

Aan de leden van de gemeenteraad Waalre

**Uw brief van**

**Uw kenmerk**

**Behandelaar**

R.L. Franken

**Onderwerp**

Flexibele inzet personeel

**Ons kenmerk**

**Datum**

VERZONDEN 15 JAN. 2026

Geachte raadsleden,

Tijdens de behandeling van de begroting heeft het college toegezegd u te informeren over de wijze waarop wij omgaan met de inzet van personeel. In eerdere jaren lag daarbij de nadruk op de inhuur van extern personeel. In deze raadsinformatiebrief bespreken wij wederom dat onderwerp. Tegelijkertijd plaatsen wij dat nadrukkelijker in een bredere context: die van een flexibele, wendbare organisatie en goed werkgeverschap, in een arbeidsmarkt die structureel krap is.

Flexibele inzet van personeel is voor onze organisatie geen doel op zich, maar een middel om onze wettelijke taken zorgvuldig te kunnen blijven uitvoeren, de werkdruk beheersbaar te houden en een betrouwbare partner te zijn voor inwoners, maatschappelijke partners en bestuur.

### **Arbeidsmarkt en personele context**

De arbeidsmarkt is ook dit jaar onverminderd krap en volop in beweging. Tegelijkertijd kunnen wij constateren dat het ons op de meeste onderdelen lukt om nieuw personeel aan te trekken. Op de meeste vacatures ontvangen wij voldoende reacties, zowel in kwaliteit als in kwantiteit. Dit schrijven wij mede toe aan ons imago als goede werkgever, waarin aandacht is voor werkplezier, ontwikkelmogelijkheden en een veilige en collegiale werkomgeving.

Een duidelijke uitzondering op bovenstaande vormt het domein Vergunningen, Toezicht, Handhaving en Veiligheid. In dit domein is de arbeidsmarkt zodanig gespannen dat het aanbod van zowel vaste als flexibele krachten zeer beperkt is en de tarieven van flexibele krachten hoog zijn. Juist in dit domein liggen veel wettelijke, termijngedreven taken waarvoor continuïteit essentieel is. Dit maakt ons als compacte organisatie extra kwetsbaar. Om die continuïteit te kunnen waarborgen, maken wij in dit domein relatief veel gebruik van tijdelijke externe inzet. Dat doen wij niet lichtvaardig, maar omdat het op dit moment noodzakelijk is om onze wettelijke taken en dienstverlening aan inwoners te kunnen blijven uitvoeren. Parallel daaraan blijven wij ons actief inspannen om vaste medewerkers aan te trekken en

verkennen wij alternatieve oplossingen, zoals regionale samenwerking, het opleiden van zij-instromers en het bieden van ontwikkelplekken aan (startende) professionals.

### **Krappe bezetting en kwetsbaarheid**

Onze organisatie is krap bemenst. Veel functies zijn enkelvoudig of met beperkte uitwijkmogelijkheden ingevuld. Dat betekent dat uitval door ziekte, vertrek of langdurig verlof (denk aan zwangerschaps- of ouderschapsverlof) vrijwel direct gevolgen heeft voor de werkdruk en de uitvoering van werkzaamheden. Dit raakt niet alleen de betrokken medewerkers, maar kan ook invloed hebben op de tijdigheid en kwaliteit van wettelijke taken.

Tegelijkertijd is inhuur geen vanzelfsprekendheid. Bij elke vraag wordt steeds opnieuw een integrale afweging gemaakt. Daarbij wordt eerst gekeken of werkzaamheden kunnen worden herprioriteerd, tijdelijk kunnen worden opgevangen binnen teams of – waar mogelijk – via samenwerking in de regio. Pas wanneer dat onvoldoende soelaas biedt, wordt tijdelijke externe inzet overwogen, steeds met aandacht voor omvang, duur en kosten. Het kan dus ook voorkomen dat er wel tijdelijke vervanging wordt ingezet, maar niet voor de volledige functie-omvang, dus voor minder uren.

### **Flexibele inzet en goed werkgeverschap**

Flexibiliteit in personele inzet beperkt zich niet tot externe inhuur. Ook intern zetten wij in op wendbaarheid en duurzaamheid, met positief resultaat. Zo zien wij dat medewerkers intern succesvol doorgroeien. Of na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd bij ons willen blijven werken. Daarnaast trekken wij jonge medewerkers aan, die zich bij ons kunnen ontwikkelen en doorgroeien. Onze medewerkers waarderen de open en fijne werksfeer, waarin tegelijkertijd hard en zo efficiënt mogelijk moet worden gewerkt om onze ambities waar te maken.

Deze ontwikkelingen zijn positief en versterken ons imago en de organisatie op de langere termijn. Tegelijkertijd brengen zij ook investeringen met zich mee: jonge medewerkers en zij-instromers vragen om begeleiding en opleiding, terwijl ervaren medewerkers schaars zijn. Deze keuzes maken wij bewust, omdat investeren in mensen bijdraagt aan continuïteit, kennisbehoud en het beperken van toekomstige kwetsbaarheid.

### **Inhuur in perspectief**

Wij hebben onze inzet van flexibel personeel zo goed mogelijk gespiegeld aan gemeenten die in omvang vergelijkbaar zijn (inwoners <25.000) en aan de Amigo gemeenten uit de begroting 2026 (Veldhoven, Vught, Son en Breugel, Nuenen en Oisterwijk). Daarbij constateren wij op basis van Venster voor bedrijfsvoering, benchmark personele lasten (op basis van de jaarrekening 2024) dat wij niet bovengemiddeld scoren als het gaat om de kosten van flexibele inzet van personeel (ingeleend personeel), maar dat wij in beide vergelijkingen lager scoren dan de referentiegroep.

Een exacte één-op-één vergelijking blijft echter lastig. Inwonersaantallen zeggen niet alles: ook het takenpakket, de demografische samenstelling van de gemeente, de

regionale ligging en de mate waarin taken nog in eigen beheer worden uitgevoerd, zijn van invloed op de benodigde personele inzet en de mate van flexibiliteit.

### **Balans en afweging**

Het college staat voortdurend voor de opgave om een balans te vinden tussen betaalbaarheid, kwaliteit en continuïteit. Onze organisatie moet financieel beheersbaar blijven, maar ook vitaal, toekomstbestendig en in staat om maatschappelijke en wettelijke opgaven waar te maken. Flexibele inzet van personeel – vast, tijdelijk of extern – wordt daarom steeds in samenhang beoordeeld en ingezet waar dit noodzakelijk en verantwoord is.

### **Tot slot**

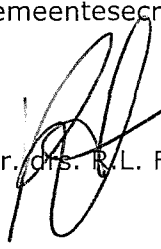
De afgelopen jaren is er, samen met uw raad, op een constructieve manier gebouwd aan een organisatie die stevig staat en zich kan aanpassen aan veranderende omstandigheden. In een gespannen arbeidsmarkt, die volop in beweging is en waarin mensen schaars zijn, vraagt dat om zorgvuldige en uitlegbare keuzes. Die keuzes blijven wij maken met oog voor onze medewerkers, onze wettelijke verantwoordelijkheden en de middelen die ons ter beschikking staan en wij zo efficiënt mogelijk willen inzetten.

Met vriendelijke groet,

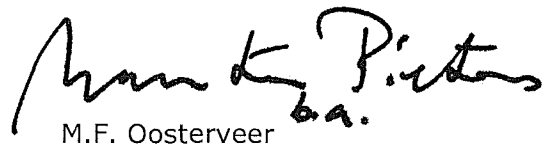
Burgemeester en wethouders van Waalre,

gemeentesecretaris,

mr. drs. R.L. Franken



burgemeester,



M.F. Oosterveer

