



KaderNota 2026-2029



Inhoud

Inleiding.....	3
1. Autonome ontwikkelingen.....	5
1.1. Ontwikkeling loonkosten	5
1.2. Inflatie (exploitatie)budgetten	5
1.3. Rente	5
1.4. Structureel effect resultaat salarissen 2024.....	5
1.5. Financiële uitgangspunten begrotingsperiode 2025-2028	6
1.6. Financiële gevolgen autonome ontwikkelingen	6
2. Knelpunten	7
2.1. Personele knelpunten	7
2.2. Financiële gevolgen knelpunten.....	10
3. Nieuwe ambities	11
3.1. Ambities organisatieontwikkeling	11
3.2. Financiële gevolgen nieuwe ambities.....	12
4. Samenvattend: financiële gevolgen gemeenten	13

Inleiding

Samen dichtbij

Elke dag leveren onze mensen met energie en plezier een maatschappelijke bijdrage en maken we bestuurlijke ambities waar. Om richting te geven aan hoe we dit samen doen en wat daarvoor belangrijk is, is het bedrijfsplan Samen Dichtbij vastgesteld. Over hoe we Samen Dichtbij kunnen zijn, gaan we in gesprek met alle collega's. De houdings- en gedragsaspecten van onze medewerkers zijn uitgedrukt in het DNA van onze dienstverlener. Om hier invulling aan te geven werken we aan diverse activiteiten om onze mensen daarin continue mee te nemen.

Missie van MijnGemeenteDichtbij

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

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

Visie van MijnGemeenteDichtbij

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 van MijnGemeenteDichtbij

Onze kernwaarden Passie, Verbinden en Vernieuwen geven aan waarom en hoe we dingen doen bij MijnGemeenteDichtbij (hierna: MGD); 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.

MGD verzorgt voor de beide gemeenten de uitvoering van het gemeentelijke beleid. Wat dit voor 2026 en verder betekent voor beide gemeenten treft u aan in de P&C documenten van de afzonderlijke gemeenten. In deze Kadernota gaat het over de bedrijfsvoering van onze ambtelijke organisatie.

Onze ambities

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.

In de komende jaren worden we geconfronteerd met grote opgaven terwijl het Rijk de gemeente structureel financieel kort op het gemeentefonds. Dat betekent dat we vanaf 2026 (ravinjaar) invulling moeten gaan geven aan de voorgestelde ombuigingen uit 2025. Dat

heeft naast consequenties voor beide gemeenten ook consequenties voor de dienstverlening en ambities van MGD, de werkorganisatie van beide gemeenten. Als organisatie zullen we de ombuigingen het hoofd moeten bieden zonder dat dit ten koste gaat van onze dienstverlening aan inwoners, ondernemers en maatschappelijke partners. We weten echter op voorhand dat dit helaas in personele en financiële zin in de organisatie gaat knellen. In dit licht zijn de uitbreidingen die we vragen in deze kadernota zorgvuldig gewogen. Hiermee voeren we de ambities uit de begroting uit.

In 2024 heeft Berenschot in opdracht van het Dagelijks Bestuur een benchmark gehouden waarbij MGD is vergeleken met vergelijkbare gemeenten en gemeenschappelijke regelingen in ons land. Uit die benchmark kwam naar voren dat we over alle thema's gemiddeld 9% aan apparaatskosten minder hebben dan de organisaties waarmee we vergeleken zijn. In de daarop gehouden sessies in de organisatie zijn diverse knelpunten geduid, waarbij gekeken is naar het totaal aan organisatorische samenhang. In deze Kadernota geven we aan wat dat betekent voor onze bedrijfsvoering. In de Kadernota's van beide gemeenten laten we terugkomen wat dit betekent voor de verschillende beleidsterreinen.

Ondanks deze ontwikkeling vinden wij het belangrijk om te blijven werken aan onze ambities. Onze ambities hebben betrekking op drie thema's: het verbeteren van de verbinding, het behalen van resultaten en het versterken van de sturing.

Voor onze organisatie gaan we daarom uiteraard het hoofd bieden aan de consequenties van de ombuigingen. Waarbij we dienstverlening hoog in het vaandel houden en onze mensen daarop blijven scholen. We zetten de ingezette weg voort op projectmatig en programmatisch werken. En we bewegen mee met de massa met nieuwe ontwikkelingen in de maatschappij zoals AI en datamanagement. Voor onze omgeving is het in deze tijdsgeschiedenis niet meer mogelijk om alles alleen te doen en daarom blijven we inzetten op de regionale samenwerking. Onze mensen willen we binden en boeien door ze leer- en ontwikkeltrajecten aan te blijven bieden.

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 2026 is de eerste stap in de planning- en controlcyclus voor 2026. Aan de hand van de kaders in deze nota stellen we de begroting voor 2026-2029 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 2026 en volgende jaren. Daarnaast geeft de Kadernota inzicht in waar we als MGD naar toe willen en met welke middelen dat kan.

De gevolgen voor de begroting nemen we mee met de Eerste bestuursrapportage 2025 en Begroting 2026-2029.

Op 16 april 2025 stelt het Algemeen Bestuur deze Kadernota vast waarna deze ter informatie wordt toegestuurd aan de beide colleges en gemeenteraden.

Het Dagelijks Bestuur,
26 maart 2025.

1. Autonome ontwikkelingen

1.1. Ontwikkeling loonkosten

De huidige cao waar onze begroting 2025 en verder op is gebaseerd loopt af op 31 maart 2025. De cao-onderhandelingen zijn eind 2024 gestart. De bonden zetten volgens de werkgevers te omvangrijk in waardoor de werkgever oproept om nadrukkelijk rekening te houden met de financiële mogelijkheden gezien het ravijnjaar 2026. De uitkomst van de nieuwe cao is hierdoor nog zeer onzeker.

De gemiddelde salarisverhoging cao-gemeenten over de afgelopen 15 jaar (2010-2024) is circa 2,4%. Gezien de onzekerheden met betrekking tot de nieuwe cao 2025 en de relatief hoge inflatie in 2024 stellen wij voor om de loonsomontwikkeling in 2025 te verhogen naar 3,5% en deze daarna in 2 jaar terug te brengen tot het gemiddelde niveau van 2,5% (afgerond).

Aanvullend op bovenstaande ontwikkeling houden wij in alle jaren rekening met 0,5% voor periodieken. Hierdoor gaan wij voor 2025 uit van een indexering van de loonkosten van 4,0%, voor 2026 van 3,5% en vanaf 2027 en verder van 3,0%.

1.2. Inflatie (exploitatie)budgetten

De budgetten worden jaarlijks aangepast op basis van de verwachte ontwikkeling van de inflatie. De inschatting van de inflatie baseren we op het percentage zoals meegenomen in de septembercirculaire van het afgelopen jaar ('netto materiële overheidsconsumptie'). Wij nemen deze geprognoseerde inflatie over voor de eerste twee jaren (2025 en 2026). De opvolgende jaren baseren wij op het 20 jaar gemiddelde percentage (2%), waarmee wij stabiliteit ontwikkelen binnen onze financiën.

1.3. Rente

De rente is in de tweede helft 2024 verder gedaald. Op het moment dat wij als overheidsorganisatie nu een lening aangaan betalen wij een rentepercentage voor korte financieringen van 5,00% en voor lange financieringen (20 jaar) van ongeveer 3,00%. Wij stellen hierdoor voor om het rentepercentage hierop bij te stellen. Omdat de verwachting is dat MGD geen aanvullende financiering nodig heeft, is het effect nihil.

1.4. Structureel effect resultaat salarissen 2024

In de jaarrekening 2024 is een voordelig resultaat gerealiseerd op het budget salarissen. Na analyse blijkt dat de huidige salarisraming gebaseerd is op een doorrekening van ongeveer 99% van het maximum van de functieschaal. Als we dit vergelijken met de daadwerkelijke beloning dan blijkt deze raming ongeveer 2% te hoog te zijn. De salarisbegroting kan hier op worden aangepast. Tevens kan de jaarlijkse opwaardering vanwege periodieken neerwaarts worden bijgesteld van 0,50% naar 0,25%. Hierdoor ontstaat er in de begroting een oplopend voordeel.

1.5. Financiële uitgangspunten begrotingsperiode 2025-2028

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

Samenvattend	2025	2026	2027	2028	2029
Loonstijging	4,00%	3,50%	3,00%	3,00%	3,00%
Prijsstijging	2,70%	2,20%	2,00%	2,00%	2,00%
Rente:					
lange financiering	4,00%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%
korte financiering	4,75%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%
Omslagrente kapitaallasten			Jaarlijks 1,13%		

1.6. Financiële gevolgen autonome ontwikkelingen

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

Financiële gevolgen Kadernota 2026 (bedragen x € 1.000, - = nadeel en + = voordeel)	2025	2026	2027	2028	2029
<i>Autonome ontwikkelingen:</i>					
- Ontwikkeling loonkosten *)	-219,5	-224,9	0,0	237,4	488,2
- Inflatie (exploitatie)budgetten *)	-148,7	-217,9	-254,5	-294,7	-351,0
- Rente	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- Structureel effect resultaat salarissen 2024	987,7	1.124,6	1.270,9	1.424,5	1.586,7
Totaal Autonome ontwikkelingen	619,5	681,8	1.016,4	1.367,1	1.723,9

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

2. Knelpunten

2.1. Personele knelpunten

De afgelopen jaren zijn er steeds meer taken naar de gemeenten gekomen. Taken die uitbreiding vragen op tal van sociale en fysieke thema's in de organisatie. Uitbreiding van het aantal medewerkers dat daarvoor bij MGD in dienst is gekomen. Daar is echter niet het trap op principe gehanteerd voor de ondersteunende teams. Op de bedrijfsvoeringstaken is daarom de afgelopen jaren veel minder formatie bijgekomen terwijl de vraag steeds groter wordt. De benchmark van Berenschot laat ook zien dat we op bedrijfsvoering thema's tot 12% onder het gemiddelde van de referente gemeenten zitten. Dat beentje hoeven we niet helemaal bij te zetten maar op een aantal thema's is het noodzakelijk om extra formatie uitbreiding te vragen. Onze organisatie zal en kan niet stil blijven staan. Ontwikkelingen zullen er altijd zijn en die vragen om ondersteuning. De beoogde uitbreiding zorgt op een aantal thema's voor productiviteitsverhoging en zorgt op een aantal thema's op termijn voor kostenreductie.

De kosten voor de voorgestelde structurele formatie-uitbreidingen zijn in overeenstemming met de salarisbegroting gebaseerd op 97,5% van de betreffende salarisschaal verhoogd met een opslag voor 10% vanwege bijkomende overhead- en indirecte personeelskosten.

Management

In het fysieke domein zien we een span of attention bij de teammanagers die fors is. Om alle ambities die we hebben bij beide gemeenten te kunnen waarmaken is de afgelopen jaren met middelen van het Rijk flinke uitbreiding geweest op fysieke thema's. Daarmee zijn de teams flink gegroeid waarbij managers naast het aansturen van vast personeel ook veel tijdelijk personeel voor projecten aansturen. Inmiddels kunnen we constateren dat het aantal managers niet meer in verhouding staat tot het aantal medewerkers. We vragen dan ook uitbreiding van formatie op het management om zo zowel de medewerkers, portefeuillehouders als de inhoudelijke thema's beter te kunnen ondersteunen en overbelasting van managers te voorkomen. We vragen uitbreiding op het management van 2 formatieplaatsen. In de loop van 2025 wordt precies duidelijk op welke wijze we die gaan invullen.

I&A,

Data management

In 2024 is een pilot gestart "inwoner gericht werken met behulp van data", in de volksmond ook wel datagedreven werken genoemd. In deze pilot is op basis van de beschikbare data binnen het sociaal domein een aantal rapportages en dashboards gebouwd. Op basis van deze ervaringen is gebleken dat datagedreven werken een toegevoegde waarde kan leveren aan onze dienstverlening. In 2025 wordt de pilot in de organisatie verbreed naar het fysieke domein en bedrijfsvoering. Ook zal in 2025 een virtueel team worden samengesteld om datagedreven werken in de organisatie verder vorm te geven. Dit team wordt tot derde kwartaal 2025 aangejaagd door externe inhuur. Voor 2026 en 2027 verder vragen we incidenteel budget van € 100.000 om de voortgang erin te houden. Van dit bedrag kunnen we € 50.000 dekken vanuit de incidentele middelen dashboard Sociaal Domein.

Bestuurlijke ondersteuning

Staf en ondersteuning

Recruitment

De afgelopen jaren hebben we als gevolg van de overspannen arbeidsmarkt omstandigheden fors ingezet op recruitment. Daarvoor hebben we een recruiter aangenomen op structurele basis en een junior recruiter op basis van incidentele middelen. Het investeren op recruitment heeft ons veel resultaten opgeleverd.

- Toename omvang personeelsbestand in absolute aantallen medewerkers (511 medewerkers 2024 t.o.v. 440 in 2022);
- Toename ingevulde bezetting personeelsbestand +29 fte sinds 2022;
- Invullingspercentage vacatures gestegen van +/- 50% (juli 2022) tot 84% (kalenderjaar 2024)
- Toename aantal sollicitaties van 854 (2023) tot 1226 (peildatum 23 december 2024)
- Afname in aantallen nieuwe uitgezette aanvragen bij onze managed service provider Yacht Inhouse Services (YIS).

Om proactief de continuïteit te blijven borgen in een arbeidsmarkt die voor de komende jaren niet lijkt te veranderen en om de kwetsbaarheid van een eenpitsfunctie uit de organisatie te houden vragen we structurele ophoging van het budget 'werving en selectie' met € 5.000 per jaar met ingang van 2026. En het structureel opnemen van de formatie van 1 fte junior-recruiter schaal 8 in de begroting van MGD t.b.v. team Staf & Ondersteuning.

Salarisadministratie

Voorstel om de structurele formatie voor salarisadministratie uit te breiden met 0,89 fte t.b.v. continuïteit, maatwerk én om meer te kunnen focussen op generatiemanagement (RVU / Pensioengesprekken- advies enz.). Daarnaast is de omvang van de organisatie de afgelopen jaren flink toegenomen om alle ambities en taken die een gemeente heeft gekregen het hoofd te kunnen bieden. Uit de recente Benchmark Berenschot blijkt dat MGD op HR Ondersteuning (dit is inclusief salarisadministratie) 21% onder de gemiddelde apparaatskosten zit. Daarnaast is de functie nu een eenpitsfunctie met alle kwetsbaarheid die daarbij komt kijken.

Functionaris gegevensbescherming

In onze maatschappij wordt steeds meer de nadruk gelegd op het beschermen van gegevens van inwoners en ondernemers. Gemeenten hebben de taak om persoonsgegevens te beschermen conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). De van oorsprong 1 fte combifunctie juridisch adviseur/FG blijkt in de praktijk voor 1 fte FG taken te doen, omdat er veel werk te doen is gezien de interne ontwikkelingen van de organisatie en de externe ontwikkelingen op gebied van privacy. Voorstel om de FG combifunctie los te koppelen van juridisch adviseur en deze rol met 0,5 fte uit te breiden naar 1 fte schaal 10. en we de 0,5 fte algemene juridische werkzaamheden die nu niet uitgevoerd worden elders kunnen beleggen wellicht in combinatie met de functie juridisch kwaliteitszorg.

Juridische kwaliteitszorg (JKZ)

JKZ is kortgezegd het geheel van maatregelen en voorzieningen die getroffen moeten worden om de juridische kwaliteit van gemeentelijke producten en diensten te waarborgen en waar nodig te verbeteren. Het gaat bij JKZ dus om het waarborgen en proactief versterken van de juridische kwaliteit van overheidshandelen en het bewust omgaan met juridische risico's. Op dit moment is er geen capaciteit voor de noodzakelijke

doorontwikkeling van JKZ; van reactief naar actief verbeteren en leren. We stellen voor om een halve FTE strategisch adviseur JKZ aan te stellen die hiervoor aan de lat staat. Het resultaat daarvan is een lerende organisatie die juridisch meer in control is. Kosten zijn gebaseerd op schaal 12. Een investering in een strategisch juridisch adviseur betaalt zich terug door minder advocaatkosten (400% gestegen in vijf jaar tijd), door verbeterlagen in bezwaar- en beroepsprocedures en een efficiëntie-slag in werkprocessen. In drie jaar tijd verwachten we ongeveer € 50.000 terug te verdienen. Het aanstellen van een strategisch juridisch adviseur past in de doorontwikkeling van MGD. Per saldo gaan we uit van een formatie-uitbreiding van 0,5 fte schaal 12.

Dienstverlening

De projectgroep Dienstverlening staat voor een uitdagende periode waarin het uitvoeringsplan gerealiseerd moet worden. De eerste resultaten daarvan zijn inmiddels zichtbaar en het doel is om door te pakken op uitvoering én resultaat. Onze huidige adviseur dienstverlening heeft echter te veel taken om dit plan effectief uit te voeren. Daarom is er behoefte aan een projectleider dienstverlening die verantwoordelijkheden op zich kan nemen.

De projectleider dienstverlening zal niet alleen projecten vanuit het uitvoeringsplan uitvoeren, maar ook het *project verkiezingen* leiden. Voor deze taken is ruimte van 0,4 FTE formatie vanuit Burgerzaken. Voor de resterende 0,6 FTE vragen we extra formatie aan om de werkdruk te verlichten en de projecten succesvol af te ronden. Met deze versterking kunnen we de kwaliteit van onze dienstverlening waarborgen en onze doelen efficiënt en effectief bereiken. Kosten op basis van huidige salaristabel, schaal 9. Vooralsnog gaan we uit van een tijdelijke formatie voor de jaren 2026 tot en met 2028.

Contact Center

Documentaire informatievoorziening

De afgelopen jaren hebben we door tekort aan personeel bij Documentaire informatievoorziening (DIV) achterstanden opgelopen in archivering en kwaliteitsbewaking. Met de huidige bezetting is het niet mogelijk om die achterstanden weg te werken. Om te kunnen voldoen aan diverse wetgeving zoals de archiefwet is het noodzakelijk om de achterstanden weg te werken. Hiervoor stellen we een plan van aanpak op en vragen we voor twee jaar incidentele formatie uitbreiding met 1 fte DIV medewerker schaal 7.

Facilitair

De functie van facilitair adviseur bij MGD is kwetsbaar, met onvoldoende geborgde vervanging en onderbelichte taken zoals beleid, advies en contractmanagement. Om deze kwetsbaarheden aan te pakken is in februari 2025 een onafhankelijk onderzoek gestart naar de facilitaire beleving in de organisatie om zo tekortkomingen op kwalitatieve als kwantitatieve zin boven water te krijgen. De uitkomsten hiervan zullen worden gebruikt om kwalitatieve verbeteringen en eventuele kwantitatieve verbeteringen door te voeren. In de begroting 2026 komen we terug op de uitkomst van dit onderzoek en wat dit betekent in formatieve zin.

Online dienstverlening

In het licht van toenemende digitalisering en de groeiende vraag naar online diensten, is meer centralisatie van websites, portalen en online formulieren noodzakelijk. We zien dat er steeds meer wetgeving komt op toegankelijkheid en zorgplicht (WMEBV) en op privacy en databescherming (NIS2). Ook de Europese unie heeft hiervoor wetten in voorbereiding. Daarnaast zijn er nieuwe wereldwijde ontwikkelingen zoals AI en de zorg rondom Social Media platvormen. Het huidige online team kampt met hoge werkdruk en beperkte capaciteit, wat leidt tot vertragingen, inefficiëntie en hogere kosten door het inschakelen van externe partijen.

Door te investeren in extra capaciteit voor het online team kunnen we invulling geven aan de WMEBV (wettelijke verplichting), krijgen we meer efficiëntie in processen door het online aanbieden van formulieren, meer kwaliteitsverbetering en innovatie door inzet van nieuwe technieken zoals AI. Dit stelt de gemeenten in staat om beter in te spelen op nieuwe technologieën en wet- en regelgeving, en om hoogwaardige diensten te blijven leveren. We breiden het online team uit met 1 fte, om zo een betrouwbare, effectieve en toekomstbestendige online organisatie te realiseren.

2.2. Financiële gevolgen knelpunten

Samenvattend zijn de financiële gevolgen van de knelpunten als volgt:

Financiële gevolgen Kadernota 2026 (bedragen x € 1.000, - = nadeel en + = voordeel)	2026	2027	2028	2029
<i>Knelpunten:</i>				
- Formatie Management (2 fte schaal 13)	-310,4	-319,6	-329,3	-339,1
- Data management	-100,0	-100,0		
- Dekking: inzet budget dashboard sociaal domein	50,0	50,0		
- Budget werving en selectie	-5,0	-5,0	-5,0	-5,0
- Formatie Recruitement (1 fte schaal 8)	-90,7	-93,4	-96,2	-99,1
- Formatie Salarisadministratie (0,89 fte schaal 9)	-90,8	-93,5	-96,3	-99,2
- Formatie Funct. gegevensbescherming (0,5 fte schaal 10)	-56,5	-58,2	-60,0	-61,8
- Formatie Juridische kwaliteitszorg (0,5 fte schaal 12)	-72,2	-74,3	-76,6	-78,9
- Formatie Dienstverlening (0,6 fte schaal 9)	-61,2	-63,1	-64,9	
- Formatie Documentaire informatie voorziening (1 fte schaal 7)	-80,4	-82,9		
- Formatie Facilitair adviseur (Pm)	Pm	Pm	Pm	Pm
- Formatie Online dienstverlening (1 fte schaal 9)	-102,0	-105,1	-108,2	-111,4
Totaal Knelpunten	-919,2	-945,2	-836,5	-794,5

3. Nieuwe ambities

3.1. Ambities organisatieontwikkeling

Organisatie MGD

Bij het opstellen in 2021 van het programma plan MGD Next Level zijn budgetten vrijgekomen om organisatieontwikkelingen te kunnen financieren zoals onderzoeken naar efficiency, ontwikkelingen rondom dienstverlening, ontwikkelingen rondom het bedrijfsplan SamenDichtbij, management-ontwikkeltraject en nog veel meer. Dat budget zou incidenteel per jaar worden toegekend tot 2025. Dat is echter niet gebeurd. Het komend jaar gaan we de bodem van dat budget bereiken. Dat betekent dat we extra budget nodig hebben om vanaf 2026 organisatieontwikkelingen te kunnen financieren. Doen we dat niet dan staan we als organisatie stil. Voorstel is om niet incidenteel maar structureel jaarlijks een bedrag van € 75.000 hiervoor vrij te maken.

Informatievoorziening en Automatisering

Versaasing

In de in 2024 door het algemeen bestuur vastgestelde I-visie is aangegeven dat MGD heeft gekozen om de ICT diensten die nodig zijn voor het primaire proces niet in eigen huis te faciliteren maar als dienst in te kopen. De kennis die nodig is om in eigen huis deze diensten te kunnen faciliteren wordt steeds specialistischer. In 2024 en 2025 zijn de meeste ICT diensten op basis van saas (*software as a service*, software staat online en niet meer in eigen huis) beschikbaar gesteld in de organisatie. In de bestuursrapportages van de afgelopen jaren is aangegeven dat de meerkosten van het inkopen van diensten pas helder gemaakt kunnen worden op het moment dat de diensten daadwerkelijk worden ingekocht. Met de trajecten die zijn opgestart is nu helder dat voor onze grootste leverancier de meerkosten van de dienstverlening ongeveer € 400.000 bedragen.

Ook bij de overige diensten zien we een toename van de kosten van rond de € 150.000. Er is rekening gehouden dat een deel van deze meerkosten kunnen worden gedekt door de afname van de investeringen in de hardware. Investeringskosten in hardware en de bijbehorende onderhoudskosten liggen op € 100.000 per jaar. In de begroting voor 2026 en verder zien we daarmee een tekort van € 450.000 (€ 550.000 minus de € 100.000). Gevraagd wordt om aan de begroting van 2026 en verder structureel dit bedrag toe te voegen.

Artificial Intelligence (AI)

In 2025 zijn we in de organisatie gestart met een pilot om te onderzoeken wat AI voor onze organisatie kan betekenen. Daarbij kijken we goed om ons heen en gaan het wiel niet opnieuw uitvinden. We kijken daarbij naar de voortrekkersrol van de overheid en van de VNG en nemen goeie ideeën van andere (veelal grotere) gemeenten over. Intern onderzoeken we een jaar lang specifiek de voordelen van Microsoft 365 Copilot. Kan Microsoft Copilot het werk van onze ambtenaren (scherm- en kenniswerkers binnen de organisatie) vergemakkelijken, versnellen en leuker kan maken. Ook onderzoeken we tijdens de pilot welke impact Copilot heeft op onze basisinrichting van Office 365 als het gaat om privacy en vertrouwelijkheid.

We willen in de pilot gaan starten met 25 collega's, omdat we dan gebruik kunnen maken van een dashboard waarin we de productiviteit kwantitatief kunnen meten. We verzorgen daarvoor trainingen voor deze medewerkers.

De kosten voor ontwikkelingen zijn lastig in te schatten, we verwachten voor de eerste jaren een oplopend bedrag nodig te hebben van € 25.000 voor licenties, opleidingen en doorvoeren van ontwikkelingen (laag hangend fruit). Voor de jaren daarna en de eventuele structurele kosten gaan we een inschatting doen aan de hand van de pilot en daar komen we op terug. Vanaf 2029 verwachten we met AI aanpassingen voldoende efficiency in processen bereikt te hebben om de kosten terug te kunnen verdienen.

Wijkbeheer

Inconveniëntentoeelage team Wijkbeheer vanwege bezwarende arbeidsomstandigheden

Vanaf de ambtelijke fusie in 2016 ontvangen 8 medewerkers van team Wijkbeheer een inconveniëntentoeelage. Andere collega's ontvangen deze niet. Oorspronkelijk was het de bedoeling om bij de evaluatie van het functieboek een besluit te nemen over het afschaffen, aanpassen of voortzetten van deze toelage. Helaas is dit niet gebeurd. Daarom is bij een update van het personeelshandboek in 2023 in het personeelshandboek opgenomen dat 'medewerkers die de inconveniëntentoeelage (voor niet vermijdbaar, zwaar, onaangenaam of gevaarlijk werk) ontvangen, deze blijven ontvangen totdat er een evaluatie heeft plaatsgevonden.'

Op basis hiervan behoren alle medewerkers van team Wijkbeheer een dergelijke vergoeding te ontvangen. Op jaarbasis betekent dit een structurele extra last van € 80.000 vanaf 2025.

3.2. Financiële gevolgen nieuwe ambities

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

Financiële gevolgen Kadernota 2026 (bedragen x € 1.000, - = nadeel en + = voordeel)	2025	2026	2027	2028	2029
<i>Nieuwe ambities:</i>					
- Organisatieontwikkeling		-75,0	-75,0	-75,0	-75,0
- Versaasing		-450,0	-450,0	-450,0	-450,0
- Artificial Intelligence (AI)	-25,0	-50,0	-75,0	-100,0	
- Inconveniëntentoeelage team Wijkbeheer	-80,0	-82,4	-84,9	-87,4	-90,0
Totaal Nieuwe ambities	-105,0	-657,4	-684,9	-712,4	-615,0

4. Samenvattend: financiële gevolgen gemeenten

In de voorgaand hoofdstukken zijn de diverse ontwikkelingen nader toegelicht.

De financiële gevolgen van deze ontwikkelingen inclusief de gevolgen voor de gemeentelijke bijdragen zijn samenvattend:

Financiële gevolgen Kadernota 2026 (bedragen x € 1.000, - = nadeel en + = voordeel)	2025	2026	2027	2028	2029
Lasten:					
Autonome ontwikkelingen	619,5	681,8	1.016,4	1.367,1	1.723,9
Knelpunten	0,0	-919,2	-945,2	-836,5	-794,5
Nieuwe ambities	-105,0	-657,4	-684,9	-712,4	-615,0
Totaal lasten	514,5	-894,8	-613,6	-181,8	314,3
Baten:					
Bijdrage gemeente Boxtel	-289,7	502,3	343,7	101,7	-175,7
Bijdrage gemeente Sint-Michielsgestel	-224,8	392,5	269,9	80,1	-138,6
Totaal baten	-514,5	894,8	613,6	181,8	-314,3

De totale lasten zijn doorberekend naar de gemeentelijke bijdragen. De bijdragen per gemeente zijn gebaseerd op de procentuele verdeling 56%/44%.

De gevolgen voor de begroting verwerken we met de Eerste bestuursrapportage 2025 en de nieuwe Begroting 2026-2029.