
Werkdruk verminderen en talent slim inzetten

bij gemeenten

2DAYSMOOD whitepaper maart 2025



Uitdagende tijden vragen om nieuwe oplossingen

Gemeenten beleven uitdagende tijden. Met de verantwoordelijkheid voor toenemende, belangrijke maatschappelijke taken, moeten zij ook bezuinigen en afschalen in personeel. En dat terwijl de werkdruk toeneemt! Dit maakt het belangrijker dan ooit om goed zicht te houden op het sentiment onder bestaande medewerkers.

Want het behouden van de juiste medewerkers wordt steeds belangrijker. Niet alleen door de zeer krappe arbeidsmarkt, maar ook als er vacaturestops worden ingevoerd. Dan is het hard nodig om de beschikbare talenten slim en doelgericht in te zetten en de werkdruk goed te monitoren.

Gelukkig is het steeds eenvoudiger geworden om hier regelmatig laagdrempelige pulse-metingen voor uit te voeren. Bij 2DAYSMOOD helpen wij iedere dag ruim 200 organisaties en tienduizenden gebruikers met deze uitdaging. Onze kennis en ervaring op dit gebied zetten we ook graag in om nog meer gemeenten te helpen bij de uitdaging waar zij nu voor staan.

Ik ben ervan overtuigd dat het meten en de nieuwe inzichten leiden tot nieuwe oplossingen. En tot beter zelfinzicht. Dat is essentieel om op de arbeidsmarkt nog beter te laten zien wat voor organisatie je bent. Dat is van groot belang richting nieuwe medewerkers, maar ook intern voor de bestaande medewerkers waarop je zo zuinig moet zijn.



Martin Meulenkamp
CEO & Founder - 2DAYSMOOD

De uitdaging

Personeelsbehoud en werkdruk verminderen

Gemeenten staan voor grote uitdagingen. Sinds de decentralisatie van overheidstaken krijgen gemeenten steeds meer grote werkopgaven, terwijl de Rijksbijdragen voor deze taken juist afnemen. Dit zorgt voor bezuinigingen – op onder andere personeel – en tegelijkertijd voor oplopende werkdruk. Om de eigen organisatie vitaal en veerkrachtig te houden, wordt behoud van personeel, verminderen van werkdruk en het slim inzetten van de beschikbare talenten de komende jaren steeds belangrijker.

De grote actuele werkopgaven van gemeenten komen voort uit bijvoorbeeld de Omgevingswet, de woningbouwopgave, energietransitie, klimaatadaptatie, asielopvang, nieuwe uitdagingen op het gebied van bereikbaarheid en bijvoorbeeld in het sociaal domein.

Tegelijkertijd vallen gemeenten volgens de VNG door de dalende Rijksbijdragen in een **financieel ravijn**. Dat zorgt voor bezuinigingen waaronder vacaturestops. Samen met de uitstroom door zware vergrijzing van het personeelsbestand én de krappe arbeidsmarkt is dat een uitdagende 'cocktail'.

Volgens het A&O fonds Gemeenten moeten gemeenten een langetermijnstrategie **ontwikkelen** om hier goed mee om te gaan. Belangrijke aandachtspunten hierbij zijn behoud van de juiste medewerkers, de oplopende werkdruk en slimme werkverdeling door het optimaal inzetten van de aanwezige talenten.



Wat zeggen de cijfers?

Wat zeggen de landelijke cijfers en onderzoeken over de personeelsuitdagingen voor gemeenten?

Ziekteverzuim: 6,5

Gemeenten en andere overheidsinstellingen kampen met een relatief hoog ziekteverzuim. Volgens cijfers van het CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek) over 2024 staat de sector in de top-5 van sectoren met het meeste verzuim.

Ook opvallend!

45%

Van de gemeenteambtenaren zegt veel werk te moeten doen.

30%

Zegt bovendien erg snel te moeten werken.

Dit kwam in 2024 naar voren in onderzoek van A&O fonds Gemeenten naar de werkdruk bij gemeenten. Ongeveer één op de vijf gemeenteambtenaren gaf aan (zeer) ontevreden te zijn over de hoeveelheid werk en ongeveer een kwart rapporteert uitputtingsverschijnselen.

Lage eNPS en veel criticasters!

2DAYSMOOD werkt nauw samen met gemeenten en onder andere het A&O fonds Gemeenten. Onze data-analyses van overheden tonen interessante uitkomsten op het gebied van werkdruk en werkgeluk, vergeleken met werkgevers in andere sectoren. Dit is ook een opvallende uitkomst:

eNPS binnen de overheid: -12

De eNPS (Employee Net Promotor Score) meet de mate waarin werknemers je bedrijf aanbevelen. Deze score is bij gemeenten en overheden flink lager dan het gemiddelde (score van 10) in alle sectoren. Overheidsorganisaties scoren maar liefst 22 punten lager en dat is een belangrijk aandachtspunt. Want de eNPS is een belangrijke maatstaaf voor de loyaliteit, mate van betrokkenheid en toewijding van medewerkers.

Deze lagere score is voor een groot deel te verklaren door een relatief grote groep Criticasters (27%) in het personeelsbestand van gemeenten en overheden. Deze groep medewerkers geeft hun organisatie een cijfer tussen de 1 en de 6 (bij een schaal van 1 tot 10). Deze groep is opvallend groter dan binnen andere sectoren (17%). Criticasters zijn medewerkers die ontevreden of niet betrokken zijn en waarschijnlijk negatief praten over de organisatie.

Top 3 oorzaken van frustratie bij overheidsmedewerkers

1

Werkdruk en overbelasting

2

IT-problemen en systeemstoringen

3

Slechte communicatie

Top 3 oorzaken spanning bij overheidsmedewerkers

1

Werkdruk en deadlines

2

Onduidelijkheid en gebrek aan structuur

3

Personeelstekort en verloop

Conclusie

Op het gebied van personeelsbeleid zijn de (oplopende) werkdruk en het behoud van personeel zeer belangrijke aandachtspunten. Hierin kunnen gemeenten nog flinke stappen zetten ten opzichte van andere sectoren, om de tevredenheid en het werkgeluk van medewerkers te verbeteren. Wat hiervoor de oplossingen zijn, bekijken we in het volgende hoofdstuk.



De oplossing

Wat zijn belangrijke oplossingsrichtingen?

Om de eigen organisatie in deze uitdagende tijd vitaal en daadkrachtig te houden, wordt **behoud van personeel** en het **slim inzetten van beschikbare talenten** steeds belangrijker. Mede door de krappe arbeidsmarkt én mogelijke vacaturestops door bezuinigingen. Daarbij geeft de **oplopende werkdruk** een extra uitdaging. Hiervoor zijn nieuwe stappen nodig.

Al deze aandachtspunten vereisen een belangrijke voorwaarde: inzicht in de tevredenheid, ontwikkelwensen en het ervaren van werkdruk. Door deze zaken goed kwalitatief en kwantitatief te monitoren, kan een organisatie steeds tijdig en doelgericht de juiste acties ondernemen.

Waar organisaties in het verleden vaak eens per jaar een klassiek 'medewerkerstevredenheidsonderzoek' (MTO) hielden, is dat nu niet meer toereikend. Dat is een eenmalige momentopname waarmee je tegenwoordig snel achter de feiten aanloopt en niet tijdig kunt anticiperen. Werkgevers willen daarom steeds vaker een korte, laagdrempelige (pulse)meting houden. Hoe vaak? Dat verschilt per organisatie. Volg hiervoor de 'hartslag' en de inzichtbehoeften van je eigen organisatie.

Zo DOE je dat!

2DAYSMOOD helpt organisaties bij deze uitdaging met het platform om metingen uit te voeren en datagedreven inzichten te genereren en benutten. De belangrijkste pijlers in onze aanpak zijn het Russels Circumplex Model, eNPS en het Employee Happiness model rond de 15 drijfveren van werkgeluk.

Met deze ondersteuning kunnen gemeenten bijvoorbeeld:

- ✔ **Werkgeluk en behoeften van medewerkers in kaart brengen.**
- ✔ **Werkdruk monitoren en reduceren.**
- ✔ **Laagdrempelig meten wanneer dat voor jouw organisatie relevant is.**
- ✔ **Inspelen op medewerkersbehoeften (behoud en loopbaanontwikkeling).**
- ✔ **Talenten meten en optimaal inzetten voor betere werkverdeling.**
- ✔ **Metingen uitvoeren om taken beter te prioriteren.**

Met focus op teamdynamiek, frequente feedback en actiegerichte aanbevelingen creëer je een cultuur van balans en werkgeluk. Doelgericht en met meetbare resultaten.

Hoe werkt dat in de praktijk?

Ledere organisatie is anders. De exacte aanpak verschilt daarom per organisatie, afhankelijk van hun doelstellingen, cultuur en meetbehoeften. Om wel een concreet beeld te schetsen, kijken we hoe de aanpak werkt om bijvoorbeeld werkdruk te verlichten en de medewerkerskracht optimaal te benutten.

- ✓ **2DAYSMOOD biedt dashboards en real-time inzichten** waarmee HR-managers en leidinggevendenden kunnen zien welke teams overbelast zijn, welke medewerkers onder hun potentieel functioneren en waar het risico op uitval hoog is. Deze inzichten helpen om prioriteiten en de werkverdeling te optimaliseren, zodat de juiste talenten worden ingezet op de belangrijkste taken.
- ✓ **Om feedback te verzamelen over werklast en werkdruk kan een gemeente dit direct ophalen bij medewerkers.** Om zo te kijken waar werkdruk het hoogst is en waar ondersteuning nodig is. Dit is waardevol voor het teamoverleg en om specifieke taken efficiënter te organiseren.
- ✓ **De AI-assistent helpt bij het analyseren van data uit stemmingsenquêtes.** Bijvoorbeeld door het samenvatten van de ontvangen open antwoorden. Hierdoor zijn HR en andere gebruikers minder tijd kwijt met analyseren en kunnen zij blijven focussen op hun hoofdtaken. Dit zorgt voor gemak en efficiency mét betere inzichten.
- ✓ **2DAYSMOOD genereert zelf actiepunten gebaseerd op data en betrokkenheidsmetingen.** Bijvoorbeeld: bij een team met hoge werkdruk kan een concrete aanbeveling zijn om minder urgente taken te schrappen of tijdelijk andere resources in te zetten.

“

In de praktijk: Gemeente in Noord-Nederland
Door inzicht kunnen we direct actie ondernemen

Een gemeente in Noord-Nederland begon in 2024 met het meten van werkdruk met 2DAYSMOOD. In dit geval tweewekelijks, waarbij medewerkers alleen een emoticon op hun computer aanklikken bij de vraag: Hoe voel je je?

Achter de schermen is te zien hoe de trend van de stemming zich door de tijd ontwikkelt. Daarbij kan ook een aanvullende open vraag gesteld worden. “Voordat we begonnen met pulse-meten, hadden we geen idee wat voor rol werkdruk speelde. Nu hebben we daar goed zicht op. De werkdruk wordt mede beïnvloed door hoge in- en uitstroompercentages. Ook zagen we bijvoorbeeld in december een relatief hoge werkdruk. Daar hebben we direct concrete acties op ondernomen. Juist met toenemende complexiteit van taken is het belangrijk om goed zicht te houden op de beleving van medewerkers. Dat kunnen we nu direct doen”, aldus een betrokken coördinator van een gemeente in Noord-Nederland.



Extra tip!

Let op collegiale band en waardering

Uit de data-analyse van 2DAYSMOOD onder overheden komen nog twee interessante aandachtspunten naar voren. Vooral als we kijken naar de drijfveren binnen organisaties en van medewerkers bij overheidsorganisaties.

Top 3 best scorende drijfveren bij overheidsorganisaties

1

Relatie met
collega's

2

Diversiteit en
inclusie

3

Werkomstandigheden

Top 3 belangrijkste drijfveren (voor medewerkers) binnen overheidsorganisaties

1

Relatie met
collega's

2

Werk-privé
balans

3

Waardering

Wanneer we kijken naar de samenhang van deze twee scores valt het volgende op: de relatie met collega's blijkt de belangrijkste succesfactor binnen overheidsorganisaties. Dit omdat medewerkers binnen deze organisaties hier het meest tevreden over zijn en dit hiernaast het allerbelangrijkste vinden voor hun werkgeluk. Het is daarom belangrijk om als overheidsorganisatie bewust in deze succesfactor te investeren en te vieren.

Waardering is juist het grootste aandachtspunt voor gemeenten en overheidsorganisaties. Medewerkers vinden deze drijfveer zeer belangrijk, maar ze zijn er gemiddeld minder tevreden over. Dat kan leiden tot onvrede en mogelijk zelfs vertrek! Het is als overheidsorganisatie dus belangrijk om bewust aandacht te gaan besteden aan deze drijfveer. Hoe gaat het op het gebied van waardering binnen jouw overheidsorganisatie?

Conclusie

Tijd voor nieuwe inzichten en doelgerichte actie

Gemeenten staan voor grote uitdagingen. Ze krijgen meer grote werkopgaven en minder budget. Dat leidt tot bezuinigingen, vacaturestops en hogere **werkdruk**. Om de organisatie vitaal en daadkrachtig te houden, wordt **behoud van personeel** en het **slim inzetten van beschikbare talenten** steeds belangrijker.

Dit vraagt allereerst om goed inzicht in de tevredenheid, ontwikkelwensen en de werkdruk die medewerkers en leidinggevenden ervaren. Door deze zaken goed te monitoren, kun je vanuit de organisatie tijdig en doelgericht de juiste acties ondernemen voor een veerkrachtiger organisatie.

Eens per jaar een klassiek 'medewerkerstevredenheidsonderzoek' (MTO) houden, is nu niet meer toereikend. Het is een eenmalige momentopname, waarmee je snel achter de feiten aanloopt en niet tijdig kunt anticiperen. Werkgevers willen daarom steeds vaker een korte, laagdrempelige (pulse)meting houden om de beleving en ontwikkelingen te monitoren. Hoe vaak? Dat verschilt per organisatie. Volg hiervoor de 'hartslag' en behoeften van je eigen organisatie.

2DAYSMOOD biedt het platform om deze metingen uit te voeren en datagedreven inzichten te genereren. Met focus op teamdynamiek, frequente feedback en actiegerichte aanbevelingen creëer je een cultuur van balans en werkgeluk. Doelgericht en met meetbare resultaten. Bovendien ondersteunen wij gemeenten met kennis en advies voor het meten en verbeteren van belangrijke HR-thema's.



Meer weten over het meten en verbeteren van werkgeluk?

Of hoe 2DAYSMOOD jouw gemeente hierbij kan helpen?

Mathijs van Alphen

Product adviseur publieke sector

Kijk dan op
www.2daysmood.com



Martin Meulenkamp

Managing Partner en HR Expert
2DAYSMOOD



Jan Pronk

Managing Partner en Technology Expert
2DAYSMOOD

2DAYSMOOD biedt HR-teams een krachtig platform waarmee ze eenvoudig en nauwkeurig werkgeluk en cruciale HR-thema's kunnen meten en verbeteren. Dankzij datagedreven inzichten ondersteunt 2DAYSMOOD het opbouwen van een positieve bedrijfscultuur, het verminderen van verloop en verzuim, en het verhogen van productiviteit en innovatie. Het platform stelt organisaties in staat om snel en regelmatig feedback van medewerkers te verzamelen, zodat ze beter kunnen inspelen op hun behoeften. Wetenschappelijk onderbouwd, gebruiksvriendelijk en volledig integreerbaar in het HR-ecosysteem en flexibel aanpasbaar aan elke organisatie.

2DAYSMOOD

2DAYSMOOD B.V.
KVK 75014580
Europalaan 100
3526 KS Utrecht
Nederland
+31 (0)30 227 1925

info@2daysmood.nl