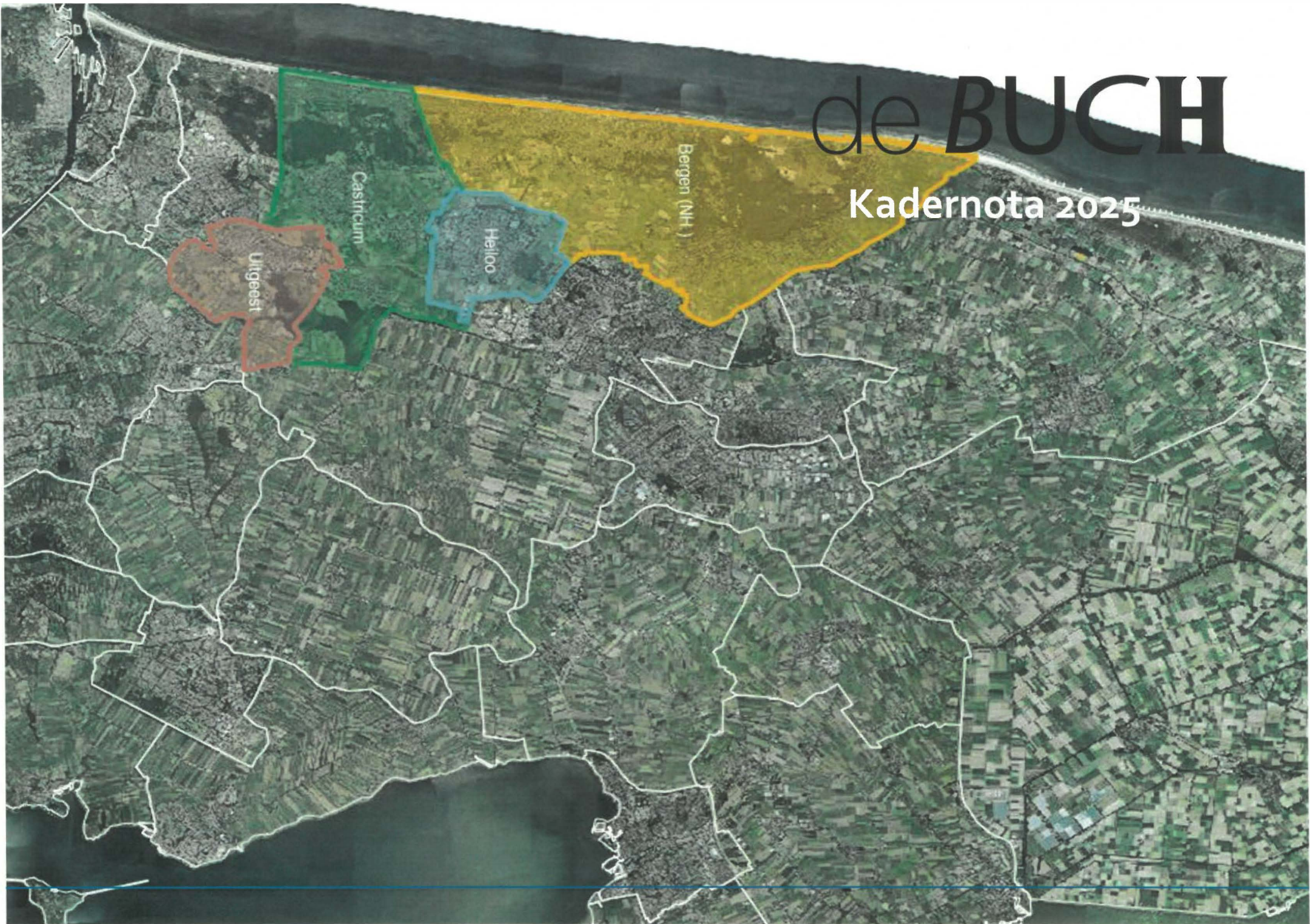


de **BUCH**

Kadernota 2025



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
Inleiding.....	3
1. De mensen die voor ons werken	6
2. De ICT waar we mee werken	9
3. Facilitaire ondersteuning	10
4. Financiën.....	11
Bestuursbesluit.....	14

Inleiding

Inleiding

Voor u ligt de kadernota BUCH 2025. Een kadernota in lijn met de ingezette koers bij de tweede voortgangsrapportage 2023. Een koers om te blijven zorgdragen voor een gezonde werkorganisatie BUCH die haar werk kan blijven doen voor de vier gemeenten. Een organisatie waar zaken goed gaan, maar aandacht moet zijn voor de significante kwetsbaarheden. Aandacht met als doel om deze significante kwetsbaarheden weg te nemen door onder andere inzet op de vier tijdelijke strategische hoofddoelstellingen en verbetertrajecten met de bijbehorende uitbreiding van de formatie.

Strategische doelstellingen als leidraad

Tijdens de overbruggingsperiode naar een definitief toekomstbeeld met betrekking tot de bestuurlijke samenwerking wordt er gewerkt met de volgende tijdelijke strategische hoofddoelstellingen:

1. De borging van **de kwaliteit** van het werk verbeteren;
2. Het verder **professionaliseren (verzakelijken)** van onze werkorganisatie BUCH;
3. Het versterken van de **fitheid** van de organisatie;
4. **Transparantie** in de Planning & Control cyclus.

Deze hoofddoelstellingen zijn bevestigd met de tweede voortgangsrapportage 2023. De voortgangsrapportage waar ook acht acute hoofdpunten opgenomen zijn, die voor de organisatie noodzakelijk zijn. Noodzakelijk omdat is gebleken dat de actuele staat van de organisatie stutwerk vereist om tot een robuustere werkorganisatie te komen. Een organisatie die hierdoor haar taken kwalitatief beter aan kan en dit in lijn doet met de uitkomsten van de bestuursopdracht. Hoofdpunten waarvan wij, gezien de urgentie, het niet verantwoord vonden deze allemaal pas met de kadernota BUCH 2025 aan u voor te leggen.

Dat er al ingezet wordt op de vier hoofddoelstellingen blijkt uit de praktijk en is in lijn met de adviezen uit het rapport 'Optimalisering en aansturing van de werkorganisatie BUCH'. Hier leest u hieronder meer over.

Veel gaat goed maar significante kwetsbaarheden moeten worden aangepakt

Naast inzet op verbeteringen om de organisatie gezond te maken, zijn er ook veel zaken die goed verlopen. Er is bijvoorbeeld een hoge waardering van burgers met betrekking tot de leefomgeving, het groenbeheer bij de vier gemeenten is prima op orde en er zijn hoge cijfers voor de publieksdiensten.

Maar het is aan ons als BUCH bestuur om niet alleen te kijken naar wat goed gaat, maar juist ook aandacht te geven aan de kwetsbaarheden. Dit om ook te voorkomen dat als wij deze negeren, deze kwetsbaarheden een negatief effect gaan hebben op dat wat goed gaat en waar we tevreden mee zijn.

We zullen als BUCH bestuur dan ook samen met de werkorganisatie BUCH moeten blijven inzetten op stevige uitdagingen zoals: het verbeteren van de bestuurlijke samenwerking, verbeteren van de aansturing teams en koppeling met de politieke opdrachtgevers en het herijking van het domein ruimtelijke ontwikkeling. Dit is nodig om de kwaliteit én beheersbaarheid van het werk in de BUCH op orde te brengen en houden.

Daarvoor zetten we in 2024 al in op concrete stut- en verbetertrajecten en werken toe naar concrete resultaten in 2025. Hieronder een korte opsomming van deze inzet per onderwerp.

- **ICT:** De koers voor de doorontwikkeling van de technische ICT is in het najaar van 2023 vastgesteld. De realisatie hiervan vindt vanaf 2024 plaats. Stapsgewijs werken wij de komende jaren toe naar een moderne en toekomstbestendige ICT (een hybride technische ICT-omgeving). De benodigde projecten worden opgenomen in het reguliere jaarplan ICT.
- **Facilitair:** De huisvestingsaanpak is in de maak en zorgt voor rust en ruimte voor medewerkers om hun werk te doen.
- **Bestuur:** In 2025 zijn de in 2023 en 2024 geconstateerde bestuurlijke inefficiënties verholpen door in Q1 2024 een externe gespreksleider te werven en te werken naar een nieuw bestuursmodel van bestuur, Raad van Secretarissen, directie en MT. Dit in lijn met rapport 'Optimalisering en aansturing van de werkorganisatie BUCH'
- **Aansturing:** De in 2024 uitgewerkte sturingsvisie is in 2025 uitgerold en draagt bij aan een werkorganisatie BUCH als professioneel, politiek sensitief & verantwoordelijk.
- **HR:** Er is in 2024 een vastgesteld ontwikkelplan voor HR, waar strategisch personeelsmanagement onderdeel van is en dat in 2025 verder wordt uitgerold met aandacht voor de juiste mens op de juiste plek met de juiste arbeidsvoorwaarden. Teams worden toegerust om via heldere opdrachten productie te realiseren die dan geharmoniseerd dan weer couleur locale uitwerking omvat (zie ook hoofdstuk twee).
- **Planning & Control (P&C):** Inzet op de doorontwikkeling en versterking van de P&C cyclus met als doel de efficiency te vergroten en de grip te verbeteren op financiën, (beleids)doelstellingen en verantwoording. Een Planning & Control (P&C) tool is hier essentieel bij. Een investering die onder andere de jaarcontracten en dus de verzakelijking naar een nieuw niveau brengt in 2025 (zie hoofdstuk twee).
- **Ruimtelijke ontwikkeling:** Dit onderdeel van de BUCH

werkorganisatie vraagt om een concreet verbeterplan op aansturing, bemensing en verantwoording. Dat moeten we in 2024 maken en in 2025 verder uitrollen. Een extra toelichting kunt u hieronder teruglezen.

Extra aandacht nodig voor ruimtelijke ontwikkeling

Ten aanzien van het domein ruimtelijke ontwikkeling constateren we dat er al langere tijd ontevredenheid is over de prestaties van dit domein van de werkorganisatie BUCH. Om deze ontevredenheid te verbeteren is er gestart met de analyse waarin de herkomst van de problemen worden benoemd om vervolgens een verbeterplan op te stellen. Onderdeel van de analyse voor verbetering van het ruimtelijk domein zijn ook de prestaties op het gebied van de (mogelijkheden tot) doorbelasting van gemeentelijke kosten aan afnemers. Dat geldt zowel voor de concrete producten (in de vorm van leges en vergoedingen in overeenkomsten) als het volledig toerekenen en doorbelasten van kosten aan de gemeenten.

Samen aan de slag

Met de hierboven beschreven activiteiten is het stutwerk begonnen wat ervoor moet gaan zorgen dat de organisatie beter in staat wordt gesteld om in te kunnen spelen op nieuwe ontwikkelingen, opvangen van de groeiende uitvoeringsvraagstukken door overdracht van taken naar gemeenten, prioriteren van werkzaamheden, verbeteren van de kwaliteit van college- en raadstukken, opvangen van kwetsbaarheden, het maken van betere afspraken en het vergoten van de bestuurlijke grip.

De opgenomen mutaties in de structurele formatie bij deze kadernota BUCH 2025 (en 2024) sluiten hierbij aan. De gevraagde formatie dragen bij aan het verminderen van de kwetsbaarheid en het versterken van de kwaliteit van de dienstverlening. Beiden aspecten die nu onder een te hoge druk staan en de dienstverlening in gevaar brengt. Een druk die vermindert moet worden.

Afsluitend

Zoals gezegd zullen we naast de inzet die we moeten blijven leveren om de fitheid van de organisatie terug te brengen ook ontwikkelingen die op ons afkomen flexibel moeten kunnen blijven opvangen. Dat maakt dat investeringen in onze werkorganisatie BUCH nodig blijven. Alleen zo blijven we een goede werkgever en bieden we goede werkomstandigheden waar uiteindelijk onze inwoners en ondernemers baat bij hebben. We leggen u in dit licht dan ook deze kadernota BUCH 2025 voor.

Wij houden ons zoals altijd aanbevolen voor opmerkingen, aanvullingen en verbetervoorstellen.

Met vriendelijke groet,

Het bestuur van de werkorganisatie BUCH

Toelichting kadernota

De kadernota is de basis voor de volgende begroting. In een kadernota worden op hoofdlijnen de inhoudelijke discussiepunten en de technische randvoorwaarden voor het opstellen van de begroting vastgesteld. Met deze kaders in de hand kan een nadere uitwerking in de begroting worden gepresenteerd. De kadernota is het moment van het inhoudelijke debat, de begroting het moment van de – vaak financiële – puntjes op de i.

1. De mensen die voor ons werken

Algemeen

De aandacht voor de personele uitdagingen blijft onverminderd hoog. Hiervoor zetten we onder meer in op strategisch personeelsmanagement. Aspecten hiervan zijn:

- In-, door- en uitstroom personeel;
- Boeien en binden personeel;
- Aansturing van personeel;
- Resultaatgericht werken;

De krapte op de arbeidsmarkt vraagt om snelheid in handelen en creativiteit in werving. Anticiperen op de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt, zoals vergrijzing, digitalisering, individualisering en werkstress is essentieel geworden. We binden en boeien de medewerkers onder andere door middel van opleiding in het werk, (loopbaan)ontwikkeling en continue feedback. Dit naast de aandacht die we hebben voor vitaliteit en amplitie. Bij amplitie ligt de focus niet op het behandelen of voorkomen (preventie) van de negatieve gevolgen van werkstress, maar op interventies die daaraan voorafgaan. Op een aantal plaatsen binnen de organisatie wordt de functiewaardering binnen het huidige loongebouw onder de loep genomen. Dit mede om een goede arbeidsmarktpositie te behouden.

Juiste mens op de juiste plek

Onderdeel van strategische personeelsmanagement is het 2-jaarlijkse goede gesprek tussen medewerker en leidinggevende. Tijdens het 2-jaarlijkse goede gesprek worden individuele (ontwikkel)doelstellingen besproken en resultaatafspraken gemaakt. Strategische personeelsmanagement geeft inzicht in de huidige en toekomstige personele situatie van de werkorganisatie BUCH. Met het strategische personeelsmanagement werken we

toe naar de juiste mens op de juiste plek. Nu en in de toekomst. Kwalitatief en kwantitatief.

Invulling geven aan integraal management

De medewerkers van de BUCH zijn er om de wettelijke taken uit te voeren en de gemeentelijke politieke ambities waar te maken. Hiervoor hebben gemeenten een kwalitatief en kwantitatief goed medewerkersbestand nodig. Naast een strategisch personeelsmanagement (zoals eerder beschreven) speelt ook integraal management een cruciale rol om de strategische doelstellingen van de BUCH te kunnen realiseren. We geven dan ook verder inhoud en vorm aan de functie en ontwikkeling van integraal management. Hiermee wordt het strategisch handelen en het dragen van integrale verantwoordelijkheid voor het eigen team vergroot maar ook de realisering van algemeen organisatorische doelen. Dit passend in het advies van het rapport Teunisse namelijk de intensivering op kwantiteit en kwaliteit van management en mensen om de organisatie verder te kunnen ontwikkelen. Integraal management zal een positief effect hebben op de inhoudelijk functionele aansturing, bestuurlijke sparringpartner en personeelsverantwoordelijkheid.

Het brede spectrum aan beleid en instrumenten geven inhoud aan goed werkgeverschap bij de BUCH.

Ontwikkelingen formatie

In de tweede voortgangsrapportage en tijdens de Raadsinformatieavond van 15 november 2023 is aangegeven dat na bestuurlijke afweging is besloten om de noodzakelijke uitbreiding in fte's vanaf 2024 niet mee te nemen in de tweede voortgangsrapportage 2023, maar bij de kadernota BUCH 2025. Bij

deze kadernota worden dan ook de onderstaande formatie voor het jaar 2024 en verder aangevraagd en via bijgaande begrotingswijziging voor zienswijzen aan de raden voorgelegd. De bedoelde noodzakelijke uitbreiding in fte's zijn hieronder opgenomen inclusief toelichting.

1 Toename werkzaamheden woonbeleid

De werkzaamheden op woonbeleid groeien al meerdere jaren. Er is geen zicht op afname. In 2023 en 2024 is de groei in werkzaamheden ontstaan door onder andere de druk op de woningmarkt, de nieuwe afspraken met rijk en provincie en het naar voren halen van de prestatieafspraken met Kennemerwonen. Een uitbreiding van 1fte junior- en 1fte seniorbeleidsmedewerker wonen (schaal 9 en schaal 11) per januari 2024 is noodzakelijk om deze groei in werkzaamheden kwalitatief goed te kunnen uitvoeren.

2 Structurele groei vergunningen vraagt om meer capaciteit

Er zijn structureel meer aanvragen dan aan basiscapaciteit beschikbaar is. De huidige basisformatie is onvoldoende om de groei van aanvragen op te vangen met als risico dat aanvragen niet tijdig worden afgehandeld. Om dit te voorkomen is het nodig om de basisformatie uit te breiden. Het gaat hierbij om 2 fte vergunningverlener schaal 9 en 1 fte juridisch adviseur schaal 10. Met deze aanvraag wordt een situatie, die al enige tijd incidenteel gefinancierd werd, structureel verwerkt. Het blijft onverlet dat ook in de toekomst nog plustaken op dit gebied nodig zullen zijn als de gevraagde capaciteit vanuit de gemeenten de basiscapaciteit overstijgt door pieken in plannen en projecten.

De invoering van de omgevingswet kan op een later moment effect hebben op het team vergunningen. Hoewel team vergunningen goed is voorbereid, wordt pas straks in de praktijk duidelijk hoe de omgevingswet gaat uitpakken ten aanzien van de omvang van de werkzaamheden. Alle gemeenten – niet alleen de BUCH gemeenten – hebben met diezelfde onzekerheid te maken. Het is bekend dat er activiteiten in de behandeling van vergunningen zullen verdwijnen, maar ook dat er in het hele proces van initiatief

tot vergunning nieuwe activiteiten bij komen. Ook voor team vergunningen. De praktijk wordt in dit verband gemonitord en medio 2024 wordt er een moment ingelast voor een tussenevaluatie.

3 Invoering omgevingswet, wegwerken en voorkomen achterstanden beheer

Door de invoering van de omgevingswet wordt er gewerkt met omgevingstafels waarmee de nieuwe manier van vergunningverlening wordt gerealiseerd. De medewerkers van BOR zijn structureel aanwezig bij de omgevingstafels van de vier gemeenten. Hiermee is de belasting op beheerders en beleidsmedewerkers dusdanig verhoogd dat er beheer achterstanden zijn ontstaan. Om deze achterstanden weg te werken en nog belangrijker te voorkomen is uit onderzoek gebleken dat een oplossing is om 1,6fte procesregisseur schaal 11 toe te voegen. Door inzet van de procesregisseurs, kan de inzet van beheerders worden teruggebracht naar een gelijk aantal uren als ze nu nodig hebben voor advisering op projecten.

4 Projectondersteuning uitbreiden ter versterking van het realiseren van projecten

Een goede planmatige aanpak van voorbereiding tot uitvoering van projecten in de openbare ruimte is van cruciaal belang. Hierbij is voldoende projectondersteuning binnen elke deelfase (van initiatief, participatie tot aan realisatie en nazorg) van essentieel belang. Dit om de kwaliteit en tijdigheid van projecten te waarborgen en te zorgen dat de projectleiders op taken worden ontzorgd, zodat zij zich (nog) meer kunnen richten op het verwezenlijken van de bestuurlijke ambities binnen de gemeenten. Het gaat hier om de inzet van 1fte schaal 8.

5 Inzet om informatiebeveiliging en privacy te blijven garanderen

De toenemende digitalisering in de maatschappij vergroot de afhankelijkheid van informatiesystemen, waardoor de bescherming van informatiesystemen urgenter wordt. Naast de groeiende dreigingen anticiperen wij ook op aanstaande wettelijke verplichtingen. Belangrijke wetgeving zoals de Wet beveiliging netwerk- en informatiesystemen (Wbni) met daarin de NIS2-richtlijn, de Wet aanpak meervoudige problematiek sociaal domein (Wams), de gefaseerde Wet digitale overheid met nieuwe verplichtingen in 2024 en de Wet modernisering elektronisch bestuurlijk verkeer. Daarnaast staan ook het Wetsvoorstel verzamelwet gegevensverwerking VWS (Wmo en jeugdwet) en het Wetsvoorstel gegevensverwerking in samenwerkingsverbanden in het vooruitzicht. Deze aanstaande wettelijke verplichtingen, in combinatie met de groei van het dreigingsbeeld en de bestaande adviserende, controlerende en uitvoerende taken op het gebied van Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO), vergen met ingang van 2025 een formatie-uitbreiding op het gebied van informatiebeveiliging en privacy en wel 1fte privacy officer schaal 10 en 1fte information security officer schaal 10. De complexiteit en omvang van taken neemt toe en versterking is essentieel om aan deze verplichtingen te voldoen en een hoog niveau van informatiebeveiliging te handhaven.

Formatie werkorganisatie BUCH groeit maar in vergelijking beperkt
In de tweede voortgangsrapportage 2023 is een structurele groei in formatie van 7fte (5 teammanagers, 1 opgavemanager en 1 groenbeheerder) opgenomen. Bij deze kadernota BUCH 2025 is de aanvraag voor structurele formatie 9,6fte. Met deze mutaties uit beide planning & control documenten groeit de totale formatie van werkorganisatie BUCH van 791,96fte naar 808,56fte.

Als deze formatie van de werkorganisatie BUCH (808,56 fte) wordt vergeleken met andere gemeenten op basis van de Personeelsmonitor 2022 van het A&O fonds (mei 2023) geeft dat het onderstaande resultaat:

Bezetting per 1.000 inwoners

Omvang	fte/1.000 inwoners	Jaar
> 100.000 inwoners	8,3	2022
BUCH: 104.271 inwoners	7,8	2024/2025
50.000 - 100.000 inwoners	8,2	2022

De werkorganisatie BUCH wijkt af. Maar wijkt af als een organisatie met minder formatie dan gemiddeld. Met andere woorden de werkorganisatie BUCH doet het werk met minder capaciteit dan gemiddeld, maar in een complexere omgeving. En dat ten opzichte van een gemeentelijke organisatie in 2022 in plaats van 2024/2025. Het is niet onlogisch om ervan uit te gaan dat de huidige gemiddelde formatiecijfers 2022 in 2024/2025 alweer hoger liggen. Immers de wereld staat niet stil en daarbij is de afgelopen jaren de gemeentelijke bezetting jaarlijks gegroeid (Personeelsmonitor 2022).

2. De ICT waar we mee werken

ICT is in de afgelopen jaren door de digitale transformatie, die in de samenleving plaatsvindt, een strategisch bedrijfsmiddel geworden. De afhankelijkheid van ICT voor de dienstverlening en bedrijfsvoering wordt steeds groter. Er worden daarbij ook steeds hogere eisen gesteld aan informatiebeveiliging. Oftewel, aan de beschikbaarheid, vertrouwelijkheid en integriteit van gegevens. De ontwikkelingen op de ICT-markt volgen elkaar steeds sneller op. De verwachting is dat deze trend de komende jaren doorzet.

Om te kunnen anticiperen op deze ontwikkelingen heeft het BUCH bestuur in september 2023 de koers voor de doorontwikkeling van de technische ICT vastgesteld. Met deze koers als leidraad wordt toegewerkt naar een moderne en toekomstbestendige ICT die past bij een professionele organisatie die vier gemeenten en daarmee bijna 105.000 inwoners bedient.

De komende jaren wordt sterk ingezet op een hybride technische ICT-omgeving. Dat houdt in dat vanuit de huidige traditionele ICT-omgeving de komende jaren versneld wordt ingezet op verdere verSaaSing en het naar de Cloud brengen van componenten uit de eigen technische ICT-infrastructuur, het applicatielandschap en de werkplekken.

De ICT-kosten voor gemeenten stijgen jaarlijks met een hoger percentage dan de inflatie. De verwachting is dat deze trend de komende jaren doorzet. Er is in dat kader behoefte aan meer inzicht, grip en voorspelbaarheid. De vastgestelde koers helpt hierbij. 2025 zal het tweede jaar zijn dat er wordt gewerkt met deze koers als leidraad. Jaarlijks wordt geïnventariseerd welke projecten moeten worden uitgevoerd om in dat jaar de benodigde stappen te zetten om de vastgestelde koers te realiseren.

6 Aanschaf P&C-tool

Voor de verdere doorontwikkeling van de P&C-cyclus, in relatie met de verankering van de jaarcontracten in de P&C documenten is een P&C-tool noodzakelijk. De tool maakt het proces van aanlevering gegevens tot het opleveren van het “boekwerk” efficiënter. Daarnaast biedt de tool mogelijkheden om in de lijn goedkeuring af te dwingen voor aangeleverde informatie (teksten en cijfers) en met dashboards de status in beeld te hebben. Per onderdeel en op totaalniveau. Ook is het mogelijk om na invoering met één druk op de knop het boekwerk c.q. de digitale versie te publiceren. Het aangevraagde budget is voor de aanschaf, implementatie en het onderhoud van de P&C-tool.

3. Facilitaire ondersteuning

Huisvesting

Verbouwing gemeentehuis Bergen

In de tweede voortgangsrapportage 2023 heeft het BUCH bestuur al budget opgenomen voor de verbouwing van het gemeentehuis van Bergen. Dit budget is noodzakelijk omdat het huidige gemeentehuis van Heiloo begin tweede kwartaal 2024 niet meer beschikbaar is als werkomgeving voor de medewerkers van onze werkorganisatie. Hierbij is gekozen voor een minimale variant als tussenstap. Een stap die nodig is om de medewerkers van het domein Bedrijfsvoering vanaf het tweede kwartaal van 2024 een alternatieve werkomgeving te kunnen bieden. Naar verwachting wordt de verbouwing van het gemeentehuis van Bergen in 2024 afgerond. Dit onderwerp keert dan ook niet terug in de begroting 2025.

Met de gekozen tussenstap is ook tijd gekocht om de uitkomst van de ontwikkelingen rond de toekomst van Werkorganisatie BUCH af te wachten, voordat eventuele grotere investeringen in de huisvesting van het personeel worden gedaan. Op dit moment is nog geen zicht op concrete ontwikkelingen en ook voor het opstellen van de begroting 2025 verwachten wij niet dat deze inzichten bekend zijn.

Onderzoek kostenverdeling huisvestingslasten

Het BUCH bestuur heeft de opdracht gegeven om de verdeling van de huisvestingslasten nader te onderzoeken. Op dit moment dragen de afzonderlijke gemeenten de lasten van de eigen gemeentehuizen in de eigen begroting. De BUCH maakt “om niet” gebruik van de huisvesting. Gezien de ontwikkelingen met de gemeentehuizen wil het bestuur kijken of de gemaakte afspraken hieromtrent herzien moeten worden en welke varianten daar (fiscaal en juridisch) mogelijk zijn. De eerste indrukken zijn dat dit (met name fiscaal) complex is. De verwachting is dat dit onderzoek niet afgerond zal zijn voor de begroting 2025. Mochten uit dit onderzoek financiële consequenties voor de werkorganisatie BUCH volgen, verwerken wij die in het eerstvolgende P&C document.

4. Financiën

In de begroting vindt een actualisatie plaats van de inflatie (indexatie) voor de verschillende kostencategorieën. Per kostencategorie wordt een verschillende index gebruikt.

Indexatie loonsom

De loonsom betreft het totaal van lonen, premies sociale verzekeringen werkgeversdeel, de pensioenpremies werkgeversdeel en verder het periodieke, direct aan werknemers betaalde loon (incl. gratificatie, overwerkgeld, provisie, loon in natura, IKB en de reiskostenvergoeding).

In de begroting wordt structureel rekening gehouden met een stijging van 4% van de totale loonsom. Dit is inclusief alle werkgeverslasten zoals bijvoorbeeld pensioenpremies. Zodra er een definitieve cao bekend is dan wordt dit in het eerstvolgende P&C-document aangepast in lijn met de uitkomst van de betreffende cao en over het tijdvak van de afgesloten cao.

Cao 2024 onderhandelingsresultaat

Ten tijde van het opstellen van deze kadernota is er op 10 november 2023 een onderhandelingsresultaat gesloten voor de cao 2024-2025. De voorgestelde nieuwe cao heeft een looptijd van 1 januari 2024 t/m maart 2025. Na het raadplegen van de verschillende achterbannen wordt de definitieve bekrachtiging niet eerder verwacht dan medio december 2023. In het onderhandelingsresultaat is een loonstijging van 4,75% met ingang van 1 januari 2024 en nog eens 1,25% met ingang van oktober 2024 opgenomen. Dit komt neer op een gemiddeld loonstijging van 5,08% over 2024 en 6,06% met ingang van 2025.

Als het onderhandelingsresultaat ongewijzigd wordt vastgesteld betekent dit met ingang van 2024 een verhoging boven het begrote bedrag van circa 1% en met ingang van 2025 circa 2% structureel.

Een eerste globale inschatting laat zien dat dit neerkomt op een stijging van de loonkosten met circa € 750.000 (N) over 2024 en circa € 1.550.000 (N) structureel (oplopend in verband met indexatie) vanaf 2025. Het uiteindelijke effect wordt voor 2024 verwerkt in de eerste voortgangsrapportage 2024 en voor 2025 en verder in de begroting 2025-2028.

Pensioenpremie

Ten tijde van het opstellen van deze kadernota is de inschatting van het ABP dat de pensioenpremie 2024 met 0,9% daalt. De pensioenpremie komt voor 70% ten laste van de werkgever en voor 30% ten laste van de werknemer. Een daling van 0,9% van de pensioenpremie ABP zou dan leiden tot $70\% * 0,9\% = 0,63\%$ lagere pensioenlasten voor de BUCH als werkgever.

Een verlaging van de pensioenpremie levert een voordeel op door een verlaging van de lasten op de totale loonsom. Het financiële effect is op dit moment nog niet in te schatten, omdat naast de definitieve premie 2024 ook het franchisebedrag voor 2024 nog niet bekend is. Het uiteindelijke effect wordt verwerkt in de eerste voortgangsrapportage 2024 c.q. de begroting 2025-2028.

Opleidingsbudget

Het opleidingsbudget wordt jaarlijks vastgesteld op 2% van de loonsom.

Indexatie overige goederen en diensten

Als indexcijfer wordt prijsontwikkeling van de Prijs bruto binnenlands product (Pbbp) gebruikt. We gebruiken het meest recente cijfer zoals door het Centraal Planbureau (CPB) wordt gepubliceerd. In de meeste gevallen is dat het cijfer uit de Macro Economische Verkenningen (MEV) van het Centraal Planbureau dat meestal in september wordt gepubliceerd. Dit cijfer wordt structureel doorgetrokken. Het huidige (structureel) begrote indexatiecijfer voor overige goederen en diensten is 4,9% zijnde cijfer zoals gepubliceerd voor 2024 uit de MEV van september 2022.

Nieuwe prognose Pbbp.

De meest actuele prognose van de Pbbp is uit de MEV van augustus 2023 en is voor 2025 2,5% lager dan nu begroot en komt uit op 2,4%. Dit wordt structureel doorgetrokken vanaf 2025.

Een eerste globale inschatting van de aanpassing van de hoogte van het Pbbp indexcijfer vanaf 2025 komt uit op circa € 300.000 (V) aan lagere indexatie vanaf 2025. Het uiteindelijk effect wordt verwerkt in de begroting 2025.

Weerstandsvermogen

Bij de werkorganisatie de BUCH passen we de koepelvrijstelling in het kader van de BTW toe. Een van de voorwaarden daarvoor is dat we de werkelijke kosten afrekenen en geen resultaat kunnen realiseren. Omdat er geen positieve resultaten zijn, is het niet mogelijk om weerstandsvermogen in de vorm van reserves aan te houden. Wel zijn er risico's en in de begroting kwantificeren we deze risico's. Bij het ontbreken van beschikbaar weerstandsvermogen, is het aan de deelnemende gemeenten om de het bedrag van de geïnventariseerde risico's in financiële zin af te dekken. De betreffende risico's en het daarbij behorend benodigd weerstandsvermogen worden jaarlijks geactualiseerd en opgenomen in de jaarrekening en de begroting.

Financiële kengetallen

Overzicht uit begroting 2024

Kengetal	2024	2025	2026	2027
1. Netto schuldquote	15,1%	12,7%	11,3%	9,7%
2. Solvabiliteitsratio	0%	0%	0%	0%
3. Structurele exploitatieruimte	0%	0%	0%	0%
4. Grondexploitatie	nvt	nvt	nvt	nvt
5. Belastingcapaciteit	nvt	nvt	nvt	nvt

Financiële mutaties

De aanvragen zoals benoemd onder hoofdstuk 1 'De mensen die voor ons werken' en onder hoofdstuk 2 'De ICT waar we mee werken' hebben het volgende financiële effect ten opzichte van de tweede voortgangsrapportage 2023.

De jaarschijf 2028 inclusief indexatie wordt na verwerking van de nieuwe cao en indexatiecijfers in de begroting 2028 verwerkt.

1 =1.000	korte omschrijving	2024	2025	2026	2027	I/S
1	Toename werkzaamheden woonbeleid	218 N	226 N	234 N	242 N	S
2	Structurele groei vergunningen vraagt om meer capaciteit	304 N	314 N	325 N	337 N	S
3	Invoering omgevingswet, voorkomen achterstanden beheer	192 N	199 N	206 N	213 N	S
4	Projectondersteuning uitbreiden ter versterking van het realiseren van projecten	89 N	92 N	95 N	98 N	S
5	Inzet om informatiebeveiliging en privacy te blijven garanderen	0	222 N	230 N	238 N	S
6	Aanschaf P&C-tool	60 N	61 N	63 N	64 N	S
Subtotaal uitgaven		863 N	1.115 N	1.153 N	1.193 N	
7	Aanpassing reguliere bijdrage gemeenten	863 V	1.115 V	1.153 V	1.193 V	S
Subtotaal inkomsten		863 N	1.115 N	1.153 N	1.193 N	
Saldo		0	0	0	0	

Verdeelsleutel

De verdeelsleutel blijft ongewijzigd ten opzichte van de verdeelsleutel zoals opgenomen in de tweede voortgangsrapportage 2023.

	Verdeelsleutel na 2e firap 2023 BUCH				
	2023	2024	2025	2026	2027
Bergen	33,38%	33,34%	33,31%	33,35%	33,35%
Uitgeest	12,13%	12,17%	12,18%	12,17%	12,17%
Castricum	33,54%	33,54%	33,55%	33,53%	33,53%
Heiloo	20,95%	20,95%	20,96%	20,94%	20,94%
Totaal	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Bestuursbesluit

Het bestuur van de GR Werkorganisatie BUCH

gezien het voorstel van de directie

besluit:

1. akkoord te gaan met de voorliggende kadernota BUCH 2025 en de bijbehorende begrotingswijziging.
2. de gemeenten te vragen om zienswijzen in te dienen op de begrotingswijziging.
3. akkoord te gaan met de aanbiedingsbrief aan de raden (cc. colleges).

Aldus besloten door het bestuur van de GR Werkorganisatie BUCH in zijn vergadering van 19 december 2023

T. Andriessen
secretaris



S.M. Nieuwland
voorzitter

