

Paragraaf Bedrijfsvoering

22 mei 2026

Inleiding

De bedrijfsvoering binnen Gooise Meren is gericht op het bewaken van een rechtmatige, doelmatige en doeltreffende totstandkoming en uitvoering van beleid.

Interne bedrijfsvoering

1. Personeel en organisatie

De organisatie wordt gevormd door de mensen die er werken. Zij maken het verschil. Gemeente Gooise Meren wil een organisatie zijn waar medewerkers met veel plezier werken. Zodat we samen maatschappelijk effect in Gooise Meren kunnen realiseren.

Op 7 april 2025 waren bijna 400 medewerkers samen op de allereerste Gooise Meren Dag. Een dag in het teken van verbinden en cultuur. Samen geïnspireerd worden, leren en onze organisatiecultuur versterken. Uit de evaluatie bleek de dag een succes te zijn waarbij 87% van de aanwezigen de dag een rapportcijfer van 7 of hoger gaf. Het vervolg staat gepland op 30 maart 2026.

Om maatschappelijk effect in Gooise Meren te kunnen blijven realiseren, moeten aanwezige capaciteit en uit te voeren taken in balans zijn. Zo kan uitval door te hoge werkdruk worden voorkomen. Daarom is er afgelopen jaar opvolging gegeven aan de resultaten van het Medewerkersbelevingsonderzoek (MBO) uit 2024 welke in het teken stond van werkdruk. Met focus vergaderen, waarbij telefoons in een oplaadstation in de vergaderruimtes worden geplaatst, vier verschillende vergaderwandelroutes in de buitenlucht als alternatief voor een vergaderzaal, en het starten met 25- of 50-minuten vergaderingen zodat er tijd is tussen afspraken, zijn voorbeelden van praktische aanpassingen om werkdruk te verlagen. In 2026 wordt hier verder opvolging aan gegeven.

De tweede helft van 2025 stond voor een groot deel in het teken van organisatieontwikkeling. Sinds twee jaar is het inwonertal van gemeente Gooise Meren gestegen tot boven de 60.000 wat zich vertaalt in een grotere vraag naar diensten aan onze inwoners en complexer wordend werk. Er worden hogere eisen gesteld aan onderwerpen zoals informatieveiligheid, privacy en rechtmatigheid. De gemeenten hebben nieuwe taken gekregen, zoals de energietransitie, vluchtelingenopvang en klimaatadaptatie. De druk op de fysieke ruimte groeit en de middelen worden schaarser. Dit alles maakt dat onze organisatie is gegroeid. We zien dat daardoor zowel het aantal medewerkers per manager is gegroeid, als ook het aantal inhoudelijke aandachtsgebieden per manager. Het effect van deze groei is dat de verantwoordelijkheden van de managers onder druk zijn komen te staan. Daarom heeft het college in mei 2025 besloten tot een aanpassing van de topstructuur (directie en management) per 1 januari 2026. De organisatie wordt ingericht naar de lijnen van de programmabegroting in een fysiek domein, sociaal domein en dienstverlening. Er zijn afdelingen gevormd van ongeveer 20 fte met een beperkt aantal aandachtsgebieden die aangestuurd worden door een manager. Hierdoor hebben managers weer tijd en aandacht om hun functie uit te voeren.

Eind oktober is het jaarlijkse MBO uitgezet. Dit jaar stond deze in het teken van het proces en de communicatie van de organisatieontwikkeling. Wat hebben medewerkers als prettig ervaren en wat kan beter in het vervolg? De resultaten worden begin januari 2026 verwacht.

Arbeidsvoorwaarden

Het arbeidsvoorwaardenpakket bestaat uit de cao, lokale regelgeving en individueel maatwerk. Op 1 april 2025 is de cao gemeente 2025-2027 in werking getreden. De belangrijkste wijzigingen hierin zijn de afspraken over loon, een minimum uurloon van € 16 per 1 januari 2026, verbeteringen van de toelagen, aflossing van de studieschuld via het IKB, RVU en het uitfaseren van een aantal aanvullende sociale zekerheidsregelingen. In het personeelshandboek is de regeling beschikbaarheidsdienst aangescherpt met instemming van de Ondernemingsraad. Met het Lokaal Overleg is overeenstemming bereikt over de aanpassing van een aantal IKB-doelen, waaronder de fietsvergoeding per 1 januari 2027.

Aantrekkelijk werkgeverschap

Donderdag 6 februari 2025 hebben we met de open dag "Ambtenaar zijn; hoe is dat nou?" bijna 150 mensen een kijkje in de keuken gegeven. Ze konden kennismaken met het werken bij Gooise Meren en in gesprek gaan met onze collega's via allerlei kraampjes in het gemeentehuis. Dit was een succes wat betreft onze naamsbekendheid en het enthousiasmeren van mensen voor het werken bij de (lokale) overheid.

Gemeente Gooise Meren wil zich ook komend jaar blijven onderscheiden door zich actief aan de markt te laten zien, vooral via de collega's (interviews/ video's/ open dag etc.). Waarom hebben zij ooit voor Gooise Meren gekozen en wat maakt hun werk zo leuk? Zij nemen je mee in het "Gooise Meren-effect". Doel is om nu gerichter per vakgebied het werk, de collega's en de openstaande vacatures onder de aandacht te brengen. Dit doen we door o.a. meer datagedreven te werken.

Inzet op structurele arbeidsmarktcommunicatie en interne doorstroom

Het afgelopen jaar was volop in beweging. We hadden een kleine 100 vacatures uitstaan binnen Gooise Meren, die we in de meeste gevallen goed konden vervullen. Door structureel en eenduidig ons werkgeversmerk te communiceren wisten sollicitanten ons vaak te vinden en te solliciteren op openstaande vacatures. Daarnaast merkten we dat het creëren van interne doorstroompaden en nieuwe functies actief bijdraagt het behoud van huidige expertise in de organisatie. Doordat we collega's kansen bieden om zich te blijven ontwikkelen en door te groeien naar een andere functie binnen de organisatie, weten we medewerkers te binden aan de organisatie.

Gezondheid

In 2025 is ingezet op het verlagen van het ziekteverzuimpercentage. We hebben een vervolg gegeven aan de integrale verzuimaanpak, waarbij afdelingen met een hoger verzuim dan het landelijk gemiddelde samen met de arbodienst een nadere analyse en maatwerkoplossingen hebben ontwikkeld.

Daarnaast is een start gemaakt met het herzien van het verzuimbeleid. De ambitie is om te komen tot een overkoepelende visie op **gezondheid**, waarin alle initiatieven van gemeente Gooise Meren samenkomen. We willen de focus verleggen van verzuim naar vitaliteit en preventie: gezondheid verdient altijd aandacht.

RI&E

In 2023 is een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) uitgevoerd. In 2024 is een plan van aanpak opgesteld om de bevindingen uit dit onderzoek op te pakken. In december 2024 heeft de OR ingestemd met dit plan. In 2025 is een start gemaakt om de acties uit het plan van aanpak uit te voeren. Hierover vinden voortgangsgesprekken plaats tussen de arbocoördinator en de managers van de afdelingen waar acties voor zijn opgenomen. In 2026 wordt bepaald of er opnieuw een RI&E wordt uitgevoerd.

Inhuur

Er zijn stappen ondernomen om conform de wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (wet DBA) zzp'ers in te huren. Het directiebesluit uit 2024 om fiscaal en financieel risico-vrij zzp'ers in te huren heeft opvolging gekregen in de vorm van een uitvoeringskader, aangescherpt werkproces en een risico-analyse van alle huidige zzp inhuur. Door middel van een plan van aanpak wordt bekeken hoe huidige risicovolle zzp opdrachten risico-vrij te maken of te stoppen.

Banenafpraak en inclusie

Net als elke werkgever in Nederland hebben we vanuit de Banenafpraak de opdracht om een minimum aantal fte (1 fte is bij de Banenafpraak 25,5 uur per week) dienstverband aan te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In 2025 is 13 fte ingevuld door mensen die in het doelgroepenregister zijn opgenomen, waarmee Gooise Meren het quotum van 17,9 fte niet haalt. Wel zijn er in 2025 ten opzichte van 2024 meer medewerkers uit het doelgroepenregister in de reguliere formatie opgenomen. Het gaat om 2 fte meer dan in 2024.

2. Informatisering & Automatisering

Vervanging kernapplicaties

De Europese aanbesteding voor software voor vergunningverlening, toezicht, handhaving en ruimtelijke ordening is succesvol afgerond. In navolging van de vervanging van de AV-apparatuur in de Raadzaal en de andere vergaderzalen die voor politieke avonden worden gebruikt, is ook de aanschaf van een nieuw raadsinformatiesysteem afgerond. De voorbereidingen voor de implementatie van beide applicaties zijn opgestart.

Vorbereidingen digitale werkplek

Het project *De digitale werkplek* is medio 2025 opgestart. Het project draagt bij aan een toekomstbestendige, flexibele en veilige werkomgeving die medewerkers beter ondersteunt in hun werk. In de tweede helft van het jaar is een eerste groep testgebruikers begonnen met het testen van de nieuwe digitale werkplek in een gecontroleerde omgeving. Deze pilotfase richt zich op het valideren van functionaliteit, gebruiksvriendelijkheid, performance en veiligheid, evenals op de aansluiting bij de dagelijkse werkprocessen van medewerkers.

De ervaringen van de testgebruikers worden verzameld en gebruikt om de inrichting verder te optimaliseren. Daarbij is nadrukkelijk aandacht voor digitale samenwerking, toegankelijkheid en betrouwbare informatievoorziening. Op basis van de resultaten uit deze testfase worden keuzes gemaakt over vervolgstappen, waaronder de gefaseerde uitrol naar een bredere gebruikersgroep.

Common Ground

In het kader van de uitvoering van het landelijke VNG-programma Common Ground is in 2025 verder gewerkt aan het toewerken naar een flexibele en schaalbare informatievoorziening volgens deze principes. De ontwikkeling van de Mijn-omgeving heeft daarbij echter vertraging opgelopen. De oorzaak hiervan is dat de expliciete wens om deze oplossing open source te ontwikkelen technisch complexer bleek dan vooraf was ingeschat, met name op het gebied van architectuur, herbruikbaarheid en beheerbaarheid binnen het gemeentelijk IT-landschap.

Deze vertraging heeft geleid tot een herijking van de planning en een nadere uitwerking van de technische randvoorwaarden. Tegelijkertijd is de gekozen koers bewust gehandhaafd. De uitgangspunten van openheid, herbruikbaarheid en samenwerking met andere gemeenten blijven leidend, in lijn met de Common Ground-principes en het VNG-programma Mijn Services. In 2025 is ingezet op het verdiepen van de technische ontwerpkeuzes en het versterken van de samenwerking met partners, zodat de ontwikkeling van de Mijn-omgeving in de komende periode met een solide en toekomstbestendige basis kan worden voortgezet.

GGI-Netwerk

In 2025 is uitvoering gegeven aan de toezegging om aan te sluiten op het GGI-Netwerk. De gemeente is met de belangrijkste applicaties daadwerkelijk aangesloten op dit besloten en beveiligde landelijke datanetwerk. Hiermee is een belangrijke stap gezet in het realiseren van veilige en betrouwbare dataconnecties met andere overheden en met cloud-leveranciers.

3. Informatieveiligheid en privacy

De Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) blijft ook in 2025 het uitgangspunt voor de maatregelen op het gebied van informatieveiligheid bij gemeente Gooise Meren. Dit jaar is verdere vooruitgang geboekt in de implementatie van BIO-maatregelen en is gestart met voorbereidingen voor BIO₂, die in september 2025 landelijk is vastgesteld. Ook zijn de eerste stappen gezet richting de Nederlandse Cyberbeveiligingswet (Cbw), de implementatie van de Europese NIS₂-richtlijn. Het Information Security Management System (ISMS) speelt hierbij een centrale rol en helpt om inzicht te krijgen in risico's en compliance.

Zoals voorgaande jaren heeft de gemeente horizontale (interne verantwoording aan de gemeenteraad) en verticale (tweedelijns toezicht door onder andere het ministerie van BZK en SZW) verantwoording afgelegd via de ENSIA-audit. Hoewel er bij DigiD enkele verbeterpunten zijn geconstateerd, zijn deze opgepakt en is externe expertise ingezet om het auditproces consistent en aantoonbaar te borgen in de organisatie.

Belangrijkste resultaten in 2025

- Aanbesteding MXDR-dienstverlener afgerond: De gunning van een Managed Extended Detection & Response (MXDR)-dienstverlener waarborgt 24/7 monitoring van onze ICT-omgeving en versterkt onze weerbaarheid tegen cyberdreigingen.
- Pentests en security reviews: Diverse tests zijn uitgevoerd in samenwerking met leveranciers om kwetsbaarheden tijdig te identificeren en maatregelen te treffen.
- Beleidsontwikkeling: In 2025 is verder gewerkt aan het professionaliseren van beleidsdocumenten op het gebied van informatiebeveiliging en privacy, passend bij de omvang en het risicoprofiel van de organisatie.

- Project *De digitale werkplek*: Bij het bouwen van een nieuwe, toekomstgerichte digitale werkplek worden veel beveiligingsmaatregelen geïmplementeerd. Hierbij hanteren we expliciet het principe van *security by design*, zodat informatieveiligheid vanaf het begin is ingebouwd.
- Awarenessweek over Artificial Intelligence (AI): Medewerkers zijn bewust gemaakt van de kansen en risico's van AI in relatie tot informatieveiligheid.

Het volwassenheidsniveau van informatieveiligheid binnen de organisatie is in 2025 verder gestegen. Dit is het resultaat van procesverbeteringen, betere documentatie van wijzigingen, aanvullende (technische) maatregelen en een meer gestructureerde aanpak van projecten.

Ondanks deze vooruitgang blijft het dreigingsbeeld voor de publieke sector hoog, mede door mondiale spanningen en statelijke actoren. Door de combinatie van technische maatregelen, procesoptimalisatie en bewustwordingsactiviteiten blijft Gooise Meren werken aan een veilige en betrouwbare dienstverlening.

4. Control

Wegens het niet kunnen vervullen van de vacature heeft Team Control in 2025 geen andere projecten opgepakt dan de verplichte controlewerkzaamheden ten behoeve van de rechtmatigheidsverantwoording van het college.

Sturing en beheersing

Omschrijving (toelichting)

1. Doelmatigheid en doeltreffendheid

Om vast te stellen of gevoerd beleid doelmatig en doeltreffend is uitgevoerd zijn er beleidsindicatoren ontwikkeld waaraan het beleid kan worden getoetst en worden er diverse onderzoeken uitgevoerd.

Beleidsindicatoren

Om de effectiviteit van ons beleid te meten, hebben we indicatoren ontwikkeld waaraan we het beleid toetsen. In voorgaande jaren hadden we al een aantal eigen indicatoren opgenomen bij diverse programma's. Voor 2025 zijn in programma 1 en 2 eigen indicatoren toegevoegd op het gebied van gezondheid, welzijn, jeugd en onderwijs.

Het is niet altijd mogelijk om goede effectindicatoren te benoemen, omdat het soms erg lastig meetbaar is of omdat de indicator is gebaseerd op een monitor die eens per twee jaar beschikbaar komt. Omdat het voor de indicatoren op het gebied van vastgoed (programma 6) niet mogelijk bleek om een kwalitatief goede waarde aan te geven zijn deze indicatoren sinds de Begroting 2025 niet meer opgenomen. Bij het opstellen van nieuw of herzien beleid bepalen we of er relevante indicatoren te benoemen zijn om de effecten van dit beleid te monitoren.

In deze jaarstukken is extra aandacht besteed aan de verplichte indicatoren uit Bijlage 3: bij deze indicatoren is een toelichting opgenomen om de (meest recente) waarden beter te kunnen duiden

2. Rechtmatigheid

De kaderstelling voor de rechtmatigheid is gegeven in wetten en verordeningen en deze zijn opgenomen in het normenkader (door de raad vastgesteld), die jaarlijks wordt bijgesteld. Team Control monitort en toetst of de uitvoering van alle financiële beheershandelingen voldoet aan dit normenkader. Alle rechtmatigheidsbevindingen boven de rapportagetolerantie van € 125.000 worden in de paragraaf bedrijfsvoering verantwoord.

Excel-tabel

Toetsingsonderdeel	Toetsingscriterium
Rechtmatigheid (Beoordeling en verklaring door college vanaf boekjaar 2023)	<p>Voorwaardencriterium: Wordt wetgeving (normenkader) nageleefd?</p> <p>Begrotingscriterium: Wordt er afgeweken van vastgestelde budgetten? Alle overschrijdingen van lasten per programma zijn per definitie onrechtmatig. Voor de onderschrijdingen op de lasten en de over- en onderschrijdingen op de baten, ligt het eraan of deze tijdig zijn gemeld aan de raad (bijv. voortgangsverslagen). Indien dit niet het geval is en er duidelijk sprake is van een afwijking ten opzichte van de geraamde activiteiten, dan wordt dit ook als onrechtmatig beschouwd. Dit onderdeel telt dus in vergelijking met eerdere jaren zwaarder mee. Dit geldt ook voor de afwijkingen bij de investeringskredieten. Overschrijdingen op investeringen die nog lopen en waarbij de verwachting is dat ze binnen krediet blijven, zijn niet onrechtmatig.</p> <p>Misbruik en oneigenlijk gebruik: Wordt er opzettelijk ten onrechte gelden van de gemeente verkregen of opzettelijk niet aan heffingen voldaan (misbruik). Worden gelden verkregen of heffingen voldaan volgens de regelgeving, maar in strijd met doel ervan (oneigenlijk gebruik).</p> <p>Vanwege een aanpassing in de regelgeving van 2024 wordt geconstateerd misbruik waarbij het M&O beleid is toegepast en heeft geleid tot bijvoorbeeld terugvorderingen en het opleggen van sancties niet meer in de rechtmatigheidsverantwoording opgenomen. Wel dient via de paragraaf bedrijfsvoering inzicht te worden gegeven in de aard en (financiële) impact van het bij de gemeente geconstateerde misbruik</p>
Getrouwheid (Beoordeling en verklaring door accountant, zie accountantsverslag)	<p>Aanvaardbaarheidscriterium</p> <p>Adresseringscriterium</p> <p>Calculatiecriterium</p> <p>Leveringscriterium</p> <p>Valuteringscriterium</p> <p>Volledigheidscriterium</p>

Omschrijving (toelichting)

Verantwoording

Wanneer iets niet volgens de regels is gegaan of wanneer het college niet zeker weet of iets wel volgens de regels is gegaan, spreekt men van een afwijking. Afwijkingen zijn onder te verdelen in onrechtmatigheden (fouten) of onduidelijkheden. Bij een fout is de onrechtmatigheid vast te stellen, maar bij onduidelijkheden is niet met zekerheid te vast te stellen dat het goed of fout is. Voor een nadere toelichting op berekeningen en herkomst van een fout of onzekerheid, wordt verwezen naar het accountantsverslag.

Excel-tabel

Proces	2025	2025	2024	2024
	Totaal	Waarvan acceptabel	Totaal	Waarvan acceptabel
Begrotingscriterium				
1 Programma's (Lasten overschrijding)	12.166	6.775	8.283	3.528
2 Programma's (Lasten onderschrijding en baten over- of onderschrijding die niet tijdig zijn bijgesteld)	18.221	9.089	19.221	8.507
3 Overschrijding van de investeringskredieten	1.117	488	853	105
Totaal begrotingsonrechtmatigheden	31.503	16.352	28.357	12.140

Proces	2025	2024
Voorwaardencriterium		
1. Subsidies	3.012	283
2. Inkoop/aanbesteden	2.361	4.975
3. Sociaal Domein (Regio)	nrb	218
4. Sociaal Domein (SVB)	nrb	14
Totaal	5.373	5.490

Omschrijving (toelichting)

Toelichting

Inkoop/aanbesteden: Er is niet gehandeld conform Aanbestedingswet

Subsidies: Er is niet gehandeld conform subsidiebeleid. Er is niet voldaan aan de mandaatregeling.

Dit betekent dat de verantwoordingsgrens van 4.403.000, gesteld door de raad (2% van de lasten excl. dotatie reserves), is overschreden.

Niet-financiële onrechtmatigheden

Dit betreffen onrechtmatigheidsbevindingen zonder financieel effect en tellen dus ook niet mee in de rechtmatigheidsverantwoording, maar zijn formeel wel onrechtmatig.

Excel-tabel

Proces	Toelichting
Verstrekte subsidies	<p>Te late indiening van aanvraag en aanvraag tot vaststelling (en geaccepteerd door GM)</p> <p>Geen tijdig besluit op aanvraag of aanvraag tot vaststelling door GM</p> <p>Onvolledig dossier bij aanvraag en aanvraag tot vaststelling (en geen vastlegging waarom documenten niet nodig zijn voor nemen beslissing)</p> <p>Onnodige collegebesluiten (het tussentijds vaststellen van meerjarige subsidies in zijn geheel of voor jaarbedrag)</p> <p>Collegebesluit op basis van onvolledig collegevoorstel (college wordt niet geïnformeerd over onvolledig dossier)</p> <p>College besluit op collegevoorstel waarin essentiële informatie ontbreekt om tot een (mogelijk ander) besluit te komen</p>
Wmo en Jeugdwet	Diverse behandel/beslistermijnen niet nageleefd en onvolkomenheden in onderzoek
Participatiewet	Onvolkomenheden in onderzoek
Inkopen/aanbesteden	Opdrachten op grond van een raamovereenkomst zijn niet altijd met de verplichte kenmerken maximale hoeveelheid en maximale contractwaarde gepubliceerd. Dit geldt formeel als een gebrekkige aanbesteding.

Omschrijving (toelichting)

Acties om afwijkingen in de toekomst te voorkomen

Excel-tabel

Proces	Acties
Begrotingsrechtmatigheid	<p>De begrotingsrechtmatigheid is ten opzichte van de jaarrekening 2025 niet significant gewijzigd. De trajecten die in 2025 zijn ingezet om bewustwording te creëren in de organisatie, hebben nog niet voldoende geleid tot een verandering in financiële bewustwording.</p> <p>Zoals afgesproken is de financiële verordening eind 2025 geactualiseerd met hierin de aanscherping van het onderdeel "tijdigheid" in de begrotingsrechtmatigheid. Een analyse van de onrechtmatigheden laten zien dat er sprake is het niet volledig melden van de hoogte van de verwachte overschrijdingen. Melding wordt gemaakt, maar de inschatting van het verwachte bedrag sluit niet aan. Helaas, gaat het hier om producten met een groot volume: voorzieningen pensioen, kosten jeugdzorg/WMO en mutaties in de algemene uitkering. Het merendeel van deze onrechtmatigheden leidt dus tot mutaties die na de decemberwijziging hebben plaatsgevonden (het laatste wijzigingsmoment voor de gemeenteraad van het lopende boekjaar).</p> <p>Aandacht voor het correct en tijdig ramen projecten en investeringen blijft noodzakelijk.</p> <p>Om ervoor te zorgen dat de budgetverantwoordelijke overschrijdingen en/of overschrijdingen op tijd aanpast of meldt, zal er nog intensiever worden gewerkt tussen de financieel adviseurs en de beleidsafdelingen. Op dit moment wordt gewerkt aan een organisatiebreed traject waarbij kennis en rolbewustzijn m.b.t. gemeentelijke financiën zal worden aangepakt.</p>
Inkopen/aanbesteden	<p>Voor de grootste onrechtmatigheid oriënteren we ons de komende periode op de mogelijke maatregelen en de voor- en nadelen ervan. We willen zo een goed overwogen en realistisch besluit nemen.</p> <p>Daarnaast gaan we maatregelen nemen om onrechtmatigheden in de toekomst beter te voorkomen of deze zo klein mogelijk te houden.</p> <p>We gaan inzoomen op processen en we gaan kansen voor verbetering van de inkooprechtmatigheid benutten.</p>
Sociaal Domein	Wacht nog op Regio
Subsidies	<p>Ondanks de extra aandacht die we hebben voor de rechtmatige uitvoering zien we dat de onrechtmatigheid is toegenomen. We merken dat de benodigde kennis en capaciteit om dit goed te bewaken te beperkt is. Om zowel de rechtmatigheid als de bezuinigingen op subsidies te realiseren wordt komend jaar de Algemene subsidieverordening aangepast. Richtlijnen, procedures, handleidingen worden hierop ook aangepast. Tegelijkertijd wordt in kaart gebracht hoe we dit structureel kunnen borgen.</p>

Omschrijving (toelichting)

Wet Fido

Er zijn geen onrechtmatigheden geconstateerd bij het naleven van de Wet Fido en bijbehorende regelingen (bijvoorbeeld de kasgeldlimiet of renterisiconorm). Zie hiervoor ook de paragraaf Financiering.

Interne frauderisico's

De accountant is ook verplicht om in de controleverklaring te rapporteren over de risico-inschatting en verrichte werkzaamheden ten aanzien van interne fraude. De controle is niet specifiek gericht op het ontdekken van fraude, maar de accountant wil van het college, die hiervoor verantwoordelijk is, weten of zij maatregelen heeft genomen om fraude tegen te gaan en of er signalen van fraude zijn. Grote financiële afwijkingen als gevolg van fraude kunnen immers invloed hebben op de jaarrekening.

Om fraude te kunnen voorkomen en signalen hiervoor op te kunnen vangen is er een frauderisicoanalyse opgesteld en zijn er verschillende beheersmaatregelen in de processen ingericht.

In 2025 zijn er geen fraudezaken geconstateerd.