

Personeelsmonitor GEMEENTEN

2017



INHOUDSOPGAVE

LEESWIJZER	2
SAMENVATTING	3
1. FORMATIE & BEZETTING	11
Formatie, bezetting	12
Externe inhuur	24
2. INSTROOM, DOORSTROOM, UITSTROOM	28
Instroom, doorstroom, uitstroom	29
Jongeren	42
3. ZIEKTEVERZUIM	49
4. OPLEIDING EN ONTWIKKELING	57
5. EN VERDER	64
Strategische Personeelsplanning	65
Primaire arbeidsvoorwaarden	67
Werkdruk	71
BIJLAGEN	
Bijlage 1 Responsverantwoording	73
Bijlage 2 Ambtelijke samenwerkingen	75
Overzicht tabellen & figuren	76

LEESWIJZER

OVER DE PERSONEELSMONITOR

De Personeelsmonitor 2017 bestaat net als vorig jaar uit een beknopte publicatie bestaande uit highlights, een samenvatting en een tabellenboek. Meer informatie over berekeningen en definities is te vinden in het Gegevenswoordenboek. De belangrijkste tabellen en figuren uit de Personeelsmonitor zijn digitaal beschikbaar via de HR-databank op de website van het A+O fonds Gemeenten, www.aeno.nl.

OVER HET 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 2017 werkten in totaal 160.810 personen bij gemeenten

Nederland kende in 2017 388 gemeenten.¹ Bij deze gemeenten waren op 31 december 2017 160.810 personen in dienst. Daarmee is de bezetting met 2,2 procent gestegen ten opzichte van 31 december 2016. Ook in 2016 nam de totale bezetting bij gemeenten toe (voor het eerst sinds 2009), al vond deze stijging nog niet over de gehele linie plaats. De stijging was er destijds vooral bij de G4. Ook in 2017 steeg de bezetting het meest bij de G4, namelijk met 4,6 procent. In alle andere grootteklassen van gemeenten was er ook sprake van een toegenomen bezetting.

¹ De Personeelsmonitor gaat echter uit van 355 ambtelijke organisaties.
Meer informatie hierover in de bijlage.



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

Van de gemeenten geeft 60 procent aan dat de bezetting in 2017 is toegenomen. De belangrijkste redenen voor de stijgende bezetting zijn nieuwe taken en een stijging van het budget. Ook het invullen van vacatures wordt door een aantal gemeenten genoemd als reden voor groei. Niet bij alle gemeenten was er sprake van een groeiende bezetting. 18 procent van de gemeenten geeft namelijk aan dat de bezetting in 2017 is afgenomen. De belangrijkste redenen voor deze afname waren: afgestoten taken/privatiseren, openstaande vacatures die nog niet ingevuld zijn, natuurlijk verloop en fusies.

Het **percentage vrouwelijke leidinggevenden groeit** naar 40 procent

Het percentage vrouwelijke leidinggevenden is toegenomen van 37 procent in 2016 naar 40 procent in 2017. Het aandeel is daarmee al jaren stijgende: in 2013 was nog 31 procent van de leidinggevenden bij gemeenten vrouw. Naar gemeentegrootteklasse is het aandeel vrouwelijke leidinggevenden het hoogst bij gemeenten met meer dan 100.000 inwoners (incl. G4): 41 procent. Bij gemeenten met minder dan 20.000 inwoners is dit aandeel met 33 procent het laagst.

Het totaal aandeel vrouwen in dienst van gemeenten is in 2017 min of meer gelijk gebleven: in 2016 bestond het aandeel vrouwen uit 50 procent en dat is in 2017 niet veranderd.



Van de gemeenten verwacht ruim 85 procent volgend jaar **een gelijke of grotere formatie**

Terwijl 48 procent van de gemeenten verwacht dat de formatie in 2018 zal toenemen, denkt 39 procent dat deze gelijk zal blijven en 13 procent dat deze afneemt.

De **gemiddelde leeftijd** van gemeenteambtenaren blijft wederom **gelijk: 48,3 jaar**

De gemiddelde leeftijd van gemeentepersoneel in 2017 was 48,3 jaar, net zoals in 2015 en 2016. Ondanks het feit dat de gemiddelde leeftijd al drie jaar stabiel blijft, is de samenstelling van het personeelsbestand niet gelijk gebleven. Het aandeel medewerkers ouder dan 60 jaar is namelijk stijgende: in 2017 was dit aandeel 15,9 procent, ten opzichte van 15,3 procent in 2016 en 14,5 procent in 2015. Daarentegen stijgt ook het aandeel medewerkers jonger dan 35 jaar: dit aandeel was in 2017 12,4 procent, vergeleken met 11,3 procent in 2016. Het aandeel medewerkers tussen de 35 en 60 jaar nam juist af in 2017.



EXTERNE INHUUR

Uitgaven aan externe inhuur **weer iets toegenomen**

In 2017 besteedden gemeenten 17 procent van de totale loonsom aan externe inhuur. Dit is een stijging ten opzichte van vorig jaar van 1 procentpunt. De uitgaven aan externe inhuur stijgen daarmee al sinds 2013. Toen besteedden gemeenten 11 procent van de totale loonsom aan externe inhuur. Terwijl de externe inhuur in de grootteklasse van minder dan 20.000 inwoners ongeveer gelijk bleef in 2017, nam deze in alle overige grootteklassen toe. De grootste stijging was te zien bij gemeenten met 20.000 tot 50.000 inwoners. Daar stegen de uitgaven met 4 procentpunt tot 17 procent van de loonsom. In de 100.000+ gemeenten zijn de uitgaven aan externe inhuur met 20 procent het hoogst. 52 procent van de gemeenten probeert actief de uitgaven aan externe inhuur terug te dringen. Dit doen ze onder andere door het nemen van bestuurlijke maatregelen, door flexibeler inzet van eigen personeel/interne mobiliteit en door met een kritische blik te kijken naar de noodzaak van externe inhuur.

Toename flexibilisering zet zich voort

In 2017 is het aandeel van flexibel personeel verder gestegen, van 17 procent naar 20 procent. Hiermee zet een al langer lopende trend zich voort; in 2015 bestond nog 11 procent van de bezetting uit flexibel personeel. 16 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 en 14 procent geeft aan dit te willen doen door meer medewerkers op flexibele basis aan te stellen. Daarentegen geeft 29 procent van de gemeenten aan het flexibele deel van de bezetting gelijk te willen houden, terwijl bij 49 procent van de gemeenten het beleid gericht is op het verkleinen van het flexibele deel van de bezetting.

INSTROOM, DOORSTROOM & UITSTROOM

De omvang van de instroom van personeel neemt verder toe

Van 2014 naar 2017 is het gemiddelde instroompercentage van gemeenten gestegen van 3,5 procent (2014) via 7,6 procent (2016) naar 10,1 procent (2017). Deze stijgende trend gold voor gemeenten in alle grootteklassen.

Het aantal openstaande vacatures neemt toe naar ruim 4.200

De stijgende instroom gaat gepaard met een toename van het aantal openstaande vacatures. In 2017 (peildatum 31 december) stonden er bij gemeenten ruim 4.200 vacatures open. In 2016 waren dit er 3.600. Het aandeel externe kandidaten voor vervulde vacatures is in 2017 licht gedaald. In 2017 is 66 procent van de vacatures met externen vervuld, in 2016 was dat aandeel nog ruim 73 procent. Het percentage moeilijk vervulbare vacatures is toegenomen van 6,5 procent in 2016 naar 10,8 procent in 2017; omdat gemeenten een hoger aantal openstaande vacatures rapporteren in 2017, gaat het in absolute zin om aanzienlijk meer moeilijk vervulbare vacatures dan in 2016. Automatisering/ICT, ruimtelijke ordening/milieu en bouwkunde/civiele techniek waren de functiegebieden met het hoogste percentage vacatures dat moeilijk vervulbaar is.



De doorstroom daalt in 2017

Doorstroom is gedefinieerd als medewerkers die van functie en/of afdeling zijn veranderd. In 2017 daalde het doorstroompercentage naar 3,1 procent. In 2016 was dat percentage nog 4,6 procent. Tussen de verschillende grootteklassen zitten er kleine verschillen. Zo is de doorstroom het hoogst bij gemeenten met meer dan 100.000 inwoners (excl. G4), namelijk 3,4 procent. Het laagst is de doorstroom met 2,6 procent bij gemeenten met 20.000 tot 50.000 inwoners. Bij de G4 daalde het doorstroompercentage van 4,1 procent naar 3,3 procent.

Naast de **instroom** neemt ook de **uitstroom** van personeel toe

Van 2016 naar 2017 is het uitstroompercentage gestegen van 6,3 naar 7,4 procent. In alle gemeentegrootteklassen nam de uitstroom in 2017 toe. Doordat de instroom echter sterker is toegenomen, is er echter toch sprake van een groeiende bezetting. In 2017 was er een duidelijke toename te zien van het aandeel personen dat uitstroomde als gevolg van vrijwillig ontslag (van 33 naar 40 procent). Daarentegen daalde het aandeel personen dat uitstroomde vanwege privatisering of verzelfstandiging (van 14 naar 8 procent).

41 procent van de gemeenten verwacht **doelstelling garantiebanen** te behalen

Garantiebanen zijn reguliere banen die specifiek bestemd zijn voor arbeidsgehandicapten. Ultimo 2017 hebben gemeenten bij zichzelf ruim 2.500 garantiebanen ingevuld. In 2018 verwachten gemeenten ruim 1.600 nieuwe garantiebanen aan te bieden. Verder verwacht 41 procent van alle gemeenten de doelstelling voor garantiebanen te behalen. 15 procent denkt dat de doelstelling niet wordt behaald, terwijl 44 procent het nog niet weet.

INSTROOM EN BEHOUD VAN JONGEREN



43 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 bij gemeenten lag in 2017 met 12 procent veel lager dan in de beroepsbevolking (36 procent). In 2017 bestond 43 procent van de instroom uit jongeren. Dat aandeel is gelijk aan dat van 2016.

Gemeenten zijn actief om de **instroom van jongeren te bevorderen**

Net zoals in 2016 voerde in 2017 driekwart van de gemeenten actief wervings- en selectiebeleid om de instroom van jongeren te bevorderen. 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. 44 procent van de gemeenten had in 2017 trainees in dienst. De meeste gemeenten bieden studenten de gelegenheid binnen de organisatie stage te lopen. Het ging in 2017 vooral om stages op HBO (47 procent) of MBO (40 procent) niveau.



28 procent van de gemeenten ervaart **belemmeringen** bij het **aannemen van jongeren**

Meer dan een kwart van de gemeenten ervaart belemmeringen bij het aannemen van jongeren. De belangrijkste belemmeringen zijn dat leidinggevenden (grote) waarde hechten aan werkervaring waardoor jongeren minder kans maken. Een variant hierop is dat gemeenten aangeven dat er weinig mogelijkheid is om jongeren in te werken en dat men daarom liever voor oudere/ervaren medewerkers kiest. Daarnaast wordt aangenomen dat een overheids carrière niet interessant is voor jongeren en dat jongeren onvoldoende bekend zijn met de gemeente als werkgever.

Ondanks actiever beleid van gemeenten **stromen jongeren snel uit**

Naast het aantrekken van jongeren is het ook belangrijk om jongeren te behouden als ze eenmaal voor een gemeente werken. In 2017 bestond 15 procent van de uitstroom uit jongeren. In 2016 was dat aandeel 14 procent. De uitstroom van jongeren neemt dus nog niet af. Als percentage van de bezetting is de uitstroom bij jongeren onder de 35, na logische uitstroom van 60 plussers, het hoogst. Eén op de tien jongeren verlaat de gemeente. Desondanks voert 72 procent van de gemeenten (nog) geen actief beleid om jongeren te behouden en/of uitstroom van jongeren te voorkomen.

ZIEKTEVERZUIM

Het ziekteverzuimpercentage **daalt licht**

Het ziekteverzuimpercentage bij gemeenten is in 2017 met 0,2 procentpunt gedaald naar 5,4 procent. Niet in alle gemeentegrootteklassen nam het ziekteverzuimpercentage af. In gemeenten met 20.000 tot 50.000 inwoners nam het ziekteverzuimpercentage toe naar 5,3 procent en bij gemeenten met meer dan 100.000 inwoners (excl. G4) steeg het ziekteverzuimpercentage naar 5,4 procent. De G4 kende net als de afgelopen jaren in 2017 het hoogste verzuimpercentage (5,8 procent). Bij gemeenten met tussen de 50.000 en 100.000 inwoners is het percentage het meest gedaald, namelijk met 0,4 procentpunt naar 5,2 procent. Dat is opvallend, omdat in deze gemeentegrootteklasse in 2016 nog sprake was van een stijging van 0,4 procentpunt. Het ziekteverzuim bij gemeenten blijft hoger dan het landelijke cijfer (1,4 procentpunt). Het was ook hoog in vergelijking met het landelijke cijfer voor alle organisaties met meer dan 100 medewerkers (0,6 procentpunt). Het verschil tussen gemeenten en het landelijke cijfer is daarmee wel kleiner geworden dan in 2016.



Positieve verschuivingen in indicatoren van ziekteverzuim

Op het moment dat het ziekteverzuim wordt uitgesplitst naar verzuimduur (kort, middellang, lang en extra lang) dan zijn er verschillen zichtbaar in de ontwikkeling. Zo nam het kort verzuim af in 2017, met 0,2 procentpunt naar 0,8 procent. Ook is het nulverzuim, het aandeel van de gemeentelijke bezetting dat zich niet heeft ziek gemeld, in 2017 gestegen van 38 naar 43 procent. Tot slot is de meldingsfrequentie, het gemiddeld aantal keer dat gemeenteambtenaren zich ziekmelden in een jaar, gedaald van 1,11 naar 1,05.

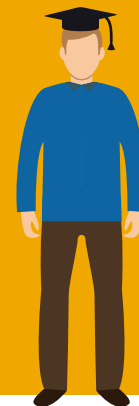
Langdurig verzuim blijft wel **aandachtspunt**

Ondanks de daling in het kort verzuim, steeg het middellang en lang verzuim. 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.

MOBILITEIT, INZETBAARHEID, OPLEIDING EN ONTWIKKELING

Gemeenten besteden gemiddeld minder per medewerker aan opleidingen

In 2017 gaven gemeenten 1,7 procent van de loonsom uit aan opleidingskosten. Dat komt neer op gemiddeld € 1.003 per medewerker. In 2016 was het gemiddelde bestede bedrag aan opleidingen nog € 1.050 per medewerker. Met name in de G4 daalde de gemiddelde bestede opleidingskosten. Deze waren in 2017 € 819 per medewerker, vergeleken met € 1.060 in 2016. Ook bij de gemeenten tot 20.000 inwoners was er sprake van een daling. In de andere grootteklassen was er sprake van een (lichte) toename van de gemiddelde opleidingskosten. 67 procent van de gemeenten gaf in 2017 het grootste deel van het opleidingsbudget uit aan vakinhoudelijke ontwikkeling.



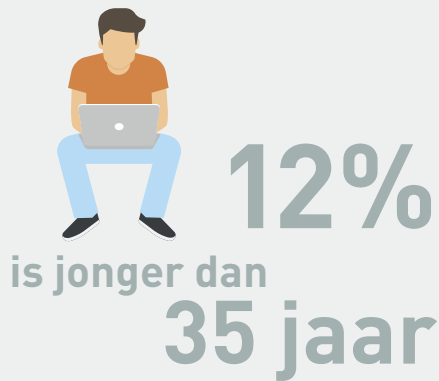
Ontwikkelgesprekken meest gebruikte en meest effectieve instrument om mobiliteit te bevorderen

85 procent van de gemeenten geeft 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 stages. Daarnaast geeft 72 procent van de gemeenten aan dat ontwikkelgesprekken tot de top 5 van instrumenten behoren die als het meest effectief worden beschouwd om mobiliteit te bevorderen. Ook loopbaangesprekken met een loopbaanadviseur en uitleen/detachering worden veelal als effectieve instrumenten gezien.

FORMATIE & BEZETTING



van de gemeenten
verwacht te
groeien



stijging

vrouwelijke
leidinggevende
naar:



40%



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 bezuinigingen bij de overheid. 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 onderliggende kenmerken.

TABEL 1.1

Ontwikkeling van de gemeentelijke bezetting in personen en fte's in 2013 tot en met 2017*

	Alle gemeenten	2013	2014	2015	2016	2017
↑	In personen	163.870	159.000	156.040	157.290	160.810
↑	In fte's	143.300	138.670	137.080	137.930	140.980

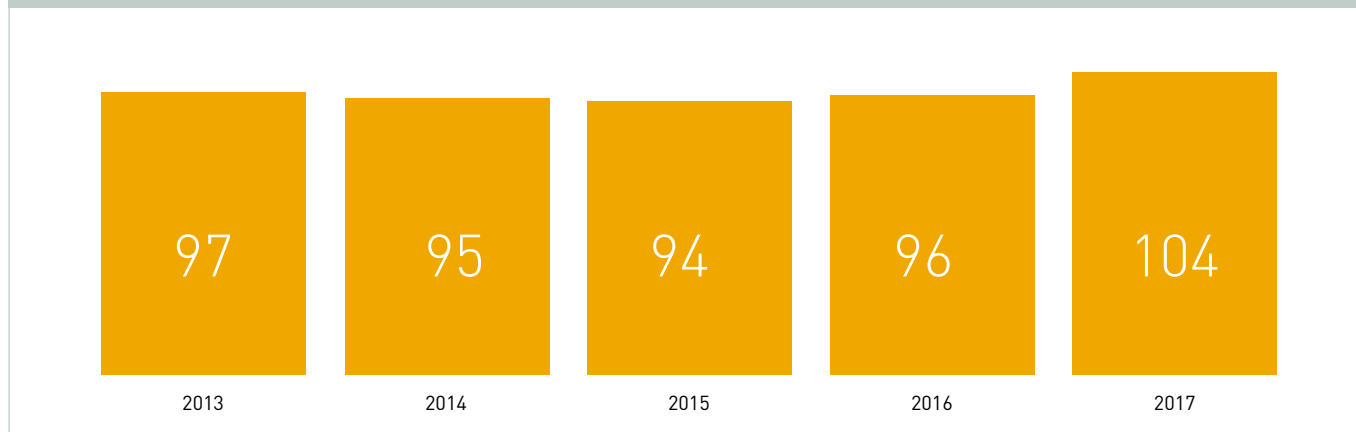
* Op basis van nieuwe inzichten in de data in 2017 is de bezetting met terugwerkende kracht aangepast. Het argument hiervoor is als volgt: In 2017 hebben de G4 gemeenten eigen data aangeleverd, o.a. over de (kenmerken van) bezetting. Deze data dienden als randtotaal voor de gegevens die afkomstig zijn uit de salarisbestanden. Uit een vergelijking van de eigen data van de G4 en de salarisbestanden is gebleken dat de bezetting van de G4 in de afgelopen jaren licht is onderschat. Deze is daarom met terugwerkende kracht opgehoogd.

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.1

Bezetting als percentage van de formatie (beide gemeten in fte) in 2013 tot en met 2017

%

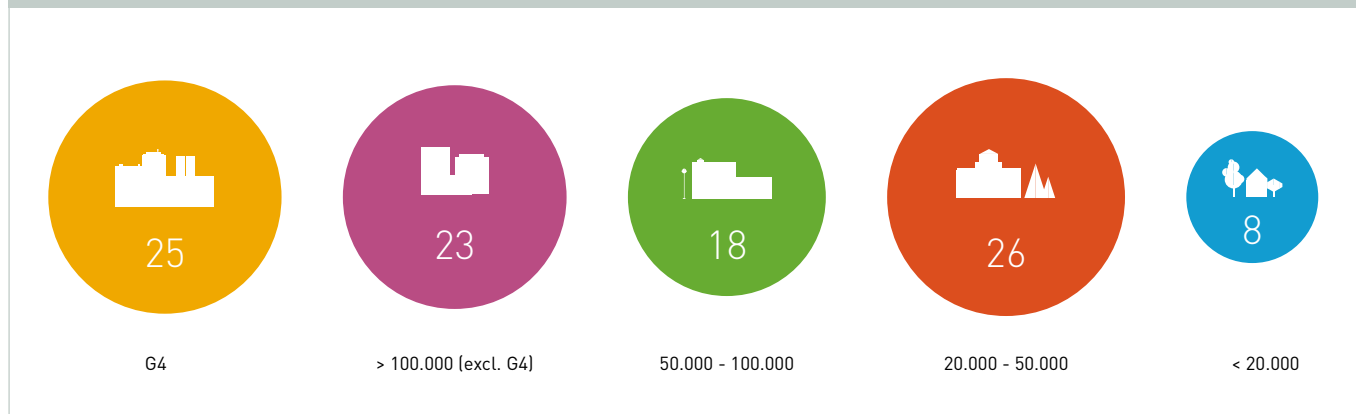


Bron: Enquête Personeelsmonitor 2013-2017, Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.2

Verdeling totale gemeentelijke bezetting (in personen) naar gemeentegrootteklassen in 2017

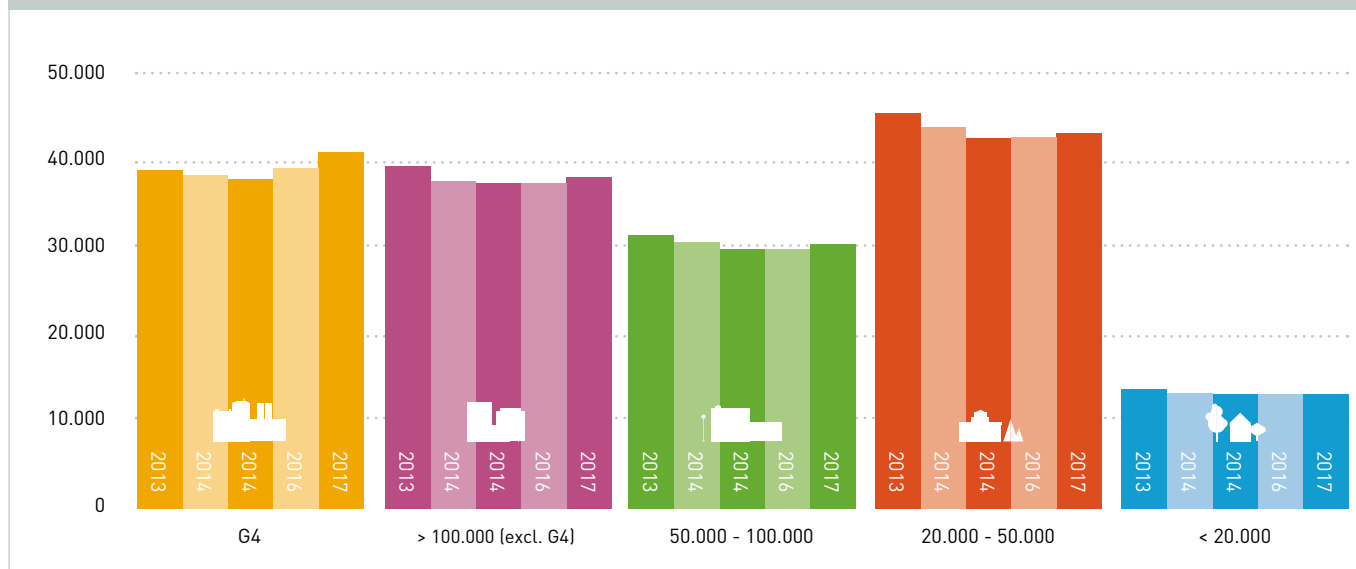
%



Bron: CBS, Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.3







Ontwikkeling van de gemeentelijke bezetting in personen naar gemeentegrootteklasse in 2013 tot en met 2017



Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.2







Ontwikkeling van bezetting in fte's per 1.000 inwoners naar gemeentegrootteklasse in 2013 tot en met 2017

	2013	2014	2015	2016	2017
 G4	15,6	15,1	14,8	15,0	15,4
 100.000 > inwoners (excl. G4)	8,1	7,7	7,6	7,6	7,7
 50.000 tot 100.000 inwoners	7,4	7,2	7,1	7,0	7,1
 20.000 tot 50.000 inwoners	6,7	6,5	6,3	6,3	6,3
 < 20.000 inwoners	8,8	8,5	8,5	8,4	8,5
 Alle gemeenten	8,6	8,2	8,1	8,1	8,3

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia







TABEL 1.3

Verandering van de gemeentelijke bezetting in personen per jaar in 2013 tot en met 2017

	2013	2014	2015	2016	2017
 G4	-3,3	-1,5	-1,4	3,4	4,6
 100.000 > inwoners (excl. G4)	-2,2	-4,4	-0,7	0,1	1,8
 50.000 tot 100.000 inwoners	-4,9	-2,3	-2,8	-0,1	1,9
 20.000 tot 50.000 inwoners	-3,1	-3,5	-2,9	0,1	1,2
 < 20.000 inwoners	-3,2	-2,9	-1,1	-0,4	0,5
 Alle gemeenten	-3,3	-3,0	-1,9	0,8	2,2







Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.4

Gemeentelijke bezetting in personen naar geslacht en naar gemeentegrootteklasse in 2013 en 2017						%
		2013		2017		
		♂ Man	♀ Vrouw	♂ Man	♀ Vrouw	
	G4	54	46	51	49	
	100.000 > inwoners (excl. G4)	52	48	51	49	
	50.000 tot 100.000 inwoners	52	48	49	51	
	20.000 tot 50.000 inwoners	52	48	50	50	
	< 20.000 inwoners	51	49	49	51	
	Alle gemeenten	52	48	50	50	
	Landelijke beroepsbevolking	54	46	53	47	







Bron: Salarisbestanden gemeenten, CBS statline, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.5

Het aantal mannen en vrouwen naar gemeentegrootteklasse in 2017					
		personen		FTE	
		♂ Man	♀ Vrouw	♂ Man	♀ Vrouw
	G4	20.200	19.520	19.200	16.900
	100.000 > inwoners (excl. G4)	18.670	18.250	17.330	15.600
	50.000 tot 100.000 inwoners	14.560	14.900	12.690	13.040
	20.000 tot 50.000 inwoners	20.890	21.040	18.370	17.110
	< 20.000 inwoners	6.270	6.520	5.090	5.650
	Alle gemeenten	80.580	80.230	72.700	68.290

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia







TABEL 1.6

Het aantal voltijders en deeltijders in personen naar gemeentegrootteklasse in 2013 en 2017						%
		2013		2017*		
		Voltijd	Deeltijd	Voltijd	Deeltijd	
	G4	66	34	64	36	
	100.000 > inwoners (excl. G4)	59	41	58	42	
	50.000 tot 100.000 inwoners	58	42	56	44	
	20.000 tot 50.000 inwoners	54	46	52	48	
	< 20.000 inwoners	52	48	50	50	
	Alle gemeenten	58	42	57	43	
Landelijke werkgelegenheid (totaal aantal banen)		47	53	46	54	

*Landelijke werkgelegenheidscijfers zijn gebaseerd op 2016.

Bron: CBS, Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia







TABEL 1.7

Het aantal voltijders en deeltijders naar gemeentegrootteklasse in 2017				
		Voltijd	Deeltijd	Deeltijdfactor
	G4	25.420	14.300	0,91
	100.000 > inwoners (excl. G4)	21.520	15.400	0,89
	50.000 tot 100.000 inwoners	16.520	12.940	0,87
	20.000 tot 50.000 inwoners	21.770	20.150	0,85
	< 20.000 inwoners	6.430	6.360	0,84
	Alle gemeenten	91.660	69.150	0,88

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.8

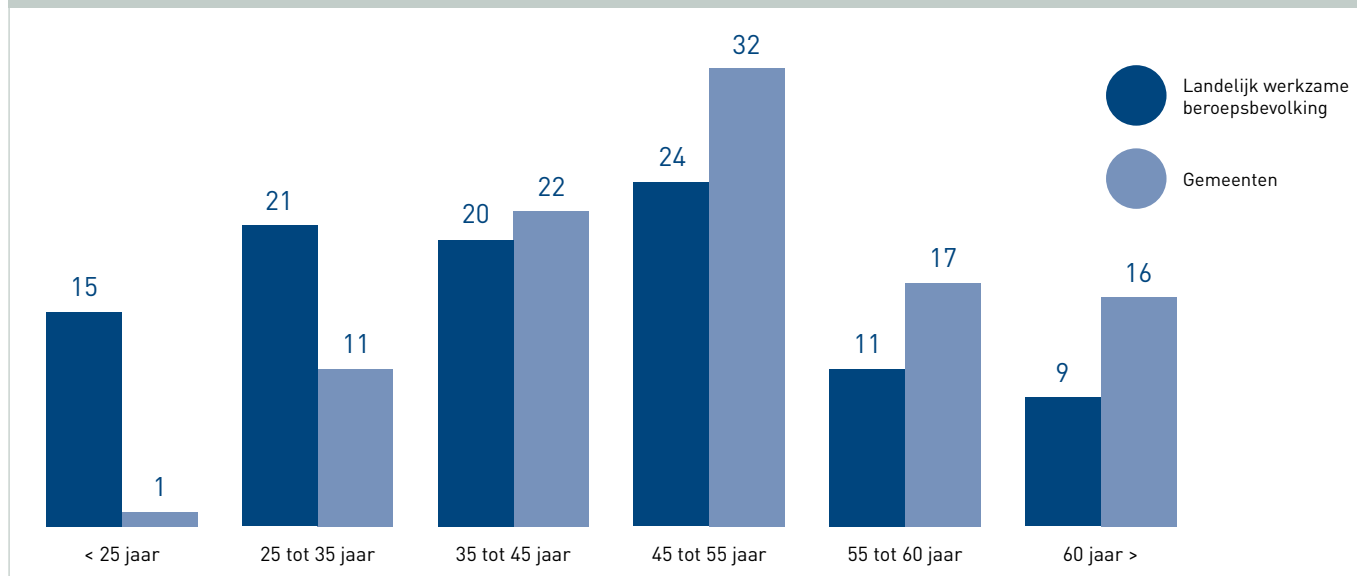
Gemeentelijke bezetting in personen naar leeftijdsklasse en gemeentegrootteklasse in 2017 %

Leeftijdscategorie	< 25	25-35	35-45	45-55	55-60	60>	gemiddelde leeftijd
 G4	2	13	23	30	16	15	47,6
 100.000 > inwoners (excl. G4)	1	11	22	32	17	16	48,4
 50.000 tot 100.000 inwoners	1	11	22	32	18	16	48,4
 20.000 tot 50.000 inwoners	1	10	21	33	18	16	48,6
 < 20.000 inwoners	1	11	21	33	18	17	48,6
 Alle gemeenten	1	11	22	32	17	16	48,3

Bron: CBS, Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.4

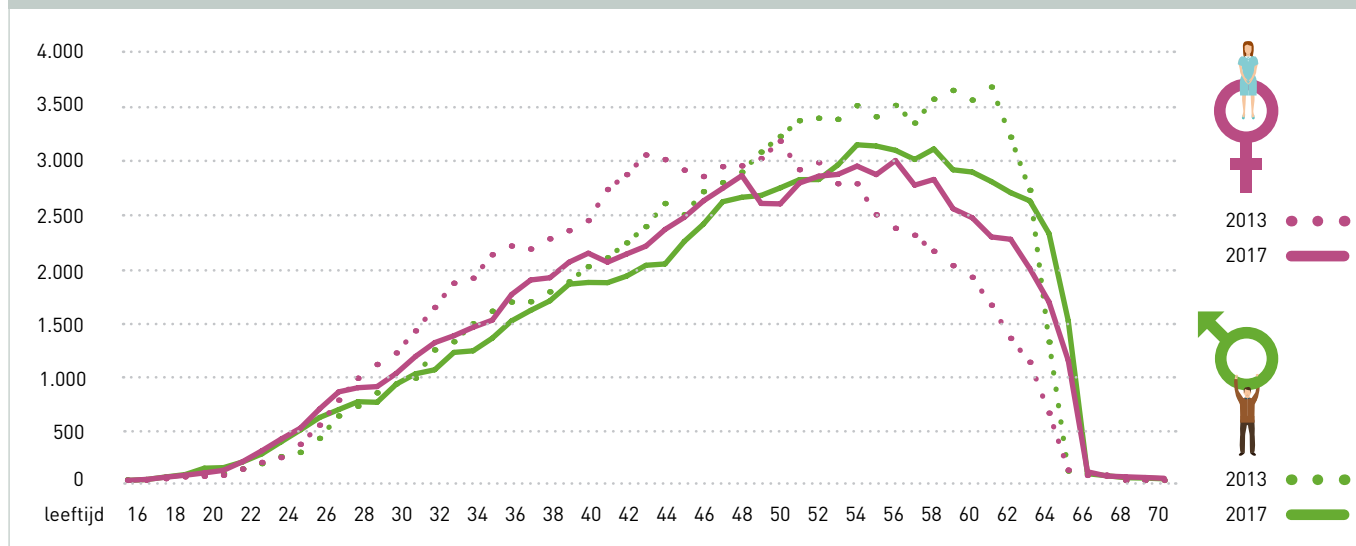
Landelijke werkzame beroepsbevolking en de gemeentelijke bezetting in personen naar leeftijdsklasse in 2017 %



Bron: CBS, Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.5

Gemeentelijke bezetting naar leeftijd en geslacht in personen in 2013 en 2017



Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.9

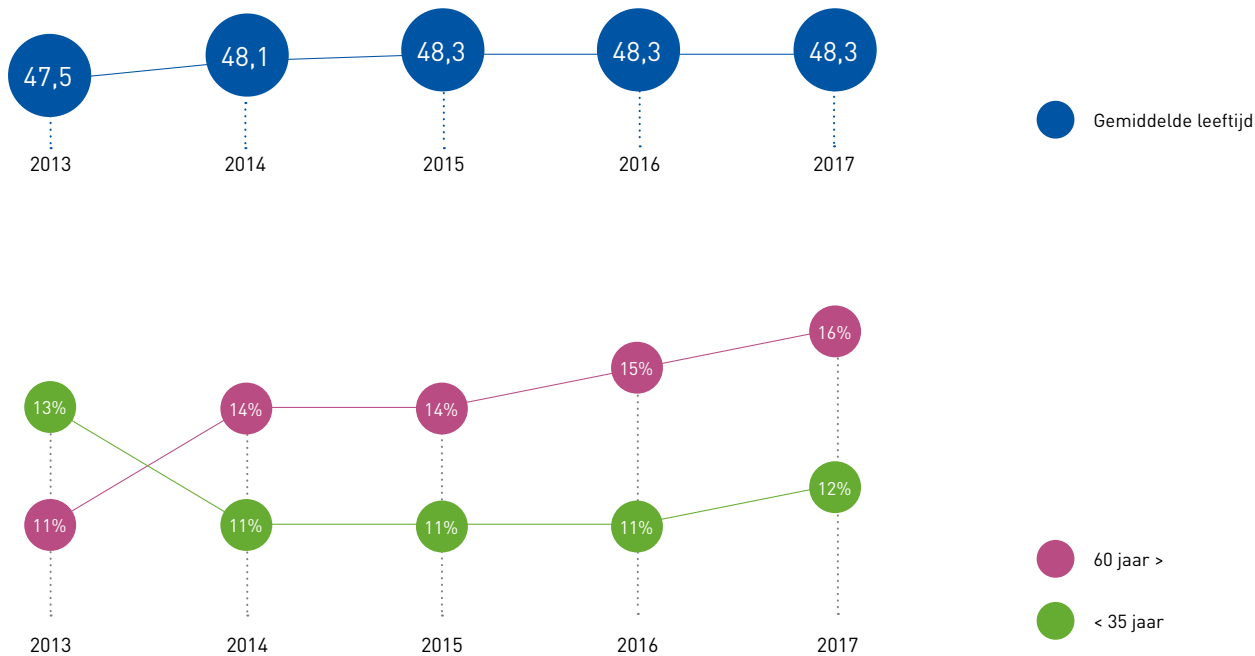
Gemeentelijke bezetting naar leeftijdscategorie in 2017 vergeleken met 2013

	2017	Verandering in 2013-2017		gedaald of gestegen t.o.v. 2013
		absoluut	relatief %	
Jonger dan 25 jaar	2.200	770	54	↑
25 tot 35 jaar	17.710	-2.070	-10	↓
35 tot 45 jaar	35.780	-6.500	-15	↓
45 tot 55 jaar	51.710	-4.040	-7	↓
55 tot 60 jaar	27.780	1.250	5	↑
60 jaar en ouder	25.640	7.540	42	↑

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/ Panteia







FIGUUR 1.6

Gemiddelde leeftijd van de bezetting (figuur boven) en het percentage personen jonger dan 35 jaar en ouder dan 60 jaar van de bezetting (figuur onder) in 2013 tot en met 2017









Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.10

Gemeentelijke bezetting in personen en aantal dienstjaren binnen de gemeente en gemeentegrootteklasse in 2017					%
		Korter dan 3 jaar	3 tot 10 jaar	10 jaar of meer	
	G4	19	22	59	
	100.000 > inwoners (excl. G4)	19	25	55	
	50.000 tot 100.000 inwoners	20	31	50	
	20.000 tot 50.000 inwoners	23	29	48	
	< 20.000 inwoners	21	27	53	
	Alle gemeenten	20	26	53	
Gemiddelde lengte dienstverband (in jaren)			2013	2017	
Landelijke beroepsbevolking			10,6	10,8	
Gemeenten			11,5	12,4	

Bron: CBS, Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia







TABEL 1.11

Gemeentelijke bezetting in fte naar soort aanstelling en gemeentegrootteklasse in 2013 en 2017						%
		2013		2017		
		Vast	Tijdelijk	Vast	Tijdelijk	
	G4	97	3	94	6	
	100.000 > inwoners (excl. G4)	96	4	92	8	
	50.000 tot 100.000 inwoners	96	4	88	12	
	20.000 tot 50.000 inwoners	97	3	92	8	
	< 20.000 inwoners	96	4	92	8	
	Alle gemeenten	97	3	92	8	
Aantal gemeenten		253	241	181	181	

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2013 en 2017, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.12

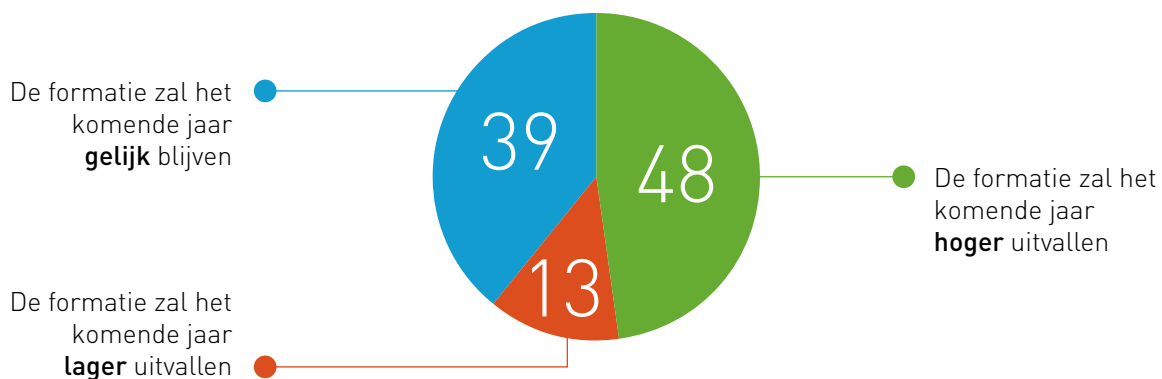
Aantal leidinggevenden per 100 medewerkers naar gemeentegrootteklasse, 2013 tot en met 2017

	2013	2014	2015	2016	2017
 G4	7,7	7,9	6,9	7,1	6,6
 100.000 > inwoners (excl. G4)	6,1	6,3	5,7	5,7	5,5
 50.000 tot 100.000 inwoners	5,4	5,1	5,5	5,1	4,8
 20.000 tot 50.000 inwoners	5,2	5,3	5,4	4,6	7,0
 < 20.000 inwoners	6,1	6,4	6,5	6,1	6,7
 Alle gemeenten	6,1	6,2	5,9	5,9	6,1
Aantal gemeenten	253	245	208	189	175

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

FIGUUR 1.7

Verwachte ontwikkeling van de formatie in 2018



N = 175

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.13

Percentage vrouwelijke leidinggevenden naar gemeentegrootteklasse, 2013 tot en met 2017



	2013	2014	2015	2016	2017
G4	35	35	38	39	41
100.000 > inwoners (excl. G4)	34	34	35	38	41
50.000 tot 100.000 inwoners	29	32	34	37	37
20.000 tot 50.000 inwoners	28	29	29	31	39
< 20.000 inwoners	24	24	29	37	33
Alle gemeenten	31	32	34	37	40
Aantal gemeenten	253	245	208	182	175

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

TABEL 1.14

Ontwikkeling gemeentelijke bezetting (toegenomen, gelijk gebleven of afgenomen) naar gemeentegrootteklasse in 2017 %

	Toegenomen	Gelijk gebleven	Afgenomen	Alle gemeenten
G4	100	0	0	<ul style="list-style-type: none"> ● Toegenomen ● Gelijk gebleven ● Afgenomen
100.000 > inwoners (excl. G4)	63	17	19	
50.000 tot 100.000 inwoners	52	29	19	
20.000 tot 50.000 inwoners	61	24	15	
< 20.000 inwoners	59	19	23	
Alle gemeenten	60	22	18	

N=194

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.15

Verdeling van de redenen voor de TOENAME van de gemeentelijke bezetting in 2017

%

Nieuwe taken/deprivatiseren	42
Toename budget	25
Anders	12
Vacatures ingevuld	6
Flex/tijdelijke contracten omgezet in vast	6
Generatiepact	4
Digitalisering	1
Garantiebanen/doelgroepen	1
Toename flexwerkers	1
Fusie	1

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.16

Verdeling van de redenen voor de AFNAME van de gemeentelijke bezetting in 2017

%







Afgestoten taken/privatiseren	29
Openstaande vacatures die nog niet ingevuld zijn	18
Natuurlijk verloop	12
Fusie	11
Generatiepact	9
Afname budget	8
Anders	7
Digitalisering	6

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

FORMATIE & BEZETTING - EXTERNE INHUUR

Het is belangrijk de term externe inhuur duidelijk af te bakenen. De definitie van externe inhuur is gebaseerd op de definitie die ook binnen de Rijksoverheid wordt gehanteerd en luidt als volgt: het uitvoeren van werkzaamheden in opdracht van een bij de gemeente in dienst zijnde opdrachtgever, door een private organisatie met winstoogmerk, door middel van het tegen betaling inzetten van personele capaciteit en deskundigheid, zonder dat daar een arbeidsovereenkomst of aanstelling tussen de gemeente en de daarbij ingezette personen aan ten grondslag ligt. De uitgebreide definitie van externe inhuur is terug te vinden in het Gegevenswoordenboek.

TABEL 1.17

Uitgaven aan externe inhuur in euro's uitgedrukt in procenten van de loonsom plus externe inhuur* per gemeentegrootteklasse, 2013 tot en met 2017						%
		2013	2014	2015	2016	2017
	G4	11	16	16	16	18
	100.000 > inwoners (excl. G4)	12	13	16	17	20
	50.000 tot 100.000 inwoners	9	11	12	14	15
	20.000 tot 50.000 inwoners	8	9	13	13	17
	< 20.000 inwoners	9	10	14	15	15
	Alle gemeenten	11	12	15	16	17
	Aantal gemeenten	177	159	163	139	147

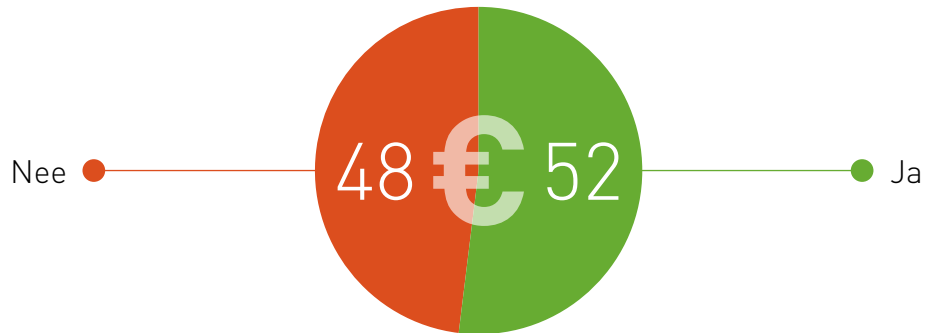
* Sinds 2017 is de definitie van de loonsom, zoals gebruikt voor de berekening van externe inhuur, gewijzigd. De definitie is nu: de som van alle looncomponenten in het jaar, zijnde: salaris + toeslagen + uitkeringen + vergoedingen + wettelijke- en niet wettelijke sociale lasten + werkgeversbijdrage in de pensioenpremie. In de jaren voor 2017 werd de loonsom verminderd met de eindejaarsuitkering. Hier is in 2017 met terugwerkend kracht voor gecorrigeerd. Dat resulteert in een iets lagere externe inhuur, uitgedrukt in procenten van de loonsom (plus externe inhuur).

Bron: Salarisbestanden gemeenten, enquête Personeelsmonitor 2012-2017, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.8

Gemeenten die kosten voor externe inhuur probeerde terug te dringen in 2017

%



N = 172

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.18

Top 5 manieren waarop gemeenten externe inhuur proberen terug te dringen in 2017

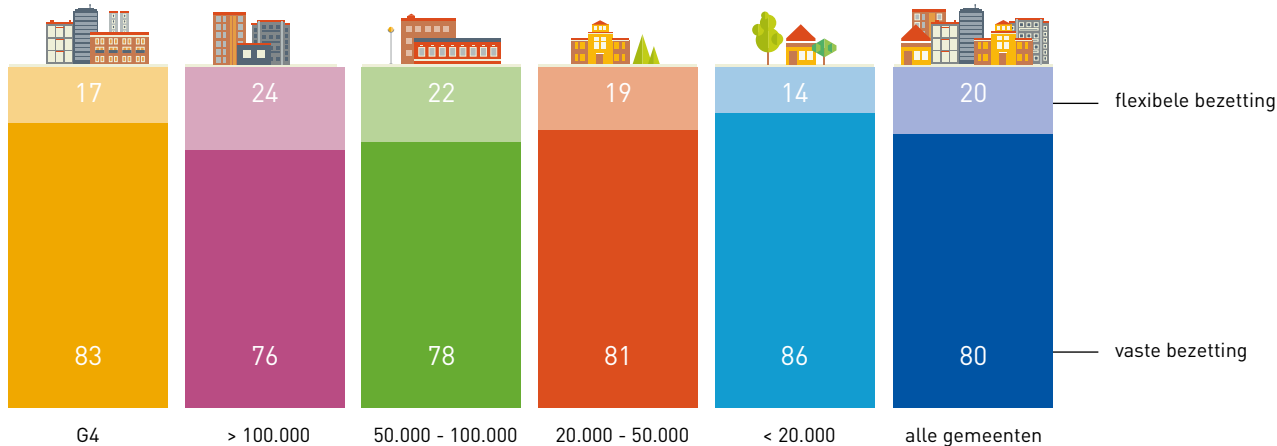
1	Door het nemen van bestuurlijke maatregelen
2	Door flexibele inzet (eigen) medewerkers/Bevorderen interne mobiliteit
3	Door met een kritische blik te kijken naar de noodzaak van externe inhuur
4	Door het gebruik maken van tijdelijke aanstellingen
5	Door het omzetten van flexibele banen in vaste banen

N=83

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.9

Verdeling tussen vaste en flexibele* bezetting in gemeenten in 2017, naar gemeentegrootteklasse %



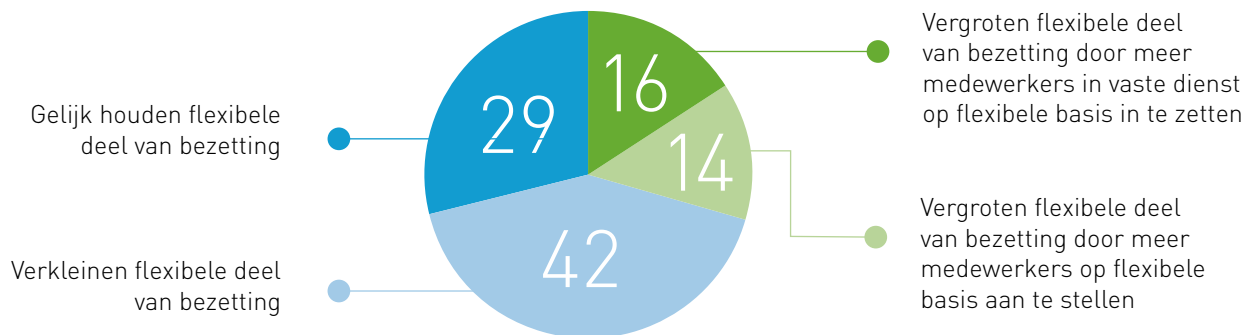
* Onder het flexibele deel van de bezetting verstaan wij hier 'externe' numerieke flexibiliteit, ook wel contractflexibiliteit: medewerkers die op basis van een uitzend-, payroll- of detacheringsovereenkomst werkzaam zijn, ZZP-ers; en medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd voor de duur van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

N = 125

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.10

Verdeling gemeenten op basis van het gevoerde beleid ten aanzien van het flexibele deel van de bezetting in 2017 %



N = 132

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.19

Meest voorkomende en gebruikte flexibele contractvormen bij gemeenten in 2017

%

	Voorkomende contractvormen	Meest gebruikte contractvormen
Detacheringsovereenkomsten	93	24
Payrolling	87	31
Uitzendkrachten	83	30
ZZP-ers	85	7
Aanstellingen voor bepaalde tijd	69	7
Anders	5	1
Aantal gemeenten	191	188

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

INSTROOM - DOORSTROOM - UITSTROOM

toename van
instroom
van personeel

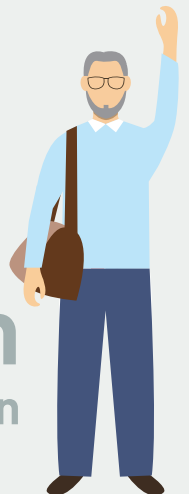
een
stijging van
2,5 procentpunt tot

10,1%



21% van de
uitstroom
is korter dan
1 jaar in dienst

36% van de
uitstroom
is langer dan
10 jaar in dienst

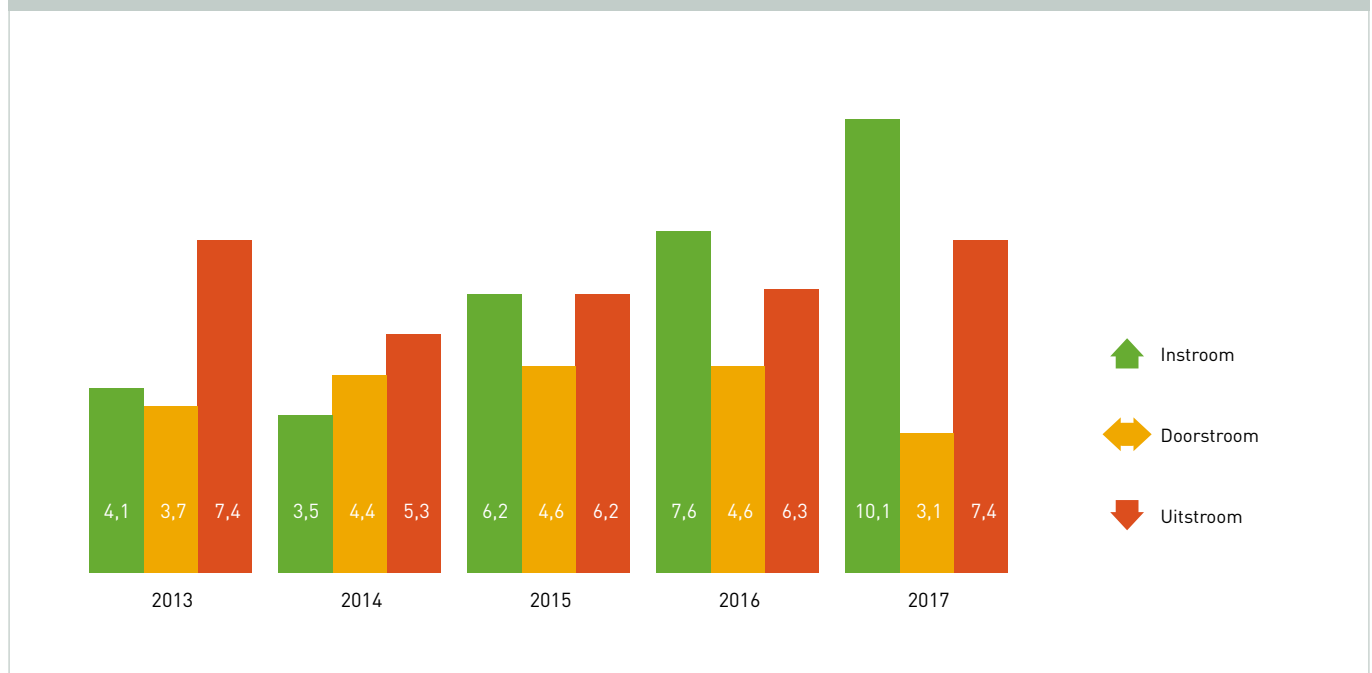


INSTROOM-DOORSTROOM-UITSTROOM

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

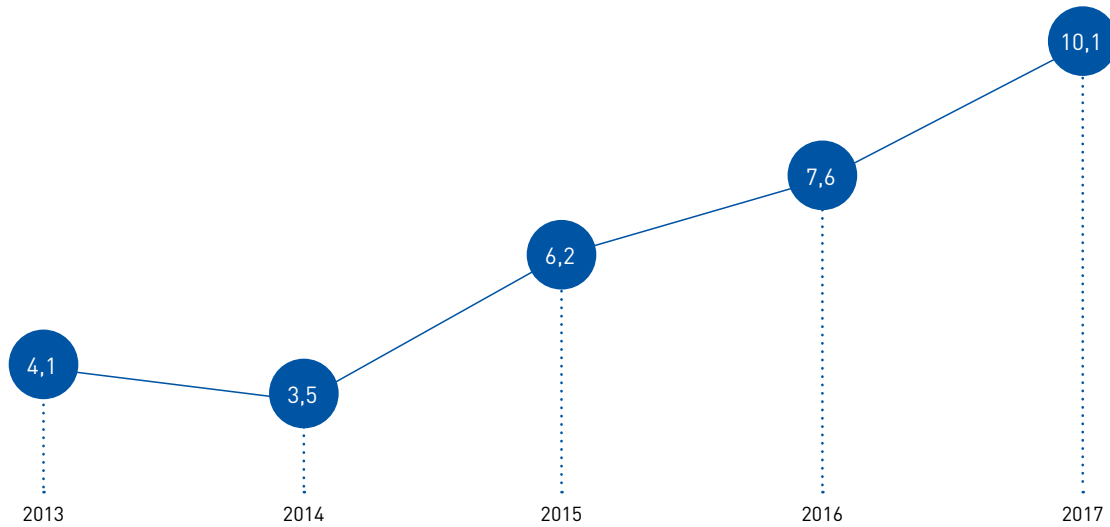
Instroom, doorstroom en uitstroompercentage in 2013 tot en met 2017









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

FIGUUR 2.2

► Instroompercentage alle gemeenten (lijndiagram) en naar gemeentegrootteklasse (tabel) in 2013 t/m 2017 %



	2013	2014	2015	2016	2017
 G4	3,3	3,0	5,7	7,9	9,9
 100.000 > inwoners (excl. G4)	5,7	3,2	6,6	6,8	10,0
 50.000 tot 100.000 inwoners	3,9	4,1	5,4	8,2	10,1
 20.000 tot 50.000 inwoners	3,8	3,6	6,7	7,6	10,4
 < 20.000 inwoners	4,0	4,1	6,6	7,5	9,6
 Alle gemeenten	4,1	3,5	6,2	7,6	10,1

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.1

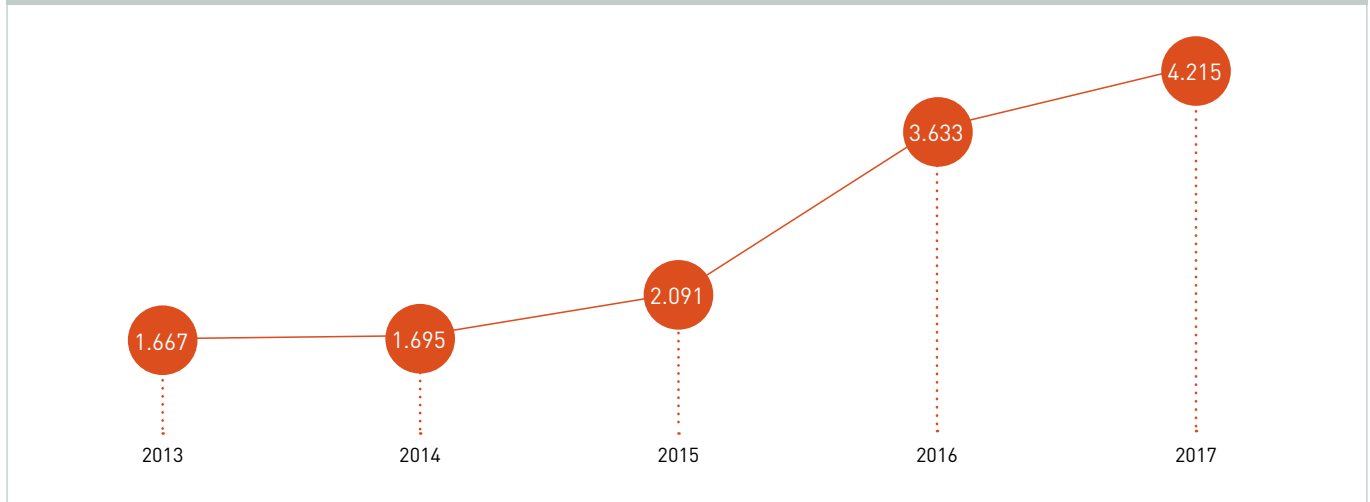
Kenmerken van de instroom in procenten in 2013 tot en met 2017						%
	2013	2014	2015	2016	2017	
Naar geslacht						
Man	51	43	42	43	46	↑
Vrouw	49	57	58	57	54	↓
Naar arbeidsduur						
Voltijd	53	50	50	53	54	↑
Deeltijd	47	50	50	47	46	↓
Naar leeftijdsklasse						
Jonger dan 25 jaar	12	9	8	9	9	↔
25 tot 35 jaar	23	27	31	34	34	↔
35 tot 45 jaar	24	24	26	25	26	↑
45 tot 55 jaar	26	23	23	21	21	↔
55 tot 60 jaar	9	10	7	7	7	↔
60 jaar en ouder	6	7	5	4	4	↔
Naar salarisschaal*						
Schaal 1-3	3	1	1	2	3	↑
Schaal 4-6	21	19	17	16	16	↔
Schaal 7-9	38	41	45	42	46	↑
Schaal 10-12	26	27	25	25	28	↔
Schaal 13 en hoger	5	4	4	3	3	↔
Niet nader gespecificeerde schaal**	8	8	8	13	3	↓

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

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 2.3

Ontwikkeling aantal openstaande vacatures in aantal fte, 2013 tot en met 2017



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






TABEL 2.2

Aantal openstaande vacatures in aantal fte naar gemeentegrootteklasse, peildatum 31 december 2016 en 2017

		2016	2017
	100.000 > inwoners (incl. G4)	741	1.384
	50.000 tot 100.000 inwoners	571	1.151
	20.000 tot 50.000 inwoners	1.984	1.283
	< 20.000 inwoners	337	397
	Alle gemeenten	3.633	4.215
	Aantal gemeenten	174	167







Bron: Enquête Personeelsmonitor 2015-2016, bewerking Etil/Panteia


TABEL 2.3

Vacatures die moeilijk vervulbaar zijn naar gemeentegrootteklasse, 2016 en 2017		%	
		2016	2017
 100.000 > inwoners (incl. G4)		8,2	16,0
 50.000 tot 100.000 inwoners		6,3	9,1
 20.000 tot 50.000 inwoners		6,3	7,8
 < 20.000 inwoners		6,3	7,6
 Alle gemeenten		6,5	10,8
Aantal gemeenten		139	144


Bron: Enquête Personeelsmonitor 2015-2016, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.4


Verdeling aantal vervulde vacatures naar intern en extern, naar gemeentegrootteklasse in 2017		%	
		Interne kandidaten	Externe kandidaten
 G4		43	57
 100.000 > inwoners (excl. G4)		39	61
 50.000 tot 100.000 inwoners		33	67
 20.000 tot 50.000 inwoners		27	73
 < 20.000 inwoners		25	75
 Alle gemeenten		34	66
Aantal gemeenten		160	160




G4




> 100.000



50.000 - 100.000



20.000 - 50.000



< 20.000

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.5

Top 5 van de functiegebieden met het hoogste percentage vacatures dat moeilijk vervulbaar is in 2013 en 2017







2013	2017	
Automatisering/ICT	Automatisering/ICT	38%
Bouwkunde/civiele techniek	Ruimtelijke ordening/milieu	34%
Financieel/economisch	Bouwkunde/civiele techniek	31%
Ruimtelijke ordening/milieu	Financieel/economisch	30%
Sociale zaken/werkgelegenheid	Welzijn/Jeugdzorg	15%

N (2013)=150 N (2017)=111

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia







TABEL 2.6

Aantal ingevulde garantiebanen ultimo 2017 en het aantal (te verwachten) nieuwe aangeboden garantiebanen in 2018, naar gemeentegrootteklasse

		Aantal ingevulde garantiebanen ultimo 2017	Aantal nieuw aangeboden verwachte garantiebanen in 2018
 G4		344	163
 100.000 > inwoners (excl. G4)		739	362
 50.000 tot 100.000 inwoners		457	309
 20.000 tot 50.000 inwoners		770	610
 < 20.000 inwoners		232	192
 Alle gemeenten		2.541	1.636
	Aantal gemeenten	157	127

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

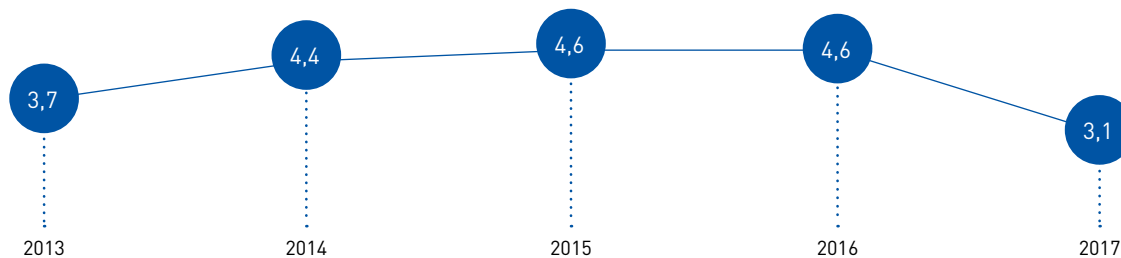
TABEL 2.7







Verwachting van gemeenten ten aanzien van het behalen van de doelstelling voor garantiebanen, naar gemeentegrootteklasse				%
		Ja, doelstelling wordt behaald	Nee, doelstelling wordt niet behaald	Weet niet
 G4		50	-	50
 100.000 > inwoners (excl. G4)		61	19	20
 50.000 tot 100.000 inwoners		41	13	47
 20.000 tot 50.000 inwoners		43	11	45
 < 20.000 inwoners		32	21	48
 Alle gemeenten		41	15	44
Aantal gemeenten: 194				

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 2.4

↔ Doorstroompercentage naar gemeentegrootteklasse in 2013 tot en met 2017 %



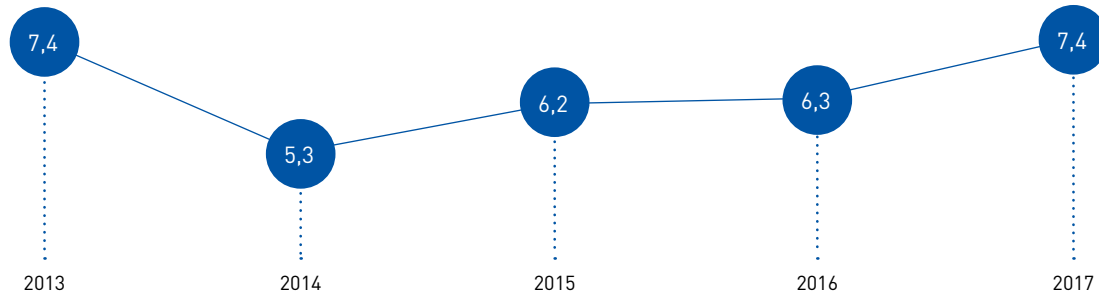
	2013	2014	2015	2016	2017
 G4	3,5	7,5	6,4	4,1	3,3
 100.000 > inwoners (excl. G4)	4,9	5,7	5,2	6,2	3,4
 50.000 tot 100.000 inwoners	4,4	4,4	4,8	4,9	3,1
 20.000 tot 50.000 inwoners	2,9	2,4	2,6	3,2	2,6
 < 20.000 inwoners	2,2	2,2	2,9	2,4	3,0
 Alle gemeenten	3,7	4,4	4,6	4,6	3,1







N=171

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

FIGUUR 2.5

◀ Uitstroomepercentage alle gemeenten (lijndiagram) en naar gemeentegrootteklasse (tabel) in 2013 t/m 2017 %



		2013	2014	2015	2016	2017
	G4	7,5	5,1	5,3	5,3	5,9
	100.000 > inwoners (excl. G4)	7,0	5,0	5,8	6,4	7,4
	50.000 tot 100.000 inwoners	6,2	5,6	7,4	6,7	8,3
	20.000 tot 50.000 inwoners	8,9	5,3	6,4	6,6	8,1
	< 20.000 inwoners	6,4	5,5	6,8	7,6	8,1
	Alle gemeenten	7,4	5,3	6,2	6,3	7,4

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.8

Redenen van uitstroom in 2013 tot en met 2017					%
	2013	2014	2015	2016	2017
Vrijwillig ontslag	26	24	30	33	40 ↑
Leeftijd* of ouderdomspensioen**	26	24	27	23	23 ↔
Privatisering of verzelfstandiging (ook Gemeenschappelijke regeling bijvoorbeeld voor oprichting RUD)	31	14	12	14	8 ↓
Einde aanstelling (van rechtswege door aflopen aanstelling of arbeidsovereenkomst)	14	11	9	5	10 ↑
Reorganisatie of fusie (niet zijnde een privatisering of verzelfstandiging)	4	9	5	4	3 ↓
Vertrekregeling***		6	5	4	3 ↓
Arbeidsongeschiktheid / Invaliditeitspensioen	4	4	3	2	3 ↓
Overige redenen	9	3	4	1	3 ↓
Overlijden	3	3	3	2	2 ↔
Strafontslag	2	2	1	4	1 ↓
Onbekend	3	1	0	8	2 ↓

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

N=173

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

*** Vanaf 2014 is de categorie vertrekregeling toegevoegd

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

INSTROOM-DOORSTROOM-UITSTROOM

TABEL 2.9

Kenmerken van de uitstroom in 2013 tot en met 2017						%
	2013	2014	2015	2016	2017	
Naar geslacht						
Man	58	57	54	55	52	↓
Vrouw	42	43	46	45	48	↑
Naar arbeidsduur						
Voltijd	56	52	52	54	53	↓
Deeltijd	44	48	48	46	47	↑
Naar leeftijdsklasse						
Jonger dan 25 jaar	4	2	2	2	2	↔
25 tot 35 jaar	13	11	12	12	13	↑
35 tot 45 jaar	19	17	18	18	20	↑
45 tot 55 jaar	23	17	20	19	20	↑
55 tot 60 jaar	11	9	8	9	9	↔
60 jaar en ouder	31	43	40	40	36	↓
Naar duur dienstverband						
Korter dan 1 jaar in dienst	11	8	14	21	21	↔
1 tot 3 jaar in dienst	17	15	13	9	18	↑
3 tot 5 jaar in dienst	13	11	8	7	6	↓
5 tot 10 jaar in dienst	18	18	22	22	20	↓
10 tot 20 jaar in dienst	21	24	22	20	19	↓
20 jaar of meer in dienst	20	23	21	20	17	↓
Naar salarisschaal						
Schaal 1-3*	10	4	3	2	2	↔
Schaal 4-6	18	6	17	18	16	↓
Schaal 7-9	36	11	36	36	37	↑
Schaal 10-12	25	8	28	31	32	↑
Schaal 13 en hoger	5	2	6	7	6	↓
Onbekende schaal	6	2	9	5	7	↑

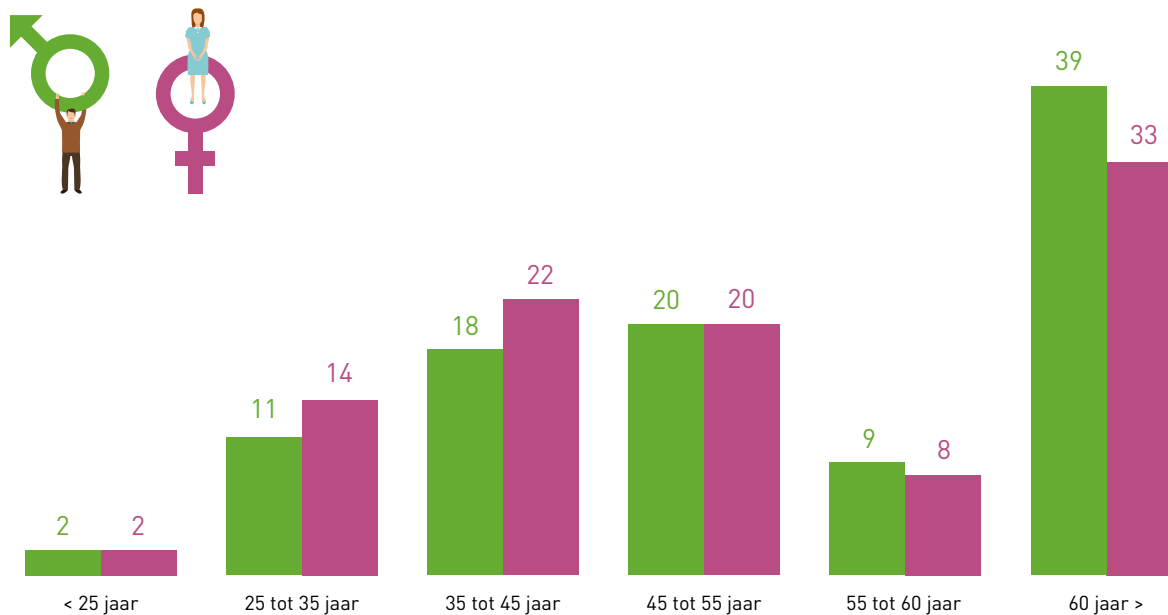
* De categorie 'schaal 1-3' omvat ook de uitstroom die behoort tot salarisschaal A.

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 2.6

Verdeling uitstroom naar geslacht en leeftijd in 2017

%



Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.10

Uitstroom 2017 naar kenmerken

	Uitstroompercentage	Bezetting 2016
Naar geslacht		
Man	7,6	78.280
Vrouw	7,1	79.010
Naar arbeidsduur		
Voltijd	6,8	90.410
Deeltijd	8,0	66.880
Naar leeftijdsklasse		
Jonger dan 25 jaar	19,4	1.670
25 tot 35 jaar	10,2	16.160
35 tot 45 jaar	6,7	36.080
45 tot 55 jaar	4,6	52.030
55 tot 60 jaar	3,6	27.250
60 jaar en ouder	14,5	24.090

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.11

Prognose uitstroom op basis van leeftijd in 2018 tot en met 2022

	2018	2019	2020	2021	2022	Totaal in 5 jaar
Aantal uitstromers op basis van AOW-gerechtigde leeftijd	4.887	4.099	4.240	4.192	4.355	21.773
Aantal uitstromers als percentage van de bezetting 2017	3,0%	2,5%	2,6%	2,6%	2,7%	13,5%

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

INSTROOM-DOORSTROOM-UITSTROOM - JONGEREN

Door het vergrijzende personeelsbestand van gemeenten wordt instroom van jongeren steeds belangrijker. In dit hoofdstuk worden daarom diverse HR-onderwerpen rondom jongeren bij gemeenten behandeld. Speciale aandacht is er voor de inspanningen van gemeenten bij het generatiepact.

TABEL 2.12

Heeft uw gemeente een specifiek werving- en selectiebeleid om de instroom van jongeren te bevorderen in 2017		%
1	Stageplekken	62
2	Traineeprogramma's	41
3	Vrijmaken van budget door gefaseerde uitstroom van oudere medewerkers (bijv. generatiepact)	37
4	Geen specifiek beleid	24
5	Specifieke startersfuncties	13
6	Wervingsactiviteiten specifiek gericht op jongeren	9
7	Anders	5







Aantal gemeenten = 193

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

INSTROOM-DOORSTROOM-UITSTROOM - JONGEREN

TABEL 2.13

Werkervaringsplekken voor jongeren tot 27 jaar, werkervaringsplekken voor personen vanaf 27 jaar en totaal aantal werkervaringsplekken, naar gemeentegrootteklasse*







		Werkervaringsplekken tot 27 jaar	Werkervaringsplekken vanaf 27 jaar	Totaal aantal werkervaringsplekken
	G4	0,6	0,1	0,7
	100.000 > inwoners (excl. G4)	0,3	0,8	1,1
	50.000 tot 100.000 inwoners	0,5	0,7	1,2
	20.000 tot 50.000 inwoners	0,3	0,8	1,1
	< 20.000 inwoners	0,4	1,0	1,4
	Alle gemeenten	0,4	0,6	1,0
Aantal gemeenten: 163				

* Uitgedrukt per 100 medewerkers in 2017

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.14

Aantal aanstellingen (contract van minimaal 1 jaar) van jongeren tot 27 jaar, aantal aanstellingen van jongeren van 27 tot 35 jaar en totaal aantal aanstellingen van jongeren tot 35 jaar, naar gemeentegrootteklasse*

		Aanstellingen tot 27 jaar	Aanstellingen 27 tot 35 jaar	Totaal aantal aanstellingen tot 35 jaar
	G4	2,9	2,4	5,3
	100.000 > inwoners (excl. G4)	1,4	2,6	4,0
	50.000 tot 100.000 inwoners	1,4	3,4	4,9
	20.000 tot 50.000 inwoners	1,4	2,0	3,3
	< 20.000 inwoners	1,3	2,4	3,8
	Alle gemeenten	1,8	2,5	4,3
Aantal gemeenten: 179				







* Uitgedrukt per 100 medewerkers in 2017

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

INSTROOM-DOORSTROOM-UITSTROOM - JONGEREN

TABEL 2.15







Percentage gemeenten met trainees in dienst en totaal aantal trainees dat in het betreffende jaar begonnen is (absoluut, gewogen) naar gemeentegrootteklasse in 2016 en 2017

		2016		2017	
		Percentage gemeenten met trainees in dienst	Totaal aantal trainees begonnen	Percentage gemeenten met trainees in dienst	Totaal aantal trainees begonnen
	G4	100	134	100	181
	100.000 > inwoners (excl. G4)	64	108	67	164
	50.000 tot 100.000 inwoners	50	88	47	78
	20.000 tot 50.000 inwoners	40	158	48	198
	< 20.000 inwoners	22	45	28	68
	Alle gemeenten	41	533	44	689
	Aantal gemeenten	192	192	187	187

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016 en 2017, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.16

Verdeling stagiairs naar opleidingsniveau in 2017

		%				
		VMBO	MBO	HBO	WO	Anders
	G4	1	40	48	11	0
	100.000 > inwoners (excl. G4)	3	36	48	10	4
	50.000 tot 100.000 inwoners	2	42	41	3	11
	20.000 tot 50.000 inwoners	2	43	48	4	4
	< 20.000 inwoners	2	39	57	2	1
	Alle gemeenten	1	40	47	8	3

N=182





Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

INSTROOM-DOORSTROOM-UITSTROOM - JONGEREN

TABEL 2.17

Aandeel stagiairs in de bezetting naar gemeentegrootteklasse in 2016 en 2017

%

	2016	2017
 G4	13	13
 100.000 > inwoners (excl. G4)	8	7
 50.000 tot 100.000 inwoners	5	5
 20.000 tot 50.000 inwoners	5	5
 < 20.000 inwoners	5	5
 Alle gemeenten	9	8

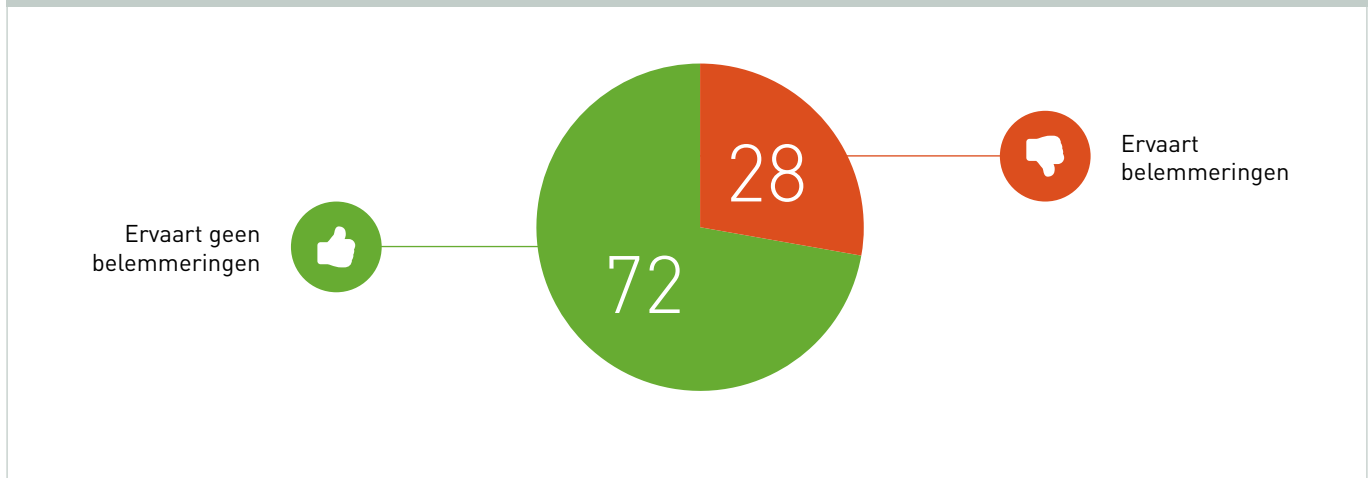
N=164

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 2.7

Gemeenten die belemmeringen ervaren bij het aannemen van jongeren in 2017

%



N=169

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.18

Top 5 belemmeringen bij het aannemen van jongeren in 2017		%
1	Leidinggevendens 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	33
3	Overheids carrière niet interessant voor jongeren	29
4	Gemeente is onvoldoende bekend als werkgever	29
5	Manier van werving sluit niet aan bij manier waarop jongeren werk zoeken	24

N=49

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.19

Top 3 manieren om jongeren te behouden en/of uitstroom van jongeren te voorkomen in 2017	
1	Opleiding & ontwikkeling
2	Binden en boeien
3	Baanaanbod

N=51

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.20

Belangrijkste redenen waarom jongeren uitstromen in 2017		%
1	Ander werk	52
2	Onvoldoende carrièreperspectief/doorgroei mogelijkheden	21
3	Anders	14
4	Geen financiële ruimte voor (vaste) aanstelling	9
5	Onvoldoende aansluiting met organisatiecultuur	3

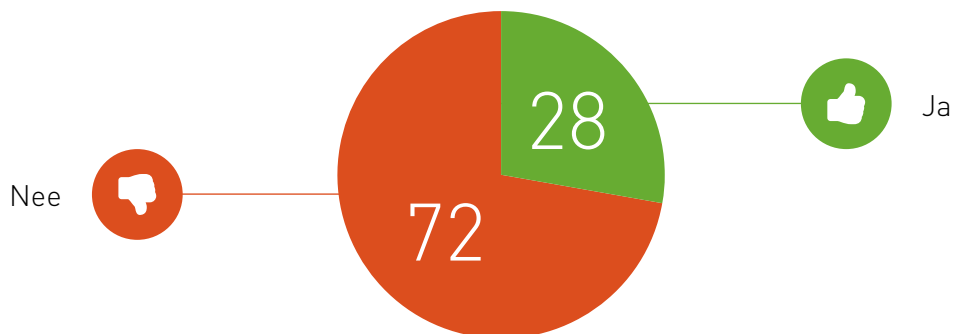
N=157

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 2.8

Gemeenten die actief beleid voeren om jongeren te behouden en/of uitstroom van jongeren te voorkomen in 2017

%



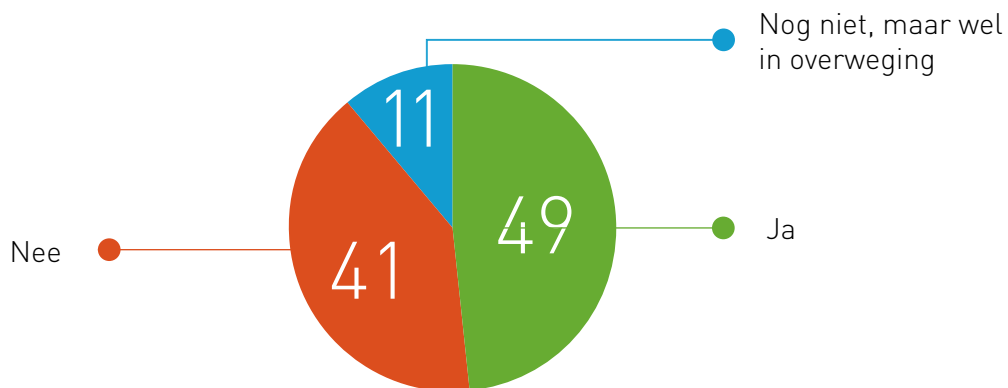
N=184

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 2.9

Gemeenten met generatiepact in 2017

%



N=184

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.21

Top 5 redenen om (nog) geen generatiepact te hebben

1	Andere invulling/(individueel) maatwerk
2	Beleidskeuze/natuurlijk verloop
3	In ontwikkeling
4	(Te) kleine organisatie
5	Vanwege de kosten

N=86

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

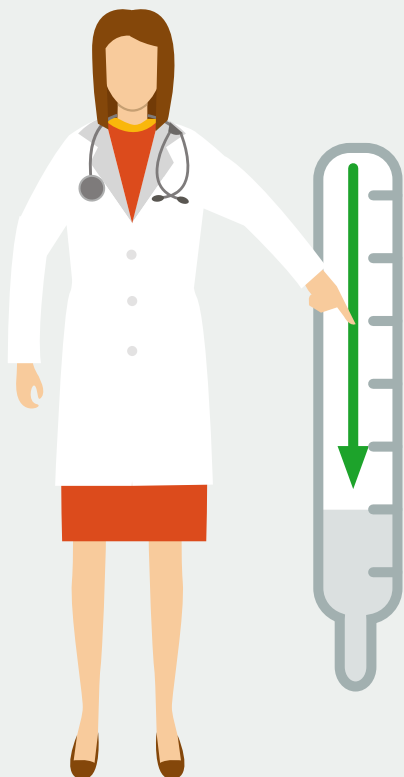
TABEL 2.22

Aantal zittende medewerkers dat gebruik maakt van de mogelijkheden van het generatiepact en de mate waarin de ontstane financiële ruimte is gebruikt om jongeren te laten instromen

	% zittende medewerkers dat gebruik maakt van generatiepact	% financiële ruimte die is ontstaan en dat is gebruikt om jongeren te laten instromen
	6%	49%
Aantal gemeenten	96	60

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

ZIEKTEVERZUIM



ziekteverzuim
percentage

daalt
licht

74%

werkt aan
vitaliteit
van medewerkers

5,4%

nulverzuim
is gestegen
naar

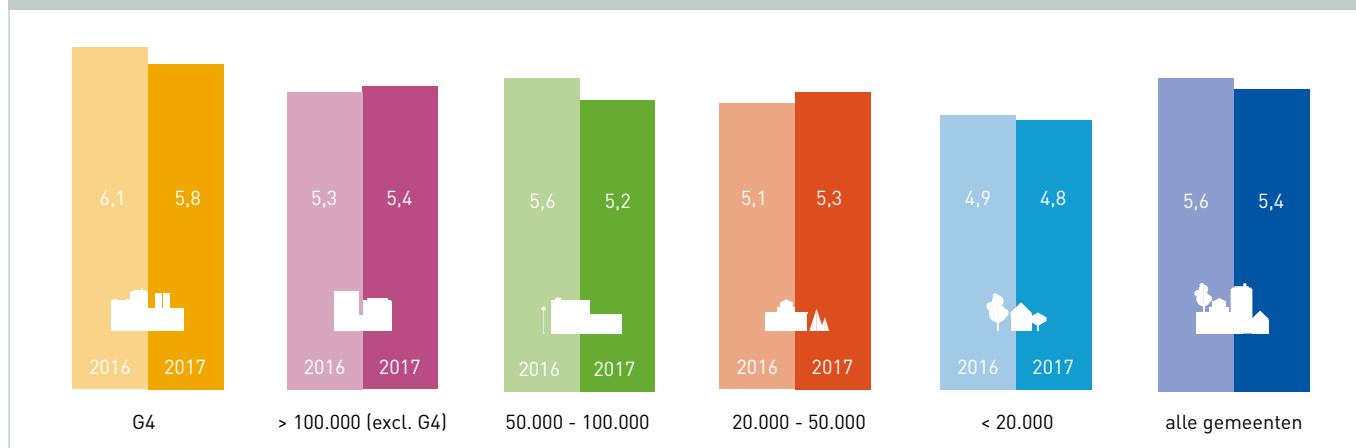
43%

ZIEKTEVERZUIM

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

Ziekteverzuimpercentage* naar gemeentegrootteklasse in 2016 en 2017








*Dit betreft het ziekteverzuim tot een duur van maximaal 2 jaar. Verzuim langer dan 2 jaar is conform de CBS definitie niet in dit percentage meegenomen.

N=185

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2015-2016, bewerking Etil/Panteia

TABEL 3.1

Gemeentelijke verzuimnorm en best practice per gemeentegrootteklasse in procenten in 2016 en 2017

	Gemeentelijke verzuimnorm*		Best practice**	
	2016	2017	2016	2017
 100.000 > inwoners (incl. G4)	4,8	4,9	3,9	4,1
 100.000 > inwoners (excl. G4)	4,7	4,8	3,9	4,1
 50.000 tot 100.000 inwoners	5,0	4,8	3,7	2,4
 20.000 tot 50.000 inwoners	4,1	4,5	1,4	3,0
 < 20.000 inwoners	3,7	3,4	1,1	1,7

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

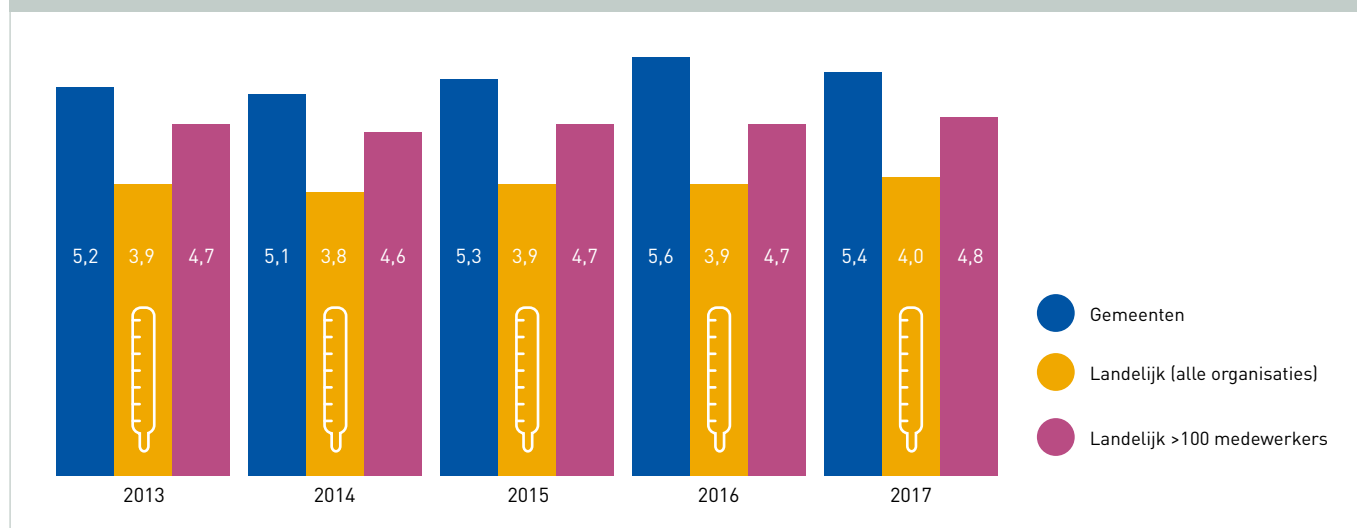
N=177

** Laagste ziekteverzuimpercentage per gemeentegrootteklasse.

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016-2017, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 3.2

Ontwikkeling ziekteverzuimpercentage van gemeenten en landelijk, 2013 tot en met 2017



N = 175







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

ZIEKTEVERZUIM

TABEL 3.2

Verdeling ziekteverzuimpercentage naar kort, middellang, lang en extra lang verzuim naar gemeentegrootteklasse in 2017

%

	Kort verzuim (max. 7 kalenderdagen)	Middellang verzuim (8 t/m 42 kalenderdagen)	Lang verzuim (43 t/m 365 kalenderdagen)	Extra lang verzuim (tussen 1 en 2 jaar)	Verzuim langer dan 2 jaar
 G4	12	21	53	12	2
 100.000 > inwoners (excl. G4)	18	15	48	18	2
 50.000 tot 100.000 inwoners	15	13	55	15	2
 20.000 tot 50.000 inwoners	17	14	52	16	1
 < 20.000 inwoners	21	14	45	20	0
 Alle gemeenten	16	16	51	15	2
Aantal gemeenten: 185					

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

TABEL 3.3

Top 5 meest genoemde oorzaken van het ziekteverzuim in 2017*

1	Fysieke en fysiologische aandoeningen	71
2	Werkdruk en stress	70
3	Privé omstandigheden	69
4	Organisatieveranderingen/reorganisaties/inkrimpingen	13
5	Overig	13

* 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 = 205

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 3.3

Opbouw verzuimpercentage in kort, middellang, lang en extra lang verzuim naar gemeentegrootteklasse in 2017

%

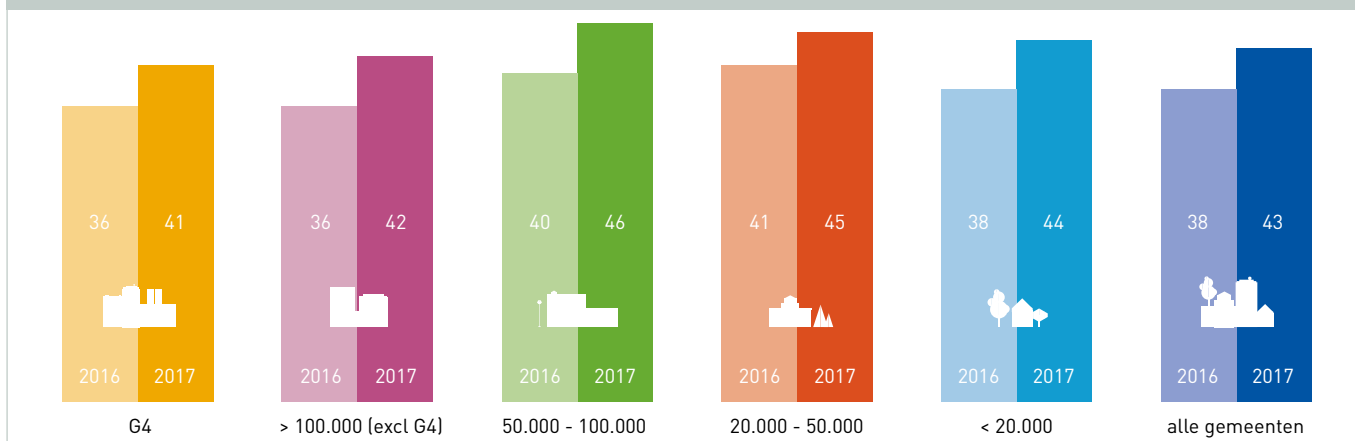


N = 169

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 3.4

Aandeel nulverzuim per gemeentegrootteklasse in 2016 en 2017

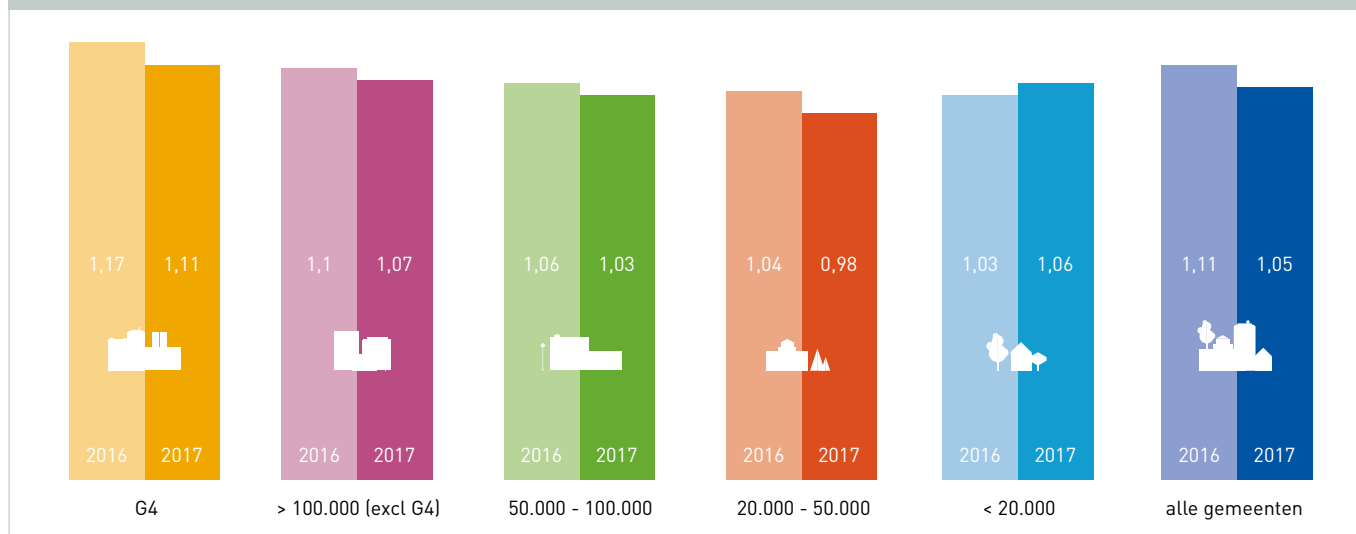


N in 2016 = 139; N in 2017 = 129

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016-2017, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 3.5

Meldingsfrequentie per gemeentegrootteklasse in 2016 en 2017

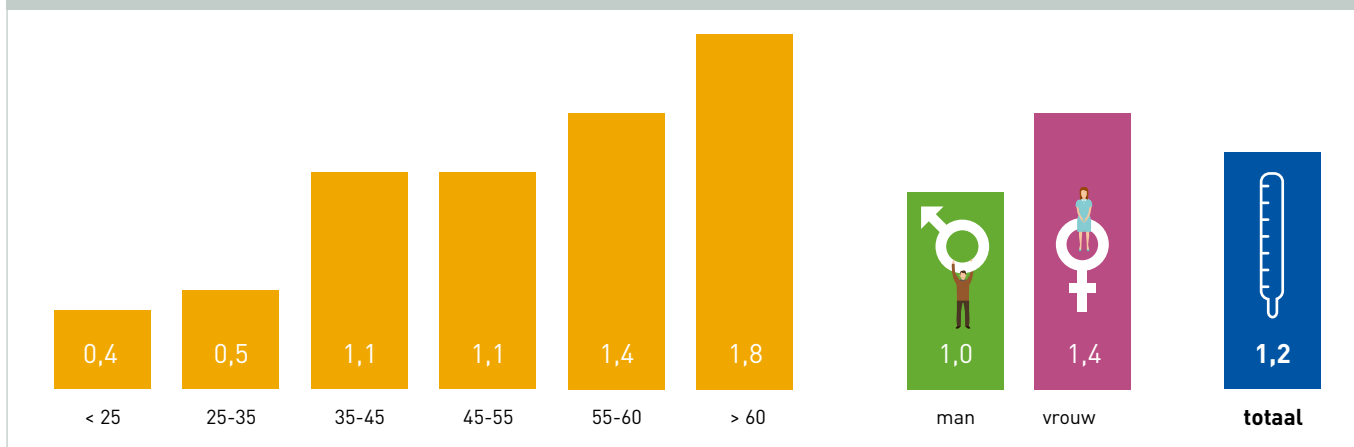


N = 179

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016-2017, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 3.6

Gemiddeld aantal langdurig zieken (extra lang) per 100 medewerkers naar leeftijdsklasse en geslacht in 2017

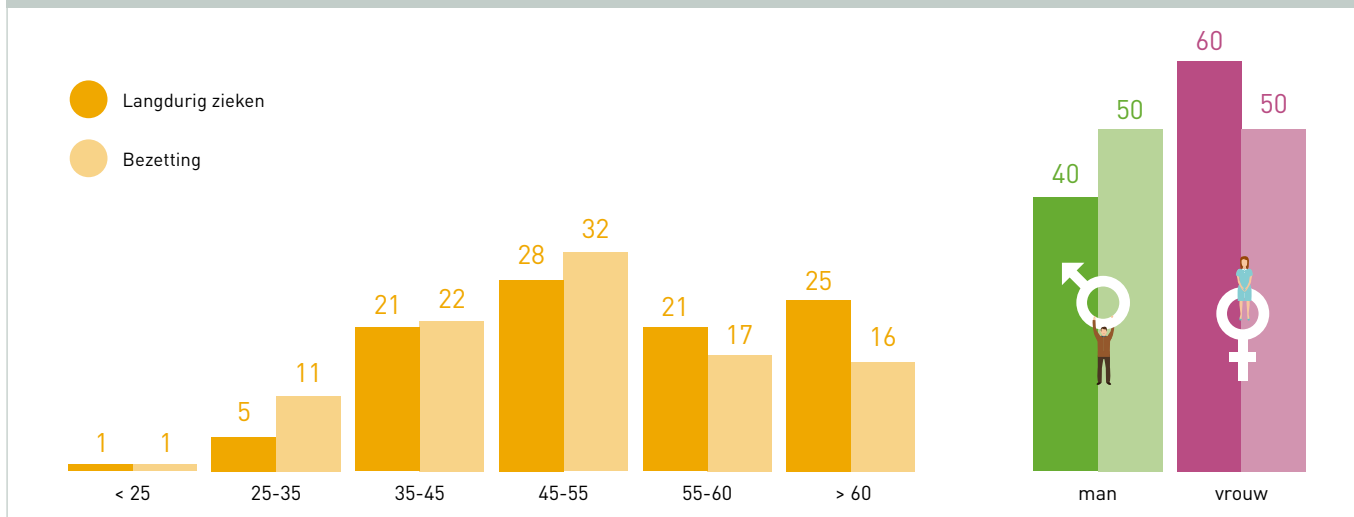


N = 185

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 3.7

Verdeling langdurig zieken (extra lang) naar leeftijdsklasse en geslacht ten opzichte van bezetting naar leeftijdsklasse en geslacht in procenten in 2017*



* 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 25-55 jarigen en mannen juist ondervetegenwoordigd zijn.

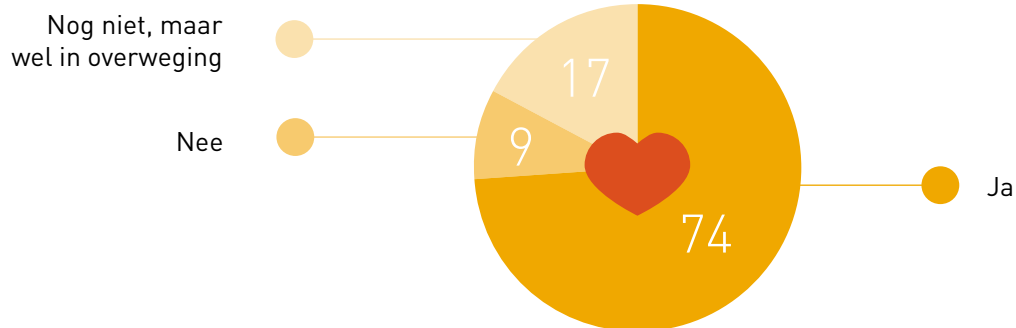
N=185 (alle gemeenten) en N = 137 (gemeenten langdurig zieken)

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 3.8

Gemeenten die werken aan vitaliteit van medewerkers en wijze waarop

%



1	Vitaliteit- en gezondheidsprogramma's/dag(en)/BRAVO (=Bewegen-Roken- Alcohol- Voeding-Ontspannen)
2	Sportvergoeding aanbieden
3	Workshops/trainingen/cursussen
4	Preventief arbobeleid
5	Stimuleren sporten/fietsen naar en van werk/lunchwandelen/gezond gedrag

N=153

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

gemiddelde **uitgave** opleidingen
per medewerker dalen









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







Begrote en bestede opleidingskosten per medewerker naar gemeentegrootteklasse in euro's in 2013 en 2017



		2013		2017	
		begroot	besteed	begroot	besteed
	G4	€ 1.198	€ 1.119	€ 974	€ 819
	100.000 > inwoners (excl. G4)	€ 1.029	€ 1.046	€ 1.118	€ 1.152
	50.000 tot 100.000 inwoners	€ 996	€ 872	€ 1.166	€ 1.085
	20.000 tot 50.000 inwoners	€ 1.013	€ 815	€ 1.077	€ 1.011
	< 20.000 inwoners	€ 908	€ 807	€ 1.037	€ 961
	Alle gemeenten	€ 1.047	€ 947	€ 1.073	€ 1.003
	Aantal gemeenten	227	221	173	164

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

TABEL 4.2

Bestede opleidingskosten van de loonsom per gemeentegrootteklasse in 2013 en 2017		%	
		2013	2017
 G4		2,0	1,5
 100.000 > inwoners (excl. G4)		1,8	1,7
 50.000 tot 100.000 inwoners		1,7	1,9
 20.000 tot 50.000 inwoners		1,6	1,8
 < 20.000 inwoners		1,6	1,4
 Alle gemeenten		1,8	1,7
Aantal gemeenten		221	173

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

TABEL 4.3

Waarom heeft de gemeente in 2017 het meeste opleidingsbudget uitgegeven?	%
	Alle gemeenten (2017)
Vakinhoudelijke ontwikkeling	67
Persoonlijke effectiviteit	11
Anders	8
Leiderschap	6
Communicatievaardigheden	5
Arbo/Veiligheid/BHV	2
Projectmanagement	1
Aantal gemeenten	167

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

TABEL 4.4

Meest voorkomende vormen van leren bij gemeenten in 2017*		%
1	Training/opleidingen	96
2	Tijdelijke projecten	37
3	Externe coaching	34
4	Training on the job	24
5	Interne coaching	22

* Aan gemeenten is gevraagd om maximaal 3 vormen van leren in hun gemeente aan te kruisen.
N=185

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

TABEL 4.5

Top 5 gebruikte en meest effectieve instrumenten om mobiliteit te bevorderen in 2017		%		
gebruikt		meest effectief		
85	Ontwikkelsprekken	1	Ontwikkelsprekken	72
73	Uitleen/Detachering	2	Loopbaangesprekken met loopbaanadviseur	40
61	Loopbaangesprekken met loopbaanadviseur	3	Uitleen/Detachering	39
54	Loopbaanoriëntatietrajecten/loopbaantrainingen	4	Loopbaanoriëntatietrajecten/loopbaantrainingen	30
47	Stages (intern/extern)	5	Interne of regionale ontwikkel- en loopbaansite	18
194	Aantal gemeenten			170

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

TABEL 4.6

Gemeenten met medewerkers zonder startkwalificatie, naar gemeentegrootteklasse in 2017		%
 G4		100
 100.000 > inwoners (excl. G4)		64
 50.000 tot 100.000 inwoners		54
 20.000 tot 50.000 inwoners		37
 < 20.000 inwoners		15
 Alle gemeenten		35

N=113

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

TABEL 4.7

Wijze waarop gemeenten werken aan het minimaal behalen van een startkwalificatie door medewerkers in 2017		%
EVC/EVP trajecten aanbieden		44
Op individueel niveau, maatwerk		39
Trainingen/opleidingen aanbieden		38
Geen actief beleid		27
Door het aanbieden van werkervaringsplaatsen		27
Ambor opleidingen aanbieden		7
Anders		6

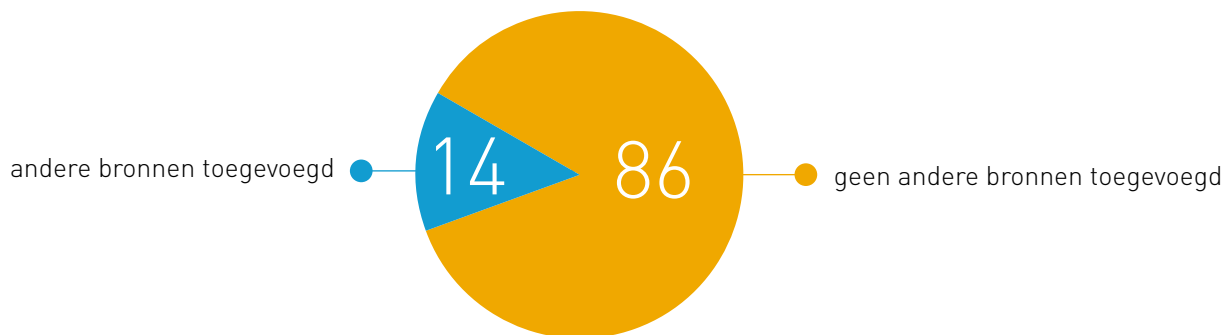
N=40

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 4.1

Gemeenten die naast de standaardbronnen* van het IKB andere bronnen hebben toegevoegd

%



*6% eindejaarsuitkering, 8% vakantietoeslag, 1,5% levensloopbijdrage en 0,8% aan (omgerekend) bovenwettelijk verlof

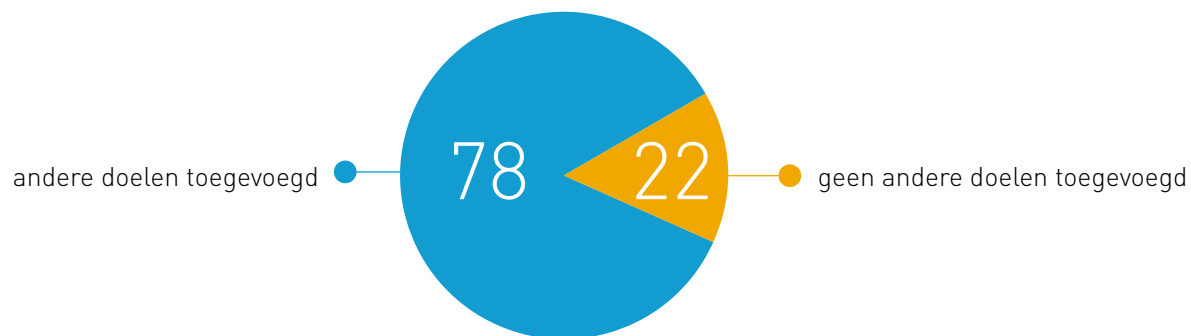
N = 37

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 4.2

Gemeenten die naast de standaarddoelen* van het IKB andere doelen hebben toegevoegd

%



* extra inkomen, betalen van opleidingskosten en het kopen van extra verlofuren

N = 193

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

TABEL 4.8

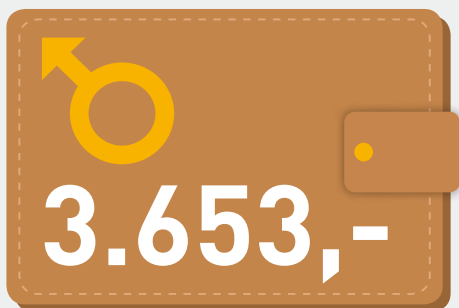
Aantal medewerkers dat gebruik heeft gemaakt van de verschillende IKB doelen, gemeten per 100 medewerkers in 2017

Uitruil woon-werk verkeer	29
Kopen extra verlofuren*	14
Vakbond (contributie)	7
Vergoeding fiets	4
Vergoeding sport	2
Betalen opleidingskosten*	1

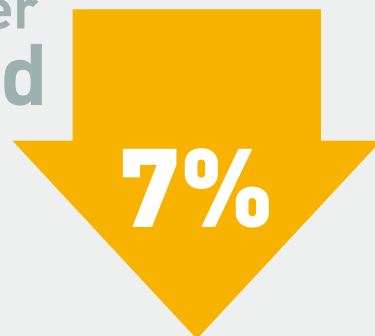
* Standaard doelen
N=187

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

gemiddelde **bruto maandsalaris**



gemeenten die
niets van strategische
personeelsplanning
doen verder
gedaald



73%
van de bezetting
zit in de
eindschaal

Het is voor gemeenten belangrijk oog te houden voor de ontwikkeling van hun eigen personeelsbestand. De relatief scheve opbouw van het personeelsbestand bij gemeenten en grote veranderingen waar gemeenten mee te maken hebben, zorgen voor schommelingen in de vraag naar arbeid in gemeenten. Met strategische personeelsplanning (SPP) kunnen gemeenten op dergelijke ontwikkelingen anticiperen. SPP is het beleid dat gemeenten voeren om de in-, door- en uitstroom van personeel af te stemmen op veranderingen in de vraag naar arbeid in de gemeente, zodanig dat de taken uitgevoerd kunnen blijven worden die nodig zijn om de doelstellingen van de gemeente te behalen.

TABEL 5.1

Top 5 acties die gemeenten ondernemen in het kader van Strategische Personeelsplanning in 2017		%
1	Werken aan duurzame inzetbaarheid	64
2	Bevorderen van doorstroom	53
3	Uitvoeren van generatiepact	45
4	Personeelsschouw	44
5	Beleid gericht op jongeren	29
(nog) niets in ontwikkeling / concreet beleid ontbreekt		7

N=191

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

TABEL 5.2

Belangrijkste barrières die gemeenten tegenkomen bij de invoering van Strategische Personeelsplanning in 2017	
1	Tijdgebrek/te weinig capaciteit
2	Gebrek aan inzicht in toekomstige behoefte
3	Focus houden
4	Onduidelijkheid aanwezige kwaliteit
5	Geen

N=180

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

TABEL 5.3

Belangrijkste resultaten van Strategische Personeelsplanning voor gemeenten in 2017

1	Bewustwording
2	Interne mobiliteit
3	Goede dialoog
4	Inzicht in kwaliteit
5	Competenties van medewerkers in beeld







N=180

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

EN VERDER PRIMAIRE ARBEIDVOORWAARDEN

In dit hoofdstuk komen de arbeidsvoorwaarden binnen gemeenten aan bod.

TABEL 5.4







Gemeentelijke bezetting naar salarisschaal, naar gemeentegrootteklasse, geslacht en leeftijdsklasse in 2017								%
Schaal		1 t/m 3*	4 t/m 6	7 t/m 9	10 t/m 12	13 en hoger	Onbekend	
Naar gemeentegrootteklasse								
	G4	5	14	38	35	8	1	
	100.000 > inwoners (excl. G4)	1	16	41	35	6	1	
	50.000 tot 100.000 inwoners	1	17	42	35	4	2	
	20.000 tot 50.000 inwoners	1	20	44	31	3	2	
	< 20.000 inwoners	1	21	43	30	3	2	
	Alle gemeenten	2	17	41	33	5	1	
Naar geslacht								
	Man	3	18	38	34	6	2	
	Vrouw	1	16	45	33	4	1	
Naar leeftijdsklasse								
	Jonger dan 25 jaar	7	36	44	2	0	11	
	25 tot 35 jaar	2	15	53	29	1	1	
	35 tot 45 jaar	1	12	41	41	4	1	
	45 tot 55 jaar	2	17	40	34	6	1	
	55 tot 60 jaar	2	19	39	31	6	2	
	60 jaar en ouder	3	21	36	30	7	3	

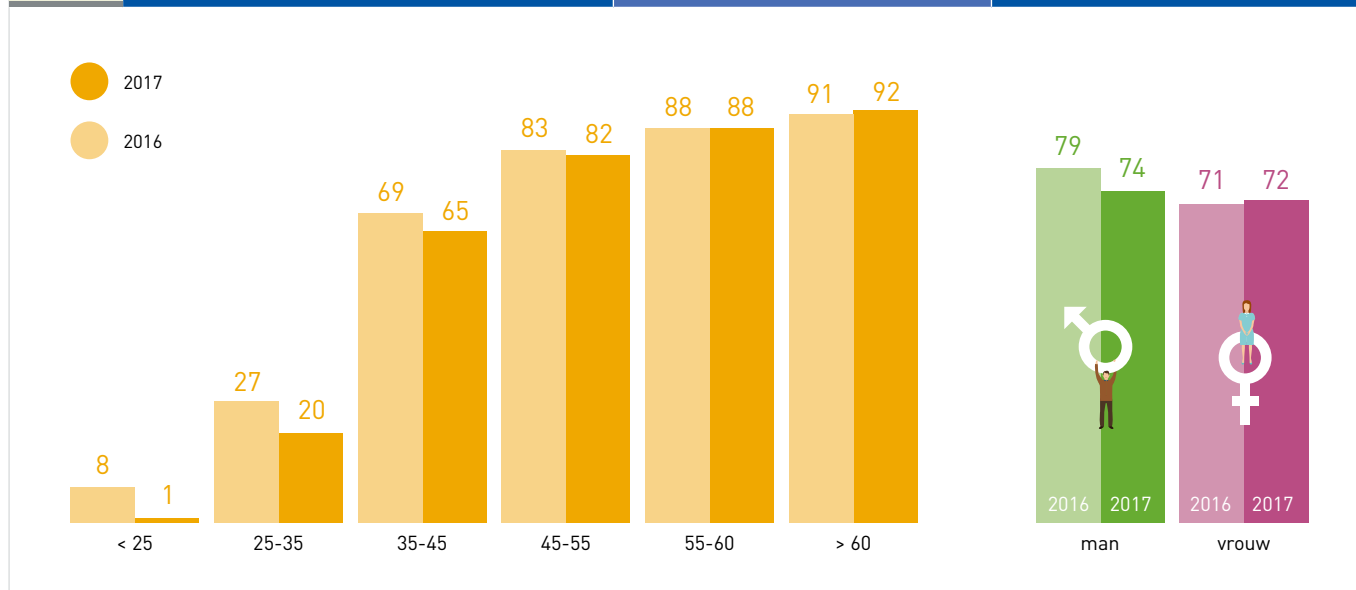
* De categorie 'schaal 1-3' omvat ook het gedeelte van de bezetting dat behoort tot salarisschaal A.

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 5.5

Aantal medewerkers dat in de eindschaal (hoogste periodiek van de salarisschaal) zit, naar gemeentegrootteklasse in 2016 en 2017 %







		2016	2017
Naar gemeentegrootteklasse			
	G4	71	68
	100.000 > inwoners (excl. G4)	75	73
	50.000 tot 100.000 inwoners	75	73
	20.000 tot 50.000 inwoners	78	76
	< 20.000 inwoners	77	74
	Alle gemeenten	75	73



Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 5.6

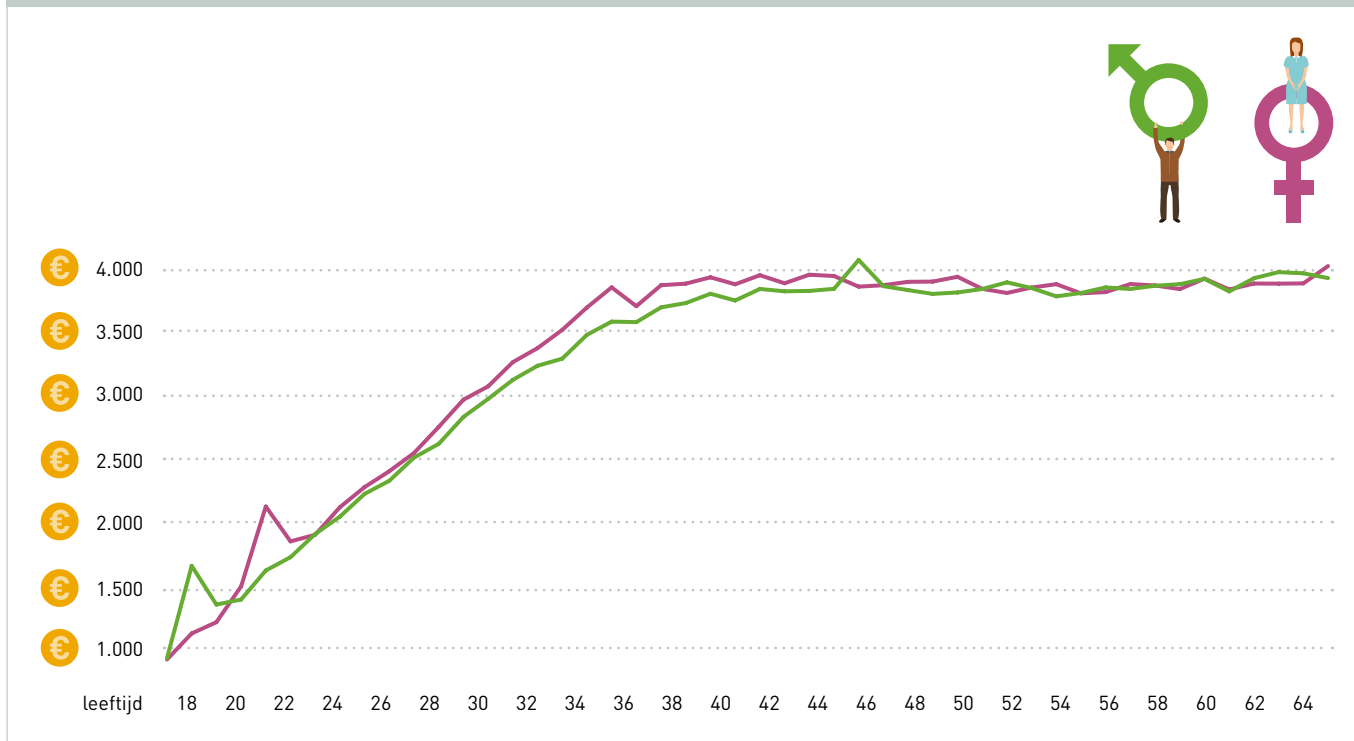
Ontwikkeling gemiddelde bruto maandsalaris, naar geslacht en gemeentegrootteklasse, in euro's in 2013 tot en met 2017, gecorrigeerd voor deeltijd

	2013	2014	2015	2016	2017
Naar geslacht					
Man	3.536	3.573	3.605	3.678	3.653
Vrouw	3.390	3.419	3.463	3.591	3.679
Naar gemeentegrootteklasse					
 G4	3.455	3.507	3.600	3.713	3.791
 100.000 > inwoners (excl. G4)	3.568	3.683	3.697	3.742	3.730
 50.000 tot 100.000 inwoners	3.568	3.500	3.539	3.726	3.700
 20.000 tot 50.000 inwoners	3.384	3.409	3.411	3.471	3.530
 < 20.000 inwoners	3.321	3.333	3.328	3.409	3.372
 Alle gemeenten	3.475	3.499	3.534	3.635	3.666

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 5.1

Bruto maandsalaris naar geslacht en leeftijd in euro's in 2017, gecorrigeerd voor deeltijd





Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

De werkdruk is de laatste jaren over het algemeen toegenomen. Het is dan ook belangrijk om hier als werkgever voldoende aandacht aan te schenken. In dit hoofdstuk komt de werkdruk binnen gemeenten aan bod.

TABEL 5.7

Aantal gemeenten dat in het laatste medewerkers-tevredenheidsonderzoek vragen heeft gesteld omtrent de werkdruk, naar gemeentegrootteklasse in 2017 %

		Ja	Nee
	G4	75	25
	100.000 > inwoners (excl. G4)	90	10
	50.000 tot 100.000 inwoners	74	26
	20.000 tot 50.000 inwoners	81	19
	< 20.000 inwoners	80	20
	Alle gemeenten	80	20

N=167

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Panteia/Etil

FIGUUR 5.2

Verdeling van hoe gemeenten in het laatste medewerkerstevredenheidsonderzoek scoorden op het onderdeel werkdruk, naar gemeentegrootteklasse in 2017 %









N = 49

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

TABEL 5.8

Aantal gemeenten dat maatregelen heeft genomen om iets aan de werkdruk te doen (naar gemeentegrootteklasse in 2017)

		%	
		Ja	Nee
	G4	50	50
	100.000 > inwoners (excl. G4)	92	8
	50.000 tot 100.000 inwoners	85	15
	20.000 tot 50.000 inwoners	83	17
	< 20.000 inwoners	77	23
	Alle gemeenten	82	18

N=154

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Panteia/Etil

Top 5 van genomen maatregelen

1	Aandacht/bespreken
2	Coaching/training
3	Formatie uitbreiden
4	Inhuur extra personeel
5	Herverdeling taken/ andere indeling organisatie







N=83

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2017, bewerking Etil/Panteia

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 gemeenten.

BIJLAGE 1.1

Aantal gemeenten* waarvan geanonimiseerde salarisbestanden zijn gebruikt voor de Personeelsmonitor 2017







		Alle gemeenten	Aantal salarisbestanden	%
	G4	4	4	100
	100.000 > inwoners (excl. G4)	30	28	93
	50.000 tot 100.000 inwoners	53	52	98
	20.000 tot 50.000 inwoners	174	163	94
	< 20.000 inwoners	94	90	96
	Alle gemeenten	355	337	95

* Nederland kende op 1 januari 2017 388 gemeenten. Het aantal gemeenten in de Personeelsmonitor is lager, doordat ambtelijke samenwerkingen meetellen als één organisatie. Zie bladzijde 74 voor een volledig overzicht.

BIJLAGE 1.2

Aantal gemeenten dat deelgenomen heeft aan de enquête Personeelsmonitor 2017 en het percentage van de respons in het totaal aantal werkzame personen %

Alle ambtelijke organisaties in Nederland zijn benaderd voor deelname aan de enquête op basis waarvan deze monitor is samengesteld. Van de 355 ambtelijke organisaties in Nederland hebben er in totaal 199 gerespondeerd.

	Populatie	Respons in aantal gemeenten		Respons in werkzame personen	
		Absoluut	In % van totaal	Absoluut	In % van totaal
 G4	4	4	100	39.715	100
 100.000 > inwoners (excl. G4)	30	25	83	31.106	84
 50.000 tot 100.000 inwoners	53	41	77	21.739	74
 20.000 tot 50.000 inwoners	174	91	52	21.326	51
 < 20.000 inwoners	94	38	40	3.957	31
 Alle gemeenten	355	199	56	117.843	73

Van de 388 gemeenten die Nederland op 1 januari 2017 telde, zijn er 46 gemeenten die ambtelijk gefuseerd zijn tot werkorganisaties:

- Ommen-Hardenberg
 - Ommen
 - Hardenberg
- De Kompanjie
 - Veendam
 - Pekela
- Over-Gemeenten
 - Oostzaan
 - Wormerland
- Werkorganisatie Duivenvoorde
 - Wassenaar
 - Voorschoten
- BAR-organisatie
 - Barendrecht
 - Albrandswaard
 - Ridderkerk
- Noaberkracht
 - Tubbergen
 - Dinkelland
- BEL-combinatie
 - Blaricum
 - Eemnes
 - Laren (NH.)
- 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
- 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

Daarnaast zijn er vier ambtelijke fusies van twee gemeenten die resulteerden in één gemeente:

- Gemeente Amstelveen
 - Aalsmeer
 - Amstelveen
- Gemeente Groningen
 - Ten Boer
 - Groningen
- Gemeente Woerden
 - Oudewater
 - Woerden
- Gemeente Haarlem
 - Haarlem
 - Zandvoort

De gemeenten in deze ambtelijke samenwerkingen tellen mee als één organisatie. Dit betekent dat de Personeelsmonitor 2017 uitgaat van 355 ambtelijke organisaties. De ambtelijke samenwerkingen tellen mee in de grootteklasse van het totaal aantal inwoners van de gemeenten in dat samenwerkingsverband.

OVERZICHT TABELLEN & FIGUREN

FORMATIE & BEZETTING

Tabel 1.1	Ontwikkeling van de gemeentelijke bezetting in personen en fte's in 2013 tot en met 2017*	12
Figuur 1.1	Bezetting als percentage van de formatie (beide gemeten in fte) in 2013 tot en met 2017	12
Figuur 1.2	Verdeling totale gemeentelijke bezetting (in personen) naar gemeentegrootteklassen in 2017	13
Figuur 1.3	Ontwikkeling van de gemeentelijke bezetting in personen naar gemeentegrootteklasse in 2013 tot en met 2017	13
Tabel 1.2	Ontwikkeling van het aantal fte's per 1.000 inwoners naar gemeentegrootteklasse in 2013 tot en met 2017	14
Tabel 1.3	Verandering van de gemeentelijke bezetting in personen per jaar in 2013 tot en met 2017	14
Tabel 1.4	Gemeentelijke bezetting in personen naar geslacht en naar gemeentegrootteklasse in 2013 en 2017	15
Tabel 1.5	Het aantal mannen en vrouwen naar gemeentegrootteklasse in 2017	15
Tabel 1.6	Het aantal voltijders en deeltijders in personen naar gemeentegrootteklasse in 2013 en 2017	16
Tabel 1.7	Het aantal voltijders en deeltijders naar gemeentegrootteklasse in 2017	16
Tabel 1.8	Gemeentelijke bezetting in personen naar leeftijdsklasse en gemeentegrootteklasse in 2017	17
Figuur 1.4	Landelijke werkzame beroepsbevolking en de gemeentelijke bezetting in personen naar leeftijdsklasse in 2017	17
Figuur 1.5	Gemeentelijke bezetting naar leeftijd en geslacht in personen in 2013 en 2017	18
Tabel 1.9	Gemeentelijke bezetting naar leeftijdscategorie in 2017 vergeleken met 2013	18
Figuur 1.6	Gemiddelde leeftijd van de bezetting (figuur boven) en het percentage personen jonger dan 35 jaar en ouder dan 60 jaar van de bezetting (figuur onder) in 2013 tot en met 2017	19
Tabel 1.10	Gemeentelijke bezetting in personen en aantal dienstjaren binnen de gemeente en gemeentegrootteklasse in procenten in 2017	20
Tabel 1.11	Gemeentelijke bezetting in fte naar soort aanstelling en gemeentegrootteklasse in 2013 en 2017	20
Tabel 1.12	Aantal leidinggevendenden per 100 medewerkers naar gemeentegrootteklasse, 2013 tot en met 2017	21
Figuur 1.7	Verwachte ontwikkeling van de formatie in 2018	21
Tabel 1.13	Percentage vrouwelijke leidinggevendenden naar gemeentegrootteklasse, 2013 tot en met 2017	22
Tabel 1.14	Ontwikkeling gemeentelijke bezetting (toegenomen, gelijk gebleven of afgenomen) naar gemeentegrootteklasse in 2017	22
Tabel 1.15	Verdeling van de redenen voor de TOENAME van de gemeentelijke bezetting in 2017	23
Tabel 1.16	Verdeling van de redenen voor de AFNAME van de gemeentelijke bezetting in 2017	23

EXTERNE INHUUR

Tabel 1.17	Uitgaven aan externe inhuur in euro's uitgedrukt in procenten van de loonsom plus externe inhuur* per gemeentegrootteklasse, 2013 tot en met 2017	24
Figuur 1.8	Gemeenten die kosten voor externe inhuur probeerde terug te dringen in 2017	25
Tabel 1.18	Top 5 manieren waarop gemeenten externe inhuur proberen terug te dringen in 2017	25
Figuur 1.9	Verdeling tussen vaste en flexibele* bezetting in gemeenten in 2017, naar gemeentegrootteklasse	26
Figuur 1.10	Verdeling gemeenten op basis van het gevoerde beleid ten aanzien van het flexibele deel van de bezetting in 2017	26
Tabel 1.19	Meest voorkomende en gebruikte flexibele contractvormen bij gemeenten in 2017	27

OVERZICHT TABELLEN & FIGUREN

INSTROOM, DOORSTROOM, UITSTROOM

Figuur 2.1	Instroom, doorstroom en uitstroompercentage in 2013 tot en met 2017	29
Figuur 2.2	Instroompercentage alle gemeenten (lijndiagram) en naar gemeentegrootteklasse (tabel) in 2013 t/m 2017	30
Tabel 2.1	Kenmerken van de instroom in procenten in 2013 tot en met 2017	31
Figuur 2.3	Ontwikkeling aantal openstaande vacatures in aantal fte, 2013 tot en met 2017	32
Tabel 2.2	Aantal openstaande vacatures in aantal fte naar gemeentegrootteklasse, peildatum 31 december 2016 en 2017	32
Tabel 2.3	Vacatures die moeilijk vervulbaar zijn naar gemeentegrootteklasse, 2016 en 2017	33
Tabel 2.4	Verdeling aantal vervulde vacatures naar intern en extern, naar gemeentegrootteklasse in 2017	33
Tabel 2.5	Top 5 van de functiegebieden met het hoogste percentage vacatures dat moeilijk vervulbaar is in 2013 en 2017	34
Tabel 2.6	Aantal ingevulde garantiebanen ultimo 2017 en het aantal (te verwachten) nieuwe aangeboden garantiebanen in 2018, naar gemeentegrootteklasse	34
Tabel 2.7	Verwachting van gemeenten ten aanzien van het behalen van de doelstelling voor garantiebanen, naar gemeentegrootteklasse	35
Figuur 2.4	Doorstroompercentage naar gemeentegrootteklasse in 2013 tot en met 2017	36
Figuur 2.5	Uitstroompercentage alle gemeenten (lijndiagram) en naar gemeentegrootteklasse (tabel) in procenten in 2013 tot en met 2017	37
Tabel 2.8	Redenen van uitstroom in 2013 tot en met 2017	38
Tabel 2.9	Kenmerken van de uitstroom in 2013 tot en met 2017	39
Figuur 2.6	Verdeling uitstroom naar geslacht en leeftijd in 2017	40
Tabel 2.10	Uitstroom 2017 naar kenmerken	41
Tabel 2.11	Prognose uitstroom op basis van leeftijd in 2018 tot en met 2022	41
JONGEREN		
Tabel 2.12	Heeft uw gemeente een specifiek werving- en selectiebeleid om de instroom van jongeren te bevorderen in 2017	42
Tabel 2.13	Werkervaringsplekken voor jongeren tot 27 jaar, werkervaringsplekken voor personen vanaf 27 en totaal aantal werkervaringsplekken, uitgedrukt per 100 medewerkers in 2017, naar gemeentegrootteklasse	43
Tabel 2.14	Aantal aanstellingen (contract van minimaal 1 jaar) van jongeren tot 27 jaar, aantal aanstellingen van jongeren van 27 tot 35 jaar en totaal aantal aanstellingen van jongeren tot 35 jaar, uitgedrukt per 100 medewerkers in 2017, naar gemeentegrootteklasse	43
Tabel 2.15	Percentage gemeenten met trainees in dienst en totaal aantal trainees dat in het betreffende jaar begonnen is (absoluut, gewogen) naar gemeentegrootteklasse in 2016 en 2017	44
Tabel 2.16	Verdeling stagiairs naar opleidingsniveau in 2017	44
Tabel 2.17	Aandeel stagiairs in de bezetting naar gemeentegrootteklasse in 2016 en 2017	45
Figuur 2.7	Gemeenten die belemmeringen ervaren bij het aannemen van jongeren in 2017	45
Tabel 2.18	Top 5 belemmeringen bij het aannemen van jongeren in 2017	46
Tabel 2.19	Top 3 manieren om jongeren te behouden en/of uitstroom van jongeren te voorkomen in 2017	46
Tabel 2.20	Belangrijkste redenen waarom jongeren uitstromen in 2017	46

OVERZICHT TABELLEN & FIGUREN

Figuur 2.8	Gemeenten die actief beleid voeren om jongeren te behouden en/of uitstroom van jongeren te voorkomen in 2017	47
Figuur 2.9	Gemeenten met generatiepact in 2017	47
Tabel 2.21	Top 5 redenen om (nog) geen generatiepact te hebben	48
Tabel 2.22	Aantal zittende medewerkers dat gebruik maakt van de mogelijkheden van het generatiepact en de financiële ruimte die is ontstaan door het generatiepact, is gebruikt om jongeren te laten instromen.	48

ZIEKTEVERZUIM

Figuur 3.1	Ziekteverzuimpercentage* naar gemeentegrootteklasse in 2016 en 2017	50
Tabel 3.1	Gemeentelijke verzuimnorm en best practice per gemeentegrootteklasse in procenten in 2016 en 2017	51
Figuur 3.2	Ontwikkeling ziekteverzuimpercentage van gemeenten en landelijk, 2013 tot en met 2017	51
Tabel 3.2	Verdeling ziekteverzuimpercentage naar kort, middellang, lang en extra lang verzuim naar gemeentegrootteklasse in 2017	52
Figuur 3.3	Opbouw verzuimpercentage in kort, middellang, lang en extra lang verzuim naar gemeentegrootteklasse in 2017	52
Tabel 3.3	Top 5 meest genoemde oorzaken van het ziekteverzuim in 2017*	53
Figuur 3.4	Percentage nulverzuim per gemeentegrootteklasse in 2016 en 2017	53
Figuur 3.5	Meldingsfrequentie per gemeentegrootteklasse in 2016 en 2017	54
Figuur 3.6	Gemiddeld aantal langdurig zieken (extra lang) per 100 medewerkers naar leeftijdsklasse en geslacht in 2017	55
Figuur 3.7	Verdeling langdurig zieken (extra lang) naar leeftijdsklasse en geslacht ten opzichte van bezetting naar leeftijdsklasse en geslacht in procenten in 2017*	55
Figuur 3.8	Gemeenten die werken aan vitaliteit van medewerkers en wijze waarop	56

OPLEIDING EN ONTWIKKELING

Tabel 4.1	Begrote en bestede opleidingskosten per medewerker naar gemeentegrootteklasse in euro's in 2013 tot en met 2017	58
Tabel 4.2	Bestede opleidingskosten van de loonsom per gemeentegrootteklasse in 2013 en 2017	59
Tabel 4.3	Waarom heeft de gemeente in 2017 het meeste opleidingsbudget uitgegeven?	59
Tabel 4.4	Meest voorkomende vormen van leren bij gemeenten in 2017*	60
Tabel 4.5	Top 5 gebruikte en meest effectieve instrumenten om mobiliteit te bevorderen in 2017	60
Tabel 4.6	Gemeenten met medewerkers zonder startkwalificatie, naar gemeentegrootteklasse in 2017	61
Tabel 4.7	Wijze waarop gemeenten werken aan het minimaal behalen van een startkwalificatie door medewerkers in 2017	61
Figuur 4.1	Gemeenten die naast de standaardbronnen* van het IKB andere bronnen hebben toegevoegd	62
Figuur 4.2	Percentage gemeenten dat naast de standaarddoelen* van het IKB andere doelen heeft toegevoegd	62
Tabel 4.8	Aantal medewerkers dat gebruik heeft gemaakt van de verschillende IKB doelen, gemeten per 100 medewerkers in 2017	63

EN VERDER - STRATEGISCHE PERSONEELSPLANNING

Tabel 5.1	Top 5 acties die gemeenten ondernemen in het kader van Strategische Personeelsplanning in 2017	65
Tabel 5.2	Belangrijkste barrières die gemeenten tegenkomen bij de invoering van Strategische Personeelsplanning in 2017	65
Tabel 5.3	Belangrijkste resultaten van Strategische Personeelsplanning voor gemeenten in 2017	66

PRIMAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

Tabel 5.4	Gemeentelijke bezetting naar salarisschaal, naar gemeentegrootteklasse, geslacht en leeftijdsklasse in 2017	67
Tabel 5.5	Aantal medewerkers dat in de eindschaal (hoogste periodiek van de salarisschaal) zit, naar gemeentegrootteklasse in 2016 en 2017	68
Tabel 5.6	Ontwikkeling gemiddelde bruto maandsalaris, naar geslacht en gemeentegrootteklasse, in euro's in 2013 tot en met 2017, gecorrigeerd voor deeltijd	69
Figuur 5.1	Bruto maandsalaris naar geslacht en leeftijd in euro's in 2017, gecorrigeerd voor deeltijd	70

WERKDruk

Tabel 5.7	Aantal gemeenten dat in het laatste medewerkers-tevredenheidonderzoek vragen heeft gesteld omtrent de werkdruk, naar gemeentegrootteklasse in 2017	71
Figuur 5.2	Verdeling van hoe gemeenten in het laatste medewerkerstevredenheid onderzoek scoorden op het onderdeel werkdruk, naar gemeentegrootteklasse in 2017	71
Tabel 5.8	Aantal gemeenten dat maatregelen heeft genomen om iets aan de werkdruk te doen (naar gemeentegrootteklasse in 2017)	72

BIJLAGEN

Bijlage 1.1	Aantal gemeenten* waarvan geanonimiseerde salarisbestanden zijn gebruikt voor de Personeelsmonitor 2017	73
Bijlage 1.2	Aantal gemeenten dat deelgenomen heeft aan de enquête Personeelsmonitor 2017 en het percentage van de respons in het totaal aantal werkzame personen	74

Opdrachtgever

A+0 fonds Gemeenten, Den Haag
Postbus 11560 / 2502 AN Den Haag
070 7630030 / www.aeno.nl / secretariaat@aeno.nl
Fred Jansen

Auteurs

Jeroen de Quillettes, Melanie de Ruiter, Bob Severijns,
Debra Verduin, Mirjam Tom en Fred Jansen

Met dank aan

De leden van de werkgroep Personeelsmonitor

ISSN-nummer

ISSN 1876-648X

Concept en vormgeving

Ontwerpburo Suggestie & illusie, Utrecht

© A+0 fonds Gemeenten,
Den Haag, juni 2018

Stichting A+0 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.



