



Regio
Gooi en Vechtstreek

Sociaal Jaarverslag 2025

 **Vervoer**
Gooi en Vechtstreek

 **RBL**
Gooi en Vechtstreek

 **Consultatie en
Adviesteam**
Gooi en Vechtstreek

 **Wmo-toezicht**
Gooi en Vechtstreek

 **GGD**
Gooi en Vechtstreek

 **Urgentiebureau**
Gooi en Vechtstreek

 **Zorg-en Veiligheidshuis**
Gooi en Vechtstreek

 **GAD**
Gooi en Vechtstreek

 **Inkoop en
Contractbeheer**
Gooi en Vechtstreek

 **Veilig Thuis**
Gooi en Vechtstreek



voor inwoners, met gemeenten

Inleiding	3
1. Regio Gooi en Vechtstreek als organisatie	4
1.1 Organisatieontwikkelingen Samen Werken	4
1.2 Andere organisatieontwikkelingen in 2025	5
2. Strategisch personeelsbeleid	6
2.1 HR missie	6
2.2 HR visie	6
2.3 Kernwaarden	7
3. Kengetallen personele bezetting	8
3.1 Kerncijfers	8
3.2 Deeltijdarbeid	9
3.3 Leeftijdsopbouw	10
3.4 Duur dienstverband	10
3.5 Werknemers per RVE	11
3.6 Gemiddelde leeftijd per RVE	12
3.7 Instroom/uitstroom per RVE	13
4. Verantwoordelijkheid & Betrokkenheid	14
4.1 Werving en Selectie	14
4.2 Inclusief werkgeverschap	15
4.3 Betrokkenheid	15
4.4 Integriteit	17
5. Ontwikkeling & Ontplooiing	18
5.1 Ontwikkelingsmogelijkheden binnen de Regio	18
5.2 Gesprekscyclus	19
5.3 Arbeidsvoorwaarden	20
6. Vitaliteit & Gezondheid	22
6.1 Vitaliteit	22
6.2 Arbeidsomstandigheden (Arbo)	24
6.3 Ziekteverzuim	26

Inleiding

In het Sociaal jaarverslag 2025 van Regio Gooi en Vechtstreek (hierna de Regio) wordt weergegeven hoe ongeveer 500 werknemers van de Regio vitaal, betrokken en met verantwoordelijkheidsgevoel de dienstverlening aan inwoners en gemeenten van de Regio Gooi en Vechtstreek verzorgen.

Er wordt teruggekeken op het jaar 2025 aan de hand van een aantal onderwerpen. Gestart wordt met een omschrijving van de Regio als organisatie in [hoofdstuk 1](#), waarbij aandacht wordt geschonken aan samenwerking met de gemeenten, het programma Samen Werken en de ontwikkeling die de Regio zelf als organisatie heeft doorgemaakt.

[Hoofdstuk 2](#) is gewijd aan het Strategisch Personeelsbeleid (SPB), met onder andere een beschrijving van de missie en visie van HR en de drie kernwaarden die in het SPB gedefinieerd zijn. In [hoofdstuk 3](#) worden kengetallen met betrekking tot personele bezetting weergegeven. In de [hoofdstukken 4, 5](#) en [6](#) worden inhoudelijk de drie kernwaarden van de Regio behandeld: Verantwoordelijkheid & Betrokkenheid, Ontwikkeling & Ontplooiing en Vitaliteit & Gezondheid. In de laatste kernwaarde wordt onder andere het ziekteverzuim in beeld gebracht.

Dit sociaal jaarverslag 2025 zal na vaststelling gepubliceerd worden op de website van de Regio.

Vervoer B.V. en de Regionale Ambulance Voorziening (RAV) zijn in dit sociaal jaarverslag buiten beschouwing gelaten.



1. Regio Gooi en Vechtstreek als organisatie

Regio Gooi en Vechtstreek (hierna de Regio) in Bussum is een samenwerkingsverband van de gemeenten Blaricum, Eemnes, Gooise Meren, Hilversum, Huizen, Laren en Wijdmeren. De Regio is een uitvoeringsorganisatie. Afvalinzameling (GAD), GGD, gezamenlijke inkoop van zorg, maar ook Veilig Thuis, Beleid en Bestuur, Reizigersvaccinatie en Consultatiebureaus: de organisatie hiervan ligt bij de Regio.

De Regio heeft bij de uitvoer van haar taken te maken met veranderende omstandigheden. Daarom is het programma *Samen Werken* opgesteld. Hieronder volgt meer informatie over dat programma.

1.1 Organisatieontwikkelingen Samen Werken

De Regio Gooi en Vechtstreek staat midden in de samenleving, gericht op maatschappelijke opgaven en ingericht rondom de opdrachten die we daarvoor krijgen. De omgeving verandert, net als de verwachtingen van gemeenten en vanuit de samenleving. De vraagstukken waar de Regio mee te maken heeft veranderen. Daarom wil de Regio de professionele basis van de organisatie verder op orde brengen en versterken.

Samen Werken is de paraplu

Het programma *Samen Werken* is de paraplu waaronder samenwerking, processen en afspraken, sturing en cultuur in samenhang verbeterd worden. In 2025 zijn de contouren geschetst, in 2026 wordt deze organisatieontwikkeling verder vormgegeven.

De wens is om binnen de Regio integraal te werken, verwachtingen duidelijk te hebben en uit te spreken, en te werken vanuit eenduidige afspraken en rollen. Het programma leunt op vier pijlers:

1. bestuurlijke samenwerking versterken,
2. samenwerken in processen,
3. sturing en verantwoording en slimmer werken en
4. met elkaar wendbaar en vitaal.



Ontwikkelen vanuit de vier pijlers

Deze pijlers vormen de beweging naar een organisatie die integraal werkt. In verbinding met gemeenten, met heldere afspraken en grip op resultaten. Een organisatie waarin helderheid en ruimte ervaren wordt om het werk goed te doen, waarin iedereen weet waar hij of zij aan toe is, en zijn of haar verantwoordelijkheid wil en kan nemen. Waarin medewerkers zich uitspreken en elkaar kunnen en mogen aanspreken. Het is duidelijk wat afgesproken wordt, wie waarvoor aan zet is en hoe daarop gestuurd wordt: *Samen Werken = Samen verantwoordelijk * Samen Duidelijk * Samen Slimmer.*

Met en door medewerkers

Vanuit het programma worden de verbindingen gelegd. Er wordt aangesloten op initiatieven die er al zijn. Wat bereikt moet worden staat vast, de manier waarop dat bereikt wordt, wordt met elkaar ontwikkeld.

1.2 Andere organisatieontwikkelingen in 2025

Wijziging organisatiestructuur

Het dagelijks bestuur heeft op 3 oktober 2024 een besluit genomen over de nieuwe organisatiestructuur met als belangrijkste wijziging de uitbreiding van een éénhoofdige directie naar een tweehoofdige directie. Vanaf 1 maart 2025 zijn de posities van de algemeen directeur en de conerndirecteur ingevuld.

Zorg- en Veiligheidshuis

Per 1 maart 2025 is de Wet gegevensverwerking door samenwerkingsverbanden in werking is getreden. Uit deze wet vloeit voort dat het personeel van het Zorg- en Veiligheidshuis in dienst moet zijn van één van de overheidsdeelnemers van het samenwerkingsverband. De Regio is niet zo'n deelnemer, de GGD is dat wel. De Stuurgroep van het Zorg- en Veiligheidshuis heeft daarom besloten om het Zorg- en Veiligheidshuis per 1 juli 2025 onder te brengen bij de GGD in plaats van de RVE Beleid en Bestuur. Met deze overheveling wordt voldaan aan de wettelijke vereisten en heeft de invoering van deze wet de minste personele gevolgen.



2. Strategisch personeelsbeleid

De Regio wil een professionele en toekomstbestendige organisatie zijn, met gedreven, deskundige en vitale werknemers die hun vak verstaan. Binnen de Regio zijn verschillende Resultaat Verantwoordelijke Eenheden (RVE), met daarbinnen een grote verscheidenheid aan vakgebieden. Het personeelsbestand is daarom divers. Het in 2024 vastgestelde Strategisch Personeelsbeleid (SPB) biedt een kapstok die richting geeft vanuit concernniveau en samenhang biedt in de ontwikkeling en actualisatie van het HR-beleid en de personeelsinstrumenten.

De organisatie verandert snel vanwege interne en externe ontwikkelingen, er is daarom gekozen voor een SPB dat in eerste instantie drie jaar beslaat: van 2024 tot en met 2026.

In het SPB is de HR-missie en visie weergegeven. Daarnaast zijn drie kernwaarden geformuleerd. Hieronder worden de genoemde begrippen nader uitgelegd.

2.1 HR missie

'De Regio is een samenwerkingsorganisatie waarbij goede dienstverlening aan ruim 250.000 inwoners en 7 gemeenten centraal staat. In het hart van onze organisatie staat een cultuur waarin iedereen deelneemt en de vrijheid voelt om zijn/haar stem te laten horen. Onze collega's worden gekenmerkt door hun professionaliteit, betrokkenheid en dienstbaarheid; dit zijn de pijlers die hen definiëren. Regio werknemers hebben een scherp oog voor kansen en denken in mogelijkheden. We omarmen de talenten van onze werknemers en delen in hun trots over behaalde successen. Ze ervaren de steun van hun leidinggevenden, gedijen binnen een positieve werkomgeving en worden gestimuleerd door een breed opleidingsklimaat. Samen bouwen we aan een sfeer van samenwerking die wordt gevoed en versterkt door de inzet, gedrevenheid en het enthousiasme van onze werknemers. Met elkaar, voor inwoners en gemeenten'.

2.2 HR visie

'Bij de Regio geloven we dat de kracht van onze werknemers bijdraagt aan onze missie om goede dienstverlening te bieden aan onze inwoners en gemeenten.

We streven ernaar een omgeving te creëren waarin iedereen zich verantwoordelijk voelt voor eigen groei, het werk en de organisatie als geheel. Daarbij streven we naar evenwicht tussen het bieden van goede arbeidsvoorwaarden, ondersteuning en ontwikkelingsmogelijkheden aan onze werknemers (goed werkgeverschap) en het creëren van een omgeving waar werknemers vanuit betrokkenheid, verantwoordelijkheid en toewijding graag een bijdrage willen leveren (goed werknemerschap) aan het welzijn van de inwoners van de regio. We willen dat de Regio een organisatie is waar werknemers floreren, groeien en trots zijn op hun vakmanschap.



Onze leidinggevenden spelen een cruciale rol in het vormgeven van onze organisatiecultuur en het stimuleren van groei. We verwachten van hen dat ze verbindingen leggen tussen werknemers, teams en doelstellingen. Ze worden aangemoedigd om innovatieve ideeën te omarmen en te inspireren door hun voorbeeldgedrag en (coachende, dienende) leiderschapsstijl. Zij zijn integraal manager en als eenheid (RVE) resultaatverantwoordelijk voor het totale resultaat'.

2.3 Kernwaarden

De HR-visie is gebaseerd op drie sets van kernwaarden:

1. Verantwoordelijkheid & Betrokkenheid

De Regio gelooft in wederzijdse verantwoordelijkheid. Werknemers worden aangemoedigd om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling, het werk dat ze doen en de bijdrage die ze leveren aan de organisatie en de gemeenschap. Betrokkenheid bij het werk en de organisatie is essentieel voor succes. Om betrokken werknemers te binden (werving en selectie) zal er ook aandacht uit gaan naar het boeien van werknemers binnen de Regio.

2. Ontwikkeling & Ontplooiing

Werknemers worden aangemoedigd om voortdurend te ontwikkelen en te groeien, zowel op professioneel als persoonlijk vlak. Er wordt een opleidingsklimaat geboden waarin werknemers de kans krijgen om hun vaardigheden uit te breiden, nieuwe kennis op te doen en hun potentieel en vakmanschap volledig te benutten. Zo bestaat bij een aantal RVE's de doorgroeimogelijkheid van junior naar medior en senior.

3. Vitaliteit & Gezondheid

De Regio is zich ervan bewust dat werknemers floreren wanneer ze zich vitaal (gezond) voelen, de zelfstandigheid hebben om hun werk op hun eigen manier uit te voeren en de flexibiliteit ervaren om werk en privé in balans te houden. Dit vraagt inzet van zowel de leidinggevenden als de werknemers zelf. Ze moeten allebei betrokkenheid en verantwoordelijkheid tonen om dit te laten werken. Het draait om een wederzijdse inspanning om een gezonde en productieve werkomgeving te creëren.

Aan de hand van bovengenoemde drie sets van kernwaarden, zal vanaf [hoofdstuk 4](#) van dit sociaal jaarverslag over verschillende onderwerpen gerapporteerd worden over het jaar 2025.

Eerst worden in [hoofdstuk 3](#) de kengetallen met betrekking tot de personele bezetting weergegeven en geanalyseerd.

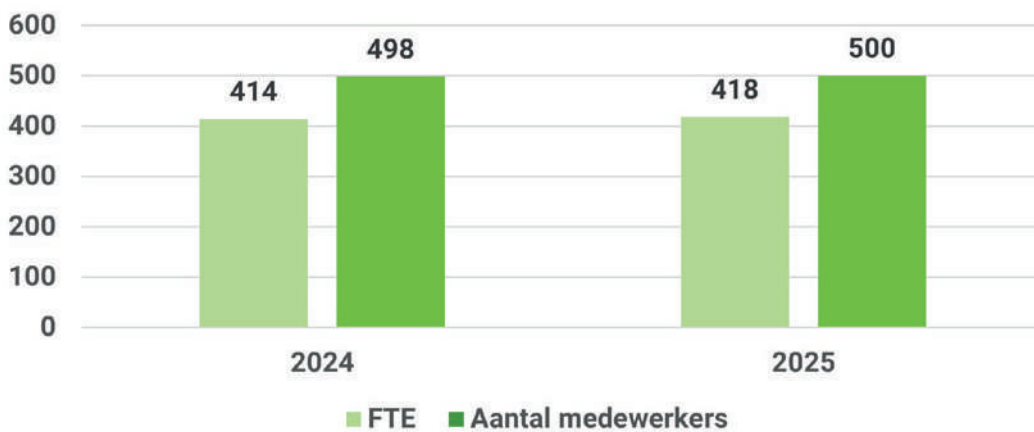


3. Kengetallen personele bezetting

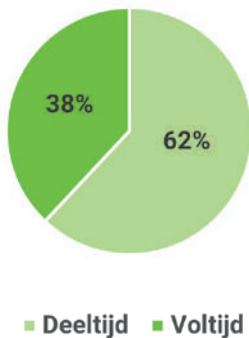
In dit hoofdstuk worden de kengetallen met betrekking tot de personele bezetting weergegeven. Bij een aantal onderwerpen wordt gerapporteerd over het aandeel mannen en vrouwen. Bij de Regio heeft geen van de werknemers zich geregistreerd als non-binair, waardoor het aandeel non-binair niet is opgenomen.

3.1 Kerncijfers

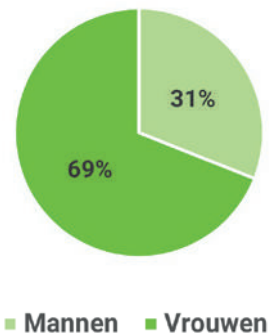
Bezetting



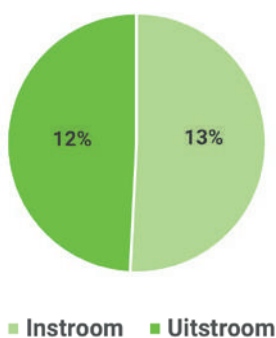
Verdeling deeltijd/volgtijd



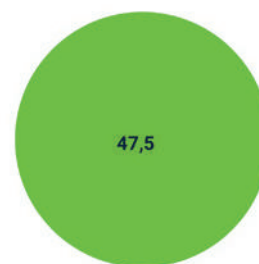
Verdeling man/vrouw



Instroom/Uitstroom



Gemiddelde leeftijd

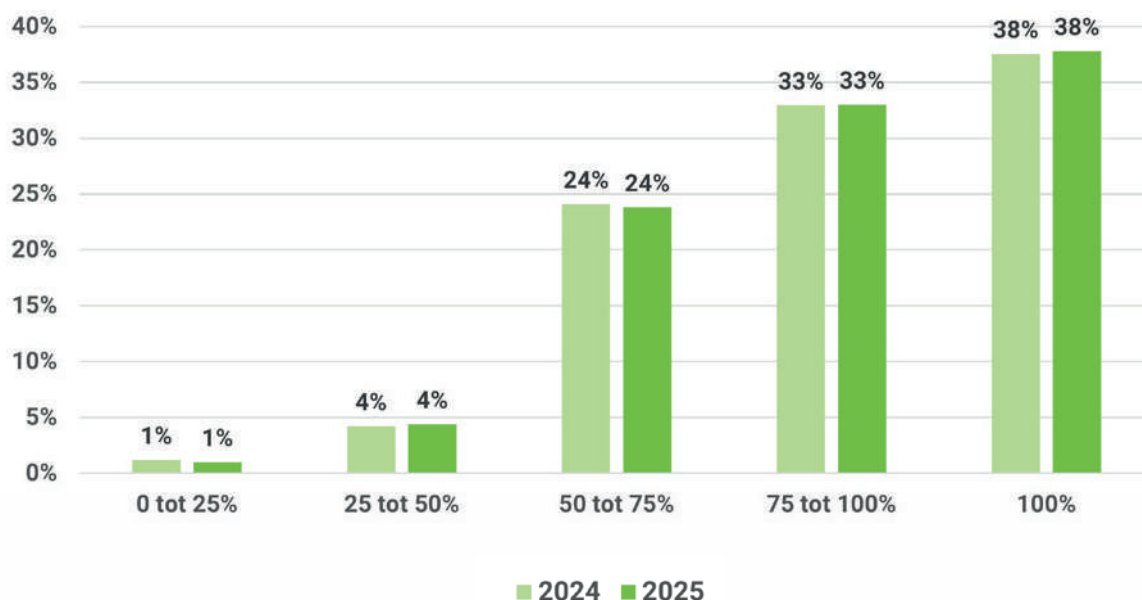


Bovenstaande kerncijfers laten een stabiel beeld zien ten opzichte van 2024. Zowel de bezetting in FTE als in aantallen werknemers laten slechts een lichte stijging zien. De verdeling man/vrouw, deeltijd/voltyd en de gemiddelde leeftijd zijn nagenoeg identiek aan het beeld in 2024. De instroom (13% van het totale personeelsbestand) en uitstroom (12% van het totale personeelsbestand) zijn met elkaar in balans en vergelijkbaar met het landelijk beeld.

In de volgende paragrafen worden de cijfers verder uitgediept.

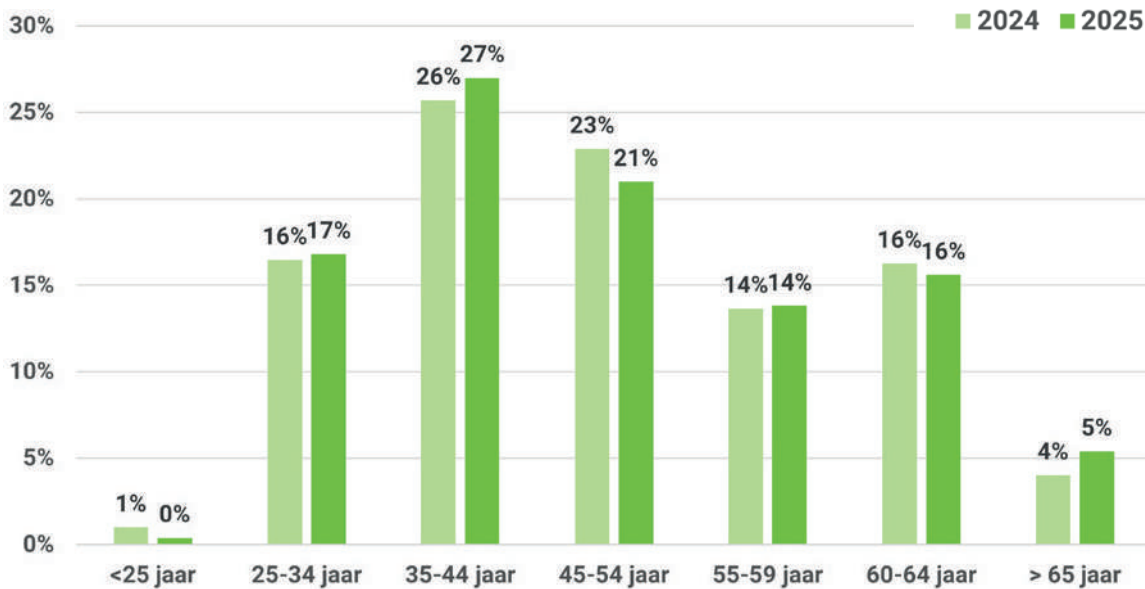
3.2 Deeltijdarbeid

Onderstaande staafdiagram toont het aandeel werknemers naar percentage van hun dienstverband. Zoals ook in de afgelopen jaren werken de meeste werknemers bij de Regio in deeltijd. Het aandeel fulltimers is stabiel en bedraagt net als in 2024 38%. Van de parttimers werken de meeste werknemers 75 tot 100%. Van het aantal fulltimers was in 2025 38% vrouw en 62% man. Er zijn slechts lichte wijzigingen in aantallen werknemers, de percentages in beide jaren zijn daarom, afgerond, hetzelfde.



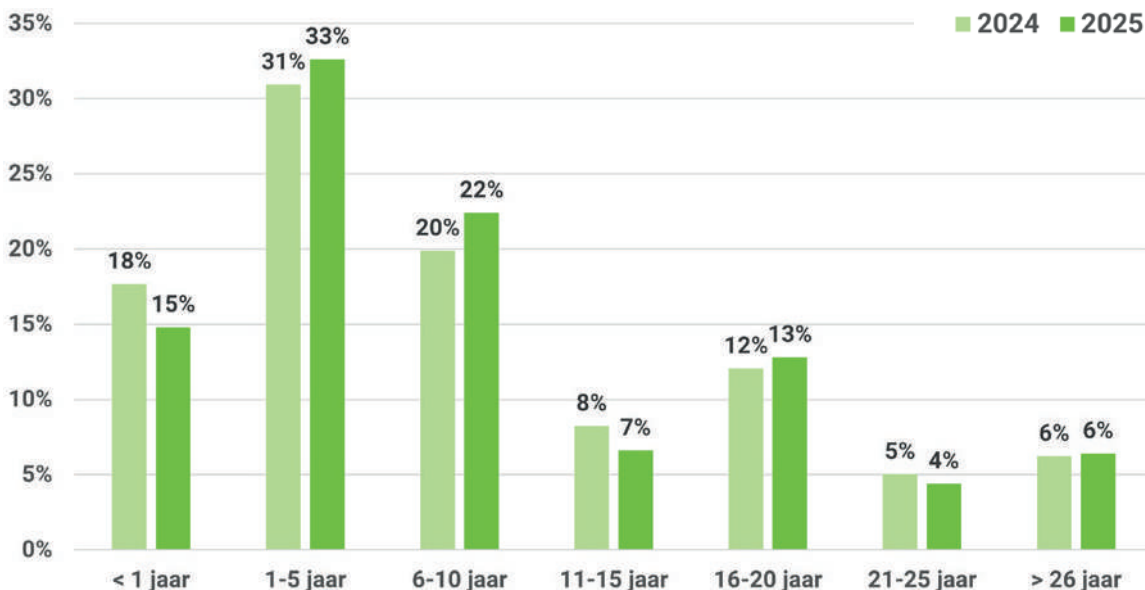
3.3 Leeftijdsopbouw

De gemiddelde leeftijd van werknemers bij het openbaar bestuur ligt tussen de 44 en 51 jaar (*Bron Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties/kennisvandeoverheid.nl*). Bij de Regio is de gemiddelde leeftijd 47,5 jaar. De meeste werknemers bij de Regio bevinden zich in de leeftijdscategorie 35-44 en 45-54 jaar. De leeftijdscategorie 65 jaar en ouder laat een toename zien. De komende jaren zullen meer werknemers uitstromen vanwege het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd.



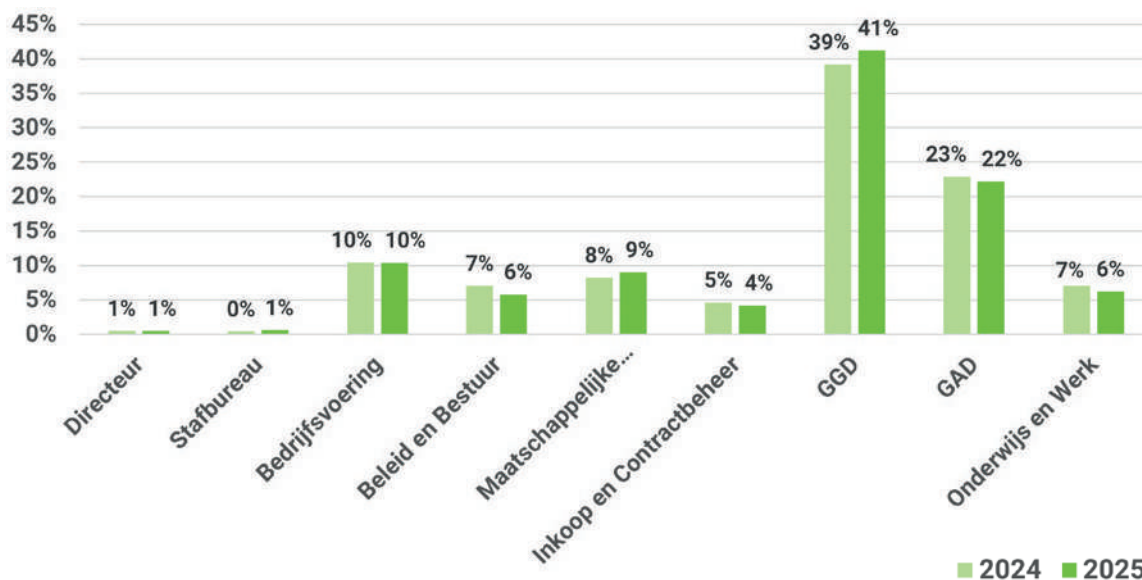
3.4 Duur dienstverband

In onderstaande staafdiagram is te zien dat een grote groep werknemers in 2025 een dienstverband had van 1 tot 5 jaar. Hoewel er ten opzichte van 2024 een stijging zichtbaar is in de categorie 6 tot 10 jaar, is het aandeel werknemers in die categorie lager dan de categorie 1 tot 5 jaar. Mogelijk vanwege de aantrekkelijke arbeidsmarkt, zijn er werknemers die de Regio binnen vijf jaar verlaten. Door niet alleen aandacht te schenken aan 'binden' maar steeds meer ook aan 'boeien', wordt er door de Regio gestreefd naar het langer aan de Regio verbinden van haar werknemers.

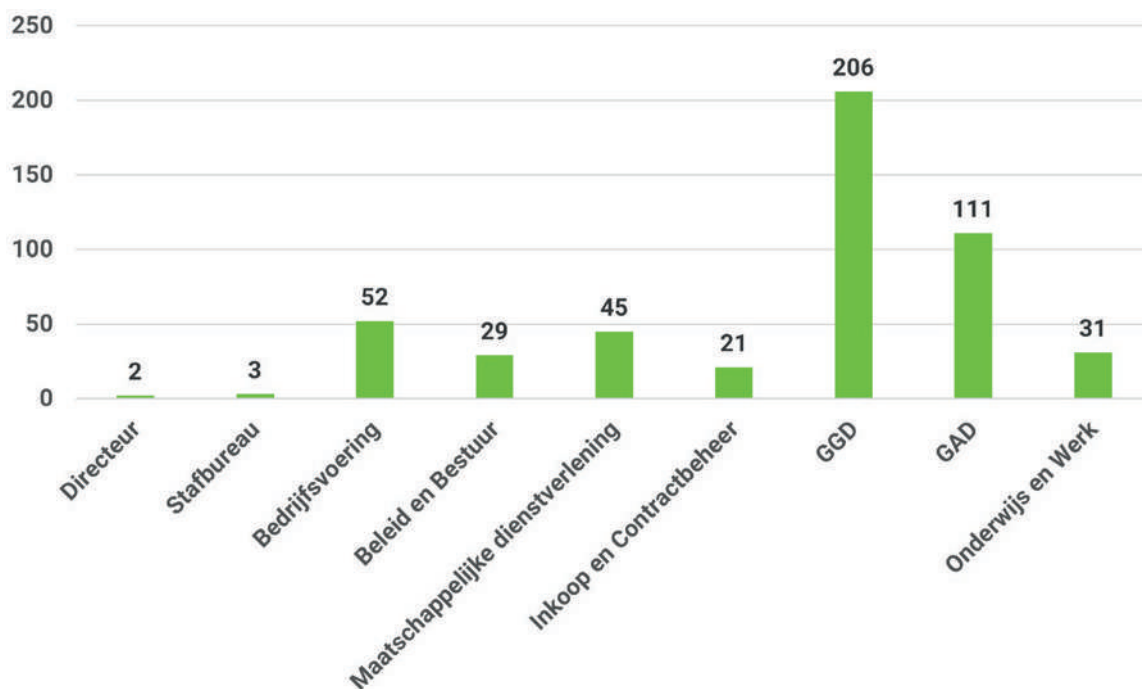


3.5 Werknemers per RVE

In onderstaande staafdiagram wordt het percentage werknemers per RVE getoond. Het beeld over de afgelopen jaren is stabiel. De overgang van het Zorg- en Veiligheidshuis van Beleid van Bestuur naar de GGD is zichtbaar in de percentages. De absolute aantallen werknemers per RVE in 2025 zijn zichtbaar in het staafdiagram daaronder.



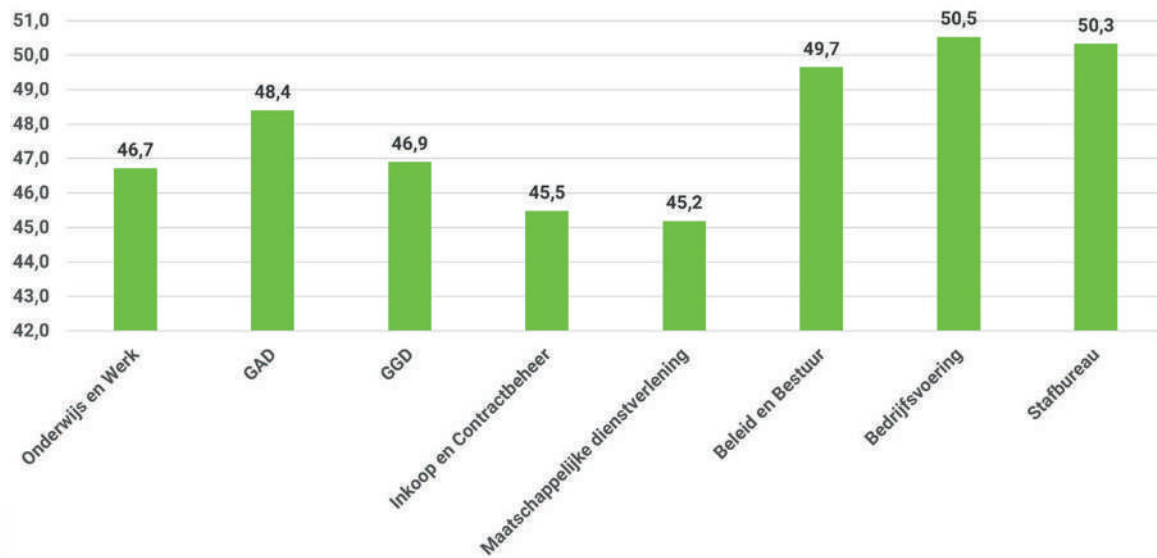
Werknemers per RVE in %



Werknemers per RVE in absolute aantallen

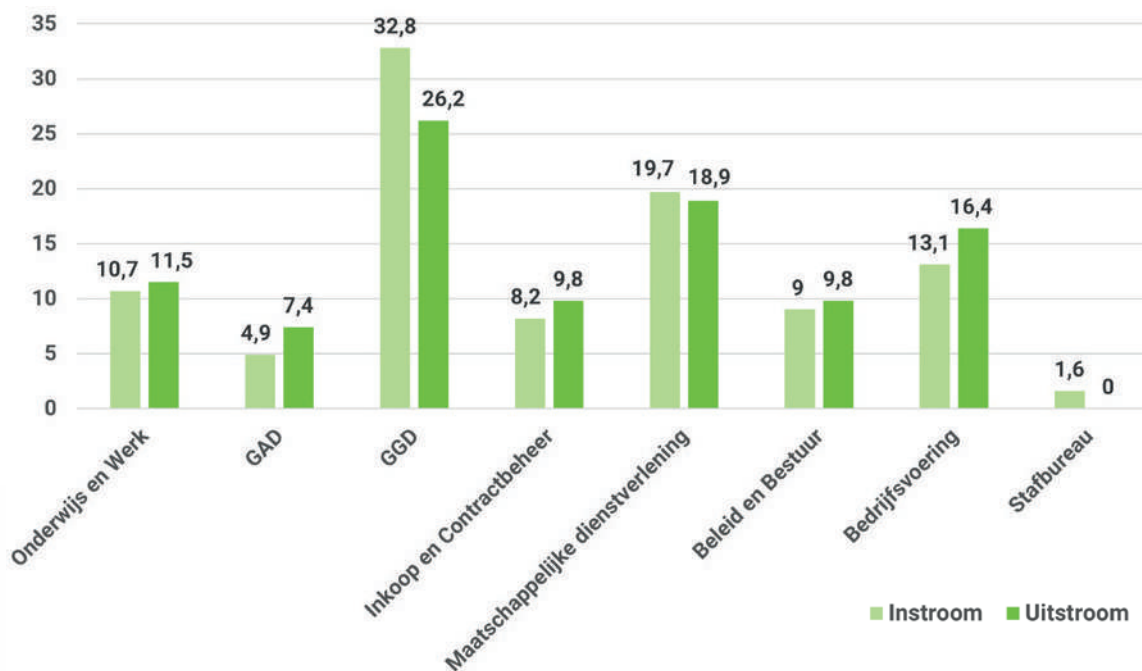
3.6 Gemiddelde leeftijd per RVE

In onderstaande staafdiagram wordt de gemiddelde leeftijd van werknemers bij de verschillende RVE's getoond. Deze gemiddelde leeftijd moet worden gezien in samenhang met het aantal werknemers per RVE. In kleinere onderdelen zoals Stafbureau (3 werknemers) wordt de gemiddelde leeftijd sterker beïnvloed door individuele werknemers dan in grotere onderdelen zoals de GGD (206 werknemers). In [paragraaf 3.5](#) zijn de aantallen werknemers per RVE te zien.



3.7 Instroom/uitstroom per RVE

De instroom en uitstroom van medewerkers waren met elkaar in balans in 2025. De instroom bedroeg 13% van het totale personeelsbestand en de uitstroom 12%. In het diagram hieronder wordt de verdeling per RVE in procenten van de totale instroom en uitstroom weergegeven. In deze onderverdeling per RVE was het niet mogelijk om het aandeel externe inhuur eruit te filteren. De percentages zijn dus inclusief externe inhuur.



De werknemers die uitstroonden, deden dat om verschillende redenen. De belangrijkste reden was beëindiging op eigen verzoek, gevolgd door einde tijdelijke aanstelling. Het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd was voor 7% van de uitstromende werknemers de reden.

In de volgende drie hoofdstukken worden de kernwaarden van het Strategisch Personeelsbeleid uitgewerkt. In [hoofdstuk 4](#) wordt gestart met Verantwoordelijkheid & Betrokkenheid.



4. Verantwoordelijkheid & Betrokkenheid

De kernwaarde Verantwoordelijkheid & Betrokkenheid wordt uitgewerkt aan de hand van de volgende onderwerpen: Werving en Selectie, inclusief werkgeverschap, betrokkenheid en Integriteit.

4.1 Werving en Selectie

Arbeidsmarktcommunicatie

In het derde kwartaal van 2024 is het project Arbeidsmarktcommunicatie van start gegaan, een samenwerking tussen HR- en communicatieadviseurs. In 2025 heeft dit project op diverse manieren concreet en zichtbaar vorm gekregen.

Zo is het nieuwe websiteonderdeel 'Werken bij de Regio' ontwikkeld, met informatie over arbeidsvoorwaarden, testimonials en infographics die laten zien wat de Regio als werkgever onderscheidt. Ook is de website voorzien van actueel beeldmateriaal, dat ook bij de vacatures wordt gebruikt. Sinds dit jaar publiceren we alle vacatures (naast op de bestaande kanalen) ook op onze eigen site, waardoor geïnteresseerden direct kunnen solliciteren. De vacatureteksten zijn vernieuwd: we schetsen nu een mogelijke werkdag en presenteren functies in een meer verhalende stijl. Dit wordt regelmatig positief ontvangen.

In de tweede helft van 2025 zijn daarnaast korte filmpjes met collega's opgenomen. Deze video's worden als extra content op de website en social mediakanalen ingezet om kandidaten een realistisch beeld te geven van het werk bij de Regio en hen te verleiden om te solliciteren.

Parallel hieraan is een kleinschalig onderzoek gestart naar effectieve wervingskanalen. In 2025 is LinkedIn actiever ingezet en zijn af en toe advertenties geplaatst in lokale specials, zoals Baan & Toekomst.

Een belangrijk onderdeel van de vernieuwing is de invoering van een modern Applicant Tracking System (ATS), waarmee sollicitanten beter gevolgd kunnen worden en sneller informatie over de procedure ontvangen. Dit maakte het mogelijk het sollicitatieproces te digitaliseren en de communicatie met kandidaten efficiënter te maken. Tegelijkertijd is de vacatureprocedure herzien en zijn de nieuwste inzichten op het gebied van werving en selectie, inclusief social media, verwerkt. Met behulp van beschikbare data uit de rapportagetool kan het werving en selectieproces geanalyseerd en waar nodig geoptimaliseerd worden.

Tot slot is vanwege het toenemende aantal moeilijk vervulbare vacatures een eerste verkenning gestart naar de inzet van een recruiter voor de Regio. In 2026 wordt hierover een besluit genomen.

Vacatures

In 2025 zijn 75 vacatures uitgezet. Met een gemiddelde doorlooptijd van 55 dagen, zijn in totaal 75 nieuwe werknemers aangenomen. Op sommige vacatures zijn meerdere kandidaten aangenomen. Er waren 12 niet ingevulde vacatures. Moeilijk in te vullen vacatures waren die voor de functie van Medewerker Veilig Thuis en een aantal zorgfuncties bij de GGD (zoals Arts Maatschappij en Gezondheid). De sollicitanten wisten de vacatures het beste te vinden via Gemeentebanen, de eigen website van de Regio en Indeed.

4.2 Inclusief werkgeverschap

De Regio streeft ernaar een afspiegeling te zijn van de samenleving waarvoor zij werkt. Vanuit het strategisch personeelsbeleid bouwen we verder aan een meer diverse en inclusieve organisatie.

Dat begint met bewustwording binnen de organisatie. Zo wordt in personeelsregelingen in het algemeen alleen nog gesproken over de/een werknemer en wordt hij/zij en hem/haar zoveel als mogelijk vermeden.

We willen als Regio verder kijken dan alleen een gelijke man-vrouw verdeling. In 2025 zijn daarom de eerste stappen gezet om vanuit wet banenafpraak ook andere doelgroepen aan te trekken.

Daarmee willen we een meer diverse en inclusieve organisatie zijn waarbij we inzetten op talent aantrekken, de beste mensen op de juiste plek en gendergelijkwaardigheid vanuit een breder genderperspectief dat uitgaat van alle verschillende genderidentiteiten.

Hier wordt in onze werving en selectie uitingen bewust aandacht aan geschonken, we willen een brede (diverse en inclusieve) doelgroep aanspreken.

4.3 Betrokkenheid

Kennisdeling, informeren en verbinden

In 2025 is de nieuwe intranetpagina Regionet gelanceerd. Het intranet wordt gebruikt voor actuele nieuwsberichten en om werknemers te informeren over diverse onderwerpen, waaronder HR gerelateerde zaken. Een andere manier om werknemers te informeren, vooral over organisatieontwikkelingen, is het programma Zicht op de Regio, dat opgenomen wordt in de in-pandige studio. In dit programma wordt in de vorm van een interview, informatie gedeeld over belangrijke onderwerpen die spelen. Een andere vorm van kennisdeling is de Leerhuislunch. Werknemers kunnen zich aanmelden om tijdens een gezamenlijke lunch iets te vertellen over bijvoorbeeld hun werk, hun vakgebied of een interessant thema. Om onderlinge verbinding te stimuleren, kunnen werknemers worden uitgenodigd voor het programma Drijfveren. In dat programma kunnen zij met hun collega's delen wat hen drijft, waar zij gepassioneerd over zijn.

Werknemersraadplegingen

Om werknemers te betrekken bij keuzes, besluiten en evaluaties op het gebied van regelingen en beleid, kan via een werknemersraadpleging om de mening en de ervaringen van werknemers gevraagd worden. Dat is in 2025 bijvoorbeeld gebeurd op het gebied van vitaliteit, passende interventies voor gezondheid en werk-privé balans, het in gebruik genomen gespreksformulier als onderdeel van de gesprekscyclus en over hybride werken. Ook cyclisch geplande onderzoeken als het Medewerkerstevredenheid Onderzoek (MTO), de Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) zijn manieren om in kaart te brengen hoe werknemers zich voelen en hun werkomgeving ervaren. De RI&E en het PMO zijn in 2025 afgenomen.



Ondernemingsraad (OR)

De OR heeft de taak bij te dragen aan een veilige, gezonde en prettige werkomgeving waarin iedereen kan groeien en meedenken.

De OR bestaat uit werknemers en zet zich in voor de belangen van de werknemers van de Regio. De OR heeft rechten zoals instemmingsrecht, adviesrecht en het recht om zelf voorstellen te doen. Op deze manier hebben werknemers invloed op onderwerpen die in hun werk belangrijk zijn, zoals veiligheid, arbeidsomstandigheden, investeringen, regelingen, etc.

In 2025 heeft de OR een voorstel gedaan voor een 'Talentprogramma' om werknemers te helpen zich verder te ontwikkelen binnen de Regio Gooi en Vechtstreek. De OR heeft daarnaast o.a. ingestemd met het Vitaliteits- en ARBO-jaarplan en er is afgesproken met de directie dat dit plan wordt geëvalueerd met de OR. Het Vitaliteitsprogramma is nieuw in de organisatie. De OR evalueert dit programma, zodat de OR zeker weet dat alle werknemers het aanbod kunnen benutten.

Vanuit de werknemers kwam in 2025 een aantal meldingen bij de OR binnen. Twee voorbeelden van meldingen:

- Het cameratoezicht op de scheidingstations is bedoeld om diefstal na openingstijd tegen te gaan. De OR heeft bij de directie gemeld dat niet goed is uitgelegd aan de werknemers dat zij tijdens hun werk niet gefilmd worden. De OR heeft de directie gevraagd om na te gaan of er is voldaan aan de juridische voorwaarden om deze camera's te plaatsen.
- De OR heeft aan de directie gemeld dat Regionet (intern communicatiemiddel) niet voor alle werknemers beschikbaar was. De directie heeft opdracht gegeven om dit in orde te maken en dat is ook gebeurd.

De OR volgt de actuele ontwikkelingen, zoals het ravijnjaar. Het is voor de OR belangrijk om kennis te hebben over dit onderwerp om goed advies te kunnen geven aan de directie. In 2025 heeft de OR een gezamenlijke training gevolgd waarin het ravijnjaar aan bod is gekomen. De directie is vervolgens geïnformeerd dat de OR het belangrijk vindt dat bij de keuzes die gemaakt worden de belangen van de collega's goed worden afgewogen, zoals werkdruk, werkplezier en een goede communicatie over het ravijnjaar.

In 2026 zijn OR-verkiezingen ten behoeve van een nieuwe zittingsperiode vanaf februari 2026. De voorbereidingen voor deze verkiezingen zijn gestart in 2025. Er is door de OR, in samenwerking met de directie, veel aandacht besteed aan het informeren van alle geledingen binnen de Regio over de aankomende verkiezingen. Het doel daarvan is om na de verkiezingen als OR vertegenwoordigd te zijn in zoveel mogelijk RVE's binnen de Regio.

Personeelsverenigingen

De Regio beschikt over twee actieve personeelsverenigingen: de personeelsvereniging voor de GAD en de personeelsvereniging voor werknemers van de andere RVE's. In totaal is 32% van de werknemers lid van één van de twee personeelsverenigingen.

4.4 Integriteit

Iedereen in dienst van een overheidsorganisatie legt, zoals vastgelegd in de Ambtenarenwet 2017, de ambtseed of ambtsbelofte af. Bij de Regio wordt vier keer per jaar een bijeenkomst georganiseerd, waarin nieuwe werknemers kennismaken met de Regio en met elkaar en er gezamenlijk gesproken wordt over integriteit en wat dat betekent in ieders werkveld. Tenslotte legt elke nieuwe medewerker tegenover de algemeen directeur of de conerndirecteur van de Regio de ambtseed of ambtsbelofte af. Hiermee verklaart de medewerker dat hij of zij het werk zal doen volgens de regels en daarbij integer en betrouwbaar te werk zal gaan.



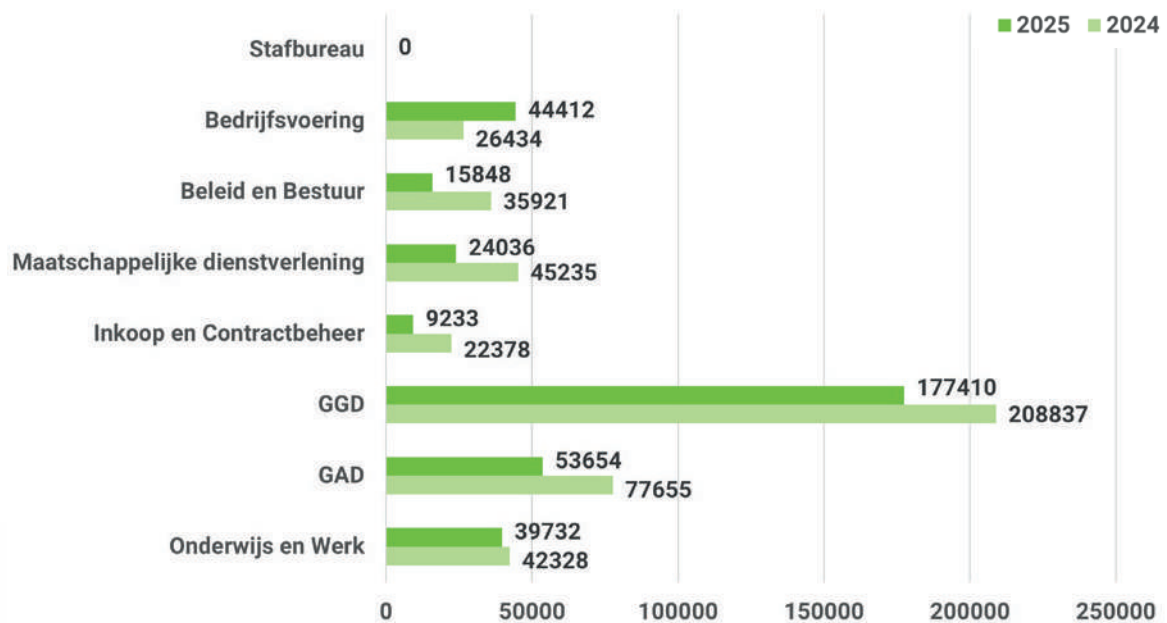
5. Ontwikkeling & Ontplooiing

De kernwaarde Ontwikkeling & Ontplooiing wordt in dit hoofdstuk uitgewerkt door middel van de volgende onderwerpen: ontwikkelingsmogelijkheden binnen de Regio, gesprekscyclus en arbeidsvoorwaarden.

5.1 Ontwikkelingsmogelijkheden binnen de Regio

Opleidingen

Werknemers van de Regio worden gestimuleerd om zich te ontwikkelen. Dat kan bijvoorbeeld door het volgen van trainingen, cursussen of coaching trajecten. Voor sommige functies is het volgen van een opleiding verplicht, zoals voor leerplichtambtenaren binnen Regionaal Bureau Leerlingzaken en zorgmedewerkers van de GGD. In 2025 zijn onderstaande bedragen in € per RVE uitgegeven aan opleidingskosten.



De kosten per werknemer in 2025 worden in onderstaande diagram weergegeven.



Interne mobiliteit - doorstroom

De Regio stimuleert werknemers om zich te (blijven) ontwikkelen. Niet alleen door middel van het volgen van opleidingen, maar ook door middel van interne mobiliteit. Vacatures worden zowel intern als extern op het intranet gepubliceerd, waarbij interne kandidaten bij gelijke geschiktheid voorrang hebben op externe kandidaten. Ook in het kader van re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers wordt onderzocht of functies of vacatures tijdelijk door deze werknemers kunnen worden ingevuld als re-integratie op de eigen werkplek in de eigen functie (tijdelijk) niet mogelijk of wenselijk is.

5.2 Gepreksyclus

In 2024 is gestart met de gespreksyclus, deze is na evaluatie voortgezet in 2025. Leidinggevenden gaan jaarlijks in gesprek met hun werknemers over functioneren en het behalen van doelen, maar ook over zaken als ontwikkeling/loopbaanvraagstukken, belastbaarheid en vitaliteit. Ter ondersteuning bij het voeren van deze gesprekken, is in 2025 gestart met een pilot feedback geven en ontvangen voor leidinggevenden.



5.3 Arbeidsvoorwaarden

Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (SGO)

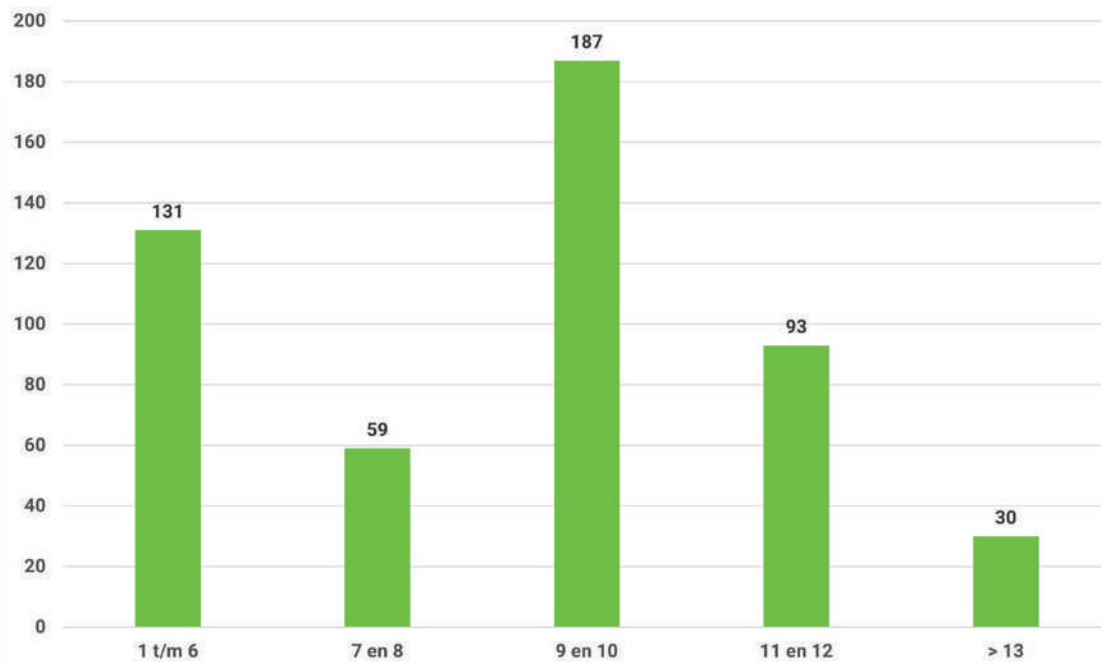
Per 1 april 2025 is een nieuwe Cao SGO van kracht geworden met een looptijd twee jaar. De belangrijkste wijzigingen in deze Cao ten opzichte van de vorige Cao zijn:

- Een salarisverhoging op drie momenten (1 april 2025, 1 oktober 2025 en 1 januari 2026);
- Een mogelijkheid tot het aflossen van een (deel van een) studieschuld bij DUO via het IKB;
- Verhoging van de toelage onregelmatige dienst voor werknemers van de GAD die op zaterdag werken;
- Verhoging van de thuiswerkvergoeding van € 2,15 naar € 2,40 netto per dag;
- Gendertransitieverlof;
- Verbetering van het ouderschapsverlof voor meeroudergezinnen;
- Onderzoek naar de mogelijkheid van vervroegde uittreding voor werknemers in zware beroepen.

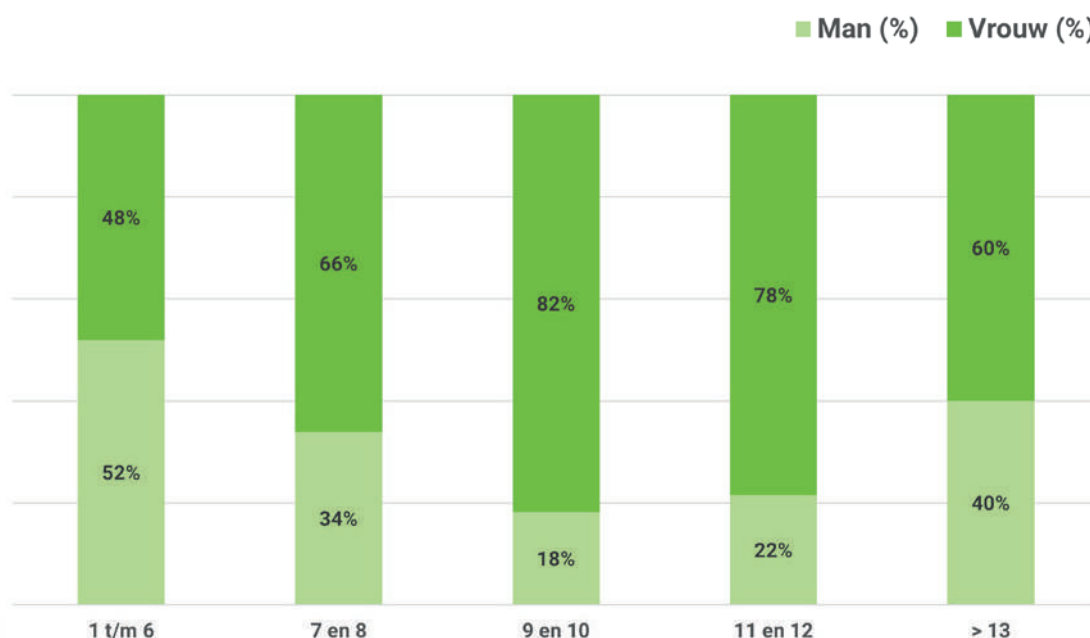
Waar nodig zijn bestaande regelingen en arbeidsvoorwaarden naar aanleiding van de nieuwe Cao SGO aangepast.

Inschaling

Onderstaande staafdiagram toont de verdeling van de werknemers van de Regio over de verschillende salarisschalen. Een grote groep werknemers is ingeschaald in schaal 1 tot en met 6 en in schaal 9 en 10. Dat is vergelijkbaar met voorgaande jaren.



Ook is hieronder de verdeling man/vrouw over de diverse schalen weergegeven. In alle schalen is het aandeel vrouw hoger dan het aandeel man, behalve in schaal 1 tot en met 6. Daarin is het aandeel man hoger, hoewel het verschil niet groot is. Het wordt voornamelijk verklaard doordat veel werknemers bij de GAD zijn ingeschaald in deze schaal en het aandeel mannen bij die RVE groter is.



Nieuwe of vernieuwde personeelsregelingen

In 2025 zijn de volgende nieuwe regelingen vastgesteld:

- Privacyregeling personeelsinformatie
- Regeling werving en selectie

De volgende regelingen zijn vernieuwd:

- Werktijdenregeling
- Regeling voor jubilea, afscheid en bijzondere gelegenheden
- Procedure voor vergoeding beeldscherm- en veiligheidsbril
- Regeling hybride (thuis)werken
- Regeling Reis- en verblijfskosten
- Regeling Arbeidsrelaties

Bovengenoemde regelingen zijn toegevoegd aan het personeelshandboek.



6. Vitaliteit & Gezondheid

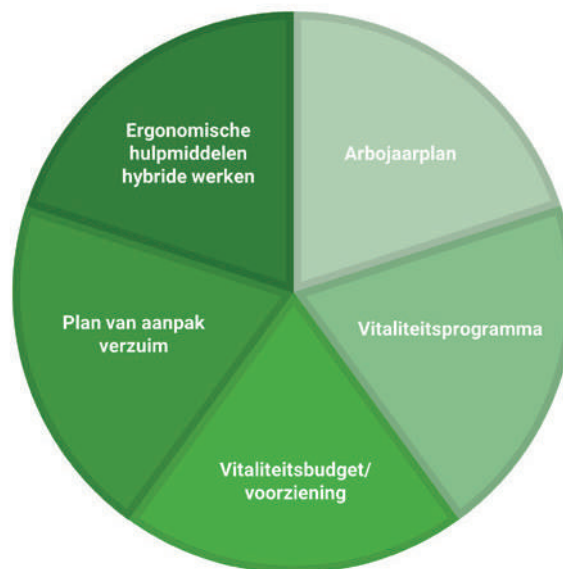
In hoofdstuk 6 wordt de kernwaarde Vitaliteit & Gezondheid beschreven door middel van de volgende onderwerpen: Vitaliteit, Arbeidsomstandigheden (ARBO) en Ziekteverzuim.

6.1 Vitaliteit

Plan van aanpak Vitaliteit en Gezondheid

In de Cao SGO is opgenomen dat elke aangesloten organisatie in overleg met de OR een beleidsplan vitaliteit opstelt dat bijdraagt aan fysieke en mentale fitheid, duurzame inzetbaarheid en een gezonde werk-privé balans van werknemers. De Regio beschikt over een strategisch personeelsbeleid, waarin het belang van vitale werknemers ook onderkend wordt. De Regio wil met de kernwaarde Vitaliteit & Gezondheid bereiken dat werknemers zich vitaal (gezond) voelen, de zelfstandigheid hebben om hun werk op hun eigen manier uit te voeren, de flexibiliteit ervaren om werk en privé in balans te houden en daardoor floreren in hun werk.

Om dit handen en voeten te geven is een Plan van aanpak vastgesteld, waarin vijf instrumenten zijn gedefinieerd. De implementatie hiervan is in 2025 gestart en zal in de komende jaren een vervolg krijgen. Hieronder volgt een omschrijving van de vijf instrumenten:



1. Arbojaarplan:

In het meerjarige Arbojaarplan is een cyclisch proces opgenomen voor het uitvoeren van de volgende onderzoeken in de periode van 2025 tot en met 2029:

- Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)
- Medewerkerstevredenheid Onderzoek (MTO)
- Preventief Medisch Onderzoek (PMO)/Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO)

Meer informatie hierover is opgenomen in het [hoofdstuk Arbeidsomstandigheden \(Arbo\)](#).

2. Vitaliteitsprogramma:

Met het vitaliteitsprogramma richt de Regio zich op duurzame inzetbaarheid van alle werknemers, zowel fysiek als mentaal. Samen met de OR en op basis van input verkregen uit een werknemersraadpleging, is de invulling van dit programma als volgt vastgesteld:

- Lifestyle bevordering
- Bedrijfsyoga
- Inspirerende sprekers op het gebied van mentale en fysieke gezondheidsbevordering
- Voeding en leefstijl coaching
- Menopauze coaching
- Ouderen coaching/Pensioen in Zicht (PIZ)

In 2026 zullen de onderdelen van het vitaliteitsprogramma concreet aan de werknemers aangeboden worden.

3. Vitaliteitsbudget / vitaliteitsvoorziening

Per RVE is, op basis van het aantal werknemers, budget beschikbaar voor vitaliteit. Het budget kan ingezet worden voor fysieke gezondheid, mentaal welzijn en teambuilding. Ook kunnen met het budget maatwerk afspraken gemaakt worden om individuele werknemers te ondersteunen waarvan de inzetbaarheid vanwege privé en/of werkomstandigheden tijdelijk in het gedrang is gekomen of dreigt te komen. Voorbeelden hiervan zijn een tijdelijke vermindering van uren of tijdelijke wijziging in taken.

4. Plan van aanpak verzuim

Om het ziekteverzuim te verlagen, beheersbaar te houden en waar mogelijk te voorkomen, is een plan van aanpak verzuim opgesteld. Hierin zijn de volgende instrumenten opgenomen:

- Sturen op ziekteverzuimpercentage en een norm en/of streefpercentage hanteren per RVE/ Team;
- Tijdelijke inzet van een casemanager Verzuim;
- Het inzetten van trainingen voor leidinggevenden, gericht op o.a. het voeren van verzuimgesprekken;
- Verder verbeteren van de samenwerking met Arbodienst/bedrijfsarts.

5. Ergonomische bedrijfsmiddelen ten behoeve van hybride werken:

Er bestaan wettelijke Arbo-eisen met betrekking tot hybride werken. De Regio wil daar graag aan voldoen zodat werknemers ook tijdens het hybride werken ergonomisch verantwoord werken. Lichamelijke klachten en daarmee mogelijk ziekteverzuim, kunnen daarmee voorkomen worden.

Naast bovengenoemde instrumenten in het Plan van Aanpak Vitaliteit en Gezondheid, is er een aantal zaken dat de Regio al meerdere jaren aan werknemers aanbiedt.

Stoelmassage

De Regio biedt alle werknemers de mogelijkheid om een stoelmassage te ondergaan. Een stoelmassage kan bijdragen aan een goede gezondheid en ondersteuning bieden bij werk gerelateerde stressfactoren, zoals een belastende werkhouding of werkdruk. De stoelmassage kan onder werktijd ingepland worden, de kosten komen voor rekening van de medewerker. Voor werknemers in bepaalde fysiek zware functies binnen de GAD worden de kosten door de Regio vergoed.

IKB (fiets/accu, sportabonnement en -accessoires)

Omdat zowel fietsen als sporten bijdragen aan vitaliteit, kunnen werknemers via hun IKB met belastingvoordeel een fiets aanschaffen of een accu voor een eerder gekochte fiets, een sportabonnement afsluiten en/of sportaccessoires kopen.

6.2 Arbeidsomstandigheden (Arbo)

Arbeidsomstandighedenbeleid

Het vastgestelde Arbeidsomstandighedenbeleid (Arbobeleid) bevat alle globale afspraken over de arbeidsomstandigheden van de Regio en dient als kapstok voor de invulling van wettelijke vereisten en voorschriften zoals bepaald in de Arbeidsomstandighedenwet. Het beschrijft de manier waarop de Regio werkt aan het creëren van een veilige werkomgeving, met als doel om er met elkaar voor te zorgen dat alle werknemers hun werk veilig en onder goede omstandigheden kunnen uitvoeren.

Onder andere aan onderstaande onderwerpen wordt aandacht besteed, deze onderzoeken zijn cyclisch ingepland volgens vermeld schema.

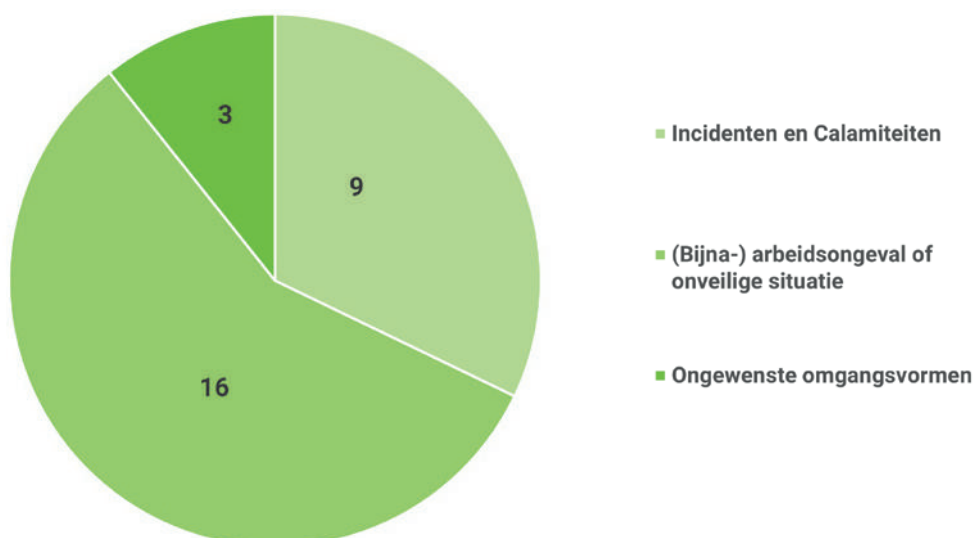
Onderwerp	Jaartal
RI&E (Risico Inventarisatie en Evaluatie) PMO (Periodiek Medisch Onderzoek)	2025
MTO (Medewerkerstevredenheid Onderzoek)	2026
PAGO (Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek)	2027
MTO	2028
PMO	2029

Periodiek Medisch Onderzoek

In 2025 is aan alle werknemers in dienst van de Regio een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) aangeboden. Hiervan hebben 202 werknemers gebruik gemaakt. De werknemers die het onderzoek hebben afgerond hebben een persoonlijk gezondheidsadvies ontvangen. Alleen op hoofdlijnen is gerapporteerd aan de Regio over de uitkomsten van het onderzoek. De uitkomsten zullen intern besproken worden, waarna eventuele maatregelen getroffen zullen worden.

Kengetallen

- Meldingen: in 2025 is een nieuw meldingsplatform ingericht en in gebruik genomen. Werknemers kunnen via dit platform meldingen doen op het gebied van datalek, incidenten en calamiteiten, (bijna-) arbeidsongevallen of onveilige situaties en ongewenste omgangsvormen. In 2025 zijn onderstaande meldingen gedaan. Alle meldingen zijn in overleg met de melders opgepakt en adequaat opgevolgd.



- Werkplekonderzoeken: in 2025 is voor 2 werknemers een werkplekonderzoek uitgevoerd.
- Beeldscherm- en veiligheidsbrillen: in 2025 zijn 26 beeldschermbrillen aangevraagd en 2 veiligheidsbrillen.
- BHV: de Regio beschikte in 2025 over 60 bedrijfshulpverleners, verdeeld over de verschillende locaties van de Regio. Alle BHV'ers worden jaarlijks (opnieuw) geschoold.
- Agressie Interventie Team (AIT): dit team wordt ingezet bij acute meldingen van agressie (zowel intern als extern) binnen de diverse locaties van de Regio. In 2025 bestond het team uit 22 werknemers. Zij hoefden in 2025 niet in actie te komen.

Preventieboog

- **Bedrijfsarts**

De Regio werkt samen met Dignus Arbo voor de arbodienstverlening. Wekelijks heeft de bedrijfsarts spreekuur op afspraak voor werknemers op beide locaties van de Regio. Ook is er wekelijks een inloopspreekuur voor leidinggevenden die vragen hebben over individuele casussen. Op regelmatige basis wordt in de verschillende RVE's een Sociaal Medisch Overleg (SMO) gepland, waarin de bedrijfsarts samen met de leidinggevende en HR-adviseur in gesprek gaan over casuïstiek, ontwikkelingen binnen de RVE en een gezamenlijke aanpak van het verzuim. Jaarlijks vindt er een evaluatie plaats tussen Arbodienst en HR over de dienstverlening en aanpak van aandachtspunten die er zijn op het gebied van verzuim.

- **Bedrijfsmaatschappelijk werker**

De Regio werkt samen met een bedrijfsmaatschappelijk werker via GIMD. De bedrijfsmaatschappelijk werker adviseert en begeleidt werknemers die door privéomstandigheden of situaties op het werk uit balans dreigen te raken. Hij is wekelijks een dagdeel aanwezig op zowel het Regiokantoor als bij de GAD.

In 2025 hebben 27 werknemers zich aangemeld bij de bedrijfsmaatschappelijk werker en zijn 23 trajecten afgesloten. De meeste aangemelde werknemers bevonden zich in de leeftijdscategorie 31 tot en met 40 jaar. De meeste werknemers (32%) vroegen ondersteuning rondom persoonlijke omstandigheden, waaronder voor een groot deel hulp bij verlies- en rouwverwerking. In 23% van de hulpvragen was de aanleiding psychische werkbelasting en problematiek rondom arbeidsverhoudingen. In 29% van de gevallen nam de werknemer zelf het initiatief om een afspraak bij de bedrijfsmaatschappelijk werker te maken. In 42% van de gevallen kwam die afspraak tot stand na doorverwijzing door de leidinggevende, 25% van de aangemelde werknemers deed dat op advies van de bedrijfsarts en 4% op advies van de HR-adviseur. Voor de meeste aangemelde werknemers was geen doorverwijzing naar een andere hulpverlener nodig (58%). Van de werknemers die wel door de bedrijfsmaatschappelijk werker zijn doorverwezen, werd 15% doorverwezen naar een psycholoog. Een traject bij de bedrijfsmaatschappelijk werker bestaat normaal gesproken uit maximaal 5 gesprekken. In 2025 was voor 50% van de trajecten 3 tot en met 5 gesprekken nodig en in 46% van de trajecten 1 of 2 gesprekken. In 4% van de gevallen waren er 6 of meer gesprekken nodig.

De conclusies over 2025 en adviezen voor 2026 die door de bedrijfsmaatschappelijk werker verstrekt zijn aan de Regio door middel van de jaarlijkse rapportage, zullen worden bestudeerd en meegenomen bij het doen van voorstellen op het gebied van verbetering van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van de werknemers.

- **Vertrouwenspersonen**

De Regio beschikt over twee externe vertrouwenspersonen via GIMD. In 2025 is er 11 keer een melding gedaan bij één van beide vertrouwenspersonen, een aantal meldingen was afkomstig van één werknemer. In zijn algemeenheid gingen de meldingen over sociale onveiligheid en grensoverschrijdend gedrag binnen een team, tussen werknemer en leidinggevende of tussen werknemers onderling. De melders namen in 53% van de gevallen contact op met de vertrouwenspersoon om zich te kunnen uiten, in 47% van de gevallen werd de vertrouwenspersoon om informatie en advies gevraagd. Op twee na zijn alle meldingen in 2025 afgesloten. Gemiddeld waren er 2,78 gesprekken nodig per traject.

6.3 Ziekteverzuim

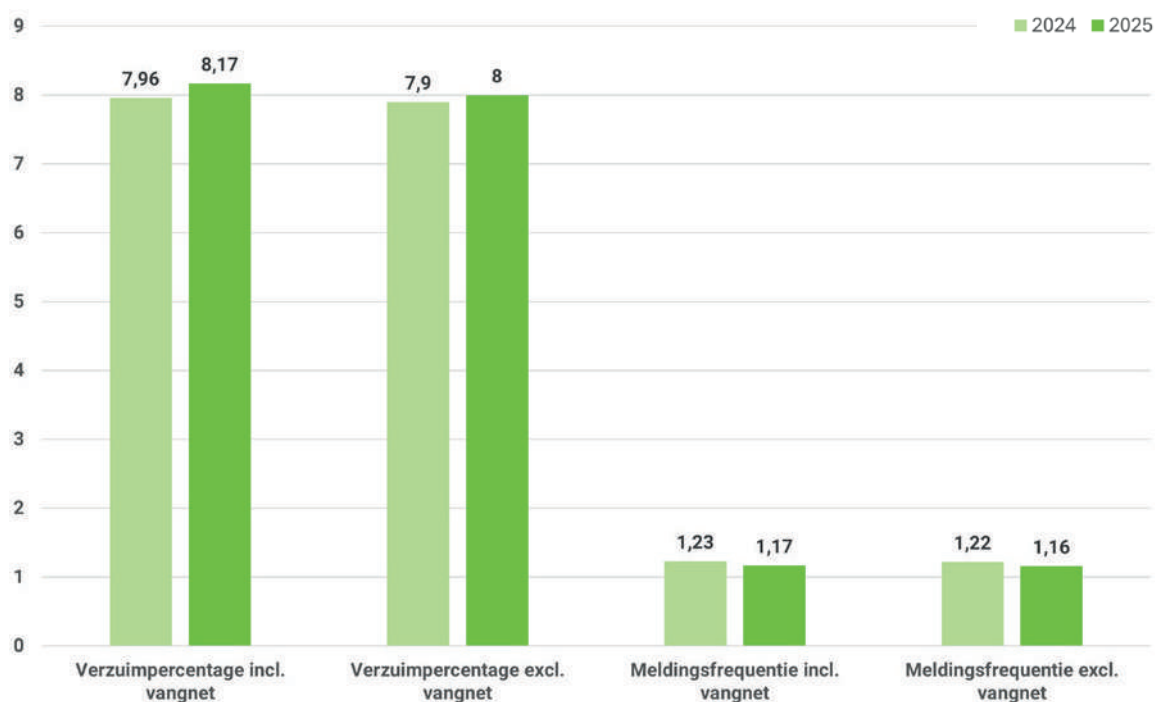
In deze paragraaf wordt het ziekteverzuim binnen de Regio weergegeven en geanalyseerd.

Verzuimpercentage en meldingsfrequentie – inclusief en exclusief vangnet

In onderstaande staafdiagram worden het verzuimpercentage en de meldingsfrequentie inclusief en exclusief vangnet weergegeven.

In 2025 is het verzuimpercentage van de Regio, zowel inclusief als exclusief vangnet, ten opzichte van 2024 licht gestegen. De meldingsfrequentie daarentegen is gedaald ten opzichte van 2024. Dat kan verklaard worden door een toename van het langduriger ziekteverzuim, passend bij het landelijk beeld op dit gebied (*bron: CBS*).





Verderop in dit sociaal jaarverslag wordt dieper ingegaan op het ziekteverzuim bij de verschillende RVE's en wordt het ziekteverzuimpercentage vergeleken met landelijke percentages. De daar weergegeven cijfers betreffen het ziekteverzuim inclusief vangnet. Onder vangnet vallen de volgende situaties:

- Werknemers die ziek zijn als gevolg van zwangerschap;
- Werknemers die te maken hebben met orgaandonatie;
- Werknemers die vallen onder een no-risk polis.

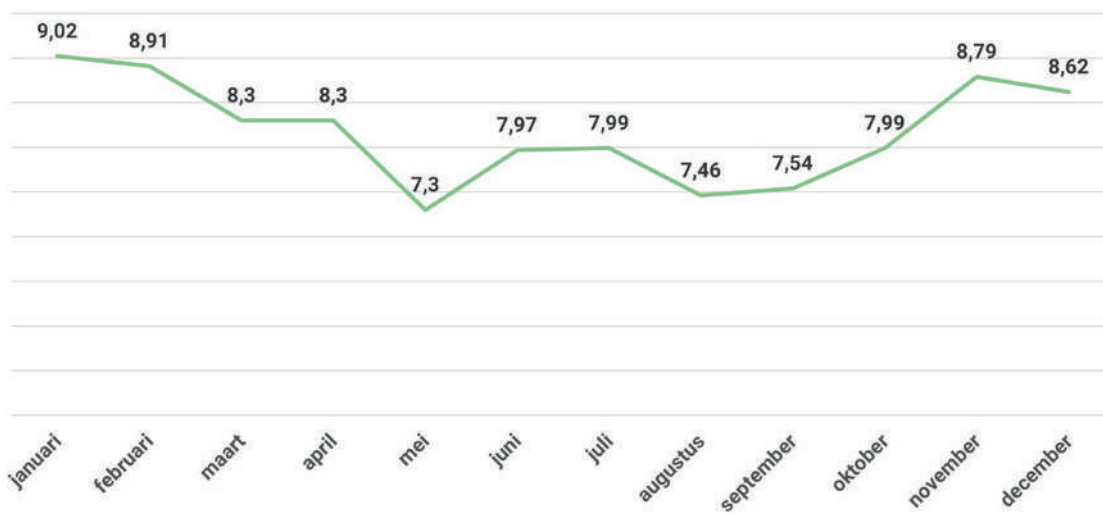
Voor bovengenoemde werknemers wordt de ZW-uitkering overgenomen door het UWV.

Ziekteverzuimcijfers van directie en stafbureau zijn niet opgenomen bij de verdieping van de cijfers, vanwege mogelijke herleidbaarheid naar individuele personen. Ze worden wel meegeteld bij de algemene Regio cijfers.



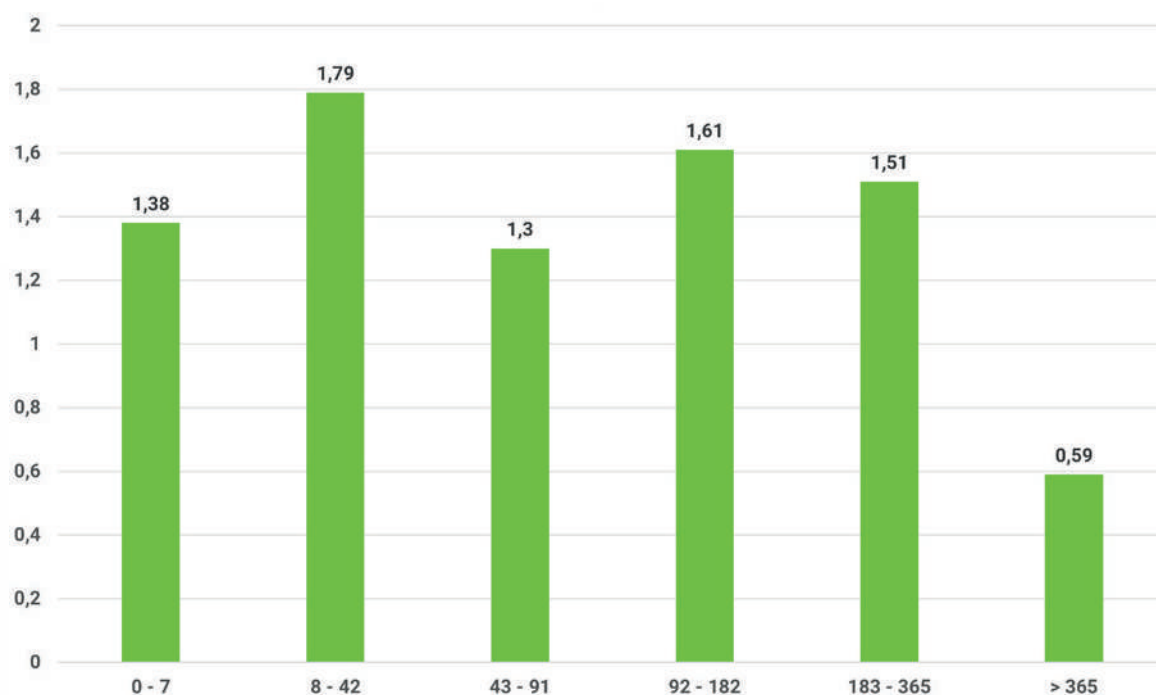
Verzuimcijfers per maand

Onderstaande grafiek geeft het verzuim gedurende het jaar 2025 weer. Traditioneel ligt het ziekteverzuim in de zomermaanden (juni, juli, augustus) lager dan in het begin en einde van het jaar. Wat opvalt is dat er nu ook een daling in mei te zien is. Dit is een landelijk beeld. Steeds meer mensen in Nederland gaan in de meivakantie op vakantie. Daardoor is landelijk het ziekteverzuim lager in die maand (*Bron: HumanCapitalCare/ArboNed*). Bij de Regio is dit ook het geval. In het najaar en de winter ligt het verzuim weer hoger, samenhangend met (griep)virusen die veel voorkomen in die maanden. Ten opzichte van voorgaande jaren is de daling in de zomermaanden in 2025 wel kleiner dan in andere jaren. Dat heeft te maken met een toename van het langdurig verzuim, waardoor seizoensverschillen minder impact hebben op het cijfer.



Verzuimduur – bijdrage aan verzuimpercentage

In onderstaande staafdiagram is te zien hoe de verschillende verzuimduren bijdragen aan het totale verzuimpercentage van 8,17%. De bijdrage van het kort verzuim (tot 8 dagen) is gedaald ten opzichte van vorig jaar (1,38 in 2025 tegen 1,44% in 2024). Zowel het middellang (8-42 dagen) als lang verzuim (43-365 dagen) is echter toegenomen (1,79 in 2025 tegen 1,74% in 2024 resp. 4,42 in 2025 tegen 2,59% in 2024). Dat past bij het landelijke beeld dat het langduriger verzuim toeneemt. De bijdrage van het verzuim langer dan 1 jaar is bij de Regio gedaald ten opzichte van 2024 (0,59 in 2025 tegen 1,21% in 2024). Dat kan veroorzaakt worden door een goede verzuimbegeleiding door bedrijfsarts en leidinggevende, waardoor de werknemer in het tweede ziektejaar na een duurzaam re-integratietraject hersteld gemeld kan worden.



Verzuimcijfers per RVE

In onderstaande diagrammen zijn achtereenvolgens het verzuimpercentage, de meldingsfrequentie en de gemiddelde verzuimduur per RVE te zien.

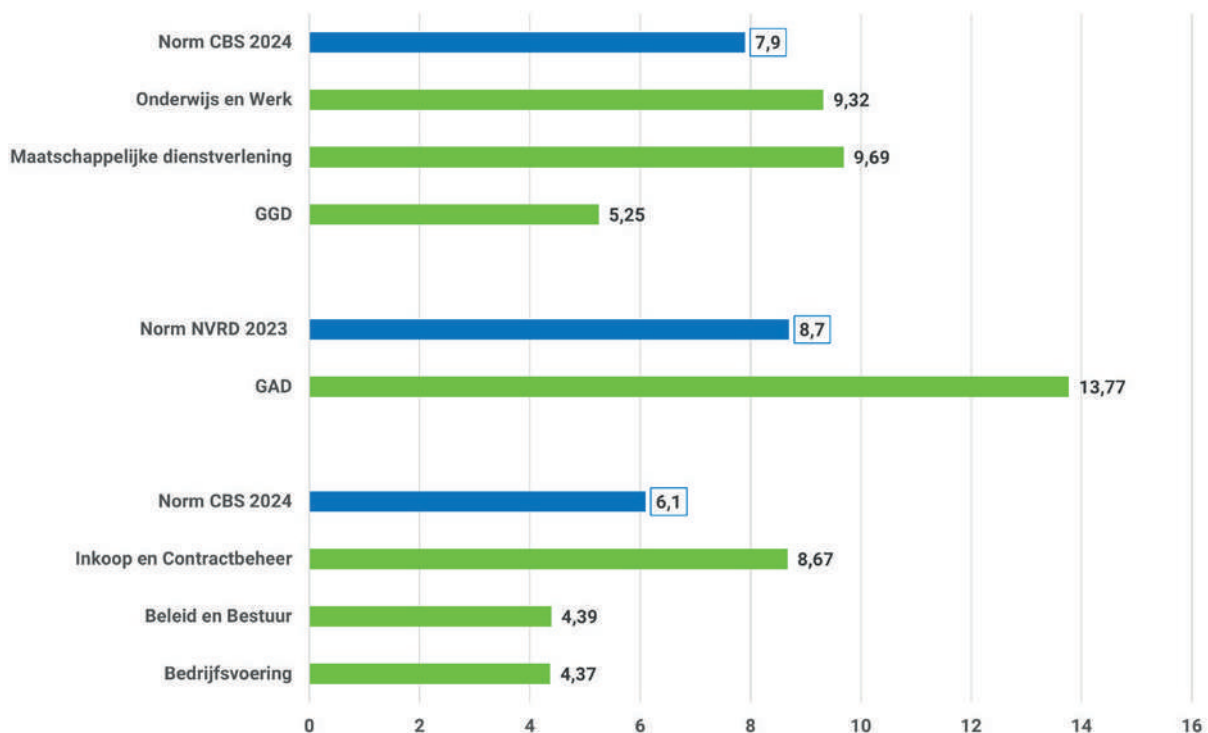
Verzuimpercentage

In 2025 is binnen de Regio gestart met het sturen op verzuimpercentages door deze af te zetten tegen een verzuimnorm. Vanwege de diversiteit van dienstverlening binnen de Regio is gekozen voor drie verschillende verzuimnormen, gebaseerd op de volgende benchmarks:

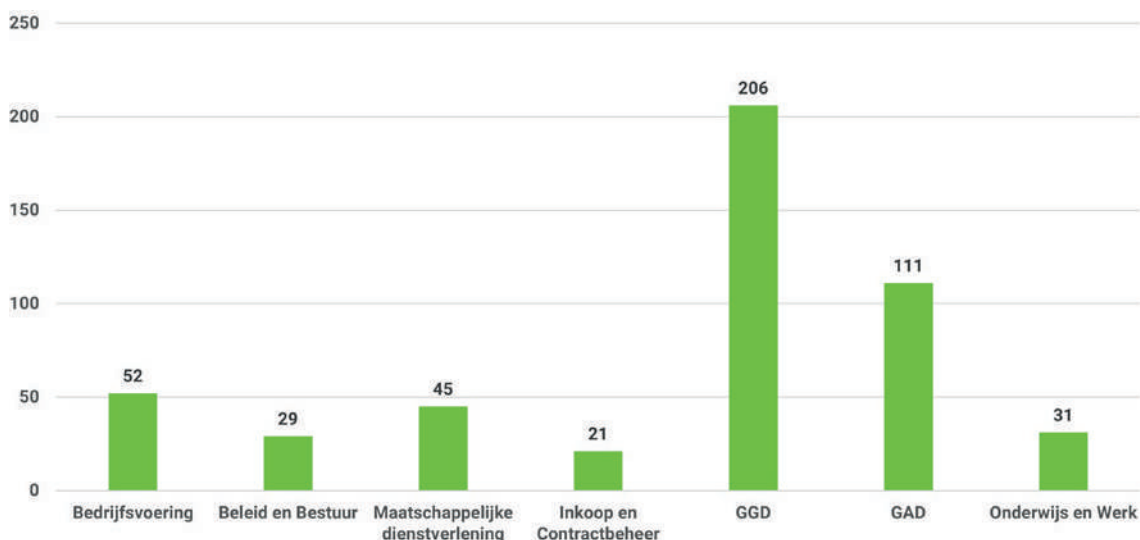
1. De kantoorfuncties norm van 6,0% (CBS – openbaar bestuur en veiligheidsdiensten), geldende voor de RVE's Bedrijfsvoering, Beleid & Bestuur en Inkoop & Contractbeheer.
2. De GAD norm van 8,7% (NVRD – afvalbranche).
3. Publieke gezondheid norm 7,4% (CBS – welzijnzorg), geldende voor de RVE's GGD, Maatschappelijke Dienstverlening en Onderwijs & Werk.

In onderstaande diagram is te zien hoe de verzuimpercentages van de verschillende RVE's zich verhouden tot de gekozen verzuimnormen.

- Zowel het verzuimpercentage als de meldingsfrequentie bij de GAD zijn, net als in voorgaande jaren, hoog en ook hoger dan de benchmark.
- Het verzuimpercentage bij Maatschappelijke dienstverlening en Onderwijs en Werk ligt ook hoger dan de norm die voor die RVE's gehanteerd wordt (7,9%). Dat geldt ook voor het ziekteverzuim bij Inkoop en Contractbeheer (8,67% ten opzichte van de norm 6,1%). De hoogte van het verzuimpercentage bij Inkoop & Contractbeheer en Onderwijs & Werk hangt samen met het aantal langdurig zieken binnen een relatief kleine RVE. Bij Maatschappelijke dienstverlening lijkt een hoge werkdruk een rol te spelen bij de hoogte van het verzuimpercentage. Dit heeft de aandacht van directie en management.
- Voor de overige RVE's geldt dat het verzuimpercentage lager ligt dan de norm die gehanteerd wordt.

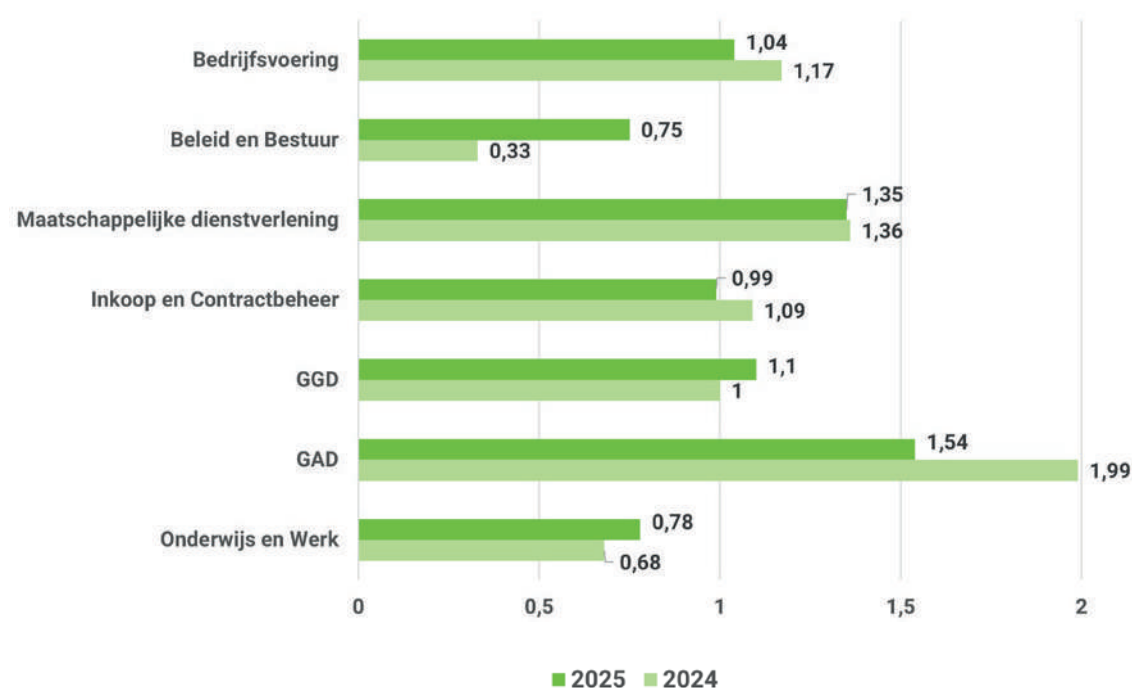


De hoogte van het verzuimpercentage, de meldingsfrequentie en de gemiddelde verzuimduur per RVE moet worden gezien in samenhang met het aantal werknemers per RVE. In een kleine RVE wordt bijvoorbeeld het verzuimpercentage sterker beïnvloed door langduriger verzuim van individuele werknemers dan in grotere RVE's. Langduriger verzuim drukt zwaarder op het verzuimpercentage. Om het verzuimpercentage en de andere hieronder genoemde verzuimcijfers beter te kunnen interpreteren, wordt hieronder een staafdiagram over het absolute aantal werknemers per RVE opnieuw opgenomen.



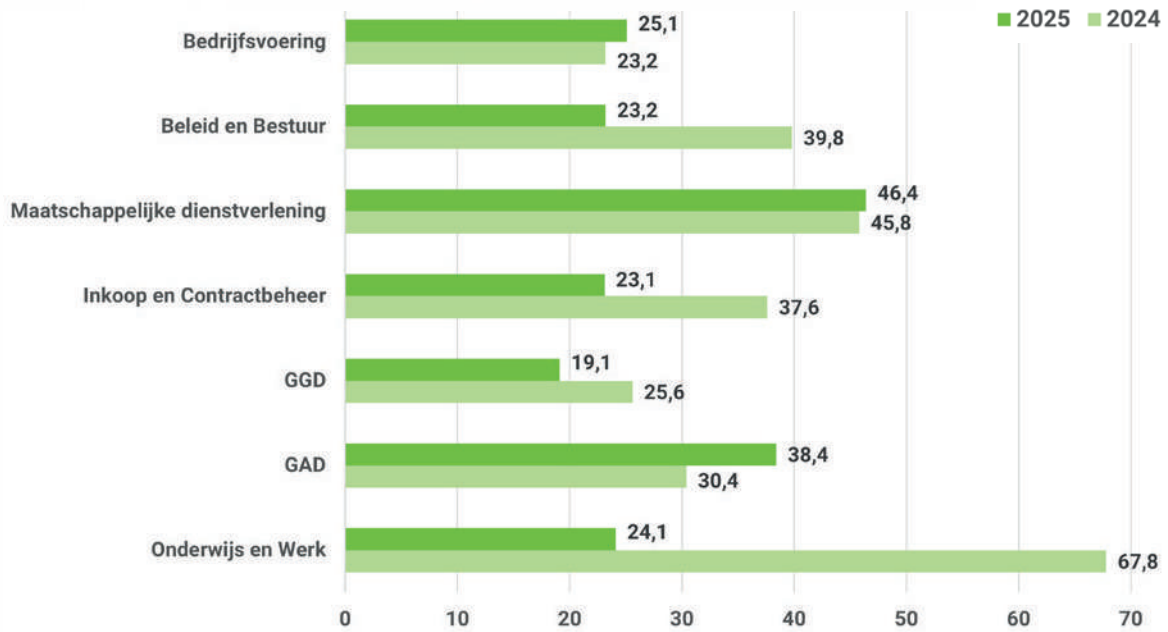
Meldingsfrequentie

Landelijk gezien ligt de meldingsfrequentie op 1,12 (bron: *Dignus Arbo*). Dat wil zeggen dat een werknemer zich gemiddeld 1,12 keer per jaar ziekmeldt. Bij de Regio ligt alleen bij de GAD en bij Maatschappelijke dienstverlening de meldingsfrequentie hoger dan het landelijk gemiddelde.



Gemiddelde verzuimduur

Ten tijde van het opstellen van dit sociaal jaarverslag is door het CBS nog geen landelijk gemiddelde verzuimduur voor 2025 gepubliceerd. Arbodiensten ArboNed en HumanCapitalCare geven op basis van hun data aan dat de gemiddelde verzuimduur in 2025 27,6 dagen bedroeg. Bij de Regio is alleen bij de GAD en bij Maatschappelijke dienstverlening de gemiddelde verzuimduur hoger dan dat landelijk gemiddelde.



Het ziekteverzuim binnen de Regio heeft de aandacht van directie en leidinggevenden.

- In 2025 is een verzuimcoach aangesteld bij de GAD, die de leidinggevenden bijstaat bij ingewikkelde casuïstiek, maar hen vooral traint in het voeren van verzuimgesprekken, het uitvoeren van verzuimbegeleiding en het bevorderen van hun kennis op het gebied van wettelijke verplichtingen (Wet Verbetering Poortwachter). In 2026 zal deze verzuimcoach samen met de leidinggevenden en de Arbodienst een plan van aanpak opstellen, gericht op het beheersbaar krijgen en houden van specifiek het ziekteverzuim bij de GAD.
- Alle leidinggevenden binnen de Regio hebben in 2025 een training gevolgd die gericht was op het voeren van verzuimgesprekken en het verbeteren van kennis op het gebied van Wet Verbetering Poortwachter.
- De verzuimcoach die in 2025 gestart is bij de GAD, zal in 2026 ook beschikbaar zijn voor andere RVE's.

Om het verzuim beheersbaar te krijgen en te houden, zal de nadruk blijven liggen op de rol die werkgever en werknemer allebei hebben binnen dit thema. Beiden zijn verantwoordelijk voor een succesvolle en duurzame re-integratie. Daarnaast zal er in toenemende mate aandacht zijn voor preventie van verzuim, onder andere door het project Vitaliteit dat in 2026 van start gaat.





Regio
Gooi en Vechtstreek

Colofon

Dit is een uitgave van Regio Gooi en Vechtstreek.

Fotografie

Inge Jansen, Brain Elings, Martin van Lokven en Visit Gooi & Vecht

Design en realisatie

Chantal van Erven

Contact

Burgemeester de Bordesstraat 80, 1404 GZ Bussum | 📞 (035) 69 26 444 | 🌐 www.regiogv.nl
KvK: 32170415

voor inwoners, met gemeenten