

Politieke Groepering GOB  
T.a.v. de heer M. Claessens  
Raadslid

Team HR  
Uw brief van 8 juni 2026  
Uw kenmerk MCGF: 05/26  
Zaaknummer Z/26/907755  
Behandeld door Jos Belt  
Onderwerp Beantwoording vragen ex art. 43 RvO inzake  
Behoud jongeren voor de gemeentelijke organisatie

Sittard-Geleen, 7 juli 2026

Geachte heer Claessens,

**VERZONDEN** 06/07/2026 10:00

Op 8 juni jl. ontvingen wij uw brief ex artikel 43 RvO vragen met betrekking tot het behoud van jongeren voor de gemeentelijke organisatie. U heeft vragen gesteld over onze huidige strategieën en maatregelen die wij nemen om jong talent te ontwikkelen en te behouden. Daarnaast heeft u vragen gesteld over het stijgende verzuim in de sector gemeenten. Dit naar aanleiding van de recente bevindingen uit de personeelsmonitor 2025 van het A&O-fonds.

#### Vraag 1

Welke specifieke maatregelen zijn er momenteel om de instroom van jonge medewerkers te verbeteren en te waarborgen dat zij zich kunnen ontwikkelen binnen onze gemeente?

**De afgelopen jaren zijn er behoorlijk wat nieuwe medewerkers gestart binnen onze organisatie. Bijna 11% van de organisatie is 30 jaar of jonger. Bijna 50% van de organisatie is 45 jaar of jonger. De afgelopen jaren zien we een groei van jonge ambtenaren in ons personeelsbestand. Directie en management hebben daarbij oog voor alle generaties in onze organisatie, zowel oudere als jongere werknemers.**

**In 2026 hebben we een onderzoek uitgevoerd onder de zogenaamde Generatie Z, collega's geboren tussen 2000 en 2015. De uitkomsten uit dit onderzoek gebruiken we om in werving, onboarding en ontwikkeling nog beter aan te laten sluiten.**

**We zetten in op het versterken van de instroom van jonge medewerkers met o.a. traineeships en stage- en leerwerktrajecten in samenwerking met onderwijsinstellingen. Onze arbeidsmarktcampagne richt zich op het vinden en binden van de juiste medewerkers.**

**Voor behoud en ontwikkeling wordt ingezet op opleidingsmogelijkheden, begeleiding, interne mobiliteit, ons eigen talentenprogramma en projectmatig**

**werken. Ons gemeentelijk jongeren-netwerk draagt bij aan verbinding en persoonlijke ontwikkeling**

Vraag 2

Wat zijn de plannen van het college om de doorgroeimogelijkheden voor jongere medewerkers te vergroten, zodat zij minder geneigd zijn om de organisatie te verlaten?

**In onze gemeente lag de uitstroom van medewerkers onder de 35 jaar op 19,5%. Dat is lager dan het landelijk gemiddelde van 25%.**

**We zetten in op het vergroten van doorgroeimogelijkheden door gerichte investeringen in ontwikkeling, begeleiding en loopbaanperspectief. Daarbij wordt gewerkt aan het verder ontwikkelen en verduidelijken van loopbaanpaden. Interne mobiliteit, deelname aan het talentenprogramma en projectmatig werken worden actief gestimuleerd, zodat medewerkers zich breder kunnen ontwikkelen en ervaring kunnen opdoen. Daarbij worden interne en externe loopbaancoaches ingezet en vormt *Het Goede Gesprek* een belangrijke basis voor het bespreken van ontwikkeling en loopbaanwensen.**

Vraag 3

Hoe ontwikkelt zich het personeelsverzuim in de gemeente Sittard-Geleen? Indien hierin een stijgende lijn zit, hoe wordt getracht het verzuimpercentage naar beneden te krijgen, met andere woorden, welke preventieve maatregelen worden genomen om dit te verminderen?

**Het personeelsverzuim laat, in lijn met de landelijke ontwikkeling, een stijgende trend zien en bedraagt 6,7% in 2025. Daarmee ligt het verzuim in onze gemeente onder het landelijk gemiddelde, maar de trend vraagt ook voor ons wel om extra aandacht. Om deze trend te keren, wordt ingezet op duurzame inzetbaarheid. Het beleid duurzame inzetbaarheid met als onderdeel vitaliteitsbeleid is daarop gericht. De vitaliteitscoach en interne coaches ondersteunen medewerkers hierbij. Ook de leidinggevenden vervullen een actieve rol in zowel het bevorderen van inzetbaarheid als het tijdig signaleren van verzuim.**

**In samenwerking met de nieuwe arbodienst wordt passende begeleiding geboden en wordt ingezet op preventie, onder andere via een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO).**

**Het verzuim wordt structureel gemonitord op basis van verzuimcijfers en rapportages van de arbodienstverlener.**

Vraag 4

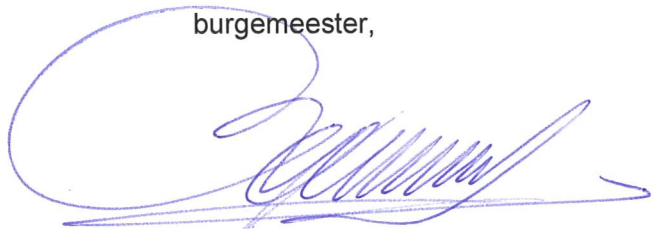
Zijn er al succesvolle initiatieven of best practices vanuit andere gemeenten die wij kunnen overnemen om ons personeelsbeheer te verbeteren?

**Directie, management en Team HR volgen de landelijke ontwikkelingen en initiatieven. We benutten actief best practices uit de sector en kennis van het A&O fonds Gemeenten. Per onderwerp kijken we naar toepassingsmogelijkheden voor onze organisatie. Een van de best practices betreft MentorConnector. Dit project is ontwikkeld in het VNG-programma 'uitvoeringskracht en arbeidsmarktkrachte'.**

**MentorConnector richt zich op organisatieoverstijgende mentorschappen voor jonge en beginnende ambtenaren.**

Met vriendelijke groet,

burgemeester,



mr. J.Th.C.M. Verheijen

gemeentesecretaris/ algemeen directeur,



drs. L.J.F.P. Busschops