Informatiebijeenkomst

Personeel & organisatie

6 januari 2026

gemeente Rheden

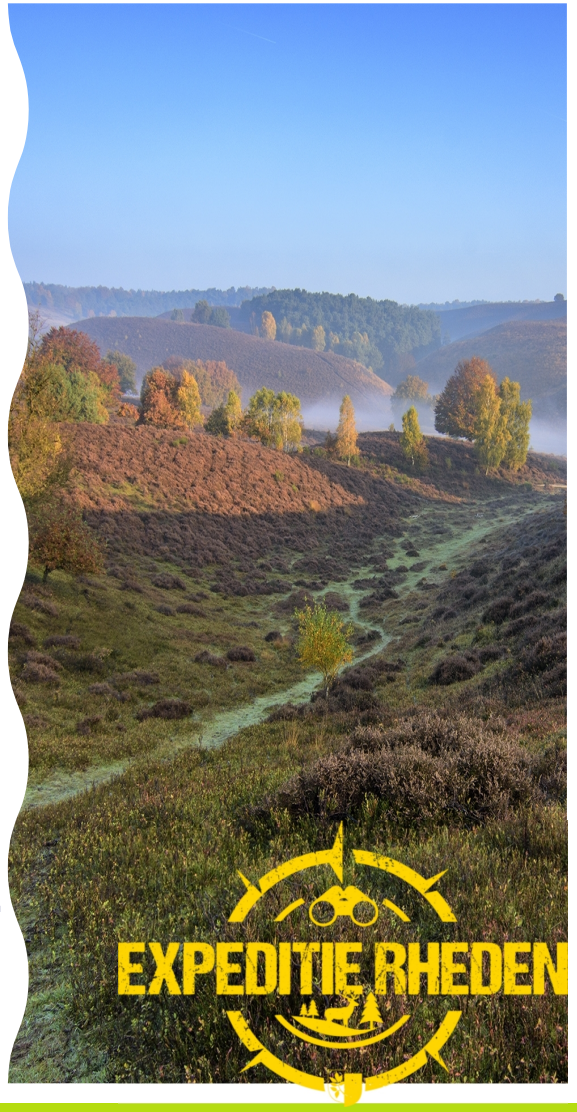
Agenda

- Opening en introductie
- Organisatievisie: toekomstbehendig Rheden
- Slanke en wendbare organisatie
- Ontwikkelingen op het vlak van personeel

TOEKOMSTBEHENDIG RHEDEN

Missie
Wij staan naast onze inwoners, ondernemers en partners. We werken samen aan het geluk van onze gemeenschap, vanuit oprechte betrokkenheid, professionaliteit en verantwoordelijkheid.

Visie
We bouwen samen aan een inclusieve, duurzame en toekomstbehendige gemeente waar iedereen de ruimte krijgt om zich te ontwikkelen en bij te dragen. Wij zijn wendbaar, opgavegericht, betrokken en samenwerkingsgericht.



gemeente Rheden

STRATEGISCHE AGENDA - DE GEMEENTE DIE WE WILLEN ZIJN

Strategische opgaven

(Maatschappelijke opgaven)

- Woningbouwversnelling
- Warmte- en energietransitie
- Transformatie Landelijk Gebied
- Veranderplan Sociaal Domein
- Visieontwikkeling Gemeentelijke / Regionale Samenwerking
- Nieuwkomers

Organisatie opgaven

(Organisatorische opgaven)

- Optimalisatie Dienstverlening aan onze inwoners
- Digitalisering van producten en diensten
- Binden en boeien van medewerkers
- Doorontwikkeling burgerparticipatie
- Integrale Wijkaanpak (de wijze waarop we verandering willen oppakken).
- Gecontroleerd en betrouwbaar doelen bereiken
- Versterken politiek / bestuurlijke / ambtelijke samenwerking

DE GEMEENTE DIE WE KUNNEN ZIJN

gemeente Rheden

ORGANISATIEONTWIKKELING – EEN WENDBARE ORGANISATIE

Onze werkwijze:

- Van willen (doel) naar kunnen (acties uitgezet in tijd en passend bij capaciteit).
- In de volgorde van richten (raad en college), inrichten (management) en verrichten (organisatie en professionals
- Contracteren (management van verwachtingen, rolduiding en – vastheid, eigenaarschap
- Opgavegericht werken (maatschappelijk opgave centraal
- Vanuit onze kernwaarden OEPS: oprecht nieuwsgierig, experimenteren, persoonlijk leiderschap en samenwerken.

Slanke en wendbare organisatie

Toekomstbehendige organisatie waarbij we kunnen inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen en opgaven. Financiële doelstellingen zijn behaald.

Duidelijke keuzes, focus aanbrengen en eigenaarschap stimuleren. Geleidelijke afname op de vaste formatie en inhuur zoveel mogelijk afbouwen.

Deel is al gerealiseerd. Inhuur teruggebracht met circa 25 fte en de bezetting met circa 4,5 fte. In lijn met taakstelling op de organisatie zoals die financieel is opgenomen in de begroting 2025

(oplopend naar €1.150k in 2028).



Slanke en wendbare organisatie

Prognose 2025 -2028 *(bron: begroting 2026 e.v.)*

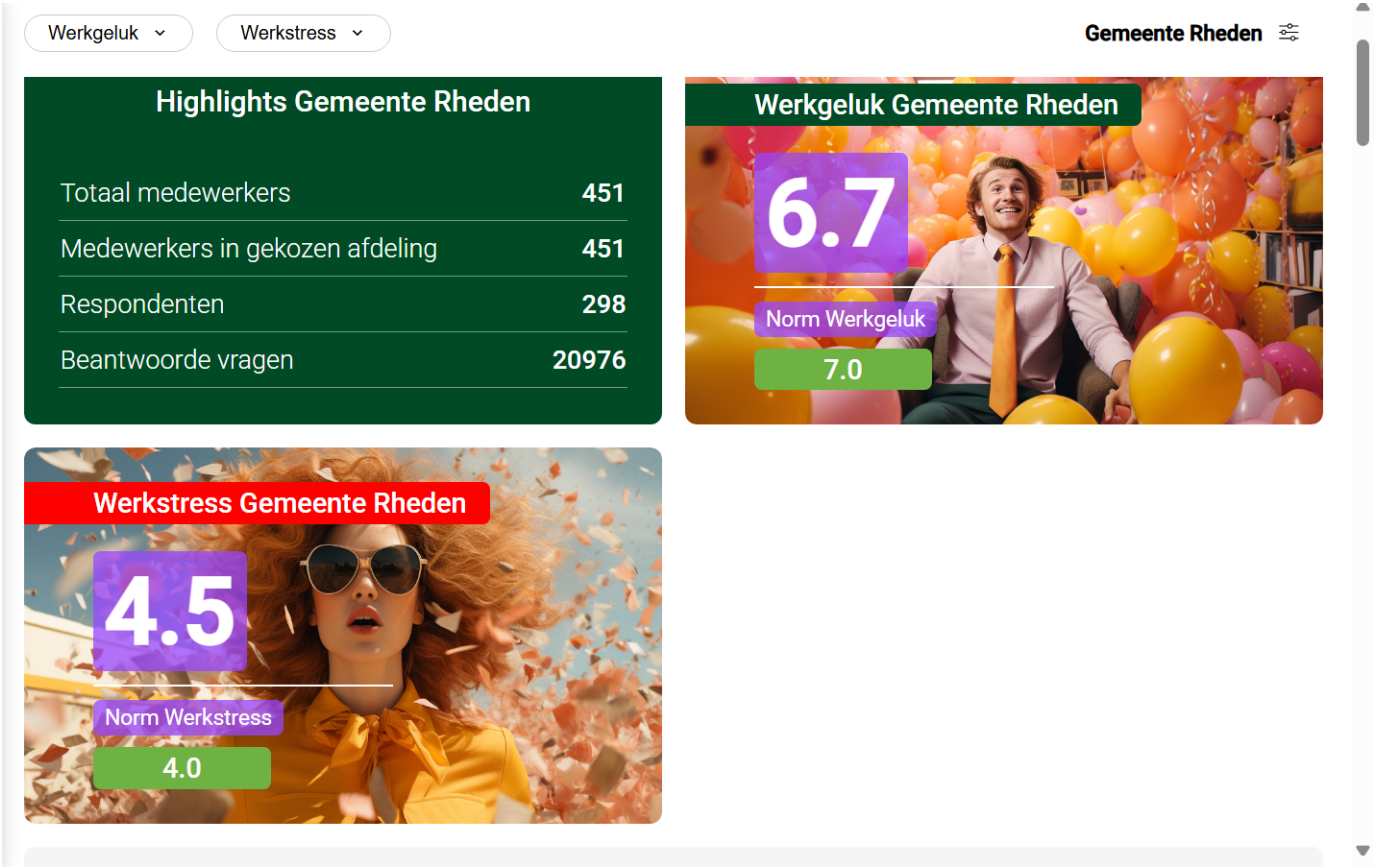
	Formatie (fte)	Inhuur totaal (fte)	inhuur zonder programma Migratie & Integratie en overige projecten (fte)
31-12-2025	397	68	28
31-12-2026	394	65	27
31-12-2027	392	62	26
31-12-2028	390	60	25

Organogram 2025



gemeente Rheden

Werkstress en werkgeluk



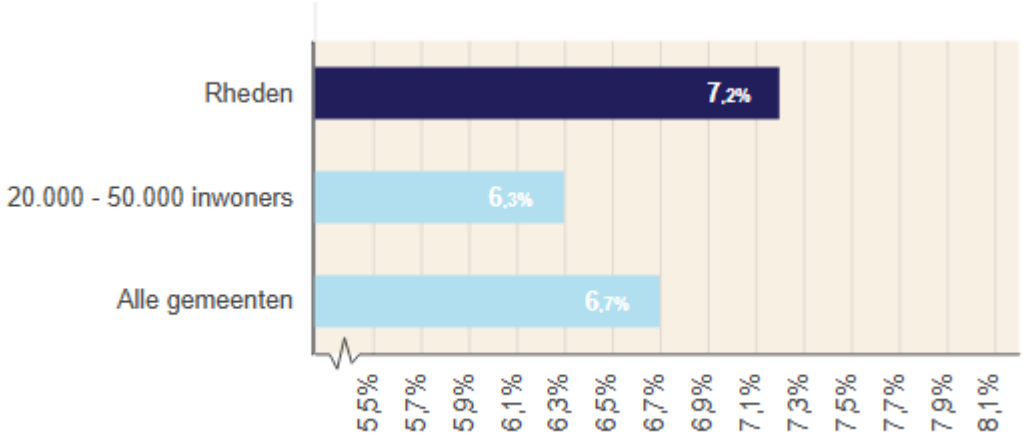
gemeente Rheden

Verzuim

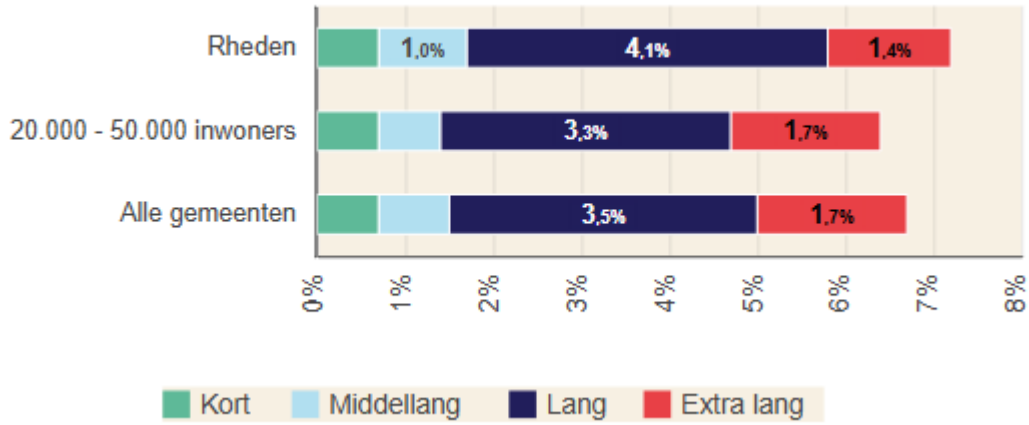
- In de periode 2024 – 2025 is het verzuim gestegen van 7,2% naar 8,2%.
- Conform de rapportage van het A&O fonds ligt dit hoger dan het landelijke gemiddelde van 6,7% (2024) en hoger dan het verzuimpercentage van onze grootteklasse van 6,3% (2024). De trend van het ziekteverzuim landelijk dat deze nog steeds hoog is, we zien echter landelijk een heel lichte daling die we in onze organisatie nog niet zien.
- Belangrijkste oorzaken: werkdruk en arbeidsgebonden psychisch verzuim.



Ziekteverzuimpercentage 2024

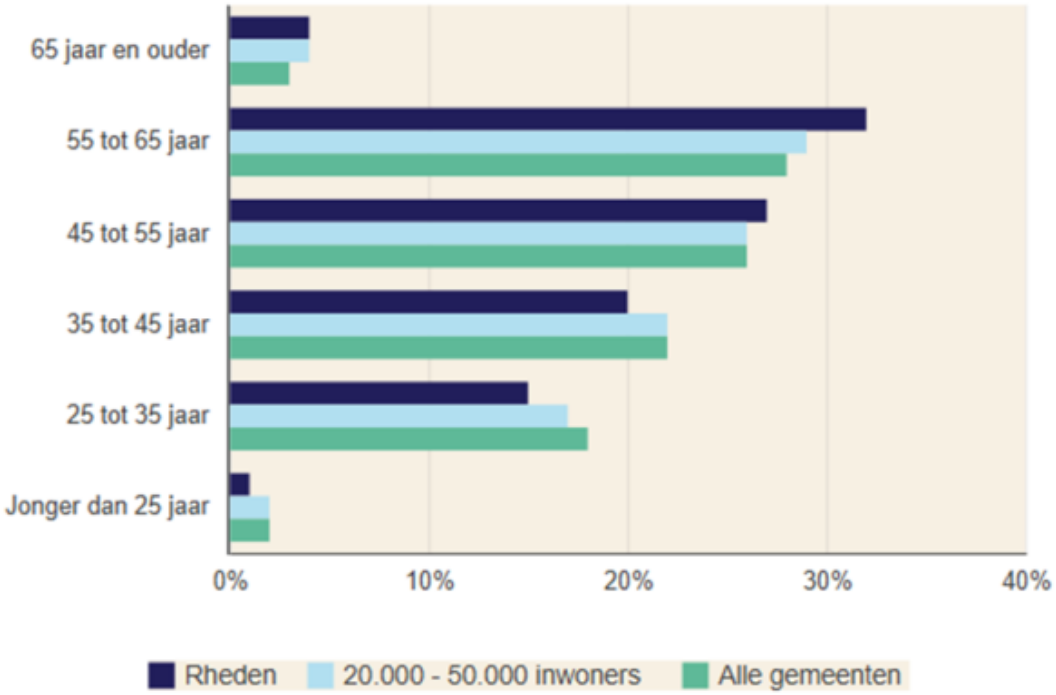


Opbouw ziekteverzuimpercentage in 2024



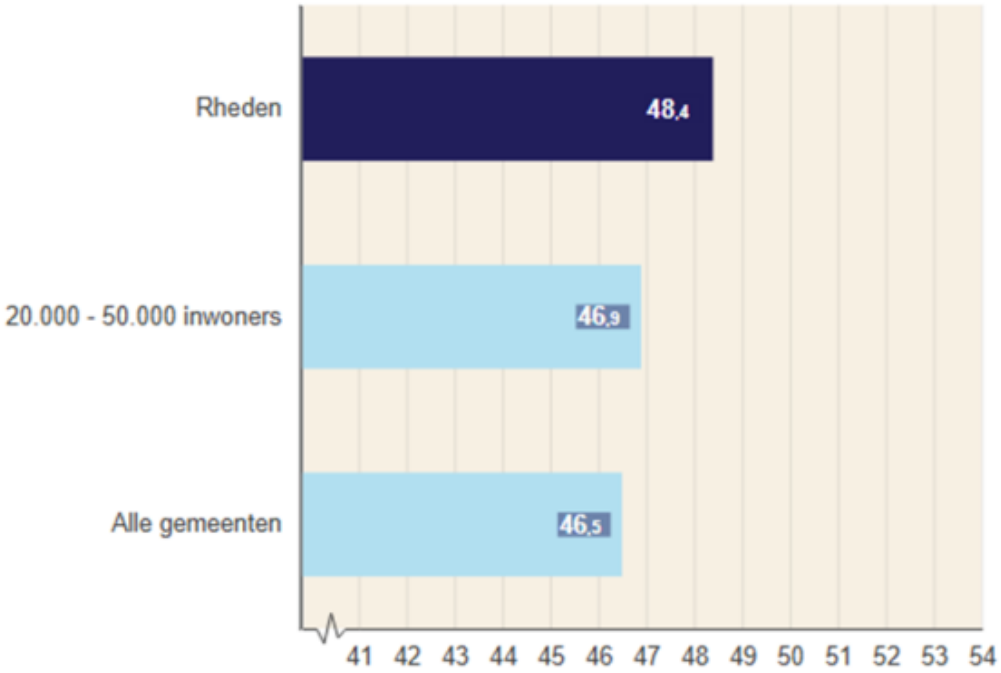
Gemeentelijke bezetting in personen naar leeftijdsklasse in 2024

(A&O fonds)

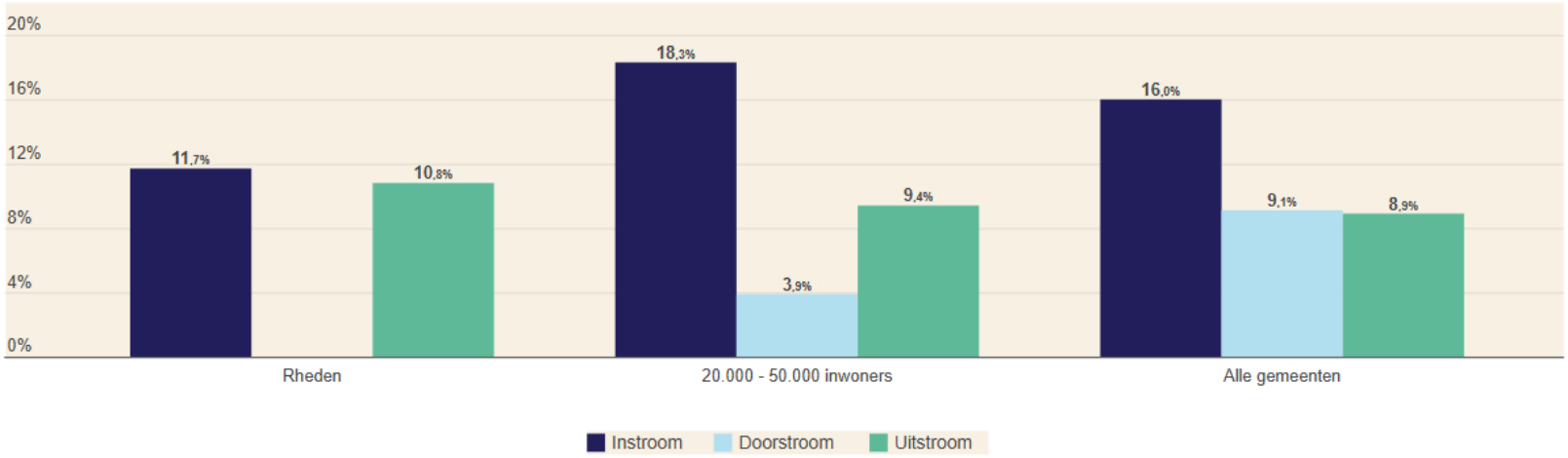


gemeente Rheden

Gemiddelde leeftijd in 2024



Instroom, doorstroom en uitstroom in 2024



Organisatieontwikkeling: in- en uitstroom (in aantal medewerkers)

- Instroom:
  - 2023: 90
  - 2024: 50
  - 2025: 63
- Uitstroom:
  - 2023: 45
  - 2024: 53
  - 2025: 53
- We verwachten de komende periode een hoge natuurlijk uitstroom in verband met pensionering. In 2026 en 2027 rond de 9 medewerkers en in 2029 met een piek van 20 medewerkers.

Strategische personeelsplanning

- Inzicht in de gewenste personeelsopbouw voor de komende 3-5 jaar. Rekening houdend met de opgave “slank en wendbaar”.
- Gap-analyse huidige vs. benodigde capaciteit en competenties.
- Jaarlijks vertaling naar HR-maatregelen.
- Verankering in leiderschaps- en organisatieontwikkeling.



UITGANGSPUNTEN

- Gefaseerde aanpak
- Cyclisch gesprek
- Praktische benadering
- Maatwerk per team
- Zowel bottum-up als top-down
- Vanuit heldere doelen sturen op de te leveren prestatie op zowel organisatie-,team-, als individueel niveau en met een duidelijke prioritering en samenhang



Vragen?

gemeente Rheden