

Paragraaf bedrijfsvoering



Inleiding paragraaf bedrijfsvoering

In deze paragraaf vindt verantwoording plaats over de resultaten die specifiek voor de bedrijfsvoering van de organisatie Meerinzicht relevant zijn. Het gaat hierbij om de concernbrede (domeinoverstijgende) zaken. Het gaat dan om onderwerpen als organisatieontwikkeling, ziekteverzuim, arbo en de managementletter. Ook de rechtmatigheidsverantwoording komt hier aan de orde.

Organisatieontwikkeling

Als (relatief) jonge organisatie maakt Meerinzicht aanzienlijke stappen. Een belangrijk kenmerk van deze groei is de toegenomen samenwerking tussen afdelingen en focus op kwaliteits- en procesverbeteringen. Door afdelingsoverstijgend te werken, bevordert Meerinzicht een cultuur van integratie en synergie, wat leidt tot efficiëntere processen en een betere dienstverlening.

Deze ontwikkeling stelt de organisatie in staat om flexibeler en effectiever in te spelen op de behoeften van de brongemeenten en inwoners. De focus op samenwerking en gedeelde verantwoordelijkheid zorgt ervoor dat kennis en middelen nog beter worden benut, wat bijdraagt aan de algehele groei en professionalisering van Meerinzicht. Ook richten we ons op het verder verbeteren van het projectmatig werken, waardoor de afdelingsoverstijgende projecten beter worden beheerst.

We blijven investeren in het versterken van onze samenwerkingsverbanden en het optimaliseren van onze werkwijzen.

Inclusieve organisatie - Charter Diversiteit ondertekend

In mei 2024 heeft de Directieraad het Uitvoeringsplan vastgesteld. Op 1 oktober 2024 volgde de ondertekening van het landelijke Charter Diversiteit. Hierbij wordt ingezet op:

1. Cultuur: het creëren van een omgeving waarin diversiteit wordt gewaardeerd, gerespecteerd en gevierd. Een organisatiecultuur ontwikkelen waarbij alle medewerkers zich thuis voelen en hun volledige potentieel kunnen benutten.
2. Gedrag en houding: bouwt voort op de inclusieve cultuur door het bevorderen van positieve interacties en communicatie tussen medewerkers. Daarnaast staan respect en erkenning voor elkaar centraal. Het doel is om een werkomgeving te creëren waarin iedereen zich gehoord en gewaardeerd voelt.
3. Bedrijfsprocessen: het implementeren van concrete maatregelen en strategieën in de dagelijkse gang van zaken. Gelijke kansen bevorderen, inclusiviteit waarborgen en aan diverse behoeften voldoen.

Met het uitvoeringsplan wordt aangesloten bij bestaande processen. Voorbeelden zijn werving en selectie, het welkomstproces voor nieuwe medewerkers, doorontwikkeling van het trainingsaanbod, het Medewerkersonderzoek, themabijeenkomsten en de Time to Meet voor en door medewerkers. De eventuele kosten worden binnen bestaande budgetten gedekt. Het uitvoeringsplan ziet nu toe op de gemeente Harderwijk en domein sociaal Meerinzicht. Het voornemen is om het uitvoeringsplan Inclusieve organisatie te verbreden naar de gehele EHZM-organisatie. In 2026 zal dit verder vorm gaan krijgen.

Social return on investment (SROI)

Meerinzicht hecht waarde aan maatschappelijk verantwoord ondernemen en vindt het van belang dat iedereen mee kan doen in de samenleving. In dat kader is Social Return On Investment (hierna te noemen; SROI) sinds 2022 onderdeel van het duurzame inkoopbeleid en wordt een SROI verplichting van meestal 5% aan opdrachtnemers opgelegd bij aanbestedingen vanaf een opdrachtwaarde € 221.000. Binnen de arbeidsmarktregio (Werkcentrum VeluweStedendriehoek) is de ambitie om het percentage SROI uitvraag boven het landelijk gemiddelde uit te laten komen. Bij arbeidsextensieve werken/diensten/leveringen wijken we, in het kader van proportionaliteit, af van het standaard percentage van 5% naar 3 of 2%. Ook kan het zijn dat er een hoger percentage (tussen de 5% en 25%) wordt uitgevraagd als de opdracht voor een groot deel kan worden uitgevoerd door de doelgroep (bijv. schoonmaak, postbezorging, groen etc).

Het rendement van SROI wordt gemonitord in de applicatie WIZZR. Eind 2025 waren er 150 contracten/ inkoopovereenkomsten in beheer. De totale SROI-waarde van deze contracten bedroeg ruim € 16 miljoen met een inkoopvolume van € 332 miljoen. Hiervan is € 13 miljoen aan SROI waarde daadwerkelijk verzilverd. Bovengenoemde SROI-waarden vragen om enige duiding. De SROI-contractwaarde en aantal contracten is van veel factoren afhankelijk. Zoals de omvang van de totale inkoop/ aanbestedingen per jaar in onze regio en het opgelegde SROI-percentage per inkoopovereenkomst. Ook is de looptijd van inkoopovereenkomsten van invloed op de cijfers. Kortom, de SROI-contractwaarde is een dynamisch gegeven en kan bijna dagelijks veranderen. De verzilverde € 13 miljoen aan SROI waarde is berekend aan de hand van de Bouwblokkenmethode en komt tot stand door een combinatie van geleverde SROI-inspanningen rondom arbeidsparticipatie, sociale inkoop of andere vormen van sociale impact.

Er zijn in het jaar 2025 totaal 89 kandidaten uit de doelgroep SROI (P-wet, WW, WIA/WAO, Wajong, WSW, beschut, stages BOL+ BBL 1 t/m 4, HBO en WO) geplaatst bij opdrachtnemers. De actieve samenwerking tussen de verschillende ketenpartners (onderwijs, gemeente, UWV, werkleerbedrijf en HR netwerkorganisatie) levert concrete kansen op voor de verschillende SROI-doelgroepen.

De accountmanager werkgeversdienstverlening van domein sociaal Meerinzicht (gefinancierd uit de ESF-subsidie) haakt aan bij gesprekken met opdrachtnemers om als schakel te fungeren tussen kandidaat (werkzoekenden uit de doelgroep P-wet, WW, WSW, WIA/WAO, beschut etc) en ondernemer. Daarnaast hebben coördinator SROI en de accounthouder werkgeversdienstverlening samen de doelstelling om sociaal ondernemen de norm te laten zijn in onze regio en fungeren zij als vliegwiel in het stimuleren van sociaal ondernemerschap.

Arbeidsomstandigheden

Meerinzicht beschikt over een actuele Risico Inventarisatie & Evaluatie die door de preventieverantwoordelijke wordt beheerd. Voorlichting en instructie over arbo vindt plaats door middel van de HRM-nieuwsbrief, waarin maandelijks een arbothema wordt behandeld. Informatie over arbeidsomstandigheden is te raadplegen via het selfserviceportaal.

In 2025 is er expliciet aandacht besteedt aan het onderwerp werkdruk. Middels interactieve teamsessies, onder begeleiding van HRM, zijn medewerkers voorgelicht. Aan alle medewerkers is een gezondheidscheck aangeboden met een coachingsgesprek. De opkomst bedroeg +/-70% . De overall resultaten zijn verwerkt in een advies over het vervolg aan de netwerkdirectie. Hierop is positief besloten en komt er een vervolg in 2026.

In 2025 hebben er geen bedrijfsongevallen plaatsgevonden. Er zijn 17 meldingen gedaan door medewerkers van agressief gedrag door inwoners jegens hen. Dit zijn er 7 minder dan in 2024. Het afgelopen jaar heeft de preventiemedewerker Agressie en Geweld voorlichting gegeven over dit onderwerp in de teams met klantcontacten.

In de afgelopen jaren is er aandacht geweest voor het onderwerp ongewenst gedrag binnen de organisatie. In 2025 hebben Communicatie via Hi5 (intranet) en voorlichting van vertrouwenspersoon een positieve werking gehad. De meldingen ten aanzien van ongewenst gedrag binnen de organisatie is afgenomen. In 2024 zijn door medewerker 11 meldingen gedaan bij de vertrouwenspersoon. In 2025 is dit aantal gedaald naar 2 meldingen.

Integriteit

Integriteit is een belangrijk onderwerp binnen de organisatie van Meerinzicht. Al bij het arbeidsvoorwaardengesprek van een nieuwe medewerker wordt dit onderwerp besproken. Daarna volgt nog een sessie over integriteit tijdens de ambtseedbijeenkomst van nieuwe medewerkers. Het onderwerp is ook onderdeel van het welkomstproces. Afdelingen of teams besteden gedurende het jaar hier aandacht aan, soms met bij bijeenkomsten. Dilemma's worden dan besproken. In 2025 is er één registratie geweest van een integriteitissue. Er zijn hierover gesprekken gevoerd met betrokkene. Het bleek een situatie te zijn in de privésfeer die bekend was bij de leiding.

In-, door en uitstroom (arbeidsmarkt)

	2023	2024	2025
Opengestelde vacatures EHZM	180	167	165
% vervuld binnen 60 dagen	43%	53%	61%

Begin 2026 waren 144 vacatures van 2025 vervuld (88 %) en stonden er nog 9 open (5%). De overige 12 zijn gecancelled of staan 'on hold'.

We zien dat de vacaturedruk gelijk is gebleven en dat het percentage snel vervulde vacatures is gestegen.

Hiervoor is een aantal verklaringen:

We hebben een campagne gestart 'Samen kan je meer' om onze 4 merken te promoten in de arbeidsmarkt. En dat vergroot de naamsbekendheid.

Ook zien we het percentage vacatures dat vervuld wordt tijdens de interne wervingsprocedure sterk toenemen. Voor EHZM is dit 42% in 2025. In 2024 was dit 36%, uitgedrukt in een percentage van alle vervulde vacatures. Voor Meerinzicht is dit 44% in 2025 en 2024.

In de jaargesprekken met Indeet en Gemeentebanen is aangegeven dat onze vacatures goed presteren in de duur van lezen en CTR(doorklik ratio). We hebben nieuwe richtlijnen gemaakt voor het schrijven van vacatureteksten als onderdeel van het project Arbeidsmarkt Communicatie.

Meerinzicht	2023	2024	2025
aantal vacatures opengesteld	88	68	60
aantal vacatures vervuld	83	63	54*
% vervuld binnen 60 dagen	46%	62%	65%

*twee vacatures staan/stonden nog open

	Bedrijfsvoering	Sociaal
Doorstroom binnen Meerinzicht	14	12
In dienst 2025	38	22
Uit dienst 2025	40	19

Kweekvijver

Binnen het domein sociaal is de afdeling telefonie en (financiële) administratie waar ook de minimaregelingen worden uitgevoerd, een kweekvijver. Deze plek biedt kansen om veel te leren over het sociaal domein, over de vragen die klanten hebben en is een mooie opstap om gespecialiseerd te raken in de participatiewet door te starten met minimaregelingen. Zowel trainees, stagiaires als werkervaringsplekken zijn in 2025 en het jaar daarvoor ingevuld. Tot heden met groot succes. Wij zijn trots dat de mensen die deze plek hebben ingevuld nog steeds werkzaam zijn bij Meerinzicht op verschillende plekken in de organisatie.

Voortgang aanbevelingen managementletter

Als onderdeel van zijn opdracht voor controle van de jaarrekening heeft de accountant eind 2025 zijn managementletter uitgebracht. De accountant rapporteert in de managementletter belangrijke observaties, risico's en aanbevelingen, die gedaan zijn tijdens de uitgevoerde interimcontrole.

Er zijn 14 bevindingen gerapporteerd. Deels zijn het eerder gerapporteerde bevindingen, waarbij een weloverwogen afweging door Meerinzicht is gemaakt om niet (geheel) invulling te geven aan de adviezen en restrisico's te accepteren. Daarmee krijgen ze dan ook de status afgerond. Daarnaast is er een aantal waardevolle bevindingen die follow-up krijgen.

Van de 14 aanbevelingen zijn er ultimo 2026 5 afgerond, 9 zijn er onderhanden. Deze hebben met name betrekking op verdere aanscherping van het toegangsbeheer op specifieke applicaties en optimalisatie van het inkoop- en factureringsverwerkingsproces. De verwachting is dat de aanbevelingen in de loop van 2026 grotendeels worden afgerond. Bij de Bestuursrapportage 2026 zal over de status van opvolging worden gerapporteerd.

Status van de aanbevelingen managementletter 2025

Aanbevelingen Risico	Afgerond	Lopend
Hoog	2	1
Midden	3	6
Laag	0	2
Eindtotaal	5	9

Ziekteverzuim: verzuimcijfers

Het aantal (extra)langdurige verzuimcasussen is toegenomen in het afgelopen jaar. Hierdoor stijgt het verzuimcijfer. Voor het merendeel gaat het hier om niet beïnvloedbaar verzuim (bijv. chronische ziekten en oncologische aandoeningen). Een deel van deze casuïstiek is afgerond, maar telt wel mee in het verzuim. Daarnaast wachten we nog voor een aantal casussen op de beoordeling van het UWV. Het UWV heeft flinke achterstand en kan soms 9 maanden over zo'n beslissing doen. De medewerker blijft gedurende die tijd ziekgemeld.

De meldingsfrequentie (het aantal keren dat een medewerker zich per jaar ziek meldt) is voor Meerinzicht 0,74. Dit is erg laag. De benchmark geeft 0,96 aan.

Het nulverzuim (het percentage medewerkers dat zich in een jaar niet ziek heeft gemeld) is in 2025 vastgesteld op 51% . Dat is 6% beter dan de benchmark (personeelsmonitor 2023).

Meerinzicht	+ 0,5%
2023	6,4%
2024	6,3%
2025	6,8%

Domein Bedrijfsvoering	1,2%
2023	6,8%
2024	5,6%
2025	6,4%

Domein Sociaal	-0,3%
2023	5,5%
2024	7,6 %
2025	7,3%

Aanbesteding flexibel personeel domein sociaal

De raamovereenkomsten zijn ingegaan op 1 januari 2024. Dit na een zorgvuldig aanbestedingstraject in 2023. Er zijn per perceel (Jeugd, Wmo en Participatie & Inburgering) drie aanbieders gecontracteerd. Dit zijn niet dezelfde partijen voor alle drie de percelen. De partijen die de aanbesteding gewonnen hebben zijn: Bender, Daan, YER en Professional Partners. Dit zijn drie nieuwe partijen, Bender zat ook in de vorige raamovereenkomst. Het doel van de heraanbesteding is dat Meerinzicht de continuïteit van de dienstverlening kan waarborgen bij (tijdelijk) personeelstekort. De nieuwe raamovereenkomsten bieden ook de mogelijkheid om contractmanagement goed in te regelen, waardoor Meerinzicht meer grip krijgt op de inhuurkosten, de looptijd van inhuuropdrachten en hiermee ook op de rechtmatigheid.

In het jaar 2025 zijn er 15 nieuwe inhuur overeenkomsten afgesloten onder de raamovereenkomst. Door de raamovereenkomsten wordt voorkomen dat inhuuropdrachten onrechtmatig worden ingekocht.

EHZM-academie (Leer!plein)

Het Leer!plein, het leer en ontwikkelplatform voor EHZM, faciliteert leren en ontwikkelen en draagt bij aan vitale, dienstverlenende en toekomstbestendige organisaties. Het leer- en ontwikkelaanbod richt zich op gezamenlijke strategische thema's van de vier organisaties zoals vitaliteit, persoonlijke ontwikkeling, politiek en bestuur. Begin 2025 zijn drie nieuwe leerthema's toegevoegd aan het leer!plein: dienstverlening, netwerksamenwerking en digitalisering & innovatie. Verder is in september 2025 gestart met een leiderschapsprogramma voor de leidinggevenden van EHZM. Op het leer!plein is een leerlijn ontwikkeld rond de thema's inspiratie, kennis, gespreksvaardigheden en intervisie. . In september is ook een traineeprogramma van start gegaan en voor het eerst nemen young professionals van EHZM ook deel aan het ontwikkelprogramma. Hieronder de cijfers van 2025:

Aantal geregistreerde accounts/deelnemer	1176
Aangeboden leerinterventies totaal	450
Aangeboden unieke leerinterventies	275 (200 live en 75 online)
Gemiddelde beoordeling	8,4

Wijziging van de gemeenschappelijke regeling Meerinzicht (vijfde versie)

Als gevolg van de wijziging van de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr), is ook de gemeenschappelijke regeling Meerinzicht aangepast. Doel van de wijziging van de Wgr is om raden meer grip te geven op gemeenschappelijke regelingen. Inmiddels is de gewijzigde regeling definitief vastgesteld door de deelnemende colleges (na toestemming van de raden) en bekendgemaakt.

Evaluatiebepaling

Een van de bepalingen in de gemeenschappelijke regeling is dat het bestuur halverwege de raadsperiode en gemeenschappelijke regeling evalueert. Op dit moment zijn er enkele ontwikkelingen die raakvlakken hebben met een eventuele evaluatie. Dan gaat het onder meer om de ontwikkeling van kpi's voor bedrijfsvoering van Meerinzicht (naar aanleiding van de aanbevelingen van het rekenkameronderzoek naar de doelmatigheid en doeltreffendheid van Meerinzicht). Daarnaast staan we samen met de deelnemende gemeenten voor forse ombuigingsopgaven. Het bestuur heeft besloten om onder meer die ontwikkelingen af te wachten. De bedoeling (planning) is dat de evaluatie in 2028 wordt uitgevoerd. In de gemeenschappelijke regeling Meerinzicht is ook bepaald dat de evaluatie halverwege de raadsperiode plaatsvindt.

Bedrijfscontinuïteit management

In 2023 heeft het onderwerp bedrijfscontinuïteit management (BCM) een doorontwikkeling doorgemaakt. Er is een kerngroep vanuit de EHZM samenwerking geformeerd in opdracht van de Netwerkdirectie EHZM. In deze kerngroep worden veel BCM onderwerpen die al onder de aandacht bij de partners zijn nu meer in samenhang uitgewerkt. Vanuit een BCM Beleidsnota is er een uitvoeringsnota geschreven met hierin uitgewerkt welke concrete acties meerjarig invulling geven aan dit beleid.

Er is een beleidscyclus ontwikkeld waarbij vanuit een jaarlijks op te stellen actieplan er tussentijds gerapporteerd wordt over de voortgang en aan het einde van het jaar een evaluatie gemaakt wordt. In deze laatste worden ook de geleerde lessen meegenomen zodat deze een plek kunnen krijgen in de cyclus van het jaar erop.

De gesprekken hierover vinden plaats in de Netwerkdirectie EHZM.

Ook in 2025 is er een actieplan gemaakt wat invulling geeft aan de uitvoeringsnota. Hierbij wordt ook gebruik gemaakt van de VNG risico inventarisatie. Deze komt periodiek, aangevuld met de laatste ontwikkelingen, beschikbaar.

Informatieveiligheid en privacy

Bij de begroting 2025 is al geschetst dat de EU de komende jaren veel wetgeving op stapel heeft staan. Deze wetten zullen in de komende jaren veel gaan eisen van gemeentelijke organisaties. Digital Decade is een Europees programma voor de digitale transformatie van de Europese Unie in 2030. De kern ligt in de verhoging van onze digitale veiligheid. De wetten moeten in samenhang worden bekeken, niet afzonderlijk. Tussen nu en 2030 krijgen gemeenten te maken met 13 nieuwe regelgevende initiatieven op het gebied van digitalisering. In 2025 waren de NIS2 richtlijn en de AI wet de voor ons belangrijkste 2 Europese wetten.

NIS2 wordt waarschijnlijk in 2026 omgezet naar Nederlands recht met de Cyberbeveiligingswet. Daarmee gaan er nieuwe wettelijke vereisten voor gemeenten gelden op het gebied van informatieveiligheid. In EHZM verband is dit in 2025 opgepakt. Onder regie van Meerinzicht heeft een extern bureau een analyse uitgevoerd om een beeld te krijgen van waar de organisatie staat met betrekking tot de wettelijke vereisten. In 2026 zal op basis van de resultaten van deze analyse gewerkt worden aan aantoonbaar kunnen voldoen aan de wetgeving.

De AI wet heeft als doel om een balans te vinden tussen innovatie en de bescherming van de grondrechten van mensen, zoals verbod van discriminatie, menselijke waardigheid, persoonlijke autonomie, toegang tot gebalanceerde informatie en privacy. Gemeenten zijn vanaf augustus 2026 verplicht om bij gebruik van hoog risico algoritmen vooraf risicoanalyses uit te voeren. Ook zal er een register bijgehouden moeten gaan worden van alle algoritmen die gebruikt worden en die een impact op de inwoner kunnen hebben. Dit register moet in het kader van transparantie openbaar worden gemaakt. In 2025 is een handelingskader voor AI opgesteld en vastgesteld waarmee de privacy en informatieveiligheid van AI inzet is geborgd. Ook zijn er beeldvormende sessies met de netwerkdirectie en BOR gehouden. De opbrengsten hiervan zullen meegenomen worden in nog op te stellen beleid rondom AI en de AI wetgeving. Naar verwachting zal dit in 2026 plaatsvinden.

Zoals in de begroting 2025 al is genoemd, start veel van de nieuwe wetgeving die op gemeenten afkomt met bewustwording van medewerkers. Vanuit privacy & informatieveiligheid is er in de afgelopen jaren voortdurend aandacht gevraagd voor die bewustwording. Voorbeelden in 2025 hiervan zijn verplichte trainingen voor nieuwe en bestaande medewerkers, inspelen op de actualiteit met berichten op intranet.

Frauderisico's

De EHZM organisaties zijn gezamenlijk bezig om fraudebeleid met een bijbehorende frauderisicoanalyse op te stellen. Deze maakt onderdeel uit van het controleplan 2025, een van de bouwstenen van de rechtmatigheidsverantwoording van het college. Voor boekjaar 2025 is het controleplan ook uitgevoerd en hierbij zijn geen fraudezaken geconstateerd.

Rechtmatigheidsverantwoording

In de rechtmatigheidsverantwoording wordt verantwoording afgelegd over de naleving van de regels, die van belang zijn voor financiële handelingen van de gemeenschappelijke regeling. Met deze verantwoording geven wij invulling aan hoofdstuk 3 van de financiële verordening.

In de rechtmatigheidsverantwoording zijn drie criteria van belang:

- het begrotingscriterium
- het voorwaardencriterium
- het misbruik- en oneigenlijk gebruik criterium.

De rapporteringstolerantie voor onrechtmatigheden is door het bestuur vastgesteld op € 50.000.

Begrotingscriterium

Alle begrotingsoverschrijdingen (bruto) op de totale lasten per begrotingsprogramma (en daarmee overeenstemmende balansmutaties) onrechtmatig als deze lasten in strijd zijn met een wettelijke bepaling of met het beleid van het bestuur. Overschrijding van budgetten binnen wet- en regelgeving en passend bij de uitvoering van het beleid van het bestuur zijn niet onrechtmatig (netto).

Overschrijding lasten begrotingsprogramma's

In 2025 zijn er bij de begrotingsprogramma's en investeringskredieten geen overschrijdingen geweest boven de rapporteringstolerantie. Hierdoor zijn er geen onrechtmatigheden geconstateerd op dit onderdeel die toegelicht dienen te worden.

Voorwaardencriterium

Bij dit criterium gaat het om toepassing van de eisen en voorwaarden die worden gesteld aan financiële (beheers)handelingen. Die eisen en voorwaarden hebben betrekking op doelgroep, termijn, grondslag, administratieve bepalingen, normbedragen, bevoegdheden bewijsstukken, recht, hoogte en duur.

Wij hebben vastgesteld dat er onrechtmatigheden zijn voor een bedrag van € 93.000 doordat de Europese aanbestedingsrichtlijnen niet juist zijn toegepast. Hieronder wordt een toelichting gegeven.

Algemeen:

Een budgethouder die een werk, levering of dienst afneemt bij een leverancier, dient zich af te vragen op welke wijze de afname moet worden aanbesteed. Hiervoor is er binnen de gemeenschappelijke regeling een inkoopbeleid die moet waarborgen dat de regels worden gevolgd. In 2025 is voor een bedrag van € 93.000 ingekocht waarbij de Europese aanbestedingsrichtlijnen niet juist zijn toegepast.

Onrechtmatigheden aanbesteding en inkopen onderverdeeld naar categorie:

ICT:

Betreft het netwerk waar de gemeente gebruik van maakt. De afgelopen jaren is het gebruik van data fors gestegen en hierdoor ook de wensen/eisen die gesteld worden aan het netwerk wat daaraan ten grondslag ligt. De afgelopen jaren zijn deze kosten logischerwijs gestegen, echter komen ze nu op een bedrag uit dat deze Europees aanbesteed hadden moeten worden. Het jaarbedrag ligt op ongeveer € 70.000. In 2026 zal onderzocht worden hoe dit product het beste aanbesteed kan worden zodat deze opdracht daarna gepubliceerd kan worden.

Het restant wat als onrechtmatig is aangemerkt vanuit het voorwaardencriterium zijn nagekomen kosten uit onrechtmatige contracten 2024. Voor 2025 zijn de crediteuren juist aanbesteed. Deze kosten liggen onder de rapporteringstolerantie en worden derhalve niet nader toegelicht.

Misbruik- en oneigenlijk gebruik criterium:

Misbruik is het opzettelijk niet, niet tijdig, onjuist of onvolledig verstrekken van gegevens. Met als doel ten onrechte overheidssubsidies of -uitkeringen te ontvangen of niet dan wel een te laag bedrag aan heffingen aan de overheid te betalen. Oneigenlijk gebruik is het door het aangaan van rechtshandelingen en/of feitelijke handelingen, ontvangen van overheidsbijdragen of het niet dan wel tot een te laag bedrag betalen van heffingen aan de overheid, in overeenstemming met de tekst van de regelgeving maar in strijd met het doel en de strekking daarvan.

Uitkeringen, subsidies en vergunningen gaan alleen naar inwoners, bedrijven en instellingen die daar recht op hebben. Dit wordt getoetst aan wet- en regelgeving en interne integriteitsregelingen en -afspraken. Wij hebben interne procedures om na te gaan dat (belasting-)gelden, subsidies, uitkeringen of bijdragen, enzovoort op de juiste manieren worden ingezet en besteed. Voor verschillende beleidsterreinen hebben wij preventieve en/of repressieve maatregelen. Preventieve maatregelen zijn met name regelgeving, voorlichting en controle vooraf. Repressieve maatregelen zijn controle achteraf en sanctionering.

In 2023 is er overkoepelend beleid voor het voorkomen van misbruik- en oneigenlijk gebruik vastgesteld, dit beleid is ook voor boekjaar 2025 van toepassing.

Eindconclusie:

Het totaal aan gerapporteerde onrechtmatigheden (lees: € 126.000) is lager dan de vastgestelde verantwoordingsgrens van 2% van de gerealiseerde bestedingen (€1.099 miljoen). De directieraad is van oordeel dat de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, binnen deze grens, rechtmatig tot stand zijn gekomen conform de Kadernota Rechtmatigheid 2025 van de Commissie BBV (september 2025).

De uitkomsten van de rechtmatigheidsverantwoording worden weergegeven in onderstaande tabel:

	Van bruto naar netto		
Monitor Rechtmatigheidsverantwoording (Bedragen x € 1.000)	Bruto	Af:	Netto
A. Begrotingscriterium			
1 Overschrijding exploitatiebudgetten programma's begroot versus werkelijk	28	28	-
2 Overschrijding investeringsbudgetten (kredieten)	5	-	5
3 Niet geautoriseerde reserve mutaties	-	-	-
Subtotaal A. Begrotingsonrechtmatigheden (bruto)	33	28	5
B. Af: Begrotingsafwijkingen waarvan het bestuur heeft besloten dat ze niet onrechtmatig zijn	-	-	-
C. Totaal begrotingsonrechtmatigheden (fouten) = A-B	33	28	5
D. Voorwaardencriterium			
1 Inkopen ten onrechte niet Europees aanbesteed	93	-	93
E. Misbruik- en oneigenlijk gebruik criterium	-	-	-
F. Totaal rechtmatigheidsfouten = C+D+E	126	28	98
G. Verantwoordingsgrens			
Verantwoordingsgrens vastgesteld door het bestuur	2%		2%
Totaal lasten exclusief toevoegingen aan de reserves	54.961		54.961
Verantwoordingsgrens in euro	1.099		1.099

