

## RAADSINFORMATIEBRIEF

**VAN HET COLLEGE VAN B&W**

**VOOR** de gemeenteraad

**CC**

**DATUM** 2 juli 2025

**ONDERWERP** Personeelsmonitor Gemeenten 2024

Zaaknummer 1388506 /1656076

Beste meneer, mevrouw,

Met deze raadsinformatiebrief informeren wij u over de uitkomsten van de Personeelsmonitor Gemeenten 2024. 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.

### Significant lagere bezetting

De voornaamste conclusie van de personeelsmonitor is dat onze organisatie in vergelijking tot andere gemeenten, ondanks onze groei, een beperkte bezetting blijft hebben. Deze groei komt net als bij andere gemeenten door het invullen van vacatures die gepaard gaan met de nieuwe taken die de gemeente er in de loop van de jaren bij heeft gekregen. De bezetting per 1.000 inwoners in zowel personen als fte's ligt in onze organisatie significant onder het niveau van andere gemeenten (7,7 fte per 1000 inwoners versus 9,0 fte bij gemeentes met dezelfde inwonersklasse en 10,2 als gemiddelde van alle gemeentes). Omgerekend gaat het om een verschil van 90 fte ten opzichte van andere gemeenten met een vergelijkbare omvang en in jaarlijkse kosten betekent dit een bedrag van rond de 9 miljoen euro. Vorig jaar was onze bezetting 7,2 fte per 1000 inwoners versus 8,5 fte bij gemeenten met dezelfde inwonersklasse en 9,6 fte als gemiddelde bij alle gemeenten.

Bovenstaande geeft aan dat onze organisatie met relatief weinig medewerkers alle taken uitvoert. Onze medewerkers hebben een dienstverlenende houding en lopen ook graag een stapje harder als dat moet. We zien echter dat nu dit structureel aan de hand is, dit zijn tol begint te eisen. In meerdere teams is de werkdruk bijzonder hoog. Waar mogelijk wordt ook bekeken hoe geprioriteerd kan worden.

### Inhuur

Een gevolg van de krappe arbeidsmarkt is dat er in alle gemeenten meer inhuurkrachten worden ingezet op kritieke vacatures, zo ook bij onze organisatie. Tegelijkertijd hebben wij onze inhuurkosten teruggebracht van 25,4% van de loonsom naar 20,5%. De inhuurkosten worden grotendeels gedekt door aanwezige vacatureruimte, dus financiële ruimte die ontstaat als vacatures niet ingevuld worden. Het percentage inhuurkosten is vergelijkbaar met dat van andere gemeenten met een vergelijkbare omvang (20,2 %) en hoger dan dat van alle gemeenten (17,5%). We streven ernaar het percentage niet te laten groeien. We zien dat dit wordt bemoeilijkt door de aanhoudend krappe arbeidsmarkt voor sommige functies, daarbij bevinden onze moeilijk invulbare functies zich vaker in de hogere schalen. Om dit inhuurpercentage te beheersen kan het ook noodzakelijk zijn om keuzes te gaan maken in welke werkzaamheden wel of niet worden uitgevoerd.

### Instroom



De krapte op de arbeidsmarkt houdt aan, ook voor gemeenten. We zien dat de instroom voor onze gemeente hoog is, maar vergelijkbaar met gemeenten van vergelijkbare omvang. De hoge instroom is te verklaren door onze groei en met name ook doordat het aantal vacatures dat lang open staat, is teruggebracht. Het inzetten van een professionele recruiter die de vindbaarheid en zichtbaarheid van de gemeente op de arbeidsmarkt heeft vergroot, heeft hieraan bijgedragen.

#### Doorstroom

In het kader van goed werkgeverschap is er de afgelopen jaren sterk ingezet op intern loopbaanperspectief, opleiding en ontwikkeling. Dit komt terug in het besteedde opleidingsbudget per medewerker en in het doorstroompercentage dat relatief hoog is in vergelijking met andere gemeentes. Meerdere collega's hebben intern een stap gemaakt, horizontaal dan wel verticaal.

#### Uitstroom

Onze uitstroom was in 2024 ook hoog in vergelijking met andere gemeentes. Uit de exit gegevens blijkt dat er geen eenduidige verklaring te geven is. We zien hier meerdere oorzaken, zoals de uitstroom van langdurig zieken naar WIA-uitkering, pensionering van medewerkers, complexe personeelsdossiers die beëindigd zijn en uiteraard dat medewerkers elders (veelal bij grotere gemeentes) meer doorgroeimogelijkheden hebben.

#### Verzuim

Ons ziekteverzuim is gestegen van 7,1% naar 8%. Met name het lang en extra lang verzuim heeft hierin een groot aandeel. We zien dat dit lang en extra lang verzuim veelal gerelateerd is aan fysieke klachten die niet direct werk gerelateerd zijn. De uitgevoerde Risicoinventarisatie- en Evaluatie heeft ook geen extra factoren kunnen geven. Hieruit kwam naar voren dat, hoewel de werkdruk in meerdere teams hoger is, de psychosociale arbeidsbelasting organisatiebreed gezond is. Ook kwam uit dit onderzoek naar voren dat medewerkers onze organisatie graag aanbevelen als werkgever. Daarbij zien we dat medewerkers zich nog steeds weinig ziekmelden. Dit is een indicatie dat de betrokkenheid, inzet en loyaliteit van onze medewerkers hoog blijft. Door nauwe samenwerking met onze arbodienstverlener streven we naar meer inzicht en (daar waar mogelijk) verminderen van het ziekteverzuim.

Bijlagen RIB: Factsheet Krimpenerwaard 2024

Met vriendelijke groet,  
burgemeester en wethouders van Krimpenerwaard,

de secretaris,

de burgemeester,

J. Hennip

ir. J. Beenakker

**Personeelsmonitor  
Gemeenten 2024**

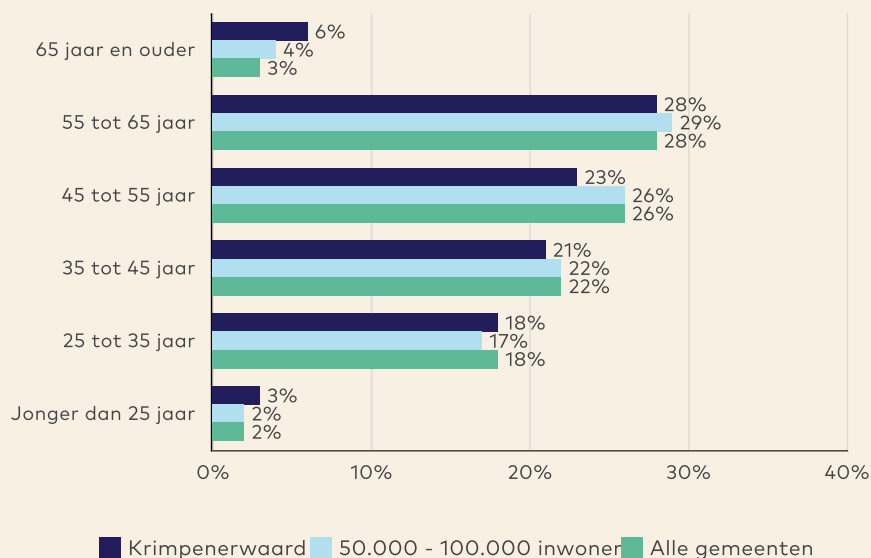
Gemeentelijke bezetting in personen in 2024

	Krimpenerwaard	50.000 - 100.000 inwoners	Alle gemeenten
In personen	520	45.820	200.750
Per 1.000 inwoners	9,0	10,1	11,2

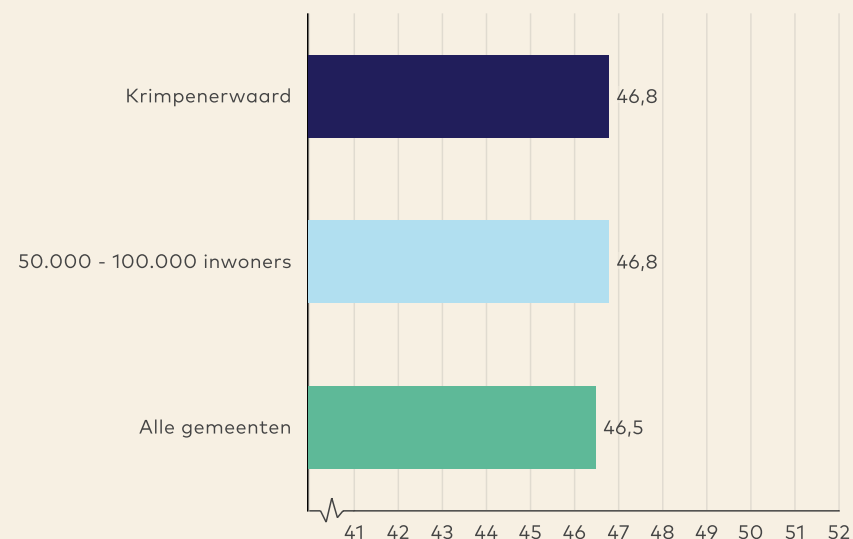
Gemeentelijke bezetting in fte in 2024

	Krimpenerwaard	50.000 - 100.000 inwoners	Alle gemeenten
In fte	450	41.170	182.160
Per 1.000 inwoners	7,7	9,0	10,2

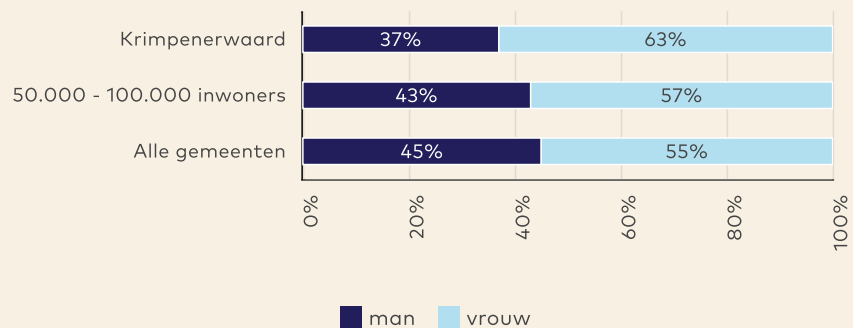
Gemeentelijke bezetting in personen naar leeftijdsklasse in 2024



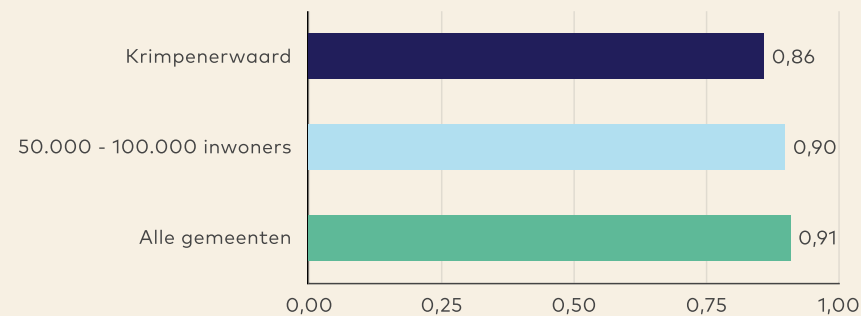
Gemiddelde leeftijd in 2024



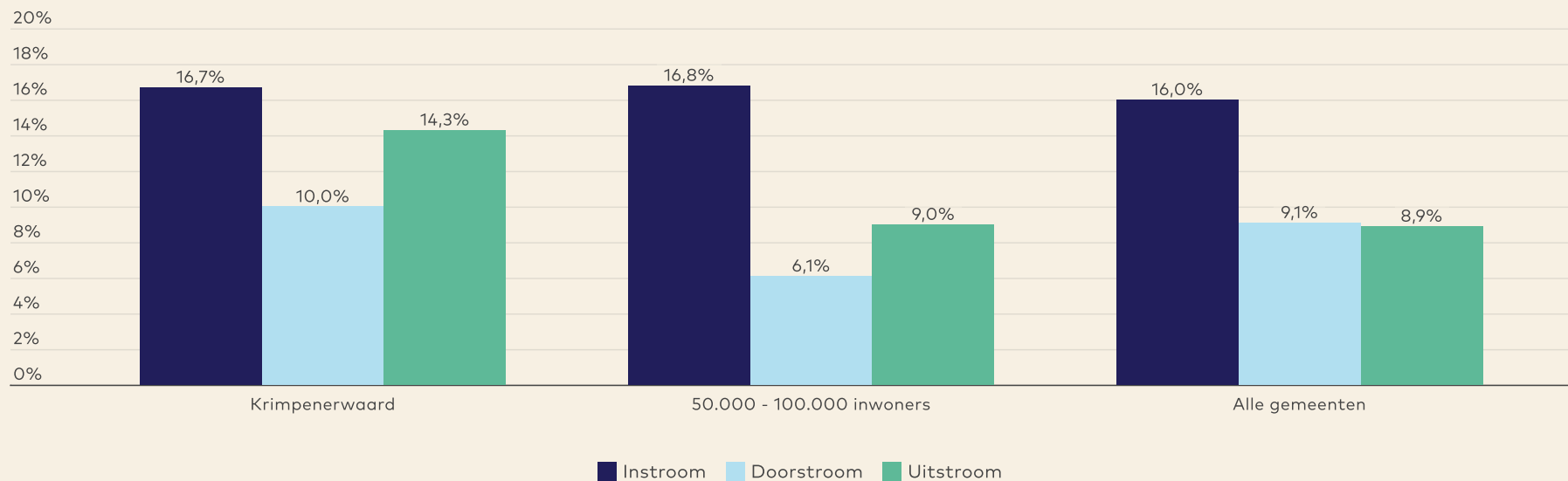
Gemeentelijke bezetting in personen naar geslacht in 2024



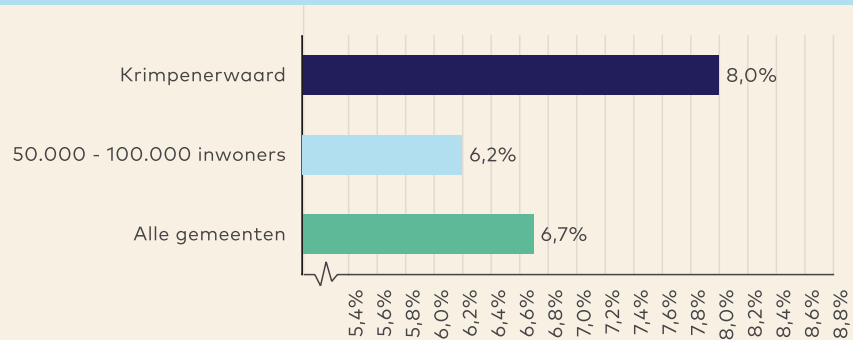
Deeltijdfactor in 2024



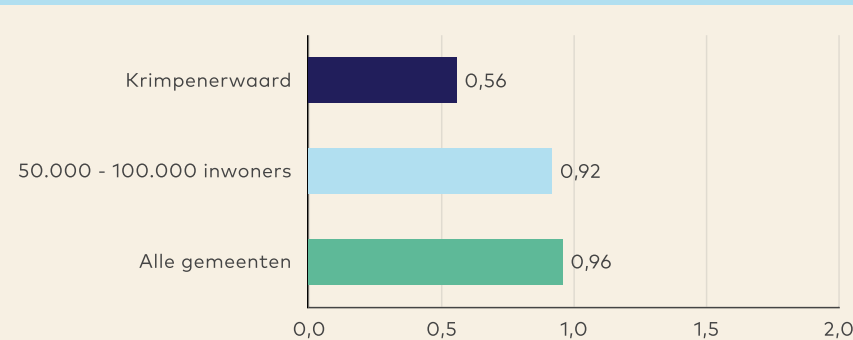
Instroom, doorstroom en uitstroom in 2024



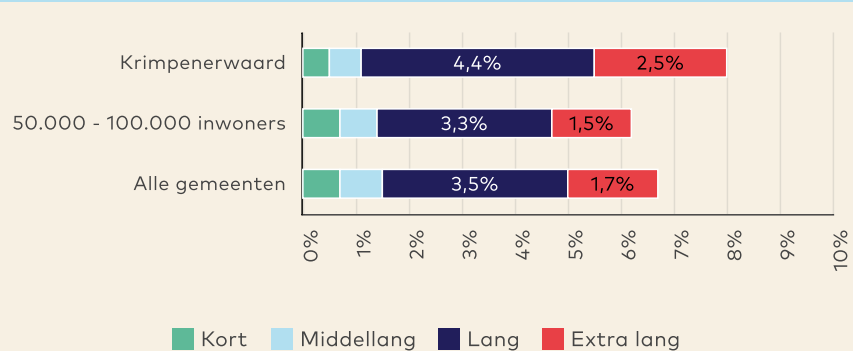
Ziekteverzuimpercentage in 2024



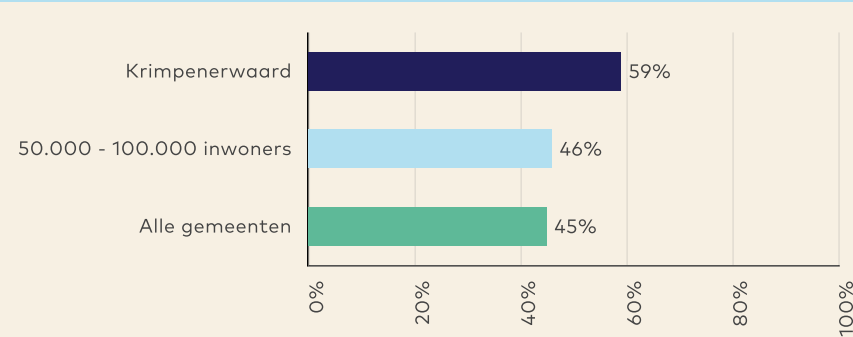
Meldingsfrequentie in 2024



Opbouw ziekteverzuimpercentage in 2024 \*



Aandeel nulverzuim in 2024



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

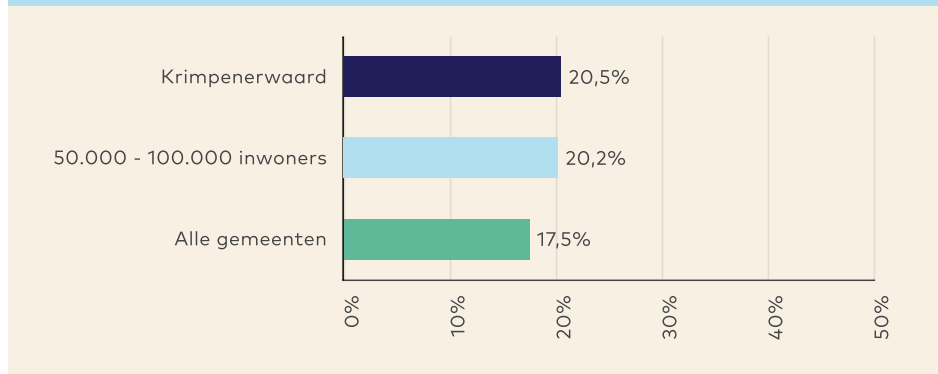
Gemeentelijke verzuimnorm en best practice

	Gemeentelijke verzuimnorm (25%) *		Best practice **	
	2023	2024	2023	2024
> 100.000 inwoners (incl. G4)	5,6%	5,6%	4,7%	4,5%
50.000 - 100.000 inwoners	5,4%	5,7%	4,3%	4,1%
20.000 - 50.000 inwoners	5,2%	5,3%	3,4%	3,0%
< 20.000 inwoners	5,3%	4,7%	2,6%	2,5%

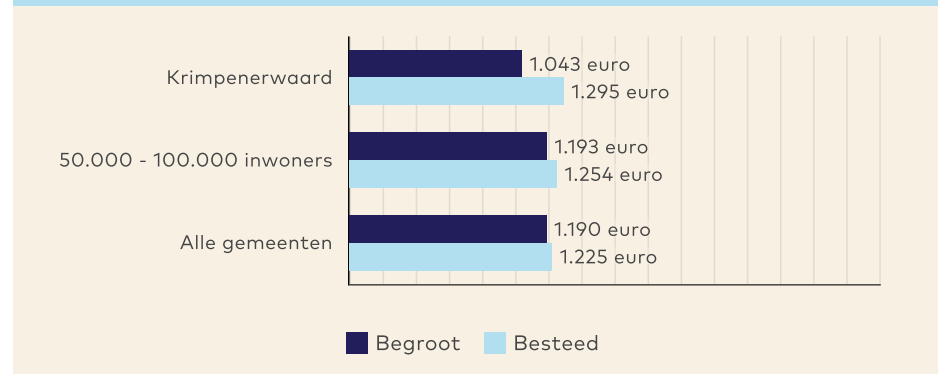
\* 25 procent van de gemeenten per grootteklasse heeft een ziekteverzuimpercentage dat lager is dan het genoemde percentage

\*\* Laagste verzuimpercentage per gemeentegrootteklasse

Uitgaven aan externe inhuur in procenten van de loonsom 2024



Begrote en bestede opleidingskosten per medewerker in 2024



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](https://www.geno.nl) voor inspiratie en om aan de slag te gaan.