

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 26

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) aanvroeg 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 actiepunt 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 informatiemanagers 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 uitgangpunt 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 alk 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:

	Jaarrekening 2024	Begroting 2025	Begroting 2025 na wijziging	Jaarrekening 2025	Verschil t.o.v. gewijzigde begroting	N 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-learnings 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.

Talentenprogramma
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 constateringen 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.

Banenafspraak 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 Banenafspraak 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 vervingen 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.
  - *Ploegleiderstraining:*
    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 overtreders.
  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.

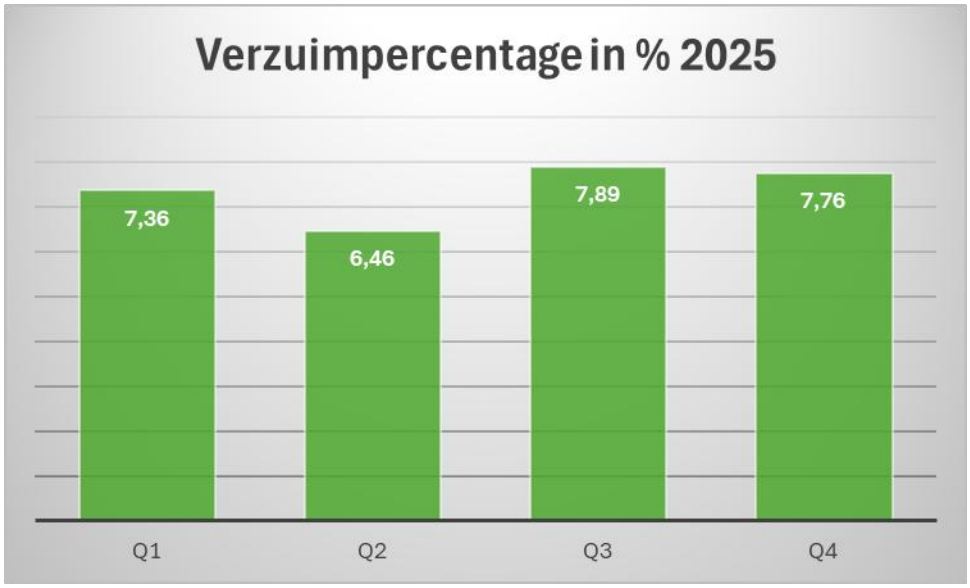
In de aanbesteding trok 1Stroom gezamenlijk op met Gemeente Zevenaar om de wensen en behoeften op elkaar af te stemmen. De werkgroep stelde in samenwerking met de OR van beide organisaties een programma van eisen op dat aansloot bij de wensen en behoeften van beide organisaties en haar medewerkers. Persoonlijk 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

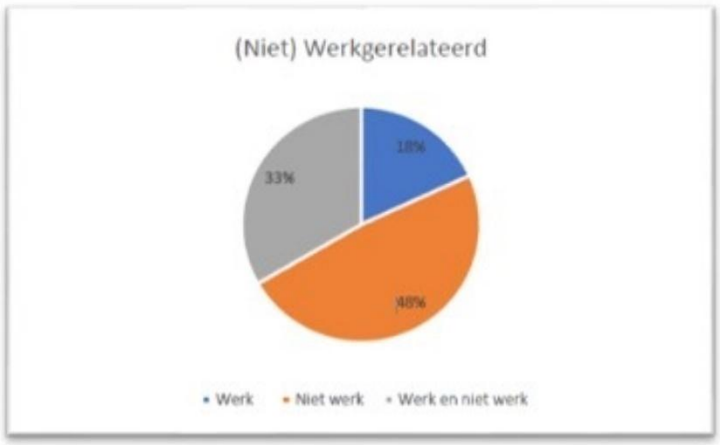
Werkgever en werknemer hebben volgens het Eigen Regie model beiden een verantwoordelijkheid als het gaat om ziekteverzuim. De afdelingsmanager is als casemanager het aanspreekpunt voor een zieke medewerker en maakt samen met die medewerker afspraken over inzetbaarheid en belastbaarheid. De bedrijfsarts 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 is 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 kasgedlimiet	€ 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 2e 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 constateringen.

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

Activa	*31-12-2025*	*31-12-2024*	*Passiva*	*31-12-2025*	*31-12-2024*
Vaste activa			**Vaste passiva**		
Materiele vaste activa	**985.916**	**1.001.236**	**Eigen vermogen**	**904.824**	**-168.820**
Investeringen 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 financiele 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 specefiek bestedingsdoel die dienen ter dekking van lasten van volgende begrotingsjaren		
			Europese Overheidslicjamen		
			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	Begroting 2025 na wijziging	Jaarrekening 2025	Verschil t.o.v. gewijzigde begroting	N 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**	

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. Investeringen worden vanaf het jaar na ingebruikname lineair afgeschreven over de verwachte gebruiksduur, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele restwaarde. De afschrijvingstermijnen bedragen:

<u>Vervoermiddelen</u>	
Trekker	7 jaar
Klepelmaaier	6 jaar
Overige vervoermiddelen	8 jaar
<u>Overige materiële vaste activa</u>	
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		
Investeringen met economisch nut		
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
Investeringen met economisch nut				
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
Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan 1 jaar		
Vorderingen op openbare lichamen	348.181	262.212
Rekening-courant verhoudingen met het rijk	4.214.329	2.117.685
Rekening courant niet financiele 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 financiele 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**	**-**
Liquide middelen		
Banksaldi	100.573	100.622
Overlopende activa		
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 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	-	-	-	-

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**

Bestemmingreserves	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	15.372	194.376
RVU	113.573	227.233	169.566	171.240
Totaal voorzieningen	**202.461**	**348.093**	**184.938**	**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
Netto vlottende schulden met een rente typische looptijd korter dan 1 jaar		
Overige schulden	468.358	455.077
Overlopende passiva		
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 coordinator 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	Verschil t.o.v. gewijzigde begroting
Lasten				
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 risicodrager 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 leveranciersoverstap, 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	Verschil 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 na wijziging	Jaarrekening 2025	Verschil t.o.v. 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	Verschil t.o.v. gewijzigde begroting
Bureau- en organisatiekosten	891	848	805	43

Nadere toelichting Bureau- en organisatiekosten

Omschrijving	Resultaat 2025
Rechtkundige 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, portobenodigdheden, 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	Verschil 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 na wijziging	Jaarrekening 2025	Verschil
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 na wijziging	Jaarrekening 2025	Verschil
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 aanbesteding	Aanvang	Eind	Looptijd in jaren (incl. evt. verlenging)	Ingeschatte last per jaar
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 openeinde 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)

	Begrotingsafwijking lasten		
Onderdeel	**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 AFWIJKINGEN		BEDRAG
BEGROTINGSCRITERIUM		
- Overschrijding investeringskredieten	€	15.830
Totaal begrotingsonrechtmatigheden	€	15.830
VOORWAARDENCRITERIUM		
- 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	**€**	**15.830**
- 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 - Coordinatie beleid WMO	378.238	378.238
6.92 - Coordinatie 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 functievervulling 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 functievervulling 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	Telefoontoestellen 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	

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: het Algemeen Bestuur van de gemeenschappelijke regeling 1Stroom

Verklaring over de in de jaarstukken opgenomen jaarrekening 2025

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2025 van de gemeenschappelijke regeling 1Stroom gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de in de jaarstukken opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van de baten en lasten over 2025 en van het vermogen van de gemeenschappelijke regeling 1Stroom op 31 december 2025 in overeenstemming met het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten (BBV, de begroting en de relevante wet- en regelgeving, waaronder de verordeningen van de gemeenschappelijke regeling, opgenomen bepalingen zoals opgenomen in het normenkader dat bij besluit van 19 november 2025 door het Algemeen Bestuur is vastgesteld.

De jaarrekening bestaat uit:

1. het overzicht van baten en lasten over 2025;
2. de balans per 31 december 2025;
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen;
4. de rechtmatigheidsverantwoording van het Dagelijks Bestuur over de financiële rechtmatigheid van baten, lasten en balansmutaties over 2025;
5. het overzicht van de gerealiseerde baten en lasten per taakveld.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens Nederlands recht, waaronder ook vallen:

- de Nederlandse controlestandaarden;
- het Besluit accountantscontrole decentrale overheden (Bado);
- de controleverordening, vastgesteld door het Algemeen Bestuur op 19 november 2025 ;
- het controleprotocol Wet normering topinkomens (WNT) 2025.

Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie ‘Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening’.

Wij zijn onafhankelijk van de gemeenschappelijke regeling 1Stroom zoals vereist in

- de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO);
- andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland.

Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Informatie ter ondersteuning van ons oordeel

Wij hebben onze controlewerkzaamheden bepaald in het kader van de controle van de jaarrekening als geheel en bij het vormen van ons oordeel hierover. Onderstaande informatie ter ondersteuning van ons oordeel en onze bevindingen moeten in dat kader worden bezien en niet als afzonderlijke oordelen of conclusies.

Materialiteit

Op basis van onze professionele oordeelsvorming hebben wij de materialiteit voor de getrouwheid van de jaarrekening als geheel bepaald op € 702.000. De bij onze controle toegepaste

e info@stolwijkkelderman.nl
www.stolwijkkelderman.nl

Lid van: stolwijk kennisnetwerk

kvk 09197964
btw NL0075.20.992.B.01
iban NL10ABNA0446421928
iban NL31RABO0105152153

Terborgseweg 25b
7001 GM Doetinchem

Mercurion 3
6903 PX Zevenaar

Keulenstraat 12
7418 ET Deventer

Nieuweweg 273
6603 BN Wijchen

Postbus 595
7000 AN Doetinchem

goedkeuringstolerantie bedraagt 2% van de totale lasten exclusief toevoegingen aan reserves, zoals voorgeschreven in artikel 2 lid 1 en 3 Bado.

Voor de controle van de in de jaarrekening opgenomen WNT-informatie zijn de materialiteitsvoorschriften gehanteerd zoals vastgelegd in het Controleprotocol WNT 2025.

Wij houden ook rekening met afwijkingen en/of mogelijke afwijkingen die naar onze mening voor de gebruikers van de jaarrekening om kwalitatieve redenen materieel zijn, zoals ook bedoeld in artikel 3 Bado.

Wij zijn met het Algemeen Bestuur overeengekomen dat wij aan het Algemeen Bestuur tijdens onze controle geconstateerde afwijkingen boven de € 10.000 rapporteren alsmede kleinere afwijkingen die naar onze mening om kwalitatieve of WNT-redenen relevant zijn.

Controleaanpak frauderisico's

Bij de aanvang van onze controle hebben wij een frauderisico analyse uitgevoerd. Hierbij hebben wij risico's geïdentificeerd en ingeschat op een afwijking van materieel belang op de jaarrekening als gevolg van fraude. De uitkomsten van deze frauderisico analyse zijn vertaald naar generieke en specifieke controlewerkzaamheden die onderdeel uitmaken van onze controleaanpak.

Wij hebben tijdens onze controle inzicht verkregen in het systeem van interne beheersing, waaronder het risico-inschattingsproces en de wijze waarop het Dagelijks Bestuur inspeelt op frauderisico's. Ook hoe het Dagelijks Bestuur het interne beheersingssysteem monitort en de wijze waarop het Algemeen Bestuur toezicht uitoefent, alsmede de uitkomsten daarvan.

Wij hebben de opzet en het bestaan geëvalueerd, en voor zover wij noodzakelijk achten, de werking getoetst van interne beheersmaatregelen gericht op het beperken van frauderisico's.

Als onderdeel van het identificeren van risico's op een afwijking van materieel belang in de jaarrekening als gevolg 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.

Aangezien de opbrengsten vooral bestaan uit de bijdragen van deelnemende gemeenten, onderkennen we geen frauderisico in de opbrengstverantwoording.

In onze controle bouwen wij een element in van onvoorspelbaarheid. Ook hebben wij de uitkomst van andere controlewerkzaamheden beoordeeld en overwogen of er bevindingen zijn die aanwijzing geven voor fraude of het niet-naleven van wet- en regelgeving.

We hebben de beschikbare controle-informatie in overweging genomen en navraag gedaan bij relevante personen, waaronder de directeur en de voorzitter van het dagelijks bestuur. Hieruit volgden geen signalen van fraude die kunnen leiden tot een afwijking van materieel belang.

Uit het geheel van onze werkzaamheden volgen geen signalen van aanwijzingen of vermoedens van fraude die kunnen leiden tot een afwijking van materieel belang.

De door ons geïdentificeerde frauderisico's en uitgevoerde specifieke werkzaamheden zijn als volgt:

e info@stolwijkkelderman.nl
www.stolwijkkelderman.nl

Lid van: stolwijk kennisnetwerk

kvk 09197964
btw NL0075.20.992.B.01
iban NL10ABNA0446421928
iban NL31RABO0105152153

Terborgseweg 25b
7001 GM Doetinchem

Mercurion 3
6903 PX Zevenaar

Keulenstraat 12
7418 ET Deventer

Nieuweweg 273
6603 BN Wijchen

Postbus 595
7000 AN Doetinchem

Geïdentificeerd frauderisico	Controlewerkzaamheden en observaties
Het risico dat het management of het Dagelijks Bestuur maatregelen van interne beheersing doorbreekt	Het Dagelijks Bestuur en het management bevinden zich in een unieke positie om fraude te plegen, omdat ze in staat zijn de administratieve vastleggingen te manipuleren en frauduleuze financiële overzichten op te stellen door interne beheersings-maatregelen te doorbreken die anderszins effectief lijken te werken. Wij hebben specifiek aandacht besteed aan de effectiviteit van de ingebouwde waarborgen in de processen met betrekking tot handmatige journaalposten. We hebben een aantal memoriaalboekingen gecontroleerd op basis van de omvang en de omschrijving. 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. Wij hebben geen specifieke aanwijzingen voor fraude of vermoedens van fraude vastgesteld met betrekking tot het overschrijven van interne beheersingsmaatregelen door het Dagelijks Bestuur of het management.
Het risico dat schattingsposten onterecht door het management of het Dagelijks Bestuur beïnvloed worden	Wij hebben specifieke controles uitgevoerd op het opstellen van schattingen zoals voorzieningen. 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. Wij hebben geen specifieke aanwijzingen voor fraude of vermoedens van fraude vastgesteld met betrekking tot het maken van schattingen.
Het risico dat inkoopfacturen betaald worden, zonder dat hier een prestatie tegenover staat	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. Wij hebben geen specifieke aanwijzingen voor fraude of vermoedens van fraude vastgesteld met betrekking tot de inkoop.
Het risico dat betaalbatches ongeautoriseerd worden aangepast en naar verkeerde bankrekeningnummers wordt betaald	Wij hebben de opzet, het bestaan en de werking van de interne beheersingsmaatregelen geëvalueerd die bedoeld zijn om het risico op fraude te beperken bij het aanmaken van betalingen. Aanvullend hebben we data-analyse gedaan op alle bankmutaties. Wij hebben geen specifieke aanwijzingen voor fraude of vermoedens van fraude vastgesteld met betrekking tot de inkoop.

e info@stolwijkkelderman.nl
www.stolwijkkelderman.nl

Lid van: stolwijk kennisnetwerk

kvk 09197964
btw NL0075.20.992.B.01
iban NL10ABNA0446421928
iban NL31RABO0105152153

Terborgseweg 25b
7001 GM Doetinchem

Mercurion 3
6903 PX Zevenaar

Keulenstraat 12
7418 ET Deventer

Nieuweweg 273
6603 BN Wijchen

Postbus 595
7000 AN Doetinchem

Geïdentificeerd frauderisico	Controlewerkzaamheden en observaties
Het risico op corruptie door ambtenaren, bestuurders en/of toezichthouders	We hebben vastgesteld dat er maatregelen zijn genomen rondom het bewaken van de integriteit en het voorkomen van integriteitsschendingen. We hebben navraag gedaan of er meldingen zijn geweest. Voor 1 aanbesteding hebben we beoordeeld hoe het proces van gunnen van een opdracht verloopt. We hebben geen specifieke aanwijzingen voor corruptie of vermoedens van corruptie.

Controleaanpak veronderstellingen inzake financiële risico's in relatie tot de financiële positie

Het Algemeen Bestuur heeft in de regeling van de organisatie vastgelegd (artikel 21a) dat bij het dekken van kosten of tegenvallende bedrijfsresultaten door deelnemende gemeenten een extra bijdrage betaald dient te worden. Daarmee worden de financiële risico's afgewenteld op de deelnemende gemeenten.

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 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 het door het Dagelijks Bestuur gegeven inzicht aanvaardbaar is.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2025 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6 sub a WNT en artikel 5 lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

e info@stolwijkkelderman.nl
www.stolwijkkelderman.nl

Lid van: stolwijk kennisnetwerk

kvk 09197964
btw NL0075.20.992.B.01
iban NL10ABNA0446421928
iban NL31RABO0105152153

Terborgseweg 25b
7001 GM Doetinchem

Mercurion 3
6903 PX Zevenaar

Keulenstraat 12
7418 ET Deventer

Nieuweweg 273
6603 BN Wijchen

Postbus 595
7000 AN Doetinchem

Verklaring over de in de jaarstukken opgenomen andere informatie

De jaarstukken omvatten andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat. Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het Dagelijks Bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het jaarverslag in overeenstemming met het BBV.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het Dagelijks Bestuur voor de jaarrekening

Het Dagelijks Bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken van de jaarrekening en getrouw weergeven van de grootte en samenstelling van de baten en lasten over 2025 en van het vermogen op 31 december 2025 alsmede van de financiële rechtmatigheid over 2025 in overeenstemming met het BBV, de begroting en met de in de relevante wet- en regelgeving, waaronder verordeningen, opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in het normenkader dat bij besluit van 19 november 2025 door het Algemeen Bestuur is vastgesteld.

In dit kader is het Dagelijks Bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het Dagelijks Bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van het normenkader voor de financiële rechtmatigheid mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het Dagelijks Bestuur de veronderstellingen inzake de financiële risico's in relatie tot de financiële positie onderbouwen en afwegen of de gemeenschappelijke regeling in staat is de financiële risico's vanuit de reguliere exploitatie en onverwachte tegenvallers financieel op te vangen zonder tussenkomst van de toezichthouder. Het Dagelijks Bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de financiële risico's kunnen worden opgevangen toelichten in de jaarrekening.

Verantwoordelijkheden van het Algemeen Bestuur voor de jaarrekening

Het Algemeen Bestuur is verantwoordelijk voor het vaststellen van het normenkader voor de financiële rechtmatigheid en het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de gemeenschappelijke regeling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit

e info@stolwijkkelderman.nl
www.stolwijkkelderman.nl

Lid van: stolwijk kennisnetwerk

kvk 09197964
btw NL0075.20.992.B.01
iban NL10ABNA0446421928
iban NL31RABO0105152153

Terborgseweg 25b
7001 GM Doetinchem

Mercurion 3
6903 PX Zevenaar

Keulenstraat 12
7418 ET Deventer

Nieuweweg 273
6603 BN Wijchen

Postbus 595
7000 AN Doetinchem

beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met

- de Nederlandse controlestandaarden;
- het Besluit accountantscontrole decentrale overheden (Bado);
- de controleverordening, vastgesteld door het Algemeen Bestuur op 19 november 2025;
- het Controleprotocol WNT 2025;
- ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen.

Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de gemeenschappelijke regeling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het Dagelijks Bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het Dagelijks Bestuur gehanteerde veronderstellingen aanvaardbaar zijn inzake de afweging dat de gemeenschappelijke regeling in staat is de financiële risico's vanuit de reguliere exploitatie en onverwachte tegenvallers financieel op te vangen zonder tussenkomst van de toezichthouder. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan omtrent de financiële positie. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen echter van materiële betekenis zijn voor de financiële positie van de gemeenschappelijke regeling;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen;
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij zijn verantwoordelijk voor het plannen en uitvoeren van de controle van de jaarrekening om voldoende en geschikte controle-informatie te verkrijgen met betrekking tot de in de jaarrekening van de gemeenschappelijke regeling opgenomen financiële informatie ten aanzien van activiteiten uitgevoerd door uitvoeringsorganisaties van de gemeenschappelijke regeling als basis voor het vormen van een oordeel over de jaarrekening.

Tevens zijn wij verantwoordelijk voor de aansturing van, het toezicht op en de beoordeling van de controlewerkzaamheden die in het kader van de controle van de jaarrekening van de gemeenschappelijke regeling zijn uitgevoerd. Wij dragen de volledige verantwoordelijkheid voor onze controleverklaring.

e info@stolwijkkelderman.nl
www.stolwijkkelderman.nl

Lid van: stolwijk kennisnetwerk

kvk 09197964
btw NL0075.20.992.B.01
iban NL10ABNA0446421928
iban NL31RABO0105152153

Terborgseweg 25b
7001 GM Doetinchem

Mercurion 3
6903 PX Zevenaar

Keulenstraat 12
7418 ET Deventer

Nieuweweg 273
6603 BN Wijchen

Postbus 595
7000 AN Doetinchem

Wij communiceren met het Algemeen Bestuur onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Doetinchem, 30 april 2026

Stolwijk Kelderman Accountants Fiscalisten

w.g. Dhr. R.H. Gosselink-Wolbrink RA

e info@stolwijkkelderman.nl
www.stolwijkkelderman.nl

Lid van: stolwijk kennisnetwerk

kvk 09197964
btw NL0075.20.992.B.01
iban NL10ABNA0446421928
iban NL31RABO0105152153

Terborgseweg 25b
7001 GM Doetinchem

Mercurion 3
6903 PX Zevenaar

Keulenstraat 12
7418 ET Deventer

Nieuweweg 273
6603 BN Wijchen

Postbus 595
7000 AN Doetinchem

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 grondverkopen	
-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