



Kadernota 2025-2028

Kadernota 2025-2028 MijnGemeenteDichtbij

Inhoud

Inleiding.....	3
1. MijnGemeenteDichtbij	5
1.1. Missie, Visie en kernwaarden.....	5
1.2. Ambities 2025 en verder	6
1.3. Nieuwe programmastructuur vanaf 2025.....	6
2. Autonome ontwikkelingen.....	7
2.1. Ontwikkeling loonkosten	7
2.2. Inflatie (exploitatie)budgetten	7
2.3. Rente	7
2.4. Financiële uitgangspunten begrotingsperiode 2025-2028	8
2.5. Financiële gevolgen autonome gevolgen	8
3. Knelpunten	9
3.1. Personele knelpunten	9
3.2. Budget ziekteverzuim.....	9
3.3. Interne communicatie.....	9
3.4. Huisvesting	9
3.5. Informatiebeveiliging	9
3.6. Financiële gevolgen knelpunten.....	10
4. Nieuwe ambities	11
4.1. Ambities organisatieontwikkeling	11
• Leren en ontwikkelen	11
4.2. Financiële gevolgen nieuwe ambities.....	13
5. Samenvattend financiële gevolgen gemeenten	14

Inleiding

Bouwen aan een sterke toekomst

Als maatschappij staan we komende jaren aan de lat voor het oplossen van grote vraagstukken als de klimaatcrisis, het stikstofprobleem, de krapte op de woningmarkt, de vluchtelingen crisis en het personeelsgebrek. Deze en andere thema's hebben uiteraard ook hun weerslag op onze beide gemeenten én op onze gemeentelijke dienstverlening.

Als organisatie hebben wij de missie om bij te dragen aan goed leven en werken in de gemeenten Boxtel en Sint-Michielsgestel. Daarmee staan we voor uitdagingen die zowel onze gemeenten als de bredere maatschappij aangaan. We zijn gedreven om samen met onze besturen, inwoners, bedrijven en instellingen te werken aan oplossingen die passen bij de behoeften en ambities van onze gemeenschappen. Het is daarbij belangrijk om vooruit te kijken, strategische keuzes te maken en stevig te bouwen aan een toekomstbestendige ambtelijke organisatie. Met deze gedachte in het achterhoofd presenteren wij u een doorkijkje naar 2025 en verder via de Kadernota MijnGemeenteDichtbij 2025.

Onze ambities

In de komende jaren worden we niet alleen geconfronteerd met opgaven die vanuit het Rijk of de Uitvoeringsprogramma's van beide gemeenten op ons af komen. We hebben ook zelf ambities die we willen realiseren. Onze ambities hebben betrekking op drie thema's: het verbeteren van de verbinding, het behalen van resultaten en het versterken van de sturing. We gaan die ambities op verschillende manieren vormgeven. U leest er meer over in hoofdstuk 4.

Naast deze ambities, hebben we helaas ook te maken met punten waarop het gaat knellen. Ontwikkelingen als ziekteverzuim, huisvesting, maar ook Network en Information Systems 2 zullen zowel in personele als financiële zin gevolgen hebben voor onze ambtelijke organisatie. U leest er meer over in hoofdstuk 3. Op basis van de huidige berekening betekent dit dat wij een beroep moeten doen op aanvullende financiering vanuit de gemeenten Boxtel en Sint-Michielsgestel.

Kortom: In deze Kadernota vindt u een overzicht van onze huidige situatie, onze ambities voor de toekomst, en de stappen die we zullen nemen om deze ambities te realiseren. Wij hebben er het volste vertrouwen in dat we met een solide basis en een doordachte aanpak de uitdagingen die op ons pad komen ook daadwerkelijk het hoofd kunnen bieden.

Leeswijzer

Deze Kadernota 2025 is de eerste stap in de planning- en controlcyclus voor 2025. Aan de hand van de kaders in deze nota stellen we de begroting voor 2025-2028 op. Daarin vormt onze bedrijfsvoering de kern en actualiseren we onze speerpunten. Daarom zijn de kaders waarvan u in deze Kadernota kennisneemt van groot belang en vormen deze als het ware onze opdracht voor 2025 en volgende jaren. Daarnaast geeft de Kadernota inzicht in waar we als MijnGemeenteDichtbij naar toe willen en met welke middelen dat kan.

In deze Kadernota gaan we in op autonome ontwikkelingen en nieuwe ambities en vertalen we deze in gevolgen voor de begroting en de gemeentelijke bijdragen. Autonome ontwikkelingen en nieuwe ambities met gevolgen voor de gemeentelijke dienstverlening

maken geen deel uit van deze Kadernota. Deze zaken worden allereerst opgenomen en afgewogen in de gemeentelijke kadernota's aangezien het initiatief om hier keuzes in te maken bij beide gemeenten ligt.

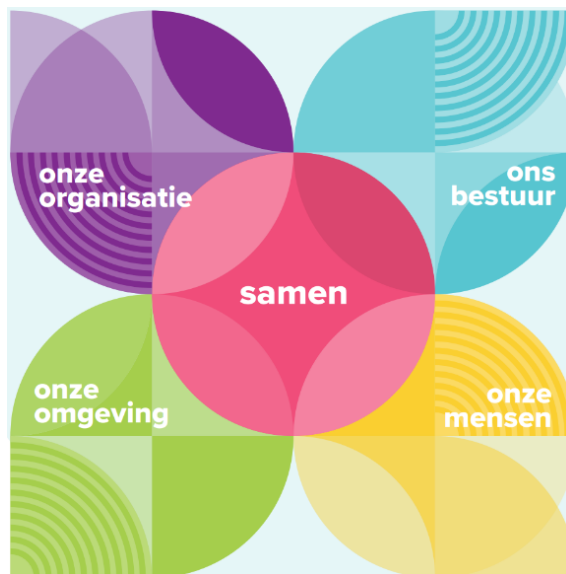
De gevolgen voor de begroting nemen we mee met de Eerste bestuursrapportage 2024 en Begroting 2025-2028.

Op 17 april 2024 stelt het Algemeen Bestuur deze Kadernota vast waarna deze ter informatie wordt toegestuurd aan de beide colleges en gemeenteraden.

Het Dagelijks Bestuur,
6 maart 2024.

1. MijnGemeenteDichtbij

MijnGemeenteDichtbij werkt met ongeveer 500 enthousiaste mensen voor de twee gemeenten Boxtel en Sint-Michiëlgestel. Onze organisatie doet dat SAMEN met ons bestuur (gemeenteraden, colleges en het Algemeen Bestuur en Dagelijks Bestuur) en onze omgeving (inwoners, ondernemers en maatschappelijke partners). Zoals alle gemeenten staan we voor verschillende opgaven. Gemeentelijke opgaven en ambities, maar ook die vanuit de rijksoverheid via wettelijke taken bij ons landen. Daarnaast heeft MijnGemeenteDichtbij zelf ook ontwikkelambities. SAMEN staan we aan de lat voor al die uitdagingen. De oplossingen voor die uitdagingen vraagt betrokkenheid van de gemeentebesturen, onze inwoners, bedrijven en maatschappelijke instellingen. Maar ook van onze mensen (de organisatie). Dat vraagt om een heldere organisatie met bevlogen en betrokken mensen. Dus voor en met elkaar: SAMEN.



1.1. Missie, Visie en kernwaarden

Samen werken we aan de volgende missie, visie en kernwaarden.

Missie

We leveren een bijdrage aan goed leven en werken in beide gemeenten Boxtel en Sint-Michiëlgestel. We werken SAMEN met onze colleges, raden en inwoners, ondernemers, instellingen en partners van beide gemeenten.

Dit doen we met een dynamische organisatie met bevlogen mensen die gericht is op leveren van kwaliteit, vanuit onze kernwaarden: met passie, verbindend en vernieuwend SAMEN werken voor Boxtel en Sint-Michiëlgestel.

Visie

Ons werk houdt niet op bij de grenzen van onze gemeenten. Wij werken binnen en buiten de organisatie met energie en plezier SAMEN aan wat echt belangrijk is. We werken vanuit partnerschap met aandacht voor ieders rol en verantwoordelijkheid. We anticiperen op signalen van buiten. SAMEN zijn we trots op wat we bereiken. We werken integraal aan onze opgaven. We “geven ruimte” en we “werken mee”. We doen dat vanuit het principe “wat

kan wel”, en zoeken met lef naar de mogelijkheden. Daarbij hebben we aandacht voor onze eigen ontwikkeling.

Kernwaarden

Onze kernwaarden Passie, Verbinden en Vernieuwen geven aan waarom en hoe we dingen doen bij MijnGemeenteDichtbij; waar onze organisatie voor staat, wat we belangrijk vinden en waar we in geloven. Wij werken proactief. Wij zorgen ervoor dat we verbinding houden met elkaar, met onze organisatie, met onze besturen en met onze omgeving. We zijn gedreven en we kijken altijd naar hoe zaken beter of slimmer kunnen. Dat kan op allerlei onderwerpen zijn. Zowel in innovatieve sfeer als in bijvoorbeeld het verbeteren van onze processen.

1.2. Ambities 2025 en verder

Bij onze organisatieontwikkeling ligt de focus van MijnGemeenteDichtbij voor de komende jaren op de volgende thema's:

- Verbinding verbeteren
We versterken onze verbinding met het bestuur, met onze inwoners, onze omgeving en met elkaar.
- Resultaat behalen
Hierbij ligt de primaire focus op het op orde houden van de planning & control cyclus en het bestuurlijke besluitvormingsproces.
- Sturing versterken
Hierbij is het verstevigen van het bestuurlijk en ambtelijk opdrachtgeverschap een aandachtspunt.

In hoofdstuk 4 zijn de ambities van MijnGemeenteDichtbij voor 2025 verder uitgewerkt.

1.3. Nieuwe programmastructuur vanaf 2025

Het Dagelijks bestuur legt via de P&C producten beleidswijzigingen voor en verantwoording af over haar beleid en haar financiën. De kaders en richtlijnen hiervoor zijn opgenomen in de financiële verordening van GR MijnGemeenteDichtbij. Eind vorig jaar is een nieuwe financiële verordening vastgesteld waarin het autorisatieniveau is gewijzigd van beleidsproduct naar programmaniveau. Dit was aanleiding om de inrichting van de programmastructuur opnieuw te bepalen. Het Algemeen bestuur heeft op 31 oktober 2023 besloten om vanaf het begrotingsjaar 2025 de volgende vier programma's te hanteren:

Programma:	Bestaat uit de producten:
1. Personeel	- Personeel
2. Bedrijfsvoering	- Gemeentelijke belastingen
	- Huisvesting
	- Facilitair
	- Automatisering I&A
	- Tractie
	- Rente en afschrijving
	- Accountant
3. Projecten	- Regionaal Team Leerplicht
	- Overig
	- Projecten
4. Bijdragen gemeenten	- Bijdragen gemeenten
	- Resultaat/saldo

2. Autonome ontwikkelingen

2.1. Ontwikkeling loonkosten

Nadat de bonden eerder al hadden ingestemd, zijn 13 december 2023 ook de leden van de VNG en Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (SGO) akkoord gegaan met het onderhandelingsresultaat voor een nieuwe cao gemeenten. De cao's gemeenten en SGO zijn daarmee definitief. De looptijd betreft de periode vanaf 1 januari 2024 t/m 31 maart 2025.

Belangrijkste punten uit de nieuwe cao met gevolgen voor de begroting:

- *Structurele loonsijging (op budget loonkosten en saldo verlofsparen)*
Per 1 januari 2024 4,75% en per 1 oktober 2024 1,25%.
- *Regeling vervroegd uitdiensttreden*
Vanaf 1 januari 2024 wordt het vereiste aantal dienstjaren van de werknemer aangepast van 43 jaar naar 41 jaar. Vooralsnog schatten we in dat jaarlijks vijf medewerkers gebruik gaan maken van deze regeling. Dit betekent een structurele oplopende last van € 25.000 tot € 100.000.

Daarnaast zijn de volgende punten opgenomen in de nieuwe cao zonder gevolgen voor de begroting:

- *IKB geheel pensioengevend*
Het gehele IKB wordt pensioengevend.
- *Toelage onregelmatige dienst en beschikbaarheidsdienst omhoog*
Beide toelagen worden per 1 januari 2024 opgebouwd met max schaal 8. Dat is nu respectievelijk schaal 6 en 7.
- *Verlof en vitaliteit*
Het bovenwettelijke verlof wordt per 1 januari 2025 verhoogd van 7 naar 8 dagen op fulltime basis.

2.2. Inflatie (exploitatie)budgetten

De prijsgevoelige uitgaven en prijsgevoelige inkomsten compenseren we voor de jaarlijkse begrote prijsstijging. In de begrotingen 2023 en 2024 is afgeweken van de werkwijze om de inflatie te baseren op een objectieve maatstaf. Voor de begroting 2025 gaan we de prijsstijging - net zoals in de jaren vóór 2023 – baseren op het prijsstijgingspercentage van de netto materiële overheidsconsumptie, zoals in de meest recente septembercirculaire staat. De inflatie passen we hierop aan. Voor 2025 en de jaren hierna heeft deze aanpassing een positief effect.

2.3. Rente

De renteontwikkeling was in 2023 sterk volatiel maar is inmiddels stabiel. De rente is ten opzichte van vorig jaar verder toegenomen. De rente passen we hierop aan.

2.4. Financiële uitgangspunten begrotingsperiode 2025-2028

Samenvattend hanteren we de volgende financiële uitgangspunten voor de aankomende begrotingsperiode:

Samenvattend	2024	2025	2026	2027	2028
Loonstijging	5,50%	3,50%	3,50%	3,50%	3,50%
Prijsstijging	3,00%	1,60%	1,60%	1,60%	1,60%
Rente:					
lange financiering	3,50%	4,00%	4,00%	4,00%	4,00%
korte financiering	3,00%	4,75%	4,75%	4,75%	4,75%
Omslagrente kapitaallasten			Jaarlijks 1,13%		

2.5. Financiële gevolgen autonome gevolgen

Samenvattend zijn de financiële gevolgen van de autonome ontwikkelingen als volgt:

Financiële gevolgen Kadernota 2025 (bedragen x € 1.000, - = nadeel en + = voordeel)	2024	2025	2026	2027	2028
<i>Autonome ontwikkelingen:</i>					
- Ontwikkeling loonkosten *)	-817,9	-841,5	-865,5	-890,7	-917,9
- RVU regeling	-25,0	-50,0	-75,0	-100,0	-100,0
- Inflatie (exploitatie)budgetten *)	0,0	91,0	182,0	273,0	364,0
Autonome ontwikkelingen:	-842,9	-800,5	-758,5	-717,7	-653,9

*) gemeentefonds geeft gemeenten hiervoor naar verwachting (deels) dekking

3. Knelpunten

3.1. Personele knelpunten

Voor zover sprake is van personele knelpunten of nieuwe ambities met personele gevolgen, dan nemen we dit in eerste instantie mee en wegen we dit af in de gemeentelijke kadernota's.

3.2. Budget ziekteverzuim

Binnen de begroting van MGD is een structureel frictiebudget van € 1,2 miljoen beschikbaar voor personele knelpunten en piekbelasting. Omdat we geen eigen budget voor ziekteverzuim hebben, hebben we de afgelopen jaren de kosten van ziektevervangings betaald vanuit het bestaande frictiebudget. Het bleek dat het frictiebudget hiervoor niet toereikend was. Een deel van het ziekteverzuim kent een langdurig karakter (6 weken en meer) en daarvoor is vervanging vaak noodzakelijk. Gelet op de werkelijke cijfers 2023 stellen we voor om hier een structureel budget van € 750.000 voor op te nemen.

3.3. Interne communicatie

Het focuspunt voor de komende jaren is het versterken van onze verbinding met het bestuur, met onze inwoners en met elkaar. Voor dit laatste is een inspanning nodig op het gebied van interne communicatie. Hiervoor is momenteel binnen het team communicatie geen formatie beschikbaar. Wel is er een (intern)communicatiebudget van € 10.000. Om de opdracht goed uit te kunnen voeren willen we het bestaande communicatiebudget voor MGD verhogen naar € 25.000.

3.4. Huisvesting

Voor de huisvesting van MijnGemeenteDichtbij hebben we de gemeentehuizen in Sint-Michielsgestel en Boxtel, het Ursulagebouw in Boxtel en locaties in de wijken van de verschillende gemeenten. De dienstverlening in de wijken en vanuit de beide gemeentehuizen blijft zoals die is. Echter, het huurcontract van het Ursulagebouw loopt af in 2028. We willen onderzoeken of we de dienstverlening aan de inwoners en de huisvesting van de betreffende medewerkers die nu in het Ursulagebouw plaatsvinden, kunnen verplaatsen naar het gemeentehuis van Boxtel.

Daarnaast zien we dat er ook in het gemeentehuis van Sint-Michielsgestel een aantal vraagstukken ligt op het gebied van huisvesting. Dit vraagt dat we opnieuw en vanuit een breder perspectief gaan kijken naar de huisvesting van de twee gemeentehuizen. Hierbij kijken we uiteraard ook naar een evenwichtige verdeling van medewerkers over de beide hoofdlocaties en de verduurzaming van de gebouwen. We verwachten dit brede huisvestingsvraagstuk in de tweede helft van 2024 uitgewerkt te hebben, inclusief de mogelijke oplossingen. Naar verwachting hebben die oplossingen financiële consequenties voor de begrotingen.

3.5. Informatiebeveiliging

De NIS2-richtlijn (Network & Information Systems Directive) is de opvolger van de NIS-richtlijn. Deze is vastgesteld door de Europese Unie en bedoeld om de cyberbeveiliging en de weerbaarheid van essentiële diensten in EU-lidstaten te verbeteren. De NIS2 vergroot de reikwijdte van de eerste richtlijn door meer sectoren te omvatten. Daarnaast stelt de richtlijn strengere beveiligingsnormen en meldingsvereisten voor incidenten. NIS2 heeft een grote

impact op de organisatie, niet alleen in de techniek maar vooral in de organisatorische en procedurele consequenties.

In 2024 start een project om te inventariseren op welke wijze we kunnen voldoen aan de verplichtingen van NIS2 en om een realistische inschatting te kunnen maken van de kosten. Uit deze inventarisatie moet ook blijken of er extra formatie nodig is en welk organisatieonderdeel verantwoordelijk is voor de implementatie van NIS2. Het opzetten van dit project kost eenmalig € 150.000 in 2024. Op dit moment is nog niet duidelijk of het Rijk middelen beschikbaar stelt voor de implementatie van NIS2.

We schatten in dat de kosten voor de komende jaren zijn:

- Bewustwordingscampagnes € 30.000 per jaar;
- ISMS systeem € 45.000 plus inrichting eenmalig;
- Beheersmaatregelen, opvolging signalen, beheer ISMS etc.: € 150.000;
- Contract en leveranciersmanagement € 20.000 per jaar, eenmalig € 20.000.

3.6. Financiële gevolgen knelpunten

Samenvattend zijn de financiële gevolgen van de knelpunten als volgt:

Financiële gevolgen Kadernota 2025 (bedragen x € 1.000, - = nadeel en + = voordeel)	2024	2025	2026	2027	2028
<i>Knelpunten:</i>					
- Budget ziekteverzuim	-750,0	-762,0	-774,2	-786,6	-799,2
- Interne communicatie	-15,0	-15,0	-15,0	-15,0	-15,0
- Huisvesting, visie voor de komende periode		Pm	Pm	Pm	Pm
- Informatiebeveiliging	-150,0	-265,0	-248,9	-252,9	-256,9
<i>Knelpunten:</i>	-915,0	-1.042,0	-1.038,1	-1.054,5	-1.071,1

4. Nieuwe ambities

4.1. Ambities organisatieontwikkeling

Onze ambities hebben betrekking op drie thema's: het verbeteren van de verbinding, het behalen van resultaten en het versterken van de sturing. Dit pakken we op aan de hand van de volgende onderwerpen.

- **Versterken projectmatig werken**

Het versterken van projectmatig werken doen we aan de hand van onze leidraad projectmatig werken. Hiervoor zetten we interne opleiding en begeleiding in. We starten in 2024 bij het venster Ruimtelijk, Maatschappelijk en Economische ontwikkeling en rollen dit in 2025 verder uit over de andere vensters. Deze ambitie draagt bij aan het versterken van de sturing en het behalen van resultaat.

- **Onderzoeken programmatisch en opgavegericht werken**

We zien dat de opgaves groter en complexer worden en vragen om een meer programmatische en/of opgave gerichte manier van werken. Onze ambitie is om ook deze vormen van samenwerken te ontwikkelen en hiermee te gaan experimenteren. Eind 2024 starten we dit onderzoeken dat loopt door in 2025. Hiermee beogen we een bijdrage te leveren aan het versterken van sturing en het behalen van resultaat.

- **Optimaliseren P&C-cyclus en het besluitvormingsproces**

Als organisatie willen wij onze besturen zo optimaal mogelijk faciliteren. Vanuit deze focus heeft onze Planning en Control Cyclus en het bestuurlijke besluitvormingsproces continue aandacht nodig. Aan het eind van 2024 kijken wij wat nodig is voor de P&C-cyclus van 2025. Gaandeweg 2025 passen wij de cyclus aan naar de wensen van beide besturen. Dit draagt bij aan het versterken van de sturing, behalen van het resultaat en het verbetert tevens de verbinding tussen de organisatie en onze besturen.

- **Bestuurlijk en ambtelijk opdrachtgeverschap**

Om de verwachtingen van bestuurlijke en ambtelijke opgaven zo optimaal mogelijk te laten zijn, is goed opdrachtgeverschap belangrijk. Om dit te realiseren werken we met portefeuillehoudersoverleggen. Doel van dit overleg is om de realisatie van de bestuurlijke opgaven zoals verwoord in de uitvoeringsprogramma's van beide gemeenten, binnen een portefeuille af te stemmen, te volgen en hierop bij te sturen. Binnen de organisatie sturen we hierop aan de hand van het werkplan voor het concern en de teamplannen. In 2025 willen we het bestuurlijk en ambtelijk opdrachtgeverschap versterken. Dit draagt bij aan een betere verbinding tussen de organisatie en het bestuur, het behalen van resultaat door het versterken van de sturing.

- **Leren en ontwikkelen**

MGD is een lerende organisatie met als opleidingsvisie 'een leven lang leren'. We onderschrijven deze visie met ons Learning Management System 'LEO'. We willen daarin vanuit goed werkgeverschap en het binden en boeien van medewerkers blijven investeren in persoonlijke groei en teamontwikkeling. We zetten in op talent en laten talent excelleren door diverse opleidingstrajecten aan te bieden. Om hier inhoud aan te geven hebben we met de vorige Kadernota het opleidings- en developmentbudget structureel verhoogd. Om dit budget planmatig en gestructureerd in te zetten is er

behoefde aan aanvullende personele inzet. Omdat deze inzet tot een evenredige besparing binnen de diverse teams leidt, kunnen we dit budget gefaseerd binnen de formatie opgevangen.

- **Uitvoeringsplan dienstverlening**

In onze dienstverlening zijn wederzijds vertrouwen en respect de basisbeginselen. Onze kwalitatief goede en eigentijdse dienstverlening voeren we uit via drie sporen:

- a. DNA van de dienstverlener,
- b. Online waar het kan, persoonlijk waar het moet,
- c. We stellen de klant centraal.

We bedienen inwoners en ondernemers zo goed als mogelijk op het kanaal dat zij kiezen, vanuit het principe 'online waar het kan en persoonlijk waar het moet'. We stellen de klant centraal door te zoeken naar de mogelijkheden die aansluiten bij de wensen van de klant. Daarvoor koersen we voortdurend op verbetering van de dienstverlening. Wij meten met regelmaat via klanttevredenheidsonderzoeken hoe inwoners en ondernemers onze klanttevredenheid ervaren. Dat vragen wij uit via WaarStaatJeGemeente.nl en andere klant ervaringsonderzoeken. De uitkomsten en verbeteringen daarop laten we terugkomen in ons uitvoeringsplan dienstverlening. Deze ambitie draagt bij aan het behalen van het resultaat en het verbeteren van de verbinding met onze inwoners.

- **Opvolging resultaten Benchmark**

In 2024 nemen we een benchmark af om inzicht te krijgen in over onze bedrijfsvoering in relatie tot onze opgaven en de daarvoor beschikbare middelen. In 2025 geven we een vervolg aan de uitkomsten van de benchmark. Deze ambitie draagt bij aan het behalen van resultaat en het versterken van de sturing.

- **Regionale samenwerking Regio Noordoost-Brabant**

Om de grote veranderende opgaven het hoofd te kunnen bieden, werken we ook op regionale schaal samen. En die samenwerking wordt steeds belangrijker, omdat we samen met andere gemeenten sterker staan (samen meer kennis, meer geld, meer mogelijkheden), maar ook omdat steeds meer opgaven regionaal worden georganiseerd. Denk aan woningbouw, werkgelegenheid, jeugdzorg en de energietransitie. Een van de manieren waarop we die samenwerking vormgeven is via de regio Noordoost-Brabant (RNOB). Uitgangspunt voor ons is dat deze samenwerking meerwaarde moet hebben om zo effectiever de beleidsdoelen van onze gemeenten te kunnen realiseren. In 2024 brengen we de belangrijkste lokale opgaven van Boxtel en Sint-Michielsgestel in beeld en voor welke opgaven daarvoor aangesloten wordt bij de regionale samenwerking. In 2025 gaan we actief de samenwerking opzoeken.

- **Managementontwikkeltraject**

In 2024 zijn we gestart met een managementontwikkeltraject. Eind 2024 kijken we hoe dat voor 2025 nog nadere uitwerkingen behoeft. Dit draagt in ieder geval bij aan het versterken van de verbinding in het management. Indirect draagt dit bij aan het versterken van de sturing en het behalen van het resultaat.

4.2. Financiële gevolgen nieuwe ambities

Samenvattend zijn de financiële gevolgen van de nieuwe ambities als volgt:

Financiële gevolgen Kadernota 2025 (bedragen x € 1.000, - = nadeel en + = voordeel)	2024	2025	2026	2027	2028
<i>Nieuwe ambities:</i>					
- Organisatieontwikkeling: Leren en ontwikkelen		-90,0	-60,0	-30,0	0,0
<i>Nieuwe ambities:</i>	<i>0,0</i>	<i>-90,0</i>	<i>-60,0</i>	<i>-30,0</i>	<i>0,0</i>

5. Samenvattend financiële gevolgen gemeenten

In de voorgaand hoofdstukken zijn de diverse ontwikkelingen nader toegelicht.

Samenvattend geven de in deze kadernota opgenomen ontwikkelingen het volgende beeld.

Onder baten is aangeven wat de financiële gevolgen hiervan zijn voor de beide gemeenten.

Financiële gevolgen Kadernota 2025 (bedragen x € 1.000, - = nadeel en + = voordeel)	2024	2025	2026	2027	2028
Lasten:					
<i>Autonome ontwikkelingen:</i>					
- Ontwikkeling loonkosten *)	-817,9	-841,5	-865,5	-890,7	-917,9
- RVU regeling	-25,0	-50,0	-75,0	-100,0	-100,0
- Inflatie (exploitatie)budgetten *)	0,0	91,0	182,0	273,0	364,0
Autonome ontwikkelingen:	-842,9	-800,5	-758,5	-717,7	-653,9
<i>Knelpunten:</i>					
- Budget ziekteverzuim	-750,0	-762,0	-774,2	-786,6	-799,2
- Interne communicatie	-15,0	-15,0	-15,0	-15,0	-15,0
- Huisvesting, visie voor de komende periode		Pm	Pm	Pm	Pm
- Informatiebeveiliging	-150,0	-265,0	-248,9	-252,9	-256,9
Knelpunten:	-915,0	-1.042,0	-1.038,1	-1.054,5	-1.071,1
<i>Nieuwe ambities:</i>					
- Organisatieontwikkeling: Leren en ontwikkelen		-90,0	-60,0	-30,0	0,0
Nieuwe ambities:	0,0	-90,0	-60,0	-30,0	0,0
Totaal lasten	-1.757,9	-1.932,5	-1.856,6	-1.802,2	-1.725,0
Baten:					
Bijdrage gemeente Boxtel, 55,8%	983,9	1.078,7	1.036,4	1.005,1	962,1
Bijdrage gemeente Sint-Michielsgestel, 44,2%	774,0	853,8	820,2	797,1	762,9
Totaal baten	1.757,9	1.932,5	1.856,6	1.802,2	1.725,0

*) gemeentefonds geeft gemeenten hiervoor naar verwachting (deels) dekking

De gevolgen voor de begroting 2024 verwerken we met de Eerste bestuursrapportage 2024. De cijfers voor 2025 tot en met 2028 verwerken we met de nieuwe Begroting MGD 2025-2028. Voor beide gemeenten geldt dat ze doorwerken in de begrotingen van de beide gemeenten.

De verwachting is dat we goed op weg zijn naar een gezonde begroting. Onder andere door scherper te sturen op personeelsbudgetten. Dit doet het AMT onder andere via de ingevoerde afspraak dat als een team geen ruimte meer heeft om in te huren en andere teams in het venster ook die ruimte niet kunnen bieden, het AMT daarover een besluit neemt.