

# 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 en Planning (indicator)



#### Inhoud en Planning (toelichting)

.

*Financiële ontwikkelingen Bedrijfsvoering  
Bedragen x €1.000*

Feiten en ontwikkelingen	Raming 2026	Raming 2027	Raming 2028	Raming 2029
Lasten				
<b>0.4C - Overhead (interne dienstverlening)</b>	<b>-27</b>	<b>-27</b>	<b>-27</b>	<b>-27</b>
<b>9.925 - Algemeen Toezicht en handhaving</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Totaal Lasten</b>	<b>2</b>	<b>-27</b>	<b>-27</b>	<b>-27</b>
Baten				
<b>0.4D - Overhead (I&amp;A)</b>	<b>500</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>0.4O - Overhead (Strategie)</b>	<b>58</b>	<b>58</b>	<b>58</b>	<b>58</b>
<b>Totaal Baten</b>	<b>558</b>	<b>58</b>	<b>58</b>	<b>58</b>
<b>Saldo van baten en lasten</b>	<b>556</b>	<b>85</b>	<b>85</b>	<b>85</b>
<b>Totaal 1e bestuursrapportage</b>	<b>556</b>	<b>85</b>	<b>85</b>	<b>85</b>

## Toelichtingen financiële ontwikkelingen

### Lasten

#### **0.4C - Overhead (interne dienstverlening) (voordeel € 27.000)**

Door een aanbesteding voor onze verzekeringen zijn de lasten lager dan begroot. De lagere lasten, ad € 26.623, hebben te maken met een gunstig schadeverleden van de afgelopen 5 jaar. Hierdoor zijn de tariefklassen voor de gemeente Veenendaal verbeterd.

#### **9.925 - Algemeen Toezicht en handhaving (nadeel € 29.000)**

Incidentele bijraming van de extra formatieruimte ten behoeve van fietsparkeren. Structurele lasten worden aangevraagd via de Kaderbrief 2027-2030.

### Baten

#### **0.4D - Overhead (I&A) (voordeel € 500.000)**

De dienstverleningsovereenkomsten met de regio-gemeenten zijn geactualiseerd, waarbij de daadwerkelijke kosten in rekening worden gebracht. Dit heeft geresulteerd in een extra opbrengst van jaarlijks € 500.000. In de bestuursrapportage vindt de mutatie voor begrotingsjaar 2026 plaats, de structurele baten zijn verwerkt in de Kadernota 2027

#### **0.4O - Overhead (Strategie) (voordeel € 58.000)**

In het kader van de doorontwikkeling 2021 is een formatieplaats vastgesteld voor 2021 en 2022, die per 31 december 2022 is vervallen. In de begroting is een structurele negatieve inkomst vanuit Regio Foodvalley opgenomen van € 58.411, deze had incidenteel en gekoppeld moeten zijn aan deze tijdelijke formatieplaats. Door het wegvallen van deze formatieplaats (die al was afgeraamd in de meerjarenbegroting 2023-2026) moet nu ook de structurele negatieve inkomst afgeraamd worden.

### **Risico's / ontwikkelingen Bedrijfsvoering**

#### **Arbodienstverlening – verzuim**

Het ziekteverzuimpercentage (ZVP) bedraagt in het eerste kwartaal tot peildatum 6 april 2026 organisatiebreed 5,61%, ten opzichte van 5,23% over heel 2025. Dit is een lichte stijging, voornamelijk veroorzaakt door een lichte toename van kort- en middellang verzuim. Het langdurig verzuim neemt juist af door het afsluiten van enkele langdurige dossiers. De ziekmeldingsfrequentie ligt in het eerste kwartaal met 1,24 hoger dan in 2025 (0,77), maar valt binnen het landelijk gemiddelde van 1 tot 1,5. Bij enkele teams ligt deze frequentie boven de 1; hier wordt gekeken naar oorzaken en mogelijke oplossingen, zoals andere verlofvormen of werkverdeling.

We sturen bij door een actievere inzet op vitaliteit, waaronder de energie-balanscoach en het aanbieden van passende (tijdelijke) werkzaamheden. Daarnaast hebben alle leidinggevenden in het eerste kwartaal, samen met de arbodienst, een verzuimtraining gevolgd met focus op rolverdeling en preventie.

#### **Vitaliteit**

Uit de pulsemeting naar aanleiding van het onderzoek Werkgeluk en de Vitaliteitsweek 2025, georganiseerd met Thrive, zijn verschillende aandachtspunten naar voren gekomen. Om hierop in te spelen, bieden we een laagdrempelig vitaliteitsplatform met content zoals handvatten en webinars, preventief contact met een vitaliteitscoach en gerichte workshops over onder andere slaap, werkdruk en hormonen. Zo blijft het thema vitaliteit structureel onder de aandacht.

Daarnaast krijgt vitaliteit een centrale plek in de voorbereiding op de aanbesteding van een nieuwe arbodienstverlener.

### **Zichtbaarheid als werkgever**

Als vervolg op onze arbeidsmarktcampagne Veenendaal werkt voor jou organiseren we gedurende het jaar vanuit team Mens & Organisatie (M&O) diverse initiatieven om als werkgever meer zichtbaar te zijn. In maart jl. heeft de jongerenbedrijvendag plaatsgevonden waarbij we bezoek kregen van twee groepen jongeren. Gedurende deze dag hebben jongeren kennisgemaakt met het werken bij een gemeente. Van het bouwen van woningen, het zorgen voor een veilige leefomgeving en het verwerken van informatie over de geschiedenis van Veenendaal, tot een inkijk in de werking van de gemeenteraad. Ook hebben we in de week van 13 april de Werkbelevingsweek georganiseerd. Als gemeente bieden we hiervoor in samenwerking met diverse teams diverse activiteiten aan, om een kijkje in de keuken te geven. Te denken valt aan hoe we zorgen voor een veilige, schone en prettige woon- en leefomgeving tot een kijkje bij het KCC, Wijkservice en de Griffie. Zo zijn we zichtbaar en werken we aan een positieve beeldvorming over de gemeente.

De ingezette arbeidsmarktcampagne en de versterkte positionering van Veenendaal als werkgever laten inmiddels resultaat zien. Dit heeft bijgedragen aan een betere invulling van vacatures en een afname van de inzet van externe inhuur, mede doordat vacatures sneller worden ingevuld.

### **Personeelskosten**

Binnen de bedrijfsvoeringskosten lijkt er voor het lopende jaar ruimte te ontstaan. Voornamelijk als gevolg van tijdelijk onvervulde vacatures of later of minder verwachte inhuur op onderdelen. Anderzijds voorzien we extra benodigde inzet voor bijvoorbeeld het verlengde proces van de omgevingsvisie. En voor mogelijk benodigde inzet voor de businesscases voor het terugdringen van de tekorten rond jeugd. Dat zou dan mogelijk zonder extra budget uit de huidige middelen gefinancierd kunnen worden. Hier wordt eind tweede kwartaal meer beeld van verwacht. Dat, tezamen met de logischerwijs nog relatief grote onzekerheid bij de cijfers na één kwartaal, maakt dat we nu hiervoor geen vrijval kunnen ramen. Bij de tweede bestuursrapportage zullen we daarop terugkomen.

### **Traineeship**

Het afgelopen jaar zijn binnen gemeenten in de regio Foodvalley in totaal 10 trainees in ons traineeship aan de slag gegaan met diverse opdrachten. In september gaan zij voor hun tweede jaar wisselen van opdrachtgever. Op dit moment worden uit alle betrokken gemeenten opdrachten opgehaald om een goede match te maken tussen opdrachtgever en opdracht en de trainee.