

# Samen werken aan de toekomst?

Wij zijn vóór de Personeelsmonitor 2021

Patricia Honcoop

Dag van de Arbeidsmarkt - 15 juni 2022

A&O

fonds  
Gemeenten

# Naast krapte, andere uitdagingen voor gemeenten

- Meer & complexer werk
- Verouderd personeelsbestand
- Er komt een grote pensioneringsgolf (1/6<sup>e</sup> van het personeel pensioneert binnen 5 jr, 1/3<sup>e</sup> binnen 10 jaar)
- Minder mobiliteit vanaf 45 jaar
- Groeiend langdurig verzuim



**Personeelsmonitor  
Gemeenten  
2021**

**A&O**  
fonds  
Gemeenten

**A&O**  
fonds  
Gemeenten

# Personeelsmonitor Gemeenten 2021:

Krappe arbeidsmarkt zet gemeentelijke  
dienstverlening onder druk

# Nijpend gebrek aan personeel nekt bouwplannen

Gemeenten ervaren het tekort aan eigen personeel in het ruimtelijk domein als veruit het grootste probleem van de woningbouwopgave.

🔗 Martin Hendriksma 📅 18 mei 2022

carrière / nieuws

## Kleinere gemeenten komen niet personeel

Kleinere gemeent **Nieuws**  
op te lossen.

## Werkdruk nekt Limburgse ambtenaren: 'Het is 5 voor 12'

carrière / nieuws

Ludo van Denderen - Geplaatst op donderdag 26 mei 2022 - 11:00

## Ambtenaren Stichtse Vecht trekken het niet meer

Het piept en kraakt in de ambtelijke organisatie van Stichtse Vecht. Door onder meer ziektes en vacatures is de werkdruk te hoog opgelopen.

🔗 Hans Bekkers 📅 21 april 2022

## Burgemeesters: Opvang Oekraïners leidt tot flink personeelstekort bij gemeenten

Dienstverlening

# Bezetting opnieuw toegenomen

Tabel 1.1 **Ontwikkeling van de gemeentelijke bezetting \***

	Alle gemeenten	2017	2018	2019	2020	2021
↑	In personen	160.810	163.650	168.500	171.050	<b>172.500</b>
↑	In fte	140.980	144.750	149.460	151.890	<b>155.100</b>

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

# Redenen groei

Tabel 1.16 Top 3 redenen van toename bezetting		%
1	Ingevulde vacatures	40
2	Nieuwe taken/deprivatiseren	
3	Externe inhuur omgezet naar arbeidsover.	

Decentralisaties,  
coronacrisis,  
woningbouwopgave,  
etc.

# Redenen afname

Tabel 1.17 Top 3 redenen van afname bezetting

%

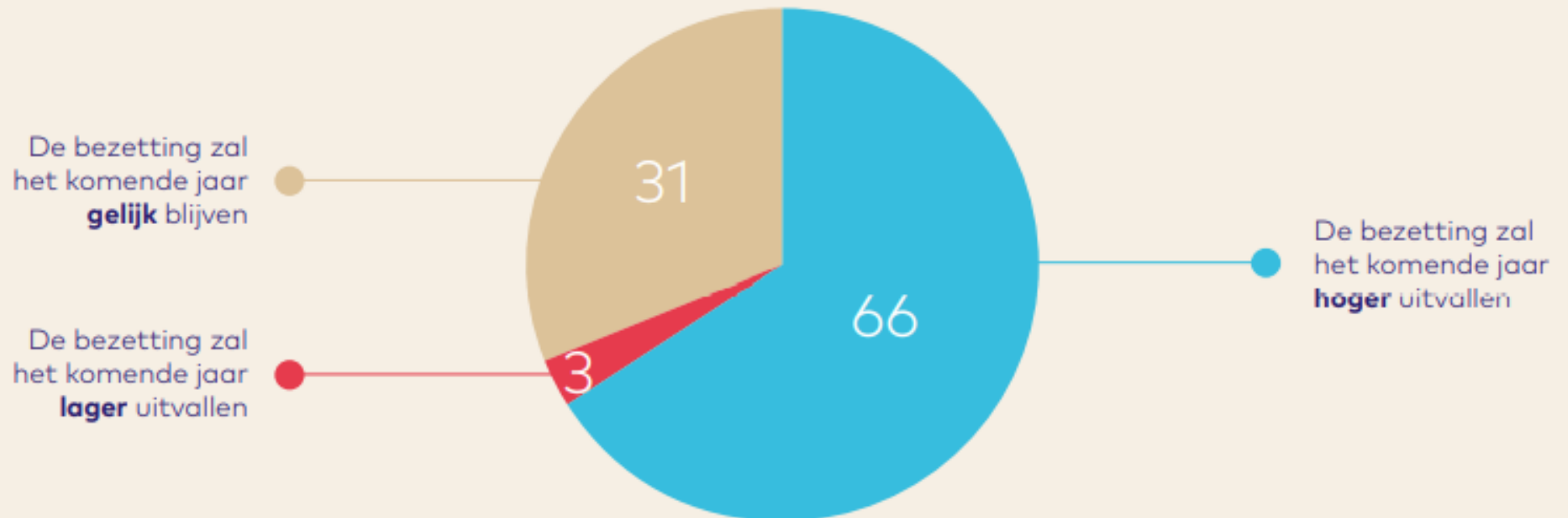
1	Niet ingevulde vacatures	93
2	Arbeidsovereenkomsten omgezet naar externe inhuur	5
3	Reorganisatie	2



# Verwachting voor dit jaar

Figuur 1.9 Verwachte ontwikkeling van de bezetting in 2022


%



# Groei in veel functiegebieden

Tabel 1.18 **Top 5 functiegebieden waar komende drie jaar groei verwacht wordt**

%

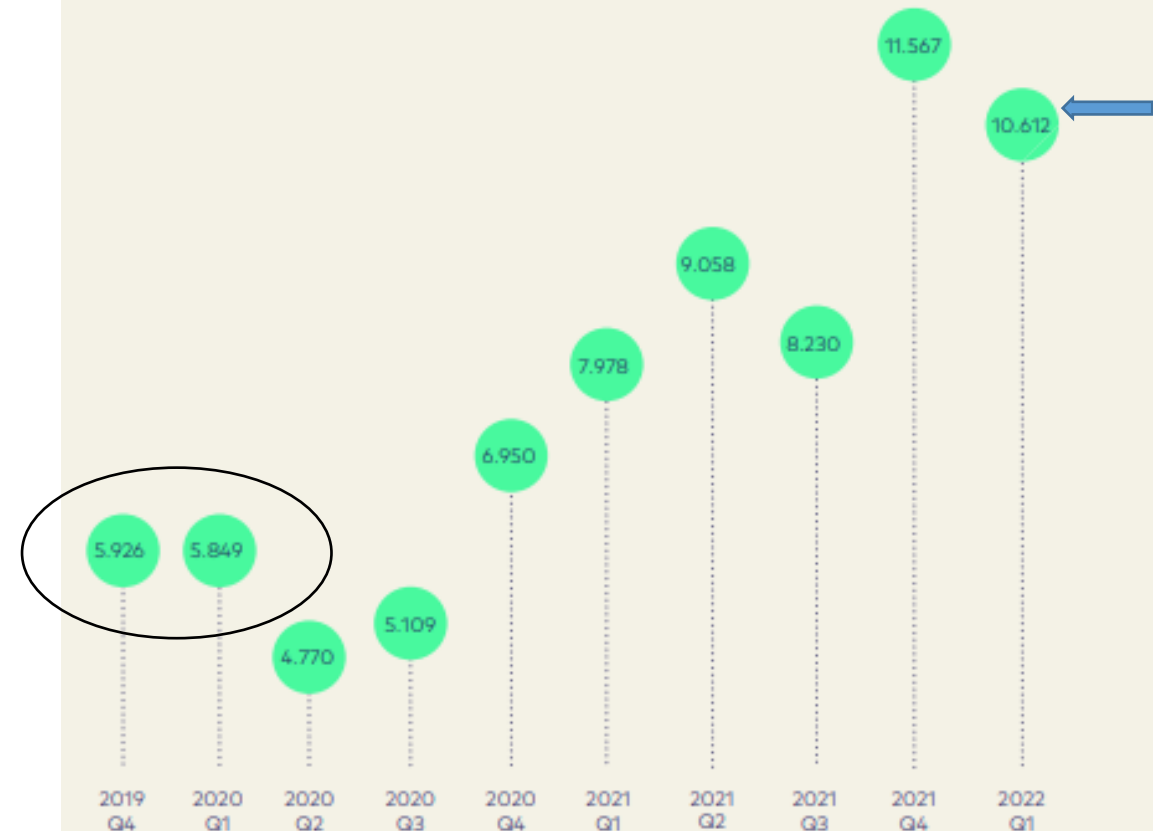
Ruimtelijke ordening/milieu	43	
Automatisering/ICT	34	
Welzijn/jeugdzorg	25	
Openbare orde/veiligheid	23	
Wonen/volkshuisvesting	20	

# Vacaturemonitor 1<sup>e</sup> kwartaal 2022








FIGUUR 1

AANTAL NIEUW GEPLAATSTE VACATURES PER KWARTAAL



# Moeilijk vervulbare vacatures

Tabel 2.2 Aandeel moeilijk vervulbare vacatures		%
		2021
	> 100.000 inwoners (incl. G4)	17,2
	50.000 tot 100.000 inwoners	17,5
	20.000 tot 50.000 inwoners	19,0
	< 20.000 inwoners	21,1
	Alle gemeenten	19,0

# Belemmeringen in uitvoering

Tabel 2.3 Top 5 functiegebieden met hoogste aandeel moeilijk vervulbare vacatures %

1	Ruimtelijke ordening/milieu	67
2	Bouwkunde/civiele techniek	48
3	Financieel/economisch	43
4	Automatisering/ICT	34
5	Juridisch	26

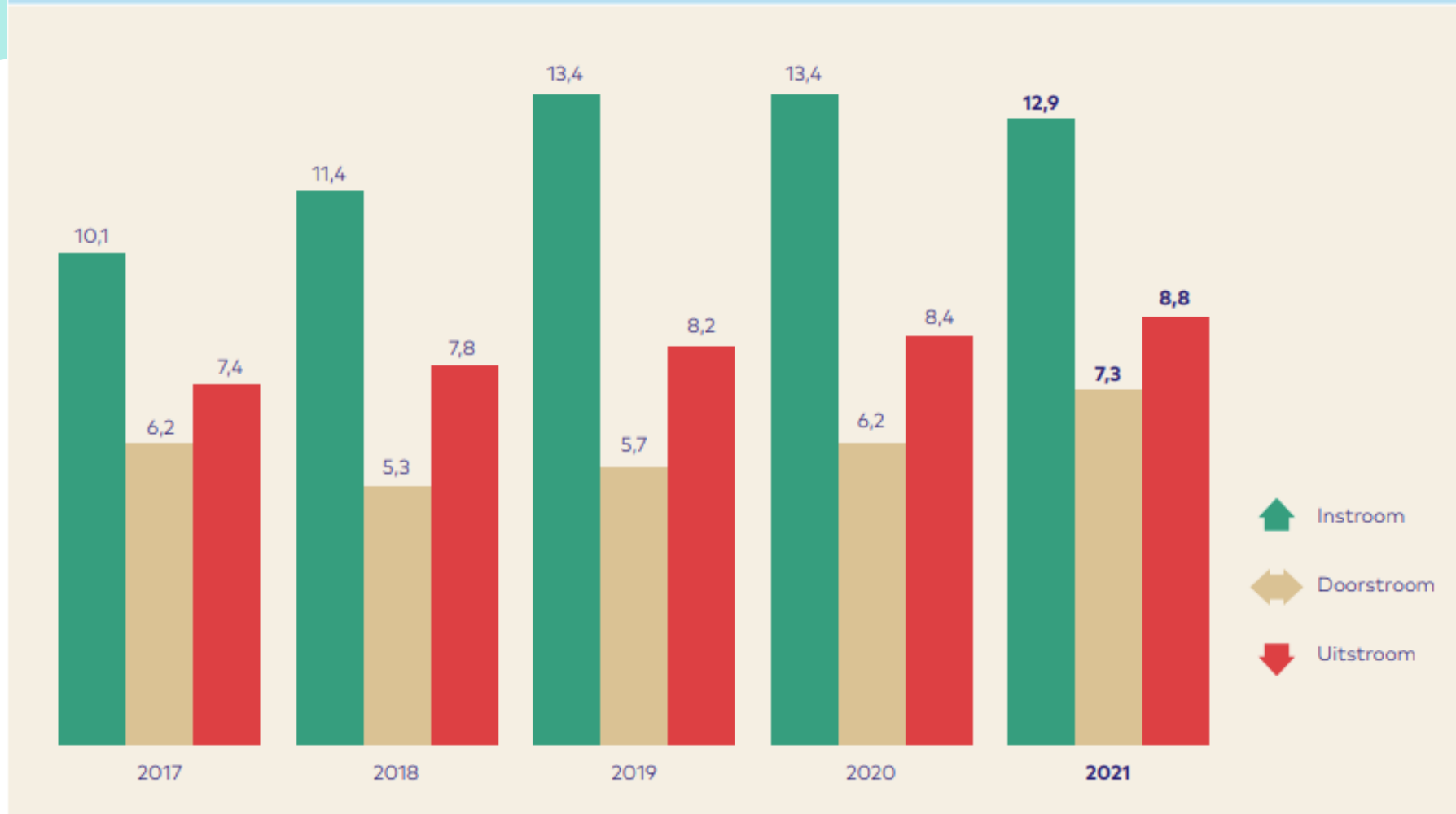
Tabel 2.6 Top 5 functiegebieden waarin een tekort gemeenten belemmert in het uitvoeren van de activiteiten %

1	Ruimtelijke ordening/milieu	29
2	Bouwkunde/civiele techniek	20
3	Financieel/economisch	15
4	Automatisering/ICT	13
5	Juridisch	11

# Uitstroom neemt toe én versnelt

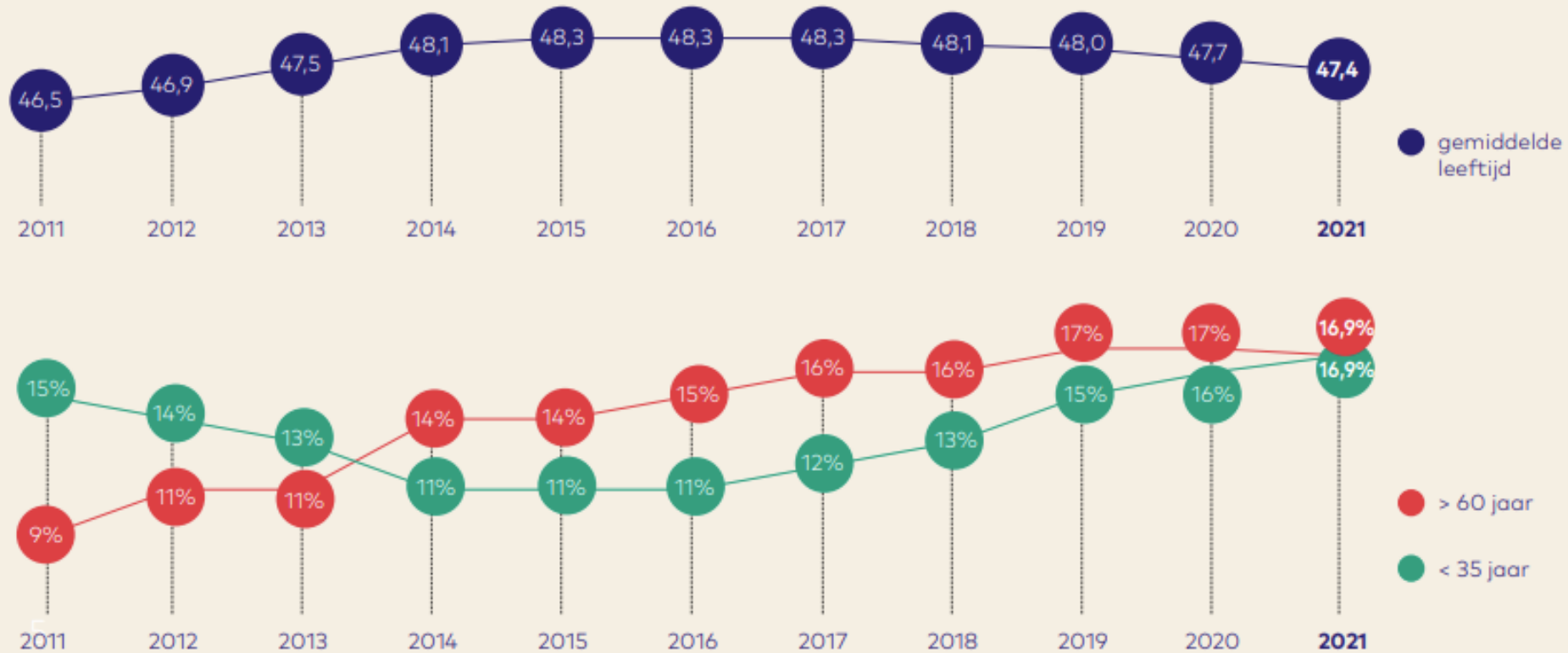
Figuur 2.1 Instroom, doorstroom en uitstroom

%



# Weer meer jongeren, aandeel gelijk aan ouderen

Figuur 1.7 Ontwikkeling gemiddelde leeftijd  
Vergelijking jongeren en ouderen



# Vasthouden jong talent blijft een uitdaging..

Tabel 2.21 Top 5 redenen uitstroom jonge medewerkers

		%
1	Onvoldoende carrièreperspectief/doorgroeimogelijkheden	30
2	Onvoldoende aansluiting met organisatiecultuur	9
3	Onvoldoende begeleiding	5
4	Ontevredenheid over arbeidsvoorwaarden	4
5	Niet geschikt voor de functie	2



# ...net als ander talent

Tabel 2.10 Top 5 belangrijkste redenen voor vrijwillige uitstroom

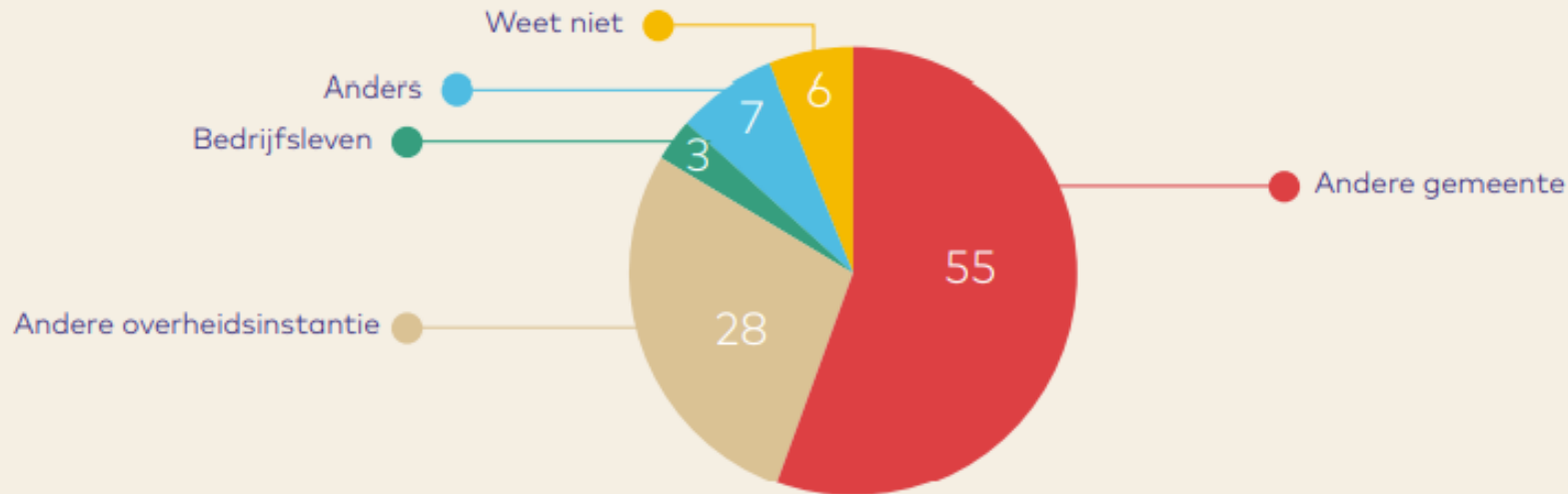
%

1	Verbetering arbeidsvoorwaarden (incl. salaris)	58
2	Onvoldoende groei- of opleidingsmogelijkheden	35
3	Reistijd woon-werkverkeer (baan dichterbij huis)	33
4	Overige redenen	27
5	Onvoldoende registraties/weet niet	23

# Kennis & expertise blijft grotendeels behouden

Figuur 2.5 Bestemming vrijwillige uitstromers

%

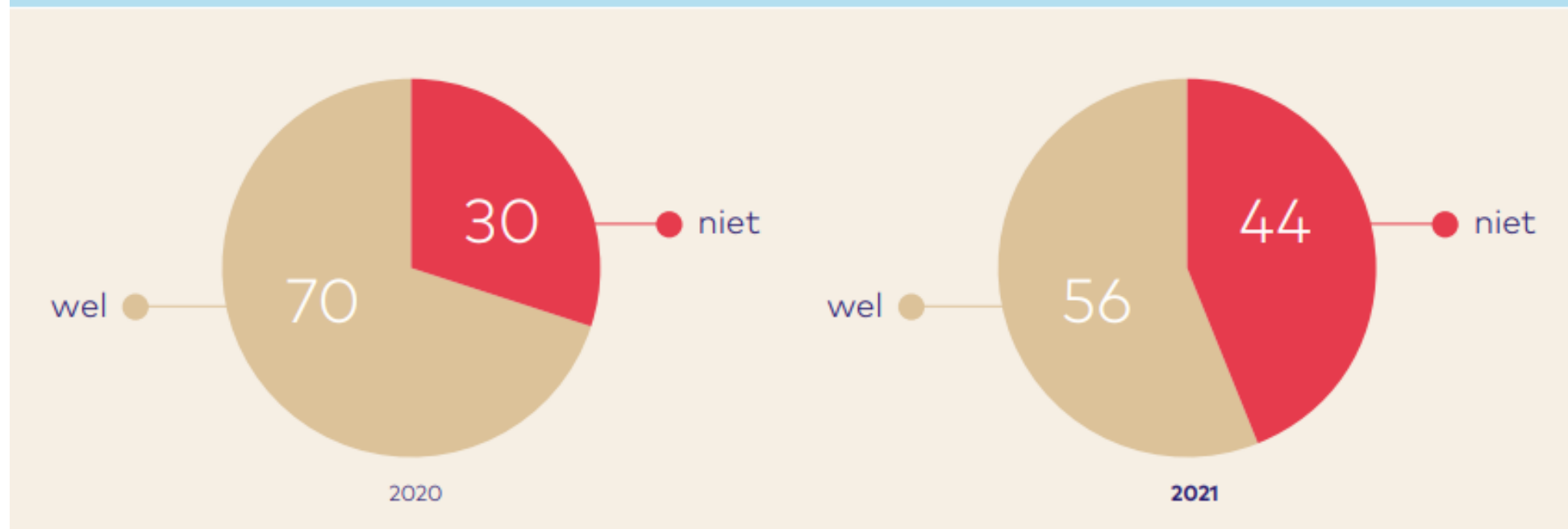


# Hoe dan wel?

Tabel 2.5 Meest effectieve methode om moeilijk vervulbare vacatures toch te vullen		%
Externe huur		67
Wervingsactiviteiten intensiveren		21
Zelf medewerkers opleiden		4
Intern oplossen		4

# Externe inhuur

Figuur 1.10 Aandeel gemeenten dat uitgaven externe inhuur probeert te verminderen %



# Wervingsactiviteiten intensiveren... of hele andere mindset?

- Kijken naar wervingsproces
- Inzetten op behoud van mensen en benutten intern potentieel
- “Niet elke vacature willen opvullen”

# Stap ervoor (lange termijn denken)

- Bepalen arbeidsmarktstrategie
- Strategische Personeelsplanning (SPP)
- HR-data/analytics → Community



# Kijken naar wervingsproces

- Diversiteit in wervingsstrategie
- Snelle en moderne procedures (game-based, inhousedagen)
- Vacatureteksten
- Gebruik maken van eigen medewerkers (alumnipool, referral recruitment)
- Focus op skills en niet op gemeentelijke ervaring (open hiring)


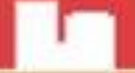




# Benutten intern potentieel

- Assessment bij binnenkomst => inzet in toekomst/ontwikkeling
- Scholieren die bijbaan doen => doorgroeien
- Medewerkers in meerdere gemeenten inzetten?
- Zelf medewerkers opleiden



# Zelf medewerkers opleiden

Tabel 4.1 Overzicht opleidingskosten per medewerker

		2020		2021	
		Begroot	Besteed	Begroot	Besteed
	G4	€ 1.023	€ 764	€ 995	€ 848
	> 100.000 inwoners	€ 1.042	€ 835	€ 1.144	€ 883
	50.000 tot 100.000 inwoners	€ 993	€ 760	€ 1.063	€ 872
	20.000 tot 50.000 inwoners	€ 1.022	€ 795	€ 1.081	€ 893
	< 20.000 inwoners	€ 1.003	€ 790	€ 1.061	€ 920
	Alle gemeenten	€ 1.020	€ 789	€ 1.068	€ 874

# Ook extern potentieel opleiden

## Na opleiding

- Traineeprogramma op maat
- Coach/mentee programma

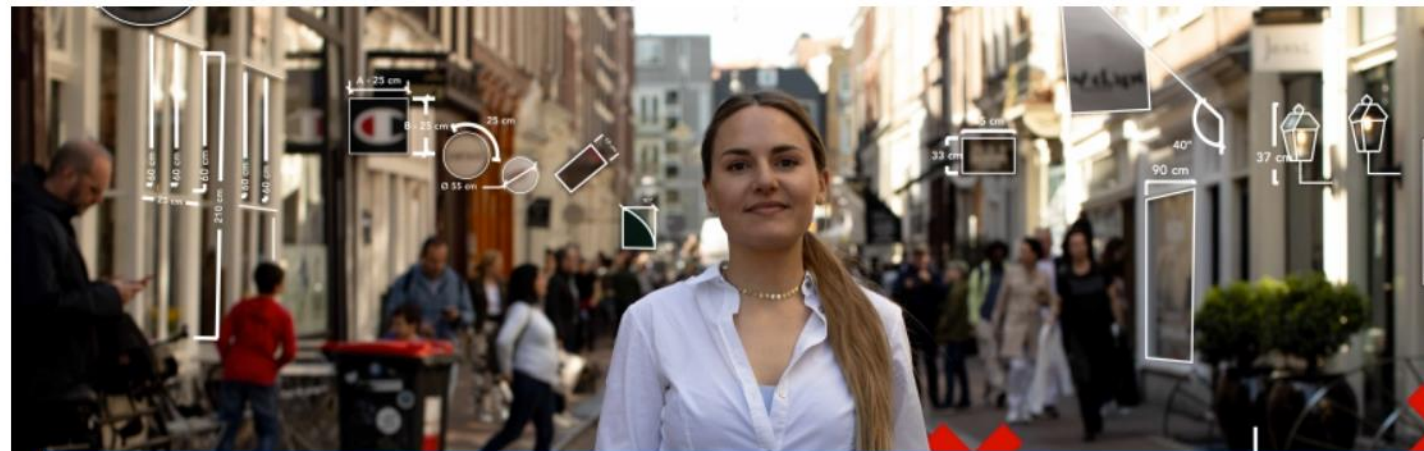
## Tijdens opleiding

- Campus Recruitment
- Stages aanbieden

## Trainees Data & Informatiemanagement

*Wil jij Brabant mooier maken via de slimme inzet van data? Wil jij samen met andere persoonlijke talenten verder ontwikkelen? Dan zijn we op zoek naar jou!*

## Vaktraineeship Bouwtoezicht en Vergunningen



**Bouw mee aan Amsterdam. Word vaktrainee Bouwtoezicht en Vergunningen**

# Waar liggen kansen voor gemeenten?

- Medewerkers zonder gemeentelijke ervaring aannemen
- Beleid op behoud en duurzame inzetbaarheid van medewerkers
- Zichtbaar maken van interne doorstroommogelijkheden en opleiding & ontwikkeling



# Personeelsmonitor Dashboard

## Dashboard

Hieronder vind je 6 verschillende thema's waarin alle resultaten voor jouw gemeente zijn verwerkt. Binnen elk thema kan je de resultaten voor jouw gemeenten gemakkelijk vergelijken met een gemeentegrootteklasse of met alle gemeenten.

Huidige organisatie: ██████████

### Bezetting

380

aantal personen

[Ga naar dashboard](#)

### Instroom, doorstroom en uitstroom

12,5 %

instroompercentage

[Ga naar dashboard](#)

### Ziekteverzuim

- %

verzuimpercentage

[Ga naar dashboard](#)

Opleiding en ontwikkeling

Salarisontwikkelingen

Externe inhuur

- Eigen data van afgelopen 5 jaar inzien
- Eigen data benchmarken met totaal en gemeentegrootteklassen (en straks ook op provincieniveau)
- Inloggegevens bij uw contactpersoon PM

<https://personeelsmonitorgemeenten.incijfers.nl/>

# Hulp bij arbeidsmarkt vraagstukken

- [Personeelsmonitor](#)
- [Vacaturemonitor](#)
- [Succesvol de Arbeidsmarkt op](#)
- [Community HR-data/analytics](#)
- [Community Arbeidsmarktstrategie](#)
- Factsheets 'Waar haal je ze vandaan?'





Fluwelen Burgwal 58  
Postbus 11560  
2502 AN Den Haag

070 763 00 30

secretariaat@aeno.nl  
[www.aeno.nl](http://www.aeno.nl)

