

ADVIESNOTA voor burgemeester en wethouders

Openbare besluitenlijst

Zaaknummer: 34114-2025

Medewerker	:	John Voppen
Team	:	Bedrijfsvoering en Communicatie
Datum	:	6 augustus 2025
Portefeuillehouder	:	burgemeester Sietske Poepjes

BIJLAGEN: ☒ kengetallen (cijfermatig) ☒ toelichting en analyse
AFSTEMMING MET ☒ anders, nl. Gemeentesecretaris/algemeen directeur ☒ Openbaar ☐ Vertrouwelijk
ONDERWERP Personeelsmonitor 2024

BESLUIT burgemeester en wethouders

1. Om kennis te nemen van de toelichting en analyse over de personele kengetallen van het jaar 2024.
2. Bij de kadernota 2026 de gemeenteraad voor te stellen om het opleidingsbudget te verhogen tot 1,7% van de loonsom.

SAMENVATTING

Jaarlijkse brengt het A&O fonds Gemeenten een Personeelsmonitor uit waarbij inzicht wordt geboden in trends en ontwikkelingen op de gemeentelijke arbeidsmarkt zoals op het gebied van ziekteverzuim, instroom, doorstroom en uitstroom. De cijfers en kengetallen over het kalenderjaar 2024 zijn in relatie gebracht met voorgaande jaren en anderzijds gerelateerd aan de actuele cijfers van vergelijkbare gemeenten (met minder dan 20.000 inwoners), waarbij een eerste analyse heeft plaats gevonden.

AANLEIDING

Jaarlijkse brengt het A&O fonds Gemeenten een Personeelsmonitor uit waarbij inzicht wordt geboden in trends en ontwikkelingen op de gemeentelijke arbeidsmarkt zoals op het gebied van ziekteverzuim, instroom, doorstroom en uitstroom. De cijfers en kengetallen van de gemeente Olst-Wijhe zijn hiermee vergeleken en er heeft een eerste analyse plaats gevonden. Omdat dit ook bestuurlijk relevant is, wordt het college via dit voorstel hierover geïnformeerd.

BEOOGD RESULTAAT

Het doel van de Personeelsmonitor is om gemeenten te ondersteunen bij het vormgeven van hun personeels- en arbeidsmarktbeleid door middel van een betrouwbare benchmark van HR-kengetallen.

Vanuit de eigen organisatie is het doel om zichtbaar te maken waar we 'boven en onder' de gemeentelijke norm scoren en daar zo nodig trots op zijn dan wel acties op te zetten.

KADER

- Landelijke personele benchmarkgegevens bij gemeenten verzameld door A&O fonds in de Personeelsmonitor over het jaar 2024.
- Jaarrekening 2024 van de gemeente Olst-Wijhe.

ARGUMENTEN VOOR

De cijfers en kengetallen zijn in relatie gebracht met voorgaande jaren en anderzijds gerelateerd aan de cijfers van vergelijkbare gemeenten (met minder dan 20.000 inwoners).

In de cijfers en analyse zijn ook de verplichte beleidsindicatoren opgenomen (te weten: formatie, bezetting en externe inhuur) waarover jaarlijks in de begroting en jaarrekening wordt gerapporteerd.

De meest opvallende vergelijkingen zijn, dat we in Olst-Wijhe:

- een duidelijk hogere doorstroom (8,7%) in de eigen organisatie kennen dan de benchmark (4,3%).
- een hoog uitstroompercentage kennen (17,2% tegenover 9% landelijk).
- een relatief jong personeelsbestand kennen (gemiddelde leeftijd is 44,5 jaar tegenover landelijk 47 jaar). Bij nieuwe instroom trekken wij ook vaker jongere medewerkers aan dan vergelijkbare gemeenten.
- het ziekteverzuim is gedaald (in 2024: 5,1%), terwijl dit landelijk juist steeg (naar 5,6%).
- een te laag opleidingsbudget hebben (1,1% van de loonsom tegenover landelijk 1,7% van de loonsom).

ARGUMENT TEGEN

Niet van toepassing.

RISICO'S

Niet van toepassing.

FINANCIËN

Een van de conclusies is, dat ons opleidingsbudget te laag is en dat daarom bij de kadernota 2026 wordt voorgesteld om dit budget te verhogen tot de landelijke norm van 1,7% van de loonsom.

COMMUNICATIE

Het MT heeft eerder al kennis genomen van de uitkomsten van de benchmark. De OR ontvangt eveneens de cijfers en de analyse.

PLANNING EN UITVOERING

- In januari 2026 wordt de rapportage verwacht over de exit interviews, zodat de belangrijkste vertrekredenen van medewerkers bekend zijn.

- In 1^e kwartaal van 2026 zijn de uitkomsten van een nieuw MTO (Medewerkerstevredenheidsonderzoek) bekend.
- In de zomer van 2026 volgt dan de Personeelsmonitor over het jaar 2025.