



Jaarstukken 2025

Er is ingezet op ontwikkeling en uitwisseling rond onderwerpen als digitale vaardigheden, AI, feedback en politiek-bestuurlijke sensitiviteit.

4.6.3 Personeel

4.6.3.1 Bezetting

De afgelopen jaren heeft Gouda geïnvesteerd in een robuuste en toekomstbestendige organisatie, passend bij de groeiende en veranderende opgaven. Door uitbreiding van wettelijke taken, nieuwe maatschappelijke uitdagingen en een stijgend aantal inwoners is de complexiteit en omvang van het werk van de gemeente toegenomen. Ook de financiële omvang en investeringen zijn fors gegroeid, net als het aantal specifieke regelingen.

Om deze taken goed uit te voeren, is de organisatie de afgelopen jaren gegroeid. In 2025 is die groei duidelijk afgevlakt. De bezetting in fte is met 742,5 vrijwel stabiel ten opzichte van 2024 en ook het aantal medewerkers is met 809 slechts beperkt toegenomen. Daarmee ontstaat het beeld van een organisatie die meer op sterkte is.

Gouda blijft daarbij een aantrekkelijke werkgever. Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek blijkt dat medewerkers met plezier werken, zich veilig voelen en ruimte ervaren om zich te ontwikkelen. Het aandeel medewerkers onder de 35 jaar is met 29% stabiel gebleven. De instroom is gedaald van 22% naar 19% en de uitstroom van 16% naar 10%. Dat past bij een organisatie waarin minder beweging nodig is om op niveau te blijven. Tegelijkertijd vragen het lagere doorstroombestand en de stijging van het ziekteverzuim blijvende aandacht voor ontwikkeling, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Dankzij deze gerichte versterking is Gouda beter in staat haar taken effectief en duurzaam uit te voeren en inwoners goed te bedienen.

Het verzuimpercentage is in 2025 gestegen. Tegelijkertijd presteert de gemeente Gouda nog altijd beter dan het sectorgemiddelde van 6,7%. Het verzuim wordt vooral veroorzaakt door langdurige en individuele casuïstiek. Dat vraagt niet om snelle generieke maatregelen, maar om gerichte en duurzame inzet op preventie. Deze aanpak past bij de landelijke lijn en sluit aan op het Goudse vitaliteitsbeleid.

Omschrijving	31 december 2025	31 december 2024
Bezetting in fte	742,5	735,8
Bezetting in aantal medewerkers	809	802
Bezetting % man	38%	36%
Bezetting % vrouw	62%	64%
% medewerkers jonger dan 35 jaar	29%	29%
Ziekteverzuim %	5,80%	4,90%
% instroom	19%	22%
% uitstroom	10%	16%
% doorstroom	7%	12%

4.6.3.2 Loonkosten

De loonkosten zijn in 2025 hoger dan in 2024. De realisatie is gestegen van € 64,4 miljoen in 2024 naar € 67,4 miljoen in 2025. Deze stijging hangt samen met de salarisontwikkeling als gevolg van de nieuwe CAO en met het omzetten van een deel van de inhuur naar vaste dienstverbanden. De beperkte groei van de organisatie speelt daarbij een kleinere rol. Daarmee zijn de loonkosten structureel toegenomen. Tegelijkertijd blijven de totale loonkosten binnen de begroting. In 2025 bedraagt het verschil tussen begroting en realisatie € 1,5 miljoen voordelig.

Omschrijving (bedragen * € 1.000)	2025	2024
Loonkosten begroot (na wijziging)	68.968	65.470
Loonkosten realisatie	67.447	64.366
Saldo	1.521	1.104

**Ambtelijke loonkosten*

Inhuur derden

De externe inhuur is de afgelopen jaren verder teruggebracht. In 2023 bedroeg deze nog 29% van de totale loonkosten, in 2024 24% en in 2025 20%. Ook de kosten voor externe inhuur zijn gedaald, van € 20,2 miljoen in 2024 naar € 16,9 miljoen in 2025.

Deze ontwikkeling past bij de inzet om de organisatie robuuster en meer toekomstbestendig te maken. Door gerichte sturing is een deel van de tijdelijke inzet omgezet naar vaste dienstverbanden.

Tegelijkertijd blijft in sommige onderdelen de noodzaak en afhankelijkheid van externe inzet relatief groot.

Bijvoorbeeld wanneer:

- bepaalde specialistische kennis slechts tijdelijk nodig is;
- de arbeidsmarkt krap is en werving van vaste krachten niet lukt;
- middelen wel beschikbaar zijn, maar alleen incidenteel, waardoor vaste aanstellingen niet passend zijn.