



Personeelsmonitor Gemeenten 2019

A&O
fonds
Gemeenten



fonds Gemeenten

Postbus 11560

2502 AN Den Haag

070 7630030

secretariaat@aeno.nl

www.aeno.nl



Inhoudsopgave

Samenvatting	3
1. Bezetting gemeenten	11
Externe inhuur	25
2. Instroom, doorstroom & uitstroom	29
Jongeren	45
3. Ziekteverzuim	53
4. Opleiding & ontwikkeling	60
5. Salarisontwikkelingen	64
Bijlagen	69
Bijlage 1 Responsverantwoording	69
Bijlage 2 Ambtelijke samenwerkingen	71
Overzicht tabellen & figuren	73

Leeswijzer

De Personeelsmonitor 2019 bestaat uit een beknopte publicatie bestaande uit een samenvatting en een tabellenboek. Meer informatie over berekeningen en definities is te vinden in het Gegevenswoordenboek. Eind mei zijn de belangrijkste tabellen en figuren uit de Personeelsmonitor digitaal beschikbaar op de website van A&O fonds Gemeenten.

A&O fonds gemeenten

A&O fonds Gemeenten is het fonds voor alle gemeenten van Nederland. We inspireren en ondersteunen bij organisatieontwikkeling en professionalisering van medewerkers met als doel dat gemeenten vitaal en wendbaar zijn en optimaal kunnen blijven aansluiten bij de veranderende samenleving.

Samenvatting



De arbeidsmarkt en COVID-19

De crisis als gevolg van het coronavirus COVID-19, die onze samenleving momenteel hard treft, zal grote gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt. Ook de ontwikkelingen op de gemeentelijke arbeidsmarkt zullen hierdoor beïnvloed worden. Op dit moment is nog niet in te schatten wat de gevolgen precies zullen zijn.

De enquête voor de Personeelsmonitor is door gemeentefunctionarissen al voor het uitbreken van de crisis ingevuld. Hierdoor is bij het uitspreken van verwachtingen voor de toekomst nog geen rekening gehouden met eventuele consequenties van het coronavirus.

Bezetting gemeenten

Toename bezetting houdt aan: in 2019 werkten 168.500 personen bij gemeenten

Nederland kende in 2019 355 gemeenten. Bij deze gemeenten waren op 31 december 2019 168.500 personen in dienst. Daarmee is de bezetting met 3 procent gestegen ten opzichte van 31 december 2018. Ook in 2016, 2017 en 2018 nam de totale bezetting bij gemeenten toe, al vond deze stijging eerst vooral bij de G4 plaats. In 2018 steeg de bezetting juist het meest bij gemeenten in de categorie 50.000 tot 100.000 inwoners. Het afgelopen jaar was de grootste stijging wederom in deze categorie (+5,4 procent), op de voet gevolgd door gemeenten met tussen de 20.000 en 50.000 inwoners (+5,2 procent). Net als in 2018 was in 2019 bij gemeenten onder de 20.000 inwoners sprake van een daling, met 7,3 procent. Gemeentelijke herindelingen verklaren een groot deel van deze daling. Doordat meerdere gemeenten in 2019 samen zijn opgegaan in nieuwe grotere gemeenten blijven er steeds minder gemeenten over met minder dan 20.000 inwoners. In 2019 was sprake van 12 gemeentelijke herindelingen.

Nieuwe taken en toename budget belangrijkste redenen voor stijgende bezetting

Van de gemeenten geeft driekwart aan dat de bezetting in 2019 is toegenomen. Net als in 2018 waren de belangrijkste redenen voor de stijgende bezetting nieuwe taken en een stijging van het budget. Niet bij alle gemeenten was sprake van een groeiende bezetting. 11 procent van de gemeenten geeft namelijk aan dat de bezetting in 2019 is afgenomen. In de helft van die gevallen ging het om een reorganisatie. Daarnaast bleken gemeenten waarvan de bezetting afnam moeite te hebben met het invullen van vacatures. Met name in de functiegebieden bouwkunde/civiele techniek en ruimtelijke ordening/milieu had men moeite om geschikte kandidaten te vinden.

Meeste gemeenten verwachten volgend jaar een gelijke of grotere formatie

Terwijl 55 procent van de gemeenten verwacht dat de formatie in 2020 zal toenemen, denkt ruim een derde dat deze gelijk zal blijven en 11 procent dat deze afneemt. Met name in de functiegebieden ruimtelijke ordening/milieu, welzijn/jeugdzorg en automatisering/ICT wordt groei verwacht. Aangezien juist ruimtelijke ordening/milieu ook wordt genoemd als functiegebied waarin het moeilijk is vacatures in te vullen lijkt daar een grote uitdaging voor de komende 3 jaar te liggen. Krimp verwachten gemeenten vooral bij burger-/publiekszaken.

Aandeel vrouwelijke leidinggevenden blijft stabiel

Het percentage vrouwelijke leidinggevenden bij gemeenten is in 2019 met één procentpunt gestegen naar 41 procent. Daarmee zet de trend van de afgelopen jaren door. In 2017 was 40 procent van de leidinggevenden bij gemeenten vrouw. Sindsdien is dat aantal niet noemenswaardig gestegen. Landelijk gezien blijkt het percentage vrouwelijke managers ook niet veel te stijgen. In de afgelopen 5 jaar schommelt het landelijke percentage tussen de 24 en 26 procent. Naar gemeentegrootteklasse is het aandeel vrouwelijke leidinggevenden het hoogst bij de G4: 43 procent. Bij gemeenten met minder dan 20.000 inwoners is dit aandeel met 36 procent het laagst. Het totaal aandeel vrouwen in dienst van gemeenten is in de afgelopen 5 jaar wel gestegen: in 2015 bestond het aandeel vrouwen uit 50 procent, in 2019 is dat 53 procent. In aantallen fte zijn er nog wel meer mannen dan vrouwen werkzaam bij gemeenten.

Gemiddelde leeftijd gedaald naar 48 jaar

De gemiddelde leeftijd van gemeentepersoneel was in de jaren 2015-2017 stabiel met 48,3 jaar. In 2018 was een lichte daling te zien naar 48,1 jaar en die daling heeft zich in 2019 doorgezet naar precies 48 jaar. Desondanks ligt de gemiddelde leeftijd van gemeenteambtenaren nog altijd hoger dan het landelijke gemiddelde van de beroepsbevolking (46,3 jaar). De gemiddelde leeftijd is de laatste twee jaar licht gedaald, omdat ook de samenstelling van het personeelsbestand is veranderd. Het aandeel jongeren (35 jaar en jonger) neemt de laatste jaren weer toe. Was er in de periode 2010-2015 nog sprake van een daling, sindsdien is het percentage van 11 procent gestegen tot 15 procent in 2019. Ten opzichte van 2019 is het aantal jongeren tot 35 jaar zelfs met bijna de helft gestegen.

Het aandeel medewerkers ouder dan 60 jaar blijft ook stijgen; in de periode 2015-2019 met 25 procent. Dit is deels te verklaren vanuit de verschuiving van de pensioengerechtigde leeftijd. Sinds 2013 wordt de AOW-leeftijd geleidelijk verhoogd, waardoor mensen steeds tot iets latere leeftijd door moeten werken om voor een AOW-uitkering in aanmerking te komen.

In de vier grote steden heeft 60 procent een dienstverband langer dan 10 jaar

De gemiddelde lengte van een dienstverband daalde bij gemeenten van 12,2 jaar in 2018 naar 11,5 jaar in 2019, zoals ook het gemiddeld aantal dienstjaren van de landelijke beroepsbevolking in dezelfde periode licht daalde van 10,7 naar 10,6 jaar. De helft van de gemeenteambtenaren heeft een dienstverband van 10 jaar of langer. Met name in de vier grote steden is sprake van lange dienstverbanden. Daar heeft 60 procent van de ambtenaren een dienstverband langer dan 10 jaar.

Externe inhuur

Uitgaven aan externe inhuur iets afgenomen

In 2019 besteedden gemeenten 18 procent van de totale loonsom aan externe inhuur. Dit is een daling van twee procentpunten ten opzichte van 2018. Daarmee lijkt de stijging van uitgaven aan externe inhuur sinds 2014 in 2019 af te vlakken.

Ruim twee derde van de gemeenten gaf dan ook aan dat ze trachten actief de externe inhuur terug te dringen. Dit doen ze onder andere door flexibele inzet van (eigen) medewerkers, het omzetten van flexibele in vaste banen en het aanbieden van tijdelijke dienstverbanden. Bij de kleinste gemeenten (onder 20.000 inwoners) is de externe inhuur met 19% gelijk gebleven aan 2018. In de andere gemeentegrootteklassen daalden de externe inhuur vergeleken met 2018.

Aandeel flexibele bezetting gelijk gebleven

Net als een jaar eerder betrof 18 procent van de bezetting in 2019 flexibele bezetting; medewerkers die op basis van een uitzend-, payroll- of detacheringsovereenkomst werkzaam zijn, ZZP-ers en medewerkers met een tijdelijke aanstelling van maximaal een jaar (exclusief proefaanstellingen). Daarmee is de toename van flexibilisering in de periode 2015-2017 stopgezet. De helft van de gemeenten geeft aan het flexibele deel van de bezetting te willen verkleinen. Bijna een derde wil deze gelijk houden. In het licht van de huidige coronacrisis, en de daarmee gepaard gaande uitdagingen die op gemeenten afkomen, kan het zijn dat in 2020 externe inhuur en flexibele bezetting toch weer toenemen. Opvallend is de afname van payrolling als veelgebruikte flexibele contractvorm. Opmerkelijk hierbij is dat de meeste gemeenten in de enquête aangeven dat de payrolltoeslag niet van invloed is op de inzet van payrolling.

Instroom, doorstroom & uitstroom

Omvang van de instroom neemt verder toe

Van 2015 naar 2019 is het gemiddelde instroompercentage van gemeenten gestegen van 6,2 procent (2015) naar 13,4 procent (2019). Deze stijgende trend geldt voor gemeenten in alle gemeentegrootteklassen. In termen van kenmerken is de instroom de afgelopen vijf jaar weinig veranderd. Er stromen iets meer vrouwen in (58 procent) dan mannen. De verdeling voltijd/deeltijd is 52 procent ten opzichte van 48 procent. De meeste instromers zijn tussen de 25 en 35 jaar en stromen in met een salaris dat ligt tussen salarisschaal 7 en 9.

Vrijwillige uitstroom neemt toe

Ook de uitstroom is stijgende, zij het minder hard dan de instroom: van 6,2 procent in 2015 naar 8,2 procent in 2019. Bijna de helft van de uitstromers doen dit om een vrijwillige reden. Belangrijke redenen daarbij zijn een verbetering van de arbeidsvoorwaarden, kortere reistijd woon-werkverkeer, of men vertrekt vanwege onvoldoende groei- of opleidingsmogelijkheden. Het merendeel van de vrijwillige uitstroom heeft als bestemming een andere gemeente (43 procent) of een andere overheidsinstelling (19 procent).

Aantal openstaande vacatures neemt af

Net als in 2018 is in 2019 het aantal openstaande vacatures aan het einde van het jaar (peildatum 31 december 2019) gedaald, nu met bijna 10 procent tot ruim 3.500. In 2017 waren dit er nog 4.200, in 2018 3.900. Het aandeel externe kandidaten voor vervulde vacatures is net als in 2018 in 2019 licht gestegen. In 2019 is 68 procent van de vacatures met externen vervuld, in 2018 was dat aandeel nog 67 procent en in 2017 66 procent. Het percentage moeilijk vervulbare vacatures is afgenomen van 13,0 procent in 2018 naar 12,5 procent in 2019.

De eigen website is voor veruit de meeste gemeenten het meest gebruikte kanaal voor het plaatsen van vacatures. Op de voet gevolgd door het plaatsen van vacatures op een regionaal mobiliteitsplatform.

Doorstroom stijgt licht

Doorstroom is gedefinieerd als medewerkers die duurzaam van functie en/of afdeling zijn veranderd. In 2019 steeg het doorstroompercentage van 5,3 procent naar 5,7 procent. Tussen de verschillende grootteklassen zitten wel verschillen. Zo is de doorstroom het hoogst bij de G4, namelijk 7,8 procent. Het laagst is de doorstroom met 3,1 procent bij gemeenten met 20.000 tot 50.000 inwoners.

52 procent gemeenten verwacht doelstelling garantiebanen te halen

Garantiebanen zijn reguliere banen die specifiek bestemd zijn voor arbeidsgehandicapten. In 2019 zouden gemeenten en gemeenschappelijke regelingen volgens landelijke afspraken in totaal 3.150 garantiebanen gerealiseerd moeten hebben. Tot en met 31 december 2019 hebben gemeenten ruim 4.000 garantiebanen ingevuld, daarmee is die doelstelling ruim behaald. Gemeenten, inclusief gemeenschappelijke regelingen, maken zich sterk voor in totaal 5.250 garantiebanen, die in 2023 gerealiseerd moeten zijn. Van alle gemeenten verwacht 52 procent deze doelstelling te halen. Dat is een daling vergeleken met 2018 (toen 61 procent), 17 procent denkt dat de doelstelling niet zal worden gehaald, terwijl 31 procent het nog niet weet.

Instroom en behoud van jongeren

40 procent instroom jonger dan 35 jaar

Door het vergrijzende personeelsbestand van gemeenten is instroom van jongeren nog altijd belangrijk. De leeftijdsopbouw van gemeenten blijft namelijk onevenwichtig: het aandeel werknemers jonger dan 35 jaar bij gemeenten lag in 2019 met 15 procent veel lager dan in de beroepsbevolking (37 procent). Het aandeel jongeren blijft ook laag ten opzichte van het aantal ouderen: er werken bij gemeenten meer medewerkers die ouder zijn dan 60 dan medewerkers die jonger zijn dan 35. De afgelopen jaren is dit wel iets dichterbij elkaar komen te liggen. Dat komt vooral door de instroom van nieuwe jonge medewerkers. In 2019 bestond 40 procent van de instroom uit jongeren. Dat aandeel is iets lager dan dat van 2018 (toen 41 procent).

Gemeenten zijn actief om instroom jongeren te bevorderen

In 2019 voerde 80 procent van de gemeenten actief wervings- en selectiebeleid om de instroom van jongeren te bevorderen. Een jaar eerder was dit nog 82 procent. Veel gebruikte vormen van beleid zijn het aanbieden van stageplekken, traineeprogramma's, het vrijmaken van budget door gefaseerde uitstroom van oudere medewerkers en specifieke startersfuncties. Ongeveer de helft van de gemeenten had in 2019 trainees in dienst.

Meeste gemeenten ervaren geen belemmeringen bij aannemen jongeren

Het merendeel van de gemeenten ervaart geen belemmeringen bij het aannemen van jongeren. Het aandeel dat deze belemmeringen wel ervaart is in 2019 verder gedaald naar 13 procent. In 2018 was dit nog 16 procent en in 2017 zelfs 28 procent. De belangrijkste belemmeringen zijn dat de gemeente onvoldoende bekend is als werkgever en dat leidinggevend (grote) waarde hechten aan werkervaring waardoor jongeren minder kans maken.

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 2019 bestond 17 procent van de uitstroom uit jongeren. In 2018 was dat aandeel 16 procent, in 2017 15 procent en in 2016 14 procent. De uitstroom van jongeren neemt ieder jaar licht toe. De belangrijkste reden voor jongeren om uit te stromen is onvoldoende carrièreperspectief/doorgroeimogelijkheden. Desondanks voert 66 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 2019 is het aantal werkervaringsplekken per 100 medewerkers gedaald van 0,7 naar 0,6. Tegelijkertijd is het aantal aanstellingen van jongeren bij gemeenten gestegen van 4,6 naar 5,0 aanstellingen per 100 medewerkers in 2019. Deze stijging is te danken aan de stijging van het aantal aanstellingen in de leeftijdsgroep 27 tot 35 jaar. Het aantal aanstellingen van medewerkers jonger dan 27 jaar is stabiel gebleven vergeleken met 2018.

Ziekteverzuim

Ziekteverzuim blijft stabiel

Het ziekteverzuimpercentage bij gemeenten is in 2019 met 5,8 procent gelijk gebleven aan een jaar eerder. Wel is bij kleinere gemeenten (met 20.000 inwoners of minder) het ziekteverzuimpercentage noemenswaardig groter geworden: van 4,9 naar 5,4 procent.

Het ziekteverzuim bij gemeenten blijft hoger dan het landelijke cijfer (1,4 procentpunt). Het is ook hoog in vergelijking met het landelijke cijfer voor alle organisaties met meer dan 100 medewerkers; dat lag in 2019 0,6 procentpunt lager. Het verschil tussen gemeenten en het landelijke cijfer is daarmee wel iets kleiner geworden dan in 2018.

Langdurig verzuim blijft stijgen

Op het moment dat het ziekteverzuim wordt uitgesplitst naar verzuimduur (kort, middellang, lang en extra lang), blijkt dat met name het lang verzuim (43 t/m 365 kalenderdagen) toenam in 2019, met 1 procentpunt naar 4,2 procent. De overige categorieën bleven gelijk of daalden licht. Positief is dat het nulverzuim, het aandeel van de gemeentelijke bezetting dat zich niet heeft ziek gemeld, in 2019 is gestegen van 41 naar 44 procent. Tot slot is ook de meldingsfrequentie, het gemiddeld aantal keer dat gemeenteambtenaren zich ziekmelden in een jaar, gedaald van 1,11 naar 1,06.

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 (langdurige) ziekteverzuimpercentage te verlagen. De belangrijkste oorzaak van ziekteverzuim zijn volgens de bedrijfsartsen van gemeenten ook fysieke en fysiologische aandoeningen (81 procent). Daarnaast worden werkdruk en stress (73 procent) en privéomstandigheden (66 procent) veel genoemd als oorzaak.

Mobiliteit, inzetbaarheid, opleiding en ontwikkeling

Gemeenten besteedden meer aan opleiding en ontwikkeling

In 2019 gaven gemeenten 1,6 procent van de loonsom uit aan opleidingskosten. Dat komt neer op gemiddeld € 996 per medewerker. In 2015 was het gemiddelde bestede bedrag aan opleidingen nog € 987 per medewerker. Opvallend is dat juist de grootste gemeenten per medewerker in 2019 minder besteedden dan in 2015, terwijl de gemeenten met maximaal 100.000 inwoners over het algemeen meer besteedden per medewerker. 63 procent van de gemeenten gaf in 2019 het grootste deel van het opleidingsbudget uit aan vakinhoudelijke ontwikkeling.

Ontwikkelgesprekken meest gebruikte en meest effectieve instrument om mobiliteit te bevorderen

Net als in 2018 gaf 86 procent van de gemeenten aan dat ontwikkelgesprekken tot de meest gebruikte instrumenten behoren om mobiliteit te bevorderen en dat deze gesprekken hier ook het meest effectief voor zijn. Andere veelgenoemde instrumenten die gebruikt worden voor mobiliteitsbevordering zijn uitleen/detachering en loopbaangesprekken met een loopbaanadviseur.

Salarisontwikkelingen

Bruto maandsalaris blijft stijgen

In de afgelopen jaren is een trend waarneembaar waarin het bruto maandsalaris bleef stijgen. Deze trend werd in 2019 doorgezet, waarbij het gemiddelde bruto maandsalaris is gestegen tot € 3.769,- per maand (exclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering). Daarbij is op te merken dat vergeleken met een jaar eerder in 2019 vooral het bruto maandsalaris in de grootste gemeenten steeg. In kleinere gemeenten daalde het bruto maandsalaris juist licht.

Bezetting gemeenten

1



Bezetting **vast/flexibel**
= Gelijk gebleven

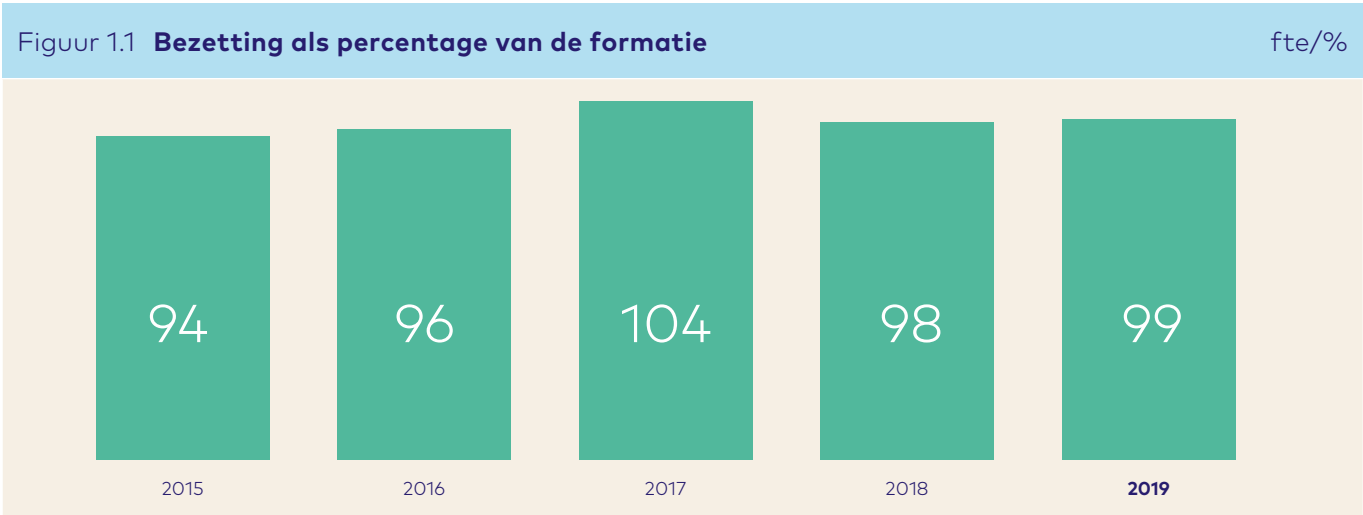


Het aantal ambtenaren dat werkzaam is bij Nederlandse gemeenten blijft in beweging. Factoren die daar invloed op hebben zijn de pensionering van de babyboomgeneratie en de krapte op de arbeidsmarkt. Maar ook processen als privatisering of verzelfstandiging hebben invloed op de bezetting van gemeenten. 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	2015	2016	2017	2018	2019
↑	In personen	156.040	157.290	160.810	163.650	168.500
↑	In fte's	137.080	137.930	140.980	144.750	149.460

* Inclusief medewerkers in ambtelijke samenwerkingen. Gemeenten in ambtelijke samenwerkingen tellen in de Personeelsmonitor mee als één organisatie.

In 2019 is er bij gemeenten meer ruimte in de formatie dan er mensen zijn, er is dus nog ruimte voor groei (in mensen of inhuur). Deze figuur laat zien dat er in 2019 bij gemeenten nog een klein beetje 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.

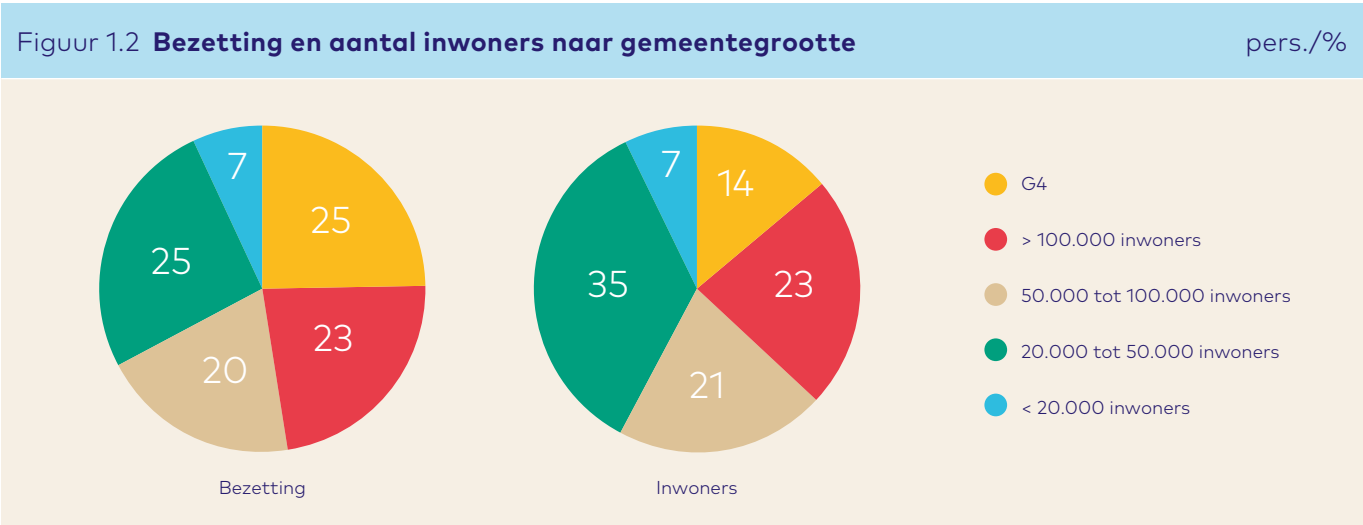


Steeds meer gemeenten vervangen 'de formatie' als kengetal door de 'de totale loonsom'. Vandaar dat onderstaande tabel naast figuur 1.1 is toegevoegd. Net als in figuur 1.1 laat ook dit kengetal zien dat er nog ruimte is voor groei. Er is meer ruimte voor uitbereiding van de formatie in de loonkosten dan voor uitbreiding van de bezetting in aantal fte.

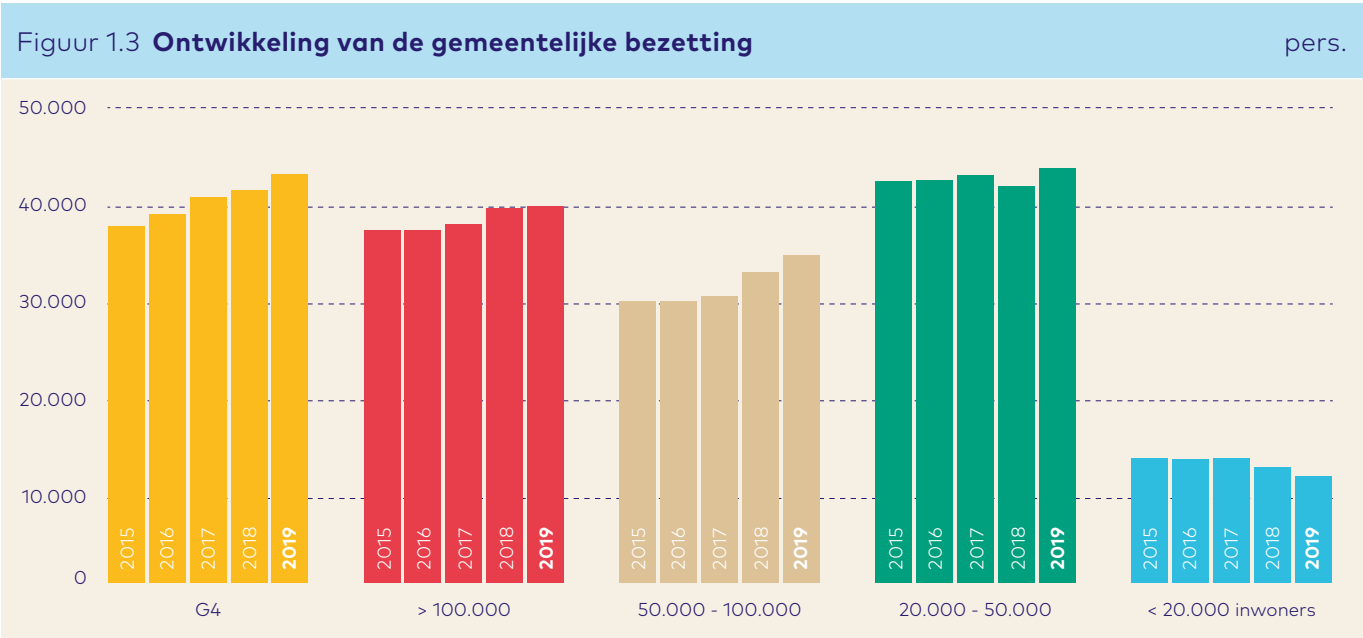
Tabel 1.2 Loonsom in procenten van het loonkostenbudget		
	G4	101
	> 100.000 inwoners	95
	50.000 tot 100.000 inwoners	96
	20.000 tot 50.000 inwoners	96
	< 20.000 inwoners	91
	Alle gemeenten	97

n=174

De Bezetting laat zien dat bijna de helft van alle medewerkers werkt in de 31 grootste gemeenten. De andere helft is verdeeld over de ruim 300 kleinere gemeenten. Deze verhouding is al een aantal jaren constant. Daartegenover woont slechts 37 procent van de bevolking in de 31 grootste gemeenten. Het totaal aantal gemeenten en gemeenschappelijke werkorganisaties per gemeentegrootteklasse is te vinden in bijlage 1.1.



Tabel 1.3 Bezetting per 1.000 inwoners		fte				
		2015	2016	2017	2018	2019
	G4	14,8	15,0	15,4	15,7	16,5
	> 100.000 inwoners	7,6	7,6	7,7	7,8	7,9
	50.000 tot 100.000 inwoners	7,1	7,0	7,1	7,6	7,5
	20.000 tot 50.000 inwoners	6,3	6,3	6,3	6,1	6,4
	< 20.000 inwoners	8,5	8,4	8,5	8,4	10,5
	Alle gemeenten	8,1	8,1	8,3	8,3	8,6



Tabel 1.4 Jaarlijkse verandering van de gemeentelijke bezetting

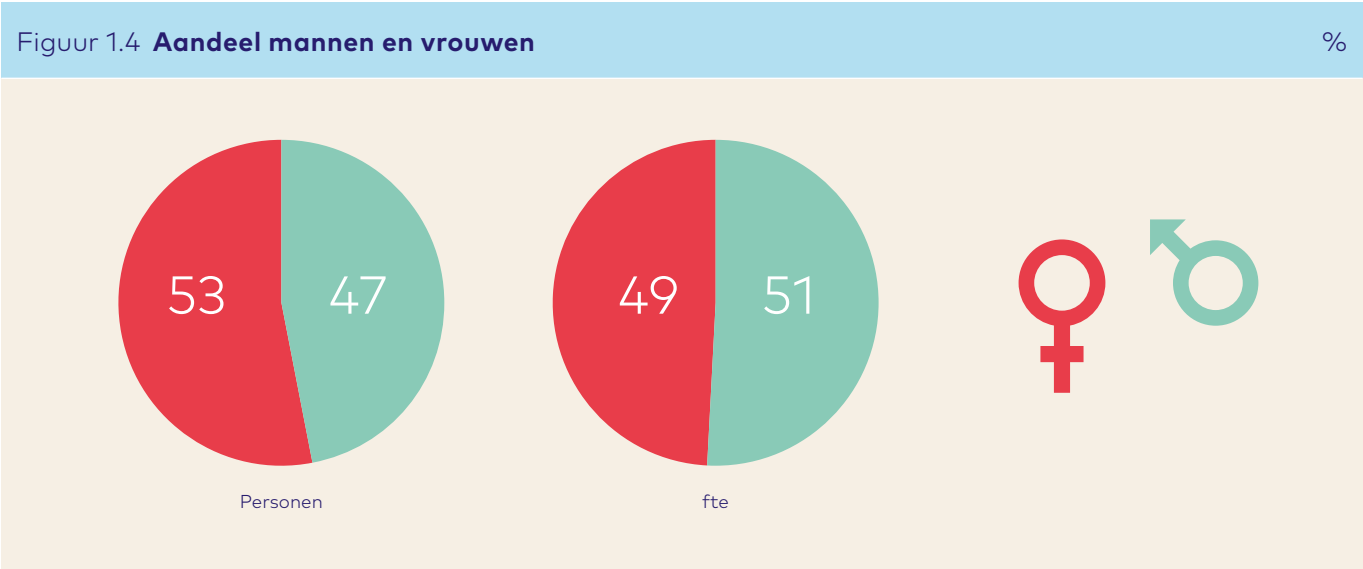
pers./%

		2015	2016	2017	2018	2019
	G4	-1,4	3,4	4,6	1,7	4,0
	> 100.000 inwoners	-0,7	0,1	1,8	4,4	0,6
	50.000 tot 100.000 inwoners	-2,8	-0,1	1,9	8,7	5,4
	20.000 tot 50.000 inwoners	-2,9	0,1	1,2	-2,6	5,2
	< 20.000 inwoners	-1,1	-0,4	0,5	-7,4	-7,3
	Alle gemeenten	-1,9	0,8	2,2	1,8	3,0

Tabel 1.5 Gemeentelijke bezetting naar geslacht

pers./%

		2015		2019	
		Man	Vrouw	Man	Vrouw
	G4	52	48	49	51
	> 100.000 inwoners	49	51	48	52
	50.000 tot 100.000 inwoners	49	51	46	54
	20.000 tot 50.000 inwoners	49	51	47	53
	< 20.000 inwoners	50	50	45	55
	Alle gemeenten	50	50	47	53
Landelijke beroepsbevolking		54	46	53	47



Tabel 1.6 Verhouding voltijd en deeltijd pers./%

		2015		2019	
		Voltijd	Deeltijd	Voltijd	Deeltijd
	G4	66	34	66	34
	> 100.000 inwoners	59	41	55	45
	50.000 tot 100.000 inwoners	56	44	55	45
	20.000 tot 50.000 inwoners	52	48	51	49
	< 20.000 inwoners	51	49	48	52
	Alle gemeenten	57	43	56	44
Landelijke werkzame beroepsbevolking		51	49	51	49

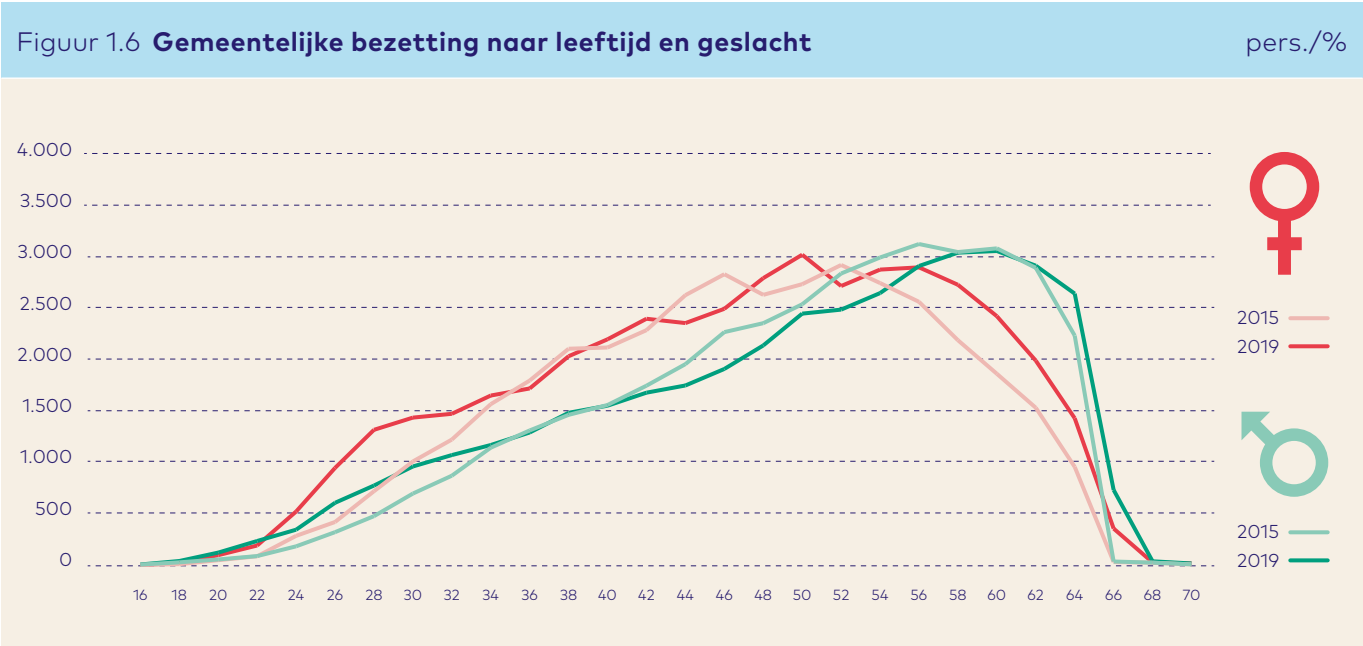
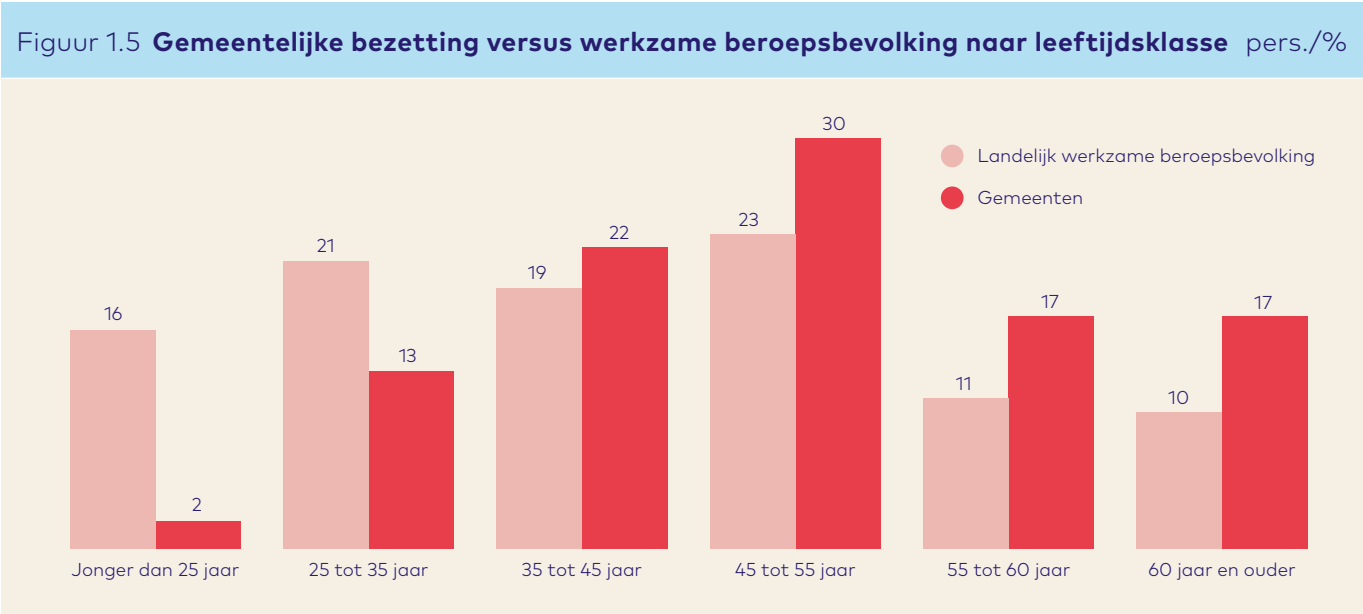
Tabel 1.7 Het aantal voltijders, deeltijders en deeltijdfactor

		Voltijd	Deeltijd	Deeltijdfactor
	G4	27.560	14.450	0,94
	> 100.000 inwoners	21.490	17.280	0,89
	50.000 tot 100.000 inwoners	18.600	15.140	0,88
	20.000 tot 50.000 inwoners	22.070	20.930	0,85
	< 20.000 inwoners	5.280	5.700	0,84
	Alle gemeenten	95.000	73.500	0,89
Landelijke werkzame beroepsbevolking		4.557.000	4.395.000	0,80

Tabel 1.8 Gemeentelijke bezetting naar leeftijdsklasse

pers./%

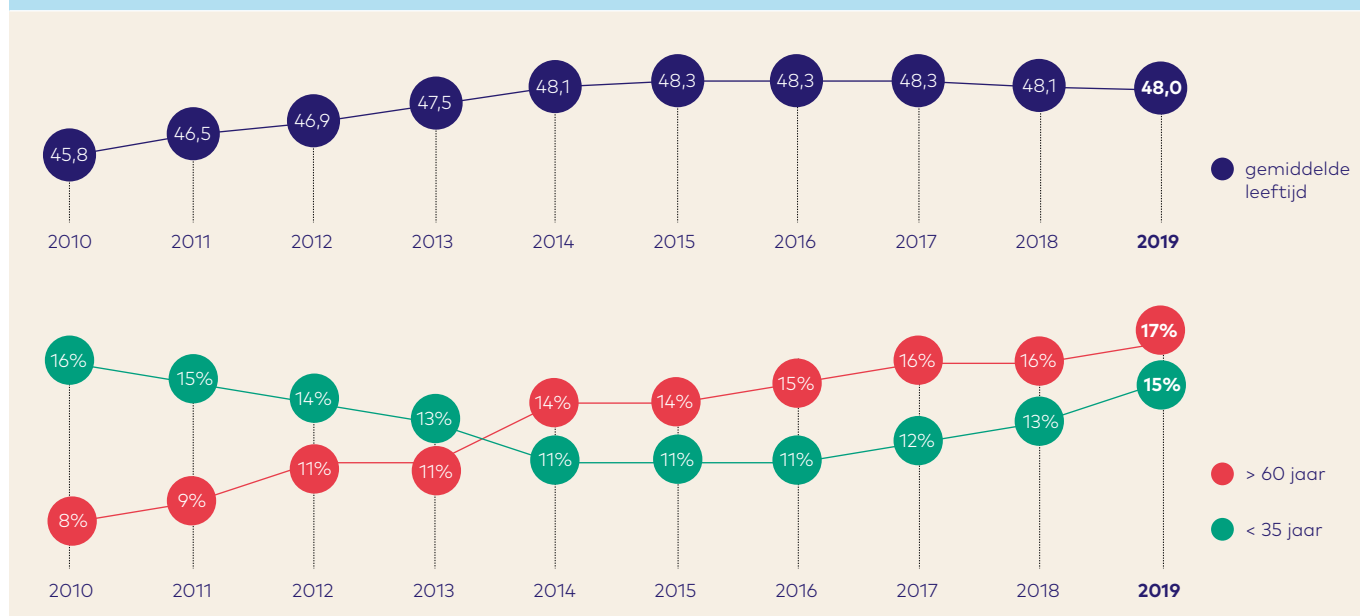
		< 25	25 - 35	35 - 45	45 - 55	55 - 60	> 60	Gemiddelde leeftijd
	G4	2	16	23	28	16	15	47,2
	> 100.000 inwoners	1	12	22	30	17	17	48,1
	50.000 tot 100.000 inwoners	2	12	22	30	17	17	48,2
	20.000 tot 50.000 inwoners	2	12	20	31	17	17	48,4
	< 20.000 inwoners	1	12	21	30	18	18	48,4
	Alle gemeenten	2	13	22	30	17	17	48,0
Landelijke beroepsbevolking		16	21	19	23	11	10	46,3



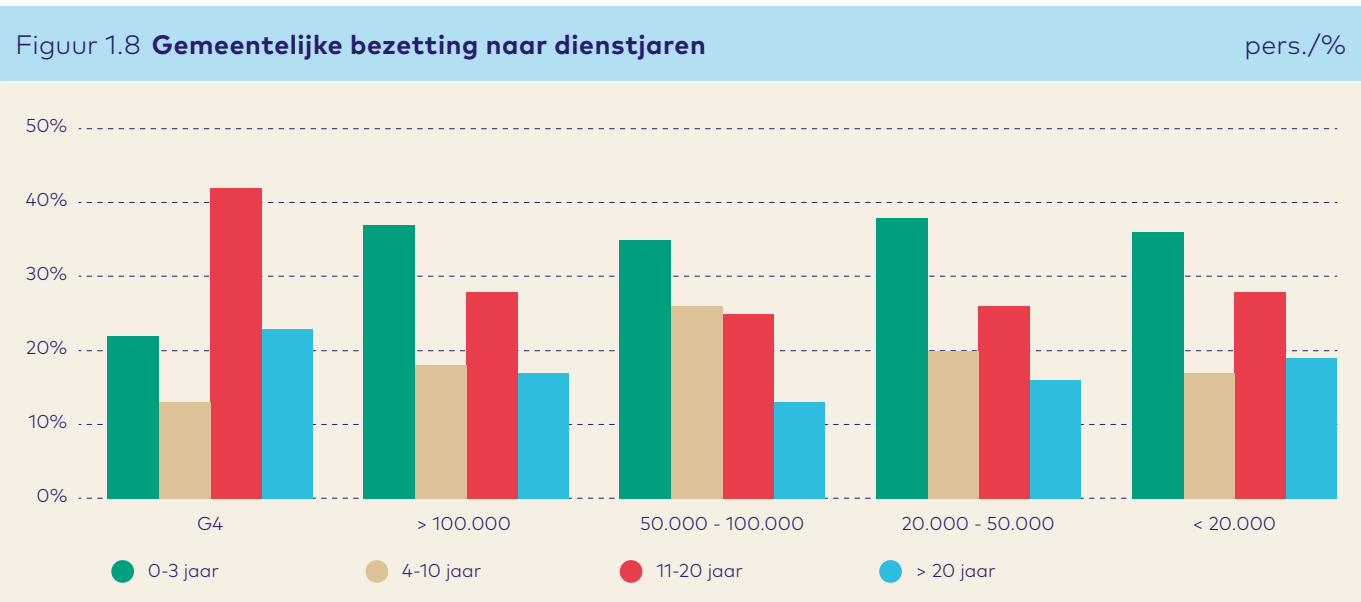
Tabel 1.9 **Vergelijking gemeentelijke bezetting naar leeftijdscategorie**

pers.

	2015	2019	Verandering in 2015-2019	
			absoluut	in %
Jonger dan 25 jaar	1.251	2.720	1.469	117
25 tot 35 jaar	15.538	22.120	6.582	42
35 tot 45 jaar	36.989	36.530	-459	-1
45 tot 55 jaar	52.997	50.590	-2.407	-5
55 tot 60 jaar	26.714	28.310	1.596	6
60 jaar en ouder	22.552	28.230	5.678	25

 Figuur 1.7 **Ontwikkeling gemiddelde leeftijd (figuur boven) en vergelijking jongeren en ouderen (figuur onder)**


Tabel 1.10 Gemeentelijke bezetting naar dienstjaren				pers./%
		Korter dan 3 jaar	3 tot 10 jaar	10 jaar of meer
	G4	23	17	60
	> 100.000 inwoners	33	18	49
	50.000 tot 100.000 inwoners	29	29	41
	20.000 tot 50.000 inwoners	32	23	46
	< 20.000 inwoners	31	19	50
	Alle gemeenten	29	21	50
Gemiddelde lengte dienstverband (in jaren)		2015		2019
Gemeenten		11,2		11,5
Landelijke beroepsbevolking		11,0		10,6



Tabel 1.11 Verhouding vast en tijdelijk dienstverband

fte/%

		2018		2019	
		vast	tijdelijk	vast	tijdelijk
	G4	95	5	91	9
	> 100.000 inwoners	93	7	86	14
	50.000 tot 100.000 inwoners	92	8	91	8
	20.000 tot 50.000 inwoners	92	8	92	8
	< 20.000 inwoners	89	11	93	7
	Alle gemeenten	93	7	90	10
Werknemers in landelijke werkzame beroepsbevolking		73	27	74	26

n=188

Tabel 1.12 Leidinggevenden per 100 medewerkers

fte/%

		2015	2016	2017	2018	2019
	G4	6,9	7,1	6,6	6,3	6,3
	> 100.000 inwoners	5,7	5,7	5,5	5,4	5,1
	50.000 tot 100.000 inwoners	5,5	5,1	4,8	4,5	4,3
	20.000 tot 50.000 inwoners	5,4	4,6	5,3	4,4	4,4
	< 20.000 inwoners	6,5	6,1	6,7	5,2	5,7
	Alle gemeenten	5,9	5,9	5,7	5,2	5,1

n=186

Tabel 1.13 Percentage vrouwelijke leidinggevendenden						%
		2015	2016	2017	2018	2019
	G4	38	39	41	45	43
	> 100.000 inwoners	35	38	41	41	41
	50.000 tot 100.000 inwoners	34	37	37	38	42
	20.000 tot 50.000 inwoners	29	31	39	34	38
	< 20.000 inwoners	29	37	33	37	36
	Alle gemeenten	34	37	40	40	41
Vrouwelijke managers in landelijke werkzame beroepsbevolking		24	25	26	25	26

n=187

Tabel 1.14 Verhouding krimp en groei gemeentelijke bezetting				%
		Toegenomen	Gelijk gebleven	Afgenomen
	G4	75	0	25
	> 100.000 inwoners	73	20	7
	50.000 tot 100.000 inwoners	72	13	15
	20.000 tot 50.000 inwoners	81	10	9
	< 20.000 inwoners	60	27	13
	Alle gemeenten	74	15	11

n=193

Tabel 1.15 **Top 3 reden van toename bezetting**

%

1	Nieuwe taken/deprivatiseren		33
2	Toename budget	26	
3	Flexibele contracten omzetten in vaste contracten	9	

n=129

Tabel 1.16 **Top 3 reden van afname bezetting**

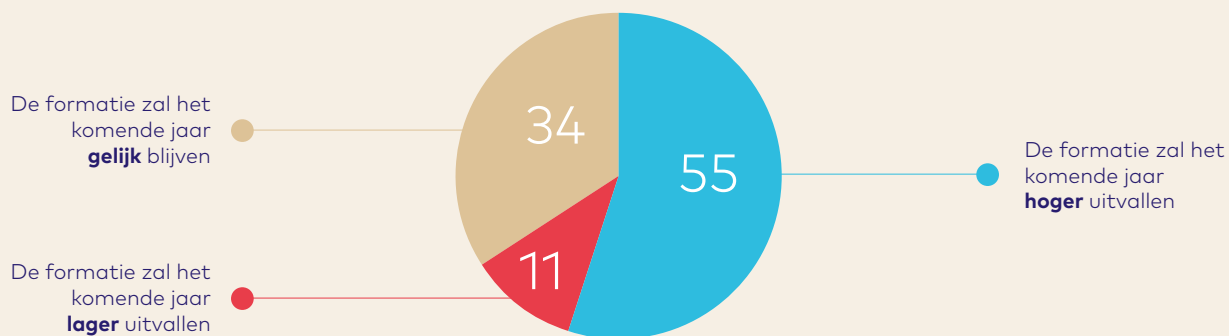
%

1	Reorganisatie		50
2	Niet ingevulde vacatures	21	
3	Afstoten taken/privatiseren	10	

n=30

Figuur 1.9 **Verwachte ontwikkeling van de formatie naar 2020**

%



n=177



n=193



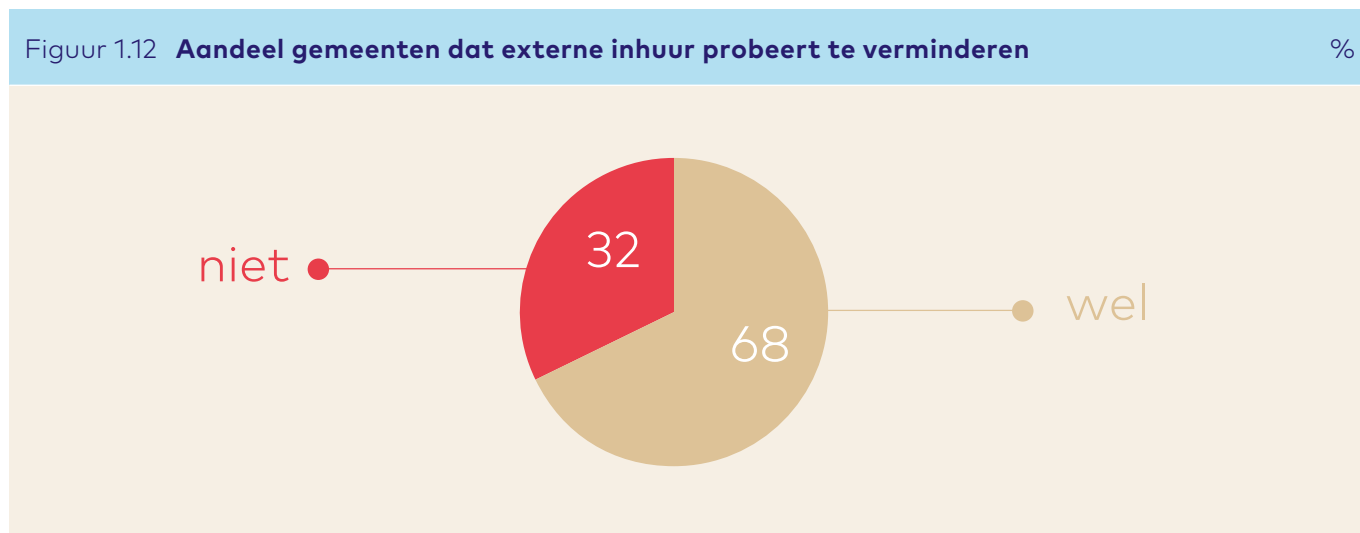
n=193

Toelichting: In figuur 1.10 en 1.11 kunnen deels dezelfde categorieën voorkomen. In een functiegebied waarbij de ene gemeente krimp wordt verwacht, kan in de andere gemeente de komende drie jaar groei worden verwacht.

Externe inhuur

Tabel 1.17 Uitgaven aan externe inhuur				%
		2017	2018	2019
	G4	18	21	18
	> 100.000 inwoners	20	21	19
	50.000 tot 100.000 inwoners	16	18	17
	20.000 tot 50.000 inwoners	18	19	18
	< 20.000 inwoners	21	19	19
	Alle gemeenten	18	20	18

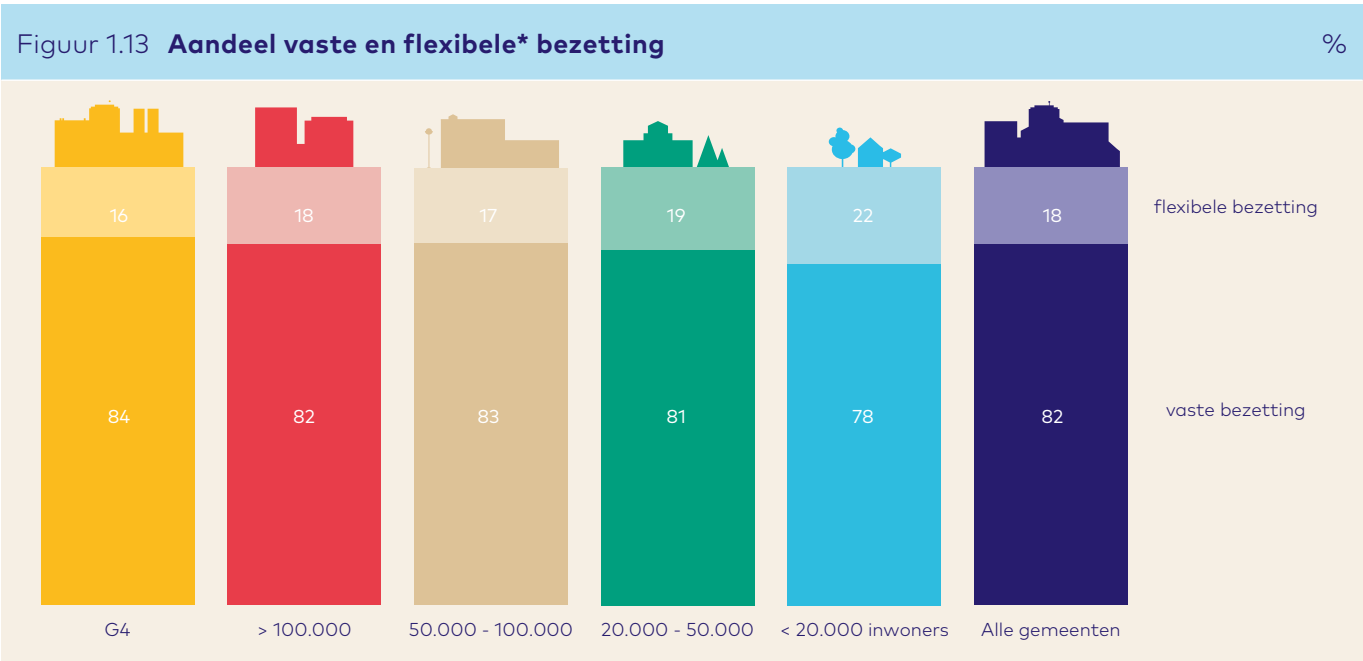
n=159



n=164

Tabel 1.18 Top 5 manieren waarop externe inhuur wordt teruggedrongen			%
1	Flexibele inzet (eigen) medewerkers		42
2	Omzetten flexibele banen in vaste banen	40	
3	Aanbieden tijdelijke dienstverbanden	36	
4	Raamcontracten inhuur (lagere kosten)	24	
5	Bestuurlijke maatregelen	17	

n=122

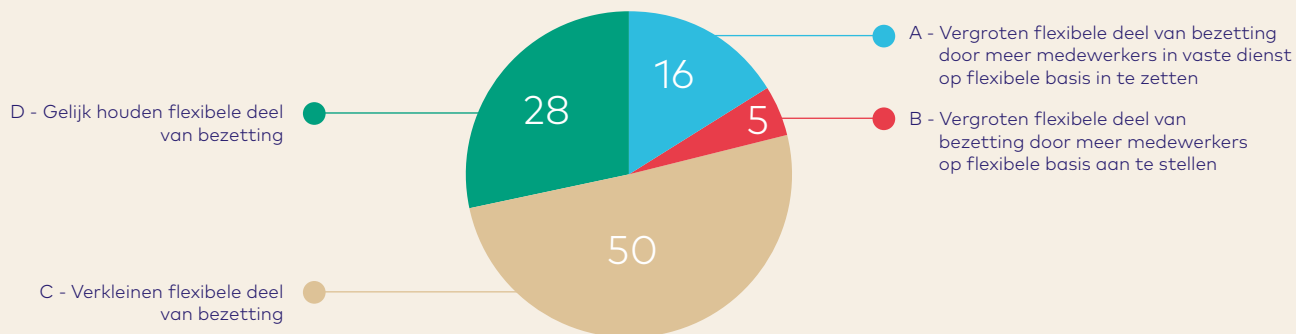


n=189

* 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 detacheringsovereenkomst werkzaam zijn, ZZP-ers en medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd voor de duur van max. 1 jaar, exclusief proefaanstellingen.

Figuur 1.14 **Beleid ten aanzien van het flexibele deel van de bezetting**

%



n=145

Tabel 1.19 **Meest gebruikte flexibele contractvormen**

%

	2018	2019
Detacheringsovereenkomsten	26	33
Uitzendkrachten	28	26
Payrolling	30	19
ZZP-ers	4	9
Dienstverbanden voor bepaalde tijd	10	9
Anders	2	3

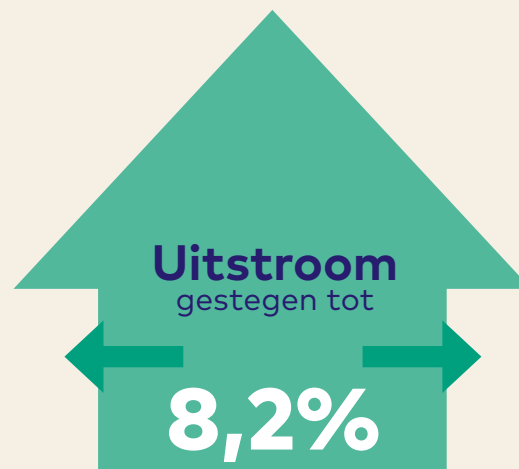
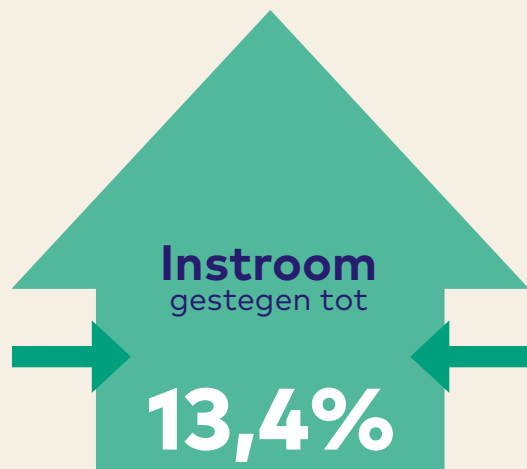
n=189

Tabel 1.20 Effect payrolltoeslag op de inzet van payrolling		%
		2019
Geen effect		77
Minder payroll		13
Gestopt met payroll		10

n=147

Instroom, doorstroom en uitstroom

2



Bouwkunde
moeilijk
vervulbaar
en tekort verwacht

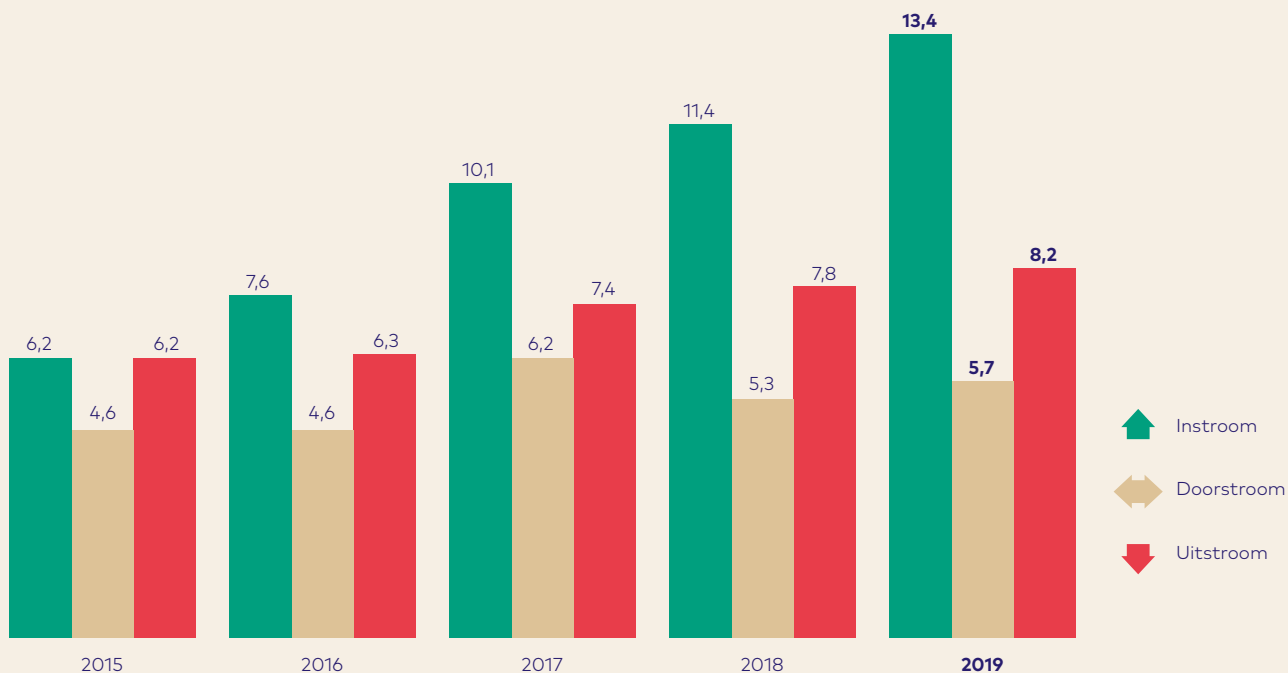


Eigen **website**
favoriet voor werving

Er zijn twee stromen die de omvang van de gemeentelijke bezetting bepalen: de instroom en de uitstroom van medewerkers. De instroom bestaat uit nieuwe medewerkers die door gemeenten worden aangetrokken. Bij de uitstroom gaat het om medewerkers 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.

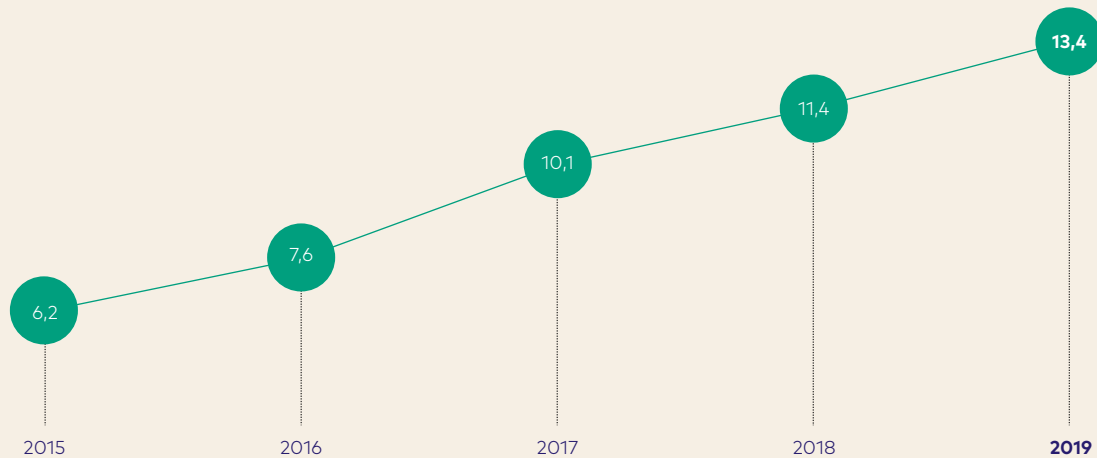
Figuur 2.1 **Instroom, doorstroom en uitstroom**

%



Figuur 2.2 Ontwikkeling instroom en overzicht instroompercentages

%



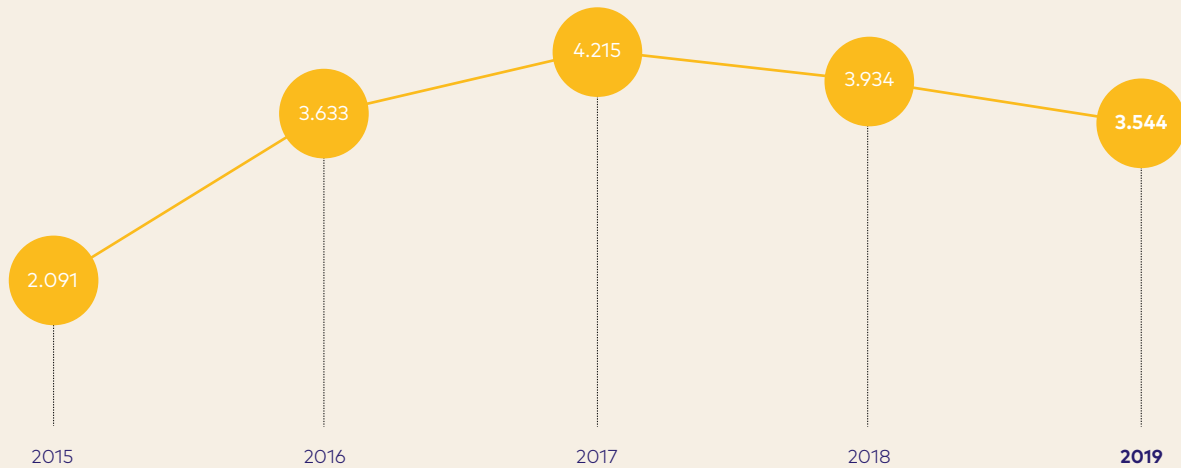
		2015	2016	2017	2018	2019
	G4	5,7	7,9	9,9	10,9	12,8
	> 100.000 inwoners	6,6	6,8	10,0	11,3	11,6
	50.000 tot 100.000 inwoners	5,4	8,2	10,1	11,2	13,2
	20.000 tot 50.000 inwoners	6,7	7,6	10,4	12,3	15,2
	< 20.000 inwoners	6,6	7,5	9,6	11,5	15,1
	Alle gemeenten	6,2	7,6	10,1	11,4	13,4

Tabel 2.1 Kenmerken van de instroom						%
	2015	2016	2017	2018	2019	
Naar geslacht						
Man	42	43	46	43	42	↓
Vrouw	58	57	54	57	58	↑
Naar arbeidsduur						
Voltijd	50	53	54	55	52	↓
Deeltijd	50	47	46	45	48	↑
Naar leeftijdsklasse						
Jonger dan 25 jaar	8	9	9	7	8	↑
25 tot 35 jaar	31	34	34	34	32	↓
35 tot 45 jaar	26	25	26	26	26	↔
45 tot 55 jaar	23	21	21	21	22	↑
55 tot 60 jaar	7	7	7	7	7	↔
60 jaar en ouder	5	4	4	5	5	↔
Naar salarisschaal						
Schaal 1-3*	1	2	3	3	1	↓
Schaal 4-6	17	16	16	15	14	↓
Schaal 7-9	45	42	46	45	47	↑
Schaal 10-12	25	25	28	30	32	↑
Schaal 13 en hoger	4	3	3	3	3	↔
Niet nader gespecificeerde schaal	8	13	3	3	3	↔

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

Figuur 2.3 **Ontwikkeling aantal openstaande vacatures**

peildatum 31 december; fte

Tabel 2.2 **Aantal openstaande vacatures**

peildatum 31 december; fte

		2018	2019
	> 100.000 inwoners (incl. G4)	1.493	1.610
	50.000 tot 100.000 inwoners	731	446
	20.000 tot 50.000 inwoners	1.373	1.209
	< 20.000 inwoners	338	278
	Alle gemeenten	3.934	3.544

n=184

Tabel 2.3 **Aandeel moeilijk vervulbare vacatures**

%

		2018	2019
	> 100.000 inwoners (incl. G4)	21,4	17,3
	50.000 tot 100.000 inwoners	11,3	9,4
	20.000 tot 50.000 inwoners	11,6	12,4
	< 20.000 inwoners	9,7	9,5
	Alle gemeenten	13,0	12,5

n=162

Tabel 2.4 **Verhouding intern en extern vervulde vacatures**

%

		Interne kandidaten		Externe kandidaten	
		2018	2019	2018	2019
	> 100.000 inwoners (incl. G4)	39	38	61	62
	50.000 tot 100.000 inwoners	30	28	70	72
	20.000 tot 50.000 inwoners	28	25	72	75
	< 20.000 inwoners	21	26	79	74
	Alle gemeenten	33	32	67	68

n=166

Tabel 2.5 **Top 5 functiegebieden met hoogste aandeel moeilijk vervulbare vacatures** %

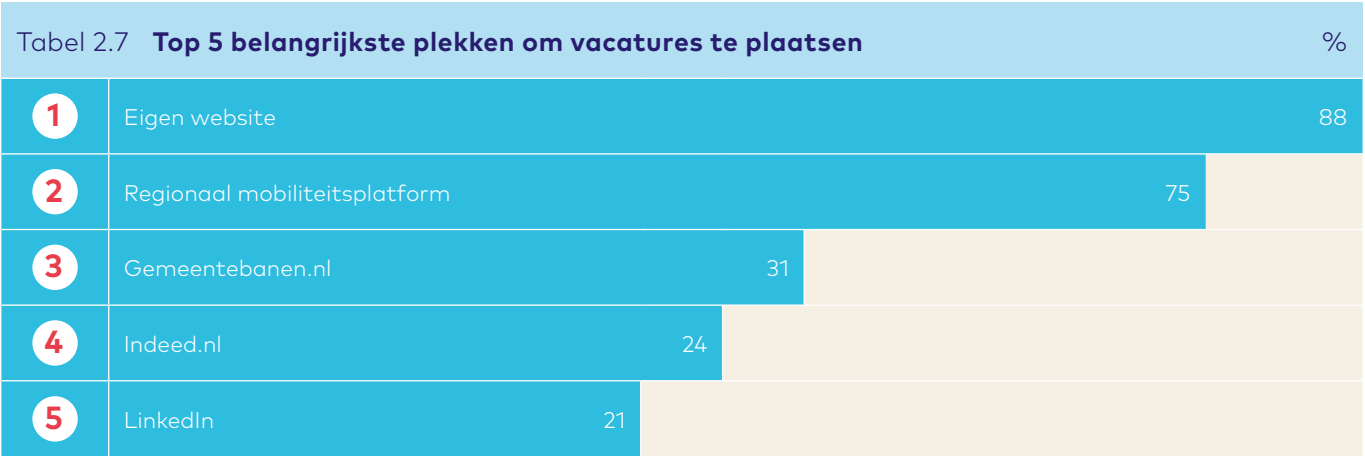
1	Bouwkunde/civiele techniek	43
2	Ruimtelijke ordening/milieu	43
3	Financieel/economisch	29
4	Automatisering/ICT	27
5	Juridisch	17

n=139

Tabel 2.6 **Top 5 functiegebieden waarin een tekort gemeenten belemmert in het uitvoeren van de activiteiten** %

1	Bouwkunde/civiele techniek	10
2	Automatisering/ICT	10
3	Financieel/economisch	9
4	Ruimtelijke ordening/milieu	8
5	Welzijn/jeugdzorg	5

n=140



n=195

De getallen in onderstaande tabel betreffen een doorrekening op basis van een inschatting die gemeenten hebben gegeven in de enquête Personeelsmonitor 2019. De doelstelling voor 2019 was dat door gemeenten en gemeenschappelijke regelingen in totaal 3.150 garantiebannen gerealiseerd moesten worden. Als gekeken wordt naar de werkelijk ingevulde aantallen zonder doorrekening, dan blijkt dat de 159 ambtelijke organisaties die deze vraag hebben ingevuld reeds 3.298 garantiebannen hebben ingevuld. Daarmee is de doelstelling voor 2019 ruimschoots behaald.

Tabel 2.8 Realisatie garantiebannen		
		Aantal ingevulde garantiebannen t/m 2019
	G4	840
	> 100.000 inwoners	1.314
	50.000 tot 100.000 inwoners	527
	20.000 tot 50.000 inwoners	1.156
	< 20.000 inwoners	252
	Alle gemeenten	4.090

n=159

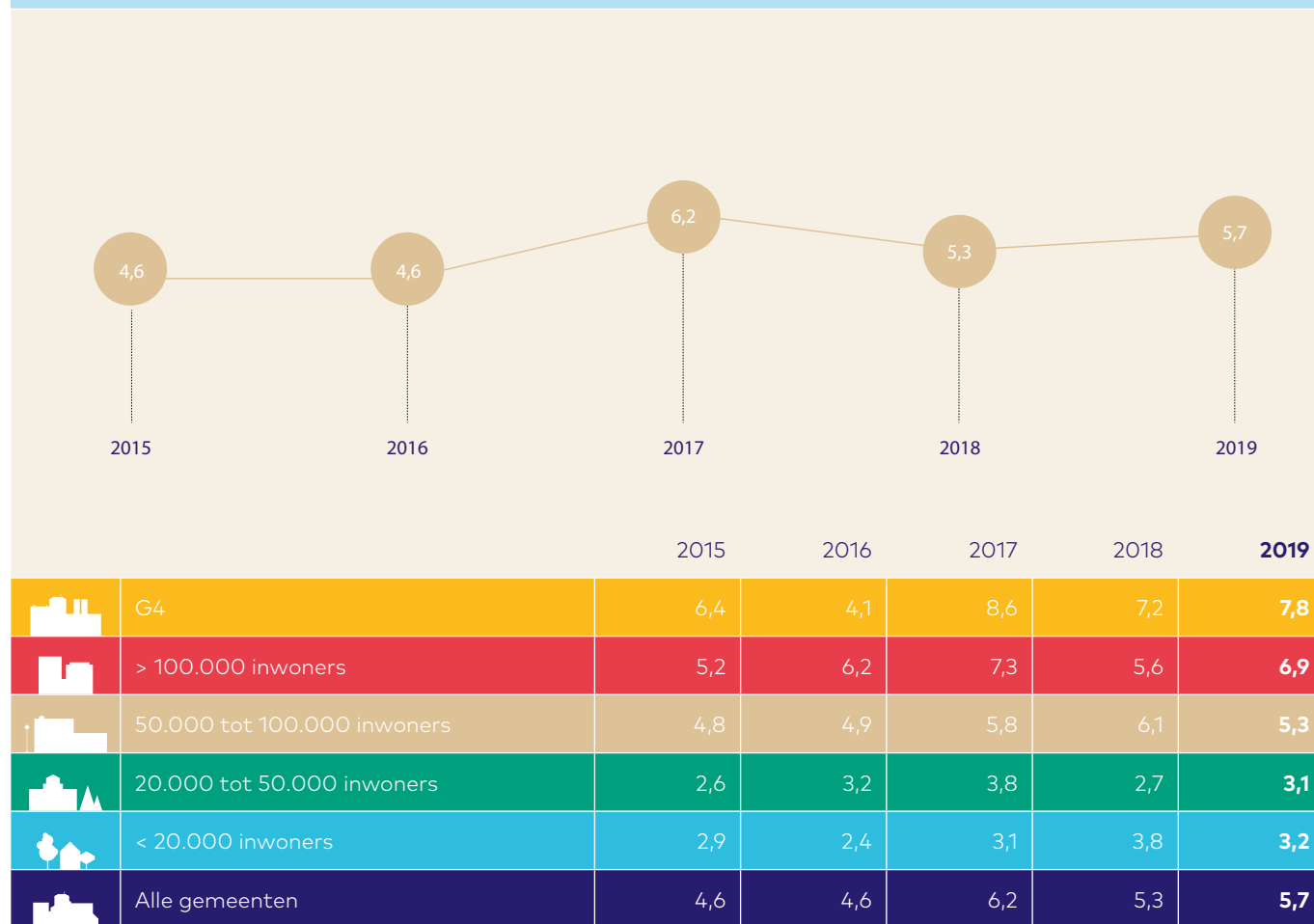
Tabel 2.9 Verwachting ten aanzien van het behalen van de garantiebaandoelstelling %

		Ja, doelstelling wordt behaald	Nee, doelstelling wordt niet behaald	Weet niet
	G4	75	0	25
	> 100.000 inwoners	73	10	17
	50.000 tot 100.000 inwoners	45	28	27
	20.000 tot 50.000 inwoners	52	12	36
	< 20.000 inwoners	49	24	27
	Alle gemeenten	52	17	31

n=194

Figuur 2.4 **Ontwikkeling doorstroom en overzicht doorstroompercentages**

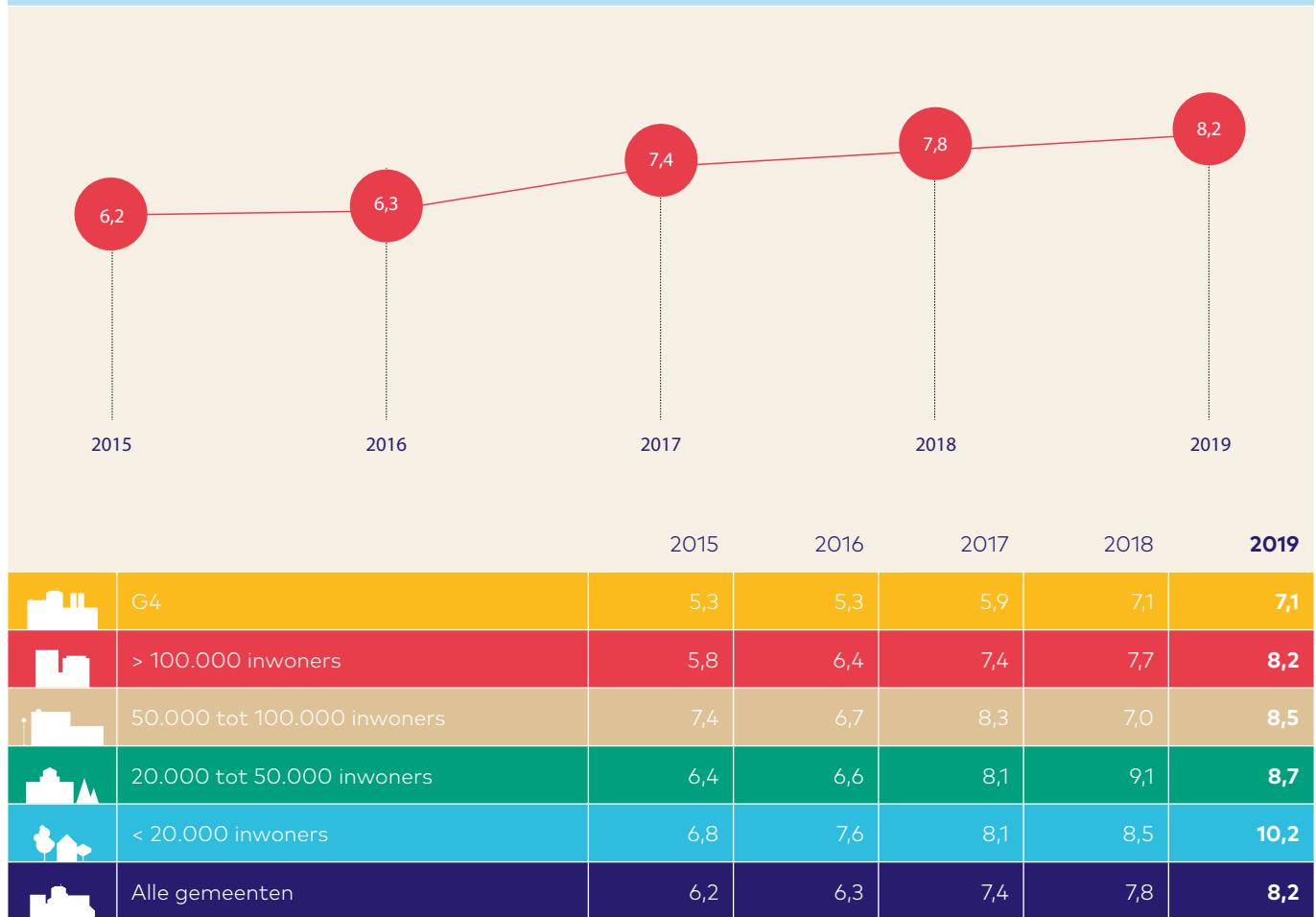
%



n=166

Figuur 2.5 Ontwikkeling uitstroom en overzicht uitstroompercentages

%



Tabel 2.10 Redenen van uitstroom					%
	2015	2016	2017	2018	2019
Vrijwillig ontslag	30	33	40	46	49
Leeftijd* of ouderdomspensioen**	27	23	23	22	20
Privatisering of verzelfstandiging (ook Gemeenschappelijke regeling bijvoorbeeld voor oprichting RUD)	12	14	8	6	5
Einde aanstelling (van rechtswege door aflopen aanstelling of arbeidsovereenkomst)	9	5	10	9	11
Reorganisatie of fusie (geen privatisering of verzelfstandiging)	5	4	3	1	2
Vertrekregeling	5	4	3	2	2
Arbeidsongeschiktheid/invaliditeitspensioen	3	2	3	3	3
Overige redenen	4	1	3	5	2
Overlijden	3	2	2	2	1
Strafontslag	1	4	1	1	1
Onbekend	0	8	2	3	4

n=188

* VUT/FPU (incl. FPU als ontslaggrond in het kader van FLO overgangsrecht)

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

Tabel 2.11 Gemeenten met exitgesprekken bij vrijwillige uitstroom

%

	G4	50
	> 100.000 inwoners	57
	50.000 tot 100.000 inwoners	45
	20.000 tot 50.000 inwoners	59
	< 20.000 inwoners	46
	Alle gemeenten	54

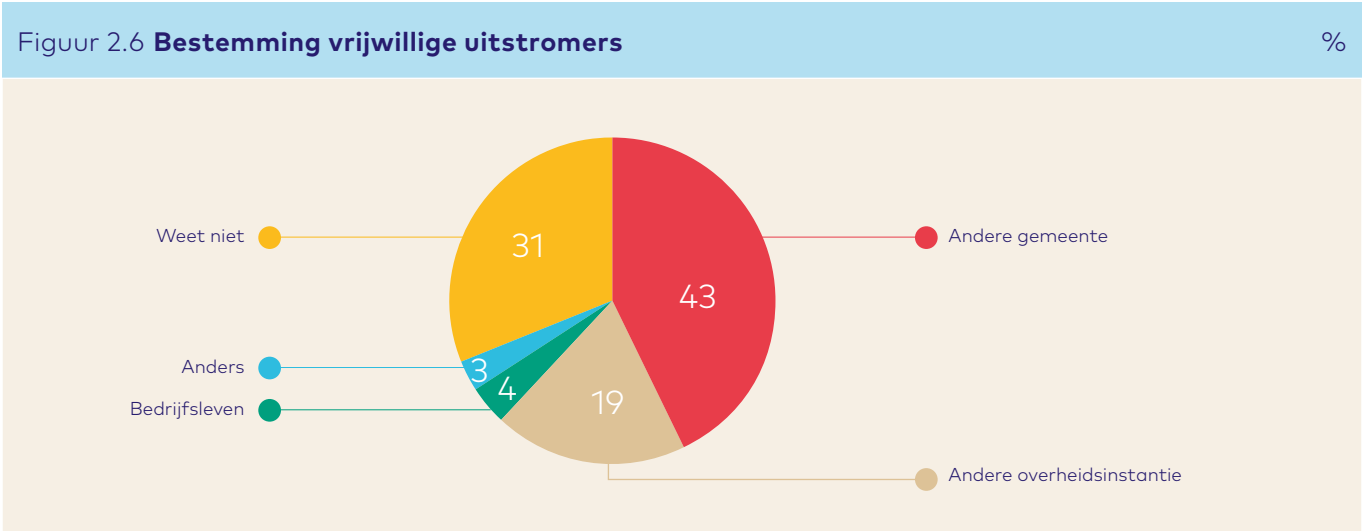
n=194

Tabel 2.12 Top 5 belangrijkste redenen voor vrijwillige uitstroom

%

1	Verbetering arbeidsvoorwaarden (incl. salaris)	75
2	Reistijd woon-werkverkeer (baan dichterbij huis)	58
3	Onvoldoende groei- of opleidingsmogelijkheden	39
4	Overige redenen	25
5	Privéomstandigheden (combinatie werk-privé levert problemen op)	23

n=36



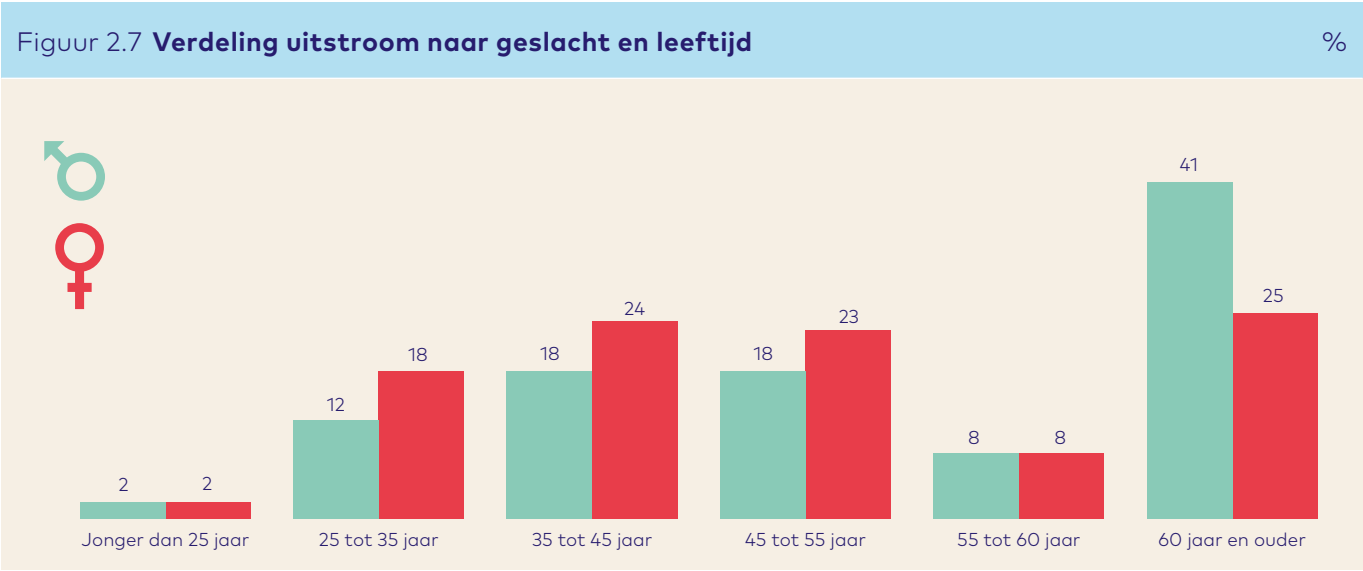
n=194

Tabel 2.13 Kenmerken van de uitstroom

%

	2015	2016	2017	2018	2019	
Naar geslacht						
Man	54	55	52	51	49	↓
Vrouw	46	45	48	49	51	↑
Naar arbeidsduur						
Voltijd	52	54	53	54	52	↓
Deeltijd	48	46	47	46	48	↑
Naar leeftijdsklasse						
Jonger dan 25 jaar	2	2	2	2	2	↔
25 tot 35 jaar	12	12	13	14	15	↑
35 tot 45 jaar	18	18	20	20	21	↑
45 tot 55 jaar	20	19	20	19	21	↑
55 tot 60 jaar	8	9	9	8	8	↔
60 jaar en ouder	40	40	36	36	33	↓
Naar duur dienstverband						
Korter dan 1 jaar in dienst	14	21	21	24	19	↓
1 tot 3 jaar in dienst	13	9	18	20	23	↑
3 tot 5 jaar in dienst	8	7	6	5	6	↑
5 tot 10 jaar in dienst	22	22	20	16	14	↓
10 tot 20 jaar in dienst	22	20	19	20	23	↑
20 jaar of meer in dienst	21	20	17	16	16	↔
Naar salarisschaal						
Schaal 1-3*	3	2	2	2	1	↓
Schaal 4-6	17	18	16	14	13	↓
Schaal 7-9	36	36	37	35	39	↑
Schaal 10-12	28	31	32	34	37	↑
Schaal 13 en hoger	6	7	6	7	9	↑
Onbekende schaal	9	5	7	7	1	↓

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



Tabel 2.14 Uitstroompercentage per leeftijdsklasse			pers.
	Uitstroompercentage	Bezetting 2019	
Jonger dan 25 jaar	18,9	2.720	
25 tot 35 jaar	11,4	22.120	
35 tot 45 jaar	8,3	36.530	
45 tot 55 jaar	5,7	50.590	
55 tot 60 jaar	3,7	28.310	
60 jaar en ouder	13,8	28.230	
Totaal	8,2	168.500	

Tabel 2.15 **Prognose uitstroom**

	2020	2021	2022	2023	2024	Totaal in 5 jaar
Aantal uitstromers op basis van AOW-gerechtigde leeftijd	4.548	4.380	4.809	4.910	4.936	23.582
Aantal uitstromers als percentage van de bezetting 2019	2,7	2,6	2,9	2,9	2,9	14,0

Jongeren

Tabel 2.16 **Wat wordt ingezet om instroom jongeren te bevorderen***

%

1	Stageplekken	72
2	Traineeprogramma's	46
3	Vrijmaken van budget door gefaseerde uitstroom van oudere medewerkers (bijv. generatiepact)	36
4	Specifieke startersfuncties	22
5	Geen specifiek beleid	20
6	Wervingsactiviteiten specifiek gericht op jongeren	10
7	Anders	2

* Er waren meerdere antwoorden mogelijk

n=188

Tabel 2.17 **Totaal aantal werkervaringsplekken**

per 100 medewerkers

		Werkervaringsplekken tot 27 jaar	Werkervaringsplekken vanaf 27 jaar	Totaal aantal werkervaringsplekken
	G4	0,2	0,1	0,3
	> 100.000 inwoners	0,3	0,4	0,7
	50.000 tot 100.000 inwoners	0,2	0,4	0,6
	20.000 tot 50.000 inwoners	0,3	0,6	0,9
	< 20.000 inwoners	0,2	0,2	0,5
	Alle gemeenten	0,3	0,4	0,6

n=166

Tabel 2.18 **Aantal nieuw aangenomen jongeren**

per 100 medewerkers

		Aanstellingen tot 27 jaar	Aanstellingen 27 tot 35 jaar	Totaal aanstellingen tot 35 jaar
	G4	1,9	3,1	5,0
	> 100.000 inwoners	1,6	3,3	4,8
	50.000 tot 100.000 inwoners	1,3	3,5	4,8
	20.000 tot 50.000 inwoners	1,6	3,6	5,2
	< 20.000 inwoners	2,2	3,8	6,0
	Alle gemeenten	1,6	3,4	5,0

n=179

Tabel 2.19 **Overzicht gebruik en omvang traineeprogramma**

%

		2018		2019	
		Percentage gemeenten met trainees in dienst	Totaal aantal trainees begonnen	Percentage gemeenten met trainees in dienst	Totaal aantal trainees begonnen
	G4	100	166	50	37
	> 100.000 inwoners	67	139	58	90
	50.000 tot 100.000 inwoners	42	70	36	67
	20.000 tot 50.000 inwoners	47	191	53	207
	< 20.000 inwoners	26	52	27	53
	Alle gemeenten	43	619	45	454

n=195

n=191

Tabel 2.20 **De manier waarop het traineeprogramma is georganiseerd***

%

Gedeeld (regionaal) traineeprogramma met andere organisaties	48
Geen traineeprogramma	21
Eigen traineeprogramma	19
Gemeente neemt deel aan een commercieel traineeprogramma	15
Anders	9

* Er waren meerdere antwoorden mogelijk

n=95

Tabel 2.21 **Aantal stagiairs als percentage van bezetting**

		pers.	in %
	G4	2.546	6
	> 100.000 inwoners	2.611	7
	50.000 tot 100.000 inwoners	1.226	4
	20.000 tot 50.000 inwoners	1.693	4
	< 20.000 inwoners	222	4
	Alle gemeenten	8.297	5

n=194

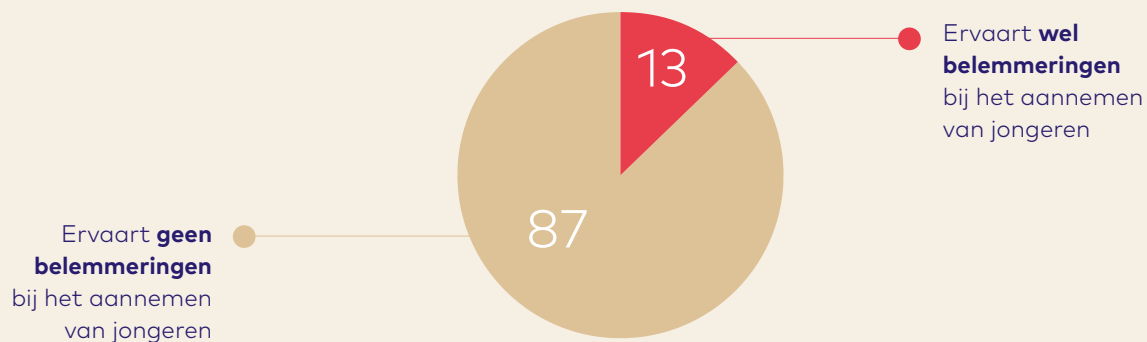
Tabel 2.22 **Aandeel gemeenten dat stagiairs werft voor functies met tekorten**

		%
	G4	50
	> 100.000 inwoners	18
	50.000 tot 100.000 inwoners	20
	20.000 tot 50.000 inwoners	17
	< 20.000 inwoners	6
	Alle gemeenten	16

n=195

Figuur 2.8 Aandeel gemeenten dat belemmeringen ervaart bij aannemen jongeren

%



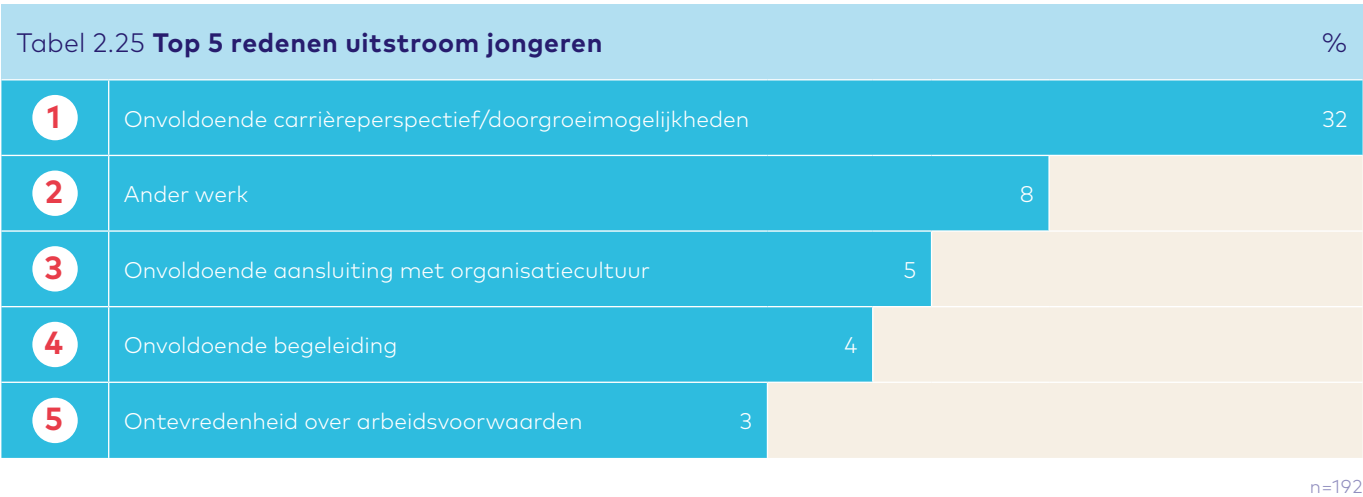
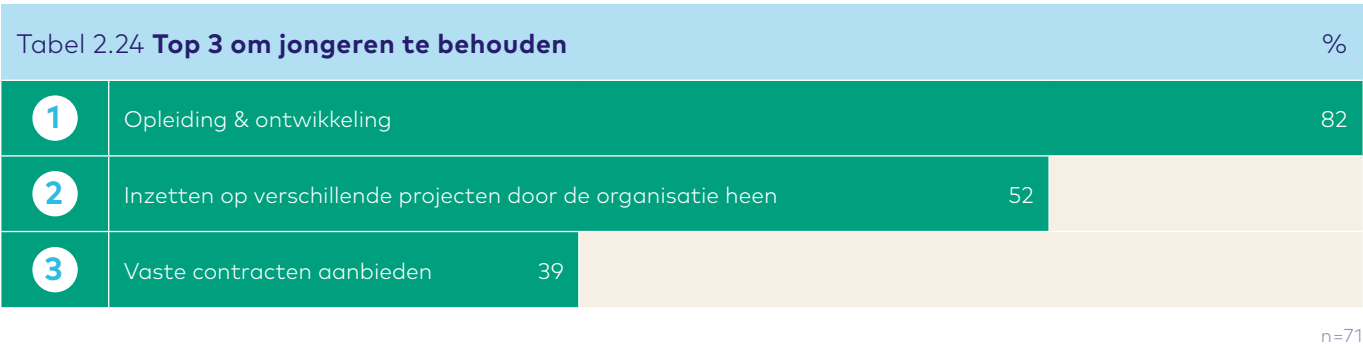
n=169

Tabel 2.23 Top 5 belemmeringen bij werven van jongeren

%

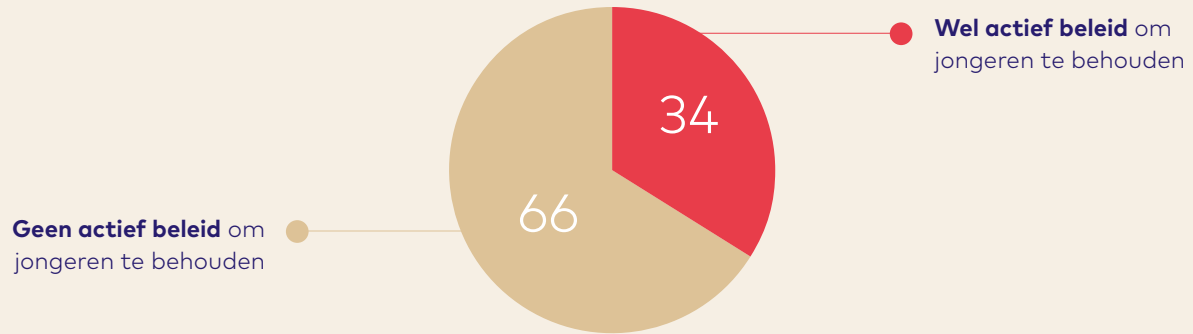
1	Gemeente is onvoldoende bekend als werkgever	47
2	Leidinggevendens hechten een grote waarde aan werkervaring waardoor jongeren minder kans maken	47
3	Manier van werving sluit niet aan bij manier waarop jongeren werk zoeken	21
4	Geen mogelijkheid om medewerkers in te werken, nieuwe medewerkers moeten meteen productief zijn	21
5	Ontbreken van vacatures	11

n=25



Figuur 2.9 Aandeel gemeenten dat actief beleid voert om jongeren te behouden

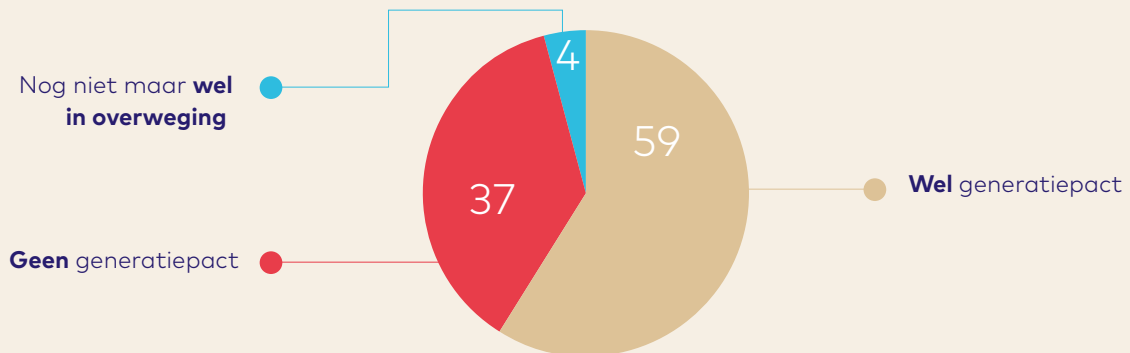
%



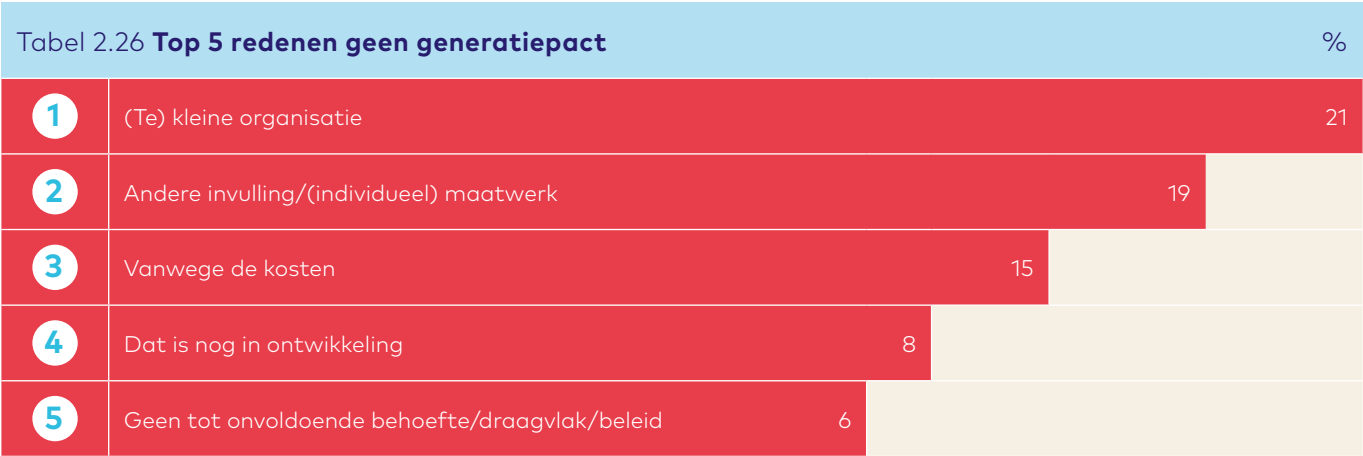
n=182

Figuur 2.10 Aandeel gemeenten met generatiepact

%



n=193



n=79

Ziekteverzuim

3

**meldings-
frequentie**
gedaald naar

1,06

**langdurig
verzuim** is
gestegen naar

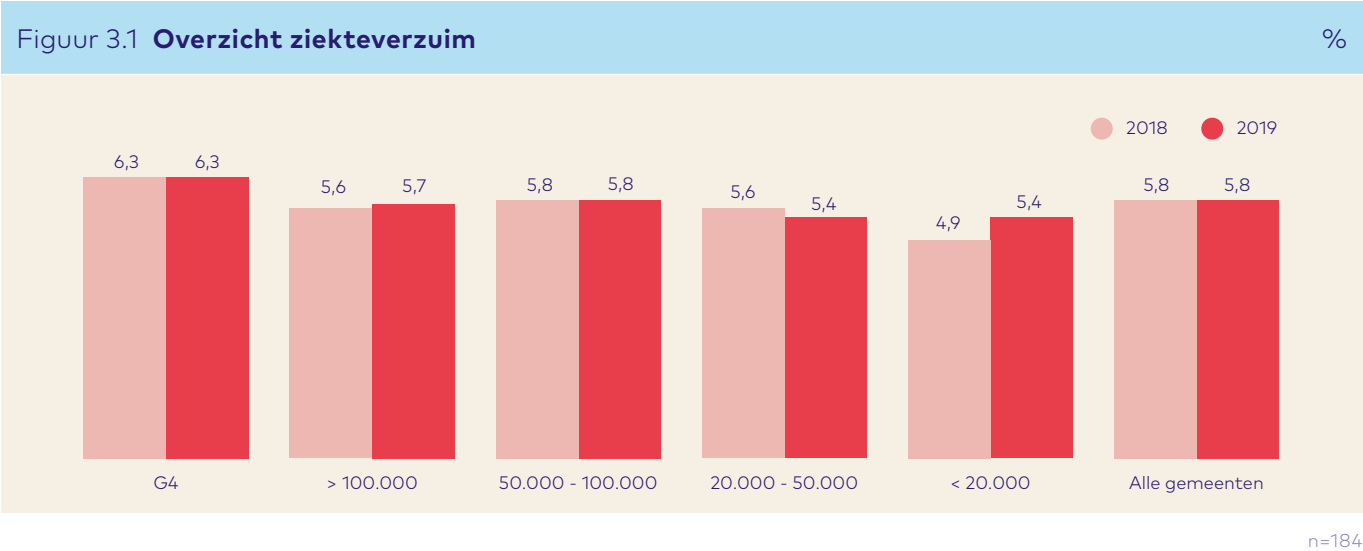
4,2%

bleef **gelijk** het
verzuimpercentage
5,8%

44%

nulverzuim is
gestegen naar

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.



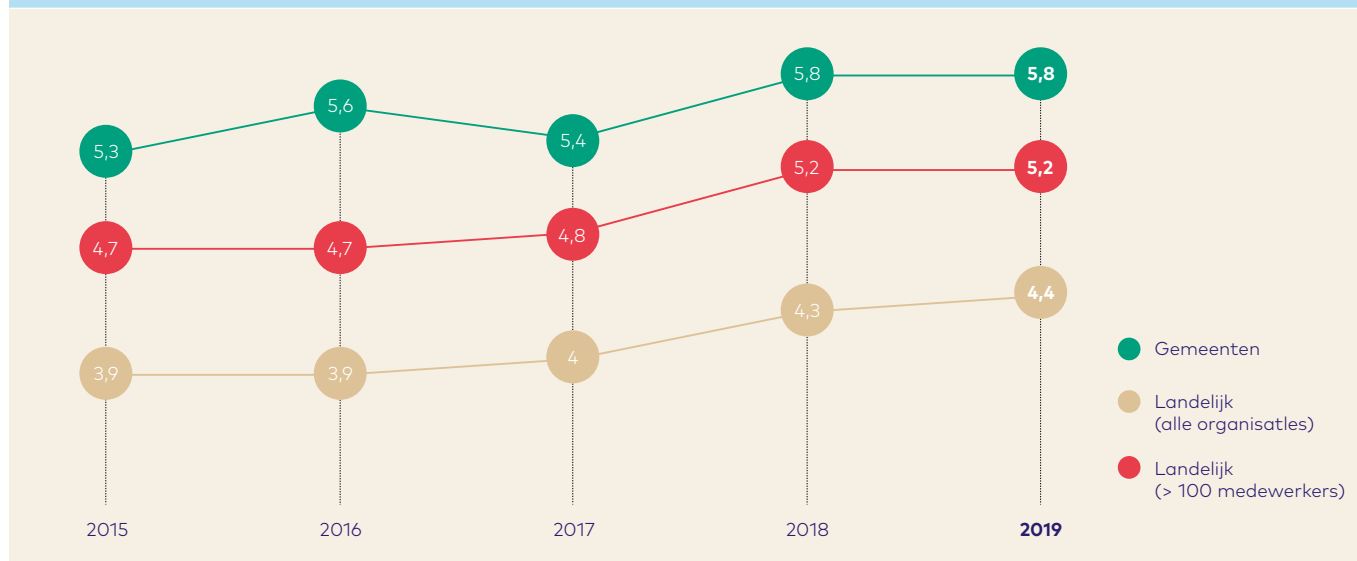
Tabel 3.1 Gemeentelijke verzuimnorm en best practice %

		Gemeentelijke verzuimnorm*		Best practice**		
		2018	2019	2018	2019	Gemeente met best practice in 2019
	> 100.000 inwoners (incl. G4)	5,2	5,3	4,2	3,8	's-Hertogenbosch
	50.000 tot 100.000 inwoners	5,2	5,2	2,9	4,0	Leidschendam-Voorburg
	20.000 tot 50.000 inwoners	4,7	4,6	2,8	2,0	Bladel
	< 20.000 inwoners	3,9	4,2	2,0	1,6	Rozendaal

* 25 procent van de gemeenten per gemeentegrootteklasse heeft een ziekteverzuimpercentage dat lager is dan het genoemde percentage. n=184
** Laagste ziekteverzuimpercentage per gemeentegrootteklasse.

Figuur 3.2 **Vergelijking ziekteverzuim gemeenten en landelijk**

%



n=184

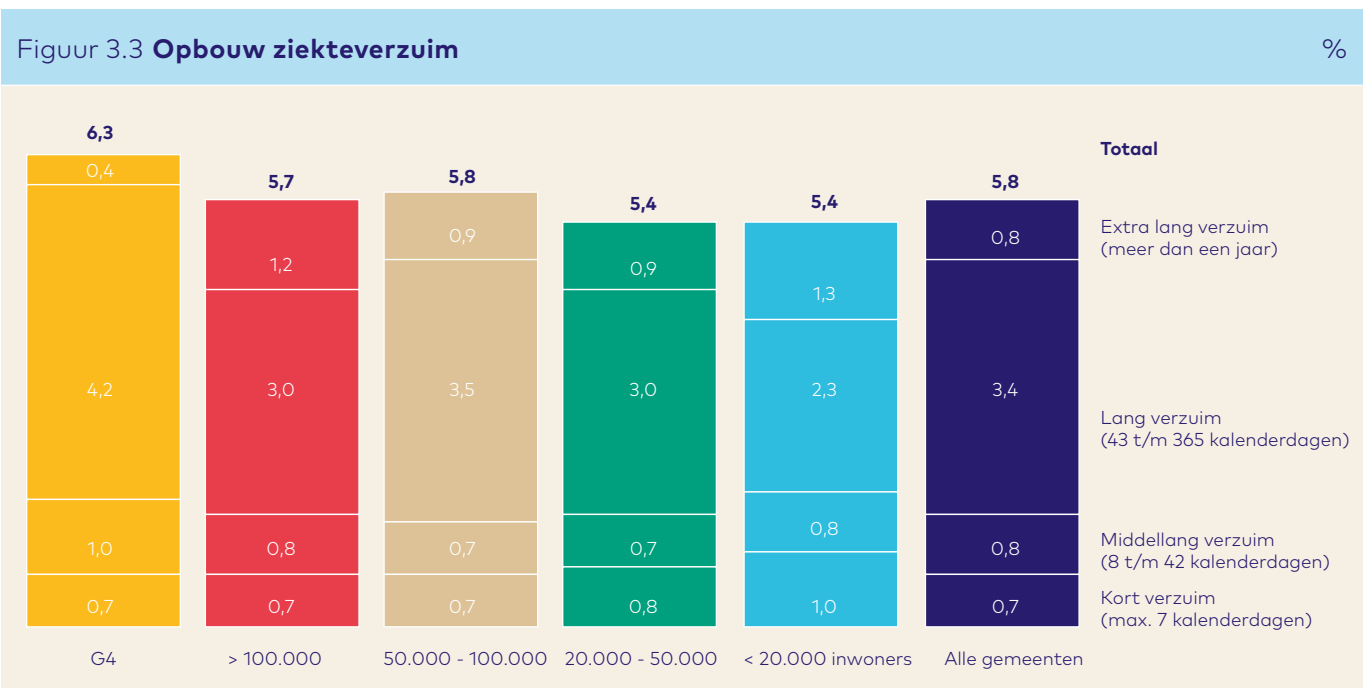
Tabel 3.2 **Verdeling ziekteverzuim***

%

		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	12,1	20,3	58,0	9,6
	> 100.000 inwoners	16,9	15,4	49,6	18,0
	50.000 tot 100.000 inwoners	16,0	16,3	54,8	12,9
	20.000 tot 50.000 inwoners	15,3	15,2	54,3	15,2
	< 20.000 inwoners	16,5	16,4	49,0	18,1
	Alle gemeenten	15,0	16,9	54,0	14,0

* In afwijking van de CBS definities voor ziekteverzuim komt bij gemeenten een verzuimduur langer dan 2 jaar voor. Dit is hier opgenomen in het 'Extra lang verzuim'.

n=184



n=184

Tabel 3.3 Top 5 meest genoemde oorzaken ziekteverzuim %*

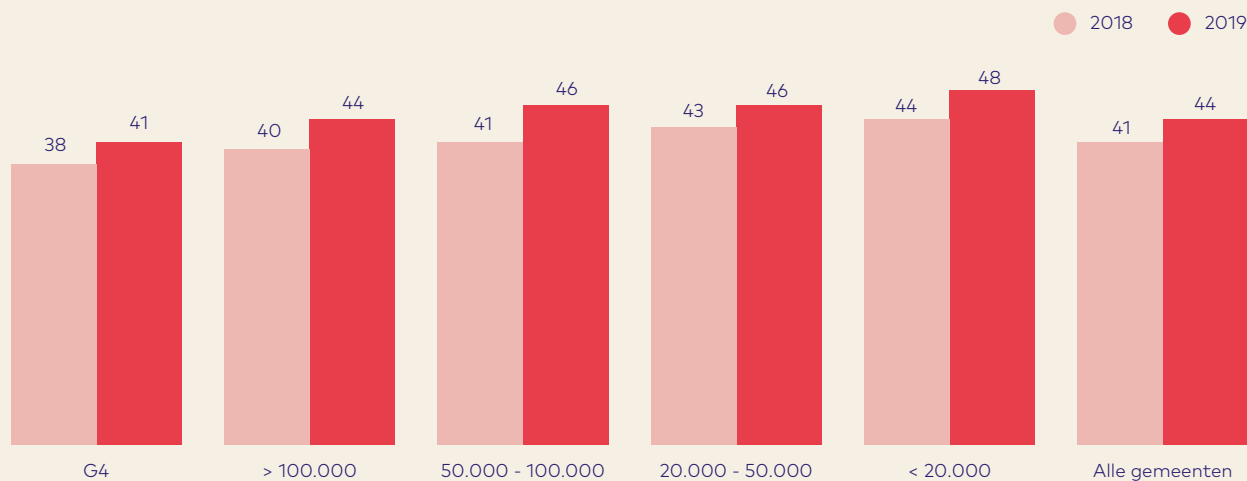
1	Fysieke en fysiologische aandoeningen	81
2	Werkdruk en stress	73
3	Privéomstandigheden	66
4	Organisatieveranderingen/reorganisaties/inkrimpingen	14
5	Psychische klachten	6

* 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.

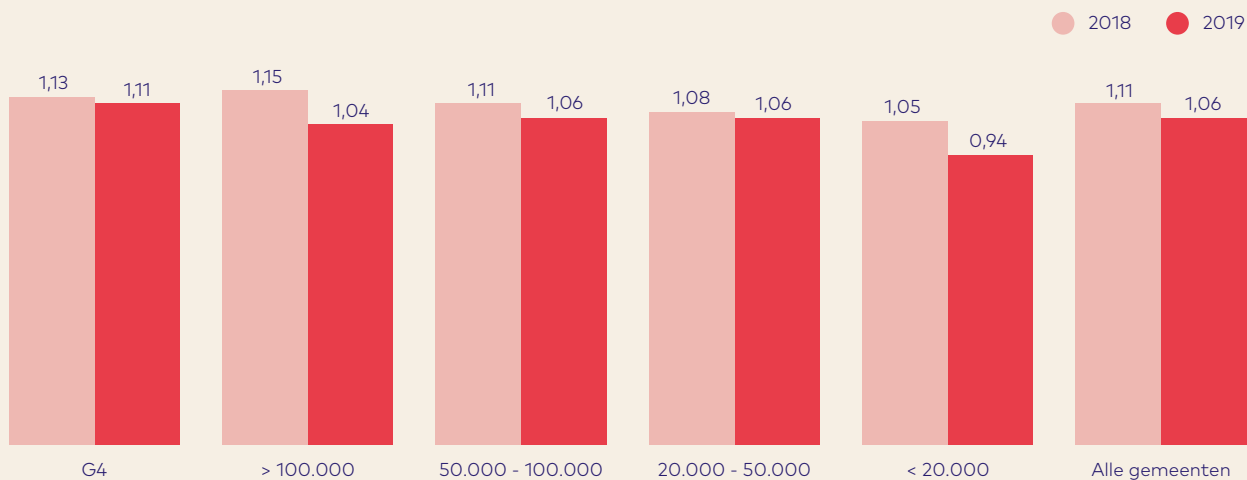
n=145

Figuur 3.4 **Aandeel nulverzuim**

%



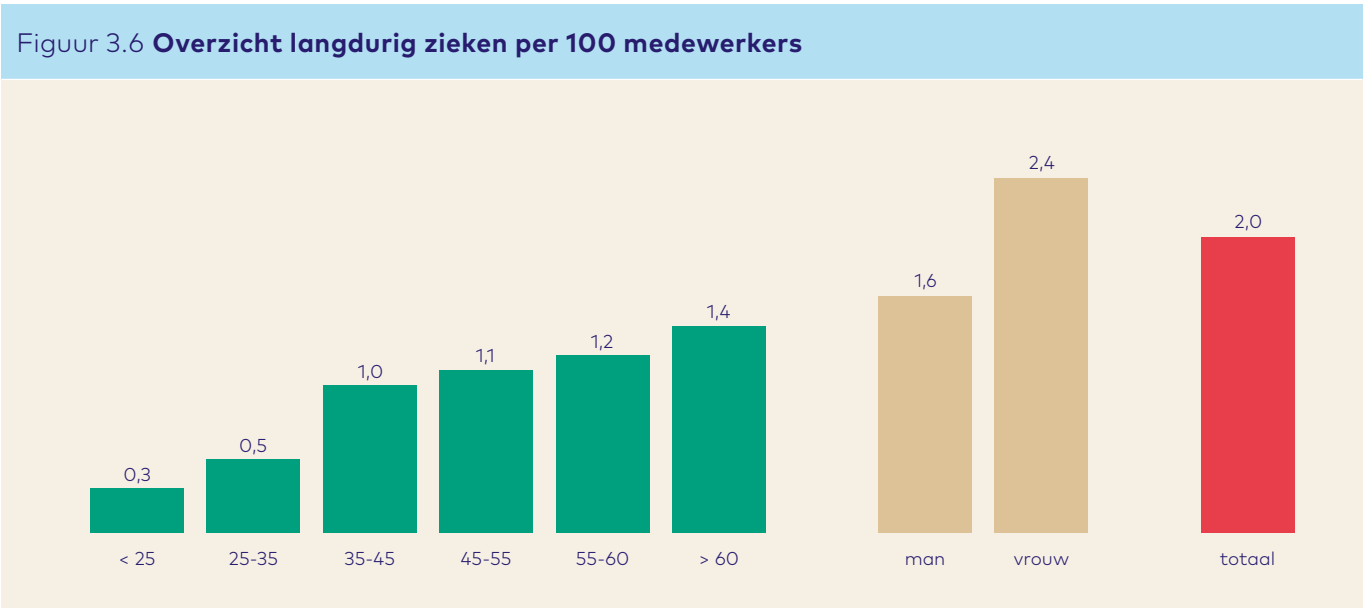
n=154

Figuur 3.5 **Overzicht meldingsfrequentie**

n=183

Tabel 3.4 Gemeentelijke norm* meldingsfrequentie en best practice				%
		Gemeentelijke norm meldingsfrequentie	Best practice	Gemeente met best practice in 2019
	> 100.000 inwoners (incl.G4)	0,90	0,70	Zwolle
	50.000 tot 100.000 inwoners	0,85	0,66	Hoorn
	20.000 tot 50.000 inwoners	0,89	0,41	Hollands Kroon
	< 20.000 inwoners	0,89	0,54	Kapelle

* 25 procent van de gemeenten per gemeentegrootteklasse heeft een meldingsfrequentie dat lager is dan het genoemde cijfer. Dit cijfer kan net als de gemeentelijke verzuimnorm bij het verzuimpercentage gebruikt worden als stuurgetal. n=183

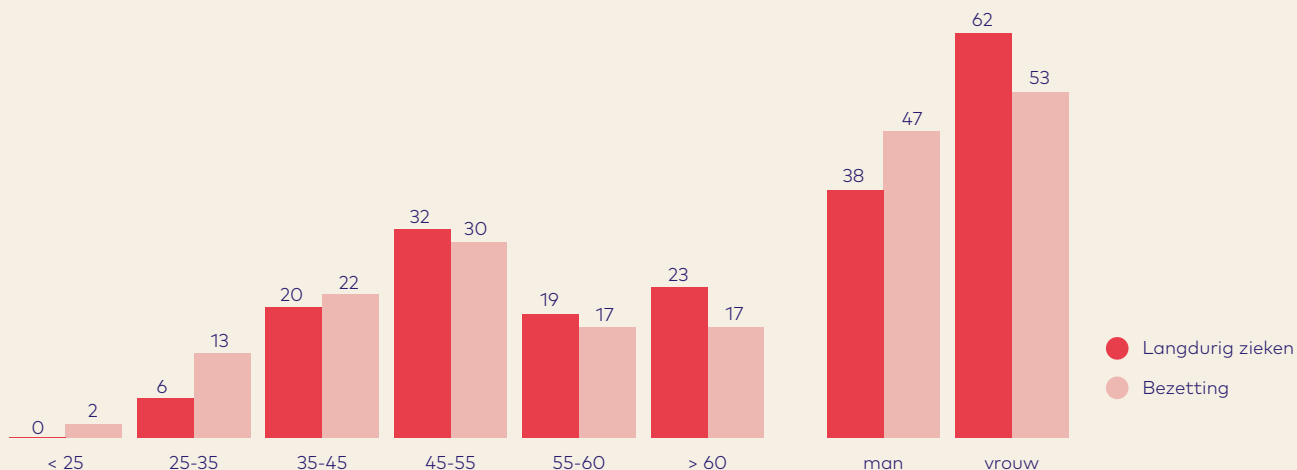


n=181

In onderstaande 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 25-35 jarigen ondervertegenwoordigd zijn en 60-plussers oververtegenwoordigd. Hetzelfde geldt voor mannen ten opzichte van vrouwen.

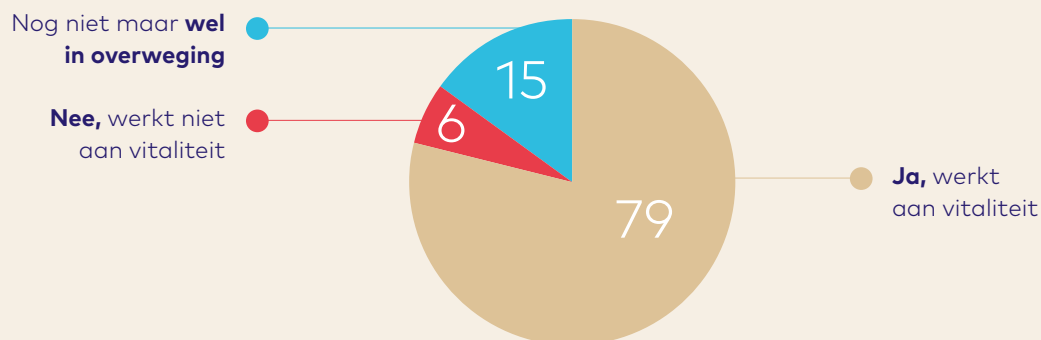
Figuur 3.7 **Vergelijking langdurig zieken ten opzichte van de bezetting***

%



Figuur 3.8 **Gemeenten die werken aan vitaliteit van medewerkers**

%



n=183

4

Opleiding & ontwikkeling

Uitgaven opleiding

per medewerker **gedaald** naar

996
euro



**vakinhoudelijke
trainingen**



vooral
traditionele
opleidingen

populair

**Hoogste
opleidingsuitgaven**

in middelgrote gemeenten
(50.000-100.000)

1.047
euro



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**

		2015		2019	
		Begroot	Besteed	Begroot	Besteed
	G4	€ 1.105	€ 948	€ 971	€ 938
	> 100.000 inwoners	€ 1.130	€ 1.119	€ 1.116	€ 1.032
	50.000 tot 100.000 inwoners	€ 1.121	€ 985	€ 1.105	€ 1.047
	20.000 tot 50.000 inwoners	€ 1.085	€ 924	€ 1.034	€ 988
	< 20.000 inwoners	€ 1.044	€ 893	€ 1.049	€ 956
	Alle gemeenten	€ 1.104	€ 987	€ 1.052	€ 996

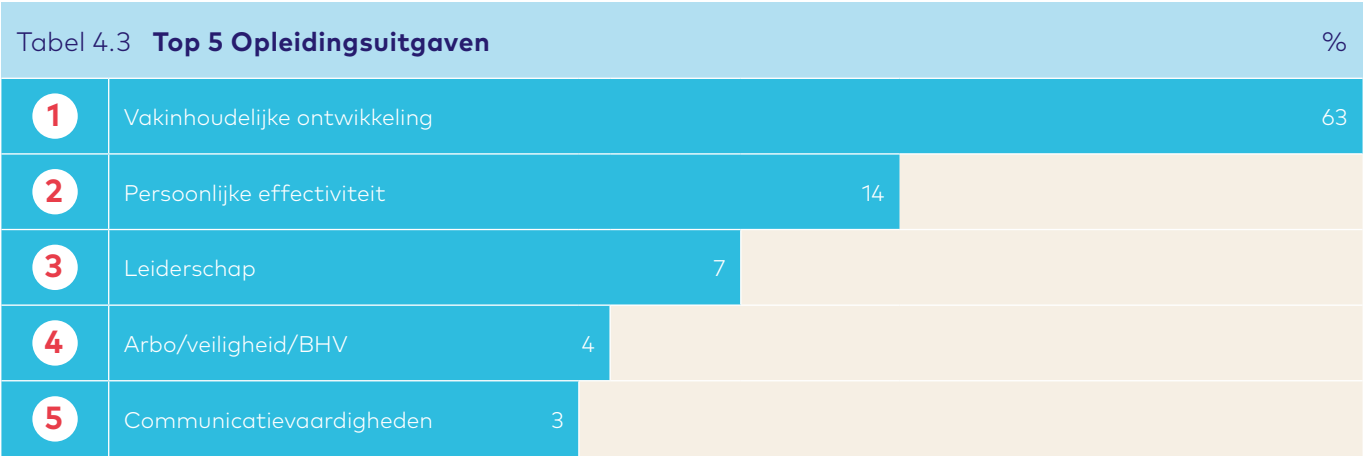
n=179

n=170

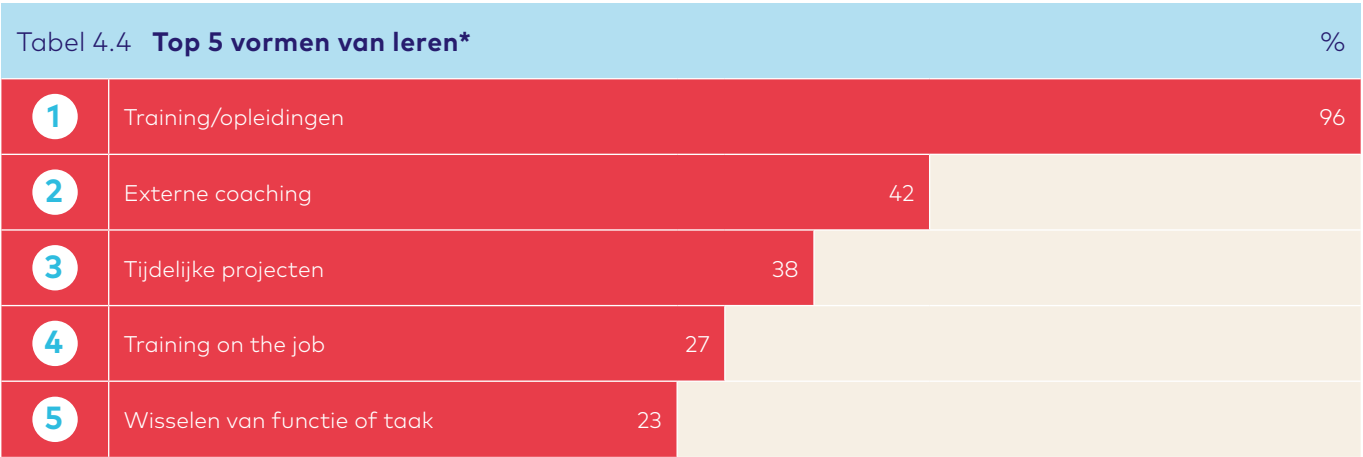
Tabel 4.2 **Overzicht opleidingskosten als percentage van de loonsom**

		2017	2018	2019
	G4	1,5	1,5	1,4
	> 100.000 inwoners	1,8	1,8	1,6
	50.000 tot 100.000 inwoners	1,9	1,7	1,7
	20.000 tot 50.000 inwoners	1,9	1,8	1,7
	< 20.000 inwoners	1,9	1,8	1,7
	Alle gemeenten	1,8	1,7	1,6

n=170



n=159



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

n=183

Tabel 4.5 **Top 5 gebruikte en effectieve mobiliteitsinstrumenten**

%

Gebruikt

1	Ontwikkelsprekken	86
2	Uitleen/detachering	75
3	Loopbaangesprekken met loopbaanadviseur	66
4	Loopbaanoriëntatietrajecten/loopbaantrainingen	51
5	Interne of regionale ontwikkel- en loopbaanwebsite	49

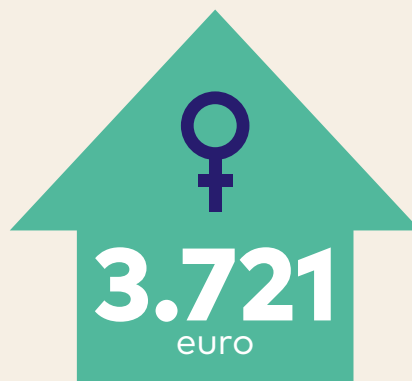
Meest effectief

1	Ontwikkelsprekken	73
2	Loopbaangesprekken met loopbaanadviseur	43
3	Uitleen/detachering	41
4	Loopbaanoriëntatietrajecten/loopbaantrainingen	24
5	Interne of regionale ontwikkel- en loopbaanwebsite	18

n=164

5

Salarisontwikkelingen



gemiddeld bruto maandsalaris



Daling aantal medewerkers
eindschaal

Toename

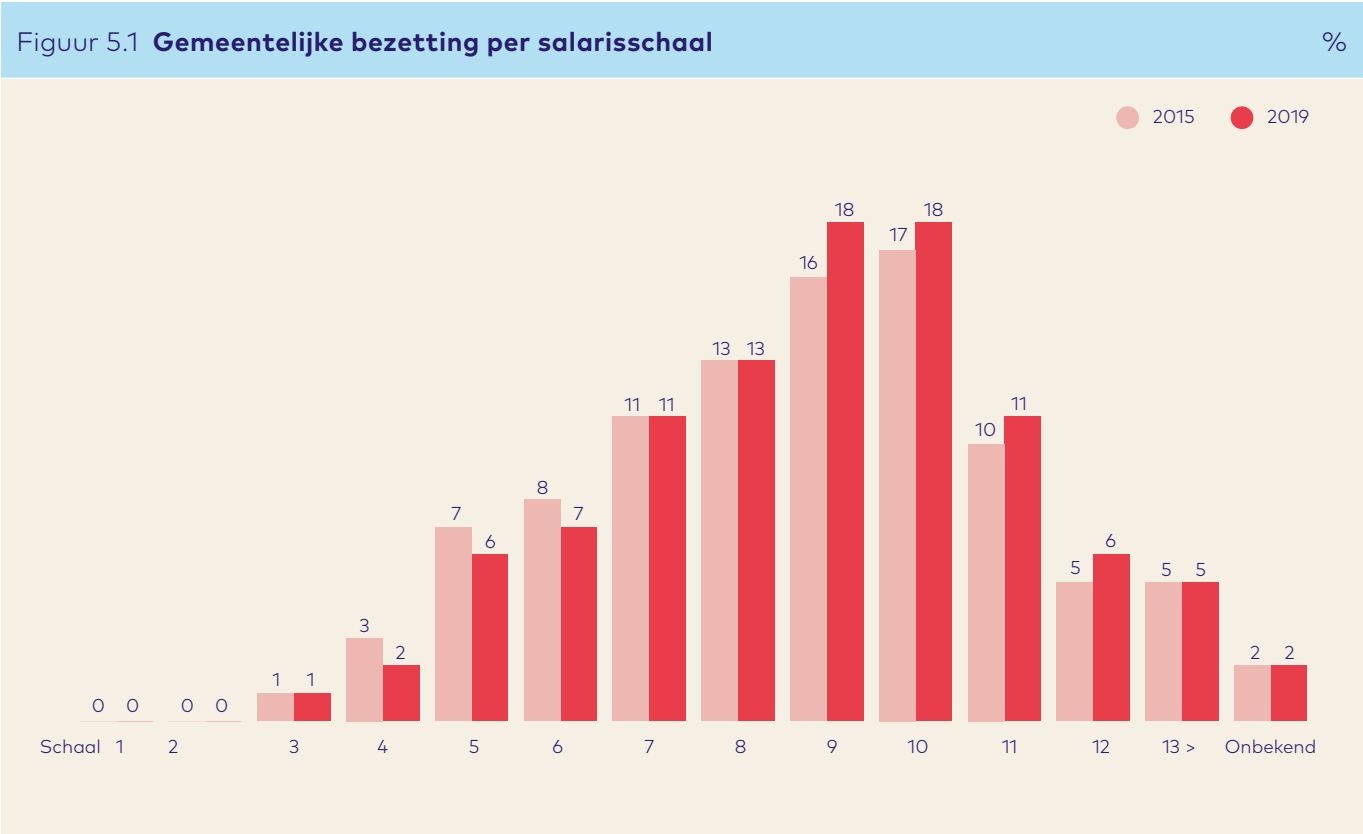
aantal medewerkers in
hogere salarisschalen



In dit hoofdstuk komen de arbeidsvoorwaarden binnen gemeenten aan bod.

Tabel 5.1 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	3	12	38	36	8	2
	> 100.000 inwoners	1	13	41	38	6	1
	50.000 tot 100.000 inwoners	1	15	44	35	3	2
	20.000 tot 50.000 inwoners	1	18	45	32	3	2
	< 20.000 inwoners	1	18	44	32	2	3
	Alle gemeenten	1	15	42	35	5	2
Naar geslacht							
Man		2	19	32	38	7	2
Vrouw		1	11	51	32	4	2
Naar leeftijdsklasse							
Jonger dan 25 jaar		5	31	46	4	0	14
25 tot 35 jaar		1	12	54	31	1	2
35 tot 45 jaar		1	10	40	43	4	1
45 tot 55 jaar		1	15	41	36	6	1
55 tot 60 jaar		2	18	41	32	6	2
60 jaar en ouder		2	19	38	31	7	3

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



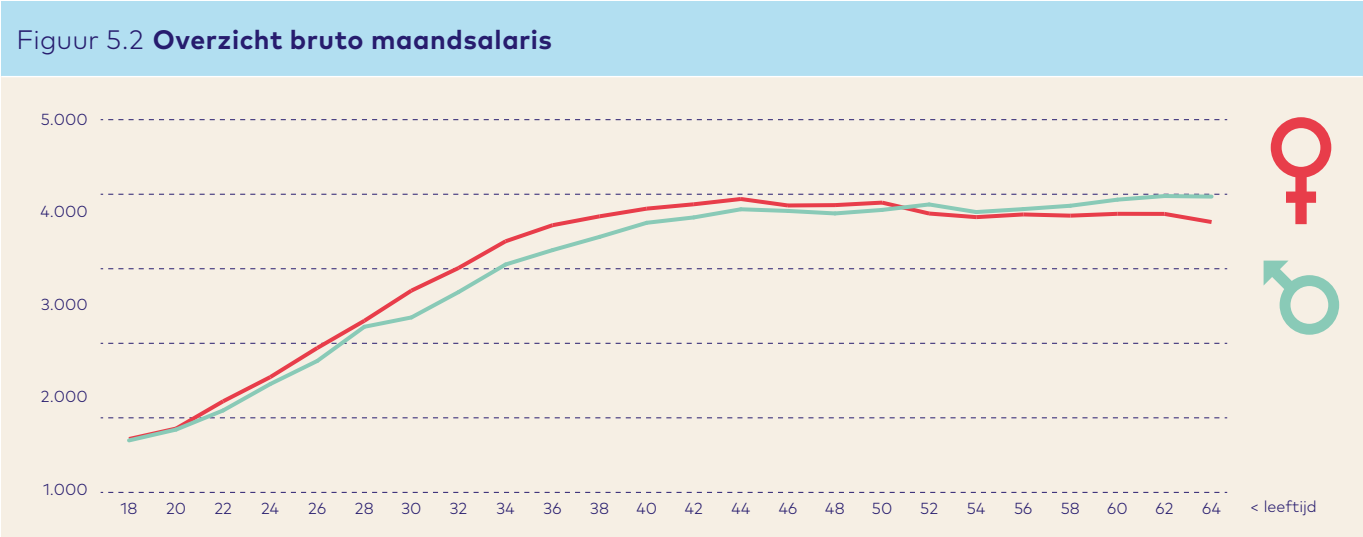
Tabel 5.2 **Aantal medewerkers in de eindschaal**

%

		2018	2019
Naar gemeentegrootteklasse			
	G4	66	64
	> 100.000 inwoners	72	68
	50.000 tot 100.000 inwoners	71	70
	20.000 tot 50.000 inwoners	73	71
	< 20.000 inwoners	73	72
	Alle gemeenten	71	68
Naar geslacht			
Man		74	75
Vrouw		67	66
Naar leeftijdsklasse			
Jonger dan 25 jaar		1	1
25 tot 35 jaar		16	15
35 tot 45 jaar		62	61
45 tot 55 jaar		80	79
55 tot 60 jaar		87	87
60 jaar en ouder		92	93

Tabel 5.3 Ontwikkeling gemiddeld bruto maandsalaris*						
		2015	2016	2017	2018	2019
Naar geslacht						
Man		€ 3.605	€ 3.678	€ 3.653	€ 3.734	€ 3.813
Vrouw		€ 3.463	€ 3.591	€ 3.679	€ 3.706	€ 3.721
Naar gemeentegrootteklasse						
	G4	€ 3.600	€ 3.713	€ 3.791	€ 3.852	€ 3.984
	> 100.000 inwoners	€ 3.697	€ 3.742	€ 3.730	€ 3.792	€ 3.800
	50.000 tot 100.000 inwoners	€ 3.539	€ 3.726	€ 3.700	€ 3.748	€ 3.743
	20.000 tot 50.000 inwoners	€ 3.411	€ 3.471	€ 3.530	€ 3.648	€ 3.613
	< 20.000 inwoners	€ 3.328	€ 3.409	€ 3.372	€ 3.519	€ 3.473
	Alle gemeenten	€ 3.534	€ 3.635	€ 3.666	€ 3.745	€ 3.769

* exclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering, gecorrigeerd voor deeltijd



Bijlage 1 Responsverantwoording

De Personeelsmonitor Gemeenten is grotendeels gebaseerd op twee bronnen, te weten de geanonimiseerde salarisbestanden die door de gemeenten ter beschikking worden gesteld en een (internet)enquête onder deze ambtelijke organisaties.

Van de 355 gemeenten die Nederland op 1 januari 2019 telde, zijn er 52 gemeenten die ambtelijk gefuseerd zijn tot werkorganisaties. Daarnaast zijn er 12 ambtelijke fusies van meerdere gemeenten die resulteerden in één gemeente. De gemeenten in deze ambtelijke samenwerkingen tellen mee als één organisatie. Dit betekent dat de Personeelsmonitor 2019 uitgaat van 325 ambtelijke organisaties. De ambtelijke samenwerkingen tellen mee in de gemeentegrootteklasse van het totaal aantal inwoners van de gemeenten in dat samenwerkingsverband. Zie bijlage 2 voor een overzicht.

Bijlage 1.1 Aantal ambtelijke organisaties waarvan geanonimiseerde salarisbestanden zijn gebruikt voor de Personeelsmonitor 2019

		Alle ambtelijke organisaties	Aantal salarisbestanden	In % van het totaal
	G4	4	4	100
	> 100.000 inwoners	30	28	93
	50.000 tot 100.000 inwoners	59	49	83
	20.000 tot 50.000 inwoners	172	156	91
	< 20.000 inwoners	60	59	98
	Alle gemeenten	325	296	91

Alle ambtelijke organisaties in Nederland zijn benaderd voor deelname aan de enquête op basis waarvan deze Personeelsmonitor is samengesteld. Van de 325 ambtelijke organisaties in Nederland hebben er in totaal 195 gerespondeerd.

Bijlage 1.2 Aantal ambtelijke organisaties dat deelgenomen heeft aan de enquête Personeelsmonitor 2019 en het percentage van de respons in het totaal aantal werkzame personen						
			Respons in aantal		Respons in werkzame personen	
		Populatie	Absoluut	In % van totaal	Absoluut	In % van totaal
	G4	4	4	100	42.010	100
	> 100.000 inwoners	30	27	90	36.850	97
	50.000 tot 100.000 inwoners	59	35	59	20.360	72
	20.000 tot 50.000 inwoners	172	97	56	24.660	64
	< 20.000 inwoners	60	32	53	3.420	60
Alle ambtelijke organisaties		325	195	60	127.300	76

Bijlage 2 Ambtelijke samenwerkingen

Van de 355 gemeenten die Nederland op 1 januari 2019 telde, zijn er 52 gemeenten die ambtelijk gefuseerd zijn tot werkorganisaties:

- 1stroom
 - Duiven
 - Westervoort
- ABG-organisatie
 - Alphen-Chaam
 - Baarle-Nassau
 - Gilze en Rijen
- Amstelveen (incl. Aalsmeer)
 - Aalsmeer
 - Amstelveen
- Amsterdam (incl. Weesp)
 - Amsterdam
 - Weesp
- BAR-organisatie
 - Barendrecht
 - Albrandswaard
 - Ridderkerk
- BEL-combinatie
 - Blaricum
 - Eemnes
 - Laren (NH)
- BUCH gemeenten
 - Bergen (NH)
 - Castricum
 - Heiloo
 - Uitgeest
- GR Boxtel-Sint-Michielsgestel
 - Boxtel
 - Sint-Michielsgestel
- Haarlem-Zandvoort
 - Haarlem
 - Zandvoort
- HLTsamen
 - Hillegom
 - Lisse
 - Teylingen
- Noardeast-Fryslân
 - Noardeast-Fryslân
 - Dantumadiel
- Ommen-Hardenberg
 - Ommen
 - Hardenberg
- Over-Gemeenten
 - Oostzaan
 - Wormerland
- Purmerend
 - Purmerend
 - Beemster
- Samenwerkingsorganisatie De Wolden Hoogeveen
 - Hoogeveen
 - De Wolden
- SED-organisatie
 - Stede Broec
 - Enkhuizen
 - Drechterland
- Noaberkracht
 - Tubbergen
 - Dinkelland
- De Kompanjie
 - Veendam
 - Pekela
- Werkorganisatie Duivenvoorde
 - Wassenaar
 - Voorschoten
- Werkorganisatie CGM
 - Cuijk
 - Grave
 - Mill en Sint Hubert
- Woerden
 - Oudewater
 - Woerden
- Werkorganisatie Druten-Wijchen
 - Druten
 - Wijchen

Daarnaast zijn er 12 ambtelijke fusies van meerdere gemeenten die resulteerden in één gemeente:

- Gemeente Beekdaalen
 - Nuth
 - Onderbanken
 - Schinnen
- Gemeente Het Hogeland
 - Bedum
 - Eemsmond
 - De Marne
 - Winsum
- Gemeente Groningen
 - Groningen
 - Ten Boer
 - Haren
- Gemeente Westerkwartier
 - Grootegast
 - Leek
 - Marum
 - Zuidhorn
- Gemeente Noardeast-Fryslân
 - Dongeradeel
 - Kollumerland en Nieuwkruisland
 - Ferwerderadiel
- Gemeente West Betuwe
 - Geldermalsen
 - Neerijnen
 - Lingewaal

- Gemeente Haarlemmermeer
 - Haarlemmermeer
 - Haarlemmerliede en Spaarnwoude
- Gemeente Vijfheerenlanden
 - Leerdam
 - Vianen
 - Zederik
- Gemeente Noordwijk
 - Noordwijk
 - Noordwijkerhout
- Gemeente Hoeksche Waard
 - Oud-Beijerland
 - Binnenmaas
 - Korendijk
 - Cromstrijen
 - Strijen
- Gemeente Molenlanden
 - Giessenlanden
 - Molenwaard
- Gemeente Altena
 - Aalburg
 - Werkendam
 - Woudrichem

De gemeenten in deze ambtelijke samenwerkingen tellen mee als één organisatie. Dit betekent dat de Personeelsmonitor 2019 uitgaat van 325 ambtelijke organisaties. De ambtelijke samenwerkingen tellen mee in de gemeentegrootteklasse van het totaal aantal inwoners van de gemeenten in dat samenwerkingsverband.

Overzicht tabellen & figuren

Bezetting gemeenten

11

Tabel 1.1	Ontwikkeling van de gemeentelijke bezetting	12
Figuur 1.1	Bezetting als percentage van de formatie	12
Tabel 1.2	Loonsom in procenten van het loonkostenbudget	13
Figuur 1.2	Bezetting en aantal inwoners naar gemeentegrootte	13
Tabel 1.3	Bezetting per 1.000 inwoners	14
Figuur 1.3	Ontwikkeling van de gemeentelijke bezetting	14
Tabel 1.4	Jaarlijkse verandering van de gemeentelijke bezetting	15
Tabel 1.5	Gemeentelijke bezetting naar geslacht	15
Figuur 1.4	Aandeel mannen en vrouwen	16
Tabel 1.6	Verhouding voltijd en deeltijd	16
Tabel 1.7	Het aantal voltijders, deeltijders en deeltijdfactor	17
Tabel 1.8	Gemeentelijke bezetting naar leeftijdsklasse	17
Figuur 1.5	Gemeentelijke bezetting versus werkzame beroepsbevolking naar leeftijdsklasse	18
Figuur 1.6	Gemeentelijke bezetting naar leeftijd en geslacht	18
Tabel 1.9	Vergelijking gemeentelijke bezetting naar leeftijdscategorie	19
Figuur 1.7	Ontwikkeling gemiddelde leeftijd en vergelijking jongeren en ouderen	19
Tabel 1.10	Gemeentelijke bezetting naar dienstjaren	20
Figuur 1.8	Gemeentelijke bezetting naar dienstjaren	20
Tabel 1.11	Verhouding vast en tijdelijk dienstverband	21
Tabel 1.12	Leidinggevenden per 100 medewerkers	21
Tabel 1.13	Percentage vrouwelijke leidinggevenden	22
Tabel 1.14	Verhouding krimp en groei gemeentelijke bezetting	22
Tabel 1.15	Top 3 redenen van toename bezetting	23
Tabel 1.16	Top 3 redenen van afname bezetting	23
Figuur 1.9	Verwachte ontwikkeling van de formatie naar 2020	23
Figuur 1.10	Top 10 functiegebieden waar komende drie jaar groei verwacht wordt	24
Figuur 1.11	Top 10 functiegebieden waar komende drie jaar krimp verwacht wordt	24

Externe inhuur

25

Tabel 1.17	Uitgaven aan externe inhuur	25
Figuur 1.12	Aandeel gemeenten dat externe inhuur probeert te verminderen	25
Tabel 1.18	Top 5 manieren waarop externe inhuur wordt teruggedrongen	26
Figuur 1.13	Aandeel vaste en flexibele bezetting	26
Figuur 1.14	Beleid ten aanzien van het flexibele deel van de bezetting	27
Tabel 1.19	Meest gebruikte flexibele contractvormen	27
Tabel 1.20	Effect payrolltoeslag op de inzet van payrolling	28

Instroom, doorstroom & uitstroom

29

Figuur 2.1	Instroom, doorstroom en uitstroom	30
Figuur 2.2	Ontwikkeling instroom en overzicht instroompercentages	31
Tabel 2.1	Kenmerken van de instroom	32
Figuur 2.3	Ontwikkeling aantal openstaande vacatures	33
Tabel 2.2	Aantal openstaande vacatures	33
Tabel 2.3	Aandeel moeilijk vervulbare vacatures	34
Tabel 2.4	Verhouding intern en extern vervulde vacatures	34
Tabel 2.5	Top 5 functiegebieden met hoogste aandeel moeilijk vervulbare vacatures	35
Tabel 2.6	Top 5 functiegebieden waarin een tekort gemeenten belemmert in het uitvoeren van de activiteiten	35
Tabel 2.7	Top 5 belangrijkste plekken om vacatures te plaatsen	36
Tabel 2.8	Realisatie garantiebanen	36
Tabel 2.9	Verwachting ten aanzien van het behalen van de garantiebaandoelstelling	37
Figuur 2.4	Ontwikkeling doorstroom en overzicht doorstroompercentages	38
Figuur 2.5	Ontwikkeling uitstroom en overzicht uitstroompercentages	39
Tabel 2.10	Redenen van uitstroom	40
Tabel 2.11	Gemeenten met exitgesprekken bij vrijwillige uitstroom	41
Tabel 2.12	Top 5 belangrijkste redenen voor vrijwillige uitstroom	41
Figuur 2.6	Bestemming vrijwillige uitstromers	42
Tabel 2.13	Kenmerken van de uitstroom	43
Figuur 2.7	Verdeling uitstroom naar geslacht en leeftijd	44
Tabel 2.14	Uitstroompercentage per leeftijdsklasse	44
Tabel 2.15	Prognose uitstroom	45

Jongeren**45**

Tabel 2.16	Wat wordt ingezet om instroom jongeren te bevorderen	45
Tabel 2.17	Totaal aantal werkervaringsplekken	46
Tabel 2.18	Aantal nieuw aangenomen jongeren	46
Tabel 2.19	Overzicht gebruik en omvang traineeprogramma	47
Tabel 2.20	De manier waarop het traineeprogramma is georganiseerd	47
Tabel 2.21	Aantal stagiairs als percentage van bezetting	48
Tabel 2.22	Aandeel gemeenten dat stagiairs werft voor functies met tekorten	48
Figuur 2.8	Aandeel gemeenten dat belemmeringen ervaart bij aannemen jongeren	49
Tabel 2.23	Top 5 belemmeringen bij werven van jongeren	49
Tabel 2.24	Top 3 om jongeren te behouden	50
Tabel 2.25	Top 5 redenen uitstroom jongeren	50
Figuur 2.9	Aandeel gemeenten dat actief beleid voert om jongeren te behouden	51
Figuur 2.10	Aandeel gemeenten met generatiepact	51
Tabel 2.26	Top 5 redenen geen generatiepact	52

Ziekteverzuim**53**

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

Opleiding & ontwikkeling		60
Tabel 4.1	Overzicht opleidingskosten per medewerker	61
Tabel 4.2	Overzicht opleidingskosten als percentage van de loonsom	61
Tabel 4.3	Top 5 opleidingsuitgaven	62
Tabel 4.4	Top 5 vormen van leren	62
Tabel 4.5	Top 5 gebruikte en effectieve mobiliteitsinstrumenten	63
Salarisontwikkelingen		64
Tabel 5.1	Overzicht salarisschaalindeling	65
Figuur 5.1	Gemeentelijke bezetting per salarisschaal	66
Tabel 5.2	Aantal medewerkers in de eindschaal	67
Tabel 5.3	Ontwikkeling gemiddeld bruto maandsalaris	68
Figuur 5.2	Overzicht bruto maandsalaris	68
Bijlagen		69
Bijlage 1.1	Aantal ambtelijke organisaties waarvan geanonimiseerde salarisbestanden zijn gebruikt voor de Personeelsmonitor 2019	69
Bijlage 1.2	Aantal ambtelijke organisaties dat deelgenomen heeft aan de enquête Personeelsmonitor 2019 en het percentage van de respons in het totaal aantal werkzame personen	71

Colofon

Opdrachtgever

Stichting A&O fonds Gemeenten, Den Haag
Fred Jansen

Auteurs

Roy van Zandvoort, Robin Rabeling, Jesse Paas,
Melanie de Ruiter, Pieter Fris, Drieske Mangnus
en Fred Jansen

Met dank aan

De leden van de werkgroep Personeelsmonitor

Eindredactie

Eveline van Leeuwen

Vormgeving

Ontwerpburo Suggestie & illusie, Utrecht

Foto cover

Kees Winkelman

© Stichting A&O fonds Gemeenten,
Den Haag, mei 2020

Stichting A&O fonds Gemeenten bevordert en ondersteunt vernieuwende activiteiten op het gebied van arbeidsmarkt en HRM-beleid. Kijk voor actuele informatie over de verschillende projecten 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



