



## Inleiding

### Omschrijving (toelichting)

Met onze visie *'We doen het samen, met hart voor Oost Gelre'* zetten we de komende jaren verdere stappen in de doorontwikkeling van onze organisatie en optimalisatie van onze bedrijfsvoering. We zijn wendbaar en leren continu. We stimuleren en leiden onze medewerkers op om hun werk professioneel en dienstverlenend te verrichten waarbij onze kernwaarden 'verbindend, nabij en vindingrijk' leidend zijn. Op deze wijze weten we de samenleving, partners en collega's te vinden.

Via drie pijlers richt onze focus zich de komende jaren op de volgende thema's:

- Buiten met binnen verbinden;
- Bestuurlijk en ambtelijk samenspel;
- Groei en ontwikkeling.

Met bedrijfsvoering bedoelen we de manier waarop processen in onze organisatie zijn georganiseerd en worden aangestuurd en de wijze waarop de verschillende bedrijfsmiddelen worden ingezet. De kwaliteit van de bedrijfsvoering bepaalt in belangrijke mate of we de doelstellingen, benoemd in de programma's van de voorliggende begroting, succesvol kunnen realiseren.

De paragraaf Bedrijfsvoering heeft een expliciete relatie met programma 4 Dienstverlening. De scheiding die we hier trekken is dat het programma zich inhoudelijk richt op de relatie tussen de burger en de gemeente. Deze paragraaf richt zich vooral op de reguliere operationele kaders en doelstellingen met betrekking tot onze bedrijfsvoering. De eisen die burger- en overheidsparticipatie stellen aan onze bedrijfsvoering worden ook belicht. De operationele kaders hebben betrekking op het beleid ten aanzien van communicatie, personeel, integriteit, informatisering en automatisering en planning & control. In deze paragraaf gaan we in op de ontwikkelingen die aan de orde zijn binnen onze bedrijfsvoering.

## Communicatie in het hart van beleid

### Omschrijving (toelichting)

#### Verbinding met de samenleving

In het afgelopen jaar hebben we veel onderwerpen opgepakt, zowel in het fysieke als sociale domein. Daarbij hebben we steeds duidelijk uitgelegd wat wel en niet kan. Onze kernwaarden 'Verbindend, Nabij en Vindingrijk' stonden centraal in onze communicatie. Zo bouwen we samen aan een sterke brug tussen inwoners en de gemeentelijke organisatie.

#### Alle kanalen benut

We hebben volop ingezet op communicatie via verschillende kanalen. Offline én online. Denk aan de gemeentepagina's in de huis-aan-huisbladen, onze website, sociale media en video's. Ook organiseerden we bijeenkomsten om te informeren, meningen te peilen en inwoners te betrekken. Daarnaast speelt persoonlijke communicatie een grote rol: medewerkers, het college en de gemeenteraad hebben veel contact gehad met inwoners en ondernemers.

#### Participatie: samen meedoen

Participatie blijft een belangrijk thema. Bij veel projecten hebben we inwoners actief betrokken. Denk aan woningbouwplannen, maar ook bij thema's zoals de tijdelijke huisvesting van nareizigers of de opvang van Oekraïners. Door ideeën en suggesties mee te nemen, zijn plannen beter geworden. Bovendien zorgt participatie voor verbinding: mensen komen met elkaar in gesprek over onderwerpen die hen raken. Dat maakt het proces wederkerig.

Er is ook gewerkt aan een leidraad participatie voor de organisatie. Deze leidraad zal verder doorontwikkeld worden met participatiebeleid en een participatieverordening. Daar is in 2025 een start mee gemaakt.

#### Algemeen belang voorop

We blijven aandacht vragen voor het feit dat participatie niet hetzelfde is als draagvlak. Het blijft soms lastig om iedereen tevreden te stellen. Ons doel is om het algemeen belang goed uit te leggen en belanghebbenden te betrekken bij de uitvoering. Zo komen ontwikkelingen op de best mogelijke manier tot stand.

## Personeelsbeleid

### Omschrijving (toelichting)

#### Doorontwikkeling 'Hart voor Oost Gelre'

In voorgaande jaarrekeningen hebben we aandacht besteed aan het doorontwikkelingstraject 'Hart voor Oost Gelre'. Ook in 2025 hebben we een vervolg gegeven aan de doorontwikkeling van onze organisatie.

Uit de in 2023 uitgevoerde evaluatie kwam naar voren dat de structuur van de afdeling Dienstverlening & Bedrijfsvoering (DV&BV) in grote lijnen goed staat, maar nog enige verfijning nodig had. In 2025 zijn we hiermee aan de slag gegaan. Door een structuurwijziging die de overgang van iets minder dan 20 medewerkers naar een ander team of andere afdeling inhoudt, sluit de afdelingsstructuur meer aan bij de organisatievisie en kunnen we toekomstige opgaven beter beleggen. Het afgelopen jaar heeft de vorming van de structuurwijziging plaatsgevonden, per 1 januari 2026 gaat het formeel in.

In 2025 hebben de leidinggevenden een gezamenlijk leiderschapsontwikkeltraject gevolgd. Door dit traject heeft leiderschap in onze organisatie (zowel de visie op als persoonlijk leiderschap) weer een verdere ontwikkeling doorgemaakt. Zo is er gewerkt aan het samenspel tussen MT en teamleiders, en hebben we belangrijke thema's zoals weerbare samenleving en wonen met elkaar integraal verkend en bijbehorende acties weggezet in tijd.

#### Arbeidsmarkt

De krapte op de arbeidsmarkt was er ook dit jaar. We hebben iets meer dan 30 vacatures (vast/tijdelijk) gepubliceerd. Ondanks de krapte konden we, een uitzondering daargelaten, invullen. Een mooi resultaat waaruit blijkt dat we een positief imago hebben in de Achterhoek. We blijven dingen doen om dit imago te houden, kleine en grote acties. Zo hebben we het afgelopen jaar de verbreding van de vergoedingsregeling woon-/werkverkeer opgepakt om aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt.

Ook in 2025 werden SW medewerkers gedetacheerd vanuit Fijnder naar onze organisatie. Op deze wijze droegen we bij aan de maatschappelijke verantwoordelijkheid om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt deel te laten nemen aan de arbeidsmarkt. Fijnder bedient naast SW medewerkers ook andere doelgroepen met een (mogelijke) afstand tot de arbeidsmarkt. Bij mogelijk passende vacatures zoeken we dan ook contact met hen. We vulden onze maatschappelijk verantwoordelijkheid ook in door afgesloten overeenkomsten met gecontracteerde partijen als het gaat om inzet flexwerkers, door in deze overeenkomst de voorwaarde Social Return op te nemen.

#### Formatie (fte)

De structurele formatie bedraagt 216 fte (peildatum 1 december 2025 -totaal structurele formatie inclusief structurele vacatureruimte).

De cijfers in-/door- en uitstroom in 2025 zijn:

Instroom: 33 medewerkers (= instroom via tijdelijke of vaste arbeidsovereenkomst).

Interne doorstroom: 10 medewerkers.

Uitstroom: 19 medewerkers (= uitstroom via een tijdelijke of vaste arbeidsovereenkomst) waarvan 12 op eigen verzoek, 2 einde arbeidsovereenkomst, 2 wederzijds goedvinden, 3 eigen verzoek/RVU).

Daarnaast werden in 2025 flexwerkers geworven, personen die via een payroll-/uitzend-/detacheringsconstructie of als ZZP'er tijdelijk aan ons verbonden zijn. Redenen voor een focus op een tijdelijke, flexibele schil zijn met name specialistische kennis en de hoeveelheid projecten en aanvragen die spelen en werkdruk. Tot slot is ook dit jaar binnen onze organisatie extra tijdelijke inzet nodig geweest ten behoeve van de opvang van Oekraïners en nieuwkomers.

We hebben in 2025 8 stagiaires/afstudeerders begeleidt. Daarnaast verrichten 3 SW-medewerkers, via detachering vanuit Fijnder, werkzaamheden bij ons.

## **Ontwikkeling salariskosten**

De salariskosten zijn gestegen van € 14,3 miljoen in 2023, naar € 16.2 miljoen in 2024 en € 17,3 miljoen in 2025. De stijging zit grotendeels in de cao-verhogingen.

## **Ziekteverzuim**

Het ziekteverzuim in onze organisatie over 2025 (t/m 17 december 2025) bedraagt 4,41%. Binnen onze organisatie is dit -in vergelijking met 2024- een lichte daling, vorig jaar was het namelijk 4,96%. Het percentage van 2025, 4,41%, is lager dan het landelijke gemiddelde van 2024, 6,7% (landelijk gemiddelde van 2025 is nog niet beschikbaar).

We hebben blijvend aandacht voor ziekteverzuim en het voorkomen daarvan. Werkdruk en het bespreken hiervan is onder andere om deze reden een actueel thema binnen onze organisatie.

## **Aantrekkelijk werkgeverschap**

In 2025 besteedden we aandacht aan het (verder) ontwikkelen van aantrekkelijk werkgeverschap. We kijken terug op de volgende resultaten:

### **Vergoedingsregeling woon-/werkverkeer**

Per 1 januari 2024 voerden we een vergoedingsregeling woon-/werkverkeer in. Het is een passende arbeidsvoorwaarde die bijdraagt aan aantrekkelijk werkgeverschap. In 2025 onderzochten we, in samenwerking met het Lokaal Overleg en de OR, een verbreding van de regeling. Dit is gelukt, we zijn het afgelopen jaar een vergoedingsregeling overeengekomen voor onbepaalde tijd die is verbreed met een aangepaste fietsregeling. Op deze wijze werkten we aan aantrekkelijk werkgeverschap én duurzaamheid.

### **Actualiseren functiehuis**

Dit jaar hebben we volop gewerkt aan de actualisatie van ons functiehuis. Het project bevindt zich nu in de laatste fase. Door aan te sluiten bij de HR21 methodiek (voorkeursstelsel op basis van de Cao gemeenten) hebben we een transparant en actueel functiehuis wat weer bijdraagt aan een toekomstbestendige organisatie. De Raad is via een memo geïnformeerd over deze actualisatie en de (financiële) gevolgen.

## **Integriteit en ondermijning**

### **Omschrijving (toelichting)**

#### Bestuurlijke en ambtelijke integriteit

Om als gemeente een betrouwbare en integere partner te zijn, besteden we aan dit onderwerp blijvend aandacht. We willen dat zowel bestuurders als ambtenaren integriteitstwesties herkennen en ernaar handelen. Daarom bevorderen we een sfeer waarin we hier open over spreken. Dat geldt voor raadsleden, collegeleden en de ambtelijke organisatie.

Het is van belang dat ambtenaren, wethouders en raadsleden alert zijn op mogelijke onverenigbaarheid van nevenfuncties en handelingen die ze verrichten. We werken transparant doordat ambtenaren hun nevenfuncties melden bij hun leidinggevende. Vanuit het oogpunt van bestuurlijke transparantie publiceren we de nevenfuncties van de politieke ambtsdragers op onze website. Ook de declaraties van bestuurders zijn opvraagbaar en op de gemeentelijke website in te zien.

#### Gedragscodes

Er zijn naast het wettelijk kader (Gemeentewet) ook gemeentelijke gedragscodes van toepassing. Eén code voor de integriteit van collegeleden / raadsleden (door de gemeenteraad op 22/11/2022 opnieuw vastgesteld) en één voor medewerkers. Zij vormen een beoordelingskader en leidraad bij twijfel, vragen en discussies. We beschikken over een integriteit scoördinator die adviseert over integriteitstwesties. Daarnaast zijn er vertrouwenspersonen (extern en intern) aan wie meldingen kunnen worden gedaan. Dat gebeurt op basis van de Gedragscode voor medewerkers of in het kader van de zogenaamde klokkenluidersregeling. Dit geldt ook voor integriteitstwesties.

### Ambtseed – belofte / Verklaring Omtrent Gedrag / bijeenkomsten-trainingen

Onze nieuwe medewerkers leggen een ambtseed of –belofte af. Dit geldt op vergelijkbare wijze voor tijdelijke krachten (uitzendkrachten, gedetacheerden, payrollers etc.). Zij hebben een schriftelijke verklaring afgelegd die vergelijkbaar is met de ambtseed. Verder vragen we voor elke medewerker die nieuw in dienst komt een Verklaring Omtrent Gedrag aan.

In 2022 is er, na vaststelling van de nieuwe gedragsregels, voor de college- en raadsleden een bijeenkomst/training rondom integriteit/ongewenst gedrag georganiseerd.

We hebben als gemeente het RIEC (het Regionaal Informatie en Expertise Centrum) convenant ondertekend. Dat geeft ons met betrekking tot de aanpak van ondermijning de mogelijkheid om informatie uit te wisselen met belangrijke partners zoals de politie, het Openbaar Ministerie en de Belastingdienst. Specifiek met betrekking tot het onderwerp ondermijning werken we samen met het RIEC aan bewustwording rond dit onderwerp waarbij ook de Wet bevordering integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur (Bibob) aandacht krijgt. Samen met het RIEC is er onder andere een ondermijningsbeeld, analyse van het buitengebied en de bedrijventerreinen gemaakt. Dit vormt onder andere de basis voor de effectieve inzet van preventie en interventiecapaciteit en het fundament onder (nieuw) beleid. De uitkomsten van de analyses zijn grotendeels opgepakt en veel adviezen zijn werkzaamheden die continu doorlopen. Voorbeelden hiervan zijn: het keurmerk veilig buitengebied, integrale controles op bedrijventerreinen en in het buitengebied en bewustwordingsacties voor het signaleren van ondermijnende activiteiten.

Tot slot werken we in de aanpak van ondermijning samen met de andere Achterhoekse gemeenten. Er is een opgaveregisseur ondermijning Achterhoek. De burgemeester van Oost Gelre is bestuurlijk opdrachtgever en de gemeentesecretaris van Oost Gelre ambtelijk opdrachtgever. Deze samenwerking zorgt voor uniform beleid, gezamenlijke integrale acties en zorgt ervoor dat we als Achterhoek ons weerbaar maken tegen ondermijning.

## **Informatiemanagement**

### **Omschrijving (toelichting)**

#### Afdeling Informatiemanagement

Informatiemanagement is de verbindende schakel tussen organisatie, inwoners, technologie en informatie. Wij realiseren een betrouwbare, veilige en toekomstgerichte informatievoorziening die de maatschappelijke opgaven van Oost Gelre ondersteunt.

#### Beleid en Privacy

Informatiebeleid vormt het fundament waarop de organisatie haar gegevensbeheerstrategieën bouwt. Het omvat richtlijnen, procedures en standaarden voor het verzamelen, opslaan, verwerken en delen van informatie. Hierbij wordt ook aandacht besteed aan privacywetgeving en ethische normen om de vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van gegevens te waarborgen. De afdeling Informatiemanagement fungeert als de bewaker van deze beleidskaders en zorgt voor hun implementatie in de hele organisatie. Tevens verzorgen we alle wettelijke audits op dit gebied.

Speerpunten:

- Ensia/Bio/Nis2
- Doorontwikkeling security governance en bewustwording.

#### Applicatiebeheer

Moderne organisaties vertrouwen op een scala aan softwareapplicaties om hun bedrijfsprocessen te ondersteunen. Het beheer van deze applicaties, inclusief installatie, configuratie, onderhoud en optimalisatie, valt onder de verantwoordelijkheid van het applicatiebeheerteam. Dit team zorgt ervoor dat de applicaties naadloos integreren met de organisatorische behoeften en bijdragen aan de efficiëntie en productiviteit van de gebruikers.

Speerpunten:

- Ontwikkelen, implementeren van nieuwe functionaliteiten
- Vervanging Esuite voor nieuwe oplossing gebaseerd op Common Ground in Dimpact verband

- Verantwoord datagedreven werken

### Geo-informatie

Voor organisaties die afhankelijk zijn van geografische gegevens, speelt Geo-informatie een essentiële rol. Het omvat het beheer van geografische data, zoals kaarten, locatiegegevens en geospatiale analyses. Het Geo-informatieteam binnen Informatiemanagement richt zich op het verzamelen, organiseren en analyseren van deze gegevens om waardevolle inzichten te bieden voor besluitvorming en planning.

Speerpunten:

- Vervaardigen actueel digitaal kaartmateriaal
- Gis-analyses en presentaties analyses
- Gegevens ontsluiten in ArcGIS Online

### DIV (Documentaire Informatievoorziening)

Een gestroomlijnde documentaire informatievoorziening is van vitaal belang voor een georganiseerde en efficiënte werkomgeving. Het DIV-team binnen Informatiemanagement beheert de levenscyclus van documenten, van creatie tot archivering of vernietiging. Dit omvat het opstellen van classificatieschema's, het beheren van documentatieprocessen en het waarborgen van naleving van wettelijke vereisten met betrekking tot archivering en recordkeeping.

Speerpunten:

- Digitale ontsluiting binnengekomen stukken
- Archivering
- Overdracht archieven naar Ecal.

### Systeem- en Netwerkbeheer

De IT-infrastructuur vormt het fundament van de digitale operaties van een organisatie. Het systeem- en netwerkbeerteam binnen Informatiemanagement is belast met het beheren, onderhouden en beveiligen van deze infrastructuur. Dit omvat servers, netwerken, databases en andere IT-middelen, evenals het implementeren van beveiligingsmaatregelen om de organisatie te beschermen tegen cyberdreigingen en gegevenslekken.

Speerpunten:

- Vervanging Systemen
- Systeem- Netwerkbeheer
- Continue beveiligingsmaatregelen aanscherpen om Cyberdreigingen en gegevenslekken te voorkomen.

In samenhang vormen deze aspecten van informatiemanagement een geïntegreerde benadering om de waarde en impact van informatie binnen een organisatie te maximaliseren. Door strategische planning, effectieve implementatie en voortdurende monitoring draagt de afdeling Informatiemanagement bij aan het succes en de veerkracht van de organisatie in een steeds digitalere wereld.

## **Financiën, planning & control**

### **Omschrijving (toelichting)**

De financiële en planning en control functie voorziet het gemeentebestuur en de ambtelijke organisatie van actuele, volledige en relevante informatie ter ondersteuning van de gemeentelijke beleidsontwikkeling en – uitvoering.

Planning en control (P&C), of sturing en beheersing, gaat over de instrumenten waarmee we onze kaders en doelstellingen vastleggen waarmee we monitoren wat daarvan terecht is gekomen en vervolgens hierover verantwoording afleggen. Wat willen we bereiken, wat gaan we daarvoor doen en wat gaat het kosten? Op welke punten kan en hoe moet er worden bijgestuurd? Hebben we bereikt wat we voor ogen hadden? Dit zijn de vragen die onder 'planning en control' vallen en waarop achtereenvolgens de begroting, de bestuursrapportage, slotwijziging en de jaarrekening antwoord geven. De P&C-cyclus biedt een instrumentarium dat college, raad en ambtelijke organisatie helpt om succesvol te kunnen opereren.

## Begrotingsapp

Publicaties van de kadernota, programmabegroting, bestuursrapportage, slotwijziging en de jaarstukken vindt plaats via de begrotingsapp van Pepperflow. We streven naar een meer compacte programmabegroting en -verantwoording die de raad beter in staat stelt haar kaderstellende en controlerende rol uit te oefenen. De beoogde maatschappelijke effecten en doelstellingen worden zo SMART mogelijk beschreven en output en outcome (indicatoren) worden waar mogelijk en zinvol aan het P&C instrumentarium toegevoegd. De doorontwikkeling van het P&C instrumentarium is een continue proces welke in nauwe samenwerking met de gemeenteraad wordt vormgegeven.

## Beleidsindicatoren

Vanaf 2017 zijn gemeenten verplicht om de effecten van beleid toe te lichten op basis van een vaste set beleidsindicatoren. Daarmee wordt het mogelijk om gemeenten onderling beter en makkelijker met elkaar te vergelijken (benchmarken). De voorgeschreven indicatoren zijn opgenomen in dit jaarverslag. Via de website [www.waarstaatjegemeente.nl](http://www.waarstaatjegemeente.nl) is het mogelijk onze gemeente te vergelijken met bijvoorbeeld een buurgemeente of alle gemeente in Gelderland. De informatiewaarde van deze beleidsindicatoren zullen wij verder versterken door in de begroting, tussentijdse rapportage en de jaarrekening historische waarden op te nemen. Zo wordt het bijvoorbeeld mogelijk om (trendmatige) ontwikkelingen en effecten van beleid te monitoren.

## Venster voor bedrijfsvoering

Sinds 2025 neemt onze gemeente deel aan het platform Venster voor Bedrijfsvoering van de VNG. Dit instrument geeft inzicht in het presteren van de verschillende aspecten van onze bedrijfsvoering. Door onze cijfers te vergelijken met andere gemeenten verkrijgen we vergelijkingsmateriaal en interessante sturingsinformatie. Ook stelt het dashboard ons in staat om onze eigen cijfers over de jaren heen te volgen. In het najaar van 2026 kunnen we een vergelijk presenteren over de jaren 2023 tot en met 2025. Samen met het auditcomité zal worden vastgesteld welke dashboards de raad jaarlijks wenst te ontvangen om haar kaderstellende en controlerende rol te kunnen uitoefenen.

## Interne beheersing

Wij willen een organisatie zijn waar de uit beheersingsoogpunt relevante bedrijfsprocessen continu (en zichtbaar) financieel 'in control' zijn. Het 'in control' zijn houdt in dat we zowel de opzet, bestaan als (goede) werking van de beheersmaatregelen vaststellen. De noodzakelijke (verbijzonderde) interne controle is afgestemd op de beschreven risico's en getroffen beheersmaatregelen. Deze zijn opgenomen in het interne controleplan. De bevindingen, conclusies en aanbevelingen worden vastgelegd in een rapportage. Deze rapportage wordt teruggekoppeld met de proceseigenaren en met het management. Tijdens de interim controle in oktober door de accountant was deze beschikbaar. De bevindingen en aanbeveling naar aanleiding van deze controle zijn door de accountant vastgelegd in een managementletter welke in het auditcomité is besproken. Tevens is de verbijzonderde interne controle uitgevoerd over het tweede helft van het jaar.

## **Juridische kwaliteitszorg**

### **Omschrijving (toelichting)**

Een klein team juristen ondersteunt de organisatie bij vragen van juridische aard. Ook het college krijgt gevraagd en ongevraagd advies. Hierdoor adviseren we in een vroeg stadium vanuit juridisch oogpunt, maar ook met een praktijkgerichte blik over beleid, procedures en andere zaken.

## Mediation

### Omschrijving (toelichting)

Het is belangrijk dat wij goed contact hebben met bewoners, bedrijven en anderen. Het liefst kiezen we voor mediation boven oplossingen die via bezwarenprocedures, klachtenprocedures of de juridische weg tot stand komen. Daarom is het mooi dat we over een eigen registermediator beschikken. Zij is in staat om gesprekken te leiden tussen diverse partijen en om belangen helder te krijgen. Daarnaast werken wij samen in de Mediators Groep Achterhoek +. Binnen deze groep kunnen mediators voor elkaars gemeente ingezet worden.

## Bezwarencommissie

### Omschrijving (toelichting)

De gemeente heeft een onafhankelijke adviescommissie voor bezwaarschriften. De adviescommissie adviseert het college over bezwaren die binnenkomen. We nodigen bezwaarders uit om eerst in gesprek te gaan. Samen met de bezwaarmaker onderzoeken we dan of er naast een bezwarenprocedure nog andere wegen zijn die tot een oplossing kunnen leiden. Als bezwaarschriften tijdens het informele traject niet worden opgelost, dan worden deze behandeld tijdens een hoorzitting. De adviescommissie voor bezwaarschriften houdt gemiddeld genomen 10 hoorzittingen per jaar. In 2025 zijn er 7 hoorzittingen geweest.

## Ombudsman

### Omschrijving (toelichting)

We hebben sinds 2012 een onafhankelijke gemeentelijke ombudsman die klachten behandelt als de interne klachtenbehandeling tot onvoldoende resultaat leidt. De ombudsman doet elk jaar verslag van zijn werkzaamheden in ons jaarverslag.

## Participatie

### Omschrijving (toelichting)

Inwonerparticipatie

In het afgelopen jaar hebben we gewerkt vanuit één belangrijk uitgangspunt: de mens centraal. Dat geldt voor onze inwoners, maar ook voor partners en collega's. We hebben samengewerkt met de samenleving en gezorgd voor korte lijnen. Bij projecten en initiatieven maakten we het proces transparant, legden verwachtingen vooraf uit en communiceerden helder.

We beseffen dat we als gemeente verschillende rollen hebben. Soms zijn we dienstverlenend, soms faciliterend, regisserend, kaderstellend of handhavend. In 2025 hebben we steeds gekeken welke rol het beste past bij de situatie. Daarbij hebben we vertrouwd op de kracht van de samenleving, maar waren we er ook voor mensen die extra hulp nodig hadden of als belangen botsten. Als we iets oppakten, gingen we er vol voor. En als we iets niet deden, legden we uit waarom.

Een belangrijke stap was en is het versterken van onze participatie-aanpak. We hebben een tijdelijke participatieadviseur ingezet om een leidraad participatie voor onze collega's op te stellen. In de begroting 2026 is hiervoor structureel budget opgenomen om ook een aantal vervolgstappen te kunnen zetten als het gaat om participatiebeleid. Zo zorgen we ervoor dat participatie bij projecten en initiatieven goed wordt georganiseerd en inwoners echt kunnen meedoen.

## Fraude en continuïteit

### Omschrijving (toelichting)

Een frauderisicoanalyse is een analyse van de op de organisatie van toepassing zijnde frauderisicofactoren en de beheersing daarvan. Het doel van een frauderisicoanalyse is om de frauderisico's te identificeren, te beoordelen, te waarderen en te mitigeren. Daarbij wordt onderzocht en getoetst of bestaande procedures fraude-proof zijn.

Het belang van een frauderisicoanalyse is dat het helpt om fraude te voorkomen of in een vroeg stadium te ontdekken. Dit kan leiden tot een vermindering van de schade en een verhoging van het vertrouwen in de organisatie. In 2024 is deze analyse uitgevoerd en gecommuniceerd met het management en bestuur. Veranderingen in de organisatie of samenleving kunnen aanleiding geven om de frauderisicoanalyse te actualiseren. De analyse zal dan ook periodiek worden geactualiseerd.

## Rechtmatigheidsverantwoording

### Omschrijving (toelichting)

#### Financiële onrechtmatigheden

Door de raad zijn op 8 juli 2025 de grenzen vastgesteld voor de rechtmatigheidsverantwoording, met terugwerkende kracht per 1 januari 2025. Deze grens is 2% van de totale lasten exclusief toevoegingen aan de reserves. Daarnaast is de rapporteringsgrens vastgesteld op € 100.000. De rapporteringsgrens van € 100.000 houdt in dat we alle fouten die geconstateerd zijn en die hoger zijn dan € 100.000 of meer toelichten in de paragraaf bedrijfsvoering.

Dit betreffen de volgende fouten > € 100.000:

Taakveld/onderdeel	Begrotingsafwijking	Verklaring
Europese aanbesteding - inhuur	€ 11.4954	Bedrag is niet aan wet- en regelgeving
Europese aanbesteding - lease print- en kopieerapparatuur	€ 126.808	Bedrag is niet aan wet- en regelgeving

### Formele (niet-financiële) onrechtmatigheden

Vanuit de verbijzonderde interne controle zijn enkele formele onrechtmatigheden geconstateerd. Dit betreffen onder andere een subsidieaanvraag die niet tijdig is ingediend, 2 beschikkingen die niet geautoriseerd zijn door een bevoegd persoon en bij enkele vaststellingen is niet het juiste formulier gebruikt. In het sociaal domein zijn tevens formele onrechtmatigheden geconstateerd. Het betreft hier voornamelijk de identificatieplicht. Conform de financiële wetgeving is de identiteit van de cliënt vastgesteld, echter in enkele gevallen is dit niet vastgelegd conform de vereisten van de financiële wetgeving. Daardoor is hier sprake van een formele onrechtmatigheid en geen financiële onrechtmatigheid.

## **Misbruik en Oneigenlijk Gebruik (M&O)**

### **Omschrijving (toelichting)**

Voor de rechtmatigheidsverantwoording in de jaarrekening dient het college van burgemeester en wethouders een uitspraak te doen in hoeverre misbruik en oneigenlijk gebruik wordt voorkomen en bestreden, en/of de getroffen maatregelen werken.

De Commissie Besluit Begroting en Verantwoording (BBV) adviseert in de Kadernota Rechtmatigheid 2024 om voor het invoeren van een M&O-beleid een overkoepelende nota vast te stellen die actueel wordt gehouden en voldoende wordt afgestemd op de meest recente wet- en regelgeving en de uitvoeringspraktijk.

Deze is in het najaar van 2024 door het college van burgemeester en wethouders vastgesteld en vormt het toetsingskader voor de rechtmatigheidsverklaring in de jaarrekening.

## **Wet fido, schatkistbankieren, Ufdo en Ruddo**

### **Omschrijving (toelichting)**

De Wet financiering decentrale overheden (fido) en onderliggende regelingen in de vorm van Regeling schatkistbankieren decentrale overheden, Uitvoeringsregel financiering decentrale overheden (Ufdo) en Regeling uitzettingen en derivaten decentrale overheden (Ruddo), bevatten regels die de risico's voor gemeenten moeten beperken bij lenen en beleggen. Conform de aanbeveling in de kadernota rechtmatigheid 2025 wordt hierover gerapporteerd in de paragraaf bedrijfsvoering. De interne controle heeft géén onrechtmatigheden geconstateerd voor deze onderdelen.

