

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 gaan in juni gefaseerd van start met de implementatie uitrol. De start is later dan gepland waardoor het resultaat oranje is in plaats van groen.

Inhoud (indicator)



Inhoud (toelichting)

Doel ITB (inkoop tot betalen) is uiteindelijk verbeterde grip op rechtmatigheid. Uitrol vindt gefaseerd plaats vanaf juni. De projectstructuur is aangepast en voorziet nu in de inzet van een externe projectleider om zo voortgang te kunnen boeken. Deze maatregel om verdere vertraging te voorkomen resulteert in beperkte extra kosten. Essentieel is een goede inbedding in de organisatie voor het slagen van het project en verwachting is dat dit aan het eind van 2025 gerealiseerd kan worden.

Financiële ontwikkelingen Bedrijfsvoering

Bedragen x €1.000

Feiten en ontwikkelingen	Raming 2025	Raming 2026	Raming 2027	Raming 2028
Lasten				
0.4C - Overhead (interne dienstverlening)	259	164	137	137
0.4G - Overhead (Juridische zaken)	45	0	0	0
0.4P - Overhead (Strategie)	70	70	70	70
Totaal Lasten	374	234	207	207
Saldo van baten en lasten	-374	-234	-207	-207
Totaal 1e bestuursrapportage	-374	-234	-207	-207

Toelichtingen financiële ontwikkelingen

Lasten

0.4C - Overhead (interne dienstverlening) nadeel € 259.000

Huisvesting (nadeel € 90.000)

Aan het begin van de energiecrisis zijn de gemeentelijke energiebudgetten voor een aantal jaren, tijdelijk verhoogd. Dit is gebeurd op basis van de op dat moment beschikbare gegevens. Gelet op de huidige tarieven en het verwachte verbruik, is het budget voor elektriciteit € 120.000 te laag. Daarentegen zien we dat het budget voor gas € 30.000 te hoog is. In 2024 zagen we een gezamenlijk budget van € 630.000 waarop € 10.000 minder dan verwacht is uitgegeven. Het budget voor 2025 bedraagt slechts € 533,000. Bij een herijking van deze budgetten zien we een tekort van per saldo € 90.000. In deze bestuursrapportage worden deze budgetten aangepast aan de huidige inzichten.

Facilitaire dienstverlening nadeel € 169.000

Tijdens de komende werkzaamheden in het gemeentehuis, in het kader van de vervanging

van de gevelbeplating en later de herinrichting van het gemeentehuis, is er tijdelijk behoefte aan extra meubilair. Om de plannen van de herinrichting niet te doorkruisen, wordt in deze fase tijdelijk extra meubilair gehuurd. De kosten voor zowel 2025 als 2026 zullen € 27.000 bedragen.

Daarnaast is in de begroting voor het begeleiden van aanbestedingstrajecten een bedrag van structureel € 26.600 beschikbaar. De werkelijke kosten voor de inhuur (Contractmanager en aanbestedingsspecialist facilitaire contracten) zullen in 2025 € 121.600 bedragen. De eenmalige extra kosten van € 95.000 zijn in deze bestuursrapportage verwerkt.

Tot slot is de gemeente als gevolg van gewijzigde wetgeving rond single use plastics in het laatste kwartaal 2024 overgegaan naar het gebruik van porselein servies voor de koffieverstrekking. De extra kosten in verband met de reiniging en jaarlijkse vervanging en aanvulling is extra budget nodig van € 38.000. Daarnaast heeft de cateraar een prijsverhoging doorgevoerd van omgerekend € 9.000 op jaarbasis. Deze kostenstijging, in verband met de koffievoorziening en catering samen, bedragen € 47.000 structureel en zijn verwerkt in deze bestuursrapportage.

0.4G - overhead (juridische zaken) nadeel € 45.000

Voor de externe juridische ondersteuning is in de 1e berap 2024 een bedrag van € 100.000 beschikbaar gesteld. Echter, de procedures hebben vertraging opgelopen en het in 2024 resterende bedrag is in de jaarrekening vrijgevallen. Voor de kosten van 2025 wordt gevraagd het vrijgevallen bedrag van 2025 ad € 45.000 opnieuw beschikbaar te stellen. De betreffende zaken kunnen niet uit het reguliere budget worden bekostigd.

0.4P - Overhead (strategie) nadeel € 70.000

De bijdrage voor de VNG, meer specifiek het Fonds Gezamenlijke Gemeentelijk Uitvoering, is in 2025 ca. € 1,- per inwoner hoger dan in 2024. In de GGU-begroting 2025 die tijdens de ALV van de VNG in juni 2024 is vastgesteld is besloten op een vijftal (nieuwe) onderdelen de krachten verder te bundelen in de GGU. Het gaat daarbij om: Platform sociaal domein, Lokale agenda bestaanszekerheid, Asiel en migratie, Versterking gezamenlijke wetgevingsfunctie gemeenten en Transitieprogramma Common Ground. De extra structurele kosten bedragen € 70.000.

Risico's / ontwikkelingen Bedrijfsvoering

Geopolitieke ontwikkelingen

De geopolitieke ontwikkelingen maken zichtbaar dat we te sterk afhankelijk zijn van andere landen of techbedrijven. De veranderingen gaan snel en we zijn op dit moment hierop nog niet voorbereidt. Deze afhankelijkheid neemt nog steeds toe. Het bijbenen van de ontwikkelingen en het maken van een eigen plan kost tijd, wanneer versneld maatregelen genomen moet worden zijn we nog niet goed genoeg voorbereid. Daarom zal de komende periode gewerkt worden aan visie en beleid op dit vlak.

Artificial intelligence (A.I.)

De ontwikkeling van A.I. gaat razendsnel. Om deze vooruitgang optimaal te benutten, werken we aan een duidelijke visie en beleid. Dit stelt ons in staat om de technologie verantwoord en effectief in te zetten, met oog voor ethische en maatschappelijke aspecten.

Informatiebeveiliging

De aanpassingen op het wachtwoordbeleid en wachtwoordkluis zijn uitgerold en in gebruik genomen. Een verdere verdiepingsslag op de beveiligingsmaatregelen voor mobiele apparaten is doorgevoerd. Er zijn voorbereidingen getroffen om de volgende stappen rondom detectie en monitoring te realiseren zodat dreigingen nog sneller gedetecteerd kunnen worden.

Personele bezetting I&A

Het eerste kwartaal is gestart met het werven van intern personeel zodat extern personeel minder nodig is. Er zijn 3 nieuwe medewerkers aangenomen die gaan starten in het eerste en tweede kwartaal. Voor 3 functies zijn we, wat betreft de werving, in een vergevorderd stadium.

In de begroting van 2025 is het risico opgenomen dat de begrote loonkosten niet toereikend waren om de daadwerkelijke gemaakte kosten, voor personele inzet inclusief de inhuur te dekken. In de kadernota 2026 zal een voorstel mee worden genomen om het budgettaire probleem op te lossen.

Vervroegde Tweede Kamer verkiezingen 2025

Sinds de vervroegde Tweede Kamer verkiezingen in november 2023 wordt jaarlijks rekening gehouden met een extra verkiezing. Hierdoor wordt rekening gehouden met de grote impact op de capaciteit van het verkiezingsteam (Klantcontactcentrum), de organisatie en de extra kosten. Een verkiezing kost gemiddeld € 240.000,00 per jaar.

"Veenendaal werkt voor jou"

Op 17 maart jl. is onze arbeidsmarktcampagne Veenendaal werkt voor jou live gegaan. We willen ons hiermee positief onderscheiden op de arbeidsmarkt door een aantrekkelijke werkgever te zijn voor onze huidige en toekomstige medewerkers. De campagne sluit aan op onze organisatiekernwaarden STER (Samenwerken, Toegevoegde waarde, Energie en Werkplezier, en Resultaatgericht Werken). Het is een propositie waarmee we onze veelzijdigheid en flexibiliteit van werken bij de gemeente Veenendaal willen laten zien. Een campagne waar onze medewerkers als ambassadeur optreden en aangeven wat voor hen het werken bij Veenendaal betekent en hoe dit aansluit bij hun persoonlijke levensfase en ambities. De campagne komt op diverse manieren binnen Veenendaal naar voren zoals in de Rijnpost, via social media, maar ook door middel van abri's in bushokjes en de komborden. Ook hebben we een merkboek, campagne krant met toolbox ontwikkeld, zodat medewerkers als ambassadeur ook een rol kunnen spelen.

Werving & Selectie

Sinds oktober 2024 hebben we een vaste recruiter in dienst waardoor we stappen kunnen maken in onze werving en selectie en de uitvoering daarvan. Als we kijken naar de cijfers van het eerste kwartaal van 2024, vergeleken met het eerste kwartaal van 2025, zien we dat het aantal vacatures ongeveer gelijk is gebleven, te weten 2024, Q1: 59 vacatures om 2025, Q1: 56 vacatures

De doorlooptijd van vacatures daarentegen is fors afgenomen van een gemiddelde doorlooptijd van 70,56 dagen in Q1-2024 naar een doorlooptijd van gemiddeld 34,56 dagen.

Traineeship

Binnen het regionaal samenwerkingsverband Foodvalley ontwikkelen we een traineeprogramma waarbij in samenwerking met de Christelijke Hogeschool (CHE) het maatwerk opleidingsprogramma ontworpen wordt die aansluit bij de eisen en wensen van de Regio Foodvalley. De voorbereidende werkzaamheden zijn getroffen waaronder het ophalen van diverse trainee opdrachten binnen de regio, werving en selectie proces e.d. Het programma biedt ruimte voor 13 trainees die vanaf 1 september 2025 starten. De kick-off van het traineeship is op 17 april waarna voor de zomer de werving en selectie wordt afgerond.

Verzuim

2024 hebben we afgesloten met een verzuimcijfer van 5,3 %. Dit is vergelijkbaar met het landelijke cijfer vanuit het CBS, namelijk 5,4%. Als we kijken naar de verzuimvoortgang van Q4 2024 en Q1 2025 zien we een toename. Het verzuimcijfer is in Q1 2025, 6,2 % in vergelijking met Q4 2024 (4,4%) aan de hogere kant. Dit is echter goed te verklaren aangezien het eerste kwartaal van een jaar landelijk gezien een periode waarin het verzuim wat hoger is. De aanleiding van het verzuim in het eerste kwartaal was in de meeste gevallen seizoensgerelateerde klachten. In de overige verzuimgevallen is veelal sprake van

psychisch verzuim of lichamelijke klachten. In het geval van psychisch verzuim is dit veelal zowel werk- als prive gerelateerd. Dit type verzuim proberen we zoveel mogelijk te voorkomen door inzet van de energie-balanscoach of een andere coach die gespecialiseerd is in bepaalde klachten die een medewerker heeft. Helaas komt in sommige gevallen het hoge verzuimcijfer in een team ook door (ernstige) lichamelijke klachten, het regelmatig onderhouden van contact en het opvolgen van de acties uit de wet verbetering poortwachter is hierin van belang.

Als we kijken naar de verzuimverdeling zien we dat deze voor het eerste kwartaal 2025 als volgt is:

Kort	Middellang	Lang	Extra lang
12,28 %	18,36 %	59,09 %	10,28 %

Het afgelopen kwartaal zien we dat het langdurig verzuim ten opzichte van Q4 2024 is afgenomen. Dit is mede veroorzaakt doordat sommige cases uitgestroomd zijn o.a. in de WIA of waarbij er sprake was van herstel.

De meldingsfrequentie staat op 1 dit is gemiddeld. We zien wel dat het kort durend verzuim licht is opgelopen. Bij een aantal teams is sprake van een relatief hoge meldingsfrequentie > 1,3. Dit betekent dat de teamleden zich gemiddeld meer dan 1,3 keer (dit is landelijk het gemiddelde) ziek melden per 12 maanden. De dialoog tussen leidinggevende en medewerkers is hierbij van belang om te bepalen wat de aard hiervan is en hoe hierop ingespeeld kan worden.

Het percentage medewerkers wat nog niet verzuimd heeft in Q1 is 77,5%.

Strategische Personeelsplanning (SPP)

De komende maanden zijn we voor de periode 2025-2029 aan de slag met de strategische personeelsplanning (SPP). Het doel van het SPP is om de gemeente zo goed mogelijk in staat te stellen te anticiperen op (kwantitatieve en kwalitatieve) veranderingen die in het personeelsbestand nodig of gewenst zijn om de strategische ambities van de gemeente waar te maken. In maart hebben we de aftrap daarvoor gehad met de directie: deze heeft de belangrijkste gemeente brede ambities die impact hebben op de personeelsbehoefte benoemd, en de benodigde keuzes voor het proces gemaakt. In de periode april t/m juni '25 werken we stap voor stap aan het strategische personeelsplan per thema, door met elkaar de volgende vragen te beantwoorden:

- Wat is de concrete impact van de ontwikkelingen en strategische ambities van de gemeente op de benodigde formatie en competenties (kennis/vaardigheden, houding en gedrag) per functie in jullie teams?
- Wat zijn de belangrijkste 'personele gaps' die de komende jaren ontstaan als de huidige uitvoering van het personeelsmanagement wordt voortgezet? Anders gezegd: op welke personele vraagstukken moet de gemeente anticiperen?
- Wat zijn de oplossingen en aanpakken waarmee de gemeente deze vraagstukken tijdig kan adresseren?

Inhuur personeel

In het eerste kwartaal zien we dat er binnen verschillende teams meer openstaande vacatures ingevuld worden door het aanstellen van vaste medewerkers. Als gevolg hiervan zien we voor het komende jaar een dalende lijn in de externe inhuur voor de nog in te vullen vacatures. De verwachting is dat het invullen van de vacatures zich voortzet door een actieve werving en selectie en de inzet van de aangestelde recruiter. We zien echter ook een aanhoudende vraag naar inhuurkrachten in verband met langdurige uitval. Leidinggevenden en directie zijn periodiek in gesprek om de ontwikkelingen op het gebied van inhuur van externen te monitoren.