

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)

Inhoud (indicator)



Inhoud (toelichting)

Financiële ontwikkelingen Bedrijfsvoering
Bedragen x €1.000

Feiten en ontwikkelingen	Raming 2024	Raming 2025	Raming 2026	Raming 2027
Lasten				
0.4C - Overhead (interne dienstverlening)	50	50	50	50
0.4G - Overhead (Juridische zaken)	100	0	0	0
0.4J - Overhead (A&A)	122	0	0	0
0.4L - Overhead (P&O)	40	40	40	40
0.4Y - Overhead Team JZI	0	0	20	20
9.901 - Algemeen Directie	969	0	0	0
Totaal Lasten	1.281	90	110	110
Saldo van baten en lasten	-1.281	-90	-110	-110
Totaal 1e bestuursrapportage	-1.281	-90	-110	-110

Toelichtingen financiële ontwikkelingen

Lasten

0.4C - Overhead (interne dienstverlening) (nadeel € 50.000)

Beveiliging (nadeel € 18.000)

In 2023 heeft een aanbesteding plaats gevonden. Het reguliere budget voor beveiliging is hiermee structureel ontoereikend. Verzocht wordt het budget structureel te verhogen met € 18.000.

Catering (nadeel € 32.000)

In 2023 heeft een aanbesteding plaats gevonden. Naast de prijsstijgingen is hierin een volumewijziging verwerkt omdat de afname van de cateringdiensten aanzienlijk is toegenomen. Het reguliere budget voor catering is hiermee structureel ontoereikend. Verzocht wordt het budget structureel te verhogen met € 32.000.

0.4G - Overhead Juridische zaken (nadeel € 100.000)

In 2024 wordt er nog steeds een groot beroep gedaan op externe juridische bijstand voor o.a. nieuwe geheimhoudingsbepalingen in relatie tot de Woo. Een eenmalig budgetaanpassing van € 100.000 in verband met deze zaken is noodzakelijk.

0.4J - Overhead (A&A) (nadeel € 122.000)

Om te komen tot een nieuw convenant met de Belastingdienst inzake horizontaal toezicht, is een plan van aanpak opgesteld teneinde op korte termijn te voldoen aan een 6-tal eisen ten

aanzien van de financiële strategie, fiscale risico's en beheersing. Hiertoe wordt extra capaciteit en deskundigheid ingezet. De eerste aanzet is in 2023 gegeven. Er is toen € 25.000 beschikbaar gesteld. In 2024 is een bedrag van € 122.000 nodig om het plan van aanpak af te ronden.

0.4L - Overhead (P&O) (nadeel € 40.000)

In 2023 heeft een Europese aanbesteding t.a.v. de arbodienstverlening plaatsgevonden. Ten opzichte van de huidige raming is er aanvullend budget nodig om aan onze financiële verplichtingen jegens de nieuwe arbodienst te voldoen. Waar de raming van afgelopen jaren passend was, brengt de nieuwe gunning/aanbesteding alleen voor de arbodienstverlening een bedrag van € 40.000 extra met zich mee. Dit is exclusief eventuele extra kosten van diensten die niet in het contract zitten, maar facultatief afgenomen kunnen worden. Tevens wordt uit het arbobudget ook andere zaken bekostigd mbt vitaliteit, te weten o.a. : computerbrillen, aangepaste werkplekken, spoor 2 trajecten in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter (WvP). Het verzoek is om structureel met ingang van 2024 een bedrag van € 40.000 beschikbaar te stellen.

9.901 - Algemeen Directie/Financiën (nadeel € 969.000)

Formatie Financiën (nadeel € 69.000)

Binnen het team Financiën zijn structurele personeelstekorten en hierdoor structurele achterstanden bij de crediteurenadministratie. Om de achterstanden weg te werken en structureel te voorkomen is het noodzakelijk dat de formatie wordt uitgebreid. In deze bestuursrapportage zijn de kosten van 1 fte incidenteel verwerkt. De structurele formatieclaim is verwerkt in de Kadernota 2025-2028.

Taakstelling personeel (nadeel € 900.000)

De huidige druk op de capaciteit is organisatiebreed. In afgelopen bestuursrapportages hebben we het risico van onvoldoende kwantitatief en kwalitatief personeel nadrukkelijk in de top-10 risico's benoemd. De druk op de capaciteit blijkt tevens ook uit het recente medewerkerstevredenheidsonderzoek naar Werkgeluk en het rekenkamerrapport naar strategische personeelsplanning en inhuur. Hoewel werkdruk niet 1-op-1 gelijk is aan capaciteitstekort geeft het wel een indicatie van de (ervaren) spanning tussen taken en beschikbare capaciteit. Om te anticiperen op ontwikkelingen en de voortgang van werkzaamheden te waarborgen, is er in het verleden besloten om een taakstelling op de personeelsbudgetten toe te passen. Binnen de begroting hebben we daarvoor een negatieve stelpost van nu zo'n € 900.000 die tot nu toe incidenteel wordt gedekt vanuit (willekeurige) vacatureruimte. Vacatureruimte die financieel ook hard nodig is voor o.a. inhuur ter overbrugging. Waarbij op te merken valt dat de financiële ruimte als gevolg van vacatures, voor 2024 nagenoeg volledig besteed is.

Anders dan in de meeste gemeenten kennen we geen aparte inhuurbudgetten en is de druk op het loonkostenbudget daarmee groter. Bovenop de geschetste al relatief lagere formatie dan gemeenten met dezelfde grote kan daarmee dus zo'n 10 fte aan bestaand loonkostenbudget niet ingezet worden.

Als we kijken naar onze capaciteit, onze wettelijke taken en ambities zijn deze niet in verhouding. Om die reden stellen we dan ook voor deze stelpost te laten vervallen. Zodat het professioneel kunnen functioneren en ook de reguliere dienstverlening aan de burgers niet verder onder druk gezet wordt.

Zowel in de eerste bestuursrapportage 2024, incidenteel voor het boekjaar 2024, als in de Kadernota 2025 voor de structurele oplossing is dit onderwerp verwerkt.

Om de continuïteit van de bedrijfsvoering te kunnen waarborgen, worden vanuit de vrijval (vrijvallende personeelslasten) externe medewerkers bekostigd om taken uit te voeren in verband met vacatures, (langdurige) ziekte en bij piekbelasting. Voor wat betreft de besteding van de gerealiseerde en verwachte vrijval voor 2024 zien we dat deze inmiddels volledig is gelabeld. Er resteert voor de rest van 2024 geen flexibele schil meer. Het is dan ook niet ondenkbaar dat in volgende bestuursrapportage hierop wordt terug gekomen, met als doel om extra middelen beschikbaar te stellen.

Risico's / ontwikkelingen Bedrijfsvoering

Onderzoek werkgeluk

Eind 2023 kregen alle medewerkers een uitnodiging om een vragenlijst in te vullen die was gericht op een onderzoek naar werkgeluk. Zijn onze medewerkers gelukkig in hun werk? Wat maakt dat ze werkgeluk ervaren en wat gaat goed en wat kan beter? Dat waren vragen die we graag beantwoord wilden zien. Van de collega's die bij ons in dienst zijn, heeft 70 procent de vragenlijst ingevuld. Zij hebben werkgeluk in onze organisatie beoordeeld met het cijfer 7,3. Dat is een ruime voldoende en gelijk aan het landelijk gemiddelde. Daar zijn we blij mee, want medewerkers die gelukkig zijn in hun werk presteren beter en zijn vitaler.

De resultaten laten dus zien dat we al veel goed doen. Medewerkers beoordelen onderwerpen zoals plezier en lol hebben in het werk; voldoening en zingeving, het hybride en zelfstandig kunnen werken als zeer positief. Maar er is natuurlijk ook ruimte voor verbetering op onderwerpen zoals werkdruk, de werkomgeving (o.a. fysiek/ICT) en snelheid van beslissen. Het stopt niet met dit onderzoek. Teamleiders bespreken de resultaten in het eerste halfjaar 2024 met hun medewerkers. Er wordt met elkaar besproken hoe de punten nader opgepakt kunnen worden en hoe ze de goede dingen vast kunnen houden.

Ten aanzien van de verbeterpunten die organisatiebreed zijn, heeft de directie aan de teamleiders gevraagd om, op basis van de gesprekken die zij met hun medewerkers hebben gehad, aan de themadirecteuren terug te koppelen wat de belangrijkste organisatiebrede aandachtspunten zijn (tweede kwartaal 2024). Met die input bekijkt de directie welke organisatiebrede verbeterpunten zij wil oppakken. Eind dit jaar is er weer een nieuwe meting om te zien of we met elkaar op de juiste weg zitten.