Vragen politieke avond 9 juni 2026

T = Technisch (moeten voorafgaand aan de politieke avond worden beantwoord)
I = Informatief (moeten voorafgaand aan de politieke avond worden beantwoord)
P = Politiek (worden tijdens de politieke avond door de portefeuillehouder mondeling beantwoord)

Jaarstukken 2025 en begroting 2026 1Stroom

1. De begroting van 1Stroom stijgt van ongeveer € 34,1 mln naar € 34,9 mln, terwijl de expliciet genoemde besparingen slechts circa € 85.000 bedragen. Hoe verklaart het college de stijging van de begroting 2026, terwijl 2025 wordt afgesloten met een positief resultaat van € 796.000? **I**
   Antwoord:
   In de tabel Samenvatting kostenontwikkeling op blz 5 is weergegeven dat de kosten van 2026 naar 2027 stijgen met bijna 1,2 mln euro. Deze kostenstijging betreft vooral de loonkostenontwikkeling (€ 1,6 mln) en de nieuwe wensen ad € 290.000 (500.000-210.000). Doordat besparingen zijn gerealiseerd op onder andere de overige personeelskosten en doordat er een efficiencytaakstelling is opgenomen, valt de kostenstijging lager uit. In de tabel valt te zien dat het totaal aan besparingen dat is verwerkt in de begroting 2027 een efficiencybesparing van 300.000 betreft en een besparing niet gerelateerd aan organisatieontwikkeling van € 270.000. De resterende € 30.000 van de besparing niet gerelateerd aan organisatieontwikkeling die nog moet worden ingevuld staat op een stelpost. Per saldo is dus een besparing van € 600.000 verwerkt in de begroting 2027 ten opzichte van de begroting 2026. Overigens was in de begroting 2026 al een efficiencybesparing opgenomen van € 300.000. De hiervoor genoemde besparingen komen daar bovenop.

   Het positief resultaat over 2025 heeft onder andere betrekking op gas/water/electra, lagere kosten van uitbesteding WOZ bezwaren en een hoger aandeel van loon- en inhuurkosten dat aan specifieke uitkeringen kon worden toegerekend. De verwachte structurele effecten van deze ontwikkelingen zijn in de begroting 2027 verwerkt. Ook is een deel van het voordeel al verwerkt in Financieel gezond. Daarin is namelijk verwerkt dat er een groter deel van de kosten van 1Stroom ten laste van specifieke uitkeringen wordt gebracht, waardoor er minder ten laste van de algemene uitkering komt.

   Zoals onder het kopje Besparingen niet gerelateerd aan organisatiewijzigingen is aangegeven is er na de ingezette besparing geen ruimte meer in de begroting van 1Stroom om nieuwe wensen of ontwikkelingen zelf op te vangen. Autonome kostenstijgingen zoals bijvoorbeeld van de portokosten kunnen daarom niet binnen de begroting worden opgevangen.

2. Welke factoren verklaren de stijging van het ziekteverzuim naar 7,35%? **I**
De meldingsfrequentie daalt, maar de duur van het verzuim neemt toe. Dit betekent dat medewerkers zich minder vaak ziekmelden, maar dat de ziekmeldingen die plaatsvinden zwaarder en veelal langduriger zijn. Dit aspect drukt zwaar op het totale verzuimpercentage.

De grootste aanjager van het hogere verzuim is het langdurig verzuim (6 weken tot 1 jaar): het aandeel langdurig verzuim is gestegen van 3,36% in 2024 naar 4,63% in 2025.

Het extra langdurig verzuim (> 1 jaar) is licht gedaald, maar door de sterke instroom in de categorie 'lang' neemt de totale verzuimdruk toe.
Dit duidt op meer medewerkers met serieuze, vaak complexe klachten, waarvoor herstel en re-integratie tijdrovend zijn en grote impact hebben op bezetting en continuïteit.

Het landelijk verzuimpercentage bij gemeenten lag volgens de A&O monitor in 2025 op 7,1 %, het hoogste percentage in 20 jaar. Ook landelijk zat de stijging vooral in het langdurig verzuim.

3. Is onderzocht of organisatieontwikkeling en werkdruk hebben bijgedragen aan het stijgende langdurig verzuim? **T**
In november 2025 is een eerste pulse onderzoek gedaan. Dit pulse onderzoek is een kort periodiek werkbelevingsonderzoek onder medewerkers. Het onderzoek van november 2025 was een nulmeting. Het algemene beeld laat een gemiddeld tot hoge score zien op al alle gebieden.
Hoog beoordeeld worden:
werkplezier, ruimte om zelfstandig beslissingen te nemen in het werk en mijn collega's tonen interesse in mij en ondersteunen mij waar nodig.
Lager scoren de volgende gebieden, hoewel het gemiddeld boven de middenlijn uitkomt:
mijn leidinggevende geeft mij feedback, ik ervaar ruimte om nieuwe ideeën uit te proberen en ik ben vanuit mijn vakgebied op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen voor de organisatie.
Tussen afdelingen verschillen de uitkomsten wel, op het thema Aandacht zitten de grootste verschillen tussen afdelingen. Bijvoorbeeld hoe medewerkers de aandacht door leidinggevenden waarderen.
Een tweede pulse onderzoek is eind mei/begin juni uitgezet. De resultaten hiervan moeten nog geanalyseerd worden.

Uit de analyse van de bedrijfsarts is de conclusie dat langdurig verzuim de grootste oorzaak is van het verzuimpercentage, waarbij mentale klachten de meest dominante reden van uitval is. Het aantal nulverzuimers (medewerkers die zich in een jaar niet ziekmelden) daalt van 41,52 % naar 40,88 %, wat een mogelijk vroegsignaal kan zijn van bredere belasting, waarbij werkdruk en teamsfeer risicofactoren zijn. Overigens is, van de geanalyseerde langdurige verzuimdossiers, 18% werkgerelateerd, 33% is een combinatie en 48% is niet werkgerelateerd.
De bedrijfsarts adviseert om meer in te zetten op preventie en gerichte aandacht te hebben voor de afdelingen publiekszaken en sociaal domein.

4. Welke financiële gevolgen had het ziekteverzuim in 2025 voor vervanging en externe inhuur? **I**
Voor de vervanging van langdurige ziekte wordt, naast het intern opvangen, verschuiven of anders prioriteren van taken, ook inhuur ingezet. In 2025 is ter grootte van een bedrag van € 345.000 inhuur ingezet ter vervanging van langdurige ziekte. Daarnaast is er in paar situaties waar sprake was van een terminaal ziektebeeld voor gekozen om een medewerker in dienst te nemen als ziektevervanging.

5. Welke gevolgen had het verzuim voor dienstverlening, wachttijden en wettelijke termijnen? **I**
Het gestegen verzuimpercentage in 2025 heeft merkbaar invloed gehad op de uitvoering van onze dienstverlening. Gegeven de beschikbare personele en financiële kaders is het niet mogelijk om

uitval door ziekte volledig één-op-één op te vangen. Dit betekent dat een hoger verzuim zich onvermijdelijk vertaalt in effecten op bereikbaarheid, wachttijden en doorlooptijden.

Concreet heeft dit in een beperkt aantal situaties geleid tot tijdelijke aanpassingen in de bereikbaarheid, zoals het gedurende een dagdeel sluiten van telefoonlijnen. Dit soort maatregelen wordt alleen getroffen wanneer dit nodig is om met de beschikbare inzet de kwaliteit en zorgvuldigheid van de dienstverlening te kunnen blijven waarborgen.

Daarnaast heeft het verhoogde verzuim, in combinatie met bestaande capaciteitsdruk, geleid tot langere wachttijden en doorlooptijden. Dit speelt zowel in de frontoffice/KCC – waar met roosters wordt gewerkt en uitval direct doorwerkt in de bezetting – als in teams met een eigen caseload, bij het sociaal domein en bij de behandeling van bezwaar- en beroepschriften. In deze processen heeft verminderde inzetbaarheid direct effect op de snelheid van afhandeling.

Voor diverse werkzaamheden gelden wettelijke termijnen. Door de geschetste combinatie van factoren zijn deze niet in alle gevallen gehaald. Hierover wordt conform de reguliere verantwoordingslijnen transparant gerapporteerd, waaronder via het Jaarverslag van de commissie bezwaarschriften dat later dit jaar verschijnt.

Specifiek in het sociaal domein is sprake van een samenloop van factoren: een structureel krappe capaciteit die onder druk staat, versterkt door het hogere verzuim. Om die reden zijn eind 2025 aanvullende middelen beschikbaar gesteld om wachttijden terug te dringen en de dienstverlening te verbeteren.

Samenvattend bevestigt 2025 wat in algemene zin mag worden verwacht: hogere uitval leidt, binnen gegeven kaders, tot merkbare druk op de uitvoering. Daarbij is steeds actief gestuurd op het maken van verantwoorde keuzes in de inzet van capaciteit, met prioriteit voor zorgvuldigheid en continuïteit van dienstverlening.

6. In 2026 is ongeveer € 650.000 beschikbaar gesteld voor organisatieontwikkeling, managementontwikkeling en cultuurverandering. Welke concrete, meetbare resultaten zijn inmiddels bereikt en hoe is de geraamde efficiencybesparing van € 600.000 vanaf 2028 onderbouwd? **I**

Concrete resultaten
Zoals bekend is de organisatiestructuur pas per 1 januari 2026 gewijzigd.
Desondanks zijn er al een aantal resultaten bereikt:

- Er zijn kleinere teams gevormd, waardoor de managers meer aandacht kunnen geven aan de medewerkers
- Door de structuurwijziging zijn er meer ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers. Zo zijn bij de organisatiewijziging 10 medewerkers doorgestroomd naar managementfuncties
- Door te gaan werken met directie-, domein- en teamplannen worden capaciteit en prioritering beter op elkaar afgestemd.
- Door in te zetten op procesverbetering creëren we meer stroomlijning binnen de organisatie.
- In het project Verbeteren Financiële Functie zijn al een aantal stappen gezet:
  - 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, als eerste is de Voorjaarsnota 2026 hiermee opgesteld.

- Er zijn twee talentontwikkelprogramma's voor medewerkers gestart.
- Er is een ontwikkelprogramma voor management ontwikkeld en gestart, waarmee de peilers van de organisatiewijziging beter worden geborgd.

Onderbouwing efficiencybesparing

Zoals in de begroting is aangegeven lopen er nu pilots om de mogelijkheden in kaart te brengen. Op dit moment wordt hier 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 Artifical Intelligence zal op termijn leiden tot efficiencyverbetering.

7. De begroting gaat uit van een efficiencybesparing van € 300.000 in 2027 en € 600.000 structureel vanaf 2028. Tegelijkertijd wordt gesproken over groei van het sociaal domein, extra managementcapaciteit, een Privacy Officer, voorbereiding op de herindeling en aanhoudende arbeidsmarktkrapte. Kan het college concreet aangeven op welke onderdelen deze efficiencywinst gerealiseerd gaat worden en hoe realistisch deze besparing onder deze omstandigheden is? **If**

Voor de onderbouwing van de efficiency besparing zie vraag 6.

In de vraag wordt een relatie gelegd tussen de ingezette efficiencybesparing en enkele ontwikkelingen die gevolgen hebben voor de benodigde capaciteit. Echter, de besparingen die in de begroting 2026 zijn opgenomen, zijn realistisch onder gelijkblijvende omstandigheden.

Zoals ook bij vraag 1 is aangegeven is er na de ingezette besparing geen ruimte meer in de begroting van 1Stroom om nieuwe wensen of ontwikkelingen zelf op te vangen. Een herindeling, toenemende arbeidsmarktkrapte of nieuwe taken kunnen dus niet binnen de eigen begroting van 1Stroom worden opgevangen. 1Stroom zet zich in om kostenontwikkelingen binnen de eigen begroting op te vangen, maar door de besparingen is de speelruimte nu tot een absoluut minimum teruggebracht.

8. In de begroting staat dat de gevolgen van de herindeling nog niet zijn verwerkt, terwijl tegelijkertijd wordt aangegeven dat vanaf 2027 extra werkzaamheden nodig zijn op het gebied van harmonisatie, financiën, ICT, HR en organisatieontwikkeling. Kan het college toezeggen dat vóór de definitieve besluitvorming over het herindelingsadvies een integrale raming van de personele en financiële gevolgen voor 1Stroom aan de gemeenteraad wordt voorgelegd? **P**

9. In de begroting wordt gesteld dat 1Stroom zonder Privacy Officer niet rechtmatig werkt en kans loopt op claims. Sinds wanneer is deze situatie bekend, welke risico-inschatting is gemaakt

en hebben zich inmiddels incidenten voorgedaan die hiermee verband houden? Waarom is deze functie niet eerder structureel ingericht en welke verantwoordelijkheid draagt het bestuur van 1Stroom en/of college voor deze situatie? **P**