



servicecentrum
MER maasgouw
echt-susteren
roerdalen

Programmabegroting Servicecentrum MER 2025

Met meerjarenraming 2026-2028

Definitief

Dagelijks bestuur: 3 april 2024

Algemeen bestuur: 3 juli 2024

Inhoud

1. Inleiding	4
1.1 Ontwikkelingen.....	4
1.2 Doelen en acties.....	5
1.3 Financiële kaders	5
1.4 Leeswijzer	7
2. Programma Omgevingsdienst	8
2.1 Inleiding.....	8
2.2 Wat willen we bereiken?	8
2.3. Wat gaan we daarvoor doen?	13
2.4 Wat gaat dat kosten?	17
3. Programma Sociaal Domein	19
3.1 Inleiding.....	19
3.2 Wat willen we bereiken?	19
3.3 Wat gaan we daarvoor doen?	27
3.4 Wat gaat dat kosten?	28
4. Programma Bedrijfsvoering	30
4.1 Inleiding.....	30
4.2 Wat willen we bereiken?	30
4.3 Wat gaan we daarvoor doen?	33
4.4 Wat gaat dat kosten?	39
5. Programma Bestuur & Organisatie	42
5.1 Inleiding.....	42
5.2 Wat willen we bereiken?	42
5.3 Wat gaan we ervoor doen?	43
5.4 Wat gaat dat kosten?	44
6. Paragrafen.....	45
6.1. Inleiding.....	45
6.2. Paragraaf bedrijfsvoering	45
6.3. Paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheer	46
6.4. Paragraaf onderhoud kapitaalgoederen.....	52
6.5. Paragraaf financiering	52
6.6. Verbonden partijen	54

6.7. Openbaarheid	55
7. Financiële Begroting 2025-2028	57
7.1 Geprognosticeerde balans	57
7.2 Staat van Reserves	58
7.3 Recapitulatie programma's.....	58
7.4 Overzicht incidentele baten en lasten	59
7.5 Taakvelden	60

1. Inleiding

De begroting 2025 ligt nu voor. De begroting van het SC MER is opgebouwd uit vier programma's. Alle programma's bestaan grotendeels uit personele lasten voor uitvoering van werkzaamheden. Alleen het programma bedrijfsvoering omvat daarnaast inhoudelijke budgetten voor uitvoering van ICT en telefonie voor zowel het SC MER als de deelnemende gemeenten. De baten van SC MER bestaan uit de bijdragen van de deelnemende gemeenten. De Omgevingsdienst voert daarnaast werkzaamheden uit voor de Regionale Uitvoeringsdienst (RUD) Limburg-Noord, waarvoor ook baten worden ontvangen.

Met de middelen die ons ter beschikking worden gesteld, voert SC MER taken voor de deelnemende gemeenten uit.

Voor de duidelijkheid vermelden we hier dat legesopbrengsten en uitvoeringsbudgetten voor participatie en Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) niet in deze begroting staan. Deze middelen zijn niet aan SC MER overgedragen en berusten bij de deelnemende gemeenten.

1.1 Ontwikkelingen

Veel nieuwe ontwikkelingen en opgaven

SC MER bevindt zich in een steeds sneller veranderende omgeving. Maatschappelijke, economische en technologische ontwikkelingen zorgen voor een veranderende vraag aan de drie gemeenten en SC MER. Inspraak en inbreng vanuit de gemeenschappen zijn steeds belangrijker geworden.

Gemeenschappen willen meer invloed uitoefenen op hun leefomgeving, op de inrichting van hun gemeenschap en op vraagstukken op het gebied van (sociale) veiligheid.

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

Parallel hieraan zien we grote en zeer ingrijpende technologische veranderingen in onze maatschappij.

Een krappe arbeidsmarkt

Met ruim 300 medewerkers in SC MER en bijna 900 medewerkers in de MER organisaties samen, zijn we een van de grootste non-profit werkgevers in de regio. De arbeidsmarkt is in beweging. Deze dynamiek leidt ertoe dat het verloop in SC MER en de MER organisaties toeneemt.

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

Intensivering samenwerken als MER partners

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

1.2 Doelen en acties

Focus op kwaliteit en klantgerichtheid door samenwerking

We zullen de uitdagingen gezamenlijk met de vier MER organisaties dienen op te pakken. We staan samen voor de dienstverlening voor onze inwoners, voor onze bedrijven en voor onze instellingen. In 2025 ligt de focus naar de verdere ontwikkeling van kwaliteit & klantgerichtheid. Dit doen we door:

- We ontzorgen door een goede betrouwbare partner te zijn.
- We nemen verantwoordelijkheid door toegevoegde waarde te leveren op onze vakgebieden.
- We adviseren onafhankelijk vanuit de uitvoering over het beleid op het gebied van Sociaal Domein en Omgevingsdienst beleid.
- We adviseren onafhankelijk en initiëren ontwikkelingen op bedrijfsvoerings-gebied vanuit een gezamenlijk strategisch kader op basis van ambities, behoeften en prioritering.
- We werken continu aan de verbetering van de dienstverleningsprocessen.
- We kennen onze 'klanten', we kennen de gemeentelijke ambities en onze klanten kennen ons.
- We pakken de regie op de gezamenlijkheid.
- We organiseren ambtelijke en bestuurlijke nabijheid.
- We investeren in de kwaliteit van advisering.
- We gebruiken uitvoeringsprogramma's als de basis van ons handelen en rapporteren.
- We professionaliseren onze organisatie verder door harmonisatie van werkprocessen.
- We anticiperen op de arbeidsmarkt-ontwikkelingen.

1.3 Financiële kaders

Kostenverdeelsleutels

De begroting 2025 is voor wat betreft de totalen gelijk aan de jaarschijf 2025 van BW 2024-1. De bijdrage per gemeente verschilt echter. Dit heeft te maken met de kostenverdeelsleutel. Voor de programma's Sociaal Domein en de Omgevingsdienst is de kostenverdeelsleutel gebaseerd op de output van T-2.

Als verdeelsleutel voor het programma Bedrijfsvoering hebben de gemeenten gekozen voor het aantal gebruikersaccounts. Het aantal gebruikersaccounts geeft een goede indicatie van de producten en diensten die door bedrijfsvoering worden geleverd aan onze klanten.

Het aantal accounts dat voor de kostenverdeling wordt gebruikt (T-1) is gewijzigd t.o.v. de aantal accounts dat gehanteerd is bij begroting 2024. Dit heeft te maken met instroom en uitstroom van

medewerkers in de vier organisaties. In onderstaande tabel is weergegeven wat het verschil is tussen BW 2024-1 jaarschijf 2025 en de begroting 2025. De totalen zijn gelijk maar de verdeling tussen de gemeenten is gewijzigd.

Loonkosten op basis van functieboeken

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

Buffer voor inhuur capaciteit bij ziekte

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

Ook in 2025 volgen we deze landelijke personeelsmonitor (2022), die aangeeft dat 4,8 % van de loonsom nodig is voor vervanging van langdurig verzuim (> 43 dagen).

Gemeente	Verdeelsleutel begroting 2024	BW 2024-1 jaarschijf 2025	Verdeelsleutel begroting 2025	Begroting 2025	Vershil bw 2024-1 jaarschijf 2025 t.o.v. begroting 2025
Maasgouw					
Bijdrage Omgevingsdienst	0,3622	€ 2.678.623	0,3372	€ 2.493.737	€ 184.886
Bijdrage Sociaal Domein	0,2868	€ 2.144.348	0,2978	€ 2.226.593	€ -82.245
Bijdrage Bedrijfsvoering	0,3451	€ 4.987.988	0,3280	€ 4.765.040	€ 222.948
Bijdrage Bestuur & Organisatie	0,3157	€ 404.949	0,3159	€ 405.047	€ -98
Totaal		€ 10.215.908		€ 9.890.417	€ 325.491
Echt-Susteren					
Bijdrage Omgevingsdienst	0,3968	€ 2.934.504	0,4134	€ 3.057.268	€ -122.764
Bijdrage Sociaal Domein	0,4296	€ 3.212.035	0,4330	€ 3.237.456	€ -25.421
Bijdrage Bedrijfsvoering	0,3739	€ 5.637.531	0,3860	€ 5.807.324	€ -169.793
Bijdrage Bestuur & Organisatie	0,4154	€ 256.515	0,4149	€ 256.185	€ 330
Totaal		€ 12.040.585		€ 12.358.233	€ -317.648
Roerdalen					
Bijdrage Omgevingsdienst	0,2410	€ 1.782.297	0,2494	€ 1.844.419	€ -62.122
Bijdrage Sociaal Domein	0,2836	€ 2.120.422	0,2692	€ 2.012.756	€ 107.666
Bijdrage Bedrijfsvoering	0,2810	€ 4.036.387	0,2860	€ 4.089.542	€ -53.155
Bijdrage Bestuur & Organisatie	0,2689	€ 166.049	0,2693	€ 166.281	€ -232
Totaal		€ 8.105.155		€ 8.112.998	€ -7.843
Totaal		€ 30.361.648		€ 30.361.648	€ -

Maximaal twee begrotingswijzingen per jaar

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

1.4 Leeswijzer

Deze begroting kent 4 programma's, te weten het programma Omgevingsdienst, het programma Sociaal Domein, het programma Bedrijfsvoering en het programma Bestuur & Organisatie. Deze programma's zijn te vinden in de hoofdstukken, 2, 3, 4, en 5.

De programma's worden opgebouwd aan de hand van de drie 3 W- vragen:

'Wat willen we bereiken?', Wat gaan we ervoor doen? en Wat mag het kosten? Bij de eerste W-vraag wordt ingegaan op de 5 ambities (de 5 "K's": kwaliteit, kwetsbaarheid, klant, kosten, kleur lokaal).

Hoofdstuk 6 omvat de paragrafen. Het laatste hoofdstuk omvat de financiële begroting met de geprognoseerde balans en de staat van de reserves en voorzieningen.

2. Programma Omgevingsdienst

2.1 Inleiding

Dit programma bevat een beschrijving van de activiteiten van de Omgevingsdienst. Het gaat niet alleen over uitvoerende taken op het gebied van vergunningverlening, toezicht en handhaving, maar ook over de wijze waarop wij kwaliteit, klantgerichtheid, kostenreductie, wetsbaarheidsvermindering en (daar waar gewenst) couleur locale willen realiseren.

2.2 Wat willen we bereiken?

De missie van de Omgevingsdienst is realisering van de vijf K's: . kwaliteit, kwetsbaarheidvermindering, klantgerichtheid, kostenreductie en couleur locale. We willen kostenefficiënte, klantgerichte en kwalitatief hoogwaardige service verlenen op het gebied van vergunningen, toezicht en handhaving, zodat de gemeenten hun ambities op dit terrein kunnen bereiken. Die ambities hebben betrekking op het behouden en waar mogelijk verbeteren van de kwaliteit van de leefomgeving, het beperken van de overlast en het waarborgen van de veiligheid. We willen voldoen aan de (landelijke vereiste) kwaliteit en de afspraken die we met de gemeenten hebben gemaakt over klantgerichtheid (= kwaliteit van dienstverlening) en kostenreductie.

Kwaliteit en kwetsbaarheidsvermindering

Kwaliteit manifesteert zich op verschillende manieren, bijvoorbeeld door een goed gestroomlijnd en efficiënt werkproces, de inhoudelijke kwaliteit van de producten en de tevredenheid van de klant zowel intern als extern. Kwaliteit blijkt ook uit het aantal (on)gegronde bezwaar- en beroepsprocedures. Door de samenwerking tussen de Omgevingsdienst en de netwerk-RUD voldoen de gemeenten aan de landelijke kwaliteitscriteria op het gebied van Vergunningverlening, Toezicht en Handhaving (VTH). Hierdoor zijn de gemeenten in staat de gewenste kwaliteit, robuustheid (= kwetsbaarheidsvermindering) en continuïteit te leveren. Uitwisseling van kennis en het investeren in de ontwikkeling van medewerkers (middels een eigen opleidingsinstituut, de RUD-academie), alsmede het aan elkaar bieden van ondersteuning bij capaciteitsvraagstukken zijn daarbij belangrijke uitgangspunten.

De Omgevingsdienst investeert in medewerkers die ruimte krijgen om te werken aan de verbetering van de kwaliteit van dienstverlening. Door steeds meer in verbinding te komen met onze burgers en bedrijven (nabijheid van dienstverlening) kunnen hierin noodzakelijke en/of wenselijke stappen worden gezet.

De Omgevingsdienst toetst in toenemende mate ook intern de kwaliteit van de te leveren producten en diensten. Daartoe worden – zowel binnen de Omgevingsdienst als in breder RUD-verband – kwaliteitsaudits uitgevoerd. De audits zijn een terugkerend onderdeel van het binnen de Omgevingsdienst gehanteerde principe van continu verbeteren. De audits zullen – net als in 2024 – in 2025 vooral gericht zijn op het verbeteren van het gebruik van de nieuwe applicatie RxMission. Dit is de applicatie die het nieuwe werken in het kader van de op 1 januari 2024 in werking getreden Omgevingswet moet faciliteren. Dat verbeteren van het gebruik van Rx.Mission dient meerdere doelen. Niet alleen de kwaliteit van het te leveren product (een omgevingsvergunning, een controlerapport, een juridische brief, etc.) en daarmee de dienstverlening wordt beter, ook de

datakwaliteit en daarmee de kwaliteit van de informatievoorziening (bijv. met het oog op de kwartaaldashboards) neemt toe.

Landelijk zijn er kwaliteitscriteria opgesteld (set kwaliteitscriteria 2.3) die het fundament vormen voor een adequate uitvoering van de vergunningverlening, het toezicht en de handhaving van het Omgevingsrecht. Inmiddels zijn deze landelijke kwaliteitseisen geborgd in de Wet VTH en de gemeentelijke Kwaliteitsverordeningen. De criteria gaan over kritieke massa, proces en inhoud. De criteria voor kritieke massa geven een ondergrens van het aantal medewerkers en hun deskundigheid, die nodig is om activiteiten in continuïteit te kunnen uitvoeren. In het Uitvoeringsprogramma van de Omgevingsdienst is per deskundigheidsgebied met deze ondergrens rekening gehouden. Deze vorm van robuust organiseren draagt bij aan de 4e K van kwetsbaarheidsvermindering.

Om te toetsen of de RUD LN en de gemeenten voldoen aan deze landelijke kwaliteitseisen worden periodiek zogenoemde EVP-metingen uitgevoerd (EVP = ervaringsprofiel). Middels een EVP-meting worden medewerkers aan de hand van de landelijke kwaliteitscriteria getoetst op hun specialistische deskundigheden. Het resultaat van deze geactualiseerde EVP-metingen geeft een beeld van het opleidings- en kennisniveau van onze medewerkers en is rechtstreeks input voor de individuele ontwikkeltrajecten van ons personeel en het opleidingsprogramma van onze RUD-academie.

Er zijn ook landelijke procescriteria geformuleerd, waaraan gemeenten - en dus ook onze Omgevingsdienst - moeten voldoen. Het jaarlijkse Uitvoeringsprogramma van de Omgevingsdienst, alsmede de bestuurlijke kwartaaldashboards en jaarverslag zijn daar onder meer het resultaat van. In december 2022 is door het Algemeen Bestuur van de RUD LN een Beleidskader VTH vastgesteld: een beleidsplan voor de (milieu)basistaken die onder de reikwijdte van de RUD LN vallen. In Q2-2024 wordt het door de Omgevingsdienst opgestelde Beleidsplan Uitvoering & Handhaving voor de overige taken (onder andere bouwen, apv, juridisch) ter besluitvorming aangeboden aan de colleges van de drie gemeenten. Een Beleidsplan Uitvoering & Handhaving is een verplichting op grond van de kwaliteitscriteria. De MER-gemeenten beschikken momenteel niet over een actueel Beleidsplan. In de IBT-beoordeling van de provincie over het jaar 2021 en 2022 is dit nadrukkelijk als aandachtspunt meegegeven aan de drie gemeenten.

In tabel 3.2.1 op de volgende bladzijde zijn drie belangrijke kwaliteitsindicatoren voorzien van een cijfer. Voldoen aan de landelijke kwaliteitscriteria zal nooit 100% zijn.

Onze Omgevingsdienst werkt binnen haar eigen taakveld aan continue verbetering van de kwaliteit van de producten en daarmee ook aan haar klantgerichtheid. Onder meer wordt hiertoe sinds 2015 gebruik gemaakt van de Netto Promotor Score (NPS). De NPS is een instrument om op een vrij eenvoudige, maar effectieve wijze de klant te vragen naar zijn waardering van de door de Omgevingsdienst geleverde dienstverlening, waarbij naast het kale rapportcijfer een grote hoeveelheid verbeterpunten wordt opgehaald.

Tabel 3.2.1 Prestatie-indicatoren Kwaliteit en kwetsbaarheidsvermindering

Omschrijving	Realisatie 2023	Raming 2024	Raming 2025
Voldoen aan landelijke kwaliteitscriteria 2.3	95%	95%	95%
Klanttevredenheid bij vergunningverlening (NPS)	7,3	7,5	7,5
Percentage ongegrond verklaarde bezwaar- en beroepzaken	91%	95%	95%

Klantgerichtheid

De Omgevingsdienst heeft tot taak te werken aan realisatie van de met de opdrachtgevers afgesproken dienstverleningsafspraken en –uitgangspunten. Bij klantgerichtheid staan de klantprocessen centraal. Een klantvraag dient zoveel mogelijk integraal te worden benaderd; de vraag wordt meteen vanuit de verschillende beleidsvelden bekeken en beoordeeld. Het is van belang de klantvraag binnen de daarvoor afgesproken dienstverleningsnormen af te handelen, tegen een zo hoog mogelijke kwaliteit en met vaste contactpersonen binnen de organisatie. Binnen het in 2024 opgestarte Gezamenlijke Programma Dienstverlening wordt door de vier organisaties samengewerkt aan verbetering van de (digitale) dienstverlening vanuit de in MER-verband omarmde gezamenlijke visie op dienstverlening.

Gemeenten en Omgevingsdienst staan samen – mede in het licht van de aangekondigde wetten – voor een complexe en grootse dienstverleningsopgave. Er komt meer ruimte voor particuliere ideeën en er is meer ruimte voor lokale afweging. En daarmee ligt de opgave er om nu beter onze burgers en bedrijven van dienst te zijn. Daarbij volstaat het niet om uitsluitend de nieuwe complexe inhoudelijke kennis op te doen. Het gaat vooral over verbinding. Verbinding tussen vakgebieden, tussen medewerkers, medewerkers van de Omgevingsdienst en gemeenten. Verbinding die noodzakelijk is, omdat we steeds meer integraal moeten gaan werken. Maar integraal is ook complex. Op basis van de huidige wetgeving zijn nu al vaak meer dan tien verschillende hoogopgeleide specialisten aan zet in een dossier. Specialist die moeten samenwerken voor de beantwoording van de ogenschijnlijk makkelijke vragen als “Mag ik hier bouwen?” of “Kan ik hier ondernemen?”. En daar komt de opgave bij dat wij – vaak onder regie van de initiatiefnemer (onze burgers en bedrijven die een plan indienen) – dat meer samen moeten gaan doen. Participatief: dus meer samen met bureaus, inwoners en andere belanghebbenden. Daarbij gaan we ervaren hoe we als overheid met onze eigen nieuwe rol (moeten) omgaan. Ook gaan we zien hoe de initiatiefnemer in relatie met de andere stakeholders in zijn omgeving als ‘strategisch partner’ omgaat. Vandaar dat we spreken over een complexe en grootse dienstverleningsopgave. Het kunnen aanpakken van deze complexiteit begint bij dialoog. Dialoog tussen initiatiefnemers en Omgevingsdienst/gemeenten, dialoog tussen medewerkers van Omgevingsdienst en gemeenten. Het onderkennen van de relaties en verbindingen die in dit nieuwe speelveld aan de orde zijn. De afgelopen jaren – in de aanloop naar de inwerkingtreding van de Omgevingswet per 1-1-2024 – is er aan deze opgave gewerkt.

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

De Omgevingsdienst is van mening dat ze met deze nieuwe werkwijzen en afspraken goed is uitgerust om de nieuwe wetgeving adequaat te kunnen uitvoeren, maar verneemt dit bij voorkeur van onze burgers en bedrijven zelf. Met het klanttevredenheidsinstrument NPS onderzoekt de Omgevingsdienst gericht vanuit de insteek dat we ons continu moeten blijven verbeteren en ontwikkelen. Hiertoe wordt verwezen naar hetgeen daarover hierboven onder 3.2.1 in relatie tot kwaliteit is opgemerkt.

De andere prestatie-indicatoren op het gebied van klantgerichtheid, zoals hieronder in tabel 3.2.2 vermeld, gaan over doorlooptijden in de afhandeling van klantvragen en het aantal van rechtswege verleende vergunningen.

Tabel 3.2.2 Prestatie-indicatoren Klantgerichtheid *

Omschrijving	Realisatie 2023	Raming 2024	Raming 2025
Percentage afgehandelde klantvragen binnen Service Level Agreement (SLA)*:			
Dienstverlening Eenvoudig (<24u)	85%	95%	95%
Dienstverlening Specialistisch (<2dgn)	67%	85%	85%
Dienstverlening Complex (<5dgn)	75%	85%	85%
Backoffice (<5dgn)	74%	85%	85%
Van rechtswege verleende vergunningen	1,9%	0%	0%
Proactief contact met aanvrager tijdens procedure	75%	100%	100%

Kostenreductie (efficiency)

De visie – de wijze waarop de missie van de Omgevingsdienst wordt gerealiseerd – luidt: “De Omgevingsdienst is een moderne overheidsorganisatie die resultaten boekt en kosten bespaart door te investeren in haar professionals, die met plezier (samen)werken en ontwikkelen”. Net als in alle voorgaande jaren zal de Omgevingsdienst ook in 2025 gaan opereren binnen de haar beschikbaar gestelde middelen. Alleen daar waar additionele dienstverlening vanuit de opdrachtgevers nodig is (extra klantvraag, projecten) zal ook additionele financiering aan de orde zijn. Dit wordt in beeld gebracht middels het Uitvoeringsprogramma 2025.

Couleur locale

Vraagt een gemeente méér werkzaamheden dan er middelen beschikbaar zijn op basis van de gemeentelijke basisbijdrage, dan wordt dit additionele dienstverlening genoemd. Dit is aan de orde indien een gemeente veel lokale projecten wenst. Voor deze additionele dienstverlening worden – op basis van het aantal geraamde extra uren – dienovereenkomstig extra financiële middelen beschikbaar gesteld door de gemeente. Uiteindelijk worden de kosten voor deze extra werkzaamheden op basis van werkelijke uren op het eind van het jaar afgerekend. Ook in 2024 kan zich een dergelijke situatie met de wens voor additionele dienstverlening voordoen. Dit zal eerst blijken bij de vaststelling van het Uitvoeringsprogramma 2025. De financiële consequenties van de gevraagde additionele dienstverlening (lasten: extra kosten Omgevingsdienst; baten: door gemeenten aan Omgevingsdienst beschikbaar gestelde extra middelen) worden tevens – middels een begrotingswijziging – verwerkt in de begroting van het Servicecentrum MER. Zie ook hierboven hetgeen is opgemerkt over de gerealiseerde herijking van de gemeentelijke basisbijdrage aan de Omgevingsdienst.

Voor wat betreft de ‘couleur locale’ in werkprocessen en werkafspraken met de drie opdracht gevende gemeenten is MER-breed de lijn ingezet om meer te komen tot harmonisatie daar waar dat kan en alleen lokaal af te wijken daar waar het moet.

Kwetsbaarheid

Zie hierboven bij kopje 'Kwaliteit en kwetsbaarheidsvermindering'.

2.3. Wat gaan we daarvoor doen?

Wij voeren voor de deelnemende gemeenten met in achtneming van de kaders voor kwaliteit, klantgerichtheid en kosten uit:

- a. de reguliere wettelijke taken op het gebied van vergunningverlening, toezicht en handhaving in het kader van de Omgevingswet, (de nog lopende zaken obv) Wabo, de APV en een aantal bijzondere wetten; Zie voor de specifieke producten hieronder de productgroepen Vergunningverlening en Toezicht/Handhaving;
- b. specifieke projecten, deels MER-breed en deels lokaal gewenst (aanvullende dienstverlening). Zie hieronder de productgroep Projecten/specifieke wensen.

De producten/diensten van de Omgevingsdienst kunnen worden onderverdeeld in drie hoofdgroepen. Onderstaand zijn deze hoofdgroepen weergegeven. In de paragraaf 3.4 wordt weergegeven wat de verwachte kosten zijn voor het leveren daarvan.

Productgroep Vergunningverlening

Vergunningverlening

Onder dit product vallen de activiteiten met betrekking tot vergunningverlening die de Omgevingsdienst in 2025 gaat uitvoeren. Door de Omgevingsdienst worden – op grond van de per 1-1-2024 in werking getreden Omgevingswet – vergunningen verleend voor zogenoemde omgevingsplanactiviteiten (bouwen, ruimtelijke ordening, milieu, brandveiligheid, sloop, aanleg, uitweg/inrit, kappen en monumenten), alsmede voor de technische bouwactiviteit voor zover het bouwplan niet valt onder de reikwijdte van Gevolgklasse 1 van de Wet kwaliteitsborging voor het bouwen. Is dat laatste wél het geval, dan wordt de technische bouwactiviteit beoordeeld door een private kwaliteitsborger en beoordeelt de Omgevingsdienst de bouwmelding en het borgingsplan. Ook worden vergunningen verleend en meldingen afgehandeld op grond van de APV en enkele Bijzondere wetten (bijvoorbeeld Drank- en Horecawet, Winkeltijdenwet).

Specialisten adviseren

Daaronder wordt begrepen de specialistische advisering in het vergunningsproces, zoals constructie, bouwfysica, welstand, brandveiligheid, bodem, externe veiligheid, geluid, archeologie/cultuurhistorie, energie, groen/ecologie, milieu/agrarisch.

Daarnaast worden door de specialisten op verzoek adviezen verstrekt aan de gemeenten, bijvoorbeeld in het kader van het opstellen van een omgevingsplan, een ruimtelijk project of een civieltechnisch werk.

Dienstverlening

Een specifiek onderdeel betreft de dienstverlening aan burgers en bedrijven. De Omgevingsdienst vormt – na de in 2022 doorgevoerde herinrichting van het telefoniekanaal, waarbij klanten nu direct contact opnemen met de Omgevingsdienst zonder tussenkomst van het KCC van de gemeente – de 1^e lijn in de afhandeling van telefonische en digitale klantvragen. Daartoe zijn binnen de Omgevingsdienst dienstverleningsspecialisten opgeleid, die zoveel mogelijk klantvragen moeten kunnen afhandelen. Daar waar nodig wordt de backoffice ingeschakeld.

Per 1-1-2024 is de Omgevingswet in werking getreden. Deze ingrijpende nieuwe wetgeving heeft geleid tot het – in nauwe samenwerking tussen de drie gemeenten en de Omgevingsdienst –

vormgeven van een volledig nieuw dienstverleningsproces voor het behandelen van initiatieven van burgers en bedrijven, het zogenoemde initiatievenproces. Voor meer toelichting wordt verwezen naar het onderdeel hierna: 'Omgevingswet, Wkb en Rx.Mission'.

Productgroep Toezicht en Handhaving

Toezicht objectbericht

In deze categorie vallen de wettelijke taken alsmede de lokale wensen van de 3 gemeenten voor 2025 ten aanzien van de toezicht- en handavingsinspanningen op het gebied van milieu, bouwen, brandveiligheid, ruimtelijke ordening en APV/Bijzondere Wetten. De belangrijkste taken in deze productgroep betreffen het toezicht op de bedrijven, het bouwtoezicht, toezicht op bestaande gebouwen (brandveiligheid), het energietoezicht op grootverbruikers en toezicht op evenementen. Met name het energietoezicht zal worden geïntensiveerd, mede op basis van extra beschikbare middelen vanuit het Rijk (SPUK THE-regeling). Die middelen komen overigens rechtstreeks ten goede aan de RUD LN, en dus niet aan de individuele gemeenten. Vanuit de RUD LN zal dit energietoezicht dan ook worden gecoördineerd.

Toezicht gebiedsgericht

Het gebiedsgerichte toezicht bestaat hoofdzakelijk uit het toezicht dat door de buitengewoon opsporingsambtenaren van de Omgevingsdienst wordt uitgevoerd in het openbaar gebied van de drie gemeenten. Hierin wordt specifiek aandacht besteed aan thema's die door de gemeenten belangrijk worden gevonden, zoals foutparkeren, afvaldumpingen en het zichtbaar patrouilleren in woonwijken

Meldingen

Een van de meest tijdrovende aspecten van het toezicht, is het afhandelen van ingekomen meldingen. Meldingen worden onderscheiden in meldingen openbare ruimte en objectgerichte meldingen op het gebied van (illegaal) bouwen en (overlast) bedrijven. De meldingen openbare ruimte hebben merendeels betrekking op de gebruikelijke items als parkeeroverlast, hondenpoep, afvaldumpingen en burengerucht, maar kunnen ook heel specifiek zijn (bijvoorbeeld klachten over hangjongeren).

Juridische werkzaamheden

De juridische werkzaamheden bestaan – grofweg – uit twee delen: het afhandelen van bezwaren en beroepen, gericht tegen besluiten van de Omgevingsdienst, en het treffen van handavingsmaatregelen bij het constateren van overtredingen door een toezichthouder (aanschrijven, last onder dwangsom/bestuursdwang, bouwstop).

In het UP'25 zal per specifiek taakonderdeel worden aangegeven wat de exacte inhoud van de activiteit is, het aantal activiteiten per taakonderdeel, het kengetal en de benodigde personele capaciteit. Ook voor toezicht en handhaving zal de Omgevingswet wijzigingen met zich meebrengen. En ook hier geldt dat deze wijzigingen pas concreet kunnen worden gemaakt in het UP'25 en – voor zover nodig – financieel in de begrotingswijziging 2025-1.

Projecten / Specifieke wensen

De projecten verschillen per jaar. Alle projecten worden opgenomen in het UP'25 en worden – mede afhankelijk van bijvoorbeeld seizoensinvloeden en 'couleur locale' - in de gemeenten uitgevoerd. Hierdoor is het ook mogelijk in te spelen op de actualiteit en bestuurlijke wensen. Voor de projecten

wordt aan de hand van projectopdrachten gewerkt. Afhankelijk van het onderwerp worden de projectleiding en de regie bij de Omgevingsdienst dan wel de gemeente ondergebracht. Als voorbeelden kunnen worden genoemd: aanpak onrechtmatige bewoning, programmatische aanpak woonwagencentrales, toezicht op locaties met huisvesting voor arbeidsmigranten en aanpak Ondernemings.

De benodigde projecturen worden op voorhand gecalculeerd en opgenomen in de projectopdracht. Met de gemeenten vindt afrekening plaats op basis van werkelijk bestede uren. Twee specifieke projecten worden hieronder iets uitgebreider beschreven.

Omgevingswet, Wkb en Rx.Mission

In 2025 zal nog veel aandacht – en daarmee ook zeker nog capaciteit – uitgaan naar de gevolgen van de inwerkingtreding van de Omgevingswet (OW) en Wet kwaliteitsborging voor het bouwen (Wkb). De afgelopen jaren hebben de drie gemeenten en Omgevingsdienst samen gewerkt aan een intensief voorbereidings- en implementatietraject, dat ervoor moest zorgen dat de vier organisaties (gemeenten en Servicecentrum) voorbereid zijn op deze nieuwe regelgeving. Belangrijk doel van de OW is het verbeteren van de dienstverlening aan onze klanten (burgers en bedrijven). Daarbij is veel aandacht voor de transitie van een louter toetsende overheid naar een meer proactieve en meedenkende overheid. Veel meer dan nu zal van al onze medewerkers een meer oplossingsgerichte, adviserende en co-creatieve houding worden gevraagd. De implementatie van de OW en Wkb is daarmee niet alleen een technische, procedurele ‘operatie’, maar vraagt vooral ook ontwikkeling van onze medewerkers, inhoudelijk maar nog meer op het gebied van houding en gedrag. Zie hiervoor ook de toelichting op de onderdelen dienstverlening en klantgerichtheid in de vorige paragrafen van deze OD-begroting.

De inwerkingtreding van de Omgevingswet wordt digitaal ondersteund door de nieuwe software Rx.Mission. Met deze in 2023 in gebruik genomen procesapplicatie wordt tevens voorzien in de noodzakelijke aansluiting op het zogenoemde Digitaal Stelsel Omgevingswet (DSO).

Doorontwikkeling van deze nieuwe applicatie zal ook in 2025 nog nodig zijn. Zo zal er, ook in 2025, nog veel werk zijn met het doorontwikkelen van het nieuwe stuurinformatiemodel (lees: kwartaaldashboards) voor de Omgevingsdienst.

In 2024 worden de eerste ervaringen opgedaan met de Omgevingswet en Wkb, en dus ook met genoemd initiatievenproces. De mogelijke functionele en formatieve consequenties bij de Omgevingsdienst van deze nieuwe wetgeving en de nieuwe werkprocessen kunnen om die reden op zijn vroegst in het kader van het UP’25 en begrotingswijziging 2025-1 worden meegenomen. De primaire begroting 2025 komt hiervoor te vroeg. Zie ook hierna bij het onderdeel ‘Kostenreductie’.

Ontwikkelingen Regionale Uitvoeringsdienst Limburg-Noord (RUD LN)

Binnen de RUD LN werken de 15 Noord-Limburgse gemeenten samen in de uitvoering van (met name) de wettelijke milieutaken (bijv. het milieutoezicht op bedrijven). Deze regionale samenwerking is in Limburg Noord georganiseerd op basis van een netwerkconstruct. De uitvoerende medewerkers zijn ‘gewoon’ in dienst van de betreffende gemeenten (cq de MER-OD) en werken vooral aan professionalisering, uitwisseling van kennis en ondersteunen elkaar bij de uitvoering van de milieutaken.

In 2019 heeft de RUD LN een zelfevaluatie uitgevoerd naar haar functioneren. Deze evaluatie is aanleiding geweest voor een verbetertraject, dat in 2020 is ingezet en in de afgelopen jaren verder vorm heeft gekregen. Dit RUD-eigen verbetertraject is in 2023 ‘ingehaald’ door de landelijke ontwikkelingen, die voortvloeien uit het Interbestuurlijk Programma Versterking VTH-stelsel (het

IBP), een landelijk programma ter versterking van het stelsel van omgevingsdiensten in Nederland. Vanuit dit programma – waarin wordt samengewerkt tussen de diverse bestuurlijke koepels (ministerie, IPO, VNG, omgevingsdiensten) – worden 6 pijlers uitgewerkt voor de versterking van het VTH-stelsel en versteviging van de omgevingsdiensten. Inmiddels is het Eindrapport van pijler 1 ('Robuuste omgevingsdiensten') verschenen en vastgesteld in de IBP-stuurgroep. In dit Eindrapport worden 6 robuustheidscriteria geformuleerd (inmiddels dus door stuurgroep IBP vastgesteld) met betrekking tot robuuste omgevingsdiensten. Bij criterium 1 dat gaat over omvang van de omgevingsdienst en personeel in vaste dienst is vermeld – en nadien bekrachtigd in een brief van de staatssecretaris – dat een netwerk daar niet aan kan voldoen. Alle omgevingsdiensten, ook de RUD LN, hebben in het najaar '23 een zelfevaluatie moeten uitvoeren op deze robuustheidscriteria. Op basis van deze zelfevaluatie moet een plan van aanpak worden opgesteld (vóór 1-4-2024). Op 28-3-2024 wordt het plan van aanpak vastgesteld door het AB van de RUD LN en aangeboden aan de staatssecretaris. Tot 1-4-2026 heeft de RUD LN vervolgens om het plan van aanpak uit te voeren en te gaan voldoen aan de robuustheidscriteria. Door alle betrokkenen wordt onderschreven dat de verworvenheden van onze netwerksamenwerking niet verloren mogen gaan. In hoeverre het plan van aanpak en de besluitvorming door het AB RUD gaat leiden tot een formele aanpassing van de GR, en welke personele en financiële consequenties dit bijgevolg heeft voor de MER Omgevingsdienst en het Servicecentrum MER in de breedte, is op dit moment nog niet duidelijk. Afgezien van benodigde extra personele inzet ten behoeve van de uitwerking/implementatie van het vastgestelde plan van aanpak (op te nemen in het UP'25) is nog geen concreet zicht op de meer structurele consequenties en risico's op personeel, organisatorisch of financieel vlak. De nieuwe robuuste RUD LN zal immers op zijn vroegst in uitvoering zijn per 1-4-2026. Op de begroting 2025 heeft deze ontwikkeling dan ook geen impact.

Kostenreductie

De Omgevingsdienst stelt zich ten doel om de afgesproken taken zo kostenefficiënt mogelijk uit te voeren. Door een deel van het werk – dat veelal sterk afhankelijk is van de wisselende klantvraag – flexibel te organiseren, kunnen kosten worden beperkt. Bovendien werkt de Omgevingsdienst aan het effectief reduceren van kosten bijvoorbeeld door regelmatig gebruik te maken van werkervarings- en stageplekken, maar ook door het genereren van inkomsten: inkomsten uit werkzaamheden voor partners binnen de RUD Limburg Noord en inkomsten uit de RUD-academie (die grotendeels draait op de inbreng van docenten van de MER-OD).

Bepalend voor de exacte omvang van de gemeentelijke bijdrage aan de Omgevingsdienst is het (jaarlijks op te stellen) Uitvoeringsprogramma (UP). Immers, in het UP wordt duidelijk of en zo ja voor welk bedrag de basisbijdrage van de drie gemeenten aan de Omgevingsdienst wordt verhoogd met additionele middelen. Ten aanzien van dit UP en de benodigde middelen vanuit de gemeenten ter realisatie van dit programma is van belang op te merken dat in 2023, in aanloop naar 2024, een herijking van de benodigde basisbijdrage per gemeente aan de Omgevingsdienst heeft plaatsgevonden. De belangrijkste reden hiervoor is dat er nagenoeg vanaf de start van de Omgevingsdienst in 2013 jaarlijks extra middelen nodig zijn geweest voor realisatie van de taken en lokale ambities van de gemeenten (de zogenoemde additionele dienstverlening). Het was dan ook gerechtvaardigd om in overleg met gemeenten te bezien of het niet beter is dat (een deel van) deze additionele middelen een structureel karakter krijgen, met als doel het gat tussen structurele primaire basisfinanciering en jaarlijkse additionele UP-middelen te verkleinen. Of met deze per 2024 gerealiseerde bijstelling van de basisbijdrage ook de formatieve gevolgen van de inwerkingtreding van de Omgevingswet (per 1-1-2024) kunnen worden afgedekt, kan nog niet worden bepaald. De

formatieve impact van de Omgevingswet (en de daaraan gekoppelde Wet kwaliteitsborging voor het bouwen) is voor een groot deel nog niet in te schatten. Daartoe zal er een periode onder het nieuwe wettelijke regime moeten worden gewerkt. De concrete formatieve gevolgen zullen dan ook pas – op basis van de eerste ervaringen – in 2^e helft 2024 zichtbaar worden en ook dan pas kunnen worden vertaald in functieboek en begroting. Bij het vormgeven van deze nieuwe formatieve en financiële basis zijn overigens keuzes te maken in ambitie, bijvoorbeeld in het risico gestuurd uitvoeren van (bouw)toezicht.

Ondanks de bijstelling van de basisbijdrage zoals hierboven beschreven, bestaat derhalve de kans dat middels het UP'25 toch nog in meer of mindere mate een additionele financiering nodig zal zijn om de kosten van de totale taakuitvoering van de Omgevingsdienst af te dekken.

2.4 Wat gaat dat kosten?

OMGEVINGSDIENST		Realisatie 2023	Begroting 2024 na wijzigingen t/m 2024-1	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Vergunningen	Omgevingscommissie	€ 31.262	€ 30.000	€ 30.000	€ 30.000	€ 30.000	€ 30.000
	Externe adviseurs	€ 49.841	€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000
	Inhuur flexibele schil	€ 1.836.761	€ 635.548	€ 494.761	€ 494.761	€ 494.761	€ 494.761
	Proceskosten	€ 19.418	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000
	Totaal	€ 1.937.282	€ 725.548	€ 584.761	€ 584.761	€ 584.761	€ 584.761
toezicht & Handhaving	Autokosten/Lease auto's	€ 47.888	€ 95.000	€ 95.000	€ 95.000	€ 95.000	€ 95.000
	Totaal	€ 47.888	€ 95.000	€ 95.000	€ 95.000	€ 95.000	€ 95.000
Personeel	Kosten Personeel	€ 5.395.008	€ 6.473.966	€ 6.547.964	€ 6.547.964	€ 6.547.964	€ 6.547.964
	Overige personeelskosten	€ 348.028	€ 276.737	€ 276.737	€ 276.737	€ 276.737	€ 276.737
	Stelpost langdurig ziekteverzuim		€ 310.750	€ 314.302	€ 314.302	€ 314.302	€ 314.302
	Stelpost onvoorzien		€ 25.000	€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000
	Stelpost RUD ontwikkelingen		€ 25.000	€ 50.000			
	Totaal	€ 5.743.036	€ 7.111.453	€ 7.239.003	€ 7.189.003	€ 7.189.003	€ 7.189.003
Doorbelasting	Doorbelasting bedrijfsvoering	€ 1.718.743	€ 2.247.564	€ 1.899.658	€ 1.883.255	€ 1.883.255	€ 1.883.255
	Bijdrage Maasgouw	€ -632.841	€ -814.067	€ -640.565	€ -635.034	€ -635.034	€ -635.034
	Bijdrage Echt-Susteren	€ -665.498	€ -891.834	€ -785.319	€ -778.538	€ -778.538	€ -778.538
	Bijdrage Roerdalen	€ -420.404	€ -541.663	€ -473.775	€ -469.684	€ -469.684	€ -469.684
	Totaal	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Totale lasten		€ 7.728.206	€ 7.932.001	€ 7.918.764	€ 7.868.764	€ 7.868.764	€ 7.868.764
Bijdrage gemeenten	Maasgouw	€ 2.219.082	€ 2.632.424	€ 2.493.737	€ 2.476.877	€ 2.476.877	€ 2.476.877
	Echt-Susteren	€ 2.333.591	€ 2.883.893	€ 3.057.268	€ 3.036.598	€ 3.036.598	€ 3.036.598
	Roerdalen	€ 1.474.163	€ 1.751.557	€ 1.844.419	€ 1.831.949	€ 1.831.949	€ 1.831.949
Doorbelasting	Doorbelasting Maasgouw						
	Doorbelasting Echt-Susteren						
	Doorbelasting Roerdalen						
Overige baten	Inkomsten RUD / Acad.	€ 129.867	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000
	Detachering personeel	€ 43.058					
	Totaal	€ 6.199.761	€ 7.367.874	€ 7.495.424	€ 7.445.424	€ 7.445.424	€ 7.445.424
UP	Maasgouw	€ 314.595	€ -14.366	€ 51.800	€ 51.800	€ 51.800	€ 51.800
	Echt-Susteren	€ 677.728	€ 292.939	€ 58.800	€ 58.800	€ 58.800	€ 58.800
	Roerdalen	€ 262.782	€ 12.214	€ 39.400	€ 39.400	€ 39.400	€ 39.400
	Totaal	€ 1.255.105	€ 290.787	€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000
Bijdrage VVGB	Maasgouw	€ 171.490	€ 171.490	€ 171.490	€ 171.490	€ 171.490	€ 171.490
	Echt-Susteren	€ 70.048	€ 70.048	€ 70.048	€ 70.048	€ 70.048	€ 70.048
	Roerdalen	€ 31.802	€ 31.802	€ 31.802	€ 31.802	€ 31.802	€ 31.802
	Totaal	€ 273.340	€ 273.340	€ 273.340	€ 273.340	€ 273.340	€ 273.340
Totale baten		€ 7.728.206	€ 7.932.001	€ 7.918.764	€ 7.868.764	€ 7.868.764	€ 7.868.764
Saldo		€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

Toelichting

De lasten bestaan uit personeelskosten: loonkosten, inhuurkosten en overige personeelskosten.

Onze baten bestaan uit de bijdragen van de deelnemende gemeenten, bijdragen inzake aanvullende dienstverlening en de inkomsten uit werkzaamheden voor derden (RUD). Hieronder wordt de begroting verder toegelicht.

Bijdrage gemeenten

Voor de uitvoering van de reguliere wettelijke taken, jaarlijks vast te leggen in een Uitvoeringprogramma, ontvangt de Omgevingsdienst jaarlijks een bijdrage van de drie gemeenten. Tot en met het begrotingsjaar 2018 was deze bijdrage voorts gebaseerd op een vaste kostenverdeelsleutel, voortvloeiend uit de onderlinge verhouding van de door de drie gemeenten in 2013 in de Omgevingsdienst ingebrachte personele middelen.

Met ingang van het begrotingsjaar 2019 wordt de gemeentelijke bijdrage bepaald op basis van de werkelijke output T-2; voor de gemeentelijke bijdrage aan de Omgevingsdienst in 2025 is derhalve de output van het jaar 2023 bepalend.

Inkomsten RUD-werkzaamheden en MER/RUD-Academie

Binnen de Regionale Uitvoeringsdienst (RUD) wordt samengewerkt door de deelnemende gemeenten. Deze samenwerking kan uitmonden in het door een gemeente feitelijk ondersteunen van een andere gemeente door het leveren van capaciteit. Deze werkzaamheden worden binnen de RUD uitgevoerd tegen een vast uurtarief (2024: € 99, uurtarief 2025 is nog niet vastgesteld). De Omgevingsdienst heeft de afgelopen jaren inkomsten kunnen genereren als gevolg van het leveren van capaciteit aan een aantal RUD-partners. Het inschatten van deze inkomsten voor 2025 is lastig. Er is een ontwikkeling aan de orde waarbij steeds meer gemeenten – onder financiële druk – kiezen voor herprioritering van toezichttaken. En als gevolg daarvan de ondersteuning vanuit de Omgevingsdienst niet of in mindere mate nodig hebben. Anderzijds zien we wel een toenemende behoefte aan specialisten (energie, bodem, groen, externe veiligheid, geluid). Op deze vakdisciplines kan de Omgevingsdienst mogelijk wat meer – beter gesteld: nog meer dan nu reeds het geval is – gaan betekenen voor de regio.

Resumerend worden de inkomsten uit de RUD-samenwerking vooralsnog voor 2025 wederom ingeschat op € 100.000.

3. Programma Sociaal Domein

3.1 Inleiding

Dit programma geeft een overzicht van het taakveld Sociaal Domein en met name van de in- en externe ontwikkelingen op het gebied van de Wmo, de Participatiewet, de wet Inburgering en aanverwante regelingen. De nadere uitwerking vindt jaarlijks plaats in een uitvoeringsprogramma dat concreet richting geeft aan alle taken en projecten die het team voor de drie gemeenten uitvoert. Door vaak in gesprek te zijn kunnen we inspelen op de belangrijkste bestuurlijke doelen en de gewenste klantgerichtheid. Op het vlak van bedrijfsvoering focussen we op budgetbeheersing enerzijds en een goede balans tussen kwaliteit en efficiency anderzijds. In onze verbeterteams zijn we continu bezig te zijn met procesverbeteringen, waarbij we gebruik maken van de Lean-systematiek.

3.2 Wat willen we bereiken?

Kwaliteit

Onze missie is het leveren van kwalitatief goede service en dienstverlening in alle taken die we uitvoeren. Kwaliteit kent natuurlijk meerdere facetten: het voldoen aan wet en regelgeving (rechtmatigheidseis) en aan gemeentelijke of organisatie doelstellingen én last but not least aan de verwachtingen van de klant (klanttevredenheid). In onze uitvoeringspraktijk willen wij zoveel mogelijk bijdragen aan het bereiken van belangrijke maatschappelijke effecten:

- Zorgen voor een basisinkomen voor inwoners die (tijdelijk) niet zelfstandig in hun bestaansonderhoud kunnen voorzien;
- Het ondersteunen van inwoners met financiële problemen;
- De zelfredzaamheid van inwoners vergroten;
- De participatie verhogen zowel op werk- als maatschappelijk gebied, iedereen kan meedoen;
- De integratie en participatie van inburgeraars vergroten;
- Voorzien in een laagdrempelige en toegankelijke zorg / ondersteuning;
- Inwoners ondersteunen zodat zij zo lang mogelijk zelfstandig kunnen wonen;
- Geïndiceerde voorzieningen zoveel mogelijk te transformeren naar laagdrempelige ondersteuning en eigen kracht van inwoner en samenleving.

Om dit te kunnen realiseren hebben we onze processen ingericht vanuit het klantperspectief en hebben we kwaliteitscriteria en werkinstructies opgesteld om dit ook te borgen. Daarnaast vindt borging in onze uitvoeringspraktijk plaats door middel van gerichte controles op zowel team- als medewerker niveau. Hierbij is ook aandacht voor aspecten zoals doelmatigheid, omgekeerde toets en positieve gezondheid. Elk kwartaal wordt een kwaliteitsrapportage met resultaten en verbeterpunten opgesteld en met de medewerkers besproken.

In ons opleidingsplan is opgenomen welke opleidingen we nodig vinden voor de doorontwikkeling van onze organisatie én van onze medewerkers. De opleidingen en trainingen die we aanbieden zijn enerzijds gericht op het ontwikkelen en bijhouden van kennis en anderzijds op de ontwikkeling van competenties en inzicht.

Op het gebied van de sturings- en managementinformatie hebben we een standaard ontwikkeld die ons in staat stelt om optimaal in positie te blijven als het gaat om het sturen, managen en uitvoeren van alle taken binnen de kaders van Begroting en Uitvoeringsprogramma.

De kwaliteit meten wij aan de hand van de volgende indicatoren:

- Doorlooptijden;
- Aantal klachten;
- Aantal ontvankelijk en gegronde bezwaar- en beroepsschriften;
- Klanttevredenheid.

Klantgerichtheid

In onze dienstverleningsprocessen streven we een voor de klant zo prettig mogelijk contact met de gemeente na. We communiceren in heldere taal en hanteren een informele en oplossingsgerichte aanpak met aandacht voor de menselijke maat. Inwoners willen op een eerlijke en respectvolle manier behandeld worden. Zij willen goed worden geïnformeerd, begrijpen waarom de overheid een bepaald besluit neemt en een eerlijke afweging ervaren.

Wij zijn toegankelijk en dichtbij de inwoners georganiseerd. We werken gebiedsgericht, waarbij de klantmanagers Wmo, inburgering en werk en inkomen per gebied actief zijn. Onze klantmanagers zijn voor zowel de klant als voor de ketenpartners het bekende gezicht in één of meerdere kernen. Waar gebundelde kennis en kunde efficiënter is, werken we in MER-brede teams. Een voorbeeld hiervan is het team bijzondere verstrekkingen voor de bijzondere bijstand en minimaregelingen. We springen in op de snel veranderde vraag en zijn daarmee flexibel in onze dienstverlening voor onze klanten.

De ontwikkeling van “focus op rechtmatige en efficiënte afhandeling op basis van wet- en regelgeving” naar een “faciliterend optreden waarbij we vraag- en oplossingsgericht werken” is grotendeels gemaakt, met name op het taakveld Wmo. Op het taakveld werk en inkomen loopt deze ontwikkeling eveneens en hebben we zeker ook al stappen gezet maar is er nog een weg te gaan, met name omdat wet- en regelgeving hierin nog onvoldoende ondersteunen. De verwachting is dat de aangekondigde wetswijziging onder de noemer “Participatiewet in balans” hiertoe ruimere mogelijkheden gaat bieden.

Voor ons is de vraag of het probleem van de inwoner het uitgangspunt. We verdiepen ons in de vraag en de leefwereld van onze inwoners en beoordelen vervolgens samen met de inwoner wat er nodig is. Vanzelfsprekend blijven we ook oog hebben voor de eigen verantwoordelijkheid, de eigen kracht en de mogelijkheden van (het netwerk van) de inwoner zelf.

Klanttevredenheid is voor ons ook een prestatie-indicator die wij elk kwartaal actief meten. Na afhandeling van elke aanvraag informeren we bij de inwoner hoe de dienstverlening werd ervaren en of de oplossing naar tevredenheid is. Daarnaast hebben wij in het Wmo-proces de stap ‘nazorg’ ingevoerd. Daarbij worden de klanten circa 6 weken na afronding van het proces door de klantmanager gebeld met de vraag of alles is conform afspraak en wens is. Dit wordt door de klanten bijzonder op prijs gesteld. De informatie die wij hiermee ontvangen zetten wij in voor de verdere verbetering van onze kwaliteit.

Kosten efficiency

Wat betreft kosten efficiency sturen we in hoofdzaak op de volgende thema's:

- Kostenbeheersing door te werken conform onze Begroting, dus budgetdiscipline;
- Kostenbeheersing middels onze managementinformatie (monitoren realisatiecijfers);
- Kostenbeheersing door sturing op normtijden;
- Kostenbeheersing d.m.v. procesoptimalisatie: geen onnodige processtappen en/of overlap in taken van medewerkers.

We blijven actief op zoek naar meer efficiency en naar het optimaliseren van de balans tussen beschikbare capaciteit en de hoeveelheid uit te voeren taken en werkzaamheden. Medewerkers worden flexibel ingezet en we werken actief aan verdere automatisering van ondersteunende processen.

Omdat we werken met een structuur van verbeterteams voor onze primaire processen kunnen we continu blijven bouwen aan het optimaliseren van processen en systemen. Dit leidt tot het creëren van meer klantwaarde c.q. verbeteren van onze dienstverlening. Hiermee is een cultuur gecreëerd waarbij het team Sociaal Domein structureel een focus heeft op verbeteren.

Kwetsbaarheid

Door het samenbrengen van de werkzaamheden van de drie gemeenten binnen het team Sociaal Domein is de eerdere kwetsbaarheid grotendeels opgeheven. Doordat afgelopen jaren het beleid grotendeels is geüniformeerd kan het Sociaal Domein efficiënter werken, is dienstverlening verbeterd en de kwetsbaarheid verminderd. Doordat we actief sturen op een integrale aanpak, kunnen we onze medewerkers flexibeler inzetten; dit helpt ingeval er zich een piek in het aantal aanvragen voordoet alsook bij het verminderen van kwetsbaarheid ingeval van het uitvallen van medewerkers.

Ontwikkelingen 2025

Er zijn een aantal in- en externe ontwikkelingen voor 2025. Voorbereiding en implementatie van alle ontwikkelingen en wijzigingen gebeurt overwegend middels een projectmatige aanpak en zal worden meegenomen in ons Uitvoeringsprogramma.

Ontwikkeling dienstverlening

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

De MER gemeenten en het Servicecentrum gaan deze andere manier van (samen)werken in de periode 2024/2025 samen ontwikkelen, met de bedoeling om vanaf 2025, met alle betrokken ketenpartners, klaar te zijn voor toepassing in de verschillende taakvelden.

Voortgang digitale dienstverlening

Om de dienstverlening aan onze inwoners verder te verbeteren, willen wij de mogelijkheden op het gebied van e-diensten graag verruimen. Inmiddels kunnen inwoners via Mijn Inkomen inzicht krijgen in hun dossier en ook documenten doorgeven en ontvangen. Vanaf eind 2024 / begin 2025 wordt het voor onze inwoners ook mogelijk om tijd en plaats onafhankelijk aanvragen digitaal te kunnen indienen op het gebied van (bijzondere) bijstand en minimaregelingen. Naast de verruimde bereikbaarheid is onze verwachting dat dit ook zal leiden tot kortere doorlooptijden voor klanten en tot meer efficiency van de betreffende processen. De effecten worden meegenomen in onze kwartaalrapportages en in het Uitvoeringsprogramma.

Zorg en Ondersteuning

Ontwikkeling dienstverlening Wmo

In het kader van Toekomstbestendige Zorg wordt komend jaar door de MER-gemeenten een toekomstvisie ontwikkeld met als doel het verder verbeteren van de dienstverlening aan burgers alsook van de lokale sociale basisinfrastructuur. De doelstellingen zijn dat vanaf 2024/2025:

1. de zelfredzaamheid van inwoners verbetert;
2. de participatie van inwoners wordt vergroot;
3. inwoners elkaar meer helpen/ ondersteunen;
4. meer inwoners positief, gezond en veilig leven.

Deze visie zal naar verwachting ook impact hebben op de toegang voor het sociaal domein en de doorontwikkeling van de sociale wijkteams en zal ook raken aan de lokale/regionale inkoop van ondersteuningsarrangementen binnen het sociaal domein. De concrete impact voor de werkzaamheden van het team sociaal domein wordt meegenomen in ons uitvoeringsprogramma.

Implementatie abonnementstarief Hulp bij het huishouden (2026)

Het kabinet is voornemens om het abonnementstarief voor aan te passen. Een wetswijziging hiertoe is in voorbereiding. In het coalitieakkoord was afgesproken om dit per 1 januari 2025 te realiseren. Door het nieuwe besluit om de inkomensafhankelijke eigen bijdrage te verbreden naar alle Wmo-voorzieningen, waarvoor nu het abonnementstarief geldt, wordt de invoeringsdatum een jaar opgeschoven. Dit betekent dat er een nieuw wetsvoorstel Passende eigen bijdrage Wmo 2015 komt met ingangsdatum 1 januari 2026. De voorbereidingen hiervoor zullen plaats vinden in 2025.

We houden hierbij rekening met veel klantvragen, het opzeggen van voorzieningen en wellicht ook wat commotie vanuit de groep inwoners die een hogere eigen bijdrage moeten gaan betalen. Gezien de dubbele vergrijzing in Limburg, betekent dit niet automatisch dat we minder meldingen hoeven te verwachten maar wel dat het dan minder hard gaat dan bij een financieel aantrekkelijk abonnementstarief.

Wetswijziging t.a.v. starten abonnementstarief

Met de wijziging van de eigen bijdrage/abonnementstarief, is ook een voorstel om een landelijke verplichte startdatum van die eigen bijdrage te hanteren. De startdatum zou gelijk moeten zijn aan de startdatum van de zorgaanbieder/leverancier (iWmo).

Dit is niet conform onze huidige werkwijze. Die is: ingangsdatum beschikking is ingangsdatum start eigen bijdrage conform het gemeentelijke beleid. Met de wetswijziging verandert dit, wat een wijziging in onze werkprocessen en ook van de gemeentelijke verordeningen betekent.

PGB 2.0

We verwachten in 2025 starten met de voorbereidingen van PGB 2.0. Dat is de nieuwe verbeterde versie van het trekkingsrechtstelsel.

Enkele gemeenten zijn in 2022/2023 overgestapt en daarna bleek dat het stelsel toch nog verder aangepast moet worden wat weer de nodige vertraging opleverde. Het ziet er naar uit dat wij in 2026 kunnen overstappen.

Hulp bij het huishouden

In maart 2025 loopt het contract met voor hulp bij het huishouden af waardoor we samen met de gemeente meedenken om dit voor de periode daarna te gaan invullen. Afhankelijk van de uitkomst zal dit betekenen dat wij als uitvoeringsorganisatie onze processen en systemen zullen aanpassen op de nieuwe situatie.

Trapliften

Er is momenteel een contract voor trapliften. Dat loopt per 1 november 2024 af en kan evt. nog 1x 2 jaar verlengd worden. Dat betekent dat in 2025 gestart moet worden met een nieuwe aanbesteding. Als servicecentrum adviseren wij graag in dit proces.

Werk en Inkomen:

Programmaplan Participatiewet in balans

Met het programma 'Participatiewet in Balans' wil het kabinet mensen een voldoende en zeker bestaansminimum bieden en hen stimuleren deel te nemen aan de samenleving. Iedereen doet mee naar vermogen. Daarbij houdt de overheid rekening met individuele mogelijkheden en persoonlijke omstandigheden. De nieuwe wet is goed te begrijpen, eenvoudiger en biedt passende ondersteuning met heldere rechten en plichten. De uitgangspunten zijn vertrouwen en een realistisch en positief mensbeeld. Daarvoor is ook een cultuuromslag nodig in de hele keten: van denken in systemen naar er zijn voor mensen.

Er komen 3 sporen terug in het programmaplan:

Spoor 1 betreft het wetsvoorstel met daarin een samenhangend pakket aan maatregelen waarmee de regering een eerste, stevige stap wil zetten naar een uitvoering van de Participatiewet waarbinnen vertrouwen en de menselijke maat kernwaarden zijn.

De beoogde datum van inwerkingtreding is 1 januari 2025.

In spoor 2 wordt fundamenteeler gekeken naar de doelen en uitgangspunten van de wet en de wijze waarop de wet vanaf de basis opnieuw kan worden opgebouwd: de herziening van de Participatiewet.

Spoor 3 omvat initiatieven om vakkundigheid van professionals in de uitvoering te versterken en de uitvoering te ondersteunen, zodat zij straks voldoende handvatten hebben om volgens de bedoeling van de nieuwe wetgeving te werken en beweging richting vertrouwen, eenvoud en menselijke maat te ondersteunen.

De Participatiewet in balans

Werk gerelateerde maatregelen uit het wetsvoorstel:

- Bijverdienen: klanten mogen een hoger percentage van inkomsten uit arbeid houden;
- Verkennen van een bufferbudget: een flexibel budget waarmee onzekerheid als gevolg van inkomstenverrekening kan worden weggenomen;
- Inkomsten automatisch met de uitkering verrekenen via de polis administratie;
- Vereenvoudiging van de verrekening van vakantietoeslag bij inkomsten uit arbeid;
- Toespitsen van de verplichtingen in de Participatiewet op het individu;
- Het besluit “advisering beschut werk” wordt in 2024 aangepast teneinde de stap van “beschut” naar werk met minder ondersteuning (en vice versa) gemakkelijker te maken.

Inkomensmaatregelen uit het wetsvoorstel:

Vereenvoudiging van de aanvraagprocedure voor de bijstand:

- Bijstandsgerechtigden die mantelzorg verlenen hoeven daarvoor niet langer om toestemming te vragen (mits mantelzorg de arbeidsinschakeling niet belemmert);
- De mogelijkheid om in schrijnende gevallen met terugwerkende kracht maximaal drie maanden bijstand toe te kennen;
- Bijstandsgerechtigden mogen een gift ontvangen van maximaal 1200 euro per jaar;
- Een harmonisatie in de hoogte van de aanvullende bijzondere bijstand aan jongeren in de leeftijd van 18-21 jaar van wie de ouders niet in beeld zijn of die geen ondersteuning kunnen bieden door ziekte of armoede;
- De kostendelersnorm vervalt in die situaties dat er sprake is van een vooropgezet tijdelijk verblijf.

De rol van de professional

De nieuwe plannen van de Minister vragen veel van de professionals in de uitvoering van de Participatiewet. Het doel is meer inzetten op een oplossingsgerichte houding en op maatwerk voor de klant. Dit vraagt om een transformatie, net zoals al eerder bij de Wmo, en zal meerdere jaren in beslag nemen gezien de andere rol die van de professional gevraagd wordt op het gebied van kennis en vaardigheden. Op verzoek van en in overleg met de gemeenten zijn wij al gestart met deze transformatie en bieden we onze medewerkers trainingen en scholing aan.

Wet proactieve dienstverlening SZW

Begin 2024 is een wetsvoorstel in consultatie gegaan: de Wet proactieve dienstverlening SZW. Dit wetsvoorstel wil de manier waarop de sociale zekerheid geregeld wordt moderniseren. Het geeft instanties zoals gemeenten, UWV en SVB de mogelijkheid om proactief mensen te benaderen die mogelijk recht hebben op een uitkering. Ze mogen hierbij persoonsgegevens gebruiken om te zien wie in aanmerking komt. Het doel is om ervoor te zorgen dat mensen die recht hebben op steun ook werkelijk gebruik te laten maken van uitkeringen en voorzieningen. Om zo hun financiële situatie te verbeteren.

Vereenvoudiging inkomensondersteuning voor mensen

Het ministerie van SZW heeft een programma aangekondigd: Vereenvoudiging stelsel inkomensondersteuning voor mensen (VIM). Het programma gaat de komende twee jaar (2024-2025) op zoek naar mogelijke domeinoverstijgende vereenvoudigingen in het stelsel van inkomensondersteuning.

Het stelsel van inkomensondersteuning is erg complex geworden voor veel mensen die daarvan afhankelijk zijn. Deze complexiteit kan onder andere leiden tot niet-gebruik van regelingen en terugvorderingen. Het eenvoudiger maken van het stelsel van inkomensondersteuning is hard nodig om de bestaanszekerheid en de (arbeids)participatie van mensen te verbeteren. VIM bestaat naast andere lopende initiatieven als herziening Participatiewet, bouwstenen voor een beter en eenvoudiger belastingstelsel en commissie sociaal minimum.

Het programma gaat onder andere met onderstaande knelpunten aan de slag:

- Drempel arbeidsparticipatie: Terugvorderingen van inkomensondersteuning, zoals toeslagen, als je meer of vanuit de uitkering gaat werken.
- Doorwerking regelingen: Herstel van fouten, een nabetaling en/of een belaste eenmalige uitkering werkt door in andere regelingen, waardoor bijvoorbeeld toeslagen worden teruggevorderd.
- Stapeling van regelingen leidt tot complexiteit, onvoorziene inkomenseffecten en niet-gebruik.

Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur

In werking treding is voorzien per 1 januari 2026; het jaar 2025 wordt een transitiejaar.

Maatregelen:

- Het ontwikkelen van één loket, het regionaal werkcentrum, voor werkzoekenden en werkgevers.
- Komen tot dekkende van-werk-naar-werk dienstverlening door een subsidie voor sociale partners.
- Het versterken van publiek-private samenwerking en samenwerking met onderwijs in de arbeidsmarktregio via een gezamenlijke structuur en meerjarenagenda op landelijk en regionaal niveau.
- Versterkte regionale dienstverlening, zodat partijen in het regionaal werkcentrum in de samenwerking de ondersteuningsbehoefte van mensen leidend kunnen laten zijn.
- Komen tot een stevige borging van gegevensdeling

Inburgering

De wet inburgering 2021 is in 2022 in werking getreden. In 2025 vindt een landelijke tussenevaluatie van de wet plaatst. Mogelijk komen hier aanpassingen van de wet uit voort.

Plan van aanpak 'statushouders aan het werk'

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft een plan van aanpak gepubliceerd om de arbeidsmarktdeelname van statushouders te stimuleren. De arbeidsmarktdeelname van statushouders blijft namelijk achter bij de rest van de beroepsbevolking.

Het plan van aanpak kent 4 'actielijnen':

1. Vroege participatie vanuit het azc
2. Gerichtte ondersteuning/samenwerking werkgevers en branches
3. Regionale aanpak via gemeenten en arbeidsmarktregio's, waaronder 'startbanen' voor statushouders en het instellen van Regionale verbinders
4. Werken op eigen niveau

Het plan van aanpak is een aanvulling op de al lopende inzet voor statushouders vanuit de Wet inburgering 2021 (Wi2021) en de Participatiewet (Pw). De acties zijn gericht op het wegnemen van belemmeringen waar statushouders, gemeenten en werkgevers tegenaan lopen op het gebied van:

- Taalbeheersing
- Diplomaerkenning
- (Vak)taal op de werkvloer
- Culturele verschillen
- Begeleiding naar en op het werk
- Kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt
- Financiële aspecten werkgevers

Het is een uitdaging om werk en taal in duale trajecten te combineren. Er is intensieve begeleiding nodig. Er is een tekort aan kinderopvangplekken. Werkroosters en taalroosters van inburgeraars sluiten niet altijd goed op elkaar aan. De verwachting is dat afstandsonderwijs (online) een grotere vlucht gaat nemen voor inburgeraars die zelfstandig kunnen studeren. Er loopt vanuit Blik op Werk een onderzoek naar de kansen van onlineonderwijs. Ook wordt onderzocht of, als sprake is van een werkomgeving waarin inburgeraars de Nederlandse taal leren, een verlaging van de taaluren mogelijk is voor werkende inburgeraars. Verrekening van taaluren bij betaald werk vraagt om wijziging van het Besluit inburgering 2021. Om werkgevers te stimuleren statushouders aan te nemen, wordt de "Regeling ondersteuning van werkgevers" uitgewerkt. De regeling wordt in 2025 verwacht en is een financiële bijdrage voor werkgevers en is gericht op maatwerkbegeleiding van statushouders op de werkvloer.

Al deze ontwikkelingen moeten nog concreet vorm krijgen en worden, samen met het SC MER, in de arbeidsmarktregio Midden-Limburg gevolgd en opgepakt.

Huisvesting en taakstelling

Wat betreft de instroom van vluchtelingen, de taakstelling voor het plaatsen van statushouders en het kunnen starten van inburgeringstrajecten zijn we erg afhankelijk van de wereldwijde (politieke) omstandigheden. Ook de huisvestingsproblematiek speelt een grote rol bij het al dan niet tijdig kunnen plaatsen van statushouders. Het doel is om iedereen zo snel mogelijk te plaatsen en vervolgens een inburgeringstraject aan te bieden.

Wet aanpak meervoudige problematiek (WAMS)

Gemeenten hebben de opdracht om binnen het sociaal domein 'integrale hulp en ondersteuning' te bieden. Dat betekent dat de hulpverlening niet slechts vanuit één regeling of vanuit één hulpverlener wordt gezien, maar dat er wordt afgestemd. Dit uitgangspunt is op basis van de huidige wetgeving echter moeilijk uitvoerbaar, bijvoorbeeld omdat niets is geregeld over de uitwisseling van gegevens.

De Wams creëert een wettelijk kader waarmee het bieden van integrale hulp mogelijk wordt. De Wams zou eigenlijk medio 2024 in werking treden, maar is nu uitgesteld doordat het kabinet demissionair is. Omdat er een brede ondersteuning was voor deze regeling is de verwachting wel dat de Wams er komt, maar wel pas vanaf 2025.

Wat regelt de Wams?

Allereerst regelt de Wams dat wanneer er sprake is van 'meervoudige problematiek', er dan een gecoördineerde integrale aanpak georganiseerd dient te worden. Dit is aan de orde wanneer er meerdere samenhangende problemen zijn op het gebied van maatschappelijke ondersteuning, jeugdhulp, schuldhulpverlening, de Participatiewet en eventuele 'aanpalende domeinen'

Is dit het geval dan verplicht de Wams gemeenten om een coördinator aan te wijzen, alsook dat die coördinator moet zorgen voor afstemming tussen de cliënt (of het gezin) en alle andere betrokken partijen.

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

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

In afstemming met de gemeenten zullen we de gevolgen van alle ontwikkelingen voor het team Sociaal Domein in kaart brengen.

3.3 Wat gaan we daarvoor doen?

We voeren voor de deelnemende gemeenten met inachtneming van de kaders voor kwaliteit, klantgerichtheid en kosten de volgende producten en diensten uit:

- de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo);
- de taak Beschermd Wonen en Maatschappelijk Opvang ;
- de Participatiewet: het verstrekken van bijstandsuitkeringen en de begeleiding naar werk;
- de Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (loaw) Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte zelfstandigen (loaz)
- de Bbz-regeling: bijstands- en kredietverlening aan (startende) ondernemers;
- de nieuwe wet Inburgering;
- het afgeven van sociaal medische indicaties o.g.v. de Wet kinderopvang;
- het armoede c.q. minimabeleid;
- de gehandicaptenparkeerkaarten;
- het leerlingenvervoer;
- de aanvullende dienstverlening in de vorm van gemeentelijke projecten;
- meedenken en adviseren over ontwikkelingen;
- participeren in regionale en lokale beleidsoverleggen.

Uitvoeringsprogramma

Met het Uitvoeringsprogramma Sociaal Domein wordt een concrete invulling gegeven aan alle taken, producten en projecten die we voor de MER-gemeenten uitvoeren, alsook over gemaakte afspraken. Het Uitvoeringsprogramma is de basis voor ons dagelijks handelen en de afspraken, realisatiecijfers en resultaten worden continu gemonitord. Ieder kwartaal rapporteren we over voortgang en resultaten aan de gemeenten.

3.4 Wat gaat dat kosten?

SOCIAAL DOMEIN		Realisatie 2023	Begroting 2024 na wijzigingen t/m 2024-1	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Sociaal Domein	Kosten personeel	€ 5.868.090	€ 6.755.892	€ 7.080.562	€ 7.080.562	€ 7.080.562	€ 7.080.562
	UP SD extra cap. Zorg&Ondersteuning / PW	€ 270.570					
	UP SD extra cap. BW/MO/Inburgering	€ 967.552	€ 229.737	€ 39.480	€ 39.480	€ 39.480	€ 39.480
	UP SD extra cap. Privacy	€ 45.327					
	UP SD 2024 extra capaciteit		€ 436.186				
	Totaal	€ 7.151.539	€ 7.421.815	€ 7.120.042	€ 7.120.042	€ 7.120.042	€ 7.120.042
Projecten (structureel) Projecten (incidenteel)	Kosten personeel / inhuur	€ 345.248	€ 45.757	€ 45.757	€ 45.757	€ 45.757	€ 45.757
			€ 527.390				
	Totaal	€ 345.248	€ 573.147	€ 45.757	€ 45.757	€ 45.757	€ 45.757
Overig	Overige personeelskosten	€ 326.811	€ 217.144	€ 217.144	€ 217.144	€ 217.144	€ 217.144
	Kosten overig	€ 57.765	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000
	Implementatiebudget	€ 99.846	€ 97.251	€ 97.251	€ 97.251	€ 97.251	€ 97.251
	Stelpost langdurig ziekteverzuim		€ 319.782	€ 337.947	€ 337.947	€ 337.947	€ 337.947
	Stelpost onvoorziën		€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000
	Totaal	€ 484.422	€ 744.177	€ 762.342	€ 762.342	€ 762.342	€ 762.342
Doorbelasting	Doorbelasting bedrijfsvoering	€ 1.612.663	€ 1.910.952	€ 2.037.815	€ 2.020.219	€ 2.020.219	€ 2.020.219
	Bijdrage Maasgouw	€ -459.286	€ -548.061	€ -606.861	€ -601.621	€ -601.621	€ -601.621
	Bijdrage Echt-Susteren	€ -723.764	€ -820.946	€ -882.374	€ -874.755	€ -874.755	€ -874.755
	Bijdrage Roerdalen	€ -429.613	€ -541.945	€ -548.580	€ -543.843	€ -543.843	€ -543.843
	Totaal	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Totale lasten		€ 7.981.209	€ 8.739.139	€ 7.928.141	€ 7.928.141	€ 7.928.141	€ 7.928.141
Bijdrage gemeenten	Maasgouw	€ 1.713.971	€ 2.210.268	€ 2.226.592	€ 2.226.593	€ 2.226.593	€ 2.226.593
	Echt-Susteren	€ 2.591.279	€ 3.310.777	€ 3.237.456	€ 3.237.456	€ 3.237.456	€ 3.237.456
	Roerdalen	€ 1.574.817	€ 2.185.607	€ 2.012.756	€ 2.012.756	€ 2.012.756	€ 2.012.756
	Doorbelasting Maasgouw						
	Doorbelasting Echt-Susteren						
	Doorbelasting Roerdalen						
	BBZ Roerdalen	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000
	Uitvoering TOZO (M,E,R)	€ 66.418	€ 53.760				
	Bijdrage WSP (M,E,R)	€ 122.664	€ 130.113	€ 130.113	€ 130.113	€ 130.113	€ 130.113
	Sociale wijkteams Maasgouw	€ 58.880	€ 62.454	€ 62.454	€ 62.454	€ 62.454	€ 62.454
	Sociale wijkteams Echt-Susteren	€ 78.506	€ 83.272	€ 83.272	€ 83.272	€ 83.272	€ 83.272
	Sociale wijkteams Roerdalen	€ 60.515	€ 70.261	€ 70.261	€ 70.261	€ 70.261	€ 70.261
	Participatieverklaring Roerdalen	€ 9.600	€ 12.600	€ 12.600	€ 12.600	€ 12.600	€ 12.600
	Inburgering Module Arbeid&Participatie	€ -	€ 26.880	€ 26.880	€ 26.880	€ 26.880	€ 26.880
	Inburgering	€ 639.944					
	Bescherm Wonen / Maat. Opvang	€ 314.048					
	Extra capaciteit Zorg & Ondersteuning	€ 187.626					
	Extra capaciteit PW Inkomens	€ 82.944					
	Privacy / Kwaliteit	€ 45.327					
	Uitvoering kindpakket Echt-Susteren	€ 2.000	€ 1.750	€ 1.750	€ 1.750	€ 1.750	€ 1.750
	Registratie kinderopvang	€ 23.040	€ 20.160	€ 20.160	€ 20.160	€ 20.160	€ 20.160
	Mantelzorgcompliment Echt-Susteren	€ 8.000	€ 7.000	€ 7.000	€ 7.000	€ 7.000	€ 7.000
	Mantelzorgwaardering Roerdalen	€ 3.600	€ 3.150	€ 3.150	€ 3.150	€ 3.150	€ 3.150
	Benchmark (M,E,R)	€ 13.750	€ 13.697	€ 13.697	€ 13.697	€ 13.697	€ 13.697
	Project energietoelag (M,E,R)	€ 111.531	€ 60.100				
	Project leefgeld Oekraïne (M,E,R)	€ 100.087	€ 104.160				
	Kinderopvang Maasgouw		10.800,00				
	Leerlingenvervoer Maasgouw		41.325,00				
	Verhogen inkomensgrens 130% (Maasgouw)	€ 30.608	5.915,00				
	Project taalmeter (M,E,R)	€ 1.120	€ 3.150				
	Volwassenfonds sport en cultuur (Maasgouw)	€ 6.560	€ 4.200				
	WAMS (M,E,R)		€ 47.040				
	Werk activering		€ 128.700				
	Werk jongerenteam		€ 90.000				
	Project snelbalie / burgerportaal (M,E,R)		€ 32.000				
	Deelname toekomstbestendige zorg (MG)	€ 3.200					
	Voorzieningenwijzer (MG)	€ 640					
	Energietoelag 2022 120-150% (RD)	€ 8.528					
	Project omzetten begeleiding	€ 30.000					
	Inwonerssond. en clientervarings Wmo (MG)	€ 1.840					
Overige baten	Detachering personeel	€ 70.166					
Totale baten		€ 7.981.209	€ 8.739.139	€ 7.928.141	€ 7.928.141	€ 7.928.141	€ 7.928.141
Saldo		€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

Toelichting

De lasten bestaan vooral uit de personeelskosten: loonkosten, inhuurkosten en overige personeelskosten.

De beschikbare formatie per jaar vormt steeds de basis voor de uit te voeren taken binnen het Uitvoeringsprogramma en dit dient met elkaar in balans te zijn. Wensen die boven de beschikbare formatie uitstijgen, vertalen we in projecten per gemeente en worden door de gemeente afzonderlijk bekostigd en middels een kwartaalafrekening achteraf in het lopende jaar betaald.

Onze baten bestaan uit de bijdragen van de deelnemende gemeenten en de bijdragen die te maken hebben met de aanvullende dienstverlening / projecten voor de drie gemeenten.

4. Programma Bedrijfsvoering

4.1 Inleiding

Het programma Bedrijfsvoering omvat de werkvelden Financiën, Informatisering en HRM.

Bedrijfsvoering van SC-MER kan enkel kwaliteit leveren en kostenefficiënt zijn wanneer de processen, de producten en diensten zoveel mogelijk worden gestandaardiseerd voor de 4 MER-organisaties en wanneer de drie gemeenten kennis en kunde op het gebied van bedrijfsvoering zoveel mogelijk centraliseren in SC-MER.

SC-MER heeft de opdracht om de regie te pakken door initiërend op de inhoud en sturend op het proces te zijn. In onderstaande tabel is tot uitdrukking gebracht dat “initiërend op inhoud en sturend op proces” betekent dat Bedrijfsvoering zich daarmee onderscheidt van de Omgevingsdienst en het Sociaal Domein. Het inhoudelijke bedrijfsvoerings-beleid wordt door de vier organisaties gezamenlijk bepaald. SC-MER voert hierin de regierol initiërend vanuit in de inhoud, sturend op het proces.

	Sociaal Domein en Omgevingsdienst	Bedrijfsvoering
Inhoudelijk beleid	Primaat gemeente, SC MER adviserend	Primaat SC-MER, gemeente toetsend
Rol SC-MER	Primair uitvoerend	Beleid én uitvoering
Verhouding	Partners in samenwerking	Samenwerking met regie vanuit SC-MER

4.2 Wat willen we bereiken?

Financiën

De focus van het team Financiën ligt op het leveren van Kwaliteit voor onze Klanten (partnerschap). De K van Kosten is inmiddels ‘in control’. Met de toegestane formatie, richt het team Financiën zich dan ook op het harmoniseren en uniformeren van (beleid en) processen om de onderlinge vervangbaarheid te vergroten, kwetsbaarheid te verminderen en de beschikbare capaciteit effectief en efficiënt in te kunnen zetten. Het uiteindelijke doel is om met de toegestane formatie het gevraagde en afgesproken werk (PDC en projecten opgenomen in het UP) ‘in een keer goed’ (kwalitatief en gericht op de klant), uit te kunnen voeren.

In 2025 wordt dit binnen de drie clusters (Advies, Beheer en VIC) als volgt vormgegeven:

Advies

De ontwikkeling van Advies is met name gericht op het verstevigen en verbeteren van de adviesrol, onder andere ook op het uitbreiden van de expertise op het vlak van duurzaamheidsvraagstukken. Bovendien de relatie met de gemeente als zijnde een partner nog verder opbouwen- en uitbouwen en meer domeingericht te werken (vooral in het Ruimtelijke Domein).

Beheer

Voor Beheer ligt de focus op het uniformeren / standaardiseren van beheerprocessen; hierin wordt via de livegang van het nieuwe financiële pakket (op 1/1/2025) een verdere stap gezet.

Verbijzonderde Interne Controle (VIC)

De doorontwikkeling van de VIC is gericht op de omslag van uitvoering van interne controles en rapporteren van bevindingen, via het geven van aanbevelingen naar adviseurschap (niet alleen constaterend, maar ook aanbevelend en adviseren). Deze ontwikkeling past ook in het hele proces rondom het opstellen van de Rechtmatigheidsverantwoording (ingang controlejaar 2023).

Informatisering

2024 staat in het teken van de doorontwikkeling van de dienstverlening en de aangeboden oplossingen. Enerzijds door het verkennen van nieuwe innovatieve mogelijkheden en de toepasbaarheid daarvan binnen de informatievoorziening van de 4 MER-organisaties. Anderzijds door een verdere harmonisering en standaardisering van beleid, procedures en beheersmaatregelen en een duidelijke focus op het beheer van informatie.

In 2025 willen we daar een vervolg aan geven door meer focus te leggen op het integrale aspect van onze dienstverlening waarin we op basis van een toekomstbestendige visie proactief vormgeven aan de informatievoorziening van morgen.

Kwaliteit

Centraal in onze dienstverlening van morgen staat een herkenbare werkwijze waarin we uniform werken conform gezamenlijke principes en uitgangspunten. De basis voor de kwaliteit van onze dienstverlening wordt gevormd door duidelijke beleidskeuzes bij het inzetten van onze schaarse middelen en een duidelijk kader dat richting en focus geeft aan de doorontwikkeling van informatisering. We faciliteren het management bij het maken van de juiste keuzes en we ondersteunen de gebruikers bij het juiste gebruik van de door ons beheerde systemen waarmee zij hun eigen werk efficiënter en effectiever kunnen uitvoeren.

Klantgerichtheid

Concreet wordt de in de vorige paragraaf genoemde herkenbare werkwijze vormgegeven door de implementatie van een integraal beleidsraamwerk dat is gedefinieerd op strategisch, tactisch en operationeel niveau om daarmee concrete handvaten te kunnen bieden aan de uitvoering van het gestelde beleid. Op basis van dit beleidsraamwerk wordt de samenhang van de dienstverlening geborgd van de verschillende disciplines binnen team Informatisering waardoor er gericht en in samenhang kan worden bijgestuurd.

Uiteindelijk streven we naar een optimale ondersteuning van onze klanten door het bieden van hoogwaardige gebruikersondersteuning bij het gebruik van onze informatiesystemen. En daarnaast door bij alle ontwikkelingen met een i-component proactief richtinggevend te acteren. Dit betekent dat we aan de voorkant van organisatieontwikkelingen betrokken zijn om richtinggevend de informatievoorziening vorm te geven.

Kostenreductie (efficiency)

Door een duidelijke en herkenbare werkwijze te hanteren verbeteren we de efficiency en effectiviteit van onze dienstverlening. We zijn in staat om sneller en beter vragen uit de gebruikersorganisatie of nieuwe informatievraagstukken op te lossen. Onze integrale werkwijze verschaft ons meer inzicht in de complexiteit en de samenhang van de informatievoorziening van onze klanten. Dit stelt ons in staat om de inrichting van het applicatielandschap gericht te verbeteren.

Kwetsbaarheid

We borgen de continuïteit en de digitale weerbaarheid van de informatievoorziening van onze klanten door zorg te dragen voor een professionele werkwijze zoals eerder verwoordt, door toepassing van moderne technologieën en door de kennis en kunde van de medewerkers van team informatisering op peil te houden.

HRM

Voor HRM is de uitdaging om steeds (meer) te anticiperen op de vele ontwikkelingen op HR-vlak en daardoor de MER organisaties te helpen om die ontwikkelingen zoveel en tijdig mogelijk het hoofd te kunnen bieden.

In 2022 is gestart met de voorbereidingen op de doorontwikkeling van het team HRM. Op hoofdlijn is een samenhangende ontwikkeling ingezet bestaande uit een verbetering van de efficiency van HR processen waarmee ruimte wordt gecreëerd voor een verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening in de volle breedte van het team.

Door middel van moderne software worden HR processen zoveel mogelijk gedigitaliseerd en geautomatiseerd en de informatievoorziening op het gebied van HR geoptimaliseerd.

Aldus komt gaandeweg een verschuiving tot stand van beheerstaken naar meer (strategische) beleidsontwikkeling en -ondersteuning ten dienste van onze organisaties: meer toekomst- en klantgericht, meer klant nabij.

Het is onze ambitie om vervolgstappen te blijven zetten in de ontwikkeling van de adviesrol en de HR-ondersteuning, de verdere ontwikkeling van de personeels- en salarisadministratie naar een managementinformatiesysteem, en het verder brengen van de MER-organisaties naar aantrekkelijk, modern en toekomstgericht werkgeverschap.

Door middel van moderne software worden HR processen zoveel mogelijk gedigitaliseerd en de informatievoorziening op het gebied van HR geoptimaliseerd. Zoals beschreven in de kadernota is dat van groot belang om onze maatschappelijke opdracht ook in de toekomst goed te kunnen vervullen. Het gaat immers grotendeels om mensenwerk en dat vergt een continue zorg voor het op peil houden van een op haar taak berekend medewerkersbestand.

Klantgerichtheid

De dienstverlening vanuit HRM staat in het teken van de klant. Daarom blijven we investeren in verbinding en relatie, wordt de dienstverlening actief geëvalueerd en worden klantwensen opgehaald. Op deze wijze werken we voortdurend aan de doorontwikkeling van onze dienstverlening aan onze klanten.

Ook in 2025 behoudt iedere leidinggevende een eigen aanspreekpunt, waarbij de aanwezig expertise “achter de schermen” wordt gebundeld om het best mogelijke advies te kunnen afgeven. Met deze aanpak is naast de kwaliteit ook de continuïteit van de dienstverlening verbeterd via onderlinge opvang bij afwezigheid en de geharmoniseerde/gestandaardiseerde processen.

Kostenreductie (efficiency)

Het team HRM opereert binnen de daarvoor beschikbaar gestelde middelen. Door het aannemen van een Specialist kwaliteit en beheer EHRM zullen meer HRM processen gaandeweg efficiënter kunnen worden uitgevoerd door harmonisatie/standaardisatie en vergaande procesautomatisering.

De efficiëntiewinst die we hiermee willen behalen wordt omgebogen naar versterking van de dienstverlening op het gebied van advies, beleid en ondersteuning.

Couleur locale

De aard van de dienstverlening zal ook in 2025 in de volle breedte vrijwel gelijk zijn voor de 4 organisaties. Op basis van het uitvoeringsprogramma wordt gezamenlijk beleid ontwikkeld, waarbij steeds oog is voor de vraag wat kan samen en wat moet lokaal. In het verlengde daarvan zal de implementatie van beleid lokaal worden ondersteund door het team HRM.

Waar gewenst en mogelijk voorzien we in HRM ondersteuning via additionele dienstverlening of maatwerk. Uiteraard zal daarbij steeds worden nagegaan of het lokaal gevraagde maatwerk voor alle 4 de organisaties kan gelden.

Kwetsbaarheid

Met het samenbrengen van de HRM werkzaamheden binnen het SC MER is een stevige basis gelegd voor een optimale klantgerichte benadering en de uitvoering van producten en diensten. Dit alles met als doel de juiste kwaliteit te verkrijgen tegen zo gering mogelijke kosten. Door de huidige brede basis is de kwetsbaarheid verminderd. Die kwetsbaarheidsreductie werd vanaf 2023 gaandeweg versterkt via het project EHRM. De harmonisatie en standaardisatie van processen leidt er immers toe dat de onderlinge vervangbaarheid van medewerkers toeneemt. Daarnaast zal ook de afhankelijkheid van HR-functionarissen door leidinggevend en medewerkers afnemen, doordat processen completer en klantvriendelijker zullen worden ondersteund door automatisering. Het ter beschikking stelling van toegankelijke en betrouwbare informatie zal dat verder versterken.

Door meer te automatiseren wordt de afhankelijkheid van de technische infrastructuur steeds groter. Ondanks de overgang naar een automatiseringsvorm die steeds meer is gebaseerd op het “cloud” en “SAAS” concept, vormen de verbindingen met de lokale inrichting een aandachtspunt uit een oogpunt van het benutten van de mogelijkheden die de beschikbare technieken in “de wereld om ons heen” ons bieden.

4.3 Wat gaan we daarvoor doen?

Financiën

De ontwikkelingen geschetst in de drie clusters worden gedragen en gestimuleerd door twee, grote projecten te weten de livegang van een nieuw financieel pakket (ingebruikname per 1/1/2025) en de Rechtmatigheidsverantwoording (ingang controlejaar 2023).

Nieuw financieel pakket

Het nieuwe financiële pakket (ingående 2025) biedt voor medewerkers van de gemeenten Maasgouw, Echt-Susteren, Roerdalen en SC MER een gebruikersvriendelijke toegang tot financiële processen en de gerelateerde datagegevens.

Met de livegang van het nieuwe financieel pakket wordt gericht ingezet op het versterken en implementeren van de doelstelling van SC MER: processen te uniformeren en te optimaliseren. Eén raamwerk voor de 4 organisaties (o.a. 1 grootboek rekeningschema) met gestroomlijnde en op elkaar afgestemde processen en uniforme werkwijzen.

Gekoppeld aan de livegang van het nieuwe financiële pakket wordt ook een nieuwe budgethoudersregeling van kracht. Deze nieuwe regeling sluit beter aan op de hedendaagse praktijk en verbetert de functiescheiding, waardoor de rechtmatigheid beter geborgd is. Hiervoor is de rol van de 'prestatie-akkoord verklaarder' (PAV'er) geïntroduceerd – het akkoord geven dat de levering of prestatie heeft plaatsgevonden. Hiermee wordt een scheiding aangebracht tussen de functies: tussen het plaatsen van de bestelling (aangaan van de verplichting) en het accorderen van de prestatie/levering.

Rechtmatigheidsverantwoording

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

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

De komende jaren is de ambitie hierin ook verdere stappen te zetten, denk hierbij bijvoorbeeld aan 'fiscale rechtmatigheid' (Tax Control Framework).

Informatisering

Kwaliteit

Om de kwaliteit van onze dienstverlening borgen we door te gaan werken conform één gezamenlijk beleidsraamwerk waarin herkenbare en gedragen principes en uitgangspunten nader zijn vertaald naar de werkvloer. Het gezamenlijke raamwerk vormt de basis voor de integrale dienstverlening op het gebied van informatisering.

Vanuit één beleidskader worden projecten en programma's in meer samenhang uitgevoerd.

Klantgerichtheid

We zorgen voor een integraal advies bij nieuwe informatievraagstukken dat intern is afgestemd met de verschillende disciplines in het Team Informatisering. Daarnaast gaan we regelmatig in gesprek met onze klant om voeling te houden met nieuwe ontwikkelingen en informatiebehoeften. We zijn zichtbaar aanwezig op de klantlocatie(s) om te fungeren als gesprekspartner en vraagbaak voor de gebruikers.

Kostenreductie (efficiency)

Informatievoorziening staat steeds meer centraal in gemeentelijke dienstverlening en ondersteunende processen. De groter wordende informatiebehoeften leidt ook tot toenemende kosten van informatisering. Door het hanteren van duidelijke standaarden en principes, en door het terugbrengen van de complexiteit van het applicatielandschap houden we grip op de toenemende kosten van informatisering.

Kwetsbaarheid

Om de continuïteit en de digitale weerbaarheid van de informatievoorziening van onze klanten te borgen, formaliseren we één uniforme werkwijze, maken we verstandige keuzes t.a.v. de inzet van nieuwe technologieën binnen het applicatielandschap van onze klanten en houden we de kennis en kunde van onze medewerkers op peil.

HRM

Het uitbrengen van advies wordt verder geprofessionaliseerd, zodat het resultaat van de advisering is dat de klant een kwalitatief goed toepasbaar antwoord of advies heeft op de vraag. Denk hierbij aan organisatieontwikkeling, arbeidsvoorwaarden, toepassing HR-instrumentarium, proces arbeidsongeschiktheid, werving & selectie en medezeggenschap.

Aanvullend wordt gaandeweg toegewerkt naar de ontwikkeling van gezamenlijk beleid voor de vier MER organisaties gezamenlijk.

Met het voeren van een juiste, tijdige en volledige salarisadministratie willen we niet alleen voldoen aan de wet- en regelgeving die hierop van toepassing is, maar ook zorgdragen voor een actuele en kwalitatief goede input voor de financiële administratie.

Vanuit HR-ondersteuning dragen we zorg voor een juiste uitvoering van de CAO, Gemeentewet, lokaal beleid en specifieke wensen. Daarnaast draagt ondersteuning zorg voor een volledige en juiste aanlevering van verzuimadministratie, personeelsadministratie, bijdrage P&C (bijvoorbeeld loonkosten, interne controle).

Tenslotte zorgt de medewerker specialist Kwaliteit en Beheer EHRM voor een kwalitatief goede inrichting van de personeels- en salarisapplicaties die inhoudelijk voldoen aan de wettelijke eisen en lokale regelingen.

Samengevat willen we ook in 2025 voldoen aan de professionele kwaliteit die van ons mag worden verwacht in de advisering en ondersteuning aan de 4 organisaties.

Voor HRM is de uitdaging om steeds (meer) te anticiperen op de vele ontwikkelingen op HR-vlak en daardoor de MER organisaties te helpen om die ontwikkelingen zoveel en tijdig mogelijk het hoofd te kunnen bieden.

Doorontwikkeling HRM

de wereld om ons heen verandert voortdurend. Ook de MER organisaties zullen hier op moeten anticiperen om hun ambities te kunnen blijven waarmaken. Hiermee verandert de vraag vanuit organisaties aan HRM ook. Daar zal de ontwikkeling van het team HRM op moeten aansluiten.

Het is noodzakelijk om de bestaande functies op het gebied van advies en beleid binnen HRM aan te passen om te kunnen anticiperen op de toekomstige ontwikkelingen. Op dit moment kan dat alleen in combinatie met een (zo beperkt mogelijke) uitbreiding van de bezetting.

Invoering functie: strategisch HR businesspartner.

In het licht van de uitdagingen is een strategische counterpart voor directeuren en MT's gewenst. De kern van deze functie is gericht op de vertaling van organisatie brede vraagstukken naar strategisch HRM. Dat doen we zoveel mogelijk op basis van een gezamenlijke integrale aanpak voor de vier MER-organisaties. En in samenhang met een op de lokale situatie toegespitste implementatie. Als startpunt voor deze ontwikkeling kiezen we voor een inzet van ongeveer 2 FTE in deze functie, te verdelen over de vier organisaties. Daarvoor zal de bestaande bezetting met 0,5 FTE moeten worden uitgebreid. Voor het overige wordt deze functie ingevuld via doorontwikkeling en opvolging van de huidige bezetting.

Aanpassing functie adviseur HRM.

In samenhang met het voorgaande wordt deze functie aangepast. Op hoofdlijn zal de focus

van deze functie meer worden gericht op het tactisch HRM en op de medewerker. Dus meer op HR processen en minder op regels en procedures (dat wordt de focus voor functies in de HR ondersteuning). De inzet van de adviseur blijft dedicated aan een of meer organisatie(onderdelen). Daarnaast zal deze functie MER breed worden ingezet op het ontwikkelen en onderhouden van specifieke HR aandachtsgebieden, zoals Arbo, vitaliteit en verzuim.

Invoering functie: adviseur arbeidsvoorwaarden en regelingen.

Voor de gewenste, toekomstgerichte ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden, personele regelingen, behandeling van de meer juridische vraagstukken, de uitvoering van de APPA, e.d. is een specifieke adviesfunctie dringend gewenst. De afgelopen jaren is die rol onvoldoende ingevuld waardoor deze thema's op achterstand zijn geraakt.

Invoering functie: Specialist Kwaliteit en Beheer EHRM

Met de invoering van het nieuwe E-HRM systeem is de oorspronkelijke rol van functioneel beheer doorontwikkeld naar de functie Specialist kwaliteit en beheer EHRM. Deze functie heeft een verbindende en (kwaliteits)ontwikkende rol tussen HR beleid, HR processen en structuren, medewerkers en informatievoorziening. Vanuit die verbinding zal ook de HR communicatie in toenemende mate via het EHRM systeem worden gepersonaliseerd. De specialist kwaliteit en beheer EHRM ontwikkelt zich aldus tot "het kloppend hart van de HR-backoffice".

Toekomst gericht werkgeverschap: de programmalijn TGW

We onderkennen dat de krapte op de arbeidsmarkt een structureel probleem vormt dat om een strategische oplossing vraagt om in staat te blijven onze opgaven goed te kunnen blijven vervullen.

In de meerjarige programmalijn "toekomstgericht werkgeverschap" schetsen we de richting daarvoor: door in te zetten op het behoud van medewerkers en het vergroten van onze aantrekkingskracht op de arbeidsmarkt via aantrekkelijk werkgeverschap en een sterke arbeidsmarketing. Dat gaat niet vanzelf en kent diverse facetten waarbij we aansturen op de

bundeling van krachten door de vier MER-organisaties ter versteviging van onze gezamenlijke positie als werkgevers. Tijdens een gezamenlijke bespreking van de vier MT's op 26 oktober 2023 is dit onderkend en is HR gevraagd om hier actie op te zetten. De eerste opdracht is om de gezamenlijke koers en het daarvoor benodigde plan van aanpak op te stellen.

Zoals gezegd gaat een dergelijke ontwikkeling niet vanzelf en zullen we daarop moeten investeren door inhuur van gekwalificeerde extra menskracht. We hebben kartrekkers en specialisten nodig die ons helpen met het neerzetten van de ruwbouw en de inrichting daarvan. Gaandeweg het bouwproces leren we samen invulling te geven aan het concept en kan het project toegroeien naar een verankering in het going concern.

De programmalijn wordt voor 2024 en 2025 onderverdeeld in 2 concrete (opstart)projecten:

1. leren en ontwikkelen: de opbouw van onze MER-academie
2. Onboarding / offboarding

Toekomst gericht werkgeverschap, thema: leren en ontwikkelen – MERacademie

Als onderdeel van aantrekkelijk en toekomstgericht werkgeverschap investeren we in elk

geval ook in de mogelijkheden voor medewerkers om zich verder te ontwikkelen en op die

manier toe te groeien naar het zijn van een lerende organisatie. Immers, nooit eerder zagen we veranderingen voltrekken in zo'n snel tempo. Het is dan ook meer dan ooit nodig om medewerkers zo duurzaam mogelijk inzetbaar (employabel) te houden. Dit geldt voor zowel huidige functies bij onze organisatie als voor toekomstige banen elders. Het thema leren en ontwikkelen is gericht op de ontwikkeling van medewerkers met een dubbel doel: het aansluiten bij de individuele ontwikkelbehoefte en de realisatie van de organisatiedoelen.

Bij de MER-organisaties zetten we leren en ontwikkelen in om steeds beter te presteren en op deze wijze zo optimaal mogelijk aan de maatschappelijke en bestuurlijke opgaven te kunnen blijven voldoen. We richten ons met L&O op alle medewerkers en richten ons bij de ontwikkeling op drie niveaus: de ontwikkeling van de organisatie, van de teams en die van de individuele medewerkers.

De genoemde projectgroep onderzoekt of ter ondersteuning van het L&O concept de aanschaf van een Learning Management Systeem (LMS) gewenst is.

Voordelen van een LMS zijn onder meer: een kostenefficiënte inkoop van opleidingen, besparing op arbeidstijd in de organisatie van opleidingen, een professionele en kosteneffectieve inrichting van de te volgen opleidingen en trainingen bij onboarding.

Intern – Onboarding / offboarding

Onboarding is de eerste fase in een samenwerking tussen een organisatie en haar nieuwe werknemers. Tijdens een onboarding worden nieuwe werknemers verwelkomd, en krijgen ze alle benodigde hulp, begeleiding en informatie. Dit gaat verder dan het maken van een rondje over de afdeling en het wijzen van de koffieautomaat. Het gaat om iedere (nieuwe) ervaring van een nieuwe werknemer bij een organisatie. Wat uiteindelijk bijdraagt aan zijn of haar succes en die zorgt voor betrokkenheid bij de visie, strategie, doelstellingen en cultuur van de organisatie. Onboarding start al bij de eerste kennismaking via een vacature en loopt tot minimaal de eerste 100 dagen van een arbeidsovereenkomst maar veel vaker tot het eerste half jaar. Om het onboarding proces te ondersteunen en efficiënt te laten verlopen is een onboarding app dringend gewenst.

Offboarding gaat over het proces rondom uitdiensttreding. Dat we (in het brede kader van TGW) op zodanige wijze inzetten dat mensen die onze organisaties verlaten, als ambassadeurs vertrekken.

Strategische personeelsplanning

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

Ontwikkeling arbeidsvoorwaarden

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

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

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

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

CO2-reductie werkgebonden personenmobiliteit

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

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

Hervorming van de RUD

Zoals beschreven in het programma van de omgevingsdienst, wordt toegewerkt naar een hervorming van de RUD. Hoewel de concrete richting van de hervorming nog niet vaststaat, is ten tijde van het schrijven van deze nota duidelijk geworden dat (uiterlijk) in 2025 besluiten moeten worden genomen over die inrichting en dat dat ook zal leiden tot een forse herschikking van personeel dat in dienst is van de deelnemende organisaties. Dergelijke processen kenmerken zich door de nodige gevoeligheden en verschillen in belang tussen de betrokken partijen. Uiteindelijk is het succes van de nieuwe organisatie voor het welslagen echter afhankelijk van de motivatie en kwaliteit van alle betrokken medewerkers. Er is ons alles aan gelegen om de verandering voor de huidige medewerkers van de omgevingsdienst zo goed mogelijk te laten verlopen. Dat vereist dat in alle fasen van het proces uiterst zorgvuldig met het belang van de betrokken medewerkers dient te worden omgegaan. Daarvoor zal voldoende capaciteit vanuit HRM beschikbaar moeten worden gesteld.

4.4 Wat gaat dat kosten?

BEDRIJFSVOERING		Realisatie 2023	Begroting 2024 na wijzigingen t/m 2024-1	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Bedrijfsvoering I&A	Centrale IT-Infrastructuur	1.161.192	1.347.400	1.532.400	1.647.400	1.647.400	1.647.400
	Devices	317.450	347.000	347.000	347.000	347.000	347.000
	Telefonie	552.027	527.883	480.000	480.000	480.000	480.000
	Programmatuur	1.360.346	1.805.786	1.946.528	1.866.528	1.866.528	1.866.528
	Totaal	3.391.015	4.028.069	4.305.928	4.340.928	4.340.928	4.340.928
Bedrijfsvoering Personeel	Loonkosten Bedrijfsvoering	8.631.194	8.862.577	9.442.971	9.442.971	9.442.971	9.442.971
	Flexibele schil	70.000	70.000	70.000	70.000	70.000	70.000
	Stelpost langdurig ziekteverzuim	0	413.207	441.066	441.066	441.066	441.066
	Stelpost onvoorzien	0	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000
	Financien	116.117	120.340	120.340	120.340	120.340	120.340
	IB / AVG	62.716	70.000	70.000	70.000	70.000	70.000
	UP financiën	90.300	140.000				
	UP Informatisering	434.030	469.786	21.600			
	UP HRM	144.065	341.200	140.000			
	Zaakgericht werken	94.301					
	Verbeterplan Informatiebeheer	286.597	206.220				
	Verteplan informatiebeheer	123.000	123.000				
	OOM project	17.850					
	Totaal	10.070.170	10.866.330	10.355.977	10.194.377	10.194.377	10.194.377
Totale lasten		13.461.185	14.894.399	14.661.905	14.535.305	14.535.305	14.535.305
Bijdragen	Maasgouw	3.414.152	3.704.953	3.517.614	3.487.241	3.487.241	3.487.241
	Echt-Susteren	3.706.365	4.014.147	4.139.631	4.103.887	4.103.887	4.103.887
	Roerdalen	2.921.109	3.016.783	3.067.188	3.040.704	3.040.704	3.040.704
Doorbelasting	Omgevingsdienst	1.718.743	2.247.564	1.899.658	1.883.255	1.883.255	1.883.255
	Sociaal domein	1.612.662	1.910.952	2.037.815	2.020.219	2.020.219	2.020.219
Overige baten	Detachering personeel	88.154					
Totale baten		13.461.185	14.894.399	14.661.905	14.535.305	14.535.305	14.535.305
Saldo		€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

Toelichting

De lasten van het programma Bedrijfsvoering bestaan uit loonkosten (en aanverwante budgetten) en meerdere Informatisering budgetten.

Wat betreft de I&A budgetten onderscheiden we vier categorieën:

- Centrale IT-infrastructuur
- Devices
- Telefonie
- Programmatuur

Centrale IT-infrastructuur

Hierin zitten alle kosten van gezamenlijke centrale IT-voorzieningen die door SC MER zijn aangeschaft en worden onderhouden. De volgende componenten worden onderscheiden:

- Netwerk WAN (buitenshuis). Dit zijn de kosten van datacommunicatieverbindingen tussen de verschillende locaties, Internet en Gemnet.
- Netwerk LAN (binnenshuis). Dit zijn de kosten van apparatuur in alle gebouwen (routers, switches, WiFi, e.d.) die er voor zorgt dat werkplekken kunnen communiceren met de centrale IT-voorzieningen.
- Datacenter hardware incl. onderhoud- en supportcontracten (Servers, Opslag). Dit zijn de kosten van de apparatuur die geplaatst is in de beide datacenters (Roerdalen en Echt-Susteren).
- Licenties incl. onderhoud- en supportcontracten (Microsoft, Oracle, SDDC, Vmware). Dit zijn de kosten van alle software die nodig is om de centrale hardware te kunnen laten functioneren.

Devices

Hierin zitten alle kosten van apparatuur waarmee toegang gekregen kan worden tot de centrale IT-infrastructuur. De volgende componenten worden onderscheiden:

- Vaste werkplekken. Dit zijn de werkplekken die vast op een locatie geïnstalleerd zijn. Deze zijn niet medewerker gebonden.
- Mobiele werkplekken en toebehoren. Naast vaste werkplekken kunnen medewerkers ook met laptops werken. Het aantal mobiele werkplekken naast de vaste werkplekken is afgelopen jaren behoorlijk gestegen met dus ook meer kosten.
- Randapparatuur en multifunctionals. Dit zijn de kosten van alle overige apparatuur (printers, scanners).
- Licenties (beveiliging, antivirus malware, beheer). Dit zijn de kosten van software die nodig is om de werkplekken goed en veilig te laten werken.

Telefonie

Hierin zijn alle kosten opgenomen voor telefonie. De volgende componenten worden onderscheiden:

- Abonnementen. Dit zijn de kosten van de mobiele abonnementen.
- Smartphones en toebehoren. Dit zijn de kosten voor mobiele telefoons.
- Vaste toestellen en toebehoren. Naast mobiele telefoons zijn er ook nog een aantal vaste telefoons in gebruik.

Programmatuur informatievoorziening

Hierin zijn alle kosten opgenomen voor gezamenlijk aangeschafte programmatuur. Naast deze kosten voor programmatuur hebben de gemeenten zelf ook nog kosten voor in het verleden zelf aangeschafte programmatuur. De volgende componenten worden onderscheiden:

- Kantoorautomatisering. Dit zijn de kosten voor gebruik van tekstverwerking, spreadsheets, e-mail, e.d.
- Sociaal domein. Dit zijn de kosten van de software die binnen SC MER Sociaal domein gebruikt worden.
- Omgevingsdienst. Dit zijn de kosten van de software die binnen SC MER Omgevingsdienst gebruikt worden.
- HRM. Dit zijn de kosten van de software die binnen SC MER HRM gebruikt worden.
- Financiën. Dit zijn de kosten van de software die binnen SC MER Financiën gebruikt worden.
- Documentaire informatievoorziening. Dit zijn de kosten voor de software waarmee de gemeenten en SC MER de transitie maken van analoog werken (papier) naar digitaal werken, inclusief digitale archivering.
- Inhuur diensten. Dit zijn de kosten van inhuur van expertise om het gebruik van programmatuur te optimaliseren binnen SC MER.
- Diverse uitgaven. Dit zijn overige kosten voor programmatuur.

5. Programma Bestuur & Organisatie

5.1 Inleiding

SC-MER kent een Algemeen Bestuur, een Dagelijks Bestuur, een directie, een MT-SC MER en een ondernemingsraad. Onder het programma Bestuur & Organisatie valt de directie en de concernstaf. De directie heeft de dagelijkse leiding en is eindverantwoordelijk voor SC-MER.

De concernstaf ondersteunt en adviseert de directie bij zijn taak en organiseert, faciliteert en regisseert de (besluitvormings-)processen intern binnen SC-MER en over de vier organisaties heen en bewaakt de voortgang ervan.

5.2 Wat willen we bereiken?

We faciliteren het bestuur, de directie, de organisatie en de ondernemingsraad bij het besluitvormingsproces binnen SC-MER. Daarnaast regisseren en organiseren we ook het gezamenlijke besluitvormingsproces voor de vier organisaties. De concernstaf heeft de leiding bij de thema's bedrijfsvoering en dienstverlening en heeft de regie op de planning en control cyclus van SC-MER.

Klantgerichtheid, Kwaliteit, Kostenefficiency, Kwetsbaarheidsmindering

De directie heeft de dagelijkse leiding en is eindverantwoordelijk voor SC-MER. Om continue te verbeteren en te innoveren met als missie "Proffessionals in service dichtbij" stuurt de directie de organisatie ontwikkeling aan. Vanuit het programma bestuur en organisatie wordt gestuurd op gezamenlijkheid. Opgaven voor de vier organisaties, worden gezamenlijk opgepakt, vaak onder de regie van SC-MER. Dit reduceert de 'couleur locale' vraagstukken in de uitvoering en draagt bij aan de kwaliteit, kostenefficiency en kwetsbaarheidsvermindering. Twee specifieke punten die te maken hebben met kwaliteit die hoort bij een professionele organisatie worden hier verder uitgelicht.

Kwaliteit: aanpassing gemeenschappelijke regeling SC MER

Met ingang van 1 juli 2022 is de gewijzigde Wet gemeenschappelijke regelingen in werking getreden (hierna: Wgr). Deze wijziging heeft als doel de democratische legitimatie van gemeenschappelijke regelingen en de kaderstellende en controlerende rol van gemeenteraden in relatie tot gemeenschappelijke regelingen te versterken. Met deze wetswijziging wordt een aantal aanpassingen en aanvullingen geïntroduceerd, naast de al bestaande wettelijke bevoegdheden en instrumenten. Gemeenschappelijke regelingen hebben tot 1 juli 2024 de tijd om de regelingen aan te passen. Op basis van de wijziging van de Wgr is de Gemeenschappelijke Regeling Servicecentrum MER aangepast. We hebben dit aangegrepen om de GR SC MER te actualiseren en toekomstbestendig te maken. In 2024 wordt het besluitvormingsproces van deze nieuwe GR SC MER afgerond en wordt de nieuwe GR SC MER van kracht.

Kwaliteit: Communicatie expertise in SC MER

SC MER is gestart met minimale omvang aan overhead. Communicatie op allerlei gebied, is vanaf het moment van oprichting door de eigen medewerkers opgevangen. Daarnaast wordt er regelmatig een beroep gedaan op de communicatiemedewerkers van de drie MER gemeenten. Echter dit gaat steeds meer knellen. Capaciteit bij de gemeenten is beperkt. Steeds meer wordt helder dat

communicatie een belangrijk onderdeel van het werk in SC-MER is, zowel op strategisch, tactisch en operationeel niveau.

De behoefte aan communicatie advies en ondersteuning is er op diverse vlakken; bij projecten, bij contacten inwoners, bij profilering SC MER naar inwoners en bedrijven, bij vormgeving concrete communicatie instrumenten zoals website SC MER of burgerportaal, bij het wijzigingen van de kanalen om onze diensten te bereiken en bij interne communicatie.

In 2023 is tijdens meerdere sessies de ‘communicatiebehoefte en ambitie’ opgehaald / geïnterviewd. Naar aanleiding hiervan wordt in 2024 gestart met een parttime uitvoerend communicatieadviseur. Zodoende houden we ruimte voor verdere inzichtsvorming over de meest effectieve wijze van invulling van de adviesfunctie communicatie.

5.3 Wat gaan we ervoor doen?

- Organisatie ontwikkeling SC MER;
- Programmaleiderschap dienstverlening;
- Projectleiderschap aanpassing GR SC MER op basis van nieuwe WGR;
- Managen van het bestuurlijke besluitvormingsproces SC-MER;
- Managen van het besluitvormingsproces over de vier organisaties bij bedrijfsvoering en dienstverlening thema's;
- Strategische advisering bestuur;
- Invulling accounthouderschap bedrijfsvoering voor SC-MER;
- Communicatie op strategisch, tactisch en operationeel niveau;
- Algemene juridische ondersteuning;
- Facilitering van de Ondernemingsraad;
- Secretariële ondersteuning voor de OR;
- Regie op en coördinatie van de P&C cyclus SC-MER;
- Controle van jaarrekening en jaarverslag.

5.4 Wat gaat dat kosten?

Bestuur & Organisatie	Realisatie 2023	Begroting 2024				
		na wijzigingen t/m 2024-1	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Accountantskosten	€ 41.844	€ 40.000	€ 40.000	€ 40.000	€ 40.000	€ 40.000
Diverse uitgaven	€ 20.050					
Fiscaliteiten juridisch advies		€ 15.000	€ 15.000	€ 15.000	€ 15.000	€ 15.000
Bureaunkosten		€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000
Communicatie	€ -	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000
Huur Huisvesting	€ 210.000	€ 210.000	€ 210.000	€ 210.000	€ 210.000	€ 210.000
Loonkosten Bestuur & Organisatie	€ 377.248	€ 704.983	€ 437.513	€ 437.513	€ 437.513	€ 437.513
OR budget		€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000
Organisatieontwikkeling	€ 32.919	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000
Verzekeringen	€ 39.880	€ 40.000	€ 40.000	€ 40.000	€ 40.000	€ 40.000
	€ 721.941	€ 1.094.983	€ 827.513	€ 827.513	€ 827.513	€ 827.513
Maasgouw	€ 371.084	€ 489.389	€ 405.047	€ 405.047	€ 405.047	€ 405.047
Echt-Susteren	€ 212.737	€ 367.622	€ 256.185	€ 256.185	€ 256.185	€ 256.185
Roerdalen	€ 138.120	€ 237.972	€ 166.281	€ 166.281	€ 166.281	€ 166.281
	€ 721.941	€ 1.094.983	€ 827.513	€ 827.513	€ 827.513	€ 827.513
	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

Toelichting

Onze lasten bestaan hoofdzakelijk uit personeelskosten: loonkosten, inhuurkosten, overige personeelskosten en organisatie ontwikkeling SC-MER. Onze baten bestaan uit de bijdragen van de deelnemende gemeenten. De gemeentelijke bijdrage wordt bepaald op basis van de kostenverdeelsleutel.

6. Paragrafen

6.1. Inleiding

In het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV) zijn de volgende paragrafen van de begroting en de jaarrekening verplicht gesteld (indien relevant). In de paragrafen worden de beheersmatige taken van de organisatie verder uitgewerkt. De verplichte paragrafen voor het Servicecentrum MER zijn:

- Bedrijfsvoering;
- Weerstandsvermogen en risicobeheer;
- Onderhoud kapitaalgoederen;
- Financiering;
- Verbonden partijen.
- Openbaarheid

De paragrafen verbonden partijen, grondbeleid en lokale heffingen zijn niet relevant voor het Servicecentrum MER. Servicecentrum MER is voor de deelnemende gemeenten een verbonden partij, maar beschikt zelf niet over verbonden partijen waarover verantwoording dient te worden afgelegd. Het grondbeleid maakt deel uit van de kerntaken van de gemeenten en voor de uitvoering van de lokale heffingen (incl. invordering) wordt gebruik gemaakt van de diensten van BsGW.

6.2. Paragraaf bedrijfsvoering

Het SC MER is een uitvoeringsorganisatie met als missie: **“Pr©fessionals in Service dichtbij.”**

In deze begroting hebben alle organisatie onderdelen: Omgevingsdienst, Sociaal Domein, Bedrijfsvoering (HRM, Financiën en Informatisering) en Bestuur en Organisatie, hun eigen programma. Deze programma's bestaan grotendeels uit lasten en baten met betrekking tot personeel. Er zijn nagenoeg geen inhoudelijke lasten en baten.

De teams HRM, Financiën en Informatisering leveren producten en diensten aan de drie gemeenten én aan het SC-MER. Het begrotingsprogramma bedrijfsvoering bestaat naast de lasten en baten met betrekking tot het personeel ook uit de inhoudelijke kosten op het gebied van informatisering en automatisering.

Deze paragraaf spitst zich toe op de bedrijfsvoering van het SC-MER als geheel.

Missie Pr©fessionals in Service dichtbij

In het Servicecentrum werken we iedere dag opnieuw aan onze missie. Professionals krijgen en creëren ruimte om innovatief, efficiënt en effectief hun werk te doen. De professionals bij het Servicecentrum werken met plezier.

Zij verlenen service aan de inwoners van de drie gemeenten, en aan de collega's van de drie gemeenten én aan de collega's van het Servicecentrum. Zij doen dit dichtbij, wat betekent dat ze betrokken en goed bereikbaar opereren, daarbij gebruik makend van de verschillende kanalen.

De ontwikkeling, doorontwikkeling en innovatie in het SC-MER staat steeds in het licht van het bereiken van onze missie.

6.3. Paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheer

Risicomanagement

In 2017 zijn de kaders voor risicomanagement vastgesteld door het Algemeen Bestuur. De risico's in het SC-MER worden enerzijds veroorzaakt door externe ontwikkelingen, zoals een toename van de vraag en liggen anderzijds aan de bedrijfsvoerings-kant. Risico's als gevolg van beleidskeuzes en gemeentelijke projecten maken geen onderdeel uit van het risicomanagement van SC MER en zijn niet in deze paragraaf opgenomen.

Het risicomanagementproces maakt onderdeel uit van de planning en control cyclus in het SC-MER. Risico-identificatie en classificatie zijn belangrijke onderdelen van dit proces. Dit gebeurt met behulp van de kans- en gevolg-klassen uit de onderstaande tabel.

Tabel: kans- en gevolklassen

Kans-klassen			Gevolg-klassen		
Hoe waarschijnlijk is het dat het risico zich zal voordoen?		Gemiddelde	Als dit risico zich voordoet, wat zou het voor effect hebben op het realiseren van de doelstellingen van het Servicecentrum MER?	Verwachte financiële omvang	Gemiddelde
Klein	1-40%	20%	Zeer laag	< € 25.000	€ 12.500
Gemiddeld	40-60%	50%	Laag	€ 25.000 – € 100.000	€ 62.500
Groot	60-95%	80%	Gemiddeld	€ 100.000 - € 500.000	€ 300.000
			Hoog	€ 500.000 - € 1000.000	€ 750.000
			Zeer hoog	> € 1000.000	€ 1.500.000

Risico's in 2025

We hebben de risico's in beeld gebracht in onderstaande tabel. Voor elk risico is de kans dat het risico zich voordoet en de impact die het risico heeft ingeschat. Dit leidt tot een risicoscore die de basis vormt voor het benodigde weerstandsvermogen van SC-MER. De totale risicoscore voor 2025 bedraagt € 627.500. Dit is iets hoger dan afgelopen jaar, maar is aanzienlijk lager dan voorgaande jaren, omdat er veel meer beheersmaatregelen zijn ingericht.

Wanneer we de risico's in de tabel op de volgende bladzijde analyseren zien we dat ze zich hoofdzakelijk toespitsen op drie categorieën: (1) personeel (2) afhankelijkheden van derden en (3) het risico van beveiligingsincidenten.

Risico	Beheersmaatregel	Kans	Impact	Risico Score
Impact Omgevingswet (OW) en Wet Kwaliteitsborging voor het bouwen (WKB) onduidelijk.		Groot	Laag	€ 50.000
De impact van de per 01-01-2024 in werking getreden wetwijzigingen zijn, buiten wijzigingen in de aard en omvang van de taken, de daartoe benodigde formatie en de (digitale) werkprocessen bij de OD, nog niet duidelijk. Met name de concrete personele gevolgen van de OW (nieuwe rollen en functies, bijv. als gevolg van de nieuwe dienstverleningsprocessen) en de Wkb (wegvallende en nieuwe taken mbt bouwkundig toetsen en toezicht) zijn nog niet duidelijk. En daarmee zijn ook de financiële gevolgen voor de MER-begroting 2025 – zowel het OD-deel als de begroting van Bedrijfsvoering – niet duidelijk.	- In 2024 worden de eerste ervaringen opgedaan met de nieuwe wetgeving. - Monitoren de impact van de wetgeving op het werk en op personele aspecten. - In kaart brengen de impact op de functieboek en formatieplan. - Opnemen, in nauwe afstemming met de drie gemeenten in het Uitvoeringsprogramma 2025 en de 1^e begrotingswijziging 2025. - Sturen op inzet flexibele schil bij uitvoering UP'24 en UP'25 ter voorkoming van mogelijke frictiekosten			
Meerkosten ontwikkelingen RUD		Gemiddeld	Gemiddeld	150.000
Door noodzaak om RUD-samenwerking – die nu is gebaseerd op een netwerkconstruct – te versterken (onder druk van landelijk Interbestuurlijk Programma Versterking VTH-stelsel) bestaat in 2025 het risico op vooral personele meerkosten. De vorming van een nieuwe RUD organisatie per 1-4-2026 (in welke specifieke organisatievorm dan ook) leidt tot een extra claim op het personeel van de OD, waardoor reguliere werkzaamheden (realisatie UP'25) mogelijk onder druk komen te staan dan wel kan eea leiden tot hogere kosten flexibele schil. Omvang van deze extra personele claim is op voorhand niet of nauwelijks in te schatten.	- Personele lasten die verband houden met uitwerking plan van aanpak/vorming nieuwe RUD-organisatie zoveel mogelijk spreiden over de deelnemende regio-gemeenten. - Gebruik maken van elkaars expertise en kennis binnen de RUD samenwerking. - Zoveel mogelijk gebruik maken van bestaande budgetten 'onvoorzien' binnen RUD-begroting (en die waar mogelijk en gewenst inzetten voor externe ondersteuning bij dit traject). - In RUD- en OD-begroting 2025 cq 1^e begrotingswijziging 2025 een kostenpost opnemen voor 'implementatie plan van aanpak Robuuste RUD LN'.			
Inkomstenderving door afnemende vraag RUD academie		Klein	Zeer laag	2.500
Vraag van RUD-partners naar opleidingen van de RUD academie neemt af en schommelingen in opdrachten vanuit het RUD-netwerk met als gevolg dat de begroting SC-MER niet sluitend is. (Omgevingsdienst levert immers in RUD-verband tegen betaling diensten aan andere gemeenten in de regio).	- Sturen aan de kostenkant: vaste kostenstructuur op vast werkpakket. - Sturen op relatiebeheer in RUD. - Meer toe naar vaste afspraken over inzet medewerkers in RUD-verband (vastleggen afnameplicht).			

Risico	Beheersmaatregel	Kans	Impact	Risico Score
Gegevensonveiligheid		Groot	Laag	€ 50.000
Het zich voordoen van gegevensveiligheid incidenten zoals datalekken, het onbewust onrechtmatig verwerken van gegevens of het optreden van beveiligingsincidenten zoals phishing, CEO-fraude of het onversleuteld versturen van vertrouwelijke informatie.. Maatregelen kunnen nooit 100% incidenten voorkomen. Gegevensveiligheid incidenten hebben een sterk variërende mogelijke impact, van een onjuist geadresseerde brief tot een <i>ransomware</i> aanval die de volledige dienstverlening stillegt.	- Het uitvoeren van risicoanalyses op bestaande processen en systemen met een hoog risico op het gebied van gegevensveiligheid, en voorafgaand aan nieuwe ontwikkelingen in die processen en systemen. - Het nemen van technische en organisatorische maatregelen voortkomend uit deze risicoanalyses. - 100% veiligheid bestaat niet.			
Cybersecurityincidenten en uitval ICT		Klein	Hoog	€ 150.000
(Langdurige) uitval (meer dan 8 uur) van ondersteunende applicaties, apparatuur en infrastructuur als gevolg van storingen, ernstige kwetsbaarheidsmeldingen of cybersecurityincidenten zoals hacks en ransomware. Hierdoor komen de dienstverlening en (wettelijke) termijnen in het gedrang.	- Preventieve ICT maatregelen - ICT continuïteitsplannen - Backup en herstel - Mitigerende maatregelen naar aanleiding van risicoanalyses - Redundant uitvoeren van verbindingen - Detectiemaatregelen op basis van logging en monitoring			
Leveranciersafhankelijkheid software		Gemiddeld	Gemiddeld	€ 150.000
Softwareleveranciers hebben vaak grote marktmacht. Dit uit zich op diverse manieren, zoals zeer hoge indexaties (>20%) op licentiekosten, software die niet voldoet aan de verwachtingen of inschrijving, oplopende doorlooptijden bij het leveren van ondersteuning of het uitbrengen van offertes, het onvoldoende leveren van inzet bij implementaties of het maken van aanpassingen, zoals bij het leggen van koppelingen in het complexe netwerk.	- We zijn slechts beperkt in staat om maatregelen te nemen tegen de marktmacht van softwareleveranciers. - Contractmanagement is een discipline en vereist kennis, tijd en een structurele aanpak. - Toepassen van de GIBIT voorwaarden die ons beschermen tegen hoge indexaties.			
Continuïteitsrisico door krapte op arbeidsmarkt		Gemiddeld	laag	€ 37.500
Gebrek aan beschikbaarheid nieuwe medewerkers met voldoende specialistische kennis. Dit doet zich steeds breder in de organisaties voor. Ook bij externe inhuur zijn al tekorten gebleken hetgeen de continuïteitsrisico's vergroot en de kosten opdrijft.	- beloningsonderzoek salariering/ beloning tov vergelijkbare HR21 organisaties. - Verbreding inzetbaarheid medewerkers. - Scholing zittende medewerkers. - Naar meer jobcarving. - Werving nieuwe medewerkers o.b.v. potentieel en deze zelf opleiden. - Verlaging wervingsdrempels.			

Risico	Beheersmaatregel	Kans	Impact	Risico Score
	- Inzetten budget langdurig zieken voor tijdelijke inhuur. - Arbeidsmarkttoelage bij werving nieuw personeel. - Risico gestuurd keuzes maken in de uitvoering van het werk. - krachtenbundeling (bv gezamenlijke werving of inkoop). - Meer strategisch HR- en arbeidsmarktbeleid. - Zijn van een aantrekkelijk werkgeverschap. - HRM topprioriteit in het UP			
Achterblijven personele kwaliteit door snelheid ontwikkelingen		Klein	Laag	€ 12.500
Door ontwikkelingen achterblijvende personele kwaliteit t.o.v. de vereiste kennis, vaardigheden en attitude.	- Investeren in ontwikkeling medewerkers - Activeren mobiliteit - Meer strategisch HR beleid - Budget voor mobiliteitsbeleid			
Niet behalen verhoogde AOW		Klein	Laag	€ 12.500
Landelijke trend: het niet halen van de AOW eindstreep leidt tot toenemende risico's op ziekteverlof resp. instroom in de WGA. Gevolg is dat de kosten van vervanging resp. de WGA premie ("vervuiler betaalt") toenemen.	- Budget voor uitstroomregeling (i.p.v. genoemde kosten en hoop tijd en energiebesteding), - RVU regeling. - Duurzame inzetbaarheid bevorderen - Verlofsparen versterken. - Evt. algemeen budget personele fricties.			
Onvoorziene loonkosten		Klein	Laag	€ 12.500
Er kunnen onvoorziene loonkosten ontstaan, zoals frictiekosten die van te voren niet voorzien waren en medewerkers die op voorhand niet wilden deelnemen aan de RVU (conform cao), maar uiteindelijk wel willen deelnemen.	- Ook de niet voorzienbare kosten opnemen in een voorziening, zoals de RVU,			
				€ 627.500

Weerstandsvermogen

Risicomanagement is doelgericht, gestructureerd, communicerend omgaan met risico's. Een risico is een onzekere gebeurtenis met oorzaken, een kans van optreden en effecten op doelstellingen. Pas als een risico zich – ondanks de inspanningen op het gebied van risicomanagement- toch voordoet en negatieve gevolgen heeft voor het SC-MER, komt het weerstandsvermogen in beeld.

Het weerstandsvermogen is het geheel van alle middelen en mogelijkheden waarover SC MER beschikt, om de gevolgen van niet begrote kosten te dekken zonder dat dit leidt tot aanpassing van het bestaand beleid.

Hierbij zijn twee elementen belangrijk:

- Hoeveel middelen zijn nodig om eventuele tegenvallers op te kunnen vangen? Dit noemen we de benodigde weerstandscapaciteit.
- Hoeveel middelen zijn beschikbaar om eventuele tegenvallers op te kunnen vangen? Dit noemen we de beschikbare weerstandscapaciteit.

Weerstandsvermogen= Beschikbare weerstandscapaciteit / Benodigde weerstandscapaciteit

In de kaders risicomanagement hebben we gekozen voor een weerstandsvermogen met de waardering 'voldoende'. Een uitkomst van 1,0 betekent dat de organisatie precies genoeg geld heeft om de risico's financieel af te dekken. Er wordt niet geopteerd voor een hogere waardering omdat dit zou impliceren dat de gemeente een te hoog deelnamebedrag betalen. Overigens staan de gemeenten op basis van de Wet Gemeenschappelijke Regelingen garant voor het Servicecentrum.

Onze inschatting van de risicoscore leidt tot een weerstandsvermogen van:

Weerstandsvermogen= $\frac{€ 280.681}{€ 627.500} = 0,45$

*Betreft de omvang van de algemene reserve (€ 130.681) en de stelpost onvoorzien (€ 50.000) bij de programma's Omgevingsdienst, Sociaal Domein en Bedrijfsvoering.

Deze score betekent dat het weerstandsvermogen in 2025 onvoldoende is. Gelet op de bevindingen van de afgelopen jaren (door inzet van beheersmaatregelen was de financiële impact van risico's in 2023 bijvoorbeeld € 0) hoeft hierop geen verdere actie ondernomen te worden..

Financiële kengetallen

In onderstaande tabel is het verloop van de financiële kengetallen te zien die van toepassing zijn voor het Servicecentrum MER: de netto schuldquote, de netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen, de solvabiliteitsratio en de structurele exploitatieruimte. In het BBV zijn ook kengetallen voorgeschreven voor de grondexploitatie en belastingcapaciteit. Beiden zijn niet van toepassing voor het Servicecentrum MER.

Deze kengetallen zijn een grofmazig instrument om een uitspraak te kunnen doen over de financiële positie. Het betreft onderstaande kengetallen. In onderstaande tabel is het verloop van de financiële kengetallen te zien.

Financiële kengetallen						
Kengetal	Realisatie 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Netto schuldquote	2,8%	7,9%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	2,8%	7,9%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%
Solvabiliteitsratio	3,0%	2,7%	2,7%	2,7%	2,7%	2,7%
Structurele exploitatieruimte	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Grondexploitatie	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Structurele exploitatieruimte	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

De netto schuldquote geeft inzicht in het niveau van de schuldenlast van het Servicecentrum MER ten opzichte van de eigen middelen. Het geeft zodoende een indicatie in welke mate de rentelasten en aflossingen op de exploitatie drukken. Omdat er bij leningen onzekerheid kan bestaan of ze allemaal worden terugbetaald, worden bij de berekening van de netto schuldquote onderscheid gemaakt door het kengetal zowel inclusief als exclusief de doorgeleende gelden te berekenen. Op die manier wordt duidelijk wat het aandeel van de verstrekte leningen in de exploitatie is én wat dat betekent voor de schuldenlast.

De MER heeft geen leningen en rentelasten en aflossingen drukken dus ook niet op de exploitatie. Zowel de netto schuldquote alsook de quote gecorrigeerd voor verstrekte leningen zijn meerjarig vrijwel onveranderd en voor de MER niet echt relevant aangezien de MER geen leningen mag aantrekken.

De solvabiliteitsratio geeft inzicht in de mate waarin het Servicecentrum MER in staat is haar financiële verplichtingen te voldoen. Hoe hoger dit percentage, hoe gunstiger dit is voor de financiële weerbaarheid. Ook deze ratio is meerjarig vrijwel onveranderd en niet zozeer relevant aangezien de algemene reserve van de MER een minimale omvang (zeker vergeleken met de 3 MER gemeenten) heeft en de omvang van de passiva per ultimo balansdatum aanzienlijk kan fluctueren en dus een vertekend beeld geven.

De structurele exploitatieruimte is van belang om te kunnen beoordelen welke structurele ruimte we hebben om de eigen lasten te kunnen dragen, of welke structurele stijging of daling van de lasten daarvoor nodig is. In de begroting van de MER zijn alle lasten (loonkosten formatie en I&A budgetten) structureel van aard en deze worden afgedekt met structurele baten (bijdragen van de drie MER-gemeenten). Aangezien de MER middelen die niet benut zijn, teruggeeft i.c. in mindering brengt op de financiële bijdragen van de deelnemende gemeenten, is deze ratio 0% en niet relevant.

6.4. Paragraaf onderhoud kapitaalgoederen

Deze paragraaf is voor het Servicecentrum MER niet van toepassing.

6.5. Paragraaf financiering

Het Servicecentrum MER wordt volledig gefinancierd door de deelnemende gemeenten en contracten met derden.

Schatkistbankieren

Per 1 januari 2014 is het verplicht Schatkistbankieren een feit. Hierdoor zijn alle decentrale overheden verplicht om hun (tijdelijk) overtollige liquide middelen aan te houden in de rijksschatkist. Hierdoor hoeft het Rijk minder geld te lenen op de financiële markten en daalt de staatsschuld.

Met het oog op de verplichting met betrekking tot het schatkistbankieren worden alle overtollige middelen boven de grens van € 420.000 dagelijks afgestort naar de schatkist.

Risicobeheer (kasgeldlimiet en renterisiconorm)

De kasgeldlimiet laat zien welk risico er bestaat ten aanzien van vlottende schulden.

Het 'rood' staan is aan regels en richtlijnen gebonden. Hiermee beoogt de wetgever te voorkomen dat lagere overheden uitsluitend kortlopende leningen afsluiten. Het aantrekken van leningen met een kortlopende rentevaste periode is aantrekkelijk, wanneer de rente hierop erg laag is. Maar het renterisico (van een stijgende rente in het geval van herfinanciering) is daarmee in verhouding hoog.

Om dit risico te beperken, mogen gemeenten maximaal 8,2 % van het jaarlijkse begrotingstotaal gebruiken voor kortlopende leningen.

Kasgeldlimiet		2025	2026	2027	2028
1	Vlottende schuld	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
2	Vlottende middelen	€ 65.000	€ 65.000	€ 65.000	€ 65.000
3	Netto vlottende schuld (1-2)	-€ 65.000	-€ 65.000	-€ 65.000	-€ 65.000
4	Kasgeldlimiet	€ 2.569.578	€ 2.555.097	€ 2.555.097	€ 2.555.097
(5a) = (4>3)	Ruimte onder kasgeldlimiet	€ 2.634.578	€ 2.620.097	€ 2.620.097	€ 2.620.097
(5b) = (3>4)	Overschrijding kasgeldlimiet				
	<i>Berekening kasgeldlimiet:</i>				
(4a)	Begrotingstotaal	€ 31.336.323	€ 31.159.723	€ 31.159.723	€ 31.159.723
(4b)	Percentage regeling	8,2%	8,2%	8,2%	8,2%
(4) = (4a x 4b)	Kasgeldlimiet	€ 2.569.578	€ 2.555.097	€ 2.555.097	€ 2.555.097

De renterisiconorm is een maatstaf om te bepalen welke kredietrisico's de GR MER loopt op de vaste schulden. Dit zijn de schulden met een looptijd langer dan 1 jaar.
De renterisiconorm wordt gemeten in een bedrag ter grootte van 20% van het begrotingstotaal.

Renterisiconorm		2025	2026	2027	2028
1	Renteherziening leningen o/g	€ -	€ -		€ -
	Renteherziening leningen u/g	€ -	€ -	€ -	€ -
	Saldo	€ -	€ -	€ -	€ -
2	Aflossing leningen o/g	€ -	€ -	€ -	€ -
	Aflossing leningen u/g	€ -	€ -	€ -	€ -
	Saldo	€ -	€ -	€ -	€ -
3	Renterisico (saldo 1 + 2)	€ -	€ -	€ -	€ -
4	Renterisiconorm	€ 6.267.265	€ 6.231.945	€ 6.231.945	€ 6.231.945
(5a) = (4>3)	Ruimte onder renterisiconorm	€ 6.267.265	€ 6.231.945	€ 6.231.945	€ 6.231.945
(5b) = (3>4)	Overschrijding renterisiconorm	€ -	€ -	€ -	€ -
	<i>Berekening renterisiconorm:</i>				
(4a)	Begrotingstotaal	€ 31.336.323	€ 31.159.723	€ 31.159.723	€ 31.159.723
(4b)	Percentage regeling	20%	20%	20%	20%
(4) = (4a x 4b)	Renterisiconorm	€ 6.267.265	€ 6.231.945	€ 6.231.945	€ 6.231.945

EMU saldo

Het begrotingssaldo van een land geeft weer of dat land een overschot of een tekort heeft bij zijn overheidsuitgaven. Als de uitgaven in een bepaald jaar groter zijn dan de inkomsten, is er in dat jaar sprake van een tekort en groeit de staatsschuld. Het begrotingssaldo geeft dus een indicatie van de staat waarin het 'huishoudboekje' van de overheid in een bepaald jaar verkeert.

Het is gebruikelijk dat het begrotingssaldo wordt gepresenteerd als percentage van het bruto binnenlands product (BBP). Zo wordt de omvang van het begrotingssaldo gerelateerd aan de omvang van de totale economie. De lidstaten van de Europese Unie hebben afgesproken allemaal met eenzelfde definitie van het begrotingssaldo te werken. Ze noemen dit het EMU-saldo. Het EMU-saldo wordt gemeten op transactiebasis. Dat betekent dat de economische handeling die leidt tot de uitgave of ontvangst (de transactie) zoveel mogelijk als meetmoment wordt gehanteerd.

Om precies te zijn is het EMU-saldo het vorderingensaldo van de totale overheid. Dit betekent dat niet alleen de financiën van de Rijksoverheid meetellen voor het EMU-saldo, maar ook die van de decentrale overheden (zoals gemeenten, provincies en waterschappen) en premie gefinancierde sectoren als de sociale zekerheid en de zorg. Om te voorkomen dat de overheidsfinanciën van EMU-landen ontsporen, is een aantal jaren geleden in het zogenaamde Stabiliteits- en Groeipact afgesproken dat het EMU-tekort maximaal 3% van het BBP mag bedragen.

EMU Saldo		Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
		x € 1000,-	x € 1000,-	x € 1000,-	x € 1000,-	x € 1000,-
1.	Exploitatiesaldo vóór toevoeging aan c.q. onttrekking uit reserves (zie BBV, artikel 17c)	0	0	0	0	0
2.	Mutatie (im)materiële vaste activa	0	0	0	0	0
3.	Mutatie voorzieningen	0	0	0	0	0
4.	Mutatie voorraden (incl. bouwgronden in exploitatie)	0	0	0	0	0
5.	Verwachte boekwinst bij verkoop effecten en verwachte boekwinst bij verkoop (im)materiële vaste activa	0	0	0	0	0
Berekend EMU-saldo		0	0	0	0	0

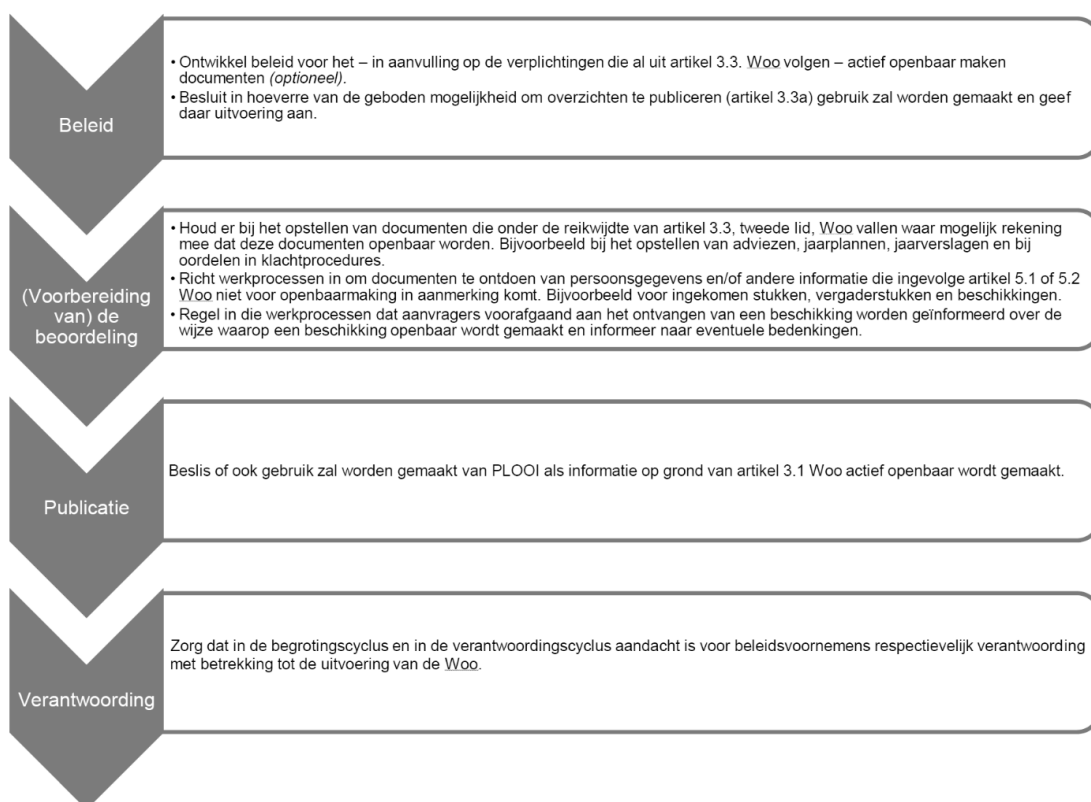
6.6. Verbonden partijen

Zoals gedefinieerd volgens het Besluit Begroting en Verantwoording Provincies en Gemeenten kent de Gemeenschappelijk Regeling MER geen verbonden partijen.

6.7. Openbaarheid

Een bestuursorgaan moet jaarlijks in de begroting aandacht besteden aan de beleidsvoornemens inzake de uitvoering van de Wet open overheid (Woo) en in de jaarlijkse verantwoording verslag doen van de uitvoering van de Woo in relatie tot die beleidsvoornemens. Deze bepaling is bedoeld om de naleving van de Woo, waaronder de bepalingen over de actieve openbaarmaking, te stimuleren.

Het concluderende stappenplan voor de implementatie van de Woo ziet er als volgt uit:



Servicecentrum MER wil een transparante en open overheid zijn. Het doel is zo snel mogelijk zo veel mogelijk openheid geven. Gestreefd wordt naar een zo open en inclusief mogelijke samenleving. Informatie speelt hierbij een cruciale rol. De informatie moet vindbaar, inzichtelijk en herbruikbaar zijn. Daarmee dragen we bij aan een samenleving waarin we:

- controleerbaar zijn en het vertrouwen in ons handelen vergroten;
- zorgen voor een gelijke informatiepositie van burgers en instellingen en integrale afwegingen inzichtelijk maken;
- de kwaliteit van onze informatie en daarmee van ons handelen, verbeteren door deze open te stellen aan kritiek;
- onze eigen doelmatigheid verhogen.

De Woo heeft vier belangrijke pijlers:

1. Het uit eigen beweging openbaar maken van 17 informatiecategorieën (actieve openbaarmaking).
2. Een inspanningsverplichting om ook overige informatiecategorieën openbaar te maken.
3. Het beantwoorden van Woo-verzoeken (de passieve openbaarmaking).
4. De informatiehuishouding duurzaam toegankelijk op orde brengen.

Voor het vertrouwen van de burgers en bedrijven is het belangrijk om als overheid betrouwbaar en transparant te zijn over besluitvorming, en dat de onderliggende afwegingen voor iedereen inzichtelijk en begrijpelijk zijn. Openheid over besluitvorming en het beschikbaar stellen van data maakt het voor de inwoners van de gemeente mogelijk om mee te doen, mee te beslissen en mee te praten en daarmee het draagvlak in de samenleving te vergroten. De Wet open overheid is per 1 mei 2022 in werking getreden en zal gefaseerd uitgerold worden. Een interne projectgroep vanuit verschillende disciplines - juridische zaken; informatiebeheer; ICT; communicatie; privacy/AVG; bestuurlijke processen - is aan de slag met de implementatie van de Woo.

Informatiehuishouding op orde

Het Servicecentrum is bezig om de informatiehuishouding te verbeteren om zo te kunnen voldoen aan de eisen van de Wet open overheid. Er wordt gewerkt om de informatiehuishouding op orde te krijgen teneinde sneller de informatie te kunnen vinden. Hierdoor kan beter worden voldaan aan de wettelijke termijnen die de Woo bij afhandeling van Woo-verzoeken stelt en kunnen medewerkers (, inwoners en partners) sneller en efficiënter werken.

Hiermee heeft het Servicecentrum een groot veranderproces opgestart. Om de informatiehuishouding op orde te krijgen, is het enerzijds noodzakelijk om te investeren in de bewustwording van de medewerker. Anderzijds zullen ook werkprocessen beter en slimmer ingericht moeten worden. Van belang is om te zorgen dat informatie op slechts één plek wordt bewaard en dat iedereen zich ervan bewust is wat handelen vanuit openbaarheid en transparantie met zich meebrengt bij het omgaan met informatie. Er zal worden gezorgd voor bewustwording binnen de organisatie over wat openbaar en transparant handelen betekent.

7. Financiële Begroting 2025-2028

7.1 Geprognosticeerde balans

Balans per 31 december 2023 en begroting 2024 t/m 2028						
ACTIVA	31-dec-2023	2024	2025	2026	2027	2028
Vaste activa						
Totaal vaste activa	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Viottende Activa						
Uitzettingen met een rentetypische looptijd < 1 jaar						
Vorderingen op openbare lichamen	€ 1.563.505	€ 1.563.505	€ 1.563.505	€ 1.563.505	€ 1.563.505	€ 1.563.505
Overige vorderingen	€ 306	€ 300	€ 300	€ 300	€ 300	€ 300
Uitzettingen in 's Rijks schatkist met een rentetypische looptijd < 1 jaar	€ 372.764	€ 375.000	€ 375.000	€ 375.000	€ 375.000	€ 375.000
Overlopende activa						
Overige nog te ontvangen bedragen en de vooruitbetaalde bedragen die ten laste van het volgende begrotingsjaar komen	€ 2.329.685	€ 2.331.495	€ 2.331.495	€ 2.331.495	€ 2.331.495	€ 2.331.495
Liquide middelen	€ 27.271					
Totaal viottende activa	€ 4.293.531	€ 4.270.300	€ 4.270.300	€ 4.270.300	€ 4.270.300	€ 4.270.300
TOTAAL GENERAAL ACTIVA	€ 4.293.531	€ 4.270.300	€ 4.270.300	€ 4.270.300	€ 4.270.300	€ 4.270.300
PASSIVA	31-dec-2023	2024	2025	2026	2027	2028
Vaste passiva						
Eigen vermogen						
Algemene reserve	€ 130.681	€ 130.681	€ 130.681	€ 130.681	€ 130.681	€ 130.681
Voorzieningen						
Voorzieningen voor te verwachten verplichtingen of verliezen	€ 674.906	€ 675.000	€ 675.000	€ 675.000	€ 675.000	€ 675.000
Totaal vaste passiva	€ 805.587	€ 805.681	€ 805.681	€ 805.681	€ 805.681	€ 805.681
Viottende passiva						
Netto viottende schulden met rentetypische looptijd < 1 jaar						
Overige schulden	€ 1.454.291	€ 1.454.291	€ 1.454.291	€ 1.454.291	€ 1.454.291	€ 1.454.291
Banksaldi	€ 64.716	€ 65.000	€ 65.000	€ 65.000	€ 65.000	€ 65.000
Overlopende passiva						
Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen m.u.v. jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume	€ 1.968.937	€ 1.945.328	€ 1.945.328	€ 1.945.328	€ 1.945.328	€ 1.945.328
Totaal viottende passiva	€ 3.487.944	€ 3.464.619	€ 3.464.619	€ 3.464.619	€ 3.464.619	€ 3.464.619
TOTAAL GENERAAL PASSIVA	€ 4.293.531	€ 4.270.300	€ 4.270.300	€ 4.270.300	€ 4.270.300	€ 4.270.300

7.2 Staat van Reserves

Het eigen vermogen van het Servicecentrum MER bestaat uit de algemene reserve.

Reserves	Saldo 31-12-2023	2024	2025	2026	2027	2028
Algemene reserve	€ 130.681	€ 130.681	€ 130.681	€ 130.681	€ 130.681	€ 130.681
Bestemmingsreserves						
Totaal	€ 130.681	€ 130.681	€ 130.681	€ 130.681	€ 130.681	€ 130.681

Het saldo van de algemene reserve van € 130.681 kan worden beschouwd als een beperkte buffer voor onvoorziene financiële tegenvallers (weerstandscapaciteit). Voor de jaren 2025-2028 zijn er geen onttrekkingen en stortingen geraamd voor de algemene reserve.

7.3 Recapitulatie programma's

PROGRAMMA	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
LASTEN				
1. Omgevingsdienst	€ 7.918.764	€ 7.868.764	€ 7.868.764	€ 7.868.764
2. Sociaal Domein	€ 7.928.141	€ 7.928.141	€ 7.928.141	€ 7.928.141
3. Bedrijfsvoering	€ 14.661.905	€ 14.535.305	€ 14.535.305	€ 14.535.305
4. Bestuur en Organisatie	€ 827.513	€ 827.513	€ 827.513	€ 827.513
Totaal lasten	€ 31.336.323	€ 31.159.723	€ 31.159.723	€ 31.159.723
BATEN				
1. Omgevingsdienst	€ 7.918.764	€ 7.868.764	€ 7.868.764	€ 7.868.764
2. Sociaal Domein	€ 7.928.141	€ 7.928.141	€ 7.928.141	€ 7.928.141
3. Bedrijfsvoering	€ 14.661.905	€ 14.535.305	€ 14.535.305	€ 14.535.305
4. Bestuur en Organisatie	€ 827.513	€ 827.513	€ 827.513	€ 827.513
Totaal baten	€ 31.336.323	€ 31.159.723	€ 31.159.723	€ 31.159.723

Presentatie structureel begrotingssaldo	2025	2026	2027	2028
Saldo van baten en lasten	0	0	0	0
Saldo toevoegingen en onttrekkingen aan reserves	0	0	0	0
Begrotingssaldo	0	0	0	0
Waarvan incidentele baten en lasten (saldo)	0	0	0	0
Structureel begrotingssaldo	0	0	0	0

7.4 Overzicht incidentele baten en lasten

Bedragen in €				
Incidentele lasten	2025	2026	2027	2028
Programma Omgevingsdienst				
Stelpost RUD ontwikkelingen	€ 50.000			
Programma Sociaal Domein				
Niet van toepassing				
Programma Bedrijfsvoering				
UP HRM	€ 140.000			
UP Informatisering	€ 21.600			
Programma Bestuur & Organisatie				
Niet van toepassing				
Totaal raming incidentele lasten	211.600	-	-	-

Bedragen in €				
Incidentele baten	2025	2026	2027	2028
Programma Omgevingsdienst				
Stelpost RUD (incidentele verhoging reguliere bijdragen)	€ 50.000			
Programma Sociaal Domein				
Niet van toepassing				
Programma Bedrijfsvoering				
UP HRM (incidentele verhoging reguliere bijdragen)	€ 140.000			
UP Informatisering (incidentele verhoging reguliere bijdragen)	€ 21.600			
Programma Bestuur & Organisatie				
Niet van toepassing				
Totaal raming incidentele baten	211.600	-	-	-

Conform artikel 19 lid C BBV

Toelichting incidentele baten en lasten

In bovenstaande tabel zijn de incidentele baten en lasten opgenomen. Voor het SCMER betreft dit een bedrag van € 211.600 voor 2025. Er is ingestemd incidentele lasten vanuit het UP HRM en Informatisering. Daarnaast is er in 2025 incidenteel geld gevraagd voor de ontwikkelingen binnen de RUD samenwerking.

7.5 Taakvelden

Voor het verbeteren van de financiële vergelijkbaarheid en transparantie schrijft het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV) voor dat er in de begroting en in de jaarstukken gebruik wordt gemaakt van de bij ministeriële regeling vastgestelde taakvelden. Om baten en lasten van taken en activiteiten te kunnen samenvoegen en te vergelijken, moeten ze in vergelijkbare eenheden worden ingedeeld, de eerder genoemde taakvelden. Taakvelden zijn voorgeschreven eenheden en hebben betrekking op de taken en daaraan gerelateerde activiteiten waar baten en lasten mee gemoeid zijn. Zij clusteren niet alleen producten (goederen en diensten), maar ook taken en activiteiten die niet direct te vertalen zijn in kosten per hoeveelheid.

De inhoud van de tekstvelden is conform de voorschriften van de BBV. Hetgeen niet wil zeggen dat binnen een taakveld door een afdeling alle taken worden uitgevoerd. Bij de volgorde van de afdelingen is rekening gehouden met de volgorde van de programma's conform de financiële begroting.

Het programma Omgevingsdienst wordt verdeeld naar de taakvelden:

- Openbare orde en veiligheid (9%)
- Bedrijfsloket en bedrijfsregelingen (11%)
- Wonen en bouwen (81%).

Het programma Sociaal domein wordt verdeeld naar de taakvelden:

- Wijkteams (50%)
- Inkomensvoorzieningen (50%)

Het programma Bedrijfsvoering wordt volledig verdeeld naar het taakveld overhead (100%).

Het programma Bestuur & Organisatie wordt volledig verdeeld naar het taakveld overhead (100%).

Taakveld (lv3)	Omschrijving	Lasten	Baten	Per saldo
Afdeling Omgevingsdienst				
1. Veiligheid				
1.2 - Openbare orde en veiligheid	Tot dit taakveld behoren alle gemeentelijke taken op het gebied van de openbare orde en veiligheid: - toezicht en handhaving openbare orde, parkeren, BOA's, stadswachten; - Wet Bibob en (bestuurlijke) aanpak georganiseerde criminaliteit; - bureau Halt; - preventie van criminaliteit; - opstellen, handhaven en leges APV; - leges drank & horeca, leges aanwezigheidsvergunning (o.a. voor speelautomaten); - leges evenementenvergunning; - wet wapen en munitie (voorheen vuurwapenwet); - beleid, toezicht en ruiming van conventionele explosieven; - veilige woon- en leefomgeving, toezicht op collecten, veiligheid op het ijs, reddingwezen; - gevonden voorwerpen, strandvonderij; - afvoer en opslag ontruimde inboedels; - antidiscriminatiebeleid; - doodsschouw (door de officier van Justitie gelast onderzoek i.v.m. de mogelijk niet natuurlijke doodsoorzaak); - dierenbescherming; - tegengaan van radicalisering.	€ 688.932	€ 688.932	€ 0
3.3 - Bedrijfsloket en -bedrijfsregelingen	Tot dit taakveld behoren de op bedrijven en ondernemers (inclusief bedrijven en ondernemers in land- en tuinbouw en veeteelt) gerichte ondersteuning en dienstverlening van de gemeente: - bedrijvenloket, ondernemersloket; - stimuleren van en onderwijs aan startende ondernemers; - aantrekken en faciliteren van nieuwe bedrijven; - financiële steunregelingen voor bedrijven waaronder land- en tuinbouw, veeteelt en visserij; - regelen straathandel, markten alsook veemarkten;	€ 839.389	€ 839.389	€ 0

	- de BIZ-bijdrage (via baten categorie 2.2.1); - markt- en staanplaatsgelden markten (via baten categorie 3.7); - leges vent- en standplaatsvergunningen en leges winkelsluitingswet;			
8. Volkshuisvesting, ruimtelijke ordening en stedelijke vernieuwing (VHROSV) 8.3 - Wonen en bouwen	Tot dit taakveld behoren gebiedsontwikkeling, woningvoorraad en huisvestingsvoorziening: - bouwvergunningen (omgevingsvergunning) en - toezicht, basisregistratie adressen en gebouwen (BAG); - woningbouw en woningverbetering, renovatie; - woonruimteverdeling, woningsplitsingsvergunning, woonvergunning; - stedelijke vernieuwing: gebiedsgerichte aanpak woningvoorraad, woonomgeving en voorzieningen; - dienstverlening aan derden.	€ 6.390.443	€ 6.390.443	€ 0

Taakveld (lv3)	Omschrijving	Lasten	Baten	Per saldo
Afdeling Sociaal Domein				
6. Sociaal domein				
6.2 – Wijkteams	Tot dit taakveld behoren alle loketvoorzieningen gericht op het identificeren van eigen kracht en het geleiden naar de juiste vorm van individuele ondersteuning(maatwerkvoorzieningen en - dienstverlening): - voorlichting; - advisering; - cliëntondersteuning; - toegang tot 1e en 2e lijnsvoorzieningen; - preventie; - vroegsignalering.	€ 3.964.070	€ 3.964.070	€ 0
6.3 – Inkomensvoorzieningen	Tot dit taakveld behoren alle inkomens- en bijstandsvoorzieningen: - inkomensvoorzieningen en loonkostensubsidies op grond van de Participatiewet; - geneeskundige en andere adviezen in verband met de bijstandsverlening; - IOAW (Wet inkomensvoorzieningen oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers); - IOAZ (Wet inkomensvoorzieningen oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen); - kosten van levensonderhoud uit het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz 2004); - kosten levensonderhoud voor startende ondernemers uit Bbz 2004; - sociale zekerheidsregelingen van het rijk zoals bijvoorbeeld eenmalige uitkeringen voor minima; - gemeentelijke armoedebeleid: bijzondere bijstand, kwijtschelding gemeentelijke belastingen en heffingen, korting op musea, sportclubs etc., meerkosten bij werk in geval van handicap of chronische ziekte, etc.	€ 3.964.070	€ 3.964.070	€ 0

Taakveld (lv3)	Omschrijving	Lasten	Baten	Per saldo
Afdeling Bedrijfsvoering				
0.4 – Overhead	Tot dit taakveld behoren de kosten van overhead, d.w.z. alle kosten die samenhangen met de sturing en ondersteuning van medewerkers in het primaire proces: - financiën, toezicht en controle gericht op de eigen organisatie; - personeel(szaken) & organisatie; - inkoop (incl. aanbesteding en contractmanagement); - interne en externe communicatie m.u.v. klantcommunicatie; - juridische zaken; - bestuurszaken en bestuursondersteuning; - informatievoorziening en automatisering van PIOFACH-systemen; - facilitaire zaken en huisvesting (incl. beveiliging); - documentaire informatievoorziening (DIV); - managementondersteuning primair proces.	€ 14.661.905	€ 14.661.905	€ 0
Afdeling Bestuur en Organisatie				
0.4 – Overhead	Tot dit taakveld behoren de kosten van overhead, d.w.z. alle kosten die samenhangen met de sturing en ondersteuning van medewerkers in het primaire proces: - financiën, toezicht en controle gericht op de eigen organisatie; - personeel(szaken) & organisatie; - inkoop (incl. aanbesteding en contractmanagement); - interne en externe communicatie m.u.v. klantcommunicatie; - juridische zaken; - bestuurszaken en bestuursondersteuning; - informatievoorziening en automatisering van PIOFACH-systemen; - facilitaire zaken en huisvesting (incl. beveiliging); - documentaire informatievoorziening (DIV); - managementondersteuning primair proces.	€ 827.513	€ 827.513	€ 0

