Halfjaarrapportage 2026

Inhoudsopgave

Inleiding....3
Beleidsparagraaf....5
Financiële stand van zaken....16
Bijlage 1: Toevoeging formatie vanuit de Voorjaarsnota's 2026....22
Bijlage 2: Voortgang managementletter 2025....23

Inleiding

Naast de begroting en de jaarrekening is de halfjaarrapportage het planning en control product waarmee het bestuur van 1Stroom rapporteert over de voortgang binnen de gemeenschappelijke regeling. Met dit document wordt inzicht gegeven in de inhoudelijk belangrijkste ontwikkelingen binnen de organisatie, de financiële prognose van het jaar 2026 en in de organisatieontwikkelingen die op verslagdatum bekend zijn. Daarbij zijn de realisatiecijfers over het eerste halfjaar leidend.

Daarnaast brengen we in kaart wat nieuwe ontwikkelingen zijn waar de organisatie – inhoudelijk dan wel financieel – aandacht aan geeft. Na vaststelling van de halfjaarrapportage door het algemeen bestuur van 1Stroom zal de begroting van 1Stroom bijgesteld worden, op basis van de prognose. Dit betekent ook dat de effecten van de vastgestelde Voorjaarsnota's 2026 van zowel Duiven als Westervoort in de begroting van 1Stroom worden verwerkt.

Belangrijkste ontwikkelingen
In het eerste halfjaar van 2026 is er, naast de reguliere dienstverlening, veel aandacht uitgegaan naar de doorontwikkeling van de organisatie, het versterken van de financiële functie en de voorgenomen herindeling.

- De nieuwe organisatiestructuur is per 1 januari 2026 ingevoerd. In het eerste halfjaar heeft vooral de focus gelegen op aandacht voor de medewerkers. In deze periode lag de nadruk daarom vooral op de pijlers aandacht en eigenaarschap binnen de organisatieontwikkeling. Hoewel alle leidinggevende posities per 1 januari waren ingevuld, grotendeels door de doorstroom van interne medewerkers, hebben zich in de eerste helft van het jaar door interne verschuivingen toch nog enkele personele wijzigingen voorgedaan. Dit heeft ertoe geleid dat een vacature voor teammanager is ontstaan. Deze bewegingen zijn inherent aan een organisatie in ontwikkeling, waarin medewerkers en leidinggevenden zich blijven ontwikkelen en nieuwe kansen en mogelijkheden aangrijpen.

- De teammanagers hebben binnen hun teams gebouwd aan verbinding, duidelijkheid, eigenaarschap en ontwikkeling. Daarnaast is nadrukkelijk geïnvesteerd in ontwikkeling; zowel die van medewerkers als van managers. Uit het meest recente onderzoek onder personeel blijkt dat medewerkers nu positiever oordelen over luisteren, feedback en ondersteuning door leidinggevenden, dan bij de nulmeting in november 2025.

- Binnen het project Verbeteren Financiële functie (VFF) lopen diverse deelprojecten. Er is onder andere een nieuwe P&C applicatie geïntroduceerd. Alle medewerkers die hier gebruik van moeten maken zijn opgeleid. Als eerste resultaat is zijn 2 beknoptere en strakker gestructureerde Voorjaarsnota’s voor de gemeenten opgeleverd. Nu al wordt geconstateerd dat het gebruik van de applicatie tot een efficiëntere werkwijze en een hogere kwaliteit van de documenten leidt. Ook zijn de werkzaamheden binnen het team Financiën geanalyseerd en is er op basis daarvan een nieuw organisatieplaatje gemaakt voor het team. Voor de invulling van het team op de lange termijn volgt in het najaar een uitgewerkt plan.

- Ter voorbereiding op de voorgenomen herindeling per 1 januari 2029, is gewerkt aan het herindelingsontwerp dat in november ter besluitvorming voorligt en is er deelgenomen aan diverse werkgroepen.

  Er wordt door de ambtelijke organisaties van Doesburg, Zevenaar en 1Stroom geleidelijk intensiever samengewerkt. De samenwerking draagt niet alleen bij aan inhoudelijke

versterking, maar ook aan het beter leren kennen van elkaars organisaties, werkwijzen en cultuur. Daarmee wordt gebouwd aan de onderlinge verbinding en aan een goede uitgangspositie voor een toekomstige gezamenlijke organisatie. Om deze ontwikkeling verder te ondersteunen is recent een projectleider ambtelijke krachtenbundeling gestart. Deze heeft als opdracht de samenwerking verder te structureren en te versnellen.

- Daarnaast zijn stappen gezet op het gebied van digitalisering, informatievoorziening en datagedreven werken. Onder meer door de verdere ontwikkeling van digitale dienstverlening, de inrichting van een gezamenlijk datawarehouse en de voorbereiding op nieuwe wet- en regelgeving wordt gewerkt aan een organisatie die beter kan sturen, verantwoorden en anticiperen op maatschappelijke ontwikkelingen.

Het financieel jaarresultaat 2026 is geprognosticeerd op een nadeel van € 495.000. De begrotingsoverschrijding wordt voornamelijk veroorzaakt door extra investeringen in bedrijfsvoering, zoals de inzet op diverse maatregelen uit het project Verbeteren Financiële Functie (VFF) en tijdelijk extra capaciteit bij het team Financiën & Belastingen. Daarnaast is een extra teammanager sociaal domein aangesteld.

Bij de vaststelling van de jaarrekening 2025 (positief saldo na bestemming van € 796.000) is besloten geen bestemmingsvoorstel te doen ter dekking van de verwachte extra kosten in 2026 vanuit het project VFF, maar deze separaat aan het algemeen bestuur en de raad voor te leggen. Ten tijde van het opstellen van deze halfjaarrapportage vindt daarover de besluitvorming nog plaats en daarom is in de begroting de dekking nog niet opgenomen.

De belangrijkste bijstelling van de begroting van 1Stroom in 2026 betreft daarmee de toevoeging van middelen uit de Voorjaarsnota's van de gemeenten.

Samenvattend laat de eerste helft van 2026 zien dat 1Stroom belangrijke stappen heeft gezet in de verdere ontwikkeling van de organisatie. Door te (blijven) investeren in personeel, leiderschap, dienstverlening, bedrijfsvoering, digitalisering en regionale samenwerking wordt gebouwd aan een organisatie die beter in staat is om inwoners, bestuurders en medewerkers te ondersteunen en voorbereid is op de uitdagingen van de komende jaren.

Beleidsparagraaf

Alles wat 1Stroom doet, gebeurt ten behoeve van de inwoners, bedrijven en maatschappelijke organisaties binnen de gemeenten Duiven en Westervoort. De gemeenten stellen, zoals dat bij elke gemeente gebeurt, hun eigen beleid vast. De voorbereiding, ontwikkeling en uitvoering van dit beleid vindt plaats door medewerkers van 1Stroom.

Voortgang

In de begroting 2026 van 1Stroom zijn een aantal verwachte belangrijke ontwikkelingen en activiteiten genoemd. In dit hoofdstuk wordt de voortgang op deze onderwerpen toegelicht. Daarnaast worden er nog een aantal ontwikkelingen en activiteiten beschreven, die ten tijde van het opstellen van de begroting nog niet werden voorzien.

1. Dienstverlening

In het eerste halfjaar van 2026 zijn verschillende verbeteringen in de dienstverlening gerealiseerd. De gemeentelijke websites zijn verder verbeterd en meer diensten zijn digitaal beschikbaar gemaakt (Dit naar aanleiding van de Wmebv; Wet Modernisering Elektronisch Bestuurlijk Verkeer). Ook is het klachtenproces doorontwikkeld waardoor klachten sneller en met meer tevredenheid worden afgehandeld. Daarnaast zijn de resultaten uit Fixi geanalyseerd en benut voor verdere verbeteringen in de dienstverlening.

Voor inwoners zijn de resultaten zichtbaar. Zo is de wachttijd voor een paspoort of identiteitskaart teruggebracht van gemiddeld zes naar twee weken. Uit het onderzoek naar de gehandicaptenparkeerkaart blijkt bovendien een hoge tevredenheid onder gebruikers (90%).

In het tweede halfjaar blijft de aandacht gericht op verdere verbetering van de dienstverlening. Er worden nieuwe tevredenheidsonderzoeken uitgevoerd, waaronder naar de afhandeling van bezwaarschriften en klachten. Daarnaast wordt gewerkt aan een betere samenwerking tussen het KCC en de vakafdelingen, zodat inwoners beter geholpen kunnen worden. Ook blijven begrijpelijke communicatie en de bereikbaarheid en toegankelijkheid van gemeentelijke producten en diensten belangrijke aandachtspunten.

Daarnaast neemt 1Stroom deel aan het VNG-onderzoek Landelijk Ingangsontwerp. Dit onderzoek helpt gemeenten om hun dienstverlening eenvoudiger en duidelijker in te richten, zodat inwoners sneller vinden wat zij nodig hebben en gemeentelijke dienstverlening herkenbaar en gebruiksvriendelijk blijft.

Niet alle voorgenomen activiteiten zijn uitgevoerd. Zo is besloten Slimtaal niet aan te schaffen, omdat de beschikbare AI-mogelijkheden binnen Copilot voldoende ondersteuning bieden bij het opstellen van duidelijke berichten. Via workshops worden medewerkers ondersteund bij het gebruik van AI voor begrijpelijke communicatie.

1.1. Doorontwikkeling 1Stroom

Voortbouwend op de veranderingen die in 2025 zijn ingezet, heeft 1Stroom de organisatieontwikkeling verder doorgezet. Het doel is een organisatie te zijn die beter aansluit bij de behoeften van inwoners, bestuurders en medewerkers, en die goed voorbereid is op toekomstige ontwikkelingen zoals een mogelijke Liemerse herindeling.

Een belangrijk omslagpunt hierin was de invoering van de nieuwe organisatiestructuur per 1 januari 2026. Medewerkers zijn vanaf dat moment in nieuwe teams gaan werken, besluitvorming verloopt

via nieuwe routes en verantwoordelijkheden en een nieuw team van teammanagers is gestart. Een groot deel van alle teammanagementposities is ingevuld. Ook het Centraal Management Team (CMT) is per 1 januari 2026 van start gegaan. Zowel het CMT als de nieuwe teammanagers hebben in het eerste halfjaar hun rol, onderlinge samenwerking en positie binnen de organisatie verder vormgegeven.

In deze periode lag de nadruk vooral op de pijlers Aandacht en Eigenaarschap binnen de organisatieontwikkeling. De teammanagers hebben binnen hun teams gebouwd aan verbinding, duidelijkheid, eigenaarschap en ontwikkeling. Daarnaast is nadrukkelijk geïnvesteerd in ontwikkeling; zowel die van medewerkers, bijvoorbeeld via het TOP26-programma waar 12 collega's aan deelnemen, als die van managers via het management developmentprogramma (MDP), waarin gewerkt wordt aan leiderschap, samenwerking en het versterken van hun rol in de organisatie. Het gevolg is dat er meer aandacht is voor medewerkers en dat vaker gesprekken worden gevoerd over ontwikkeling, prioritering en verbetering, werkplezier en begeleiding bij verzuim. Hiermee wil 1Stroom een aantrekkelijke werkgever zijn waar medewerkers zich gezien, gewaardeerd en betrokken voelen.

De effecten van de organisatieontwikkeling worden periodiek gevolgd met pulse-onderzoeken onder medewerkers. Uit het meest recente onderzoek van mei 2026 blijkt dat de werkbeleving binnen 1Stroom overwegend positief is en op alle onderzochte onderdelen hoger scoort dan bij de nulmeting van november 2025. De grootste verbetering is zichtbaar op het thema Aandacht, waar medewerkers positiever oordelen over luisteren, feedback en ondersteuning door leidinggevenden. Ook werkplezier en eigenaarschap blijven stabiel hoog scoren. Medewerkers ervaren veel autonomie en hebben overwegend duidelijkheid over hun rol en verantwoordelijkheden. Deze ontwikkeling is ook zichtbaar in het ziekteverzuim. Het totale verzuim daalde van gemiddeld 7,35% in 2025 naar 5,34% over de eerste helft van 2026. Deze daling is vooral het gevolg van een afname van het langdurig verzuim. Daarmee neemt de druk op teams af en worden de kosten voor vervanging verlaagd.

Ook zijn stappen gezet om beter te sturen op resultaten en prioriteiten. Zo zijn voor project- en programmamanagement duidelijke spelregels uitgewerkt en zijn aanpassingen in het zaaksysteem JOIN doorgevoerd om de sturing op opgaven, capaciteit en besluitvorming te ondersteunen. Hierdoor ontstaat meer inzicht in de opgaven en beschikbare middelen en kan integraal een afweging worden gemaakt ten aanzien van prioritering.

Het versterken van het strategisch vermogen van de organisatie krijgt eveneens steeds meer vorm, maar kent logischerwijs een langere aanlooptijd. In de eerste helft van 2026 lag de nadruk vooral op het inregelen van de nieuwe organisatie, het versterken van leiderschap en het creëren van eigenaarschap binnen teams. Tegelijkertijd is de concernstaf van start gegaan om de organisatie te ondersteunen bij strategische en organisatiebrede vraagstukken en om de verbinding tussen beleid, uitvoering en bestuurlijke opgaven te versterken. Ook het CMT ontwikkelt zich steeds verder in zijn nieuwe rol, waardoor geleidelijk meer ruimte ontstaat voor strategische vraagstukken, organisatiebrede afwegingen en toekomstgerichte besluitvorming.

Het pulse-onderzoek laat zien dat verdere ontwikkeling ook nodig blijft op het thema Strategische positie. Medewerkers geven aan behoefte te hebben aan meer duidelijkheid over organisatiedoelen, de samenwerking tussen teams en de gevolgen van de voorgenomen herindeling. De resultaten bevestigen dat de ingezette verbeteringen op het gebied van leiderschap effect hebben, maar benadrukken ook het belang van verdere aandacht voor organisatiebrede samenhang, strategische

communicatie, teamoverstijgende samenwerking en het begeleiden van de veranderopgave rond de herindeling.

Ook is gewerkt aan het versterken van de basis van de organisatie. Zo is aandacht besteed aan de versterking van de financiële functie, sociale veiligheid, integriteit en beheersing van de personeelskosten. Hiermee wordt verder gebouwd aan een toekomstbestendige organisatie die ook de komende jaren haar maatschappelijke opgaven goed kan uitvoeren.

In 2026 zijn zowel in Duiven als Westervoort nieuwe bestuursperiodes gestart naar aanleiding van de gemeenteraadsverkiezingen. De nieuwe gemeenteraad van Duiven werd op 1 april 2026 geïnstalleerd, gevolgd door de benoeming van het nieuwe college op 27 mei 2026. In Westervoort trad de nieuwe gemeenteraad aan na de verkiezingen van maart 2026 en werd het nieuwe college van burgemeester en wethouders op 6 mei 2026 geïnstalleerd. Ter voorbereiding op de bestuurlijke overgang is door de ambtelijke organisatie een overdrachtsdocument opgesteld. Dit document biedt inzicht in de belangrijkste lopende dossiers, strategische opgaven en bestuurlijke aandachtspunten, zodat het nieuwe bestuur snel op vlieghoogte kon komen en de continuïteit in de uitvoering van de gemeentelijke opgaven geborgd bleef.

1.2. Versterken financiële functie
Met het project Versterking Financiële Functie werkt 1Stroom aan een structurele verbetering van de financiële dienstverlening. De ambitie is het vergroten van kwaliteit, transparantie en snelheid van financiële processen en advisering.

Ondanks hoge werkdruk, achterstanden, personeelsverloop en organisatorische veranderingen zijn belangrijke stappen gezet om de basis op orde te brengen en de financiële functie structureel te versterken.

Het project bestaat uit vier sporen: teamontwikkeling, procesverbetering, opleiding en informatievoorziening.

Resultaten eerste halfjaar
Team Financiën versterken
- Werkzaamheden en verantwoordelijkheden geanalyseerd en beschreven
- Nieuwe functieprofielen ontwikkeld (HR21)
- Formatieplan opgesteld
- Vier medewerkers geworven, twee reeds in dienst
- Niet-passende tijdelijke contracten beëindigd

Processen en applicatielandschap verbeteren
- Nieuwe P&C-applicatie ingericht en in gebruik genomen
- Financiële processen in kaart gebracht
- Verbeteringen doorgevoerd in het financiële informatiesysteem
- Interne controle-organisatie heringericht

Medewerkers organisatiebreed opleiden
- Betrokken medewerkers opgeleid in gebruik van de P&C-applicatie
- Versnelling gerealiseerd bij begrotingsproces
- Financiële medewerkers opgeleid in begrotingswijzigingen

Financiële informatievoorziening verbeteren
- Dashboard Grip op loonkosten ontwikkeld voor betere sturing en verantwoording

Verbeteringen tweede helft 2026
Team Financiën versterken
- Rollen, taken en verantwoordelijkheden verduidelijken
- Specialisaties en vervanging beleggen
- Nieuwe teaminrichting implementeren
- Administratieve achterstanden inlopen
- Kwaliteit van advies en control verhogen

Inrichten nieuwe activiteiten
- Invulling geven aan contractmanagement
- Inrichten proces rondom risicomanagement

Financiële en P&C-processen verbeteren
- P&C-applicatie verder inrichten voor jaarstukken
- Meer processen vereenvoudigen
- Werkbijeenkomsten benutten voor continue verbetering
- Betrouwbaarheid en actualiteit van cijfers verhogen

Medewerkers organisatiebreed opleiden
- Opleidingsplan uitvoeren
- Basis- en actualiteitstrainingen verzorgen
- Vakspecialistische opleidingen aanbieden

Financiële informatievoorziening verbeteren
- Financiële basis samen met budgethouders op orde brengen
- Maandcyclisch werken implementeren

1.3. Staf en directie
In het kader van de organisatieontwikkeling is de staf ingericht, bestaande uit de disciplines concernstrategie, informatieveiligheid, sociale veiligheid en privacy. De staf heeft als doel de verbinding tussen uitvoering, management, directie en bestuur te versterken en vanuit een concernbrede blik te adviseren over strategische vraagstukken en ontwikkelingen.

De functie van Security Officer is tot op heden nog niet ingevuld, maar zal bij werving worden toegevoegd aan de staf.

In de eerste helft van het jaar heeft de staf zich onder andere gericht op een analyse van de gevolgen van het landelijke regeerakkoord voor de gemeenten Duiven en Westervoort en, breder, voor de regio De Liemers. Hiermee is inzicht verkregen in de kansen, uitdagingen en mogelijke effecten van landelijke beleidsontwikkelingen op lokaal en regionaal niveau. *

Na het vertrek van één van de directeuren heeft het Dagelijks Bestuur van 1Stroom ingestemd met de tijdelijke invulling van deze functie voor een periode van twee jaar, dan wel zoveel langer als nodig is afhankelijk van de besluitvorming rond de herindeling. De nieuwe directeur krijgt de opdracht de verdere organisatieontwikkeling binnen de vastgestelde koers voort te zetten, met daarbij specifieke aandacht voor de doorontwikkeling van Concern Control en de bedrijfsvoering. Ten tijde van het opstellen van de halfjaarrapportage is de wervings- en selectieprocedure opgestart.

1.4. Gemeentelijke herindeling en ambtelijke krachtenbundeling

In 2026 zijn verdere stappen gezet in de formele besluitvorming over de voorgenomen herindeling per 1 januari 2029, waarbij op 16 november 2026 de raden besluiten over het herindelingsontwerp.

Ook zijn er ontwikkelingen in de ambtelijke krachtenbundeling tussen Doesburg, Zevenaar en 1Stroom als voorbereiding op de voorgenomen herindeling

Voor 1Stroom betekent dit dat de samenwerking met de ambtelijke organisaties van Doesburg en Zevenaar verder is geïntensiveerd. Medewerkers en managers zoeken elkaar steeds vaker op om kennis te delen, kwetsbaarheden op te vangen en gezamenlijke vraagstukken op te pakken. Ook wordt waar mogelijk gezamenlijk gewerkt aan beleidsvoorbereiding, werkwijzen en uitgangspunten. Hierdoor ontstaat stap voor stap meer samenhang tussen de drie organisaties.

De samenwerking draagt niet alleen bij aan inhoudelijke versterking, maar ook aan het beter leren kennen van elkaars organisaties, werkwijzen en cultuur. Daarmee wordt gebouwd aan de onderlinge verbinding en aan een goede uitgangspositie voor een toekomstige gezamenlijke organisatie.
Om deze ontwikkeling verder te ondersteunen is recent een projectleider ambtelijke krachtenbundeling gestart. Deze heeft als opdracht de samenwerking verder te structureren en te versnellen. Naarmate de samenwerking intensiveert, neemt ook de benodigde ambtelijke inzet toe.

Daarbij wordt gebruik gemaakt van beschikbare provinciale middelen om de voorbereidingen op de herindeling te ondersteunen en wordt bezien waar aanvullende capaciteit nodig is om de veranderopgave de komende jaren goed te begeleiden. Hiermee werkt 1Stroom toe naar een toekomstbestendige organisatie die voorbereid is op de volgende fase van de herindeling.

1.5 Arbeidsmarktcommunicatie en recruitment

De arbeidsmarkt blijft krap. In het eerste halfjaar van 2026 zijn 52 wervingsprocedures uitgevoerd en zijn 34 vacatures ingevuld. Afgelopen periode zijn maatregelen genomen om de zichtbaarheid van 1Stroom als werkgever te vergroten en het recruitmentproces verder te professionaliseren. De voortgang en effectiviteit van wervingscampagnes worden actief gemonitord, zodat waar nodig tijdig kan worden bijgestuurd.

In de tweede helft van het jaar wordt verder gewerkt aan de ontwikkeling van recruitment-KPI's, verbetering van de 1Stroom website en het gericht inzetten van aanvullende wervingskanalen voor moeilijk vervulbare functies.

1.6. Strategisch Personeelsbeleid en Strategische personeelsplanning

In het eerste halfjaar van 2026 is gestart met de herijking van het Strategisch HR-beleid voor de periode 2026-2029. Hiervoor zijn de resultaten van het vorige beleidskader geëvalueerd en zijn de belangrijkste personele opgaven voor de komende jaren in beeld gebracht. Op basis hiervan wordt gewerkt aan een nieuw strategisch HR-beleid.

In het tweede halfjaar wordt het beleid verder uitgewerkt en afgestemd met management en ondernemingsraad. Ook wordt de Strategische Personeelsplanning verder ontwikkeld, zodat beter gestuurd kan worden op toekomstige personeelsbehoefte, kennisontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. De voorgenomen herindeling wordt hierbij nadrukkelijk betrokken.

1.7. ICT en digitalisering

In het eerste halfjaar van 2026 zijn verdere stappen gezet in de digitale dienstverlening en informatievoorziening. Voor de Wet modernisering elektronisch bestuurlijk verkeer (Wmebv) zijn besluiten vastgesteld over de wijze waarop inwoners en ondernemers digitaal contact kunnen opnemen met de gemeente. Daarnaast wordt gewerkt aan de voorbereiding op Europese ontwikkelingen zoals eIDAS 2.0, waarmee inwoners zich in de toekomst digitaal kunnen identificeren.

Ook de uitvoering van de Wet open overheid is voortgezet. Actieve openbaarmaking van informatie vindt plaats via de gemeentelijke websites en de website van 1Stroom.

Op het gebied van kunstmatige intelligentie (AI) wordt gewerkt aan gemeentelijk beleid voor verantwoord en veilig gebruik van AI-toepassingen. Daarbij wordt ook gekeken naar de mogelijkheden voor bestuurders en raadsleden om op een veilige manier gebruik te maken van beschikbare AI-voorzieningen.

Voor digitale toegankelijkheid is een analyse uitgevoerd naar de mate waarin websites en digitale documenten voldoen aan de geldende wettelijke eisen. Op basis daarvan wordt een plan van aanpak opgesteld, inclusief een uitwerking van benodigde capaciteit, prioriteiten en investeringen. Dit plan van aanpak wordt in het najaar van 2026 verwacht en ter besluitvorming voorgelegd.

Op het gebied van informatiebeveiliging wordt gewerkt aan de voorbereiding op nieuwe Europese regelgeving (NIS2). Daarbij wordt niet alleen gekeken naar noodzakelijke technische maatregelen, maar ook naar bewustwording, houding en gedrag van medewerkers en de verdere ontwikkeling van digitaal leiderschap. De financiële consequenties hiervan worden betrokken bij de gemeentelijke meerjarenbegrotingen 2027-2030.

1.8. I&A-visie en functioneel beheer

In het najaar van 2026 zal naar verwachting gewerkt worden aan de herijking van de I&A-visie. Tegelijkertijd is vastgesteld dat de uitgangspunten en ontwikkelopgaven uit de huidige I&A-visie nog onverminderd actueel zijn en op onderdelen nog niet volledig zijn gerealiseerd. Daarom wordt verder uitvoering gegeven aan de bestaande I&A-visie. Daarbij wordt nadrukkelijk ook rekening gehouden met nieuwe ontwikkelingen, waaronder de toenemende mogelijkheden en regelgeving rondom kunstmatige intelligentie (AI) binnen de gemeentelijke dienstverlening en bedrijfsvoering.

Met de overgang van de servers naar een cloudomgeving is de ICT-infrastructuur minder kwetsbaar en beter voorbereid op toekomstige ontwikkelingen.

Daarnaast wordt gewerkt aan de aanbesteding van een nieuwe digitale werkplek. Deze ontwikkeling is noodzakelijk omdat de huidige Citrix-werkomgeving vanaf eind 2026 niet langer wordt ondersteund. De implementatie start naar verwachting in het najaar van 2026 en loopt door in 2027. De financiële consequenties worden momenteel in beeld gebracht. Op dit moment is nog niet duidelijk of deze ontwikkeling kan worden opgevangen binnen de bestaande middelen of leidt tot aanvullende budgetbehoefte.

Op het gebied van informatiemanagement is de samenwerking tussen 1Stroom en Zevenaar verder versterkt. Per domein is één informatiemanager werkzaam voor beide organisaties. Hierdoor worden informatievoorziening, softwarekeuzes en digitale ontwikkelingen gezamenlijk en in samenhang opgepakt.

De doorontwikkeling van gegevensbeheer heeft vertraging opgelopen door capaciteitsproblemen. De verwachting is dat dit onderwerp in de tweede helft van 2026 weer wordt opgepakt.

Functioneel beheer en informatievoorziening worden verder geprofessionaliseerd. Er is gestart met een project om te komen tot een toekomstbestendige inrichting van functioneel beheer en informatievoorziening. Doel is meer samenhang, minder kwetsbaarheid en een betere ondersteuning van de organisatie bij zowel het beheer als de doorontwikkeling van informatiesystemen.

In de tweede helft van 2026 wordt een voorstel uitgewerkt voor de toekomstige inrichting, inclusief rollen, werkwijzen, benodigde capaciteit en de aansluiting op ontwikkelingen binnen de Liemerse

gemeenten. Daarbij wordt toegewerkt naar een eerste centrale eenheid voor functioneel beheer en informatievoorziening per 1 januari 2027.

De financiële consequenties zijn in deze fase nog niet definitief in beeld te brengen. De verwachting is dat deze professionaliseringsslag zal leiden tot een andere verdeling van taken en formatie binnen de organisatie en mogelijk ook vraagt om een beperkte uitbreiding van de formatie. De uitkomsten van het project worden verwerkt in een voorstel voor de begroting 2028. Indien voor 2027 al financiële consequenties zichtbaar worden, worden deze betrokken bij de halfjaarrapportage 2027.

1.9. Datagedreven werken

Er zijn belangrijke stappen gezet in de verdere ontwikkeling van datagedreven werken binnen 1Stroom. Ter uitvoering van het advies uit het ININ-rapport is een datateam ingericht. Daarnaast is een gezamenlijk datawarehouse in gebruik genomen. Hiermee is een belangrijke basis gelegd voor het verzamelen, combineren en analyseren van gegevens ten behoeve van beleidsvorming, sturing en verantwoording. Ook zijn de eerste prestatie-indicatoren (KPI's) bepaald. Deze worden momenteel verder uitgewerkt en vertaald naar dashboards.

In de tweede helft van 2026 ligt de focus op het verder ontwikkelen van de KPI's, het realiseren van dashboards en het vergroten van het gebruik van data binnen de planning-, sturings- en verantwoordingsprocessen van beide gemeenten.

Met deze stappen groeit de organisatie toe naar een meer datagedreven manier van werken, waardoor bestuur en organisatie beter worden ondersteund met betrouwbare informatie voor besluitvorming en monitoring van beleidsdoelen.

1.10. Overige ontwikkelingen bedrijfsvoering

Grip op personeelslasten

1Stroom had onvoldoende grip op de loonkosten. Hierdoor was het niet altijd duidelijk hoeveel financiële ruimte beschikbaar was voor de invulling van vacatures. Daarnaast ontbraken heldere sturingsafspraken en was het proces rondom formatie en bezetting grotendeels handmatig ingericht, wat het arbeidsintensief maakte.

Om hier verbetering in aan te brengen, is in oktober 2024 het project Grip op Loonkosten gestart. Het doel van dit project is meer inzicht en sturing mogelijk te maken op de personeelskosten.

Binnen het project is een loonkostenrapportage ontwikkeld. Deze rapportage is gestart in Excel, zodat de inhoud en structuur zorgvuldig konden worden opgebouwd. Inmiddels is de rapportage doorontwikkeld naar een Power BI-dashboard. Dit dashboard is beschikbaar voor directie en managers en biedt inzicht in de personeelsbudgetten binnen hun verantwoordelijkheidsgebied.

De ontwikkeling van het dashboard heeft er mede toe geleid dat er adequater wordt gestuurd op de beschikbaarheid en kwaliteit van benodigde data. Zo is onder andere de informatie ten aanzien van de uren die gemaakt worden voor grondexploitaties sterk verbeterd.

Door de ontwikkeling van het dashboard heeft het management nu de informatie beschikbaar om sneller en adequater te kunnen sturen op de invulling van vacatureruimte en de inzet van inhuur. Dit is van groot belang, zeker ook omdat na de organisatiewijziging een aantal nieuwe managers zijn gestart, die deze informatie extra hard nodig hebben om grip te krijgen op hun team, omdat zij niet op historische kennis kunnen leunen.

Het dashboard wordt nog verder ontwikkeld, onder andere door het aantal handmatige stappen te beperken en de geautomatiseerde koppelingen verder uit te breiden.

Tussentijdse evaluatie 1Stroom
In 2026 worden voorbereidingen getroffen voor een nieuwe tussentijdse evaluatie van 1Stroom. De vorige evaluatie vond plaats in 2024. Na de zomer wordt een onderzoeksopzet vastgesteld, waarna het evaluatieonderzoek wordt uitgevoerd. Oplevering van de evaluatie is voorzien in december 2026 of januari 2027.

De evaluatie richt zich op de dienstverlening van 1Stroom aan inwoners, gemeenteraden en colleges van B&W. Hierbij wordt specifiek gekeken naar de ervaringen met de dienstverlening na de doorontwikkeling van 1Stroom en de invoering van de nieuwe organisatiestructuur per 1 januari 2026.

De resultaten van de evaluatie moeten inzicht geven in de wijze waarop de dienstverlening wordt ervaren en aanknopingspunten bieden voor de verdere ontwikkeling van de organisatie in de komende jaren.

1.11 Gemeentelijke ontwikkelingen
Landelijke gemeenteraadsverkiezingen 2026
Op 18 maart 2026 vonden de gemeenteraadsverkiezingen plaats in Duiven en Westervoort. De verkiezingen zijn zorgvuldig georganiseerd en uitgevoerd. Daarmee is een belangrijke bijdrage geleverd aan een democratisch proces waarin inwoners hun stem hebben kunnen uitbrengen en nieuwe gemeenteraden zijn gekozen. Na de verkiezingen heeft de ambtelijke organisatie van 1Stroom een ondersteunende en faciliterende rol vervuld bij de informatie-, formatie- en coalitievormingstrajecten in beide gemeenten.

De coalitieakkoorden die hieruit zijn voortgekomen kennen een relatief beleidsarm karakter. Dit hangt samen met de gedeelde ambitie om toe te werken naar een mogelijke Liemerse fusiegemeente en om terughoudend te zijn met nieuwe, grote beleidsontwikkelingen. Tegelijkertijd betekent dit niet dat de gemeenten en 1Stroom pas op de plaats maken. De organisatie blijft onverminderd werken aan belangrijke maatschappelijke opgaven, zoals de woningbouwopgave, de opvang van vluchtelingen, de energietransitie en andere actuele vraagstukken die direct van invloed zijn op inwoners en ondernemers. De komende periode ligt de nadruk daarom op het uitvoeren van bestaande ambities, het inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen en het voorbereiden van de toekomst van de Liemerse samenwerking.

1.12. Effect van extra investeringen in de organisatie
Opleidingsbudget
We bouwen aan een organisatie waarin aandacht, eigenaarschap en strategisch vermogen centraal staan. Om deze ontwikkeling te ondersteunen is de aanpak van leren en ontwikkelen in 2026 vernieuwd. Waar leren voorheen vooral bestond uit losse trainingen en opleidingen, wordt leren nu veel meer georganiseerd rondom vraagstukken uit de dagelijkse praktijk van medewerkers en teams.

Daarbij wordt gewerkt met een cyclisch leerproces waarbij actuele opgaven in de organisatie het uitgangspunt vormen. Via onder andere teamgesprekken, kennisdeling, reflectie, workshops en gerichte trainingen wordt leren direct verbonden aan het werk. Daarmee wordt niet alleen gewerkt aan de ontwikkeling van individuele medewerkers, maar ook aan het versterken van ambtelijk vakmanschap, samenwerking en het realiseren van de organisatiedoelen.

In 2026 staat het bestuurlijk-ambtelijk samenspel centraal. Met het oog op de nieuwe colleges en raden wordt hiermee geïnvesteerd in kennis van bestuurlijke processen, adviesvaardigheden en de samenwerking tussen bestuur en organisatie. Voor het laatste kwartaal van 2026 wordt een nieuw organisatiebreed ontwikkelthema gekozen.

Sociale veiligheid en integriteit
Met het aanstellen van een adviseur Sociale Veiligheid en Integriteit is een eerste stap gezet om de aandacht voor veiligheid en integriteit te versterken. Deze functie ondersteunt directie, management en medewerkers bij vraagstukken, meldingen en casuïstiek en draagt bij aan een meer consistente en zorgvuldige aanpak binnen de organisatie.

Inmiddels is er een visie met strategische uitgangspunten en concrete interventies uitgewerkt in een integraal Plan van aanpak Sociale Veiligheid. Doel hiervan is gericht bij te kunnen dragen aan het preventief, proactief en structureel versterken van een sociaal veilige en integere organisatiecultuur. Verder is gewerkt aan:

- advisering en ondersteuning bij signalen, meldingen en casuïstiek
- structurele agendering van sociale veiligheid en integriteit
- professionalisering van meldroutes, opvolging en registratie
- voorbereiding van bewustwordings- en ontwikkelactiviteiten
- borging van sociale veiligheid en integriteit binnen bestaande HR- en managementprocessen

In de tweede helft van 2026 staat de uitvoering van het plan van aanpak centraal. De focus ligt op het vergroten van kennis, bewustwording en handelingsperspectief bij medewerkers en leidinggevenden.

Landelijke en maatschappelijke ontwikkelingen laten zien dat sociale veiligheid en integriteit blijvend aandacht vragen binnen overheidsorganisaties. De hoeveelheid en complexiteit van casuïstiek zijn vooraf niet volledig voorspelbaar en kunnen invloed hebben op de beschikbare capaciteit voor preventieve activiteiten.

Met de inzet van een specialist Sociale Veiligheid en Integriteit beschikt 1Stroom over structurele expertise op dit thema en kan bij vraagstukken en casuïstiek effectiever, consistenter en meer onafhankelijk worden geadviseerd.

Informatiesysteem zorg en veiligheid
In het eerste halfjaar van 2026 zijn de voorbereidingen gestart voor de aanschaf en invoering van een informatiesysteem voor Zorg en Veiligheid. Hiervoor is een projectleider aangesteld, een projectorganisatie opgezet en is de aanbesteding gestart. De verwachting is dat het systeem op 1 januari 2027 in gebruik wordt genomen.

Het informatiesysteem vormt een belangrijke randvoorwaarde voor een integrale aanpak van zorg- en veiligheidsvraagstukken. Door informatie beter te ontsluiten en veilig te delen, kunnen betrokken professionals effectiever samenwerken, sneller handelen en inwoners beter ondersteunen. Tegelijkertijd draagt het systeem bij aan uniforme werkwijzen, betere dossiervorming en een zorgvuldige omgang met privacygevoelige gegevens.

Een belangrijk aandachtspunt hierbij is dat medewerkers en samenwerkingspartners het systeem goed en eenduidig gebruiken. Daarom wordt tijdens de implementatie veel aandacht besteed aan het gebruik van het systeem, de samenwerking tussen betrokken partijen en het zorgvuldig omgaan met privacygevoelige informatie.

2. Paragrafen

2.1. Paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheersing

Risico's van de bedrijfsvoering

Werkloosheidsuitkering medewerkers

1Stroom is eigenrisicodrager voor de werkeloosheidsuitkering. Het beëindigen van contracten brengt op dit gebied dus een financieel risico met zich mee. De mitigerende maatregel die hierop wordt ingezet is om medewerkers ten alle tijden zoveel mogelijk van werk naar werk te begeleiden. In het eerste half jaar van 2026 zijn de twee WW-situaties die waren ontstaan door het niet verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst succesvol begeleid naar een nieuwe baan.

Dalende personeelsbudgetten

Voor een deel van de taken zijn in eerste instantie tijdelijke budgetten beschikbaar gesteld. In de Voorjaarsnota's 2026 zijn voorstellen gedaan om tijdelijk gefinancierde taken die structureel bleken te zijn ook structureel te financieren. Deze voorstellen zijn gehonoreerd.

2.2. Informatiebeveiliging en Privacybescherming

In de eerste helft van het jaar zijn verdere stappen gezet in de versterking van informatiebeveiliging en privacy. De doorontwikkeling van Microsoft 365 is voortgezet, met nadruk op een veilige inrichting van de digitale werkomgeving. Daarnaast verschuift de focus steeds meer van het reageren op incidenten naar het vroegtijdig signaleren en voorkomen van risico's. De implementatie van SIEM/SOC ondersteunt deze ontwikkeling. Ransomware blijft de grootste digitale dreiging. Ook is verder gewerkt aan de verankering van informatiebeveiliging en privacy in de organisatie, met aandacht voor naleving van de BIO en AVG en de voorbereiding op de Cyberbeveiligingswet. Door trainingen, e-learnings, phishing campagnes en interne communicatie is blijvend geïnvesteerd in de digitale weerbaarheid en het bewustzijn van medewerkers. Tot nu toe zijn dit jaar 12 datalekken gemeld, voornamelijk door menselijke fouten bij het verzenden van e-mails.

2.3. Openbaarheidsparagraaf

De implementatie van de Wet Open Overheid (Woo) draagt bij aan de (digitale) dienstverlening. Betrouwbare en goed toegankelijke informatie is belangrijk om zorgvuldig te kunnen werken en om transparant en tijdig te kunnen reageren op vragen uit de samenleving. Dit is een ontwikkeling die al meerdere jaren loopt.

De invoering van de wet gebeurt landelijk gefaseerd, waarbij de verplichtingen stapsgewijs worden uitgebreid. De volledige implementatie van alle onderdelen van de Woo vindt daarmee over een langere periode plaats.

In 2026 en 2027 ligt de focus op het verder op orde brengen van de informatiehuishouding, zodat informatie vindbaar, volledig, leesbaar en toekomstbestendig is. Dit vormt een belangrijke basis voor actieve openbaarmaking en een goede afhandeling van Wooverzoeken.

Planning

In de tweede helft van 2026 en de eerste helft van 2027 wordt extra capaciteit ingezet om te voldoen aan de vernietigingsplicht volgens de Archiefwet;
Er wordt in 2026 onderzocht welke aanvullende ondersteuning nodig is voor het opstellen en invoeren van een kwaliteitssysteem informatiebeheer en een informatiebeheerplan. Deze zullen vervolgens in 2027 worden opgesteld en ingevoerd;

Eind 2026 volgt, in samenwerking met Zevenaar, een aanbesteding voor een publicatieportaal voor actieve openbaarmaking. Dit traject zal nog doorlopen tot begin 2027 en vervolgens wordt het nieuwe publicatieportaal geïmplementeerd;
In de tweede helft van 2026 staat de versnelling van de afhandeling van Woo verzoeken op de planning en wordt de mogelijkheid van een Woo-coördinator onderzocht met als doel in 2027 alle Woo-verzoeken binnen de wettelijke termijn af te kunnen handelen.

Financiële stand van zaken

In onderstaande tabel is de vastgestelde begroting, de gewijzigde begroting, de realisatiecijfers over het 1e halfjaar, de jaarprognose en de prognose van het resultaat over 2026 weergegeven. Per saldo wordt een negatief resultaat van € 495.000 verwacht. Na instemming met het separate voorstel voor het project Verbeteren Financiële functie en team Financiën en belastingen wordt een positief resultaat van € 161.000 verwacht.

(x € 1.000)

Omschrijving	Begroting 2026	Begroting 2026 na wijziging	Realisatie 1e halfjaar	Prognose 2026	Saldo 2026
Lasten					
Personeelskosten	31.626	32.759	17.750	34.796	-2.037
Huisvesting	1.431	1.426	721	1.396	30
Automatisering	1.098	1.133	730	1.188	-55
Bureau- en organisatiekosten	762	733	358	773	-40
Organisatieontwikkeling	675				
Besparingen	-300				
Nieuwe wensen	213				
Totale lasten	35.505	36.051	19.559	38.153	-2.102
Baten					
Bijdragen gemeente Duiven	21.857	22.200	10.928	22.200	
Bijdragen gemeente Westervoort	12.975	13.150	6.488	13.150	
Overige baten	672	672	408	2.279	-1.607
Totale baten	35.505	36.022	17.824	37.629	-495
Begrotingsresultaat		30		525	-495
Bestemmingsreserve toevoeging					
Bestemmingsreserve onttrekking		30		30	0
Resultaat na Bestemming		**0**	**1.735**	**495**	**-495**

Voorgestelde begrotingswijziging

Voor de kostenoverschrijdingen als gevolg van de projectkosten van VFF, de maatregelen bij Financiën & Belastingen en de kosten van de in de begroting 2027 toegevoegde functies die in 2026 gedeeltelijk al worden ingevuld, is een begrotingswijziging voorgesteld die ten tijde van het opstellen van deze halfjaarrapportage nog besloten dient te worden. Het effect van deze begrotingswijziging op het resultaat 2026 is als volgt:

(x € 1.000)

Omschrijving	Begroting 2026	Begroting 2026 na wijziging	Realisatie 1e halfjaar	Prognose 2026	Saldo 2026
Resultaat na Bestemming	**0**	**0**	**1.735**	**495**	**-495**
Personeelskosten Verbeteren financiele functie	0	656	0	0	656
Resultaat na Bestemming		**656**	**1.735**	**495**	**161**

Bij positieve besluitvorming over de begrotingswijzigingen wordt een positief saldo over 2026 verwacht van € 161.000. Dit betreft een voorlopige inschatting. Indien over geheel 2026 een positief resultaat wordt behaald wordt dit op de gebruikelijke wijze verwerkt richting de beide gemeenten.

Toelichting op de wijzigingen

Personeelskosten (x € 1.000)

Omschrijving	Begroting 2026	Begroting 2026 na wijziging	realisatie 1e halfjaar	prognose 2026	saldo 2026
Lasten					
Personeelskosten	29.588	30.867	13.900	27.300	3.567
Inhuur	385	305	2.629	5.300	-4.995
Overige personeelskosten	1.653	1.587	1.219	2.196	-609
Totale personeelskosten	31.626	32.759	17.749	34.796	2.037

Inleiding financieel beeld op personeel
Op het totaal van de personeelskosten wordt een overschrijding verwacht van ruim 2 mln euro. De verwachte kostenoverschrijding op inhuur wordt grotendeels gecompenseerd door de ruimte op budgetten voor eigen personeel, als gevolg van vacatureruimte. Ook staan tegenover de hogere personeelslasten personeelsgerelateerde inkomsten. Het aandeel externe inhuur bedraagt op dit moment 15,3% en ligt daarmee net boven de organisatiedoelstelling van maximaal 15%.

De overschrijding op personeelslasten wordt enerzijds veroorzaakt door de inzet van personeel op projecten en activiteiten waar ook inkomsten tegenover staan, anderzijds zijn er ook extra kosten gemoeid met het project Verbeteren Financiële Functie en extra inzet bij het Team Financiën en belastingen. Deze extra kosten worden hierna verder toegelicht.

Financiële effecten doorontwikkeling
Bij het inzetten van de doorontwikkeling zijn verschillende financiële ontwikkelingen aangegeven: De inzet op extra aandacht en strategisch vermogen heeft geleid tot de keuze voor een organisatiemodel met 3 domeinmanagers en kleinere teams. Dit heeft een kostenverhogend effect gehad. Daarbij was de verwachting dat deze kosten op termijn zouden worden terugverdiend o.a. door hogere efficiency. Ook werden er incidentele kosten verwacht i.v.m. frictie en de inzet van de kwartiermaker bedrijfsvoering.
Tenslotte is er een taakstelling van € 300.000 opgenomen op de kosten van de bedrijfsvoering.

De stand van zaken ten aanzien van deze verwachte kostenontwikkeling is als volgt:

Alle functies van domeinmanagers en extra functies voor teammanagers zijn ingevuld.
Met de invulling van de formatie na de organisatiewijziging is de eerste fase van de efficiencybesparingen gerealiseerd.

Ook de besparing op bedrijfsvoeringskosten voor 2026 volledig en structureel vrijwel volledig gerealiseerd.

Aan de invulling van de extra besparingen in 2027 en 2028 wordt gewerkt middels het kritisch beoordelen van vacatures. Daarnaast zullen in de 2de helft van 2026 verdere mogelijkheden worden uitgewerkt om de efficiencytaakstelling te realiseren.

Ontwikkelingen Verbeteren Financiële functie en team Financiën en belastingen
Sinds juli 2025 werkt het team aan meerdere verbeterprojecten waaronder Versterking Financiële Functie, de implementatie van een P&C-applicatie en Financiële Basis op Orde. De extra kosten worden grotendeels afgedekt via een voorgestelde begrotingswijziging.

De werkdruk blijft hoog door achterstanden, personeelsverloop, verbetertrajecten en voorbereidingen op de herindeling. Daardoor is externe inhuur noodzakelijk.
De incidentele inzet in 2026 creëert ruimte om verbetermaatregelen uit te voeren die de werkdruk structureel moeten verlagen en de kwaliteit van advisering en P&C-documenten verhogen.

Kwaliteitsverbetering advisering ruimtelijk domein
Vooruitlopend op de nieuwe teamstructuur wordt een business controller voor het ruimtelijk domein geworven vanwege de financiële risico's binnen onder andere grondexploitaties.

Extra inzet VFF en Financiën	**Extra kosten**
Verbeteren Financiële Functie	
Projectleider VFF	63.000
Applicatiebeheer P&C pakket	45.000
Implementatiekosten P&C pakket	15.000
Extra capaciteit voor team ivm verlaging werkdruk en ruimte voor projecten	
VFF, implementatie P&C pakket en verlagen werkdruk	350.000
Overige korte termijn maatregelen	
Versterken P&C coordinatie functie	57.000
Projectleider	140.000
Businesscontroller ruimtelijk domein	28.500
Totaal	**698.500**

Overige personeelskosten
Reiskostenvergoeding Woon-werkverkeer nadeel € 70.000
Met ingang van 1 januari 2024 is er een regeling tegemoetkoming woon-werkverkeer ingevoerd bij 1Stroom. We zien de afgelopen jaren een toename in de reiskosten woon-werkverkeer omdat medewerkers meer op kantoor werken. Daarnaast is, in verband met de energiecrisis, door de regering besloten om de onbelaste reiskostenvergoeding met terugwerkende kracht naar 1 januari 2026 met 2 cent te verhogen naar € 0,25 per kilometer. De kosten van de verhoging bedragen zo'n € 29.700,00. We stellen voor om het budget voor de reiskosten woon-werkverkeer te verhogen met € 70.000,00.

Arbokosten nadeel € 40.000
Als gevolg van het nog steeds relatief hoge ziekteverzuim van het afgelopen jaar vallen ook de kosten voor de verzuimbegeleiding in 2026 weer duidelijk hoger uit dan geraamd. De overschrijding wordt o.a. veroorzaakt door de hogere kosten voor de arbodienst, hoge kosten voor Bedrijfszorg (met name psychologische hulp en bedrijfsmaatschappelijk werk) en 2e spoor trajecten voor langdurig arbeidsongeschikten waarvoor geen re-integratiemogelijkheden mogelijk zijn binnen de eigen organisatie. Daarnaast voeren we dit jaar een (verplichte) Risico Inventarisatie & Evaluatie uit en organiseren we extra trainingen over omgaan met agressie, zowel voor medewerkers als voor de nieuwe teammanagers zodat zij hun medewerkers ook goed kunnen ondersteunen en opvangen en breiden we het alarmsysteem uit. Wij stellen voor om een bedrag van € 40.000 bij te ramen.

Bedrijfskleding nadeel € 9.000
De kosten van bedrijfskleding zijn toegenomen door aanpassing van de normen en regels van bedrijfskleding. Voor een nieuwe werknemer zijn de verwachte kosten € 1.700, de jaarlijks kosten kleding buitendienstmedewerker zijn geraamd op € 750 per persoon. Daarnaast zijn de kosten voor

sporthalbeheerders jaarlijks ook € 2.250. Ook de aanleg van de A15 zorgt voor extra kosten van kleding. Vanaf 2027 is voor de kosten van bedrijfskleding al een bedrag geraamd van € 20.000.

Budgettair neutraal € 490.000

Daarnaast worden er werkzaamheden verricht voor de projecten maatschappelijke dienstverlening, budget € 190.000, als ondermijning, budget € 300,000. Deze budgetten lopen budgettair neutraal en zij worden geraamd zowel aan de uitgaven- als inkomstenkant.

Huisvesting

(x € 1.000)

Omschrijving	Begroting 2026	Begroting 2026 na wijziging	realisatie 1e halfjaar	prognose 2026	saldo 2026
Huisvesting	1.431	1.426	721	1.396	30

Afschrijving huisvesting voordeel € 30.000

Het betreft hier de telefoontoestellen, deze toestellen worden gespreid aangeschaft over de jaren 2027 t/m 2030. Dit betekent dat de afschrijvingskosten verantwoord worden over meerdere jaren.

Automatisering

(x € 1.000)

Omschrijving	Begroting 2026	Begroting 2026 na wijziging	realisatie 1e halfjaar	prognose 2026	saldo 2026
Automatisering	1.098	1.133	730	1.188	55

Onderhoud software nadeel € 45.000

GouwBelastingen ondersteunt de deelnemende gemeenten bij de uitvoering van de belastingheffing, invordering, WOZ-processen en de bijbehorende registraties. In dat kader is voorzien in de migratie van de huidige applicatieomgeving naar de hostingomgeving van GouwIT, waarbij de afzonderlijke databases van de gemeenten Duiven en Westervoort worden samengevoegd tot één database voor de 1Stroom. Met deze overgang naar een SaaS-oplossing wordt beoogd de continuïteit van de dienstverlening te versterken en de betrouwbaarheid en kwaliteit van de gegevensverwerking verder te verbeteren.

Voor de uitvoering van de migratie in 2026 is incidenteel budget benodigd. De eenmalige implementatiekosten bedragen € 45.000. Voorgesteld wordt dit bedrag op te nemen in de begroting 2026. De kosten waren oorspronkelijk begroot in 2025, maar door vertraging in de uitvoering niet gerealiseerd. Het budget 2025 is vrijgevallen in het jaarrekeningresultaat.

Afschrijvingen voordeel € 50.000

De voorgenomen investeringen lopen niet parallel met de werkelijke investeringen hetgeen een voordeel geeft van € 50.000,- op de afschrijvingskosten.

Advieskosten automatisering nadeel € 60.000

Dit betreft de implementatiekosten en de kosten van applicatiebeheer van een nieuwe P&C applicatie. In het kader van het project verbeteren financiële functie is gekozen voor een applicatie die het opstellen van P&C documenten beter ondersteunt en daarmee leidt tot een efficiëntere en effectievere werkwijze. De kosten betreffen de kosten van de applicatie zelf, die voor 2026 overlappen met de kosten van de huidige applicatie, en de structurele kosten van applicatiebeheer. De eenmalige kosten bedragen € 15.000 en de structurele kosten € 45.000.

Bureau en organisatiekosten

(x € 1.000)

Omschrijving	Begroting 2026	Begroting 2026 na wijziging	realisatie 1e halfjaar	prognose 2026	saldo 2026
Bureau- en organisatiekosten	762	733	358	773	-40

Portokosten nadeel € 40.000

De aanbesteding in 2025 is duurder uitgevallen. Het budget van € 40.000 in 2026 is nog niet aangepast op de nieuwe verwachte kosten. In de begroting 2027 is het bedrag reeds aangepast. Dit leidt tot een incidenteel nadeel van € 40.000.

(x € 1.000)

Omschrijving	Begroting 2026	Begroting 2026 na wijziging	realisatie 1e halfjaar	prognose 2026	saldo 2026
Overige baten	672	672	408	2.279	1.607

Baten voordeel € 1.117.000

Door het jaar heen worden er allerhande werkzaamheden verricht door (ingehuurde) medewerkers die door 1stroom worden betaald en waarvan er budgetten beschikbaar zijn in de exploitatie van de gemeenten Duiven en Westervoort. Nu worden deze budgetten overgeheveld naar 1Stroom. De baten worden verhoogd met € 600.000 uit de grondexploitaties van beide gemeenten en zullen op basis van de werkelijke gemaakte uren aan het eind van het jaar worden afgerekend. De werkzaamheden die verricht worden rondom de opvang van de Oekraïners worden geraamd op € 400.000. Ontvangsten uit werkzaamheden voor de A-15 dit betreft sec. de gemeente Duiven bedragen € 117.000

Budgettair neutraal € 490.000

Daarnaast worden er werkzaamheden verricht voor de projecten maatschappelijke dienstverlening, budget € 190.000, als ondermijning, budget € 300,000. Deze budgetten lopen budgettair neutraal en zij worden geraamd zowel aan de uitgaven- als inkomstenkant.

Reserves

Reserve	Saldo begin 2026	Verwachte onttrekkingen	Verwachte stortingen	Saldo eind 2026
Bestemmingsreserve pilot traineeship programma	47.416	0	0	47.416
Bestemmingsreserve thuiswerkplek	61.253	40.000	0	21.253
Totaal	**108.669**	**0**	**0**	**68.669**

Administratieve begrotingswijziging	bedrag	omschrijving
maatschappelijke dienstverlening	190.000	uitvoeringsbudget, budgettair neutraal
maatschappelijke dienstverlening	-190.000	uitvoeringsbudget, budgettair neutraal
versterkingsprogramma ondermijning	300.000	uitvoeringsbudget , budgettair neutraal
versterkingsprogramma ondermijning	-300.000	uitvoeringsbudget , budgettair neutraal

Bijlage 1: Toevoeging formatie vanuit de Voorjaarsnota's 2026

In de Voorjaarsnota's 2026 zijn middelen beschikbaar gesteld aan 1Stroom. Qua middelen voor 2026 gaat het om het volgende:

Voorjaarsnota's 2026	Totaal 2026	Duiven	Westervoort
Uitbreiding sociaal domein	446.853	272.853	174.000
Reparatie tijdelijk gefinancierde formatie			
Formatie burgerzaken	20.000	20.000	
Overige toevoegingen			
Projectleider omgevingsvergunning	50.000	50.000	
	516.853	342.853	174.000

1. Uitbreiding sociaal domein

Uitvoering Wmo en Jeugd

Het algemeen bestuur van 1Stroom heeft een voorstel geaccordeerd om de teams Sociaal Domein te versterken. Dit voorstel is al verwerkt in de begroting 2027 van 1Stroom, maar nog niet in de begroting 2026. Bij de behandeling van de Voorjaarsnota's zijn deze middelen ook in de gemeentebegrotingen toegevoegd. De financiële gevolgen hiervan zijn structureel € 447.000.

2. Formatie burgerzaken

Tijdelijke formatie in verband met landelijke piek aanvragen paspoorten in de periode 2024–2028; Het gaat om 0,61 fte. Hiervoor is in 2027 en 2028 een bedrag van € 44.000 nodig.

3. Projectleider omgevingsvergunning

Voor het digitaal opstellen van de omgevingsvisie volgens de eisen uit de omgevingswet is een projectleider noodzakelijk. Eveneens zal een externe planMer-beoordeling (beoordeling milieu effecten) moeten plaatsvinden.

Bijlage 2: Voortgang managementletter 2025

Jaarlijks wordt door de accountant een managementletter opgesteld, waarin aanbevelingen en constateringen ten aanzien van de processen zijn opgenomen. In deze bijlage bij de halfjaarrapportage wordt in het kort weergegeven op welke belangrijke adviezen en constateringen uit de meest recente managementletter er het afgelopen halfjaar vooruitgang is geboekt.

De belangrijkste thema's zijn:

- Registratie van contracten
- Privacy officer
- Verbijzonderde interne controle
- Risico management

Registratie en beheer van contracten

Opmerkingen accountant:

1. Er is geen contractenregister waar alle contracten in staan.
   Het risico is dat niet tijdig gesignaleerd wordt dat contracten aflopen en de aanbestedingsprocedure niet tijdig gestart wordt.

2. Wij adviseren u toe te zien op de tijdigheid, volledigheid en de juistheid van de aanbestedingen door het inrichten en gebruiken van een contractenregister en een aanbestedingskalender. Daarnaast adviseren wij u om goed vast te leggen waarom voor een bepaalde aanbestedingsprocedure gekozen is. Deze vastlegging is nodig om een snelle toets te doen op de juistheid van de aanbestedingen.

3. Door het Regionaal ICT en Inkoop Dienstencentrum (RID) wordt niet over alle onderdelen in de Service Level Agreement gerapporteerd

4. In de rapportages die uw organisatie ontvangt van de GR, wordt niet ingegaan op de status van de invoering van NIS2. Daardoor is niet duidelijk of er tijdig voldaan wordt aan de eisen.

De acties die ten aanzien van deze adviezen zijn ingezet zijn:

Er is een vacature voor contractbeheerder/contractmanager opengesteld en de invulling hiervan is in de afrondende fase.
Daarnaast is samen met de gemeente Zevenaar en de RID een aanbestedingsprocedure gestart om een nieuw contractmanagementsysteem te starten.

Daarmee komt er én capaciteit beschikbaar en ondersteunende middelen om de contractregistratie op orde te kunnen brengen. Eén van de taken van de contractbeheerder/contractmanager wordt het beheren van de service level agreement met de RID. Hiermee gaat er strakker gestuurd worden op de afspraken met de RID.

Privacy officer

Opmerkingen accountant:

Uw organisatie beschikt niet over een privacy officer.

Ingezette actie:
In de begroting 2027 is een functie van privacy officer toegevoegd. De werving voor deze functie zal op korte termijn in gang worden gezet.

Verbijzonderde interne controle (VIC)
Opmerkingen accountant:
We adviseren u periodiek over de uitkomsten van de VIC te rapporteren en ook over de follow-up van de aanbevelingen.

Ingezette actie:
Een deel van de VIC werkzaamheden is uitbesteed. Hiermee wordt de capaciteit vrijgespeeld om de follow up van de aanbevelingen vorm te geven.

Risico management
Opmerkingen accountant:
Uw organisatie heeft geen formeel proces voor het identificeren en beheersen van risico's. Om een zo volledig mogelijk beeld van risico's te krijgen en deze actueel te houden, adviseren we u periodiek met een organisatiebrede afvaardiging over risico's na te denken

Ingezette actie
In 2025 is een organisatiebrede inventarisatie gedaan van de risico’s. Inmiddels is er een werkgroep gestart die op basis van deze inventarisatie prioriteiten en maatregelen gaat uitwerken.