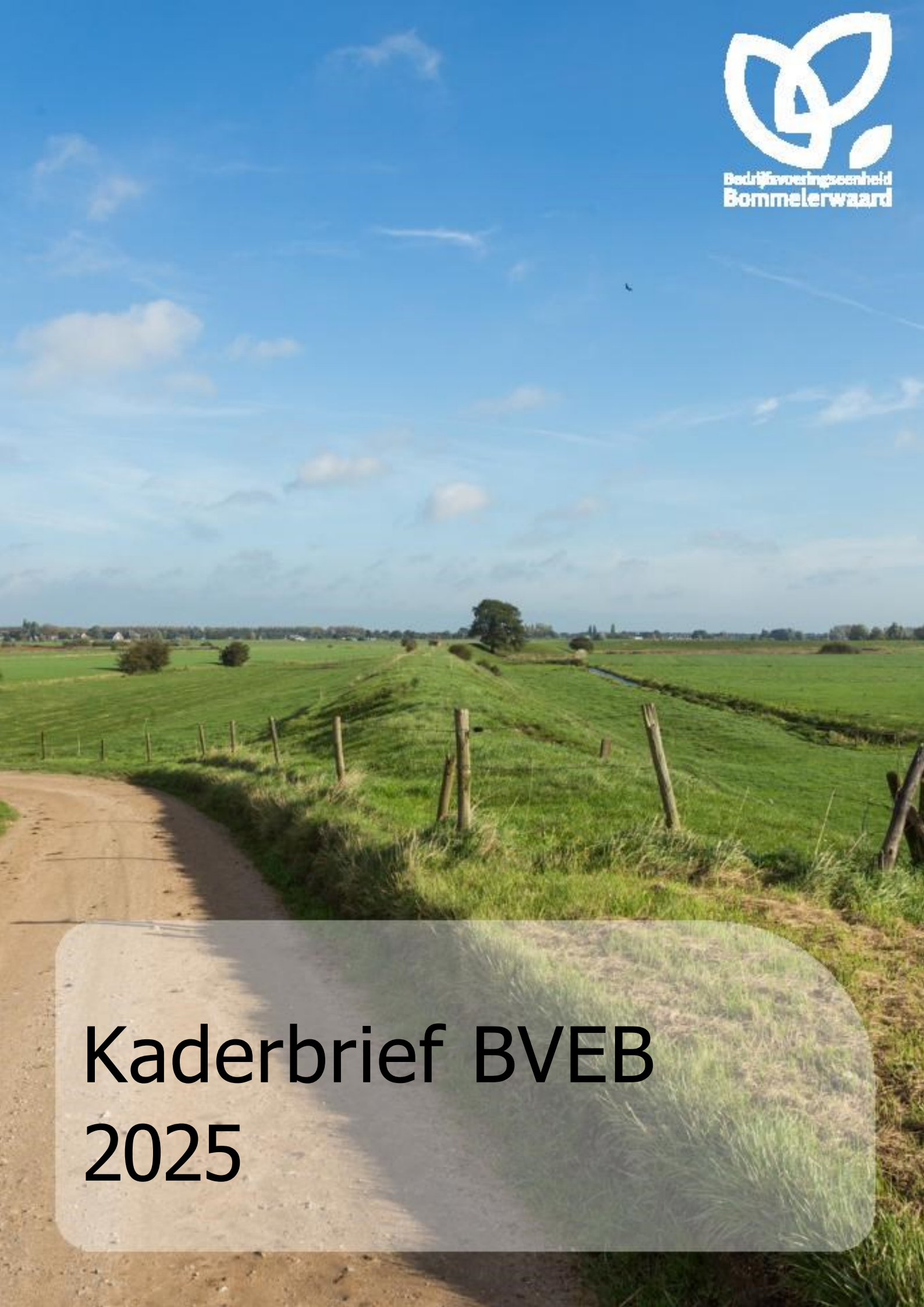




Kaderbrief BVEB 2025

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding / 3
 2. Ontwikkelingen / 4
 - 2.1. Beheersing financiële middelen / 4
 - 2.2. Autonome ontwikkelingen / 6
 - 2.3. Overlopende taken / 9
 - 2.4. Product portfolio / 10
 3. Financieel perspectief / 11
 4. Risico's / 12
 5. Richtlijnen begroting 2025 / 13
- BIJLAGE 1 / 15

1. Inleiding

Voor u ligt de Kaderbrief van de Bedrijfsvoeringseenheid Bommelerwaard (BVEB) 2025.

De BVEB is de uitvoeringsorganisatie voor de bedrijfsvoering van de gemeenten Maasdriel en Zaltbommel.

De BVEB is een zelfstandige gemeenschappelijke regeling maar volledig vervlochten met de gemeentelijke organisaties en daarmee onlosmakelijk verbonden.

De BVEB verricht vanuit de gemeentelijke opgaven ondersteunende, beleidsmatige en adviserende bedrijfsvoeringstaken in de samenwerking met de gemeentelijke collega's. Co-productie in de dagelijkse werkzaamheden bij financiën, juridische zaken, personeelszaken, gegevensbeheer en automatisering. Co-management met directies en MT's als het gaat om de bedrijfsvoering en sturing op de organisaties. Co-creatie bij de inrichting van de bedrijfsvoering door niet aflatende innovatieopgaven waar de gemeentelijke organisaties voor worden gesteld.

De BVEB heeft begin 2025 de implementatie van het nieuwe organisatieplan afgerond en zal dan programma- en vraaggericht werken door middel van het nieuw ontwikkelde Bedrijfsbureau en Services. Het programma bedrijfsvoering geeft richting en vormt de, samen met de gemeenten vastgestelde, activiteiten die de BVEB uitvoert. Keuzes over de inhoud, het benodigde budget en de prioritering worden gemaakt door de directie, bestaande uit de directeur van de BVEB en de beide gemeentesecretarissen.

Bij Services draait een geoptimaliseerd vraag en antwoord proces, waarbij het bewaken van kwaliteit en doorlooptijd van de individuele vragen vanuit de drie organisaties hoog in het vaandel staat.

In deze Kaderbrief benoemen we de algemene financiële en beleidsmatige kaders van waaruit vervolgens de ontwerpbegroting 2025-2028 wordt opgesteld. Deze Kaderbrief maakt onderdeel uit van de gehele Planning en Controle Cyclus van de BVEB en is de eerste stap in P&C cyclus van 2025.

Conform artikel 18 van de gemeenschappelijke regeling bedrijfsvoeringseenheid Bommelerwaard zendt het bestuur voor 30 april van het jaar voorafgaande aan dat waarvoor de begroting dient, de algemene financiële en beleidsmatige kaders toe aan de raden van de deelnemers.

2. Ontwikkelingen

De onderstaande ontwikkelingen hebben zich voorgedaan tussen het vaststellen van de meerjarenbegroting 2024 en het opstellen van deze Kaderbrief 2025.

Ontwikkelingen	2025	2026	2027	2028	2029
2.1 Beheersing financiële middelen	PM	PM	PM	PM	PM
2.2 Autonome ontwikkelingen	896.500	809.000	809.000	809.000	809.000
2.3 Overlopende taken	PM	PM	PM	PM	PM
2.4 Product portfolio	PM	PM	PM	PM	PM
Totaal	896.500	809.000	809.000	809.000	809.000

Eventuele tussentijdse ontwikkelingen met financiële gevolgen, bijvoorbeeld ontwikkelingen die worden gesignaleerd bij opstelling/vaststelling van de Jaarrekening 2023, kunnen bij de Begroting 2025 nog een aanvulling geven op onderstaande ontwikkelingen.

De hier benoemde posten PM bij 2.3 Overlopende taken en 2.4 Product portfolio zullen voor het totaal van de drie organisaties geheel kosten neutraal verlopen. Er is hier sprake van een eventuele verschuiving van kosten van de gemeenten naar de BVEB of vice versa.

2.1. Beheersing financiële middelen

Voor een duurzame ontwikkeling van de BVEB is het van belang dat er een gezonde verhouding is tussen de omvang van de BVEB en de omvang van beide gemeenten. Gegeven het takenpakket van de BVEB hebben wij het in dit geval over de omvang van de gemeentelijke organisaties in casu over het aantal medewerkers dat bij de gemeenten werkzaam is.

Het werkaanbod van de BVEB neemt toe naarmate een gemeente groeit of meer zelf doet en neemt af naarmate de gemeente krimpt of meer aan derden overlaat. Bij ICT en P&O ligt er haast een één op één verhouding tussen groei/krimp en werkaanbod. Bij Financiën en Juridische zaken is die relatie genuanceerder. Er is dus een relatie/verhouding tussen omvang van primaire taken en ondersteunende taken. Als de ontwikkeling van ondersteunende taken niet wordt gerelateerd aan de ontwikkeling van de primaire taken kan er een ongezone verhouding ontstaan. De ondersteunende taken worden te duur als de gemeente krimpt of de kwaliteit van de ondersteunende taken loopt terug als gemeenten groeien zonder dat dit ook naar groei van de ondersteunende taken wordt vertaald.

Er is geen objectieve maatstaf voor het bepalen van een gezonde relatieve omvang. En ook is het niet (als een meetlat) dat iedere medewerker erbij/eraf onmiddellijk merkbaar is in het werkaanbod bij de BVEB. Wel is er op basis van historische gegevens een duiding te geven op basis waarvan de omvang van de gemeentelijke organisaties in relatie tot de omvang van de BVEB is te monitoren. Er is, over meerdere jaren gemeten, een uitspraak te doen over de onder- of overfinanciering van de ondersteunende functie.

In 2017, bij het ontstaan van de BVEB, was de relatieve omvang van de BVEB 25% van de totale omvang van de gemeenten. In het rapport van &vdLaar werd geconstateerd dat die omvang in de loop der jaren (t/m 2021) was gekrompen naar ca. 21%. Die constatering heeft in de afgelopen jaren geleid tot aanpassing van de omvang van de BVEB met ca. 10 extra arbeidsplaatsen.

Sinds 2021 zijn de gemeenten echter doorgegroeiwd waardoor de relatieve omvang van de BVEB in 2024 nog steeds rond de 21% beweegt. Je kunt dus concluderen dat de BVEB sinds de oprichting 16% is achtergebleven in groei ten opzichte van de groei van de gemeenten, maar ook dat de aanvullende financiering sinds 2021 alweer is “verdamp” op de doorgaande groei van gemeenten.

De onderstaande tabel geeft begrote formatie in Fte weer exclusief raadsleden en college van burgemeester en wethouders, conform de rekenmethodiek volgens het rapport van Van de Laar, waarbij de formatie voor de SLA's ODR en PHTB binnen de BVEB buiten beschouwing zijn gelaten.

Jaar	Begrote formatie in Fte (excl. raad en college) Totaal gemeenten	Begrote formatie in Fte (excl. SLA's) BVEB	Begrote formatie in Fte 3 Organisaties Samen	Benodigde fte BVEB bij 25% aandeel	Benodigde fte BVEB bij 21% aandeel
2.017	186	61	247	62	49
2.018	200	61	261	67	53
2.019	221	62	283	74	59
2.020	227	63	290	76	60
2.021	243	65	308	81	65
2.022	262	66	328	87	70
2.023	262	71	333	87	70
2.024	270	71	341	90	72
* Prognose 2025	290	71	361	97	77
* Prognose 2026	302	71	373	101	80
* Prognose 2027	314	71	385	105	84

*Prognose 2025, 2026 en 2027 - Voor de jaren 2025 tot en met 2027 is voor de gemeenten gebruik gemaakt van een Trend-berekening met als basis de begrote formatie over de periode 2017-2024 daar er vanaf 2025 formeel voor de gemeenten nog geen formatie is vastgesteld.

Hierbij geven we mee dat de groei bij de BVEB ontstaan in 2022 is veroorzaakt door het incorporeren van de formatie bij beëindiging van de dienstverlening aan ODR en de groei in 2023 grotendeels is ontstaan door invoering van het Organisatieplan BVEB en een kleine incorporatie van de formatie bij beëindiging van de dienstverlening aan de PHTB.

Het is duidelijk dat de totstandkoming van de BVEB heeft geleid tot substantiële kostenreductie. Bij een gelijkblijvende verhouding sinds 2017 (25%) zouden de structurele loonkosten van de BVEB over 2024 ruim 1.8 miljoen hoger zijn uitgevallen.

In de onderstaande Tabel ziet u het vergelijk in groei bij gemeenten en het relatieve aandeel van de BVEB daarbij.

Ook ziet u daarin de kostenontwikkeling als het aandeel van de BVEB in gelijke mate (25%) was meegegroeid.

Jaar	Totale groei gemeenten		Groei BVEB		Groei 3 Organisaties Samen		Aandeel BVEB op totaal		Meerkosten bij 25% aandeel in € excl. SLA's (incl. prijsstijging)	Meerkosten bij 21% aandeel in € excl. SLA's (incl. prijsstijging)
2.017		%		%		%	25	%	€ 75.576	€ -787.151
2.018	7	%		%	6	%	23	%	€ 417.471	€ -517.323
2.019	19	%	2	%	15	%	22	%	€ 832.963	€ -255.602
2.020	22	%	4	%	17	%	22	%	€ 976.709	€ -246.500
2.021	31	%	6	%	25	%	21	%	€ 1.352.397	€ 6.847
2.022	41	%	8	%	33	%	20	%	€ 1.805.403	€ 298.801
2.023	41	%	17	%	35	%	21	%	€ 1.520.667	€ -122.634
2.024	45	%	17	%	38	%	21	%	€ 1.897.629	€ 86.463
* Prognose 2025	56	%	17	%	46	%	20	%	€ 2.676.288	€ 626.715
* Prognose 2026	62	%	17	%	51	%	19	%	€ 3.109.399	€ 972.107
* Prognose 2027	69	%	17	%	56	%	18	%	€ 3.542.510	€ 1.317.499

*Prognose 2025, 2026 en 2027 - Voor de jaren 2025 tot en met 2027 is voor de gemeenten gebruik gemaakt van een Trend-berekening met als basis de begrote formatie over de periode 2017-2024 daar er vanaf 2025 formeel voor de gemeenten nog geen formatie is vastgesteld.

Of er nu in de huidige verhoudingen sprake is van een gezonde verhouding tussen primaire en ondersteunende taken is zoals gezegd niet objectief vast te stellen maar de druk is groot met name bij afdelingen van de BVEB waar de omvang van het personeelsbestand een rechtstreeks relatie heeft met de groei van gemeenten.

Onder verwijzing naar het voorgaande zal de BVEB in de begroting 2025 aanvullende financiële middelen vragen met name voor die posities in de organisatie waar de groei van gemeenten zich het meest laat voelen. Dat deze extra middelen niet al in 2024 benodigd zijn is te danken aan de incidentele aanvullende middelen die door beide gemeenten over 2023 en 2024 beschikbaar zijn gesteld. De voorstellen die op dit moment in de pen zitten voor de begroting 2025 zijn ter informatie toegevoegd in BIJLAGE 1. Het totaal van voorstellen over 2025 zal geenszins de oude verhouding uit 2017 benaderen maar naar verwachting wel hoger uitvallen dan de huidige 21%.

De Kaderbrief is echter niet de plek waar deze voorstellen tot besluitvorming komen. De voorstellen en de kostenontwikkeling krijgen pas in de begroting 2025 feitelijk invulling.

De financiële effecten op de fysieke en digitale omgeving zijn buiten beschouwing gelaten omdat de fysieke werkomgeving niet wordt begroot binnen de BVEB maar bij de gemeenten, en de digitale werkomgeving wordt begroot binnen de separate ICT investeringsplanning.

Ook is er geen vertaling gemaakt ten aanzien van een verschillende groei tussen de gemeenten onderling omdat dit voor de financiering van de BVEB niet relevant is.

2.2. Autonome ontwikkelingen

Voor de jaren 2025 verwachten we de volgende autonome ontwikkelingen.

Autonome ontwikkelingen	2025	2026	2027	2028	2029
2.2.1.A Loonindexaties 7,7%	571.000	571.000	571.000	571.000	571.000
2.2.1.B Prijsindexaties Materiële kosten 2,0%	75.000	75.000	75.000	75.000	75.000
2.2.2 Uitvoering functieonderhoud	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000
2.2.3 Doorontwikkeling Youforce	PM	PM	PM	PM	PM
2.2.4 Digitaal ontsluiten van planning en controldocumenten	PM	PM	PM	PM	PM
2.2.5 Juridische Abonnementen	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000
2.2.6 Common Ground	80.000	50.000	50.000	50.000	50.000
2.2.7 Optimalisering Geo/Gis	40.000	10.000	10.000	10.000	10.000
2.2.8 Data-gedreven werken	25.000				
2.2.9 Koppeling ZSNL met teams	5.500	3.000	3.000	3.000	3.000
2.2.10 Wet open Overheid (Woo)	PM	PM	PM	PM	PM
2.2.11 Minder opbrengst verblijfsbelasting Arbeidsmigranten	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000
Totaal	896.500	809.000	809.000	809.000	809.000

2.2.1 Indexeringen

De BVEB werkt net als de deelnemende gemeenten met indexeringen. Zoals gebruikelijk vormen de indexaties uit de septembercirculaire van dit jaar de basis voor de indexeringen in deze Kaderbrief.

A. Loonindexaties 7,7%

Op 10 november 2023 hebben de bonden en de werkgeversorganisaties overeenstemming bereikt over de CAO 2024. Binnen de Begroting 2024 was rekening gehouden met een loonkostenstijging van 4,4%. Werkelijk wordt deze naar aanleiding van de nieuwe CAO 2024 6,2%. Dit betekent dat we voor 2024 1,8% dienen bij te ramen om aan onze verplichtingen aan het personeel te kunnen voldoen. Hierbij geven we mee dat men in de septembercirculaire 2023 voor het boekjaar 2024 intussen uitgaat van 6,7% indexatie van de loonkosten 2024 en deze extra kosten voor 2024 dus volledig worden gecompenseerd binnen de opbrengsten uit het gemeentefonds bij de gemeenten.

In de septembercirculaire 2023 is voor het jaar 2025 een indexatie van 5,3% opgenomen. Daarnaast wordt voor de sociale lasten 2025, conform de middellange termijn verkenning van het CPB (augustus 2023) een stijging opgenomen van 0,6%. Tezamen met de inhaalslag voor boekjaar 2024 (1,8%) en de verwachte indexatie van 5,9% voor 2025, maakt dat we voor 2025 in totaal rekening houden met 7,7% indexatie loonkosten.

B. Prijsindexaties Materiële kosten 2,0%

De septembercirculaire 2023 rekent voor 2025 met een prijsindexatie van 2,0% voor 2025. Hierbij geven we mee dat voor het boekjaar 2024 intussen gerekend wordt met 3,5% indexatie op materiële kosten terwijl in de Begroting 2024 rekening is gehouden met 2,4%. Dit kan betekenen dat we bij de Bestuursrapportage 2024 alsnog een bijstelling moeten maken van de kosten voor begrotingsjaar 2024 van maximaal 1,1% indien blijkt dat de werkelijke kosten hoger zijn dan begroot voor 2024, welke doorwerking heeft op de begrotingsjaren 2025 en verder.

Indexeringen	2025	2026	2027	2028	2029
2.2.1 A Indexatie Lonen 1,8 % voor 2024 conform nieuwe CAO	156.000	156.000	156.000	156.000	156.000
2.2.1 A Indexatie Lonen 5,9 % voor 2025	415.000	415.000	415.000	415.000	415.000
2.2.1.A TOTAAL Loonindexaties 7,7%	571.000	571.000	571.000	571.000	571.000
2.2.1 B Prijsindexaties Materiële kosten 2,0%	75.000	75.000	75.000	75.000	75.000
Totaal	646.000	646.000	646.000	646.000	646.000

2.2.2 Uitvoering functieonderhoud

Door uitstroom en herverdeling van taken zijn beheersmatige werkzaamheden van systeembeheer bij de Servicedesk neergelegd en hebben de medewerkers steeds meer taken op zich genomen. De feitelijk opgedragen werkzaamheden passen niet meer in het HR21 functieprofiel medewerker systemen II. Door middel van functieonderhoud zullen de feitelijk opgedragen werkzaamheden en de gewenste werkzaamheden in overeenstemming gebracht worden en in de juiste HR21 functie worden ingedeeld.

2.2.3 Doorontwikkeling Youforce

Vanuit het project e-HRM zijn de basisprocessen in 2022-2024 ingericht in Youforce. Hiermee is de 'ruggengraat' van de afdeling HRM gevormd. Met de implementatie van e-HRM is de gehele administratieve basis, met alle daarvoor van belang zijnde randvoorwaarden, op orde gebracht. Het blijft belangrijk om deze basis HRM processen en actuele HRM thema's te faciliteren middels doorontwikkeling binnen Youforce. De specifieke kennis die hiervoor nodig is, is niet in eigen huis beschikbaar. Hiervoor is expertise nodig van leverancier Visma Raet. In de eerste helft van 2024 wordt bekend wat hiervoor benodigd is.

2.2.4 Digitaal ontsluiten van planning en control documenten

In een tijdperk van digitalisering en efficiëntie is het noodzakelijk de ontsluiting van de planning en control documenten voor de drie organisaties verder te digitaliseren. Dit initiatief biedt talloze voordelen en heeft verstrekkende gevolgen voor zowel de raad, de ambtenaren als de burgers.

Een van de voornaamste voordelen van digitale ontsluiting is de verbeterde toegankelijkheid van planning en control documenten. De raad, ambtenaren en burgers kunnen eenvoudig en snel digitale bronnen raadplegen. Daarnaast kunnen documenten sneller worden geüpload, doorzocht, gedeeld en geanalyseerd waardoor de efficiëntie toeneemt. Verder is het wellicht mogelijk om gelieerde stukken hieraan te koppelen. Denk aan documenten zoals de nota grondbeleid, nota risicobeheersing en vastgestelde beheerplannen. Dit zal de samenhang en context van de beschikbare informatie versterken.

In 2024 zal een onderzoek plaats vinden door wie dit uitgevoerd kan worden, wat de hiermee gemoeide kosten zijn, hoe dit technisch gerealiseerd kan worden en er zal gekeken worden naar ervaringen bij andere gemeenten.

Een logisch moment voor invoering zou het voorjaar van 2025 zijn, bij de start van een nieuwe P&C-cyclus, gemarkeerd door de Kaderbrief 2026/Perspectiefnota 2026.

2.2.5 Juridische abonnementen

Bij de gemeenten hebben de medewerkers als adviseur, beleidsmedewerker of jurist te maken met een breed scala aan vraagstukken. Het doel is om deze op efficiënte en complete manier te behandelen zonder de actualiteit uit het oog te verliezen. Daarom is het belangrijk dat de juiste bronnen worden geraadpleegd. Het is belangrijk dat hiervoor de geldende wetgeving, jurisprudentie, commentaar en vakliteratuur kan worden geraadpleegd. Tot nu werd hiervoor per licentie betaald. De vraag naar licenties wordt per jaar groter waardoor de kosten steeds verder oplopen en het lonend wordt om alle medewerkers toegang te geven tot deze bronnen is het wenselijk een abonnement af te sluiten waarbij het aantal licenties onbeperkt is.

2.2.6 Common Ground

Gemeenten hebben een nieuwe, moderne, gezamenlijke informatievoorziening nodig voor het uitwisselen van gegevens. Want het huidige stelsel voor gegevensuitwisseling maakt het lastig om snel en flexibel te vernieuwen, te voldoen aan privacywetgeving en efficiënt om te gaan met data. Dat staat de verbetering van de gemeentelijke dienstverlening in de weg. Vanuit die behoefte is Common Ground ontstaan. In de kern gaat het bij Common Ground hierom: een hervorming van de gemeentelijke informatievoorziening, door op een andere manier om te gaan met gegevens. Zo koppelen we data los van werkprocessen en applicaties. En we bevragen data bij de bron, in plaats van ze veelvuldig te kopiëren en op te slaan. Met de herinrichting van de informatievoorziening kunnen gemeenten hun dienstverlening en bedrijfsvoering ingrijpend verbeteren. Dat stelt ze in staat om op een moderne en flexibele manier in te spelen op maatschappelijke opgaven. Hiervoor zijn aanpassingen in software noodzakelijk evenals nieuwe software.

2.2.7 Optimalisering Geo/Gis

Kortgezegd is het streven om de Geo-informatievoorziening in de Bommelerwaard te optimaliseren om klaar te zijn voor toekomstige ontwikkelingen. Hiervoor laten we in 2025 een onderzoek uitvoeren om de huidige situatie in beeld te brengen. Tegelijkertijd sorteren we hiermee voor op de verschillende ambitieuze landelijke ontwikkelingen binnen het Geo-domein. Te denken valt hierbij aan de Samenhangende Objectenregistratie (SOR), de Interbestuurlijke datastrategie (IBDS), de DIS-Geo oftewel Doorontwikkeling in Samenhang en het Programma Zicht op Nederland. Maar ook Common Ground speelt een toenemende rol. In de praktijk blijkt dat Geo-informatie een groot maatschappelijk nut heeft in de breedste zin en als Bommelerwaard willen we hier klaar voor zijn. Om dit te bewerkstelligen is deze investering noodzakelijk.

2.2.8 Data-gedreven werken

Datagedreven Werken is het maken van keuzes op basis van betrouwbare informatie. Zo kunnen we als organisatie beter aansluiten op de maatschappelijke opgaven. Deze worden complexer en de verwachtingen van de burger worden hoger. Voor een deel werken we al met data: we maken gebruik van managementinformatie en onderzoeksrapporten, stellen monitors (zoals de monitor sociaal domein) en dashboards samen. Wat veranderd is, is de hoeveelheid gegevens en de rekenkracht van de computers: deze zijn de laatste jaren enorm toegenomen en daarmee het aantal beschikbare technieken. De hoeveelheid data neemt daarnaast steeds meer toe omdat meer apparaten zijn voorzien van sensoren en zo zelf data genereren. Tot dusver bepalen we inzichten voor een belangrijk deel door persoonlijke kennis en ervaring en op afdelingsniveau. Door slim gebruik te maken van gegevens uit verschillende bronnen ontstaan nieuwe inzichten. Het gaat om de vaardigheden om data te vertalen in zinvolle inzichten en om te handelen op basis van die inzichten. Vanuit de maatschappelijke opgave is het nodig om de informatiebehoefte hiervoor in beeld brengen (van buiten naar binnen). We willen de ambitie in de Bommelerwaard gaan bepalen en de eerste stappen zetten.

2.2.9 Koppeling ZSNL met teams

Microsoft Teams heeft in korte tijd een stevige plek veroverd in het dagelijks werk van medewerkers in de Bommelerwaard. We vergaderen, bellen, chatten, maken afspraken, wisselen informatie en documenten uit en werken op die manier samen over fysieke- en organisatiegrenzen heen. We kiezen er dan ook graag voor om Teams verder te integreren met andere applicaties om het werken met Teams nog plezieriger te maken. Een koppeling met het Zaaksysteem is hierbij de eerste volgende logische stap. Deze koppeling ondersteunt de collega's in het automatisch uitwisselen en daarmee borgen van documenten in het zaaksysteem waardoor we de kwaliteit verhogen van beide systemen en de kwetsbaarheid verminderen op onze archiveringsverantwoordelijkheid. Voor deze koppeling vragen we € 2.500 eenmalig en € 3.000 structureel.

2.2.10 Wet open Overheid (Woo)

Op 1 mei 2022 is de Woo in werking getreden. Zodra de wet in werking is getreden geldt de inspanningsverplichting voor bestuursorganen om bij de uitvoering van hun taak uit eigen beweging documenten actief openbaar te maken. Daarbij gaat het in ieder geval om informatie over het beleid, inclusief de voorbereiding, uitvoering, naleving, handhaving en evaluatie. Deze informatie moet duurzaam en toegankelijk worden gearcheveerd en gemakkelijk gevonden en geraadpleegd kunnen worden. De actieve openbaarmakingsplicht treedt gefaseerd in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip. De Woo raakt de gehele gemeentelijke organisaties. In 2024 worden de eerste documenten gepubliceerd en zal een koppeling worden gelegd tussen het zaaksysteem van de gemeenten en de Woo-index van KOOP. Per informatiecategorie moet een proces worden opgesteld voor publicatie. Ook in 2025 zullen naar verwachting openbaarmakingsplichten gaan gelden voor meerdere categorieën informatie. Binnen beide gemeenten zijn hiervoor gelden beschikbaar besteld binnen de begrotingen, welke deels toegevoegd dienen te worden aan de BVEB voor de taken die de BVEB hiervoor uitvoert.

2.2.11 Minder opbrengst Verblijfsbelasting Arbeidsmigranten

Het college B&W van de gemeente Maasdiel heeft besloten om de uitvoeringstaken voor het heffen en innen van de Verblijfsbelasting Arbeidsmigranten, wat tot op heden werd uitgevoerd door de BVEB, per 2024 onder te brengen bij de Belasting Samenwerking Rivierenland (BSR). Hierdoor vervallen de specifieke opbrengsten vanuit de gemeente Maasdiel voor deze uitvoeringstaak.

2.3. Overlopende taken

Sinds de inrichting van de BVEB in 2017 worden diverse ondersteunende (staf)taken ten behoeve van BVEB vanuit de beide gemeenten verricht. Het betreft onder andere taken op het gebied van communicatie, (OR)secretariaat en concern control. Tot voor twee jaar geleden was dat logisch omdat

de beide gemeentesecretarissen tevens de directie vormde van de BVEB. Voor het inrichten van een “eigen” ondersteunende directiestaf bij de BVEB bestond geen noodzaak. Dat ligt anders met de komst van de directeur BVEB en de vaststelling van de nieuwe organisatie inrichting van de BVEB en ook omdat de beide gemeenten hun eigen organisatie inrichting op dit moment herijken. In 2024 nemen de BVEB en gemeenten deze praktische afspraken uit het verleden onder de loop en verkennen of, en zo ja op welke wijze, de BVEB moet beschikken over een eigen ondersteunende staf. De financiële effecten daarvan zijn in beginsel neutraal voor de gemeenten omdat het geen uitbreiding betreft maar een mogelijke overheveling van taken/budgetten.

2.4. Product portfolio

In het rapport van &VDLaar wordt de mogelijkheid van het uitbreiden van het takenpakket van de BVEB overwogen. In het kader van het organisatieplan BVEB is de overweging aangehouden en verschoven naar de periode waarop de implementatie achter de rug is. In 2025 ontstaat de ruimte om de uitbreiding van taken voor de BVEB desgewenst in te vullen. Er zijn op dit punt twee actuele ontwikkelingen die daarop mogelijk betrekking hebben.

In 2024 zullen de eerste stappen worden gezet naar het professionaliseren van de inkooporganisatie. Om te komen tot een professionele inkooporganisatie is een volgende stap nodig; het (bedrijfskundig) inrichten van gecoördineerde inkoopbegeleiding en advies binnen de drie organisaties. Daarbij wordt ook het contractmanagement en -beheer meegenomen. In 2024 zal worden gekeken naar die inrichting, naast een opleidingsprogramma voor de inkopers en contractmanagers. Ook zullen de processen op inkoop en contractbeheer worden geoptimaliseerd door het beter vastleggen van rollen en verantwoordelijkheden. De verwachting is dat dit zal leiden tot het advies om een inkoopadviseur/contractbeheerder te werven voor de drie organisaties. Hierdoor zal mogelijk een verschuiving plaats vinden van de budgetten van het inkoopbureau van de Gemeenten naar de BVEB.

Op dit moment is het functioneel beheer van applicaties meestentijds direct gekoppeld aan de werkzaamheden in het primaire proces. Steeds meer spelen er overwegingen, zowel binnen gemeenten als binnen de BVEB, om (de regie op) het functioneel beheer vanuit één punt aan te sturen. In 2024 zal deze ontwikkeling naar een besluitvormend stuk leiden op basis waarvan de positie van het functioneel beheer op de middellange termijn haar beslag kan krijgen. De financiële consequenties daarvan zijn neutraal omdat het in beginsel een overheveling van bestaande taken/budgetten betreft.

3. Financieel perspectief

In het financieel perspectief geven we de effecten van de hiervoor benoemde besluiten en ontwikkelingen weer.

Financieel perspectief	2025	2026	2027	2028	2029
Structurele Begroting primitief 2024	10.773.635	10.623.407	10.581.456	10.543.845	10.543.845
Ontwikkelingen	896.500	809.000	809.000	809.000	809.000
Totaal Kaderbrief 2024	11.670.135	11.432.407	11.390.456	11.352.845	11.352.845
Reservemutaties	133.661	118.071	89.571	89.571	89.571
Bijdrage Maasdriel	5.333.312	5.230.618	5.224.399	5.207.011	5.207.011
Bijdrage Zaltbommel	6.203.162	6.083.718	6.076.486	6.056.262	6.056.262
Totaal	11.670.135	11.432.407	11.390.456	11.352.845	11.352.845

De afspraak is dat de bijdrage wordt berekend over het inwoneraantal van voorgaande kalenderjaar. Voor de bijdragen van 2025 t/m 2028 wordt uitgegaan van de voorlopige inwoneraantallen (peildatum 1 oktober 2023):

- Maasdriel 26.204 inwoners
- Zaltbommel 30.478 inwoners

Bij opstelling van de begroting 2025 zal worden uitgegaan van de inwonersaantallen per 1 januari 2024.

Dit resulteert voor nu in de volgende verdelingspercentages:

- Maasdriel	46,23 %
- Zaltbommel	53,77 %

4. Risico's

Voor de BVEB zien we momenteel de volgende risico's.

Reserves

Op basis van de statuten van gemeenschappelijke regeling BVEB mogen de reserves maximaal 3% van de totale begroting zijn. Op dit moment kent de BVEB alleen bestemmingsreserves en zijn er geen algemene reserves gevormd.

Prijsstijgingen

De Europese Centrale Bank (ECB) verwacht dat de stijging van prijzen goederen en diensten in 2025 weer rond de 2 % zal liggen. Economen rekenen echter op een hogere inflatie in de eurozone. De prijzen in de eurozone blijven de komende jaren waarschijnlijk nog stevig doorstijgen. Ook in 2025 ligt de inflatie waarschijnlijk nog boven het niveau van 2% dat de ECB nastreeft. Hoe hoog de prijsstijgingen zullen zijn en of de aangekondigde indexaties voldoende zullen zijn, is nu nog niet te voorspellen.

Krappe arbeidsmarkt

Mede door vergrijzing zal het aantal mensen dat beschikbaar is voor de arbeidsmarkt naar verwachting vanaf 2025 stagneren, terwijl de vraag naar mensen steeds verder toeneemt. De verwachting is dat dit zal zorgen voor een structureel krappe arbeidsmarkt. Hierdoor is sprake van een werknemersmarkt, waarin vacatures lastiger te vervullen zijn en werknemers meer eisen. De verwachting is dat dit een kosten opdrijvend effect heeft door stijging van lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden. Ook kan het niet tijdig kunnen invullen van vacatures de kwaliteit onder druk zetten en leiden tot een hogere werkdruk en/of verzuim. Personeelsbeleid gericht op het binden en boeien van onze werknemers en het tijdig inspelen op voorziene ontwikkelingen in ons personeelsbestand zal de komende jaren een toenemend aandachtspunt dienen te zijn. Werkgevers moeten zich gaan voorbereiden op het doen van dezelfde hoeveelheid werk, maar dan met minder mensen.

5. Richtlijnen begroting 2025

Voor het opstellen van de begroting is het belangrijk om de uitgangspunten te realiseren. Hieronder staan de gehanteerde uitgangspunten voor het opstellen van de begroting 2025.

Aanleiding

De eerste stap voor de begroting 2025-2028 is het vaststellen van de uitgangspunten voor de begroting. We stellen de begroting 2025-2028 op, op basis van het bestaande beleid. Bij bestaand beleid spreken we over beleidsbeslissingen waartoe uw bestuur heeft besloten. Als deadline hiervoor hanteren wij de besluitvorming tot en met ultimo 2023. Onderwerpen waarover uw bestuur later besluit, verwerken wij in de nota van aanbidding van de begroting.

Financiële uitgangspunten

De basis voor de begroting 2025 is de meerjarenbegroting 2024 voor de jaarschijf 2025. Hieronder staan de uitgangspunten voor de volgende drie onderdelen:

- Salariskosten
- Formatie
- Prijspeil

Salariskosten

Zoals gebruikelijk vormen de indexaties uit de septembercirculaire van het gemeentefonds de basis voor de indexaties in de Kaderbrief. Bij het opstellen van de begroting zullen we uitgaan van een zo realistisch mogelijk beeld. Dit betekent dat we uitgaan van het salarisniveau van de huidige Cao, aangevuld met de indexaties uit de laatst gepubliceerde circulaire (september 2023). Voor de sociale lasten houden we rekening met de laatste gepubliceerde middellange termijn verkenning van het CPB.

De salariskosten berekenen we sinds 2023 op basis van een normatieve functie-gestuurde berekeningssystematiek. Wat inhoudt dat we begrootten op toegestane formatie per functiegroep tegen het maximum van de schaal ongeacht de feitelijke bezetting.

Voor de jaren 2026 en verder wordt geen loonsverhoging berekend omdat de BVEB met constante prijzen rekt.

Formatie

In onderstaande tabel is de formatie van de organisatie opgenomen in Fte's.

Formatie in fte	Begr. prim. 2024	Begr. prim. 2025	Begr. prim. 2026	Begr. prim. 2027	Begr. prim. 2028	Begr. prim. 2029
Directie	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
Bedrijfsbureau	-	-	-	-	-	-
Servicebureau	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Human Resource Management	9,50	9,50	9,50	9,50	9,50	9,50
Informatisering en Automatisering	27,50	27,50	27,50	27,50	27,50	27,50
Financiën	22,00	22,00	22,00	22,00	22,00	22,00
Juridische zaken	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00
Totaal	71,00	71,00	71,00	71,00	71,00	71,00

Prijspeil

De richtlijnen en mogelijkheden voor activeren, waarderen en afschrijven zijn vastgelegd in de Financiële verordening BVEB 2020. Hierin zijn onder meer de afschrijvingstermijnen bepaald. De belangrijkste uitgangspunten zijn:

- Activa met een verkrijgprijs van minder dan € 50.000 worden niet geactiveerd;
- Activa wordt lineair afgeschreven;
- De bij de start van de BVEB overgenomen activa van de moederorganisaties worden afgeschreven conform de resterende afschrijvingstermijnen zoals ze bij de organisaties waren bepaald;
- Voor nieuwe activa gelden de volgende afschrijvingstermijnen
- Hardware - 4-7 jaar;
- Software - 5-7 jaar

Op dit moment hebben we een langlopende lening van € 0,5 miljoen (stand 31-12-2023) met een rentepercentage van 0,3%. Een eventueel financieringstekort kan tijdelijk worden aangevuld met een kortlopende lening.

Voor de materiële kosten hanteren we de ontwikkelingen conform de laatst bekende circulaire van het gemeentefonds. Voor de jaren 2026 en verder wordt geen prijsstijging berekend omdat de BVEB met constante prijzen rekt.

BIJLAGE 1

In paragraaf 2.1. Beheersing financiële middelen melden we dat we u zouden informeren over de ontwikkelingen die we verwachte voor de begroting 2025. Deze zijn voor nu als het volgt:

Bijlage	2025	2026	2027	2028	2029
1 Uitbreiding formatie I&A	187.000	187.000	187.000	187.000	187.000
2 Benodigheden services	176.000	176.000	176.000	176.000	176.000
3 Projectleider bedrijfsbureau	122.000	122.000	122.000	122.000	122.000
4 Business Controller	63.000	63.000	63.000	63.000	63.000
Totaal	548.000	548.000	548.000	548.000	548.000

1 Uitbreiding formatie I&A

Om de gemeenten ook in de toekomst goed te kunnen bedienen vragen we extra formatie op twee belangrijke plekken. Voor services en specifiek de skilled servicedesk van I&A beschikken we over 2 Fte medewerker servicedesk momenteel. Dit is onvoldoende om de groeiende organisaties en de specialistische werkzaamheden op twee locaties goed fulltime te kunnen bedienen. Hiervoor is 1 Fte uitbreiding noodzakelijk.

Om de groeiende vraag naar goed functioneel beheer op te vangen binnen de drie organisaties, sturen we op een verschuiving hiervan richting de BVEB. We richten het functioneel meer en meer domeingericht in en verhogen hiermee kwaliteit en verminderen de kwetsbaarheid. Vanwege de toename van taken vragen we hiervoor uitbreiding van 1 Fte generiek functioneel beheerder.

2 Benodigheden services

Het organisatieonderdeel services is in het organisatieplan van de BVEB opgenomen en in hoofdlijnen vormgegeven. In services wordt gestuurd op de meest optimale doorlooptijd en kwaliteit van alle individuele vragen vanuit de drie organisaties. Services is iets dat we voorheen nog niet kenden. Op dit moment wordt services ontworpen van papier naar praktijk. Tijdens deze ontwerpfase onderzoeken we een aantal zaken die van invloed kunnen zijn op de doorlooptijd en kwaliteit in de meest optimale vorm. In dit onderzoek bekijken we verschillende scenario's om te ontdekken wat de voorwaarden en de haalbaarheid daarvan is. Een mogelijk scenario dat we onderzoeken is een uitbreiding van het Fte's dat dedicated voor services inzetbaar is.

Op dit moment zijn er drie Fte die fulltime in services werkzaam zijn. Eén daarvan is de servicemanager en twee zijn eerstelijns medewerkers werkzaam binnen I&A op de servicedesk en ook daarin begroot. Deze eerstelijns medewerkers van I&A zijn dagelijks inzetbaar, sterk in communicatie en breed inzetbaar op het I&A werkgebied.

Voor de teams financiën en HRM is het onderdeel services nieuw. De onderzoeksvraag die we ons stellen: Is het mogelijk om binnen de beheer afdelingen van financiën en HRM een inzetbaarheid op services te realiseren waarbij niet ondergedaan wordt aan de communicatie, doorlooptijd, kwaliteit én het op orde houden van alle beheerwerkzaamheden die bij het reguliere proces behoren.

Voor team JZ geldt dat zij voornamelijk te maken hebben met tweedelijns vragen die door de vakspecialisten beantwoord moeten worden, daarbij komt dat zij al reeds werken volgens de principes van services. We verwachten daar geen verdere ontwikkelingen die consequenties hebben voor het budget.

Dit alles overwegende willen wij middels deze Kaderbrief de optie delen om 1 á 2 Fte medewerker(s) servicedesk toe te voegen aan services formatie mocht uit de onderzoeksvraag blijken dat dit nodig is om de gestelde doelen van het organisatieplan voor services te behalen.

3 Projectleider bedrijfsbureau

De implementatie van het organisatieplan is gerealiseerd met incidenteel budget vanuit de gemeente. Daarmee is geïnvesteerd op tijdelijke projectleiders/procesbegeleiders die zorgen voor voortgang op de projecten en de totstandkoming van het resultaat. Nu de organisatie staat en het bedrijfsbureau de basis vormt van alle lopende projecten is structureel een projectleider nodig om deze voortgang te blijven bewaken.

4 Business Controller

Management en directie van beide gemeenten willen kunnen sturen op basis van accurate, toegankelijke sturingsinformatie. Deze managementinformatie is bedrijfsvoering breed, denk daarbij aan ziekteverzuimpercentages, verlofuren, vacature- en formatieruimte. Maar ook uitputting op projecten en andere budgetten en bijvoorbeeld rapportages op inkoop- en contracten. Een business controller draagt bij aan de continuïteit van deze sturingsinformatie en optimaliseert de processen die de basis vormen van goeie managementinformatie door het bepalen van kritische prestatie indicatoren met het management. Om te kunnen borgen dat management over deze sturingsinformatie beschikt vragen wij 0,5 fte business controller.

Bedrijfsvoeringseenheid Bommelerwaard

Postbus 1172

5300 DA Zaltbommel

0418 - 68 19 70

info@bommelerwaard.nl

www.bommelerwaard.nl