RAPPORTAGE

Q1 en Q2 2026

1. Inleiding

Voor u ligt de halfjaarrapportage 2026 van Gemeenschappelijke regeling Peelgemeenten (hierna: GR Peelgemeenten).

De beweging naar een grootschalige transformatie van de zorg en het sociaal domein is in gang gezet en zal de komende jaren verder gestalte krijgen. In hoeverre zijn we met elkaar in staat om op onderdelen echt anders te gaan werken? Momenteel trekken wij hierin nauw samen op met zorgorganisaties, huisartsen, welzijn en het voorliggend veld in de regio. Samen staan wij voor de opgave om domein overstijgend samen te werken met als doel minder specialistische zorg en alleen voor diegenen die het echt nodig hebben. Deze beweging vraagt een forse transformatie van het sociaal domein. Onze gebiedsteams én onze regionale aanpak zullen wij verder doorontwikkelen, het voorliggend veld wordt hierin nog belangrijker. Deze beweging kunnen wij alleen realiseren als we daar in de volle breedte van het sociaal domein met de 5 gemeenten en GR Peelgemeenten de samenwerking optimaal benutten.
In de Jeugdregio Een 10 voor de jeugd, leveren we als GR Peelgemeenten een belangrijke bijdrage aan het beleid, inkoop en contractmanagement en werken we samen met elf gemeenten. Door de bedrijfsvoering uit te voeren voor zowel GR Peelgemeenten als GR 10 voor de Jeugd kunnen wij processen en teams zo efficiënt mogelijk laten werken. Gezien de hoge eisen die de komende jaren gesteld worden aan de bedrijfsvoering binnen het sociaal domein is dit van groot belang. Denk bijvoorbeeld aan de actuele ontwikkelingen op het gebied van informatiebeveiliging.
Daarnaast werken we, als peelregio samen met 21 gemeenten waarbij de focus ligt op de aansluiting van het sociaal domein op de schaalsprong in en rondom de Brainportregio.
Wij investeren momenteel in de versteviging van onze gebiedsteams en het opleiden van diverse expertises die we daarbij nodig hebben. Dit kunnen wij doen, doordat wij regionaal samenwerken en het wiel niet in ieder van de vijf Peelgemeenten opnieuw uit hoeven vinden.
Samen met de vijf Peelgemeenten hebben wij het programma “ontdubbelen” opgestart. Aankomend jaar staat in het teken van het ontdubbelen van onze capaciteit om ervoor te zorgen dat wij de beschikbare capaciteit samen inzetten op de gewenste onderwerpen in plaats van dat ieder van ons in de Peelregio met hetzelfde bezig is. Dit programma voeren wij uit met 6 organisaties, dat wil zeggen met de 5 gemeenten en GR Peelgemeenten. Ook Senzer is hierbij actief betrokken. Dit najaar vinden er bijeenkomsten plaats met alle beleidsadviseurs van het sociaal domein van de organisaties om met elkaar te ontwerpen hoe onze gezamenlijke werkwijze zo efficiënt en kwalitatief goed vormgegeven kan worden. Daarin redeneren we vanuit het principe van 1 x voor 6 in plaats van 6 x voor 1.

Deze beweging wordt cruciaal, gezien het belang van de verdere verdieping van onze samenwerking in de Peelregio en gezien het belang van het op de juiste manier verdelen van de schaarse capaciteit in ons werkgebied. Deze verdere verdieping en versteviging van deze samenwerking zal ervoor zorgen dat wij de uitdagingen die op ons afkomen aankunnen.
Samenwerken Werkt!

2. Lenige organisatie

Wij streven naar een organisatie die wendbaar en toekomstbestendig is. Onze medewerkers zijn tevreden, voelen zich gewaardeerd en krijgen de ruimte om hun talenten optimaal te benutten. Processen, systemen en informatie zijn goed op orde, waardoor we flexibel kunnen inspelen op nieuwe ontwikkelingen én tegelijkertijd de regie behouden. De balans tussen lenig meebewegen met kansen en het borgen van bestaande werkwijzen is voor ons cruciaal. Het stelt ons in staat om duurzaam te groeien en ons continu aan te passen aan een veranderende omgeving, zonder onze stabiliteit en kwaliteit uit het oog te verliezen.

2.1 De tevreden inwoner

2.2 De tevreden medewerker

2.3 Organisatie in control

3. Koers Samenwerken door Samen Werken

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

3.1 Werkagenda 2025-2029

3.2 Fundament Koers

4. Financiën

4.1 Financiële ontwikkelingen

4.2 Resultaat halfjaarrapportage

5. P&O cijfers

5. P&O cijfers

Peel gemeenten

2.1 De Tevreden Inwoner

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

2.1 De tevreden inwoner
2.2 De tevreden medewerker
2.3 Organisatie in control

Programmadoelen 2025-2029

In het programma werken we samen aan de volgende doelen:

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

Resultaten projecten en inspanningen 1ste helft 2026:

- De evaluatie Toezicht is begin 2026 opgeleverd en de adviezen hieruit worden meegenomen in het vervolgproject: Doorontwikkelen keten inkoop, contractmanagement en toezicht. Dit project wordt opgeleverd in Q3 2026.
- Het inwonersportaal wordt inhoudelijk voorbereid, beleidskeuzes zijn gemaakt en de inrichting wordt besproken. Vervolgens start de testomgeving. Dit project hangt nauw samen met de technische inrichting. Samen bepalen zij wanneer livegang mogelijk is.
- Inkooptraject traplift moet nog starten in Q3.
- Inkooptraject Huishoudelijke ondersteuning en de voorbereiding voor de inrichting van de flexpool voor de omzettingen van de huidige beschikkingen HO is in Q1 en Q2 volgens planning verlopen. Aanbesteding vond plaats in juni en juli. Flexpool start in september.
- Wachtlijstoplosser is meegenomen in de contractering, maar moet nog geeffectueerd worden na de aanbesteding.
- Beschikbaarheidswijzer WMO moet nog starten in Q3.
- Datadashboard schuldhulpverlening staat onhold.
- Ontdubbeling Bijzondere Bijstand: Op basis van verder onderzoek door beleidsadviseurs en Platform is vooralsnog besloten de bijzondere bijstand op dezelfde wijze te blijven organiseren. Momenteel wordt gewerkt aan de hernieuwde dienstverleningsovereenkomst met Senzer. Deze moet 31-12-2026 gereed zijn.
- Mei 2026 is het project PGB 2.0 gestart. Livegang van deze nieuwe landelijk verplichte werkwijze staat gepland op 1 mei 2027. Voorbereidingstijd is geschat op 9 maanden, dus het loopt volgens planning.

Beoogd resultaat 2029

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

2.2 De Tevreden Medewerker

De afgelopen jaren hebben we gebouwd aan een sterke basis voor ontwikkeling, vitaliteit en werkplezier. Door te investeren in medewerkers realiseren we hoogwaardige dienstverlening aan onze inwoners. Medio 2025 zijn we een nieuwe fase ingegaan met het programma De Tevreden Medewerker. Met dit programma bundelen en versterken we initiatieven die bijdragen aan werkplezier, vakmanschap, vitaliteit, cultuur van continue leren en ontwikkelen en onderling vertrouwen. We brengen samenhang en focus aan, zodat we méér impact hebben- voor zowel medewerkers als organisatie. Deze beweging sluit aan op landelijke ontwikkelingen, zoals de versterking van de gebiedsteams en de toenemende eisen aan professionaliteit. Deze dynamiek vraagt om aandacht voor medewerkers en een optimale facilitering in hun ontwikkeling, weerbaarheid, wendbaarheid en vakbekwaamheid. Het programma De Tevreden Medewerker heeft hierin de eerste stappen gezet met het opstellen van een herijkt programmaplan. Het programmaplan 2025-2029 werkt aan de volgende vier doelen.

2.1 De tevreden inwoner
2.2 De tevreden medewerker
2.3 Organisatie in control

Positionering als aantrekkelijke en toekomstgerichte werkgever

De eerste ervaringen zijn opgedaan met een intern traineeship voor jong professionals, gericht op het opleiden van gezins- en jongerencoaches. Dit biedt zowel ontwikkelkansen voor jongeren als duurzame versterking in de organisatie. In samenwerking binnen de Regionale Arbeidsmarktstrategie wordt er een onderzoek gedaan naar stagebeleid en de kansen die hiervoor liggen binnen de regionale samenwerking met de Peelgemeenten. Beiden initiatieven dragen bij aan de uitstraling als aantrekkelijke werkgever in de regio en het zorgdragen voor passende en goede dienstverlening voor nu en in de toekomst.

Gezonde werkomgeving; investeren in duurzame inzetbaarheid

We investeren in een werkomgeving waarin medewerkers fysiek, mentaal en sociaal gezond kunnen werken. We zetten in op werkplezier, balans, veiligheid, vertrouwen en verbondenheid. Een gezonde werkcultuur bevordert duurzame inzetbaarheid en voorkomt uitval en draagt bij aan een prettige en productieve organisatie.Uit het medewerkers tevredenheidsonderzoek in 2025 blijkt een hoge werktevredenheid (werkgeverscore 7,9), met sterke punten als verbondenheid en ontwikkelingsmogelijkheden. Een van de belangrijkste aandachtspunten betreft de hoge werkdrukbeleving. Eind 2025 en begin 2026 heeft P&O in alle teams werksessies begeleid om meer duiding te krijgen bij de werkdrukbeleving. Hier zijn waardevolle inzichten opgehaald over wat medewerkers energie geeft, wat energie kost en welke stappen mogelijk zijn op individueel, team- en organisatieniveau om werkdrukbeleving te verlagen en welke rol eenieder hierin heeft. Deze inzichten zijn gedeeld met het MT, OR en alle medewerkers en hebben inmiddels geleid tot een aantal (toekomstige) projecten die geprioriteerd worden in het portofolio proces. Een concrete vervolgstap is de quickscan die recent is uitgezet om beter inzicht te krijgen in hoe we samenwerken binnen teams, welke patronen daarin zichtbaar zijn en of mensen zich voldoende veilig voelen om uit te spreken wat zij vinden en nodig hebben. Deze quickscan vormt een belangrijke stap in het verder verdiepen van het gesprek aan de binnenkant van de organisatie en de resultaten zullen richting geven aan de mogelijke verbeterstappen. Het uitvoeren van de risico- inventarisatie en evaluatie (RI&E) heeft plaatsgevonden in alle gebieden door een externe deskundige samen met onze eigen preventiemedewerkers. Op korte termijn volgt de analyse en het plan van aanpak en worden concrete vervolgacties opgepakt. Hieruit komt in ieder geval een project voort om de werkplekken nader te onderzoeken in zowel kwalitatieve als kwantitatieve zin. Op dit moment worden de medewerkers uit de dienstverlening getraind in het omgaan met agressie en grensoverschrijdend gedrag zodat zij zich sterker en veiliger voelen in de uitvoering van hun werk. Dit is een onderdeel van het project Samen Veilig Werken. Daarnaast wordt er in dit project gewerkt aan een gezamenlijke duidelijke norm over onacceptabel gedrag, duidelijke processtappen na een melding, inbedden en borgen van nazorg en structurele aandacht voor (nieuwe) medewerkers. Er is weer een nieuw gevarieerd workshopprogramma samengesteld rondom persoonlijke effectiviteit, balans en vitaliteit met extra aandacht voor de Overgang en Werk en Ouderschap en Werk.

Verankeren van de Talent gedreven Organisatie

In de afgelopen jaar zijn belangrijke stappen gezet in het verder verankeren van de talent gedreven organisatie. De nieuwe, vastgestelde TMA competentieprofielen ondersteunen gerichtere werving & selectie en doorontwikkeling van medewerkers. De gesprekscyclus ‘Het goede gesprek’ is doorontwikkeld en draagt sterker bij aan groei en werkplezier van de medewerker en een lerende, wendbare organisatie. Recent is ‘Het goede gesprek’ gedigitaliseerd in You Force waardoor het toegankelijker en praktischer is geworden en een goede en veilige borging heeft in de personeelsdossiers. Daarnaast biedt het nieuwe leerplatform toegang tot leer- en ontwikkelbronnen en inzicht in rollen, functies en competenties, wat het leerklimaat verder versterkt. Hierdoor positioneren we ons zichtbaarder als aantrekkelijke werkgever en lukt het beter om tijdig nieuwe kundige collega’s aan te trekken. Er is sinds 1 juni jl. een nieuw contract getekend met TMA Nederland B.V. en de nieuwe samenwerkingspartner voor talentgericht werken, Peoples. Met als doel om samen talent gedreven werken naar de volgende stap te brengen binnen de organisatie. De speerpunten zijn, het doorontwikkelen van de TMA-teamsessies, 360 graden feedback, talentgericht leiderschap, beleid opstellen voor het werken in rollen en doorontwikkelen rol en professionele groei van de TMA-coaches en het beter benutten van persoonlijke dashboards en workouts door medewerkers in de TMA-portal. Deze speerpunten dragen bij aan een cultuur van openheid, eigenaarschap en continue ontwikkeling en zijn noodzakelijk om wendbaar te blijven in de steeds sneller veranderende omgeving. Er is een start gemaakt met de basisprincipes van TMA in leiderschap en de eerste TMA-teamsessies hebben plaatsgevonden onder begeleiding van de TMA-coaches. In de programmaperiode 2025-2029 ontwikkelen we talentmanagement steeds verder richting een data gedreven werkwijze. De TMA portal en andere HR data gaan een belangrijkere rol spelen in strategische personeelsplanning en organisatieontwikkeling. Zo bouwen we stap voor stap aan een toekomstbestendige organisatie waarin medewerkers met trots, plezier en vakmanschap bijdragen aan onze maatschappelijke opgaven.

Toekomstbestendige en weerbare (jeugd)professionals

De professionals in de gebieden ervaren een toegenomen werkdruk, onveiligheid in werksituaties, druk op de toegang van zorg en in sommige gevallen onvoldoende steun en waardering. Vanuit de Rijksoverheid wordt er ook gestuurd op versteviging van gebiedsteams. Deze inhoudelijke vernieuwing van de gebiedsteams én de hierboven beschreven problematiek, vraagt om een stevige facilitering vanuit het werkgeverschap met aandacht voor steun, waardering en vakmanschap van de professional. Naast de professionals in de gebiedsteams spelen ook onze collega’s in de bedrijfsvoering, ondersteuning en beleidsfuncties een cruciale rol in het realiseren van onze opgaven. Ook zij ervaren toenemende complexiteit, veranderende verwachtingen en druk op het leveren van kwalitatieve dienstverlening. Hun werk vraagt om wendbaarheid, vakmanschap en een stevige professionele basis. Daarom zetten we als organisatie ook voor deze groepen in op ondersteuning, ontwikkelmogelijkheden, waardering en een werkklimaat waarin professionals de ruimte krijgen om hun rol met vertrouwen en eigenaarschap te vervullen. Zo versterken we de professionaliteit en duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers binnen GR Peelgemeenten. In het project Toekomstbestendige Jeugdprofessional wordt onderzocht hoe we de toegangsteams jeugd van de gemeenten Asten, Laarbeek en Someren slimmer kunnen inrichten, zodat we ruimte creëren om de gemeentelijke taken op het gebied van jeugdhulp -nu en de toekomst- nog beter te kunnen uitvoeren voor onze jeugdigen. We kijken hierbij goed naar welke taken er liggen en welke professional dit, gekeken naar expertise, competenties en talent, het beste kan uitvoeren en op welke manier. Na de inventarisatiefase van de huidige situatie in alle drie de gebiedsteams worden op dit moment diverse scenario’s verkend en uitgewerkt in een advies. In Q2 van 2026 is een start gemaakt met de trainingen Omgaan met agressie voor de medewerkers in de dienstverlening. Dit is een van de onderdelen van het project Samen Veilig Werken. De volgende stap in dit project is dat er gekeken wordt naar een gezamenlijke norm voor acceptabel en onacceptabel gedrag, een werkwijze en protocol bij onveilige situaties en het borgen van nazorg.

2.3 Organisatie in control

Binnen het programma Organisatie in control bouwen we aan een betrouwbare en toekomstbestendige organisatie die grip heeft op haar bedrijfsvoering. We beheersen zorgkosten en gaan slim om met risico's en voldoen aan wet- en regelgeving. Met efficiënte processen, goede samenwerking en slim gebruik van data en technologie blijven we leren en verbeteren. De organisatie is de afgelopen jaren gegroeid in omvang, takenpakket en verantwoordelijkheden. Waar voorheen informele werkwijzen volstonden, vraagt de huidige schaal dat we (1) meer vanuit samenhang gaan werken, waarbij processen, systemen en rollen logisch op elkaar aansluiten. (2) Meer gaan sturen op kwaliteit, betrouwbaarheid en risicomanagement, zodat we voorspelbaar en consistent zijn in wat we leveren en dat ook aantoonbaar kunnen laten zien. (3) Blijven inzetten op digitalisering en datagedreven werken, om efficiënter te werken, betere beslissingen te nemen en grip te houden op zorg- en uitvoeringskosten. En tot slot (4) de governance verbeteren, zodat verantwoordelijkheden duidelijk zijn en besluitvorming en rapportering sneller en transparanter verloopt.

2.1 De tevreden inwoner
2.2 De tevreden medewerker
2.3 Organisatie in control

Programmadoelen 2025-2029

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

1. Meer vanuit samenhang gaan werken

De adviseurs van bedrijfsvoering werken samen aan de doorontwikkeling van bedrijfsvoering binnen dit programma vanuit een gezamenlijke ambitie: samen groeien in professionele kracht en een sterkere strategische positie. Door kennis en expertise te bundelen, verbonden te blijven en te werken met heldere rollen en praktische afspraken.

2. Meer gaan sturen op kwaliteit, betrouwbaarheid en risicomanagement

Project autorisatiebeheer en toegangsbeheer

Het hybride autorisatiemodel is vastgesteld als voorkeursrichting en wordt momenteel uitgewerkt in een implementatieproject voor autorisatiebeheer en breder Identity & Access Management. Het project richt zich op het realiseren van een werkbare en aantoonbare inrichting van autorisatiebeheer: generiek waar mogelijk, specifiek waar noodzakelijk.

De voortgang bestaat uit het aanscherpen van het implementatieprojectplan, het voorbereiden van het IAM-hoofdstuk in het strategisch IBP-beleid, de Richtlijn IAM en de onderliggende protocollen voor identiteitsbeheer, authenticatie, autorisatiebeheer en periodieke autorisatiecontroles. Daarnaast wordt gewerkt aan de vernieuwing en opschoning van de autorisatieprofielenmatrix, inclusief de indeling in basisautorisatieprofielen en aanvullende rolprofielen.

Het project is ook gericht op praktische inrichting van processen en borging in reguliere processen en werkwijzen. Daarbij gaat het onder meer om TOPdesk-routes, Djuma-vastlegging, audittrail, periodieke controles, rapportage en overdracht aan de lijnorganisatie, IV, functioneel beheer en Servicedesk. Een belangrijk aandachtspunt is de samenhang met het DigiD-inwonersportaal. Vanuit DigiD/Logius zijn onder meer duidelijke rollen en autorisatieprofielen, MFA, functiescheiding, logging, periodieke autorisatiecontrole, intrekking bij uitstroom of rolwijziging en afwijkingenregistratie relevant.

3. Blijven inzetten op digitalisering en datagedreven werken

Project dataduiding zorgkosten

Het project dataduiding zorgkosten is succesvol afgerond. Er is een blauwdruk opgeleverd voor het organiseren van data-duiding sessies gefaciliteerd vanuit data-analyse van Peelgemeenten. Deze blauwdruk is integraal onderdeel geworden van de PDC-cyclus zorgkosten en is daarmee geborgd in onze organisatiestructuur en planning. Het effect is dat sturingsmogelijkheden op lokaal en regionaal niveau vergroot zijn, doordat zorgkosten periodiek integraal geduid worden door een multidisciplinair team (gebiedsmanagers, beleidsadviseurs, financieel adviseurs, gedragswetenschappers en kwaliteit).

Project pilot nieuwe systeemtechnologie (AI)

Binnen de pilot nieuwe systeemtechnologie (AI) wordt, naar aanleiding van de ambitie van bestuur en MT, onderzocht hoe nieuwe technologie zoals generatieve AI verantwoord kan bijdragen aan betere en efficiëntere dienstverlening. De pilot sluit aan bij de opgave om in een periode van schaarste slimmer te werken. Met de pilot wordt ervaring opgedaan met Copilot-pro licentie, inclusief de impact op systemen, processen, gedrag en ethische vraagstukken. De deelnemers aan de pilotgroepen zijn positief over de mogelijkheden en meerwaarde. Op basis van de eindevaluatie van pilotgroep 1 en het concept-governance advies van Macaw zijn tussenresultaten gedeeld. Het voorlopige advies is om Copilot Chat in te blijven zetten en Copilot Pro vooralsnog uitsluitend gecontroleerd en gefaseerd binnen de pilot te gebruiken. Brede uitrol is verantwoord wanneer de inrichting rond data governance, labeling etc. op orde is. Onderzocht wordt hoe verdere uitrol kan plaatsvinden.

Project Digitaal inwonersportaal

Peelgemeenten bereidt de technische implementatie van het inwonerportaal gekoppeld aan ZorgNed voor, met als doel inwoners via DigiD toegang te geven tot het portaal. Het projectplan is vastgesteld en de projectgroep heeft een eerste detailplanning opgesteld. Kouters is gecontracteerd voor begeleiding van het DigiD-readinesstraject en de DigiD-gap-analyse is uitgevoerd. Binnen het readinesstraject loopt het opstellen en beoordelen van de documenten die nodig zijn voor de DigiD-audit. De planning is dat deze documenten eind augustus gereed zijn. Vanaf september start de implementatie van de benodigde processen en afspraken. Ook wordt dan de testomgeving van het inwonerportaal geleidelijk opgestart.

4. De governance verbeteren

Project bedrijfsvoering Jeugdregio 10voordeJeugd

GR Peelgemeenten voert vanaf 1 januari 2026 de bedrijfsvoering voor de Jeugdregio Een 10 voor de Jeugd uit. Hier ligt een vastgestelde dienstverleningsovereenkomst onder. Het implementatieproject is afgerond en de borging naar reguliere processen en werkwijzen staat centraal. De verbinding om de bedrijfsvoering voor twee GR-en uit te voeren maakt dat we processen en teams nog efficiënter kunnen laten werken. Wel vraagt het nog inspanningen om processen binnen de twee GR'en beter op elkaar af te stemmen, zoals de Planning en Control Cyclus.

3. Koers Samenwerken door Samen Werken

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

3.1 Werkagenda 2025 -2029
3.2 Fundament Koers

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

Dit is het richtinggevend programma dat draait om het samenwerken met de gemeenschap, wijken en inwoners. Het richt zich op een stevige sociale basis. Een goede stevige basis is cruciaal voor het welzijn van de inwoner en de sociale cohesie. Het bevordert niet alleen persoonlijke ontwikkeling, maar ook sociale stabiliteit en veerkracht.
Een samenleving waarin we naar elkaar omkijken begint met ontmoeting. Met initiatieven die gericht zijn op het creëren van ontmoetingen, bouwen we aan een sterke sociale basis. Hierdoor kunnen hulpvragen worden voorkomen of opgevangen. Ontmoetingen kunnen spontaan ontstaan, maar soms is het nodig om deze actief te faciliteren en stimuleren. Dit vereist voldoende fysieke ontmoetingsplekken. Het vraagt om inspanning om een dekkend netwerk op te zetten dat ontmoeting bevordert en bijdraagt aan een sterke sociale basis.
Het versterken van zelf- en samenredzaamheid en de verantwoordelijkheid van inwoners voor hun woon- en leefomgeving is cruciaal. Initiatieven moeten vanuit de inwoners zelf komen, wat soms kan leiden tot spanning met de formele zorg die vaak aanbodgericht is. Het is belangrijk om inwoners te mobiliseren en verbinding te maken met professionals.
In de eerste helft van 2026 is de laatste sessie geweest om te komen tot afronding van het programmaplan. Het programmaplan is vastgesteld door het Platform managers Sociaal Domein in maart 2026. In juni is een capaciteitsvraag uitgezet naar het Platform om te starten met het programmateam en de eerste 2 projecten. Qua fasering is de urgentie van dit programma minder hoog dan de andere twee programma's. Platform is de vraag gesteld welke fasering zij aan willen houden bij de uitrol van dit programma.

Sterke gebiedsteams: Van Basis naar Beter

Wij zijn ervan overtuigd dat onze gebiedsteams een belangrijke rol spelen in de dienstverlening aan de inwoner en de nodige transformatie van het sociaal domein. De laatste jaren hebben wij hier al aan gewerkt vanuit het programma 'Bevlogen samenwerking rondom de inwoner'. Dit heeft bijgedragen aan sterke, goed functionerende gebiedsteams, die een goede basis voor de toekomst vormen. Het is nu tijd voor een volgende stap: 'Van Basis naar Beter'. In onze regio is de ontwikkeling van de gebiedsteams al vooruitstrevend in vergelijking met veel andere gemeenten. De toegang is goed geregeld. We werken met verschillende professionals en organisaties samen in één team. Binnen de vastgestelde kaders werken we zo integraal mogelijk. En we zetten ieders talenten zo goed mogelijk in. Hier zijn we trots op.
Naar de toekomst toe worden onze gebiedsteams alleen maar belangrijker. Er komen grote opgaven (bijvoorbeeld vergrijzing en arbeidsmarktkrapte) op ons af en ook in de landelijke akkoorden zoals Integraal Zorgakkoord (IZA), Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA) en Hervormingsagenda Jeugd (HVA Jeugd) vormen de gebiedsteams een belangrijke sleutel. Het is dus belangrijk dat we ons blijven ontwikkelen. De samenleving verandert en wij veranderen mee.
Met het programma 'Sterke gebiedsteams: Van Basis naar Beter' willen wij de kracht van onze gebiedsteams benutten en versterken. Kansen die er nog liggen, willen we in beeld brengen en oppakken, zodat wij voorbereid zijn op de toekomst.

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

Subdoelen:

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

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

Passende Zorg en Ondersteuning

Dit programma richt zich op de transformatie in het sociaal domein en de zorg. Dit is het richtinggevend programma dat draait om samenwerking, effectieve taakverdeling en professionalisering in de hele lijn: van subsidies in het voorliggend veld tot en met gecontracteerde zorg. We staan voor de uitdaging om een vitaal leven toegankelijk te houden voor een groeiende bevolking, terwijl we moeten werken met minder professionele zorgverleners. Dit vraagt om een fundamentele herziening van onze huidige manier van denken en handelen: er is een transformatie nodig. We willen de transitie maken van zorg naar zelf- en samenredzaam zijn en van individueel naar collectief denken. We bouwen hierbij voort op de resultaten uit het programma 'Normaliseren' uit de vorige periode, zoals de communicatietoolkit en de leidende principes normaliseren.
Het programma is gericht op het verkleinen van de kloof tussen sociaal domein en zorgdomein, zodat we innovatief kunnen inzetten op passende zorg voor de inwoner(s). Met een datagedreven aanpak gericht op preventieve gezondheid en samenwerking, vanuit een integrale aanpak voor gezondheid en welzijn. Dit vraagt om samenwerking en afstemming in communicatie naar elkaar. We sluiten hiermee aan bij de doelstellingen uit het Integraal Zorgakkoord (IZA) en zoeken de samenwerking op met Peel Duurzaam Gezond.
Buiten gedragsverandering en transformatie, vraagt dit ook ketenaanpakken over landelijke thema's. Denk hierbij aan het regionaal organiseren van valpreventie, kansrijke start etc. Deze thema's zijn voornamelijk gericht op preventie. We sluiten hiermee aan bij het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA) en zijn in nauw overleg met de lokale ambtenaren. In 2025 zijn deze programma's verder uitgewerkt in concrete programmaplannen. Hierbij stellen we ons de vraag: Waarmee maken we de meeste impact in het sociaal domein? We leggen alle initiatieven langs de volgende meetlat: In hoeverre draagt het bij aan de beschikbaarheid, toegankelijkheid, kwaliteit en betaalbaarheid van zorg- en dienstverlening. Met deze impactanalyse kunnen we gerichte keuzes maken over wat we wel en niet doen in het programma. In de eerste helft van 2026 is de laatste sessie geweest om te komen tot afronding van het programmaplan. Het programmaplan is vastgesteld door het Platform managers Sociaal Domein in maart 2026. In juni is een capaciteitsvraag uitgezet naar het Platform om te starten met het programmateam. Verschillende projecten lopen al en worden samengebracht en geïntegreerd in dit programma. Qua fasering is de urgentie van dit programma hoog in vergelijking met de andere programma's, omdat de landelijke verplichtingen van IZA/AZWA en hervormingsagenda Jeugd landen in dit programma. Platform is de vraag gesteld welke fasering zij aan willen houden bij de uitrol van dit programma.

3.2 Fundament Koers

Governance Koers

De vijf Peelgemeenten en de GR Peelgemeenten werken samen aan maatschappelijke opgaven in het Sociaal Domein. Deze samenwerking is vastgelegd in de Koers Samenwerken door Samen Werken en de bijbehorende Werkagenda 2025-2029. De colleges van de gemeenten en het dagelijks bestuur van de GR Peelgemeenten zijn de bestuurlijk opdrachtgevers. Het Platform managers Sociaal Domein fungeert als ambtelijk opdrachtgever en stuurt op de uitvoering van de werkagenda. In de eerste helft van 2026 hebben we dit vastgelegd in de dienstverleningsovereenkomst Koers. De DVO wordt in Q2 vastgesteld door het dagelijks bestuur van de Peelgemeenten en uiterlijk begin Q3 door de colleges.
GR Peelgemeenten faciliteert het opgavegericht werken en ondersteunt dit met een klein, flexibel programmabureau. Afhankelijk van de projecten en benodigde expertise haken collega's van de vijf Peelgemeenten hierbij aan, waardoor het programmabureau meebeweegt met de ontwikkelingen. Financiering en verantwoording verlopen via de Werkagenda en de reguliere P&C-cyclus van de GR Peelgemeenten. De overeenkomst loopt van 2025 tot en met 2029 en kan alleen gezamenlijk worden beëindigd of verlengd.

Werken vanuit het inwonersperspectief (Koerskompas)

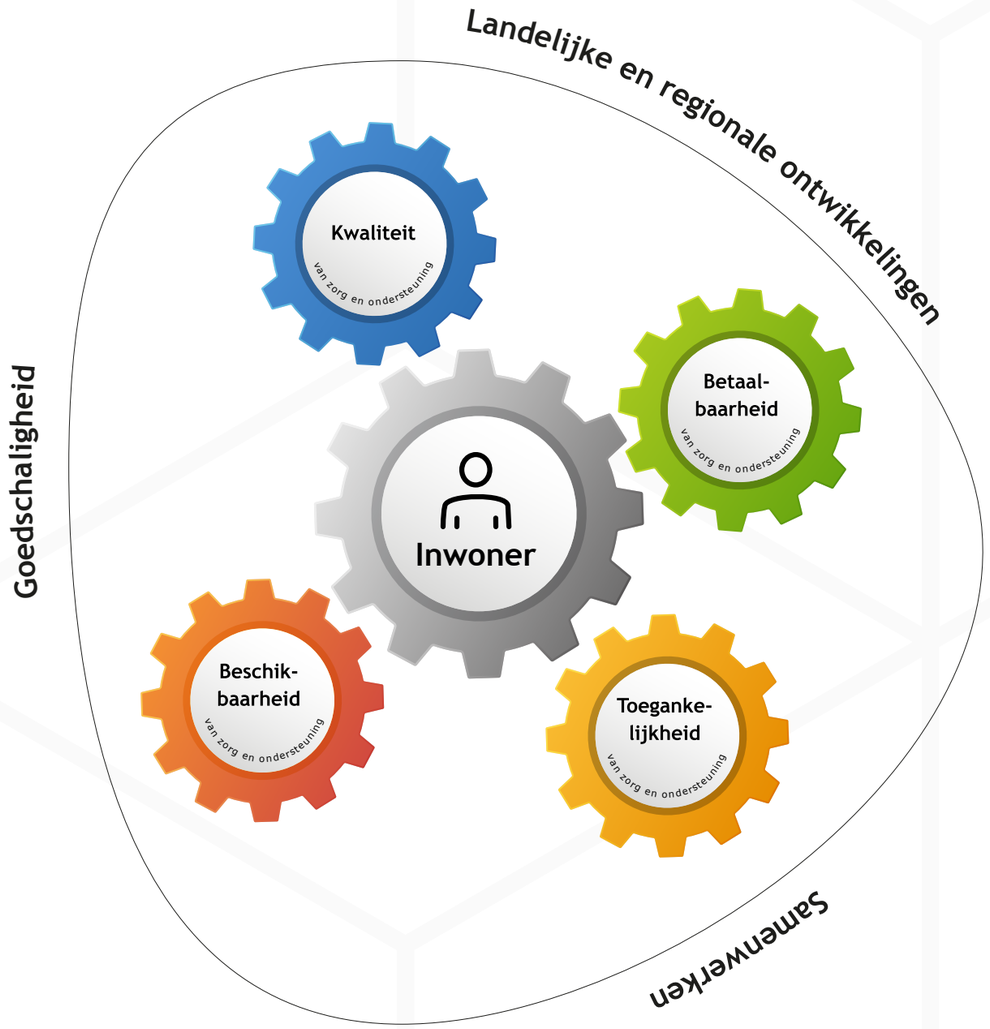
Parallel aan de nieuwe werkagenda starten we met het monitoren van de impact van de Koers op de dienstverlening aan onze inwoners. Het ontwikkelen van het Koerskompas vindt plaats in 2025-2026. Vanaf 2027 wordt het Koerskompas vast onderdeel van de monitoring en verantwoording van de Koers. Het kompas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

Goedschaligheid en samenwerken in de regio

In de koers wordt alles samengebracht: van het inwonersperspectief en het beleid van lokale gemeenten tot regionale afspraken in samenwerkingsverbanden en de landelijke akkoorden en wetgeving. Het lenig schakelen op al deze schaalniveaus noemen we 'goedschaligheid'. Belangrijke samenwerkingsverbanden voor het sociaal domein zijn: Een 10 voor de Jeugd, 21 voor de jeugd, Peel Duurzaam Gezond, Metropool Regio Eindhoven en de samenwerking met Senzer en de GGD. De landelijke akkoorden betreffen de Hervormingsagenda Jeugd, Toekomstscenario jeugd en gezin, het Integraal Zorgakkoord (IZA) en het Aanvullend Zorg en Welzijnsakkoord (AZWA). We zoeken daarnaast actief de verbinding met het lokale Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA).
Een verdere toelichting en verdieping vind je terug in de *Werkagenda 'Met elkaar voor elkaar'*.

Professionele organisatie programmabureau

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



4. Financiën

4.1 Financiële ontwikkelingen

Op basis van de huidige gegevens verwachten we een nadelig resultaat van €94.000 nadelig.

Analyse Resultaat	
Fiscale ontwikkelingen	-33.000
Personeelskosten	-95.000
Jeugdregio Een 10 voor de Jeugd	64.000
Project HO aanvullende kosten	-30.000
Resultaat	**-94.000**

Toelichting Analyse resultaat

In onderstaande passage wordt een toelichting gegeven op onderdelen waardoor het resultaat wordt veroorzaakt.

Fiscale ontwikkelingen

Vanwege een hernieuwde afspraken met de belastingdienst vormt de btw deels een kostenpost. Eerder is dit ook al genoemd in de risicoparagraaf van de begroting en jaarrekening.

Personeelskosten - cao ontwikkeling

De post personeelskosten is € 95.000 hoger dan begroot, wat veroorzaakt wordt door de volgende 3 onderdelen:

Ontwikkeling salariskosten

In 2025 is een vertaling gemaakt van de effecten van de gemaakte cao-afspraken voor 2025-2027. Daarbij zijn de reiskosten (zowel woon-werk-verkeer als dienstreizen) niet goed geland in de berekening van de loonkosten. Daarnaast is de reiskostenvergoeding in 2026 met terugwerkende kracht verhoogd, op basis van een landelijke regeling. Tenslotte zijn de sociale lasten hoger dan berekend.

Verplichting Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU)

Tot 31-12-2025 konden werknemers een aanvraag doen voor de rvu-regeling (CAO-verplichting). Hiervan hebben enkele personeelsleden gebruik gemaakt. GR Peelgemeenten moet hiervoor een voorziening vormen, zodat tegemoet gekomen kan worden aan deze wettelijke verplichting.

Ziekteverzuim

Het terugdringen van ziekteverzuim heeft de aandacht binnen GR Peelgemeenten. Het ziekteverzuim van GR Peelgemeenten is dan ook wat gedaald ten opzichte van 2025 (7,47%), maar in 2026 nog steeds vrij hoog (7,27%), wat voornamelijk wordt veroorzaakt door langdurig verzuim (3,91%). We zien een aantal landelijke trends, die ook in onze regio spelen:

- Jeugdprofessionals worden vaker ingezet als wachtlijstoverbrugging naar gespecialiseerde jeugdzorg. Ook kunnen zorgaanbieders vaak niet voldoen aan hun contractuele verplichting door personeelstekorten. Daardoor hebben onze professionals een (te) grote en complexe caseload en belanden in oneigenlijke discussies over taken en verantwoordelijkheden.
- Vragen van inwoners waar onze medewerkers in de dienstverlening mee te maken hebben, worden steeds complexer.
- Inwoners, belangengroepen en zorgaanbieders worden steeds mondiger en zetten consulenten steeds meer onder druk om hoge(re) indicaties af te geven.

Het eerder geschetste risico op verzuim als deze situaties zich voordoen, zeker als er in de privé situatie ook sprake is van disbalans zien we in de praktijk helaas ook terug. Om de continuïteit van de dienstverlening te borgen zijn extra kosten gemaakt aangezien de kosten van inhuur hoger zijn dan kosten van ambtelijk personeel.

Jeugdregio Een 10 voor de Jeugd

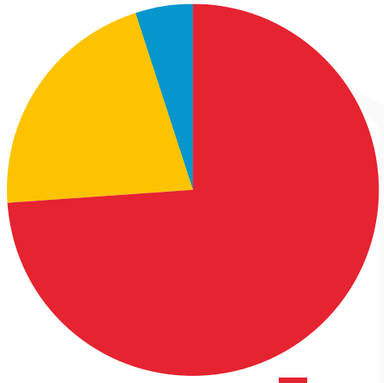
Eind augustus 2026 is de 1e begrotingswijziging 2026 van Jeugdregio Een 10 voor de Jeugd vastgesteld door het Algemeen bestuur van de Jeugdregio. Omdat de kosten van de Jeugdregio landen in de begroting en jaarrekening van GR Peelgemeenten, betekent dit een nadeel van € 29.000. Daartegenover staat dat in 2026 van de gemeente Helmond een afrekening over 2025 van € 93.000 is ontvangen. Hierdoor is er in 2026 per saldo sprake van een voordeel van € 64.000.

Project HO aanvullende kosten

In het najaar 2026 starten we met de implementatie van de aanbesteding HO. Doordat we deze middelen binnen de bestaande begroting konden dekken (via onvoorzien, extra inkomsten, overheveling positief saldo jaarrekening en deels uit de incidentele bestemmingsreserve koers), had dit geen gevolgen voor de te betalen inwonerbijdrage. Om het project te kunnen uitvoeren zijn extra werkplekken nodig en worden kosten gemaakt in verband met het kostprijsonderzoek en normenkader ho. Deze kosten kunnen niet gedekt worden binnen de begroting.

4.1 Financiële ontwikkelingen
4.2 Resultaat halfjaarrapportage 2026

Prognose lasten 2026



Prognose lasten 2026	
Directe lasten	13.644.000
Overhead	3.871.000
Onvoorzien	0
Koers	917.000
Totaal	**18.432.000**

Prognose baten 2026



Prognose baten 2026	
Bijdrage Asten	2.783.670
Bijdrage Deurne	3.204.084
Bijdrage Gemer-Bakel	3.516.553
Bijdrage Laarbeek	3.628.024
Bijdrage Someren	3.163.698
Overige baten	1.463.786
Reservemutatie	577.260
Totaal	**18.337.075**

4.2 Resultaat halfjaarrapportage 2026

Halfjaarrapportage	Begroting	Prognose	Resultaat
Lasten			
Directe lasten	12.872.335	13.644.000	-771.665
Overhead	3.916.506	3.871.000	45.506
Onvoorzien	0	0	0
Koers	916.710	916.710	0
Totaal lasten	**17.705.551**	**18.431.710**	**-726.159**
Baten			
Bijdragen gemeenten	16.164.041	16.296.000	131.959
Bijdragen projecten	500.000	768.000	268.000
Overige bijdragen	464.250	696.000	231.750
Totaal baten	**17.128.291**	**17.760.000**	**631.709**
Mutaties reserves	577.260	577.260	0
Totaal resultaat	**0**	**-94.450**	**-94.450**

Directe lasten

Het resultaat op directe lasten wordt met name veroorzaakt door hogere personeelskosten (nadeel € 923.000) en een nadeel op de post overige directe kosten (nadeel € 19.000). Hiertegenover staat een voordeel op de post Senzer, Bizob en inkoop jeugd (voordeel € 170.000). Onderstaand volgt een toelichting van bovengenoemde onderdelen.

Personeelskosten (nadeel € 923.000)

De hogere personeelskosten worden veroorzaakt doordat de cao-ontwikkeling in werkelijkheid hoger is dan eerder berekend. Zie voor een uitgebreide toelichting de eerdere passages “Personeelskosten - cao ontwikkeling”. Daarnaast is inzet nodig geweest in verband met zwangerschapsverlof. Hiertegenover staan hogere uwv-inkomsten. Ook zijn de kosten van de RVU regeling niet opgenomen in de begroting (voor 2026 gaat het om € 60.000 en voor de verplichting voorziening rvu vanaf 2027 gaat het om € 80.000).
De personeelskosten zijn hoger vanwege inzet voor projecten. Hiertegenover staan extra inkomsten onder bijdragen projecten. De personeelskosten zijn hoger omdat wij vanaf april 2026 het werkgeverschap van de directeur van de Jeugdregio faciliteren. Ten slotte wordt in 2026 (incidenteel) de plustaak jeugd Asten verhoogd met 1,1 fte.

Personeelskosten	
personeelskosten algemeen	-311.000
personeelskosten RVU	-140.000
personeel projecten	-267.000
faciliterende taak jeugdregio	-112.000
plustaak jeugd Asten	-93.000
Totaal personeelskosten	**-923.000**

Overige directe kosten (nadeel € 19.000)

Om het project aanbesteding en implementatie HO te kunnen uitvoeren zijn extra werkplekken nodig en zijn kosten gemaakt in verband met het kostprijsonderzoek en normenkader ho (nadeel € 30.000).
Vanwege een hernieuwde afspraken met de belastingdienst, rondom jeugd en schuldhulpverlening vormt de btw deels een kostenpost (nadeel € 33.000).Tegenover deze nadelen op overige directe kosten staan extra uwv-inkomsten in verband met zwangerschapsverlof (voordeel € 44.000).

Senzer, Bizob en inkoop jeugd (voordeel € 170.000)

De bijdrage aan bizob is € 21.000 hoger dan begroot, doordat er meer inkooptrajecten zijn gepland voor 2026. De bijdrage aan Senzer is €17.000 lager dan begroot. De bijdrage aan Jeugdregio Een 10 voor de Jeugd en bijdrage 21 voor de jeugd is € 174.000 lager dan begroot, dit heeft te maken met een afrekening over 2025 in 2026 is ontvangen (€ 93.000) en de verrekening van facilitering werkgeverschap (€ 110.000). Hiertegenover staan hogere bijdrage aan de Jeugdregio (€ 29.000) naar aanleiding van de eerste begrotingswijziging van de Jeugdregio.

Overhead (voordeel € 46.000)

Vanwege vacature ruimte die tijdelijk niet is ingevuld, ontstaat er een voordeel van € 24.000. Op de post externe kosten zit een voordeel van € 22.000.

Bijdragen gemeenten (voordeel € 132.000)

De bijdrage stijgt door verhoging van de plustaak jeugd Asten met 1,1 fte.

Bijdragen projecten (voordeel € 268.000)

Wij ontvangen een vergoeding voor de inzet van onze werknemers in regionale projecten. Deze vergoeding was niet begroot.

Overige bijdragen (voordeel € 232.000)

Wij hebben een vergoeding ontvangen van Jeugdregio Een 10 voor de jeugd In het kader van de implementatiekosten van de bedrijfsvoering (€ 142.000). Daarnaast is de faciliterende taak bedrijfsvoering Jeugdregio verhoogd met €90.000.

4.1 Financiële ontwikkelingen
4.2 Resultaat halfjaarrapportage 2026

5. P&O cijfers

Vanuit P&O monitoren we diverse HR-kengetallen, zoals hoeveel in-, door- en uitstroom van medewerkers, het gemiddelde verzuimpercentage en de gemiddelde leeftijd binnen onze organisatie. Deze gegevens verzamelen we om inzicht te krijgen in trends en ontwikkelingen binnen de Peelgemeenten. Door deze cijfers bij te houden, kunnen we tijdig signaleren waar knelpunten of kansen ontstaan op het gebied van personeel en organisatie.

De verkregen inzichten vormen een belangrijke basis voor het opstellen en bijsturen van ons personeels- en arbeidsmarktbeleid. Zo zorgen we ervoor dat ons beleid goed aansluit bij de actuele en toekomstige behoeften van de organisatie én van onze medewerkers.

Toelichting

Verzuim

De verzuimcijfers zijn vergeleken met de cijfers van Q1 en Q2 uit 2025. Dit vanwege het feit dat de periode in het jaar van invloed is op het verzuimpercentage. Het verzuimcijfer binnen GR Peelgemeenten is 7,27% en heeft een kleine stijging ten opzichte van het eerste halfjaar van 2025, toen was het verzuimcijfer 6,58%. Hiermee komen we boven onze verzuimdoelstelling van 6,5% en het landelijke gemiddelde van 7,1%. Als we het verzuim van GR Peelgemeenten uitsplitsen naar verzuimduur, dan zien we dat vooral dat het lange verzuim (meer dan 42 kalenderdagen) is toegenomen. Het kortere verzuim (minder dan 42 kalenderdagen) nam juist wat af.

De verzuimfrequentie binnen GR Peelgemeenten is iets afgenomen van 0,50 naar 0,42 ten opzichte van het eerste halfjaar van 2025 en is daarmee nog altijd lager dan het landelijk frequentiecijfer van 0,96. De verzuimfrequentie geeft aan hoe vaak medewerkers gemiddeld verzuimen. Hoe snel een medewerker zich ziekmeldt hangt samen met de verzuimdrempel en de verzuimcultuur. De ontwikkeling van de meldingsfrequentie ligt daarmee in lijn met de daling van het kortere verzuim.

We werken nauw samen met de (gebieds)managers en de bedrijfsarts om een professionele begeleiding bij verzuim en ziekte te waarborgen. De verzuimcijfers worden elk kwartaal met het MT besproken, zodat we ontwikkelingen tijdig kunnen signaleren en waar nodig kunnen bijsturen.
Daarnaast zetten we actief in op preventie en duurzame inzetbaarheid. Zo worden in het workshopprogramma 2026-2026 onder andere de workshops werk & ouderschap en overgang & werk aangeboden en wordt in 2027 een preventief medisch onderzoek uitgevoerd. Ook zijn er video’s ontwikkeld om verschillende levensfasen onder de aandacht te brengen en worden zwangere medewerkers geïnformeerd over wat zij tijdens en na hun zwangerschap kunnen verwachten en welke regelingen er zijn. Alles wat we doen binnen het programma De Tevreden Medewerker en wat wordt gedaan in het programma Regionale arbeidsmarktstrategie doen we om proactief te anticiperen op de krapte op de arbeidsmarkt en om aantrekkelijk te zijn als werkgever.

In-, door-, en uitstroom

Het instroompercentage is 11,2% en ligt lager dan het landelijke instroompercentage van 13,5%. Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt blijven we als organisatie groeien en slagen we er nog steeds in om een groot deel van onze vacatures succesvol te vervullen. De instroom heeft voor 50% binnen de dienstverlenende functies en voor 50% binnen de bedrijfsvoeringsfuncties plaatsgevonden, waarvan 0,78% vrouw en 0,22% man. Als we een slag verder kijken is de meeste instroom binnen de jeugdfunctie.
Doorstroom wordt gedefinieerd als medewerkers die duurzaam van functie en/of afdeling zijn veranderd, zonder dat dit met een reorganisatie of functieherwaardering te maken heeft. Het doorstroompercentage binnen GR Peelgemeenten is gedaald naar 0,62% en ligt daarmee lager dan het landelijke doorstroompercentage van 9,1%. Echter geldt over het algemeen: hoe groter de gemeente, des te hoger de doorstroom. GR Peelgemeenten is een relatief kleine organisatie, waardoor er minder doorstroommogelijkheden zijn.

Het uitstroompercentage binnen GR Peelgemeenten is van 3,77% gestegen naar 6,2%. Het landelijke uitstroompercentage is 8,9%. Van de totale uitstroom is 60% het gevolg van ontslag op eigen verzoek. Waarschijnlijk speelt de krapte op de arbeidsmarkt hierbij nog steeds een grote rol, doordat medewerkers meer overstapmogelijkheden hebben. De overige 40% betreft situaties waarin medewerkers uitstromen vanwege ziekte, met de regeling vervroegd uitdienst gaan of afspraken zijn gemaakt over het beëindigen van het dienstverband.

P&O cijfers Q1 en Q2	2026	2025	Resulaat
Verzuimpercentage	7,27%	7,11%	gestegen
Meldingsfrequentie	0,42	0,50	gedaald
Langdurig verzuim	3,91%	1,60%	gestegen
Bezetting	135,60 fte	128,79 fte	gestegen
Instroom	11,20%	7,50%	gestegen
Uitstroom	6,20%	3,77%	gestegen
Doorstroom	0,62%	1,89%	gedaald
Gemiddelde leeftijd	42,6 jaar	42,7 jaar	gedaald
Slagingspercentages vacatures in 1x	90%	90%	gelijkblijvend