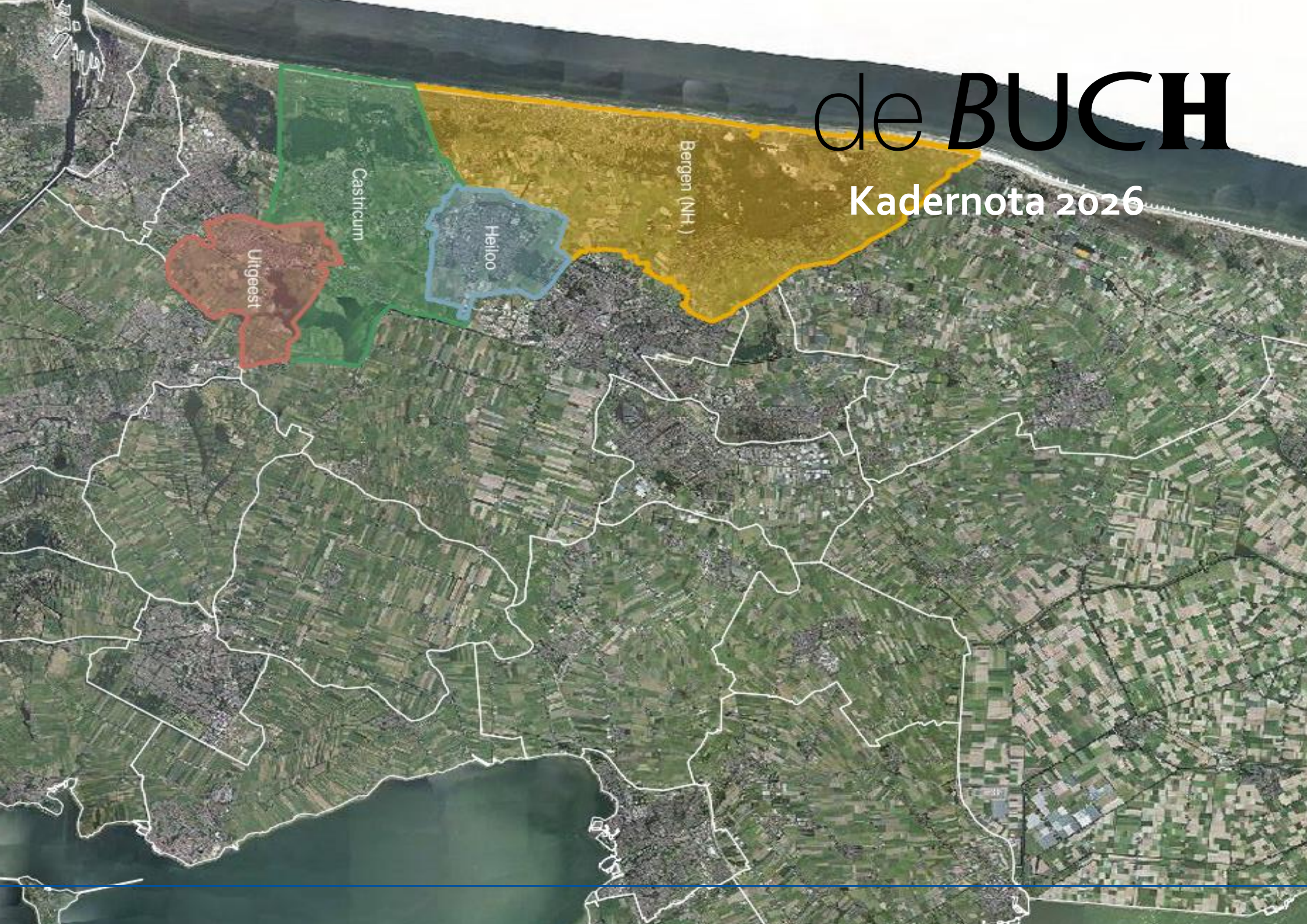


de *BUCH*

Kadernota 2026



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
Inleiding.....	3
1. De mensen die voor ons werken	6
2. De ICT waar we mee werken	7
3. Facilitaire ondersteuning	9
4. Financiën.....	11
5. Ombuigingen 'Bedrijfsvoering werkorganisatie BUCH'	14
Bestuursbesluit.....	17

Inleiding

Inleiding

Voor u ligt de Kadernota 2026 Werkorganisatie BUCH. Een kadernota die is opgesteld rekening houdend met de financiële uitdagingen waar de vier gemeenten mee worden geconfronteerd. Uitdagingen die financieel verschillen en waarbij er onzekerheid is over de uiteindelijke rijksbijdrage per gemeente. Voor de gemeenten zijn ombuigingen een realiteit. Een realiteit waarbij de omvang van de ombuigingen kan fluctueren. Ombuigingen gerelateerd aan het takenpakket van de gemeente en ombuigingen gericht op de bedrijfsvoering van de werkorganisatie BUCH.

Ombuigingen 'Bedrijfsvoering werkorganisatie BUCH'

Er zijn zoals ook hierboven kort aangestipt twee 'soorten ombuigingen' die effect hebben op de begroting van de Werkorganisatie BUCH:

1. Ombuigingen 'Taken gemeente'
2. Ombuigingen 'Bedrijfsvoering werkorganisatie BUCH'

Ad 1) Bij de vier BUCH-gemeenten wordt de takendiscussie gevoerd, die kan resulteren in het heroverwegen van het huidige takenpakket van de werkorganisatie. Een heroverweging passend bij de situaties per gemeente. De uitkomsten hiervan zijn bekend bij vaststelling van de gemeentelijke Kadernota's 2026 (begin juli 2025). Pas dan zijn ook de gevolgen van het heroverwegen van het takenpakket voor de werkorganisatie bekend. De ombuigingen 'Taken gemeente' zijn dan ook geen onderdeel van deze Kadernota, maar worden verwerkt bij de Tweede Voorgangsrapportage 2025 werkorganisatie BUCH (december 2025).

Ad 2) Naast ombuigingen gekoppeld aan de takendiscussie zijn er ombuigingen mogelijk met betrekking tot de bedrijfsvoering van de

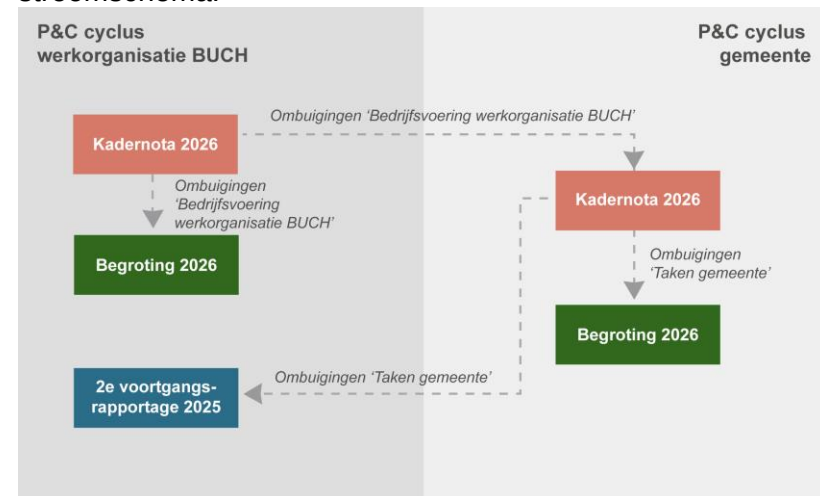
werkorganisatie BUCH. In de afgelopen periode zijn binnen het project Ombuigingen deze ombuigingen in kaart gebracht.

In totaal leveren deze ombuigingen 'Bedrijfsvoering Werkorganisatie BUCH' de volgende besparing op de gemeentelijke bijdragen op:

Bedrag 2026	Bedrag 2027	Bedrag 2028
€ 921.773	€ 957.845	€ 1.059.522

Een verdere toelichting op de ombuigingen 'Bedrijfsvoering werkorganisatie BUCH' vindt u terug in hoofdstuk 5.

De twee soorten van ombuigingen kennen hun eigen pad van behandeling en verwerking in de P&C cyclus van de werkorganisatie BUCH en de gemeenten. Onderstaand een verkort stroomschema hiervan. In hoofdstuk 5 staat een uitgebreid stroomschema.



De nu voorliggende ombuigingen 'Bedrijfsvoering werkorganisatie BUCH' zijn nog niet vertaald in een begrotingswijziging. De daadwerkelijke verwerking gebeurt bij de Begroting 2026 Werkorganisatie BUCH, nadat het bestuur de zienswijzen op deze kadernota van de gemeenten heeft ontvangen en beoordeeld.

Naast dat deze Kadernota 2026 ombuigingen 'Bedrijfsvoering werkorganisatie BUCH' bevat, is de Kadernota beleidsarm. Ook hiermee wordt rekening houden met de financiële uitdagingen van de vier gemeenten.

Strategische doelstellingen blijven de leidraad

Ondanks dat huidige situatie van benodigde ombuigingen blijft de werkorganisatie zich inzetten voor het realiseren van de 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.

Met de inzet op de strategische doelstellingen ontwikkelt de organisatie zich naar een robuuste en toekomstgerichte organisatie. Dit door inspanningen op de harde kant van de organisatie (structuur, processen) en de zachte kant (houding en gedrag, leiderschapsontwikkeling). Deze inzet is ook nodig in tijden van de nieuwe (financiële) opgaven. Opgaven waarbij een robuuste organisatie onmisbaar is. Een organisatie die daadkrachtig en efficiënt werkt.

Voor het realiseren van de doelstellingen zijn we vanaf eind 2023 middels de eerder toegezegde middelen al aan de slag gegaan door onder andere inzet op de strategische personeelsplanning, herijking van het domein ruimtelijke ontwikkeling, verbeteren van

de bestuurlijke samenwerking, verbeteren van de aansturing teams en koppeling met de politieke opdrachtgevers. Allen ontwikkelingen die doorlopen in de tijd.

Concernagenda als sturingsinstrument voor de komende jaren

Ter ondersteuning is er een concernagenda in ontwikkeling, die als leidraad dient voor de doorontwikkeling van de werkorganisatie. De concernagenda vormt de opdracht van het BUCH bestuur en is daarmee een belangrijk sturingsinstrument. Het MT BUCH en de Raad van Secretarissen zijn in de lead om uitvoering te geven aan deze opdracht. De concernagenda is concreet gemaakt middels 6 thema's: visie op sturing, strategische personeelsplanning, wendbare en adaptieve organisatie (meebewegen met financiële mogelijkheden), control, toekomstbestendige ICT en betrouwbare dienstverlener. In de loop van 2025 zullen we u uitgebreider informeren over de concernagenda.

Afsluitend

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

Met vriendelijke groet,

T. Andriessen, Algemeen Directeur

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

De BUCH als aantrekkelijk werkgever, nu en in de toekomst

Algemeen

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, zoals vergrijzing, digitalisering, individualisering en toenemende werkdruk zetten steeds sneller door. Om deze ontwikkelingen het hoofd te bieden en om in kwalitatief goede en professionele dienstverlening aan onze gemeenten te kunnen blijven bieden, heeft de werkorganisatie BUCH haar positie, als grote werkgever in de regio, te behouden en verder door te ontwikkelen naar een wendbare organisatie. Dit bereiken we door investering op een aantal gebieden:

- Een duidelijke koers, ondersteund door strategische personeelsmanagement;
- (Integrale) sturing naar het gewenste resultaat;
- Boeien, binden en ontwikkelen van medewerkers;
- Samen werken aan vertrouwen en integriteit.

Strategisch Personeelsmanagement

Welke vaardigheden, kennis en capaciteit hebben we nu en in de toekomst nodig om onze doelstellingen te bereiken en onze arbeidsmarktpositie te versterken? Door middel van strategisch personeelsmanagement kijken we niet alleen naar wat er vandaag aan kennis en vaardigheden nodig is, maar ook in de toekomst. Zowel kwalitatief als kwantitatief. Recent is de huidige stand van zaken in kaart gebracht door middel van het HR-dashboard, waardoor we gericht aan toekomstige ontwikkelingen kunnen werken. Voorbeelden hiervan zijn het functieherwaarderingstraject en het project recruitment 2030.

Integrale sturing naar het gewenste resultaat

Inzet van integraal management is nodig om de doelstellingen en resultaten van de werkorganisatie BUCH te kunnen realiseren. We geven verder inhoud en vorm aan de ontwikkeling van integraal managers, door training en uitwisseling aan en tussen managers.

Boeien, binden en ontwikkelen van medewerkers

We binden en boeien de medewerkers door het bieden van interessante opdrachten en ontwikkelingsmogelijkheden. 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. Daarnaast hebben we aandacht voor ontwikkelingen als automatisering, om mensen voor te bereiden op veranderingen in het werk.

Samen werken aan vertrouwen en integriteit

Samen werken we aan een cultuur waarin eerlijkheid, betrouwbaarheid en respect centraal staan volgens de BUCH gedragscode. We zijn ons door de gehele organisatie heen bewust van het voorbeeldgedrag dat we hierin als overheidsorganisatie hebben, op alle lagen binnen de organisatie en daarbuiten. We spreken elkaar met respect aan op ongewenst gedrag.

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.

Met de vastgestelde koers voor de doorontwikkeling van de technische ICT als leidraad werken wij toe naar een moderne en toekomstbestendige ICT. Een ICT passend 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 verSaaSing¹ 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. 2026 zal het derde 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.

¹ Software wordt als dienst afgenomen.

Komend jaar staat in het teken van de eerste fase van de implementatie van Microsoft365 als basis voor het digitaal (samen)werken binnen de organisatie. Bij de ingebruikname is adoptie een thema dat veel aandacht krijgt om te waarborgen dat de digitale vaardigheden van medewerkers op voldoende niveau zijn. Het is immers een andere manier van digitaal samenwerken. Ook het uitfasen van de bestaande netwerkschijven staat op de agenda, evenals de vervanging van de bestaande telefonie-oplossing. Dit zijn de volgende stappen om te komen tot een robuuste, toekomstbestendige en moderne ICT-infrastructuur.

Verder gaan wij aan de slag met de medewerkers van systeem-beheer. Stapsgewijs verandert hun rol van uitvoeren naar regie voeren. Het is de bedoeling om hen hierin te begeleiden en deze discipline klaar te stomen voor de nieuwe invulling van hun rol.

Er is behoefte aan verdere borging of actualisatie van onderwerpen in formeel beleid en processen, waaronder patchmanagement en incidentmanagement om continuïteit, kwaliteit en veiligheid van de IT te garanderen. Wij gaan hiermee aan de slag om dit op orde te krijgen.

Ook blijven wij investeren in de werkwijze met het jaarplan I&A en het project portfolio management-proces voor gerichte inzet van resources en een gestructureerde aanpak in de uitvoering van projecten op basis van prioriteiten. Hiermee kunnen we beter waarborgen dat plannings worden gehaald en de benodigde stappen voor de realisatie van de koers van de doorontwikkeling van de technische ICT tijdig worden gezet.

Daarnaast nemen we initiatieven om onze informatiehuishouding verder te verbeteren. Belangrijke stappen die we in dit kader gaan zetten, zijn verkenningen naar IT-architectuurvolwassenheid, data-gedreven werken en GEO-informatie.

3. Facilitaire ondersteuning

In het eerste kwartaal van 2025 wordt de verbouwing van het gemeentehuis van Bergen afgerond. Daar wordt de nieuwe werkomgeving, gebaseerd op een hybride werkconcept, voor het domein Bedrijfsvoering. De verwachting is dat april 2025 de nieuwe werkomgeving in gebruik genomen kan worden. Het is een benodigde tussenstap, omdat het oude gemeentehuis van Heiloo medio 2025 niet meer beschikbaar is als werkomgeving voor de medewerkers van onze werkorganisatie. Hierbij is gekozen voor een minimale variant. Een stap die nodig is om de medewerkers van het domein Bedrijfsvoering een alternatieve werkomgeving te kunnen bieden.

Er is met de bovenstaande insteek ook tijd gekocht om de uitkomst van de ontwikkelingen rond de toekomst van de 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 2026 verwachten wij niet dat deze inzichten bekend zijn.

Verdeling huisvestingskosten werkorganisatie BUCH

Bestuurlijk is de wens uitgesproken om te komen tot nieuwe uitgangspunten en afspraken over de verdeling van de kosten voor huisvesting van werkorganisatie BUCH. Op 5 november 2024 is door de vier colleges een principebesluit genomen over de nieuwe uitgangspunten voor de verdeling van de kosten voor huisvesting. Een van de voorgenomen uitgangspunten is dat de werkorganisatie huurkosten gaat betalen voor het gebruik maken van de (ruimten in) de gemeentehuizen.

Deze huurlasten worden dan verdeeld op basis van de reguliere verdeelsleutel aan de gemeenten. Dit is budgetneutraal voor de werkorganisatie BUCH maar zorgt voor een andere kostenverdeling van de huisvestingslasten over de gemeenten.

De vervolgstap die wordt uitgevoerd, is fiscale en juridische toetsing van de uitgangspunten ter voorbereiding op een definitief besluit van de vier colleges. Daarnaast vinden nog andere werkzaamheden plaats, zoals de inventarisatie van het gebruik van vierkante meters in de gemeentehuizen en taxatie van de huurprijzen. Daarna kan, onder voorbehoud van de uitkomsten van de fiscale en juridische toetsing, een definitief besluit worden genomen en de financiële effecten daarvan worden verwerkt.

Doelstelling is om door de vier colleges definitief te laten besluiten in de 1e helft van het eerste kwartaal van 2025 over de verdeling van de kosten voor huisvesting van Werkorganisatie BUCH en de daarbij horende nieuwe uitgangspunten.

Belasting van Personenauto's en motorrijwielen (BPM)

Met ingang van 1 januari 2025 verandert de belasting op personenauto's en motorrijwielen. Voor 2025 waren bestelauto's vrijgesteld van BPM, dit waren (bestel)auto's met een zo gehete grijskenteken. Deze vrijstelling wijzigt per 1 januari 2025. Vanaf dat moment moet over deze (bestel)auto's ook BPM worden berekend. Het percentage van de BPM is 37,7%. Alle investeringen van (bestel)auto's wordt dus vanaf 1 januari 2025 hoger door de BPM. Voor vrachtwagens blijft de vrijstelling nog wel bestaan, met uitzondering van vrachtwagens die personen vervoeren.

Tussen 2025 en 2028 vervangt de BUCH werkorganisatie negen (bestel)auto's die voor 2025 gesteld waren voor BPM. De totale extra investering voor deze negen (bestel) auto's is € 223.300. De hiermee gemoeide kapitaallasten worden in de begroting 2026 verwerkt.

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 2025 onderhandelingsresultaat

Ten tijde van het opstellen van deze kadernota hebben de partijen een start gemaakt met de cao-onderhandelingen. Daarbij zijn de inzetbrieven aan elkaar toegelicht. Naar aanleiding van dat overleg hebben werkgevers de vakbonden uitgenodigd om vóór het overleg van 25 november 2024 te komen tot een rangordening en prioritering van hun voorstellen. Vakbonden hebben daar geen gehoor aan gegeven.

Financiële impact

Werkgevers constateren dat de drie verschillende inzetten van de vakbonden omvangrijk zijn en een fors beslag leggen op de financiën van gemeentelijke organisaties. Daarom het verzoek van werkgevers om stil te staan bij een prioritering van voorstellen.

Desnoods in een informeel overleg. De financiële arbeidsvoorwaardenruimte kan tenslotte maar één keer worden besteed. Een realistisch loonbod doen zonder meer inzicht in prioriteiten van de vakbonden, is niet mogelijk.

Voorstel voor een tweejarige cao

Werkgevers hebben aangegeven in het belang van de sector gemeenten en haar medewerkers een tweejarige cao te willen afsluiten om daarmee het ravijnjaar 2026 te overbruggen. Een cao met een prudente loonontwikkeling. Anders dan bij het rijk, geen nullijn. De VNG en WSGO nodigen de vakbonden uit om op 4 december 2024 wel het gesprek met elkaar aan te gaan.

Op het moment van het opstellen van deze kadernota is er dus nog geen resultaat bekend en gaan we uit van de 4%. Mochten de uitkomsten voor de begroting 2026 bekend zijn, verwerken we deze in de begroting 2026. Bij een hogere cao stijging (de FNV zet in op 7%) zal het financiële effect direct van invloed zijn op de gemeentelijke bijdrage.

Op dit moment is er nog geen cao wijziging bekend, waarmee we een consistente gedragslijn volgen en 4% hanteren. Als de uitkomsten bekend zijn verwerken we dit voor 2025 verwerkt in de eerste voortgangsrapportage 2025 en voor 2026 en verder in de begroting 2026-2029.

Pensioenpremie

De pensioenpremie komt voor 70% ten laste van de werkgever en voor 30% ten laste van de werknemer. Elke financiële mutatie als gevolg van de aanpassing van de premie heeft direct invloed op de bijdrage van de gemeenten voor 70% van dat bedrag. Ten tijde van het opstellen van deze kadernota is de inschatting van het ABP dat

de pensioenpremie 2025 niet zal veranderen en er daarmee geen financiële gevolgen zijn voor de BUCH en gemeenten.

Een wijziging van de pensioenpremie levert een voordeel of nadeel op van de lasten op de totale loonsom. Het financiële effect is op ingeschat op € 0 omdat het percentage niet zal wijzigen. Mocht het percentage nog wijzigen, dan verwerken we het uiteindelijke effect in de eerste voortgangsrapportage 2025 c.q. de begroting 2026-2029.

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 2,6% zijnde cijfer zoals gepubliceerd voor 2025 uit de MEV van september 2024.

Nieuwe prognose Pbbp.

De meest actuele prognose van de Pbbp is uit de MEV van september 2024 en is voor 2026 0,2% hoger dan nu begroot en komt uit op **2,6%**. Dit wordt structureel doorgetrokken vanaf 2026.

Een eerste globale inschatting van de aanpassing van de hoogte van het Pbbp indexcijfer vanaf 2026 komt uit op circa € 35.000 (N) voor 2026, oplopend naar structureel € 110.000 voor 2027 en verder aan hogere indexatie vanaf 2026. Het uiteindelijk effect wordt verwerkt in de begroting 2026.

Weerstandsvermogen

Bij de werkorganisatie de BUCH passen we vooralsnog 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 geïnteriseerde 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 2025

Kengetal	2025	2026	2027	2028
1. Netto schuldquote	11,0%	9,0%	8,0%	7,8%
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

Er zijn in hoofdstuk 1 'De mensen die voor ons werken' en onder hoofdstuk 2 'De ICT waar we mee werken' geen aanvragen gedaan voor aanvullende budgetten.

De jaarschijf 2029 inclusief indexatie wordt na verwerking van de nieuwe cao en indexatiecijfers in de begroting 2026 verwerkt.

1 =1.000	korte omschrijving	2026	2027	2028	2029	I/S
	N.v.t.	-	-	-	-	
	Subtotaal uitgaven	-	-	-	-	
7	Aanpassing reguliere bijdrage gemeenten	-	-	-	-	S
	Subtotaal inkomsten	- N	-	- N	- N	
	Saldo	o	o	o	o	

Verdeelsleutel

De verdeelsleutel blijft ongewijzigd ten opzichte van de verdeelsleutel zoals opgenomen in de eerste voortgangsrapportage 2024.

Nieuw verdeelsleutel na 1e firap 2024						Reguliere bijdrage per gemeente				
	2024	2025	2026	2027	2028	2024	2025	2026	2027	2028
Bergen	33,3436%	33,3090%	33,3475%	33,3477%	33,3477%	30.699.817	31.500.017	32.489.255	33.569.789	34.660.373
Uitgeest	12,1680%	12,1767%	12,1678%	12,1668%	12,1668%	11.203.249	11.515.377	11.854.654	12.247.787	12.645.682
Castricum	33,5404%	33,5627%	33,5455%	33,5459%	33,5459%	30.881.009	31.739.983	32.682.087	33.769.308	34.866.374
Heiloo	20,9480%	20,9516%	20,9392%	20,9396%	20,9396%	19.287.051	19.813.775	20.400.253	21.078.995	21.763.790
Totaal	100,0000%	100,0000%	100,0000%	100,0000%	100,0000%	92.071.126	94.569.152	97.426.249	100.665.879	103.936.219

5. Ombuigingen ‘Bedrijfsvoering werkorganisatie BUCH’

Inleiding

Het bestuur van de werkorganisatie BUCH heeft net als andere gemeenschappelijke regelingen in Noord-Holland Noord de brief ‘Bezuinigingsrichtlijnen’ van de Regietafel Noord-Holland Noord en de ‘Positon Paper Gemeenten Regio Alkmaar’. In deze documenten wordt verzocht om met scenario’s voor ombuigingen te komen, waarbij 3%, 5% of 7% op de bijdragen van de gemeenten omgebogen worden.

Uitgangspunten

Het is belangrijk om op te merken dat de scenario’s voor ombuigingen alleen kunnen worden toegepast op dat deel van de begroting van de werkorganisatie BUCH dat niet is gelieerd aan de takendiscussie die de gemeenten nog gaan voeren bij het vaststellen van haar eigen Kadernota’s (beging juli 2025). Met andere woorden: de scenario’s bezuinigingen in de Kadernota 2026 Werkorganisatie BUCH betreffen dat bedrag in de begroting dat niet onderdeel is van de takendiscussie bij de gemeenten. Dit ziet vooral toe op de personele kosten in de begroting en de direct daaraan gelieerde kosten zoals bijvoorbeeld vorming & opleiding.

Het resultaat van de bovenstaande uitgangspunten is dat de in deze kadernota voorgestelde ombuigingen niet zullen resulteren in de gevraagde omvang in de brief bezuinigingsrichtlijnen en de Position Paper. Immers de scenario’s kunnen niet worden toepast op de totale omvang van de begroting, maar alleen dat gedeelte dat niet onderdeel is van de takendiscussie bij de gemeenten.

Gebaseerd op het voorgaande zijn de bedragen bij de 3 scenario’s als volgt:

Scenario	Omvang ombuiging 2026
3%	€ 289.000
5%	€ 481.000
7%	€ 674.000

Aanpak en uitkomst

Er zijn op basis van de begrotingscijfers 2026 en de realisatie van de afgelopen jaren gesprekken gevoerd met alle managers en kritisch alle budgetten tegen het licht gehouden en een inschatting gemaakt of er op een slimme manier ombuigingen te realiseren zijn, zonder dat de kwaliteit van de bedrijfsvoering in gevaar komt. Dit heeft geresulteerd in verschillende voorstellen voor ombuigingen voor een totaalbedrag van € 0,9 mln. voor 2026 oplopend tot € 1,1 mln. voor 2028.

Bedrag 2026	Bedrag 2027	Bedrag 2028
€ 921.773	€ 957.845	€ 1.059.522

Deze ombuigingen zijn vooral gevonden in:

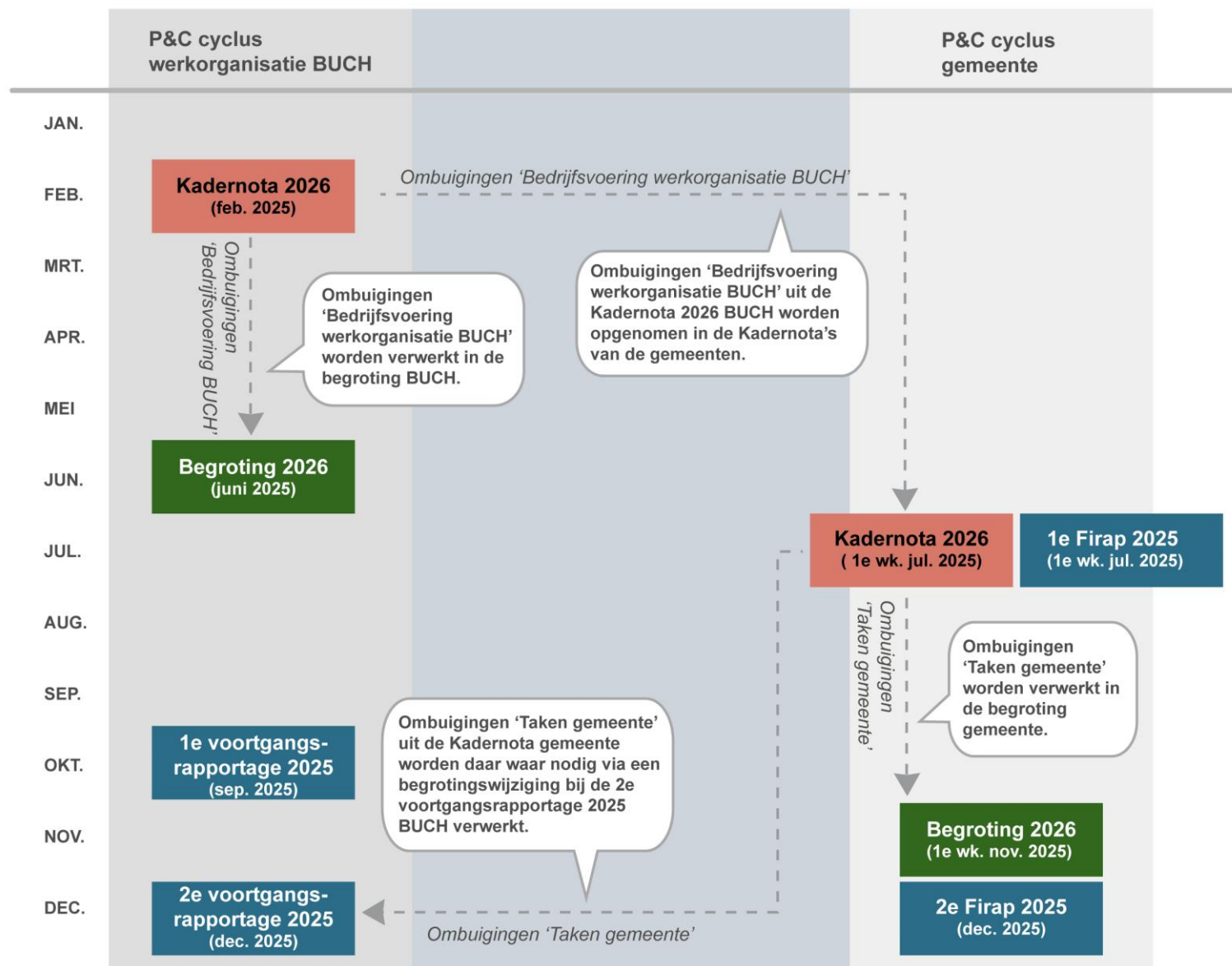
- Het minder voorzichtig ramen van opbrengsten uit het wagenpark (€ 0,1 mln.)
- Het verlagen van “going concernbudgetten” basis van resultaten uit voorgaande jaren (€ 0,1 mln.). Hierbij gaat het bijvoorbeeld op de budgetten voor abonnementen, reis- en verblijfkosten en postbezorging;
- Vershraling van de opleidingsmogelijkheden, waarmee een besparing wordt ingeschat op € 0,25 mln.;
- Een taakstelling op de inhuur van 10% (€ 0,3 mln.)

Met deze voorgestelde ombuigingen voldoen we ruimschoots aan de scenario's, uitgaand van dat deel van de begroting dat losstaat van de takendiscussie. Uitgaande van de totale begroting werkorganisatie BUCH betreft het een ombuiging van 1%.

Vervolg

Met de voorgestelde ombuigingen zijn we er voor de werkorganisatie BUCH nog niet. Naar aanleiding van de takendiscussie binnen de gemeenten zijn er potentieel nog ombuigingen te realiseren op de personele component binnen de begroting van de werkorganisatie BUCH. Echter deze potentiële ombuigingen zijn pas in te schatten nadat de gemeenten de takendiscussie hebben afgerond. Deze inzichten zijn er na vaststelling van de Kadernota's gemeenten. Hierbij merken we wel op dat deze ombuigingen op formatie niet altijd op korte termijn te realiseren zijn, aangezien personeel niet per direct ontslagen kunnen worden en een (zorgvuldig) traject aan vooraf dient te gaan.

Stroomschema ombuigingen GR BUCH en gemeenten



Bestuursbesluit

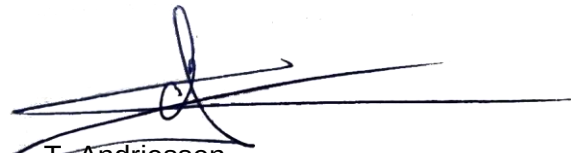
Het bestuur van de GR Werkorganisatie BUCH

gezien het voorstel van de directie

besluit:

1. akkoord te gaan met de voorliggende Kadernota BUCH 2026.
2. de gemeenten te vragen om zienswijzen in te dienen.
3. akkoord te gaan met de aanbestedingsbrief aan de raden (cc colleges).

Aldus besloten door het bestuur van de GR Werkorganisatie BUCH in zijn vergadering van 10 december 2024



T. Andriessen
secretaris



M. ten Bruggencate
voorzitter