



Personeelsmonitor Gemeenten 2018

A&O

fonds
Gemeenten

A&O fonds Gemeenten
Postbus 11560
2502 AN Den Haag
070 7630030
secretariaat@aen.nl
www.AenO.nl

Leeswijzer	2
Samenvatting	3
1. Formatie & bezetting	12
Omvang en samenstelling gemeentelijke bezetting	13
Externe inhuur	28
2. Instroom, doorstroom & uitstroom	32
Instroom, doorstroom, uitstroom	33
Jongeren	46
3. Ziekteverzuim	53
4. Opleiding & ontwikkeling	61
5. En verder	68
Strategische Personeelsplanning	69
Primaire arbeidsvoorwaarden	72
Bijlagen	
Bijlage 1 Responsverantwoording	77
Bijlage 2 Ambtelijke samenwerkingen	78
Overzicht tabellen & figuren	80

Leeswijzer

De Personeelsmonitor 2018 bestaat uit highlights, een samenvatting en een tabellenboek. Meer informatie over berekeningen en definities is te vinden in het Gegevenswoordenboek. Tot slot zijn eind juni de belangrijkste tabellen en figuren uit de Personeelsmonitor digitaal beschikbaar via de HR-databank op de website van A&O fonds Gemeenten.

Over A&O fonds gemeenten

Gemeenten leggen een belangrijke basis voor een gezonde, toekomstbestendige, inclusieve samenleving, waarin burgers actief en naar draagkracht deelnemen. Het A&O fonds Gemeenten is partner van gemeenten bij organisatievraagstukken en de persoonlijke ontwikkeling van gemeentemedewerkers. We initiëren en stimuleren initiatieven die ertoe bijdragen dat de sector zich als geheel blijft ontwikkelen. Leren van en met elkaar op lokaal, regionaal en landelijk niveau staat hierbij centraal.

DE PERSONELE BEZETTING VAN GEMEENTEN

De toename van de bezetting houdt aan: in 2018 werkten in totaal 163.645 personen bij gemeenten

Nederland kende in 2018 380 gemeenten. Bij deze gemeenten waren op 31 december 2018 163.645 personen in dienst. Daarmee is de bezetting met 1,8 procent gestegen ten opzichte van 31 december 2017. Ook in 2016 en 2017 nam de totale bezetting bij gemeenten toe, al vond deze stijging destijds vooral bij de G4 plaats. In 2018 steeg de bezetting juist het meest bij gemeenten in de categorie 50.000 tot 100.000 inwoners, namelijk met 8,7 procent (t.o.v. 1,7 procent bij de G4). Bij gemeenten met minder dan 20.000 inwoners was in 2018 sprake van een daling van 7,4 procent.

Nieuwe taken en een toename van het budget zijn belangrijkste redenen voor stijgende bezetting

Van de gemeenten geeft 66 procent aan dat de bezetting in 2018 is toegenomen. De belangrijkste redenen voor de stijgende bezetting zijn nieuwe taken en een stijging van het budget. Ook de toename van het aantal flexwerkers en garantiebannen wordt door sommige gemeenten genoemd als reden voor groei. Niet bij alle gemeenten was er sprake van een groeiende bezetting. 19 procent van de gemeenten geeft namelijk aan dat de bezetting in 2018 is afgenomen. De belangrijkste redenen voor deze afname waren: afgestoten taken/privatiseren, fusies en het generatiepact.

Verwachte groei in fysiek en sociaal domein & krimp bij burger-/ publiekszaken

Het grootste deel van de gemeente (59 procent) verwacht dat de formatie in 2019 zal toenemen. Een kleiner deel (28 procent) denkt dat de bezetting gelijk zal blijven en slechts 13 procent van de gemeenten verwacht dat deze afneemt. Met name in functiegebieden ruimtelijke ordening/milieu, welzijn/jeugdzorg en automatisering/ICT wordt groei verwacht. Krimp verwachten gemeenten bij burger-/publiekszaken.

Het percentage vrouwelijke leidinggevendenden blijft stabiel

Het percentage vrouwelijke leidinggevendenden is met 40 procent gelijk gebleven aan 2017. Daarmee lijkt de toename van de afgelopen jaren te stabiliseren. In 2014 was nog 32 procent van de leidinggevendenden bij gemeenten vrouw. Naar gemeentegrootteklasse is het aandeel vrouwelijke leidinggevendenden het hoogst bij de G4: 45 procent. Bij gemeenten met tussen de 20.000 en 50.000 inwoners is dit aandeel met 34 procent het laagst. Opvallend is dat het percentage vrouwelijke leidinggevendenden in de kleinste gemeenten met minder dan 20.000 inwoners het meeste is gestegen.

Het totaal aandeel vrouwen in dienst van gemeenten is in 2018 licht gestegen: in 2017 bestond het aandeel vrouwen uit 50 procent, in 2018 is dat 52 procent. Daarmee lijkt de balans definitief te zijn doorgeslagen in het voordeel van vrouwen.

De gemiddelde leeftijd van gemeenteambtenaren licht gedaald: 48,1 jaar

De gemiddelde leeftijd van gemeentepersoneel was in de jaren 2015-2017 stabiel met 48,3 jaar. In 2018 is een lichte daling te zien naar 48,1 jaar. Desondanks ligt de gemiddelde leeftijd van gemeenteambtenaren nog altijd hoger dan het landelijke gemiddelde van de beroepsbevolking (46,3 jaar). Hoewel de gemiddelde leeftijd al een aantal jaar stabiel is gebleven, is de samenstelling van het personeelsbestand niet gelijk gebleven. Het aandeel medewerkers ouder dan 60 jaar is namelijk stijgende: in 2018 was dit aandeel 16,4 procent, ten opzichte van 15,9 procent in 2017, 15,3 procent in 2016 en 14,5 procent in 2015. De gemiddelde lengte van een dienstverband stijgt bij gemeenten dan ook van 11,9 jaar in 2014 naar 12,2 jaar in 2018, terwijl het aantal dienstjaren van de landelijke beroepsbevolking in dezelfde periode licht daalde naar 10,7 jaar. Tegelijkertijd steeg ook het aandeel medewerkers jonger dan 35 jaar: dit aandeel was in 2018 13,4 procent, vergeleken met 12,4 procent in 2017. De gemeentelijke bezetting daalde vooral in de leeftijden tussen 35 en 55 jaar; het vasthouden van kennis lijkt daarmee een uitdaging voor gemeenten te worden.

EXTERNE INHUUR

Uitgaven aan externe inhuur verder toegenomen

In 2018 besteedden gemeenten een vijfde van de totale loonsom aan externe inhuur. Dit is een stijging van 3 procentpunten ten opzichte van 2017. De uitgaven aan externe inhuur stijgen daarmee al sinds 2014. Toen besteedden gemeenten 13 procent van de totale loonsom aan externe inhuur. Externe inhuur nam in alle gemeentegrootteklassen toe. De grootste stijging was te zien bij kleine gemeenten met minder dan 20.000 inwoners. Daar bedroeg de externe inhuur 19 procent van de loonsom, vergeleken met 15 procent in 2017. Desondanks blijft een ruime meerderheid van gemeenten aangeven dat ze actief externe inhuur proberen terug te dringen. Dit doen ze onder andere door het nemen van bestuurlijke maatregelen, door gebruik te maken van tijdelijke aanstellingen en door flexibelere inzet van eigen personeel/interne mobiliteit.

Einde aan jarenlange toename van flexibilisering

In 2018 is het aandeel van flexibel personeel iets gedaald, van 20 procent naar 18 procent. Dit is in tegenstelling tot de trend in de periode 2015-2017, waarin een stijging te zien was; in 2015 bestond nog 15 procent van de bezetting uit flexibel personeel. 12 procent van de gemeenten geeft aan het flexibele deel van de bezetting te willen vergroten door meer medewerkers in vaste dienst op flexibele basis in te zetten (in 2017 was dit 16 procent). Minder gemeenten geven aan dit te willen doen door meer medewerkers op flexibele basis aan te stellen: 4 procent ten opzichte van 14 procent in 2017. Daarentegen geeft 31 procent van de gemeenten aan het flexibele deel van de bezetting gelijk te willen houden (in 2017 29 procent), terwijl bij 53 procent van de gemeenten het beleid gericht is op het verkleinen van het flexibele deel van de bezetting (in 2017 49 procent). Het lijkt er dus op dat minder gemeenten beleid hebben dat gericht is op een grotere flexibele schil, en juist meer gemeenten die het flexibele deel in ieder geval willen behouden of zelfs willen verkleinen.

INSTROOM, DOORSTROOM & UITSTROOM

De omvang van de instroom van personeel neemt verder toe

Van 2014 naar 2018 is het gemiddelde instroompercentage van gemeenten gestegen van 3,5 procent (2014) naar 11,4 procent (2018). Deze stijgende trend geldt voor gemeenten in alle grootteklassen. In termen van kenmerken is de instroom de afgelopen vijf jaar weinig veranderd. Enige opvallende verschuiving is de toename in het aandeel van de schalen 7 tot en met 12. In 2014 zat 68 procent van de instroom in die categorie en in 2018 is dat gestegen tot 75 procent. Deze stijging gaat ten koste van de instroom in lagere salarisschalen.

Meer moeilijk vervulbare vacatures

In tegenstelling tot de trend in de periode 2013-2017 is in 2018 het aantal openstaande vacatures aan het einde van het jaar gedaald tot circa 3.900. In 2017 waren dit er 4.200.

Het aandeel externe kandidaten voor vervulde vacatures is in 2018 licht gestegen. In 2018 is 67 procent van de vacatures met externen vervuld, in 2017 was dat aandeel nog 66 procent.

Het percentage moeilijk vervulbare vacatures is toegenomen van 10,8 procent in 2017 naar 13,0 procent in 2018. Bouwkunde/civiele techniek, ruimtelijke ordening/milieu en financieel/economisch waren de functiegebieden met het hoogste percentage vacatures dat moeilijk vervulbaar is. Eén op de tien gemeenten ziet dat de moeilijk vervulbare vacature in het fysieke domein ook de uitvoering van die taken belemmert.

De doorstroom daalt in 2018

Doorstroom is gedefinieerd als medewerkers van functie en/of afdeling zijn veranderd. In 2018 daalde het doorstroompercentage van 6,2 procent naar 5,3 procent. Tussen de verschillende grootteklassen zitten wel verschillen. Zo is de doorstroom het hoogst bij de G4, namelijk 7,2 procent. Het laagst is de doorstroom met 2,7 procent bij gemeenten met 20.000 tot 50.000 inwoners. Bij gemeenten met meer dan 100.000 inwoners (excl. G4) daalde het doorstroompercentage van 7,3 procent naar 5,6 procent.

Meer beweging op de arbeidsmarkt

Van 2017 naar 2018 is het uitstroompercentage gestegen van 7,4 naar 7,8 procent. In bijna alle gemeentegrootteklassen nam de uitstroom in 2018 toe, behalve bij gemeenten met tussen 50.000 en 100.000 inwoners, waar de uitstroom daalde van 8,3% in 2017 naar 7,0% in 2018. Doordat de instroom sterker is toegenomen, is toch sprake van een groeiende bezetting.

Net als in 2017 was er ook in 2018 weer een duidelijke toename te zien van het aandeel personen dat uitstroomde als gevolg van vrijwillig ontslag (van 40 naar 46 procent). In de afgelopen vijf jaar is dit percentage zelfs verdubbeld. Dit laat zien dat de (gemeentelijke) arbeidsmarkt weer in beweging is. Opvallend is dat het aandeel van de uitstroom waarbij het dienstverband minder dan één jaar duurt in de periode 2014-2018 is gestegen van 8 procent in 2014 naar 24 procent in 2018.

Meeste gemeenten verwachten de doelstelling garantiebanen te behalen

Garantiebanen zijn reguliere banen die specifiek bestemd zijn voor arbeidsgehandicapten. Ultimo 2018 hebben gemeenten bij zichzelf bijna 4.600 garantiebanen ingevuld. In 2019 verwachten gemeenten ruim 1.400 nieuwe garantiebanen in te vullen. Verder verwacht 61 procent van alle gemeenten de doelstelling voor garantiebanen te behalen. Dat is een forse stijging vergeleken met 2017 (toen 41 procent). 17 procent denkt dat de doelstelling niet zal worden behaald, terwijl 22 procent het nog niet weet.

INSTROOM EN BEHOUD VAN JONGEREN

41 procent van de instroom is jonger dan 35 jaar

Door het vergrijzende personeelsbestand van gemeenten wordt instroom van jongeren steeds belangrijker. Er is bij gemeenten namelijk sprake van een onevenwichtige leeftijdsopbouw: het aandeel werknemers jonger dan 35 jaar lag in 2018 met 13 procent veel lager dan in de beroepsbevolking (37 procent). In 2018 bestond 41 procent van de instroom uit jongeren. Dat aandeel is iets lager dan dat van 2017 (toen 43 procent).

Gemeenten zijn actief om de instroom van jongeren te bevorderen

In 2018 voerde 82 procent van de gemeenten actief wervings- en selectiebeleid om de instroom van jongeren te bevorderen. Een jaar eerder was dit nog 76 procent. Vooral stageplekken en traineeprogramma's worden door gemeenten ingezet om de instroom van jongeren te bevorderen. 43 procent van de gemeenten had in 2018 trainees in dienst. Vooral grotere gemeenten hebben trainees in dienst.

Maar weinig gemeenten ervaren belemmeringen bij het aannemen van jongeren

De scheve personeelsopbouw bij gemeenten lijkt niet aan de interesse van jongeren voor gemeenten als werkgever te liggen. Een kleine minderheid van 16 procent ervaart belemmeringen bij het aannemen van jongeren.

Dit percentage is in 2018 gedaald van 28 naar 16 procent. De belangrijkste belemmeringen voor het aannemen van jongeren zijn dat leidinggevenden (grote) waarde hechten aan werkervaring waardoor jongeren minder kans maken. Ook ontbreekt het vaak aan mogelijkheden om jongeren in te werken. Als andere belemmeringen noemen gemeenten dat de manier van zoeken door jongeren afwijkt van de manier waarop gemeenten werven en dat de gemeente onvoldoende bekend is als werkgever.

Meeste gemeenten voeren geen actief beleid om jongeren te behouden

Naast het aantrekken van jongeren is het ook belangrijk om jongeren te behouden als ze eenmaal voor een gemeente werken. In 2018 bestond 16 procent van de uitstroom uit jongeren. In 2017 was dat aandeel 15 procent en in 2016 14 procent. De uitstroom van jongeren neemt ieder jaar licht toe. De belangrijkste redenen voor jongeren om uit te stromen zijn ander werk en onvoldoende carrièreperspectief/doorgroeimogelijkheden. Desondanks voert 69 procent van de gemeenten (nog) geen actief beleid om jongeren te behouden en/of uitstroom van jongeren te voorkomen.

Aantal werkervaringsplekken daalt, aantal aanstellingen jongeren stijgt

In 2018 is het aantal werkervaringsplekken per 100 medewerkers gedaald van 1,0 naar 0,7. Daarbij valt op dat het aantal werkervaringsplekken voor medewerkers tot 27 jaar redelijk stabiel is gebleven, maar met name het aantal werkervaringsplekken voor medewerkers vanaf 27 jaar is gedaald. Tegelijkertijd is het aantal aanstellingen van jongeren bij gemeenten gestegen naar 4,6 aanstellingen per 100 medewerkers in 2018. Ook hierbij valt op dat het aantal aanstellingen het meeste is gegroeid in de leeftijdsgroep 27 tot 35 jaar. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat door de aantrekkende arbeidsmarkt medewerkers met wat meer ervaring sneller doorstromen naar een reguliere aanstelling in plaats van een werkervaringsplek.

ZIEKTEVERZUIM

Het ziekteverzuimpercentage stijgt licht

Het ziekteverzuimpercentage bij gemeenten is in 2018 met 0,4 procentpunt gestegen naar 5,8 procent. In alle gemeentegrootteklassen nam het ziekteverzuimpercentage toe. In gemeenten met 50.000 tot 100.000 inwoners nam het ziekteverzuim het sterkst toe met 0,6 procentpunt, gevolgd door de G4 waar het ziekteverzuim toenam met 0,5 procentpunt. De G4 kende net als de afgelopen jaren in 2018 het hoogste verzuimpercentage (6,3 procent).

Het ziekteverzuim bij gemeenten blijft hoger dan het landelijk cijfer (1,5 procentpunt). Het was ook hoog in vergelijking met het landelijke cijfer voor alle organisaties met meer dan 100 medewerkers; dat lag in 2018 0,6 procentpunt lager. Het verschil tussen gemeenten en het landelijk cijfer is daarmee gelijk gebleven ten opzichte van 2017.

Langdurig verzuim blijft een aandachtspunt

Op het moment dat het ziekteverzuim wordt uitgesplitst naar verzuimduur (kort, middellang, lang en extra lang) blijkt dat met name het lang verzuim toenam in 2018, met 0,4 procentpunt naar 3,2 procent. De overige categorieën bleven min of meer gelijk. Daarnaast is het nulverzuim, het aandeel van de gemeentelijke bezetting dat zich niet heeft ziek gemeld, in 2018 gedaald van 43 naar 41 procent. Tot slot is de meldingsfrequentie, het gemiddeld aantal keer dat gemeenteambtenaren zich ziekmelden in een jaar, gestegen van 1,05 naar 1,11.

De oorzaak van het stijgende lang verzuim ligt mogelijk in de ouder wordende bezetting. Gemiddeld genomen melden oudere werknemers zich minder vaak ziek, maar als ze zich ziek melden dan is het vaak voor een langere tijd. Het stijgende aantal medewerkers ouder dan 60 jaar in de gemeentelijke bezetting betekent dat gemeenten relatief gezien vaker te maken hebben met langdurig zieken en dat maakt het lastiger om het ziekteverzuimpercentage te verlagen. De belangrijkste oorzaken van ziekteverzuim zijn volgens de bedrijfsartsen van gemeenten ook fysieke en fysiologische aandoeningen.

Het is dan ook goed nieuws dat veel gemeenten aandacht besteden aan de vitaliteit van medewerkers. Bijna driekwart van de gemeenten besteedt hier aandacht aan en nog eens 20 procent van de gemeenten is van plan dit te gaan doen. Vitaliteits- en gezondheidsprogramma's zijn het meest populair. Daarnaast wordt aandacht besteed aan gezonde voeding op het werk, coaching en workshops.

MOBILITEIT, INZETBAARHEID, OPLEIDING EN ONTWIKKELING

Opleiding en ontwikkeling laat weinig ontwikkeling zien: uitgaven op hetzelfde niveau en op dezelfde wijze besteed

De uitgaven aan opleiding en ontwikkeling liggen al jaren op een vergelijkbaar niveau. Ook de doelen waaraan de opleidingsuitgaven worden besteed zijn redelijk traditioneel te noemen. Vakinhoudelijke trainingen en persoonlijke effectiviteit zijn de belangrijkste doelen. Als vormen van leren wordt in het overgrote geval gekozen voor trainingen en opleidingen. Op afstand gevolgd door tijdelijke projecten.

In 2018 gaven gemeenten 1,8 procent van de loonsom uit aan opleidingskosten. Dat komt neer op gemiddeld € 1.042 per medewerker. In 2017 was het gemiddelde bestede bedrag aan opleidingen nog € 1.003 per medewerker en gaven gemeenten 1,7 procent van de loonsom uit aan opleidingen. Met name in kleine gemeenten met minder dan 20.000 inwoners steeg het percentage van de loonsom dat men uitgaf aan opleidingskosten, van 1,4 procent naar 1,9 procent. In die categorie zijn de gemiddelde opleidingskosten per medewerker gestegen van € 961 naar € 982. Bij gemeenten met 50.000 tot 100.000 inwoners was er sprake van een daling van gemiddelde opleidingskosten per medewerker. 58 procent van de gemeenten gaf in 2018 het grootste deel van het opleidingsbudget uit aan vakinhoudelijke ontwikkeling.

Ontwikkelgesprekken meest gebruikte en meest effectieve instrument om mobiliteit te bevorderen

Vergelijkbaar met 2017 gaf in 2018 86 procent van de gemeenten aan dat ontwikkelgesprekken tot de top 5 van meest gebruikte instrumenten behoren om mobiliteit te bevorderen. Andere veelgenoemde instrumenten die gebruikt worden voor mobiliteitsbevordering zijn uitleen/detachering, loopbaangesprekken met een loopbaanadviseur, loopbaanoriëntatietrajecten en een interne of regionale ontwikkel- en loopbaansite. Daarnaast geeft 73 procent van de gemeenten aan dat ontwikkelgesprekken tot de top 5 van instrumenten behoren die het meest effectief zijn om mobiliteit te bevorderen. Ook uitleen/detachering en loopbaangesprekken met een loopbaanadviseur worden veelal als effectieve instrumenten gezien.

PRIMAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

Bruto maandsalaris blijft stijgen

In de afgelopen jaren is een trend waarneembaar waarin het bruto maandsalaris bleef stijgen. Deze trend werd in 2018 doorgezet, waarbij het gemiddelde bruto maandsalaris is gestegen tot € 3.700 per maand (exclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering).

Er is ook een verschuiving te zien in de salarisopbouw bij gemeenten. Er zijn minder medewerkers in lagere salarisschalen en meer in hogere salarisschalen. Deze verschuiving is zowel in absolute aantallen als in relatieve zin te zien. Het is een indicatie dat er steeds hogere (opleidings) eisen aan functies bij gemeenten worden gesteld. Opvallend is dat het verschil in maandsalaris tussen mannen en vrouwen de afgelopen jaren steeds kleiner is geworden. In 2017 kwam het bruto maandsalaris van vrouwen voor het eerst zelfs iets hoger uit dan het salaris van mannen. In 2018 is het salaris van mannen echter gemiddeld weer net iets hoger dan dat van vrouwen.

De verklaring hiervoor ligt grotendeels in de in- en uitstroom bij gemeenten. In grote lijnen stromen oudere mannen met lange dienstverbanden uit en stromen jongere vrouwen in. In 2018 zijn, vergeleken met 2017, relatief meer mannen uitgestroomd met een lager bruto inkomen. Deze werden vervangen door met name vrouwen, die gemiddeld minder verdienen dan de uitgestroomde vrouwen. Hierdoor werd het gemiddelde inkomen van vrouwen in 2018 gedrukt terwijl het gemiddelde inkomen van mannen juist steeg. Over het algemeen zijn de salarisverschillen tussen mannen en vrouwen bij gemeenten klein.

FORMATIE & BEZETTING

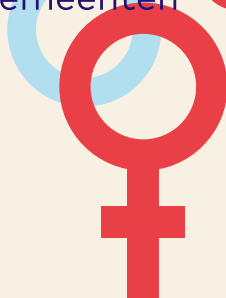


bezigting
gestegen tot
163.645



verwachte
groei
**Fysiek &
Sociaal domein**

meer
vrouwen
dan mannen
werkzaam bij
gemeenten **52%**



gemiddelde
leeftijd
iets gedaald

48,1
JAAR



verwachte
krimp
**burger &
publieks-
zaken**

FORMATIE & BEZETTING

Het aantal ambtenaren dat werkzaam is bij Nederlandse gemeenten blijft in beweging. Factoren die daar invloed op hebben zijn de pensionering van de babyboomgeneratie en de krapte op de arbeidsmarkt. Maar ook processen als privatisering of verzelfstandiging hebben invloed op de bezetting van gemeenten. Om deze bewegingen te kunnen volgen, analyseert de Personeelsmonitor Gemeenten de jaarlijkse ontwikkeling van de gemeentelijke bezetting en haar onderliggende kenmerken.

TABEL 1.1

Ontwikkeling van de gemeentelijke bezetting

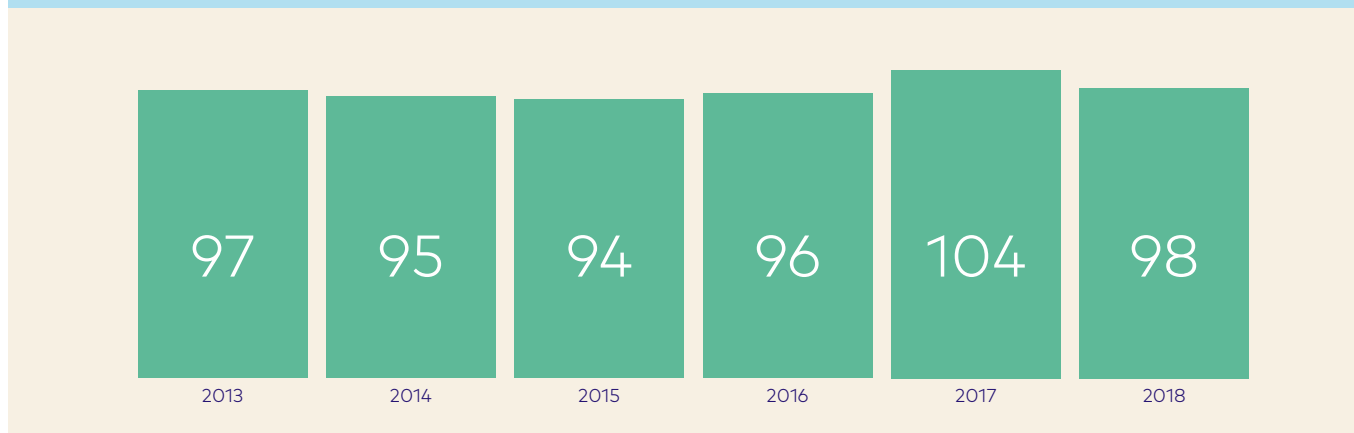
	Alle gemeenten	2014	2015	2016	2017	2018
↑	In personen	157.990	156.040	157.290	160.810	163.645
↑	In fte	138.670	137.080	137.930	140.980	139.910

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.1

Bezetting als percentage van de formatie







fte/%



Toelichting: In 2018 is er bij gemeenten meer ruimte dan er mensen zijn, er is dus nog ruimte voor groei (in mensen of inhuur). Deze figuur laat zien dat er in 2018 bij gemeenten nog ruimte is om de bezetting uit te breiden. In 2017 was het tegenovergestelde aan de hand. Toen liepen gemeenten, vermoedelijk naar aanleiding van het uitbreiden van het takenpakket, vooruit op de verruiming van de formatie en hadden al meer mensen in dienst genomen.

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2013-2017, Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

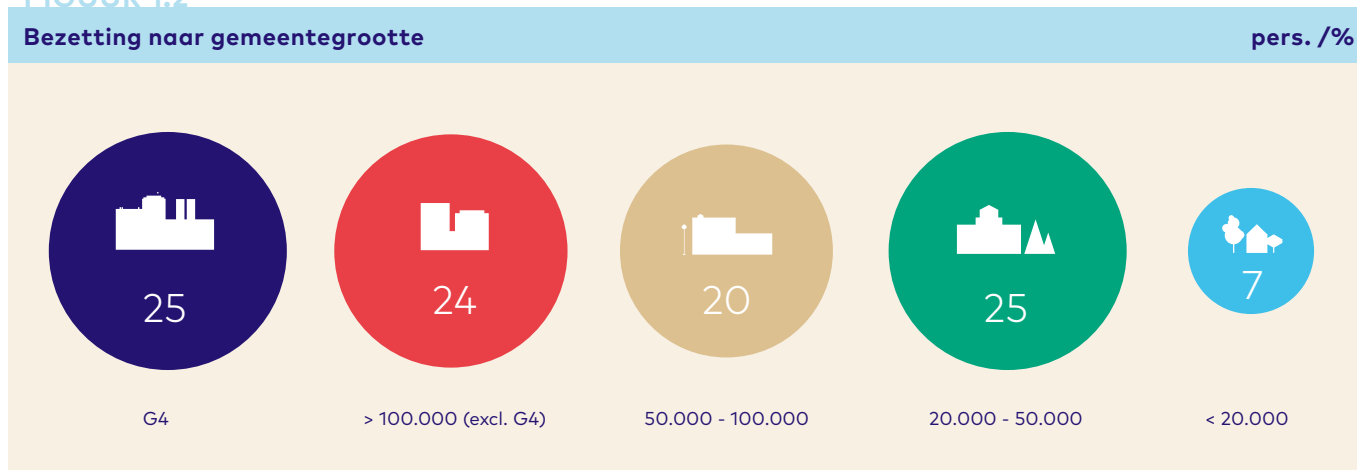
TABEL 1.2

Loosom in procenten van het formatiebudget		Gemiddeld %
	G4	95
	100.000 > inwoners (excl. G4)	91
	50.000 tot 100.000 inwoners	92
	20.000 tot 50.000 inwoners	86
	< 20.000 inwoners	94
	Alle gemeenten	91
Aantal gemeenten		126

Toelichting: Steeds meer gemeenten vervangen 'de formatie' als kengetal door de 'de totale loosom'. Vandaar dat deze tabel naast figuur 1.1 is toegevoegd. Net als in figuur 1.1 laat ook dit kengetal zien dat er nog ruimte is voor groei. Minder gemeenten hebben de vraag beantwoord, vandaar dat het percentage afwijkt van het percentage in figuur 1.1.

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.2



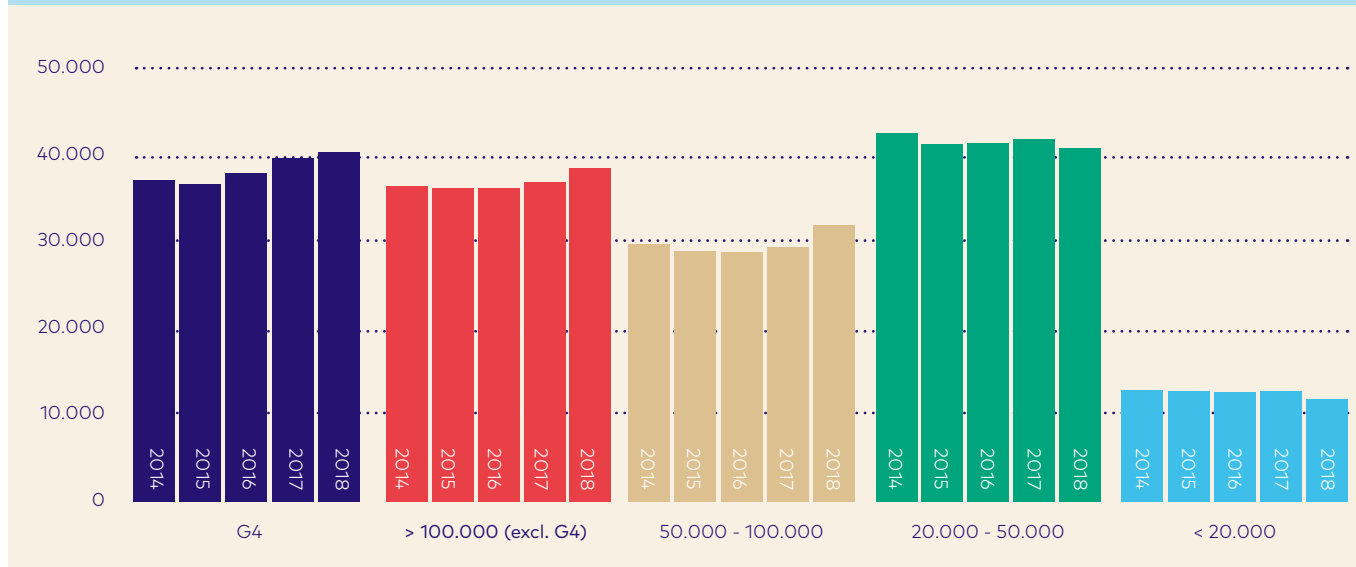
Toelichting: Figuur 1.2 laat zien dat bijna de helft van alle medewerkers werkt in de 34 grootste gemeenten. De andere helft is verdeeld over de ruim 300 kleinere gemeenten.

Bron: CBS, Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.3

Ontwikkeling van de gemeentelijke bezetting

pers.



Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.3







Bezetting per 1.000 inwoners

fte

	2014	2015	2016	2017	2018
G4	15,1	14,8	15,0	15,4	15,7
100.000 > inwoners (excl. G4)	7,7	7,6	7,6	7,7	7,8
50.000 tot 100.000 inwoners	7,2	7,1	7,0	7,1	7,6
20.000 tot 50.000 inwoners	6,5	6,3	6,3	6,3	6,1
< 20.000 inwoners	8,5	8,5	8,4	8,5	8,4
Alle gemeenten	8,2	8,1	8,1	8,3	8,3







Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.4

Jaarlijkse verandering van de gemeentelijke bezetting		pers. /%				
		2014	2015	2016	2017	2018
	G4	-1,5	-1,4	3,4	4,6	1,7
	100.000 > inwoners (excl. G4)	-4,4	-0,7	0,1	1,8	4,4
	50.000 tot 100.000 inwoners	-2,3	-2,8	-0,1	1,9	8,7
	20.000 tot 50.000 inwoners	-3,5	-2,9	0,1	1,2	-2,6
	< 20.000 inwoners	-2,9	-1,1	-0,4	0,5	-7,4
	Alle gemeenten	-3,0	-1,9	0,8	2,2	1,8

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.5

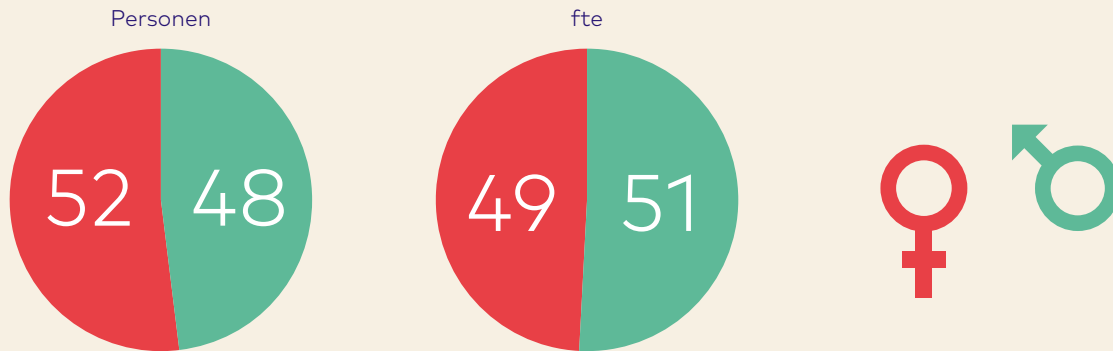
Gemeentelijke bezetting naar geslacht		pers. /%			
		2014		2018	
		♂ Man	♀ Vrouw	♂ Man	♀ Vrouw
	G4	53	47	50	50
	100.000 > inwoners (excl. G4)	51	49	48	52
	50.000 tot 100.000 inwoners	50	50	47	53
	20.000 tot 50.000 inwoners	51	49	48	52
	< 20.000 inwoners	51	49	47	53
	Alle gemeenten	51	49	48	52
Landelijke beroepsbevolking				53	47

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.4

Aandeel mannen en vrouwen

%









Aantal gemeenten 185

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.6

Verhouding voltijd en deeltijd







pers. /%

		2014		2018	
		Voltijd	Deeltijd	Voltijd	Deeltijd
	G4	67	33	66	34
	100.000 > inwoners (excl. G4)	59	41	58	42
	50.000 tot 100.000 inwoners	57	43	56	44
	20.000 tot 50.000 inwoners	54	46	52	48
	< 20.000 inwoners	51	49	50	50
	Alle gemeenten	58	42	57	43
Landelijke werkzame beroepsbevolking				51	49

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.7

Het aantal voltijders, deeltijders en deeltijdfactor







		Voltijd	Deeltijd	Deeltijdfactor
	G4	26.671	13.717	0,92
	100.000 > inwoners (excl. G4)	22.338	16.211	0,87
	50.000 tot 100.000 inwoners	17.860	14.147	0,83
	20.000 tot 50.000 inwoners	21.215	19.639	0,82
	< 20.000 inwoners	5.912	5.935	0,78
	Alle gemeenten	93.996	69.649	0,85
Landelijke werkzame beroepsbevolking		4.485.000	4.289.000	0,78

Toelichting: De deeltijdfactor geeft de omvang van de deeltijdbaan aan. Een deeltijdfactor van 1 is een voltijd baan.

Bron: CBS, Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.8

Gemeentelijke bezetting naar leeftijdsklasse

		< 25	25 - 35	35 - 45	45 - 55	55- 60	60 >	Gemiddelde leeftijd
	G4	2	14	24	29	16	16	47,3
	100.000 > inwoners (excl. G4)	1	12	22	31	17	16	48,2
	50.000 tot 100.000 inwoners	1	11	22	31	17	17	48,3
	20.000 tot 50.000 inwoners	2	11	21	32	18	17	48,5
	< 20.000 inwoners	1	11	21	32	18	17	48,7
	Alle gemeenten	1	12	22	31	17	16	48,1
Landelijke beroepsbevolking		15	21	20	24	11	9	46,3

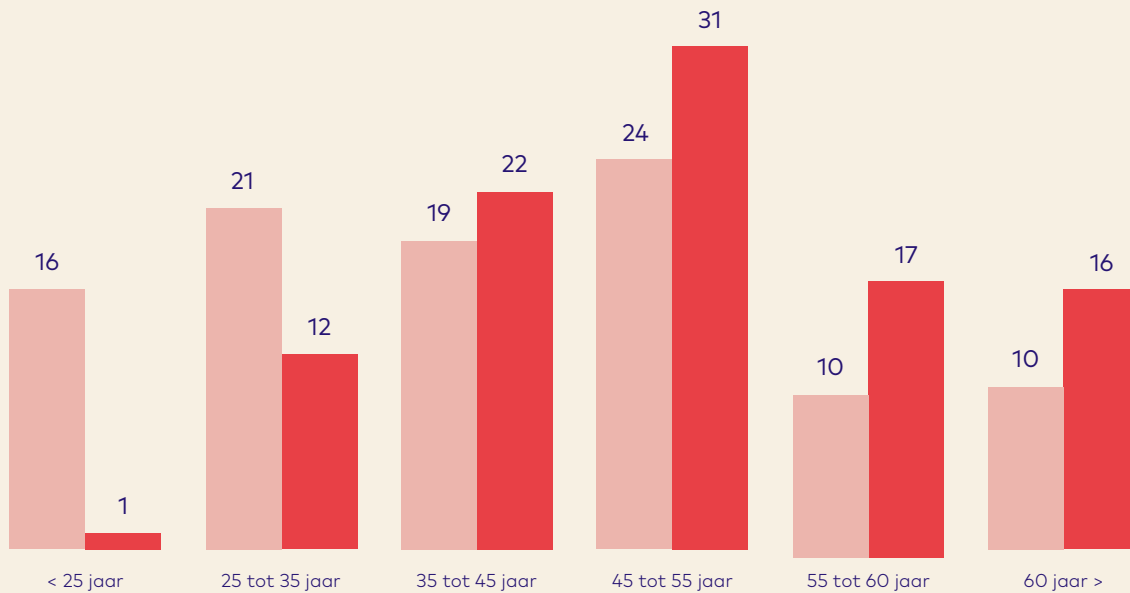
Bron: CBS, Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.5

Gemeentelijke bezetting versus werkzame beroepsbevolking naar leeftijdsklasse

pers./%

- Landelijk werkzame beroepsbevolking
- Gemeenten



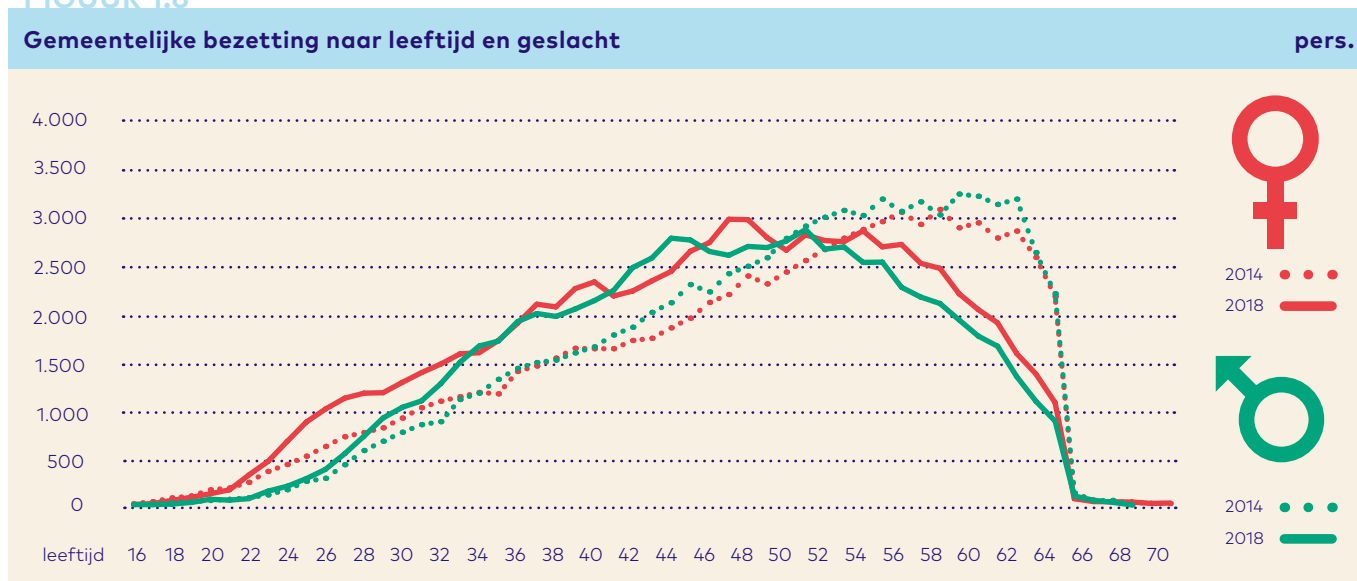
Bron: CBS, Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.9

Vergelijking gemeentelijke bezetting naar leeftijdscategorie			pers.	
	2014	2018	Verandering in 2014-2018 absoluut	relatief
Jonger dan 25 jaar	1.070	2.330	1.260	118%
25 tot 35 jaar	16.250	19.640	3.390	21%
35 tot 45 jaar	38.580	36.100	-2.480	-6%
45 tot 55 jaar	53.740	50.540	-3.200	-6%
55 tot 60 jaar	26.710	28.180	1.470	6%
60 jaar en ouder	21.640	26.850	5.210	24%
Totaal	157.990	163.645		

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/ Panteia

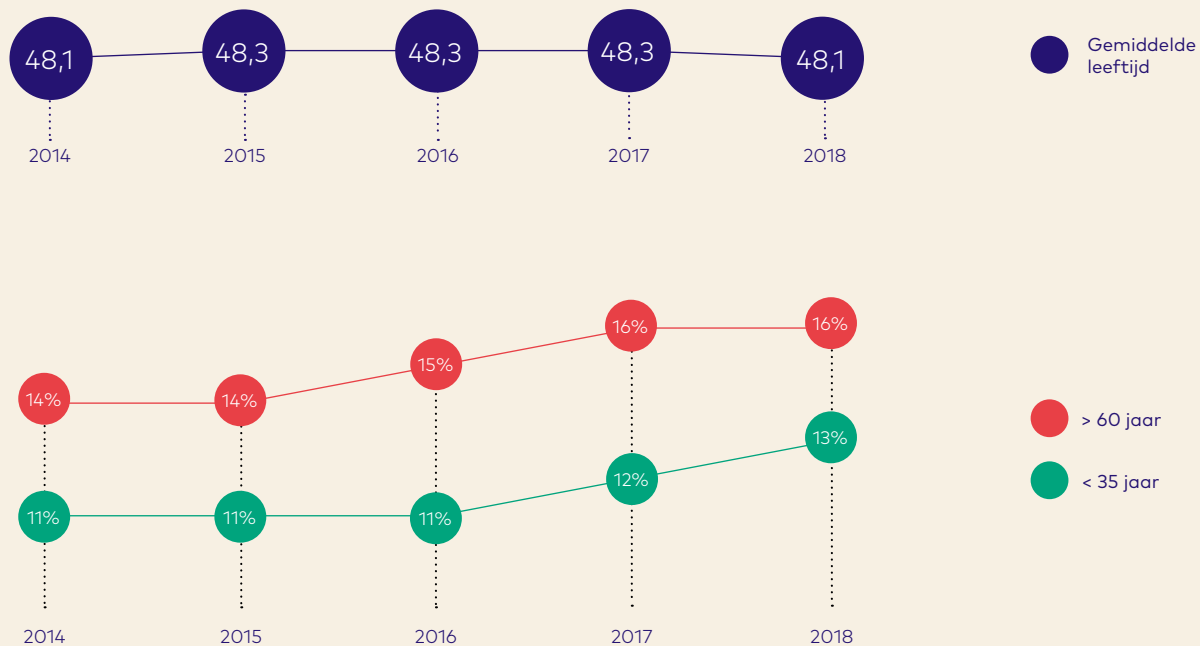
FIGUUR 1.6



Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia







FIGUUR 1.7

Ontwikkeling gemiddelde leeftijd (boven) en vergelijking jongeren en ouderen (onder)



Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.10

Gemeentelijke bezetting naar dienstjaren		pers. /%		
		Korter dan 3 jaar	3 tot 10 jaar	10 jaar of meer
 G4		20	18	62
 100.000 > inwoners (excl. G4)		23	23	54
 50.000 tot 100.000 inwoners		24	27	48
 20.000 tot 50.000 inwoners		26	25	49
 < 20.000 inwoners		25	22	54
 Alle gemeenten		23	23	54
Gemiddelde lengte dienstverband (in jaren)			2014	2018
Landelijke beroepsbevolking			10,8	10,7
Gemeenten			11,9	12,2

Bron: CBS, Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.8







Gemeentelijke bezetting naar dienstjaren

pers./%









Bron: CBS, Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.11

Verhouding tijdelijke en vaste aanstelling		fte /%			
		2017		2018	
		vast	tijdelijk	vast	tijdelijk
	G4	94	6	95	5
	100.000 > inwoners (excl. G4)	92	8	93	7
	50.000 tot 100.000 inwoners	88	12	92	8
	20.000 tot 50.000 inwoners	92	8	92	8
	< 20.000 inwoners	92	8	89	11
	Alle gemeenten	92	8	93	7
Aantal gemeenten		181		196	







Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017 en 2018, bewerking Panteia/Etil

TABEL 1.12

Leidinggevenden per 100 medewerkers		2014	2015	2016	2017	2018
	G4	7,9	6,9	7,1	6,6	6,3
	100.000 > inwoners (excl. G4)	6,3	5,7	5,7	5,5	5,4
	50.000 tot 100.000 inwoners	5,1	5,5	5,1	4,8	4,5
	20.000 tot 50.000 inwoners	5,3	5,4	4,6	5,3	4,4
	< 20.000 inwoners	6,4	6,5	6,1	6,7	5,2
	Alle gemeenten	6,2	5,9	5,9	5,7	5,2
Aantal gemeenten		245	208	189	173	195

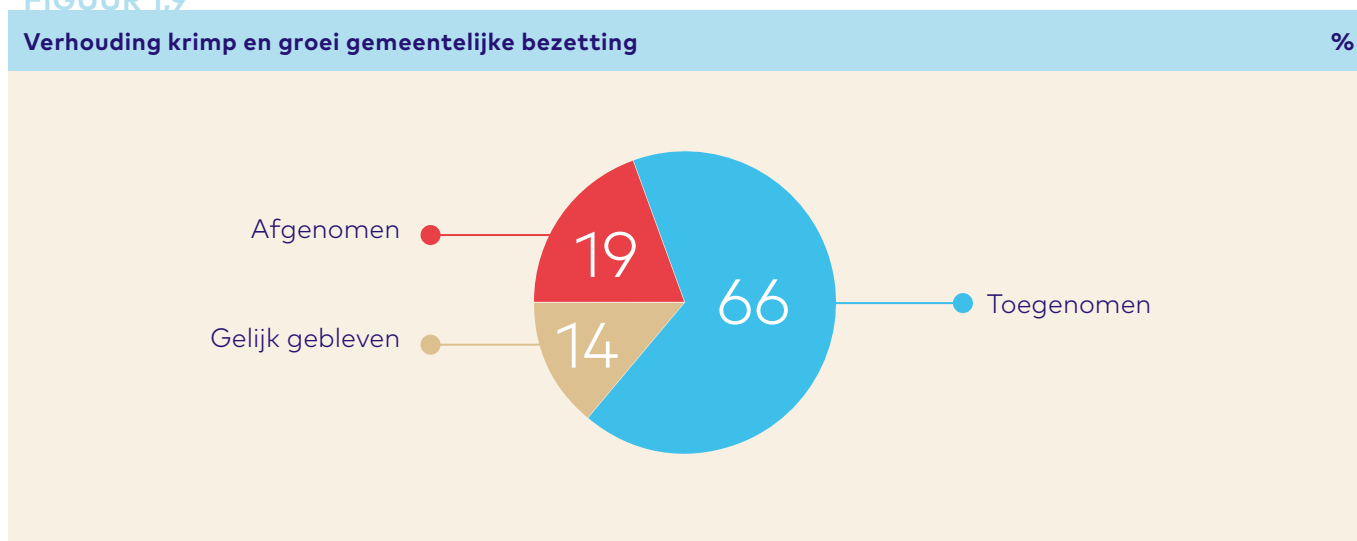
Bron: Enquête Personeelsmonitor 2014-2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.13

Percentage vrouwelijke leidinggevenden		%				
		2014	2015	2016	2017	2018
 G4		35	38	39	41	45
 100.000 > inwoners (excl. G4)		34	35	38	41	41
 50.000 tot 100.000 inwoners		32	34	37	37	38
 20.000 tot 50.000 inwoners		29	29	31	39	34
 < 20.000 inwoners		24	29	37	33	37
 Alle gemeenten		32	34	37	40	40
Aantal gemeenten		245	208	182	175	197

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2014-2018, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.9



Aantal gemeenten 192

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.14

Top 3 reden van toename bezetting			%
1	Nieuwe taken/deprivatiseren		46
2	Toename budget	16	
3	Toename flexwerkers	4	

Aantal gemeenten 124

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.15

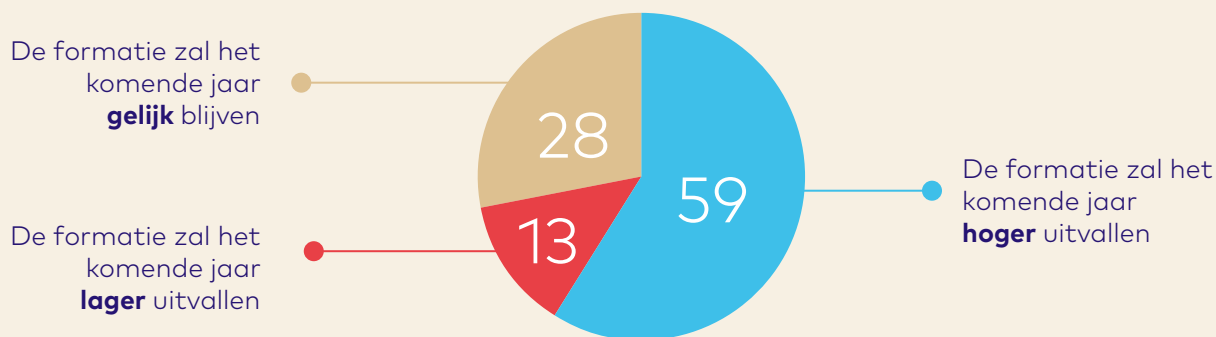
Top 3 reden van afname bezetting			%
1	Afgestoten taken/privatiseren		15
2	Fusie	13	
3	Generatiepact	10	

Aantal gemeenten 22 (dit aantal is laag, omdat in weinig gemeenten de bezetting in 2018 is gekrompen)

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.10

Verwachte ontwikkeling van de formatie in 2019




Aantal gemeenten 192

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.11

Top 5 functiegebieden waar komende drie jaar groei verwacht wordt

%

Ruimtelijke ordening/milieu	30	
Welzijn/jeugdzorg	26	
Automatisering/ICT	22	
Openbare orde/veiligheid	19	
Bouwkunde/civiele techniek	15	

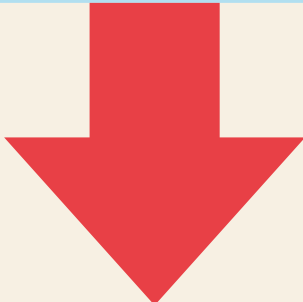
Aantal gemeenten 203

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.12

Top 5 functiegebieden waar komende drie jaar krimp verwacht wordt







%

Burger-/publiekszaken	16	
Dienstverlening/facilitair	7	
Automatisering/ICT	6	
Buitendienst/groenvoorziening	5	
Financieel/economisch	4	

Aantal gemeenten 203

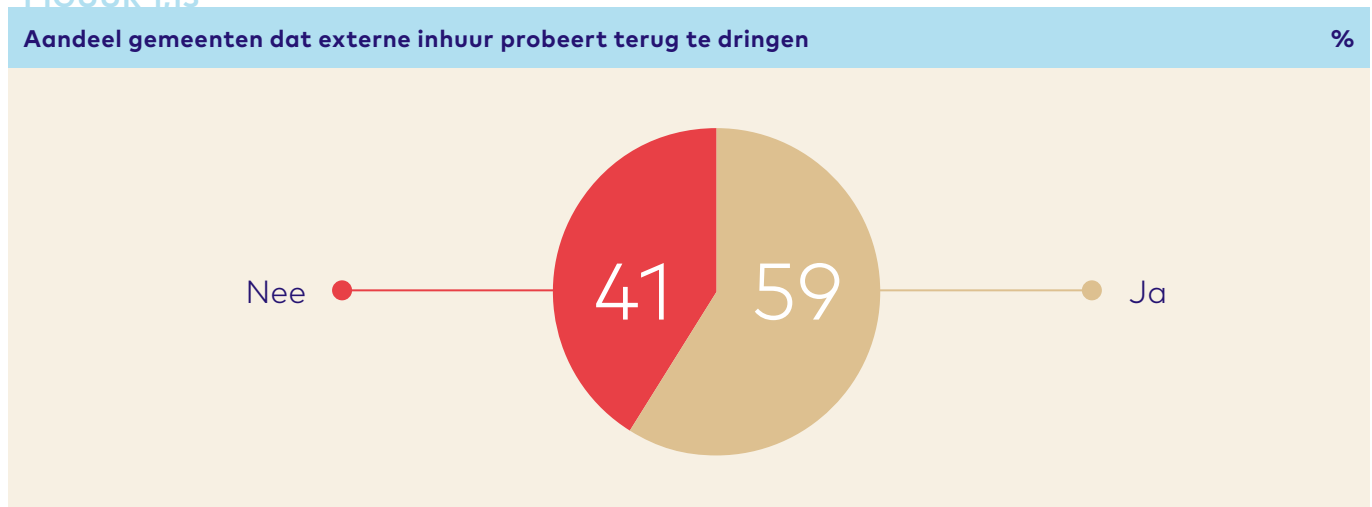
Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.16

Uitgaven aan externe inhuur		%				
		2014	2015	2016	2017	2018
	G4	16	17	17	18	21
	100.000 > inwoners (excl. G4)	14	17	18	20	21
	50.000 tot 100.000 inwoners	11	13	14	15	18
	20.000 tot 50.000 inwoners	10	14	13	17	19
	< 20.000 inwoners	10	15	16	15	19
	Alle gemeenten	13	15	16	17	20
Aantal gemeenten		159	163	139	147	157

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2014-2018, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.13



Aantal gemeenten 185

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

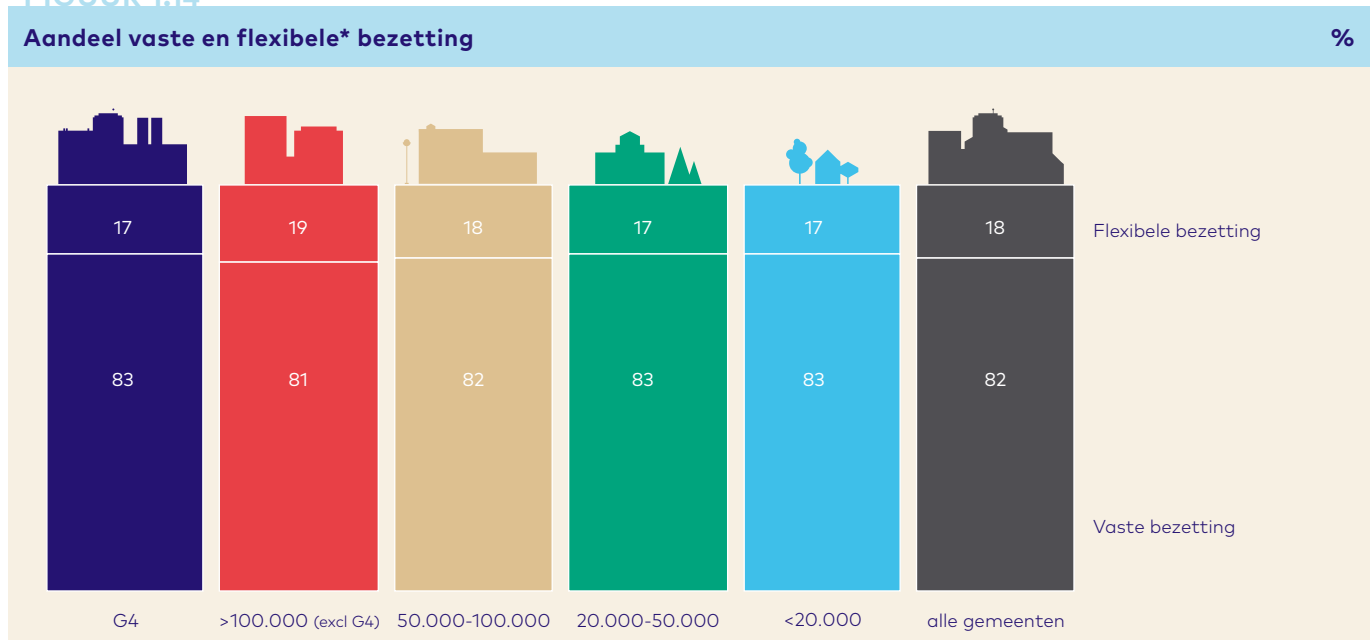
TABEL 1.17

Top 5 manieren waarop externe inhuur wordt teruggedrongen		%
1	Door het nemen van bestuurlijke maatregelen	62
2	Door het gebruik maken van tijdelijke aanstellingen	34
3	Door flexibele inzet (eigen) medewerkers/ Bevorderen interne mobiliteit	23
4	Door met een kritische blik te kijken naar de noodzaak van externe inhuur	20
5	Door het omzetten van flexibele banen in vaste banen	8

Aantal gemeenten 103

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.14



* Onder het flexibele deel van de bezetting verstaan wij hier 'externe' numerieke flexibiliteit, ook wel contractflexibiliteit: medewerkers die op basis van een uitzend-, payroll- of detachingsovereenkomst werkzaam zijn, ZZP-ers en medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd voor de duur van maximaal 1 jaar, exclusief proefaanstellingen.

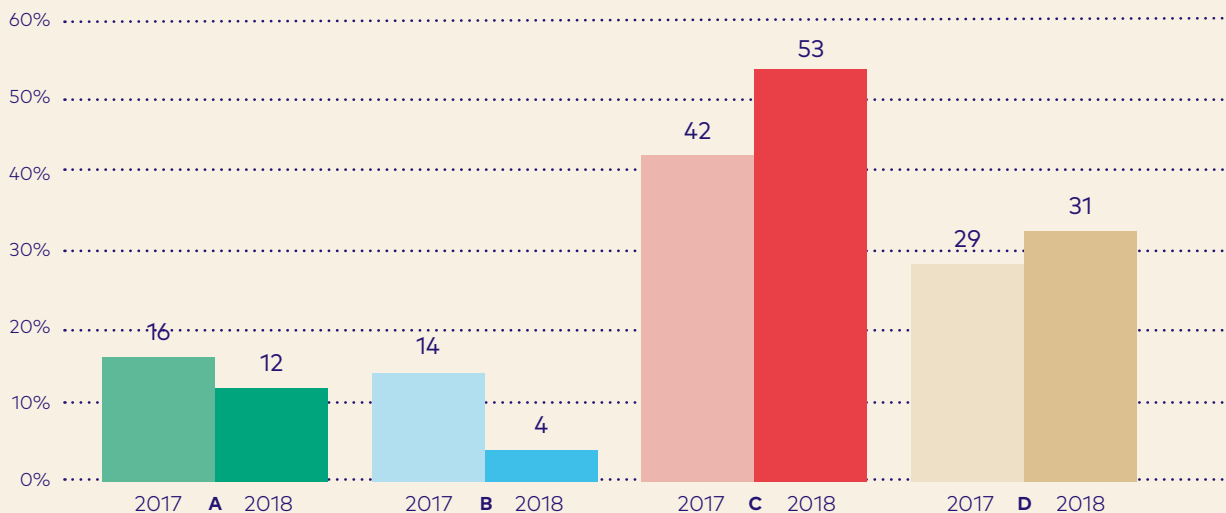
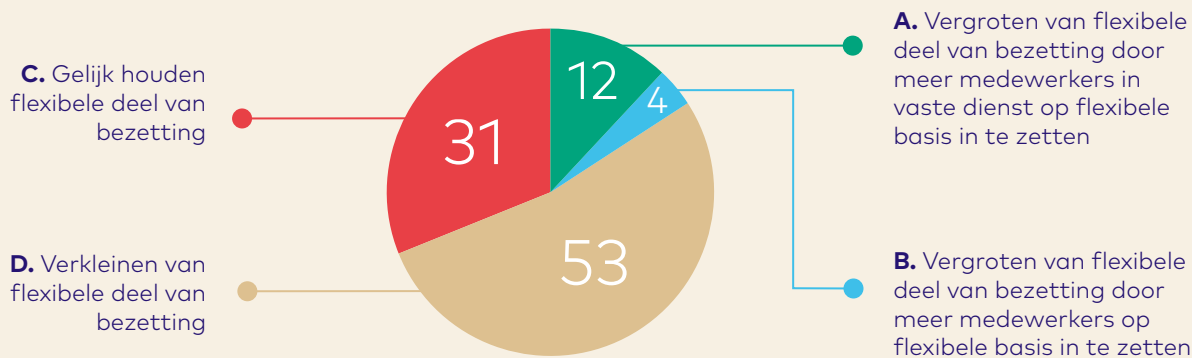
Aantal gemeenten 202

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.15

Beleid ten aanzien van het flexibele deel van de bezetting

%



Aantal gemeenten 132 in 2017 en 140 in 2018

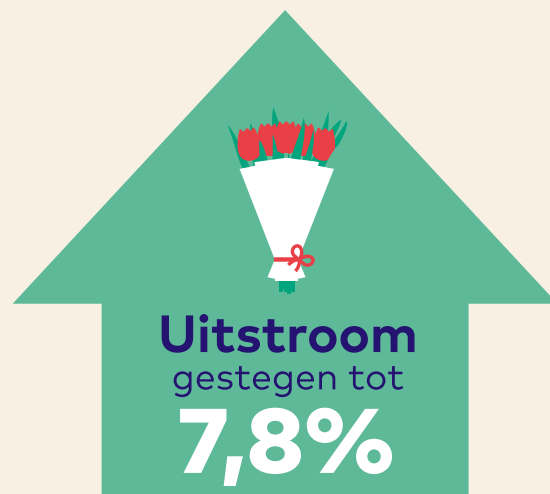
Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.18

Meest gebruikte flexibele contractvormen		%
	2017	2018
Payrolling	31	30
Uitzendkrachten	30	28
Detacheringsovereenkomsten	24	26
Aanstellingen voor bepaalde tijd	7	10
ZZP-ers	7	4
Anders	-	2
Aantal gemeenten	188	201

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

INSTROOM, DOORSTROOM & UITSTROOM



82% heeft beleid om
jongeren
aan te trekken

Vrijwillige uitstroom
in 5 jaar
verdubbeld

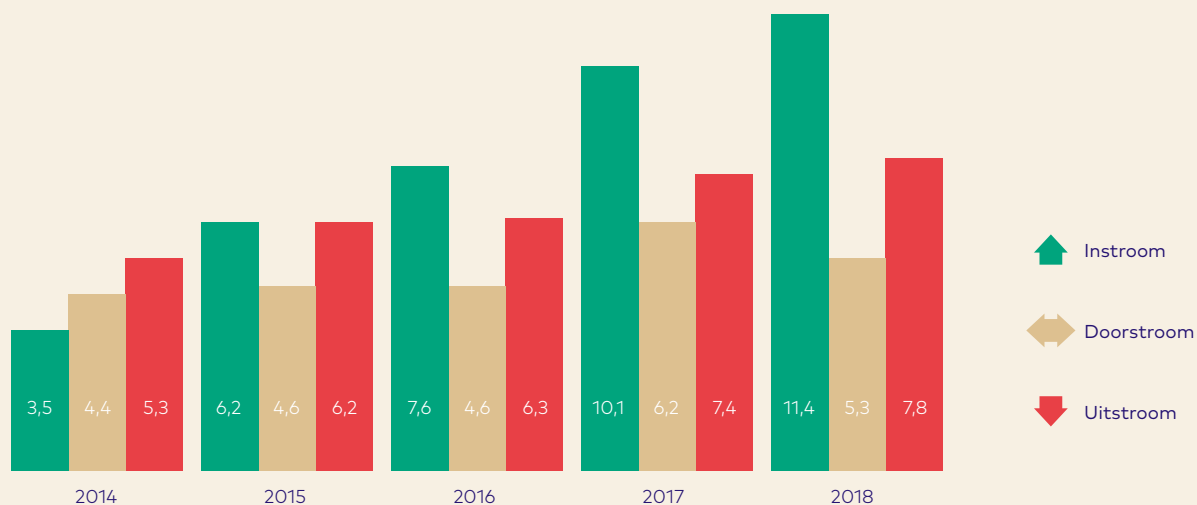
INSTROOM, DOORSTROOM & UITSTROOM

Er zijn twee stromen die de omvang van de gemeentelijke bezetting bepalen: de instroom en de uitstroom van werknemers. De instroom bestaat uit nieuwe medewerkers die door gemeenten worden aangetrokken. Bij de uitstroom gaat het om werknemers die uit dienst treden bij gemeenten. In dit hoofdstuk komen deze stromen aan bod en worden zowel de ontwikkeling als de kenmerken van de stromen weergegeven. Daarnaast wordt ook gekeken naar de doorstroom: dit betreft medewerkers die van functie en/of afdeling zijn veranderd. Tot slot komen de vacatures bij gemeenten en de garantiebanen aan de orde.

FIGUUR 2.1

Instroom, doorstroom en uitstroom

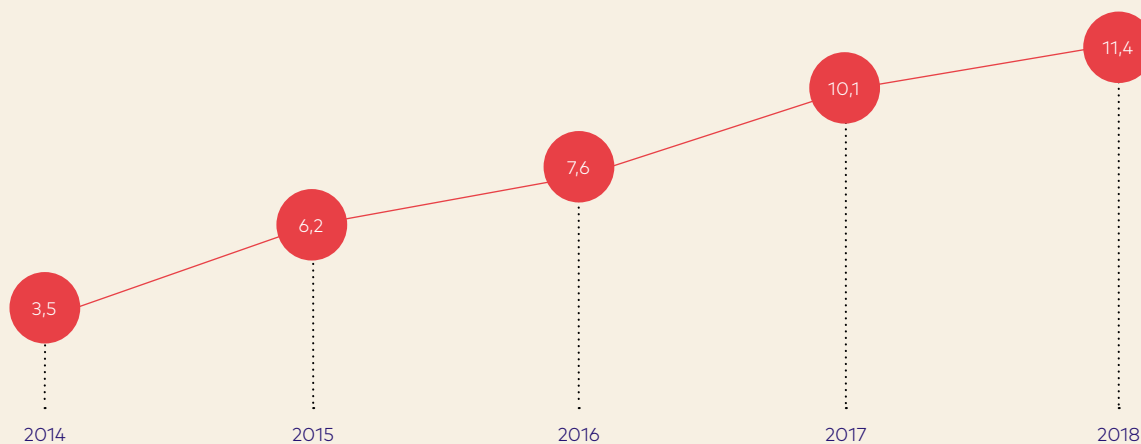
%



Bron: Salarisbestanden gemeenten, Enquête Personeelsmonitor 2013-2017, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 2.2

Ontwikkeling instroom (%) en overzicht instroompercentages



		2014	2015	2016	2017	2018
G4		3,0	5,7	7,9	9,9	10,9
100.000 > inwoners (excl. G4)		3,2	6,6	6,8	10,0	11,3
50.000 tot 100.000 inwoners		4,1	5,4	8,2	10,1	11,2
20.000 tot 50.000 inwoners		3,6	6,7	7,6	10,4	12,3
< 20.000 inwoners		4,1	6,6	7,5	9,6	11,5
Alle gemeenten		3,5	6,2	7,6	10,1	11,4

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

INSTROOM, DOORSTROOM & UITSTROOM

TABEL 2.1

Kenmerken van de instroom						%
	2014	2015	2016	2017	2018	
Naar geslacht						
Man	43	42	43	46	43	↓
Vrouw	57	58	57	54	57	↑
Naar arbeidsduur						
Voltijd	50	50	53	54	55	↑
Deeltijd	50	50	47	46	45	↓
Naar leeftijdsklasse						
Jonger dan 25 jaar	9	8	9	9	7	↓
25 tot 35 jaar	27	31	34	34	34	↔
35 tot 45 jaar	24	26	25	26	26	↔
45 tot 55 jaar	23	23	21	21	21	↔
55 tot 60 jaar	10	7	7	7	7	↔
60 jaar en ouder	7	5	4	4	5	↑
Naar salarisschaal*						
Schaal 1-3	1	1	2	3	3	↔
Schaal 4-6	19	17	16	16	15	↓
Schaal 7-9	41	45	42	46	45	↓
Schaal 10-12	27	25	25	28	30	↑
Schaal 13 en hoger	4	4	3	3	3	↔
Niet nader gespecificeerde schaal	8	8	13	3	3	↔

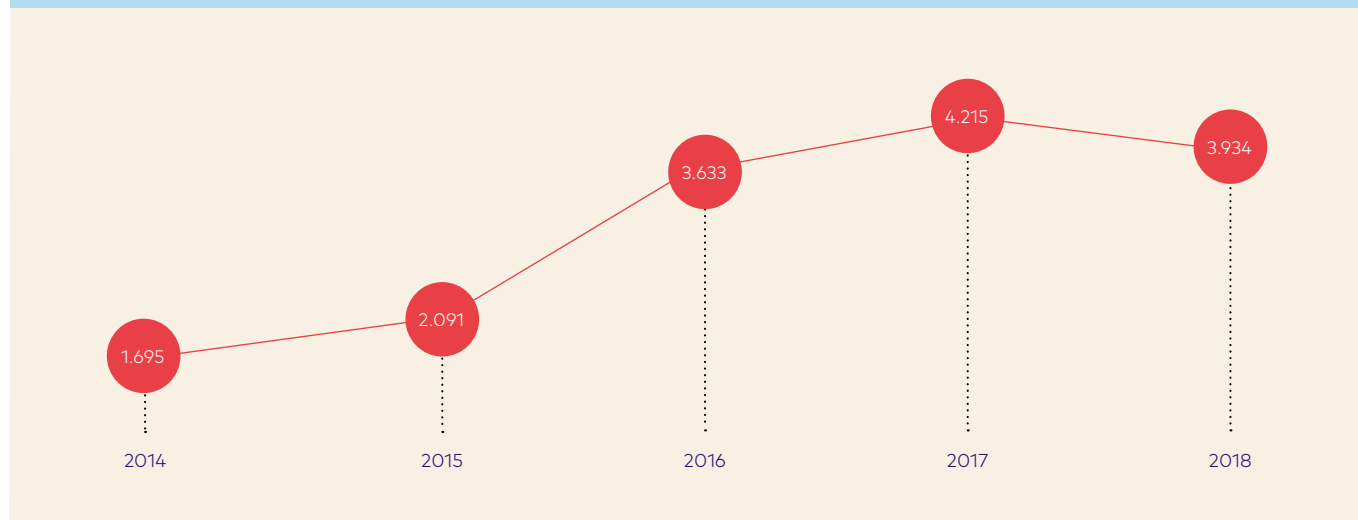
* Geen uniforme registratie salarisschaal A, meegerekend bij schaal 1-3.

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 2.3

Ontwikkeling aantal openstaande vacatures

peildatum 31 december; fte



Bron: Enquête Personeelsmonitor 2013-2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.2






Aantal openstaande vacatures

peildatum 31 december; fte

		2017	2018
	> 100.000 inwoners (incl. G4)	1.384	1.493
	50.000 tot 100.000 inwoners	1.151	731
	20.000 tot 50.000 inwoners	1.283	1.373
	< 20.000 inwoners	397	338
	Alle gemeenten	4.215	3.934
Aantal gemeenten		167	163






Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017-2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.3

Aandeel moeilijk vervulbare vacatures		%	
		2017	2018
	> 100.000 inwoners (incl. G4)	21,4	21,4
	50.000 tot 100.000 inwoners	9,1	11,3
	20.000 tot 50.000 inwoners	7,8	11,6
	< 20.000 inwoners	7,6	9,7
	Alle gemeenten	10,8	13,0
Aantal gemeenten		144	157

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017-2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.4

Verhouding intern en extern vervulde vacatures		%			
		2017		2018	
		Intern	Extern	Intern	Extern
	100.000 > inwoners (incl. G4)	41	59	39	61
	50.000 tot 100.000 inwoners	33	67	30	70
	20.000 tot 50.000 inwoners	27	73	28	72
	< 20.000 inwoners	25	75	21	79
	Alle gemeenten	34	66	33	67
Aantal gemeenten		160		166	

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Panteia/Etil

TABEL 2.5

Top 5 functiegebieden met hoogste aandeel moeilijk vervulbare vacatures		%
1	Bouwkunde/civiele techniek	46
2	Ruimtelijke ordening/milieu	44
3	Financieel/economisch	29
4	Automatisering/ICT	24
5	Welzijn/jeugdzorg	18

Aantal gemeenten 129

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.6







Top 5 functiegebieden waarin een tekort gemeenten belemmert in het uitvoeren van de activiteiten		%
1	Bouwkunde/civiele techniek	12
2	Ruimtelijke ordening/milieu	10
3	Financieel/economisch	8
4	Automatisering/ICT	6
5	Welzijn/jeugdzorg	5

Aantal gemeenten 128

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.7

Realisatie garantiebanen







		Aantal ingevulde garantiebanen ultimo 2018	Verwachte realisatie 2019
	G4	944	117
	100.000 > inwoners (excl. G4)	1.400	341
	50.000 tot 100.000 inwoners	589	301
	20.000 tot 50.000 inwoners	1.289	428
	< 20.000 inwoners	356	227
	Alle gemeenten	4.578	1.414
Aantal gemeenten		190	118

Toelichting: De getallen in de tabel betreffen een doorrekening op basis van een inschatting die gemeenten hebben gegeven in de Enquête Personeelsmonitor 2018.

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Panteia/Etil

TABEL 2.8

Verwachting ten aanzien van het behalen van de garantiebaandoelstelling

		%		
		Ja, doelstelling wordt behaald	Nee, doelstelling wordt niet behaald	Weet niet
	G4	75	0	25
	100.000 > inwoners (excl. G4)	84	12	4
	50.000 tot 100.000 inwoners	58	16	26
	20.000 tot 50.000 inwoners	59	15	25
	< 20.000 inwoners	59	23	18
	Alle gemeenten	61	17	22

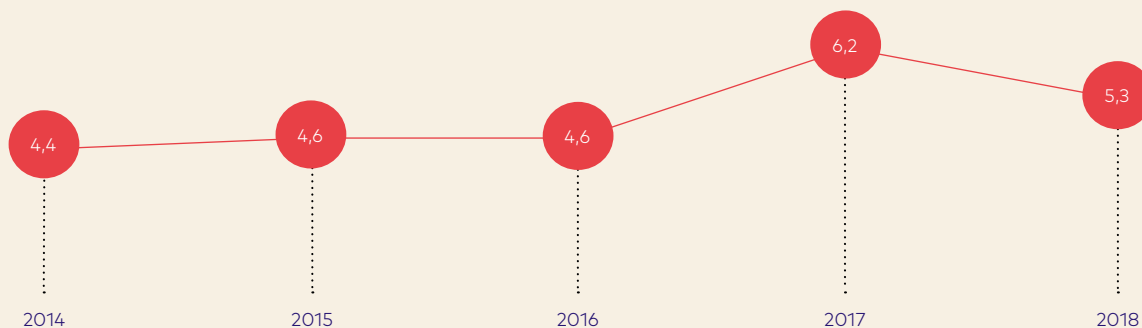
Aantal gemeenten 203

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Panteia/Etil

FIGUUR 2.4

Ontwikkeling doorstroom en overzicht doorstroompercentages

%



		2014	2015	2016	2017	2018
G4		7,5	6,4	4,1	8,6	7,2
100.000 > inwoners (excl. G4)		5,7	5,2	6,2	7,3	5,6
50.000 tot 100.000 inwoners		4,4	4,8	4,9	5,8	6,1
20.000 tot 50.000 inwoners		2,4	2,6	3,2	3,8	2,7
< 20.000 inwoners		2,2	2,9	2,4	3,1	3,8
Alle gemeenten		4,4	4,6	4,6	6,2	5,3

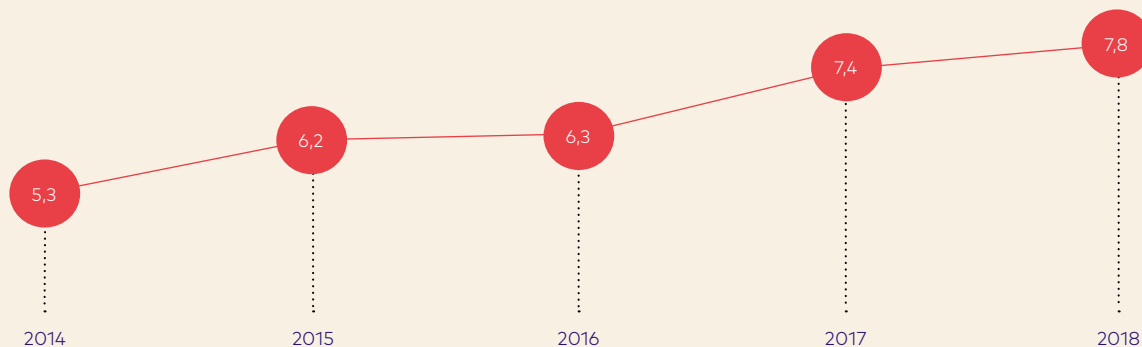
Aantal gemeenten 171

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2014-2018, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 2.5

Ontwikkeling uitstroom en overzicht uitstroompercentages

%



		2014	2015	2016	2017	2018
G4		5,1	5,3	5,3	5,9	7,1
100.000 > inwoners (excl. G4)		5,0	5,8	6,4	7,4	7,7
50.000 tot 100.000 inwoners		5,6	7,4	6,7	8,3	7,0
20.000 tot 50.000 inwoners		5,3	6,4	6,6	8,1	9,1
< 20.000 inwoners		5,5	6,8	7,6	8,1	8,5
Alle gemeenten		5,3	6,2	6,3	7,4	7,8

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.9

Redenen van uitstroom						%
	2014	2015	2016	2017	2018	
Vrijwillig ontslag	24	30	33	40	46	↑
Leeftijd* of ouderdomspensioen**	24	27	23	23	22	↓
Privatisering of verzelfstandiging (ook Gemeenschappelijke regeling bijvoorbeeld voor oprichting RUD)	14	12	14	8	6	↓
Einde aanstelling (van rechtswege door aflopen aanstelling of arbeidsovereenkomst)	11	9	5	10	9	↓
Reorganisatie of fusie (niet zijnde een privatisering of verzelfstandiging)	9	5	4	3	1	↓
Vertrekregeling***	6	5	4	3	2	↓
Arbeidsongeschiktheid / Invaliditeitspensioen	4	3	2	3	3	↔
Overige redenen	3	4	1	3	5	↑
Overlijden	3	3	2	2	2	↔
Strafontslag	2	1	4	1	1	↔
Onbekend	1	0	8	2	3	↑

* Geen uniforme registratie salarisschaal A, meegerekend bij schaal 1-3.

** Inclusief ouderdomspensioen als ontslaggrond in het kader van FLO overgangsrecht.

*** Vanaf 2014 is de categorie vertrekregeling toegevoegd.

Aantal gemeenten 189

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2014-2018, bewerking Etil/Panteia

INSTROOM, DOORSTROOM & UITSTROOM

TABEL 2.10

Kenmerken van de uitstroom						%
	2014	2015	2016	2017	2018	
Naar geslacht						
Man	57	54	55	52	51	↓
Vrouw	43	46	45	48	49	↑
Naar arbeidsduur						
Voltijd	52	52	54	53	54	↑
Deeltijd	48	48	46	47	46	↓
Naar leeftijdsklasse						
Jonger dan 25 jaar	2	2	2	2	2	↔
25 tot 35 jaar	11	12	12	13	14	↑
35 tot 45 jaar	17	18	18	20	20	↔
45 tot 55 jaar	17	20	19	20	19	↓
55 tot 60 jaar	9	8	9	9	8	↓
60 jaar en ouder	43	40	40	36	36	↔
Naar duur dienstverband						
Korter dan 1 jaar in dienst	8	14	21	21	24	↑
1 tot 3 jaar in dienst	15	13	9	18	20	↑
3 tot 5 jaar in dienst	11	8	7	6	5	↓
5 tot 10 jaar in dienst	18	22	22	20	16	↓
10 tot 20 jaar in dienst	24	22	20	19	20	↑
20 jaar of meer in dienst	23	21	20	17	16	↓
Naar salarisschaal*						
Schaal 1-3	1	3	2	2	2	↔
Schaal 4-6	19	17	18	16	14	↓
Schaal 7-9	41	36	36	37	35	↓
Schaal 10-12	27	28	31	32	34	↑
Schaal 13 en hoger	4	6	7	6	7	↑
Onbekende schaal	8	9	5	7	7	↔

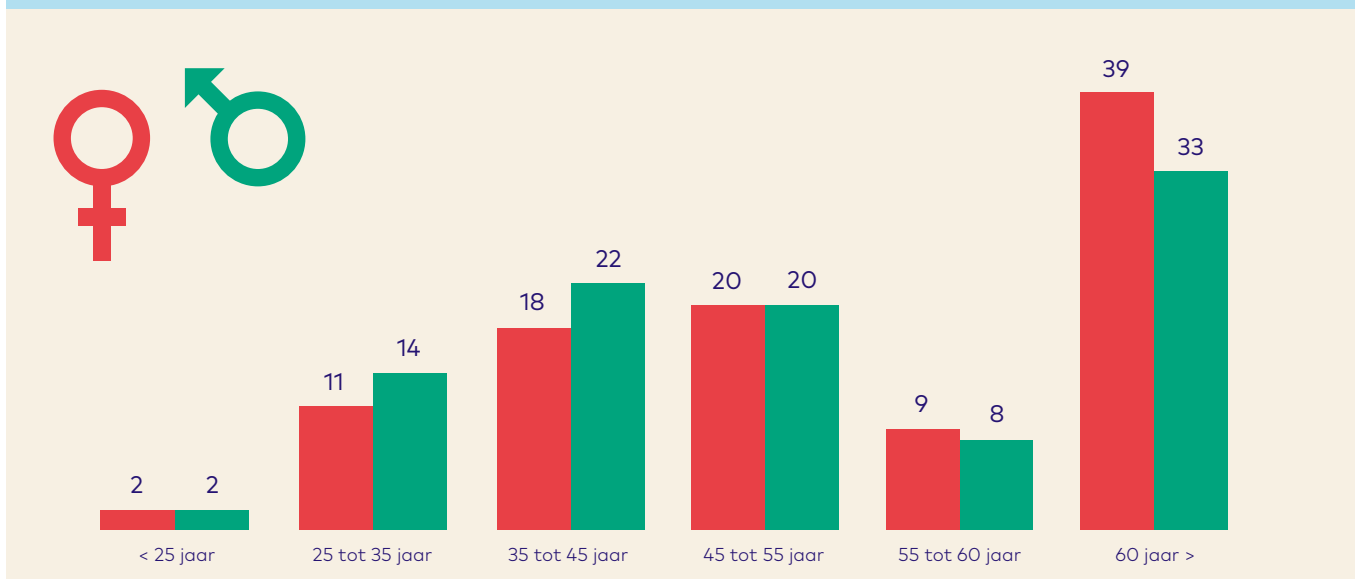
* De categorie schaal 1-3 omvat ook de uitstroom die behoort tot salarisschaal A.

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 2.6

Verdeling uitstroom naar geslacht en leeftijd

%



Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.11

Uitstroompercentage per leeftijdsklasse

	Uitstroom percentage	Bezetting 2018
Jonger dan 25 jaar	18,7%	2.330
25 tot 35 jaar	10,4%	19.630
35 tot 45 jaar	7,2%	36.090
45 tot 55 jaar	4,8%	50.520
55 tot 60 jaar	3,5%	28.170
60 jaar en ouder	14,4%	26.850

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.12

Prognose uitstroom

	2019	2020	2021	2022	2023	Totaal in 5 jaar
Aantal uitstromers op basis van pensioengerechtigde leeftijd	3.478	4.278	4.249	4.348	4.499	20.852
Aantal uitstromers als percentage van de bezetting 2018	2,1%	2,6%	2,6%	2,7%	2,7%	12,7%

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

INSTROOM, DOORSTROOM & UITSTROOM - JONGEREN

TABEL 2.13






Wat wordt ingezet om instroom jongeren te bevorderen		%*
1	Stageplekken	73
2	Traineeprogramma's	41
3	Vrijmaken van budget door gefaseerde uitstroom van oudere medewerkers (bijv. generatiepact)	37
4	Specifieke startersfuncties	17
5	Wervingsactiviteiten specifiek gericht op jongeren	12
6	Anders	6
	Geen specifiek beleid	18

* Er waren meerdere antwoorden mogelijk.

Aantal gemeenten 197

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia







TABEL 2.14

Overzicht werkervaringsplekken		per 100 medewerkers		
		Werkervaringsplekken tot 27 jaar	Werkervaringsplekken vanaf 27 jaar	Totaal aantal werkervaringsplekken
	G4	0,6	0,2	0,7
	100.000 > inwoners (excl. G4)	0,1	0,4	0,5
	50.000 tot 100.000 inwoners	0,5	0,3	0,8
	20.000 tot 50.000 inwoners	0,4	0,4	0,9
<20.000 icon" data-bbox="83 828 133 858"/>	< 20.000 inwoners	0,3	0,8	1,1
	Alle gemeenten	0,4	0,3	0,7

Aantal gemeenten 176

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.15

Aantal aanstellingen jongeren naar leeftijd		per 100 medewerkers		
		Aanstellingen tot 27 jaar	Aanstellingen 27 tot 35 jaars	Totaal aantal aanstellingen tot 35 jaar
	G4	2,4	2,9	5,3
	100.000 > inwoners (excl. G4)	1,3	3,1	4,4
	50.000 tot 100.000 inwoners	1,3	3,0	4,2
	20.000 tot 50.000 inwoners	1,5	2,7	4,1
	< 20.000 inwoners	1,9	2,8	4,7
	Alle gemeenten	1,6	2,9	4,6







Aantal gemeenten 179

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.16

Overzicht gebruik en omvang traineeprogramma

%


		2017		2018	
		Percentage gemeenten met trainees in dienst	Totaal aantal trainees begonnen	Percentage gemeenten met trainees in dienst	Totaal aantal trainees begonnen
	G4	100%	181	100%	166
	100.000 > inwoners (excl. G4)	67%	164	67%	139
	50.000 tot 100.000 inwoners	47%	78	42%	70
	20.000 tot 50.000 inwoners	48%	198	47%	191
	< 20.000 inwoners	28%	68	26%	52
	Alle gemeenten	44%	689	43%	619

Aantal gemeenten 187 in 2017 en 203 in 2018

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017 en 2018, bewerking Panteia/Etil

TABEL 2.17

Aantal stagiaires als percentage van bezetting

		aantal	in %
	G4	4.270	11%
	100.000 > inwoners (excl. G4)	2.431	6%
	50.000 tot 100.000 inwoners	1.236	4%
	20.000 tot 50.000 inwoners	1.678	4%
	< 20.000 inwoners	341	4%
	Alle gemeenten	9.955	6%

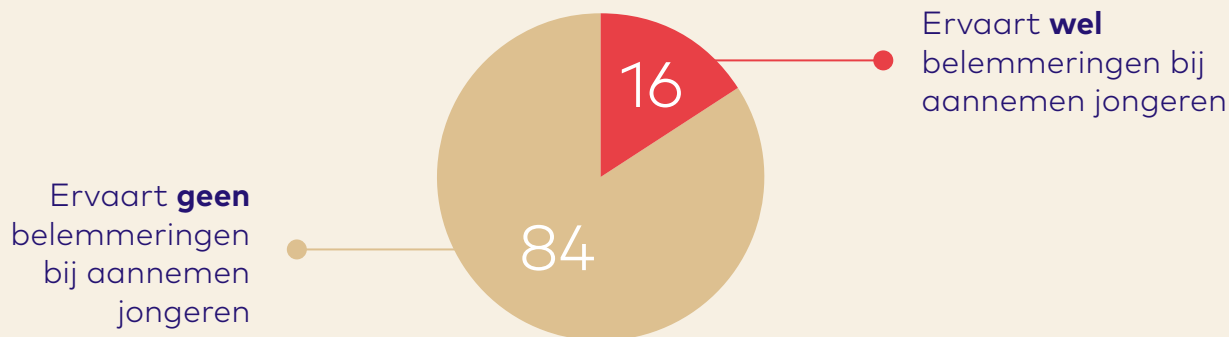
Aantal gemeenten 195

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Panteia/Etil

FIGUUR 2.7

Aandeel gemeenten dat belemmeringen ervaart bij aannemen jongeren

%



Aantal gemeenten 181

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.18

Top 5 belemmeringen bij werven van jongeren

%

1	Leidinggevenden hechten een grote waarde aan werkervaring waardoor jongeren minder kans maken	47
2	Geen mogelijkheid om medewerkers in te werken, nieuwe medewerkers moeten meteen productief zijn	43
3	Overheids carrière niet interessant voor jongeren	36
4	Manier van werving sluit niet aan bij manier waarop jongeren werk zoeken	30
5	Gemeente is onvoldoende bekend als werkgever	24

Aantal gemeenten 35

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.19

Top 3 om jongeren te behouden		%
1	Opleiding & ontwikkeling	84
2	In gesprek blijven 26	
3	Baanaanbod 16	

Aantal gemeenten 63

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.20

Top 5 redenen uitstroom jongeren		%
1	Ander werk	56
2	Onvoldoende carrièreperspectief/doorgroeimogelijkheden 22	
3	Geen financiële ruimte voor (vaste) aanstelling 4	
4	Onvoldoende aansluiting met organisatiecultuur 2	
5	Onvoldoende begeleiding 2	

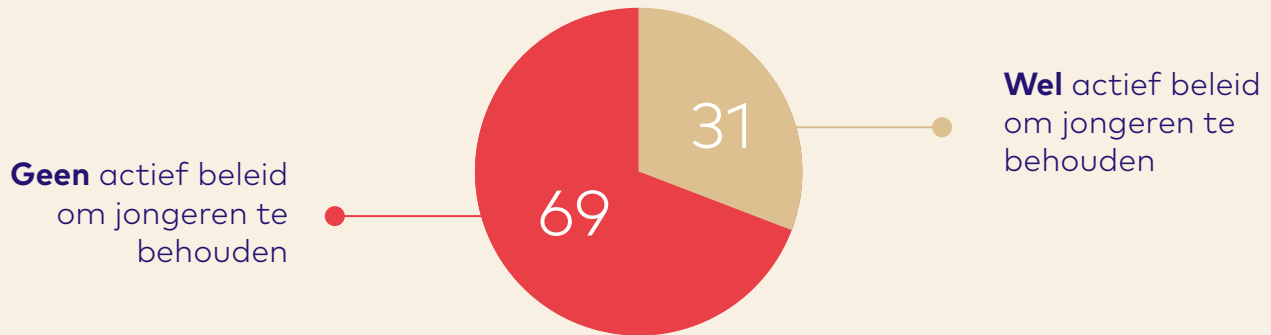
Aantal gemeenten 167

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 2.8

Aandeel gemeenten dat actief beleid voert om jongeren te behouden

%



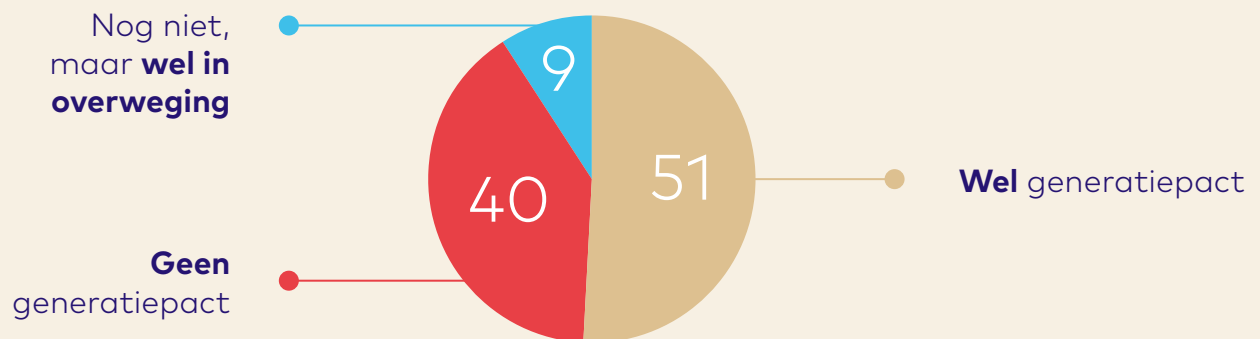
Aantal gemeenten 188

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 2.9

Aandeel gemeenten met generatiepact

%



Aantal gemeenten 201

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.21

Top 5 redenen geen generatiepact		%
1	Beleidskeuze	42
2	Andere invulling/(individueel) maatwerk	21
3	Vanwege de kosten	18
4	Geen tot onvoldoende behoefte/ draagvlak/beleid	17
5	(Te) kleine organisatie	12

Aantal gemeenten 86

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.22

Gebruik en effectiviteit generatiepact		%
	Zittende medewerkers die gebruik maken van generatiepact	9%
	Financiële ruimte die is gebruikt om jongeren te laten instromen	55
Aantal gemeenten		94
		70

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

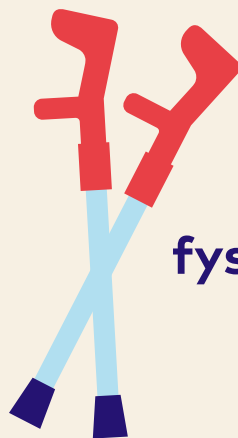
ZIEKTEVERZUIM

ziekteverzuim percentage
stijgt



nulverzuim is gedaald
naar

41%



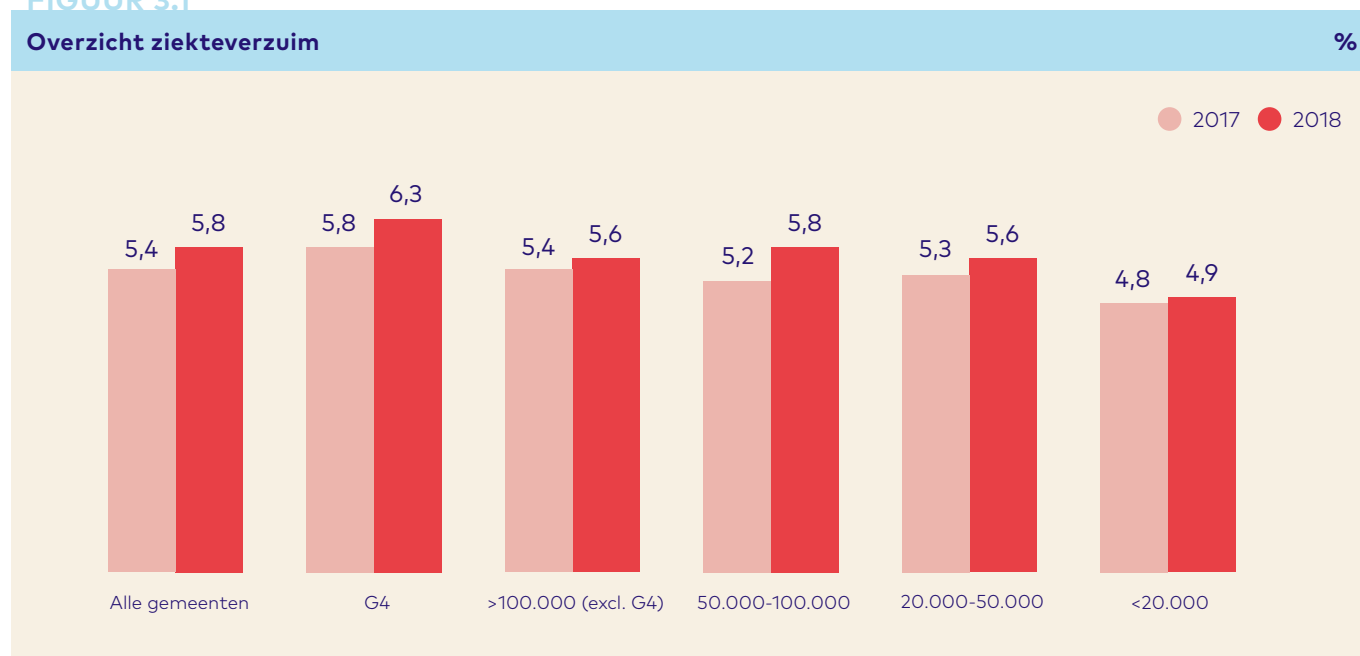
74%
fysieke en fysiologische
aandoeningen
meest genoemd als
oorzaak verzuim

In dit hoofdstuk wordt stilgestaan bij het ziekteverzuim binnen de gemeentelijke bezetting. Naast het totale verzuimpercentage wordt onderscheid gemaakt naar de duur van het verzuim. Ook wordt aandacht besteed aan de gemeentelijke verzuimnorm en het nulverzuim bij gemeenten.

FIGUUR 3.1

Overzicht ziekteverzuim





%



Aantal gemeenten 174

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017-2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 3.1

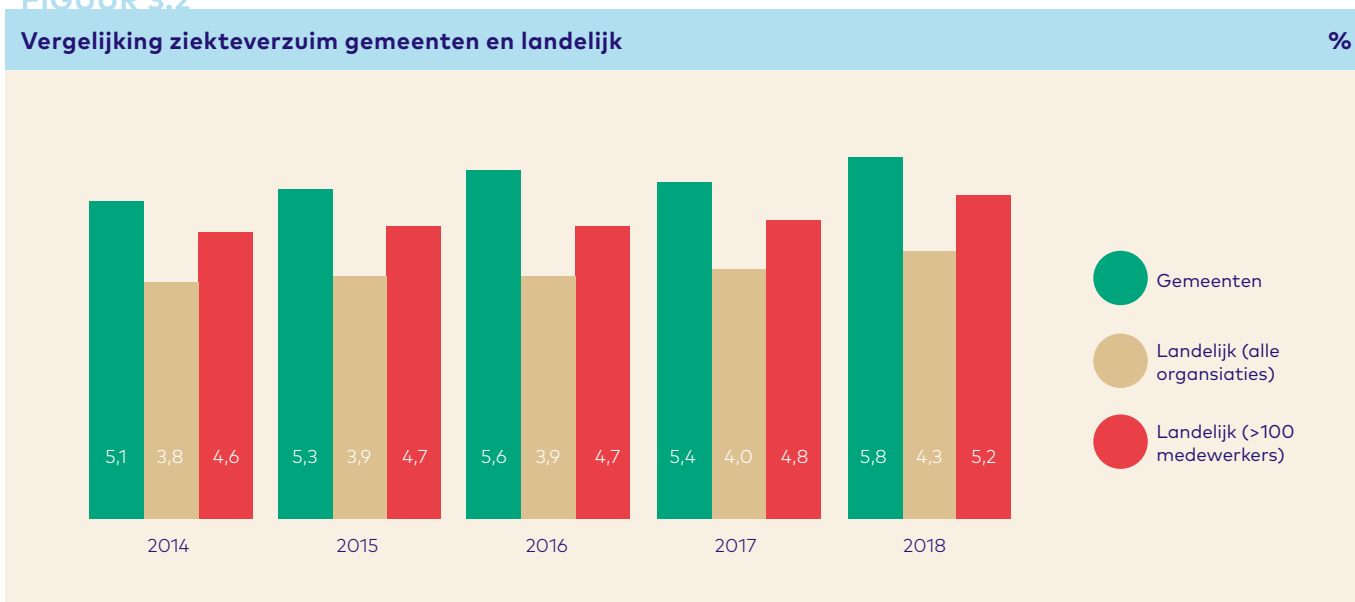
Gemeentelijke verzuimnorm en best practice						%
		Gemeentelijke verzuimnorm*		Best practice**		Gemeente met best practice
		2017	2018	2017	2018	
	100.000 > inwoners (incl. G4)	4,9	5,2	4,1	4,2	Ede
	50.000 tot 100.000 inwoners	4,8	5,2	2,4	2,9	Veenendaal
	20.000 tot 50.000 inwoners	4,5	4,7	3,0	2,8	Hendrik-Ido-Ambacht
	< 20.000 inwoners	3,4	3,9	1,7	2,0	Roosendaal

* 25 procent van de gemeenten per gemeentegrootteklasse heeft een ziekteverzuimpercentage dat lager is dan het genoemde percentage.

** Laagste ziekteverzuimpercentage per gemeentegrootteklasse.

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017 en 2018, bewerking Panteia/Etil

FIGUUR 3.2









Aantal gemeenten 174

Bron: CBS, Enquête Personeelsmonitor 2013-2018, bewerking Etil/Panteia

ZIEKTEVERZUIM

TABEL 3.2

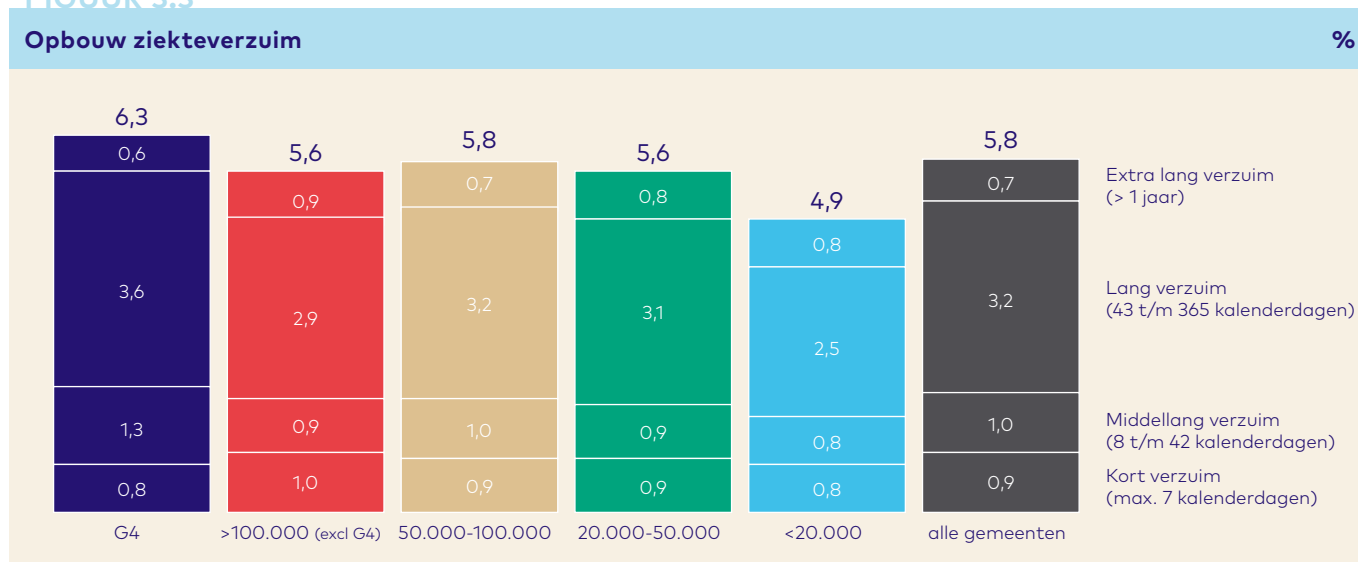
Verdeling ziekteverzuim*		%			
		Kort verzuim (max. 7 kalenderdagen)	Middellang verzuim (8 t/m 42 kalenderdagen)	Lang verzuim (43 t/m 365 kalenderdagen)	Extra lang verzuim (meer dan een jaar)
	G4	12	20	58	10
	100.000 > inwoners (excl. G4)	17	16	51	16
	50.000 tot 100.000 inwoners	16	17	56	11
	20.000 tot 50.000 inwoners	16	16	55	14
	< 20.000 inwoners	17	17	51	16
	Alle gemeenten	15	17	55	13

* Definitie van het ziekteverzuim in Personeelsmonitor Gemeenten wijkt af van de CBS-definitie, waar het ziekteverzuim niet langer kan zijn dan 2 jaar.

Aantal gemeenten 174

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 3.3



Aantal gemeenten 174

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 3.3

Top 5 meest genoemde oorzaken ziekteverzuim*

		%
1	Fysieke en fysiologische aandoeningen	74
2	Privé omstandigheden	65
3	Werkdruk en stress	64
4	12 Organisatieveranderingen/reorganisaties/inkrimpingen	
5	5 Arbeidsomstandigheden/werkplekinrichting	

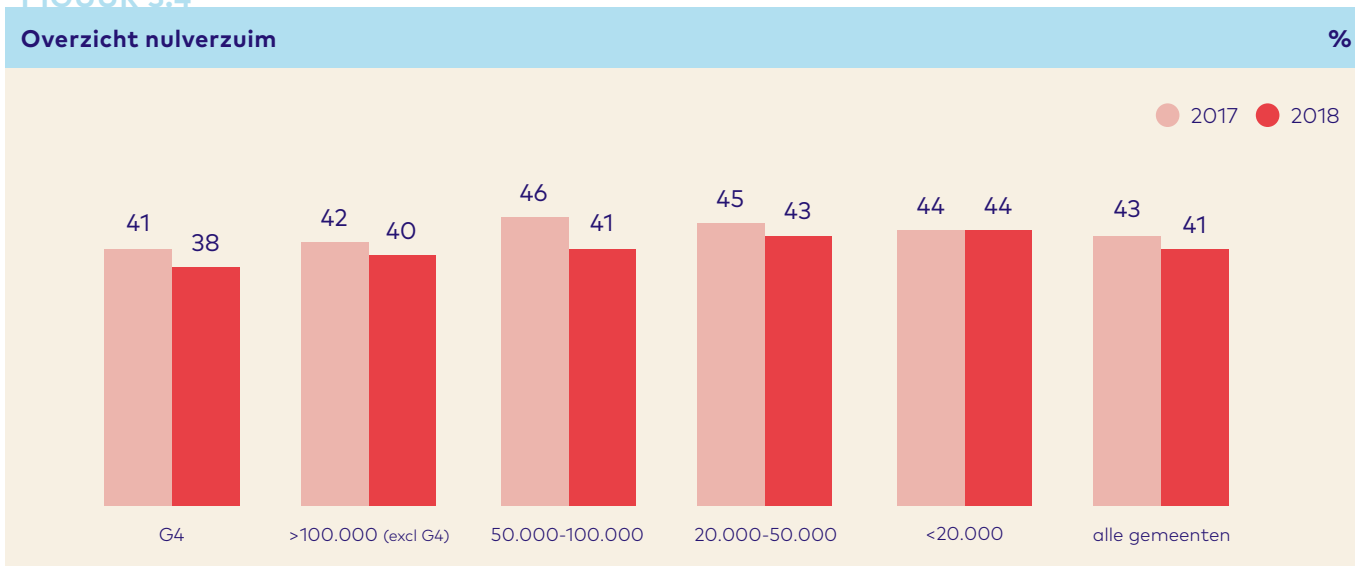
* Gemeenten is gevraagd deze vraag voor te leggen aan de bedrijfsarts en op basis van diens informatie aan te geven wat de belangrijkste oorzaken zijn van het ziekteverzuim. Gemeenten mochten maximaal 3 antwoorden aankruisen.

Aantal gemeenten 157

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 3.4

Overzicht nulverzuim



Aantal gemeenten 124 in 2017 en 140 in 2018

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017-2018, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 3.5

Overzicht meldingsfrequentie







Aantal gemeenten 192

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017-2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 3.4

Gemeentelijke norm meldingsfrequentie en best practice

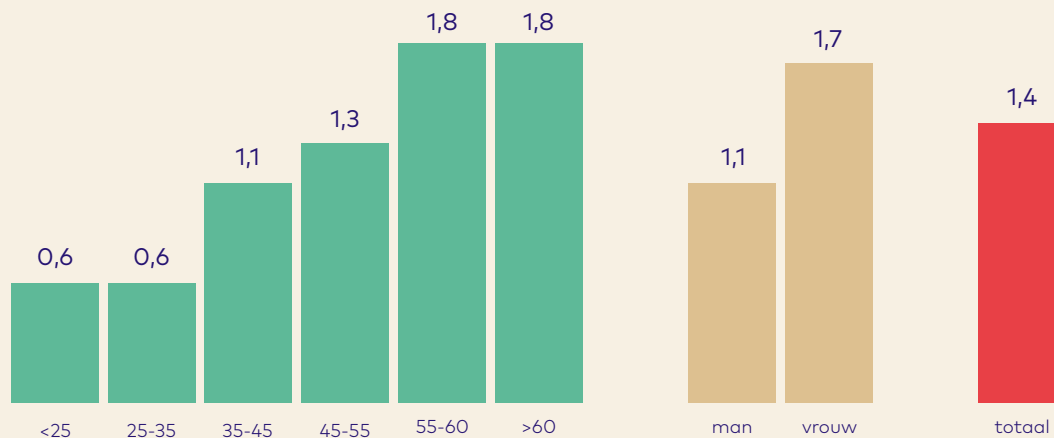
		Gemeentelijke norm meldingsfrequentie	Best practice	Gemeente met best practice
	100.000 > inwoners (incl. G4)	1,01	0,83	's-Hertogenbosch
	50.000 tot 100.000 inwoners	0,92	0,50	Hoorn
	20.000 tot 50.000 inwoners	0,93	0,09	Koggenland
	< 20.000 inwoners	0,95	0,11	Sint Anthonis

Aantal gemeenten 192

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 3.6

Overzicht langdurig zieken per 100 medewerkers



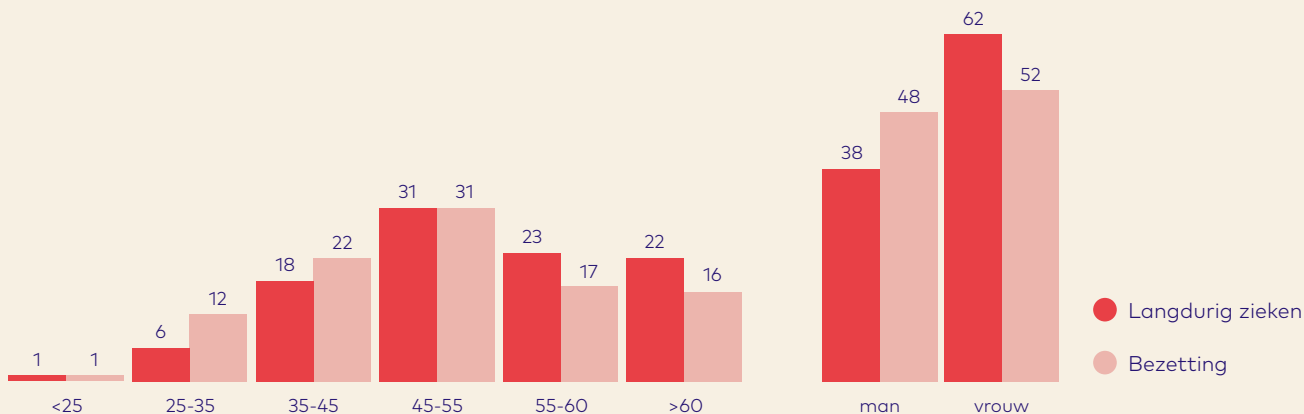
Aantal gemeenten 191

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 3.7

Vergelijking langdurig zieken ten opzichte van de bezetting

%



Toelichting: In deze figuur wordt gekeken in hoeverre het geslacht en leeftijd van langdurig zieken afwijkt van diezelfde verdeling in de bezetting. In de grafiek is te zien dat 55-plussers en vrouwen zijn oververtegenwoordigd onder de langdurig zieken, terwijl 25-35 jarigen en mannen juist ondervertegenwoordigd zijn.

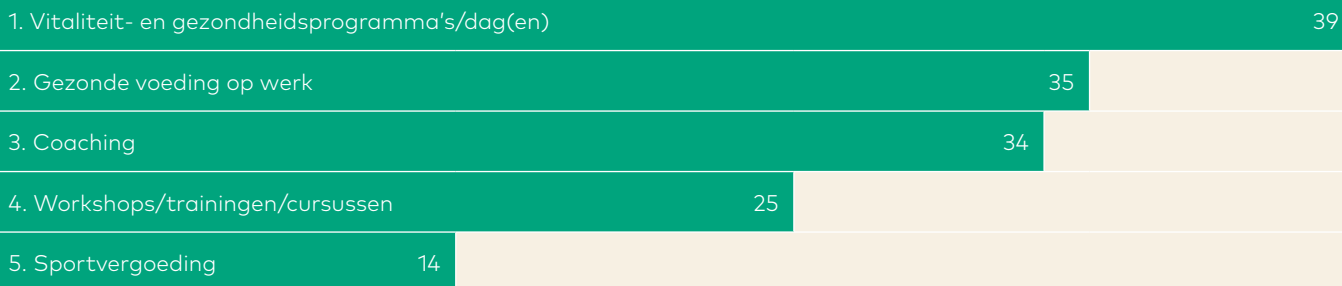
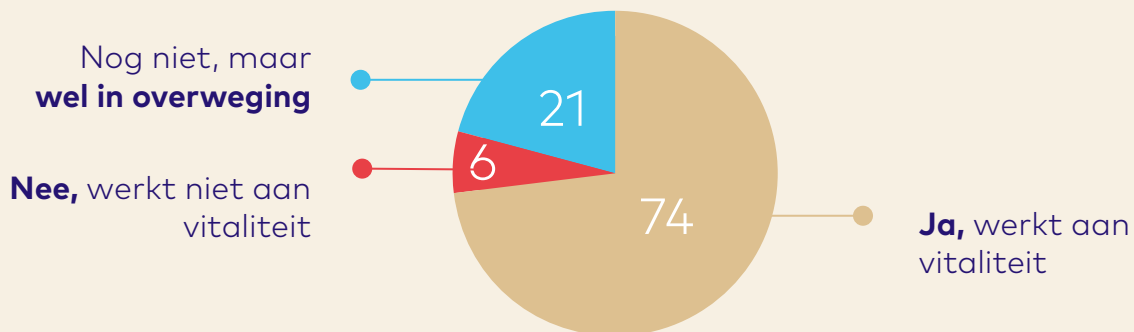
Aantal gemeenten 202

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 3.8

Gemeenten die werken aan vitaliteit van medewerkers en wijze waarop

%

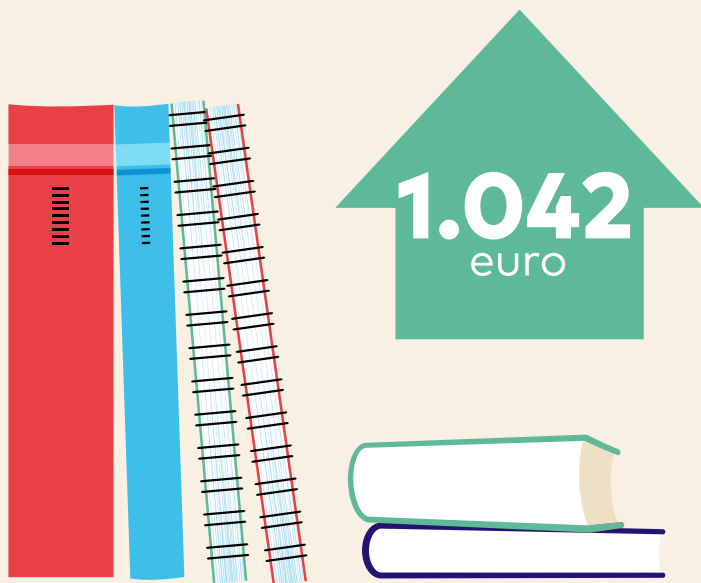


Aantal gemeenten 153

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

OPLEIDING & ONTWIKKELING

Opleidingskosten per medewerker
gestegen naar



training & opleiding

verreweg
belangrijkste
vorm van

leren

het meeste wordt uitgegeven
aan







**vakinhoudelijke
training**

Het vergroten van de bredere en duurzame inzetbaarheid van gemeenteambtenaren wordt steeds belangrijker. In dit hoofdstuk wordt daarom ingegaan op de opleidingsinspanningen van gemeenten. We bekijken allereerst de opleidingsuitgaven en vervolgens het opleidingsbeleid van gemeenten.

TABEL 4.1

Overzicht opleidingskosten per medewerker







€

		2014		2018	
		Begroot	Besteed	Begroot	Besteed
	G4	1.110	1.046	976	979
	100.000 > inwoners (excl. G4)	1.146	1.038	1.135	1.139
	50.000 tot 100.000 inwoners	1.121	976	1.039	1.043
	20.000 tot 50.000 inwoners	996	860	1.054	1.026
	< 20.000 inwoners	958	794	1.016	982
	Alle gemeenten	1.076	965	1.048	1.042

Aantal gemeenten 227 in 2014 en 188 in 2018

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2014- 2018, bewerking Panteia/Etil

TABEL 4.2

Overzicht opleidingskosten als percentage van de loonsom							%
		2014	2015	2016	2017	2018	
	G4	1,9	1,7	1,9	1,5	1,5	
	100.000 > inwoners (excl. G4)	1,9	2,0	2,0	1,7	1,8	
	50.000 tot 100.000 inwoners	1,8	1,9	2,0	1,9	1,8	
	20.000 tot 50.000 inwoners	1,7	1,8	1,8	1,8	1,9	
	< 20.000 inwoners	1,6	1,8	2,1	1,4	1,9	
	Alle gemeenten	1,8	1,9	1,9	1,7	1,8	
Aantal gemeenten		221	192	185	173	188	

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2014-2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 4.3

Top 5 Opleidingsuitgaven				%
1	Vakinhoudelijke ontwikkeling			58
2	Persoonlijke effectiviteit		15	
3	Leiderschap		6	
4	Organisatieveranderingen/reorganisaties/inkrimpingen	5		
5	Arbo/Veiligheid/BHV	3		

Aantal gemeenten 176

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 4.4

Top 5 vormen van leren*			%
1	Training/opleidingen		96
2	Tijdelijke projecten	40	
3	Externe coaching	24	
4	Training on the job	23	
5	Wisselen van functie of taak	23	

* Aan gemeenten is gevraagd om maximaal 3 vormen van leren in hun gemeente aan te kruisen.

Aantal gemeenten 195







Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 4.5

Top 5 gebruikte en effectieve mobiliteitsinstrumenten				%
gebruikt		meest effectief		
86	Ontwikkelgesprekken	1	Ontwikkelgesprekken	73
75	Uitleen/Detachering	2	Uitleen/Detachering	43
66	Loopbaangesprekken met loopbaanadviseur	3	Loopbaangesprekken met loopbaanadviseur	41
51	Loopbaanoriëntatietrajecten/loopbaantrainingen	4	Loopbaanoriëntatietrajecten/loopbaantrainingen	24
49	Interne of regionale ontwikkel- en loopbaanwebsite	5	Interne of regionale ontwikkel- en loopbaanwebsite	18
200	Aantal gemeenten			170

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 4.6

Aandeel gemeenten met medewerkers zonder startkwalificatie*		%
	G4	100
	100.000 > inwoners (excl. G4)	69
	50.000 tot 100.000 inwoners	42
	20.000 tot 50.000 inwoners	31
	< 20.000 inwoners	14
	Alle gemeenten	31

* Gemeenten moeten ervoor zorgen dat elke medewerker die dat wil en kan, binnen 5 jaar een kwalificatie heeft op minimaal MBO-2 niveau (het niveau van een startkwalificatie), zo nodig met een EVC-traject (erkennen van competenties).

Aantal gemeenten 124

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 4.7

Top 5 aanpak startkwalificatie medewerkers		%
1	Op individueel niveau, maatwerk	33
2	Trainingen/opleidingen aanbieden	32
3	Coaching	28
4	Door het aanbieden van werkervaringsplaatsen	20
5	EVC/EVP trajecten aanbieden	17

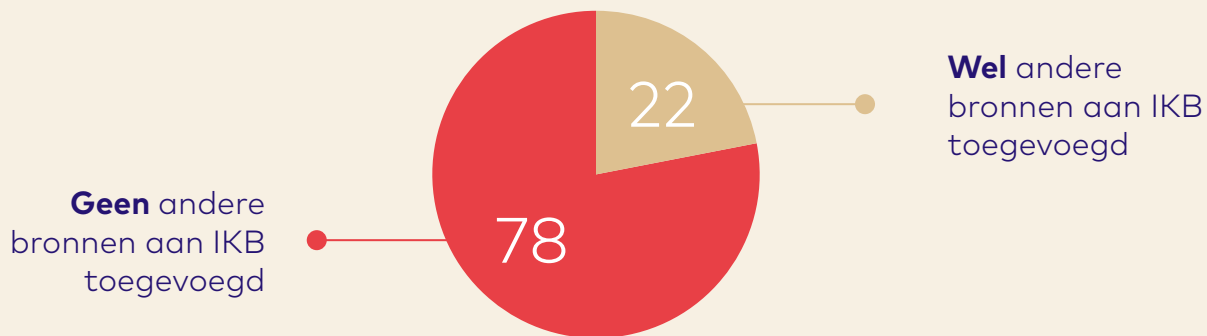
Aantal gemeenten 44

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 4.1

Aandeel gemeenten dat bronnen aan het IKB heeft toegevoegd

%



Toelichting: Standaardbronnen van het IKB (individueel keuze budget) betreffen eindejaarsuitkering, vakantietoeslag, levensloopbijdrage en bovenwettelijk verlof.

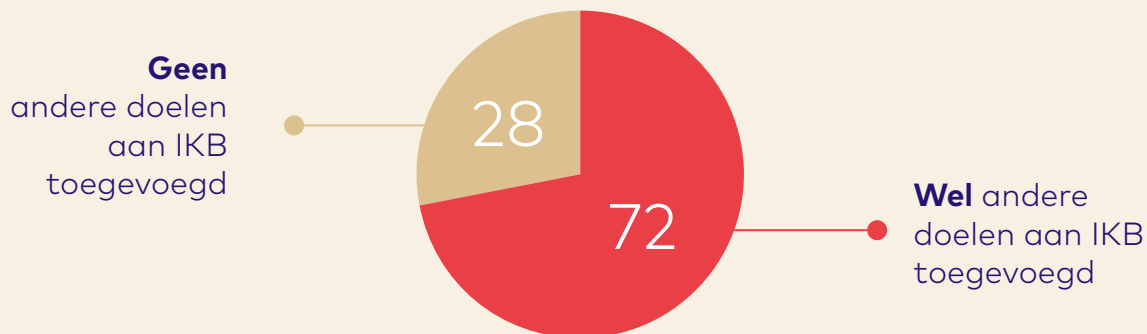
Aantal gemeenten 26

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2014- 2018, bewerking Panteia/Etil

FIGUUR 4.2

Aandeel gemeenten dat doelen aan het IKB heeft toegevoegd

%



Aantal gemeenten 200

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 4.8

Top 5 toegevoegde doelen

%

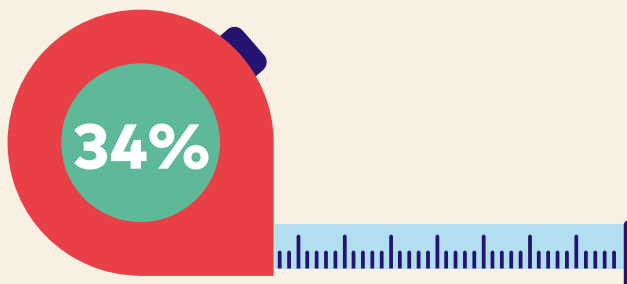
1	Vakbond (contributie)	67
2	Uitruil woon-werkverkeer	66
3	Vergoeding fiets	23
4	Vergoeding sport	15
5	Geldbedrag	3

Aantal gemeenten 138

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

EN VERDER

**gemiddeld
bruto
maandsalaris**



**meeste medewerkers
in schaal 9 of 10**



EN VERDER - STRATEGISCHE PERSONEELSPLANNING

Het is voor gemeenten belangrijk oog te houden voor de ontwikkeling van hun eigen personeelsbestand. De relatief hoge gemiddelde leeftijd, veel oudere (vooral mannelijke) medewerkers en heel weinig jongere medewerkers maakt dat gemeenten een onevenwichtige personeelsopbouw hebben. Met inzicht in de gewenste samenstelling van de gemeentelijke bezetting op korte en middellange termijn oftewel Strategische Personeelsplanning (SPP), kan een gemeente actief personeelsbeleid voeren.

TABEL 5.1

Top 5 SPP acties		%
1	Werken aan duurzame inzetbaarheid	61
2	Bevorderen van doorstroom	56
3	Uitvoeren van generatiepact	47
4	Personeelsschouw	38
5	Beleid gericht op jongeren	27
(nog) niets in ontwikkeling / concreet beleid ontbreekt		7

Aantal gemeenten 200

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 5.2

Top 5 resultaten bij SPP		%
1	Bewustwording	69
2	Interne mobiliteit	45
3	Goede dialoog	36
4	Competenties in beeld van medewerkers	26
5	Evenwichtiger leeftijdsopbouw	15

Aantal gemeenten 188

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 5.3

Top 3 uitdagingen bij SPP		%
1	Organisatie of arbeidsmarkt gerelateerde problematiek	32
2	Wordt opgestart	26
3	Andere prioriteiten	25

Aantal gemeenten 100

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia







TABEL 5.4

Top 3 belangrijkste doelen bij SPP		%
1	Wendbare organisatie	52
2	Inzicht in - voor de arbeidsmarkt relevante - interne en externe ontwikkelingen	13
3	Bevordering interne mobiliteit	10

Aantal gemeenten 189

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 5.5

Aandeel gemeenten dat gebruik maakt van de HR3P-matrix		%
	G4	0
	100.000 > inwoners (excl. G4)	28
	50.000 tot 100.000 inwoners	10
	20.000 tot 50.000 inwoners	5
	< 20.000 inwoners	7
	Alle gemeenten	8

Toelichting: HR3P-matrix staat voor Human Resource Prestatie Potentie Portfolio. Het is een model dat gebruikt wordt om als organisatie inzicht te hebben in de prestatie en potentie van medewerkers in hun personeelsbestand.

Aantal gemeenten 200

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2018, bewerking Etil/Panteia

TABEL 5.6

Gemiddelde verdeling van medewerkers over de HR3P-matrix	%			
	onvoldoende	bevredigend	goed	uitstekend
Potentieel grenzen bereikt	5	11	8	1
Groeimogelijkheden binnen huidig functieniveau	1	24	21	1
Groeimogelijkheden op termijn	1	6	8	2
Groeimogelijkheden direct	0	3	4	3







Aantal gemeenten 19

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2014-2018, bewerking Etil/Panteia

EN VERDER - PRIMAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

In dit hoofdstuk komen de arbeidsvoorwaarden binnen gemeenten aan bod.

TABEL 5.7

Overzicht salarisschaalindeling							%
		Schaal 1 t/m 3*	Schaal 4 t/m 6	Schaal 7 t/m 9	Schaal 10 t/m 12	Schaal 13 en hoger	Onbekende schaal
Naar gemeentegrootteklasse							
	G4	4	16	38	35	8	2
	100.000 > inwoners (excl. G4)	1	13	40	37	6	1
	50.000 tot 100.000 inwoners	1	14	43	35	3	3
	20.000 tot 50.000 inwoners	1	16	44	31	3	2
	< 20.000 inwoners	1	19	44	31	3	2
	Alle gemeenten	2	16	41	34	5	2
Naar geslacht							
Man		2	20	32	38	7	2
Vrouw		1	12	50	31	4	2
Naar leeftijdsklasse							
Jonger dan 25 jaar		7	34	45	3	0	11
25 tot 35 jaar		1	13	54	29	1	2
35 tot 45 jaar		1	11	40	42	4	1
45 tot 55 jaar		2	16	40	35	6	1
55 tot 60 jaar		2	18	40	32	6	2
60 jaar en ouder		2	20	37	31	7	3

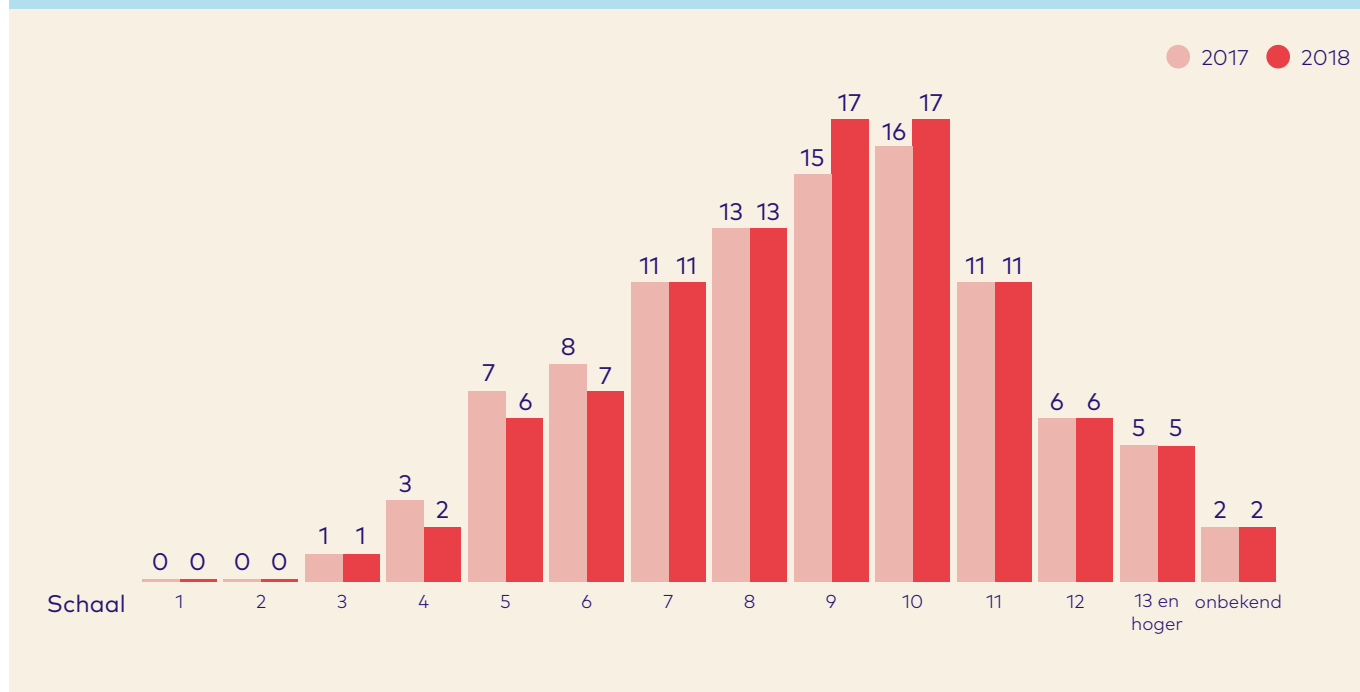
* De categorie schaal 1-3 omvat ook het gedeelte van de bezetting dat behoort tot salarisschaal A.

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 5.1







Gemeentelijke bezetting per salarisschaal

%



Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia







TABEL 5.8

Aantal medewerkers in de eindschaal		%	
		2017	2018
Naar gemeentegrootteklasse			
	G4	68	66
	100.000 > inwoners (excl. G4)	73	72
	50.000 tot 100.000 inwoners	73	71
	20.000 tot 50.000 inwoners	76	73
	< 20.000 inwoners	74	73
	Alle gemeenten	73	71
Naar geslacht			
Man		74	74
Vrouw		72	67
Naar leeftijdsklasse			
Jonger dan 25 jaar		1	1
25 tot 35 jaar		20	16
35 tot 45 jaar		65	62
45 tot 55 jaar		82	80
55 tot 60 jaar		88	87
60 jaar en ouder		92	92

* De categorie schaal 1-3 omvat ook het gedeelte van de bezetting dat behoort tot salarisschaal A.

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 5.9

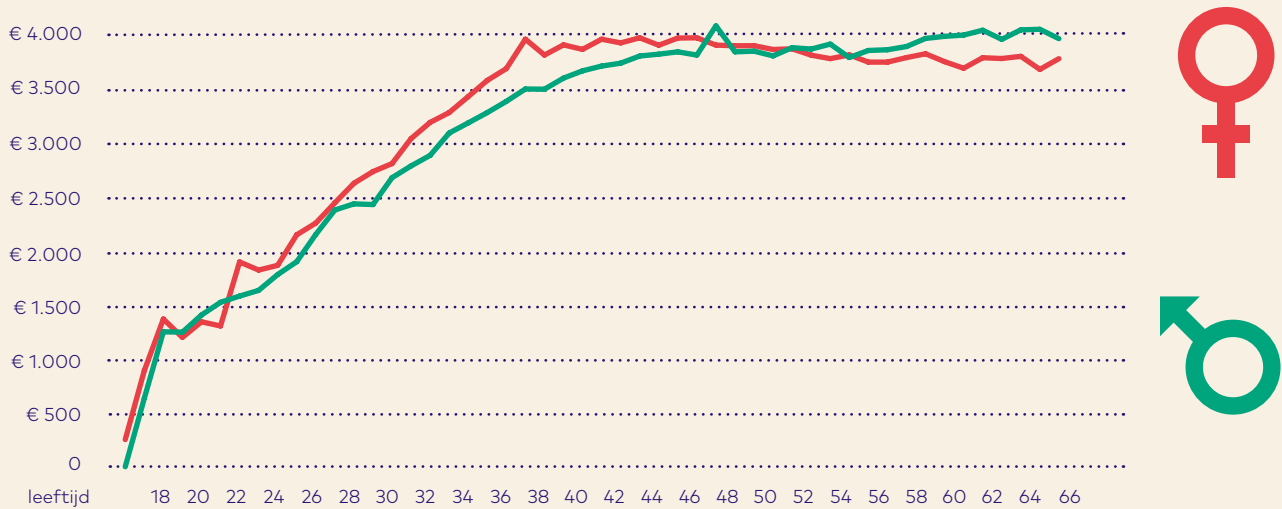
Ontwikkeling gemiddeld bruto maandsalaris*		€				
		2014	2015	2016	2017	2018
Naar geslacht						
Man		3.573	3.605	3.678	3.653	3.738
Vrouw		3.419	3.463	3.591	3.679	3.709
Naar gemeentegrootteklasse						
	G4	3.507	3.600	3.713	3.791	3.795
	100.000 > inwoners (excl. G4)	3.683	3.697	3.742	3.730	3.792
	50.000 tot 100.000 inwoners	3.500	3.539	3.726	3.700	3.748
	20.000 tot 50.000 inwoners	3.409	3.411	3.471	3.530	3.648
	< 20.000 inwoners	3.333	3.328	3.409	3.372	3.519
	Alle gemeenten	3.499	3.534	3.635	3.666	3.723

* Exclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering, gecorrigeerd voor deeltijd.

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 5.2







Overzicht bruto maandsalaris



Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

BIJLAGE 1.1

Aantal gemeenten waarvan geanonimiseerde salarisbestanden zijn gebruikt voor de Personeelsmonitor 2018







		Alle ambtelijke organisaties	Aantal salarisbestanden	In % van het totaal
	G4	4	4	100
	100.000 > inwoners (excl. G4)	30	29	97
	50.000 tot 100.000 inwoners	53	50	94
	20.000 tot 50.000 inwoners	175	159	91
	< 20.000 inwoners	88	83	94
	Alle gemeenten	350	325	93

Toelichting: Van de 380 gemeenten die Nederland op 1 januari 2018 telde, zijn er 54 gemeenten die ambtelijk gefuseerd zijn tot werkorganisaties. De gemeenten in deze ambtelijke samenwerkingen tellen mee als één organisatie. Daarnaast zijn er zes gemeenten gefuseerd.

Dit betekent dat de Personeelsmonitor 2018 uitgaat van 350 ambtelijke organisaties. De ambtelijke samenwerkingen tellen mee in de grootteklasse van het totaal aantal inwoners van de gemeenten in dat samenwerkingsverband. Zie bijlage 2 voor een overzicht.

BIJLAGE 1.2

Aantal gemeenten dat deelgenomen heeft aan de enquête Personeelsmonitor 2018 en het aandeel van de respons in het totaal aantal werkzame personen

	Populatie	Respons in aantal gemeenten		Respons in werkzame personen		
		Absoluut	In % van totaal	Absoluut	In % van totaal	
	G4	4	4	100	40364	100
	100.000 > inwoners (excl. G4)	30	25	83	31974	85
	50.000 tot 100.000 inwoners	53	36	68	19601	70
	20.000 tot 50.000 inwoners	175	99	57	22066	59
	< 20.000 inwoners	88	39	45	4012	51
	Alle gemeenten	350	203	58	118.017	78

Toelichting: Alle ambtelijke organisaties in Nederland zijn benaderd voor deelname aan de enquête op basis waarvan deze Personeelsmonitor is samengesteld. Van de 350 ambtelijke organisaties in Nederland hebben er in totaal 203 gerepsondeerd.

BIJLAGEN - AMBTELIJKE SAMENWERKINGEN

Van de 380 gemeenten die Nederland op 1 januari 2018 telde, zijn er 54 gemeenten die ambtelijk gefuseerd zijn tot werkorganisaties:

- Ommen-Hardenberg
 - Ommen
 - Hardenberg
- Veendam-Pekela (De Kompanjie)
 - Veendam
 - Pekela
- Oostzaan-Wormerland (Over-Gemeenten)
 - Oostzaan
 - Wormerland
- Wassenaar-Voorschoten (Werkorganisatie Duivenvoorde)
 - Wassenaar
 - Voorschoten
- Barendrecht-Albrandswaard-Ridderkerk (BAR-organisatie)
 - Barendrecht
 - Albrandswaard
 - Ridderkerk
- Tubbergen-Dinkelland (Noaberkracht)
 - Tubbergen
 - Dinkelland
- Blaricum-Eemnes-Laren (BEL-combinatie)
 - Blaricum
 - Eemnes
 - Laren (NH.)
- IJsselstein-Montfoort (UW samenwerking)
 - IJsselstein
 - Montfoort
- SED-organisatie
 - Stede Broec
 - Enkhuizen
 - Drechterland
- Werkorganisatie CGM
 - Cuijk
 - Grave
 - Mill en Sint Hubert
- Samenwerkingsorganisatie De Wolden Hoogeveen
 - Hoogeveen
 - De Wolden
- GR Boxtel-Sint-Michielsgestel
 - Boxtel
 - Sint Michielsgestel
- Gemeente Amstelveen (inclusief Aalsmeer)
 - Aalsmeer
 - Amstelveen
- Gemeente Groningen (inclusief Ten Boer)
 - Ten Boer
 - Groningen
- Gemeente Woerden (inclusief Oudewater)
 - Oudewater
 - Woerden
- ABG-organisatie
 - Alphen-Chaam
 - Baarle-Nassau
 - Gilze en Rijen
- DDFK gemeenten
 - Dantumadiel
 - Dongeradeel
 - Ferwerderadiel
 - Kollumerland en Nieuwkruisland
- BUCH gemeenten
 - Bergen (NH)
 - Castricum
 - Heiloo
 - Uitgeest
- HLTsamen
 - Hillegom
 - Lisse
 - Teylingen
- Waadhoeke
 - Franekeradeel
 - het Bildt
 - Menameradiel
 - Littenseradiel
- Haarlem-Zandvoort
 - Haarlem
 - Zandvoort

In 2018 zijn door fusies een zestal nieuwe gemeenten ontstaan:

- Gemeente Westerwolde
 - Bellingwedde
 - Vlagtwedde
- Gemeente Midden-Groningen
 - Hoogezand-Sappemeer
 - Slochteren
 - Menterwolde
- Gemeente Waadhoeke
 - Het Bildt
 - Franekeradeel
 - Menameradiel
 - Littenseradiel
- Gemeente Leeuwarden
 - Leeuwarden
 - Leeuwarderadeel
 - Littenseradiel
- Gemeente Súdwest-Fryslân
 - Súdwest-Fryslân
 - Littenseradiel
- Gemeente Zevenaar
 - Rijnwaarden
 - Zevenaar

De gemeenten in de ambtelijke samenwerkingen tellen mee als één organisatie. Dit betekent dat de Personeelsmonitor 2018 uitgaat van 350 ambtelijke organisaties. De ambtelijke samenwerkingen tellen mee in de grootteklasse van het totaal aantal inwoners van de gemeenten in dat samenwerkingsverband.

Formatie & bezetting		12
Tabel 1.1	Ontwikkeling van de gemeentelijke bezetting	13
Figuur 1.1	Bezetting als percentage van de formatie	13
Tabel 1.2	Loonsom in procenten van het formatiebudget	14
Figuur 1.2	Bezetting naar gemeentegrootte	14
Figuur 1.3	Ontwikkeling van de gemeentelijke bezetting	15
Tabel 1.3	Bezetting per 1.000 inwoners	15
Tabel 1.4	Jaarlijkse verandering van de gemeentelijke bezetting	16
Tabel 1.5	Gemeentelijke bezetting naar geslacht	16
Figuur 1.4	Aandeel mannen en vrouwen	17
Tabel 1.6	Verhouding voltijd en deeltijd	17
Tabel 1.7	Het aantal voltijders, deeltijders en deeltijdfactor	18
Tabel 1.8	Gemeentelijke bezetting naar leeftijdsklasse	18
Figuur 1.5	Gemeentelijke bezetting versus werkzame beroepsbevolking naar leeftijdsklasse	19
Figuur 1.6	Gemeentelijke bezetting naar leeftijd en geslacht	20
Tabel 1.9	Vergelijking gemeentelijke bezetting naar leeftijdscategorie	20
Figuur 1.7	Ontwikkeling gemiddelde leeftijd en vergelijking jongeren en ouderen	21
Tabel 1.10	Gemeentelijke bezetting naar dienstjaren	22
Figuur 1.8	Gemeentelijke bezetting naar dienstjaren	23
Tabel 1.11	Verhouding tijdelijke en vaste aanstelling	24
Tabel 1.12	Leidinggevenden per 100 medewerkers	24
Tabel 1.13	Percentage vrouwelijke leidinggevenden	25
Figuur 1.9	Verhouding krimp en groei gemeentelijke bezetting	25
Tabel 1.14	Top 3 redenen van toename bezetting	26
Tabel 1.15	Top 3 redenen van afname bezetting	26
Figuur 1.10	Verwachte ontwikkeling van de formatie in 2019	26
Figuur 1.11	Top 5 functiegebieden waar komende drie jaar groei verwacht wordt	27
Figuur 1.12	Top 5 functiegebieden waar komende drie jaar krimp verwacht wordt	27

Externe inhuur

28

Tabel 1.16	Uitgaven aan externe inhuur	28
Figuur 1.13	Aandeel gemeenten dat externe inhuur probeert terug te dringen	28
Tabel 1.17	Top 5 manieren waarop externe inhuur wordt teruggedrongen	29
Figuur 1.14	Aandeel vaste en flexibele bezetting	29
Figuur 1.15	Beleid ten aanzien van het flexibele deel van de bezetting	30
Tabel 1.18	Meest gebruikte flexibele contractvormen	31

Instroom, doorstroom & uitstroom

32

Figuur 2.1	Instroom, doorstroom en uitstroom	33
Figuur 2.2	Ontwikkeling instroom en overzicht instroompercentages	34
Tabel 2.1	Kenmerken van de instroom	35
Figuur 2.3	Ontwikkeling aantal openstaande vacatures	36
Tabel 2.2	Aantal openstaande vacatures	36
Tabel 2.3	Aandeel moeilijk vervulbare vacatures	37
Tabel 2.4	Verhouding intern en extern vervulde vacatures	37
Tabel 2.5	Top 5 functiegebieden met hoogste aandeel moeilijk vervulbare vacatures	38
Tabel 2.6	Top 5 van functiegebieden waarin een tekort gemeenten belemmert in het uitvoeren van de bedrijfsactiviteiten	38
Tabel 2.7	Realisatie garantiebanen	39
Tabel 2.8	Verwachting ten aanzien van het behalen van de garantiebaandoelstelling	39
Figuur 2.4	Ontwikkeling doorstroom en overzicht doorstroompercentages	40
Figuur 2.5	Ontwikkeling uitstroom en overzicht uitstroompercentages	41
Tabel 2.9	Redenen van uitstroom	42
Tabel 2.10	Kenmerken van de uitstroom	43
Figuur 2.6	Verdeling uitstroom naar geslacht en leeftijd	44
Tabel 2.11	Uitstroompercentage per leeftijdsklasse	45
Tabel 2.12	Prognose uitstroom	45

OVERZICHT TABELLEN & FIGUREN

Jongeren

46

Tabel 2.13	Wat wordt ingezet om instroom jongeren te bevorderen	46
Tabel 2.14	Overzicht werkervaringsplekken	46
Tabel 2.15	Aantal aanstellingen jongeren naar leeftijd	47
Tabel 2.16	Overzicht gebruik en omvang traineeprogramma	48
Tabel 2.17	Aantal stagiaires als percentage van bezetting	48
Figuur 2.7	Aandeel gemeenten dat belemmeringen ervaart bij aannemen jongeren	49
Tabel 2.18	Top 5 belemmeringen bij werven van jongeren	49
Tabel 2.19	Top 3 om jongeren te behouden	50
Tabel 2.20	Top 5 redenen uitstroom jongeren	50
Figuur 2.8	Aandeel gemeenten dat actief beleid voert om jongeren te behouden	51
Figuur 2.9	Aandeel gemeenten met generatiepact	51
Tabel 2.21	Top 5 redenen geen generatiepact	52
Tabel 2.22	Gebruik en effectiviteit generatiepact	52

Ziekteverzuim

53

Figuur 3.1	Overzicht ziekteverzuim	54
Tabel 3.1	Gemeentelijke verzuimnorm en best practice	55
Figuur 3.2	Vergelijking ziekteverzuim gemeenten en landelijk	55
Tabel 3.2	Verdeling ziekteverzuim	56
Figuur 3.3	Opbouw ziekteverzuim	56
Tabel 3.3	Top 5 meest genoemde oorzaken ziekteverzuim	57
Figuur 3.4	Overzicht nulverzuim	57
Figuur 3.5	Overzicht meldingsfrequentie	58
Tabel 3.4	Gemeentelijke norm meldingsfrequentie en best practice	58
Figuur 3.6	Overzicht langdurig zieken per 100 medewerkers	59
Figuur 3.7	Vergelijking langdurig zieken ten opzichte van de bezetting	59
Figuur 3.8	Gemeenten die werken aan vitaliteit van medewerkers en wijze waarop	60

OVERZICHT TABELLEN & FIGUREN

Opleiding & ontwikkeling 61

Tabel 4.1	Overzicht opleidingskosten per medewerker	62
Tabel 4.2	Overzicht opleidingskosten als percentage van de loonsom	63
Tabel 4.3	Top 5 opleidingsuitgaven	63
Tabel 4.4	Top 5 vormen van leren	64
Tabel 4.5	Top 5 gebruikte en effectieve mobiliteitsinstrumenten	64
Tabel 4.6	Aandeel gemeenten met medewerkers zonder startkwalificatie	65
Tabel 4.7	Top 5 aanpak startkwalificatie medewerkers	65
Figuur 4.1	Aandeel gemeenten dat bronnen aan het IKB heeft toegevoegd	66
Figuur 4.2	Aandeel gemeenten dat doelen aan het IKB heeft toegevoegd	67
Tabel 4.8	Top 5 toegevoegde doelen	67

En verder - Strategische Personeelsplanning 68

Tabel 5.1	Top 5 SPP acties	69
Tabel 5.2	Top 5 resultaten bij SPP	69
Tabel 5.3	Top 3 uitdagingen bij SPP	70
Tabel 5.4	Top 3 belangrijkste doelen bij SPP	70
Tabel 5.5	Aandeel van gemeenten dat gebruik maakt van de HR3P-matrix	71
Tabel 5.6	Gemiddelde verdeling van medewerkers over de HR3P-matrix	71

Primaire arbeidsvoorwaarden 72

Tabel 5.7	Overzicht salarisschaalindeling	72
Figuur 5.1	Gemeentelijke bezetting per salarisschaal	73
Tabel 5.8	Aantal medewerkers in de eindschaal	74
Tabel 5.9	Ontwikkeling gemiddeld bruto maandsalaris	75
Figuur 5.2	Overzicht bruto maandsalaris	76

Bijlagen 77

Bijlage 1.1	Aantal gemeenten waarvan geanonimiseerde salarisbestanden zijn gebruikt voor de Personeelsmonitor 2018	77
Bijlage 1.2	Aantal gemeenten dat deelgenomen heeft aan de enquête Personeelsmonitor 2018 en het percentage van de respons in het totaal aantal werkzame personen	77

Opdrachtgever

Stichting A&O fonds Gemeenten, Den Haag
Fred Jansen

Auteurs

Janneke Gardeniers, Roy van Zandvoort,
Robin Rabeling, Jesse Paas, Melanie de Ruiter,
Pieter Fris, Eveline van Leeuwen en Fred Jansen

Met dank aan

De leden van de werkgroep Personeelsmonitor

Vormgeving

Ontwerpburo Suggestie & illusie, Utrecht

Foto cover

Kees Winkelman

© Stichting A&O fonds Gemeenten,
Den Haag, juni 2019

Stichting A&O fonds Gemeenten bevordert en ondersteunt vernieuwende activiteiten op het gebied van arbeidsmarkt en HRM-beleid. Actuele informatie over de verschillende projecten treft u aan op www.AenO.nl.

Rechten

Op deze uitgave is de volgende licentie van toepassing: Creative Commons 3,0 Naamsvermelding - Niet-commercieel - Geen afgeleide werken.

A&O fonds Gemeenten
Postbus 11560
2502 AN Den Haag
070 7630030
secretariaat@aeno.nl
www.AenO.nl



A&O

fonds
Gemeenten