium waarmee kan worden voldaan aan de actieve informatieplicht en eventueel voor de aanschaf van anonimiseringssoftware. Indien nodig wordt dit via een begrotingswijziging aan de deelnemende gemeenten voorgelegd.

6.4.6 Bedrijfsvoering

Formatie Peelgemeenten

De in de begroting 2024 opgenomen formatie voor Peelgemeenten bedraagt 102,3 formatieplaatsen en bestaat in 2024 voor 101,3 fte uit structurele formatie en voor 1,0 fte incidentele formatie. De incidentele formatie betreft de formatie voor een kwaliteitsmedewerker. De 1e begrotingswijziging 2023 levert een mutatie op van 1,89 fte (zoals eerder reeds benoemd)

In onderstaand overzicht is de formatie voor de begroting 2023 en 2024 weergegeven.

Formatie overzicht	begroting 2023	begroting 2024
Structureel	**99,4**	**101,3**
Team dienstverlening	55,0	57,9
Team organisatie & ontwikkeling	29,7	28,7
Team bedrijfsvoering & management	14,6	14,6
Incidenteel	**1,0**	**1,0**
Team organisatie & ontwikkeling	1,0	1,0
Team organisatie & ontwikkeling	0,0	0,0
Team bedrijfsvoering & management	0,0	0,0
Team jeugd	0,0	0,0
Totale formatie	**99,4**	**102,3**

Een aantal bedrijfsvoeringstaken voert 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.

1. Bijlagen

Begroting 2024 naar taakvelden en overzicht overhead

In onderstaand overzicht zijn de lasten en baten, overeenkomstig de voorschriften uit het BBV, verdeeld over taakvelden.

LASTEN		Begr 2024	MJR 2025	MJR 2026	MJR 2027
0.4	Overhead	2.802.325	2.903.545	3.008.421	3.117.085
0.8	Overige baten en lasten	70.000	70.000	70.000	70.000
6.2	Wijkteams	8.422.051	8.728.193	9.045.162	9.236.098
6.3	Inkomensregelingen	625.777	648.400	671.800	696.100
6.71d	Maatwerkdienstverlening 18+	589.327	608.775	628.865	649.617
		12.509.480	**12.958.913**	**13.424.248**	**13.768.900**

De kosten voor overhead (taakveld 0.4) zijn onder te verdelen in de volgende onderdelen:

Uitsplitsing overhead	Begr 2024	MJR 2025	MJR 2026	MJR 2027
Overhead loonkosten	1.108.667	1.148.712	1.190.204	1.233.194
Overhead automatisering	452.152	468.483	485.405	502.938
Overhead huisvesting	101.437	105.101	108.898	112.831
Overhead overig	1.140.068	1.181.248	1.223.914	1.268.122
	2.802.325	**2.903.545**	**3.008.421**	**3.117.085**

Het overheadpercentage, berekend door de indirecte kosten te delen door de directe kosten bedraagt voor de begroting 2024: 26%. Hierop komt een opslagpercentage van 3% waardoor het totale overheadpercentage uitkomt op 29%.

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 2022**	**Begroting 2023**	**Begroting 2024**
1. Exploitatie saldo voor reservemutaties	0	0	1
2. Mutatie (im)materiele vaste activa	-15.200	62.400	-15.500
3. Mutatie voorzieningen	0	0	0
4. Mutatie voorraden	0	0	0
5. Verwachte boekwinst verkoop effecten en (im)materiele vaste activa	0	0	0
Berekend EMU saldo	**-15.200**	**62.400**	**-15.499**

Balans

Balans	Rekening 31-12-22	Begroting 31-12-23	Begroting 31-12-24	Meerjarenraming 31-12-25	31-12-26	31-12-27
Activa						
Vaste activa						
Materiële vaste activa	76.000	112.500	97.000	64.000	21.000	107.000
Financiële vaste activa						
Totaal vaste activa	**76.000**	**112.500**	**97.000**	**64.000**	**21.000**	**107.000**
Vlottende activa						
Uitzettingen in 's Rijks schatkist < 1jaar	9.196.000	5.500.000	9.196.000	5.500.000	5.500.000	5.500.000
Overige vorderingen	10.046.000	11.500.000	10.046.000	11.500.000	11.500.000	11.500.000
Liquide middelen	201.000	250.000	201.000	250.000	250.000	250.000
Overlopende activa	192.000		192.000			
Totaal vlottende activa	**19.635.000**	**17.250.000**	**19.635.000**	**17.250.000**	**17.250.000**	**17.250.000**
Totaal activa	**19.711.000**	**17.362.500**	**19.732.000**	**17.314.000**	**17.271.000**	**17.357.000**
Passiva						
Vaste passiva						
Eigen vermogen	655.000	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000
Vreemd vermogen						
Vaste schulden met een rentetypische looptijd > 1 jaar		0		0	0	0
Totaal vaste passiva	**655.000**	**300.000**	**300.000**	**300.000**	**300.000**	**300.000**
Vlottende passiva						
Schulden met rentetypische looptijd < 1 jaar	292.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
Overlopende passiva	18.764.000	16.812.500	19.182.000	16.764.000	16.721.000	16.807.000
Totaal vlottende passiva	**19.056.000**	**17.062.500**	**19.432.000**	**17.014.000**	**16.971.000**	**17.057.000**
Totaal passiva	**19.711.000**	**17.362.500**	**19.732.000**	**17.314.000**	**17.271.000**	**17.357.000**

Overzichten met bijdrage per gemeente 2024 – 2027

In de begroting 2024 zijn de inwonerbijdragen voor een deel verdeeld op basis van inwoneraantal en voor een deel zijn ze gebaseerd op werkelijke inzet. Het aantal inwoners en de procentuele verdeling is als volgt:

Ps. Inwonersaantallen per 1-1-2023 waren bij het opmaken van dit document nog niet beschikbaar. Voor de berekeningen is vooralsnog uitgegaan van de aantallen per 1-1-2022.

Gemeente	Inwoners per 1-1-2022	Inwoners in %
Asten	17.068	13,84%
Deurne	32.606	26,43%
Gemert-Bakel	31.040	25,16%
Laarbeek	22.943	18,60%
Someren	19.701	15,97%
Totaal	**123.358**	**100,00%**

Per gemeente is de hoogte van de bijdragen verder uitgewerkt en weergegeven in onderstaande overzichten:

Gemeente Asten

Asten- structureel	2024	2025	2026	2027	Verdeelsleutel
Werkelijke inzet Wmo	445.309	461.400	478.100	495.400	Werkelijke inzet
Werkelijke inzet Jeugd	641.675	664.900	688.900	713.800	Werkelijke inzet
Werkelijke inzet Schuldhulpverlening	-	-	-	-	Werkelijke inzet
Directe salariskosten primair proces	537.420	556.800	576.900	597.700	Inwoneraantal
DVO Senzer, Inkoop Jeugd en bijdrage Bizob	237.807	246.400	255.300	264.500	Inwoneraantal
Overheadkosten primair proces	150.261	155.700	161.300	167.100	Inwoneraantal
Post onvoorzien	9.686	9.686	9.686	9.686	Inwoneraantal
Asten - structureel	**2.022.158**	**2.094.886**	**2.170.186**	**2.248.186**	
Asten - incidenteel	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**Verdeelsleutel**
Directe salariskosten primair proces	17.136	17.754	18.396	-	Inwoneraantal
Asten - incidenteel	**17.136**	**17.754**	**18.396**	**-**	
Totale bijdrage incidenteel + structureel	**2.039.294**	**2.112.640**	**2.188.582**	**2.248.186**	

Gemeente Deurne

Deurne structureel	2024	2025	2026	2027	Verdeelsleutel
Werkelijke inzet Wmo	716.839	742.700	769.500	797.300	Werkelijke inzet
Werkelijke inzet Jeugd	-	-	-	-	Werkelijke inzet
Werkelijke inzet Schuldhulpverlening	-	-	-	-	Werkelijke inzet
Directe salariskosten primair proces	1.026.605	1.063.700	1.102.100	1.141.900	Inwoneraantal
DVO Senzer, Inkoop Jeugd en bijdrage Bizob	454.270	470.700	487.700	505.300	Inwoneraantal
Overheadkosten primair proces	287.035	297.400	308.100	319.200	Inwoneraantal
Post onvoorzien	18.502	18.502	18.502	18.502	Inwoneraantal
Deurne - structureel	**2.503.252**	**2.593.002**	**2.685.902**	**2.782.202**	
Deurne - incidenteel	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**Verdeelsleutel**
Directe salariskosten primair proces	32.733	33.915	35.140	-	Inwoneraantal
Deurne - incidenteel	**32.733**	**33.915**	**35.140**	**-**	
Totale bijdrage incidenteel + structureel	**2.535.985**	**2.626.918**	**2.721.043**	**2.782.202**	

Gemeente Gemert-Bakel

Gemert-Bakel structureel	2024	2025	2026	2027	Verdeelsleutel
Werkelijke inzet Wmo	749.423	776.500	804.500	833.600	Werkelijke inzet
Werkelijke inzet Jeugd		-	-	-	Werkelijke inzet
Werkelijke inzet Schuldhulpverlening		-	-	-	Werkelijke inzet
Directe salariskosten primair proces	977.299	1.012.600	1.049.200	1.087.100	Inwoneraantal
DVO Senzer, Inkoop Jeugd en bijdrage Bizob	432.453	448.100	464.300	481.100	Inwoneraantal
Overheadkosten primair proces	273.249	283.100	293.300	303.900	Inwoneraantal
Post onvoorzien	17.614	17.614	17.614	17.614	Inwoneraantal
Gemert-Bakel structureel	**2.450.037**	**2.537.914**	**2.628.914**	**2.723.314**	
Gemert-Bakel - incidenteel	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**Verdeelsleutel**
Directe salariskosten primair proces	31.161	32.287	33.453	-	Inwoneraantal
Gemert-Bakel - incidenteel	**31.161**	**32.287**	**33.453**	**-**	
Totale bijdrage incidenteel + structureel	**2.481.198**	**2.570.200**	**2.662.366**	**2.723.314**	

Gemeente Laarbeek

Laarbeek - structureel	2024	2025	2026	2027	Verdeelsleutel
Werkelijke inzet Wmo	456.170	472.600	489.700	507.400	Werkelijke inzet
Werkelijke inzet Jeugd	1.088.121	1.127.400	1.168.100	1.210.300	Werkelijke inzet
Werkelijke inzet Schuldhulpverlening	169.435	175.600	181.900	188.500	Werkelijke inzet
Directe salariskosten primair proces	722.364	748.500	775.500	803.500	Inwoneraantal
DVO Senzer, Inkoop Jeugd en bijdrage Bizob	319.644	331.200	343.200	355.600	Inwoneraantal
Overheadkosten primair proces	201.970	209.300	216.900	224.700	Inwoneraantal
Post onvoorzien	13.019	13.019	13.019	13.019	Inwoneraantal
Laarbeek - structureel	**2.970.723**	**3.077.619**	**3.188.319**	**3.303.019**	
Laarbeek - incidenteel	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**Verdeelsleutel**
Directe salariskosten primair proces	23.032	23.864	24.726	-	Inwoneraantal
Laarbeek - incidenteel	**23.032**	**23.864**	**24.726**	**-**	
Totale bijdrage incidenteel + structureel	**2.993.756**	**3.101.483**	**3.213.045**	**3.303.019**	

Gemeente Someren

Someren - structureel	2024	2025	2026	2027	Verdeelsleutel
Werkelijke inzet Wmo	543.060	562.700	583.000	604.100	Werkelijke inzet
Werkelijke inzet Jeugd	817.034	846.500	877.100	908.800	Werkelijke inzet
Werkelijke inzet Schuldhulpverlening	-	-	-	-	Werkelijke inzet
Directe salariskosten primair proces	620.289	642.700	665.900	690.000	Inwoneraantal
DVO Senzer, Inkoop Jeugd en bijdrage Bizob	274.477	284.400	294.700	305.300	Inwoneraantal
Overheadkosten primair proces	173.430	179.700	186.200	192.900	Inwoneraantal
Post onvoorzien	11.179	11.179	11.179	11.179	Inwoneraantal
Someren - structureel	**2.439.470**	**2.527.179**	**2.618.079**	**2.712.279**	
Someren- incidenteel	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**Verdeelsleutel**
Directe salariskosten primair proces	19.778	20.492	21.232	-	Inwoneraantal
Someren - incidenteel	**19.778**	**20.492**	**21.232**	**-**	
Totale bijdrage incidenteel + structureel	**2.459.248**	**2.547.672**	**2.639.312**	**2.712.279**	

Overzichten met bijdrage per gemeente 2024 per taakveld

De invoering van de kostprijssystematiek met ingang van 2023 heeft consequenties voor de verdeling van de bijdragen per taak, per gemeente. Omdat de afname van taken voor iedere gemeente verschillend is, is de verhouding in afname van taken ook gewijzigd.
De voorgestelde verdeling kan bij de gemeenten gebruikt worden om de uitvoeringskosten 2024 vanuit de begroting onder te verdelen naar taak.

- De salariskosten betreft de werkelijke salariskosten van de medewerkers die werkzaam zijn in het primair proces in het gebiedsteam, opgehoogd met een opslagpercentage van 26%
- Voor het onderdeel bijzondere bijstand is het aandeel van de kosten van de DVO met Senzer (die voor de bijzondere bijstand de uitvoering verzorgd) als primaire salariskosten beschouwd. De verdeling van de kosten vanuit de DVO Bijzondere Bijstand is gebaseerd op inwoneraantal.
- De verdeling van de overige kosten heeft volledig plaatsgevonden op basis van inwoneraantal
  Hierbij is voor elke gemeente uitgegaan van onderstaande procentuele verdeling per vakgebied, zoals we dit bij Peelgemeenten hebben ingeschat:

  43% Wmo
  43% Jeugd
  5% Minimabeleid
  9% Schulddienstverlening
  100%

ASTEN	WMO	Jeugd	Bijzondere Bijstand	Minima	Schuld dienstverl	
1) Verdeling salariskosten primair proc	37,2%	53,6%	9,1%	0,0%	0,0%	
2) Verdeling overige kosten	43,0%	43,0%		5,0%	9,0%	
3) Procentuele verdeling totaal	38,3%	50,9%	5,3%	1,9%	3,5%	
salarislasten prim proces	445.309	641.675	109.101		-	1.196.085
Directe salariskosten primair proces	238.459	238.459		27.728	49.910	554.556
Bijdrage Bizob	29.360	29.360		3.414	6.145	68.280
inkoop jeugd		60.426				60.426
Verdeling ov kst (opslag 3%, onvoorzien,sa	68.777	68.777		7.997	14.395	159.946
	781.906	1.038.698	109.101	39.139	70.450	2.039.294

DEURNE	WMO	Jeugd	Bijzondere Bijstand	Minima	Schuld dienstverl	
1) Verdeling salariskosten primair proc	77,5%	0,0%	22,5%	0,0%	0,0%	
2) Verdeling overige kosten	43,0%	43,0%		5,0%	9,0%	
3) Procentuele verdeling totaal	53,6%	29,9%	8,2%	2,9%	5,3%	
salarislasten prim proces	716.839	-	208.409		-	925.248
Directe salariskosten primair proces	455.515	455.515		52.967	95.340	1.059.338
Bijdrage Bizob	56.086	56.086		6.522	11.739	130.432
inkoop jeugd		115.429				115.429
Verdeling ov kst (opslag 3%, onvoorzien,sa	131.381	131.381		15.277	27.498	305.537
	1.359.821	758.411	208.409	74.765	134.578	2.535.985

GEMERT - BAKEL	WMO	Jeugd	Bijzondere Bijstand	Minima	Schuld dienstverl	
1) Verdeling salariskosten primair proc	79,1%	0,0%	20,9%	0,0%	0,0%	
2) Verdeling overige kosten	43,0%	43,0%		5,0%	9,0%	
3) Procentuele verdeling totaal	54,9%	29,1%	8,0%	2,9%	5,2%	
salarislasten prim proces	749.423	-	198.400		-	947.822
Directe salariskosten primair proces	433.638	433.638		50.423	90.761	1.008.460
Bijdrage Bizob	53.392	53.392		6.208	11.175	124.167
inkoop jeugd		109.886				109.886
Verdeling ov kst (opslag 3%, onvoorzien,sa	125.071	125.071		14.543	26.178	290.863
	1.361.524	721.986	198.400	71.175	128.114	2.481.198

LAARBEEK	WMO	Jeugd	Bijzondere Bijstand	Minima	Schuld dienstverl	SHV	
1) Verdeling salariskosten primair proc	24,5%	58,5%	7,9%		0,0%	9,1%	
2) Verdeling overige kosten	42,0%	43,0%		5,0%	9%	1,0%	
3) Procentuele verdeling totaal	30,0%	54,2%	4,9%	1,8%	3,2%	6,0%	
salarislasten prim proces	456.170	1.088.121	146.646			169.435	1.860.372
Directe salariskosten primair proces	313.066	320.520		37.270	67.086	7.454	745.396
Bijdrage Bizob	38.547	39.464		4.589	8.260	918	91.778
inkoop jeugd		81.221					81.221
Verdeling ov kst (opslag 3%, onvoorzien,sa	90.295	92.445		10.749	19.349	2.150	214.989
	898.079	1.621.772	146.646	52.608	94.695	179.956	2.993.756

Voor Laarbeek is dit percentage iets aangepast, in verband met de aanvullende taak voor Schuldhulpverlening, fase 2
In Laarbeek is het percentage Wmo aangepast op 42%, en is voor de dienstverlening Schuldhulpverlening fase 2, een percentage van 1 % gehanteerd.

SOMEREN	WMO	Jeugd	Bijzondere Bijstand	Minima	Schuld dienstverl	
1) Verdeling salariskosten primair proc	36,5%	55,0%	8,5%	0,0%	0,0%	
2) Verdeling overige kosten	43,0%	43,0%		5,0%	9,0%	
3) Procentuele verdeling totaal	37,9%	51,9%	5,1%	1,8%	3,3%	
salarislasten prim proces	543.060	817.034	125.924		-	1.486.018
Directe salariskosten primair proces	275.229	275.229		32.003	57.606	640.067
Bijdrage Bizob	33.888	33.888		3.940	7.093	78.809
inkoop jeugd		69.744				69.744
Verdeling ov kst (opslag 3%, onvoorzien,sa	79.382	79.382		9.230	16.615	184.610
	931.559	1.275.277	125.924	45.174	81.314	2.459.248

BEGROTING 2024

MEERJARENRAMING 2025 - 2027