

HR-monitor 2025

A&O fonds Waterschappen voert jaarlijks de HR-monitor in de sector waterschappen uit. Doel van de monitor is het verkrijgen van kerngetallen over diverse HR-thema's binnen de sector. Voor de HR-monitor 2025 is door 32 van de 34 organisaties in de sector data aangeleverd.

Formatie en bezetting

Het totaal aantal medewerkers in de sector steeg in 2025 met 4,2 procent ten opzichte van 2024 tot 16.712. Ook het aantal fte toonde een groei van 4,3 procent tot 15.725,9 fte. De groei die de sector de afgelopen jaren laat zien zet zich hiermee ook in 2025 voort.

Het aantal personen met een vaste aanstelling daalde licht van 88,0 procent in 2024 naar 85,1 procent in 2025. Door 72,7 procent van de medewerkers werd voltijds gewerkt en door 27,3 procent in deeltijd, cijfers die vergelijkbaar zijn met 2024.

De meerderheid van de medewerkers (66,0 procent) was man en 34,0 procent vrouw. De gemiddelde leeftijd nam iets toe van 47,0 jaar naar 47,1. Dit is een trendbreuk ten opzichte van eerdere jaren, waar we steeds een lichte daling van de gemiddelde leeftijd zagen.

Het aandeel jongeren tot en met 34 jaar steeg in 2025 met 19,5 procent licht ten opzichte van 2024 (18,8 procent). We zien echter flinke daling in het aantal trainees (van 108 in 2024 naar 93 in 2025) en BBL-leerlingen (van 66 in 2024 naar 62 in 2025). In 2024 was er na enkele jaren van een daling van het aantal stagiaires een lichte stijging (595 stagiaires). Helaas zet deze ontwikkeling niet door, in 2025 is het aantal stagiaires gedaald naar 539.

Het aantal leidinggevenden ten opzichte van de bezetting bleef met 5,2 procent in 2025 gelijk ten opzichte van 2024.

Externe inhuur

Het percentage uitgegeven aan externe inhuur ten opzichte van de totale loonsom, daalde naar 22,1 procent ten opzichte van 22,6 procent in 2024. In totaal ging het hierbij om een bedrag van 316 miljoen euro. Het totaal is hiermee wel gestegen met 15 miljoen. Van de totale personele bezetting is 16,2 procent externe inhuur.

Mobiliteit

De absolute instroom van het aantal medewerkers toonde een stijging van 2.012 in 2024 naar 2.113 in 2025. Het instroompercentage is met 12,6 procent hetzelfde als in 2025. De instroom van jongeren tot en met 34 jaar daalde van 43,8 procent in 2024 naar 41,3 procent van het totaal aantal ingestroomde medewerkers.

De interne doorstroom van medewerkers (verandering van functie, rol en/of afdeling binnen de organisatie) daalde tussen 2024 van 1.216 naar 1.186 medewerkers.

Het totaal aantal uitgestroomde medewerkers steeg ten opzichte 2024 van 1.241 naar 1.497 in 2025. Het aandeel jongeren tot en met 34 jaar onder de uitgestroomde medewerkers steeg licht met 1,8 procentpunt tot 24,3 procent ten opzichte van 2025. Het aandeel medewerkers van 60 jaar en ouder daalde naar 31,4 procent van de uitgestroomde medewerkers, een daling van 2,9 procentpunt. De voornaamste reden van uitstroom betrof ontslag op eigen verzoek. Dit steeg van 45,2 procent in 2024 naar 48,9 in 2025.

Vacatures

Het aantal vacatures bleef met 2.884 tussen 2024 en 2025 stabiel. Bij 264 vacatures werd aangegeven dat deze moeilijk vervulbaar zijn.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim inclusief verzuim van langer dan één jaar steeg licht van 4,9 procent in 2024 naar 5,0 procent in 2025. De gemiddelde verzuimduur bedroeg 19 dagen. Dat is 2,4 dagen minder dan in 2024. De meldingsfrequentie is 1,0.

Beloning

De gemiddelde loonsom per fte nam tussen 2024 en 2025 met 5,74 procent toe tot € 72.021. De totale loonsom bedroeg 1,1 miljard euro. De gemiddelde werkgeverslasten per fte bedroegen € 97.389. Een stijging van 5,0 procent ten opzichte van een jaar eerder, waarmee de totale werkgeverslasten uitkwamen op 1,5 miljard.

Het percentage medewerkers ten opzichte van de bezetting dat zich op het max van de functieschaal bevond, daalde van 51,8 procent naar 50,4 procent.

Opleiding en ontwikkeling

Het percentage van de loonsom dat in 2025 werd besteed aan collectieve opleiding en ontwikkeling, exclusief het persoonsgebonden basis budget (PBB) bleef met 1,9 procent gelijk.

Het totale bedrag besteed aan het PBB steeg 0,3 procentpunten naar 1,4 procent van de loonsom. Die 1,4 procent is opgebouwd uit: 0,5 procent aan activiteiten in het kader van vitaliteit of vitaliteitsuren en 0,8 procent aan activiteiten op het gebied van opleiding, ontwikkeling en loopbaan. Ruim 4 op de 10 (42,1 procent) van de medewerkers deed in 2025 een opname uit het PBB.

Agressie en arbeidsongevallen

In 2025 maakten 170 medewerkers in de sector melding van verbale agressie en 21 van fysieke agressie. In 2024 waren dit respectievelijk 106 en 4 meldingen. Op basis van deze cijfers kan niet worden vastgesteld of agressie daadwerkelijk toeneemt; een stijging kan ook het gevolg zijn van een grotere meldingsbereidheid of een laagdrempeliger meldproces.

Daarnaast werden 352 bedrijfsongevallen gemeld en 1.237 bijna-ongevallen. In totaal werden 4 ongevallen gemeld bij de arbeidsinspectie. 1 minder dan vorig jaar.

HR-dashboard

De resultaten van de HR-monitor 2025 sector waterschappen zijn te bekijken op het online HR-dashboard van A&O fonds Waterschappen. In het dashboard staan de gegevens over 2018, 2020 en vanaf 2022 jaarlijks tot en met 2025. Het dashboard bestaat uit een publiek deel met cijfers op sectorniveau en een besloten deel met cijfers op organisatieniveau. Voor een snel overzicht van de belangrijkste kerngetallen bekijk je de factsheet. Voor een compleet overzicht bezoek je het HR-dashboard.

Bekijk de **factsheet** HR-monitor 2025:

Factsheet HR-monitor 2025



Bekijk **alle cijfers** HR-monitor 2025:

HR-dashboard sector waterschappen



Voor het besloten deel heb je organisatiespecifieke inloggegevens nodig. Deze kan je opvragen bij de contactpersoon van de HR-monitor in jouw organisatie. Vragen over de HR-monitor? Mail naar info@aeonwaterschappen.nl