

RAADSINFORMATIEBRIEF

VAN HET COLLEGE VAN B&W
VOOR de gemeenteraad
CC
DATUM 16 juni 2026
ONDERWERP Personeelsmonitor Gemeenten 2025
Zaaknummer 1919360/ 1919370

Beste meneer, mevrouw,

Met deze raadsinformatiebrief informeren wij u over de uitkomsten van de Personeelsmonitor Gemeenten 2025. De personeelsmonitor is een onderzoek naar arbeidsmarkttrends en HR-ontwikkelingen. Het onderzoek wordt jaarlijks uitgevoerd door het A&O Fonds Gemeenten. In dit onderzoek worden bij zoveel mogelijk gemeenten kengetallen verzameld over ziekteverzuim, personeelsopbouw, externe inhuur en opleiding. De cijfers worden gebruikt als benchmark bij het opstellen van ons personeels- en organisatiebeleid. De bijgevoegde factsheet geeft een beknopte samenvatting hoe onze organisatie “scoort” in vergelijking met gemeenten uit dezelfde inwonersklasse en ten opzichte van alle deelnemende gemeenten. Een enkele keer hebben we ook vergelijking gemaakt met gemeenten in dezelfde arbeidsmarktregio, deze gegevens staan niet in de factsheet.

Significant lagere bezetting

Een belangrijke conclusie van de Personeelsmonitor 2025 is dat onze organisatie, ondanks onze groei, nog steeds een relatief beperkte bezetting heeft in vergelijking met andere gemeenten. De bezetting per 1.000 inwoners bedraagt in 2025 8,0 fte, terwijl dit bij gemeenten met een vergelijkbare omvang 9,1 fte is en bij alle gemeenten gemiddeld 10,4 fte.

Omgerekend betekent dit dat onze organisatie circa 60 fte minder heeft dan vergelijkbare gemeenten. In jaarlijkse kosten komt dit neer op een verschil van ongeveer 6 miljoen euro.

Vorig jaar (2024) was onze bezetting 7,2 fte per 1.000 inwoners, tegenover 8,5 fte bij vergelijkbare gemeenten en 9,6 fte gemiddeld. De lichte stijging in onze eigen bezetting heeft de achterstand dus niet ingelopen.

Inhuur

Onze uitgaven aan externe inhuur zijn verder gedaald. Deze uitgaven aan externe inhuur zijn in 2025 18,2% van de loonsom. Dit is vrijwel gelijk aan het gemiddelde van vergelijkbare gemeenten (18,7%), hoger dan het landelijke gemiddelde (16,1%) en een stuk lager dan gemeenten in dezelfde arbeidsmarktregio als onze gemeente (25,7%).

Het percentage is gedaald ten opzichte van eerdere jaren, tegelijkertijd zal het beheersen van inhuurkosten een uitdaging blijven. Enerzijds komt dit door de aanhoudende krapte arbeidsmarkt, maar een andere factor is de stijgende uurtarieven van inhuur, door een ontwikkeling in de cao van flexpersoneel. Deze ontwikkeling in de cao van flexpersoneel brengt een gemiddelde stijging van 12% met zich mee.

Instroom

De instroom in 2025 bedraagt 22,8 %. Dit is hoger dan gemeenten van dezelfde omvang (15,0%), hoger dan alle gemeenten (13,5%) en licht hoger dan andere gemeentes in dezelfde arbeidsmarktregio (19,2%). De hoge instroom hangt samen met vacatures door groei (toenemende taken), inhuurpersoneel dat vast in dienst is gekomen, vacatures die ontstaan zijn door uitstroom en ook door aanname van tijdelijk zwembadpersoneel (13 medewerkers).



Opleidingskosten

Hoewel de opleidingskosten in het verleden hoger zijn geweest, zijn de opleidingskosten in vergelijking met andere gemeenten van een vergelijkbare omvang relatief hoog (€1.463,- per medewerker ten opzichte van €1215,- per medewerker bij vergelijkbare gemeenten).

De nieuwe medewerkers hebben een onboarding traject doorlopen, inclusief enkele verplichte trainingen. Ook is er meer creatief geworven, zodat ook de specialistische vacatures ingevuld konden worden. Dit zorgt voor relatief hoge opleidingskosten voor zij-instromers en junioren. Verder is er geïnvesteerd in trainingen op het gebied van integriteit, digitale vaardigheden en ontwikkelingen in wet- en regelgeving.

Doorstroom

Het doorstroom percentage (medewerkers die een horizontale of verticale stap maken) wisselt jaarlijks. Dit percentage is lager dan vorig jaar en vergelijkbaar met andere gemeentes, namelijk 6,0% ten opzichte van 6,4% bij gemeenten met een vergelijkbare omvang en 6,2% bij andere gemeentes in de arbeidsmarktregio.

Uitstroom

De uitstroom bedraagt in 2025 15,6%. Dit percentage is hoger dan het gemiddelde van vergelijkbare gemeenten (10,5%) en ook hoger dan gemeenten in de arbeidsmarktregio (12,4%).

Er zijn meerdere verklaringen voor deze uitstroom. De voornaamste redenen zijn uitstroom van tijdelijk zwembadpersoneel (immers, dit is veelal seizoenswerk), uitstroom door afsluiten van langdurige ziektedossiers, uitstroom gerelateerd aan functioneren en uitstroom op initiatief van de medewerker. In deze laatste categorie zien we dat medewerkers uitstromen doordat ze op zoek zijn naar meer verticale loopbaanuitdagingen.

De gemiddelde leeftijd in onze organisatie is 46,3 jaar, en de groep 60-plussers blijft omvangrijk. De komende jaren blijft extra inzet op recruitment noodzakelijk om de pensioneringsgolf op te vangen. Hierdoor verwachten we een aanhoudend hoge instroom.

Verzuim

Ons ziekteverzuim is in 2025 gedaald van 8% naar 5,8%. Dit ligt lager dan vergelijkbare gemeenten (6,5%) en aanzienlijk lager dan het landelijke gemiddelde (7,1%). Het verzuim bestaat vooral uit middellang verzuim: 8 tot 42 dagen ziekte. We zien dat het langdurig verzuim (43 dagen tot een jaar) met name gezakt is. Het middellang verzuim (8 tot 42 dagen) is relatief hoog. Met name in Q4 2025 waren er veel ziekmeldingen in deze categorie. Verder valt op dat veel medewerkers zich niet ziekmelden. Hier is geen eenduidige verklaring voor, maar het lijkt deels te komen door hoge loyaliteit en betrokkenheid van medewerkers.

We zien in de monitor terug wat wij in de praktijk ook zien. Een organisatie met hardwerkende, loyale medewerkers die zich volledig inzetten voor de gemeente Krimpenerwaard. Dit zagen we eerder terug in de Arbometer waarover wij u destijds geïnformeerd hebben. We scoorden toen als excellente werkgever. Hieruit blijkt dat onze medewerkers betrokken zijn bij de organisatie en de gemeente Krimpenerwaard. Dat zien we met de cijfers uit deze A&O-monitor ook. Met een beperkte formatie verzet de organisatie veel werk, waarbij we ook een laag ziekteverzuim zien. Tegelijkertijd bevestigt dit ook het beeld dat het kwetsbaar is. De druk op de organisatie is groot. We vragen veel van onze mensen en dit zit op het maximale wat we kunnen vragen binnen de huidige bezetting. Daarom is het goed om stil te staan bij de ambities en welke inzet dit mag kosten.

Bijlagen RIB: Factsheet Krimpenerwaard 2025



Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Krimpenerwaard,
de secretaris,

de burgemeester,

J. Hennip

ir. J. Beenakker

**Personeelsmonitor
Gemeenten 2025**

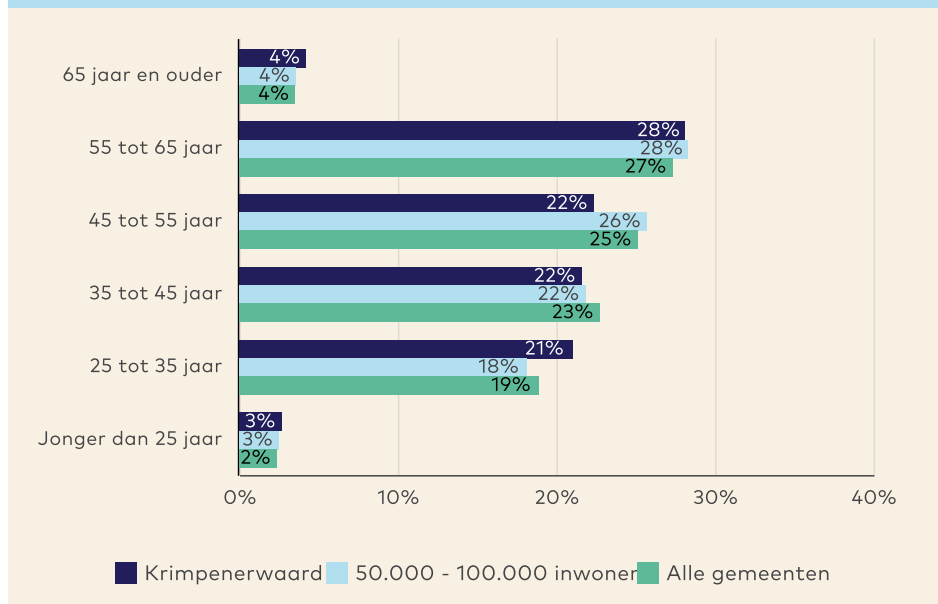
Gemeentelijke bezetting in personen in 2025

	Krimpenerwaard	50.000 - 100.000 inwoners	Alle gemeenten
In personen	520	47.600	207.950
Per 1.000 inwoners	9,1	10,1	11,5

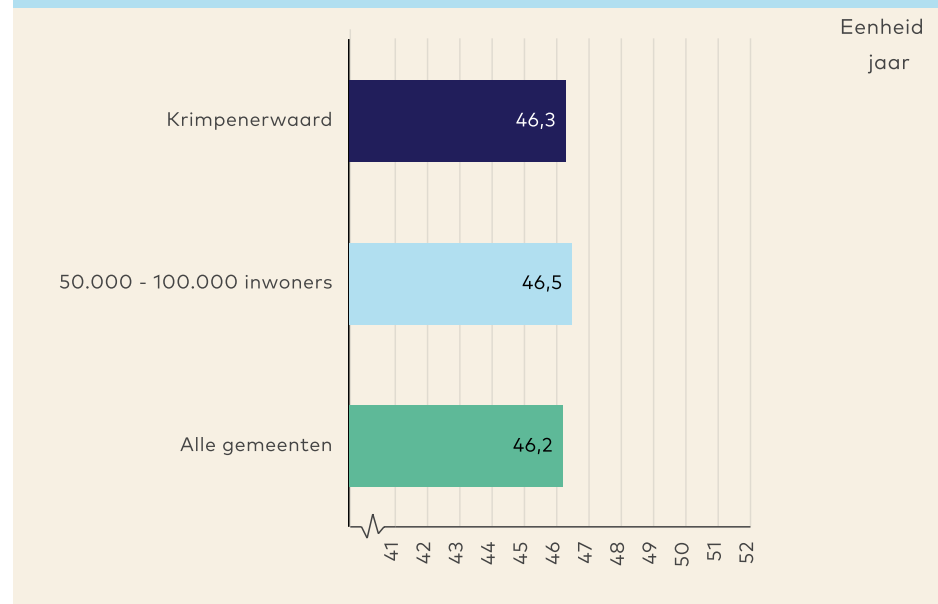
Gemeentelijke bezetting in fte in 2025

	Krimpenerwaard	50.000 - 100.000 inwoners	Alle gemeenten
In fte	460	42.740	188.750
Per 1.000 inwoners	8,0	9,1	10,4

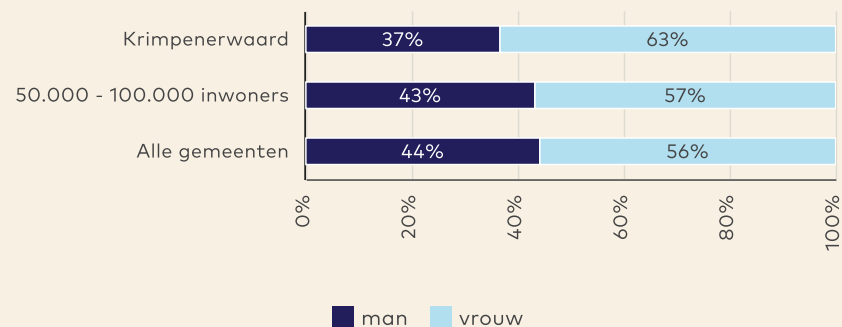
Gemeentelijke bezetting in personen naar leeftijdsklasse in 2025



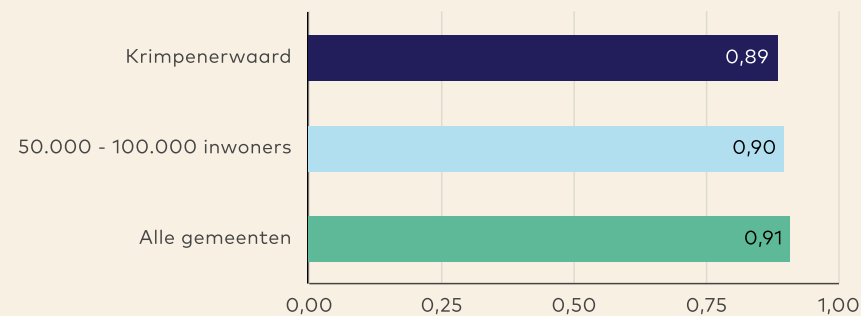
Gemiddelde leeftijd in 2025



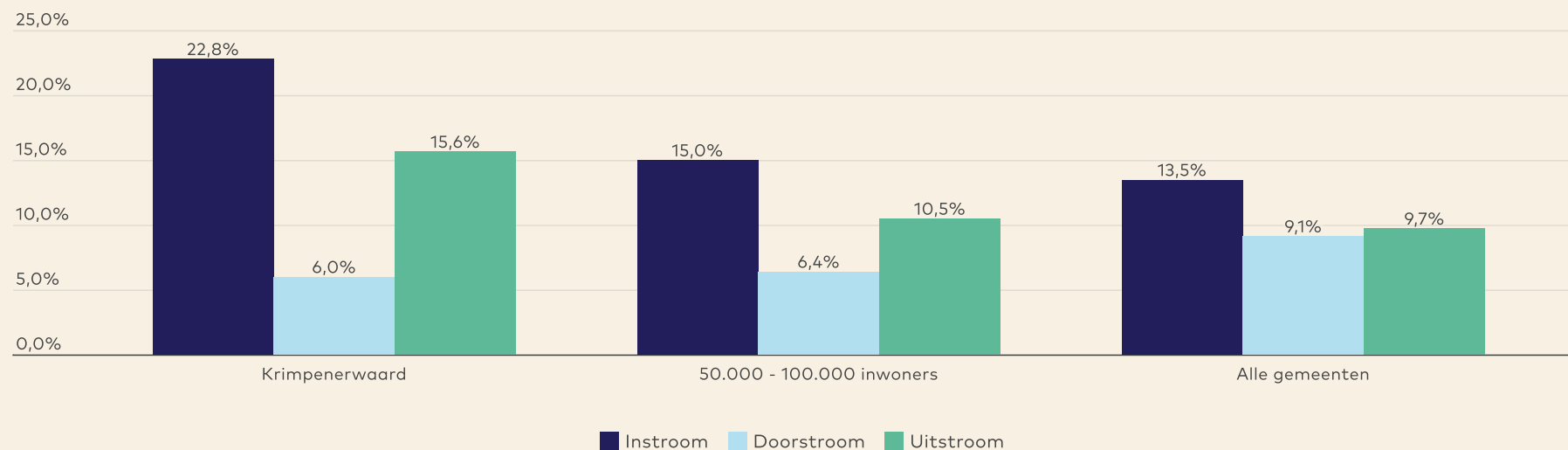
Gemeentelijke bezetting in personen naar geslacht in 2025



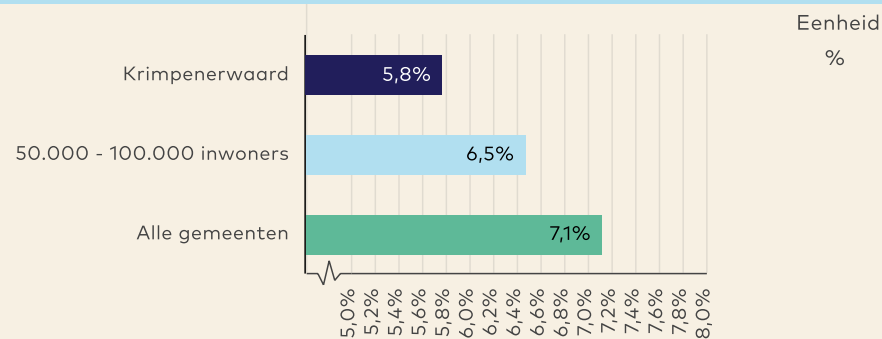
Deeltijdfactor in 2025



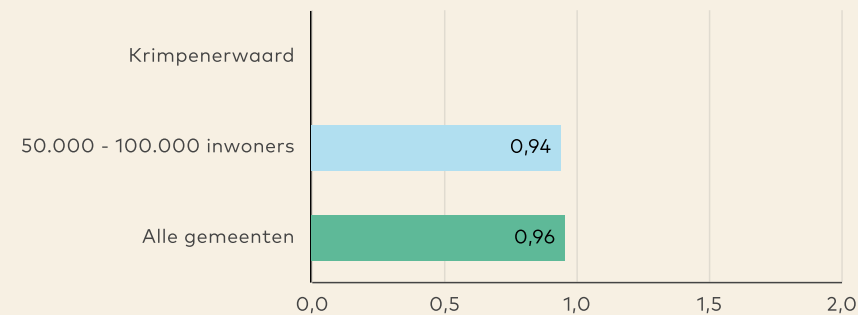
Instroom, doorstroom en uitstroom in 2025



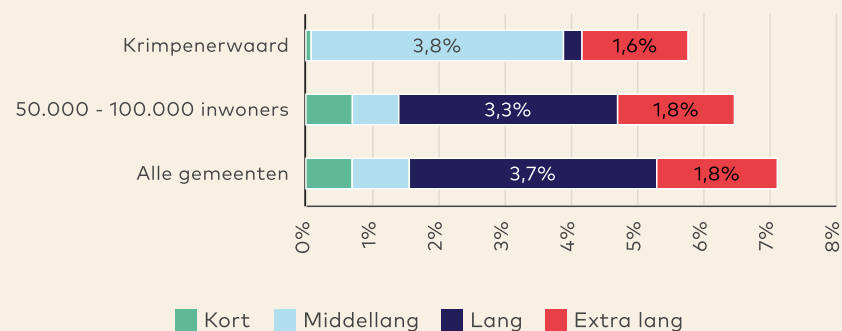
Ziekteverzuimpercentage in 2025



Meldingsfrequentie in 2025

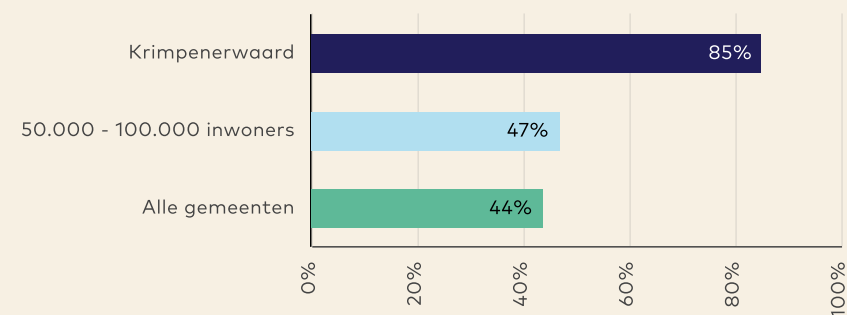


Opbouw ziekteverzuimpercentage in 2025*



*kort = max. 7 kalenderdagen; middellang = 8 t/m 42 kalenderdagen; lang = 43 t/m 365 kalenderdagen; extra lang = 366 of meer kalenderdagen

Aandeel nulverzuim in 2025



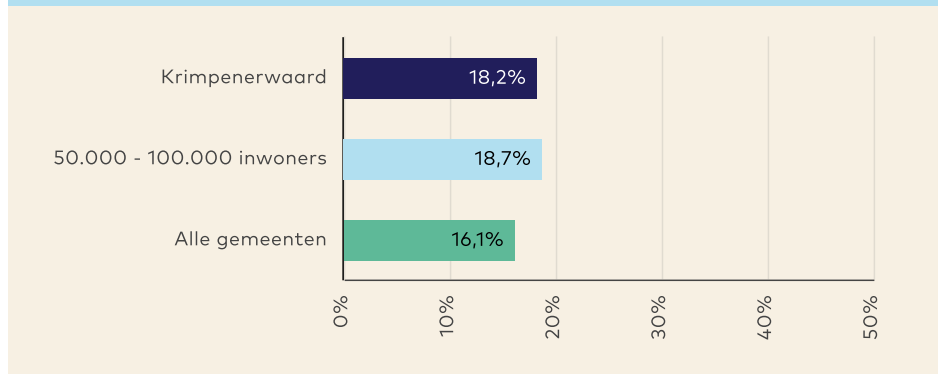
Gemeentelijke verzuimnorm en best practice

	Gemeentelijke verzuimnorm (25%) *		Best practice **	
	2024	2025	2024	2025
> 100.000 inwoners (incl. G4)	5,6%	6,1%	4,5%	4,9%
50.000 - 100.000 inwoners	5,7%	5,7%	4,1%	4,4%
20.000 - 50.000 inwoners	5,3%	5,4%	3,0%	3,0%
< 20.000 inwoners	4,7%	5,2%	2,5%	2,8%

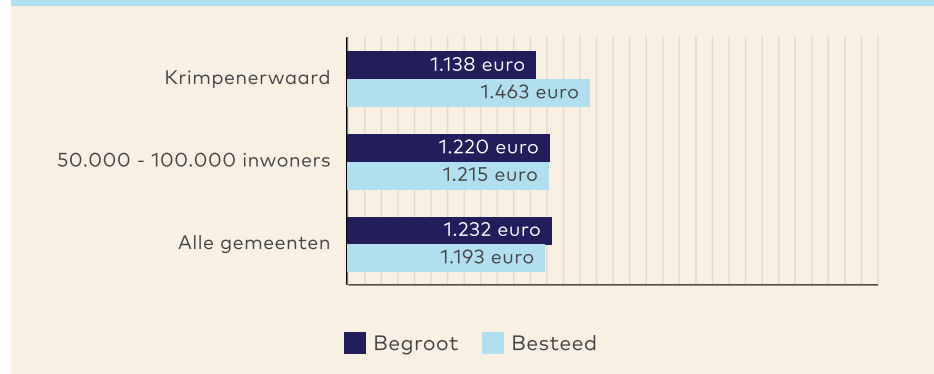
* 25 procent van de gemeenten per grootteklasse heeft een ziekteverzuimpercentage dat lager is dan het genoemde percentage

** Laagste verzuimpercentage per gemeentegrootteklasse

Uitgaven aan externe inhuur in procenten van de loonsom 2025



Begrote en bestede opleidingskosten per medewerker in 2025



Elk jaar brengt A&O fonds de Personeelsmonitor Gemeenten uit, dé benchmark voor HR-kengetallen bij gemeenten. De Personeelsmonitor geeft inzicht in trends en ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt in het algemeen en die van gemeenten in het bijzonder. Kijk op geno.nl voor inspiratie en om aan de slag te gaan.