

Bundel – Algemeen Bestuur 1Stroom van 30 april 2026

- 1 Opening en mededelingen
- 2 Ingekomen stukken
- 3 Conceptnotulen en conceptbesluitenlijsten vergaderingen algemeen bestuur
- 3.1 Conceptnotulen en conceptbesluitenlijst vergadering algemeen bestuur d.d. 26 februari 2026
 - 20260226 conceptnotulen vergadering Algemeen Bestuur 1Stroom d.d. 26 februari 2026
 - 20260226 Conceptbesluitenlijst algemeen bestuur 1Stroom 26 februari 2026
- 4 Jaarstukken 1Stroom 2025
 - 201726202 – AB voorstel – Jaarstukken 2025 1Stroom
 - 201727983 – Jaarstukken 2025 1Stroom
 - 201726209 – Aanbiedingsbrief jaarstukken 2025 1Stroom
- 4.1 Accountantsverslag
 - Accountantsverslag 2 april 2026
- 5 Begroting 1Stroom 2027
 - 201727452 – AB voorstel – Concept begroting 1Stroom 2027-2030
 - 201727118 – Concept Programmabegroting 1Stroom 2027-2030
 - 201727034 – Aanbiedingsbrief Concept begroting 1Stroom 2027-2030
- 5.1 Privacy officer
 - Toegevoegd ten behoeve van context voor AB voorstel Begroting 1Stroom 2027*
 - 201716068 – Voorstel DB – Privacy Officer
 - 201716070 – Functieprofiel Privacy Officer
- 5.2 4e teammanager sociaal domein
 - Toegevoegd ten behoeve van context voor AB voorstel Begroting 1Stroom 2027*
 - 201726561 – Voorstel DB – Aanstellen vierde teammanager binnen Sociaal domein
- 6 Organisatieontwikkeling
- 7 Rondvraag en sluiting

Notulen

Overleg: Algemeen Bestuur 1Stroom
Datum: 26 februari 2026
Tijd: 16.30 – 17.00 uur
Plaats: Gemeentehuis Duiven, collegekamer
Aanwezig: A. van Hout (Westervoort, voorzitter), P. Pennekamp (Westervoort), J. Derksen (Westervoort), L. Kaper (Westervoort), H. Hieltjes (Duiven), G.J. Schrijner (Duiven), J. Zwaga-Komen, D. de Vries (1Stroom), A. van der Gaag (1Stroom), M. Sluiter (1Stroom) en D.Tan (1Stroom, ook notulist)

Afwezig met kennisgeving: M. Overduin (Duiven)

1. Opening en mededelingen

De voorzitter opent de vergadering. Huub Hieltjes sluit om 10.30 uur aan. Er zijn geen mededelingen.

2. Ingekomen stukken

In het dagelijks bestuur zijn een aantal onderwerpen besproken

2a. Kennisgeving Toezichtinformatie Archief- en Informatiebeheer 1Stroom 2025

Geen op- of aanmerkingen hierover.

2b. Kennisgeving Jaarrapportage klachten 2025

De vraag is of er iets meer duiding kan komen bij de kwalitatieve klachten, bijvoorbeeld wat is er aan de hand bij sommige klachten, wat voor type klachten staan wat langer open. Zodat je iets meer beeld erbij hebt. Dit is doorgegeven en wordt meegenomen in de volgende rapportages.

2c. Ambtelijke reactie Managementletter 1Stroom 2025

Bij het DB is de accountant aangesloten om een toelichting te geven. Aangegeven dat hij positieve ontwikkeling ziet, er blijft wel werk aan de winkel. Als directie gezegd dat het belangrijk is om hier focus op aan te brengen. Het is een veelheid aan aanbevelingen. In de ambtelijke reactie wordt aangegeven wat de prioritering is en na de zomer wordt een update gegeven over de stand van zaken.

Punt 5: subsidieresultaten → we werken nu volgens de nieuwe methode maar of de resultaten nu al zichtbaar is of pas later is de vraag. De inhoud van het subsidieproces en het proces aan de voorkant. Deze laatste stappen zijn gedaan en daar zie je ook ontwikkelingen (interne). Wel een korte periode om het te vergelijken met de oude situatie.

Onderbouwing rechtmatigheid zorgaanbieders → niet vanuit rechtmatigheid maar sowieso controles uit te oefenen gelet om de omvang van de kosten (wordt er geleverd wat wij betalen). Bespreken of er behoefte is. Goed aandachtspunt. Er worden controles gedaan.

De managementletter zelf zit niet bij de stukken. De managementletter moet nog toegevoegd worden aan de stukkenstroom.

Het doel van het redres plan wordt nader toegelicht.

3. Conceptnotulen en conceptbesluitenlijsten vergaderingen algemeen bestuur

3.1 Conceptnotulen en conceptbesluitenlijst vergadering algemeen bestuur d.d. 19 november 2025

De conceptnotulen en de conceptbesluitenlijst van de vergadering van het algemeen bestuur van 19 november 2025 worden vastgesteld met 1 redactionele wijziging.

3.2 Conceptnotulen en conceptbesluitenlijst vergadering algemeen bestuur d.d. 25 november 2025

De conceptnotulen en de conceptbesluitenlijst van de vergadering van het algemeen bestuur van 25 november 2025 worden ongewijzigd vastgesteld.

3.3 Conceptbesluitenlijst schriftelijke ronde algemeen bestuur tussen 8 en 14 januari 2026

De conceptbesluitenlijst van de schriftelijke ronde van het algemeen bestuur wordt ongewijzigd vastgesteld. Naar aanleiding hiervan is een vraag gesteld over het verschil in kosten tussen de twee gemeenten en 1Stroom. Het antwoord op de vraag nog teruggekoppeld.

4. Opgave doorontwikkeling bedrijfsvoering en processen (10.30 - 11.00 uur)

De kwartiermaker kwaliteitsverbetering bedrijfsvoering verzorgt een presentatie. Er wordt kort toegelicht wat de afgelopen periode aan werkzaamheden is verricht en er wordt vooruitgeblikt naar het komende jaar. Het doel is om duurzaam te investeren in het fundament van de financiële functie.

5. Archiefverordening GR 1Stroom 2026

Het algemeen bestuur besluit conform voorstel.

6. Begrotingswijziging 1Stroom 2026

Beide gemeenten hebben een reactie gegeven op de begrotingswijziging en Duiven heeft geen inhoudelijke reactie gegeven.

De werving heeft plaatsgevonden en de procedures zijn doorlopen. Binnen het sociaal domein wordt op dit moment een benchmark uitgevoerd hoe wij ons verhouden tot andere organisaties/gemeenten, ook de samenhang ertussen. Dit wordt meegenomen richting de begroting 2027 en sluit ook aan bij de opdracht die het DB eerder heeft gegeven.

7. Organisatieontwikkeling

Qua loonkosten zijn er 0 overschrijdingen, inclusief de extra werkzaamheden. Mooi werk geleverd binnen het budget dat ervoor gesteld wordt. We zijn gestart met de nieuwe organisatie per 1 januari 2026. Dat is wennen en nog niet op alle plekken zijn de vacatures ingevuld. Er is een goede ontwikkeling ingezet met het versterken van de strategie d.m.v. domeinmanagers in CMT. Er zit veel energie bij de teammanagers. Zij komen eens per maand samen. De teammanagers gaat over personele zaken. In oktober is een pulse meting uitgezet en dit wordt binnenkort gepubliceerd en ook hier geagendeerd. Er komen ook aandachtspunten naar voren over werkdruk, interne communicatie, meegenomen worden in MT, directie en bestuurslijnen. Met de OR afgesproken om voor de zomer een nieuwe meting te houden. Aan het eind van het jaar wordt een groter medewerkerstevredenheidsonderzoek gehouden. Over een maand start het MDP voor een eenduidige aansturing van de organisatie onder externe begeleiding. In de verschillende bestuurslagen worden de kaders bepaald voor de sturing van de organisatie.

De vraag wordt gesteld hoe we aan het eind van het jaren varen op de inhuur. We komen in het laatste beeld op 15% inhuur t.o.v. 19% eerder. Er is om meerdere doelen gestuurd, primair om binnen de begroting te blijven. We sturen op loonkosten en dat de inhuur relatief beperkt blijft. Het percentage waar we nu op zitten is redelijk gemiddeld. Nog steeds ambitie om het nog iets terug te

brengen bijvoorbeeld met behulp van de strategische personeelsplanning. Er zit nog optimalisatiekansen in het prognosticeren.

Verleden jaar is afgesproken dat als er iemand weggaat, dat de te vervullen functies eerst richting de directie gaan. Vacatures worden op dit moment nog steeds met de directie gedeeld. Wel is het interne proces dat de verantwoordelijkheid voor de functies in het domein bij de domeinmanagers ligt. Er zijn wel concrete afspraken gemaakt in het kader van het project op Grip op loonkosten.

De maandrapportages worden vanaf maart beschikbaar gesteld. Alle teammanagers hebben gesprekken met financiën en HR om inzicht te hebben in loonsom en formatie. Dit was de eerste maand wel een aandachtspunt in verband met het omzetten van de organisatie.

8. Rondvraag en sluiting

Er zijn geen punten voor de rondvraag. De vergadering wordt om 11.11 uur. De volgende vergadering van het algemeen bestuur is op 23 april 2026.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het algemeen bestuur van ...

Algemeen bestuur 1Stroom

secretaris

D.D.J. de Vries

voorzitter

drs. A.J. van Hout

CONCEPT

Besluitenlijst vergadering algemeen bestuur 1Stroom d.d. 26 februari 2026

- A. Het algemeen bestuur besluit de conceptnotulen en conceptbesluitenlijst van de vergadering van het algemeen bestuur van 19 november 2025 ongewijzigd vast te stellen.**
- B. Het algemeen bestuur besluit de conceptnotulen en conceptbesluitenlijst van de vergadering van het algemeen bestuur van 25 november 2025 ongewijzigd vast te stellen.**
- C. Het algemeen bestuur besluit de conceptbesluitenlijst van de schriftelijke ronde van het algemeen bestuur tussen 8 en 14 januari 2026 ongewijzigd vast te stellen.**
- D. Het algemeen bestuur besluit de Archiefverordening GR 1Stroom 2026 vast te stellen.**

Aldus vastgesteld in de vergadering van het algemeen bestuur van 30 april 2026.

Algemeen bestuur 1Stroom

secretaris

D.D.J. de Vries

voorzitter

drs. A.J. van Hout

Voorstel algemeen bestuur

Onderwerp : Jaarstukken 2025 1Stroom

Zaak- & documentnr. : Z/26/148341 ADV/26/201726202 **Opsteller** : Fred de Witte/Dagmare van de Loosdrecht

Afdeling : Financiën en Belastingen

Openbaarheid : Openbaar vanaf 23 april 2026

Afstemming met : Management

Samenvatting

Voor u ligt de concept jaarrekening 2025 van 1Stroom. In de Halfjaarrapportage 1Stroom was al een voordeel aangekondigd van € 259.000. Deze jaarrekening sluit af met een voordelig resultaat van € 796.000. Dit resultaat wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere inkomsten uit werkzaamheden voor derden, lagere automatiseringskosten en lagere kosten voor gas, water en licht. De salariskosten in 2025 zijn door strakkere sturing in de pas blijven lopen met de beschikbare budgetten.

Voorgesteld wordt om een deel van het voordelig resultaat te bestemmen voor incidentele kosten die in 2026 zullen worden gemaakt voor de algemene versterking van de financiële functie en bedrijfsvoering.

Beslispunten

1. De jaarrekening 2025 1Stroom vast te stellen.
2. Te besluiten een bestemmingsreserve te vormen van € 395.500 voor de algemene versterking van de financiële functie en bedrijfsvoering en dit besluit ter zienswijze voor te leggen aan de raden van de gemeenten Duiven en Westervoort.

Aanleiding

De Jaarrekening 2025 1Stroom dient door het algemeen bestuur voor 15 juli vastgesteld te worden en aangeboden te worden bij de Provincie.

Het resultaat van € 796.000 is als volgt te verklaren:

In 2025 is het gelukt de personeelskosten in de pas te laten lopen met de beschikbare budgetten. Daarnaast zijn de inkomsten die gerelateerd zijn aan werkzaamheden verricht door medewerkers van 1Stroom aan derden € 341.000 hoger uitgevallen. Denk hieraan werkzaamheden voor de opvang van Oekraïners, de SDL en MGR en specifieke opdrachten van de gemeenten Duiven en Westervoort, die niet via de reguliere verrekening lopen. Hier vallen ook de uitkeringen onder die worden ontvangen van het UWV. Tevens zijn, binnen de begroting, extra activiteiten voor 1Stroom gerealiseerd, op het gebied van het Sociaal

Domein, Publiekszaken en versterking van de financiële functie.

Aan de uitgavenkant worden voordelen behaald op de gas, water en electra € 97.000, automatisering € 177.000 en bureau en organisatiekosten € 43.000. In de jaarstukken 2025 jaarrekening worden deze cijfers toegelicht.

In de jaarrekening is het oordeel van het dagelijks bestuur ten aanzien van de rechtmatigheid opgenomen. Het dagelijks bestuur oordeelt dat er in 2025 rechtmatig is gehandeld.

Beoogd effect

De jaarrekening 2025 van 1Stroom vaststellen.

Argumenten

1.1 De jaarrekening dient vóór 15 juli vastgesteld te zijn door het algemeen bestuur en vervolgens toegezonden te worden aan de Provincie.

2.1 Met deze bestemmingsreserve kan er extra capaciteit worden ingezet om het team Financiën te ontlasten.

In 2025 is door de organisatie veel werk verzet. Met name het team Financiën heeft veel te doen gehad als gevolg van het project Financieel gezond, de organisatiewijziging, het project Verbeteren Financiële Functie en het project Grip op loonkosten. Om een vergelijkbare werkdruk in 2026 te voorkomen, en om de financiële processen efficiënter te laten lopen is het urgent dat er capaciteit beschikbaar wordt gemaakt en gehouden om het project Verbeteren Financiële Functie voortgang te laten vinden. Dit blijkt niet mogelijk te zijn binnen de capaciteit die in de reguliere formatie beschikbaar is. De extra middelen die worden gevraagd, zijn met name bedoeld om ruimte te creëren binnen het team Financiën voor de projecten die ook in 2026 lopen (Verbeteren Financiële Functie, voorbereiding mogelijke herindeling, nieuwe bezuinigingen). Daarnaast wordt er extra capaciteit ingezet om de implementatie van een nieuw financieel systeem (Lias) te begeleiden en te ondersteunen.

2.2 Met deze bestemmingsreserve kunnen de incidentele kosten van de implementatie van de cloudversie van de belastingapplicatie gedekt worden.

De huidige versie van de belastingapplicatie is storingsgevoelig en alleen te beheren door de leverancier. De cloudversie is stabiel, veiliger en biedt meer functionaliteit en gaat daarmee ook leiden tot meer efficiency. Het wordt daarom als noodzakelijk gezien de cloudversie te implementeren.

Kanttekeningen

1.1 Indien de jaarrekening niet tijdig wordt ingezonden kan 1Stroom onder preventief toezicht worden gesteld.

2.1/2.2 Indien de bestemmingsreserves niet worden gevormd zullen de kosten ten laste van de exploitatie komen in 2026.

Zowel de extra kosten van Verbeteren Financiële functie als de implementatie van de cloudversie van de belastingapplicatie worden als onontkoombaar gezien. Indien een bestemmingsreserve niet wordt gevormd zullen deze kosten daarom ten laste vallen van het begrotingsjaar 2026. Op deze manier wordt geanticipeerd zodat de extra kosten niet bij de halfjaarrapportage 2026 moeten worden aangevraagd.

Financiële paragraaf

In onderstaand financieel overzicht 2025 is de opbouw van het resultaat weergegeven.

	Begroting 2025			Jaarrekening	Vershil	N
	Jaarrekening 2024	Begroting 2025	na wijziging	2025	t.o.v. gewijzigde begroting	V
Personeelskosten	31.372	30.653	32.061	32.073	-11	N
Huisvesting	1.420	1.461	1.431	1.335	97	V
Automatisering	907	1.047	1.074	898	177	V
Buro en organisatiekosten	731	891	848	805	43	V
Totale lasten	34.430	34.052	35.415	35.110	305	V
Bijdrage Duiven	-20.360	-21.674	-21.540	-21.540	0	
Bijdrage Westervoort	-11.151	-11.557	-12.470	-12.470	0	
Overige baten	-2.346	-821	-1.833	-2.174	341	V
Totale baten	-33.856	-34.052	-35.843	-36.184	341	V
Resultaat voor bestemming	-574		428	1.074	646	
Toevoeging aan reserve	0		-545	-286	259	
Onttrekking aan reserve	289		117	8	-109	
Resultaat na bestemming	-285		0	796	796	

Aan de gemeente Duiven zal een bedrag van € 809.000 worden overgemaakt en van de gemeente Westervoort dient nog een bedrag van € 408.000 te worden ontvangen, conform onderstaande tabel.

	Werkelijke doorbelasting voor resultaatbestemming				Verrekening na resultaatbestemming		
	Betaald	ing	Saldo	Onttrekking reserve	Nog te betalen	Resultaatbestemming	resultaatbestemming
Duiven	21.665.143	20.620.186	1.044.957	5.145	1.050.102	-241.255	808.847
Westervoort	12.058.508	12.315.814	-257.306	3.289	-254.017	-154.245	-408.262
Totaal	33.723.651	32.936.000	787.651	8.434	796.085	-395.500	400.585

De nabetaaling van de gemeente Westervoort wordt voornamelijk veroorzaakt doordat in de begroting bij de bepaling van de bijdrage van de gemeente Westervoort nog geen rekening was gehouden met de grondexploitaties (zie tabel 2). Daarnaast is in de bevoorschotting onvoldoende rekening is gehouden met de verschuiving van de verdeelsleutel. Omdat de verschuiving van de verdeelsleutel in de begrotingen van de gemeenten wel juist is verwerkt, is bij de gemeenten zelf het verschil in bijdrage ruim € 300.000 lager.

Communicatie

Niet van toepassing.

Uitvoering

Niet van toepassing.

Bijlagen

201726209 Aanbiedingsbrief jaarstukken 2025 1Stroom en verzoek om zienswijze op voorgestelde resultaatbestemming Jaarstukken 2025 1Stroom
201727983 Jaarstukken 2025 1Stroom

Het accountantsverslag volgt nog.

1STROOM

Jaarstukken 2025

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. Jaarverslag 2025	5
1.1 Het programma dienstverlening.....	6
1.2 Sociaal en Arbo jaarverslag 2025	15
1.3 Paragrafen	25
2. Financiële jaarrekening en toelichting	36
2.1 Balans	37
2.2 Overzicht van baten en lasten	38
2.3 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	38
2.4 Toelichting op de balans	41
2.5 Toelichting op het overzicht van baten en lasten.....	46
2.6 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	53
2.7 Begrotingsrechtmatigheid	53
2.8 Waarderingsgrondslagen inzake rechtmatigheidsverantwoording	54
2.9 Rechtmatigheidsverantwoording	55
2.10 Incidentele baten en lasten	57
2.11 Gebeurtenissen na balansdatum.....	57
2.12 Structurele toevoegingen en onttrekkingen aan reserves	57
2.13 Baten en lasten per taakveld	58
2.14 Wet normering Topinkomens (WNT)	59
2.15 Kredieten	62
2.16 Controleverklaring	63
Bijlage 1. EMU-saldo	64

1STROOM

Jaarstukken 2025

Inleiding

Voor u liggen de jaarstukken 2025 van de gemeenschappelijke regeling 1Stroom. Hiermee doen wij verslag over het gevoerde beleid in 2025. De begroting 2025 is daarbij het uitgangspunt.

De jaarstukken bestaan uit het jaarverslag en de jaarrekening. Het jaarverslag bevat de programmaverantwoording en de verplichte paragrafen. 1Stroom kent één programma, de dienstverlening naar de twee deelnemende gemeenten (gemeente Duiven en gemeente Westervoort). Naast de financiële verantwoording geeft 1Stroom ook een aparte toelichting op het sociaal beleid in de context van de organisatie.

De jaarrekening bevat de balans met toelichting en specifieke verantwoordingen.

Samenvatting

Het jaar 2025 stond voor een belangrijk deel in het teken van de organisatie ontwikkeling. Deze organisatie ontwikkeling is ingezet om te komen tot een organisatie waarin er meer aandacht uit kan gaan naar onze medewerkers, en ook een klimaat waarin eigenaarschap, resultaatsturing en duidelijkheid belangrijke uitgangspunten zijn. Gedurende het jaar is er veel tijd en energie in gestoken om de nieuwe organisatiestructuur per 1 januari 2026 goed van start te laten gaan.

Daarnaast is er hard gewerkt aan de 'Basis op Orde'. Zo is er onder andere ingezet op het versterken van de Financiële Functie, het verbeteren van de sturing op loonkosten, het inventariseren van besparingsmogelijkheden bij de gemeenten via het project Financieel Gezond en het oppakken van aanbevelingen accountant. Per 1 juli 2025 is de kwartiermaker Doorontwikkeling Bedrijfsvoering & Processen gestart die de verbetering van een bedrijfsvoeringsprocessen aanstuurt en ondersteunt en er daarmee aan bijdraagt dat de nieuwe organisatie straks beter en soepeler functioneert.

Gedurende het jaar is geconstateerd dat de wachttijden bij zowel de aanvraag van reisdocumenten en de aanvragen WMO opliepen. Er is extra capaciteit ingezet om de wachttijden terug te dringen.

Dankzij alle inzet van de medewerkers is de nieuwe organisatie zoals gepland per 1 januari van start gegaan. Al deze extra activiteiten zijn gerealiseerd binnen de begroting en zonder kwaliteitsverlies.

Financiële samenvatting

Het jaar 2025 sluit af met een resultaat (na bestemming) van € 796.000 voordelig.

De primitieve begroting 2025 sloot op € 0. In de Halfjaarrapportage 2025 was de prognose van het resultaat over 2025 € 259.000 voordelig. Gedurende het 2e halfjaar is het resultaat ten opzichte van de halfjaarrapportage nog eens met € 537.000 toegenomen.

Omschrijving	Bedrag
Begroting 2025	€ 0
Halfjaarrapportage 2025	€ 259.000 voordelig
Resultaat 2e halfjaar na bestemming	€ 537.000 voordelig
Resultaat 2025 na bestemming	€ 796.000 voordelig

Ten opzichte van de oorspronkelijke begroting is het resultaat € 796.000 voordelig. Hieronder volgt een korte toelichting op het totale verschil.

In 2024 is er een begin gemaakt prioriteit te geven om meer grip te krijgen op de personeelskosten. Door strakkere sturingsregels en meer real-time inzicht voor de managers heeft dat in 2025 zijn vruchten afgeworpen. In 2025 is het gelukt de personeelskosten in de pas te laten lopen met de beschikbare budgetten. Daarnaast zijn de inkomsten die gerelateerd zijn aan werkzaamheden verricht door medewerkers van 1Stroom aan derden € 341.000 hoger uitgevallen. Denk hieraan werkzaamheden voor de opvang van Oekraïners, de SDL en MGR en specifieke opdrachten van de gemeenten Duiven en Westervoort, die niet via de reguliere verrekening lopen. Hier vallen ook de uitkeringen onder die worden ontvangen van het UWV. Tevens zijn, binnen de begroting, extra activiteiten voor 1Stroom gerealiseerd, op het gebied van het Sociaal Domein, Publiekszaken en versterking van de financiële functie.

Aan de uitgavenkant worden voordelen behaald op de huisvesting € 97.000, automatisering € 177.000 en bureau en organisatiekosten € 43.000. In de financiële jaarrekening worden deze cijfers toegelicht.

1. Jaarverslag 2025

1.1 Het programma dienstverlening

1Stroom werkt voor de gemeente Duiven en gemeente Westervoort. De gemeenten stellen hun eigen beleid vast. 1Stroom ondersteunt beide gemeenten bij de beleidsontwikkeling en beleidsvoorbereiding en voert het vastgestelde beleid uit. De begroting van 1Stroom kent 1 programma, het programma Dienstverlening.

Het programma Dienstverlening kent meerdere aspecten:

- Dienstverlening aan de samenleving: inwoners, bedrijven, organisaties en andere overheden;
- Dienstverlening aan besturen: de colleges en raden van Duiven en van Westervoort;
- Interne dienstverlening/bedrijfsvoering.

Wat hebben wij ervoor gedaan?

In deze paragraaf wordt toegelicht welke activiteiten in 2025 zijn uitgevoerd in het kader van de programmadoelstelling: 1Stroom wil een betrouwbare partner zijn die optimale en passende dienstverlening biedt aan de gemeente Duiven en gemeente Westervoort. Daarnaast worden enkele beleidsonderwerpen uitgelicht waar medewerkers van 1Stroom in de voorbereiding en ontwikkeling bij betrokken zijn geweest en die impact hadden op de bedrijfsvoering van 1Stroom.

1.1.1. Dienstverlening

1Stroom heeft als doelstelling dat de dienstverlening van de betrokken gemeenten aan inwoners structureel verbeterd wordt. Op basis van de Visie op dienstverlening 2022-2026, worden jaarlijks verbeterplannen opgesteld. De voortgang hiervan wordt gedeeld in de portefeuillehoudersoverleggen en in kennisgevingen aan colleges en raden.

In 2025 lag de focus op het luisteren naar inwoners; hoe zij onze dienstverlening ervaren. Op verschillende manieren hebben we feedback opgehaald bij onze inwoners. We hielden een persoonlijke enquête tijdens de Tweede kamer-verkiezingen, vroegen feedback aan iedereen die een gehandicaptenparkeerkaart (GPK) aanvraag en in Fixi hebben we alle feedback van inwoners geanalyseerd en hier op afdelingsniveau op bijgestuurd. In zijn algemeenheid zijn de resultaten positief, waarbij vriendelijkheid het best wordt gewaardeerd. Snelheid van reageren en kennis blijven de grootste aandachtspunten. Deze aandachtspunten zijn als actiepunten besproken en uitgewerkt in de kerngroep Dienstverlening.

Voor eind 2025 stond het tweejaarlijkse onderzoek naar onze telefonische bereikbaarheid op de agenda. Door de organisatieontwikkeling en alle personele wijzigingen hebben we dit onderzoek uitgesteld. We pakken dit halverwege 2026 alsnog op. In 2026 vinden sowieso meer wijzigingen plaats binnen dienstverlening. Er komt een nieuwe adviseur en ook de Visie op dienstverlening zal herijkt worden voor de periode ná 2026.

Wachtlijsten

Het afgelopen jaar heeft de dienstverlening aan de inwoners van de gemeente Duiven en gemeente Westervoort op onderdelen onder druk gestaan door personeelstekort als gevolg van de paspoortenpiek. Dit is vooral merkbaar geweest in de wachttijd voor het maken van een afspraak en in de telefonische bereikbaarheid. De bereikbaarheid van het KlantContactCentrum (KCC) is meermaals onder de door ons gewenste servicenorm van “80% opnemen binnen 30 seconden” gekomen. De wachttijd voor het maken van een afspraak voor een nieuw paspoort is meerdere malen boven de 5 weken geweest. Uiteraard vinden we dit niet wenselijk. En we zien ook dat dit heeft geleid tot negatieve reacties van burgers en oplopende druk bij onze collega’s.

Om de bereikbaarheid te vergroten en wachttijden te verkorten is door de gemeente Duiven extra budget beschikbaar gesteld voor extra capaciteit om de wachttijd voor het aanvragen van paspoorten te verkorten. De gemeente Westervoort had bij de besluitvorming in de Voorjaarsnota al extra middelen hiervoor beschikbaar gesteld voor de periode 2024-2026. Met het toegekende extra budget zijn de wachttijden weer binnen de servicenormen gebracht.

Ook in de uitvoering van het Sociaal Domein is sprake geweest van achterstanden en toenemende ervaren werkdruk. Dit had tot gevolg dat kwetsbare inwoners niet tijdig of juist werden geholpen en dat de werkdruk nog verder groeide en soms zelfs uitval van medewerkers tot gevolg heeft gehad. Binnen de begroting van 1Stroom zijn, door elders te herprioriteren, middelen vrijgemaakt (€ 150.000) om extra capaciteit in te kunnen zetten. Vanuit de raad van Duiven is daarnaast € 100.000 beschikbaar gesteld om de wachtlijsten WMO weg te werken.

Door de extra inzet van personeel en het verbeteren van werkprocessen is er geen actieve wachtlIJst meer bij WMO aanvragen. Bij de jeugdzorg zijn de termijnen van de verlengingen binnen de wettelijke termijnen gebracht. Alleen voor nieuwe aanvragen jeugdzorg worden de wettelijke termijnen nog niet gehaald.

Wet modernisering elektronisch bestuurlijk verkeer (WMEBV)

De wet modernisering elektronisch bestuurlijk verkeer (WMEBV) geeft inwoners en bedrijven het recht om officiële berichten elektronisch aan de gemeente te sturen. Daarnaast verbetert hun rechtspositie in het digitale contact met de overheid.

Daarnaast legt de WMEBV wettelijk vast dat overheden een zorgplicht hebben richting inwoners en bedrijven in hun contact/berichtenverkeer met hen. Voor de gemeente Duiven en gemeente Westervoort hebben we vastgelegd hoe wij deze zorgplicht invullen en welke ondersteuning wij bieden ter versterking van onze digitale en fysieke dienstverlening aan inwoners en bedrijven.

Voor alle formele processen van beide gemeenten is nagegaan in hoeverre die voldoen aan de WMEBV. Vervolgens zijn ofwel nieuwe digitale kanalen ingericht als die er nog niet waren of zijn reeds bestaande digitale kanalen aangepast om aan alle eisen van de WMEBV te voldoen. Er is vervolgens een Aanwijzingsbesluit Elektronische Kanalen opgesteld per gemeente en die is door de colleges vastgesteld.

De wet zou op 1 januari 2025 ingaan, maar deze werd uitgesteld tot 1 januari 2026. Dit gaf onze organisatie wat meer lucht rondom de implementatie en inmiddels voldoen we aan de wet.

1.1.2. ICT en digitalisering

De uitvoering van de I&A-visie verloopt volgens het door de gemeenteraden gekozen minimum scenario. Hierbij is wel te merken dat dit scenario knelt met de ambities – zeker in de huidige tijd waarin ontwikkelingen binnen ICT elkaar snel opvolgen en we als organisatie graag aansluiten bij kansen in de samenleving.

De organisatiebrede implementatie van Microsoft 365 (M365) is afgerond. Daarmee heeft de organisatie de beschikking over een moderne, geïntegreerde werkomgeving — inclusief Teams. Medewerkers kunnen informatie nu eenvoudiger vinden, delen en samenwerken.

De doorontwikkeling van de moderne werkplek richt zich op het optimaal benutten van deze mogelijkheden, met als doel betere interne samenwerking en communicatie. Daarbij wordt verkend waar het inzetten van M365-functionaliteiten kan leiden tot afbouw van bestaande parallelle oplossingen en kostenbesparingen. De doorontwikkeling vindt plaats binnen de kaders van de vastgestelde I&A-visie.

De verbinding met gemeente Zevenaar als medeopdrachtgever aan de RID is stevig. Met de in 2025 in gedeeld werkgeverschap aangetrokken informatiemangers zijn stappen gezet om het applicatiegebruik van beide organisaties stapsgewijs op elkaar af te stemmen. Ook de aanbesteding van de e-HRM-applicatie is een project dat in samenwerking is opgepakt. Deze grote aanbesteding van een van de kernapplicaties in de bedrijfsvoering heeft als uitgangspunt dat Zevenaar en 1Stroom de applicatie zo veel als mogelijk hetzelfde inrichten, zodat een toekomstige migratie eenvoudiger zal verlopen.

Er is ondanks het ontbreken van (financiële) middelen hiervoor een start gemaakt met het vergroten van kennis over AI. De individuele ervaringen met de razendsnelle ontwikkelingen worden gedeeld binnen de Liemers. Samen met gemeente Zevenaar en de RID is afgesproken om een AI-beleid te formuleren en op basis daarvan in 2026 experimenten uit te gaan voeren. Bij het slagen van een experiment zal dat gepromoveerd worden tot een voorstel voor implementatie. Ook vanuit het project Financieel Gezond is AI als één van de mogelijkheden tot optimalisatie gekomen. Uiteindelijk zien we AI ook als een instrument om – waar wenselijk – efficiency binnen de organisatie te realiseren – mede ook met het oog op besparingen die we naar aanleiding van de organisatieontwikkeling hebben toegezegd. Daarbij is het uitgangspunt telkens dat we de menselijke maat willen behouden en bovendien de risico's op het gebied van cybersecurity en privacy zo goed mogelijk willen beheersen.

1.1.3. Bevindingen managementletter

Jaarlijks wordt door de accountant een managementletter opgesteld, waarin onvolkomenheden in de processen van 1Stroom worden vermeld. De managementletter is een belangrijk vertrekpunt voor de optimalisatie van onze (beheer)processen, zeker ook vanwege de rechtmatigheidsverantwoording.

Uit de meest recente managementletter (2025) blijkt dat 1Stroom de processen in voldoende mate beheerst. Op de processen grondexploitaties en subsidies zijn het afgelopen jaar grote stappen gezet, die zich naar verwachting gaan vertalen in minder risico's op onrechtmatigheden in de jaarrekening.

1.1.4. Overige ontwikkelingen bedrijfsvoering

Grip op personeelslasten

De belangrijkste kostenpost op de 1Stroom begroting zijn de personeelslasten. Het is daarom essentieel om deze goed in beeld te hebben en in grip te houden. In het project grip op personeelskosten zijn sturingsafspraken vastgesteld, rol- en taakverdeling geborgd en is een Power BI dashboard in ontwikkeling – een systeem waarmee managers vrijwel real time zicht hebben op hun budgetten, uitgaven én capaciteit. In het dashboard worden op basis van de budgetten en de (verwachte) kosten het saldo in beeld gebracht op team, domein en 1Stroomniveau. Hiermee verkrijgt 1Stroom meer grip op en inzicht in de personeelskosten. En komen we beter ‘in control’.

1.1.5. Relevante (gemeentelijke) ontwikkelingen

Voor 2025 hebben we – naast eerder genoemde activiteiten op onze bedrijfsvoering – andere ontwikkelingen voorzien die van invloed zouden zijn op de inzet en focus van onze medewerkers, naast onze reguliere dienstverlening.

Participatiebeleid

Vanaf 2024 is gewerkt aan het structureel implementeren en borgen van het participatiebeleid voor de medewerkers en bestuurders van 1Stroom. Het hele implementatie- en borgingstraject is gericht op het versterken van een participatieve manier van denken en werken van medewerkers, managers en bestuurders. Belangrijke onderdelen van dit traject zijn het opstellen van een werkwijze participatief werken en een participatiescan. Daarnaast is gewerkt aan het creëren van interne bewustwording via een concern breed opleidingsprogramma.

Workshops medewerkers

In 2025 is de ingeslagen weg voortgezet. Zo is in januari en mei nog een aantal workshops gehouden voor medewerkers. In totaal namen ongeveer 60 medewerkers deel aan deze workshops.

Workshop gemeenteraden Westervoort en Duiven

Op 20 mei 2025 is daarnaast een workshop gegeven aan de gemeenteraden van Duiven en Westervoort. Deze workshop had een andere insteek dan die voor medewerkers. De nadruk lag in deze workshop op de taken en rollen van de gemeenteraad met betrekking tot participatie.

Advies bij projecten

Over heel 2025 hebben de participatieadviseurs medewerkers binnen veel projecten geadviseerd en bijgestaan in het vormgeven van participatieprocessen met onder meer inwoners.

Evaluatie participatiebeleid

Een belangrijke stap is het evalueren van het participatiebeleid. In 2025 is reeds een begin gemaakt met het voorbereiden van deze evaluatie. Het streven is de evaluatie in het eerste halfjaar van 2026 uit te zetten en af te ronden. In ieder geval kan nu al geconstateerd worden dat participatie soms kan schuren (welke verwachtingen zijn er, en worden deze gedeeld) en veel van inwoners, bestuur en ambtelijke organisatie vraagt. Vanuit de evaluatie hopen we verbeterpunten te kunnen formuleren voor de toekomst.

Druk op gemeentefinanciën

In het najaar van 2024 en het voorjaar van 2025 is door 1Stroom veel capaciteit ingezet op het project Financieel Gezond. Dit project had tot doel de begrotingen van de gemeente Duiven en gemeente Westervoort voor 2026 sluitend te krijgen. In eerste aanleg was dit een enorme opgave, omdat de middelen uit het gemeentefonds in 2026 sterk terug zouden lopen, het zogenoemde

Ravijn. Er zijn veel mogelijke maatregelen geïnventariseerd. Het ging hier zowel om kostenbesparingen als om extra inkomsten.

Voor 2026 bleek de opgave, doordat het Rijk in de meicirculaire van 2025 middelen heeft toegevoegd aan het Gemeentefonds, iets minder groot. Desondanks waren nog veel maatregelen nodig om de begrotingen sluitend te krijgen, voor de korte maar zeker ook de langere termijn. Dankzij de inspanningen vanuit een groot deel van de organisatie, bestuurlijke keuzes én de extra middelen vanuit het Gemeentefonds, hebben beide gemeenten in november 2025 een sluitende begroting kunnen vaststellen.

Van de vastgestelde maatregelen hebben er twee direct effect op de budgetten van 1Stroom. De gemeente Duiven heeft besloten minder uitzonderingen te willen hebben op de verdeelsleutel. Daarom is afgezien van enige capaciteit die specifiek door Duiven werd gefinancierd. Indirect worden er besparingen gerealiseerd doordat een groter deel van de formatie van 1Stroom gedekt wordt uit specifieke uitkeringen in plaats van uit algemene middelen. De afname van de formatiebudgetten is in de definitieve programmabegroting 2026 van 1Stroom verwerkt.

Toekomstbestendig sociaal domein

Het Project Hervormingsagenda Jeugd is opgestart met de focus op het vormen van een Sterk Lokaal Team en Sterke Lokale Toegang. Daarnaast zijn de wachtlijsten aangepakt door extra inzet op capaciteit in de uitvoering. Eerst in de zomer, daarna met een structurele impuls in het najaar van in totaal zo'n 5 FTE.

En ten aanzien van een financieel en inhoudelijk houdbaar Sociaal Domein zijn op de korte termijn keuzes gemaakt binnen het project Financieel Gezond, dat is uitgewerkt bij de Voorjaarsnota 2025. Als het gaat om de lange termijn heeft, na Duiven, ook Westervoort gekozen voor een grotere inzet op preventie en omzien naar elkaar. De notitie voor het opstellen van de Uitvoeringsagenda Sociaal Domein tot 2040 is in november 2025 vastgesteld.

Gemeentelijke herindeling

In 2025 is verder gewerkt aan de plannen voor een mogelijke herindeling in de Liemers. Nadat Westervoort eind 2024 een intentiebesluit had genomen, volgden Duiven, Zevenaar en Doesburg voor de zomer van 2025 met hun eigen intentiebesluiten. Daarmee lag er in alle betrokken gemeenten een duidelijke basis om het vervolgonderzoek gezamenlijk voort te zetten.

Er is ook hard gewerkt aan de volgende fase van het proces: het voorbereiden van de principebesluiten in de vier gemeenteraden. De aandachtspunten die de raden eerder in hun intentiebesluiten hadden meegegeven, vormden daarbij de leidraad. Daarnaast zijn wensen, zorgen en ideeën van inwoners actief opgehaald. In zowel Westervoort als Duiven bezocht de Toekomstbus verschillende locaties om met inwoners in gesprek te gaan.

Verkiezingen 2025

Door de val van het kabinet Schoof vonden op 29 oktober 2025 vervroegde verkiezingen voor de Tweede Kamer der Staten Generaal plaats. Dit waren verkiezingen die we bij het opstellen van de begroting van 1Stroom voor 2025 niet konden voorzien. De voorbereidingen hiervoor zijn in mei gestart en het projectteam is ingericht. Waar de voorbereidingen van verkiezingen normaal gesproken 12 maanden in beslag nemen, moest er nu in 4,5 maand tijd, met tussenliggende vakantieperiode, een verkiezing worden neergezet. Dit vroeg met name van de afdeling Publiekszaken, team Burgerzaken extra inzet.

Op basis van de ervaringen in de afgelopen jaren lag de grootste uitdaging bij de bemensing van stembureaus en tellers. Binnen 1Stroom is daarom de afspraak gemaakt dat er vanuit iedere afdeling voldoende medewerkers beschikbaar zouden worden gesteld voor de stembureaus en het tellen, als aanvulling op de beschikbaarheid van betrokken inwoners.

Regionale samenwerkingen

Regionale samenwerking wordt steeds belangrijker omdat veel maatschappelijke opgaven – zoals wonen, zorg, energie en veiligheid – de gemeentegrenzen overstijgen, in aantal toenemen en inhoudelijk complexer worden. Ook binnen 1Stroom spelen we hierop in.

Binnen de Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen zijn in 2025 belangrijke stappen gezet op het gebied van woningbouw, mobiliteit en leefbaarheid. Het Regionaal Programma Werklocaties 2025-2028 en de Uitvoeringsagenda voor het Groen-blauw raamwerk zijn vastgesteld. Daarnaast is gestart met het versterken van de biodiversiteit in 't Broek en het Tussengebied. Er is gewerkt aan de gezamenlijke gebiedsontwikkeling in de Spoorzone Liemers en aan de actualisatie van de Woondeal. Verder is deelgenomen aan programma's voor deelmobiliteit en Slim & Schoon Onderweg en is bijgedragen aan de Regionale Energiestrategie 2.0.

In 2025 is ook een nieuwe strategisch adviseur regionale samenwerking gestart om meer structuur en samenhang te brengen in de regionale dossiers, de positie van Duiven en Westervoort in de regio verder te versterken en de organisatie strategisch te ondersteunen.

Effect van nieuw ingezette formatie in begroting 2025

In de begroting 2025 zijn nieuwe middelen toegevoegd om het project en procesmanagement en het data gedreven werken te kunnen versterken. De beoogde capaciteit die met deze middelen kon worden geworven is gedurende 2025 ingevuld. Deze toevoeging heeft de volgende resultaten opgeleverd:

Project en procesmanagement

Een voorbeeld van een project dat is opgepakt is het herijken van het subsidiebeleid voor beide gemeenten met als resultaat een effectief en toekomstbestendig beleid dat is vastgesteld door de gemeenteraden. Dit heeft ook grote voordelen voor de aanvragers van subsidies. Ook de interne processen rondom subsidieverstrekking – ook benoemd als aandachtspunt in de Managementletter van de accountant – zijn verbeterd. Met de komst van het subsidiebureau is er één loket voor aanvragers en medewerkers.

Een voorbeeld van een intern project waar projectleiding op zit is ‘Grip op Loonkosten’, waarmee er meer inzicht en sturing ontstaat op de loonkosten van 1Stroom. Ook is gewerkt aan het verbeteren van de informatievoorziening over projecten met als resultaat dat er zicht is op het aantal en de status van lopende projecten. Dit is een belangrijke stap in het scherp krijgen van de prioritering. Voor de organisatie in haar nieuwe structuur wordt dit vanaf begin 2026 ook een prominent speerpunt.

Daarnaast zijn de ‘Nieuwe organisatiestructuur’ en ‘Overdrachtsdocument voor de raad’ projectmatig opgepakt.

Datagedreven werken

Het plan van aanpak voor datagedreven werken is vastgesteld. In dit plan van aanpak is een keuze gemaakt om datagedreven werken in lijn met de I&A-visie op te pakken. Samenwerking met gemeente Zevenaar en de RID is erop gericht om een toekomstbestendige omgeving te creëren, waarin de huidige voorlopers van datagedreven werken ingepast gaan worden. Na de vaststelling van het rapport is gestart met het uitvoeren van de aanbevolen vervolgstappen.

Daarnaast is in afstemming met gemeente Zevenaar en RID een start gemaakt om de techniek op elkaar af te stemmen, zodat dit tot een gezamenlijke aanpak leidt.

Door datagedreven werken brengen we de informatiebehoefte van inwoners beter in beeld en passen daar onze communicatie op de website en de media op aan. Bovendien helpt het inzicht ons om onze processen te verbeteren en daarmee ook de dienstverlening aan de samenleving. De Business Intelligence-specialist heeft vanuit zijn huidige rol de lopende experimenten verder opgepakt en uitgebreid. De eerste positieve effecten van datagedreven werken binnen de organisatie zijn inmiddels zichtbaar. Enkele concrete resultaten zijn:

- **Verbeterde afhandeling van Fiximeldingen**
Door beter inzicht in de aard en status van Fiximeldingen is de afhandelsnelheid aanzienlijk verbeterd. In 2023 bedroeg de gemiddelde doorlooptijd nog 23 dagen; in de eerste helft van 2025 is dit teruggebracht naar gemiddeld 8 dagen. Ook de mate waarin we binnen de servicenormen werken laat verbetering zien: van 59% binnen de norm in 2023 naar gemiddeld 71% in 2025. Hierdoor kunnen we sneller en adequater reageren op meldingen en feedback van inwoners.
- **Procesverbetering bij de aanvraag voor gehandicaptenparkeerkaarten**
Door het proces te analyseren en datagedreven te optimaliseren, is de doorlooptijd aanzienlijk verkort. Daarnaast is de betrokkenheid van de inwoners vergroot doordat zij meer regie ervaren tijdens het aanvraagproces.
- **Beter inzicht in wachtlijsten en doorlooptijden binnen Jeugd en Wmo**
Dankzij nieuwe analyses is helder geworden waar vertragingen optreden. Dit heeft geleid tot gerichte procesverbeteringen. Zo worden bij het eerste contactmoment direct afspraken ingepland, wat de totale doorlooptijd verkort.
- **Ondersteuning bij de implementatie van de WMEVB**
Datagedreven werken speelt een belangrijke rol bij het inzichtelijk maken en monitoren van de processen die gepaard gaan met de Wet modernisering elektronisch bestuurlijk verkeer (WMEVB).
- **Procesinzicht bij Inburgering en Bijzondere Bijstand**
De processen rondom deze twee regelingen zijn in kaart gebracht om knelpunten te identificeren en de aanvraagprocedures efficiënter te maken.
- **Dashboard Sociaal Domein**
Het reeds ontwikkelde dashboard Sociaal Domein wordt regelmatig gedeeld met de gemeenteraden en draagt bij aan transparantie en beter geïnformeerde besluitvorming.

Wat heeft het gekost?

De staat van baten en lasten ziet er als volgt uit:

	Begroting 2025			Jaarrekening	Vershil	N
	Jaarrekening 2024	Begroting 2025	na wijziging	2025	t.o.v. gewijzigde begroting	V
Personeelskosten	31.372	30.653	32.061	32.073	-11	N
Huisvesting	1.420	1.461	1.431	1.335	97	V
Automatisering	907	1.047	1.074	898	177	V
Buro en organisatiekosten	731	891	848	805	43	V
Totale lasten	34.430	34.052	35.415	35.110	305	V
Bijdrage Duiven	-20.360	-21.674	-21.540	-21.540	0	
Bijdrage Westervoort	-11.151	-11.557	-12.470	-12.470	0	
Overige baten	-2.346	-821	-1.833	-2.174	341	V
Totale baten	-33.856	-34.052	-35.843	-36.184	341	V
Resultaat voor bestemming	-574		428	1.074	646	
Toevoeging aan reserve	0		-545	-286	259	
Onttrekking aan reserve	289		117	8	-109	
Resultaat na bestemming	-285		0	796	796	

Een uitgebreidere toelichting is opgenomen in het hoofdstuk Financiële jaarrekening.

Beleidsindicatoren	werkelijk 2024	begroot 2025	werkelijk 2025
Formatie fte per 1.000 inwoners	6,99	7,54	7,26
Bezetting fte per 1.000 inwoners	6,16	6,91	6,91
Apparaatskosten per inwoner	€ 850	€ 850	€ 875
Externe inhuur als % van de totale loonsom + inhuur externen	19,23%	1,28%	15,48%
Overhead als % van totale lasten	40,12%	45,77%	44,14%

Toelichting:

Aantal inwoners gemeente Duiven en gemeente Westervoort per 31 december 2025 : 40.138

Aantal formatieplaatsen 2025: fte 291,54

Bezetting in 2025: fte 279,54

Vacature ruimte per 31 december 2025: 12 fte

Totale apparaatskosten 2025: € 35.110.000

Totale loonkosten 2025: € 25.012.000

Totale kosten externe inhuur 2025: € 4.622.000

Totale kosten overhead 2025: € 15.498.000

1.2 Sociaal en Arbo jaarverslag 2025

Inleiding

Onze mensen maken het verschil. In een krappe arbeidsmarkt investeren we in een plezierige werkomgeving waar elke medewerker zichzelf kan zijn en bieden we ruimte voor groei en ontwikkeling. Dat onderscheidt ons als 1Stroom en maakt ons aantrekkelijk voor bestaande en nieuwe collega's.

Dit sociaal- en arbo jaarverslag laat zien hoe wij samen werken aan een sterke organisatie die klaar is voor de toekomst. Aan bod komen zaken als in-, door- en uitstroom, sociale veiligheid en integriteit en ziekteverzuim. Tot slot wordt een overzicht gegeven van de belangrijkste feiten en cijfers ten aanzien van het personeelsbestand in 2025.

Organisatieontwikkeling

Eind 2024 startte het organisatieontwikkeltraject op basis van drie pijlers: aandacht, eigenaarschap en strategische positie. Richting medewerkers kregen deze drie begrippen de volgende invulling:

Aandacht: Hiermee geven we aandacht aan jouw (persoonlijke) ontwikkeling, je talent en jouw welzijn. Met resultaat- en ontwikkelgesprekken en heldere plannen op team- en domeinniveau pakken we de werkdruk aan.

Eigenaarschap: Je voelt en neemt je verantwoordelijkheid voor je eigen rol en ontwikkeling. We werken vanuit vakmanschap en bundelen kennis en kunde binnen samenwerkende teams.

Strategische positie: We werken met twee typen managers: strategische domeinmanagers en teammanagers. We sturen op zakelijkheid en de realisatie van resultaten. We richten de organisatie zo in dat we beter kunnen inspelen op de grote uitdagingen die op ons afkomen.

In plaats van in negen grote afdelingen, met soms wel meer dan 50 medewerkers per afdeling, werken we vanaf 2026 in kleinere teams (20 – 30 mensen) onder leiding van één teammanager. Het MT wordt een strategisch managementteam (CMT), bestaande uit de directie en drie domeinmanagers.

Waarom deze verandering? Op de eerste plaats omdat we persoonlijke aandacht belangrijk vinden. Onze medewerkers zijn ons grootste goed, en zij verdienen allemaal de aandacht die ze nodig hebben. Dit vraagt om duidelijk en rechtstreeks leiderschap vanuit het management. Daarnaast vraagt de dynamiek waarin we werken om prioritering en sturing door resultaatafspraken. Tegelijkertijd verwachten de werkdruk te verminderen door het hebben van een goed overzicht van bestuurlijke/ambtelijke afspraken. Tot slot neemt de complexiteit van taken voor gemeenten constant toe. Dit vraagt om strategisch inzicht, het bezig zijn met de opgaven voorbij de waan van de dag. Zeker ook met het oog op de mogelijke Liemerse herindeling.

Het hele jaar 2025 stond in het teken van deze organisatieontwikkeling. HR-collega's hebben er veel tijd en energie ingestoken en er was grote betrokkenheid vanuit de organisatie. In wisselende samenstellingen dachten collega's (de 'meedenkers') mee over het vorm en inhoud geven aan de drie pijlers. Zij hadden een rol bij de organisatie en uitvoering van allerlei activiteiten. Natuurlijk zorgde dit voor een extra tijdsbelasting, maar het gaf vooral een enorme positieve energie die merkbaar was (is) in de hele organisatie. Datzelfde geldt voor het feit dat bij vacatures voor de

managementrollen nadrukkelijk is gekeken naar interne mobiliteit. Binnen de groep teammanagers maakten acht medewerkers de vervolgstap naar een managementfunctie.

Krapte op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt blijft volop in beweging, waardoor het behouden van personeel een blijvende uitdaging vormt. Medewerkers zijn onze belangrijkste sleutel tot succes, en daarom zetten we stevig in op het werven en vasthouden van talent. Tegelijkertijd speelt vergrijzing een grote rol binnen onze organisatie, waardoor het aantrekken en behouden van jongeren extra belangrijk is.

Om onze medewerkers te binden, bieden we doorgroeimogelijkheden, uitdagend werk en diverse opleidingskansen, zoals het talentenprogramma dat in 2025 is gestart met twaalf collega's van verschillende afdelingen. Daarnaast zijn we sinds 2025 aangesloten bij GeldersTalent waarbij drie trainees voor een periode van acht maanden bij onze organisatie werkzaam zijn. Ook zijn er drie trainees ingezet bij de afdeling VTH en één trainee bij IBP. Via deze aanpak benut 1Stroom traineeships als een strategische manier om potentieel op de arbeidsmarkt op een vernieuwende wijze te benaderen.

Om 1Stroom als werkgever en de andere Gelderse Overheden op de kaart te zetten, deden we in maart 2025 voor de 2e keer mee aan de Werkbelevingsweek. In het gemeentehuis van Westervoort was een open middag. Werkzoekenden en geïnteresseerden maakten op een informele en interactieve manier kennis met het werken bij 1Stroom. De bezoekers waren verrast over de veelzijdigheid van het werken bij een gemeente. Deze geslaagde actie is een manier om onze zichtbaarheid als werkgever te versterken.

Recruitment strategie en arbeidsmarktcommunicatie

We staken in 2025 opnieuw tijd en energie in het optimaliseren van de recruitmentstrategie. Een professionele fotoshoot leverde beeldmateriaal op dat we gebruiken voor onze PR. LinkedIn en andere platforms speelden een sleutelrol in het bereiken van specifieke doelgroepen. Naast het plaatsen van vacatures gebruiken we social media om evenementen zoals de nieuwe medewerkersdag, het talentenprogramma en deelname aan GeldersTalent onder de aandacht te brengen.

In - door -en uitstroom

Nieuwe medewerkersdag

Ook in 2025 was er elk kwartaal een dag voor nieuwe medewerkers om de ambtseed af te leggen, het thema integriteit met elkaar te bespreken en informatie te krijgen over de organisatie tijdens de informatiemarkt. Ook gingen de deelnemers mee met een tour door de gemeente Duiven en gemeente Westervoort. Deze dag is de afsluiting én het hoogtepunt van het onboardingsprogramma en draagt bij aan een goede eerste kennismaking met de organisatie en met andere (nieuwe) collega's.

Verdere professionalisering onboarding

Naast het toevoegen van nieuwe onderdelen aan de informatiemarkt, actualiseerde de Kerngroep Onboarding de checklist onboarding voor nieuwe medewerkers en plaatsten we een informatiepagina over onboarding op Binnenshuis. Ook optimaliseerde de Kerngroep de geautomatiseerde e-mailketting voor medewerker, buddy en manager.

Nieuw in 2025 was de mogelijkheid voor huidige medewerkers om zelf te ervaren hoe de onboarding nu verloopt. Zij konden zich aanmelden voor de automatische e-mailketting. Dit zijn standaard e-mails ter ondersteuning van het onboardingsproces waarin de medewerker, buddy of manager geïnformeerd wordt over acties die ondernomen moeten worden.

Om de onboarding goed te kunnen monitoren, vragen we regelmatig aan nieuwe medewerkers om hun mening te geven over de onboarding. Hun feedback is overwegend positief; men gebruikt woorden als "warm welkom", "informatief" en "leerzaam". Dit horen de HR-adviseurs ook terug in de 100-dagen interviews die ze met iedere nieuwe medewerker hebben.

Onboarding buddy's

Ook in 2025 zijn er collega's actief geweest om de nieuwe medewerkers een warm welkom te geven en wegwijs te maken binnen onze organisatie. Er kwam een aantal nieuwe buddy's bij, die na een korte uitleg met vol enthousiasme aan de slag gingen. Een paar buddy's stopten omdat ze vertrokken naar een andere organisatie of omdat de begeleiding van nieuwe collega's niet te combineren was met het reguliere werk.

Opleiden en ontwikkelen

Vanwege de organisatieontwikkeling is er voor 2025 geen nieuw strategisch plan voor leren en ontwikkelen gemaakt, maar een concreet uitvoeringsplan op basis van het beleidsplan 23/24. Nieuw was de opleidingskalender waarop iedere medewerker precies kon zien welke training of workshop wanneer werd aangeboden. Men kon zich direct inschrijven voor de training naar keuze via de Agenda in de 1Stroomacademie. Medewerkers waarderen het aanbod van zowel online als offline leeractiviteiten. Dit blijkt uit de snelle aanmeldingen voor trainingen en de positieve feedback op bijvoorbeeld de opleidingskalender.. De acties ter promotie en doorontwikkeling van de 1Stroomacademie met eigen e-learning's zijn gedeeltelijk opgepakt. De reden hiervoor is met name de tijdsinvestering en effort die het vraagt om een dergelijke e-learning op te zetten. In 2025 heeft functioneel beheer een test gedaan om een e-learning te ontwikkelen voor M365, maar dit blijkt binnen onze huidige academie erg tijdrovend en intensief. Daardoor is er twijfel of de extra inspanningen op dit gebied in verhouding staan tot een stijging van het gebruik van de 1Stroomacademie. Voor grote organisatie specifieke thema's, waarin een eigen e-learning echt van toegevoegde waarde kan zijn, zou functioneel beheer (in combinatie met de verantwoordelijke van dit thema) een rol kunnen spelen.

De reden hiervoor is aan de ene kant gebrek aan capaciteit en aan vaardigheden (het past meer bij de rol van functioneel beheerder). Aan de andere kant is er twijfel of extra inspanningen op dit gebied in verhouding staan tot het een stijging van het gebruik van de 1Stroomacademie. In het algemeen hebben medewerkers een duidelijke voorkeur voor fysieke groepstrainingen in plaats van individueel online leren. Zowel medewerkers als managers geven daarnaast aan meer invulling te willen geven aan het begrip 'learning-on-the-job' en intervisie om dat wat men in een training heeft geleerd, te borgen.

Talentedprogramma

2025 was het jaar waarin voor het eerst in de geschiedenis van 1Stroom een talentenprogramma werd georganiseerd. Ambtenaar zijn is een vak apart – uitdagend, veelzijdig en soms best ingewikkeld. Met die gedachte werd het 1Stroom Talentenprogramma in februari gelanceerd. Twaalf enthousiaste collega's kregen de kans om deel te nemen aan een traject waarin ambtelijk vakmanschap en persoonlijk leiderschap centraal stonden. Het programma draaide om vaardigheden

die iedere ambtenaar nodig heeft om het verschil te maken: samenwerken, impact creëren, focus houden en gevoel hebben voor bestuurlijke en politieke verhoudingen.

Net zo waardevol was het feit dat dit traject werd doorlopen met 12 collega's van verschillende afdelingen. Daardoor leerden zij niet alleen van de trainers en de onderwerpen die voorbijkwamen, maar ook van elkaar en van de praktijkervaringen van de andere deelnemers. Naast de trainingsdagen werkten twee groepen van zes ieder aan een groepsopdracht. Ervaringen en meegegeven verbeterpunten vanuit deze eerste leergang worden verwerkt in de tweede leergang, die in maart 2026 van start gaat.

1Stroomacademie

Alle medewerkers met een 1Stroomaccount hebben 24/7 toegang tot ons online leerplatform de 1Stroomacademie. Opvallende constatering over gebruik in 2025:

Indicator	Waarde
Totaal aantal unieke logins	976
Gemiddeld aantal logins per dag	6,97
Totaal aantal trainingen geopend	970
Totaal aantal certificaten behaald	285
Gemiddeld aantal trainingen per gebruiker	5,24
Gemiddeld aantal certificaten per gebruiker	2,18

- De loginactiviteit kent duidelijke pieken in januari en februari, met rustige periodes in de vakantieweken.
- Leervorm 'course' wordt het vaakst gekozen met 849 openingen; andere vormen zoals webinar, podcast en welearning worden in mindere mate gekozen.
- Populaire trainingen zijn gericht op digitale veiligheid (verplichte training), integriteit en de gemeentelijke organisatie (leerlijn onboarding).
- Activiteit is geconcentreerd bij een kleine groep gebruikers; topgebruikers volgen tot 41 trainingen, terwijl er ook veel medewerkers zijn die nooit een online training volgen.

GeldersTalent

In de huidige arbeidsmarkt is het belangrijk dat 1Stroom zich blijft profileren als aantrekkelijke werkgever voor jonge professionals. In 2025 startten we met het traineeshipprogramma Gelderstalent, een initiatief van P&O Netwerk. Het doel van dit programma is om jonge professionals (met een HBO of universitaire achtergrond) de kans te bieden om door het uitvoeren van opdrachten bij verschillende gemeenten te onderzoeken welk vakgebied het beste bij hen past. Dit tweejarige traineeship is van, voor en door de gemeenten uit de regio, waarbij er elke acht maanden trainees worden gewisseld tussen de gemeenten. De trainees die geselecteerd zijn doorlopen, naast hun opdrachten bij een gemeente, een intensief opleidings- en ontwikkelingsprogramma. In februari is de eerste trainee gestart bij 1Stroom binnen het cluster Datagedreven werken. In oktober kwam de tweede trainee, dit keer op de afdeling IBP binnen het cluster strategie. In de loop van 2026 zal 1Stroom weer een nieuwe trainee verwelkomen, dan binnen het team financiën en belastingen.

Loopbaanbegeleiding

Resultaten van de inspanningen op het gebied van loopbaanbegeleiding zijn:

- De communicatie op intranet over loopbaanmogelijkheden is verbeterd.

- Managers zijn actiever in het oppakken en doorverwijzen.
- Veel medewerkers hebben de weg naar de adviseur Leren & Ontwikkelen gevonden; er werden zo'n 25 gesprekken met de adviseur gevoerd over persoonlijke en professionele (loopbaan)ontwikkeling.
- Er is een model voor loopbaangesprekken ontwikkeld dat door een aantal managers gebruikt werd.
- Er wordt overleg gevoerd met (lokale) loopbaanadviseurs om te komen tot een samenwerkingsvorm.

In 2026 intensiveren we de acties op het gebied van loopbaanbegeleiding en krijgt dit thema een plek in het nieuwe SHR-beleid.

Banenaafsprak en quotumwet

In het Sociaal akkoord van 2013 staat de afspraak dat werkgevers extra banen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Voor 2025 betekende deze verplichting voor 1Stroom het realiseren van bijna 12 banen (van 25,5 uur). Er zijn 10 banen voor de Banenaafsprak gerealiseerd, verdeeld over verschillende afdelingen. Hiermee loopt 1Stroom iets achter op het gesteld quotum.

Om meer banen voor deze doelgroep te realiseren ondernamen we o.a. de volgende acties:

1. Intensiever contact met RSD de Liemers en Scalabor om kandidaten te vinden.
2. Vrijmaken van formatie bij afdelingen voor leerwerkplekken: vanaf januari 2026 start iemand bij de afdeling VTH (6 uur per week).
3. Bij aanbestedingen vragen we standaard naar Social Return on Investment (SROI), zodat opdrachtnemers ook bijdragen.

Omdat we aan het gestelde quotum willen voldoen én omdat we voorbeeldfunctie als overheidswerkgever hebben, zetten we in 2026 in op de volgende acties:

- Bewustwording in de organisatie vergroten: dit onderwerp leeft nog weinig in de organisatie.
- Meer passende functies creëren: door eenvoudige taken uit bestaande functies te bundelen tot nieuwe rollen, eventueel boven formatief. Er is vaak sprake van verschillende (loonkosten)subsidies, waardoor loonkosten beperkt kunnen worden.
- Uitvoeringsplan opstellen: hoe profileren we ons als sociaal werkgever? Denk hierbij aan begeleiding op de werkvloer en aandacht voor beperkingen en kansen voor deze collega's.

Stages

In 2025 ontving 1Stroom 58 stageverzoeken. Deze verzoeken kwamen van middelbare scholieren (snuffelstage en meeloopstages van enkele dagen), van mbo-studenten (meewerkstages), hbo-studenten (meewerk- en afstudeerstages) en universitaire studenten (afstudeerscripties). Negen studenten zijn geplaatst en van twee studenten liep de stage door in 2026: vier mbo -studenten en zeven hbo-studenten. De mbo-studenten kregen een stage bij RSO en Realisatie en Beheer en VTH. De HBO-studenten deden een afstudeeropdracht en 1 student liep stage bij afdeling Advies.

De stageverzoeken op vmbo-niveau kwamen vanuit de opleidingsrichting handhaving. Op mbo-niveau kwamen uit de richting van Handhaving, HR, Facilitair en Sport en Bewegen. De stageverzoeken op hbo-niveau kwamen van de studierichtingen Social work, Recht, Security Management, Ruimtelijke Ordening, Communicatie en Rechten. De verzoeken om een onderzoekopdracht te doen kwamen vooral uit de hoek van bestuurskunde. De grond van afwijzing

van het stageverzoek was in bijna alle gevallen gebrek aan capaciteit en daardoor geen mogelijkheden voor het begeleiden van de student.

Werkplekken

Alle medewerkers van 1Stroom kunnen om advies vragen over hun werkplek, zowel voor thuis als op het werk. Afgelopen jaar hebben 16 medewerkers dat gedaan, in overleg met de bedrijfsarts. Die aanpassingen waren het goed instellen van de stoel, bureau of beeldscherm of een (tijdelijke) aanpassing op de werkplek, omdat de standaard inrichting van de werkplek voor hen niet voldeed. Dit waren bv. aangepaste muis of curved toetsenbord.

Veiligheid

Multibel

Dit is het oproepsysteem voor het Agressie Interventieteam (AIT) en voor de Bedrijfshulpverlening (BHV).

- **AIT:**
Voor het AIT kan een alarmering gestart worden door de receptie, een AIT-er of door een alarmknop in de spreekkamers.
- **BHV:** medewerkers kunnen de BHV oproepen door het telefoonnummer van de BHV te bellen. Er wordt dan rechtstreeks contact gelegd met een BHV-er.
- Ieder gemeentehuis heeft een eigen telefoonnummer dat te vinden is op Binnenshuis. Na de verbouwing van de gemeentehuizen klopt de informatie op de bordjes op de kamers in Duiven niet. Daarom wordt die informatie binnenkort aangepast.

BHV

Om een veilige werkplek voor alle medewerkers van 1Stroom te kunnen garanderen zijn we in 2024 gaan werken vanuit het BHV-beleidsplan 2024-2027. De volgende acties zijn in 2025 uitgevoerd:

- **Portofoons:**
Deze apparatuur wordt gebruikt door de BHV bij een calamiteit en bij, op voorhand ingeschat als risicovolle avondbijeenkomsten in de gemeentehuizen door de collega's van OOV en eventueel Beveiliging. Eind 2025 vervangen we een deel van de apparatuur en kwamen er in beide gemeentehuizen twee portofoons bij.
- **Aanwezigheid:**
BHV is aanwezig is van 8.00 uur tot 16.00 uur. Hiervoor is een rooster opgesteld. Het goed ingevuld krijgen is een aandachtspunt voor 2026. Bij de sporthal en de gemeentewerf zijn inmiddels alle medewerkers getraind als BHV-er en wordt in de roosters rekening gehouden met een minimale aanwezigheid van 2 medewerkers. Zo is de bezetting op die beide locaties op orde.
- **Training**
 - De training Fysieke Veiligheid is toegevoegd aan de 1Stroom academie zodat alle medewerkers op de hoogte zijn hoe veilig te werken als er geen BHV aanwezig is.
 - **Ploegleidertraining:**
In 2025 hebben 8 medewerkers de training gedaan en zij roosteren zich inmiddels ook in onder die taak. In 2026 wordt dit met meer collega's voortgezet.
 - Alle BHV-ers en nieuwe BHV-ers zijn getraind.
- **Hepatitis B**
Er is doorlopende aandacht voor vaccinatie van BHV-ers.

AIT

Tijdens de openstelling van de gemeentehuizen is in 2025 het AIT op bijzondere dagen, zoals de verkiezingen en te verwachte risico-bezoeken, aanwezig geweest.

- **Roosters:**
Het AIT werkt met een rooster voor aanwezigheid op werkdagen. In 2025 was het weer lastig om op werkdagen het rooster goed gevuld te krijgen met de huidige groep van 31 AIT-ers. In 2026 starten we daarom een nieuwe wervingscampagne voor AIT-ers.
- **Meldingen:**
Er zijn afgelopen jaar 11 meldingen van ongewenst gedrag geregistreerd. Een aantal daarvan zijn schriftelijk dan wel mondeling afgehandeld met de betrokken overtreeders.
In 2025 hebben 2 personen een waarschuwingsbrief gekregen, is 1 keer een gebouwverbod opgelegd en is 1 keer de dienstverlening opgeschort.
Ook zijn er 5 voormeldingen gedaan van risicogesprekken. Bij die gesprekken zijn leden van het AIT als back up aanwezig geweest.

RI&E

In 2025 is geen RI&E gedaan omdat er vanwege de organisatieontwikkeling keuzes gemaakt moesten worden. In 2026 pakken we dit op.

Ziekteverzuim & Vitaliteit

Aanbesteding nieuwe arbodienst

In 2025 liep er een aanbestedingstraject voor de arbodienstverlening. Het contract met Arbodienstverlener Verzuim Expertise Bureau (VEB) liep namelijk in december af.

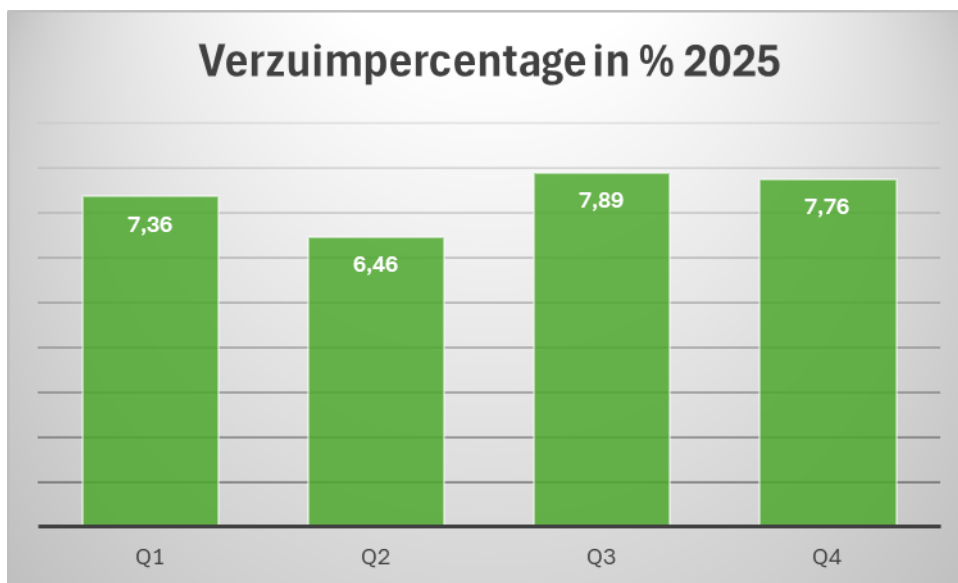
In de aanbesteding trok 1Stroom gezamenlijk op met Gemeente Zevenaar om de wensen en behoeften op elkaar af te stemmen. De werkgroep stelde in samenwerking met de OR van beide organisaties een programma van eisen op dat aansloot bij de wensen en behoeften van beide organisaties en haar medewerkers. Persoonlijk contact (op locatie), preventieve inzet en betrokkenheid waren belangrijke selectiecriteria voor de keuze van de nieuwe arbodienstverlener.

Na een uitgebreide selectieprocedure is de aanbesteding gegund aan Zorg van de Zaak. Zorg van de Zaak voert daarmee vanaf 1 januari 2026 de arbodienstverlening voor 1Stroom, gemeente Zevenaar en Samenwerking de Liemers (SDL) uit. Zij werkt met de inzet van een bedrijfsarts en een praktijkondersteuner (POB). Eind 2025 zijn alle medewerkers geïnformeerd over deze wijziging. Medewerkers die al in het verzuim zaten, hebben een brief ontvangen met extra informatie en een machtiging voor overdracht van het verzuimdossier. Begin 2026 zal het Verzuimbeleid van 1Stroom worden vastgesteld dat is aangepast op de nieuwe organisatie van 1Stroom en de nieuwe werkwijze met Zorg van de Zaak. Tevens vinden er informatiemomenten plaats, zowel voor medewerkers als voor de nieuwe (team)managers.

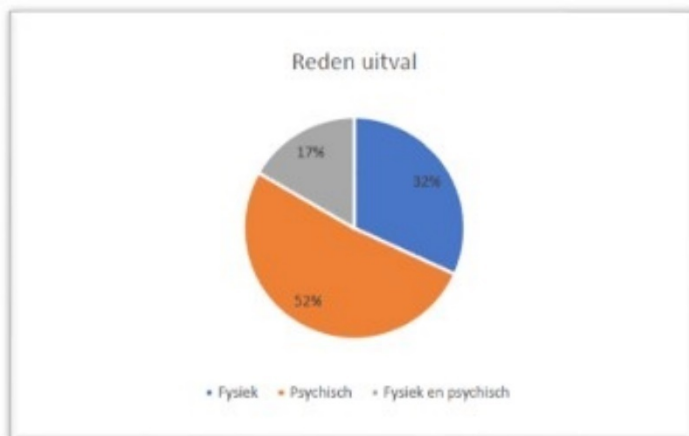
Ziekteverzuim

Werkgever en werknemer hebben volgens het Eigen Regie model beiden een verantwoordelijkheid als het gaat om ziekteverzuim. De afdelingsmanager is als casemanager het aanspreekpunt voor een zieke medewerker en maakt samen met die medewerker afspraken over inzetbaarheid en belastbaarheid. De bedrijfsarts ondersteunt daarin.

Het ziekteverzuim is lichtelijk gestegen van 6,58% in 2024 naar gemiddeld 7,35% in 2025. In 2022 was het verzuimpercentage 7,65% en in 2023 was dit 8,11%. De stijging ten opzichte van 2024 was zichtbaar vanaf het eerste kwartaal van 2025. In het tweede kwartaal was het percentage het laagst en gedurende de rest van 2025 is het ziekteverzuimpercentage stabiel gebleven.



Het verzuim wordt grotendeels veroorzaakt door psychische klachten (52%) of een combinatie van psychisch en fysiek (17%). 32% van de klachten zijn alleen fysiek. Het verzuim wordt grotendeels aangemerkt als niet-werkgerelateerd (48%). In 33% van de gevallen gaat het om een combinatie van werk- en niet werk gerelateerde factoren. In 18% van de verzuimgevallen gaat het echt om een werk gerelateerde oorzaak.



Het langdurig verzuimpercentage (6 weken tot 1 jaar) is gestegen in 2025 gestegen van 3,36% naar 4,63%. Dit heeft sterke invloed op het totale verzuimpercentage. Er is een lichte daling te zien in het extra lange verzuim >1 jaar.

In het langdurige verzuim gaat het vaak over serieuze medische kwesties, zoals een burn-out, zware blessures of chronische ziekten. Dit is de grootste boosdoener in het kader van het langdurig verzuim. Vanaf mei 2025 wordt een duidelijke toename gezien in deze categorie. De focus in deze categorie ligt op adequate re-integratiebegeleiding. Er wordt in deze fase vaak gekeken naar aanpassingen op de werkplek of tijdelijk ander werk.

Een lichte daling is te zien bij de meldingsfrequentie (het aantal keren dat medewerkers zich ziek melden): van 0,98 in 2024 naar 0,93 in 2025. Het klinkt enigszins tegenstrijdig. Hoe kan de gemiddelde verzuimduur in 2025 lager zijn, terwijl het verzuimpercentage totaal hoger ligt en de meldingsfrequentie lager? Het aantal medewerkers is gestegen, o.a. ook meer parttimers. Een parttimer die bijvoorbeeld drie dagen ziek is, heeft relatief meer impact op het percentage dan een fulltimer met dezelfde drie dagen. Hierdoor heb je dus meer mensen, maar minder uren per persoon. Verzuimde uren tellen dan relatief zwaarder mee in het totale verzuimpercentage. Daarnaast zie je dat er minder (hele korte) ziekmeldingen zijn geweest. Dat vermindert de meldingsfrequentie, maar het betekent niet automatisch dat de gemiddelde duur daardoor stijgt. Feitelijk zegt het alleen dat er minder meldingen zijn. In 2024 zaten er ook nog een paar echt langdurige dossiers in die het gemiddelde flink omhoogtrokken. Aangezien die in 2025 ontbreken, daalt ook de gemiddelde verzuimduur, ook al is het totale verzuim % hoger.

Kortom: de combinatie van meer parttimers, minder korte meldingen en het wegvallen van een paar hele lange verzuimdossiers zou kunnen verklaren waarom deze drie indicatoren niet dezelfde kant op bewegen.

Het percentage medewerkers dat zich geen enkele keer heeft ziekgemeld (het zogenaamde 0-verzuim) was in 2024 40,88% tegenover 42% in 2025. Meer medewerkers hebben zich in 2025 ziekgemeld.

In 2025 hebben we wederom geïnvesteerd in het terugbrengen van het verzuim. Dit hebben we gedaan door een intensieve inzet van de bedrijfsarts in spreekuren en sociaal medisch overleg. Daarnaast is er afgelopen jaar veel gebruik gemaakt van de preventieve inzet van de bedrijfsarts. Er is o.a. veel ondersteuning via bedrijfszorg ingezet, zoals bedrijfsmaatschappelijk werk, psychologische begeleiding en fysiotherapie. Afdelingsmanagers maakten preventie en verzuim bespreekbaar tijdens het jaarlijkse PEP gesprek.

Week van de werkbeleving

Om extra aandacht te geven aan werkdruk, werkplezier en veiligheid organiseerden we de Week van de Werkbeleving. Men kon meedoen aan verschillende activiteiten zoals workshops rondom werkbeleving, sociale en psychologisch veiligheid. Ook was er een lunchwandeling en kon men genieten van een ontspannende stoelmassage. Daarnaast konden medewerkers een fitcheck laten doen. De aangeboden activiteiten hadden in totaal rond de 90 deelnemers. Met name de stoelmassages (37 deelnemers), de masterclass Psychologische veiligheid en Werkgeluk (20 deelnemers) en de fitcheck (18 deelnemers) zijn goed bezocht.

Sociale Veiligheid & Integriteit

Beide thema's pakken we binnen 1Stroom in samenhang aan. Om dit verder vorm te geven, hebben we in 2025 de vacature opengesteld van Adviseur Sociale veiligheid & Integriteit. Per 1 december 2025 is deze functie ingevuld.

Ambtelijke integriteit is een belangrijk onderdeel van de onboarding van nieuwe medewerkers. Medewerkers die binnen komen overleggen een verklaring omtrent gedrag (VOG) en volgen verschillende onlinetrainingen. Tijdens de nieuwe medewerkersdag leggen ze de eed/belofte af na een gezamenlijke miniworkshop over integriteit.

Een integriteitsincident was in het voorjaar van 2025 aanleiding voor extra aandacht voor het thema binnen twee afdelingen. In deze afdelingen is onder leiding van twee interne trainers een werksessie gehouden over integriteitsonderwerpen.

Sociale veiligheid heeft na het onderzoek in 2023 en het onderzoek naar Bestuurscultuur in Duiven van 2024 extra aandacht binnen 1Stroom. We willen een veilig en prettig werkklimaat binnen 1Stroom. Het thema maakt onderdeel uit van de afdelingsplannen met een aanpak op maat voor elke afdeling. In de week van de werkbeleving begin oktober 2025 was veiligheid en vitaliteit het thema. We boden workshops en bijeenkomsten aan over fysieke, sociale en psychologische veiligheid.

Feiten en cijfers 2025

Categorie	2025*	2024
Totaal aantal medewerkers	336 (291,54 fte)	322 (279,59 fte)

Dienstverband	Tijdelijke dienstverband: 48 Vast dienstverband: 288	Tijdelijke dienstverband: 43 Vast dienstverband: 279
Verhouding parttime/fulltime	Parttimers: 190 Fulltimers: 146	Parttimers: 176 Fulltimers: 146
Verdeling man/vrouw	Vrouw: 208 Man: 128	Vrouw: 195 Man: 127
Leeftijdsopbouw	Jonger dan 25: 7 25 – 34: 71 35 – 44 : 64 45 – 54: 97 55 – 64: 89 Ouder dan 65: 8	Jonger dan 25: 7 25 – 34: 61 35 – 44 : 68 45 – 54: 97 55 – 64: 83 Ouder dan 65: 6
Salarisschalen	Schaal 1-3: 2,0 schaal 4-6: 27,15 schaal 7-9: 148,86 schaal 10-12: 102,01 schaal >13: 9,0	Schaal 1-3: 2,78 schaal 4-6: 23,45 schaal 7-9: 140,2 schaal 10-12: 98,27 schaal >13: 12,0
Instroom	53	66
Uitstroom	42	46
Stagiaires	11	12
Werkervaringsplekken	0	3

* Toelichting

De peildatum is 31 december

In de aantallen is inhuur niet meegenomen

1.3 Paragrafen

De paragrafen 'Lokale heffingen', 'Onderhoud kapitaalgoederen' en 'Verbonden partijen' zijn niet van toepassing binnen de rekening 1Stroom. De gemeente Duiven en gemeente Westervoort blijven verantwoordelijk voor het opleggen van de lokale heffingen in eigen gemeente. De verantwoording en verwerking van de baten vinden rechtstreeks plaats in de administraties van beide gemeenten. Op grond van het BBV (art. 12, lid 1) bevat de paragraaf onderhoud kapitaalgoederen in ieder geval de kapitaalgoederen wegen, riolering, water, groen en gebouwen. 1Stroom heeft geen van deze kapitaalgoederen, daarom is deze paragraaf ook niet van toepassing. 1Stroom kent geen verbonden partijen. Daarom is ook deze paragraaf niet van toepassing.

1.3.1 Paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheersing

Het weerstandsvermogen geeft aan in welke mate de gemeenschappelijke regeling 1Stroom in staat is tegenvallers op te vangen.

Lopende het begrotingsjaar zijn de ontwikkelingen met betrekking tot de kosten van de werkorganisatie periodiek en nauwgezet gemonitord teneinde tijdig te kunnen bijsturen. Dit gebeurt aan de hand van de halfjaarrapportage. Eventuele te verwachten over- of onderschrijdingen worden dan afgestemd met het Algemeen Bestuur. Wanneer sprake is van een negatief financieel jaarresultaat wordt beroep gedaan op het weerstandsvermogen van de gemeente Duiven en gemeente Westervoort, waarbij het verdelingspercentage 61%-39% wordt gehanteerd. Beide gemeenten betrekken dit risico in de risicoparagraaf van de programmabegroting en in het lopende jaar komt dit tot uiting in de najaarsrapportage.

Risico's van de bedrijfsvoering

Ten aanzien van de in de begroting opgenomen risico's van de bedrijfsvoering zijn er in 2025 de volgende ontwikkelingen geweest:

Bijdrage dienstverlening MGR

De dienstverleningsovereenkomst met de MGR is inmiddels beëindigd. De financiële gevolgen zijn opgevangen met natuurlijk verloop binnen de afdelingen HR en financiën.

Kengetallen financiële positie

Door het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV) is voorgeschreven dat gemeenschappelijke regelingen een basis set van vijf financiële kengetallen opnemen. Voor 1Stroom zijn de kengetallen grondexploitatie en belastingcapaciteit niet van toepassing.

Kengetallen	Rek.2025
Netto schuldquote	-0,79%
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	-0,79%
Solvabiliteitsratio	14,56%
Structurele exploitatieruimte	3,29%

Netto schuldquote: geeft inzicht in de schuldenlast ten opzichte van de eigen middelen

Het percentage van - 0.79% wordt veroorzaakt doordat er meer vorderingen zijn dan kortlopende schulden.

Solvabiliteitsratio: verhouding eigen vermogen /totaal vermogen

Het resultaat 2025 is in de berekening al aangemerkt als eigen vermogen.

Structurele exploitatieruimte

Dit betreft het structurele verschil tussen baten en lasten, voor mutaties van reserves. Het percentage 3.29% geeft het overschot aan op de exploitatie, namelijk € 796.155.

1.3.2. Paragraaf Financiering

De paragraaf financiering gaat over de manier waarop 1Stroom wordt gefinancierd en de risico's die daarbij aanwezig zijn.

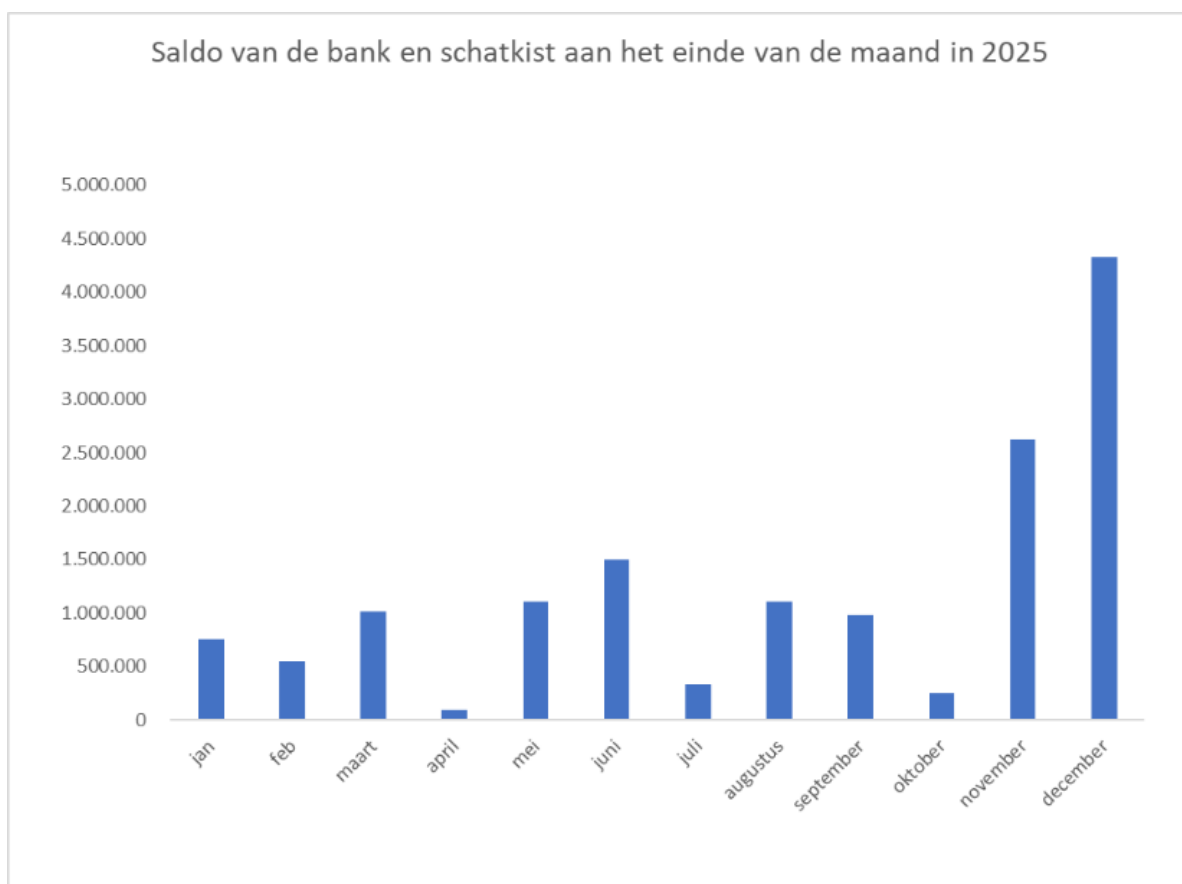
Financiering

De reguliere exploitatiekosten van 1Stroom zijn in 2025 gefinancierd door de deelnemende gemeenten, respectievelijk gemeente Duiven en gemeente Westervoort.

De hoogte van het maandelijks voorschot is afgestemd op de begroting van 1Stroom. De financieringsbehoefte is zeer overzichtelijk, aangezien de uitgaven voor het grootste deel volgens een vast patroon plaatsvinden. Ongeveer 75% van de kosten bestaan namelijk uit loonkosten die op een maandelijks vast moment worden uitgekeerd.

Aangezien 1Stroom geen leningen heeft, zijn er geen rentelasten toegerekend aan taakvelden. De afschrijvingslasten worden wel toegerekend aan de desbetreffende taakvelden.

2025			
A.	De externe rentelasten over de korte en lange financiering	-3.204,00	
B.	Externe rente baten ontvangen rente	37.297,00	
	Saldo van rentebaten en rente baten		34.093,00
C1.	Rente bate divers	-	
	Totaal aan inkomsten		-
	Saldo		34.093,00
D1.	Rente over het eigen vermogen		-
D2.	Rente over de voorzieningen		-
	Totaal aan taakvelden toe te rekenen rente		34.093,00
E.	Aan taakvelden toe gerekende rente		-
F.	Rente resultaat positief		34.093,00



Rekeningcourant overeenkomst Bank Nederlandse Gemeenten

Met de Bank Nederlandse Gemeenten is eind 2017 een rekeningcourant overeenkomst gesloten. In deze overeenkomst is geen kredietlimiet benoemd. Het banksaldo van 1Stroom was het hele jaar 2025 positief.

Schatkistbankieren

Bij (tijdelijk) overschot aan liquide middelen wordt dit in rekening courant aangehouden ten behoeve van het dagelijks betalingsverkeer. Boven een drempelbedrag zijn we verplicht overtollige middelen bij het Rijk (Ministerie van Financiën) in de schatkist te stallen, dit wordt schatkistbankieren genoemd.

Berekening benutting drempelbedrag schatkistbankieren (bedragen x € 1000)					
		Verslagjaar			
(1)	Drempelbedrag	1.000	1.000	1.000	1.000
		Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
(2)	Kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen	186	197	203	209
(3a) = (1) > (2)	Ruimte onder het drempelbedrag	814	803	797	791
(3b) = (2) > (1)	Overschrijding van het drempelbedrag	-	-	-	-
(1) Berekening drempelbedrag					
		Verslagjaar			
(4a)	Begrotingstotaal verslagjaar	34.052	34.052	34.052	34.052
(4b)	Het deel van het begrotingstotaal dat kleiner of gelijk is aan € 500 miljoen	34.052	34.052	34.052	34.052
(4c)	Het deel van het begrotingstotaal dat de € 500 miljoen te boven gaat	-	-	-	-
(1) = (4b)*0,02 + (4c)*0,002 met een minimum van €1.000.000 als het begrotingstotaal kleiner of gelijk is aan 500 mln. En als begrotingstotaal groter dan € 500 miljoen is is het drempelbedrag gelijk aan € 10 miljoen, vermeerderd met 0,2% van het deel van het begrotingstotaal dat de € 500 miljoen te boven gaat.	Drempelbedrag kwartaal	1.000	1.000	1.000	1.000
(2) Berekening kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen					
		Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
(5a)	Som van de per dag buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen (negatieve bedragen tellen als nihil)	16.742	17.915	18.651	19.183
(5b)	Dagen in het kwartaal	90	91	92	92
(2) - (5a) / (5b)	Kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen	186	197	203	209

Kasgeldlimiet

In de Wet Financiering Decentrale Overheden (FIDO) is een kasgeldlimiet vastgelegd om het renterisico bij decentrale overheden te beheersen door een grens te stellen aan de financiering op de korte termijn. Dit betekent dat de korte schuld maximaal 8,2% van het begrotingstotaal van € 34.052.000 mag bedragen. Voor 1Stroom betekent dit dat de kasgeldlimiet € 2.792.000 betreft. Wordt de kasgeldlimiet meer dan 2 opeenvolgende kwartalen overschreden dan wordt men geacht een plan op te stellen dat aangeeft hoe het probleem wordt opgelost. 1Stroom heeft in 2025 een aantal malen kasgeld aangetrokken om tijdelijke tekorten op te vangen. Ondanks die korte kasgeldleningen is ruimschots voldaan aan de kasgeldlimiet in 2025.

(x € 1.000,-)

	Begroot	Werkelijk	Verschil
Toegestane kasgeldlimiet 2025			
Totale lasten	€ 34.052	€ 35.110	€ -1.058
Percentage regeling	8,2%	8,2%	
Rente risiconorm in bedrag	€ 2.792	€ 2.879	€ -
Berekening netto vlottende schuld			
Vlottende schuld	€ -	€ -	€ -
-/- Vlottende middelen	€ -	€ 284	€ -284
Rente risico	€ -	€ -284	€ 284
Toets kasgeldlimiet			
Toegestane kasgeldlimiet	€ 2.792	€ 2.879	€ -87
-/- netto vlottende schuld	€ -	€ -284	€ 284
Ruimte (+) c.q. overschrijding (-)	€ 2.792	€ 3.163	€ -371

Renterisiconorm

In de Wet FIDO is tevens een renterisiconorm voor decentrale overheden vastgesteld. Het uitgangspunt van de renterisiconorm is het beheersen van de renterisico's op langlopende schulden. Dit betreffen leningen met een looptijd langer dan één jaar. Het beheersen gebeurt door het aanbrengen van spreiding in de looptijden van de leningen. Hiermee wordt voorkomen dat een groot deel van de leningen tegelijk opnieuw moet worden afgesloten, met het risico van snel oplopende rentelasten.

De renterisiconorm betreft 20% van het begrotingstotaal. Dit betekent dat de jaarlijkse verplichte aflossingen en de renteherzieningen niet meer mogen bedragen dan 20% van het begrotingstotaal van € 34.052.000. 1Stroom heeft in 2025 het gehele jaar geen lang geld aangetrokken. Hiermee wordt voldaan aan de rente risiconorm.

(x € 1.000,-)

	Begroot	Werkelijk	Verschil
Berekening rente risiconorm 2025			
Totale lasten	€ 34.052	€ 35.110	€ -1.058
Percentage regeling	20,0%	20,0%	
Rente risiconorm in bedrag	€ 6.810	€ 7.022	€ -212
Berekening rente risico			
Rente herziening	€ -	€ -	€ -
+/+ aflossingen	€ -	€ -	€ -
Rente risico	€ -	€ -	€ -
Toetsing renterisiconorm			
Rente risiconorm	€ 6.810	€ 7.022	€ -212
Rente risiconorm	€ -	€ -	€ -
Ruimte (+) c.q. overschrijding (-)	€ 6.810	€ 7.022	€ -212

1.3.3 Paragraaf Bedrijfsvoering

Organisatieontwikkeling

Gedurende 2025 is hard gewerkt aan de implementatie van een organisatieontwikkeling. Deze ontwikkeling, die 1 januari 2026 ook in de structuur van 1Stroom terugkomt, is een – in de ogen van de directie - logische vervolgstap op eerdere ontwikkelingen binnen de organisatie. Voor ons staat de professional hierin centraal. We willen toe naar een organisatie waarin er meer aandacht uit kan gaan naar onze medewerkers, en ook een klimaat waarin eigenaarschap, resultaatsturing en duidelijkheid belangrijke uitgangspunten zijn. In onze ogen draagt het invulling geven aan deze begrippen bij aan een slagvaardige organisatie waarin het bovendien fijn werken is. Hiermee hebben we ook definitief afscheid genomen van het principe van zelfsturing waarmee 1Stroom ooit begon.

Wij denken dat iedereen behoefte én baat heeft bij een eenduidige aansturing en begeleiding: zowel in het belang van het werk als van de individuele medewerker zelf. Om deze uitgangspunten ook echt vorm te geven is de management- en teamstructuur gewijzigd, zodat het management beter in staat is het personeel de benodigde aandacht en sturing te geven. De Ondernemingsraad heeft een overwegend positief advies uitgebracht op de voorstellen die voorlagen.

Gedurende het jaar zijn medewerkers betrokken bij de plannen en hebben zij hun input kunnen leveren. Vanaf 1 januari 2026 zijn alle medewerkers geplaatst in de nieuwe teams. Vlak voor de zomer is de werving gestart voor de drie domeinmanagers, direct gevolgd door de werving voor de 13 teammanagers. Via interne procedures zijn een groot aantal domein- en teammanagers geworven. Een prachtige stap in onze organisatieontwikkeling, waarbij we bouwen aan leiderschap van binnenuit. Tegelijkertijd zijn wij ons ervan bewust dat er ook teleurstelling is bij medewerkers die het niet zijn geworden. Ook daar is aandacht en ruimte voor.

Door de interne doorgroeikansen ontstonden er ook vacatures. Een groot deel van deze vacatures is opnieuw opengesteld en ingevuld. Vanaf 1 maart 2026 is het management compleet. In december 2025 is een eerste samenkomst geweest van het nieuwe management, als start van een Management Development Programma. Dit programma krijgt in 2026 een vervolg waarin het uitstralen van dezelfde normen en waarden en een eenduidige sturing centraal komen te staan.

Daarnaast is er hard gewerkt om diverse processen en systemen in te richten op de nieuwe organisatiestructuur. Dit was een omvangrijk proces waar veel collega's op de achtergrond hard aan gewerkt hebben. De overgang is soepel verlopen en de nazorgpunten, zoals de aanpassing van sjablonen, zijn geborgd in de organisatie. Ook zijn de ankerplekken voor de teams aangepast. Tot slot zijn de organisatorische veranderingen vertaald naar de mandaat- en budgethoudersregeling waarin de mandaten gecentraliseerd worden en de bevoegdheden per functieniveau worden toegekend. In de budgethoudersregeling wordt per functieniveau een opdrachtwaarde opgenomen. Beide regelingen liggen ter advisering voor bij de Ondernemingsraad. Naar verwachting kunnen de regelingen in Q1/Q2 2026 vastgesteld worden.

We verwachten dat de ingezette organisatieontwikkeling, zeker op termijn, de slagkracht en efficiency van 1Stroom ten goede komt.

Kwartiermaker - Verbeteren financiële functie

In de nieuwe organisatiestructuur is voorzien in de aanstelling van een kwartiermaker Doorontwikkeling Bedrijfsvoering & Processen. Het is een tijdelijke functie, die met het verbeteren

van een aantal processen ervoor zorgt dat de nieuwe organisatie straks beter en soepeler functioneert.

De kwartiermaker is per 1 juli 2025 gestart en heeft zich in het eerste halfjaar vooral gefocust op het verbeteren van de financiële functie.

Hierbij zijn onder andere de volgende zaken bereikt:

- Inzicht in taakverdeling op de afdeling
- Verbeteringen in de financiële applicatie
- Efficiënter maken van werkprocessen door procesbeschrijvingen en dashboards
- Verhoging van het percentage E-facturen
- Aanschaf van een nieuwe applicatie voor P&C documenten

Deze verbeteringen zijn doorgevoerd, ondanks de hoge werkdruk door de extra werkzaamheden als gevolg van de organisatiewijziging.

Werkplekbeleid

In de eerste helft van 2025 hebben we de laatste onderdelen van het werkplekbeleid afgerond. Op een aantal werkplekken zijn aanvullende maatregelen getroffen om de akoestiek te verbeteren. Ook zijn werkplekken, vergaderzalen en collegevleugels uitgerust met nieuwe planten. Als een van de deelprojecten van de organisatieontwikkeling heeft een aanpassing plaatsgevonden in de ankerpunten (een uitbreiding in verband met de overgang van 10 afdelingen naar 13 teams) en naar de plaatsing en functionaliteit van werkplekken.

Strategische personeelsplanning

Ontwikkelingen in de maatschappij gaan steeds sneller. Dit vraagt om een wendbare organisatie met passende medewerkers. Strategische personeelsplanning geeft 1Stroom inzicht in de beschikbare en benodigde capaciteiten en competenties van medewerkers. De formatie van 1Stroom wordt tegen het licht gehouden om de benodigde capaciteit in relatie tot de opgaaf van onze organisatie te bepalen. Hierbij houden we rekening met de interne en externe ontwikkelingen van onze organisatie alsook met de talentschouw en de benchmark formatie. De PEP gesprekken (plezier, energie en prestatie) zetten we in om de ontwikkeling van medewerkers gestructureerd te begeleiden en hebben we dit jaar nieuw leven ingeblazen.

De komende jaren zal de krappe arbeidsmarkt voor 1Stroom een uitdaging blijven geven voor het vinden van voldoende en vakbekwame collega's. Op basis van het formatieplan wordt een verdiepingsslag gemaakt om tijdig in te kunnen spelen op (komende) behoeftes op het gebied van personeel. Goed werkgeverschap, naamsbekendheid en innovatieve en originele wervingsmethodes zullen moeten gaan bijdragen aan het op peil houden en versterken van de organisatie.

Aanpassing gemeenschappelijke regeling 1Stroom

De wijzigingen voortkomend uit de Wet gemeenschappelijke regelingen zijn geïmplementeerd in de regeling van 1Stroom. In het 2^e kwartaal van 2025 is een wijziging voorgelegd aan het bestuur en de colleges en burgemeesters van Duiven en Westervoort in verband met de gewijzigde directiestructuur en de nieuwe systematiek voor de berekening van de verdeelsleutel.

Rechtmatigheid

Het dagelijks bestuur legt over het boekjaar 2025 een rechtmatigheidsverantwoording af. De verklaring is te vinden in paragraaf 2.9 Rechtmatigheidsverantwoording.

In de paragraaf bedrijfsvoering moet een nadere toelichting worden opgenomen van de

geconstateerde onrechtmatigheden en de maatregelen die getroffen worden in reactie op de constatering.

Over het boekjaar 2025 zijn de volgende onrechtmatigheden geconstateerd:

Begrotingscriterium

Overschrijding van kredieten

De overschrijding ad € 15.830 betreft kredieten voor uitgevoerde werkzaamheden aan het gemeentehuis, waarbij het beschikbaar gestelde krediet niet toereikend was.

Maatregelen

Een verbetering van de financiële functie die in 2026 wordt opgepakt is, dat er in de maandelijkse gesprekken tussen Financiën en de budgethouders een vast format zal worden gehanteerd voor de onderwerpen die besproken worden. Hierin zullen de overschrijdingen ten opzichte van de begroting en de investeringskredieten expliciet worden opgenomen. Doel: deze zoveel mogelijk voorkomen.

Voorwaardencriterium

Europese aanbestedingen

Geconstateerde onrechtmatigheden

Omschrijving contract	Contractwaarde	Fout in 2025	Verwachte fout in 2026
Inhuur	€ 204.000	€ 139.460	€ 55.000
Inhuur	€ 350.000	€ 7.220	€ 0
		€ 146.690	€ 55.000

Maatregelen

De onrechtmatigheden in 2025 hebben hun oorsprong in 2024. Inhuurcontracten worden vanaf het voorjaar 2025 via Flextender afgesloten. Hierdoor is de kans op onrechtmatigheden verder teruggebracht. Eind 2025 is samen met de RID en de gemeente Zevenaar een aanbestedingstraject gestart voor de aanschaf van een nieuw contractmanagementsysteem, dat de registratie van contracten beter kan ondersteunen. Ook zal in 2026 de functie van inkoop- en contractmanager worden ingevuld, waardoor het contractmanagement verbeterd zal worden.

Inkoopbeleid

De kadernota rechtmatigheid schrijft voor dat over het veelvuldig niet naleven van de gids proportionaliteit gerapporteerd dient te worden in de paragraaf Bedrijfsvoering. In de interne controle op Europese aanbestedingen is niet geconstateerd dat het inkoopbeleid veelvuldig niet wordt nageleefd. Ook kent het inkoopbeleid van 1Stroom een hardheidsclausule waardoor eventuele afwijkingen van het inkoopbeleid niet onrechtmatig hoeven te zijn.

M&O beleid

1Stroom kent geen nota Misbruik & Oneigenlijk gebruik. Bij de interne controle wordt hier wel op getoetst.

Fraude

Er is sprake geweest van een integriteitsschending. De directie heeft hier direct nader onderzoek naar laten doen. Hieruit is gebleken dat er niet volgens de normen en waarden waar 1Stroom voor staat is gehandeld. Het dienstverband van de betreffende medewerker is beëindigd. Naar aanleiding van deze casus is een aantal stappen gezet om het risico verder te minimaliseren. Enkele voorbeelden zijn het aanscherpen van de budget- en mandaatregeling, het aanstellen van een specialist/adviseur integriteit & sociale veiligheid en het aandacht hebben voor nevenfuncties in het onboardingsprogramma.

1.3.4 Informatiebeveiliging en Privacybescherming

De gemeente verwerkt dagelijks grote hoeveelheden digitale informatie, waaronder persoonsgegevens en vertrouwelijke bestuurlijke en financiële gegevens. Informatieveiligheid en privacybescherming zijn essentieel om deze informatie beschikbaar, betrouwbaar en beschermd te houden en vormen een belangrijke randvoorwaarde voor betrouwbare dienstverlening en het vertrouwen van inwoners.

De digitale afhankelijkheid van de gemeente is de afgelopen jaar toegenomen. Cyberincidenten bij andere gemeenten laten zien dat de risico's reëel zijn. Dit vraagt om blijvende bestuurlijke aandacht voor informatiebeveiliging en privacy.

De gemeente werkt conform landelijke normen en richtlijnen en past risicomanagement toe. In 2025 zijn verdere stappen gezet in de structurele verbetering van informatiebeveiliging en privacy. Zo is voortgang geboekt met de doorontwikkeling van Microsoft 365, waarbij het veilig inrichten van de digitale omgeving centraal stond. De focus verschuift daarnaast steeds meer van het reageren op incidenten naar het vroegtijdig herkennen en voorkomen ervan. De geplande invoering van de VNG-voorziening voor monitoring en response (SIEM/SOC) zal hieraan bijdragen. Ransomware blijft daarbij de grootste digitale dreiging.

Daarnaast lag in 2025 de nadruk op het verder verankeren van informatiebeveiliging en privacy in de dagelijkse werkprocessen. Er is gewerkt aan naleving van bestaande wet- en regelgeving (BIO en AVG) en aan de voorbereiding op de aankomende Cyberveiligheidswet (NIS2). Ook is ingezet op het versterken van de digitale weerbaarheid en het vergroten van het bewustzijn bij medewerkers. Via trainingen, e-learnings en interne communicatie is gewerkt aan het verminderen van risico's die voortkomen uit menselijk handelen.

De Functionaris Gegevensbescherming is in 2025 veelvuldig geraadpleegd over de toepassing van de AVG. Daarnaast is het verwerkingsregister verder geactualiseerd en ondergebracht in de i-Navigator, waarmee de informatiehuishouding centraal in beeld wordt gebracht. In totaal zijn 19 datalekken gemeld, voornamelijk als gevolg van menselijke fouten bij het verzenden van e-mails. De continue aandacht voor bewustwording bij de medewerkers en verdere doorontwikkeling van Microsoft 365 draagt bij om dergelijke fouten te voorkomen.

1.3.5 Paragraaf Openbaarheid van informatie

Het versneld afhandelen van Woo-verzoeken voor de gemeente Duiven en gemeente Westervoort stond het afgelopen halfjaar blijvend op de agenda.

De deadline voor het publiceren van de tweede informatiecategorie-tranche is door het Rijk tot nader orde uitgesteld. De deadline zou afgelopen najaar zijn. De nieuwe deadline is mogelijk in maart 2026. We bereiden dit nu voor, maar met minder prioriteit.

- evaluatie iBabs als publicatieplatform voor de gemeenten;
- het voorbereiden van een publicatieplatform op iBabs voor 1Stroom ten behoeve van tranche 2 e.v. (net als dat nu voor Duiven en Westervoort al beschikbaar is);
- voorbereiding voorlichting over de WOO aan nieuwe medewerkers;
- het aannemen van een functionaris die de achterstallige achiefwerkzaamheden kan gaan uitvoeren in 2026;
- voorbereiden inrichten van een handboek Kwaliteitszorg, visie op zaakgericht werken, e-mailbeleid.

Een rondgang langs afdelingen voor specifieke werkinstructies rondom archiveren is vanwege de reorganisatie verschoven naar 2026.

2. Financiële jaarrekening en toelichting

2.1 Balans

<i>Activa</i>	<i>31-12-2025</i>	<i>31-12-2024</i>	<i>Passiva</i>	<i>31-12-2025</i>	<i>31-12-2024</i>
Vaste activa			Vaste passiva		
Materiele vaste activa	985.916	1.001.236	Eigen vermogen	904.824	-168.820
Investerings met economisch nut	985.916	1.001.236	Bestemmingsreserves	108.669	117.103
			Gerealiseerd jaarresultaat	796.155	-285.923
			Voorzieningen	365.616	202.461
			Voorzieningen	365.616	202.461
Totaal vaste activa	985.916	1.001.236	Totaal vaste passiva	1.270.440	33.642
Vlottende activa			Vlottende passiva		
Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan 1 jaar	4.879.302	2.733.102	Netto vlottende schulden met een rente typische looptijd korter dan 1 jaar	468.358	455.077
Vorderingen op openbare lichamen	348.181	262.212	Overige schulden	468.358	455.077
Rekening-courant verhoudingen met het rijk	4.214.329	2.117.685			
Rekening courant verhouding met niet financiële instellingen	315.556	353.205			
Overige vorderingen	1.236	-			
Liquide middelen	100.573	100.622			
Banksaldi	100.573	100.622			
Overlopende activa	250.476	280.269	Overlopende passiva	4.477.469	3.626.511
			Overheidslichamen ontvangen voorschotbedragen voor uitkeringen met een specifiek bestedingsdoel die dienen ter dekking van lasten van volgende begrotingsjaren		
			Europese Overheidslichamen		
			Van het Rijk	247.555	316.009
			Overige Nederlands Overheidslichamen	207.008	92.347
			Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotings jaar tot betaling komen met een uitzondering van jaarlijks terugkerende		
			arbeidskosten gerelateerde		
Overige nog te ontvangen bedragen en de vooruitbetaalde bedragen	250.476	280.269	verplichtingen van vergelijkbaar	4.022.906	3.218.154
Totaal vlottende activa	5.230.351	3.113.993	Totaal vlottende passiva	4.945.827	4.081.588
Totaal activa	6.216.267	4.115.229	Totaal passiva	6.216.267	4.115.229

2.2 Overzicht van baten en lasten

De staat van baten en lasten ziet er als volgt uit:

	Jaarrekening 2024	Begroting 2025		Jaarrekening 2025	Verschil t.o.v. gewijzigde begroting	N V
		Begroting 2025	na wijziging			
Personeelskosten	31.372	30.653	32.061	32.073	-11	N
Huisvesting	1.420	1.461	1.431	1.335	97	V
Automatisering	907	1.047	1.074	898	177	V
Buro en organisatiekosten	731	891	848	805	43	V
Totale lasten	34.430	34.052	35.415	35.110	305	V
Bijdrage Duiven	-20.360	-21.674	-21.540	-21.540	0	
Bijdrage Westervoort	-11.151	-11.557	-12.470	-12.470	0	
Overige baten	-2.346	-821	-1.833	-2.174	341	V
Totale baten	-33.856	-34.052	-35.843	-36.184	341	V
Resultaat voor bestemming	-574		428	1.074	646	
Toevoeging aan reserve	0		-545	-286	259	
Onttrekking aan reserve	289		117	8	-109	
Resultaat na bestemming	-285		0	796	796	

Overhead 2025	begroot 2025	werkelijk 2025
Kostenplaats tractie	272.551	296.222
Automatisering	709.076	468.920
Overige personeelskosten	1.814.692	1.867.750
Personele kosten TV0.4	11.025.365	11.109.924
Bureau- en organisatiekosten	427.975	420.609
Huisvesting	1.431.318	1.334.556
	15.680.977	15.497.980

2.3 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

De jaarrekening is opgemaakt met inachtneming van de voorschriften die het besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten daarvoor geeft. In de gepresenteerde tabellen kunnen afrondingsverschillen voorkomen. Dit komt doordat per regel getallen worden afgerond en het totaalbedrag wordt afzonderlijk afgerond.

De waardering van de activa en passiva en de bepaling van het resultaat vindt plaats op basis van verkrijgings – of vervaardigingsprijs. Tenzij bij het desbetreffende balanshoofd anders vermeld, worden de activa en passiva opgenomen tegen nominale waarden.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Baten en winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het begrotingsjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Personeelslasten worden in principe toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Als gevolg van het formele verbod op het opnemen van voorzieningen c.q. schulden uit hoofde van jaarlijks terugkerende arbeid gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume, worden sommige personele lasten echter toegerekend aan de periode waarin uitbetaling plaatsvindt. Daarbij moet

worden gedacht aan componenten zoals ziektekostenpremie ten behoeve van gepensioneerden en overlopende verlofaanspraken.

Normenkader

Het normenkader is door het algemeen bestuur vastgesteld in de vergadering van 19 november 2025.

Balans

Vaste activa

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen de verkrijgings – of vervaardigingsprijs. Specifieke investeringsbijdragen van derden worden op de desbetreffende investering in mindering gebracht; in die gevallen wordt op het saldo afgeschreven. Investerings worden vanaf het jaar na ingebruikname lineair afgeschreven over de verwachte gebruiksduur, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele restwaarde. De afschrijvingstermijnen bedragen:

Vervoermiddelen

Trekker	7 jaar
Klepelmaaier	6 jaar
Overige vervoermiddelen	8 jaar

Overige materiële vaste activa

Bureaustoelen	10 jaar
Telefoons	3 jaar
Hardware	4 jaar
Toegangsbeveiliging	10 jaar
Software	7 jaar
Overig meubilair/inventaris	15 jaar

De activeringsgrens van een krediet bedraagt € 10.000.

Vlottende activa

Uitzettingen en overlopende activa

De uitzettingen en overlopende activa worden gewaardeerd tegen nominale waarden. Voor verwachte oninbaarheid wordt een voorziening in mindering gebracht. De voorziening wordt statistisch bepaald op basis van de geschatte inningskansen.

Liquide middelen en overlopende posten

Deze activa worden tegen nominale waarde opgenomen.

Passiva

Vaste passiva

Reserves

Reserves kunnen worden gevormd of onttrokken op basis van besluitvorming van het algemeen bestuur.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gewaardeerd op het nominale bedrag van de betrokken verplichting c.q. het voorzienbare verlies.

Vlottende passiva

De vlottende passiva worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

2.4 Toelichting op de balans

Activa

Vaste activa

Vaste activa	31-12-2025	31-12-2024
Materiele vaste activa		
<u>Investerings met economisch nut</u>		
Bedrijfsgebouwen	38.094	2.125
Vervoermiddelen	230.993	311.866
Overige materiele vaste activa	716.829	687.245
Totaal vaste activa	985.916	1.001.236

Materiele vaste activa	31-12-2024	Investering	Afschrijving	31-12-2025
<u>Investerings met economisch nut</u>				
Bedrijfsgebouwen	2.125	35.969		38.094
Vervoermiddelen	311.866	15.000	95.873	230.993
Overige mat. vaste activa	687.245	180.559	150.975	716.829
Totaal vaste activa	1.001.236	231.528	246.848	985.916

In 2025 hebben er geen desinvesteringen, bijdragen van derden en afwaarderingen plaatsgevonden.

Vlottende activa	31-12-2025	31-12-2024
<u>Uitzettingen met een rentetypische</u>		
<u>looptijd korter dan 1 jaar</u>		
Vorderingen op openbare lichamen	348.181	262.212
Rekening-courant verhoudingen met het rijk	4.214.329	2.117.685
Rekening courant niet financiële instellingen	315.556	353.205
Overige vorderingen	1.236	-
Totaal	4.879.302	2.733.102
Toelichting vorderingen op openbare lichamen		
Publiekrechtelijke debiteuren	348.181	262.212
Toelichting rekening-courant verhoudingen met het rijk		
Schatkistbankieren	4.214.329	2.117.685
Toelichting rekening courant verhoudingen met niet financiële instellingen		
Gemeente Duiven	191.980	192.606
Gemeente Westervoort	123.576	160.599
	315.556	353.205
Toelichting overige vorderingen		
Privaatrechtelijke debiteuren	2.460	3.460
Voorziening oninbaarheid mbt privaatrechtelijke debiteuren	-2.460	-3.960
Overige vorderingen/kruispost	1.236	500
Totaal	1.236	-
<u>Liquide middelen</u>		
Banksaldi	100.573	100.622
<u>Overlopende activa</u>		
Toelichting overige nog te ontvangen bedragen en de vooruit betaalde bedragen die ten laste van volgende begrotingsjaren komen		
Overige vooruitbetaalde bedragen	250.476	280.269
Totaal vlottende activa	5.230.351	3.113.993
Totaal activa	6.216.267	4.115.229

Berekening onder- of overschrijding schatkistbankieren 2025

(1)	Drempelbedrag	1.000	1.000	1.000	1.000
		Kwartaal	Kwartaal	Kwartaal	Kwartaal
		1	2	3	4
(2)	Kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen	186	197	203	209
(3a) = (1) > (2)	Ruimte onder het drempelbedrag	814	803	797	791
(3b) = (2) > (1)	Overschrijding van het drempelbedrag	-	-	-	-

Passiva

Vaste passiva

Vaste passiva	31-12-2025	31-12-2024
Eigen vermogen		
Stand 1 januari	-168.820	405.896
Resultaatbestemming voorgaand boekjaar	285.923	-280.557
Onttrekking bestemmingsreserves	-8.434	-8.236
Gerealiseerd resultaat boekjaar	796.155	-285.923
Stand 31 december	904.824	-168.820
Voorzieningen		
Voorziening spaarverlof en RVU	365.616	202.461
Totaal vaste passiva	1.270.440	33.641

Bestemmingsreserves	31-12-24 Dotatie	Onttrekking	31-12-2025
Thuiswerkplek	69.687	- 8.434	61.253
Pilot traineeship programma	47.416	-	47.416
Totaal bestemmingsreserves	117.103	- 8.434	108.669

Reserve Thuiswerkplek

Thuiswerkplek: om de medewerkers te faciliteren in het thuis inrichten van een arbo-conforme werkplek is deze reserve gevormd om alle medewerkers een éénmalige bijdrage te geven van € 300.

Reserve Pilot traineeship programma

Pilot traineeship programma: het vormen van deze reserve heeft als doel om jonge, ambitieuze, goed opgeleide, jonge medewerkers in een traineeship van anderhalf jaar klaar te stomen, in te zetten voor onze organisatie en aan 1Stroom te binden.

Voorzieningen	31-12-24 Dotatie	Onttrekking	31-12-2025
Spaarverlof	88.888	120.860	194.376
RVU	113.573	227.233	171.240
Totaal voorzieningen	202.461	348.093	365.616

Spaarverlof

Per 1 januari 2022 is er binnen de CAO de mogelijkheid opgenomen om uren in te zetten voor verlofsparen. In 2025 is deze voorziening toegenomen tot een bedrag van € 194.376.

Regeling voor vervroegde uittreding RVU

Onder bepaalde voorwaarden mogen medewerkers maximaal 3 jaar voorafgaand aan de AOW leeftijd stoppen met werken. In 2024 en 2025 is hiervoor een voorziening gevormd voor ambtenaren die in 2025, 2026 en 2027 nog van deze regeling gebruik kunnen maken.

Vlottende passiva	31-12-2025	31-12-2024
<u>Netto vlottende schulden met een rente</u>		
<u>typische looptijd korter dan 1 jaar</u>		
Overige schulden	468.358	455.077
<u>Overlopende passiva</u>		
BTW	1.938.770	1.372.516
Loonheffing	1.675.920	1.572.569
Arbeidsongeschiktheidsverzekering	10.286	14.012
Overige verplichtingen	397.930	259.056
De van Europese en Nederlandse overheidslichamen nog te ontvangen voorschotbedragen die ontstaan door voorfinanciering op uitkeringen met een specifiek bestedingsdoel	247.555	316.009
Overige Nederlandse overheidslichamen	207.008	92.348
Totaal	4.477.469	3.626.511
Totaal vlottende passiva	4.945.827	4.081.588
Totaal passiva	6.216.267	4.115.229

Specificatie van bijdrage van het Rijk

Vooruit ontvangen bijdragen van het Rijk	31-12-2024	Ontvangen bedragen 2025	Vrijgevallen bedragen 2025	31-12-2025
Maatschappelijke dienstijd	316.009	42.600	111.054	247.555
	316.009	42.600	111.054	247.555

Specificatie van bijdrage van overige overheden

Vooruit ontvangen bijdragen van overige overheden	31-12-2024	Ontvangen bedragen 2025	Vrijgevallen bedragen 2025	31-12-2025
Werkbudget Samen Weerbaar	76.257	235.000	185.575	125.682
Districtelijk programma coördinator ondermijning	16.092	100.000	105.750	10.342
Toezichthouders WMO en Jeugdwet	-	100.000	29.015	70.985
	92.349	435.000	320.340	207.009

2.5 Toelichting op het overzicht van baten en lasten

In deze paragraaf worden de posten met een onder-of overschrijding vanaf € 10.000 toegelicht. Hierbij wordt de realisatie vergeleken met de begroting na wijzigingen. Deze begroting na wijzigingen is in lijn met de tussentijdse rapportage van 1Stroom die is vastgesteld door het Algemeen Bestuur.

De toelichting volgt de indeling die ook in de begroting wordt gehanteerd:

- Personeelskosten;
- Automatisering;
- Huisvesting;
- Bureau- en organisatiekosten.

Personeelskosten - € 11.000 nadeel

(x € 1.000)

Omschrijving	Begroting 2025	Begroting 2025 na wijziging	Jaarrekening 2025	Vershil t.o.v. gewijzigde begroting
<u>Lasten</u>				
Personeelskosten	28.669	24.810	25.012	-202
Inhuur	384	4.837	4.622	215
Overige personeelskos	1.600	2.415	2.438	-23
Totale personeelskoste	30.653	32.062	32.073	-11

Nadere toelichting overige personeelskosten

Omschrijving	Resultaat 2025
Kosten voormalig personeel	34.294
Arbo (WKR)	-51.191
Werving personeel	16.449
Organisatieontwikkeling	15.114
Bedrijfskleding	-11.179
Reiskostenvergoeding personeel	20.111
Reiskosten woon-werk	-41.516
Regeling vervroegd uittreden en spaarverlof	-348.093
Thuiswerk vergoeding	61.253
Traineeship	168.757
Specifieke uitkeringen	149.972
Overige < 10.000	-36.970
Totaal	-23.000

Het totaal van de personeelskosten geeft een nadelig resultaat van € 11.000. De personeelskosten bestaan uit 2 onderdelen: Het eerste onderdeel zijn de salariskosten en het inhuurbudget, en het tweede onderdeel zijn de overige personeelskosten. De posten salarissen en inhuur geeft een voordeel van € 13.000 en de post overige personeelskosten een nadeel van € 23.000.

Salariskosten/inhuur: € 13.000 voordeel

Op het totaal van salariskosten en inhuur is een voordeel gerealiseerd van € 13.000. Dit, terwijl binnen de bestaande begroting ook werkzaamheden zijn uitgevoerd die bij het opstellen van de begroting nog niet voorzien waren. Naast dit voordeel worden er inkomsten gegenereerd door het verrichten van extra werkzaamheden die gerelateerd zijn aan personeelskosten.

Kosten voormalig personeel: € 34.294 voordeel

1Stroom is eigen risicodragers voor de WW. In 2025 zijn er minder ontslagsituaties geweest die tot een WW-uitkering hebben geleid.

Arbokosten: € 51.191 nadeel

De kosten voor verzuimbegeleiding, met name voor langdurige situaties waar arbeidsdeskundige adviezen zijn ingezet en hoge kosten voor bedrijfszorg (veelal psychologische hulp en bedrijfsmaatschappelijke werk) coaching en 2^e spoor trajecten voor langdurig arbeidsongeschikten waarvoor geen re-integratiemogelijkheden zijn binnen de eigen organisatie zijn hoger uitgevallen dan geraamd.

Daarnaast zijn ook de kosten voor het opleiden van BHV-ers hoger dan geraamd. Dit door de groep BHV-ers die moet worden bijgeschoold en de nieuwe training voor ploegleiders.

Werving personeel: € 16.449 voordeel

Dat er minder is uitgegeven op wervingskosten heeft vooral te maken met het feit dat er in 2025 geen externe recruiters of specifieke wervingscampagnes zijn ingeschakeld. Er is en wordt veel ingezet op de verbetering van het wervingsproces, dit heeft echter afgelopen jaar niet tot extra kosten geleid.

Organisatieontwikkeling : € 15.114 voordeel

Voor teamuitjes is een bedrag per medewerker beschikbaar. De onderschrijding is ontstaan doordat afdelingen de kosten voor hun teamuitje uit hun eigen budgetten hebben betaald.

Bedrijfskleding € 11.179 nadeel

De hogere uitgaven in 2025 zijn het gevolg van de leverancieroverstap, de inhaalslag in bestellingen en de vervroegde aanschaf van veiligheidskleding die voldoet aan de normen per 2026.

Vergoeding dienstreizen/Reiskosten woon-werk: € 21.405 nadeel

Voor de financiële verantwoording worden deze kosten samen belicht. De geraamde kosten voor woon-werkverkeer (nieuwe regeling sinds 2024) waren in werkelijkheid circa € 41.500 hoger dan geraamd. Deze arbeidsvoorwaarde maakt dat we als werkgever aantrekkelijk zijn en blijven. De geraamde kosten voor dienstreizen vielen echter lager uit. Per saldo derhalve een overschrijding van € 21.405 ondanks het optrekken van de raming voor woon-werkverkeer.

Dotatie voorziening regeling vervroegd uittreden (RVU) en spaarverlof: € 348.093 nadeel

Om toekomstige verplichtingen te kunnen nakomen in het kader van de RVU dient er een

voorziening worden gevormd. In 2025 bedraagt de storting € 348.093.

Vergoeding thuiswerkplek € 61.253 voordeel

De werkelijke uitgaven voor 2025 bedragen € 8.434, dit bedrag wordt onttrokken uit de reserve. De reserve bedroeg per 1 januari 2025 € 69.687, het saldo van € 61.253 blijft in de reserve staan.

Traineeship € 168.757 voordeel

Er zijn in 2025 meerdere trainees gestart. De kosten vielen echter lager uit dan ingeschat.

Van het voordeel was € 47.415 uit de reserve onttrokken. Dit bedrag bleek niet nodig en zal weer worden teruggestort in de reserve.

Specifieke regelingen € 149.972 voordeel

1Stroom voert voor de deelnemende gemeenten een aantal specifieke regelingen uit, zoals Maatschappelijke dienstverlening en Integrale veiligheid. Deze zijn voor 1Stroom budgetneutraal. Het voordeel op de kosten wordt gecompenseerd door een lagere verrekening met de gemeenten (zie ook de toelichting bij de baten).

Huisvesting - € 97.000 voordeel

(x € 1.000)

Omschrijving	Begroting 2025	Begroting 2025 na wijziging	Jaarrekening 2025	Vershil t.o.v. gewijzigde begroting
Huisvesting	1.461	1.432	1.335	97

Nadere toelichting huisvestingskosten

Omschrijving	Resultaat 2025
Onderhoud gebouwen	-56.646
Gas,water, licht	87.477
Exploitatiekosten	-40.760
Kantine	23.395
Aankoopmeubilair	20.925
Automatiseringsbenodigheden	18.205
Telefoonkosten	11.155
Huur	10.409
Overige < € 10.000	22.602
Totaal	96.762

Onderhoud gebouwen: € 56.646 nadeel

Op onderhoud is aanzienlijk meer uitgegeven omdat er zich in 2025 enkele calamiteiten hebben voorgedaan. De tourniquet loopt op zijn laatste benen en het kostte veel geld om deze gaande te houden, geld voor vervanging is aangevraagd. De bediening van de gangverlichting was kapot gegaan, wat veel geld heeft gekost.

Gas/water/licht: € 87.477 voordeel

De kosten voor gas, water en licht vallen aanzienlijk lager uit. Dit komt hoofdzakelijk door de duurzaamheidsmaatregelen die zijn uitgevoerd.

Exploitatiekosten € 40.760 nadeel

Het nadeel op deze post wordt veroorzaakt door de aanschaf van plantenbakken in de gemeentehuizen en het afvalaanbiedstation. Deze aanschaf was mogelijk vanwege de al voorziene budgettaire ruimte in 2025 binnen de totale post huisvesting.

Kantine € 23.395 voordeel

Op basis van de uitgaven van 2024 is het budget opgehoogd met € 30.000. Voor 2025 blijkt dat aan de hoge kant geweest te zijn, daarnaast heeft er centralisatie en uniformiteit van de inkoop van de kantine benodigdheden plaatsgevonden.

Aankoop meubilair € 20.925 voordeel

Er is minder meubilair aangeschaft in het kader van de arbowet, dit geldt voor zowel structureel als incidenteel.

Automatiseringsbenodigdheden € 18.205 voordeel

Het budget is vraagafhankelijk, het budget dient voor vervanging van klein materiaal en reparaties. In 2025 zijn er minder reparaties geweest en er is minder materialen vervangen.

Telefoonkosten € 11.155 voordeel

De abonnementskosten vallen lager uit en dit geeft een incidenteel voordeel.

Huur € 10.409 voordeel

Er kan voor overleg en of bijeenkomsten gebruik gemaakt worden van de STEC, in 2025 is er minder gebruik van gemaakt dan vooraf was ingeschat.

Automatisering: € 176.000 voordeel

(x € 1.000)

Omschrijving	Begroting 2025	Begroting 2025	Jaarrekening	Vershil t.o.v.
		na wijziging	2025	gewijzigde begroting
Automatisering	1.047	1.074	898	176

Nadere toelichting automatiseringskosten

Omschrijving	Resultaat 2025
Onderhoud software belastingen	51.968
Onderhoud software sociaal domein	44.113
Onderhoud software overig	19.186
Bijdrage RID	-24.219
Afschrijvingen	76.210
Overige < 10.000	8.742
Totaal	176.000

Onderhoud software belasting: € 51.968 voordeel.

In voorgaande jaren was er een substantiële post van € 66.000 voor afhandeling van "No Curo No Pay" (NCNP) bezwaren door een externe partij. Door de maatregelen die zijn genomen om een vermindering van de NCNP te realiseren, in combinatie met de verlaging van de kostenvergoeding

die direct naar de eigenaren gaat zijn de kosten in 2025 lager uitgevallen. Hierdoor ontstaat er in 2025 een voordeel van € 52.000.

Onderhoud software sociaal domein voordeel € 44.113

In 2024 is het pakket voor sociaal domein geïmplementeerd. In de implementatiefase zaten ook eenmalige kosten, inmiddels is het pakket in productie en is er sprake van alleen vaste kosten. Het budget was hierop nog niet aangepast.

Onderhoud software overig voordeel € 19.186

Een voorlopig incidenteel voordeel is gerealiseerd op het onderhoud van software van de wet op de lijkbezorging.

Bijdrage RID nadeel € 24.219

Op basis van de voorlopige afrekening blijken de kosten voor het maatwerk hoger te zijn, veelal door indexaties van de verschillende leveranciers.

Afschrijvingen voordeel € 76.000

Doordat in 2024 niet alle investeringen conform investeringskrediet zijn uitgevoerd, zijn er in 2025 minder afschrijvingslasten dan begroot.

Bureau- en organisatiekosten: € 43.000 voordeel

(x € 1.000)

Omschrijving	Begroting 2025	Begroting 2025 na wijziging	Jaarrekening 2025	Vershil t.o.v. gewijzigde begroting
Bureau- en organisatiekosten	891	848	805	43

Nadere toelichting Bureau- en organisatiekosten

Omschrijving	Resultaat 2025
Rechtskundige adviezen	37.936
Porto kosten	-39.489
Financieel advies	-22.139
Analoge archivering	17.410
Organisatiekosten	11.145
Overige < 10.000	38.137
Totaal	43.000

Bureau- en organisatiekosten zijn in feite de overige kosten voor de bedrijfsvoering. Dit zijn bijvoorbeeld kosten omtrent literatuur, portobenodigheden, schrijf- en bureaubehoeften, contributies en rechtskundige adviezen.

Rechtskundige adviezen: € 37.936 voordeel

Op het budget 'Rechtskundige adviezen' is er een overschot van bijna € 38.000. Dat is veroorzaakt doordat er minder externe juridische adviezen nodig waren. Daarnaast waren er weinig complexe (rechts)zaken waarbij het inschakelen van de huisadvocaat nodig was.

Portokosten : € 39.489 nadeel

De tarieven van de poststukken zijn structureel verhoogd. Verder hebben er in 2025 door de val van het kabinet extra verkiezingen plaatsgevonden. Hiervoor zijn extra brieven met stempassen verstuurd.

Financieel advies: € 22.139 nadeel

Deze post betreft de uitbesteding van de afhandeling van bezwaren door derden op belastingaanslagen. Er is sprake van een overschrijding van € 22.139. Deze overschrijving wordt veroorzaakt door het faillissement van een externe partij die voor de 1Stroom de bezwaarafhandeling uitvoerde. Door dit faillissement is de afwikkeling van de bezwaarafhandeling bij een andere externe partij ondergebracht, hetgeen extra kosten met zich mee bracht.

Analoge archivering: € 17.410 voordeel

In 2025 zijn er vanwege het ontbreken van beschikbaar capaciteit/kennis op de arbeidsmarkt geen selectie en overbrengingswerkzaamheden van analoge archieven geweest.

Organisatiekosten € 11.145 voordeel

In 2025 hebben er minder activiteiten plaatsgevonden.

Overige baten - € 341.000 voordeel

(x € 1.000)

Omschrijving	Begroting 2025	Begroting 2025 na wijziging	Jaarrekening 2025	Vershil t.o.v. gewijzigde begroting
Overige baten	-821	-1.833	-2.174	341

Deze inkomsten vloeien voort uit werkzaamheden verricht door 1Stroom aan derden en zijn onlosmakelijk verbonden aan de salariskosten en de kosten van inhuur.

Specificatie overige baten

Omschrijving	2025
Ondermijning	-320.340
Maatschappelijke diensttijd	-171.440
Bijdrage MGR	-257.268
Bijdrage SDL	-199.819
Ontvangsten UWV	-318.380
Werkzaamheden gemeente Duiven	-231.917
Werkzaamheden gemeente Westervoort	-126.666
Werkzaamheden gemeente Zevenaar	-112.761
Bijdrage derden gemeentehuis Westervoort	-55.780
Overige inkomsten	-379.685
Totaal	-2.174.056

Ondermijning (Integrale veiligheid) en Maatschappelijke diensttijd

De financiële verwerking van zowel ondermijning en maatschappelijke diensttijd wordt verricht door 1Stroom. Dat houdt in dat de budgetten neutraal verlopen, inkomsten en uitgaven zijn gelijk aan elkaar.

Bijdrage SDL en MGR

De bijdrage van de SDL is € 10.000 lager uitgevallen en van de MGR is de bijdrage € 21.000 hoger uitgevallen ten opzichte van het geraamde budget.

Ontvangsten UWV

De ontvangen bedragen zijn moeilijk vooraf in te schatten, voor 2025 is er aan UWV gelden een bedrag van € 318.000 ontvangen, in 2024 was dat € 416.000.

Ontvangsten van de gemeenten Duiven, Westervoort en Zevenaar.

Dit betreft voor de gemeente Duiven en gemeente Westervoort ontvangsten in verband met werkzaamheden voor de Oekraïners en voor de gemeente Zevenaar werkzaamheden in het kader van communicatie.

Bijdrage derden gemeentehuis derden € 55.780 voordeel

Dit betreft de bijdragen in de servicekosten en energiekosten van de huurders (Oekraïners en de MGR) in het gemeentehuis van Westervoort.

Bijdrage gemeente Duiven

De verdeelsleutel 61% van de kosten 1Stroom voor de gemeente Duiven wordt toegepast nadat de kosten over grondexploitaties apart in rekening zijn gebracht.

(x € 1.000)

Omschrijving	Begroting 2025	begroting 2025		Jaarrekening	Verschil
			na wijziging	2025	
Bijdragen gemeente Duiven	-21.674		-21.540	-21.540	0

Bijdrage gemeente Westervoort

De verdeelsleutel 39% van de kosten 1Stroom voor de gemeente Westervoort wordt toegepast nadat de kosten over grondexploitaties apart in rekening zijn gebracht.

(x € 1.000)

Omschrijving	Begroting 2025	begroting 2025		Jaarrekening	Verschil
			na wijziging	2025	
Bijdragen gemeente Westervoort	-11.557		-12.470	-12.470	0

2.6 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Waarborgen en garanties

Er zijn geen waarborgen en garanties afgegeven.

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

#	Onderwerp	Aard aanbeste ding		Looptijd in jaren (incl. evt. verlenging)	Ingeschatte last per jaar
		Aanvang	Eind		
1	Huur gemeentehuis Duiven	Dienst	1-7-2022	Onbepaalde tijd	278.170
2	Huur gemeentewerf Duiven	Dienst	1-7-2022	Onbepaalde tijd	10.370
3	Huur gemeentehuis Westervoort	Dienst	1-7-2022	Onbepaalde tijd	132.574
4	Schoonmaak	Dienst	1-1-2023	31-12-2024 2 (2)	159.500
5	Applicatie Sociaal Domein	Dienst	12-1-2023	31-12-2027 5 (6)	61.000
6	Subsidie coördinator	Dienst	1-10-2023	1-10-2025 2 (2)	62.000
7	Levering warme dranken	Dienst	1-4-2024	1-4-2028 4 (2)	77.000

De jaarlijkse kosten voor ICT diensten met betrekking tot applicaties en licenties bedraagt € 453.000.

2.7 Begrotingsrechtmatigheid

Bij de rechtmatigheidscontrole vormt het begrotingscriterium een belangrijk toetsingscriterium. Begrotingsoverschrijdingen zijn in principe onrechtmatig. Er zijn echter situaties denkbaar waarbij de overschrijdingen binnen het door het bestuur uiteengezette beleid zijn gebleven, zoals compensatie van hogere kosten door direct gerelateerde hogere opbrengsten en kostenoverschrijdingen met opneemde regelingen.

In onderstaand overzicht is de afwijkingen van het programma opgenomen (overschrijding van de lasten) met daarbij de verklaring in hoeverre de afwijking past binnen het door het bestuur geformuleerde beleid. Voor een nadere uiteenzetting van de verschillen wordt verwezen naar de toelichting op het overzicht van baten en lasten. Het bestuur autoriseert deze kostenoverschrijdingen met het vaststellen van de jaarrekening. Deze overschrijding past binnen het bestaande beleid.

(x € 1.000)

Onderdeel	Begrotingsafwijking lasten		
	Begroot	Realisatie	Verschil
01 - Personeelslasten	32.061	32.073	-11
02 - Huisvesting	1.432	1.335	97
03 - Automatisering	1.074	898	177
04 - Bureau - en organisatiekosten	848	805	43
Totaal Programma Dienstverlening	35.415	35.110	505

2.8 Waarderingsgrondslagen inzake rechtmatigheidsverantwoording

De in de jaarrekening opgenomen rechtmatigheidsverantwoording is opgesteld op basis van de kaders zoals besloten in de financiële verordening en op basis van de kadernota rechtmatigheid. Dat betekent dat:

- De rechtmatigheidsverantwoording toeziet op de financiële rechtmatigheid van baten, lasten, balansmutaties alsmede de baten en lasten inzake de specifieke uitkeringen op grond van art. 17 Financiële-verhoudingswet;
- De financiële rechtmatigheid, het voorwaardencriterium, het begrotingscriterium en het misbruik & oneigenlijk gebruik criterium omvat voor het voorwaardencriterium bestaat de norm uit het normenkader zoals op 19 november 2025 door het algemeen bestuur is vastgesteld;
- Voor het begrotingscriterium geldt dat alle overschrijdingen van lasten en investeringskredieten onrechtmatig, waarbij voor een aantal scenario's in de financiële verordening is beschreven wanneer deze overschrijdingen acceptabel zijn. Voor over-en onderschrijdingen van baten, onderschrijdingen van lasten en onderschrijdingen van investeringskredieten geldt dat deze als onrechtmatig zijn aangemerkt indien ze niet tijdig aan het algemeen bestuur zijn gemeld.
- Ten aanzien van het M&O criterium is de nota M&O beleid van onze organisatie leidend bij het voorkomen en opsporen van misbruik en oneigenlijk gebruik. Omdat alleen bij misbruik sprake is van een onrechtmatigheid zijn eventuele gevallen van misbruik (mits cumulatief met andere fouten of onduidelijkheden boven de verantwoordingsgrens) opgenomen in de rechtmatigheidsverantwoording.
- De rechtmatigheidsverantwoording is opgesteld binnen de kaders van de kadernota rechtmatigheid 2025 van de Commissie BBV alsmede onze eigen financiële verordening. Dit betekent dat een verantwoordingsgrens van 2% (zijnde € 702.200) is gehanteerd waarboven cumulatieve fouten en onduidelijkheden in de rechtmatigheidsverantwoording worden opgenomen;
- Een rapporteringstolerantie van € 10.000 is gehanteerd waarboven fouten en onduidelijkheden in de paragraaf bedrijfsvoering worden opgenomen.

2.9 Rechtmatigheidsverantwoording

Verantwoordelijkheid dagelijks bestuur

De baten en lasten alsmede de balansmutaties moeten getrouw in de jaarrekening worden opgenomen. Uit het getrouw opnemen van de baten en lasten alsmede de balansmutaties, blijken een drietal rechtmatigheidscriteria niet expliciet. Dit betreffen het begrotings-, voorwaarden-, en misbruik- en oneigenlijk gebruik criterium. In deze rechtmatigheidsverantwoording licht het dagelijks bestuur toe in hoeverre bij de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties het begrotings-, voorwaarden-, en misbruik- en oneigenlijk gebruik criterium zijn nageleefd. Dit houdt in dat de verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties in overeenstemming zijn met door het algemeen bestuur vastgestelde kaders zoals de begroting en verordeningen van de gemeenschappelijke regeling en met bepalingen in de relevante wet- en regelgeving. Bij de waarderingsgrondslagen in de jaarrekening is het door het algemeen bestuur op 19 november 2025 vastgestelde normenkader van de relevante wet- en regelgeving verder toegelicht.

Deze verantwoording hanteert een grensbedrag omdat alleen de van belang zijnde aspecten in de verantwoording hoeven te worden betrokken. Deze grens is door het algemeen bestuur bepaald en bedraagt 2% van de totale lasten exclusief toevoegingen aan de reserves en is daarmee vastgesteld op € 702.200. De grondslag voor deze verantwoording is de Kadernota Rechtmatigheid 2025 van de Commissie BBV van september 2025.

Bevinding

Het dagelijks bestuur stelt vast dat de omvang van de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties die niet rechtmatig tot stand zijn gekomen € 162.520 bedraagt. Dit is lager dan de daarvoor gestelde grens van € 702.200. Van de niet rechtmatig tot stand gekomen verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties is volgens het dagelijks bestuur overigens een bedrag van € 0 acceptabel op basis van door het algemeen bestuur vastgestelde afspraken.

De geconstateerde afwijkingen betreffen:

GECONSTATEERDE AFWIJINGEN		BEDRAG
BEGROTINGSCRITERIUM		
- Overschrijding investeringskredieten	€	15.830
Totaal begrotingsonrechtmatigheden	€	15.830
VOORWAARDENCRIERIUM		
- Europese aanbestedingen	€	146.690
Totaal voorwaardencriterium	€	146.690
MISBRUK EN ONEIGENLIJK CRITERIUM		
-	€	-
Totaal M&O Criterium	€	-
TOTAAL ONRECHTMATIGHEDEN	€	162.520
SPLITSING BEGROTINGSCRITERIUM ACCEPTABEL EN NIET-ACCEPTABEL		
ACCEPTABEL		
-	€	-
Totaal acceptabele begrotingsonrechtmatigheden	€	-
NIET-ACCEPTABEL		
- Overschrijding investeringskrediet	€	15.830
- Europese aanbestedingen	€	146.690
Totaal niet acceptabele begrotingsonrechtmatigheden	€	162.520

In de paragraaf bedrijfsvoering is op basis van de Kadernota rechtmatigheid van de commissie BBV en op basis van de afspraken met het algemeen bestuur aanvullende informatie opgenomen over de financiële rechtmatigheid. In deze paragraaf heeft het dagelijks bestuur ook beschreven welke actie zij onderneemt om vermelde afwijkingen in de toekomst te voorkomen.

2.10 Incidentele baten en lasten

Op grond van artikel 28, lid c van het BBV dient in de toelichting een overzicht van de incidentele baten en lasten opgenomen te worden. Baten en lasten voortkomende uit éénmalige activiteiten en projecten, afwikkelingsverschillen, onvoorziene inkomsten en uitgaven evenals (eenmalige) onttrekkingen aan de algemene reserve worden als incidentele baten en lasten beschouwd. Als definitie van het begrip 'incidenteel' is uitgegaan van lasten en baten die zich gedurende maximaal drie jaar voordoen.

Conform de financiële verordening worden incidentele baten en lasten groter dan € 10.000 afzonderlijk gespecificeerd.

(* € 1.000)

Omschrijving	Jaarrekening 2025
Saldo van baten en lasten	1.074
Gerealiseerd resultaat voor bestemming	1.074
Waarvan incidentele baten en lasten	-278
Resultaat na bestemming	796

Betreft het resultaat 2024 dat uitbetaald en verrekend is in 2025 € 286.000 en een onttrekking uit de reserve van € 8.000.

2.11 Gebeurtenissen na balansdatum

Er is geen sprake van gebeurtenissen na balansdatum.

2.12 Structurele toevoegingen en onttrekkingen aan reserves

Er zijn geen structurele toevoegingen en onttrekkingen aan reserves.

2.13 Baten en lasten per taakveld

Taakveld	Rekening 2025 Lasten	Rekening 2025 Baten
0.1 - Bestuur	481.368	481.368
0.10 - Mutaties reserves		277.488
0.2 - Burgerzaken	595.061	595.061
0.3 - Beheer overige gebouwen en gronden	51.089	51.089
0.4 - Overhead	15.523.177	16.596.820
0.5 - Treasury	4.644	4.644
0.61 - OZB woningen	143.702	143.702
0.62 - OZB niet-woningen	323.440	323.440
0.64 - Belastingen overig	844.459	844.459
1.1 - Crisisbeheersing en brandweer	17.242	17.242
1.2 - Openbare orde en veiligheid	731.859	731.859
2.1 - Verkeer en vervoer	1.063.480	1.063.480
2.2 - Parkeren	89.336	89.336
2.5 - Openbaar vervoer	183.774	183.774
3.1 - Economische ontwikkeling	256.936	256.936
3.2 - Fysieke bedrijfsinfrastructuur	132.513	132.513
3.3 - Bedrijvenloket en bedrijfsregelingen	25.354	25.354
3.4 - Economische promotie	924.588	924.588
4.1 - Openbaar basisonderwijs	62.339	62.339
4.3 - Onderwijsbeleid en leerlingenzaken	62.339	62.339
5.1 - Sportbeleid en activering	404.624	404.624
5.2 - Sportaccommodaties	395.145	395.145
5.4 - Musea	202.312	202.312
5.7 - Openbaar groen en (openlucht) recreatie	839.990	839.990
6.1 - Samenkracht en burgerparticipatie	843.171	843.171
6.21- Toegang en eerstelijnsvoorzieningen WMO	1.437.293	1.437.293
6.22 - Toegang en eerstelijnsvoorzieningen jeugd	2.037.206	2.037.206
6.3 - Inkomensregelingen	88.125	88.125
6.4 - WSW en beschut werk	99.169	99.169
6.5 - Arbeidsparticipatie	168.804	168.804
6.821 - Jeugdbescherming	38.679	38.679
6.822 - Jeugdreclassering	38.679	38.679
6.91 - Coördinatie beleid WMO	378.238	378.238
6.92 - Coördinatie beleid jeugd	544.294	544.294
7.1 - Volksgezondheid	99.169	99.169
7.2 - Riolering	667.209	667.209
7.3 - Afval	542.164	542.164
7.4 - Milieubeheer	321.943	321.943
7.5 - Begraafplaatsen en crematoria	115.992	115.992
8.1 - Ruimte en leefomgeving	2.197.336	2.197.336
8.2 - Grondexploitatie (niet bedrijventerreinen)	268.406	268.406
8.3 - Wonen en bouwen	1.865.310	1.865.310
TOTAAL	35.109.958	36.461.089

2.14 Wet normering Topinkomens (WNT)

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op 1Stroom van toepassing zijnde regeling: Het algemene WNT-maximum.

De maximale bezoldiging mag voor een topfunctionaris in dienstverband niet meer bedragen dan € 246.000 per jaar (algemene maximum 2025).

De WNT definieert het begrip topfunctionaris voor instellingen in de (semi)publieke sector als:

- De leden van de hoogste uitvoerende en toezichthoudende organen;
- De hoogste ondergeschikte of de leden van de groep hoogste ondergeschikten aan dat orgaan;
- Degene of degenen belast met de dagelijkse leiding.

De leden van het dagelijks bestuur en algemeen bestuur van de GR 1Stroom ontvangen geen bezoldiging en geen onkostenvergoeding van GR 1Stroom.

Gegevens 2025			
bedragen x € 1	De heer David de Vries	De heer Anton van de Gaag	Mevrouw Maureen Sluiter
Functiegegevens	Algemeen directeur 1Stroom	Gemeentesecretaris gemeente Duiven/ Directeur 1Stroom	Gemeentesecretaris gemeente Westervoort/ Directeur 1Stroom
Aanvang en einde functievulling in 2025	1-1 t/m 31-12	1-1 t/m 31-12	1-1 t/m 31-12
Omvang van het dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1
Dienstbetrekking	Ja	Ja	Ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare kostenvergoedingen	128.340	115.448	116.289
Beloningen betaalbaar op termijn	21.927	18.012	18.012
Subtotaal	150.267	133.460	134.301
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	246.000	246.000	246.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	-	-	-
Bezoldiging	150.267	133.460	134.301
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t	N.v.t	N.v.t
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t	N.v.t	N.v.t
Gegevens 2024			
bedragen x € 1	De heer David de Vries	De heer Anton van de Gaag	Mevrouw Maureen Sluiter
Functiegegevens	Directeur	Gemeentesecretaris gemeente Duiven/ Directeur 1Stroom	Gemeentesecretaris gemeente Westervoort/ Adj.dir. 1Stroom
Aanvang en einde functievulling in 2024	1-10 t/m 31-12	1-6 t/m 31-12	1-1 t/m 31-12
Omvang van het dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1
Dienstbetrekking	Ja	Ja	Ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare kostenvergoedingen	33.364	69.517	107.956
Beloningen betaalbaar op termijn	5.200	9.626	17.346
Subtotaal	38.564	79.143	125.302
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	58.250	135.917	233.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	-	-	-
Bezoldiging	38.564	79.143	125.302
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t	N.v.t	N.v.t
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t	N.v.t	N.v.t

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

De hierboven vermelde topfunctionarissen hebben in 2025 geen bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag ontvangen. Dit geldt ook voor de overige functionarissen met een dienstbetrekking in 2025.

Topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.700 of minder

Naam topfunctionaris	functie	Periode
Arend van Hout	Voorzitter DB en AB	1/1 t/m 31/12
Huub Hieltjes	Lid DB en AB	1/1 t/m 31/12
Peter Pennekamp	Lid DB	1/1 t/m 19/11
Peter Pennekamp	Lid AB	1/1 t/m 31/12
Geert Jan Schrijner	Lid DB en AB	1/1 t/m 31/12

Hans Sluiter	Lid AB	1/1 t/m 29/02
Jan Derksen	Lid AB	1/1 t/m 31/12
Jan Derksen	Lid DB	19/11 t/m 31/12
Laura Kaper	Lid AB	1/1 t/m 31/12
Joyce Zwaga -Komen	Lid AB	1/1 t/m 31/12
Marieke Overduin	Lid AB	1/1 t/m 31/12

2.15 Kredieten

GRBK	Omschrijving	Restant krediet na 2024	Nieuw krediet	Beschikbaar krediet in 2025	Uitgaven 2025	Restant krediet na 2025	Geraamde uitgaven na 2025	Afsluiten / overboeken
726211	Vervanging Hyundai 2020	78.000	-	78.000	-	78.000	78.000	Overboeken
731303	Sneeuwbezem	15.000	-	15.000	15.000	-	-	Afsluiten
731305	VW Transporter	65.000	-	65.000	-	65.000	65.000	Overboeken
740701	Vervanging bureaustoelen	63.683	-	63.683	-	63.683	63.683	Overboeken
740702	Vervanging meubilair/inventaris	15.520	-	15.520	15.230	290	-	Afsluiten
740704	Toegangsbeveiliging gemeentehuizen	7.727	-	7.727	-	7.727	-	Afsluiten
740803	Werkplekapparatuur 2022	303.135	-	303.135	66.935	236.200	236.200	Overboeken
751801	Verbouwing servicebalie Westervoort	34.523	-	34.523	35.969	-1.446	-	Afsluiten
752002	Telefoon toestellen 2024	129.493	-	129.493	45.320	84.173	84.173	Overboeken
753001	Werkplekbeleid 2025	-	28.000	28.000	42.384	-14.384	-	Afsluiten
763340	Aanleg extra ruimte fietsenrekken 2025	-	12.835	12.835	10.690	2.145	-	Afsluiten
		712.081	40.835	752.916	231.528	521.388	527.056	

2.16 Controleverklaring

Bijlage 1. EMU-saldo

(x € 1.000)

		2025
1	Exploitatiesaldo voor toevoeging aan c.q. onttrekking uit reserves (BBV, art117C)	1.074
+2	Afschrijvingen ten laste van exploitatie	247
+3	Bruto donaties aan de post voorzieningen ten laste van exploitatie	348
-4	Uitgaven aan investeringen in (im) materiele vaste activa die op de balans worden geactiveerd	-232
5	De in mindering op onder vier bedoelde investeringen gebrachte bijdragen van het Rijk, de Provincies, de Europese Unie en overigen	
+6a	Verkoopopbrengsten uit desinvesteringen in (im)materiele vaste activa (tegen verkoopprijs)	
-7	Uitgaven aan verkoop van grond en de uitgaven aan bouw-, woonrijp maken e.d.	0
+8a	Verkoopopbrengsten van grond (tegen verkoopprijs)	0
-8b	Boekwinst op grondverkoop	
-9	betalingen ten laste van de voorzieningen	
-10	Betalingen die niet via de exploitatie lopen, maar rechtstreeks ten laste van reserves worden gebracht en die nog niet vallen onder een van de andere genoemde posten.	
11b	Boekwinst bij verkoop van deelnemingen en aandelen	
	Berekend EMU-saldo	1.437

Aan de gemeenteraden van Duiven en Westervoort

1Stroom

Postbus 6
6920 AA Duiven

(088) 695 3000
info@1stroom.nl
www.1stroom.nl

datum :
zaaknummer : Z/26/148341 /201726209
onderwerp : Aanbiedingsbrief jaarstukken 2025 1Stroom en verzoek om
zienswijze op voorgestelde resultaatbestemming
contactpersoon : Fred de Witte

Geachte raadsleden,

Via deze weg bieden wij u ter kennisneming de jaarrekening 2025 van 1Stroom aan. In het jaarverslag en de jaarrekening doen wij verslag over het gevoerde beleid in 2025. Het Sociaal en Arbo verslag 2025 is onderdeel van het jaarverslag.

Het jaar 2025 was voor 1Stroom weer een intensief jaar.

Er is veel tijd en energie gestoken in de organisatie ontwikkeling. Dit heeft tot resultaat gehad dat de nieuwe organisatie structuur per 1 januari staat. Deze structuur gaat een verdere ontwikkeling van 1Stroom ondersteunen. Het doel is om te komen tot een organisatie waarin er meer aandacht uit kan gaan naar onze medewerkers, en ook een klimaat waarin eigenaarschap, resultaatsturing en duidelijkheid belangrijke uitgangspunten zijn.

Ook is er onder andere ingezet op het versterken van de Financiële Functie, het verbeteren van de sturing op loonkosten, het inventariseren van besparingsmogelijkheden bij de gemeenten via het project Financieel Gezond en het oppakken van aanbevelingen accountant. Per 1 juli 2025 is de kwartiermaker Doorontwikkeling Bedrijfsvoering & Processen gestart die de verbetering van een bedrijfsvoeringsprocessen aanstuurt en ondersteunt en er daarmee aan bijdraagt dat de nieuwe organisatie straks beter en soepeler functioneert.

Gedurende het jaar is geconstateerd dat de wachttijden bij zowel de aanvraag van reisdocumenten en de aanvragen WMO opliepen. Er is extra capaciteit ingezet om de wachttijden terug te dringen.

Al deze extra activiteiten zijn gerealiseerd binnen de begroting en zonder kwaliteitsverlies.

De jaarrekening 2025 sluit af met een resultaat van € 796.000 voordelig. In onderstaande tabel is het resultaat verder uitgewerkt.

Het algemeen bestuur heeft het voorgenomen besluit genomen een bestemmingsreserve te vormen voor de incidentele extra kosten in 2026 ad € 395.500 voor de algemene versterking van de financiële functie en bedrijfsvoering. Dit voornemen leggen wij conform de Nota

Reserves en Voorzieningen 2021 1Stroom ter zienswijze aan u voor. Het resterend voordelig resultaat bedraagt dan € 400.600.

Toelichting op resultaatbestemming

Verbeteren Financiële Functie

In 2025 is een zware wissel getrokken op (delen van) de organisatie. Met name het team Financiën heeft veel extra werk moeten verzetten als gevolg van het project Financieel gezond, de organisatiewijziging, het project Verbeteren Financiële Functie en het project Grip op loonkosten.

Om een vergelijkbare werkdruk in 2026 te voorkomen, en om de financiële processen efficiënter te laten lopen is het urgent dat er capaciteit beschikbaar wordt gemaakt en gehouden om het project Verbeteren Financiële Functie voortgang te laten vinden. Dit blijkt niet mogelijk te zijn binnen de capaciteit die in de reguliere formatie beschikbaar is.

De extra middelen die worden gevraagd, zijn met name bedoeld om ruimte te creëren binnen het team Financiën voor de projecten die ook in 2026 lopen (Verbeteren Financiële Functie, voorbereiding mogelijke herindeling, nieuwe bezuinigingsronde). Daarnaast wordt er extra capaciteit ingezet om de implementatie van een nieuw financieel systeem (Lias) te begeleiden en te ondersteunen.

Cloudversie belastingapplicatie

De huidige versie van de belastingapplicatie is storingsgevoelig. Ook kan alleen de leverancier het beheer uitvoeren. De cloud-versie is stabiel, veiliger en biedt meer functionaliteit. De migratie past binnen de Liemerse cloudstrategie (1Stroom, Zevenaer, SDL). De omgevingen van Duiven en Westervoort worden samengevoegd tot één omgeving. Dit vereenvoudigt de werkwijze, omdat medewerkers niet meer hoeven te schakelen tussen twee omgevingen.

Het wordt daarom als noodzakelijk gezien om de belastingapplicatie te migreren naar een cloudversie. De implementatiekosten hiervan bedragen incidenteel € 72.500.

Toelichting op het resultaat 2025

In 2025 is het gelukt de personeelskosten in de pas te laten lopen met de beschikbare budgetten. Daarnaast zijn de inkomsten die gerelateerd zijn aan werkzaamheden verricht door medewerkers van 1Stroom aan derden € 341.000 hoger uitgevallen. Denk hieraan werkzaamheden voor de opvang van Oekraïners, de SDL en MGR en specifieke opdrachten van de gemeenten Duiven en Westervoort, die niet via de reguliere verrekening lopen. Hier vallen ook de uitkeringen onder die worden ontvangen van het UWV. Tevens zijn, binnen de begroting, extra activiteiten voor 1Stroom gerealiseerd, op het gebied van het Sociaal Domein, Publiekszaken en versterking van de financiële functie.

Aan de uitgavenkant worden voordelen behaald op de gas, water en electra € 97.000, automatisering € 177.000 en bureau en organisatiekosten € 43.000. In de jaarstukken 2025 worden deze cijfers toegelicht.

Doorbelasting

De bijdragen van Duiven en Westervoort in de kosten van 1Stroom bestaan uit diverse onderdelen. Als eerste betreft dit de maatwerkafspraken, waaronder ook de grondexploitaties vallen. Ten tweede worden er ook kosten rechtstreeks ten laste van specifieke uitkeringen gebracht. Na verrekening van deze bedragen worden de resterende kosten van 1Stroom volgens de verdeelsleutel ten laste van de deelnemende gemeenten gebracht. Het resultaat na bestemming van € 400.600 voordelig leidt tot een terugbetaling aan de gemeente Duiven van €

809.000 en een nabetaling van de gemeente Westervoort van € 408.000. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt doordat in de begroting bij de bepaling van de bijdrage van de gemeente Westervoort nog geen rekening was gehouden met de grondexploitaties en dat in de bevoorschotting onvoldoende rekening is gehouden met de verschuiving van de verdeelsleutel. Omdat de verschuiving van de verdeelsleutel in de begrotingen van de gemeenten wel juist is verwerkt, is bij de gemeenten zelf het verschil in bijdrage ruim € 300.000 lager.

Met vriendelijke groet,

Algemeen bestuur van 1Stroom

D.D.J. de Vries
secretaris

drs. A.J. van Hout
voorzitter



Gemeenschappelijke regeling 1Stroom

Accountantsverslag 2025

2 april 2026 | Concept

Inleiding

Aan: het Algemeen Bestuur van de gemeenschappelijke regeling 1Stroom.

Doetinchem, 19 maart 2026

Wij hebben de jaarrekening 2025 van uw organisatie gecontroleerd. In dit verslag brengen wij de kernpunten uit onze controle onder uw aandacht. Daarnaast besteden wij aandacht aan de jaarrekening zelf en aan de interne beheersing van uw organisatie.

Dit accountantsverslag kan het beste in samenhang worden gelezen met de jaarrekening over 2025. De jaarrekening is opgesteld onder verantwoordelijkheid van het Dagelijks Bestuur. Het is onze verantwoordelijkheid een controle hierop uit te voeren en ons oordeel aan u te verstrekken via onze controleverklaring. Dit houdt ook in dat wij hebben vastgesteld dat het jaarverslag in overeenstemming is met de jaarrekening.

Dit verslag is uitsluitend bestemd voor het Dagelijks Bestuur en het Algemeen Bestuur en mag niet voor andere doeleinden worden gebruikt. Waar relevant gaan onze bevindingen vergezeld van aanbevelingen. De in het verslag opgenomen bevindingen doen geen afbreuk aan ons oordeel over de jaarrekening.



Wij hebben de inhoud van dit accountantsverslag afgestemd met de controller, financieel adviseur en directeur en met het **Dagelijks Bestuur en het Algemeen Bestuur** besproken op **9/23** april 2026.

Met vriendelijke groet,
Stolwijk Kelderman Accountants Fiscalisten

De heer R.H. Gosselink-Wolbrink RA

Inhoudsopgave

1. Samenvatting

2. Aandachtspunten Algemeen Bestuur

3. Jaarrekening

4. Interne beheersing

5. Onze verantwoordelijkheid

6. Afsluiting

Bijlagen



1. Samenvatting

Strekking controleverklaring

Indien de jaarrekening ongewijzigd wordt vastgesteld, zijn wij voornemens een goedkeurende controleverklaring te verstrekken. Naar ons oordeel geeft de jaarrekening 2025 een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van de baten en lasten over 2025 en van het vermogen op 31 december 2025, in overeenstemming met het Besluit Begroting en Verantwoording.

In de WNT-verantwoording zitten wat ons betreft geen afwijkingen.

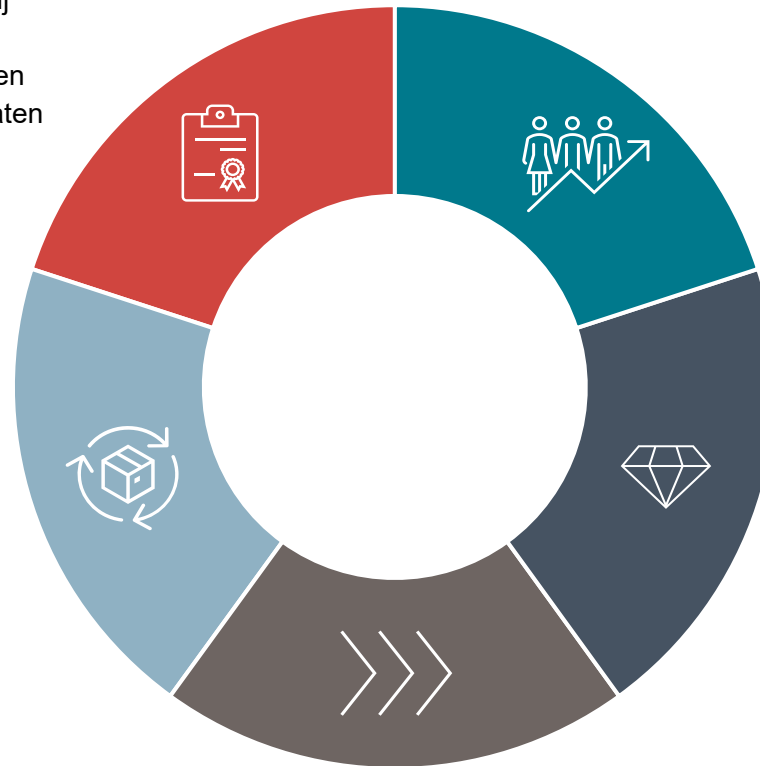
Rechtmatigheidsverantwoording

Het Dagelijks Bestuur heeft in de rechtmatigheidsverantwoording aangegeven de rechtmatigheidsgrens niet te overschrijden.

De belangrijkste onrechtmatigheden in 2025 zijn:

- Kredietoverschrijdingen € 16.000.
- Europese aanbestedingen € 147.000.

Wij zijn van mening dat de rechtmatigheidsverantwoording getrouw is.



Controleproces

De controle is in overeenstemming met de planning verlopen. De jaarrekening was later.

Wij hebben wel enkele aanpassingen voorgesteld voor het herstellen van fouten. Deze zijn verwerkt.

Financiële positie

De gemeenschappelijke regeling sluit het jaar af met een positief resultaat van € 796.000. Dit komt met name door € 305.000 lagere lasten en € 341.000 hogere overige baten.

Door het positieve resultaat is het eigen vermogen per eind 2025 weer positief. (2024: € 169.000 negatief)

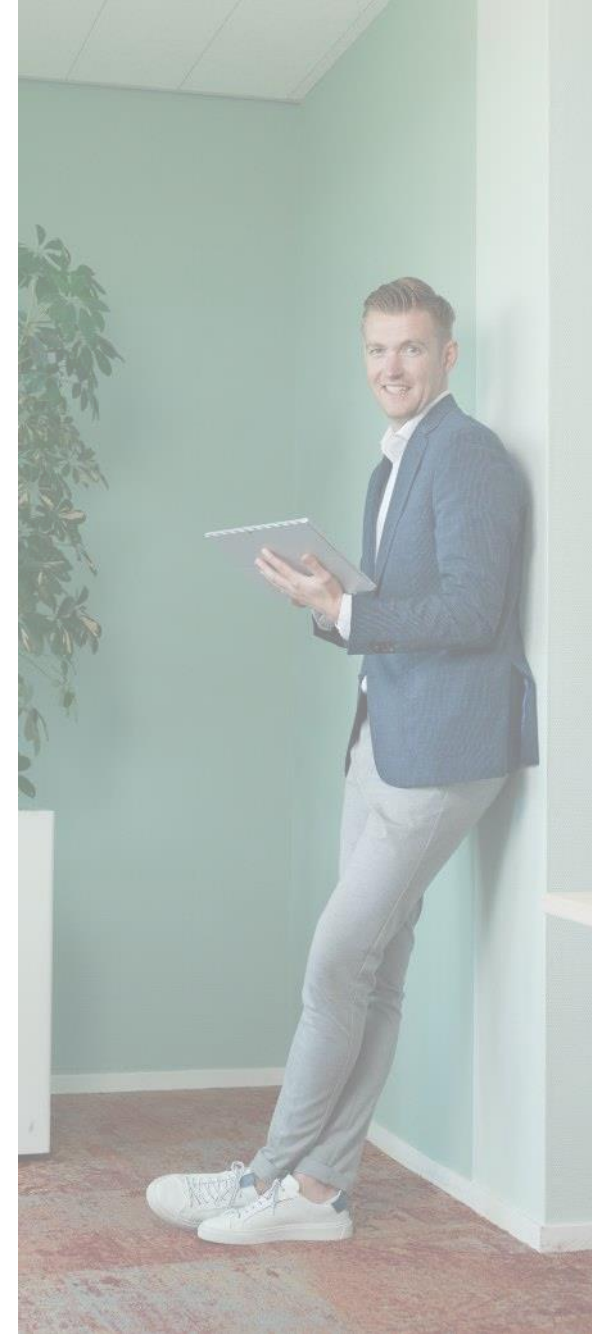
Interne beheersing

De interne beheersing is in voldoende mate op orde en voldoet aan de eisen die wij vanuit de accountantscontrole hieraan stellen.

De belangrijkste risico's voor de jaarrekeningcontrole - het controleren van de prestaties van de inkoop en de naleving van de aanbestedingsrichtlijnen - zijn voldoende afgedekt. Wij hebben de controlewerkzaamheden hiervoor voldoende kunnen uitvoeren.

2. Aandachtspunten Algemeen Bestuur

In overleg met het Algemeen Bestuur zijn er voor 2025 geen aandachtspunten voor de controle geformuleerd.



3. Jaarrekening

3.1 Accountantscontrole

3.2 Financiële positie

3.3 Overige bevindingen

3.4 Rechtmatigheidsverantwoording



3.1 Accountantscontrole

Goedkeuringstoleranties

Op 21 maart 2025 is het Besluit accountantscontrole decentrale overheden (Bado) gewijzigd. Voor de controle van de jaarrekening geldt vanaf boekjaar 2025 één goedkeuringstolerantie van 2% van de totale lasten exclusief toevoegingen aan de reserves. De gehanteerde goedkeuringstolerantie voor het totaal van fouten en onzekerheden betreft € 702.000.

Deze goedkeuringstolerantie wordt gebruikt als grens om te bepalen hoe groot fouten in de jaarrekening maximaal mogen zijn. Omdat niet alle kleine fouten gevonden worden in de controle, wordt de controle uitgevoerd met een uitvoeringsmaterialiteit. Het verschil tussen de goedkeuringstolerantie en de uitvoeringsmaterialiteit vormt de ruimte die vrij gelaten wordt voor eventuele kleine fouten die niet ontdekt zijn tijdens de controle.

Bij de controle van uw jaarstukken hebben wij de volgende materialiteit gehanteerd:

Omschrijving	Fouten 2%	Onzekerheden 2%
Goedkeuringstolerantie	€ 702.000	€ 702.000
Uitvoeringsmaterialiteit	€ 421.000	
Ruimte voor afwijkingen	€ 281.000	€ 702.000
Afwijkingen: resterende niet gecorrigeerde controleverschillen	€ 0	€ 0

Aanpassingen jaarrekening

Vanuit de controlewerkzaamheden zijn een aantal afwijkingen naar voren gekomen. Deze zijn ambtelijk besproken en gecorrigeerd in de jaarrekening zoals deze voor u ligt. Er zijn geen niet-gecorrigeerde controleverschillen.



3.1 Accountantscontrole

Naleven verslaggevingsregels

De jaarrekening is opgesteld overeenkomstig het Besluit begroting en Verantwoording provincies en gemeenten (BBV). Wij hebben gecontroleerd of de bepalingen in het BBV zijn nageleefd.

Hierin hebben wij geen (belangrijke) afwijkingen vastgesteld.

Kwaliteit van de jaarstukken

De jaarstukken bestaan uit twee onderdelen, het jaarverslag en de jaarrekening. De kwaliteit van de toelichtingen voldoet.

De afwijkingen ten opzichte van de begroting en de belangrijkste ontwikkelingen per programma zijn toegelicht in het jaarverslag. In de paragrafen is een nadere toelichting gegeven op de ontwikkelingen.

Jaarverslag

Het jaarverslag met daarin de paragrafen voldoet aan de eisen van het BBV. Er zijn geen tegenstrijdigheden met de jaarrekening 2025 gezien.

Wet Normering Topinkomens (WNT)

Uw organisatie valt onder de reikwijdte van de Wet Normering Topinkomens. In de jaarrekening is de voorgeschreven informatie opgenomen.

Verloop van de controle

Het opstellen van de jaarrekening over het boekjaar 2025 is zodanig gepland, dat de gecontroleerde jaarrekening tijdig ter vaststelling aan het Algemeen Bestuur kan worden voorgelegd.

Zoals in onze managementletter staat, heeft de organisatie te kampen met personele krapte en het vertrek van ervaren medewerkers bij financiën. Mede hierdoor was de eerste versie van de jaarstukken niet tijdig gereed. In het concept van de jaarstukken waren ook nog niet alle passages opgenomen of geactualiseerd. Het controleproces evalueren wij met de ambtelijke organisatie. De afwikkeling van de controle was conform planning.

Wij kijken terug op een goede samenwerking gedurende dit proces.

Fraude en financiële risico's in relatie tot de financiële positie

In onze controleverklaring beschrijven wij op welke wijze wij bij de controle hebben ingespeeld op risico's die kunnen leiden tot een afwijking van materieel belang als gevolg van fraude. Daarnaast beschrijven wij onze controleaanpak inzake de veronderstellingen inzake financiële risico's in relatie tot de financiële positie van uw organisatie. In [bijlage 1](#) staan - ter afstemming - de teksten die wij in de controleverklaring zullen opnemen.

3.2 Financiële positie

Eigen vermogen

Het eigen vermogen laat de afgelopen jaren (realisatie) het hiernaast getoonde verloop zien. Vorig jaar is het eigen vermogen negatief geworden door het negatieve resultaat over 2024 en de terugbetaling van het resultaat 2023 aan de gemeenten. Door het positieve resultaat 2025 en de bijstorting door de gemeenten voor het negatieve resultaat 2024, is het eigen vermogen ultimo 2025 weer ruim positief.

Saldo van baten en lasten

Het gerealiseerde resultaat in 2025 is €1.074.000 voor bestemming en € 796.000 na bestemming. Begroot was €428.000 respectievelijk € 0. Het hogere resultaat komt door € 305.000 minder aan kosten dan begroot, met name voor automatisering. Dit komt door lagere onderhoudskosten voor software en €76.000 lagere afschrijvingen, doordat niet alle investeringen in 2024 zijn gedaan.

De overige baten zijn € 341.000 hoger dan begroot. Dit zijn met name extra werkzaamheden die verricht zijn en doorbelast worden aan de deelnemende gemeenten of andere partijen.

Eigen vermogen (in €)	2025	2024	2023
Eigen vermogen per 1 januari	-168.820	405.896	785.405
Tussentijdse resultaatbestemming	-8.434	-8.236	-117.683
Verwerking resultaat vorig jaar	285.923	-280.557	-542.383
Gerealiseerd totaal saldo baten en lasten	796.155	-285.923	280.557
Eigen vermogen per 31 december	904.824	-168.820	405.896

Resultaat (x € 1.000)	2025
Totale baten	36.184
Totale lasten	35.110
Gerealiseerd totaal saldo baten en lasten	1.074
Af: stortingen in reserves	286
Bij: onttrekkingen aan reserves	0
Saldo mutaties reserves	-286
Gerealiseerd resultaat	796

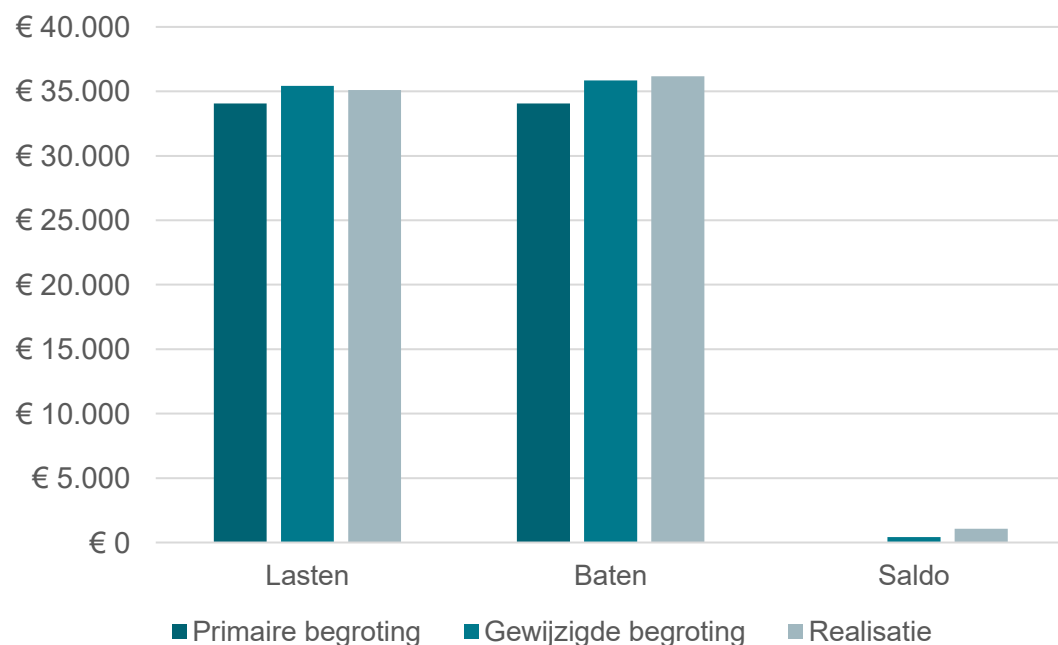
3.2 Financiële positie

Van begroting naar realisatie

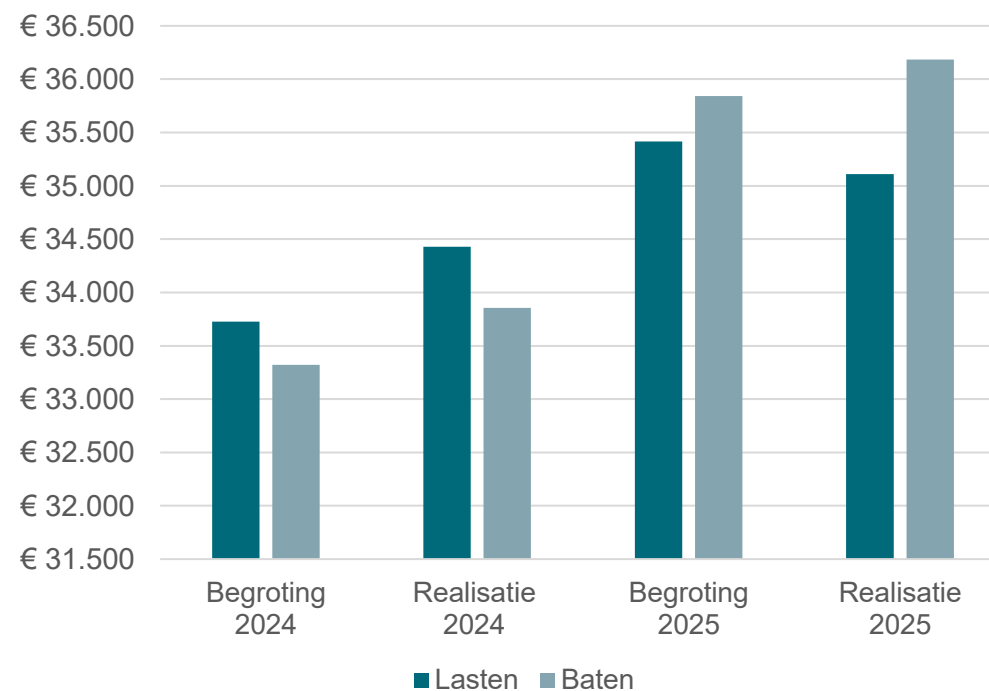
De begroting is een aantal keren bijgesteld, met name op basis van de halfjaarsrapportage. Onderstaand ziet u de ontwikkeling in 2025 weergegeven vanaf de primaire begroting tot aan de jaarrekening.

Hieronder is het verloop vanaf de begroting 2024 tot en met de realisatie 2025 weergegeven. Vorig jaar was de afwijking in de lasten groter dan de baten. Dit heeft tot het negatieve resultaat geleid. In 2025 zijn de lasten lager dan begroot en de baten hoger, resulterend in een positief resultaat.

Ontwikkeling van begroting naar realisatie (x € 1.000)



Van begroting 2024 naar realisatie 2025 (x € 1.000)



3.2 Financiële positie

Verwonderpunten BBV

De Commissie BBV heeft in december 2025 de nota 'Verwonderpunten BBV' aangeboden aan het Ministerie van BZK. In deze verwonderpunten zijn een aantal adviezen opgenomen voor herziening van het BBV. De adviezen leiden tot meer eenduidigheid van de jaarstukken van gemeenten en gemeenschappelijke regelingen ten opzichte van profit organisaties en stichtingen en verenigingen. De nota is een advies en heeft daarmee nog geen formele status.

Een van de adviezen in de nota betreft het vormen van een voorziening voor het tegoed aan vakantiedagen en vakantiegeld van ambtenaren en WSW-medewerkers. Op dit moment worden deze alleen toegelicht als niet uit de balans blijkende verplichtingen.

Wij hebben het Dagelijks Bestuur geadviseerd in de risico's van het weerstandsvermogen rekening te houden met een risico op het herzien van het BBV met betrekking tot dit punt.

Daarnaast is er een advies over de omvorming van de paragraaf weerstandsvermogen en financiering in een nieuwe paragraaf financiële positie.

Onze verwachting is dat de adviezen uit de nota 'Verwonderpunten BBV' overgenomen zal worden in de actualisatie van het BBV.



3.3 Overige bevindingen

Schattingen

Het opstellen van de jaarrekening vereist dat de organisatie oordelen vormt en schattingen maakt, die van invloed zijn op de toepassing van de grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen en van de baten/opbrengsten en lasten/kosten.

De schattingen en de hiermee verbonden veronderstellingen zijn gebaseerd op ervaringen uit het verleden en verschillende andere factoren die, gegeven de omstandigheden, als redelijk worden beschouwd. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. Een goed inzicht in de jaarrekening vraagt kennis van de gemaakte schattingen. Deze lichten wij hier kort toe.

Voorziening spaarverlof

Uw organisatie heeft per ultimo 2025 een voorziening spaarverlof met een saldo van € 194.000 (2024: € 89.000). In 2025 is € 121.000 toegevoegd doordat 12 medewerkers een spaarverlofregeling hebben getroffen. In 2025 is ook €15.000 onttrokken doordat 1 medewerker met pensioen is gegaan.

Voorziening RVU - Regeling Vervroegde Uittreding

Uw organisatie heeft conform voorgaand jaar medewerkers die gebruik maken van de RVU. De stand van de voorziening is ultimo 2025 €171.000 (2024: € 114.000). Er is € 227.000 toegevoegd aan de voorziening en € 170.000 onttrokken. We kunnen instemmen met de voorziening.



3.4 Rechtmatigheidsverantwoording

Kaderstelling

De financiële verordening (gebaseerd op artikel 212 gemeentewet) en de controleverordening (gebaseerd op artikel 213 van de gemeentewet) zijn aangepast op de inrichting van de rechtmatigheidsverantwoording in de jaarrekening en op 5 november 2025 door het Algemeen Bestuur vastgesteld.

Het normenkader is door het Algemeen Bestuur op 5 november 2025 vastgesteld.

Onze bevindingen over de rechtmatigheidsverantwoording

In de financiële verordening heeft het Algemeen Bestuur de verantwoordingsgrens voor de rechtmatigheidsverantwoording op 2% van de lasten bepaald. Op basis van de voorliggende jaarrekening is dit een bedrag van € 702.000.

In de rechtmatigheidsverantwoording heeft het Dagelijks Bestuur aangegeven wel rechtmatig gehandeld te hebben. De totale onrechtmatigheden zijn lager dan de verantwoordingsgrens van € 702.000. De onrechtmatigheden zijn:

- Een overschrijding van toegestane kredieten met € 16.000;
- Niet rechtmatige inkoopprocedures voor € 147.000.

Op basis van onze toetsing aan de wettelijke voorschriften voor de rechtmatigheidsverantwoording en de kaderstelling door het Algemeen Bestuur hebben wij vastgesteld dat de rechtmatigheidsverantwoording een getrouw beeld geeft. De jaarrekening en het jaarverslag bevat de voorgeschreven informatie.

Rechtmatigheidsverantwoording

De rechtmatigheidsverantwoording is opgenomen in de jaarrekening. Wij hebben vastgesteld dat de tekst aan het voorgeschreven model voldoet.

Er zijn drie criteria vastgesteld om de financiële rechtmatigheid concreet te maken, te weten:

- [1] het voorwaardencriterium;
- [2] misbruik en oneigenlijk gebruik; en
- [3] het begrotingscriterium.

Bij het opstellen van de jaarrekening legt het Dagelijks Bestuur in de rechtmatigheidsverantwoording verantwoording af over deze drie criteria.

[1] Voorwaardencriterium

Het voorwaardencriterium schrijft voor dat financiële handelingen alleen mogen plaatsvinden onder de voorwaarden zoals opgenomen in de wet of in een verordening. Het voorwaardencriterium komt met name voor bij de Europese aanbestedingen.



3.4 Rechtmatigheidsverantwoording

Europese aanbestedingen

Er zijn 2 contracten onterecht niet Europees aanbesteed voor een bedrag van € 147.000. Vorig jaar was dit 1 contract met een opdrachtwaarde van € 106.000.

Wanneer de inkoopnormen uit de Gids Proportionaliteit herhaaldelijk niet worden nageleefd of wanneer de documentatie en/of motivering ervan ontoereikend is, wordt van het Dagelijks Bestuur verwacht hierover te rapporteren via de paragraaf Bedrijfsvoering.

Uw organisatie heeft een eigen inkoopbeleid vastgesteld waarin de Gids Proportionaliteit is uitgewerkt. In 2025 is geen verbijzonderde interne controle uitgevoerd op het volgen van het intern inkoopbeleid voor inkopen onder de Europese aanbestedingsgrens.

Wij hebben het Dagelijks Bestuur geadviseerd verbijzonderde interne controle over het interne inkoopbeleid uit te voeren.

[2] Misbruik en oneigenlijk gebruik

Het is aan de organisatie om effectieve maatregelen te nemen om misbruik en oneigenlijk (M&O) gebruik te voorkomen. Op basis van de eisen in de wet- en regelgeving heeft een vertaling plaatsgevonden naar de opzet van de interne organisatie.

- M&O beleid ontbreekt

Er is geen formeel beleid opgesteld door de organisatie voor het voorkomen van Misbruik en oneigenlijk gebruik (M&O beleid). Dit is toegelicht in de paragraaf bedrijfsvoering.

[3] Begrotingscriterium

Het budgetrecht bepaalt dat het Algemeen Bestuur toestemming geeft om het te realiseren beleid per programma binnen de vastgestelde begroting uit te voeren. Uitgangspunt is dat er sprake is van begrotingsonrechtmatigheid wanneer er sprake is van een overschrijding van lasten. Overschrijdingen van baten en onderschrijdingen van lasten en baten zijn enkel onrechtmatig indien afwijkingen gedurende het begrotingsjaar wel al bekend zijn of behoorden te zijn bij de ambtelijke organisatie of het Dagelijks Bestuur, maar niet tijdig tot een aanpassing van de begroting hebben geleid of tijdig aan het Algemeen Bestuur zijn gemeld.

In de rechtmatigheidsverantwoording wordt een onderscheid gemaakt in acceptabele en niet-acceptabele afwijkingen. Niet-acceptabele afwijkingen passen niet binnen de afspraken tussen het Algemeen Bestuur en het Dagelijks Bestuur. Het Algemeen Bestuur wordt gevraagd bij de vaststelling van de jaarrekening met deze afwijkingen in te stemmen.

- Meer lasten dan begroot

Er is 1 programma. De lasten zijn lager dan de begroting. Er is dus geen overschrijding van de lasten.

3.4 Rechtmatigheidsverantwoording

- Minder lasten dan begroot

Op 1 programma zijn de gerealiseerde lasten minder dan begroot. In de financiële verordening heeft u vastgelegd dat het tijdig is om afwijkingen van deze aard bij de jaarstukken te vermelden. De afwijkingen tellen daarom niet mee als begrotingsonrechtmatigheid.

- Meer of minder baten dan begroot

Op 1 programma zijn er meer baten dan begroot. In de financiële verordening heeft u vastgelegd dat het tijdig is om afwijkingen van deze aard bij de jaarstukken te vermelden. De afwijkingen tellen daarom niet mee als begrotingsonrechtmatigheid.

- Investeringskredieten

Er zijn 2 investeringen gedaan die hoger waren dan het door het Algemeen Bestuur vastgestelde krediet. Het gaat om een totaalbedrag van €16.000.

Wij hebben geadviseerd tijdig kredieten aan te vragen bij het Algemeen Bestuur.

- Oordeel begrotingsrechtmatigheid

Wij hebben vastgesteld dat het begrotingscriterium niet hoeft te worden toegelicht in de rechtmatigheidsverantwoording.

Toelichting op rechtmatigheidsverantwoording in paragraaf Bedrijfsvoering

Het BBV vereist dat het Dagelijks Bestuur in de paragraaf Bedrijfsvoering een toelichting geeft op alle afwijkingen die zijn opgenomen in de rechtmatigheidsverantwoording. Daarnaast dient te worden beschreven welke maatregelen worden genomen om deze afwijkingen in de toekomst te voorkomen.

Rapportagegrens

In de financiële verordening is opgenomen dat in de paragraaf Bedrijfsvoering fouten en/of onduidelijkheden groter dan €10.000 worden toegelicht.



4. Interne beheersing

Risico's interne beheersing

Bij de interimcontrole hebben wij de algemene beheersing, de inrichting van de processen en de interne beheersingsmaatregelen beoordeeld. Naar aanleiding hiervan hebben wij onze bevindingen en aanbevelingen in de managementletter gerapporteerd aan het Dagelijks Bestuur. De managementletter is besproken met de auditcommissie op 15 januari 2025. In de managementletter hebben wij per proces aangegeven welke bevindingen en risico's wij zien. Wij hebben hiervoor (mogelijke) interne beheersingsmaatregelen voorgesteld om de risico's af te dekken. Om voldoende controlezekerheid te verkrijgen dat de jaarrekening geen materiële afwijkingen bevat als gevolg van het ontbreken van deze (voldoende) maatregelen, hebben wij aanvullende werkzaamheden moeten verrichten.

De belangrijkste risico's uit de managementletter zijn onderstaand weergegeven:

1] Prestatieleveringen inkoop

Bij de jaarrekeningcontrole is op basis van een steekproef vastgesteld dat aan inkoopfacturen aanwijsbare prestaties ten grondslag lagen.

2] Naleving aanbestedingsrichtlijnen

Bij de jaarrekeningcontrole zien wij dat niet alle contracten op de juiste manier zijn aanbesteed. Dit heeft geleid tot een onrechtmatigheid van € 147.000.

IT omgeving

Op basis van boek 2, artikel 393, lid 4 van het Burgerlijk Wetboek moet de accountant in zijn verslag aandacht besteden aan de bevindingen met betrekking tot de betrouwbaarheid en continuïteit van de geautomatiseerde gegevensverwerking. Onze jaarrekeningcontrole is gericht op het geven van een oordeel over de jaarrekening zelf en is niet primair gericht op het doen van uitspraken over de betrouwbaarheid en continuïteit van de geautomatiseerde gegevensverwerking als geheel of van onderdelen daarvan.

De jaarrekeningcontrole heeft geen tekortkomingen in de continuïteit en betrouwbaarheid van de geautomatiseerde gegevensverwerking aan het licht gebracht. Voor onze controle maken we in een beperkte mate gebruik van de automatiseringsomgeving.



5. Onze verantwoordelijkheid

Onze opdracht

De jaarrekening 2025 is opgesteld onder verantwoordelijkheid van het Dagelijks Bestuur. In overeenstemming met uw opdracht hebben wij de jaarrekeningen gecontroleerd.

Wij hebben onze controle uitgevoerd op basis van onze controlestandaarden voor accountantscontrole. Daarnaast hebben wij het besluit accountantscontrole decentrale overheden (het BADO), de door u vastgestelde controleverordening (ex artikel 213 van de gemeentewet) én het door u vastgestelde normenkader als basis voor de controle gebruikt.

De door ons voor de controle gehanteerde goedkeuringstolerantie voor fouten en onzekerheden bedraagt € 702.000 (2% van de lasten exclusief dotaties aan de reserves). Voor de Wet Normering Topinkomens hebben wij de voorgeschreven lagere goedkeuringstoleranties gehanteerd.

Onze onafhankelijkheid

Voor de uitvoering van onze controle is het belangrijk, dat wij onafhankelijk zijn. Dit betekent dat op een aantal vormen van overige dienstverlening aanvullende voorwaarden van toepassing zijn, dat voor sommige soorten van overige dienstverlening beperkingen gelden en dat sommige soorten dienstverlening niet toegestaan zijn.

Naast de controle van de jaarrekening hebben wij géén overige diensten en/of adviesopdrachten uitgevoerd. De voor uw gemeenschappelijke regeling in 2025 door ons verrichte diensten passen binnen de regels van onafhankelijkheid.

Onze teamleden zijn onafhankelijk van uw gemeenschappelijke regeling. Er zijn geen andere zaken, die in strijd zijn met de onafhankelijkheidsregels.

Fraude

De accountant is verplicht om alle ontdekte fraudegevallen te rapporteren aan het Dagelijks Bestuur. Ingeval van fraude door het Dagelijks Bestuur melden we dit aan het Algemeen Bestuur.

Wij merken op dat onze werkzaamheden niet specifiek gericht zijn op het ontdekken van fraude. De primaire verantwoordelijkheid voor het voorkomen en ontdekken van fraude berust bij het Dagelijks Bestuur.

De accountant is niet verantwoordelijk en aansprakelijk voor de preventie van fraude. De accountant is wel verantwoordelijk voor het betrekken van frauderisico's in de planning en uitvoering van zijn werkzaamheden. Voor een nadere toelichting verwijzen wij naar de opdrachtbevestiging.

Er zijn tijdens de door ons uitgevoerde reguliere controlewerkzaamheden geen materiële onjuistheden als gevolg van fraude ontdekt, noch hebben wij aanwijzingen verkregen dat er sprake is geweest van fraude.

6. Afsluiting

Publicatie jaarrekening

Wij adviseren om de jaarrekening, na vaststelling door het Algemeen Bestuur, op de website van uw gemeenschappelijke regeling, te publiceren samen met de controleverklaring van de accountant. Hierdoor is het voor de gebruikers duidelijk dat dit de definitieve versie van de jaarrekening is en wat het oordeel van de accountant bij deze jaarrekening is.

De wetgeving rondom de WNT (Wet Normering Topinkomens) geeft aan dat de WNT-verantwoording door de organisatie op internet gepubliceerd moet worden voor een periode van tenminste zeven jaar. De gegevens moeten vrij toegankelijk en eenvoudig te vinden zijn.

Afsluiting

Wij willen graag van deze gelegenheid gebruik u en uw medewerkers te bedanken voor de prettige samenwerking en open communicatie tijdens onze controlewerkzaamheden.

Wij vertrouwen erop u hiermee van dienst te zijn en zijn graag bereid nadere informatie te verstrekken.

Met vriendelijke groet,

Stolwijk Kelderman Accountants Fiscalisten

De heer R.H. Gosselink-Wolbrink RA



Bijlage controleverklaring

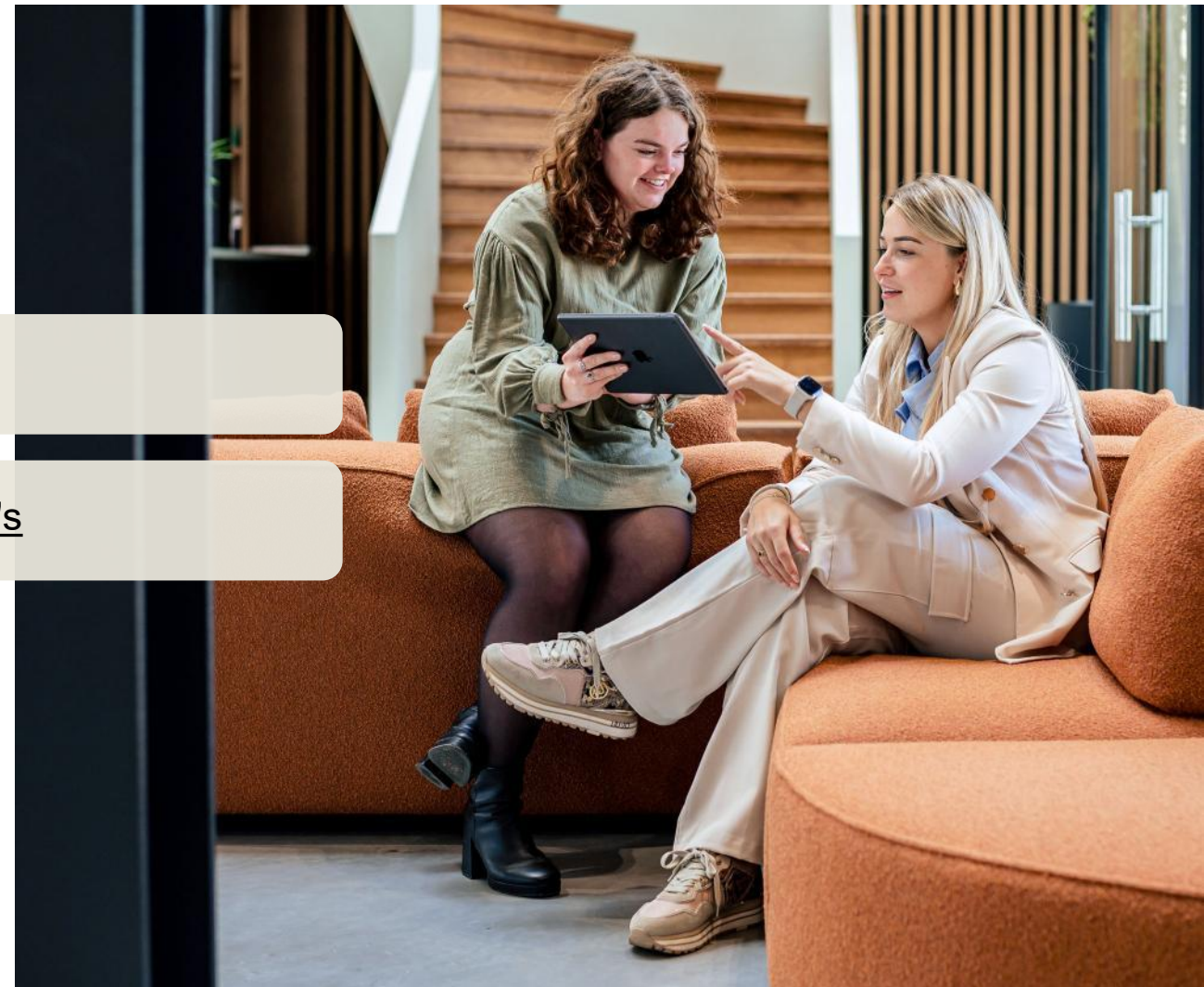
In de volgende bijlagen geven wij de tekst weer welke wij zullen opnemen in de controleverklaring inzake

- Fraude;
- Veronderstellingen financiële risico's;

Dit is niet de volledige tekst van de controleverklaring.

Bijlage - Controleverklaring fraude

Bijlage - Controleverklaring veronderstellingen financiële risico's



Bijlage - Controleverklaring fraude

Fraude

Wij hebben risico's geïdentificeerd en ingeschat op een afwijking van materieel belang op de jaarrekening die het gevolg is van fraude. In onze controleaanpak hebben wij generieke en specifieke controlewerkzaamheden uitgevoerd die inspelen op deze risico's.

Wij hebben tijdens onze controle inzicht verkregen in de entiteit en haar omgeving, de componenten van het interne beheersingssysteem, waaronder het risico-inschattingsproces en de wijze waarop de directie inspeelt op frauderisico's en het interne beheersingssysteem monitort.

Als onderdeel van ons proces voor het identificeren van risico's op een afwijking van materieel belang in de jaarrekening die het gevolg is van fraude, hebben wij frauderisicofactoren overwogen met betrekking tot frauduleuze financiële verslaggeving, oneigenlijke toe-eigening van activa en omkoping en corruptie. Wij hebben geëvalueerd of deze factoren een indicatie vormden voor de aanwezigheid van het risico op afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude.

Wij zijn tijdens de controle alert gebleven op indicaties voor signalen van fraude. De uitkomsten van andere controlewerkzaamheden hebben wij geëvalueerd en overwogen of er bevindingen zijn die aanwijzing geven voor fraude of het niet-naleven van wet- en regelgeving.

Wij hebben kennis genomen van de beschikbare informatie en om inlichtingen gevraagd bij leden van de directie als ook aan anderen binnen de organisatie. Hieruit volgden geen signalen van fraude die kunnen leiden tot een afwijking van materieel belang. Uit het geheel van onze werkzaamheden volgden geen signalen, specifieke aanwijzingen of vermoedens van fraude.

De door ons geïdentificeerde frauderisico's en uitgevoerde specifieke werkzaamheden zijn hieronder weergegeven.



Bijlage - Controleverklaring fraude

Geïdentificeerd frauderisico

MO: Beïnvloeden schattingen

De directie/het Dagelijks Bestuur heeft een unieke positie om fraude te plegen, omdat ze in staat is de administratieve vastleggingen te manipuleren en frauduleuze financiële overzichten op te stellen door interne beheersingsmaatregelen te doorbreken die anderszins effectief lijken te werken.

Daarom besteden wij bij al onze controles aandacht aan het risico van het doorbreken van maatregelen van interne beheersing door het de directie. Wij hebben in dat kader bijzondere aandacht gehad voor tendenties in schattingen als gevolg van mogelijke druk op het directie om het resultaat te beïnvloeden.

Controlewerkzaamheden en observaties

Wij hebben, voor zover relevant voor onze controle, de opzet geëvalueerd van de maatregelen van interne beheersing die het risico op doorbreking van de interne beheersing moeten mitigeren, waaronder de ingebouwde waarborgen in de processen met betrekking tot handmatige journaalposten.

In respons op de bevindingen vanuit deze werkzaamheden hebben wij journaalposten geselecteerd op basis van risicocriteria, journaalposten gegenereerd tijdens het proces van opmaken van de jaarrekening met mogelijk resultaat sturend effect.

Wij hebben bij de controlewerkzaamheden specifieke aandacht gehad voor eventuele manipulatie of bovenmatige bemoeienis van het management bij de totstandkoming van cijfers en belangrijke toelichtingen.

Daarnaast hebben wij op journaalposten die zijn gegenereerd door, of in opdracht van, de directie/het Dagelijks Bestuur specifieke controlewerkzaamheden verricht.

Wij hebben specifieke controlewerkzaamheden verricht ten aanzien van schattingen. Wij hebben getoetst of de gehanteerde uitgangspunten en veronderstellingen adequaat zijn. Wij hebben in het bijzonder aandacht gehad voor het inherente risico van vooringenomenheid van het management bij deze schattingen.

Indicatie uitkomst werkzaamheden

Onze werkzaamheden hebben niet geleid tot specifieke aanwijzingen voor fraude of vermoedens van fraude ten aanzien van het doorbreken van de interne beheersing door de directie of vooringenomenheid van de directie bij schattingsposten.



Bijlage - Controleverklaring fraude

Geïdentificeerd frauderisico

Prestatieonderbouwingen

Het risico dat inkoopfacturen betaald worden, zonder dat hier een prestatie tegenover staat

Ongeautoriseerde betalingen

Een combinatie van te ruime bevoegdheden ten aanzien van het doorvoeren van wijzigingen in stambestanden crediteuren, de verwerking van inkoopfacturen biedt in opzet aan medewerkers de gelegenheid om onrechtmatige betalingen te laten verrichten met als doel het oneigenlijk toe-eigenen van activa.

Controlewerkzaamheden en observaties

Wij hebben de opzet, het bestaan en de werking van de interne beheersingsmaatregelen geëvalueerd die bedoeld zijn om het risico op fraude te beperken met betrekking tot het leveren van de prestaties van de ingekochte goederen en diensten. Wij hebben door middel van een deelwaarneming vastgesteld dat de levering van goederen/diensten voor de onderzochte gevallen heeft plaatsgevonden overeenkomstig de inkoopfacturen.

Indicatie uitkomst werkzaamheden

Wij hebben geen specifieke aanwijzingen voor fraude of vermoedens van fraude vastgesteld met betrekking tot de inkoop.

Wij hebben, voor zover relevant voor onze controle, de opzet geëvalueerd van de maatregelen van interne beheersing die het risico op het verrichten van onrechtmatige betalingen moeten mitigeren.

Tevens hebben wij werkzaamheden verricht op de rechtenindeling in het bankpakket en de interne procedures met betrekking tot de controle van personeelsmutaties. Tot slot hebben wij middels data-analyse alle bankmutaties geanalyseerd.

Indicatie uitkomst werkzaamheden

Onze werkzaamheden hebben niet geleid tot specifieke aanwijzingen voor fraude of vermoedens van fraude ten aanzien van het verrichten van onrechtmatige betalingen.



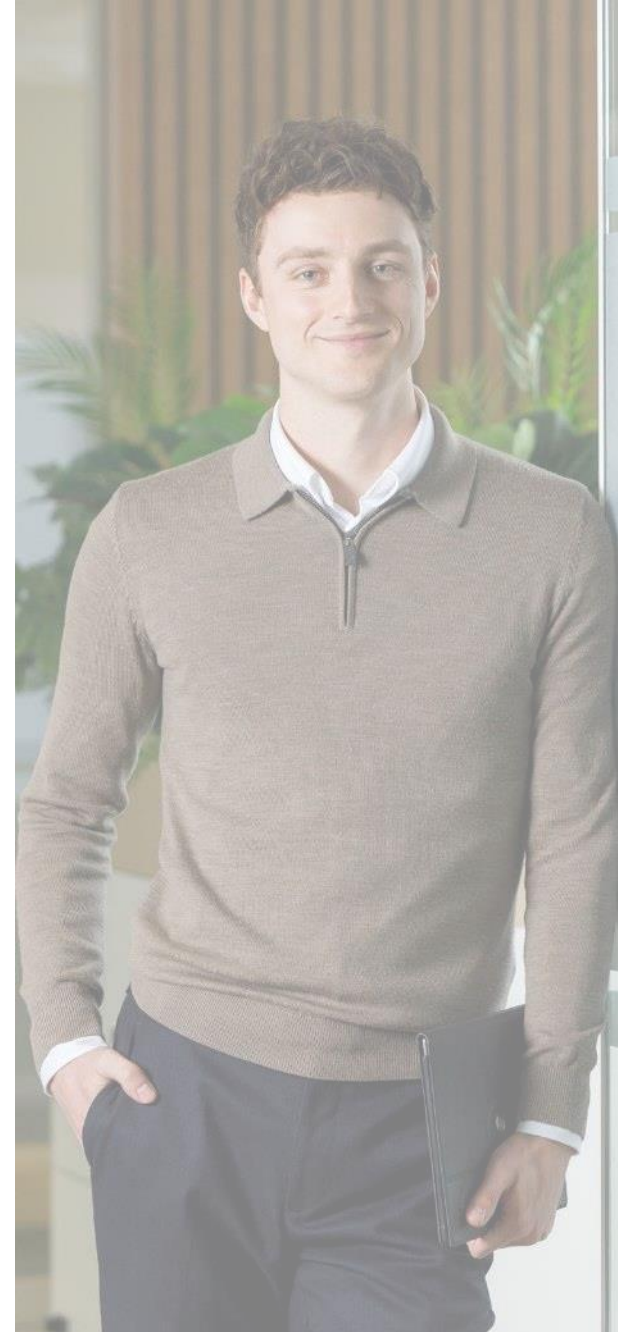
Bijlage - Veronderstellingen financiële risico's

Het Dagelijks Bestuur heeft de jaarrekening opgesteld waarbij inzicht is gegeven is de mate waarin de gemeenschappelijke regeling in staat is om de financiële risico's vanuit de reguliere exploitatie en onverwachte tegenvallers financieel op te kunnen vangen, zonder tussenkomst van de toezichthouder.

Onze controlewerkzaamheden om het inzicht, dat het Dagelijks Bestuur, geeft te evalueren en de beoordeling van de gehanteerde veronderstellingen omvatten onder andere:

- Kennisnemen van de toelichting op de financiële positie zoals deze is beschreven in de paragraaf weerstandsvermogen;
- Kennisnemen van de beoordeling van de provincie over de financiële positie inzake de begroting 2025 en 2026 en evalueren of de daarbij behorende opmerkingen voldoende zijn toegelicht in de paragraaf weerstandsvermogen;
- Evalueren van het proces van risicoanalyse en de gehanteerde veronderstellingen die het Dagelijks Bestuur heeft gehanteerd bij de totstandkoming van de informatie opgenomen in de paragraaf Weerstandsvermogen;
- Evalueren of de paragraaf Weerstandsvermogen alle relevante informatie bevat, waarvan wij als gevolg van onze controle kennis hebben gekregen;
- Inwinnen van inlichtingen bij het Dagelijks Bestuur over zijn kennis van risico's na de periode van de door het Dagelijks Bestuur verrichte risicoanalyse.

Uit onze werkzaamheden blijkt dat de door het Dagelijks Bestuur gegeven inzicht aanvaardbaar is.





Samen bouwen aan duurzaam succes

Als ondernemer, manager of bestuurder dealt u dagelijks met veranderingen. Dan is het prettig om voor cijfers, financiële processen en fiscale vraagstukken zekerheid in te bouwen. Wij zijn graag die specialist dichtbij, die altijd een extra stap voor u zet en die naast de data altijd de mens ziet.

▼ **Zullen we samen bouwen aan uw duurzame succes?**

Voorstel algemeen bestuur

Onderwerp : Concept begroting 1Stroom 2027-2030

Zaak- & documentnr. : Z/26/148678 ADV/26/201727452 **Opsteller** : Fred de Witte/Dagmare van de Loosdrecht

Afdeling : Financiën en Belastingen

Openbaarheid : Openbaar

Afstemming met :

Samenvatting

De begroting 2027-2029 van 1Stroom is in concept gereed. In de conceptbegroting zijn autonome ontwikkelingen opgenomen. Ook zijn alle besluiten uit de begroting 2026 ten aanzien van de organisatieontwikkeling vertaald in formatie. Tenslotte is de taakstelling die ongerelateerd was aan de organisatie ontwikkeling vertaald in een verlaging van een aantal bedrijfsvoeringsbudgetten. De conceptbegroting ligt ter vaststelling voor aan het algemeen bestuur.

Beslispunten

1. De conceptbegroting 1Stroom 2027-2030 vast te stellen;
2. De conceptbegroting 1Stroom 2027-2030 voor zienswijze voor te leggen aan de raden van de gemeenten Duiven en Westervoort.

Aanleiding

De begroting 2027-2030 van 1Stroom is in concept gereed. De begroting 1Stroom is beleidsarm. Zij volgt de besluitvorming in de gemeenteraden van Duiven en Westervoort. In de conceptbegroting zijn de autonome ontwikkelingen opgenomen.

In de begroting wordt voorgesteld de formatie op een aantal plaatsen uit te breiden. Zo heeft de uitbreiding van de uitvoeringsteams in het Sociaal Domein in het afgelopen jaar ertoe geleid dat de teams te groot zijn geworden en de teammanagers de medewerkers daarmee niet meer de gewenste aandacht en aansturing kunnen geven. Daarom wordt voorgesteld een extra teammanager toe te voegen aan het Sociaal Domein. Ook wordt voorgesteld een privacy officer aan de formatie toe te voegen. Tenslotte wordt voorgesteld de accountmanager vastgoed op te nemen in de formatie. Deze functie werd de afgelopen jaren ingevuld met inhuur.

In de begroting is ook de afname van formatie verwerkt als gevolg van de tijdelijke toekenning van middelen van de gemeente. Een deel van de tijdelijk gefinancierde formatie

blijkt structurele taken uit te voeren. Via de Voorjaarsnota's van de gemeenten wordt verzocht deze formatie structureel te financieren.

Van de efficiencytaakstelling is tijdens de wijziging van de organisatiestructuur per 1 januari 2026 een deel ingevuld. Aan de resterende taakstelling wordt intensief aandacht besteed binnen de organisatie, door vacatures in het managementteam op noodzaak te beoordelen. Verder wordt verwacht dat het project Versterken Financiële Functie gaat leiden tot efficiencyverbeteringen. Ook de toepassing van Artificial Intelligence zal op termijn leiden tot efficiencyverbetering. Er lopen nu pilots om de mogelijkheden in kaart te brengen.

Beoogd effect

Een door het AB vastgestelde begroting 2027-2030 binnen de vastgestelde normtijden.

Argumenten

1.1 De begroting biedt inzicht in de plannen en ambities in 2027 en het financiële kader daarvan

1Stroom verricht alle gemeentelijke taken van de gemeenten Duiven en Westervoort, voor zover die niet bij derden zijn belegd. Naast de uitvoering van deze reguliere taken geeft de conceptbegroting inzicht in de belangrijkste (nieuwe) activiteiten voor 1Stroom in 2027 en relevante ontwikkelingen binnen het gemeentelijke domein die van invloed gaan zijn op de inzet en focus van 1Stroom in 2027.

2.1 Dit is een bevoegdheid van de raden van de deelnemende gemeenten

De verplichting om de conceptbegroting ter zienswijze voor te leggen aan de raden van de deelnemende gemeenten is opgenomen in de Wet gemeenschappelijke regelingen.

Kanttekeningen

1.1 De gemeentelijke keuzes voor 2027, die mogelijk effect hebben op 1Stroom, zijn nog niet bekend.

Deze keuzes worden door de gemeenten vooral gemaakt in hun Voorjaarsnota's. Vanwege de verkiezingen in 2026 valt te verwachten dat ook in de begrotingen nog nieuwe ontwikkelingen zichtbaar zullen zijn. Gemeenschappelijke regelingen moeten de algemene financiële en beleidsmatige kaders uiterlijk vóór 30 april 2025 toesturen aan de raden van de deelnemende gemeenten. In de begroting 1Stroom kunnen eventuele nieuwe keuzes, die effect hebben op 1Stroom, derhalve niet meegenomen worden. Eventuele bijstellingen worden in de halfjaarrapportage 1Stroom verwerkt.

Financiële paragraaf

De begroting van 1Stroom is een afgeleide van de begrotingen van de opdrachtgevers, de gemeenten Duiven en Westervoort. De MJPB 2027-2030 1Stroom is beleidsarm ingestoken. Beleidskeuzes worden gemaakt in de voorjaarsnota's van de gemeenten. Daarna worden de keuzes pas verwerkt in de begroting van 1Stroom.

De kostenontwikkeling in de begroting van 1Stroom wordt grotendeels bepaald door de CAO loonkostenontwikkeling. Ook vrijwel de volledige besparing die 1Stroom zichzelf heeft opgelegd ten aanzien van bedrijfsvoeringskosten nu ingevuld.

Communicatie

Niet van toepassing.

Uitvoering

De conceptbegroting wordt toegezonden aan de gemeenteraden van Duiven en Westervoort. De gemeenteraden worden in de gelegenheid gesteld een zienswijze op de conceptbegroting te geven. De zienswijzen van de gemeenteraden worden betrokken bij de definitieve besluitvorming over de begroting.

Bijlagen

201727118 Concept begroting 1Stroom 2027-2030
201727034 Aanbiedingsbrief Concept begroting 1Stroom 2027-2030

1STROOM

Concept-programmabegroting 2027-2030

Registratienummer: 201727118

16 april 2026

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. Beleidsbegroting.....	6
2.1 Wat we willen bereiken.....	6
2.2 Wat we daarvoor gaan doen.....	6
2.2.1 Dienstverlening aan inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties.....	7
2.2.2 Ontwikkelingen organisatie, HR en professionaliteit.....	8
2.2.3 Versterken financiële functie.....	8
2.2.4 Uitvoering geven aan participatie.....	9
2.2.5 Informatievoorziening, Digitalisering en Innovaties.....	9
2.2.6 Bestuurlijke en externe ontwikkelingen.....	9
2.2.7 Mogelijke Liemerse herindeling.....	10
2.2.8 Ontwikkelingen Sociaal Domein – Sterke lokale teams.....	12
2.2.9 Nieuwe wensen.....	12
2.3 Paragrafen.....	14
2.3.1 Paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheersing.....	14
2.3.2 Paragraaf Financiering.....	17
2.3.3 Paragraaf Bedrijfsvoering.....	18
2.3.4 Personeel.....	18
2.3.5 Organisatie, personeel en sturing.....	19
2.3.6 Informatievoorziening, Digitalisering en Innovaties.....	20
2.3.7 Kostenbeheersing, efficiëntie en wendbaarheid.....	22
2.3.8 Overige ontwikkelingen bedrijfsvoering.....	23
2.3.9 Openbaarheidsparagraaf.....	24
3. Financiële begroting en toelichting.....	26
3.1 Financiële meerjarenbegroting.....	26
3.2 Toelichting op de financiële meerjarenbegroting.....	26
3.3 Toelichting op de bijdragen van de gemeenten.....	33
3.3 Geprognosticeerde meerjarenbalans.....	34
3.4 Vervangingsinvesteringen.....	35
3.5 Baten en lasten per taakveld – volgt nog.....	36

1. Inleiding

Voor u ligt de concept-programmabegroting 2027–2030 van de gemeenschappelijke regeling 1Stroom.

1Stroom ondersteunt met ruim 350 medewerkers de colleges en raden van de gemeenten Duiven en Westervoort bij het realiseren van hun bestuurlijke ambities en verzorgt de gemeentelijke dienstverlening aan inwoners, ondernemers en maatschappelijke partners. Daarmee vervult 1Stroom een centrale rol in het functioneren van het lokaal bestuur en in de uitvoeringskracht van beide gemeenten.

De begroting van 1Stroom kent één programma: Dienstverlening. Dit programma omvat de ondersteuning van de gemeentelijke besturen, de dienstverlening aan samenleving en organisatie en de interne bedrijfsvoering die hiervoor noodzakelijk is. 1Stroom voert geen eigenstandig beleid; beleidskeuzes en programmabudgetten maken onderdeel uit van de gemeentelijke begrotingen van Duiven en Westervoort. Deze begroting bevat om die reden uitsluitend middelen voor de bedrijfsvoering en richt zich primair op de randvoorwaarden waarbinnen beleidsambities kunnen worden gerealiseerd. Dat betekent dat het zwaartepunt van de begroting ligt bij de inrichting, beheersing en doorontwikkeling van de organisatie en haar ondersteuning, en dat de paragraaf Bedrijfsvoering nadrukkelijker is uitgewerkt dan het beleidsdeel.

De kosten voor deze bedrijfsvoering worden op basis van een vastgestelde verdeelsleutel ten laste gebracht van beide gemeenten. Voor de jaarschijf 2027 bedraagt deze verdeelsleutel voornamelijk 61% voor de gemeente Duiven en 39% voor de gemeente Westervoort, conform de systematiek die medio 2024 is geactualiseerd. De verdeelsleutel wordt nog voor de vaststelling van de begroting geactualiseerd. De kosten voor de grondexploitatie van beide gemeenten vormen hierop een uitzondering, deze worden separaat per gemeente verrekend.

In de periode 2027 en verder ligt de nadruk op het borgen van continuïteit in de dienstverlening, het beheersbaar houden van de bedrijfsvoeringskosten en het verder versterken van randvoorwaarden zoals financiële sturing, integriteit, informatievoorziening en digitale weerbaarheid. Ontwikkelingen die in eerdere jaren zijn gestart, zijn in deze begroting uitsluitend opgenomen voor zover zij relevant zijn voor keuzes, inzet en effecten vanaf 2027. Per 1 januari 2026 is de organisatieontwikkeling geëffectueerd, waarmee meer wordt ingezet op aandacht voor de mensen, eigenaarschap voor de inhoud én strategische kwaliteit. De uitgangspunten hiervan zijn ook in 2027 leidend voor onze dienstverlening en bedrijfsvoering.

Daarbij is in deze begroting uitgegaan van de huidige organisatie-inrichting en de daarop afgestemde dienstverlening aan beide gemeenten. Dit resulteert in een begroting waarin de bestaande dienstverlening wordt gecontinueerd en waarin financieel rekening is gehouden met autonome ontwikkelingen. Dit vormt een stabiel vertrekpunt voor de komende bestuursperiode.

Tegelijkertijd is deze programmabegroting opgesteld in een periode waarin nieuwe colleges en raden aantreden. Nieuwe bestuurlijke ambities kunnen leiden tot aanvullende opdrachten voor 1Stroom. De mate waarin deze kunnen worden uitgevoerd, is afhankelijk van de beschikbare capaciteit,

financiële ruimte en prioritering. Bij een stapeling van opgaven is fasering, herprioritering of aanvullende financiering noodzakelijk om de kwaliteit en continuïteit van de dienstverlening te waarborgen.

Naast deze bestuurlijke dynamiek loopt het besluitvormingstraject rond een mogelijke Liemerse herindeling. Hoewel hierover op het moment van opstellen van deze begroting nog geen definitieve besluiten zijn genomen, is het aannemelijk dat dit traject – afhankelijk van de vervolgbesluitvorming – vanaf 2027 toenemende effecten heeft op de bedrijfsvoering van 1Stroom.

Deze effecten kunnen zich onder meer voordoen in de vorm van extra coördinatie- en afstemmingsvraagstukken, toenemende bestuurlijke en ambtelijke druk en voorbereidende werkzaamheden gericht op harmonisatie van beleid, processen en systemen. Deze inzet vraagt ruimte in de bedrijfsvoering, terwijl de reguliere dienstverlening onverminderd moet worden voortgezet. Eventuele aanvullende capaciteits- of financiële consequenties worden pas in beeld gebracht zodra hierover bestuurlijke duidelijkheid bestaat.

Ontwikkelingen organisatie

Na de invoering van de nieuwe organisatiestructuur per 1 januari 2026 bevindt 1Stroom zich in 2027 in de fase waarin de organisatieontwikkeling nader tot optimalisatie moet komen. De basis die in 2026 is gelegd – onder andere door het verduidelijken van rollen, verantwoordelijkheden en aansturing – vormt het vertrekpunt voor verdere professionalisering van de wendbaarheid van de organisatie. Concreet betekent dit dat we in 2027 willen zien dat 1Stroom een nog plezieriger werkgever is,

In 2027 ligt de nadruk op het verder laten werken en borgen van deze nieuwe manier van organiseren. Het Management Development Programma, dat grotendeels in 2026 wordt uitgevoerd, levert hiervoor een essentieel fundament. In 2027 ligt de focus op het verzilveren en bestendigen van de opbrengsten van dit programma. Deze opbrengsten dragen bij aan een gedeeld beeld van leiderschap, eenduidige sturing en een versterkte samenwerking tussen directie, domeinmanagers en teammanagers. Daarmee wordt in 2027 en de daaropvolgende jaren verder gebouwd aan eigenaarschap, besluitvaardigheid en strategisch vermogen binnen de organisatie.

Ook het herijkte strategisch HR-beleed wordt in 2027 toegepast en doorvertaald naar de praktijk. Dit beleid verbindt de ambities van 1Stroom op de langere termijn aan de ontwikkeling en inzet van medewerkers. De focus ligt daarbij op duurzame inzetbaarheid, vakmanschap, talentontwikkeling en het beter benutten van aanwezige kwaliteiten, zodat de organisatie ook op termijn over de juiste capaciteiten beschikt.

De pijlers onder de organisatieontwikkeling, te weten aandacht, eigenaarschap en strategisch vermogen krijgen in 2027 nadrukkelijker vorm in het dagelijks handelen van medewerkers en leidinggevenden. De focus verschuift daarmee van inrichting naar werking: van het opzetten van structuren en kaders naar het verdiepen, toepassen en bestendigen ervan in teams, management en ondersteunende processen.

Deze fase is bepalend voor de mate waarin 1Stroom in staat is om de komende jaren bestuurlijke ambities op een betrouwbare en realistische manier te ondersteunen, in een context waarin

maatschappelijke opgaven toenemen, de druk op capaciteit groot is en flexibiliteit en professionaliteit steeds belangrijker worden. Tevens leggen we hiermee een belangrijke basis voor de wijze waarop het huidige 1Stroom straks onderdeel wordt van een grotere gemeentelijke organisatie, namelijk een bijna 100.000 inwoners gemeente.

Financiële samenvatting

De kostenontwikkeling bij 1Stroom wordt grotendeels bepaald door de loonindexatie en de uitbreidingen van werkzaamheden en taken die de deelnemende gemeenten 1Stroom opdragen.

In de begroting 2026 zijn extra middelen gevraagd voor de ontwikkeling van de organisatie. Deze investeringen in de kwaliteit van de organisatie verdienen zich naar verwachting vanaf 2028 terug door een efficiëntere werking van het ambtelijk apparaat (met een efficiëncyslag oplopend tot 3% in 2028/2029). De extra middelen zijn inmiddels vertaald in extra formatieplaatsen. Ook is een eerste deel van de efficiencybesparing ingevuld.

Buiten deze verwachte besparing als gevolg van de organisatieontwikkeling, heeft 1Stroom in 2026 nog 1% van de kosten aan besparing ingeboekt. Deze zijn gezocht in de randvoorwaardelijke kosten, met als ambitie de aantrekkelijkheid van de organisatie daarbij zo min mogelijk te raken. Deze besparing is inmiddels vrijwel geheel gerealiseerd en wordt in 2027 gecontinueerd. Een nadere toelichting hierop is te vinden in het financiële gedeelte van de begroting in hoofdstuk 3.

Samenvattingkostenontwikkelingmeerjarenbegroting2027t.o.v. begroting2026				
	2027	2028	2029	2030
CAO loonstijging	1.561.441	2.807.047	4.107.947	5.377.941
Wijzigingen in formatie	-6.200	-454.600	-1.141.400	-1.141.400
Organisatieontwikkeling incidentele kosten	-300.000	-300.000	-300.000	-300.000
Organisatieontwikkeling efficiencybesparing	-300.000	-600.000	-600.000	-600.000
Ingevulde besparingen niet gerelateerd aan organisatieontwikkeling	-270.000	-270.000	-270.000	-270.000
Afname stelpost besparingen niet gerelateerd aan organisatieontwikkeling	270.000	270.000	270.000	270.000
Incidenteel voordeel energielasten	-77.000			
Nieuwe wensen	499.953	499.953	499.953	499.953
Overige mutaties	7.906	27.433	43.114	31.025
Totale kostenontwikkeling tov begroting 2026	1.386.099	1.979.833	2.609.614	3.867.519
Dekking buurtsportcoaches uit Brede SPUK/AZWA	-210.000	-210.000	-210.000	-210.000
Netto kostenontwikkeling tov begroting 2026	1.176.099	1.769.833	2.399.614	3.657.519

2. Beleidsbegroting

Programma dienstverlening

De begroting van 1Stroom kent 1 programma, dienstverlening welke bestaat uit meerdere aspecten:

- dienstverlening aan de samenleving: inwoners, bedrijven, organisaties, andere overheden;
- dienstverlening aan de besturen: de colleges en de raden van Duiven en van Westervoort;
- interne dienstverlening/bedrijfsvoering.

2.1 Wat we willen bereiken

Programmadoelstelling

1Stroom wil een betrouwbare partner zijn die optimale en passende dienstverlening biedt aan de gemeenten Duiven en Westervoort. Hiermee versterken we de positie van de gemeente als eerste overheid.

Missie en Visie

Een veerkrachtige organisatie middenin een vitale samenleving.

Wij zijn een betrouwbare en betrokken partner die bijdraagt aan een samenleving waarin het goed leven en werken is. Wij ondersteunen mensen bij het nemen van verantwoordelijkheid voor hun welbevinden. Met gebundelde energie, kennis én plezier vinden we oplossingen voor de uitdagende vraagstukken van de twee gemeentebesturen waarvoor wij werken.

2.2 Wat we daarvoor gaan doen

1Stroom ondersteunt de gemeenten Duiven en Westervoort bij het realiseren van hun bestuurlijke ambities en verzorgt de gemeentelijke dienstverlening aan inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties. In 2027 ligt de nadruk op continuïteit en voorspelbaarheid in die dienstverlening, in een context waarin de maatschappelijke opgaven, bestuurlijke dynamiek en financiële druk toenemen.

In het dagelijks werk laten we ons leiden door de kernwaarden vertrouwen, aandacht en verantwoordelijkheid.

1Stroom doet dit door:

- een actieve rol te vervullen in het publieke domein;
- in te spelen op de bewegingen in de samenleving;
- beleid, regels en werkafspraken dienend te laten zijn aan de leefwereld van de mensen;
- mensen met initiatieven met elkaar te verbinden;
- energie te steken in goede relaties vanuit een open houding;
- dingen mogelijk te maken (met aandacht, kennis, advies, dialoog, ruimte, geld);
- ruimte te bieden aan passende oplossingen;
- nieuwe samenwerkingsvormen te creëren;
- integer te handelen en zuinig te zijn met belastinggeld;
- te investeren in kennis en vakmanschap;
- aandacht te hebben voor de plaatselijke culturen.

Prioriteiten in 2027

De prioriteiten voor de beleidsperiode 2027–2030 zijn:

- Bestendigen van betrouwbare dienstverlening aan inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties, met aandacht voor bereikbaarheid, toegankelijkheid en kwaliteit.
- Versterken van de ondersteuning van colleges en raden door voorspelbare planning, heldere advisering en realistische uitvoering.
- Doorontwikkelen van een slagvaardige organisatie met duidelijke aansturing, eigenaarschap en professioneel vakmanschap.
- Versterken van de financiële functie en sturingsinformatie als basis voor beheersing en verantwoording.
- Beheersing van bedrijfsvoeringskosten, met ruimte voor noodzakelijke investeringen in kwaliteit en continuïteit.

De beleidsparaagraaf beschrijft op hoofdlijnen de inhoudelijke focus en prioriteiten voor 2027. De nadere uitwerking van organisatie, processen, systemen en middelen is opgenomen in de paragraaf Bedrijfsvoering.

2.2.1 Dienstverlening aan inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties

De dienstverlening aan inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties vormt het hart van het werk van 1Stroom. In 2027 blijft de inzet gericht op het betrouwbaar uitvoeren van gemeentelijke taken en het verder verbeteren van de kwaliteit en toegankelijkheid van de dienstverlening.

In 2027 ligt de focus daarbij op:

- duidelijke en begrijpelijke schriftelijke communicatie;
- goede bereikbaarheid en klantvriendelijkheid;
- zorgvuldige en tijdige afhandeling van verzoeken en besluiten;
- het structureel toepassen van participatie bij beleid en uitvoering;
- uitvoering van de Wet open overheid (Woo).

Concreet betekent dit dat signalen en vragen uit de samenleving structureel worden verzameld, geanalyseerd en opgevolgd. In het sociaal domein richten we de toegang beter in zodat ondersteuningsvragen van inwoners sneller en passender worden opgepakt. Meldingen over de openbare ruimte worden via Fixi geregistreerd en afgehandeld. Met behulp van het Fixi-dashboard heeft 1Stroom continu inzicht in aantallen meldingen, afhandelingstermijnen en terugkerende knelpunten. Dit maakt het mogelijk om gericht bij te sturen, prioriteiten te stellen en verbetermaatregelen te treffen waar dat nodig is.

Daarnaast worden gegevens uit klachten, bezwaar- en beroepsprocedures en Woo-verzoeken benut om patronen te herkennen en werkprocessen te verbeteren. Door deze datagedreven manier van werken wordt dienstverlening niet alleen zorgvuldig uitgevoerd, maar ook continu gemonitord en verder ontwikkeld. Zo kan 1Stroom beter en proactiever inspelen op signalen uit de samenleving en de kwaliteit en transparantie van de dienstverlening versterken.

De dienstverlening wordt daarmee niet alleen betrouwbaar, maar ook transparanter en beter afgestemd op de leefwereld van inwoners en organisaties.

Op basis van de visie op dienstverlening (die in 2026 wordt herijkt) worden verbeterplannen opgesteld en uitgevoerd.

2.2.2 Ontwikkelingen organisatie, HR en professionaliteit

Na de invoering van de nieuwe organisatiestructuur per 1 januari 2026 staat 2026 in het teken van het leggen van een stevige basis voor de verdere professionalisering en wendbaarheid van 1Stroom. In 2027 verschuift de focus van inrichting naar werking en borging.

De organisatieontwikkeling richt zich beleidsmatig op:

- duidelijke aansturing en verantwoordelijkheidsverdeling;
- versterking van eigenaarschap en resultaatgericht werken;
- strategisch vermogen binnen management en organisatie;
- aandacht voor medewerkers.

Deze uitgangspunten vormen het kader voor verdere keuzes in HR-beleid, ontwikkeling van leidinggevenden en inrichting van de bedrijfsvoering.

De drie pijlers onder de organisatieontwikkeling, aandacht, eigenaarschap en strategisch vermogen krijgen in 2027 verder concreet vorm in het dagelijks handelen van medewerkers en leidinggevenden.

2.2.3 Versterken financiële functie

De afgelopen jaren heeft 1Stroom hard gewerkt om de financiële functie op orde te krijgen. Met de financiële functie bedoelen we niet alleen het team Financiën, maar ook de wijze waarop budgethouders, managers, directeuren, bestuurders en andere collega's invulling geven aan hun rol in het sturen en verantwoorden op financieel gebied, gedurende de gehele P&C-cyclus.

Een robuuste financiële functie is essentieel voor de betrouwbaarheid en voorspelbaarheid van de overheid.

Deze versterking is ook van groot belang in het licht van de bestuurlijke herindeling. Een sterke financiële functie draagt bij aan een stabiele uitgangspositie, transparantie over financiële risico's en een realistisch inzicht in structurele baten en lasten. Dit vergroot het vertrouwen van bestuur en partners en vormt een noodzakelijke basis voor zorgvuldige besluitvorming in aanloop naar en na de herindeling. Daarmee ondersteunt de financiële functie niet alleen de reguliere sturing en verantwoording, maar ook de bestuurlijke continuïteit en slagkracht van de organisatie.

De problematiek die 1Stroom bij de start kende, is in die hevigheid achter de rug. Tegelijkertijd blijft het, mede door mobiliteit en wisselingen in het personeelsbestand, een uitdaging om kennis vast te houden en verder te ontwikkelen. Binnen de huidige formatie is het bijvoorbeeld lastig om de drie P&C-cycli structureel en kwalitatief goed te verzorgen.

In 2027 blijft het versterken van de financiële functie een belangrijk beleidsthema.

De inzet is gericht op:

- betere grip op financiën en uitvoering;
- tijdige en kwalitatief goede sturingsinformatie;
- versterking van het vertrouwen in financiële processen en verantwoording.

De verdere uitwerking en implementatie van verbeteringen vindt plaats binnen de paragraaf bedrijfsvoering.

2.2.4 Uitvoering geven aan participatie

Participatie vormt een belangrijk uitgangspunt in het gemeentelijk beleid van Duiven en Westervoort. Beide gemeenten hechten eraan inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties tijdig te betrekken bij beleidsvoorbereiding en besluitvorming, zodat beleid beter aansluit bij de leefwereld, behoeften en ervaringen van inwoners.

Als gevolg van de Wet versterking participatie op decentraal niveau dienen gemeenten hun inspraakverordening te vervangen door een participatieverordening. Deze nieuwe verordening treedt per 1 januari 2027 in werking. Hiermee krijgt participatie een steviger en structureler plaats binnen gemeentelijke besluitvorming.

In 2026 is gewerkt aan de totstandkoming van de verordening, met betrokkenheid van inwoners, raad, college en ambtelijke organisatie. De focus voor 2027 ligt op:

- het borgen van participatie als vast onderdeel van beleid en uitvoering;
- het toepassen van passende participatievormen per beleidsproces;
- het bieden van duidelijkheid aan inwoners en organisaties over hun positie en rol;
- het monitoren en evalueren van participatieprocessen om werkwijzen verder te verbeteren;
- het versterken van de kwaliteit en legitimiteit van besluitvorming.

De uitvoering van participatie vindt plaats binnen de bestaande financiële kaders.

2.2.5 Informatievoorziening, Digitalisering en Innovaties

De dienstverlening van gemeenten is in toenemende mate afhankelijk van goed werkende ICT-systemen en een betrouwbare informatievoorziening. Digitalisering wordt daarbij nadrukkelijk ingezet als middel om dienstverlening te ondersteunen en de bedrijfsvoering beheersbaar te houden.

In 2027 ligt de focus niet op grootschalige nieuwe investeringen, maar op het versterken en beter benutten van bestaande voorzieningen.

Voor 2027 is de focus gericht op de volgende aspecten:

- digitalisering die ondersteunend is aan dienstverlening;
- zorgvuldigheid rondom innovatie, veiligheid en ethiek.

2.2.6 Bestuurlijke en externe ontwikkelingen

De inzet van 1Stroom in 2027 wordt mede bepaald door externe ontwikkelingen, zoals veranderende wet- en regelgeving en de druk op gemeentefinanciën. Daarnaast treden in 2026 nieuwe colleges en raden aan, die mogelijk aanvullende ambities formuleren.

De uitvoerbaarheid hiervan is afhankelijk van beschikbare capaciteit, financiële ruimte en prioritering. Bij stapeling van opgaven is fasering, herprioritering of aanvullende financiering noodzakelijk. Tegelijkertijd is het uitvoeren van de bestuurlijke wensen van beide gemeenten 'core business' van 1Stroom. De agenda die bestuurlijk wordt uitgerold, zal hoe dan ook een plek krijgen binnen het directieplan, de domeinplannen en de teamplannen voor 2027 en verder.

2.2.7 Mogelijke Liemerse herindeling

Hoewel de vier gemeenteraden begin 2026 in principe hebben ingestemd met het streven om per 1 januari 2029 één Liemerse gemeente te vormen, is een herindeling bij het schrijven van deze concept-begroting nog niet definitief. De bestuurlijke besluitvorming hierover verloopt in meerdere stappen, die ook voor de bedrijfsvoering van 1Stroom relevant zijn.

In oktober 2026 beslissen de gemeenteraden over het herindelingsontwerp, gevolgd door een definitieve beslissing over het herindelingsadvies in maart 2027. Deze momenten zijn richtinggevend voor de mate waarin 1Stroom vanaf 2027 voorbereidende werkzaamheden moet intensiveren.

Indien de gemeenten instemmen met voortzetting van het herindelingstraject, betekent dit dat vanaf dat moment gezamenlijk wordt toegewerkt naar één nieuwe organisatie die per 1 januari 2029 operationeel is. Voor 1Stroom brengt dit vanaf 2027 een toenemende belasting van de bedrijfsvoering met zich mee. Hierbij gaat het onder meer om voorbereidende activiteiten op het gebied van:

- harmonisatie van beleid, processen en systemen;
- bestuurlijke en ambtelijke advisering;
- financiële en juridische afstemming;
- HR-vraagstukken en organisatie-inrichting.

Deze werkzaamheden komen bovenop de reguliere ondersteuning van de gemeenten en vragen om zorgvuldige prioritering binnen de beschikbare capaciteit.

Daarnaast leidt een definitieve keuze voor een Liemerse herindeling ertoe dat de deelnemende gemeenten onder preventief toezicht van de Gedeputeerde Staten komen te staan op grond van de Wet algemene regels herindeling (Wet ARHI). Dit toezicht gaat in na besluitvorming over het herindelingsontwerp. Voor 1Stroom betekent dit dat financiële besluitvorming en verantwoording aan extra eisen moeten voldoen, wat aanvullende inspanning vraagt in de financiële functie en de P&C-cyclus.

Zolang de besluitvorming over de herindeling niet is afgerond, zijn de exacte gevolgen voor de bedrijfsvoering van 1Stroom nog niet concreet te ramen. Deze effecten zijn daarom niet verwerkt in de voorliggende begroting. Zodra hierover bestuurlijke duidelijkheid bestaat, worden de consequenties voor capaciteit, prioritering en middelen separaat inzichtelijk gemaakt en betrokken bij de verdere afweging.

2.2.8 Ontwikkelingen Sociaal Domein – Sterke lokale teams

Binnen het Sociaal Domein loopt een meerjarig project gericht op het verbeteren van de toegang tot het sociaal Domein. In zogeheten sterke lokale teams moet door middel van triage worden vastgesteld of een ondersteuningsvraag van een inwoner enkelvoudig of meer complex is. Ondersteuning kan dan integraal en op maat worden ingezet. De nadruk komt te lichten op adequate regievoering. Lichte begeleiding wordt meer vanuit de eigen formatie geboden in plaats van uitbesteed aan samenwerkingspartners. Deze ontwikkeling kan enerzijds toe leiden dat de formatie stijgt omdat meer taken in eigen beheer worden uitgevoerd. Ook is het mogelijk dat de loonsom stijgt, bijvoorbeeld omdat regievoering en triage om inzet van beter gekwalificeerde (en daardoor hoger inschaalde) medewerkers vragen. Anderzijds valt te verwachten dat de kosten gaan dalen doordat er meer taken in eigen beheer worden uitgevoerd en omdat er, als gevolg van adequate triage, minder of minder dure inzet van samenwerkingspartners wordt gevraagd.

2.2.9 Nieuwe wensen en andere invulling functies

In deze begroting zijn een aantal nieuwe wensen opgenomen en ook een aantal aanpassingen van bestaande functies. Een deel hiervan is kosten neutraal voor de deelnemende gemeenten, omdat er sprake is van een kostenverschuiving van de gemeenten naar 1Stroom. De nieuwe wensen betreffen de toevoeging van een 4^{de} teammanager Sociaal Domein en een privacy officer. De buurtsportcoaches en de accountmanager vastgoed zijn bestaande functies, waarvan voorgesteld wordt deze anders in te vullen.

Leidinggevende Sociaal Domein

In de Voorjaarsnota's 2025 en het najaar van 2025 is besloten tot uitbreiding van de formatie aan de Sociaal Domein om de uitvoering te versterken. Gevolg van die mutaties is dat de uitvoerende teams binnen het SD inmiddels (ruim) boven het aantal medewerkers uitkomen, dat een teammanager kan aansturen. De span of control van de teammanagers wordt fors overschreden. In de toevoegingen van formatie is geen rekening gehouden met deze extra belasting van de teammanagers.

Daarnaast valt te verwachten dat de formatie van deze teams de komende jaren verder toeneemt. Het Sociaal Domein staat aan de vooravond van grote veranderingen (verbetering toegang/sterke lokale teams) die aandacht van de teammanagers vragen en waarschijnlijk leiden tot meer werk aan de uitvoeringskant.

Gezien de formatieve groei binnen het Sociaal Domein, de uitdagingen die eraan komen voor het domein én de uitgangspunten van de organisatieontwikkeling wordt voorgesteld een vierde teammanager aan de formatie van het Sociaal Domein toe te voegen.

Privacy Officer

In de huidige situatie worden uitvoerende privacytaken door het ontbreken van een Privacy Officer (PO) door de Functionaris gegevensbescherming (FG) uitgevoerd.

De AVG schrijft voor dat de FG geen taken of functies mag vervullen die leiden tot belangenconflicten, met andere woorden: hij zij mag geen werkzaamheden uitvoeren waarover hijzelf toezicht moet houden. Vermenging van de functies brengt het risico met zich mee dat de onafhankelijkheid van de FG niet volledig kan worden gewaarborgd.

Om te zorgen dat de GR 1Stroom weer voldoet aan de geldende privacywetgeving en om de implementatie van privacymaatregelen en procedures te waarborgen, is het noodzakelijk om de functie van Privacy Officer (PO) in te vullen. Indien we dit niet doen, werken we niet rechtmatig en lopen we bovendien kans op claims. De PO zal fungeren als de interne expert op het gebied van privacy en gegevensbescherming en een cruciale rol spelen in het naleven van de wet en regelgeving, bijvoorbeeld op het gebied van Data Protection Impact Assessments (DPIA's), datalekken en registerbeheer en daarmee de FG ondersteunen. Hierdoor wordt de naleving van de AVG versterkt, de organisatie beter gefaciliteerd en de onafhankelijkheid van de FG gewaarborgd.

De invulling van deze functie kost structureel ruim € 84.000.

Buurtsportcoaches in eigen dienst

Binnen de gemeenten Duiven en Westervoort wordt sinds 2012 gebruik gemaakt van externe inhuur voor de inzet van buurtsportcoaches. Op dit moment gaat het nog om 2.3 fte die ingehuurd wordt. Deze inzet is ontstaan vanuit tijdelijke behoefte, maar de werkzaamheden zijn inmiddels structureel en maken een vast onderdeel uit voor de uitvoering van sport-, gezondheid-, en preventiebeleid van de gemeenten.

De buurtsportcoaches vervullen een verbindende rol tussen inwoners, sportverenigingen, scholen, welzijnsorganisaties en zorgpartners en leveren een belangrijke bijdrage aan een gezonde en vitale samenleving en zijn niet meer weg te denken binnen de gemeenten Duiven en Westervoort. Daarnaast zijn zij van groot belang voor de uitvoering van de huidige Brede SPUK, vanaf 2027 AZWA, binnen het sociaal domein.

Het in dienstnemen van de buurtsportcoaches biedt diverse voordelen, zoals betere aansturing en samenwerking en minder risico m.b.t. schijnzelfstandigheid. Ook is de inzet van eigen medewerkers goedkoper dan van externen, waardoor meer inzet kan worden gerealiseerd tegen dezelfde kosten.

Deze wens is kostenneutraal omdat de kosten nu ook al worden gemaakt, maar dan in de deelnemende gemeenten. Feitelijk gaat het om een verschuiving van de begrote kosten en inkomsten uit de Brede Spuk c.q. AZWA vanuit de gemeentebegrotingen naar de begroting van 1Stroom. Per saldo gaat het om een verschuiving van circa € 210.000 aan lasten en baten.

Accountmanager vastgoed

Sinds begin 2024 wordt de rol van accountmanager fulltime ingehuurd. Aanleiding hiervoor was een sterk verslechterde relatie tussen huurders en de gemeente als eigenaar van de maatschappelijke panden. Vanaf dat moment is sterk ingezet op het versterken van relatiemanagement en het herstellen van vertrouwen.

De inzet van de accountmanager heeft hierin een cruciale rol gespeeld. Inmiddels is de relatie met huurders aantoonbaar verbeterd en geven huurders aan de rol van accountmanager als zeer waardevol te ervaren. Het lijkt dan ook geen optie deze rol te schrappen.

De accountmanager vervult een sleutelrol in het onderhouden van relaties met huurders en het actief beheren van de vastgoedportefeuille. Deze positie maakt het mogelijk om in het kader van een

financieel gezonde exploitatie in te zetten op flexibilisering van de verhuur, zoals tijdelijk gebruik en multifunctionele inzet van ruimten. Door goed relatiemanagement en zicht op de markt kan snel worden ingespeeld op kansen en leegstand worden beperkt. Dit draagt direct bij aan het borgen én vergroten van de huurinkomsten.

De functie van accountmanager wordt daarom als noodzakelijk gezien. Uit kostenoverwegingen en om het behoud van kennis binnen de organisatie te borgen is het wenselijk de functie vast in te vullen. De functie van accountmanager was tot nu toe niet in de formatie opgenomen en werd gedekt uit incidentele overschotten binnen 1Stroom. Er zijn geen structurele middelen om de kosten te dekken, maar de posten waar de functie tot op heden (op inhuurbasis) uit werd gedekt zouden bij een betere borging niet meer nodig zijn. Daarmee is er op de personeelsbegroting sprake van uitbreiding, maar niet in de totale uitgaven van 1Stroom. Deze functie werd tot nog toe immers ook gefinancierd. Er is daarmee sprake van een reparatie in de financiering. De invulling van deze functie kost structureel circa € 103.000.

(x € 1.000)

Nieuwe wensen en aanpassingen functies	begroting 2027	begroting 2028	begroting 2029	begroting 2030
Nieuwe wensen begroting 2027				
4de teammanager Sociaal Domein	103	103	103	103
Privacy officer	84	84	84	84
Totaal van nieuwe wensen	187	187	187	187
Reparatie/andere invulling functies*				
Buurtsportcoaches in eigen dienst	210	210	210	210
Accountmanager vastgoed	103	103	103	103
Dekking buurtsportcoaches uit Brede Spuk/AZWA	-210	-210	-210	-210
Totaal van reparaties en aanpassingen functies	103	103	103	103
Totaal nieuwe wensen en aanpassingen functies	290	290	290	290

2.3 Paragrafen

De paragrafen 'Lokale heffingen' en 'Onderhoud kapitaalgoederen' is geen onderdeel van de begroting van 1Stroom. De reden hiervoor is enerzijds omdat de gemeente Duiven en Westervoort zelf verantwoordelijk zijn voor het opleggen van de lokale heffingen en het verwerken van deze baten in de administratie. Anderzijds bezit 1Stroom geen kapitaalgoederen als wegen, riolering, water, groen en gebouwen die op grond van het BBV, artikel 12, lid 1 als verplicht onderdeel moeten worden opgenomen.

2.3.1 Paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheersing

Het weerstandsvermogen geeft aan in welke mate de gemeenschappelijke regeling 1Stroom in staat is tegenvallers op te vangen.

1Stroom kent geen algemene reserve. Eventuele winsten of verliezen worden verrekend met de deelnemende gemeenten. De risico's van 1Stroom worden daarmee door de deelnemende gemeenten afgedekt.

De gemeenschappelijke regeling van 1Stroom geeft wel de mogelijkheid om reserves te vormen.

Lopende het begrotingsjaar worden de ontwikkelingen met betrekking tot de kosten van de werkorganisatie periodiek en nauwgezet gemonitord teneinde tijdig te kunnen bijsturen. Dit gebeurt aan de hand van tussentijdse rapportages. In de halfjaarrapportage wordt wanneer nodig de lopende begroting bijgesteld. Wanneer sprake is van een financiële tegenvaller wordt beroep gedaan op het weerstandsvermogen van Duiven en Westervoort, waarbij het de verdeelsleutel wordt gehanteerd. Beide gemeenten betrekken dit risico in de reguliere programmabegroting.

Algemene risico's 1Stroom

Regelgeving van het Rijk

Door het Rijk worden geregeld nieuwe regelingen en opdrachten aan gemeenten opgelegd. Daarbij is vaak sprake van beperkte beleidsvrijheid. Het in- en uitvoeren van deze taken vergt extra capaciteit. Deze is, zeker gezien de krappe arbeidsmarkt, niet zomaar voorhanden. Het gevolg hiervan kan zijn dat reguliere taken van 1Stroom onder druk komen te staan.

Zeker in het Sociaal domein is sprake van een aantal grote wijzigingen in Rijksbeleid de komende periode, waarvan nog niet bekend is wat dit gaat betekenen voor de rol en takenpakket van de gemeente. De implementatie, het effect en de benodigde capaciteit zijn hiervan nog niet bekend. Dit geeft veel (bestuurlijke) drukte en doet een groot beroep op de uitvoeringscapaciteit.

Druk op gemeentefinanciën

Verwacht werd dat gemeenten in 2026 zo'n € 2,4 miljard minder uit het gemeentefonds zouden krijgen zonder dat ze hiervoor minder taken hoeven uit te voeren. Voor 2026 hebben enerzijds de maatregelen uit het project Financieel gezond en anderzijds de ophoging van de bijdrage uit het gemeentefonds dit probleem sterk verminderd. Het 'ravijnjaar' is daarmee opgeschoven naar 2028. Uit een analyse van de voorjaarsnota door Liasinfo, een digitaal kennisportaal gericht op gemeentefinanciën, blijkt dat gemeenten de komende 3 jaar onder aan de streep meer middelen voor de jeugdzorg krijgen, maar daarna juist minder. In 2028 moeten gemeenten het zelfs met 108 miljoen euro minder doen dan in 2025. Dat zou betekenen dat het tekort oploopt tot bijna een miljard.

Inflatie

De inflatie is fors opgelopen, onder andere als gevolg van stijgende energieprijzen. Het huidige contract met onze energieleverancier loopt tot en met het jaar 2027. Vanaf 2028 bestaat er dus een risico op hogere prijzen. Bij het begroten van de loonkosten is tot en met 2026 rekening gehouden met de CAO afspraken. Daarna is gerekend met het CPB loonindexatie percentage, omdat de CAO loopt tot 1 april 2027 en daarna nog niet bekend is. Door loon- en prijsontwikkelingen kunnen de werkelijke loonkosten hoger uitvallen. Ook is met prijsstijgingen slechts ten dele rekening gehouden. Mocht de inflatie structureel verder oplopen, dan heeft dit een kostenverhogend effect.

Risico's van de bedrijfsvoering

Krapte op de arbeidsmarkt

De krapte op de arbeidsmarkt en een hoger verloop dan voorheen zorgt voor vele wisselingen in de organisatie met extra kosten en verstoring van de continuïteit in de kwaliteit van dienstverlening. Deze situatie leidt er toe dat de organisatie soms risico's moet gaan lopen ten aanzien van het aantrekken van personeel. Zo zal er vaker gekozen moeten worden voor het aantrekken van relatief onervaren mensen, die intern nog opgeleid moeten worden. Extra kosten ontstaan door werven van nieuwe medewerkers, tijdelijk invullen van vacatures door inhuur en het inwerken van nieuwe mensen. Bovendien kunnen deze vele wisselingen leiden tot een verlies aan kennis en extra werkdruk.

Deskundigheid personeel

Zowel met het aanname- als opleidingsbeleid probeert 1Stroom de juiste medewerkers aan zich te binden en te ontwikkelen. Toch kunnen er bij de uitvoering van het werk fouten worden gemaakt die kunnen leiden tot meerkosten of financiële risico's. Binnen 1Stroom proberen we dit zo veel als mogelijk te voorkomen door het hanteren van het 4-ogen principe, gericht competentie management en het continu aandacht geven aan opleidings- en trainingsfaciliteiten.

Werkloosheidsuitkering medewerkers

1Stroom is eigenrisicodragers voor de werkloosheidsuitkering. Het beëindigen van contracten brengt op dit gebied dus een financieel risico met zich mee. De mitigerende maatregel die hierop wordt ingezet is om medewerkers ten alle tijden zoveel mogelijk van werk naar werk te begeleiden.

Dalende personeelsbudgetten

Door de deelnemende gemeenten is voor een aantal taken incidenteel budget toegekend voor een specifiek aantal jaren. Dit leidt er toe dat de loonruimte op termijn (fors) afneemt. Vooral in 2027 t.o.v. 2026 betekent dit een aanzienlijke verlaging van het personeelsbudget. Waar intussen gebleken is dat de tijdelijk gefinancierde formatie ingezet wordt voor structurele werkzaamheden, is aan de gemeenten in de Voorjaarsnota's 2026 gevraagd de financiering van de functies structureel te maken.

Langdurig ziekteverzuim

Bij eventueel langdurig ziekteverzuim is het veelal noodzakelijk om zorg te dragen voor tijdelijke vervanging of uitbesteding van de werkzaamheden. Hiermee zijn extra kosten gemoeid. Een deel van deze kosten kan bij langdurig verzuim vergoed worden vanuit het UWV. Denk hierbij ook aan de kosten van zwangerschapsverlof.

Informatiebeveiliging en datalekken

Digitale veiligheid raakt ons allemaal. Ondanks dat de organisatie hier op alle onderdelen goed tegen beschermd is, is bekend dat de wereld van cybercrime zich continu verbetert en vaak een stap voor loopt. Een groot risico dus wat tot zeer hoge kosten kan leiden met een enorm afbreukrisico. In de paragraaf bedrijfsvoering wordt inzicht gegeven hoe de organisatie hierop is ingericht.

Kengetallen financiële positie

Door het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV) is voorgeschreven dat gemeenschappelijke regelingen een basis set van vijf financiële kengetallen opnemen. Voor 1Stroom zijn de kengetallen grondexploitatie en belastingcapaciteit niet van toepassing.

Kengetallen	begroting 2027	begroting 2028	begroting 2029	begroting 2030
netto schuldquote	1%	1%	1%	1%
netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	1%	1%	1%	0%
solvabiliteitsratio	0%	0%	0%	0%
structurele exploitatieruimte	0%	0%	0%	0%

Netto schuldquote: geeft inzicht in de schuldenlast ten opzichte van de eigen middelen 1Stroom heeft geen gelden uitgeleend. Daardoor is de gecorrigeerde netto schuldquote gelijk aan de netto schuldquote.

Solvabiliteitsratio: verhouding eigen vermogen / totaal vermogen

1Stroom heeft geen eigen vermogen. Het solvabiliteitsratio is daarmee 0.

2.3.2 Paragraaf Financiering

De paragraaf financiering geeft inzicht in de manier waarop 1Stroom wordt gefinancierd inclusief bijbehorende risico's. Het beleid omtrent financiering binnen 1Stroom is vastgelegd in de financiële verordening (art. 212 GW).

Financiering

De reguliere exploitatiekosten van 1Stroom worden op basis van de vastgestelde begroting gefinancierd door de deelnemende gemeenten Duiven en Westervoort. Deze bijdrage wordt maandelijks gefactureerd zodat 1Stroom beschikt over voldoende liquide middelen voor de reguliere bedrijfsuitoefening. Doordat de reguliere exploitatiekosten worden gefinancierd heeft 1Stroom in principe geen geldleningen nodig. Dit kan echter wel het geval zijn bij de aanschaf en vervanging van bedrijfsmiddelen met een meerjarig nut. In geval van (een tijdelijk) liquiditeitstekort wordt beoordeeld of het zinvol is om gebruik te maken van kortlopende of langlopende leningen.

Financieringsovereenkomst Bank Nederlandse Gemeenten

Met de Bank Nederlandse Gemeenten is in november 2018 een nieuwe financieringsovereenkomst gesloten. In deze overeenkomst is een kredietarrangement opgenomen waarin onder andere de kredietlimiet in rekening courant is vastgesteld. Deze kredietlimiet is vastgesteld op € 3,0 miljoen.

Schatkistbankieren

Decentrale overheden zijn verplicht om hun overtollige middelen in 's Rijks schatkist aan te houden. Vanaf 1 juli 2021 is voor gemeenten, provincies, waterschappen en hun gemeenschappelijke regelingen de drempel voor het verplicht schatkistbankieren verhoogd naar 2% van het begrotingstotaal met een minimum van € 1.000.000. Alles boven het drempelbedrag (2% van het begrotingstotaal van € 35.793.000) moet verplicht bij het rijk gesteld worden. Voor 1Stroom is dit drempelbedrag van toepassing van € 1.000.000

Kasgeldlimiet

In de Wet Financiering Decentrale Overheden (FIDO) is een kasgeldlimiet vastgelegd om het renterisico bij decentrale overheden te beheersen door een grens te stellen aan de financiering op de korte termijn. Dit betekent dat de korte schulden maximaal 8,2% van het begrotingstotaal mag zijn. Voor 1Stroom bedraagt de kasgeldlimiet ruim € 2.935.000 voor 2026.

(x € 1.000)

Kasgeldlimiet				
Omschrijving	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Begrotingstotaal (totale lasten)	36.475	37.069	37.699	39.632
Percentage kasgeldlimiet	8,2%	8,2%	8,2%	8,2%
Bedrag kasgeldlimiet	2.991	3.040	3.091	3.250

Renterisiconorm

In de Wet FIDO is een renterisiconorm voor decentrale overheden vastgesteld. Het uitgangspunt van de renterisiconorm is het beheersen van de renterisico's op langlopende schulden. Dit betreffen leningen met een looptijd langer dan één jaar. Beheersing gebeurt door het aanbrenge van spreiding in de looptijden van de leningen. Hiermee wordt voorkomen dat een groot deel van de leningen tegelijk opnieuw moeten worden afgesloten, met het risico van snel oplopende rentelasten.

De renterisiconorm betreft 20% van het begrotingstotaal. Dit betekent dat de jaarlijkse verplichte aflossingen en de renteherzieningen niet meer mogen bedragen dan 20% van het begrotingstotaal.

Voor 2027 is de renterisiconorm maximaal € 7.295.000.000 op jaarbasis.

(x € 1.000)

Renterisiconorm				
Omschrijving	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Begrotingstotaal (totale lasten)	36.475	37.069	37.699	39.632
Percentage renterisiconorm	20%	20%	20%	20%
Bedrag renterisiconorm	7.295	7.414	7.540	7.926

2.3.3 Paragraaf Bedrijfsvoering

Inleiding en focus 2027

De paragraaf Bedrijfsvoering beschrijft hoe 1Stroom haar organisatie, middelen en processen inzet om de bestuurlijke ambities van de gemeenten Duiven en Westervoort op een betrouwbare en beheersbare manier te realiseren. Waar in de beleidsbegroting de inhoudelijke koers is geschetst, biedt deze paragraaf inzicht in de concretisering daarvan in de bedrijfsvoering.

In 2027 ligt de focus op het bestendigen en borgen van ontwikkelingen die in eerdere jaren zijn gestart, gecombineerd met gerichte stappen om de organisatie wendbaar, financieel beheersbaar en toekomstbestendig te houden. Daarbij geldt nadrukkelijk dat de bedrijfsvoering niet losstaat van de maatschappelijke en bestuurlijke context waarin 1Stroom opereert.

2.3.4 Personeel

Hieronder het beeld van de formatie voor de jaren 2026 en 2027.

Kengetallen formatie 1Stroom		
	2026	2027
Formatie	328,31	324,88
Formatie per 1000 inwoners	8,19	8,10

De formatie 2027 laat een stijging zien t.o.v. 2026. De afname van het aantal formatieplaatsen wordt veroorzaakt door het aflopen van de financiering van bepaalde tijdelijk gefinancierde formatie.

2.3.5 Organisatie, personeel en sturing

Na de invoering van de nieuwe organisatiestructuur per 1 januari 2026 verschuift in 2027 het accent van inrichting naar werking. De nieuwe structuur en sturingsprincipes moeten in de praktijk hun werking bewijzen en worden waar nodig aangescherpt.

Het Management Development Programma draagt bij aan deze ontwikkeling door het versterken van het onderlinge vertrouwen en de samenwerking tussen directie, domeinmanagers en teammanagers en draagt bij aan voorspelbaarheid in sturing en strategisch handelen. De organisatieontwikkeling is daarmee geen eenmalige ingreep, maar een doorlopend proces waarbij leren, evalueren en bijstellen centraal staan.

Parallel hieraan wordt het strategisch HR beleid herijkt en vanaf 2027 geïmplementeerd. Dit beleid verbindt de strategische ambities van 1Stroom aan concrete HR doelstellingen en instrumenten, zoals strategische personeelsplanning (SPP), talentontwikkeling, sociale veiligheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

Met SPP krijgen we meer inzicht in de beschikbare en benodigde capaciteiten en competenties van medewerkers. Dit wordt afgezet tegen de strategische doelen van de organisatie en wat er nodig is om te zorgen dat nu en in de toekomst de medewerkers voldoende toegerust zijn om de organisatiedoelen te kunnen waarmaken. Daarmee wordt SPP onderdeel van ons strategisch HR beleid.

Eind 2026 houden we een Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). De uitkomsten hiervan gebruiken we als input voor acties en aandachtspunten vanaf 2027.

Het strategisch HR-beleid wordt in 2027 verder uitgerold en toegepast. Instrumenten zoals strategische personeelsplanning, talentontwikkeling en gerichte inzet van HR-instrumenten ondersteunen de organisatie bij het op orde houden van capaciteit, kwaliteit en continuïteit, in een krappe arbeidsmarkt.

Op het moment van schrijven van deze begroting werken we drie maanden in de nieuwe structuur en kunnen we nog niet aangeven of de effecten die we beoogd hebben met de organisatieontwikkeling zijn gerealiseerd of dat bijsturing noodzakelijk is. Evaluatiemomenten helpen ons om hier een goed beeld van te krijgen en waar nodig aan te passen.

Financiële consequenties

De organisatieontwikkeling brengt een opwaartse financiële druk mee van € 675.000 structureel. Dit staat los van autonome ontwikkelingen, indexeringen en/of functies die door inhoudelijke of

organisatorische noodzaak extra nodig zijn. Met de gewijzigde structuur en verandering in de aansturing en werkwijze moet 1Stroom een efficiëntere en slagvaardiger organisatie worden. Daarom boeken we een besparing vanuit efficiency in, oplopend tot 2028/2029 van 3% (€ 900.000). Daarmee levert de organisatieontwikkeling vanaf 2027 een structurele besparing op van minimaal € 225.000.

Versterken financiële functie en financiële sturing

De versterking van de financiële functie is een belangrijk onderdeel van de organisatieontwikkeling. Met de financiële functie wordt de gehele keten bedoeld: van beleid en uitvoering tot verantwoording en bestuurlijke besluitvorming. De versterking van de financiële functie draagt niet alleen bij aan betere sturing en verantwoording, maar vormt ook een belangrijke randvoorwaarde voor doelmatige inzet van middelen en het realiseren van efficiencywinst in de bedrijfsvoering.

In de jaren 2025 en 2026 zijn belangrijke stappen gezet in de verbetering van processen, het verduidelijken van rollen en het introduceren van maandcyclisch werken. In 2027 ligt het zwaartepunt op het organisatiebreed borgen en verder professionaliseren van deze werkwijze.

De inzet in 2027 richt zich onder andere op:

- Verder verbeteren van de kwaliteit en voorspelbaarheid van de P&C-cyclus;
- versterken van financiële kennis en vakmanschap bij budgethouders en management;
- optimaliseren van het gebruik van financiële applicaties en sturingsinformatie;
- verminderen van kwetsbaarheid door betere procesbeheersing.

De versterking van de financiële functie is een meerjarig traject. In 2027 worden de eerste structurele effecten zichtbaar, onder andere in betere sturing, minder kwetsbaarheid en een bijdrage aan efficiencywinst in de bedrijfsvoering.

Applicatiebeheer financiële applicatie

In het project verbeteren financiële functie is ook de aanschaf van een nieuwe applicatie opgenomen. Voor de ondersteuning en verdere ontwikkeling van deze applicatie is een applicatiebeheerder nodig.

Deze applicatiebeheerder wordt in 2026 ingehuurd. Ook voor 2027 en 2028 zijn er nog uren applicatiebeheer nodig. Hiervan is vooralsnog onduidelijk of deze binnen de huidige formatie kunnen worden opgevangen.

Verwacht wordt dat na de herindeling het applicatiebeheer ten aanzien van Lias kan worden samengevoegd en dat de structurele kosten daarmee dalen.

2.3.6 Informatievoorziening, Digitalisering en Innovaties

ICT, informatievoorziening en digitale ondersteuning

De bedrijfsvoering is in toenemende mate afhankelijk van betrouwbare ICT-voorzieningen en een goed functionerende informatiehuishouding. In 2027 ligt de nadruk op het versterken en beter benutten van bestaande voorzieningen..

De in 2026 herijkte I&A-visie voor de periode 2027–2029 vormt hierbij het kader. De uitvoering richt zich onder andere op:

- ondersteuning van primaire processen en dienstverlening;

- verbetering van digitale vaardigheden van medewerkers;
- borging van informatiebeveiliging en privacy;
- verdere verbetering van informatiebeheer in het kader van de Woo.

Verder wordt datagedreven werken doorontwikkeld op basis van de lopende pilot.

In 2025 is een start gemaakt met de pilot van drie jaar op het gebied van data gedreven werken. 1Stroom zal dus in 2027 in het derde jaar van de pilot zitten. Voorafgaande aan de begroting 2028 van 1Stroom zal een evaluatie van deze pilot aan het AB aangeboden worden. In de Voorjaarsnota 2026 van de gemeente Duiven en Westervoort is per programma een eerste dashboard opgenomen. Deze zal in 2027 en 2028 verder uitgebreid worden.

Innovatie, AI en digitale autonomie

Ontwikkelingen op het gebied van digitalisering, Artificial Intelligence (AI) en digitale autonomie vragen om een zorgvuldige en beheerste benadering. Deze ontwikkelingen bieden kansen voor verbetering van dienstverlening en bedrijfsvoering, maar brengen tegelijkertijd nieuwe risico's en afhankelijkheden met zich mee.

Landelijk en Europees groeit de aandacht voor digitale autonomie: het vermogen van de overheid om zelf regie te houden over de digitale technologieën en systemen die zij inzet. De rijksoverheid heeft in 2025 een visie vastgesteld waarin wordt benadrukt dat afhankelijkheid van een beperkt aantal, veelal buitenlandse, leveranciers risico's kan opleveren voor de continuïteit, veiligheid en betrouwbaarheid van publieke dienstverlening. Ook de VNG wijst erop dat deze afhankelijkheden directe gevolgen kunnen hebben voor gemeenten, doordat strategische risico's toenemen en de zeggenschap over data en systemen onder druk kan komen te staan.

Hoewel digitale autonomie binnen 1Stroom op dit moment nog geen dominant thema is, neemt het belang hiervan toe. De verdere digitalisering van dienstverlening, het gebruik van cloudoplossingen en strengere (Europese) eisen op het gebied van dataveiligheid en privacy maken dat gemeenten steeds vaker strategische keuzes moeten maken over hun digitale afhankelijkheden. Deze context bepaalt nadrukkelijk de wijze waarop 1Stroom omgaat met innovatie en de inzet van AI.

Tegen deze achtergrond werkt 1Stroom in 2027 aan het gecontroleerd en verantwoord benutten van AI-toepassingen. De inzet is erop gericht kansen te verkennen en toe te passen waar deze aantoonbaar bijdragen aan dienstverlening en bedrijfsvoering, zonder vooruit te lopen op organisatorische of financiële haalbaarheid.

In 2027 worden daartoe de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Verankeren van het beleidskader AI in de organisatieprocessen
Het vastgestelde beleidskader voor AI wordt toegepast binnen bestaande processen voor dienstverlening en bedrijfsvoering. Afdelingen worden ondersteund bij het werken volgens de richtlijnen op het gebied van veiligheid, ethiek, privacy en transparantie.
- Doorontwikkeling en gerichte opschaling van succesvolle experimenten
Op basis van de resultaten uit eerdere experimenten worden kansrijke toepassingen verder ontwikkeld en, waar passend, opgeschaald naar pilot- of productiefase. Hierbij is nadrukkelijk aandacht voor technische inrichting, procesinpassing en borging van randvoorwaarden.

- **Uitwerken van een meerjarenperspectief voor digitale innovatie**
Er wordt een integraal voorstel voorbereid waarin inzicht wordt gegeven in structurele kosten, benodigde capaciteit, beheer van toepassingen en investeringen in datakwaliteit. Dit voorstel dient als basis voor toekomstige besluitvorming binnen de begrotingscyclus.
- **Evaluatie en bijsturing**
De effecten van ingezette toepassingen worden geëvalueerd op bijdrage aan kwaliteit, efficiëntie en dienstverlening. Op basis hiervan worden accenten en prioriteiten voor 2028 bepaald.

Structurele inzet van AI-toepassingen of aanvullende investeringen vindt uitsluitend plaats na expliciete bestuurlijke besluitvorming, waarbij risico's, ethische aspecten en financiële consequenties zorgvuldig worden meegewogen. Hiermee wordt geborgd dat innovatie ondersteunend blijft aan de organisatie en niet vooruitloopt op bestuurlijke, organisatorische of financiële randvoorwaarden.

Met digitaal leiderschap naar een grotere digitale volwassenheid

Om veilig te kunnen werken, informatie goed te kunnen beheren en onze dienstverlening te verbeteren, is het belangrijk dat alle medewerkers voldoende digitaal vaardig zijn. Op dit moment zien we dat het niveau van digitale vaardigheden binnen de organisatie wisselt. Sommige collega's gaan makkelijk mee met nieuwe systemen, terwijl anderen meer ondersteuning nodig hebben. Dit leidt tot risico's op het gebied van dataveiligheid, efficiëntie en het goed op orde houden van onze informatiehuishouding. Dit begint met het vertonen van digitaal leiderschap.

Daarom investeren we in digitaal leiderschap. Digitale leiderschap betekent dat we als organisatie bewust richting geven aan hoe we technologie inzetten om publieke waarde te realiseren. Het vraagt van leidinggevendenden dat zij niet alleen investeren in moderne systemen en data-gedreven werken, maar ook een cultuur stimuleren waarin medewerkers veilig kunnen experimenteren, samenwerken en continu leren.

Daarom zetten we in op:

- Gerichte trainingen en begeleiding, afgestemd op verschillende niveaus.
- Meer aandacht voor veilig werken, zoals het herkennen van phishing en zorgvuldig omgaan met persoonsgegevens.
- Het beter benutten van digitale hulpmiddelen, zodat collega's hun werk makkelijker en slimmer kunnen doen.
- Ondersteuning op de werkvloer, zodat medewerkers vragen snel kunnen stellen en problemen direct worden opgelost.

Met deze investering zorgen we ervoor dat iedereen binnen de organisatie kan meedoen, dat we veilig en toekomstbestendig werken, en dat we onze inwoners en partners nog beter kunnen bedienen.

2.3.7 Kostenbeheersing, efficiëntie en wendbaarheid

In een periode van toenemende financiële druk op gemeenten levert 1Stroom een actieve bijdrage aan kostenbeheersing. Tegelijkertijd blijft het uitgangspunt dat de organisatie aantrekkelijk moet blijven als werkgever en in staat moet zijn haar taken op een kwalitatief goed niveau uit te voeren.

In 2027 richt de inzet zich onder andere op:

- een strikte beoordeling van vacatures en tijdelijke inhuur;

- verdere beheersing van loonkosten via sturingsinformatie en strategische personeelsplanning;
- benutten van efficiencyvoordelen uit organisatieontwikkeling en verbeterde financiële sturing;
- terughoudendheid met nieuwe interne wensen zonder expliciete opdracht of dekking.

De bedrijfsvoering wordt daarmee zo ingericht dat deze ruimte laat voor bestuurlijke keuzes, maar tegelijkertijd duidelijke grenzen stelt aan wat binnen de bestaande middelen haalbaar is.

2.3.8 Overige ontwikkelingen bedrijfsvoering

Nieuwe digitale werkplek

Een goed functionerende digitale werkplek is randvoorwaardelijk voor de dagelijkse werkzaamheden van medewerkers en voor een betrouwbare bedrijfsvoering. De digitale werkplek omvat alle digitale middelen en applicaties waarmee medewerkers werken, zoals laptops en pc's, e-mail, documentbeheer, samenwerkingsmiddelen en kernapplicaties.

De vernieuwing van de digitale werkplek is ingezet om de organisatie beter te ondersteunen bij het uitvoeren van haar taken. De belangrijkste doelen van deze vernieuwing zijn het vergroten van de betrouwbaarheid en stabiliteit van de werkomgeving, het versterken van de digitale veiligheid en het toekomstbestendig maken van de ondersteuning voor modern en flexibel werken.

In 2027 ligt de nadruk op het verder uitrollen, stabiliseren en borgen van de vernieuwde digitale werkplek. Daarmee wordt beoogd dat medewerkers minder hinder ondervinden van storingen, efficiënter kunnen werken en beter worden ondersteund in digitale samenwerking. Tegelijkertijd draagt de vernieuwde werkplek bij aan een betere bescherming van gegevens en accounts en aan het voldoen aan actuele beveiligings- en privacy-eisen.

De vernieuwing is noodzakelijk omdat onderdelen van de bestaande omgeving het einde van hun technische ondersteuning bereiken. Door tijdig over te stappen naar een toekomstvast oplossing wordt voorkomen dat later onder tijdsdruk ingrijpende maatregelen nodig zijn en neemt de beheersbaarheid van de ICT-omgeving toe.

De kosten voor de digitale werkplek worden door de RID gemaakt en vervolgens doorbelast aan 1Stroom. De exacte hoogte van de kosten wordt bepaald in de doorbelasting vanuit de SDL.

Programma- en projectmanagement

1Stroom werkt aan het verder professionaliseren van programma- en projectmanagement. Doel is om programma's en projecten zo doelmatig en doeltreffend mogelijk te organiseren, zodat zij optimaal bijdragen aan de strategische koers van de gemeente.

Hiervoor worden de volgende concrete resultaten opgeleverd:

- Ontwikkeling en implementatie van een spelregelboek voor programma- en projectmanagement.
Dit document beschrijft onder andere:
 - de rollen en verantwoordelijkheden tussen bestuur, management, opdrachtgevers en programma-/projectmanagers;
 - de voorgeschreven producten voor besluitvorming;
 - afspraken rondom prioriteren, monitoren en selecteren van programma's en projecten.
- Opleveren van standaard formats binnen de levensloop van programma's en projecten.
- Versterking van de bestuurlijke en ambtelijke sturing op programma's en projecten.

E-depot

De gemeente werkt steeds meer digitaal. Dit leidt tot meer en meer digitale archiefbescheiden. Net als voor fysieke bescheiden is de overheid verantwoordelijk om digitale permanent te bewaren bescheiden volgens de Archiefwet in “goede, geordende en toegankelijke staat te brengen en te bewaren”. Om aan de wet te voldoen heeft het Streekarchivariaat de Liemers en Doesburg (SALD) samen met de gemeenten Westervoort, Duiven, Doesburg en Zevenaar het project e-depot gestart. Permanent te bewaren archiefbescheiden in analoge vorm worden overgedragen aan de archiefbewaarplaats. Permanent te bewaren digitale archiefbescheiden dienen overgedragen te worden aan een zogenaamd e-depot.

Het project e-depot wordt geleid door een externe projectleider. Deze werkt niet alleen aan een helder proces rondom overbrenging van permanent te bewaren bescheiden, maar ziet ook kansen rondom uitplaatsing van tijdelijk te bewaren bescheiden. Dit wordt voor de gemeente uitgebreid onderzocht. Daarnaast is er een collectiebeheersysteem aangeschaft om de digitale bescheiden toegankelijk te maken voor iedereen.

Grip op loonkosten en inhuur

Om als 1Stroom een financieel gezond beleid te kunnen voeren, is het van belang om grip te hebben op de loonkosten. Loonkosten zijn gekoppeld aan het formatieplan, er is dynamische stuurinformatie beschikbaar en er zijn heldere sturingsafspraken als kader voor domein- en teammanagers.

De inhuurkosten vertonen de afgelopen jaren een dalende lijn naar 15% van de loonkosten in 2025. Ons doel is om dit de komende jaren nog iets verder terug te dringen.

Verbetering contractregistratie en contractmanagement

Nadat in 2025 het contractmanagement en de contractregistratie van inhuur sterk is verbeterd, wordt in 2026 en 2027 ingezet op de verbetering van het contractmanagement en de contractregistratie van alle contracten. Hiertoe wordt enerzijds verkend of een nieuwe applicatie het proces beter kan ondersteunen, anderzijds wordt de functie van inkoopadviseur/contractbeheerder/contractmanager ingevuld, waarmee ook de capaciteit beschikbaar is om het proces beter neer te zetten.

2.3.9 Openbaarheidsparagraaf

Transparantie en openbaarheid vormen een belangrijk onderdeel van zorgvuldig en betrouwbaar overheidsoptreden. De uitvoering van de Wet open overheid (Woo) en de verdere verbetering van de informatiehuishouding maken daarom structureel onderdeel uit van de bedrijfsvoering van 1Stroom.

In 2027 ligt de nadruk op het borgen en verder uitvoeren van de verbeteringen die de afgelopen jaren zijn ingezet. Het doel is te komen tot een informatiehuishouding die op orde is, zodat informatie vindbaar, volledig, betrouwbaar en toekomstbestendig is. Dit is noodzakelijk om te kunnen voldoen aan wettelijke verplichtingen, maar draagt ook bij aan zorgvuldige besluitvorming, transparantie en vertrouwen in de overheid.

Voor actieve openbaarmaking wordt gewerkt met een publicatieportaal, waarmee invulling wordt gegeven aan de wettelijke verplichtingen uit de Woo. In 2027 volgen verdere fasen van verplichte openbaarmaking, inclusief nieuwe deadlines, die vragen om blijvende aandacht en uitvoeringscapaciteit binnen de organisatie.

Een belangrijk onderdeel van de opgave in 2027 betreft het verder op orde brengen van het archiefbeheer. Om te kunnen voldoen aan de wettelijke vernietigingsplicht is het noodzakelijk om registraties in de verschillende archiefcategorieën te controleren en waar nodig te verbeteren of te verwijderen. Na akkoord van het Streekarchief kunnen analoge en digitale archiefbescheiden op een zorgvuldige wijze worden vernietigd. Gelet op de omvang en complexiteit van deze werkzaamheden is ook in 2027 aanvullende, deels tijdelijke capaciteit nodig.

De routekaart richting het doel 'informatiehuishouding op orde in 2028' is herijkt op basis van de beschikbare capaciteit en inzichten uit de uitvoering. In 2027 ligt de focus op het daadwerkelijk zetten van stappen binnen deze routekaart. Daarbij wordt nadrukkelijk gekeken naar een doelmatige inzet van de beschikbare Woo-middelen, waaronder de inzet van externe ondersteuning waar dat noodzakelijk en effectief is.

Nieuwe technologische toepassingen ter ondersteuning van de Woo en het informatiebeheer worden alleen ingezet na een expliciete afweging en bestuurlijke besluitvorming, waarbij haalbaarheid, kosten, risico's en toegevoegde waarde zorgvuldig worden meegewogen.

Financiële begroting

3. Financiële begroting en toelichting

3.1 Financiële meerjarenbegroting

De financiële meerjarenbegroting ziet er als volgt uit:

	(x€ 1.000)					
Omschrijving	Jaarrekening 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Lasten						
Personeelskosten	32.073	31.626	32.998	33.445	34.197	35.467
Huisvesting	1.335	1.431	1.435	1.548	1.496	1.506
Automatisering	898	1.098	1.127	1.135	1.058	1.058
Bureau- en organisatiekosten	805	762	862	887	894	872
Organisatie ontwikkeling		975	0	0	0	0
Besparingen irt organisatie ontwikkeling*		-300				
Besparingen op bedrijfsvoering		-300	-30	-30	-30	-30
Nieuwe wensen		213	500	500	500	500
Totale lasten	35.110	35.505	36.891	37.485	38.115	39.373
Baten						
Bijdragen gemeente Duiven	21.540	21.857	22.102	22.460	22.717	23.479
Bijdragen gemeente Westervoort	12.470	12.975	13.906	14.142	14.509	15.005
Overige baten	2.172	673	883	883	889	889
Totale baten	36.184	35.505	36.891	37.485	38.115	39.373
Resultaat voor bestemming	1.075					
Bestemmingsreserve toevoeging	-286					
Bestemmingsreserve onttrekking	8					
Resultaat	797					

3.2 Toelichting op de financiële meerjarenbegroting

1Stroom is een uitvoeringsorganisatie en kent geen eigenstandig nieuw beleid. Financiële ontwikkelingen worden bepaald door nieuw beleid dat vanuit de gemeenten wordt aangedragen of door ontwikkelingen in de uitvoering van het bestaande beleid, in de vorm van autonome financiële ontwikkelingen of doordat 1Stroom bestaand beleid op een andere wijze gaat uitvoeren.

De begroting van 1Stroom bestaat grotendeels uit de personele kosten en de kosten die gerelateerd zijn aan personeel. Ontwikkelingen in de budgetten bestaan dan ook gewoonlijk grotendeels uit de ontwikkeling van de loonkosten van het personeel.

Naar de ontwikkeling van de loonkostenbegroting bestaan de wijzigingen in de begroting uit actualisatie van budgetten.

Personeelskosten (€1.373.000 toename t.o.v. 2026)

	(x € 1.000)					
Omschrijving	Jaarrekening 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Personeelskosten	32.073	31.626	32.998	33.445	34.197	35.467

Geraamd worden alle loonkosten van de medewerkers van 1Stroom met uitzondering van de griffie en het bestuur van beide gemeenten. Deze kosten worden opgenomen in de begrotingen van de gemeenten.

De ontwikkeling van de loonkosten van de definitieve begroting 2026 naar de voorliggende begroting 2027 bestaat uit de componenten salarissen en overige personeelskosten:

Salarissen € 1.630.000 toename

De ontwikkeling van de salariskosten kent een aantal elementen:

1. De huidige Cao samenwerkende gemeentelijke organisaties heeft een looptijd van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027. De Cao voorziet op 1 januari 2027 in een laatste structurele salarisverhoging van 1,6%. Dit is de laatste stap in een reeks loonsverhogingen, waarmee de totale structurele stijging gedurende de looptijd van de cao op 6,7% uitkomt, plus een nominale verhoging van €35.
Voor de inschatting van de loonindexatie voor 2027 wordt gebruik gemaakt van de loonvoet overheid uit de meest recente septembercirculaire. De loonvoet in de septembercirculaire 2025 wijkt iets af van de loonvoet in de septembercirculaire 2024. De prognose van de loonkosten is hierop aangepast.
2. Het bestuur van 1Stroom heeft gedurende 2025 geconstateerd dat de capaciteitsproblemen binnen het sociaal domein om structurele oplossingen vroegen. De situatie werd als dusdanig urgent gezien dat niet gewacht kon worden tot de besluitvorming van de Voorjaarsnota's. Er is een plan van aanpak opgesteld dat de problematiek structureel moet oplossen. Het voorstel voor de toevoeging van formatie (ad € 450.000) is ter zienswijze voorgelegd aan de gemeenten en daar met instemming ontvangen.
3. In de definitieve programmabegroting 2026 zijn aparte bedragen opgenomen ten aanzien van de organisatie ontwikkeling, de verwachte efficiencybesparing als gevolg van de organisatie ontwikkeling het aanstellen van een adviseur sociale veiligheid. Deze bedragen zijn nu verwerkt in de loonkostenbegroting.
4. De toevoegingen van middelen aan 1Stroom uit de Voorjaarsnota's 2025 zijn verwerkt in de definitieve programmabegroting 2026. Hierbij is 1 toevoeging over het hoofd gezien. Dit betreft de extra verkeerskundige uit de uitvoeringsagenda mobiliteit.
5. Onderhoudsronde HR21
Regulier wordt organisatie breed bekeken of functies nog in de juiste/passende HR21 profielen zijn ingedeeld. Door functies in een passend HR21 profiel in te delen zorgen we voor een passende waardering van taken binnen een functie en een goede opbouw van het functiehuis binnen de organisatie. Voor de dekking van de extra kosten die deze onderhoudsronde met zich meebrengt ramen we 0,15% van de loonsom (€ 40.000).

	2027	2028	2029	2.030
Totaal aflopende formatie	-1.259.200	-2.007.600	-2.694.400	-2.694.400

Aangezien de organisatiewijziging, de adviseur Sociale Veiligheid en de toekenning van formatie in de Voorjaarsnota's al in de begroting waren verwerkt, leggen alleen de bijstelling van de indexatie en de toevoeging van formatie in het Sociaal Domein beslag op de middelen van de gemeenten.

In onderstaande tabel worden de toevoegingen van middelen ten opzichte van de begroting 2026 1Stroom nader toegelicht:

Loonvoet sector overheid septembercirculaire 2025 5,1 4,2 4,5 4,5

Ontwikkeling loonkosten	Begroting 2026	2027	2028	2029	2030	Toelichting
Loonruimte basis	29.588.486	29.588.486	29.588.486	29.588.486	29.588.486	
Afname formatie t.o.v. 2026		-659.200	-927.600	-1.614.400	-1.614.400	
Verloop budget nieuwe wensen begroting 2025			-180.000	-180.000	-180.000	
Begrote indexatie		1.456.825	2.707.526	3.999.540	3.999.540	
Totale loonkosten in begroting 2026	29.588.486	30.386.111	31.188.413	31.793.626	31.793.626	
Ontwikkeling loonkosten t.o.v. begroting 2026	2026	2027	2028	2029	2030	
Organisatie ontwikkeling		675.000	675.000	675.000	675.000	al begroot op stelpost
Besparing a.g.v. meer efficiency		-600.000	-900.000	-900.000	-900.000	al begroot op stelpost
Toevoeging formatie Sociaal Domein		450.000	450.000	450.000	450.000	aparte begrotingswijziging
Adviseur Sociale Veiligheid		78.000	78.000	78.000	78.000	In begroting 2026 bij nieuwe wensen
Extra verkeerskundige (uitvoeringsagenda mobiliteit)		125.000	125.000	125.000	125.000	V.N 2025 Duiven en Westervoort
Werkelijke indexatie		1.561.441	2.807.047	4.107.947	5.377.941	
Mutatie indexatie		104.616	99.520	108.407	1.378.400	
Totaal begrote loonkosten	29.588.486	31.218.727	31.715.933	32.330.033	33.600.027	
Nog in te vullen stelpost		-440.184	-740.184	-740.184	-740.184	

Toelichting stelpost

1Stroom heeft zichzelf in het kader van het bijdragen aan de financiële situatie van de gemeenten een efficiency taakstelling opgelegd oplopend tot 3 % van de personeelskosten. Deze taakstelling is tijdens het doorvoeren van de organisatie wijziging deels ingevuld, maar er resteert nog een forse taakstelling. Hieraan wordt intensief aandacht besteed binnen de organisatie, door vacatures in het managementteam op noodzaak te beoordelen. Verder wordt verwacht dat het project Versterken Financiële Functie gaat leiden tot efficiency verbeteringen. Ook de toepassing van Artificial Intelligence zal op termijn leiden tot efficiency verbetering. Er lopen nu pilots om de mogelijkheden in kaart te brengen.

Aandachtspunt

Door de deelnemende gemeenten zijn een aantal personeelsbudgetten voor een beperkt aantal jaren toegekend. Dat leidt er toe dat de dekking van personeelskosten varieert. Budgetten die toegekend zijn voor de collegeperiode in plaats van structureel, leiden tot een sterke daling van het personeelsbudget van 2026 naar 2027. In de Voorjaarsnota's van beide gemeenten wordt voor een aantal van deze tijdelijk toegekende budgetten voor personeelskosten een voorstel gedaan voor het verlengen dan wel structureel maken van die budgetten.

Het beeld ten aanzien van het verloop is als volgt:

	2027	2028	2029	2.030
Totaal aflopende formatie	-1.259.200	-2.007.600	-2.694.400	-2.694.400

1Stroom zet diverse maatregelen in om het risico van deze afnemende personeelsbudgetten te beheersen. Zo wordt middels het dashboard van Grip op loonkosten de ontwikkeling van het budget voor het management duidelijk in beeld gebracht en helpt dit de managers bewust de maken van de personele vraagstukken die door de budgetontwikkeling ontstaan. Ook de strategische personeelsplanning is onderdeel van het instrumentarium om te sturen op de structurele inzet van personeel. Verder zal bij de inzet van functies die tijdelijk gefinancierd zijn bekeken worden in hoeverre deze generiek inzetbaar zijn.

Overige personeelskosten afname € 257.000

Kosten voormalig personeel € 20.000 afname

Als een arbeidsovereenkomst, om uiteenlopende redenen, niet verlengd wordt kunnen er kosten ontstaan voor o.a. uitkeringen van UWV en ABP of een outplacementtraject. De kosten kunnen jaarlijks fluctueren. Op basis van de ervaringscijfers van voorgaande jaren kan het budget met € 20.000 worden afgeraamd.

Traineeship € 100.000 afname

Voor het in dienst nemen van trainees is het budget teruggebracht van € 200.000 naar een € 100.000. het budget wordt toereikend geacht. Het voordeel wordt ten gunste van de taakstelling gebracht.

Inhuur € 80.000 afname

Het budget wordt verlaagd met € 80.000. Er wordt vanuit gegaan dat de verbeterde sturing als gevolg van de organisatiewijziging en het project grip op loonkosten deze besparing mogelijk maakt. Het tijdelijk personeel voor tijdelijke klussen, piekbelasting of vervanging bij ziekte wordt gedekt uit de onder uitputting van het salarisbudget. Het voordeel wordt ten gunste van de taakstelling gebracht.

Opleidingskosten € 60.000 afname

Als gevolg van het feit dat er een aantal jaren forse onderbesteding is geweest van deze post, veroorzaakt door diverse redenen, is het budget de laatste jaren niet meer geraamd conform het beleidsuitgangspunt van 2% van de loonsom. De voorgenomen en noodzakelijke organisatieverandering vraagt echter om substantiële middelen voor verdere ontwikkeling van management en medewerkers. Om die reden is het opleidingsbudget opgetrokken naar de in het personeelsbeleid vastgestelde 2% van de loonsom. In verband met de taakstelling voor 1Stroom stellen we de raming echter bij. Concreet betekent dit een afname van € 60.000. Het voordeel wordt ten gunste van de taakstelling gebracht.

Arbokosten € 30.000 toename

Op basis van de gemiddelde uitgaven van de laatste jaren wordt het budget verhoogd met € 30.000. Uit dit budget worden o.a. de kosten voor het contract met de arbodienstverlener en de inschakeling van andere deskundigen op dit terrein betaald. Tevens de kosten van beeldschermbrillen, soloprotect en de kosten voor het BHV- en AI-team (inclusief opleidingskosten en kosten van benodigde hulpmiddelen).

Werving personeel € 10.000 afname

De raming is o.a. bedoeld voor de kosten van digitale wervingskanalen, advertenties, eventuele persoonsonderzoeken, kosten voor Verklaringen Omtrent het Gedrag, alsmede de kosten voor de nieuwe medewerkersdag. Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt zetten we meer in op pro-actieve arbeidsmarktcommunicatie. We proberen daar zoveel mogelijk ons bestaande contract met de wervingssite voor in te zetten. In het kader van de taakstelling voor 1Stroom hebben we € 10.000,- afgeraamd. Totale raming € 30.000,-.

Reiskosten woon-werkkosten toename € 40.000

Ingaande 1 januari 2024 is de Regeling tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer ingevoerd. Op

basis van de ervaringscijfers is de raming nu opgetrokken met € 40.000,- per jaar.

Huisvesting (€ 4.000 toename)

						(x € 1.000)
Omschrijving	Jaarrekening 2025	begroting 2026	begroting 2027	begroting 2028	begroting 2029	begroting 2030
Huisvesting	1.335	1.431	1.435	1.548	1.496	1.506

Dit betreft de kosten van beide gemeentehuizen en de gemeentewerf in Duiven. De kosten die onder huisvesting worden verantwoord zijn onder andere: schoonmaakkosten, onderhoudskosten en verzekeringskosten.

Energielasten € 70.000 afname

De gezamenlijke energielasten van de beide gemeentehuizen en het afvalaanbiedstation kan worden verlaagd met € 70.000. Het energie contract loopt tot en met 2027. Het budget dient in 2028 te worden aangepast aan het af te sluiten contract met de energieleverancier. Voorzichtigheidshalve wordt de besparing alleen voor 2027 begroot.

Kapitaalslasten € 18.000 afname

Het investeringskrediet voor de vervanging van bureaustoelen wordt de komende jaren niet volledig benut zal worden. Plus dat de kredieten van de telefoontoestellen die zijn uitgesmeerd over meerdere jaren geven dit een voordelig verschil in de kapitaalslasten.

Exploitatiekosten € 46.500 toename

De stijgende kosten voor afvalverwerking spelen ook algemene prijsstijgingen en hogere onderhoudskosten een rol. Op basis van de recente realisatiecijfers en deze ontwikkelingen wordt voorgesteld het budget structureel te verhogen met €46.500 naar €75.000. Hiermee wordt beter aangesloten bij de verwachte uitgaven.

Kantine € 15.000 toename

Door een continue stijging van de ingekochte producten dient het budget te worden bijgesteld.

Schoonmaak € 10.000 toename

De uitgaven zijn bijgeraamd op basis van de uitgaven van het jaar 2025.

Automatisering € 29.000 toename

						(x € 1.000)
Omschrijving	Jaarrekening 2025	begroting 2026	begroting 2027	begroting 2028	begroting 2029	begroting 2030
Automatisering	898	1.098	1.127	1.135	1.058	1.058

E-HRM applicatie € 15.000 afname

Binnen 1Stroom werken we met een E-HRM applicatie voor onze personeelsadministratie, het verwerken van de salarisadministratie en het genereren van managementinformatie. In januari 2026 is een nieuw contract afgesloten. Voor 2026 is er een budget beschikbaar gesteld van € 35.000 en voorde jaren daarna € 20.000

Software sociaal domein € 30.000 afname

Het pakket voor sociaal domein is inmiddels geïmplementeerd en er is alleen nog sprake van vaste kosten, het budget is hierop aangepast,

Automatisering € 11.000 toename

Een toename in de kosten in het maatwerk afgenomen van de Samenwerking De Liermers.

Overige bedrijfsvoeringskosten (€ 100.000 toename)

Omschrijving	Jaarrekening	begroting	begroting	begroting	begroting	(x € 1.000)
	2025	2026	2027	2028	2029	begroting 2030
Overige bedrijfsvoeringskosten	805	762	862	887	894	872

Kapitaalslasten € 62.000 toename

Dit betreft het effect van de toename van de voorgenomen investeringen in 2026, waardoor vanaf 2027 hogere kapitaallasten ontstaan.

Portokosten € 40.000 toename.

De aanbesteding in 2025 is duurder uitgevallen. Het budget van € 40.000 is destijds niet aangepast op de nieuwe verwachte kosten. Nu zijn de bedragen aangepast op de werkelijke uitgaven van het jaar 2025

Besparingen niet gerelateerd aan organisatiewijzigingen

De organisatie is zich ervan bewust dat de huidige tijd, waarin gemeenten voor forse financiële uitdagingen staan, ook een directe bijdrage vanuit de gemeenschappelijke regeling 1Stroom vraagt. Tegelijkertijd is het belangrijk in te blijven zetten op de aantrekkelijkheid van de organisatie als werkgever. Als die minder wordt, raakt dat direct de mate waarin 1Stroom in staat is politiek-bestuurlijke ambities vorm te geven en uit te voeren. Daarom is vanaf 2026 een bezuiniging op de organisatie- en personeelsgerelateerde kosten (1% van de loonsom) opgevoerd. Gelet op de huidige arbeidsmarkt en de gedachte achter de ingezette organisatieontwikkeling achten we dit een maximaal haalbare besparing op deze kosten. Bij een grotere taakstelling wordt het fundament van de organisatie te fors geraakt. Dit betekent ook dat er na deze besparing geen ruimte meer is in de begroting van 1Stroom om nieuwe wensen of ontwikkelingen zelf op te vangen.

Omschrijving	begroting					
	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Te realiseren besparingen	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000
Gerealiseerd						
Opleidingskosten	-60.000	-60.000	-60.000	-60.000	-60.000	-60.000
Inhuur	-80.000	-80.000	-80.000	-80.000	-80.000	-80.000
Trainees	-100.000	-100.000	-100.000	-100.000	-100.000	-100.000
Vrijval reserve thuiswerkplek (incidenteel)	-30.000					
Werving personeel	-10.000	-10.000	-10.000	-10.000	-10.000	-10.000
Externe zaalhuur	-6.000	-6.000	-6.000	-6.000	-6.000	-6.000
Literatuur	-9.000	-9.000	-9.000	-9.000	-9.000	-9.000
Organisatieontwikkeling	-5.000	-5.000	-5.000	-5.000	-5.000	-5.000
Totaal gerealiseerde besparingen	-300.000	-270.000	-270.000	-270.000	-270.000	-270.000
Nog in te vullen besparing	0	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000

Nieuwe wensen

In deze begroting wordt voorgesteld om een aantal aanpassingen te doen in de formatie van 1Stroom. Deels gaan deze aanpassingen over het omzetten van inhuur in vaste formatie, deels wordt nieuwe formatie gevraagd. Tegenover de extra lasten staan ook extra baten. Een uitgebreide toelichting is te vinden in paragraaf 2.2.9 Nieuwe wensen.

Overige baten

Omschrijving	(x € 1.000)					
	Jaarrekening 2025	begroting 2026	begroting 2027	begroting 2028	begroting 2029	begroting 2030
Overige baten	2.172	673	883	883	889	889

Bijdrage uit Brede Spuk/AZWA voor buurtsportcoaches € 210.000 toename

Onderdeel van de nieuwe wensen is het voorstel om de ingehuurde buurtsportcoaches op te nemen in de vaste formatie. Deze buurtsportcoaches worden op dit moment gedekt uit de Brede Spuk en vanaf 2027 uit het Aanvullend Zorg- en Welzijnsakkoord (AZWA). Zowel de lasten als de baten zijn begroot in de gemeentebegrotingen. Met het omzetten van inhuur naar vaste formatie, worden zowel de lasten als de baten overgeheveld van de gemeentebegrotingen naar de begroting van 1Stroom.

Bijdrage gemeente Duiven

Bij het bepalen van de bijdragen van de deelnemende gemeenten worden als eerste de kosten in rekening gebracht die specifiek zijn voor de betreffende gemeente. Voor de gemeente Duiven gaat het hier om het afvalaanbiedstation en de grondexploitaties van Duiven en de maatwerkafspraken van de gemeente Duiven.

Over het resterende bedrag wordt de verdeelsleutel van 61% van de kosten 1Stroom voor de gemeente Duiven toegepast.

Omschrijving	(x € 1.000)					
	Jaarrekening 2025	begroting 2026	begroting 2027	begroting 2028	begroting 2029	begroting 2030
Bijdragen gemeente Duiven	21.540	21.857	22.327	22.694	22.951	23.712

Bijdrage gemeente Westervoort

Bij het bepalen van de bijdragen van de deelnemende gemeenten worden als eerste de kosten in rekening gebracht die specifiek zijn voor de betreffende gemeente. Voor de gemeente Westervoort gaat het hier om de grondexploitaties van Westervoort en de maatwerkafspraken van de gemeente Westervoort.

Over het resterende bedrag wordt de verdeelsleutel van 39 % van de kosten 1Stroom voor de gemeente Westervoort toegepast.

Omschrijving	(x € 1.000)					
	Jaarrekening 2025	begroting 2026	begroting 2027	begroting 2028	begroting 2029	begroting 2030
Bijdragen gemeente Westervoort	12.470	12.975	13.682	13.909	14.275	14.772

3.3 Toelichting op de bijdragen van de gemeenten

		begroting 2027	
Totale lasten 1Stroom		36.891.264	
Overige baten	-/-	882.900	
Netto door te belasten		36.008.364	
Waarvan voor rekening		Duiven	Westervoort
Afvalaanbiedstation	-/-	599.000	
Grondexploitatie	-/-	535.000	275.000
Communicatie ruimtelijke projecten	-/-		
Toegang beschermd wonen	-/-		15.623
Extra consultant inburgering	-/-		
Uitvoering woonvisie	-/-	300.000	
Uitvoering participatie	-/-	82.500	55.000
Jeugdboa	-/-		
Maatwerk leerlingenvoer	-/-		
Regionale opgaven	-/-	67.500	45.000
Aanpak zwerfafval	-/-	28.350	
Pilot zelfbeheer	-/-		
Woningbouw	-/-		
Specificalistisch ondersteuner Jeugd		35.000	70.000
Projectleider Blijfwijk			
	<i>Totaalbedrag</i>	<u>1.647.350</u>	<u>460.623</u>
Netto door te belasten		<u>33.900.391</u>	
<i>Doorbelasting cf. verdeelsleutel</i>			
Aandeel Duiven		61%	20.679.239
Aandeel Westervoort		39%	13.221.153
<i>Aandeel Duiven doorbelaste kosten</i>		1.647.350	
<i>Aandeel Duiven cf. verdeelsleutel</i>		<u>20.679.239</u>	
Totaal aandeel Duiven		<u>22.326.589</u>	
<i>Aandeel Westervoort doorbelaste kosten</i>		460.623	
<i>Aandeel Westervoort cf. verdeelsleutel</i>		<u>13.221.153</u>	
Totaal aandeel Westervoort		<u>13.681.776</u>	
<i>Totale doorbelasting Duiven + Westervoort</i>		36.008.364	
<i>Netto door te belasten</i>		<u>36.008.364</u>	
Verschil		<u>-</u>	

De bijdragen van de gemeenten worden bepaald volgens een vaste methodiek. De bijdrage voor 2027 wordt hieronder toegelicht aan de hand van de cijfers.

Nadat de overige baten in mindering zijn gebracht op de totale lasten van 1Stroom worden de verwachte lasten rondom de grondexploitaties, het afvalaanbiedstation en de formatietoekenningen specifiek voor Duiven of Westervoort voor 100% doorbelast aan de gemeente Duiven of Westervoort. Op het resterende bedrag wordt de verdeelsleutel toegepast: 61% voor Duiven en 39% voor Westervoort.

De bijdragen van de gemeenten aan 1Stroom worden door beide gemeenten verwerkt in hun meerjarenramingen.

3.3 Geprognosticeerde meerjarenbalans

De geprognosticeerde balans geeft inzicht in de ontwikkeling van de investeringen, het aanwenden van reserves en voorzieningen en de financieringsbehoefte. Onderstaande balans laat zien dat de kortlopende schulden in principe opgevangen kunnen worden vanuit de waarde van de vaste en vlottende activa. Een eventueel risico in de balans is hierdoor zeer beperkt.

						(x € 1.000)
Meerjarenbalans 2027-2030	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Activa						
vaste activa:						
*vaste activa met econ. nut	985	950	896	545	379	284
*vaste activa met maatsch. nut	-	-	-	-	-	-
vlottende activa	5.230	3.375	3.500	3.500	3.500	3.500
Totaal Activa	6.215	4.325	4.396	4.045	3.879	3.784
Passiva						
vaste passiva:						
*reserves	904	70	60	40	20	-
*voorzieningen	366	365	365	265	165	65
*langlopende schulden	-	-	-	-	-	-
vlottende passiva						
*kortlopende schulden	4.945	3.890	3.971	3.740	3.694	3.719
Totaal Passiva	6.215	4.325	4.396	4.045	3.879	3.784
	-	-	-	-	-	-

3.4 Vervangingsinvesteringen

Voor de komende jaren staan de volgende vervangingsinvesteringen gepland. De kapitaalslasten van deze investeringen zijn al verwerkt in de budgetten van deze begroting. In onderstaand overzicht is te zien waarin geïnvesteerd wordt:

Vervangingsinvesteringen	Investering	Aanschafjaar	2026	2027	2028	2029	2030
Facilitair							
Telefoon toestellen	140.000	2024		50.000	50.000	30.000	
Totaal facilitair	140.000			50.000	50.000	30.000	
Tractie							
Fuso V-727-KF	76.000	2026	76.000				
Fuso V-947-JV	81.000	2026	81.000				
Fuso V-884-JX	81.000	2026	81.000				
Fuso V-794-PX	80.000	2026	80.000				
Hyundai H200	45.000	2029				45.000	
Fuso 9-VZF-20	50.000	2029				50.000	
Fuso 3-VXT-80	50.000	2029				50.000	
Renault Kangoo ZE	35.000	2026	35.000				
MAN vrachtwagen	215.000	2027		215.000			
Piaggio VDJ-28-X	35.000	2027		35.000			
Valtra N114	98.000	2027		98.000			
Aanhangstrooier	33.000	2026	33.000				
Aanhangstrooier	45.000	2030					45.000
Aanhangstrooier	40.000	2030					40.000
Strooier Fuso 3-VTX-80	32.000	2027		32.000			
Ploeg Valtra	10.000	2027		10.000			
Strooier Fuso V-947-JV	32.000	2027		32.000			
Steyr 9086+ voorladder	98.000	2026	98.000				
VW Crafter VJZ-44-x	64.000	2028			64.000		
Nissan E-NV 200	52.000	2028			52.000		
Totaal tractie	1.252.000		484.000	422.000	116.000	145.000	85.000
Automatisering							
Vervanging hardware	600.000	2030			75.000	75.000	75.000
Totaal automatisering	600.000				75.000	75.000	75.000
Totaal			484.000	472.000	241.000	250.000	160.000

3.5 Baten en lasten per taakveld – volgt nog

Aan de gemeenteraden van Duiven en Westervoort

1Stroom

Postbus 6
6920 AA Duiven

(088) 695 3000
info@1stroom.nl
www.1stroom.nl

datum : 30 april 2026
zaaknummer : Z/26/148678 / 201727034
onderwerp : Aanbiedingsbrief conceptbegroting 1Stroom 2027-20309
contactpersoon : Fred de Witte

Geachte leden van de gemeenteraad,

De begroting 2027-2030 van 1Stroom is in concept gereed. De begroting 1Stroom is beleidsarm. Zij volgt de besluitvorming in de gemeenteraden van Duiven en Westervoort. Conform de wet op de gemeenschappelijke regelingen wordt u in de gelegenheid gesteld om uw zienswijze op deze conceptbegroting kenbaar te maken.

Focus van 1Stroom in 2027-2030

In de periode 2027 en verder ligt de nadruk op het borgen van continuïteit in de dienstverlening, het beheersbaar houden van de bedrijfsvoeringskosten en het verder versterken van randvoorwaarden zoals financiële sturing, integriteit, informatievoorziening en digitale weerbaarheid. Ontwikkelingen die in eerdere jaren zijn gestart, zijn in deze begroting uitsluitend opgenomen voor zover zij relevant zijn voor keuzes, inzet en effecten vanaf 2027. Per 1 januari 2026 is de organisatieontwikkeling geëffectueerd, waarmee meer wordt ingezet op aandacht voor de mensen, eigenaarschap voor de inhoud én strategische kwaliteit. De uitgangspunten hiervan zijn ook in 2027 leidend voor onze dienstverlening en bedrijfsvoering.

Daarbij is in deze begroting uitgegaan van de huidige organisatie-inrichting en de daarop afgestemde dienstverlening aan beide gemeenten. Dit resulteert in een begroting waarin de bestaande dienstverlening wordt gecontinueerd en waarin financieel rekening is gehouden met autonome ontwikkelingen. Dit vormt een stabiel vertrekpunt voor de komende bestuursperiode.

Tegelijkertijd is deze programmabegroting opgesteld in een periode waarin nieuwe colleges en raden aantreden. Nieuwe bestuurlijke ambities kunnen leiden tot aanvullende opdrachten voor 1Stroom. De mate waarin deze kunnen worden uitgevoerd, is afhankelijk van de beschikbare capaciteit, financiële ruimte en prioritering. Bij een stapeling van opgaven is fasering, herprioritering of aanvullende financiering noodzakelijk om de kwaliteit en continuïteit van de dienstverlening te waarborgen.

Naast deze bestuurlijke dynamiek loopt het besluitvormingstraject rond een mogelijke Liemerse herindeling. Hoewel hierover op het moment van opstellen van deze begroting nog geen definitieve besluiten zijn genomen, is het aannemelijk dat dit traject – afhankelijk van de vervolgbesluitvorming – vanaf 2027 toenemende effecten heeft op de bedrijfsvoering van 1Stroom.

Financiële ontwikkeling in conceptbegroting

In de conceptbegroting is voor 2027 sprake van een netto lastenstijging van € 1,2 miljoen euro ten opzichte van de begroting 2026. In de onderstaande tabel is weergegeven waar deze lastenstijging uit bestaat. De kostenontwikkeling bij 1Stroom wordt grotendeels bepaald door de loonindexatie. Daarnaast is er enerzijds sprake van toename van formatie als gevolg van nieuwe opdrachten vanuit de gemeenten, maar anderzijds sprake van afname van formatie die tijdelijk was gefinancierd.

In de begroting voor 2026 zijn extra middelen opgenomen voor de verdere ontwikkeling van de organisatie. Vanaf 2026 worden jaarlijks efficiencybesparingen gerealiseerd, oplopend van € 300.000 in 2026 tot € 900.000 in 2028. Deze investeringen in de kwaliteit van de organisatie verdienen zich naar verwachting vanaf 2028 terug door een efficiëntere werking van het ambtelijk apparaat. De beoogde efficiencywinst loopt daarbij op tot circa 3% in 2028 en 2029. De extra middelen zijn inmiddels vertaald naar aanvullende formatieplaatsen en een eerste deel van de efficiencybesparing is reeds ingevuld.

Buiten deze verwachte besparing als gevolg van de organisatieontwikkeling, heeft 1Stroom in 2026 nog 1% van de kosten aan besparing ingeboekt. Deze zijn gezocht in de randvoorwaardelijke kosten, met als ambitie de aantrekkelijkheid van de organisatie daarbij zo min mogelijk te raken. Deze besparing is inmiddels vrijwel geheel gerealiseerd en wordt in 2027 gecontinueerd. Tenslotte zijn in de begroting ook enige nieuwe wensen opgenomen, die als essentieel worden gezien voor de bedrijfsvoering. Een nadere toelichting hierop is te vinden in het financiële gedeelte van de begroting.

Samenvatting kostenontwikkeling meerjarenbegroting 2027 t.o.v. begroting 2026	2027	2028	2029	2030
CAO loonstijging	1.561.441	2.807.047	4.107.947	5.377.941
Wijzigingen in formatie	-6.200	-454.600	-1.141.400	-1.141.400
Organisatie ontwikkeling incidentele kosten	-300.000	-300.000	-300.000	-300.000
Organisatieontwikkeling efficiencybesparing	-300.000	-600.000	-600.000	-600.000
Ingevulde besparingen niet gerelateerd aan organisatieontwikkeling	-270.000	-270.000	-270.000	-270.000
Afname stelpost besparingen niet gerelateerd aan organisatieontwikkeling	270.000	270.000	270.000	270.000
Incidenteel voordeel energielasten	-77.000			
Nieuwe wensen	499.953	499.953	499.953	499.953
Overige mutaties	7.906	27.433	43.114	31.025
Totale kostenontwikkeling tov begroting 2026	1.386.099	1.979.833	2.609.614	3.867.519
Dekking buurtsportcoaches uit Brede SPUK/AZWA	-210.000	-210.000	-210.000	-210.000
Netto kostenontwikkeling tov begroting 2026	1.176.099	1.769.833	2.399.614	3.657.519

Tot slot

Wij verzoeken u, conform de wet gemeenschappelijke regelingen, uw zienswijze op de conceptbegroting binnen 12 weken aan ons kenbaar te maken.

Met vriendelijke groet,

Namens het dagelijks bestuur van 1Stroom,

D.D.J. de Vries
secretaris

drs. A.J. van Hout
voorzitter

Bijlage:
201727118 Concept - programmabegroting 1Stroom 2027-2030

Voorstel dagelijks bestuur

Onderwerp : Aanstellen Privacy Officer

Zaak- & documentnr. : Z/25/144242 ADV/25/201716068 **Opsteller** : Philippe Hermans

Afdeling : Staf

Openbaarheid :

Afstemming met : David de Vries

Samenvatting

Het voorstel is om een Privacy Officer (PO) aan te stellen naast de Functionaris Gegevensbescherming (FG), zodat de toenemende privacytaken goed uitgevoerd kunnen worden en de FG zijn onafhankelijke toezichthoudende rol behoudt. De PO is verantwoordelijk voor het bevorderen van de verplichte naleving door de organisatie van privacygerelateerde wet- en regelgeving door middel van o.a. advisering, uitvoering en ondersteuning.

Momenteel vervult de FG deze taken, wat leidt tot belangenconflicten en de onafhankelijkheid van de FG ondermijnt. Dit vergroot het risico op non-compliance met de AVG en verzwakt de interne controle. Daarnaast lopen we nu het risico dat de Autoriteit Persoonsgegevens (AP), die toezicht houdt op de naleving van de privacywetgeving, verschillende maatregelen kan opleggen.

Met de aanstelling van een PO wordt de AVG-naleving versterkt, privacyrisico's verkleind en de kwaliteit van de privacyprocessen verbeterd. Dit draagt bij aan een betere governance en rechtmatigheid.

Beslispunten

1. Het Dagelijks Bestuur van de GR 1Stroom besluit om een Privacy Officer aan te stellen

Aanleiding

Binnen de GR 1Stroom is nog geen PO aangesteld. In het verleden is pragmatisch gekozen voor een gecombineerde invulling van de functies van CISO/FG en coördinator ENSIA. Latere verzoeken om de functie van PO aan te stellen zijn niet gehonoreerd.

De afgelopen twee jaar hebben we gewerkt aan het op orde brengen van de basis. Nu willen we de organisatie verder ontwikkelen, zodat we goed voorbereid zijn op de komende herindeling in de Liemers. Daar hoort bij dat we als organisatie op belangrijke aspecten aan wet- en regelgeving voldoen. Eind vorig jaar is daarom deze vraag opnieuw gesteld en ter

sprake gekomen in het Dagelijks Bestuur (DB) waar draagvlak bleek te bestaan voor het alsnog invullen van deze functie.

De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) stelt dat we een gedegen aanpak van gegevensverwerking moeten hebben en een beschermingsbeleid moeten voeren om het risico op inbreuken op persoonsgegevens te minimaliseren. Binnen GR 1Stroom is conform de AVG een FG aangesteld. De FG vervult een onafhankelijke toezichthoudende en adviserende rol en zorgt ervoor dat de privacywetgeving wordt nageleefd. De AVG geeft aan dat de FG geen taken uitvoert die tot belangenconflicten kunnen leiden. Dit betekent dat de FG geen werkzaamheden mag doen waarover hij zelf toezicht houdt.

In de huidige situatie, door het ontbreken van een PO, worden deze taken toch door de FG uitgevoerd. Dit brengt het risico met zich mee dat de vereiste onafhankelijkheid van de FG niet kan worden gewaarborgd en dat de Autoriteit Persoonsgegevens (AP), die toezicht houdt op de naleving van de privacywetgeving, verschillende maatregelen kan opleggen.

Om te zorgen dat GR 1Stroom volledig compliant blijft met de geldende privacywetgeving en om de implementatie van privacymaatregelen en -procedures structureel te waarborgen, is het noodzakelijk om de werkzaamheden voor het bevorderen van de verplichte naleving door de organisatie van privacygerelateerde wet- en regelgeving door een PO in te vullen.

De PO fungeert hiermee als interne expert op het gebied van privacy en gegevensbescherming en is verantwoordelijk voor belangrijke taken zoals het uitvoeren van Data Protection Impact Assessments (DPIA's), het afhandelen van datalekken en het beheer van het verwerkingsregister. Daarnaast ondersteunt de PO de FG in diens toezichthoudende rol, zodat de privacywetgeving beter wordt nageleefd en de organisatie minder risico loopt op niet-compliance.

Beoogd effect

Met het aanstellen van een PO zorgt de GR 1Stroom ervoor dat zij compliant blijft met de geldende privacywetgeving, doordat de privacytaken professioneel worden opgepakt en de FG volledig onafhankelijk kan toezien. Dit leidt tot hogere kwaliteit in privacy processen, snellere ondersteuning van afdelingen, minder incidenten en meer vertrouwen van inwoners en ketenpartners. Daarnaast zorgt het voor continuïteit, stabiliteit en een betere aansluiting op digitale ontwikkelingen.

Argumenten

1.1 Scheiding van rollen

De FG (functionaris voor gegevensbescherming) moet zijn toezichthoudende rol onafhankelijk kunnen uitvoeren, zoals vereist onder de Algemene verordening gegevensbescherming. Dit betekent dat de FG geen verantwoordelijkheid mag dragen voor de uitvoering van privacymaatregelen waar hij of zij zelf toezicht op houdt. Door een PO aan te stellen die de operationele privacytaken uitvoert, blijft de rol van de FG zuiver en onafhankelijk. Dit voorkomt rolvermenging en versterkt de geloofwaardigheid van het interne toezicht.

1.2 Versterking naleving

De PO zorgt voor de praktische vertaling van privacybeleid naar de dagelijkse praktijk. Denk aan het opstellen en actualiseren van procedures, het begeleiden van afdelingen bij privacyvraagstukken en het bewaken van naleving in processen. Hierdoor wordt privacy geen papieren werkelijkheid, maar een integraal onderdeel van het handelen binnen de organisatie. Dit verkleint de kans op overtredingen, sancties en datalekken aanzienlijk.

1.3 Versterking van de organisatorische volwassenheid

De aanwezigheid van een PO draagt bij aan de verdere professionalisering van de organisatie. Privacy wordt niet langer ad hoc opgepakt, maar structureel ingebed in beleid, processen en besluitvorming. De PO helpt bij het standaardiseren van werkwijzen, het verduidelijken van rollen en verantwoordelijkheden en het opzetten van een duurzame governance rondom privacy. Dit leidt tot een hoger volwassenheidsniveau en betere beheersing van risico's. Uiteindelijk zorgt dit ook voor een sterkere organisatie in aanloop naar de beoogde gemeentelijke herindeling per 1 januari 2029.

1.4 Ondersteuning medewerkers

De PO fungeert als laagdrempelig en toegankelijk aanspreekpunt voor medewerkers, projectleiders en management. Bij vragen over gegevensverwerking, het delen van informatie of het opstellen van verwerkersovereenkomsten kan de PO direct adviseren. Ook begeleidt de PO trajecten zoals DPIA's waardoor medewerkers beter in staat zijn om privacyrisico's tijdig te signaleren en te beheersen.

1.5 Bewustwording

Privacybewust handelen vraagt om blijvende aandacht. De PO kan structureel bijdragen aan het vergroten van bewustwording binnen de organisatie door het organiseren van trainingen, workshops en communicatiecampagnes. Hierdoor worden medewerkers zich beter bewust van risico's en verantwoordelijkheden, wat leidt tot zorgvuldiger omgaan met persoonsgegevens in de dagelijkse praktijk.

1.6 Efficiëntie

Met een PO worden privacyprocessen eenduidiger ingericht en sneller uitgevoerd. Denk aan het afhandelen van datalekmeldingen, het uitvoeren van privacychecks bij nieuwe initiatieven en het implementeren van beleid. Door centrale coördinatie ontstaat meer consistentie en minder vertraging, wat de slagkracht van de organisatie vergroot.

1.7 Bestuurlijke ontlasting

Doordat de PO de operationele voorbereiding en coördinatie verzorgt, ontvangen bestuur en FG beter onderbouwde adviezen en rapportages. Dit stelt hen in staat zich te richten op hun eigen rollen: strategische sturing en onafhankelijk toezicht. De kwaliteit van besluitvorming neemt toe doordat informatie vollediger en beter gestructureerd wordt aangeleverd.

1.8 Advies accountant

In de managementletter 2025 van GR 1Stroom (pagina 9) constateert de accountant dat er geen PO is aangesteld en adviseert deze functie alsnog in te vullen. De onderbouwing van de accountant sluit aan bij de hierboven genoemde argumenten, zoals het versterken van interne beheersing, het verbeteren van naleving en het vergroten van de continuïteit en kwaliteit van privacyprocessen.

1.9 Afstemming met de Liemers

In afstemming met de gemeenten binnen de Liemers is besloten gezamenlijk één fte FG te werven. Deze regionale samenwerking maakt het mogelijk om de schaarse expertise op het gebied van gegevensbescherming efficiënter te organiseren en beter te benutten. Door de gezamenlijke inzet ontstaat schaalvoordeel, wat leidt tot kostenbesparing en een doelmatigere inzet van specialistische capaciteit. Daarnaast bevordert de samenwerking de kennisdeling tussen de deelnemende gemeenten, waardoor best practices sneller worden gedeeld en de kwaliteit van de uitvoering op een hoger niveau komt te liggen.

1.10 PO voor de eigen organisatie

Een interne PO is het meest effectief, omdat deze de organisatie, processen en systemen goed kent. Hierdoor kan snel en gericht worden gehandeld bij incidenten zoals datalekken, en kan de PO proactief bijdragen aan projecten en beleidsontwikkeling. De directe

beschikbaarheid en betrokkenheid zorgen voor betere ondersteuning, snellere besluitvorming en een hoger kwaliteitsniveau van privacybescherming.

Kanttekeningen

1.1 Rechtmatigheid

Het ontbreken van een Privacy Officer (PO) leidt in de huidige situatie tot een risico op rolvermenging binnen de privacyorganisatie. Wanneer operationele privacytaken zijn belegd bij de FG, terwijl deze tegelijkertijd toezicht moet houden op diezelfde uitvoering, komt de onafhankelijkheid van de FG onder druk te staan. Dit staat op gespannen voet met de eisen uit de AVG, waarin de scheiding tussen uitvoering en toezicht een belangrijk uitgangspunt is. Hierdoor bestaat het risico dat GR 1Stroom niet volledig aantoonbaar compliant is.

1.2 Toezicht Autoriteit Persoonsgegevens

De AP houdt toezicht op de naleving van de AVG en kan bij overtredingen handhavend optreden. Indien blijkt dat de organisatie structureel niet voldoet aan verplichtingen, zoals een adequate inrichting van privacygovernance of onvoldoende waarborgen voor onafhankelijk toezicht, kan de AP verschillende maatregelen opleggen. Dit varieert van waarschuwingen en bindende aanwijzingen tot dwangsommen en bestuurlijke boetes. Daarnaast kan reputatieschade ontstaan door publieke handhaving.

1.3 Financiële consequenties

De aanstelling van een PO brengt structurele personele lasten met zich mee. Deze kosten moeten worden afgewogen tegen de baten in termen van risicoreductie, efficiëntie en kwaliteitsverbetering. Daarnaast kan het ontbreken van een PO juist indirect hogere kosten veroorzaken, bijvoorbeeld door inefficiënte processen, herstelwerkzaamheden na incidenten of externe inhuur bij complexe privacyvraagstukken.

1.4 Capaciteit in de organisatie

Een PO kan zijn of haar taken alleen effectief uitvoeren wanneer afdelingen binnen de organisatie voldoende tijd en prioriteit vrijmaken voor samenwerking. Dit geldt bijvoorbeeld bij het uitvoeren van DPIA's, het aanpassen van werkprocessen of het implementeren van privacymaatregelen. Dit vraagt om bewust capaciteitsbeslag binnen teams, wat invloed kan hebben op planning en werkdruk, maar essentieel is voor een goed functionerend privacystelsel.

1.5 Rolafbakening

Een heldere afbakening van taken en verantwoordelijkheden tussen de FG en de PO is noodzakelijk om overlap, dubbel werk of rolverwarring te voorkomen. De FG richt zich op onafhankelijk toezicht en advisering op hoofdlijnen, terwijl de PO verantwoordelijk is voor de uitvoering, coördinatie en ondersteuning. Zonder duidelijke scheiding kan onduidelijkheid ontstaan over verantwoordelijkheden, wat de effectiviteit van het privacybeleid kan verminderen.

1.6 Organisatorische inbedding

Voor een effectieve werking moet de PO voldoende positie, mandaat en toegang tot de organisatie hebben om zijn of haar taken goed te kunnen uitvoeren. De organisatorische inbedding is daarbij cruciaal. Door de PO binnen het cluster Juridisch, team Advies te positioneren, wordt aansluiting gevonden bij bestaande expertise en governance-structuren. Tegelijkertijd moet worden geborgd dat de PO voldoende onafhankelijk kan opereren ten opzichte van lijnmanagement om effectief te kunnen coördineren en adviseren.

1.7 Verwachtingsmanagement

Het is belangrijk dat binnen de organisatie duidelijk wordt gecommuniceerd dat de PO geen vervanging is van de FG, maar een aanvulling op de bestaande privacystructuur. De FG blijft

verantwoordelijk voor onafhankelijk toezicht, terwijl de PO juist ondersteunend en uitvoerend is. Heldere communicatie voorkomt onrealistische verwachtingen bij bestuur, management en medewerkers, en draagt bij aan een goed begrip van de rolverdeling binnen het privacystelsel.

Financiële paragraaf

De formatie voor de PO zal structureel worden toegevoegd aan de begroting 2027 GR 1Stroom. Deze begroting wordt zoals gebruikelijk voorgelegd aan de raden van de beide gemeenten met de mogelijkheid om hierop te reflecteren middels een zienswijze. De kosten voor 2026 zullen incidenteel worden verwerkt via de halfjaarsrapportage 2026 GR 1Stroom.. De loonkosten voor schaal 10 (op basis van 0,8 fte) zijn voor 2026: € 41.069,60 (1/2 jaar)
De loonkosten voor schaal 10 (op basis van 0,8 fte) zijn voor 2027: € 84.311,20

Communicatie

Interne communicatie via binnenshuis om medewerkers te informeren over de rol en taak van de PO. Externe communicatie is niet noodzakelijk, tenzij wijzigingen in dienstverlening optreden.

Uitvoering

De PO wordt zowel intern als extern geworven. Conform afspraak wordt deze functie daarmee ook bij de gemeenten Zevenaar en Doesburg opengesteld.

Bijlagen

201716068 Functieprofiel Privacy Officer

Functieprofiel privacy officer

Handreiking



1. Governancemodel

Gemeentelijke organisaties hebben, naast de toezichthoudende functionaris gegevensbescherming, medewerkers nodig die richting, advies, uitvoering en ondersteuning geven aan de inspanningen van de organisatie om op een verantwoorde manier met persoonsgegevens om te gaan. Deze medewerkers hebben doorgaans de functie van privacy officer, maar in de praktijk zien we ook wel een term als privacy adviseur voorbijkomen. In dit document wordt de term privacy officer aangehouden.

1.1. Verschillende inrichtingsmogelijkheden

De organisatie bepaalt zelf hoe ze de privacyorganisatie inricht, en dus ook welke functies, taken, rollen en verantwoordelijkheden ze daarbij onderscheidt. Deze inrichting noemen we het governancemodel. Afhankelijk van de keuzes van de organisatie kan dit model er anders uitzien. En kan ook het onderlinge takenpakket van medewerkers verschillen. Ook de taken van privacy officers kunnen sterk uiteenlopen, afhankelijk van het governancemodel, maar ook afhankelijk van het aantal privacy officers waar de organisatie over beschikt.

Door deze verschillende mogelijkheden is het niet goed mogelijk om één profiel te maken voor een privacy officer. Dit profiel is daarom opgebouwd uit verschillende taakgebieden, die afhankelijk van het governancemodel en de beschikbare capaciteit verdeeld kunnen worden tussen één of meerdere medewerkers, met een bijpassende functietitel.

De organisatie kan er bijvoorbeeld voor kiezen om kennis, kunde en capaciteit op het gebied van privacy in te brengen in de verschillende organisatieonderdelen, zodat deze relatief zelfstandig te werk kunnen gaan. Of de keuze maken om de organisatieonderdelen vergaand te ontzorgen. Afhankelijk van dergelijke keuzes kan dan bijvoorbeeld een meer centraal of juist decentraal gepositioneerde privacyorganisatie passender zijn.

1.2. Doel van de functie

De functie van privacy officer bestaat uit het bevorderen van de naleving door de organisatie van privacygerelateerde wet- en regelgeving en/of branchenormering, door middel van planvorming, voorbereiding, uitvoering, evaluatie, ondersteuning en advisering.

1.3. Kernprofiel

De privacy officer ontwikkelt, implementeert, beheert, evalueert inhoudelijk meer of minder complexe producten en/of processen, adviseert over de uitvoering ervan of voert deze zelf uit.

1.4. Te onderscheiden rollen

Dit profiel is opgebouwd uit verschillende taakgebieden, die afhankelijk van het governance-model en de beschikbare capaciteit verdeeld kunnen worden tussen één of meerdere medewerkers. Daarmee kan ook het onderlinge takenpakket van medewerkers gaan verschillen, met een bijpassende functietitel, variërend van chief-, concern-, corporate-, domein- privacy officer.

Een aantal van te onderscheiden rollen wordt hieronder kort toegelicht aan de hand van bij de rol horende bijzondere taken.

1.4.1. Chief privacy officer

Geeft hiërarchisch of functioneel leiding aan de privacyorganisatie. Ontfermt zich over plan- en beleidsvorming en strategische en tactische advisering. Is deel van het managementteam van de organisatie.

1.4.2. Concern / Corporate privacy officer

Geeft invulling aan de centrale privacyfunctie voor de hele organisatie. Ontfermt zich over plan- en beleidsvorming en strategische en tactische advisering. Is deel van de staf van de organisatie.

1.4.3. Domein privacy officer

Geeft invulling aan de privacyfunctie voor een specifiek domein of bedrijfsonderdeel (denk bijvoorbeeld aan het sociaal domein, domein burgerzaken of de afdeling bedrijfsvoering). Doorgaans door zich te ontfemen over plan- en beleidsvorming, tactische en operationele advisering en ondersteuning. Is deel van de staf van het betreffende domein of bedrijfsonderdeel.

1.4.4. Privacy officer

Geeft invulling aan de centrale privacyfunctie voor de hele organisatie. Vervult deze rol vanuit de tweede lijn en is bijvoorbeeld gepositioneerd op een juridische afdeling of in een informatiemanagementteam.

Verder kan onderscheid gemaakt worden tussen (senior en junior) adviseurs en medewerkerstaken. Bijvoorbeeld door adviserende, ondersteunende en beheertaken bij verschillende medewerkers onder te brengen.

2. Beroepsprofiel

2.1. Positionering

De privacy officer

- Is afhankelijk van zijn taken en verantwoordelijkheden gepositioneerd in het management team, of binnen een staf-, bedrijfsvoerings-, of andere afdeling.
- Ontvangt t.a.v. zijn taken richtinggevend advies van de Functionaris Gegevensbescherming.
- Rapporteert rechtstreeks aan het management van het (betreffende) organisatieonderdeel.
- Informeert en betreft zo nodig de Functionaris Gegevensbescherming.

2.2. Taken

2.2.1. Rapporteren

De privacy officer

- Legt verantwoording af in het kader van de planning en control cyclus.

2.2.2. Coördineren

De privacy officer

- Geeft functioneel leiding aan andere privacy officers (indien chief privacy officer).
- Coördineert de uitvoering van (meer)(jaren)plannen.
- Coördineert de afhandeling van (domeinoverstijgende) datalekken.
- Coördineert de afhandeling van (domeinoverstijgende) rechtenverzoeken.
- Coördineert de uitvoering van een DPIA
- Onderhoudt een overlegstructuur met de verschillende organisatieonderdelen ter bevordering van kennis en kwaliteit ten aanzien van privacy.

2.2.3. Planvorming en beleid

De privacy officer

- Formuleert, beheert, evalueert en monitort (uitvoerings)beleid en procedures.
- Stelt (meer)(jaren)plannen op, waaronder voor de bewustwording en opleiding van management en medewerkers en voor communicatie naar betrokkenen.
- Monitort en evalueert de uitvoering van (meer)(jaren)plannen.

2.2.4. Adviseren

De privacy officer

- Adviseert bestuur en de ambtelijke organisatie over privacybeleid en -ontwikkelingen
- Geeft advies aan management, teamleiders en medewerkers over de toepassing van privacygerelateerde wet- en regelgeving en branchenormering.
- Geeft advies over afdelingsspecifieke privacygerelateerde reglementen, beleid en werkinstructies en over de positionering van privacy in werkprocessen.
- Adviseert en ondersteunt bij het sluiten van verwerkersovereenkomsten, regelingen, reglementen en convenanten

- Adviseert over technische, juridische en organisatorische maatregelen onder andere n.a.v. datalekken en risicoanalyses, zoals autorisatie, authenticatie en overeenkomsten.

2.2.5. Uitvoeren

De privacy officer

- Beheert privacyregisters, zoals verwerkingsregisters, datalekregisters, risico- en maatregelenregisters.
- Is eerste aanspreekpunt voor privacygerelateerde onderwerpen binnen de organisatie.
- Participeert in projectgroepen.
- Werkt nauw samen met de security officer(s) en adviseur(s) informatiebeheer.
- Inventariseert en analyseert meldingen van inbreuken in verband met persoonsgegevens (datalekken).
- Organiseert bewustwordings- en trainingsactiviteiten.

2.2.6. Ondersteunen

De privacy officer

- Ondersteunt bij de afhandeling van datalekken.
- Ondersteunt bij de afhandeling van rechtenverzoeken van burgers.
- Ondersteunt bij implementatie en de uitvoering van het privacybeleid.
- Ondersteunt bij de uitvoering van een DPIA

2.3. Kennis en ervaring

2.3.1. Opleiding

- HBO / WO werk- en denkniveau.
- Relevante (universitaire) opleiding waaruit affiniteit met het belang van rechten en vrijheden van burgers blijkt (bijvoorbeeld op het gebied van recht, cultuurwetenschappen of ethiek) en/of waaruit affiniteit met risicobeheersing in het openbaar bestuur blijkt (bijvoorbeeld op het gebied van informatiemanagement, bedrijfskunde of bestuurskunde).
- Relevante geaccrediteerde opleiding op het gebied van gegevensbescherming op management, juridisch, als technisch gebied (afhankelijk van de functie), waaruit deskundigheid blijkt op het gebied van (toepassing) van EU-rechtelijke en lidstaatrechtelijke gegevensbeschermingsbepalingen en branchenormering.
- Relevante opleiding op het gebied van bestuurlijke advisering.

2.3.2. Werkervaring

- 2+ jaar werkervaringen op het gebied van gegevensbescherming.
- Aantoonbare ervaring met het uitvoeren van een DPIA
- Werkervaring in het openbaar bestuur.

2.4. Resultaten, gedrag en competenties (algemeen¹)

Resultaten
Adviezen en/of producten zijn geleverd conform afspraak, opdracht (SLA1) en/of adviesvraag.
De collega is effectief ondersteund bij het formuleren van zijn/haar vraag.
In- en externe bronnen zijn effectief en efficiënt gebruikt.
Heeft een relevant netwerk dat is onderhouden en gebruikt.
Relevante ontwikkelingen op het eigen aandachtsgebied zijn meegenomen bij adviezen en/of producten.
Processen zijn gevolgd conform de geldende wet- en regelgeving, kaders en afspraken.
Adviezen en/of producten zijn gerealiseerd conform plan van aanpak (tijd, kwaliteit, middelen).
De administratie is op orde.
Kennisdeling is geborgd.
Werkprocessen zijn verbeterd door middel van het plan-do-check-act-principe.

Gedrag
Achterhaalt de kern van de opdracht of het probleem en vraagt zo nodig door. Probeert de vraag van de klant scherp te krijgen en toetst de vraagstelling bij de klant. Formuleert verschillende oplossingsmogelijkheden.
Signaleert ontbrekende informatie en zet informatievragen uit bij collega's. Legt verbanden tussen gegevens. Weegt gegevens en alternatieve handelwijzen tegen elkaar af en komt op basis hiervan tot een goed advies. Brengt de voor- en nadelen van verschillende keuzen naar voren.
Stemt tijdig af met andere afdelingen en collega's die bijdragen aan het eindresultaat en betreft hen bij de ontwikkeling van het eindresultaat. Draagt bij aan een gezamenlijk resultaat ook wanneer dit niet direct van persoonlijk belang is. Zoekt actief collega's op om informatie te halen of te brengen. Toont interesse, deelt kennis.
Heeft oog voor belangentegenstellingen. Geeft de mogelijke consequenties van veranderingen aan bij de organisatie. Past acties aan veranderende omstandigheden aan.
Heeft een aanpak voor ogen om tot het resultaat te komen. Maakt een realistische inschatting van benodigde tijd, middelen en capaciteit. Heeft de aanpak afgestemd met de organisatie, de opdrachtgever en/of met de betrokken collega's/afdelingen.
Legt de voortgang en de resultaten van het werk vast in documenten. Zorgt ervoor dat voortgang en resultaten toegankelijk zijn voor collega's en opvolgers. Legt verantwoording af aan opdrachtgever, leidinggevende en controlerende instanties.
Houdt vakkennis bij via literatuur, seminars en dergelijke.
Deelt de opgedane kennis met collega's.
Integreert nieuwe inzichten in bestaande werkprocessen.
Werkt zich snel in een nieuw/onbekend onderwerp in.
Leert van eigen ervaring en fouten.

Competenties
Klantgericht

¹ Afhankelijk van hoe de privacyorganisatie is ingericht kunnen resultaten, gedrag en competenties in meer of mindere mate van toepassing zijn. De organisatie kan hier zelf een keuze in maken.

Competenties
Communiceren
Analyseren
Samenwerken
Omgevingsbewustzijn
Plannen en organiseren
Voortgangscntrole
Zelfontwikkeling

2.5. Resultaten, gedrag en competenties (senior privacy officer²)

Resultaten
Door opdrachtgever geaccepteerde adviezen en producten, die vertaald zijn naar de verantwoordelijkheid van de opdrachtgever.
Implementatie van adviezen en producten is gerealiseerd.
Adviezen en producten zijn gericht op het afgesproken resultaat.
Adviezen en producten zijn door de lijn gedragen.
Heeft een relevant netwerk dat onderhouden en gebruikt wordt.
Ontwikkelingen op het vakgebied/in de omgeving zijn onderkend en verwerkt in de adviezen en producten.
Afstemming tussen de verschillende bedrijfsvoeringdisciplines is geborgd.
Actoren binnen en buiten de organisatie zijn effectief ingeschakeld.
Processen zijn gevolgd conform de geldende wet- en regelgeving, kaders en afspraken.
Adviezen en producten zijn gerealiseerd conform plan van aanpak (tijd, kwaliteit, middelen).
Kennisdeling is geborgd.
Vernieuwde methoden, werkwijzen, inzichten, werkprocessen en producten (door bijv. periodieke evaluaties d.m.v. plan-do-check-act-principe) zijn gerealiseerd.

Gedrag
Is zich bewust van de regels, verschillende posities en krachtenvelden in de organisatie en handelt daarnaar.
Herkent ontwikkelingen en gevoeligheden en handelt daarnaar.
Legt verbanden tussen verschillende soorten informatie.
Komt met integrale analyses van vraagstukken/problemen.
Onderbouwt zijn standpunt met voor de doelgroep heldere, aansprekende argumenten.
Brengt argumenten op het juiste moment naar voren.
Reageert alert op argumenten van de ander.
Legt en onderhoudt contacten met voor de eigen organisatie relevante personen en organisaties.
Benut op het juiste moment het netwerk om organisatiedoelstellingen te bereiken.
Benadert de juiste personen voor steun en medewerking.
Houdt in de adviezen en bij de producten rekening met relevante ontwikkelingen.

² Afhankelijk van hoe de privacyorganisatie is ingericht kunnen resultaten, gedrag en competenties in meer of mindere mate van toepassing zijn. De organisatie kan hier zelf een keuze in maken.

Gedrag
Laat blijken op de hoogte te zijn van relevante ontwikkelingen en trends.
Is in staat om planning en werkzaamheden aan te passen indien de omstandigheden in de omgeving daar om vragen.
Stelt concrete doelen, prioriteiten en acties voor zichzelf en eventueel voor anderen.
Komt met realistische inschattingen ten aanzien van benodigde tijd, capaciteit en middelen.
Maakt een planning, stelt prioriteiten en stemt deze af met de opdrachtgever.
Kent de regels en procedures, maar zoekt zo nodig de grenzen van wat mogelijk is.
Initieert en stimuleert kennis(ontwikkeling) binnen de eigen organisatie.
Evalueert eigen werk(wijze), leert daarvan en draagt nieuwe inzichten over aan collega's.

Competenties
Organisatiesensitiviteit
Analyseren
Communiceren
Overtuigingskracht
Netwerken
Omgevingsbewustzijn
Plannen en organiseren
Creativiteit

Voorstel dagelijks bestuur

Onderwerp : Aanstellen vierde teammanager binnen Sociaal Domein

Zaak- & documentnr. : Z/26/147478 ADV/26/201726561 **Opsteller** : Guido van Elsloo

Afdeling : Sociaal Domein

Openbaarheid : Vertrouwelijk

Afstemming met : Financiën, DT, CMT, management Sociaal Domein

Samenvatting

Bij de organisatieverandering die 1Stroom op 1 januari 2026 heeft ingezet, was één van de uitgangspunten een span of attention van 20 tot 30 medewerkers per teammanager. Dit om vanuit het teammanagement voldoende aandacht voor de individuele medewerkers te kunnen hebben.

Bij de inrichting van het 'nieuwe' Sociaal Domein (SD) is samen met het toenmalig management en de medewerkers gekeken hoe op de beste manier invulling kon worden gegeven aan dit principe. Ook is gekeken naar een goede bundeling van taken binnen teams. De huidige structuur (drie teams), was daar het resultaat van.

Sindsdien is er één en ander veranderd. In eerste instantie in de zomer en in tweede instantie in het najaar van 2025 is besloten tot uitbreiding van de formatie aan de uitvoeringskant. Gevolg van die mutaties is dat de uitvoerende teams binnen het SD inmiddels (ruim) boven het beoogde aantal medewerkers uitkomen. We verwachten dat de formatie van deze teams de komende jaren verder toeneemt. Het SD staat aan de vooravond van grote veranderingen (verbetering toegang/sterke lokale teams) die aandacht van de teammanagers vragen en waarschijnlijk leiden tot meer werk aan de uitvoeringskant.

Daarom heeft de manager van het SD het DT verzocht middelen ter beschikking te stellen om een vierde teammanager aan de formatie van het SD toe te voegen.

Beslispunten

Het dagelijks bestuur van 1Stroom verzoekt het algemeen bestuur van 1Stroom om:

1. Gezien de formatieve groei binnen het Sociaal Domein, de uitdagingen die eraan komen voor het domein én de uitgangspunten van de organisatieontwikkeling overwegende, structureel budget ter beschikking te stellen om daarmee een vierde teammanager aan de formatie van het Sociaal Domein toe te voegen;

Aanleiding

De organisatieverandering die 1Stroom op 1 januari 2026 heeft ingezet is – m.b.t. tot het leiderschap binnen de organisatie - gebaseerd op een aantal uitgangspunten¹:

- Aandacht voor (de ontwikkeling van) medewerkers staat centraal;
- Kennis en kunde bundelen binnen samenwerkende teams;
- Faciliterend management (manager creëert optimale omstandigheden);
- Duidelijkheid en aansturing vanuit de lijn.

Er is een expliciete knip gemaakt tussen de strategische taken van de domeinmanager en de meer op de mens gerichte taken van de teammanager. Op basis van bovenstaande, en op basis van ervaringen in andere gemeenten, wordt uitgegaan van een span of attention van 20 tot 30 medewerkers per fulltime teammanager. De aard van het werk van een team weegt ook mee. Zo vragen ervaren beleidsadviseurs een andere begeleiding dan medewerkers in de uitvoering (NB: het is niet zomaar te zeggen wie van deze groepen méér aandacht vraagt).

Binnen de organisatieontwikkeling is uitgesproken dat het niet langer wenselijk is dat issues in de aansturing worden opgevangen met hulpconstructies als coördinatoren. Waar deze mensen in het verleden extra taken (en soms een extra toelage) kregen, leidde dit vooral tot onduidelijkheid op de werkvloer. Wie was waarvan? Sinds 1 januari heeft elke medewerker één leidinggevende. Met uitzondering van de teammanagers (zij vallen onder de domeinmanagers) en de domeinmanagers en staf (zij vallen onder de directie) heeft elke medewerker een teammanager als leidinggevende.

Aan de organisatieontwikkeling lag mede een in 2024 opgesteld rapport van de Galan Groep ten grondslag, waarin is gekeken naar het functioneren van het SD. In dat rapport² wordt onder meer geconstateerd dat:

- Het SD verantwoordelijk is voor complexe vraagstukken;
- Er grote veranderingen op stapel staan (hervormingsagenda Jeugd, toegang SD);
- Werkprocessen niet optimaal zijn ingericht;
- Rollen niet duidelijk zijn gedefinieerd;
- De teams te veel handelen 'binnen de waan van de dag';

¹ Bron: presentatie medewerkersbijeenkomst januari 2025

² Bron: Adviesrapport inrichting Sociaal Domein (Galan Groep, oktober 2024)

- Medewerkers gebrek aan aandacht en sturing ervaren.

In 2025 (het laatste jaar waarin in de oude structuur is gewerkt) zijn enkele documenten verschenen die, vanuit de aandacht voor de medewerkers, enkele van deze door de Galan Groep genoemde punten benadrukken. Zo blijkt uit het pulse onderzoek, dat 1Stroom in november 2025 heeft afgenomen, dat de werkdruk van en de aandacht voor medewerkers in het SD (voornamelijk 'Sociaal Domein II') lager scoren dan bij de meeste andere afdelingen. Eenzelfde beeld kan worden opgemaakt uit de Verzuimrapportage 2025; er is een relatief hoog (ook langdurig) en werk gerelateerd verzuim binnen het SD.

Daarnaast valt in de praktijk op dat:

- De teams kunnen groeien in taakvolwassenheid. Er wordt een groot beroep gedaan op de teammanagers;
- Operationele taken als klachtafhandeling veel tijd vragen;
- De organisatie heeft gekozen voor maximale doorgroeiperspectieven voor eigen medewerkers. De drie zittende teammanagers zijn allen afkomstig uit de eigen organisatie. De leidinggevende ervaring en de kennis van het vakgebied is beperkt. Het laatste geldt ook voor de domeinmanager;
- Randvoorwaardelijke processen als de P&C cyclus, formatieplanning e.d. verbetering verdienen en daardoor veel tijd en aandacht van de teammanagers vragen.

Beoogd effect

Op dit moment zijn de teams als volgt ingedeeld:

Huidige situatie					
Beleid & Bewegen		Zorg & Ondersteuning		Jeugd, Toegang & Regie	
Patrick Sessink (36 uur)		Inge Reinders (36 uur)		Kirsten Janssen (32 uur)	
Norm = 20 tot 30 medewerkers		Norm = 20 tot 30 medewerkers		Norm = 18 tot 27 medewerkers	
Beleidsadviseurs sociaal domein	15	Consulenten WMO	14	Consulenten Jeugd	9
Procesregisseur	1	Kwaliteitsmedewerkers	2	Consulenten Zorg & Veiligheid	9
Beleidsadv. Sport, Kunst & Cultuur	3	Consulenten bijzondere bijstand	3	Consulenten leerling vervoer	2
Beleidsondersteuners	3	Consulenten inburgering	5	Kwaliteitsmedewerker	2
Bewegteam	5	Consulenten schuldhulpverlening	6	Gedragswetenschapper	1
Cultuurcoaches	2			Sociaal loket	7
				Backoffice	6
Totaal	29	Totaal	30	Totaal	36
(in aantallen medewerkers)					

De teammanager van het team Beleid & Bewegen zit, met een span of attention van 29 medewerkers, aan de bovenkant van de afgesproken norm van 20 tot 30 medewerkers. Omdat het hier, over het algemeen, om hoogopgeleide en taakvolwassen medewerkers gaat, leidt dit in de praktijk niet tot problemen m.b.t. aandacht of aansturing.

Er is overwogen om de kwaliteitsmedewerkers over te plaatsen naar team *Beleid & Bewegen*. Hier is niet voor gekozen omdat het wenselijk is dat de kwaliteitsmedewerkers dicht op de uitvoering blijven zitten.

De cultuurcoaches en de medewerkers van het beweegteam hebben, in vergelijking met de beleidsmedewerkers, een meer uitvoerende taak. Daarom kan worden overwogen deze medewerkers over te plaatsen naar een uitvoerend team. In de praktijk zien we dat de beleidsmedewerkers, de cultuurcoaches en het beweegteam intensief en goed samenwerken. Daarbij zijn de cultuurcoaches en de medewerkers van het beweegteam nog maar kort onderdeel van het SD én is bij de overplaatsing vanuit het Fysiek Domein meegewogen dat deze medewerkers, als ze binnen het SD zouden worden geplaatst, het team *Beleid* de meest passende plek vinden. Daarom vinden we het niet wenselijk deze medewerkers (opnieuw) te verplaatsen.

De teamnaam wijzigen we in *Sociaal Beleid, Cultuur & Bewegen*.

De consulenten Wmo, Schuldhulpverlening en Bijzondere Bijstand werken regelmatig samen aan de ondersteuning naar de inwoners. Deze logische combinatie blijft daarom bestaan en deze drie clusters vormen samen het team *WMO & Financiële Bijstand*.

De combinatie *Jeugd, Zorg & Veiligheid* en leerlingenvervoer ligt voor de hand. De dienstverlening richt zich op jeugd. De ontwikkeling van sterke lokale teams gaat – zeker in fase 1 – vooral over jeugdhulp. De impact van deze ontwikkeling is groot. Dit team krijgt in de toekomst meer taken met betrekking tot lichte hulpverlening en regie. De kans dat dit team daardoor groeit is aanwezig. Daarom is het wenselijk dit team, in verhouding tot de andere teams, vooralsnog wat kleiner te houden. De gedragswetenschapper werkt vooral samen met deze consulenten en blijft in het te vormen team *Jeugd & Regie*.

Het vierde team richt zich op *Kwaliteit, Inburgering & Ondersteuning*.

Inburgering is een apart cluster, maar werkt nauw samen met andere clusters binnen het SD om nieuwkomers goed te begeleiden. Het Sociaal Loket heeft een rol in de toegang tot het SD en heeft – net zoals de backoffice – ondersteunende taken voor het hele SD.

In de huidige situatie zijn de kwaliteitsmedewerkers verdeeld over twee teams. Dit maakt het complex om samen op te trekken, bijvoorbeeld bij het werken aan procesverbeteringen. Door de kwaliteitsmedewerkers in één team te plaatsen, wordt er meer integraal gewerkt en zijn de kwaliteitsmedewerkers beter in te zetten op verschillende vakgebieden.

De gewenste situatie is hieronder schematisch samengevat.

Gewenste situatie							
Sociaal Beleid, Cultuur & Bewegen		WMO & Financiële Bijstand		Jeugd & Regie		Kwaliteit, Inburgering & Ondersteuning	
Patrick Sessink (36 uur)		Inge Reinders (36 uur)		Kirsten Janssen (32 uur)		Vacature (32 uur)	
Norm = 20 tot 30 medewerkers		Norm = 20 tot 30 medewerkers		Norm = 18 tot 27 medewerkers		Norm = 18 tot 27 medewerkers	
Beleidsadviseurs sociaal domein	15	Consulenten WMO	14	Consulenten Jeugd	9	Kwaliteitsmedewerkers	4
Procesregisseur	1	Consulenten Schuldhulpverlening	6	Consulenten Zorg & Veiligheid	9	Consulenten inburgering	5
Beleidsadv. Sport, Kunst & Cultuur	3	Consulenten Bijzondere Bijstand	3	Consulenten leerling vervoer	2	Sociaal loket	7
Beleidsondersteuners	3			Gedragswetenschapper	1	Backoffice	6
Bewegteam	5						
Cultuurcoaches	2						
Totaal	29	Totaal	23	Totaal	21	Totaal	22
(in aantallen medewerkers)							

Argumenten

1. Voorgestelde ontwikkeling sluit aan bij de behoefte binnen het domein (aandacht)

De medewerkers van 1Stroom (en volgens het rapport van de Galan Groep in het bijzonder de medewerkers van het SD) hebben sinds de oprichting van 1Stroom te maken met opeenvolgende organisatieveranderingen en wisseling van management. Om vertrouwen van medewerkers te behouden (of terug te winnen) is betrouwbaarheid van management (waarmaken wat is toegezegd) belangrijk. De noodzaak van betrokken teammanagers met voldoende tijd om medewerkers aandacht te geven en te ondersteunen in hun werk, wordt breed gevoeld. Dit pleit voor een span of attention die de bovenkant (30) van afgesproken bandbreedte niet overschrijdt.

2. De situatie in Q2 2026 wijkt af van de oorspronkelijke situatie in Q3 2025

In 2025 is, op basis van het voorliggende werk en de grootte de teams, gekozen voor de huidige inrichting. Op dat moment waren de aantallen al een uitgangspunt, maar werd de nu geldende verdeling als acceptabel gezien. Het was nog niet duidelijk meer medewerkers aan de uitvoeringskant in dienst zouden komen. Bovendien was nog onvoldoende helder hoe groot de veranderopgave binnen het SD zou zijn.

3. Uitdagende veranderopgave

Het Sociaal Domein staat aan de vooravond van grote veranderingen (verbetering toegang/sterke lokale teams) die tijd en aandacht van de zittende teammanagers vragen.

4. Formatiegroei

De taakstelling van vooral de jeugdconsulenten en het sociaal loket gaat als gevolg van de verbetering van de toegang (sterke lokale teams) veranderen. Regietaken worden verzwaaard en de jeugdconsulenten gaan lichte vormen van hulpverlening meer zelf uitvoeren. Goede triage moet ervoor zorgen dat hulpvragen beter worden gewogen en gecategoriseerd. Dit raakt ook de taakstelling van het sociaal loket. Als gevolg van bovenstaande verwachten we groei van de formatie binnen de uitvoerende teams.

5. Het zittende management is deels onervaren

1Stroom heeft gekozen voor maximale doorstroomkansen voor zittende medewerkers. De zittende teammanagers zijn allen intern benoemd, zijn onervaren als leidinggevende en zijn deels nieuw in het vakgebied. Dat laatste geldt ook voor de domeinmanager. Er komt veel op het zittende management af. Een vierde teammanager met een ervaren profiel (leidinggevend én vakinhoudelijk) versterkt het MT van het SD.

Bovenstaande moet nadrukkelijk niet worden gelezen als een oordeel over het functioneren van het zittende management. De leden van het nieuwgevormde MT SD pakken hun functies goed op.

Kanttekeningen

1. Opnieuw een verandering voor medewerkers

De komst van een vierde teammanager en opnieuw een andere indeling van de teams kan voor onrust zorgen. De medewerkers die het raakt, zullen er niet blij mee zijn dat ze (weer) naar een ander team moeten. Toch verwachten we – op de wat langere termijn – dat medewerkers meer tevreden zijn omdat hun teammanager meer tijd en aandacht heeft. Het sluit aan bij wat in de medewerkersbijeenvakkomsten in 2025 meermaals is benoemd: mocht de situatie erom vragen, dan is er altijd de mogelijkheid om de hoofdstructuur van de organisatie te herzien.

2. Een hulpstructuur als alternatief

In plaats van een vierde teammanager kan worden gekozen voor een niet-hiërarchische hulpstructuur door te werken met coördinatoren of senior medewerkers met functioneel aansturende taken. Deze oplossing is waarschijnlijk goedkoper en kan kansen bieden voor zittende medewerkers. Een hulpstructuur met aansturende taken sluit echter niet aan bij de gekozen uitgangspunten. De oplossing is wellicht goedkoper, maar suboptimaal.

3. Inhuur

Vanuit de mogelijke aanstaande gemeentelijke herindeling kan worden overwogen om voor een tijdelijke vierde teammanager te kiezen. Eventueel d.m.v. inhuur. Deze oplossing is duur en heeft als risico dat medewerkers opnieuw te maken krijgen met inhuur – na twee inhuur-managers in de afgelopen anderhalf jaar. Het sluit bovendien niet aan bij de wens van de directie om inhuur, zeker op sleutelposities, te beperken. Ook wanneer er tijdelijk budget wordt gegeven, is het verstandig te werven op basis van een arbeidsovereenkomst. Dit sluit aan bij de gemaakte afspraken over formatieplanning (bij 3 jaar of langer incidenteel budget mag een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden aangegaan).

Financiële paragraaf

De beoogde mutatie en toevoeging van een teammanager, is niet voorzien in de begroting 1Stroom. Het vraagt om formatie-uitbreiding.

Uitgaande van schaal 11, kost een teammanager (inclusief werkgeverslasten) bij 36 uur (€6.343,- x 1,1705 (IKB) x 1,3 x 12 =) €115.822,- per jaar.

Een vierde teammanager voor 32 uur per week is voldoende om tot een redelijke span of attention van de verschillende teammanagers te komen. Totale kosten bedragen dan: €102.953,- per jaar.

Voor de resterende maanden in 2026 moeten deze kosten worden verwerkt in de Halfjaarrapportage 1Stroom.

Voor de periode 2027 e.v. moeten deze kosten worden verwerkt in de begroting van 1Stroom, die eind april ter zienswijze wordt voorgelegd aan de raden.

Communicatie

De medewerkers zijn in maart dit jaar, tijdens een themabijeenkomst voor alle medewerkers van het SD, geïnformeerd over het voornemen tot het aanstellen van een vierde teammanager.

Dit is later nader toegelicht in een memo aan alle medewerkers. In dit memo is ook de beschreven indeling en naamgeving van de nieuwe teams bekendgemaakt.

Voor publicatie van dit memo zijn de medewerkers die specifiek worden geraakt door de toevoeging van en overplaatsing naar een vierde team persoonlijk door de teammanagers geïnformeerd.

Uitvoering

Inzet van een werving- en selectieprocedure zoals deze binnen 1Stroom gebruikelijk is. Daarbij moet worden aangetekend dat de medewerkers van het te vormen vierde team nadrukkelijk een rol krijgen in de selectie van hun nieuwe teammanager.

Bijlagen

Geen