



Zorg- en Veiligheidshuis

Parkstad

Kadernota 2026

KADERNOTA Meerjarenbegroting 2027-2030 Zorg- en Veiligheidshuis Parkstad
(Algemene financiële en beleidsmatige kaders 2027-2030)

Inleiding

Het Zorg- en Veiligheidshuis Parkstad is per 1 januari 2024 een Openbaar Lichaam geworden zijnde Gemeenschappelijke Regeling (GR) Zorg- en Veiligheidshuis Parkstad. Hiertoe heeft op 11 oktober 2023 de oprichtingsvergadering plaatsgevonden. Omdat de publiekrechtelijke basis van dit Openbaar Lichaam, de Wet gemeenschappelijke regelingen is, dient de financiële en verantwoordingscyclus daarbij aan te sluiten.

Met ingang van 2015 is het voor gemeenschappelijke regelingen verplicht (Wijziging Wet gemeenschappelijke regelingen, 9 juli 2014) algemene financiële en beleidsmatige kaders op te stellen, een zogenaamde Kadernota. Het doel van de Kadernota is om de betrokken gemeenteraden tijdig (vóór 30 april) over deze kaders te informeren, zodat raden tijdig (afzonderlijk of gezamenlijk) kunnen inspelen op het uitbrengen van een zienswijze bij de ontwerpbegroting. De kadernota moet een indicatie geven over de hoogte van de gemeentelijke bijdrage, de beleidsvoornemens en de prijscompensatie.

Met de inwerkingtreding van de Wet Gegevensverwerking Samenwerkingsverbanden (WGS) komt de GR Zorg- en Veiligheidshuis Parkstad voor een uitdaging te staan. Deze wet sluit een openbaar lichaam (zoals een GR) uit voor gegevensverwerking binnen complexe casuïstiek – PGA's. Pels Rijcken (landsadvocaat) heeft advies uitgebracht en bevestigd wat in de WGS is vastgelegd. De GR Zorg en Veiligheidshuis Parkstad mag alleen ondersteunende taken uitvoeren ten behoeve van het samenwerkingsverband Zorg- en Veiligheidshuis Parkstad.

Het is noodzakelijk de WGS processen in kaart te hebben en inzichtelijk te maken wat de rol en verantwoordelijkheid is van het samenwerkingsverband is en wat de rol en verantwoordelijkheid van de Gemeenschappelijke Regeling Zorg en Veiligheidshuis Parkstad als ondersteunend bureau is. Pels Rijcken adviseert conform WGS strikte scheiding in taken en bevoegdheden na te streven en vast te leggen.

Met de komst van de WGS is bij wet bepaald welke deelnemers hier onderdeel van uit maken. De deelnemende gemeenten aan de GR zijn ook onderdeel van het samenwerkingsverband Zorg- en Veiligheidshuis Parkstad. De volgende partijen zijn onderdeel van het samenwerkingsverband: Raad voor de Kinderbescherming, Dienst Justitiële Inrichtingen, Politie, Openbaar Ministerie, Burgemeesters, Colleges van B&W, GGD, reclassering, Veilig Thuis, Gecertificeerde instellingen, GGZ, instelling voor maatschappelijke dienstverlening die collegetaken uitvoert in het sociaal domein.



Zorg- en Veiligheidshuis

Parkstad

De samenwerking en governance binnen de GR Zorg- en Veiligheidshuis Parkstad

Samenwerking

De uitgangspunten voor de regionale samenwerking binnen de Gemeenschappelijke Regeling Zorg- en Veiligheidshuis Parkstad (verder te noemen GR) zijn gebaseerd op de besluitvorming door de raden van de zeven deelnemende gemeenten eind 2023.

Governance

De regionale samenwerking krijgt vorm via een gemeenschappelijke regeling, aangegaan door de 7 colleges en burgemeesters en betreft zowel bevoegdheden van het college als van de burgemeesters van de 7 colleges. Deze GR bestaat uit het Dagelijks Bestuur (zijnde de 7 burgemeesters van de deelnemende gemeenten), het Algemeen Bestuur (zijnde het DB + 7 wethouders) en de voorzitter (dit is 1 van de burgemeesters). De voorzitter vertegenwoordigt de GR in en buiten rechte.

De organisatie van het samenwerkingsverband Zorg- en Veiligheidshuis Parkstad wordt gevormd door de deelnemende gemeenten samen met de voornoemde ketenpartners, zoals beschreven in de WGS.

Werkwijze

De groep burgers die problemen ervaart op meerdere levensgebieden en daardoor te maken heeft met zorg en ondersteuning en in aanraking komt met politie en justitie, beweegt zich op het snijvlak van verschillende domeinen. Voor de aanpak, het komen tot een gezamenlijk plan van aanpak en/of het forceren van een doorbraak hiervan zijn partijen uit meerdere ketens nodig. Het samenwerkingsverband Zorg- en Veiligheidshuis Parkstad brengt professionals uit de verschillende domeinen aan tafel en beoordeelt of zij gezamenlijk middels een casusoverleg en werkafspraken voortgang en/of een doorbraak kan forceren. Ook binnen de GR worden voornoemde werkzaamheden verricht maar op basis van andere opdrachten dan het voeren van procesregie (PGA).

De GR Zorg- en Veiligheidshuis Parkstad heeft daarnaast een grote kring van samenwerkingspartners in de zorg-, straf- en dienstverleningsketen, zoals woningcorporaties, maatschappelijke opvang en GGZ-aanbieders. Binnen het samenwerkingsverband Zorg- en Veiligheidshuis Parkstad kennen we dezelfde samenwerkingspartners. Door de WGS worden deze als incidentele partners beschouwd.

Deze partners analyseren de problematiek en stemmen interventies en maatregelen met elkaar af. Elke organisatie behoudt daarbij de eigen rol en verantwoordelijkheid. De gezamenlijke aanpak bestaat veelal uit een combinatie van straf en hulpverlening.

Een procesregisseur van zowel de GR als het samenwerkingsverband Zorg- en Veiligheidshuis Parkstad bewaakt de afspraken en tracht vooruitgang te forceren als het proces stagneert. Door een goede samenwerking komen snelle en efficiënte interventies tot stand die de problemen oplossen of beter beheersbaar maken.

Parallel daaraan wordt nauw samengewerkt met de Zorg- en Veiligheidshuizen Westelijke Mijnstreek en Maastricht-Heuvelland waarbij gestreefd wordt op Zuid-Limburgse schaal een zoveel als mogelijk zelfde werkwijze te hanteren en door samen te werken synergie te behalen. Bestuurlijk zal opnieuw het gesprek gevoerd worden om verder te verkennen of er intensivering van deze samenwerking wenselijk en mogelijk is.



Zorg- en Veiligheidshuis

Parkstad

Algemene beleidsmatige kaders 2027 – 2029

In de Gemeenschappelijke Regeling Zorg- en Veiligheidshuis Parkstad is sprake van een viertal hoofdtaken:

1. Bevorderen van de samenwerking tussen de gemeenten en partners in het justitiële, bestuurlijke en zorgdomein om te komen tot een integrale aanpak van (potentieel) criminele of ernstige overlast veroorzakende personen of systemen, mits daarbij sprake is van complexe casuïstiek. De aanpak staat in functie van het streven de sociale veiligheid te vergroten en daarmee de leefbaarheid binnen de samenleving te verbeteren.
2. Bijdragen aan de veiligheid(-sbeleving) als onderdeel van het integrale veiligheidsbeleid. Hierbij gaat het om het voorkomen en verminderen van recidive, (ernstige) overlast, criminaliteit en maatschappelijke uitval bij complexe problemen, door een combinatie van repressie, bestuurlijke interventie en zorg.
3. Het vervullen namens de deelnemers gezamenlijk of als afzonderlijke deelnemer van (specialistische) uitvoerings- en ondersteuningstaken.
4. Het inbrengen en delen van de kennis en expertise bij de beleidsvoorbereiding en uitvoering.

Het landelijk kader Zorg- en Veiligheidshuizen geeft daarnaast een opsomming van de functies van het samenwerkingsverband Zorg- en Veiligheidshuis Parkstad:

1. Procesregie bij complexe casuïstiek
2. Kennisknooppunt en vraagbaak voor domeinoverstijgende zorg- en veiligheidsproblematiek
3. Radar voor trends en ontwikkelingen op domeinoverstijgende zorg- en veiligheidsproblematiek
4. Netwerkregie op de samenwerking

Beiden vormen de onderleggers voor de beleidsmatige kaders van de GR Zorg- en Veiligheidshuis Parkstad.



Zorg- en Veiligheidshuis

Parkstad

De algemene financiële kaders 2027-2030

In onderstaande tabel staan de huidige meerjarige financiële kaders opgenomen.
Zorg- en Veiligheidshuis Parkstad

Bedragen x € 1.000	2027	2028	2029	2030
Totale lasten	4.491	4.314	4.309	4.180
Totale baten	4.491	4.314	4.309	4.180
Resultaat	-	-	-	-

Ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn in de begroting

- In de Gemeenschappelijke Regeling werd niets opgenomen over het vormen van een eventuele reserve. Vanuit het oogpunt van gemeenten is het niet wenselijk dat er (grote) reserves worden gevormd door bijvoorbeeld gemeenschappelijke regelingen. Wel is er een structurele post onvoorzien opgenomen om financiële autonome tegenvallers van kleine aard op te vangen zonder de bedrijfsvoering in gevaar te brengen.
- Vanwege het feit dat de inzet van personeel in een organisatie als deze een complexe factor is, wordt parallel gewerkt aan een strategisch personeelsbeleid (en planning) om zo het risico te verkleinen op de inzet van personeel op structurele en incidentele werkzaamheden en zo tevens te voldoen aan de hiervoor gestelde kaders. Deze exercitie is nog onderhanden en betekent mogelijk nog iets voor de personele lasten. Tevens maakt het gegeven dat de GR geconfronteerd is met een hoog ziekteverzuim dat dit extra inzet en kosten met zich mee bracht en nog steeds brengt.
- Zoals aangekondigd in de voorgaande kadernota is al (deels) in beeld gebracht welke privacy-risico's ontstaan bij het gebruik van persoonsgegevens en waarop maatregelen moeten worden genomen om risico's te verkleinen of te voorkomen. Vanwege deze gevoeligheid, de wettelijke verplichting en de implementatie van de WGS is hiervoor extra formatie en inzet nodig. Daarbij is een verplichting om diverse privacy- en informatiebeveiligingsfunctionarissen verbonden te hebben aan de GR. Dit betekent dat hier ruimte in de begroting voor dient te worden opgenomen. Dit kan leiden tot een structurele kostenverhoging in de begroting, daar de huidige incidentele middelen deze kosten niet volledig dekken.
- In de begroting werd reeds rekening gehouden met een indexering op de personele lasten van 3,3% voor 2026 en de opvolgende jaren. De daadwerkelijke CAO stijging kan afwijken van deze indexering.



Zorg- en Veiligheidshuis

Parkstad

- De GR is per 01-01-2024 van start gegaan en begin Q2 van datzelfde jaar werd de organisatie geconfronteerd met het uitvallen van de directeur. Tegelijkertijd had dit een weerslag op het bestaande personeelsbestand. Er werd daardoor prioriteit gegeven aan het personeel en de verdere professionalisering van de GR liep achterstand op. Ook bleek gaandeweg dat er geen beroep meer kon worden gedaan op ondersteunende diensten die voorheen vanuit Parkstadgemeenten, vooral Kerkrade, werden geleverd. Die combinatie maakt dat er nog veel werk ligt op het gebied van verdere inrichting en professionalisering van de GR. Dit kan betekenen dat er mogelijk nog andere (financiële) ontwikkelingen zijn die op dit moment nog onvoldoende in beeld zijn. Denk daarbij aan de archivering, ondersteuning op het gebied van HR-advies, implementatie HR21 en toetsing van opgeleverde modeldocumenten aan de gemeenschappelijke regeling. Mogelijk zijn er nog implicaties t.a.v. de bedrijfsvoering, de strategische personeelsplanning, de verantwoordingslast via de P&C-cyclus, de huisvesting e.d. die een financieel effect (voordelig en/of nadelig) hebben op de begroting 2026 en de meerjarenbegroting 2027-2030.
- Bij inwerkingtreding van de GR werd besloten om in plaats van een personeelsvertegenwoordiging toe te werken naar een OR. Het optuigen van een nieuwe OR en het opleiden van de OR-leden vraagt inzet en daarbij hoort een extra budget. De hieraan verbonden trainingen en overleggen dienen ingericht te worden. Ook dit kan impact hebben op de begroting. Naast de begroting raakt dit direct ook de inzetbaarheid van het personeel dat als OR-lid werd verkozen.
- Zoals eerder werd afgesproken kreeg de GR twee jaren de tijd om toe te werken naar een zelfstandig personeelshandboek. Om te komen tot het vaststellen van de benodigde beleidskaders is eveneens extra inzet en capaciteit nodig waarin eerder niet voorzien hoefde te worden omdat het beleid van de gemeente Kerkrade werd gevolgd. Niet alleen het opstellen maar ook het laten toetsen van nieuwe kaders of regelingen kan gevolgen hebben op de begroting. In het eerste jaar van de GR zijn op dit gebied vanwege voorgenoemde omstandigheden nog weinig ontwikkelingen in geweest. In 2025 is gewerkt aan een personeelshandboek. Dit proces wordt naar verwachting in 2026 afgerond.
- Het personeelsbestand van de GR Zorg- en Veiligheidshuis Parkstad is in het afgelopen jaar aan behoorlijk wat verandering onderhevig geweest. Het vertrek van kennis en expertise en het onboarden en opleiden van nieuwe medewerkers heeft meer impact gehad dan in voorgaande jaren het geval was. Eerder was er nooit een dergelijk groot verloop. Dit kan ertoe bijdragen dat er meer investering, zowel in tijd als financiële middelen, nodig is dan eerder voorzien was. Training en cursussen zijn nodig om de complexe casuïstiek én de rol van onafhankelijk procesregisseur te kunnen vormgeven. Meer nieuwe medewerkers vraagt dan ook direct om meer opleidings- en trainingskosten.
- De wijziging in wetgeving, met name de impact van de Wet Gegevensdeling door Samenwerkingsverbanden (WGS) en wet PARTA kost voor alsnog veel extra implementatietijd. Daarnaast zal dit traject ook leiden tot hogere opleidings- en trainingskosten om aan alle vereisten van deze wet te kunnen voldoen en deze kennis bij het personeel te borgen.
- Archivering kan een hogere kostenpost vormen dan eerder was voorzien. Archivering conform archiveringswet is een vereiste. Waar eerder nog ingeschat werd dat dit vanuit de bestaande formatie vorm gegeven kon worden heeft de praktijk inmiddels geleerd dat dit onrealistisch was. Het voornemen is nog steeds om vanuit de bestaande formatie hierop te investeren maar daarnaast is ook expertise nodig van specialisten om dit binnen een redelijke termijn vlot te trekken.



Zorg- en Veiligheidshuis

Parkstad

- Naast de al eerder genoemde privacyfunctionarissen heeft de praktijk geleerd dat de organisatie met complexe juridische vraagstukken geconfronteerd kan worden. Dit maakt dat er een noodzaak kan ontstaan om juridische bijstand door een advocaat of jurist te laten plaatsvinden. Hiervoor is geen specifieke ruimte in de begroting opgenomen. Omdat deze functionarissen een stevig (uur)tarief kennen en het meer en meer realistisch wordt in een maatschappij als deze dat dit zich voordoet kan dit onvoorziene kosten met zich meebrengen.
- Implementatie van HR21 kan invloed hebben op de begroting. Dit geldt voor zowel de huidige begroting als de meerjarenbegroting. De uitkomst van de HR21 implementatie is vooraf niet geheel te overzien en kan hogere (loon)kosten tot gevolg hebben.
- Op dit moment kent het Zorg en Veiligheidshuis een personeelsbestand dat voor een deel bestaat uit tijdelijke contracten, mede gezien het karakter van de incidentele bijdragen. Veel van deze incidentele projecten zullen naar verwachting echter structureel moeten worden geborgd. Daarnaast verkleint het omzetten van tijdelijke naar vaste contracten de basis van het Zorg en Veiligheidshuis. Immers kan de kennis over meer medewerkers verdeeld worden en ontstaat bij verloop geen directe druk op de rest van het personeel. Het heeft daarom de voorkeur om meer medewerkers in vaste dienst te nemen.

Er is in deze kadernota getracht een zo volledig mogelijk beeld te schetsen van de ontwikkelingen die we nu voorzien.

Aldus besloten tijdens de vergadering van het Algemeen Bestuur GR Zorg- en Veiligheidshuis Parkstad d.d. 9 maart 2026.

De voorzitter,
Dr. T.P. Dassen

De directeur/ secretaris,
A. Sabri