

PROGRAMMA 6: BEDRIJFSVOERING



Veenendaal maakt
plaats voor jou

Thema V: Bedrijfsvoering algemeen

Wat willen we bereiken? (doelstellingen)

V.a. Grip verbeteren op rechtmatigheid van inkopen.

Wat gaan we hiervoor doen? (inspanningen/acties)

V.a. 1. Implementatie/uitrol van het inkoop -en bestelsysteem binnen de organisatie.

Tijd (indicator)



Tijd (toelichting)

We zijn in juni van start gegaan met de module workforce. Implementatie en uitrol van de contractenmodule volgt in september. Streven is de bestelmodule eind november in werking te hebben.

Inhoud (indicator)



Inhoud (toelichting)

Doel ITB (inkoop tot betalen) is uiteindelijk verbeterde grip op rechtmatigheid. Uitrol vindt gefaseerd plaats vanaf juni. De workforce-module (inhuur) is vanaf juni live. Hierop wordt gemonitord. De contractmodule gaat per team gefaseerd de lucht in en streven is gericht op per 1 november ook de bestelmodule te activeren.

Financiële ontwikkelingen Bedrijfsvoering
Bedragen x €1.000

Feiten en ontwikkelingen	Raming 2025	Raming 2026	Raming 2027	Raming 2028
Lasten				
9.901 - Algemeen Directie	-1.155	0	0	0
9.915 - Algemeen Beleid (MO)	-192	0	0	0
Totaal Lasten	-1.347	0	0	0
Saldo van baten en lasten	1.347	0	0	0
Stortingen				
0.10F - Mutaties reserves Bedrijfsvoering	192	0	0	0
Totaal Stortingen	192	0	0	0
Saldo mutaties reserves	-192	0	0	0
Totaal 2e bestuursrapportage	1.155	0	0	0

Toelichtingen financiële ontwikkelingen

Lasten

9.901 - Algemeen (voordeel € 1.155.000)

Per 1 april 2025 is er voor gemeenteambtenaren een nieuwe cao gesloten. De decentrale loonkostenbudgetten zijn hierop aangepast. De resterende middelen ad €1.155.236 vallen in de 2e berap vrij.

9.915 - Algemeen beleid (MO) (neutraal € 192.000)

Bij de besluitvorming over de 3e bestuursrapportage 2024 en de jaarstukken 2024 is in totaal 383.536 overgeheveld naar 2025 ten behoeve van extra tijdelijk personeel. Dit is ondermeer nodig voor uitvoering van nieuwe taken (IZA en GALA). De werkzaamheden vinden plaats in 2025 en 2026. Voorgesteld wordt om voor de werkzaamheden in 2026 een bedrag van €

192.232 te storten in de reserve meerjarige middelen en in 2026 opnieuw beschikbaar te stellen vanuit deze reserve.

Reservemutatie

Mutatie reserve bedrijfsvoering (storting € 192.000)

zie taakveld 9.915 Algemeen beleid (MO).

Risico's / ontwikkelingen Bedrijfsvoering

Traineeship

Binnen het regionaal samenwerkingsverband Foodvalley is in samenwerking met omliggende gemeenten en de Christelijke Hogeschool (CHE) een traineeship ontwikkeld met het maatwerk opleidingsprogramma. De werving en selectie is inmiddels succesvol afgerond. Er zijn 10 trainees geselecteerd die vanaf 1 september 2025 in de regio starten, waarvan 2 bij de gemeente Veenendaal.

Verzuimrapportage tweede kwartaal 2025

Het verzuimpercentage over het tweede kwartaal van 2025 is afgesloten op 6,02%. Dit betekent een daling ten opzichte van het eerste kwartaal van 2025, waarin het verzuim op 6,73% lag. Ook in vergelijking met het landelijke gemiddelde van 6,9% (bron: CBS) scoort onze organisatie gunstiger.

Deze daling is deels te verklaren door het seizoensgebonden karakter van verzuim: in het eerste kwartaal komen vaker klachten voor die samenhangen met het winterseizoen. In het tweede kwartaal zien we een verschuiving in de aard van het verzuim. De meeste verzuimgevallen zijn gerelateerd aan psychische klachten of lichamelijke aandoeningen. Bij psychisch verzuim is er vaak sprake van een combinatie van werk- en privégerelateerde factoren.

Om dit type verzuim zoveel mogelijk te voorkomen, zetten we gerichte interventies in. Denk hierbij aan de inzet van een energie-balanscoach, gespecialiseerde begeleiding op basis van de klachten van de medewerker, en ondersteuning door een maatschappelijk werker. Daarnaast blijven we actief contact onderhouden met verzuimende medewerkers en volgen we de stappen uit de Wet verbetering poortwachter zorgvuldig op.

Verzuimverdeling Q2 2025:

- Kort verzuim: 0,34%
- Middellang verzuim: 0,47%
- Langdurig verzuim: 3,76%
- Extra lang verzuim: 1,44%

Bij vergelijking met het eerste kwartaal valt op dat het kortdurende verzuim is afgenomen, terwijl het langdurige verzuim is toegenomen. Het extra lange verzuim is daarentegen gedaald. We verwachten dat het langdurige verzuim de komende periode zal afnemen, mede doordat enkele medewerkers uitstromen naar de WIA of inmiddels hersteld zijn. Tot slot is het percentage medewerkers dat in het tweede kwartaal geen verzuim heeft gehad (nulverzuim) vastgesteld op 77,5%

Vitaliteit

Afgelopen tijd hebben we de Risico inventarisatie & evaluatie (RI&E) uitgevoerd. Hierdoor hebben we inzicht gekregen in de veiligheid- en gezondheidsrisico's. Er is een plan van aanpak opgesteld en vanuit dit plan gaan we de acties uitvoeren en vormgeven. Een van de acties de komende tijd is het updaten van zowel het arbo- als het PSA beleid.

Nu de RI&E is uitgevoerd gaan we ons nu richten op een Periodiek Arbeidsgezondheidkundig Onderzoek (PAGO). Dit onderzoek brengt de algehele gezondheid van medewerkers en de organisatie in kaart. Hierdoor weten zowel medewerker als organisatie wat er moet gebeuren om de gezondheid/ vitaliteit te verbeteren.? Ook

vragen we aandacht voor vitaliteit middels de week van de vitaliteit eind september met als doel het bewustzijn te vergroten en medewerkers handvatten te bieden.

Werkgeluk

In het vierde kwartaal van 2023 hebben we onderzoek gedaan naar werkgeluk in onze organisatie. In het tweede kwartaal van dit jaar hebben we een nameting gedaan (pulsemeting) om te kijken hoe het nu gaat.

We vroegen in deze pulse meting naar de mening van medewerkers over 4 thema's, namelijk:

1. Werkgeluk
2. Werkdruk & Werkbalans
3. Sociale veiligheid
4. Verwachtingen voor de toekomst

De resultaten op organisatieniveau zijn inmiddels bekend. We zijn blij dat we, net als bij de eerste meting, een 7,3 scoren op werkgeluk. Dat is een mooi cijfer.

In de bijgevoegde infographic zie je de belangrijkste uitkomsten van de pulsemeting.



We zien positieve punten, zoals de werksfeer en inhoud van het werk maar ook de beleving van de sociale veiligheid binnen de gemeente en binnen teams. Tegelijkertijd vragen de werkdruk, doorgroei mogelijkheden en de kantooromstandigheden onze aandacht. Dit laatste nemen we onder andere mee in de herinrichting van het gemeentehuis.

Elk team heeft ook een eigen teamrapportage met resultaten van het team. Zij bespreken deze met elkaar in een teamoverleg om samen te kijken wat goed gaat en hoe we de aandachtspunten nader op kunnen pakken. Daarnaast worden diverse interventies aangeboden om medewerkers en leidinggevende handvatten te geven om met de uitkomsten aan de slag te gaan.

Strategische Personeelsplanning (SPP)

De afgelopen maanden zijn we intensief aan de slag gegaan met de strategische personeelsplanning (SPP) voor de periode 2025–2029. Het doel hiervan is om de gemeente optimaal voor te bereiden op zowel kwantitatieve als kwalitatieve veranderingen binnen het

personeelsbestand.

Door middel van diverse thematische werksessies hebben we inzicht gekregen in de belangrijkste uitdagingen op het gebied van capaciteit en competenties. Op basis van de uitkomsten van deze sessies wordt per thema een concreet plan opgesteld, waarmee we gericht kunnen inspelen op toekomstige ontwikkelingen.

Eind september wordt de raad bijgepraat over de ontwikkelingen.

ICT ontwikkelingsbudget

Binnen het thema Bedrijfsvoering zijn naast budgetten voor de reguliere bedrijfsvoering op het gebied van Data, meerdere budgetten voor diverse ontwikkelingen beschikbaar zoals voor het 'ontwikkelen meetinstrumenten beleidsontwikkeling en uitvoering', en 'data-organisatie en -management'. Momenteel wordt er een plan ontwikkeld om deze budgetten te clusteren en te labelen. Hoewel gestreefd wordt dit jaar al een start te maken met de uitvoering van deze plannen, is het zeker mogelijk dat er een deel niet zal worden besteed. In de volgende rapportage kan een inschatting worden gegeven welk deel van de beschikbare middelen eenmalig niet benut worden.