Gemeente
Amsterdam



Verzuimrapportage
Afval & Grondstoffen 2025

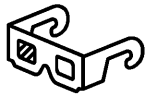
Datum verzuimrapportage: Februari 2026
Door: 5.1, 2, e

1. Doel van de rapportage
2. Resultaten, trends & ontwikkelingen
3. Visie Adviseur verzuim
4. Acties
5. Bijlagen
   - Stuurinformatie
   - Informatie personeelsbestand
   - Leeswijzer
   - Handige links

Doel van de rapportage

- Inzicht in de huidige verzuimstatus
- Inzicht in mogelijke oorzaken van het verzuim
- In beeld brengen van de huidige stand van zaken
- Vervolgaanpak van verzuim en vitaliteit bepalen

Resultaten, trends & ontwikkelingen



Wat zeggen de cijfers*

- Het verzuimpercentage over 2025 van A&G was 16,8%. In 2024 was het 13,5%. Dit is dus een stijging van 3,3%. In 2023 was het verzuimpercentage 12,8% en in 2022 was het 13,6%. We kunnen dus concluderen dat het verzuim bij A&G altijd al hoog is maar het afgelopen jaar sterk gestegen is.
- Als we de uren die medewerkers werken volgens AT (aangepaste taken) van het verzuimpercentage af halen kome we op 13,9 %.
- A&G heeft ook in vergelijking met de rest van de gemeente Amsterdam (9,7%) en met het cluster Stadsdelen, beheer en dienstverlening (13,4%) een hoog verzuimpercentage. Binnen A&G heeft de afdeling inzameling met 21,6% het hoogste verzuimpercentage. Het verzuim is op alle genoemde niveaus gestegen.
- Het hoge verzuimpercentage van A&G komt met name door het hoge verzuimpercentage van de afdeling Inzameling (21,6 %). Deze afdeling is met 369 medewerkers de grootste afdeling van A&G.
- Het verzuimpercentage is bij medewerkers in de lagere salarisschalen hoger dan bij medewerkers in de hogere salarisschalen.
- Als we naar het verzuim per leeftijdscategorie kijken zien we dat de jongste leeftijdscategorie (15-24 jaar) met 23 % het hoogste verzuimpercentage heeft. Dit is een kleine groep waardoor hier geen conclusies aan verbonden kunnen worden.
- De leeftijdscategorie tussen de 25 en 34 jaar is met 18,7% opvallend hoog.
- De leeftijdscategorie tussen de 55 en 64 jaar is met 15,7 % juist relatief laag. Er is hier echter wel sprake van een sterke stijging t.o.v. 2024 (10,9%)
- De meldingsfrequentie van A&G is gemiddeld over in 2025 1,3. Dit betekent dat gemiddeld per 12 mnd iemand 1,3 x een verzuimmelding doet. In het algemeen is de meldingsfrequentie landelijk gemiddeld 1. In 2024 was de meldingsfrequente 1,4. Er is dus sprake van een lichte daling.
- In 2025 heeft 27,1% van de medewerkers zich niet ziek gemeld. In 2024 was 24,6 %.
- Het frequent verzuimpercentage is 16,0%. In 2024 was dat met 16,6% iets hoger.
- Bovenstaande lichte dalingen zijn een positieve indicatie voor de toekomst.

Eind 2025 waren er 7 medewerkers langer dan 2 jaar ziek. Bij deze medewerkers bestaat het recht op een derde ziektejaar. In verband met een IVA beoordeling kon 1 dossier inmiddels worden afgerond. 3 medewerkers hebben een beoordeling <35% arbeidsongeschikt en zullen dus in principe herplaatst moeten kunnen worden. Bij 2 dossiers hebben we een loonsanctie gekregen van het UWV waardoor afronding nu nog niet mogelijk is en bij 1 dossier zijn we nog in afwachting van de WIA-beschikking van het UWV.

* Zie bijlage Stuurinformatie voor een uiteenzetting van cijfers en data.

Visie Adviseur verzuim en vitaliteit

Visie

- We merken dat verzuim bij alle leidinggevenden van A&G op de agenda staat. Binnen A&G en in het bijzonder binnen afdeling inzameling is duidelijk dat het belangrijk is om de inzetbaarheid van medewerkers te verbeteren. Er zijn het afgelopen jaar verschillende acties en interventies ingezet om de inzetbaarheid van de medewerkers te verbeteren en het verzuim naar beneden te brengen:

- Inzet extra verzuimadviseur
- Programma duurzame inzetbaarheid met een externe programma manager met o.a. Grip op je team sessies.
- Maandelijkse SMO's
- Traject Perspectief Op Werk (voor een groep medewerkers die langdurig in het verzuim zitten)
- Iedere 6 weken overleg verzuim en duurzame inzetbaarheid
- Extra aandacht en ondersteuning bij voor frequent verzuim gesprekken

Bovenstaande heeft op jaarbasis nog niet geresulteerd in een daling van de verzuimcijfers. Vermoedelijk komt dit omdat hiermee de bron van het verzuim nog onvoldoende weggenomen is. Hier zijn wel acties op ingezet zoals gebiedsgericht inzamelen, plan van aanpak RI&E, vernieuwing van het wagenpark en het komende jaar zal er een gezondmaakteam binnen A&G aan de slag gaan waarbij ook een organisatiescan gemaakt zal worden. Het heeft tijd nodig voordat we hier de resultaten van kunnen zien.
Sinds oktober 2025 zien we in het maandelijks verzuimpercentage een licht dalende trend. Met name in het kort durend verzuim zien we een positieve ontwikkeling.

- Er ontbreekt nog een meer integrale visie op dit onderwerp waarbij de inzetbaarheid van medewerkers wordt meegenomen in het beslissingsproces van veranderingen in de bedrijfsvoering (zoals roosterwijzigingen). Ook zien we dat het voeren van het goede gesprek binnen A&G op verschillende niveaus niet bij iedereen voldoende is ontwikkeld en meer consequent uitgevoerd kan worden. Vanuit het programma duurzame inzetbaarheid wordt er een training georganiseerd om het gebied van het voeren van verzuimgesprekken.

- Binnen de teams waarbij leidinggevenden goed contact hebben met de medewerkers en aanwezig en zichtbaar zijn voor medewerkers, zien we dat het verzuim beter onder controle is. Aandacht helpt.

- De basis wat betreft de p-taken is nog niet op orde. We zien wel dat hier stappen in worden gezet t.o.v. de vorige evaluatie. De verwachting is dat nog meer hierop sturen gaat helpen om het verzuim beter onder controle te krijgen.

- We zien de beperkte mogelijkheden voor mobiliteit en het feit dat de regels rondom voorrangskandidaten binnen de gemeente Amsterdam niet worden gehandhaafd als een knelpunt om het langdurig verzuim terug te dringen.

* Zie bijlage Stuurinformatie voor een uiteenzetting van cijfers en data.

Mogelijke verzuimoorzaken

Verzuimoorzaken en oorzaken verminderde vitaliteit medewerkers

- Van de verzuimende medewerkers die zijn begeleid door de arbodienst werd bij 35 % het verzuim veroorzaakt door psychische klachten, 37 % door klachten aan het bewegingsapparaat en 28% overig medisch. In vergelijking met de rest van de organisatie heeft A&G relatief veel medewerkers met klachten aan het bewegingsapparaat en minder met psychische klachten.
- Op dit moment (februari 2026) staan er 5 medewerkers ziek tgv een bedrijfsongeval en 2 medewerkers arbeidsongeschikt door derde. Er zijn 2 medewerkers zie tgv zwangerschap.
- Binnen inzameling zijn er medewerkers die onduidelijkheid ervaren doordat er niet altijd eenduidige uitvoering van afspraken en beleid is of lijkt te zijn.
- Het soort werk (fysiek zwaar), de populatie (opleidingsniveau, veel privé problemen en de werkomstandigheden (beperkte regelruimte)

* Zie bijlage Stuurinformatie voor een uiteenzetting van cijfers en data.

Afspraken en stand van zaken

Acties gericht op re-integratie*	Stand van zaken A&G
• Aandacht op de aanwezigheid op spreekuur	83 no-shows over 2025 = 13 %
• Zorg dat MijnP&O bij alle medewerkers is ingevuld	Hier zijn acties op gezet is nu beter op orde (er ontbreken nog van 47 medewerkers gegevens)maar blijft een aandachtspunt.
• Vul altijd de verzuimduurvoorspeller in	Verzuimduurvoorspeller: 61% werkgever ingevuld Verzuimduurvoorspeller: 51% werknemer ingevuld
• Attendeer op de mogelijkheid van preventief consult	
• Zorg dat verzuimgesprekken en evaluaties worden gevoerd en vastgelegd in het verzuimdossier	Grote verschillen in openstaande taken in MijnP&O
• Neem actief contact met Marius en Sandra op bij vragen, ook preventief	
• Zorg met elkaar dat alle betrokkene aangesloten blijven bij een casus	
• Attendeer medewerkers op relevante informatie van Amsterdam Fit	Aantal aanmeldingen is gestegen, 68 in 2025

* Zie bijlage Stuurinformatie voor een uiteenzetting van cijfers en data.

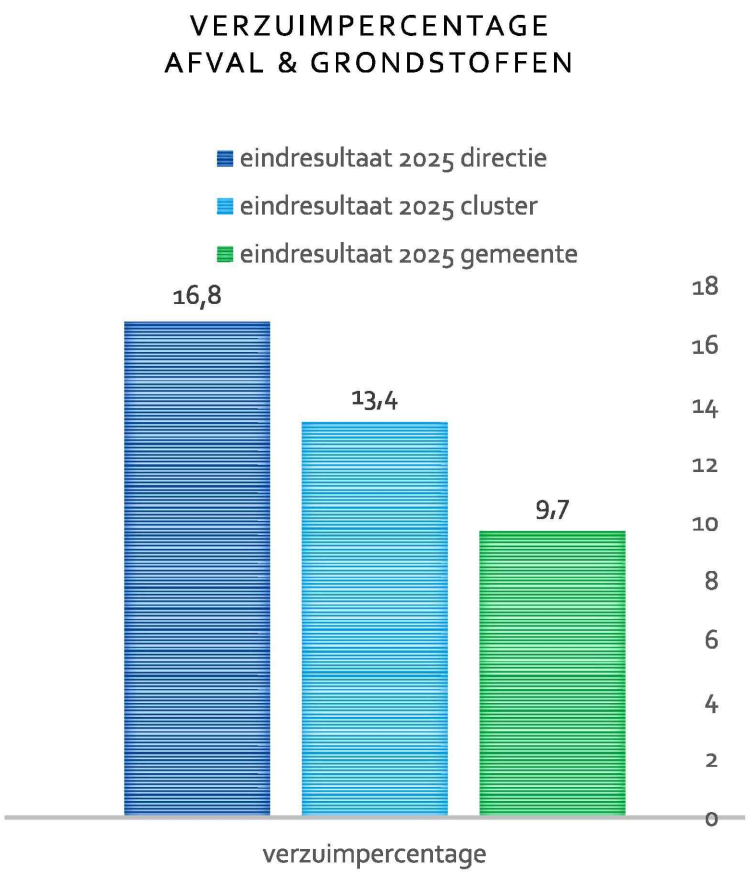
Hoe verder…



Acties gericht op re-integratie*	Wie	Wanneer
Stuur erop dat leidinggevenden de afgesproken afspraken met de medewerker opvolgen • Volg de stappen van wet verbetering poortwachter. • Registreer in Mijn P&O de afspraken omtrent verzuim.		
Zorg voor een gezonde verzuimdrempel • Bij een aantal teams is de verzuimdrempel erg laag. • Zorg dat er altijd op de dag zelf telefonisch contact is. • Plan zodra dit kan koffiemomenten en re-integratiewerkzaamheden in		
Stuur op het structureel voeren van frequent verzuim gesprekken • Na 3 keer verzuim voert de leidinggevende met de medewerker het gesprek. • Zorg dat bij meer dan 3 keer verzuim de fractiemanager en/of adviseur verzuim en vitaliteit aansluit. Bij 5 keer of meer nodigt de leidinggevende het hoofd van de afdeling uit om aan te sluiten.		
Mogelijkheden mobiliteit vergroten ook preventief • Neem een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de formatie binnen A&G. Binnen de gemeente Amsterdam zijn er inmiddels ook initiatieven om de positie van voorrangskandidaten te versterken om herplaatsing binnen spoor 1 makkelijker te maken.		

* Zie bijlage Stuurinformatie voor een uiteenzetting van cijfers en data.

Bijlage: Stuurinformatie*



Wat	Resultaten A&G Jan t/m dec 2025	Resultaat Jan t/m dec 2024
Verzuimduur (12 mnds)	36,4 dagen	33 dagen
Nul-verzuimers (12 mnds)	27,1%	24,6%
Meldingsfrequentie(12 mnds)	1,3	1,4
Frequent verzuimers (12 mnds)	113	102 medewerkers
Percentage frequent verzuim (12 mnds)	16,0%	16,6 %
Verzuimers > 2 jaar (12 mnds)	7 medewerkers	4 medewerkers
Aantal spreekuren	664	603
Aantal no shows	83 = 13%	77 = 12,8%
Aanmeldingen Amsterdam Fit (2024)	68	47
Interventies bij Zilveren kruis	111 40 afgekeurd	102
Aantal FTE capaciteitsverlies:	102,5	-

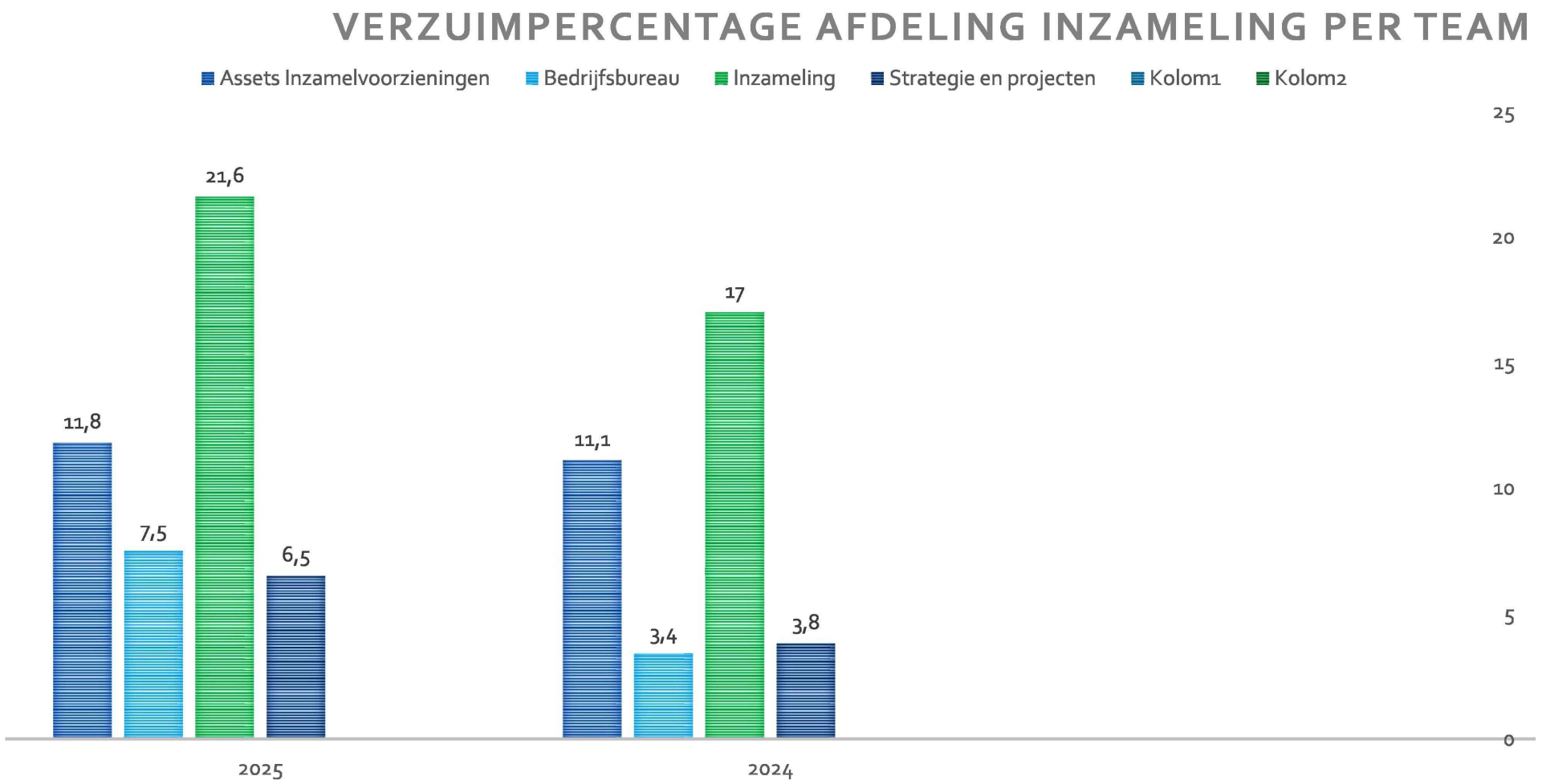
*Let op: cijfers geven niet het volledige beeld en moeten altijd verder worden onderzocht en uitgelegd
** zie voor uitleg van de categorieën de bijlage Leeswijzer.

Bijlage: AT effect op het verzuim

Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening | Afval en Grondstoffen

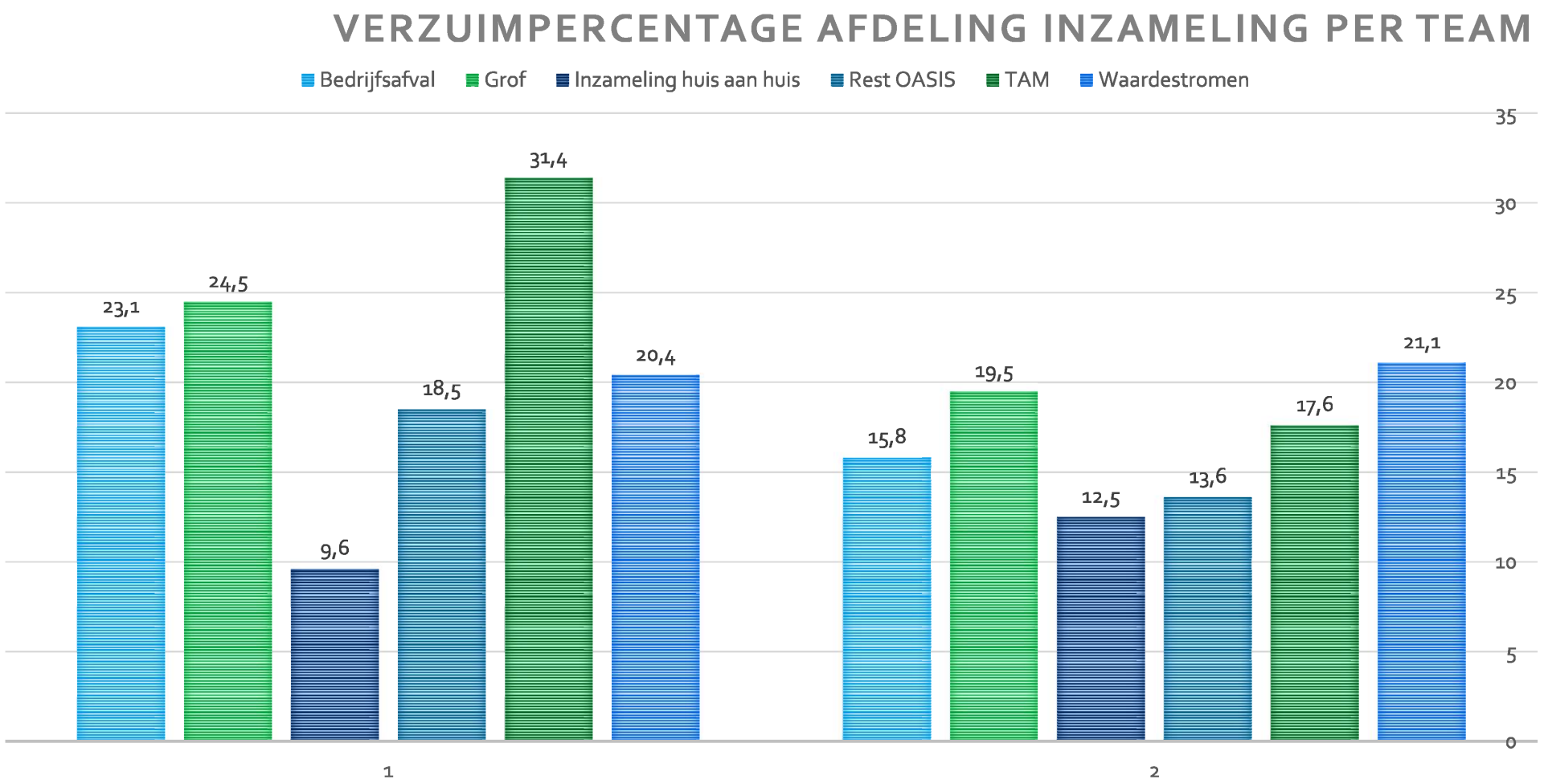
	Aantal		Percentage							
Afdelingen	Contracten Bezet	AT verzuim	Norm	Regulier verzuim 2025	Effect AT op verzuim 2025	Regulier verzuim Dec	Effect AT op verzuim Dec	Regulier verzuim 12 Mnd	Effect AT op verzuim 12 Mnd
Assets Inzamelvoorzieningen	113	0	6,4	11,8	11,5	13,5	13,4	11,8	11,5
Bedrijfsbureau	66	0	5,1	7,5	6,9	7,0	7,0	7,5	6,9
Inzameling	369	29	6,4	21,6	17,2	21,0	16,7	21,6	17,2
Strategie en Projecten	63	0	4,3	6,5	6,5	10,9	10,9	6,5	6,5
(DIRECTIE) Afval en Grondstoffen	6	0	6,0	1,9	1,9	0,0	0,0	1,9	1,9
Totaal	**617**	**29**	**6,0**	**16,8**	**13,9**	**16,9**	**14,3**	**16,8**	**13,9**

Verzuimpercentage per afdeling A&G



*Let op: cijfers geven niet het volledige beeld en moeten altijd verder worden onderzocht en uitgelegd
** zie voor uitleg van de categorieën de bijlage Leeswijzer.

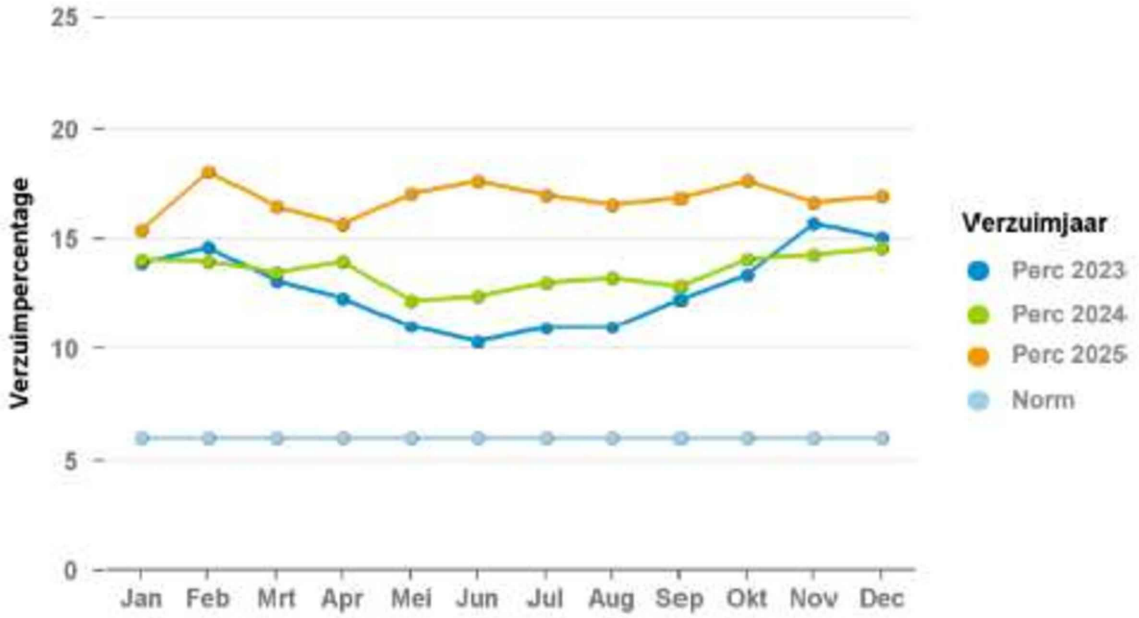
Bijlage: Stuurinformatie* LET op: 1=2025 2=2024



*Let op: cijfers geven niet het volledige beeld en moeten altijd verder worden onderzocht en uitgelegd
** zie voor uitleg van de categorieën de bijlage Leeswijzer.

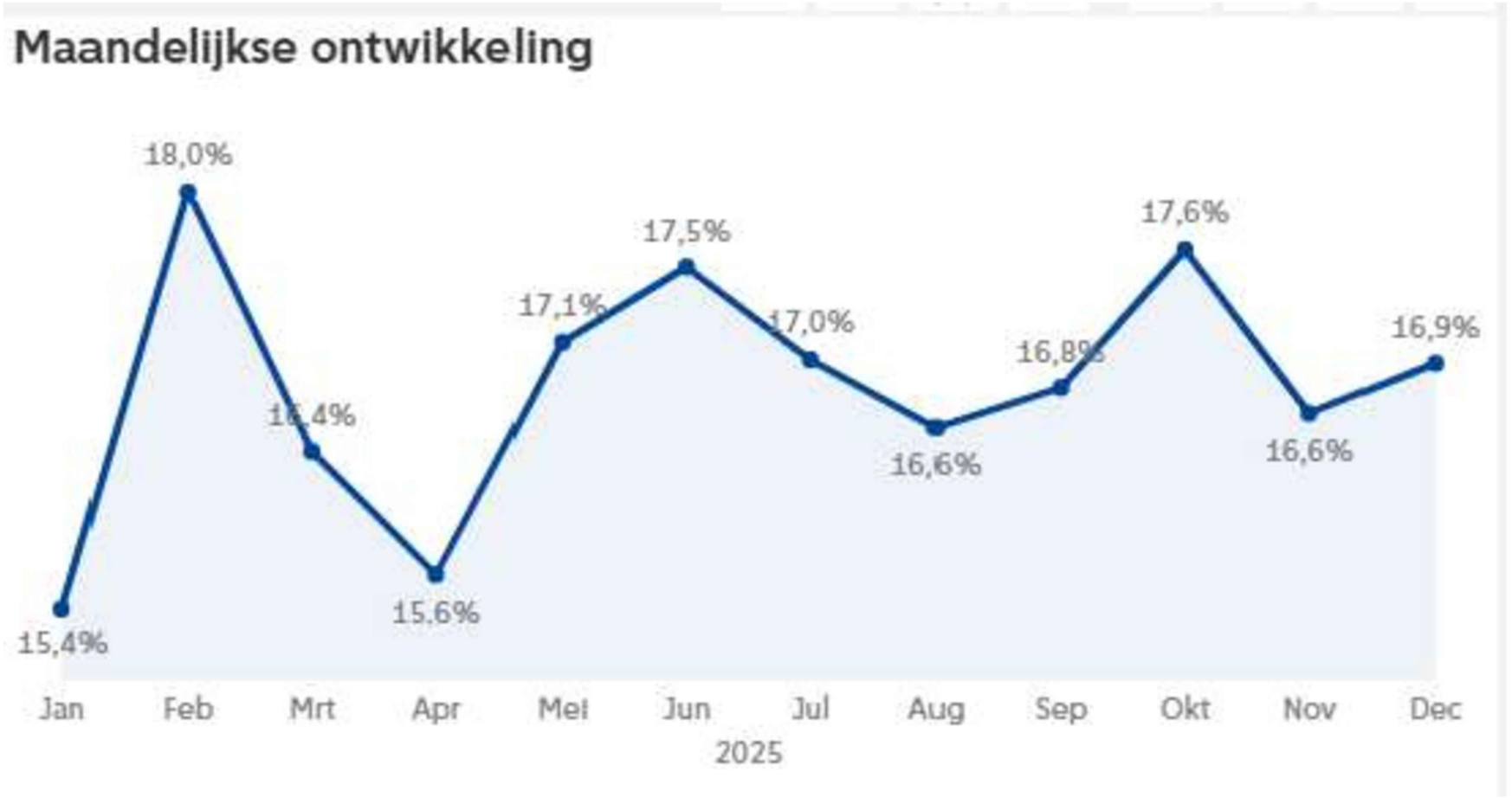
Bijlage: Verzuimpatroon afgelopen drie jaar

Contracten man:	538	Leeftijdscategorie:	Allen
Contracten vrouw:	79	Salaris categorie:	Allen

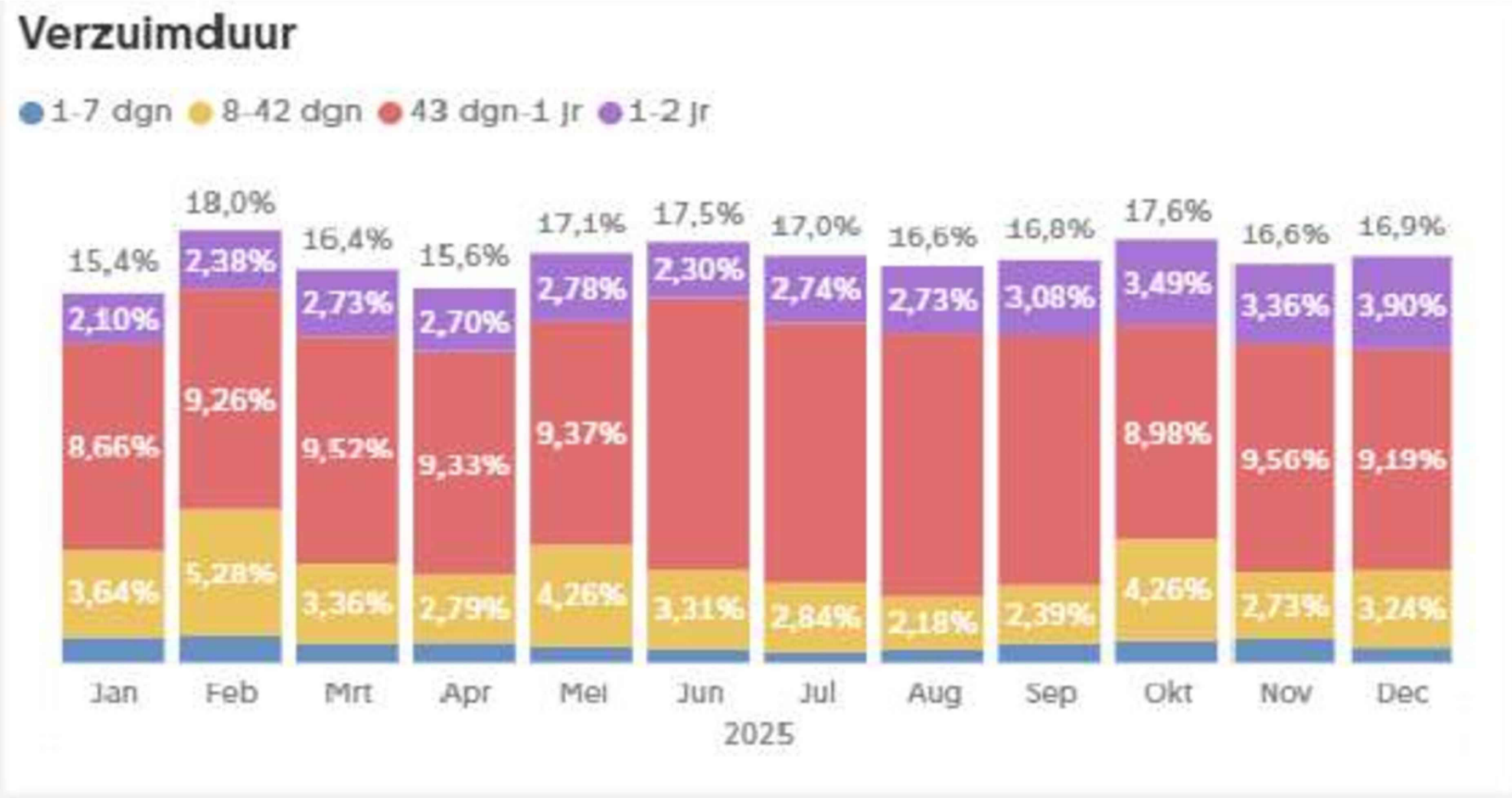


	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Jaar
2023	13,9	14,6	13,1	12,4	11,1	10,3	11,0	11,0	12,3	13,4	15,7	15,0	12,8
2024	14,1	14,0	13,5	14,0	12,2	12,4	13,0	13,3	12,9	14,1	14,3	14,6	13,5
2025	15,4	18,0	16,4	15,7	17,0	17,6	17,0	16,5	16,8	17,6	16,6	16,9	16,8

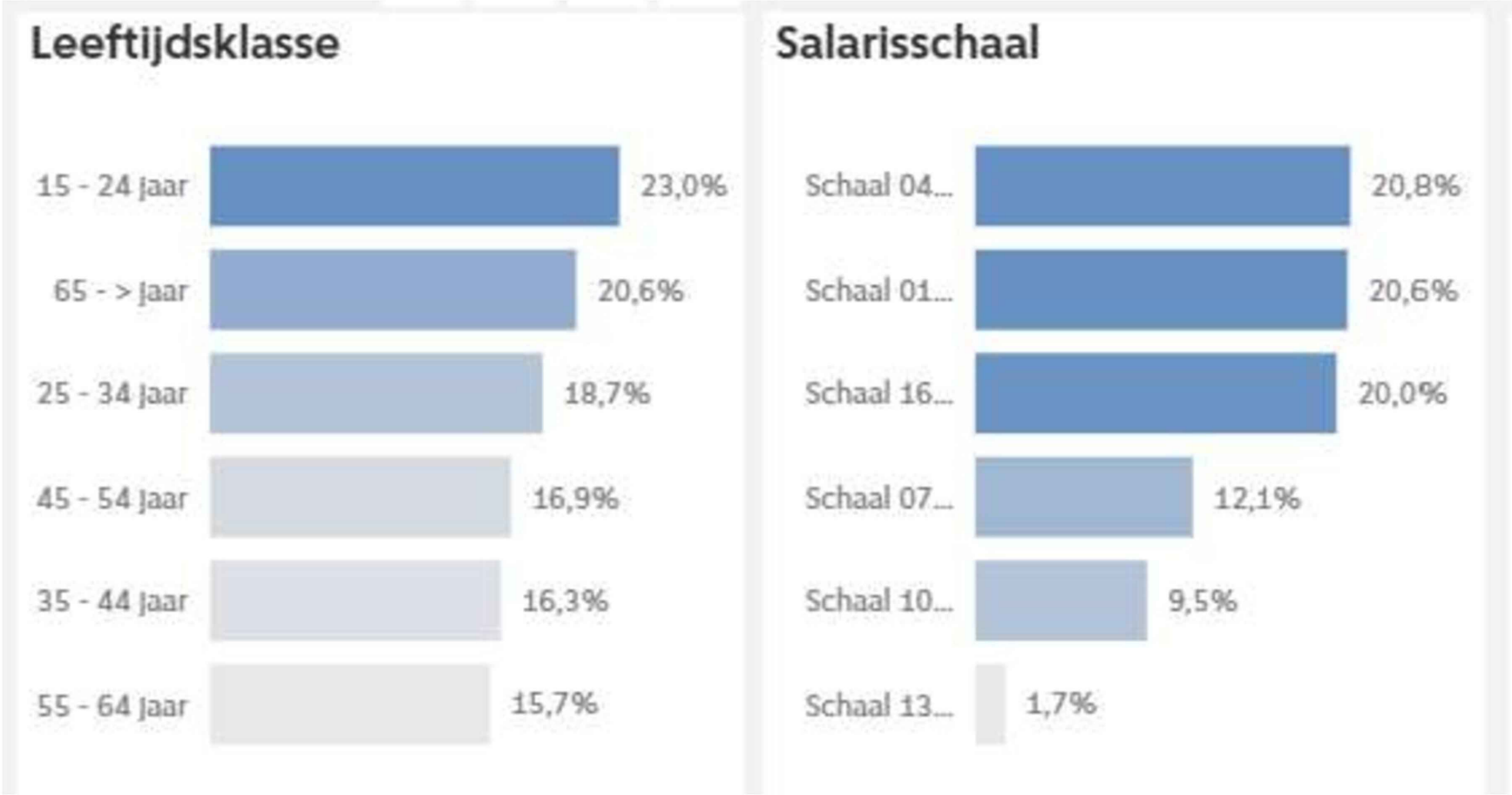
Bijlage: Verzuimpatroon afgelopen jaar



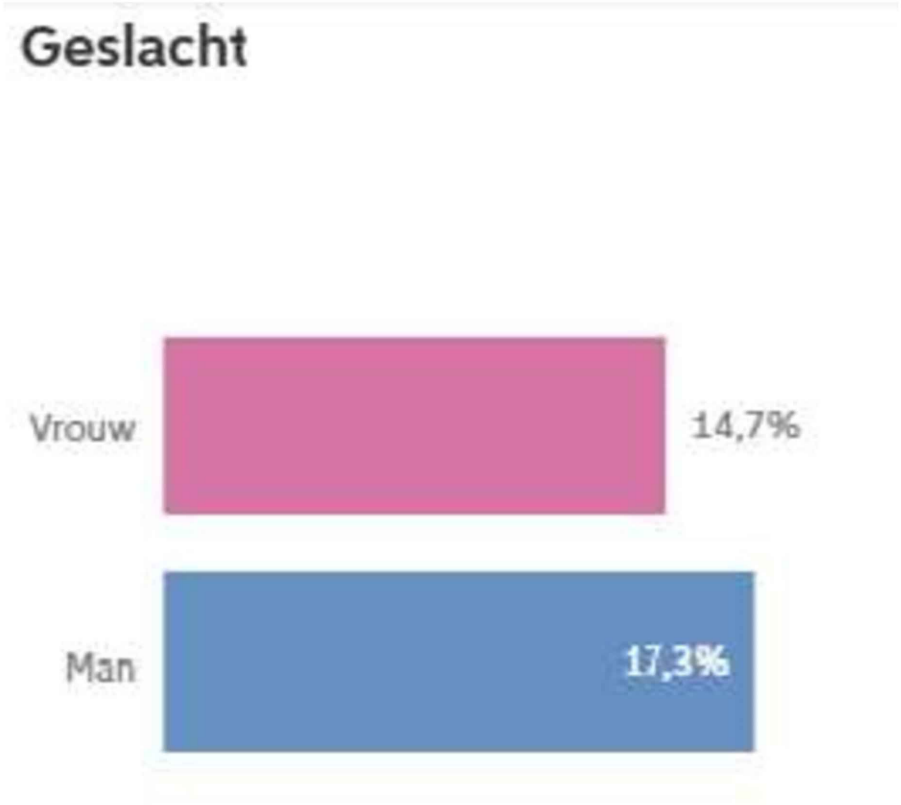
Bijlage: Soort verzuim



Bijlage: Overige relevante stuurinformatie (1)



Bijlage: Overige relevante stuurinformatie (3)



Toelichting

De bedrijfsarts noteert bij ieder begeleid verzuim de diagnosecode. Hier ziet u het aantal begeleide verzuimen per diagnosecode.
Dit geeft inzicht in de verdeling van de aard van de klachten.

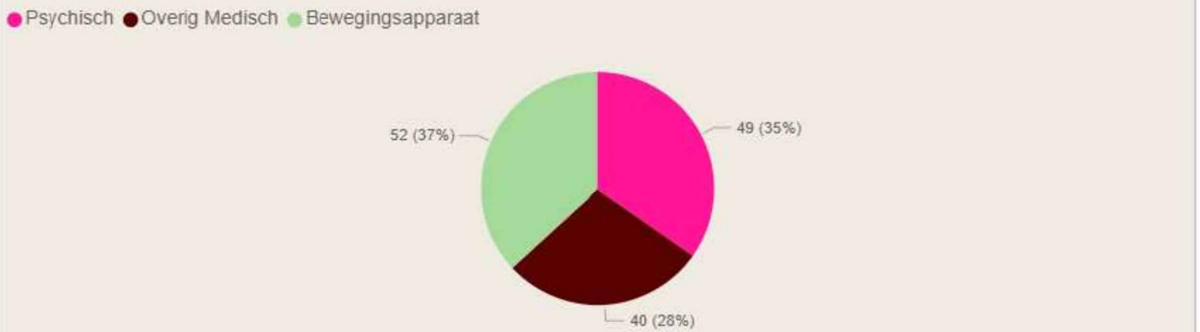
Alleen diagnosegroepen met 15 of meer verzuimers en minimaal 2 diagnosegroepen, worden getoond in verband met de privac

Begeleid verzuim naar aard (aantallen)

Aantal begeleid verzuim

141

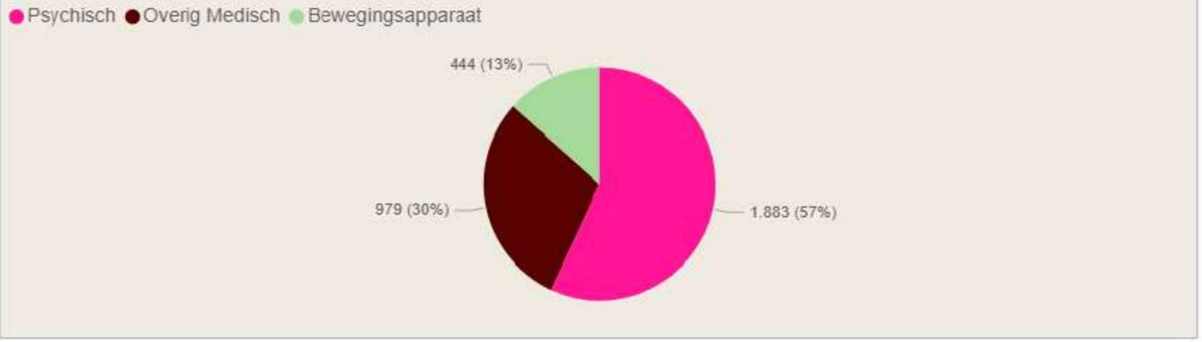
Gemeente Amsterdam - Afval en Grondstoffen



Aantal begeleid verzuim

3.306

Gemeente Amsterdam



Selectie: Gemeente Amsterdam - Afval en Grondstoffen Periode: Afgelopen jaar

zorg van de zaak

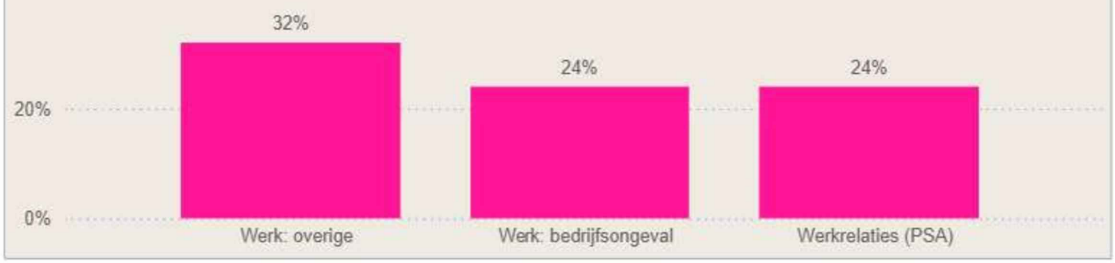
Begeleid verzuim naar oorzaak werkgerelateerd (aantallen)

Toelichting

De bedrijfsarts geeft aan dat de oorzaak van het verzuim in overwegende mate ligt in het werk. Psychisch verzuim is meestal niet zwart/wit. Vaak is het de combinatie van werk en privefactoren (en de menselijke aard) die iemand op psychisch gebied uit balans kan brengen. Het percentage is gebaseerd op het aantal werkgerelateerd, begeleid verzuimen groter dan 4 per categorie.

Werkgerelateerde oorzaken verzuim

Gemeente Amsterdam - Afval en Grondstoffen

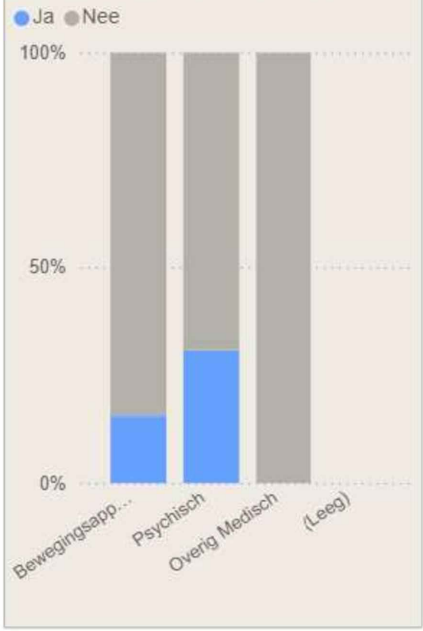


Werkgerelateerde oorzaken verzuim

Gemeente Amsterdam



Werkgerelateerde oorzaken



Percentage werkgerelateerd verzuim	Percentage werkgerelateerd verzuim totale organisatie.	Aantal werkgerelateerd verzuim onderdeel.	Aantal werkgerelateerd verzuim totale organisatie.
18 %	19 %	25	639

Selectie: Gemeente Amsterdam - Afval en Grondstoffen

zorg van de zaak

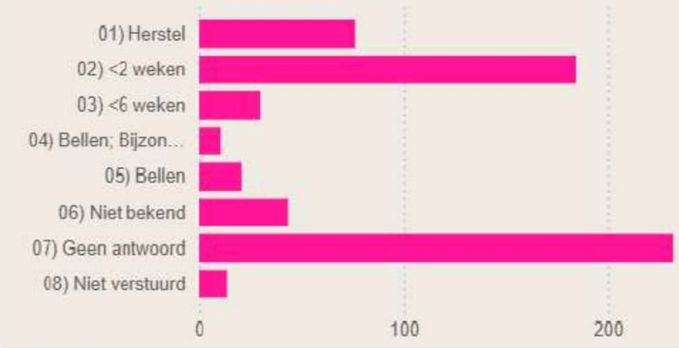
Toelichting

De Verzuimduurvoorspeller (VDV) is een vervolg op de Online Uitvraag. Het ingevulde antwoord van de werkgever en werknemer wordt samen met een aantal andere gegevens gebruikt om een voorspelling af te geven van de duur van het verzuim.

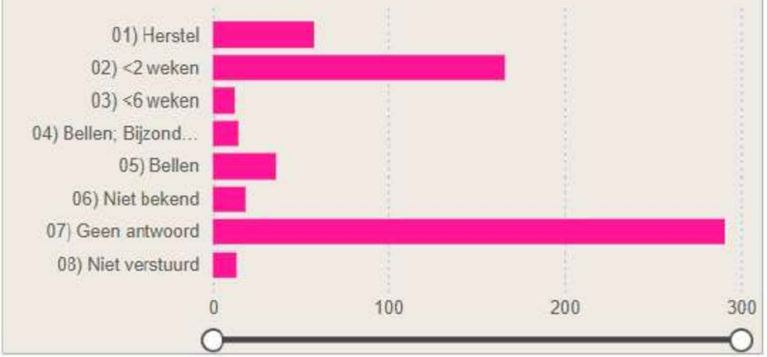
Aantal Intakes: Het aantal online uitvragen.
Aantal voorspellingen: Aantal intakes met Verzuimduurvoorspeller.

Online-uitvraag en Verzuimduurvoorspeller

Antwoorden online uitvraag (Werkgever)



Antwoorden online uitvraag (Werknemer)



Verzuimduurvoorspeller percentage per duurcategorie



Respons werkgever	Respons werknemer	Correct voorspeld
61 %	51 %	77 %

612

Intakes waarvan aantal voorspellingen: 431

Selectie: Gemeente Amsterdam - Afval en Grondstoffen

zorg van de zaak

Bijlage: leeswijzer

Verzuimpercentage
Het verzuimpercentage voor de laatste afgesloten maand.

Percentage - 2024
Het verzuimpercentage over het huidige jaar t/m de laatste afgesloten maand.

Percentage - 12 Mnd.
Het verzuimpercentage over de laatste 12 afgesloten maanden.

Capaciteitsverlies in euro's
Geschatte kosten door verzuim in de afgelopen 12 maanden.

Aantal fte
Geschatte afwezigheid op fulltime basis (= 1 FTE) door verzuim in de afgelopen 12 maanden.

Verzuimduur
Het gemiddelde aantal dagen verzuim over de laatste 12 afgesloten maanden.

Nul-verzuimers
Werknemers die in de afgelopen 12 maanden geen enkel verzuim hebben gemeld.

Meldingsfrequentie
Het gemiddeld aantal van ziekmeldingen per werknemer over de laatste 12 afgesloten maanden.

Frequent verzuimers
Werknemers die in de afgelopen 12 maanden drie of meer verzuimmeldingen hebben gehad.

Percentage frequent verzuim
Het percentage frequent verzuim geeft aan welk deel van de werknemers drie of meer keer ziek is gemeld in de afgelopen 12 maanden.

Verzuimers > 2 jaar
Werknemers die langer dan twee jaar ziek zijn. Deze groep wordt niet meer meegenomen in de berekening van het verzuimpercentage.

Aantal no shows
Het aantal personen dat niet op een gepland spreekuur is verschenen.

Bijlage: handige links

Amsterdam Fit:
Op onderstaande pagina vind je alle activiteiten waar je je kunt aanmelden voor workshops:
https5.1, 2, i amsterdam.nl5.1, 2, i

Preventief spreekuur:
Op onderstaande pagina vind je de informatie voor het preventief spreekuur bij de arbodienst.
Contact met de arbodienst5.1, 2, i

Vertrouwenspersonen:
Op onderstaande pagina vind je alle informatie over het vertrouwenspersoon.
Vertrouwenspersonen5.1, 2, i

Schulden op de werkvloer
Op onderstaande pagina vind je alle informatie over schulden op de werkvloer
Schulden op de werkvloer5.1, 2, i / e-mail:
5.1, 2, i @amsterdam.nl

Steunpunt Agressie & Geweld
Op onderstaande pagina vind je alle informatie over het steunpunt agressie en geweld .
Opvang en nazorg5.1, 2, i /e-mail:
5.1, 2, i @amsterdam.nl

Carrièrecentrum:
Op onderstaande pagina vind je alle informatie over loopbaanmogelijkheden.
Aan de slag met je carrière5.1, 2, i / e-mail:
5.1, 2, i @amsterdam.nl

Amsterdamse School:
Op onderstaande pagina vind je alle informatie over opleidingsmogelijkheden.
Opleidingsgids5.1, 2, i / e-mail:
5.1, 2, i @amsterdam.nl

Meer informatie over de providerboog staat op SAM:
https:/5.1, 2, i
5.1, 2, i