

BEGROTING 2027

1. Inleiding en leeswijzer

Inleiding

Het Sociaal Domein staat onder druk. De zorgvraag stijgt en het huidige stelsel kan dit niet meer aan. Zowel de financiële midde-len als de capaciteit worden de komende jaren steeds schaarser. Dit vraagt om een grootschalige transformatie, waarbij zorg en sociaal domein hand in hand gaan.

De lokale gebiedsteams spelen hierin een grote rol. Een groot deel van de vragen van onze inwoner, zowel generieke vragen als meer specialistisch en gericht op alle leeftijdsgroepen, zullen in de gebiedsteams én het voorliggend veld opgelost moeten gaan worden. Met vijf gemeenten en GR Peelgemeenten werken we nauw samen met omliggende organisaties en gemeenten om deze veranderingen samen vorm te geven.

Wij hebben ten aanzien van deze grootschalige ontwikkelingen binnen het sociaal domein een belangrijke sleutel in handen; dat is de sleutel van SAMENWERKEN.

In de Peelgemeenten hebben wij hiervoor de afgelopen jaren het fundament gelegd. GR Peelgemeenten voert voor de vijf gemeen-ten de taken uit op het gebied van Wmo, Jeugd, BMS en Inburge-ring én faciliteert de gezamenlijke Koers Samenwerken door Samen Werken van, voor en door de vijf Peelgemeenten. De koers zorgt ervoor dat de thema’s die bij iedere peelmeeente vaak dezelfde zijn, gezamenlijk opgepakt worden in plaats van vijf keer lokaal. Samen zetten we de beschikbare en schaarse capaciteit efficiënt en effectief in.

De verdere verdieping en versteviging van deze samenwerking zal maken dat wij in de Peelgemeenten de uitdagingen die op ons afkomen aankunnen.

Ook op het gebied van bedrijfsvoering worden in het sociaal domein hoge eisen gesteld. Te denken aan thema’s als informa-tiebeveiliging, privacy, ICT en archivering. GR Peelgemeenten beschikt over een moderne stevige bedrijfsvoeringsorganisatie die in staat is lenig mee te bewegen met de gevraagde ontwikke-lingen. GR Peelgemeenten voert vanaf 2026 ook voor de nieuwe GR Jeugdregio Een 10 voor de Jeugd een groot deel van de taken op het gebied van bedrijfsvoering uit. In dit opzicht geldt ook dat samenwerken loont; samen zijn we in staat het werk zo efficiënt en kwalitatief mogelijk uit te voeren.

Leeswijzer

Voor u ligt de begroting 2027 van GR Peelgemeenten. De begro-ting 2027 is opgesteld met inachtneming van de voorschriften zoals opgenomen in het “Besluit Begroting en verantwoording provincies en gemeenten (BBV)”. De begroting bestaat uit het programmaplan, de financiële begroting en de paragrafen.

Het programmaplan is opgebouwd aan de hand van de volgende pijlers en in navolgende taartdiagrammen is te zien hoe de las-ten en de baten van de begroting 2027 zijn onderverdeeld.

2. Lenige organisatie

2.1 De tevreden inwoner

2.2 De tevreden medewerker

2.3 Organisatie in control

3. Koers Samenwerken door Samen Werken

3.1 Werkagenda Met elkaar voor elkaar

3.2 Fundament koers

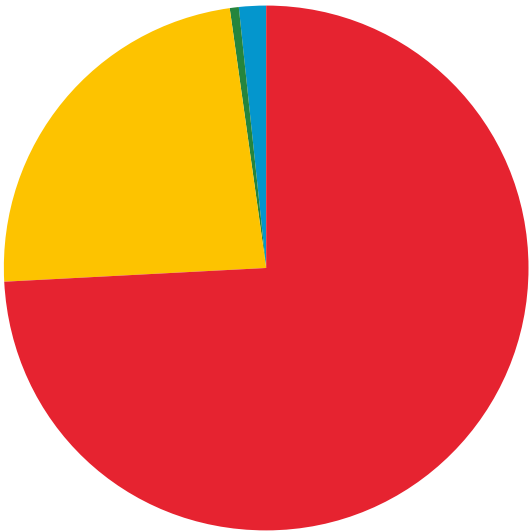
4. Financiën 5.Paragrafen en 6. Bijlagen

4. Financiële begroting 2027

5. Paragrafen

6. Bijlagen

Lasten begroting 2027



Lasten begroting 2027		
Directe lasten		12.619.593
Overhead		4.002.000
Onvoorzien		73.216
Koers		262.910
Totaal		16.957.718

Baten begroting 2027



Baten begroting 2027		
Bijdrage Asten		2.706.802
Bijdrage Deurne		3.291.125
Bijdrage Gemert-Bakel		3.594.065
Bijdrage Laarbeek		3.702.417
Bijdrage Someren		3.223.360
Overige baten		439.950
Totaal		16.957.718

2.1 De tevreden inwoner

2.2 De tevreden medewerker

2.3 Organisatie in control

2. De Lenige organisatie

Om als organisatie wendbaar en effectief te blijven werken aan onze gemandateerde taken, is het cruciaal dat we integraal samenwerken en bewuste keuzes maken: wat doen we wel, wat niet en wanneer? Zo bewaken we de balans tussen ambitie en beschikbare capaciteit, en voorkomen we overbelasting. Alleen dan kunnen we écht lenig blijven en de best mogelijke dienstverlening bieden aan onze inwoners. We werken in onze lenige organisatie aan drie programma's: De tevreden inwoner, de tevreden medewerker en organisatie in control.

Programmatisch werken binnen GR Peelgemeenten brengt veel in beweging. Het helpt ons om gericht samen te werken, prioriteiten te stellen en overzicht te houden, naast ons reguliere werk. Intern werken we vanuit de lenige organisatie. Dit is de paraplu waaronder onze programma's en projecten vallen en waar we sturen op samenhang en prioritering. Daarnaast werken we regionaal vanuit de koers en de werkagenda, die richting geven aan onze gezamenlijke ambities in de regio.

2.1 De tevreden inwoner

Als organisatie maken wij ons sterk voor de dienstverlening op het gebied van de Wmo, Jeugdwet, Bijzondere Bijstand, Minimabeleid, Schulddienstverlening en Inburgering. Het programma 'De tevreden inwoner' richt zich volledig op het verder verbeteren van die dienstverlening. Want alles wat we doen, doen we uiteindelijk voor de inwoner. Dit programma bundelt initiatieven die bijdragen aan tevredenheid, vertrouwen en betrokkenheid van inwoners, met samenhang, duidelijke prioriteiten en gedeelde verantwoordelijkheid. Dit doen we door de inwonersreis continu centraal te stellen. De inwonersreis is de rode draad in het programma.

Programmadoelen 2025-2029

In het programma werken we samen aan de volgende doelen:

- **Inwonersreis staat centraal:** Bij alle inspanningen en projecten staat de inwoner en zijn netwerk centraal.
- **Dienstverlening op orde: structurele kwaliteitsborging:** De dienstverlening voldoet aantoonbaar aan vastgestelde kwaliteits- en servicenormen. Door het hanteren van de PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act) wordt continu gestuurd op verbetering en borging van de geleverde prestaties.
- **Professionele inkoop, contractmanagement en effectief toezicht:** We versterken het contractmanagement en het toezicht op de dienstverlening van externe aanbieders. Hiermee borgen en verbeteren we structureel de kwaliteit, effectiviteit en doelmatigheid van de geleverde ondersteuning.
- **Samenwerking rondom de inwoner: open, transparant en veilig:** We werken integraal, open en transparant samen, met als uitgangspunt de inwoner centraal. Veiligheid, duidelijke rollen en heldere communicatie zijn hierin randvoorwaardelijk. (Bijvoorbeeld: de implementatie van de nieuwe werkwijze rondom Hulp Opvoeden).
- **Nieuwe dienstverlening:** Bij een verzoek om nieuwe dienstverlening worden er zorgvuldige afwegingen gemaakt aan de voorkant voordat we gaan organiseren, hiervoor stellen we randvoorwaarden op.

Beoogde projecten en inspanningen 2027

In 2027 werken we samen aan de volgende projecten en inspanningen:

- Doorontwikkeling prestatielevering en integratie monitoringsinformatie
- Doorontwikkelen keten toezicht, contractmanagement en inkoop
- Inhoudelijk inrichten inwonersportaal
- Uitrollen overheidsbrede dienstverlening
- Inkopen traplift
- Inkopen en implementeren Huishoudelijke Ondersteuning, inclusief wachtlijstoplosser
- Ontdubbelen bijzondere bijstand

Beoogd resultaat 2029

- Hogere tevredenheid bij inwoners door betere dienstverlening
- Meer vertrouwen in de dienstverlening van de GR (gemandateerde taken) door transparante en duidelijke communicatie
- Verbeterde inwonersreis door begrijpelijke, vindbare en toegankelijke informatie
- Snellere en betere afhandeling door heldere processen en werkwijzen
- Versterkte betrokkenheid van inwoner door continue feedback en participatie.

2.1 De tevreden inwoner

2.2 De tevreden medewerker

2.3 Organisatie in control

2.2 De tevreden medewerker

De afgelopen jaren heeft het programma Excellent Werkgeverschap zichtbaar bijgedragen aan ontwikkeling, werkplezier en professionalisering, en daarmee aan een hoogwaardige dienstverlening. Inmiddels is Excellent Werkgeverschap stevig verankerd in onze strategie en zijn we toe aan een volgende fase van groei en verdieping. Met het programma *De tevreden medewerker* bouwen wij verder aan een organisatie waar medewerkers met plezier en trots werken, zich betrokken voelen en actief de ruimte nemen én krijgen om zich te ontwikkelen:

Met *De Tevereden Medewerker* bundelen en versterken we initiatieven die bijdragen aan werkplezier, vakmanschap, vitaliteit, cultuur van continue leren en ontwikkelen en onderling vertrouwen. We brengen samenhang en focus aan, zodat deze inspanningen méér impact hebben - voor zowel medewerkers als organisatie.

Deze beweging sluit aan op landelijke ontwikkelingen, zoals de versterking van gebiedsteams en de toenemende eisen aan professionaliteit, waaronder het borgen van SKJ-registratie. Deze dynamiek vraagt om werkgeverschap dat medewerkers optimaal faciliteert in hun ontwikkeling, weerbaarheid, wendbaarheid en vakbekwaamheid, terwijl de kwaliteit van dienstverlening geborgd blijft. Met deze extra aandacht voor de medewerkers, zetten wij ook actief in op het voorkomen van verzuim, lager verloop en hogere medewerkerstevredenheid. Dit is goed voor ons werkgeversprofiel en draagt bij aan sterke dienstverlening voor onze inwoners.

Verankeren van de Talent gedreven Organisatie

In het afgelopen jaar zijn belangrijke stappen gezet in het verder verankeren van de talent gedreven organisatie. De nieuwe TMA-competentieprofielen ondersteunen gerichtere werving & selectie en doorontwikkeling van medewerkers. De gesprekscyclus '*Het goede gesprek*' is doorontwikkeld en draagt sterker bij aan een lerende, wendbare organisatie. Het jaarlijkse workshopprogramma blijft ook succesvol door de grote betrokkenheid van medewerkers en sluit daardoor goed aan bij hun behoeften. Daarnaast biedt het nieuwe leerplatform toegang tot leer- en ontwikkelbronnen en inzicht in rollen, functies en competenties, wat het leerklimaat verder versterkt. Hierdoor positioneren we ons zichtbaarder als aantrekkelijke werkgever en lukt het beter om tijdig nieuwe kundige collega's aan te trekken.

In 2027 zetten we verder in op talentgericht leiderschap door leidinggevendenden te trainen in het herkennen, waarderen en benutten van talenten. Ook implementeren we 360-gradenfeedback met de TMA-methodiek, wat bijdraagt aan een cultuur van openheid, eigenaarschap en continue ontwikkeling. De TMA-coaches worden verder geschoold en steviger gepositioneerd, zodat zij medewerkers én teams nog beter kunnen begeleiden in groei en samenwerking. De doorontwikkeling van het werken in rollen, noodzakelijk om wendbaar te blijven in de steeds sneller veranderende omgeving, zal aandacht krijgen en versterkt worden met een gedegen personeelsbeleid.

Daarnaast investeren we in interventies die werkplezier en samenwerking vergroten en de ervaren werkdruk verlagen. De inzichten uit de recente werkdruk sessies en de Risico-Inventarisatie & Evaluatie worden hierbij meegenomen.

Tot slot ontwikkelen we talentmanagement steeds verder richting een data gedreven werkwijze. De TMA-portal en andere HR-data gaan een belangrijkere rol spelen in strategische personeelsplanning en organisatieontwikkeling. Zo bouwen we stap voor stap aan een toekomstbestendige organisatie waarin medewerkers met trots, plezier en vakmanschap bijdragen aan onze maatschappelijke opgaven.

Toekomstbestendige en weerbare (jeugd)professionals

De professionals in de gebieden ervaren een toegenomen werkdruk, onveiligheid in werksituaties, druk op de toegang van zorg en in sommige gevallen onvoldoende steun en waardering. Vanuit de Rijksoverheid wordt er ook gestuurd op versteviging van gebiedsteams. Deze inhoudelijke vernieuwing van de gebiedsteams én de hierboven beschreven problematiek, vraagt om een stevige facilitering vanuit het werkgeverschap met aandacht voor steun, waardering en vakmanschap van de professional.

Naast de professionals in de gebiedsteams spelen ook onze collega's in de bedrijfsvoering, ondersteuning en beleidsfuncties een cruciale rol in het realiseren van onze opgaven. Ook zij ervaren toenemende complexiteit, veranderende verwachtingen en druk op het leveren van kwalitatieve dienstverlening. Hun werk vraagt om wendbaarheid, vakmanschap en een stevige professionele basis. Daarom zetten we als organisatie ook voor deze groepen in op ondersteuning, ontwikkelmogelijkheden, waardering en een werkklimaat waarin professionals de ruimte krijgen om hun rol met vertrouwen en eigenaarschap te vervullen. Zo versterken we de professionaliteit en duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers binnen GR Peelgemeenten.

Mentaal en gezond werken

We investeren in een werkomgeving waarin medewerkers fysiek, mentaal en sociaal gezond kunnen werken. We zetten in op werkplezier, balans, veiligheid, vertrouwen en verbondenheid. Een gezonde werkcultuur bevordert duurzame inzetbaarheid en voorkomt uitval en draagt bij aan een prettige en productieve organisatie. De score van ons medewerkerstevredenheidsonderzoek is een 7,9. Uit de resultaten blijkt dat medewerkers zich betrokken voelen bij de organisatie, een hoge mate van werktevredenheid en autonomie ervaren. Ook wordt de samenwerking als prettig ervaren waarin collega's elkaar helpen. Tegelijkertijd komt uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek naar voren dat de (hoge) werkdrukbeleving een belangrijk aandachtspunt is. Eind 2025 is P&O gestart met het houden van werksessies in alle teams om meer duiding te krijgen bij de werkdrukbeleving. Begin 2026 zal hier verdere opvolging aan gegeven worden met verbeterplannen en projecten om de werkdrukbeleving te verlagen. Dit in samenspraak met de medewerkers, OR, MT en P&O.

2.1 De tevreden inwoner

2.2 De tevreden medewerker

2.3 Organisatie in control

Grip op kosten

- **Dataduiding zorgkosten** In het project Dataduiding mét en voor de vijf Peelgemeenten is in 2025 een blauwdruk ontwikkeld dat gehanteerd wordt voor structurele data-duidingssessies. In deze sessies, die vanaf 2026 worden verankerd in de P&C-cyclus, worden de zorgkosten integraal geduid, waarbij multidisciplinaire teams (o.a. gebiedsmanagers, beleidsadviseurs, financieel experts en gedragswetenschappers) samenwerken aan onderbouwde keuzes. Op deze manier worden sturingsmogelijkheden op lokaal en regionaal niveau vergroot. Ook in 2027 zal hieraan opvolging worden gegeven.
- **Prestatielevering zorgkosten** Onderdeel van de rechtmatigheid van zorgkosten is het kunnen aantonen dat de betaalde zorg ook daadwerkelijk verleend is: het aantonen van de prestatielevering. Dit kan middels harde controls (controleverklaring, steekproeven), soft controls (denk aan productieverantwoordingen, optische controles, etc.) en overige manieren (denk aan eigen bijdragen). Op dit moment maken we voor een groot gedeelte gebruik van de controleverklaringen, wat is geborgd door het landelijk accountantsprotocol financiële verantwoording Wmo en Jeugdwet. Door aanpassing van de controle grenzen en door aanpassing van de tolerantiegrenzen komt de rechtmatigheid van de zorgkosten onder druk te staan. Dit maakt dat we op termijn de prestatielevering op een andere manier moeten kunnen aantonen. We gaan onderzoeken hoe we dit op een efficiënte en effectieve manier kunnen doen, zodat we deze werkwijze vanaf 2027 kunnen gaan toepassen.
- **Grip op uitvoeringskosten** Het grootste onderdeel van de uitvoeringskosten betreft de personeels en salariskosten. De overige bedrijfskosten bestaan uit huisvestingskosten, automatiseringskosten, accountantskosten, communicatie en algemene kosten. Om meer grip te krijgen op de uitvoeringskosten zetten we in op het verbeteren van het budgetbeheer. Daarnaast krijgen we meer grip door de interne en externe contracten/bevoegdheden en verplichtingen beter inzichtelijk te maken.

2.3 Organisatie in control

Binnen het programma Organisatie in control zorgen we ervoor dat GR Peelgemeenten verder kan ontwikkelen tot een volwassen, betrouwbare en toekomstbestendige organisatie die in control is.

Dit doen we door grip te houden op de kosten in het sociaal domein en door in te zetten op risicobeheersing en door te voldoen aan (nieuwe) wet- en regelgeving en volgen (landelijke) ontwikkelingen. Daarnaast richten we de systemen en processen efficiënt en effectief in en gebruiken data en technologie om sneller, slimmer en beter te werken. We werken samen vanuit verschillende disciplines van bedrijfsvoering en vanuit een integrale benadering van de bedrijfsvoering.

De PDCA cyclus vormt hierbij onze natuurlijke manier van werken: we plannen, monitoren, evalueren en verbeteren continu om als organisatie te blijven leren en te versterken.

Programmadoelen 2025-2029

In het programma organisatie in control werken we samen aan de volgende doelen:

Beheersen van risico's

Risicomanagement geeft een organisatie inzicht in wat er kan gebeuren en stelt de organisatie zo in staat prioriteiten toe te kennen aan de onderkende risico's. Daardoor kunnen gestructureerd acties worden ondernomen en wordt het mogelijk om genomen beslissingen over risico's te verantwoorden. Door een financiële vertaling van de risico's kan een relatie worden gelegd tussen de risico's en de middelen voor het afdekken van de risico's. De confrontatie tussen de risico's en de beschikbare middelen raakt het weerstandsvermogen. De vertaling daarvan vindt plaats in de producten van de P&C cyclus, waarin de risico's telkens worden herijkt en beheershandelingen worden uitgevoerd ter vermindering van de risico's. Het is belangrijk dat risicomanagement wordt inbedden in reguliere bedrijfsvoerings- en besluitvormingsprocessen.

Voldoen aan (nieuwe) wet- en regelgeving

Internationale spanningen en maatschappelijke ontwikkelingen vergroten de urgentie om informatie veilig en vindbaar te organiseren. Dit complexe vraagstuk is vertaald naar wet- en regelgeving zoals de Wet open overheid (Woo), Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO), de nieuwe NIS2-richtlijn, de AVG, de Wet digitale toegankelijkheid en de nieuwe Archiefwet. Deze wetten stellen hoge eisen aan de interne organisatie en leggen druk op de bedrijfsvoering. In de periode 2026 tot en met 2029 ligt de focus op het voldoen aan deze wetgeving.

Inrichten van efficiënte en effectieve systemen en processen

We zetten in op doorontwikkeling op het gebied van procesbeschrijving en -borging. De ambitie is om informatie meer procesgericht te organiseren met als doel: betere risicobeheersing, hogere betrouwbaarheid van processen en versterking van de kwaliteitsborging.

2.1 De tevreden inwoner



2.2 De tevreden medewerker



2.3 Organisatie in control



Digitale Transformatie versnellen

- **Inzet van systeemtechnologie (AI)** Ook in 2027 blijven we inzetten op digitale transformatie om onze dienstverlening te verbeteren, te moderniseren en toekomstbestendig te houden voor inwoners. Nieuwe systeemtechnologie, zoals de inzet van AI-toepassingen blijft ook in 2027 van belang, met het oog op verdere optimalisatie van processen en dienstverlening. Deze digitale transformatie krijgt vorm door steeds te onderzoeken: ‘Kan het?’, ‘Mag het?’, ‘Willen we het?’ en ‘Hoe pakken we het aan?’

Concrete acties voor 2027 zijn onder andere:

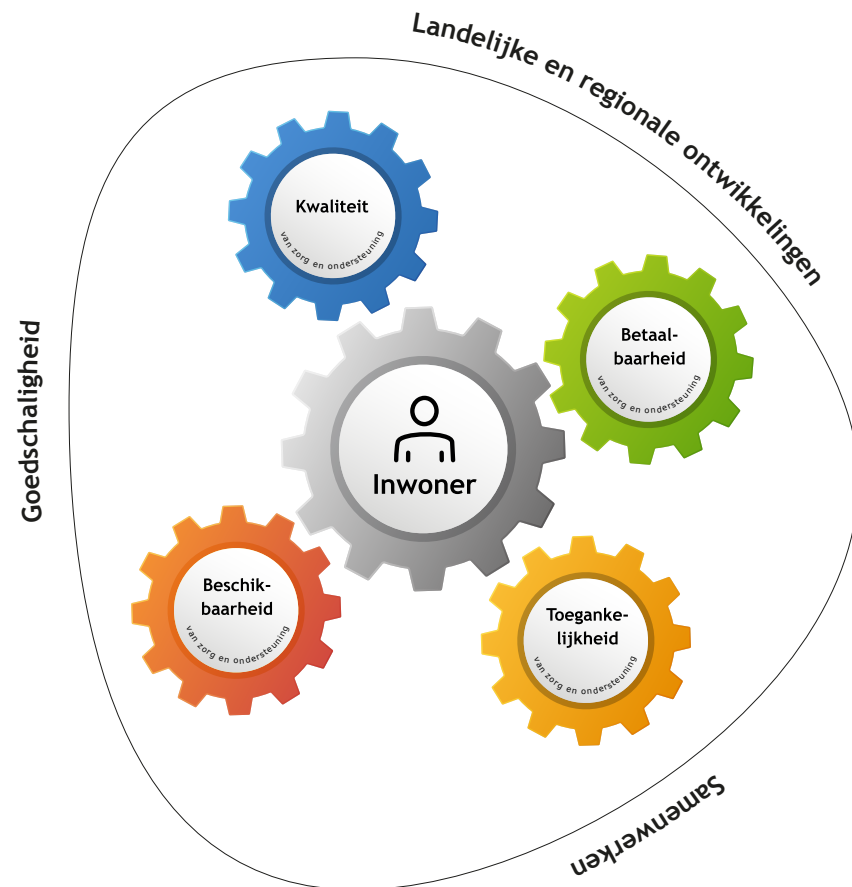
- Vervolg geven aan de pilot met Copilot van M365, gericht op het vergroten van efficiëntie, kostenbesparing en verbeterde dienstverlening, inclusief het vaststellen van benodigde kaders.
- Samenwerken met externe experts voor het ontwikkelen van AI-prototypes (op basis van use-cases), bijvoorbeeld voor het terugdringen van zorgkosten of werklust.
- Verder investeren in AI-geletterdheid zodat medewerkers beschikken over de juiste vaardigheden, kennis en inzichten, en het bewustzijn rondom data- en AI-geletterdheid wordt versterkt.
- We zetten de lijn voort van de afgelopen jaren en blijven investeren in nieuwe systeemtechnologie, zoals generatieve AI. We benaderen dit niet als een trend, maar als een concrete kans om te verkennen hoe deze technologie onze digitale werkomgeving en dienstverlening verder kan versterken. Door middel van pilots op basis van actuele praktijkvoorbeelden doen we ervaring op met innovatieve toepassingen, zodat we onze werkzaamheden efficiënter kunnen uitvoeren. Deze meerjarige aanpak stelt ons in staat om gericht te leren, processen te optimaliseren en daadwerkelijk waarde toe te voegen aan onze organisatie en voor onze inwoners. Door stappen te blijven zetten in digitale ontwikkeling zorgen we dat we klaar zijn en blijven voor de toekomst.
- **Digitaal inwonersportaal** In 2026 is de benodigde techniek achter het digitaal inwonersportaal (onder andere een DigiD koppeling) gerealiseerd en zijn de voorbereidingen afgerond waardoor we het inwonersportaal gefaseerd in gebruik kunnen nemen. Dit portaal biedt inwoners digitale toegang tot zorg en ondersteuning, inclusief inzicht in de voortgang van hun hulpvraag. Hierdoor verbetert de communicatie tussen inwoners en de gemeente. Dankzij veilige inlogmethoden blijven persoonlijke gegevens goed beschermd. Het inwonersportaal stimuleert hiermee zelfredzaamheid en geeft inwoners meer regie over hun situatie. Voor GR Peelgemeenten draagt een goed ingericht inwonersportaal bij aan een optimale werkomgeving, minder administratieve lasten en een efficiëntere afhandeling van aanvragen. Vanuit het werkgeverschap ondersteunen we professionals om hun rol aan te passen aan deze vernieuwing, zodat de doorontwikkeling van dienstverlening en betrokkenheid van inwoners hand in hand gaat.

Samenwerking verbeteren

- **Samenwerking bedrijfsvoering** Het is belangrijk om niet alleen vanuit de dienstverlening, maar ook binnen de bedrijfsvoering vraagstukken integraal te benaderen. Daarbij is het van belang dat er binnen de bedrijfsvoering goed wordt samengewerkt, dat taken en prioriteiten gezamenlijk worden afgestemd. Op deze wijze ontstaat meer én pro-actieve betrokkenheid van de verschillende discipline van bedrijfsvoering in het besluitvormingsproces.
- **Jeugdregio Een 10 voor de Jeugd GR Peelgemeenten** heeft in 2025 de implementatie van de bedrijfsvoering voorbereid en gaat vanaf 1 januari 2026 de bedrijfsvoering voor de Jeugdregio Een 10 voor de Jeugd uitvoeren. Daarnaast blijft GR Peelgemeenten de capaciteit leveren voor dienstverlening van de Jeugdregio. Doordat GR Peelgemeenten de bedrijfsvoering levert voor de Jeugdregio, kan de bedrijfsvoering robuuster worden ingericht.

3.1 Faciliteren en organiseren van de koers

3.2 Werkagenda 2025-2029 Met elkaar voor elkaar



3. Koers Samenwerken door Samen Werken

De Koers Samenwerken door Samen Werken is de strategische koers van de zes gemeentelijke organisaties in het sociaal domein. Dit heeft vorm gekregen door opgavegericht en programmatisch samen te werken aan maatschappelijke opgaven. Uit de eerste vier jaar Koers is gebleken dat Samenwerken werkt! Aanleiding om deze manier van samenwerken een vervolg te geven en verder door te ontwikkelen. Dit doen we vanuit de gezamenlijke ambitie: We streven naar een gezonde Peelregio en gaan uitdagingen aan door samen te werken. Het uitgangspunt is kwalitatief goede, toegankelijke, beschikbare en betaalbare zorg en ondersteuning, nu én in de toekomst. De inwoner staat hierbij centraal'.

3.1 Werkagenda 2025-2029: Met elkaar voor elkaar

Maatschappelijke ontwikkelingen vanuit lokaal, regionaal en landelijk worden voor de vijf Peelgemeenten en de GR samengebracht in de werkagenda 2025-2029: Met elkaar voor elkaar. Voor de nieuwe werkagenda heeft het dagelijks bestuur het bestuurlijk raamwerk vastgesteld. Vervolgens zijn er sessies georganiseerd met medewerkers uit de vijf gemeenten, GR Peelgemeenten, Senzer en de adviesraden om meer concrete input op te halen. Tenslotte zijn inwoners bevraagd via een enquête en verdiepende interviews. Daarnaast krijgen lopende (landelijke) opgaven en (boven) regionale ontwikkelingen een plek in de Koers. Met bovenstaande input is de werkagenda 2025-2029 tot stand gekomen. De komende jaren gaan we samen aan de slag met drie programma's:

Zelf- en samenredzaamheid, werken aan een sterke sociale basis.

Dit is het richtinggevend programma dat draait om het samenwerken met de gemeenschap, wijken en inwoners. Het richt zich op een stevige sociale basis. Een goede stevige basis is cruciaal voor het welzijn van de inwoner en de sociale cohesie. Het bevordert niet alleen persoonlijke ontwikkeling, maar ook sociale stabiliteit en veerkracht.

Een samenleving waarin we naar elkaar omkijken begint met ontmoeting. Met initiatieven die gericht zijn op het creëren van ontmoetingen, bouwen we aan een sterke sociale basis. Hierdoor kunnen hulpvragen worden voorkomen of opgevangen. Ontmoetingen kunnen spontaan ontstaan, maar soms is het nodig om deze actief te faciliteren en stimuleren. Dit vereist voldoende fysieke ontmoetingsplekken. Het vraagt om inspanning om een dekkend netwerk op te zetten dat ontmoeting bevordert en bijdraagt aan een sterke sociale basis.

Het versterken van zelf- en samenredzaamheid en de verantwoordelijkheid van inwoners voor hun woon- en leefomgeving is cruciaal. Initiatieven moeten vanuit de inwoners zelf komen, wat soms kan leiden tot spanning met de formele zorg die vaak aanbodgericht is. Het is belangrijk om inwoners te mobiliseren en verbinding te maken met professionals.

Sterke gebiedsteams: Van Basis naar Beter

Wij zijn ervan overtuigd dat onze gebiedsteams een belangrijke rol spelen in de dienstverlening aan de inwoner en de nodige transformatie van het sociaal domein. De laatste jaren hebben wij hier al aan gewerkt vanuit het programma 'Bevlogen samenwerking rondom de inwoner'. Dit heeft bijgedragen aan sterke, goed functionerende gebiedsteams, die

een goede basis voor de toekomst vormen. Het is nu tijd voor een volgende stap: 'Van Basis naar Beter'. In onze regio is de ontwikkeling van de gebiedsteams al vooruitstrevend in vergelijking met veel andere gemeenten. De toegang is goed geregeld. We werken met verschillende professionals en organisaties samen in één team. Binnen de vastgestelde kaders werken we zo integraal mogelijk. En we zetten ieders talenten zo goed mogelijk in. Hier zijn we trots op.

Naar de toekomst toe worden onze gebiedsteams alleen maar belangrijker. Er komen grote opgaven (bijvoorbeeld vergrijzing en arbeidsmarkt-krapte) op ons af en ook in de landelijke akkoorden zoals Integraal Zorg-akkoord (IZA), Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA) en Hervormingsagenda Jeugd (HVA Jeugd) vormen de gebiedsteams een belangrijke sleutel. Het is dus belangrijk dat we ons blijven ontwikkelen. De samenleving verandert en wij veranderen mee.

Met het programma 'Sterke gebiedsteams: Van Basis naar Beter' willen wij de kracht van onze gebiedsteams benutten en versterken. Kansen die er nog liggen, willen we in beeld brengen en oppakken, zodat wij voorbereid zijn op de toekomst.

Hierbij hebben wij als doelstelling: we streven naar de doorontwikkeling en verbetering van de dienstverlening aan de inwoners via de lokale gebiedsteams.

Subdoelen:

- Ontwikkeling en verbetering van het eigen (hulpverlenings)aanbod in gebiedsteams
- Domeinoverstijgende samenwerking rondom de inwoner
- Een eenvoudig systeem met de inwoner als uitgangspunt

Het is belangrijk dat de richting wordt onderkend en dat we nu samen onderzoeken waar en hoe de doorontwikkeling dient plaats te vinden. Alle leden van de gebiedsteams (en collega's die veel samenwerken met de gebiedsteams) is om input gevraagd voor het verder vormgeven van het programma. De input heeft betrekking op de doorontwikkeling van de toegang, de dienstverlening naar de inwoner en de gebiedsteams. De volgende stap is dat het kernteam van het programma bekijkt welke inspanningen nodig zijn om de doelstellingen zoals hierboven geformuleerd te bereiken.

3.1 Faciliteren en organiseren van de koers

3.2 Werkagenda 2025-2029 Met elkaar voor elkaar



Passende Zorg en Ondersteuning

Dit programma richt zich op de transformatie in het sociaal domein en de zorg. Dit is het richtinggevend programma dat draait om samenwerking, effectieve taakverdeling en professionalisering in de hele lijn: van subsidies in het voorliggend veld tot en met gecontracteerde zorg.

We staan voor de uitdaging om een vitaal leven toegankelijk te houden voor een groeiende bevolking, terwijl we moeten werken met minder professionele zorgverleners. Dit vraagt om een fundamentele herziening van onze huidige manier van denken en handelen: er is een transformatie nodig. We willen de transitie maken van zorg naar zelf- en samenredzaam zijn en van individueel naar collectief denken. We bouwen hierbij voort op de resultaten uit het programma 'Normaliseren' uit de vorige periode, zoals de communicatietoolkit en de leidende principes normaliseren.

Het programma is gericht op het verkleinen van de kloof tussen sociaal domein en zorgdomein, zodat we innovatief kunnen inzetten op passende zorg voor de inwoner(s). Met een datagedreven aanpak gericht op preventieve gezondheid en samenwerking, vanuit een integrale aanpak voor gezondheid en welzijn. Dit vraagt om samenwerking en afstemming in communicatie naar elkaar. We sluiten hiermee aan bij de doelstellingen uit het Integraal Zorgakkoord (IZA) en zoeken de samenwerking op met Peel Duurzaam Gezond.

Buiten gedragsverandering en transformatie, vraagt dit ook ketenaanpakken over landelijke thema's. Denk hierbij aan het regionaal organiseren van valpreventie, kansrijke start etc. Deze thema's zijn voornamelijk gericht op preventie. We sluiten hiermee aan bij het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA) en zijn in nauw overleg met de lokale ambtenaren.

In 2025 zijn deze programma's verder uitgewerkt in concrete programmaplannen. Hierbij stellen we ons de vraag: Waarmee maken we de meeste impact in het sociaal domein? We leggen alle initiatieven langs de volgende meetlat: In hoeverre draagt het bij aan de beschikbaarheid, toegankelijkheid, kwaliteit en betaalbaarheid van zorg- en dienstverlening. Met deze impactanalyse kunnen we gerichte keuzes maken over wat we wel en niet doen in het programma. Deze meerjarige programma's vormen de basis tot 2029. Het jaar 2029 staat in het teken van evalueren en opzetten van de volgende periode.

3.1 Faciliteren en organiseren van de koers



3.2 Fundament koers



3.2 Fundament Koers

3.2.1 Governance Koers

De vijf Peelgemeenten en de GR Peelgemeenten werken samen aan maatschappelijke opgaven in het Sociaal Domein. Deze samenwerking is vastgelegd in de Koers Samenwerken door Samen Werken en de bijbehorende Werkagenda 2025-2029.

De colleges van de gemeenten en het dagelijks bestuur van de GR Peelgemeenten zijn de bestuurlijk opdrachtgevers. Het Platform managers Sociaal Domein fungeert als ambtelijk opdrachtgever en stuurt op de uitvoering van de werkagenda.

De GR Peelgemeenten faciliteert het opgavegericht werken en ondersteunt dit met een klein, flexibel programmabureau. Afhankelijk van de projecten en benodigde expertise haken collega's van de vijf Peelgemeenten hierbij aan, waardoor het programmabureau meebeweegt met de ontwikkelingen. Financiering en verantwoording verlopen via de Werkagenda en de reguliere P&C-cyclus van de GR Peelgemeenten. De overeenkomst loopt van 2025 tot en met 2029 en kan alleen gezamenlijk worden beëindigd of verlengd.

3.2.2 Werken vanuit het inwonersperspectief (Koerskompas)

Parallel aan de nieuwe werkagenda starten we met het monitoren van de impact van de Koers op de dienstverlening aan onze inwoners. Het ontwikkelen van het Koerskompas vindt plaats in 2025-2026. Vanaf 2027 wordt het Koerskompas vast onderdeel van de monitoring en verantwoording van de Koers. Het kompas gaat waardevolle informatie leveren waarmee we de programma's direct en doorlopend kunnen toetsen. De toetsvraag is dan of de voorgestelde inspanningen voldoende in lijn liggen met de genoemde kaders en uitgangspunten van de bestuurders (bestuurlijk kader) en de inwoners (inwonersonderzoek Invior). Het regelmatig toetsen geeft ruimte om organisch en direct bij te sturen en te reageren op (on)verwachte gebeurtenissen of gewijzigde maatschappelijke opgaven of inzichten. Voor het Koerskompas maken we zoveel mogelijk gebruik van eigen data, openbare bronnen en worden we ondersteund door de GGD.

3.2.3 Goedschaligheid en samenwerken in de regio

In de koers wordt alles samengebracht: van het inwonersperspectief en het beleid van lokale gemeenten tot regionale afspraken in samenwerkingsverbanden en de landelijke akkoorden en wetgeving. Het lenig schakelen op al deze schaalniveaus noemen we 'goedschaligheid'. Belangrijke samenwerkingsverbanden voor het sociaal domein zijn: Een 10 voor de Jeugd, 21 voor de jeugd, Peel Duurzaam Gezond, Metropool Regio Eindhoven en de samenwerking met Senzer en de GGD.

De landelijke akkoorden betreffen de Hervormingsagenda Jeugd, Toekomstscenario jeugd en gezin, het Integraal Zorgakkoord (IZA) en het Aanvullend Zorg en Welzijnsakkoord (AZWA). We zoeken daarnaast actief de verbinding met het lokale Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA).

Een verdere toelichting en verdieping vind je terug in de Werkagenda 'Met elkaar voor elkaar'.

3.2.4 Professionele organisatie programmabureau

Binnen de Koers Samenwerken door Samen Werken hebben we vanaf het begin gekozen voor de opgavegerichte en programmatische aanpak. Een methodiek die ons in staat stelt om naast alle reguliere taken gestructureerd samen te werken, te leren van elkaar en maximaal inbreng en input van alle stakeholders mee te nemen. De aanpak bevordert de samenwerkingscultuur tussen professionals uit de 6 organisaties, biedt ruimte aan innovatie en creëert nieuwe inzichten. We hebben ons in de afgelopen periode deze methode eigen gemaakt en binnen het programmabureau verder vormgegeven. Een professioneel georganiseerd programmabureau vormt het fundament om samenwerking op alle schaalniveaus te borgen, te verankeren en verder te professionaliseren. Hierbinnen maken we vanuit samenwerking met elkaar slimme keuzes als het gaat om vorm, inhoud, beheersbaarheid, slagkracht, efficiency en effectiviteit en de manier waarop we dit binnen de samenwerking kunnen faciliteren.

4. Financiële begroting 2027

5. Paragrafen

6. Bijlagen

4. Financiële begroting 2027

4.1 Inleiding financiële begroting 2027

De basis voor de begroting van 2027 is de begroting van 2026 na tweede wijziging. De tweede wijziging van begroting 2026 ligt gelijktijdig ter besluitvorming voor met de begroting van 2027. Indien de zienswijze en het vaststellingsproces leidt tot mutaties van de begrotingswijziging 2026, leidt dit automatisch tot mutaties van de begroting 2027.

De verschillen tussen de begroting 2026 na wijziging en de begroting 2027 ontstaan vanuit incidenteel begrote kosten in 2026 en loon- en prijsontwikkelingen 2027.

4.2 Overzicht lasten en baten

Begroting 2026	Realisatie 2025	B2026 na wijzigingen	Begroting 2027	MJR 2028	MJR 2029	MJR 2030
Lasten						
Directe lasten	12.087.830	12.397.335	12.619.593	12.619.593	12.619.593	12.619.593
Overhead	3.274.609	3.853.006	4.002.000	4.002.000	4.002.000	4.002.000
Onvoorzien	10.604	71.500	73.216	73.216	73.216	73.216
Koers	501.667	255.500	262.910	262.910	262.910	262.910
Totaal lasten	15.874.711	16.577.341	16.957.718	16.957.718	16.957.718	16.957.718
Baten						
Bijdragen gemeenten	15.529.517	16.164.041	16.517.768	16.517.768	16.517.768	16.517.768
Bijdragen projecten	997.457	0	0	0	0	0
Overige bijdragen	173.970	413.300	439.950	439.950	439.950	439.950
Totaal baten	16.700.944	16.577.341	16.957.718	16.957.718	16.957.718	16.957.718
Mutaties reserves	-466.333	0	0	0	0	0
Totaal resultaat	359.900	0	0	0	0	0

4.3 Toelichting lasten en baten

De opzet van de lasten en baten volgt de opzet zoals deze is vastgesteld in de Financiële Verordening 2025 van GR Peelgemeenten. De begroting van 2027 is opgesteld conform het principe van kostprijsmodel. Dit betekent dat er over het totaal van alle directe kosten een opslag voor overhead wordt berekend. Onderstaand worden eerst de verschillende onderdelen toegelicht. Vervolgens wordt aangegeven welke mutaties hebben plaatsgevonden ten opzichte van begroting 2026 na wijziging.

4.3.1 Toelichting lasten

Directe lasten

Deze bestaan uit kosten die op basis van de formatie worden toegerekend aan gemeenten en kosten die op basis van de verdeelsleutel inwoners per gemeente worden toegerekend. Naast kosten dienstverlening bestaand deze voornamelijk uit overige personele kosten en uit bijdragen voor Senzer (DVO bijzondere bijstand), Bizob (inkoop en contractmanagement) en inkoop Jeugd (inkooporganisaties Jeugdregio Een 10 voor de Jeugd en 21 voor de jeugd).

Overhead

Over alle directe kosten wordt een opslag van 29% voor overhead berekend. In de overheadkosten is daarnaast een bedrag van €364.000 geraamd voor de bedrijfsvoering van Jeugdregio Een 10 voor de Jeugd. Dit bedrag is budgetneutraal, omdat het volledig wordt gedekt door de extra bijdrage die we van Jeugdregio Een 10 voor de Jeugd ontvangen.

De totale overhead bestaat daarmee uit twee componenten:

1. 29% overheadkosten van GR Peelgemeenten

2. aanvullende overhead van Jeugdregio Een 10 voor de Jeugd

Tegenover deze aanvullende overhead staat de extra bijdrage die Jeugdregio Een 10 voor de Jeugd levert.

Onvoorzien

Voor onvoorzien wordt een vast bedrag geraamd, dat met ingang van 2027 geïndexeerd wordt met de prijsindex.

Koers

De kosten van de Koers bestaan uit de structurele kosten die voor de Koers beschikbaar zijn. Dit betreft, naast externe kosten, de capaciteit voor het programmabureau, bestaande uit een programmamanager en een strategisch adviseur.

Daarnaast kunnen hier de uitgaven voor de programma’s van de koers opgenomen worden, die gedekt worden vanuit de bestemmingsreserve Koers. In de primaire begroting 2027 zijn de uitgaven van de programma’s van de Koers (nog) niet opgenomen. De capaciteit voor de programma’s van de koers wordt in principe om niet door de zes organisaties geleverd.

4.3.2 Toelichting baten

Bijdragen gemeenten

De bijdragen gemeenten zijn gebaseerd op de directe kosten, overhead én bijdrage voor de Koers. De verdeelsleutels betreffen de formatie per gemeente en voor het overige de inwoners per gemeente.

Overige bijdragen

De overige bijdragen betreft de bijdrage voor Beschermd Wonen en de bijdrage voor de uitvoering van de bedrijfsvoering voor Jeugdregio Een 10 voor de Jeugd.

Bijdragen projectkosten

De bijdragen projectkosten betreffen bijdragen die GR Peelgemeenten ontvangt uit projectinkomsten en die samenhangen met de salariskosten projecten. Deze projectinkomsten kunnen afkomstig zijn van de gemeenten, van derden (subsidies) of gedekt worden uit de overhead. In de primaire begroting van 2027 zijn deze inkomsten niet van toepassing.

4. Financiële begroting 2027

5. Paragrafen

6. Bijlagen

4.3.3 Toelichting ontwikkeling lasten

De lasten stijgen in totaliteit met € 380.000. De kostenstijging wordt volledig veroorzaakt door autonome loon- en prijsontwikkelingen, zoals opgenomen in de Kadernota 2027. In de begroting na wijziging 2026 zijn incidentele lasten opgenomen voor het project inburgering en voor de koers. Die incidentele lasten zitten niet in de begroting 2027. Onderstaand worden de voornaamste wijzigingen toegelicht.

Directe lasten (nadelig € 222.000)

De directe lasten stijgen enerzijds door autonome loon- en prijsontwikkelingen, zoals opgenomen in de Kadernota 2027. Daarnaast zijn er onder andere verschillen ontstaan doordat er incidentele lasten inburgering vanuit 2026 uit de begroting zijn gehaald (€ 15.000).

Overhead (nadelig € 150.000)

Op basis van het kostprijsmodel wordt op de directe lasten een opslag berekend van 29% voor overhead. Deze kosten stijgen mee met de kostenverhoging van de directe kosten. In de overheadkosten is daarnaast een bedrag van € 364.000 geraamd voor de bedrijfsvoering van Jeugdregio Een 10 voor de Jeugd. Dit bedrag is budgetneutraal, omdat het volledig wordt gedekt door de extra bijdrage die we van Jeugdregio Een 10 voor de Jeugd ontvangen.

Onvoorzien (nadelig € 1.700)

De post onvoorzien stijgt door autonome loon- en prijsontwikkelingen, zoals opgenomen in de Kadernota 2027.

Koers (nadelig € 7.000)

Het begrotingsonderdeel Koersagenda betreft het budget dat beschikbaar is om met de zes organisaties (GR Peelgemeenten en de vijf Peelgemeenten) de opgaves zoals benoemd zijn in de werkagenda op te pakken. De kosten Koers 2027 betreffen de structurele bijdrage voor de Koers. De post Koers stijgt door autonome loon- en prijsontwikkelingen, zoals opgenomen in de Kadernota 2027.

4.3.4 Toelichting ontwikkeling baten

De ontwikkeling van de lasten wordt vertaald in een ontwikkeling van baten. De baten stijgen in totaliteit met € 380.000. Onderstaand worden de voornaamste wijzigingen toegelicht.

Bijdragen gemeenten (stijging € 350.000)

De bijdragen gemeenten stijgen met name door autonome loon- en prijsontwikkelingen, zoals opgenomen in de Kadernota 2027.

Overige bijdragen (voordelig € 27.000)

De overige bijdragen stijgen door autonome loon- en prijsontwikkelingen, zoals opgenomen in de Kadernota 2027. Dit betreft de bijdrage uit Beschermd Wonen en de bijdrage Jeugdregio Een 10 voor de Jeugd.

4.3.5 Incidentele lasten en baten

Op basis van het BBV (notitie structurele en incidentele baten en lasten 2024) dient een overzicht van de incidentele baten en lasten per begrotingsonderdeel te worden opgenomen in de jaarrekening. In 2026 stonden er nog enkele incidentele baten en lasten in de begroting. Vanaf 2027 zijn er geen incidentele baten en lasten meer geraamd. Onderstaand worden de verschillende onderdelen toegelicht.

Incidentele lasten en baten	Begroting 2027 totaal	Begroting 2027 Incidenteel	Begroting 2027 Structureel	MJR '28-'30 Incidenteel	MJR '28-'30 Structureel
Lasten					
Directe lasten	12.619.593	0	12.619.593	0	12.619.593
Overhead	4.002.000	0	4.002.000	0	4.002.000
Onvoorzien	73.216	0	73.216	0	73.216
Koers	262.910	0	262.910	0	262.910
Totaal lasten	16.957.718	0	16.957.718	0	16.957.718
Baten					
Bijdragen gemeenten	16.517.768	0	16.517.768	0	16.517.768
Bijdragen projecten	0	0	0	0	0
Overige bijdragen	439.950	0	439.950	0	439.950
Totaal baten	16.957.718	0	16.957.718	0	16.957.718
Mutaties reserves	0	0	0	0	0
Totaal resultaat	0	0	0	0	0

4. Financiële begroting 2027	
5. Paragrafen	
6. Bijlagen	

4.4 Bijdragen gemeenten

De totalen per gemeente per begrotingsjaar zijn als volgt.

Bijdragen gemeenten	Begroting 2026 na wijziging	Begroting 2027	MJR 2028	MJR 2029	MJR 2030
Bijdrage Asten	2.651.681	2.706.802	2.706.802	2.706.802	2.706.802
Bijdrage Deurne	3.204.084	3.291.125	3.291.125	3.291.125	3.291.125
Bijdrage Gemert-Bakel	3.516.552	3.594.065	3.594.065	3.594.065	3.594.065
Bijdrage Laarbeek	3.628.025	3.702.417	3.702.417	3.702.417	3.702.417
Bijdrage Someren	3.163.699	3.223.360	3.223.360	3.223.360	3.223.360
Totaal	16.164.041	16.517.768	16.517.768	16.517.768	16.517.768

In de meerjarenraming 2028 - 2030 van GR Peelgemeenten worden de bedragen in constante prijzen opgenomen. De gemeenten dienen deze bedragen over te nemen in hun eigen begroting.

Onderverdeeld naar de verschillende taakvelden, geeft dit het volgende totaaloverzicht voor 2027.

Gemeente	6.1 Samenkracht en burgerparticipatie	6.21 toegang wmo	6.22 toegang jeugd	6.23 toegang integraal	6.3 Inkomensregelingen	6.91 coördinatie en beleid wmo	6.92 coördinatie en beleid jeugd	Totaal
Asten	112.080	543.933	960.983	511.948	266.825	113.813	197.222	2.706.802
Deurne	215.244	887.308	262.543	816.281	512.423	218.572	378.754	3.291.125
Gemert-Bakel	203.343	920.349	650.836	771.148	484.091	206.487	357.812	3.594.065
Laarbeek	150.368	569.155	1.500.322	570.250	495.033	152.693	264.596	3.702.417
Someren	130.228	661.162	1.162.924	597.619	310.029	132.241	229.156	3.223.360
Totaal	811.263	3.581.906	4.537.608	3.267.247	2.068.400	823.805	1.427.539	16.517.768

Inzicht in bijdragen op basis van reële prijzen

Om de bijdragen gemeenten daarnaast inzichtelijk te maken in reële prijzen, voegen we, informatief, een tabel toe op basis van reële prijzen. In onderstaande tabel zijn de totalen per gemeente per begrotingsjaar opgenomen, waarbij gebruik is gemaakt van de indexatiecijfers uit de Kadernota 2027. Gemeenten kunnen deze cijfers gebruiken als richtlijn wanneer zij besluiten om in hun eigen begroting reële begrotingscijfers over meerdere jaren op te nemen.

Let wel: de gehanteerde indexatiecijfers zijn gebaseerd op het begrotingsjaar 2027. Hierdoor zijn de weergegeven bedragen niet volledig zuiver en kunnen deze afwijken van toekomstige, definitieve indexaties.

Bijdragen gemeenten (reëel)	Begroting 2026 na wijziging	Begroting 2027	MJR 2028	MJR 2029	MJR 2030
Asten	2.651.681	2.706.802	2.785.029	2.865.516	2.948.330
Deurne	3.204.084	3.291.125	3.386.238	3.484.101	3.584.791
Gemert-Bakel	3.516.552	3.594.065	3.697.933	3.804.803	3.914.762
Laarbeek	3.628.025	3.702.417	3.809.417	3.919.509	4.032.783
Someren	3.163.699	3.223.360	3.316.515	3.412.362	3.510.979
Totaal	16.164.041	16.517.768	16.995.132	17.486.291	17.991.645

4. Financiële begroting 2027

5. Paragrafen

6. Bijlagen

5. Paragrafen

5.1 Inleiding Paragrafen

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

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

5.2 Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Het weerstandsvermogen kan worden omschreven als de mate waarin de organisatie in staat is om niet structurele financiële tegenvallers op te vangen zonder dat dit gevolgen heeft voor de uitvoering van de taken. Op 9 december 2019 is door het Algemeen Bestuur (AB) de “Nota weerstandsvermogen en risicobeheer GR Peelgemeenten 2019” vastgesteld. Met het vaststellen van de nota Weerstandsvermogen is ingestemd met het instellen van een algemene reserve die als dekking (buffer) dient voor het opvangen van de risico's. In de nota uit 2019 is bovendien vastgesteld ernaar te streven de ratio weerstandsvermogen op minimaal 1 te houden. Dit betekent dat het weerstandsvermogen minimaal even hoog is als het berekende financieel risico.

In februari 2024 is door het AB besloten, op basis van een nieuwe risico-inschatting, het minimum van de Algemene reserve te bepalen op € 600.000 en het maximum op € 1.200.000. Om de algemene reserve op het minimumniveau van € 600.000 te brengen, heeft het AB besloten dit aan te vullen vanuit toekomstige rekeningresultaten, zolang deze positief zijn. Een eventueel negatief rekeningresultaat wordt dan niet uit de reserve gedekt, maar verhaald op de deelnemende gemeenten.

Per 31 december 2025 bedraagt de algemene reserve na resultaatbestemming € 600.000. Dit is inclusief de toevoeging aan de reserve van € 43.851 zoals besloten is bij het vaststellen van de jaarrekening 2025.

Voor de begroting 2027 is aangesloten bij de risico-inventarisatie zoals die begin 2026 is gedaan en is opgenomen in de jaarrekening 2025. Deze inventarisatie heeft de risico's opgeleverd benoemd onder de punten 1 t/m 7.

De risico's worden gecategoriseerd conform de methodiek zoals vastgelegd in de Nota weerstandsvermogen en risicobeheer GR Peelgemeenten 2019. Daarbij worden risico's beoordeeld en gerangschikt op basis van hun kans van optreden en de financiële impact. Per risico wordt een inschatting gemaakt van de waarschijnlijkheid dat het zich in de toekomst voordoet, evenals van de mogelijke financiële gevolgen voor de organisatie. Door risico's op deze wijze te classificeren en een risicoscore toe te kennen, wordt het mogelijk om risico's onderling te vergelijken en effectief te prioriteren.

Het totaal berekende risicobedrag is € 603.000. De beschikbare weerstandscapaciteit (de algemene reserve) is per 31 december 2025 € 600.000. Dit levert een ratio op van ongeveer 1 en is daarmee gelijk aan het minimum van 1. Dit betekent dat de omvang van de risico's gelijk is aan de beschikbare middelen.

1. Ziekteverzuim

Ziekteverzuim is iets dat bij elke organisatie voorkomt, een ziekteverzuim van circa 6,7% wordt binnen de sector overheid als gemiddeld gezien. Het verzuimpercentage ligt bij Peelgemeenten hoger dan het landelijke gemiddelde, namelijk 7,47%. Ziekteverzuim kan leiden tot inhuur, afhankelijk van de duur van het verzuim en van de functie. Niet iedereen hoeft direct te worden vervangen, maar de kosten van inhuur zijn hoger dan de kosten van ambtelijk personeel. Zeker in deze tijden van krapte op de arbeidsmarkt.

Daarom heeft GR Peelgemeenten een flexpool opgezet in tijden van ziekte, tot maximaal 5%, om zelf de tekorten op te kunnen vangen. Het budget voor inhuur is daarmee verlaagd. Op basis van handhaving van de kans- en risicoklasse en verhoging van het risicobedrag als gevolg van uitbreiding van de personele kosten, is het bedrag geschat op € 280.000.

In 2025 is het ziekteverzuim gestegen ten opzichte van 2024; van 4,5% in 2024, naar 7,47% in 2025.

Beheersmaatregelen:

Het terugdringen van het ziekteverzuim heeft de aandacht binnen GR Peelgemeenten. Door extra inzet op ziekteverzuimbegeleiding en zo nodig (tijdelijke) werkaanpassing wordt getracht dit risico te beheersen. Daarbij is er aandacht voor gerichte acties, waaronder specifieke aandacht voor jong moederschap, het versterken van de weerbaarheid van medewerkers, het inzetten van een preventief medisch onderzoek en het ophalen van behoeften bij medewerkers in het kader van het verlagen van de hoge werkdruk(beleving). Daarnaast wordt door een intensieve samenwerking met de Arboarts ingezet op het verlagen van het ziekteverzuim. Ook verwachten we een blijvend effect van het continu werken aan goed werkgeverschap en investeren we in leren en (talent)ontwikkeling. Zo werken we vanuit eigen verantwoordelijkheid, initiatief en investeren we in vitaliteit en gezondheid.

4. Financiële begroting 2027

5. Paragrafen

6. Bijlagen

2. Beveiliging van data/privacy

Binnen het sociaal domein wordt veel gewerkt met persoonsgegevens. Daaronder vallen ook gevoelige gegevens zoals gezondheidsgegevens. Dit brengt bijvoorbeeld een risico van een datalek of andere cyberdreigingen met zich mee, wat kan leiden tot negatieve publiciteit, verstoring van primaire dienstverlening, herstelkosten, imagoschade en eventuele boetes. Onder de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) zijn organisaties verplicht om hun organisatie zo in te richten dat de privacyregels structureel worden nageleefd en dat de organisatie dit kan verantwoorden en bewijzen.

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

Beheersmaatregelen:

Binnen GR Peelgemeenten zijn een functionaris gegevensbescherming, een CISO en een privacy officer werkzaam met onder andere als taak de bewustwording van het belang van beveiliging van persoonsgegevens. Dit gebeurt bijvoorbeeld door het bespreken van cases waar de beveiliging van gegevens in het geding is. Op deze manier kan de organisatie leren van de gemaakte fouten. Daarnaast zijn er ook technische maatregelen genomen (bijvoorbeeld een veilige mailoplossing) om de privacygevoelige data zo goed mogelijk te beveiligen. Met externe partners worden specifiek op dit gebied concrete afspraken gemaakt. Daarbovenop wordt er ingezet op CISO-up-to-date systemen en een awarenesstraject.

3. Kwetsbaarheid organisatie

In het verleden hadden we te maken met kwetsbaarheid van de bedrijfsvoeringsfuncties en was hiervoor een risico ingeschat.

Vanaf 2026 voeren we de bedrijfsvoering voor de Jeugdregio Een 10 voor de Jeugd, waardoor de bedrijfsvoering robuuster is geworden en daarmee minder kwetsbaar voor het wegvallen van individuele medewerkers. Daarnaast zijn werkprocessen en -instructies actueel vastgelegd en is de taakverdeling zo ingericht dat medewerkers breder inzetbaar zijn en elkaar eenvoudiger kunnen vervangen.

Op basis van deze beheersmaatregelen wordt het risico verlaagd naar nul. We blijven dit risico actief monitoren en zullen het waar nodig in de toekomst opnieuw beoordelen.

4. Niet-functioneren

Het risico bestaat dat mensen op een positie belanden waarvoor zij niet geschikt zijn:

De inschatting, op basis van eigen ervaringscijfers, is dat hooguit 1 fte van het personeel in een niet-geschikte functie komt. Het niet-functioneren van mensen kost geld door bijvoorbeeld een lagere productiviteit of omdat iemand anders moet worden ingehuurd. De kosten hiervan worden berekend op basis van de gemiddelde personeelskosten per fte. Daarnaast kunnen er kosten zijn voor outplacement of het betalen van een transitievergoeding. Het totale financiële effect, zoals berekend in 2019, is vermeerderd met de relatieve groei van de organisatie. Daarmee is risicoklasse hetzelfde gebleven (gemiddeld €200.000). De kans dat dit scenario optreedt wordt als klein (klasse: 2) geschat.

Beheersmaatregelen:

Ter beheersing van de risico's wordt aan de voorkant ingezet op talentgedreven werken. Door het gebruik van de TalentenMotivatieAnalyse (TMA) wordt meer inzicht verkregen in de talenten en drijfveren van sollicitanten en medewerkers. Dit draagt bij aan een betere match tussen mens en functie en verkleint het risico op niet-functioneren.

Verder liggen de maatregelen om niet-functioneren te beheersen op het terrein van het personeelsbeleid. Indien een dergelijke situatie zich voordoet, wordt een persoon zo goed en zo snel mogelijk begeleidt naar een nieuwe baan binnen of buiten GR Peelgemeenten.

5. Juridische risico's

Als er niet voldoende personele capaciteit is om de aanvragen voor de verschillende voorzieningen (Wmo, Jeugd en BMS) af te handelen, ontstaan er mogelijk achterstanden in de werkvoorraad. Dit kan leiden tot een overschrijding van de termijnen met het risico op het betalen van boetes.

Daarnaast zijn er, inherent aan het verstrekken en beëindigen van voorzieningen, werkzaamheden in het kader van bezwaar en beroep. Door drukke werkzaamheden en (lokale) mogelijkheden tot tijdig plannen van hoorzittingen, kunnen termijnen om tot een tijdig besluit op bezwaar te komen onder druk komen staan. Overschrijding van termijnen kan leiden tot ontvangst van zogenoemde ingebrekestellingen en het moeten betalen van dwangsommen. Daar waar een bezwaar- of beroepsschrift (bij de rechtbank) leidt tot een gegrondverklaring, kunnen gemeenten gehouden zijn tot het vergoeden van proceskosten. De kans dat dit zich voordoet is groot (kansklasse: 4). De financiële omvang wordt, op basis van betaalde dwangsommen in voorgaande jaren, geschat op gemiddeld € 90.000 (risicoklasse 2). Betaalde boetes worden afgehandeld via de zorgkosten.

Beheersmaatregelen:

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

4. Financiële begroting 2027

5. Paragrafen

6. Bijlagen

6. Inkoop en contractbeheer

Voor de uitvoering van de zorgtaken binnen het sociaal domein wordt op verschillende niveaus samengewerkt. Onjuiste inkoop kan leiden tot schadeclaims en het mogelijk opnieuw doorlopen van de aanbestedingsprocedure door gemiste kansen qua prijs/kwaliteitverhouding. Een belangrijke partner voor GR Peelgemeenten is het Bureau Inkoop Zuidoost Brabant (Bizob). Bizob regelt in samenwerking met de aangesloten partijen de inkoop en aanbestedingen voor het sociaal domein. GR Peelgemeenten regelt dit voor de deelnemende gemeenten; de contracten staan dan ook op naam van de betrokken gemeenten. Het inkooprisico voor de zorgkosten ligt dan ook niet bij GR Peelgemeenten, maar bij de afzonderlijke gemeenten.

Naast de inkoop van zorg, heeft GR Peelgemeenten te maken met inkoop op het gebied van automatisering (onderdeel van de uitvoeringsorganisatie). Voor dit onderdeel ligt het risico bij GR Peelgemeenten. Op dit terrein wordt ook samengewerkt met Bizob. Door deze samenwerking is het inkooprisico zeer klein. Het inkoopvolume is jaarlijks gemiddeld € 100.000, met een inschatting dat dit risico zeer klein is.

Contractbeheer omvat het beheren (fysiek en/of digitaal) van contracten binnen de organisatie, zodat de juiste informatie op het juiste tijdstip op de juiste plaats beschikbaar is. Bij GR Peelgemeenten is het aantal contracten gering en zijn met betrekking tot het contractbeheer en management duidelijke afspraken gemaakt over het proces en de verantwoordelijkheden. Het risico van slecht contractbeheer en management wordt daarom ook als zeer klein ingeschat (kansklasse en risicoklasse 1).

De risico's voor GR Peelgemeenten zijn dus heel klein. Daarom wordt in de risicoberekening het risico op inkoop en contractbeheer volledig bij de gemeenten gerekend. Het blijft echter een dermate laag risico dat er geen prioriteit aan toegekend hoeft te worden (risico groen).

Beheersmaatregelen:

Door de samenwerking met Bizob in het inkoopproces worden de risico's verminderd en wordt de kwaliteit van het inkoopproces verbeterd en daarmee van de in te kopen producten.

7. Overige

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

a. Uitvoering taken door andere gemeenten

Een aantal taken, zoals de personeels- en salarisadministratie en een gedeelte van de financiële administratie, worden voor GR Peelgemeenten uitgevoerd door één van de deelnemende gemeenten. De risico's voor het niet goed uitvoeren worden verminderd doordat in toenemende mate met Dienstverleningsovereenkomsten gewerkt wordt.

b. ICT-voorzieningen

ICT- voorzieningen kunnen door diverse oorzaken onder druk komen:

- Toename van cyberdreigingen;
- Verstoringen bij SaaS leveranciers (leveranciers van onze vakapplicaties);
- Uitval/technische storingen ICT-infrastructuur.

Risico's van uitval en/of storingen van ICT-voorzieningen:

- Bedreiging van bedrijfsvoering en dienstverlening
- Reputatieschade
- Financiële claims
- Herstelkosten

De impact van de storing hangt voor een groot deel af van de duur (in tijd) van de storing. De inschatting is dat een kortdurende storing (minder dan een halve dag) niet tot extra kosten leidt.

Beheersmaatregelen

- Ingezet op CISO-up-to-date systemen en awarenesstraject;
- Ingezet op leveranciersmanagement, SLA-afspraken en certificering leveranciers;
- Ingezet op SLA; flexibel werken en SaaS toepassingen

c. Politiek-bestuurlijke risico's

GR Peelgemeenten heeft als samenwerkingsverband te maken met vijf gemeenten en daarmee ook met vijf gemeentebesturen. Het risico bestaat dat het lokaal belang boven het regionale belang gaat. Door regelmatig in dialoog te gaan met het lokale bestuur over ontwikkelingen die spelen bij GR Peelgemeenten wordt geprobeerd dit risico te beperken. Dit is inherent aan de organisatievorm van een Gemeenschappelijke regeling. Het risico wordt pro memorie meegenomen. Wat betekent dat het moeilijk is om dit risico te kwantificeren.

d. Landelijke ontwikkelingen

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

Van de geïnventariseerde risico's is onderstaande risicomatrix opgesteld:

Risicomatrix	
Risico's GR Peelgemeenten:	
Ziekteverzuim	280.000
Beveiliging van data/privacy	200.000
Kwetsbaarheid organisatie	0
Juridische risico's	63.000
Niet functioneren	60.000
Totaal berekend risico GR Peelgemeenten:	603.000
Risico's bij gemeenten:	
Inkoop en contractbeheer	20.000
Totaal berekend risico bij lokale gemeenten	20.000

5.3 Financiële kengetallen

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

Kengetallen	Realisatie 2025	Begroting 2026 na wijziging	Begroting 2027	MJR 2028	MJR 2029	MJR 2030
Netto schuldquote	-12,25%	-2,22%	-2,27%	-2,40%	-2,40%	-2,40%
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	-12,25%	-2,22%	-2,27%	-2,40%	-2,40%	-2,40%
Solvabiliteitsratio	7,83%	2,37%	2,37%	2,37%	2,37%	2,37%
Structurele exploitatieruimte	3,32%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Netto schuldquote en netto schuldquote gecorrigeerd voor alle leningen

De netto schuldquote geeft inzicht in het niveau van de schuldenlast ten opzichte van de totale baten en zegt iets over de mate waarin de schuld van de gemeenschappelijke regeling met de inkomsten kan worden gedragen. De VNG hanteert voor de schuldquote de volgende norm: onder de 100% is goed, tussen de 100% en 130% is matig en boven de 130% is onvoldoende.

De netto schuldquote is voor GR Peelgemeente in de begroting van 2027 -2,3% en dus meer dan goed. Omdat GR Peelgemeenten geen leningen verstrekt is het kengetal ‘netto schuldquote gecorrigeerd voor alle leningen’ gelijk aan de ‘gewone’ netto schuldquote.

Solvabiliteitsratio

Het solvabiliteitsratio geeft de verhouding tussen het eigen vermogen (reserves) en het totale vermogen (= eigen vermogen + vreemd vermogen) weer. Het gaat erom inzicht te krijgen in de mate waarin de gemeenschappelijke regeling, in geval van nood, in staat is aan zijn financiële verplichtingen (vooral de verschaffers van vreemd vermogen) te voldoen. De solvabiliteit was in 2025 hoger dan voorgaande jaren.

5.4 Financiering

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

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

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

Decentrale overheden (provincies, gemeenten, waterschappen en gemeenschappelijke regelingen in de vorm van een openbaar lichaam) zijn, op basis van de Regeling Schatkistbankieren, verplicht om hun overtollige middelen boven een bepaald drempelbedrag, in de schatkist aan te houden. Het drempelbedrag is voor GR Peelgemeenten bepaald op € 1.599.000. GR Peelgemeenten roomt automatisch af op € 250.000. Dit is gunstig gelet op de hogere rente die nu ontvangen wordt op het kasgeldbankieren. In combinatie met het redelijke stabiele saldo op het kasgeldbankieren levert dit een begroot bedrag aan rente op van € 256.000

5.5 Verbonden partijen

GR Peelgemeenten heeft zelf geen verbonden partijen. Wel zijn er dienstverleningsovereenkomsten (DVO's) afgesloten met de GR Senzer in het kader van de uitvoering van de bijzondere bijstand, schuldhulpverlening aan ondernemers en het archiefbeheer met betrekking tot deze documenten.

Daarnaast zijn met de gemeente Helmond DVO's afgesloten met betrekking tot de uitvoering van Beschermd wonen, Beschermd thuis, Maatschappelijke opvang en Vrouwenopvang door de gemeente Helmond. De (bestaande) samenwerkingsovereenkomst met de gemeente Helmond in het kader van inkoop Wmo en jeugdzorg loopt door.

Met gemeente Gemert-Bakel hebben we met ingang van 1 januari 2022 een DVO afgesloten voor de uitvoering van de personeels- en salarisadministratie voor GR Peelgemeenten. Met ingang van april 2022 hebben we een DVO met de vijf gemeenten afgesloten voor het gebruik van onze applicatie ZorgNed ten behoeve van de Wet Inburgering.

GR Peelgemeenten is zelf geen deelnemer van de Jeugdregio Een 10 voor de Jeugd, maar levert wel dienstverlening en bedrijfsvoering aan de Jeugdregio, waarvoor een dienstverleningsovereenkomst is aangegaan.

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

5.6 Openbaarheidsparagraaf

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

Verbetering informatiehuishouding

In 2025 is het strategisch informatiebeleid vastgesteld, inclusief een bijbehorende uitvoeringsagenda. Hiermee is een duidelijke koers uitgezet voor de doorontwikkeling van de informatiehuishouding, waaronder het opstellen van een informatiebeheerplan.

Actieve openbaarmaking

Belangrijk onderdeel van de Woo is de actieve openbaarmaking van diverse categorieën informatie. Per 1 november 2024 is het verplicht om de informatie uit de eerste tranche actief openbaar te maken. In Q1 van 2025 is het publicatieplatform van GR Peelgemeenten in gebruik genomen. GR Peelgemeenten maakt alle verplichte informatie uit de eerste tranche actief openbaar en is bezig met de voorbereiding van de actieve openbaarmaking van informatie uit de tweede tranche. Informatie uit de tweede tranche dient naar verwachting in de eerste helft van 2026 actief openbaar te worden gemaakt.

Passieve openbaarmaking

Passieve openbaarmaking is openbaarmaking op verzoek. GR Peelgemeenten heeft zelf nog geen Woo-verzoek ontvangen. De verwachting is ook niet dat dit de komende jaren anders zal zijn. Wel kan het zo zijn dat GR Peelgemeenten de informatie moet aanleveren voor Woo-verzoeken die bij de lokale gemeenten worden ingediend. Daarmee wordt het belang van een goede informatiehuishouding benadrukt.

5.7 Bedrijfsvoering

Formatie Peelgemeenten

De in de begroting 2027 opgenomen formatie voor GR Peelgemeenten bedraagt 131,8 formatieplaatsen.

In onderstaand overzicht is de formatie voor de begroting 2026 na wijzigingen en 2027 weergegeven.

Formatieoverzicht	Begroting 2026 na wijziging	Begroting 2027
Structureel		
Directe taken	107,7	108,6
Overhead	20,5	23,2
Totaal structureel	128,1	131,8
Incidenteel		
Directe taken		
Overhead		
Totaal incidenteel	0,0	0,0
Totale formatie	128,1	131,8

De wijziging van directe taken betreft de structurele uitbreiding van inburgering, die in de loop van 2026 is doorgevoerd. Daarnaast is de plustaak kwaliteit Deurne komen te vervallen.

De wijziging van de formatie overhead is naar aanleiding van de dienstverleningsovereenkomst bedrijfsvoering Jeugdregio Een 10 voor de Jeugd.

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

Het gaat hierbij om de volgende taken die worden ingekocht bij een van de gemeenten:

- Salaris- en personeelsadministratie via de gemeente Gemert-Bakel.
- Financiële administratie via de gemeente Deurne;
- Functionaris gegevensbescherming via de gemeente Laarbeek.

4. Financiële begroting 2027

5. Paragrafen

6. Bijlagen

6. Bijlagen

6.1 Inleiding bijlagen

Het BBV schrijft voor dat in de begroting een aantal overzichten verplicht moeten worden opgenomen. In de begroting 2027 is een aantal van deze overzichten opgenomen onder de bijlagen. Het betreft:

- overzicht naar taakvelden
- overzicht overhead
- onvoorzien en algemene dekkingsmiddelen
- EMU-saldo
- Meerjarig overzicht balans

6.2 Overzicht naar taakvelden

Taakvelden Lasten	Begroting 2027 Structureel	Begroting 2027 Incidenteel	MJR 2028	MJR 2029	MJR 2030
Overhead	4.002.000	0	4.002.000	4.002.000	4.002.000
Samenkracht en burgerparticipatie	628.977	0	628.977	628.977	628.977
Toegang wmo	2.853.388	0	2.853.388	2.853.388	2.853.388
Toegang jeugd	3.518.594	0	3.518.594	3.518.594	3.518.594
Toegang integraal	2.532.750	0	2.532.750	2.532.750	2.532.750
Inkomensregelingen	1.603.566	0	1.603.566	1.603.566	1.603.566
Coördinatie en beleid wmo	638.609	0	638.609	638.609	638.609
Coördinatie en beleid jeugd	1.106.619	0	1.106.619	1.106.619	1.106.619
Overige baten en lasten	73.216	0	73.216	73.216	73.216
	16.957.718	0	16.957.718	16.957.718	16.957.718

Taakvelden Baten	Begroting 2027 Structureel	Begroting 2027 Incidenteel	MJR 2028	MJR 2029	MJR 2030
Samenkracht en burgerparticipatie	811.263	0	811.263	811.263	811.263
Toegang wmo	3.657.590	0	3.657.590	3.657.590	3.657.590
Toegang jeugd	4.537.608	0	4.537.608	4.537.608	4.537.608
Toegang integraal	3.267.247	0	3.267.247	3.267.247	3.267.247
Inkomensregelingen	2.068.400	0	2.068.400	2.068.400	2.068.400
Coördinatie en beleid wmo	823.805	0	823.805	823.805	823.805
Coördinatie en beleid jeugd	1.791.805	0	1.791.805	1.791.805	1.791.805
Overige baten en lasten	0	0	0	0	0
Totaal	16.957.718	0	16.957.718	16.957.718	16.957.718

6.3 Overzicht overhead

Overzicht overhead	Begroting 2027	MJR 2028	MJR 2029	MJR 2030
Loonkosten overhead	2.708.672	2.708.672	2.708.672	2.708.672
Automatisering	639.693	639.693	639.693	639.693
Huisvesting	129.638	129.638	129.638	129.638
Overhead overige	523.997	523.997	523.997	523.997
Totaal	4.002.000	4.002.000	4.002.000	4.002.000

6.4 EMU-saldo

In het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV, art. 19) is de verplichting vastgesteld dat de Gemeenschappelijke Regelingen ramingen van het EMU-saldo dienen te verstrekken over het voorafgaande jaar, het actuele jaar, het begrotingsjaar en voor het jaar volgend op het begrotingsjaar.

De begroting van GR Peelgemeenten is opgesteld conform een (gemodificeerd) stelsel van baten en lasten. Het EMU-saldo gaat niet uit van baten en lasten, maar gaat uit van ontvangsten en uitgaven, berekend op transactiebasis en overeenkomstig de voorschriften van het Europese systeem van nationale en regionale rekeningen in de Europese Unie. Daarbij geldt dat het EMU-saldo de uitkomst is van de inkomsten minus de uitgaven.

Emu-saldo	Begroting 2026 na wijziging	Begroting 2027	MJR 2028	MJR 2029	MJR 2030
1. Exploitatie saldo voor reservemutaties	0	0	0	0	0
2. Mutatie (im)materiele vaste activa	10.000	20.000	0	0	0
3. Mutatie voorzieningen	0	0	0	0	0
4. Mutatie voorraden	0	0	0	0	0
5. Verwachte boekwinst verkoop effecten en (im)materiele vaste activa	0	0	0	0	0
Berekend EMU saldo	10.000	20.000	0	0	0

4. Financiële begroting 2027	
5. Paragrafen	
6. Bijlagen	

6.5 Meerjarig overzicht balans

Balans	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	MJR 2028	MJR 2029	MJR 2030
Activa						
Vaste activa						
Materiële vaste activa	110.029	140.000	120.000	120.000	120.000	120.000
Financiële vaste activa						
Totaal vaste activa	110.029	140.000	120.000	120.000	120.000	120.000
Vlottende activa						
Uitzettingen in 's Rijks schatkist < 1jaar	14.052.818	8.500.000	8.500.000	8.500.000	8.500.000	8.500.000
Overige vorderingen	11.209.518	12.000.000	12.000.000	12.000.000	12.000.000	12.000.000
Liquide middelen	250.669	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
Overlopende activa	211.945	510.000	530.000	530.000	530.000	530.000
Totaal vlottende activa	25.724.950	21.260.000	21.280.000	21.280.000	21.280.000	21.280.000
Totaal activa	25.834.979	21.400.000	21.400.000	21.400.000	21.400.000	21.400.000
Passiva						
Vaste passiva						
Eigen vermogen	2.145.642	688.000	508.000	508.000	508.000	508.000
Vreemd vermogen	0	180.000	210.000	240.000	240.000	240.000
Vaste schulden met een rente-typische looptijd > 1 jaar	0	0	0	0	0	0
Totaal vaste passiva	2.145.642	688.000	718.000	748.000	748.000	748.000
Vlottende passiva						
Schulden met rentetypische looptijd < 1 jaar	744.029	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
Overlopende passiva	22.945.308	20.462.000	20.432.000	20.402.000	20.402.000	20.402.000
Totaal vlottende passiva	23.689.337	20.712.000	20.682.000	20.652.000	20.652.000	20.652.000
Totaal passiva	25.834.979	21.400.000	21.400.000	21.400.000	21.400.000	21.400.000

6.6 Investeringsen

De investeringen van GR Peelgemeenten zijn beperkt van omvang en bestaan alleen uit investeringen voor automatiseringshardware (laptops). Deze investeringen worden in drie jaar afgeschreven. Voor 2027 staan vervangingsinvesteringen gepland voor een bedrag van € 90.000. Aanname is dat de gemiddelde investering op termijn jaarlijks gelijk is.

Investeringsenoverzicht	2025	2026	2027	2028	2029	2030
investering	75.000	100.000	70.000	80.000	80.000	80.000
afschrijving	100.000	110.000	90.000	80.000	80.000	80.000
boekwaarde einde jaar	150.000	140.000	120.000	120.000	120.000	120.000