Personeelsmonitor

decentrale overheidssectoren

2018

A&O-fonds Provincies

A&O-fondsWaterschappen

A&O fonds Gemeenten

Inhoud

Voorwoord 3

Werkgelegenheid 4

Dienstverband 5

Personeelsopbouw naar geslacht 6

Personeelsopbouw naar leeftijd 7

Personeelsopbouw naar dienstjaren 9

Loonsom en loonschaal 10

In- en uitstroom 11

Ziekteverzuim 14

Voorwoord

Voor u ligt de derde versie van de Personeelsmonitor decentrale overheidssectoren. Deze monitor is tot stand gekomen door een samenwerking van de A&O fondsen Provincies, Waterschappen en Gemeenten.

De gegevens in deze monitor zijn afkomstig uit de Personeelsmonitor Gemeenten, de Personeelsmonitor Provincies en de HR-monitor Waterschappen en hebben betrekking op het jaar 2018. Om deze gezamenlijke personeelsmonitor mogelijk te maken, hebben de drie fondsen samen één standaardset met kernvragen ontwikkeld en deze ieder opgenomen in hun eigen monitor, naast een aantal andere sectorspecifieke vragen.

De Personeelsmonitor geeft hiermee inzicht in het personeelsbestand van de drie afzonderlijke decentrale overheidssectoren en maakt daarnaast een onderlinge vergelijking mogelijk op diverse personeelskenmerken.

Den Haag, december 2019

Peter Smits, directeur A&O-fonds Provincies
Bart de Zwart, directeur A&O-fonds Waterschappen
Karin Sleeking, directeur A&O fonds Gemeenten

Werkgelegenheid

	PROVINCIES			WATERSCHAPPEN			GEMEENTEN		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Personen	10.441	10.359	10.591	12.414	12.359	12.987	157.980	157.210	163.645
Procentuele ontwikkeling **2016-2018**			**2,2%**			**5,1%**			**4,0%**
Fte	9.487	9.442	9.645	11.716	11.649	12.267	138.030	137.870	139.910
Procentuele ontwikkeling **2016-2018**			**2,2%**			**5,3%**			**1,4%**

In 2018 zijn de meeste medewerkers bij de decentrale overheden werkzaam bij een gemeente. Net als in 2014 en 2016 gaat het hierbij om een aandeel van 87 procent.

Het personeelsbestand in termen van werkzame personen is in 2018 gegroeid vergeleken met 2016 bij zowel de provincies, waterschappen als gemeenten. Bij de provincies ging het om een groei van 2,2 procent, bij de waterschappen om 5,1 procent en bij de gemeenten om 4 procent. Ter vergelijking: landelijk nam de werkzame beroepsbevolking in dezelfde periode met 4,4 procent toe (bron: CBS Statline).

Als we kijken naar de groei in aantal fte is deze hetzelfde als de groei in aantal personen bij de provincies, echter hoger bij de waterschappen met 5,3 procent en lager bij de gemeenten met 1,4 procent.

De werkgelegenheidskrimp bij de decentrale overheden in de periode 2014-2016 is daarmee in de periode 2016-2018 omgebogen in werkgelegenheidsgroei. Er is sprake van substantiële economische groei. De bezuinigingen op het overheidsapparaat zijn achter de rug. Er gaat weer meer geld naar de (decentrale) overheden dat (deels) wordt besteed aan meer personeel.
Met dat extra geld gaan overigens ook de nodige extra taken gemoeid. Daardoor is de ontwikkeling niet goed te vergelijken met die van de demografie.

Dienstverband

	PROVINCIES			WATERSCHAPPEN			GEMEENTEN		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Vast/tijdelijk dienstverband (percentage van aantal fte)									
Vast	97%	95%	93%	96%	95%	92%	97%	94%	93%
Tijdelijk	3%	5%	7%	4%	5%	8%	3%	6%	7%
Full- en parttimers (percentage van aantal personen)									
Voltijd	62%	62%	62%	72%	72%	75%	58%	57%	57%
Deeltijd	38%	38%	38%	28%	28%	25%	42%	43%	43%
Deeltijdfactor (gemiddeld)	0,90	0,90	0,91	0,94	0,94	0,94	0,87	0,88	0,88

Het aandeel vaste medewerkers bij de decentrale overheden ontloopt elkaar niet veel, maar laat in de periode 2016-2018 (net als in de periode 2014-2016) wel een daling zien. In 2018 ging het bij de provincies, waterschappen en gemeenten om respectievelijk 93 procent, 92 procent en 93 procent van het aantal fte (tegenover 95 procent, 95 procent en 94 procent twee jaar eerder). Deze dalende trend is in overeenstemming met de landelijke ontwikkeling. Wel ligt landelijk gezien het aandeel vaste medewerkers een stuk lager. Zo had in 2018 landelijk maar 73% van de werknemers een vast contract (bron: CBS Statline). Vooral jongeren stromen steeds vaker op een flexcontract in.

De waterschappen hebben naar verhouding de meeste voltijd medewerkers in dienst. Zo werkte in 2018 75 procent van de medewerkers bij de waterschappen voltijd, vergeleken met 62 procent bij de provincies en 57 procent bij de gemeenten. Ten opzichte van 2016 is het aandeel voltijd medewerkers in 2018 hetzelfde gebleven bij de provincies en de gemeenten. Bij de waterschappen is het aandeel met 3 procentpunt toegenomen. De percentages fulltimers bij de decentrale overheden liggen hoger dan op de landelijke arbeidsmarkt. Landelijk gezien werkte in 2018 51% van de werkzame beroepsbevolking fulltime (bron: CBS Statline). Ook over alle sectoren blijft het aantal fulltimers de laatste jaren stabiel.

Personeelsopbouw naar geslacht

	PROVINCIES			WATERSCHAPPEN			GEMEENTEN		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Geslacht (percentage van aantal personen)									
Man	56%	56%	54%	72%	68%	70%	51%	50%	48%
Vrouw	44%	44%	46%	28%	32%	30%	49%	50%	52%
Geslacht (percentage van aantal fte)									
Man	60%	59%	57%	75%	75%	73%	56%	54%	51%
Vrouw	40%	41%	43%	25%	25%	27%	44%	46%	49%

Bij de waterschappen is het aandeel mannen met 70 procent het grootst (voor een belangrijke deel te verklaren door het naar verhouding hoge technische karakter van het werk in deze overheidssector). Bij de provincies en gemeenten is dit aandeel beduidend kleiner met respectievelijk 54 procent en 48 procent. Vergeleken met 2016 is het aandeel mannen in 2018 licht gedaald bij de provincies (-2 procentpunt) en de gemeenten (-2 procentpunt). Bij de waterschappen was er in 2016 nog een daling van het aandeel mannen van 4 procentpunt, maar dit is in 2018 weer deels hersteld door een groei van 2 procentpunt. Vooral bij de waterschappen was in de betreffende periode een duidelijke groei te zien in het personeelsbestand (zie hiervoor) en deze groei kwam overwegend door het aantrekken van mannelijke medewerkers.

In fte is het aandeel mannen hoger dan in personen bij zowel de provincies, de waterschappen als de gemeenten. Dit komt omdat mannen vaker voltijd werken dan vrouwen en vrouwen vaker deeltijd dan mannen.

De over een langere periode waarneembare trend van verdere 'feminisering' van het personeelsbestand van de decentrale overheden is in overeenstemming met het landelijk beeld. Landelijk daalde het aandeel van mannen in de werkzame beroepsbevolking verder van 54 procent in 2016 naar 53 procent in 2018 (bron: CBS Statline).

Personeelsopbouw naar leeftijd

Leeftijdsopbouw (percentage van aantal personen)	PROVINCIES 2014	PROVINCIES 2016	PROVINCIES 2018	WATERSCHAPPEN 2014	WATERSCHAPPEN 2016	WATERSCHAPPEN 2018	GEMEENTEN 2014	GEMEENTEN 2016	GEMEENTEN 2018
Jonger dan 25 jaar	0%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
25 - 34 jaar	9%	8%	10%	10%	9%	11%	10%	10%	12%
35 - 44 jaar	23%	22%	21%	24%	24%	22%	24%	23%	22%
45 - 54 jaar	35%	33%	31%	36%	37%	33%	34%	33%	31%
55 - 59 jaar	18%	19%	19%	16%	16%	18%	17%	17%	17%
60 jaar en ouder	15%	17%	19%	13%	13%	16%	14%	15%	16%

De personeelsopbouw naar leeftijd is in 2018 redelijk vergelijkbaar tussen de provincies, waterschappen en gemeenten. Het grootste deel (tussen de 31 en 33 procent) van de medewerkers bij de decentrale overheden is tussen de 45 en 54 jaar.
Bij de provincies is 38 procent van de medewerkers 55 jaar of ouder, bij de waterschappen 34 procent en bij de gemeenten 33 procent.
Vergeleken met 2016 was er in 2018 een lichte groei te zien in het aantal medewerkers in de leeftijdscategorie 25 tot 34 jaar en in de categorie 55 jaar of ouder.

Afgezet tegen alle (publieke en private) sectoren zijn bij de decentrale overheden de hoogste leeftijdsklassen duidelijk oververtegenwoordigd. In 2018 bedroeg het aandeel 45- tot 75-jarigen in de werkzame beroepsbevolking 44 procent (bron: CBS Statline), terwijl van de werkzame personen bij de provincies, waterschappen en gemeenten respectievelijk 69 procent, 67 procent en 64 procent 45 jaar of ouder was. De trend dat het percentage medewerkers van 60 jaar en ouder toeneemt, is ook in veel andere sectoren het geval. Dit heeft te maken met het opschuiven van de AOW-leeftijd, het verdwijnen van mogelijkheden voor vervroegde uittreding en de positieve ontwikkeling van de economie.

	PROVINCIES			WATERSCHAPPEN			GEMEENTEN		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Gemiddelde leeftijd (jaren)									
Gemiddelde leeftijd mannen	50,3	50,7	49,3	48,7	48,8	48,7	49,5	49,8	48,6
Gemiddelde leeftijd vrouwen	46,7	47,8	47,7	45,9	46,7	46,3	46,4	46,9	45,8
Gemiddelde leeftijd totaal	48,7	49,4	48,6	47,8	48,2	47,9	48,1	48,3	48,1

In 2018 lag de gemiddelde leeftijd met 48,6 jaar het hoogst bij de provincies, gevolgd door de gemeenten met 48,1 jaar en de waterschappen met 47,9 jaar. In 2016 steeg de gemiddelde leeftijd nog ten opzichte van 2014 bij zowel de provincies, waterschappen als gemeenten. Een waarschijnlijke verklaring hiervoor is de krimp van het personeelsbestand, waarbij het vooral jongere mensen betrof die vertrokken.
In 2018 is er echter weer een daling van de gemiddelde leeftijd zichtbaar ten opzichte van 2016. Dit komt door de aanwas van nieuwe medewerkers.

De naar verhouding sterke mate van vergrijzing van het personeelsbestand van de decentrale overheden betekent voor de komende jaren extra uitstroom van personeel. Daarmee verdwijnt ook veel kennis en expertise. Het aantrekken van nieuw personeel, het behouden van zittend personeel en een adequate overdracht van kennis en expertise door op korte termijn vertrekkende medewerkers aan instromende medewerkers zijn dan ook belangrijke aandachtspunten voor de provincies, waterschappen en gemeenten.

Personeelsopbouw naar dienstjaren

Aantal dienstjaren (percentage van aantal personen)	PROVINCIES 2014	PROVINCIES 2016	PROVINCIES 2018	WATERSCHAPPEN 2014	WATERSCHAPPEN 2016	WATERSCHAPPEN 2018	GEMEENTEN 2014	GEMEENTEN 2016	GEMEENTEN 2018
Korter dan 3 jaar	6%	13%	17%	10%	11%	17%	13%	18%	23%
3 - 10 jaar	29%	22%	19%	37%	30%	28%	38%	31%	23%
10 jaar of meer	65%	65%	65%	53%	59%	55%	49%	51%	54%

Het personeelsbestand van de decentrale overheden kent een groot aandeel medewerkers met een hoog aantal dienstjaren. Bij de provincies is het aandeel medewerkers met meer dan 10 dienstjaren het hoogst met 65 procent, gevolgd door de waterschappen (55 procent) en de gemeenten (54 procent).
In lijn met de groei van de totale sector is het aandeel medewerkers met minder dan 3 dienstjaren in 2018 gegroeid ten opzichte van 2016 bij zowel de provincies, waterschappen als gemeenten.

Voor een vergelijking met het landelijk beeld zijn op CBS Statline geen gegevens beschikbaar. Algemeen bekend is echter dat overheidspersoneel (en breder: personeel in (semi-)publieke sectoren) in het algemeen 'honkvaster' is dan personeel in private sectoren. Overigens is ook in die sectoren sprake van veel dynamiek bij personeel van jongere leeftijd, terwijl ouderen bij dezelfde werkgever blijven en het aantal dienstjaren van deze groep, mede door de stijging van de AOW-leeftijd, groeit. Jongeren daarentegen switchen juist veel vaker van baan bij een gunstige arbeidsmarkt.

Loonsom en loonschaal

	PROVINCIES			WATERSCHAPPEN			GEMEENTEN		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Loonsom									
Totale loonsom sector	€ 712.452.214	€ 739.160.667	€ 781.196.604	€ 634.891.767	€ 649.780.136	€ 663.303.009	€ 8.353.865.896	€ 8.687.921.053[1]	€ 9.692.833.062
Gemiddelde loonsom per fte	€ 73.119	€ 77.528[2]	€ 80.308	€ 57.290	€ 55.780	€ 54.112	€ 60.522	€ 63.015	€ 69.279
Gemiddelde loonsom per persoon	€ 68.236	€ 70.112	€ 73.760	€ 51.143	€ 52.575	€ 51.074	€52.879	€ 55.263	€ 59.231
Percentage medewerkers in max van de loonschaal	74%	75%	72%	65%	74%	64%	78%	75%	71%

[1] Dit bedrag is berekend op basis van de uitgaven aan opleiding en ontwikkeling en het genoemde percentage van de loonsom daaraan.
[2] De gemiddelde loonsom per fte/medewerker is in de Personeelsmonitor Provincies 2016 voor het eerst anders berekend. Bij de berekening is niet gerekend met het aantal fte/personen ultimo 2016, maar is per persoon gekeken hoeveel dagen/maanden hij/zij in 2016 in dienst was.

De gemiddelde loonsom per fte ligt bij de provincies met 80.308 euro een stuk hoger dan bij de waterschappen (54.112 euro) en de gemeenten (67.279 euro). De gemiddelde loonsom per fte is in 2018 gestegen bij de provincies en de gemeenten ten opzichte van 2016, echter iets afgenomen bij de waterschappen.

De meeste medewerkers bij de decentrale overheden zitten aan het maximum van hun loonschaal. Het gaat hierbij om 72 procent bij de provincies, gevolgd door 71 procent bij de gemeenten en 64 procent bij de waterschappen.

Ten opzichte van 2016 is het aandeel in het maximum van de loonschaal licht afgenomen in 2018. Dit komt door de groei van het personeelsbestand in deze periode; de komst van nieuwe medewerkers die doorgaans niet starten in het maximum van de salarisschaal.

Bovenstaande gegeven over loonsom en loonschaal zijn op basis van de beschikbare CBS-gegevens niet te vergelijken met het landelijk beeld. Wel laten de CBS cijfers zien dat de cao-loonstijging in de sector openbaar bestuur en overheidsdiensten als geheel in 2017 iets kleiner was dan in alle sectoren samen (1,1% tegenover 1,4%) maar in 2018 juist wat groter (2,2% tegenover 2%).

In- en uitstroom

	PROVINCIES			WATERSCHAPPEN			GEMEENTEN		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Instroom (% van aantal personen)									
60 jaar en ouder	6%	3%	4%	5%	1%	2%	7%	4%	5%
55 - 59 jaar	3%	5%	6%	6%	8%	6%	10%	7%	7%
45 - 54 jaar	15%	16%	20%	24%	21%	20%	23%	21%	21%
35 - 44 jaar	23%	25%	26%	31%	24%	27%	24%	25%	26%
25 - 34 jaar	37%	39%	37%	24%	37%	35%	27%	34%	34%
Jonger dan 25 jaar	17%	12%	7%	11%	9%	9%	9%	9%	7%
Instroom (%)	2,7%	4,7%	8,9%	4,2%	5,5%	9,3%	3,5%	7,6%	11,4%

	PROVINCIES			WATERSCHAPPEN			GEMEENTEN		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Uitstroom (% van aantal personen)									
60 jaar en ouder	42%	43%	43%	49%	51%	32%	43%	40%	36%
55 - 59 jaar	8%	7%	7%	5%	5%	9%	9%	9%	8%
45 - 54 jaar	16%	16%	17%	19%	16%	22%	17%	19%	19%
35 - 44 jaar	17%	17%	18%	14%	16%	21%	17%	18%	20%
25 - 34 jaar	12%	13%	14%	11%	10%	15%	11%	12%	14%
Jonger dan 25 jaar	4%	5%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Uitstroom (%)	7,3%	6,7%	6,9%	3,8%	4,9%	6,5%	5,3%	6,3%	7,8%

Het instroompercentage is in 2018 met 11,4 procent het hoogst bij de gemeenten, gevolgd door de waterschappen met 9,3 procent en de provincies met 8,9 procent.

Het instroompercentage neemt toe over de periode 2014–2018 voor zowel de provincies, waterschappen als de gemeenten.

De uitstroompercentages liggen in 2018 onder de instroompercentages bij de provincies, waterschappen en gemeenten. De uitstroom is in 2018 6,9 procent bij de provincies, 6,5 procent bij de waterschappen en 7,8 procent bij de gemeenten.

Ook de uitstroom neemt toe over de periode 2014-2018 bij alle decentrale overheden, maar niet zoveel als de instroom.

Voor de hierboven beschreven toenemende dynamiek binnen het personeelsbestand van de decentrale overheden is een aantal oorzaken aan te wijzen. Nieuwe en veranderende taken vragen om meer en vaak ook ander personeel. Voor gemeenten betreft dit bijvoorbeeld de toenemende decentralisatie, voor waterschappen de grotere en complexere opgaven in het waterbeheer.

Verder is het wegvallen van prepensioenregelingen en door het opschuiven van de pensioenleeftijd, een tijdlang minder behoefte bij de decentrale overheden geweest aan vervanging van pensionerende ambtenaren.
Nu neemt die behoefte juist wel weer toe omdat de nodige ambtenaren inmiddels wel de pensioenleeftijd bereiken (zie ook hiervoor). Daarnaast is er meer concurrentie op de arbeidsmarkt. Andere sectoren trekken ook aan het personeel van de decentrale overheden en er ontstaan voor medewerkers meer mogelijkheden om andere werkgevers ‘uit te proberen’. Voor de opengevallen plekken moeten de decentrale overheden dan weer nieuwe medewerkers aantrekken.

Ziekteverzuim

	PROVINCIES			WATERSCHAPPEN			GEMEENTEN		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Ziekteverzuimpercentage									
Ziekteverzuim totaal	3,9%	4,4%	4,7%	4,1%	4,6%	4,9%	5,1%	5,6%	5,8%
Ziekteverzuim korter dan 1 jaar	3,4%	3,8%	3,9%	3,8%	4,1%	4,1%	4,2%	4,7%	5,0%
Meldingsfrequentie									
Ziekteverzuimpercentage	1,0	1,1	1,0	1,1	1,2	1,1	1,2	1,1	1,1

Net als voorgaande jaren is het ziekteverzuimpercentage in 2018 het hoogst bij de gemeenten met 5,8 procent. Bij de provincies en waterschappen is dit percentage in 2018 respectievelijke 4,7 procent en 4,9 procent.
De gemiddelde meldingsfrequentie blijft in 2018 redelijk onveranderd bij de decentrale overheden vergeleken met voorgaande meting.
Voor de tweede meting op rij stijgt het ziekteverzuimpercentage bij de provincies, de waterschappen en de gemeenten. In 2018 stijgt het totale ziekteverzuim met 0,3 procentpunt bij de provincies en de waterschappen en 0,2 procentpunt bij de gemeenten ten opzichte van 2016.

De stijgende trend van het ziekteverzuimpercentage is in lijn met de landelijke ontwikkeling. Landelijk bedroeg dit percentage in 2014, 2016 en 2018 respectievelijk 3,8 procent, 3,9 procent en 4,3 procent (bron: CBS Statline). Daarmee ligt het ziekteverzuimpercentage bij de decentrale overheden wel steeds (beduidend) hoger dan in alle sectoren samen.

De vergrijzing van de werkzame bevolking kan genoemd worden als een van de oorzaken voor de stijging van het landelijk ziekteverzuim. Daarnaast speelt de economische groei ook een rol.

OPDRACHTGEVER

A&O-fonds Provincies
A&O-fonds Waterschappen
A&O fonds Gemeenten

AUTEURS

Douwe Grijpstra, Panteia
Gratiëlla Schippers, Panteia
Peter de Klaver, Panteia
Marga Waldekker, A&O-fonds Provincies
Bart de Zwart, A&O-fonds Waterschappen
Fred Jansen, A&O fonds Gemeenten

December 2019

EINDREDACTIE

Eveline van Leeuwen, A&O fonds Gemeenten

VORMGEVING

insandouts communication and design

FOTOGRAFIE

Kees Winkelman

A&O-FONDS PROVINCIES

Postbus 11560
2502 AN Den Haag
070 7630040
info@aenoprovincies.nl
www.aenoprovincies.nl

A&O-FONDS WATERSCHAPPEN

Postbus 96920
2509 JH Den Haag
070 7630020
info@aenowaterschappen.nl
www.aenowaterschappen.nl

A&O FONDS GEMEENTEN

Postbus 11560
2502 AN Den Haag
070 7630030
secretariaat@aeno.nl
www.aeno.nl