

**Aan:**

Gemeente Hellendoorn
Mevrouw drs. K. Zomer
Postbus 200
7440 AE NIJVERDAL

GEMEENTE HELLENDOORN	
Behand.:	
- 6 JUL 2017	
A / B Stuk	Trefw.:
Werkpr.:	
Kopie aan:	
Archief D / N. reeks / v	Vertr.:

3 juli 2017 datum

Onderwerp:

Personeelsmonitor 2016

Geachte mevrouw Zomer,

Met gepaste trots bieden wij u de Personeelsmonitor 2016 aan; de benchmark voor HR kengetallen bij gemeenten. Dankzij de medewerking van alle gemeenten aan de vragenlijst biedt de Personeelsmonitor een goed inzicht in relevante HR- en arbeidsmarktindicatoren. U vindt de monitor bijgesloten. De online versie is beschikbaar via Personeelsmonitor2016.AenO.nl. Hier vindt u ook de HR Databank. In de HR Databank zijn de benchmark gegevens van de afgelopen 5 jaar bewaard.

Graag delen we een paar opvallende ontwikkelingen met u:

Gemiddelde leeftijd gemeenteambtenaren vlakkt af

- De afgelopen jaren leek het erop dat de gemeentelijke sector Abraham zou gaan zien. Maar na jaren van stijging **vlakkt de gemiddelde leeftijd van gemeenteambtenaren af**. Dit is met name te danken aan een hogere instroom van jongeren.
- Dit blijft onverminderd belangrijk, want er zijn nog altijd **meer 60-plussers dan 35-minners** werkzaam bij gemeenten.
- Vorig jaar benoemde we dat de **gemeentelijke bezetting in beweging** leek te komen, deze trend heeft zich voortgezet; vooral wanneer het gaat om de instroom is er sprake van een stijging, in mindere mate geldt dit ook voor de uitstroom. De doorstroom blijft nog achter. Opvallend is dat waar gemeenten eerst vooral mannenbolwerken waren, er nu **evenveel mannen als vrouwen** werkzaam zijn bij gemeenten.
- Dat aandacht voor verzuim belangrijk is en blijft, blijkt uit het feit dat **het verzuim gestegen is**, met name als gevolg van langdurig verzuim. Voor het A+O fonds reden om het werkprogramma Arbeidsomstandigheden te intensiveren.

HR-analytics; een datagedreven aanpak

Heeft u interesse in meer verdieping? Sluit dan op 14 september 2017 aan bij het A+O College met Gerard Evers in Nijverdal. Aanmelden kan via www.aeno.nl.

Evers richt zich met name op de economische aspecten van personeelsmanagement en de relatie tussen HRM en arbeidsmarkt. In zijn college gaat hij in op hoe HR-Analytics HR beter in staat stelt het werkplezier, de ontwikkeling en de prestaties van medewerkers te verhogen en de performance van de organisatie te verbeteren.

Heeft u tussentijds vragen of wilt u een nadere toelichting dan kunt u contact opnemen met de programmamanager Fred Jansen te bereiken op 070-3760030.

Met vriendelijke groet,

drs. K.J.E. (Karin) Sleeking

Directeur A+O fonds Gemeenten

t 070 7630030

Fluwelen Burgwal 44 | Postbus 11560 | 2502 AN Den Haag | www.aeno.nl

Personeelsmonitor GEMEENTEN

2016



INHOUDSOPGAVE

LEESWIJZER	2
SAMENVATTING	3
OVERZICHT TABELLEN EN FIGUREN	10
1. FORMATIE & BEZETTING	13
Formatie, bezetting	13
Bezuinigingen	24
Externe inhuur	26
2. INSTROOM, DOORSTROOM, UITSTROOM	31
Instroom, doorstroom, uitstroom	31
Jongeren	44
3. ZIEKTEVERZUIM	51
4. OPLEIDING & ONTWIKKELING	59
5. EN VERDER	64
Strategische Personeelsplanning	64
Primaire arbeidsvoorwaarden	66
BIJLAGEN	70
Bijlage 1 Responsverantwoording	70
Bijlage 2 Ambtelijke samenwerkingen	72

LEESWIJZER

De Personeelsmonitor 2016 bestaat uit highlights per hoofdstuk, een samenvatting en een tabellenboek. Meer informatie over berekeningen en definities is te vinden in het Gegevenswoordenboek. Begin juni zijn de belangrijkste tabellen en figuren uit de Personeelsmonitor digitaal beschikbaar via de HR-databank op de website van het A+O fonds Gemeenten.

DE PERSONELE BEZETTING VAN GEMEENTEN

Daling gemeentelijke bezetting komt tot stilstand:
in 2016 waren 157.210 mensen werkzaam bij gemeenten.

2016 is het eerste jaar sinds 2009 waarin er sprake is van een stijging in de gemeentelijke bezetting. Het afgelopen jaar kende Nederland 390 gemeenten.¹ Bij deze gemeenten waren op 31 december 2016 157.210 personen in dienst. Dit betekent een stijging van 0,8 procent ten opzichte van 31 december 2015. Deze stijging is niet zichtbaar over de gehele lijn. Met name bij de G4 is er, met 3,4 procent meer personeel in dienst, een stijging te zien ten opzichte van 2015. Dit is mede het gevolg van de decentralisaties en het generatiepact. In alle andere grootteklassen van gemeenten met meer dan 20.000 inwoners is de bezetting ongeveer gelijk gebleven. Bij de grootteklasse van gemeenten met minder dan 20.000 inwoners vond een kleine daling van 0,4 procent plaats.

1 De Personeelsmonitor gaat echter uit van 369 ambtelijke organisaties. Meer informatie in bijlage 2.



Gemeenten hebben nog altijd te maken met **bezuinigingen** die **impact** hebben op **de bezetting**

De helft van alle Nederlandse gemeenten, 51 procent, had in 2016 te maken met bezuinigingen. Bij 50 procent van deze gemeenten zorgden deze bezuinigingen voor een daling in de bezetting. Het selectief vervullen van vacatures, een (gedeeltelijke) vacaturestop en het bevorderen van uitstroom van ouderen waren de belangrijkste manieren die werden ingezet om de bezetting terug te brengen.

Van de gemeenten **verwacht 80 procent** volgend jaar een **gelijke of grotere formatie**

Terwijl 20 procent van de gemeenten verwacht dat de formatie in 2017 afneemt, denkt iets meer dan 40 procent dat deze toe neemt en iets minder dan 40 procent dat deze gelijk blijft. De G4 gaat uit van een verdere stijging.



De bezetting bestaat **voor het eerst** uit **evenveel vrouwen als mannen**

Het aandeel vrouwen in dienst van gemeenten stijgt al jaren. In 2016 bestond hun aandeel inmiddels uit 50 procent, terwijl dat in 2015 nog 48 procent was. Alleen bij de G4 was het aandeel mannen nog iets groter dan dat van vrouwen (48 procent). Bij gemeenten in alle andere grootteklassen werkten er meer vrouwen dan mannen. Die vrouwen werkten wel veel vaker in deeltijd. In FTE gemeten bedroeg het aandeel van vrouwen 46 procent. Het percentage vrouwelijke leidinggevendenden is toegenomen van 34 procent in 2015 naar 37 procent in 2016.



De **gemiddelde leeftijd** van gemeenteambtenaren **stijgt niet verder**

De gemiddelde leeftijd van gemeentepersoneel in 2016 was gelijk aan 2015: 48,3 jaar. Dat betekent echter niet dat de samenstelling van het personeelsbestand gelijk is gebleven. Achter dit stabiele gemiddelde zit een toename van zowel het aantal medewerkers ouder dan 60 jaar als het aantal medewerkers jonger dan 35 jaar. Het aandeel personen van tussen de 35 en 60 jaar nam af. Nog steeds hebben gemeenten naar verhouding veel meer ouderen in dienst dan hun aandeel in de landelijke beroepsbevolking (32 procent van het personeel tegenover 19 procent van de landelijke beroepsbevolking). Het aandeel jonge medewerkers lag juist lager dan in de beroepsbevolking (zie ook *Instroom en behoud van jongeren*).



EXTERNE INHUUR

Uitgaven aan externe inhuur **iets toegenomen**

In 2016 besteedden gemeenten 16 procent van de totale loonsom aan externe inhuur. Dit is een stijging ten opzichte van vorig jaar van 1 procentpunt. Terwijl de externe inhuur van de G4 ongeveer gelijk bleef en in de grootteklasse van 20.000 tot 50.000 inwoners iets toenam, nam deze in de overige grootteklassen juist steeds met 1 procentpunt af. Iets meer dan de helft (53 procent) van de gemeenten probeert actief externe inhuur terug te dringen. Dit doen ze door flexibeler inzet van eigen personeel/interne mobiliteit, door alleen externen in te zetten wanneer dat noodzakelijk is, door budget monitoring en door de kennis en vaardigheden van het eigen personeel te vergroten.

Verdere **flexibilisering**

In 2016 bestond 68 procent van de externe inhuur uit uitzendkrachten, 15 procent uit gedetacheerd personeel en 10 procent uit payrollers. Daarnaast werkt men nog met medewerkers met een tijdelijk contract. In totaal is het aandeel van flexibel personeel gestegen, van 11 procent in 2015 naar 17 procent in 2016. Hiermee zet een al langer lopende trend zich voort.

INSTROOM, DOORSTROOM & UITSTROOM

Toename instroom van personeel

Tussen 2014 en 2016 is het gemiddelde instroompercentage van gemeenten gestegen met 4,1 procentpunt. Dit percentage steeg van 3,5 procent in 2014 naar 6,2 procent in 2015. In 2016 bedroeg dit percentage 7,6 procent. Nog meer dan in 2015, vertaalde de stijgende instroom zich in de vervulling van vacatures met kandidaten van buiten de gemeente. In 2016 is ruim 73 procent van de vacatures met externen vervuld. Het percentage moeilijk vervulbare vacatures is toegenomen van 5,9 procent in 2015 naar 6,5 procent in 2016; omdat gemeenten een fors hoger aantal openstaande vacatures rapporteren in 2016, gaat het in absolute zin om aanzienlijk meer moeilijk vervulbare vacatures dan in 2015.



De doorstroom blijft gelijk in 2016

Doorstroom is gedefinieerd als medewerkers die van functie en/of afdeling zijn veranderd. In 2016 was het doorstroompercentage gelijk aan dat van 2015: 4,6 procent. Achter dit cijfer zitten echter grote verschillen tussen de verschillende grootteklassen. Bij de G4 daalde het doorstroompercentage van 6,4 procent naar 4,1 procent, terwijl het bij de overige gemeenten met meer dan 100.000 inwoners steeg van 5,2 procent naar 6,2 procent.

De uitstroom van personeel blijft stabiel, maar uitstroomredenen verschuiven

In 2016 stroomde 6,3 procent van de gemeenteambtenaren uit. In 2015 was de uitstroom met 6,2 procent ongeveer gelijk. Met name het aandeel uitstroom door "einde aanstelling" steeg (van 9 naar 14 procent). Doordat de instroom wel is gestegen, is de totale bezetting bij gemeenten toegenomen.

Aantal **instromers in garantiebanen groter** dan uitstromers

Garantiebanen zijn reguliere banen die specifiek bestemd zijn voor arbeidsgehandicapten. In de periode 2013-2016 hebben gemeenten bij zichzelf bijna 2.000 garantiebanen gecreëerd. In 2016 waren er ongeveer 1.900 personen werkzaam in zo een baan. In 2016 zijn er 900 personen bij gemeenten op garantiebanen ingestroomd, terwijl er 200 personen zijn uitgestroomd. In 2017 verwachten gemeenten ongeveer 1.200 garantiebanen aan te kunnen bieden. Vooral bij de G4 en de gemeenten tot 20.000 inwoners waren relatief veel medewerkers werkzaam in een garantiebaan (respectievelijk 1,4 en 1,6 garantiebanen per 100 medewerkers).

INSTROOM EN BEHOUD VAN JONGEREN

Minder onevenwichtige leeftijdsopbouw door **werving** van meer jongeren

Er is bij gemeenten sprake van een onevenwichtige leeftijdsopbouw. Het aandeel jongeren bij gemeenten lag in 2016 met 11 procent veel lager dan in de beroepsbevolking (36 procent). Belangrijk voor gemeenten is dan ook de werving van jongeren. Hiermee is ook verdere vergrijzing in de toekomst tegen te gaan. In 2016 steeg het aandeel jongeren in de instroom naar 43 procent. In 2015 en 2014 was dit aandeel nog respectievelijk 39 en 36 procent. De stijging vond vooral plaats in de leeftijdsgroep 25 tot 35 jaar, maar ook de instroom van jongeren tot 25 jaar steeg.



Gemeenten zijn **actief** om de **instroom van jongeren** te **bevorderen**, maar **kampen** met **belemmeringen**

76 procent van de gemeenten voerde in 2016 een actief wervings- en selectiebeleid om de instroom van jongeren te bevorderen. Dat is nodig, omdat er verschillende belemmeringen zijn om jongeren te werven. De belangrijkste belemmeringen zijn dat er geen vacatures/structurele formatie beschikbaar zijn, dat jongeren onvoldoende bekend zijn met de gemeente als werkgever en dat ze onvoldoende werkervaring hebben voor de bestaande vacatures. Het percentage gemeenten met een generatiepact (ouderen gaan minder werken om jongeren te laten instromen) steeg in 2016 naar 35 procent. Verder had in 2016 40 procent van de gemeenten trainees in dienst. De meeste gemeenten bieden studenten de gelegenheid binnen de organisatie stage te lopen. Het ging in 2016 vooral om stages op HBO- (45 procent) of MBO- (40 procent) niveau.



Behoud van jongeren is lastig

Niet alleen zijn er belemmeringen om jongeren aan te trekken bij gemeenten, de uitstroom van deze jongeren is ook hoog. Net als in 2015 betrof in 2016 14 procent van de uitstroom jongeren. Dat kan trouwens diverse oorzaken hebben: enerzijds werken jongeren vaak op een tijdelijk contract, anderzijds zijn ze ook zelf zeer actief op de arbeidsmarkt en daarin vaker succesvol omdat de economie groeit.

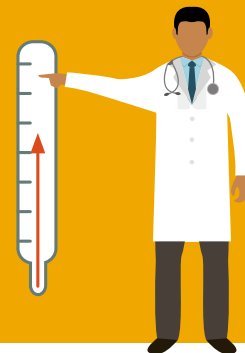
Weinig **gemeenten voeren actief beleid** om jongeren te behouden

Nog steeds voeren veel gemeenten geen actief beleid om jongeren in dienst te houden, al is het percentage gemeenten dat dit wel doet in 2016 gestegen naar 29 procent. Het gaat om het aanbieden van opleidingsmogelijkheden, inzet op (talent) ontwikkeling en traineeships/ontwikkeltrajecten. Al met al lijken gemeenten meer aandacht te besteden aan het verhogen van de instroom, dan het voorkomen van de uitstroom van jongeren. De komende jaren wordt duidelijk of de instroom van jongeren verder blijft toenemen en of gemeenten deze jongeren beter kunnen vasthouden.

ZIEKTEVERZUIM

Het ziekteverzuimpercentage **stijgt**

Het ziekteverzuimpercentage bij gemeenten is in 2016 met 0,3 procentpunt gestegen naar 5,6 procent. Deze stijging is te zien in alle gemeentegrootteklassen. De G4 kende, net als in 2015, in 2016 het hoogste verzuimpercentage (6,1 procent). Bij gemeenten met tussen de 50.000 en 100.000 inwoners is het percentage het meest gestegen, namelijk met 0,4 procentpunt naar 5,6 procent. Hiermee blijft het ziekteverzuim bij gemeenten hoger dan het landelijke cijfer (1,7 procentpunt). Het ziekteverzuimpercentage is ook hoog in vergelijking met het landelijke cijfer voor alle organisaties met meer dan 100 medewerkers; dat lag in 2016 0,9 procentpunt lager.



Vooral het **(extra) lang verzuim stijgt**

Met name het (extra) lang verzuim steeg in 2016. Het extra lang verzuim steeg van 0,6 naar 0,9 procent. Hier ligt mogelijk een verband met het stijgend aantal werknemers van boven de 60 jaar. Het kortdurend verzuim daalde daarentegen in 2016: van 1,1 naar 0,9 procent. De meldingsfrequentie van ziekteverzuim nam ook af: van 1,21 naar 1,11.

OPLEIDING & ONTWIKKELING

De gemiddelde **opleidingsuitgaven** per medewerker **stijgen** verder

De uitgaven aan opleidingen zijn in 2016 gestegen naar gemiddeld € 1.050 per medewerker. Gemeenten besteedden hiermee bijna 2 procent van de totale loonsom aan opleidingen. Die uitgaven zijn zowel bij de G4 als bij de gemeenten tot 20.000 inwoners gestegen. In de andere grootteklassen blijven de uitgaven gemiddeld genomen ongeveer gelijk. De G4 besteedden - in tegenstelling tot gemeenten in andere grootteklassen - meer dan begroot. Verreweg de meeste gemeenten gaven in 2016 het grootste deel van het opleidingsbudget uit aan vakinhoudelijke ontwikkeling. In vrijwel alle gemeenten wordt de ontwikkeling van medewerkers ondersteund door regelmatige HR-gesprekken die meestal twee keer per jaar plaatsvinden.



1. FORMATIE & BEZETTING

1.1	Tabel	Ontwikkeling van de gemeentelijke bezetting in personen en fte's in 2012 tot en met 2016	14
1.1	Figuur	Bezetting als percentage van de formatie (beide gemeten in fte) in 2012 tot en met 2016	14
1.2	Figuur	Verdeling totale gemeentelijke bezetting (in personen) naar gemeentegrootteklassen in 2016, in procenten	15
1.3	Figuur	Ontwikkeling van de gemeentelijke bezetting in personen naar gemeentegrootteklasse in 2012 tot en met 2016	15
1.2	Tabel	Ontwikkeling van het aantal fte's per 1.000 inwoners naar gemeentegrootteklasse in 2012 tot en met 2016	16
1.3	Tabel	Procentuele verandering van de gemeentelijke bezetting in personen per jaar in 2012 tot en met 2016	16
1.4	Tabel	Gemeentelijke bezetting in personen naar geslacht en naar gemeentegrootteklasse in procenten in 2012 en 2016	17
1.5	Tabel	Het aantal mannen en vrouwen naar gemeentegrootteklasse in 2016	17
1.6	Tabel	Het aantal voltijders en deeltijders in personen naar gemeentegrootteklasse in procenten in 2012 en 2016	18
1.7	Tabel	Het aantal voltijders en deeltijders naar gemeentegrootteklasse in 2016	18
1.8	Tabel	Gemeentelijke bezetting in personen naar leeftijdsklasse en gemeentegrootteklasse in procenten in 2016	19
1.4	Figuur	Landelijke werkzame beroepsbevolking en de gemeentelijke bezetting in personen naar leeftijdsklasse in procenten in 2016	19
1.5	Figuur	Gemeentelijke bezetting naar leeftijd en geslacht in personen in 2012 en 2016	20
1.9	Tabel	Gemeentelijke bezetting naar leeftijdscategorie in 2012 en 2016	20
1.6	Figuur	Gemiddelde leeftijd van de bezetting en percentage personen jonger dan 35 jaar en ouder dan 60 jaar in 2012 tot en met 2016	21
1.10	Tabel	Gemeentelijke bezetting in personen en aantal dienstjaren binnen de gemeente en gemeentegrootteklasse in procenten in 2016	22
1.11	Tabel	Gemeentelijke bezetting in fte naar soort aanstelling en gemeentegrootteklasse in procenten 2015 en 2016	22
1.12	Tabel	Aantal leidinggevendenden per 100 medewerkers naar gemeentegrootteklasse, 2012 tot en met 2016	23
1.13	Tabel	Percentage vrouwelijke leidinggevendenden naar gemeentegrootteklasse, 2012 tot en met 2016	23
1.7	Figuur	Verwachte ontwikkeling van de formatie in 2017	24
BEZUINIGINGEN			
1.14	Tabel	Hebben gemeenten te maken gehad met bezuinigingen, naar gemeentegrootteklasse in procenten in 2015 en 2016	24
1.15	Tabel	Is als gevolg van de bezuinigingen de bezetting (in personen) bij gemeenten in 2016 afgenomen?	25
1.16	Tabel	Drie belangrijkste manieren waarop de bezetting (in personen) door gemeenten is teruggebracht in procenten in 2016	25
1.17	Tabel	Aantal boventallige medewerkers en het aantal boventallige medewerkers dat in heel 2016 is herplaatst	26
EXTERNE INHUUR			
1.18	Tabel	Uitgaven aan externe inhuur plus externe inhuur, 2012 tot en met 2016	27
1.8	Figuur	Percentage gemeenten dat kosten voor externe inhuur probeert terug te dringen in 2016	28
1.19	Tabel	Top 5 manieren waarop gemeenten externe inhuur proberen terug te dringen in 2016	28
1.9	Figuur	Verdeling tussen vaste en flexibele bezetting in gemeenten, in procenten in 2016, naar gemeentegrootteklasse	29
1.10	Figuur	Verdeling gemeenten op basis van het gevoerde beleid ten aanzien van het flexibele deel van de bezetting, in procenten in 2016	29
1.20	Tabel	Meest voorkomende en gebruikte flexibele contractvormen bij gemeenten in procenten in 2016	30
1.11	Figuur	Uitgaven aan externe inhuur verdeeld naar categorieën, in procenten in 2016	31

2. INSTROOM, DOORSTROOM EN UITSTROOM

2.1	Figuur	Instroom-, doorstroom- en uitstroomepercentage in 2012 tot en met 2016	32
2.2	Figuur	Instroomepercentage alle gemeenten (lijndiagram) en naar gemeentegrootteklasse (tabel) in procenten in 2012 tot en met 2016	33
2.1	Tabel	Kenmerken van de instroom in procenten in 2012 tot en met 2016	34
2.3	Figuur	Ontwikkeling aantal openstaande vacatures, 2012 tot en met 2016	35
2.2	Tabel	Aantal openstaande vacatures in aantal fte's naar gemeentegrootteklasse, peildatum 31 december 2015 en 2016	35
2.3	Tabel	Percentage vacatures dat moeilijk vervulbaar is naar gemeentegrootteklasse, 2015 en 2016	36
2.4	Tabel	Verdeling aantal vervulde vacatures naar intern en extern, in procenten naar gemeentegrootteklasse in 2016	36
2.5	Tabel	Aantal garantiebanen (raming op basis van resultaten enquête)	37
2.6	Tabel	Aantal personen dat nog werkzaam is en het aantal medewerkers dat is in- of uitgestroomd in een garantiebaan.	37
2.4	Figuur	Doorstroomepercentage naar gemeentegrootteklasse in procenten in 2012 tot en met 2016	38
2.5	Figuur	Uitstroomepercentage alle gemeenten (lijndiagram) en naar gemeentegrootteklasse (tabel) in procenten in 2012 tot en met 2016	39
2.7	Tabel	Verdeling aantal personen die uitstromen naar redenen van uitstroom in procenten in 2012 tot en met 2016	40
2.8	Tabel	Kenmerken van de uitstroom in procenten in 2012 tot en met 2016	41
2.6	Figuur	Procentuele verdeling uitstroom naar geslacht en leeftijd in 2016	42
2.9	Tabel	Uitstroom 2016 als percentage van de bezetting 2015, naar kenmerken	43
2.10	Tabel	Prognose uitstroom op basis van leeftijd in 2017 tot en met 2020	43

JONGEREN

2.11	Tabel	Heeft uw gemeente een specifiek werving- en selectiebeleid om de instroom van jongeren te bevorderen, in procenten in 2016	44
2.12	Tabel	Werkervaringsplekken voor jongeren tot 27 jaar en personen vanaf 27 en totaal aantal werkervaringsplekken	45
2.13	Tabel	Aantal aanstellingen van jongeren tot 27 jaar, jongeren van 27 tot 35 jaar en totaal aantal aanstellingen van jongeren tot 35 jaar	45
2.14	Tabel	Percentage gemeenten met trainees in dienst en totaal aantal trainees dat in het betreffende jaar begonnen is	46
2.15	Tabel	Verdeling stagiairs naar opleidingsniveau in 2016	46
2.16	Tabel	Aantal stagiairs als percentage van de bezetting, naar gemeentegrootteklasse in 2016	47
2.7	Figuur	Percentage gemeenten dat actief beleid voert om jongeren te behouden en/of uitstroom van jongeren te voorkomen in 2016	47
2.17	Tabel	Top 5 belemmeringen bij het aannemen van jongeren in 2016	48
2.18	Tabel	Top 5 manieren om jongeren te behouden en/of uitstroom van jongeren te voorkomen in 2016	48
2.19	Tabel	Belangrijkste redenen waarom jongeren uitstromen, in procenten in 2016	48
2.8	Figuur	Aantal gemeenten met generatiepact in procenten in 2016	49
2.20	Tabel	Top 5 redenen om (nog) geen generatiepact te hebben	49
2.21	Tabel	Omvang van generatiepact in deelnemers en benutting financiële ruimte	50

3. ZIEKTEVERZUIM

3.1	Figuur	Ziekteverzuimpercentage naar gemeentegrootteklasse in 2015 en 2016	52
3.1	Tabel	Gemeentelijke verzuimnorm en best practice per gemeentegrootteklasse in procenten in 2015 en 2016	53
3.2	Figuur	Ontwikkeling ziekteverzuimpercentage van gemeenten en landelijk, 2012 tot en met 2016	53
3.2	Tabel	Verdeling ziekteverzuimpercentage naar kort, middellang, lang en extra lang verzuim naar gemeentegrootteklasse in 2016	54
3.3	Figuur	Opbouw verzuimpercentage in kort, middellang, lang en extra lang verzuim naar gemeentegrootteklasse in 2016	54
3.4	Figuur	Percentage nulverzuim per gemeentegrootteklasse in 2015 en 2016	55
3.3	Tabel	Top 5 meest genoemde oorzaken van het ziekteverzuim in 2016	56
3.5	Figuur	Meldingsfrequentie per gemeentegrootteklasse in 2015 en 2016	56
3.6	Figuur	Gemiddeld aantal langdurig zieken (extra lang) per 100 medewerkers naar leeftijdsklasse en geslacht in 2016	57
3.7	Figuur	Verdeling langdurig zieken naar leeftijdsklasse en geslacht ten opzichte van bezetting naar leeftijdsklasse en geslacht	57
3.8	Figuur	Percentage gemeenten dat werkt aan vitaliteit van medewerkers en wijze waarop	58

4. OPLEIDING & ONTWIKKELING

4.1	Tabel	Begrote en bestede opleidingskosten per medewerker naar gemeentegrootteklasse in euro's in 2012 tot en met 2016	60
4.2	Tabel	Bestede opleidingskosten in procenten van de loonsom per gemeentegrootteklasse in 2012 tot en met 2016	61
4.3	Tabel	Waarom heeft uw gemeente in 2016 het meeste opleidingsbudget uitgegeven?	61
4.4	Tabel	Meest voorkomende vormen van leren bij gemeenten in 2016	62
4.5	Tabel	Top 5 gebruikte en meest effectieve instrumenten om mobiliteit te bevorderen, in procenten in 2016	62
4.6	Tabel	Op welke wijze worden HR-gesprekken vormgegeven	63

5. EN VERDER

STRATEGISCHE PERSONEELSPLANNING

5.1	Tabel	Top 5 acties die gemeenten ondernemen in het kader van Strategische Personeelsplanning in 2016	64
5.2	Tabel	Belangrijkste barrières die gemeenten tegenkomen bij de invoering van Strategische Personeelsplanning in 2016	64
5.3	Tabel	Belangrijkste resultaten van Strategische Personeelsplanning voor gemeenten in 2016	65

PRIMAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

5.4	Tabel	Gemeentelijke bezetting naar salarisschaal, naar gemeentegrootteklasse, geslacht en leeftijdsklasse in procenten in 2016	66
5.5	Tabel	Aantal medewerkers dat in de eindschaal (hoogste periodiek van de salarisschaal) zit	67
5.6	Tabel	Ontwikkeling gemiddelde bruto maandsalaris, naar geslacht en gemeentegrootteklasse, in euro's in 2012 tot en met 2016	68
5.1	Figuur	Bruto maandsalaris naar geslacht en leeftijd in euro's in 2016, gecorrigeerd voor deeltijd	69

BIJLAGEN

1.1	Tabel	Aantal gemeenten waarvan geanonimiseerde salarisbestanden zijn gebruikt voor de Personeelsmonitor 2016	70
1.2	Tabel	Aantal gemeenten dat deelgenomen heeft aan de enquête Personeelsmonitor 2016 en het percentage van de respons	71

FORMATIE & BEZETTING

in 2016 waren
157.210
mensen werkzaam
bij gemeenten



van de gemeenten
verwacht volgend
jaar een

gelijke
of
grotere
formatie



gemiddelde
48,3 leeftijd
jaar
stijgt niet verder



voor het eerst
evenveel
vrouwen als mannen

FORMATIE & BEZETTING

Het aantal ambtenaren dat werkzaam is bij Nederlandse gemeenten blijft in beweging. Factoren die daar invloed op hebben, zijn de pensionering van de babyboomgeneratie en de 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 haar onderliggende kenmerken.

In het verleden werden de resultaten in de Personeelsmonitor Gemeenten gepresenteerd voor zes gemeentegrootteklassen. Met name het aantal gemeenten met minder dan 20.000 inwoners neemt echter af vanwege gemeentelijke herindelingen en ambtelijke samenwerkingen. Daarom is besloten om in de Personeelsmonitor 2016 de twee kleinste gemeentegrootteklassen (< 10.000 inwoners en 10.000-20.000 inwoners) samen te voegen tot een nieuwe grootteklasse: <20.000 inwoners.

TABEL 1.1

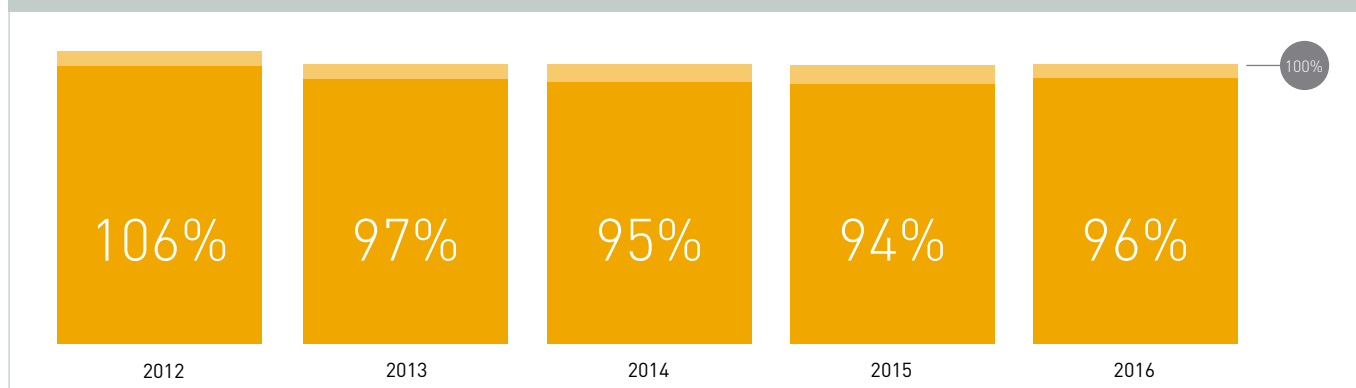
Ontwikkeling van de gemeentelijke bezetting in personen en fte's in 2012 tot en met 2016

Alle gemeenten	2012	2013	2014	2015	2016	
In personen	169.360	163.780	158.920	155.960	157.210	↑
In fte's	147.920	143.240	138.610	137.020	137.870	↑

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.1

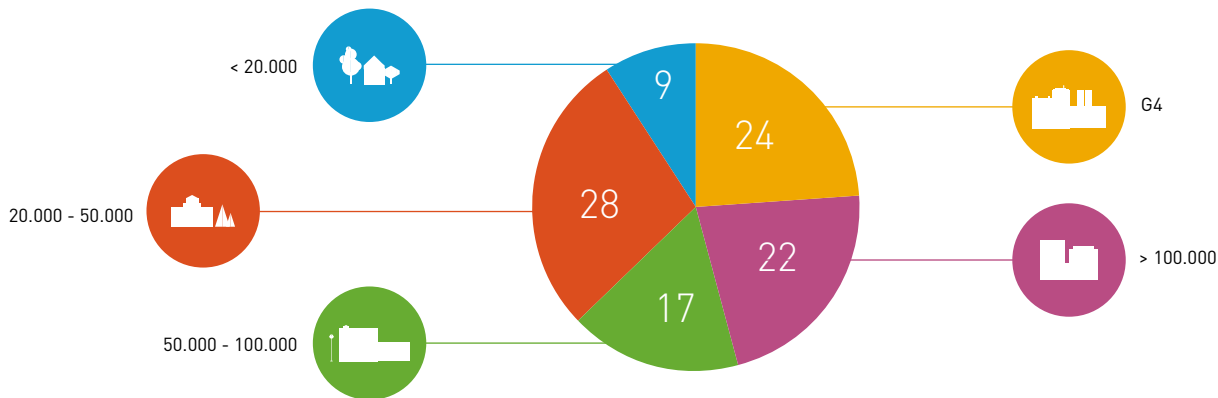
Bezetting als percentage van de formatie (beide gemeten in fte) in 2012 tot en met 2016



Bron: Enquête Personeelsmonitor 2012-2016, Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.2

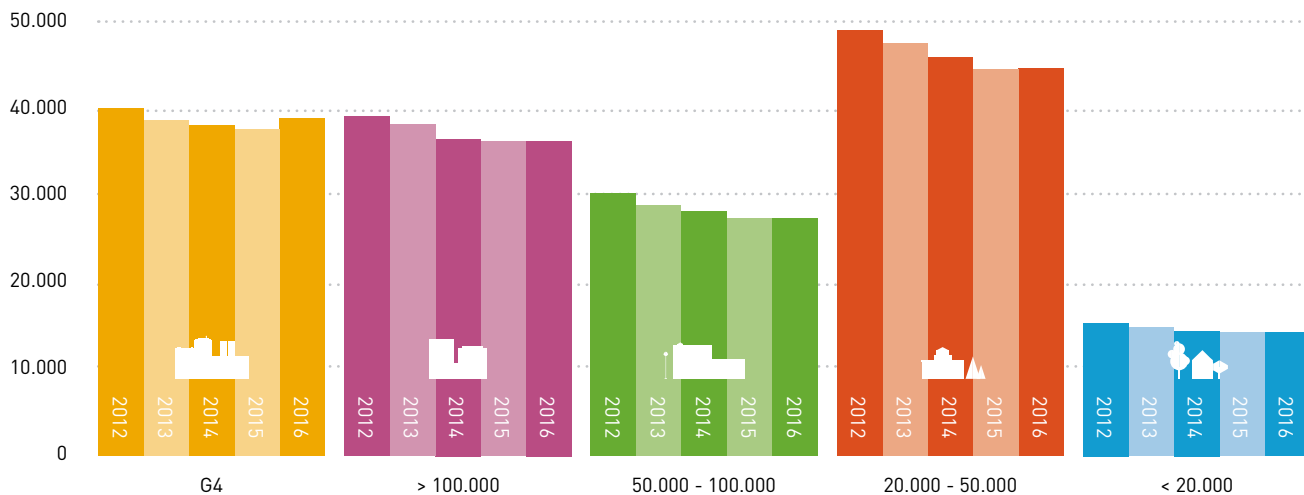
Verdeling totale gemeentelijke bezetting (in personen) naar gemeentegrootteklassen in 2016, in procenten



Bron: CBS, Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.3






Ontwikkeling van de gemeentelijke bezetting in personen naar gemeentegrootteklasse in 2012 tot en met 2016



Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.2






Ontwikkeling van het aantal fte's per 1.000 inwoners naar gemeentegrootteklasse in 2012 tot en met 2016

		2012	2013	2014	2015	2016
	Alle gemeenten	8,8	8,5	8,2	8,1	8,1
	G4	16,2	15,6	15,1	14,8	15,0
	100.000 > inwoners (excl. G4)	8,4	8,4	7,8	7,6	7,6
	50.000 tot 100.000 inwoners	8,3	7,7	7,7	7,3	7,1
	20.000 tot 50.000 inwoners	6,9	6,7	6,4	6,3	6,3
	< 20.000 inwoners	7,6	7,3	7,1	7,9	8,0

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.3






Procentuele verandering van de gemeentelijke bezetting in personen per jaar in 2012 tot en met 2016

		2012	2013	2014	2015	2016
	Alle gemeenten	-1,9	-3,3	-3,0	-1,9	0,8
	G4	-4,4	-3,3	-1,5	-1,4	3,4
	100.000 > inwoners (excl. G4)	-1,4	-2,3	-4,4	-0,7	0,1
	50.000 tot 100.000 inwoners	-1,1	-4,9	-2,3	-2,8	-0,1
	20.000 tot 50.000 inwoners	-0,8	-3,2	-3,5	-2,9	0,1
	< 20.000 inwoners	-1,4	-3,2	-2,9	-1,1	-0,4

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.4






Gemeentelijke bezetting in personen naar geslacht en naar gemeentegrootteklasse in procenten in 2012 en 2016

		2012		2016	
		Man	Vrouw	Man	Vrouw
	Alle gemeenten	52	48	50	50
	G4	54	46	52	48
	100.000 > inwoners (excl. G4)	52	48	49	51
	50.000 tot 100.000 inwoners	52	48	49	51
	20.000 tot 50.000 inwoners	52	48	49	51
	< 20.000 inwoners	52	48	50	50

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.5






Het aantal mannen en vrouwen naar gemeentegrootteklasse in 2016 in personen en fte

		Personen		FTE	
		Man	Vrouw	Man	Vrouw
	Alle gemeenten	78.240	78.970	74.770	63.100
	G4	19.570	18.330	18.890	16.000
	100.000 > inwoners (excl. G4)	17.420	17.950	16.730	14.810
	50.000 tot 100.000 inwoners	13.020	13.610	12.490	10.750
	20.000 tot 50.000 inwoners	21.380	22.100	20.200	16.480
	< 20.000 inwoners	6.860	6.980	6.450	5.080

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.6






Het aantal voltijders en deeltijders in personen naar gemeentegrootteklasse in procenten in 2012 en 2016

		2012		2016	
		Voltijd	Deeltijd	Voltijd	Deeltijd
	Alle gemeenten	58	42	57	43
	G4	66	34	66	34
	100.000 > inwoners (excl. G4)	58	42	59	41
	50.000 tot 100.000 inwoners	58	42	56	44
	20.000 tot 50.000 inwoners	55	45	52	48
	< 20.000 inwoners	52	48	51	49

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.7







Het aantal voltijders en deeltijders naar gemeentegrootteklasse in 2016

		Voltijd	Deeltijd	Deeltijdfactor
	Alle gemeenten	90.360	66.850	0,88
	G4	25.010	12.890	0,92
	100.000 > inwoners (excl. G4)	20.730	14.640	0,89
	50.000 tot 100.000 inwoners	15.010	11.620	0,87
	20.000 tot 50.000 inwoners	22.620	20.860	0,84
	< 20.000 inwoners	7.000	6.840	0,83

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.8

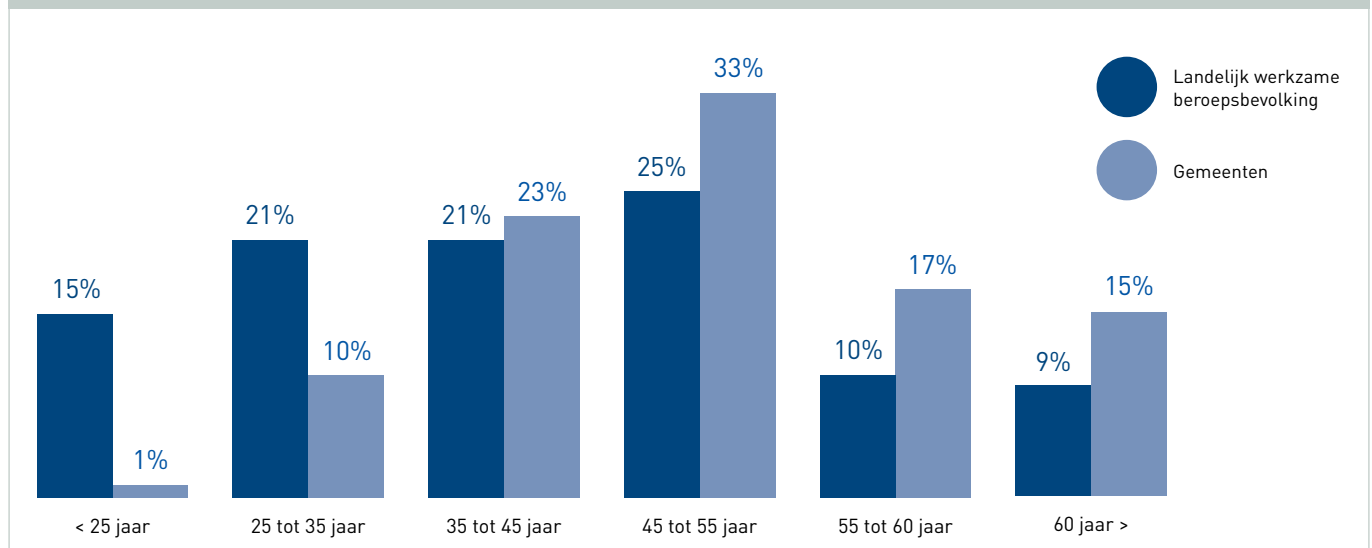
Gemeentelijke bezetting in personen naar leeftijdsklasse en gemeentegrootteklasse in procenten in 2016

Leeftijdscategorie	< 25	25-35	35-45	45-55	55-60	60>	gemiddelde leeftijd
 Alle gemeenten	1	10	23	33	17	15	48,3
 G4	1	12	24	31	17	15	47,7
 100.000 > inwoners (excl. G4)	1	10	24	33	17	15	48,3
 50.000 tot 100.000 inwoners	1	10	23	33	17	15	48,4
 20.000 tot 50.000 inwoners	1	9	22	34	18	15	48,7
 < 20.000 inwoners	1	10	21	34	18	16	48,7

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.4

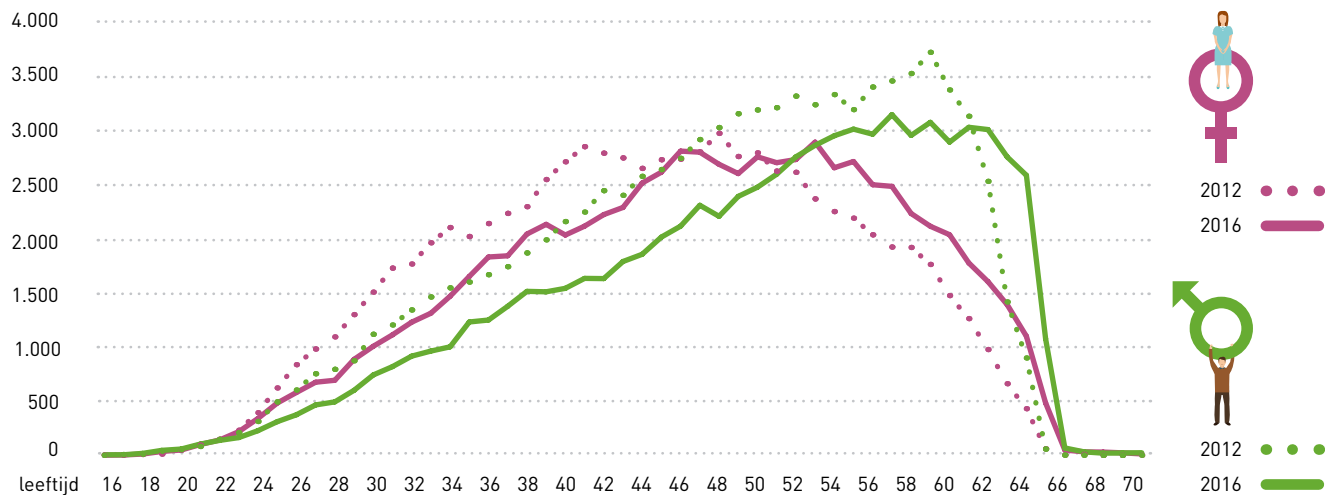
Landelijke werkzame beroepsbevolking en de gemeentelijke bezetting in personen naar leeftijdsklasse in procenten in 2016



Bron: CBS, Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.5

Gemeentelijke bezetting naar leeftijd en geslacht in personen in 2012 en 2016



Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.9

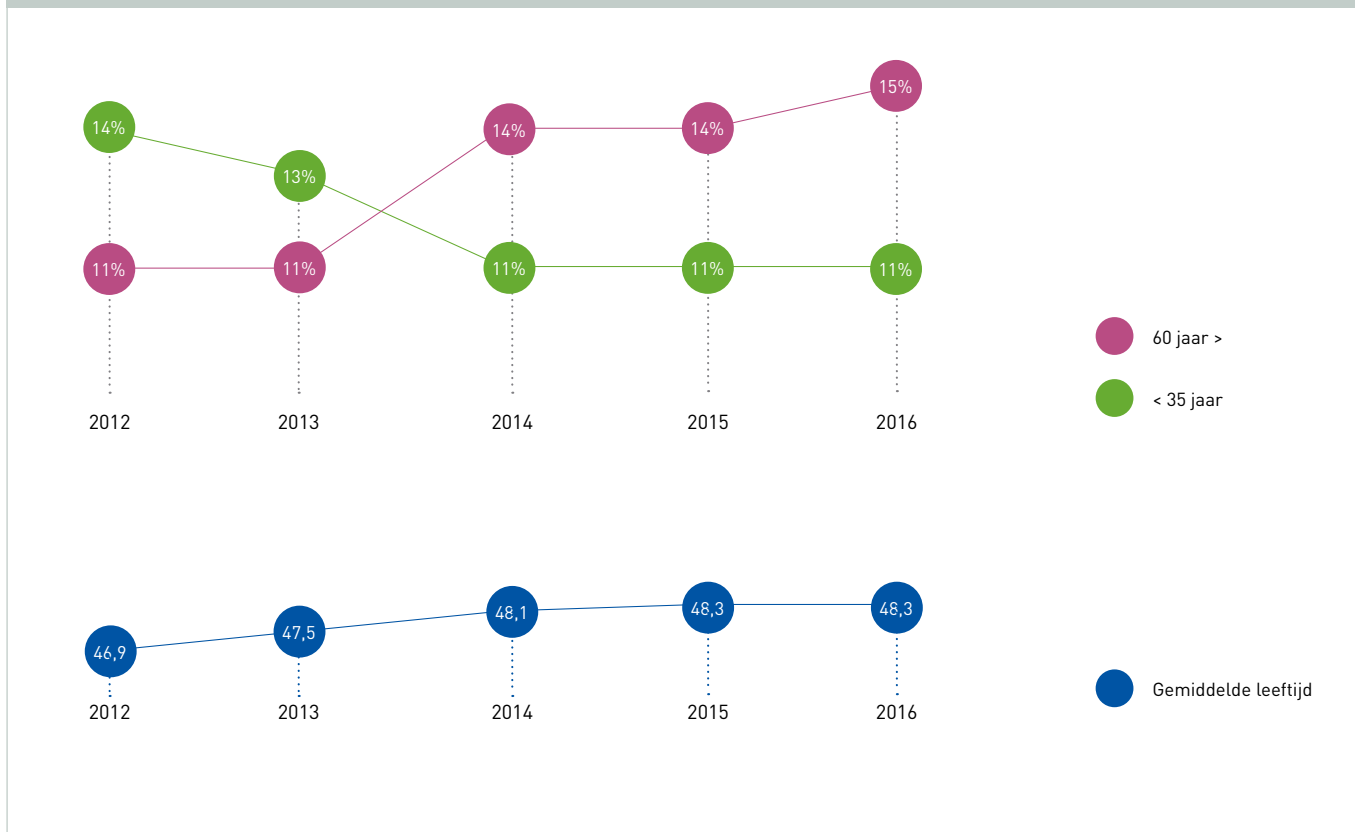
Gemeentelijke bezetting naar leeftijdscategorie in 2012 en 2016

		2012	2016	Verandering in 2012-2016	
				absoluut	relatief %
▲	Jonger dan 25 jaar	1.390	1.670	280	20
▼	25 tot 35 jaar	21.570	16.150	-5.410	-25
▼	35 tot 45 jaar	43.900	36.060	-7.830	-18
▼	45 tot 55 jaar	56.950	52.000	-4.940	-9
▲	55 tot 60 jaar	27.050	27.230	190	1
▲	60 jaar en ouder	18.510	24.080	5.570	30
▼	Totaal	169.360	157.210		

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/RMI

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 2012 tot en met 2016



Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.10







Gemeentelijke bezetting in personen en aantal dienstjaren binnen de gemeente en gemeentegrootteklasse in procenten in 2016

		Korter dan 3 jaar	3 tot 10 jaar	10 jaar of meer
	Alle gemeenten	18	31	51
	G4	16	31	53
	100.000 > inwoners (excl. G4)	19	26	55
	50.000 tot 100.000 inwoners	21	32	47
	20.000 tot 50.000 inwoners	17	34	48
	< 20.000 inwoners	16	31	53
Gemiddelde lengte dienstverband (in jaren)			2012	2016
Landelijke beroepsbevolking			10,2	11,1
Gemeenten			11,2	12,5

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.11






Gemeentelijke bezetting in fte naar soort aanstelling en gemeentegrootteklasse in procenten 2015 en 2016

		2015		2016	
		Vast	Tijdelijk	Vast	Tijdelijk
	Alle gemeenten	96	4	94	6
	G4	96	4	95	5
	100.000 > inwoners (excl. G4)	96	4	95	5
	50.000 tot 100.000 inwoners	96	4	95	5
	20.000 tot 50.000 inwoners	96	4	95	5
	< 20.000 inwoners	95	5	93	7
	Aantal gemeenten	195	195	162	162

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.12






Aantal leidinggevenden per 100 medewerkers naar gemeentegrootteklasse, 2012 tot en met 2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Alle gemeenten	6,6	6,1	6,2	5,9	5,9
 G4	8,5	7,7	7,9	6,9	7,1
 100.000 > inwoners (excl. G4)	6,9	6,1	6,3	5,7	5,7
 50.000 tot 100.000 inwoners	6,4	5,4	5,1	5,5	5,1
 20.000 tot 50.000 inwoners	5,1	5,2	5,3	5,4	4,6
 < 20.000 inwoners	6,3	6,1	6,4	6,5	6,1
Aantal gemeenten	244	253	245	208	189

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2012-2016, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.13

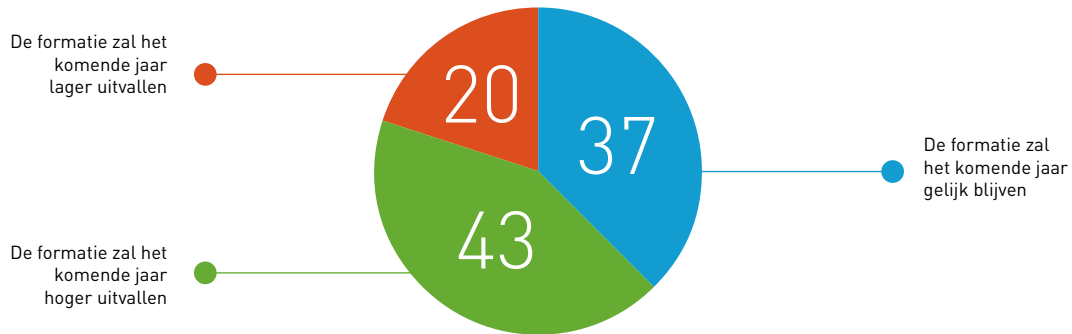
Percentage vrouwelijke leidinggevenden naar gemeentegrootteklasse, 2012 tot en met 2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Alle gemeenten	31	31	32	34	37
 G4	35	35	35	38	39
 100.000 > inwoners (excl. G4)	30	34	34	34	38
 50.000 tot 100.000 inwoners	31	29	32	34	37
 20.000 tot 50.000 inwoners	26	28	29	29	31
 < 20.000 inwoners	26	24	24	29	37
Aantal gemeenten	244	253	245	208	182

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2012-2016, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.7

Verwachte ontwikkeling van de formatie in procenten in 2017







N = 208

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.14



Percentage gemeenten dat te maken heeft gehad met bezuinigingen, naar gemeentegrootteklasse in procenten in 2015 en 2016

	2015		2016	
	Ja	Nee	Ja	Nee
Alle gemeenten	68	32	51	49
 100.000 > inwoners (incl. G4)	86	11	79	21
 50.000 tot 100.000 inwoners	79	21	50	50
 20.000 tot 50.000 inwoners	66	34	54	46
 < 20.000 inwoners	60	40	34	66
Aantal gemeenten	216	216	193	193

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

TABEL 1.15

Is als gevolg van de bezuinigingen de bezetting (in personen) bij gemeenten in 2016 afgenomen?

	Ja	Nee
Alle gemeenten	49	51
 100.000 > inwoners (incl. G4)	55	45
 50.000 tot 100.000 inwoners	59	41
 20.000 tot 50.000 inwoners	44	56
 < 20.000 inwoners	48	52
Aantal gemeenten	97	97

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.16






Drie belangrijkste manieren waarop de bezetting (in personen) door gemeenten is teruggebracht in procenten in 2016

Selectief vervullen van vacatures	79
(Gedeeltelijke) vacaturestop	46
Bevorderen uitstroom ouderen	33
Aantal gemeenten	48

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.17

Aantal boventallige medewerkers (per 31-12-2016) en het aantal boventallige medewerkers dat in heel 2016 is herplaatst (binnen of buiten de eigen gemeente), in procenten van de bezetting, naar gemeentegrootteklasse






		Totaal aantal boventallige medewerkers per 31-12-2016	Herplaatst aantal boventallige medewerkers in 2016 Binnen de eigen gemeente	Herplaatst aantal boventallige medewerkers in 2016 Buiten de eigen gemeente
	Alle gemeenten	1,0	0,8	0,3
	G4	1,1	0,4	0,3
	100.000 > inwoners (excl. G4)	1,2	2,0	0,8
	50.000 tot 100.000 inwoners	1,0	0,4	0,2
	20.000 tot 50.000 inwoners	0,4	0,1	0,1
	< 20.000 inwoners	0,4	0,1	0,1
	Aantal gemeenten	196	175	157

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

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 1.18

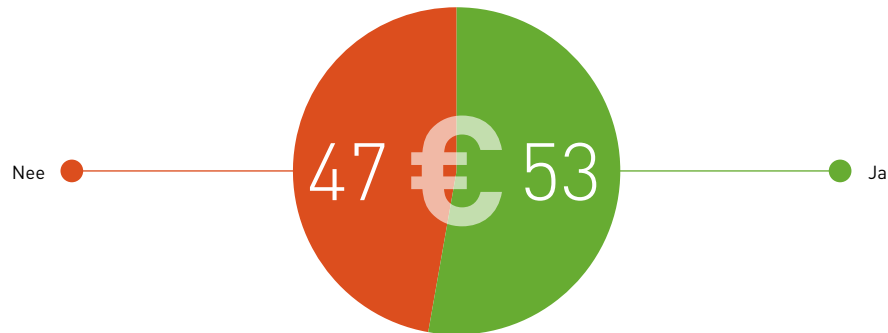
Uitgaven aan externe inhuur in euro's uitgedrukt in procenten van de loonsom inclusief externe inhuur per gemeente-grootteklasse, 2012 tot en met 2016

		2012	2103	2014	2015	2016
	Alle gemeenten	10	11	13	15	16
	G4	9	11	16	17	17
	100.000 > inwoners (excl. G4)	14	13	14	17	18
	50.000 tot 100.000 inwoners	10	10	11	13	14
	20.000 tot 50.000 inwoners	9	8	10	14	13
	< 20.000 inwoners	10	10	10	15	16
	Aantal gemeenten	169	177	159	163	139

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2012-2016, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.8

Percentage gemeenten dat kosten voor externe inhuur probeert terug te dringen in 2016



N = 173

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.19

Top 5 manieren waarop gemeenten externe inhuur proberen terug te dringen in 2016

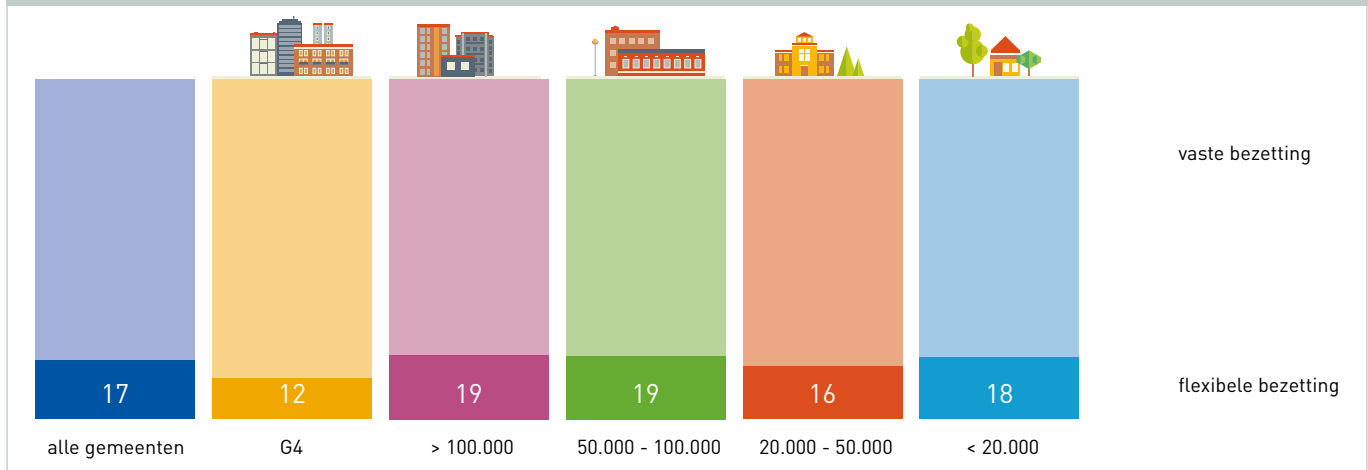
1	Flexibele(re) inzet eigen personeel / Bevorderen interne mobiliteit
2	Kritische blik / Fiattering door hoogste echelon na onderbouwing
3	Personeel in vaste dienst nemen / Invullen vacatures
4	Externe inhuur alleen indien noodzakelijk / Monitoring budget
5	Kennis en vaardigheden van eigen personeel vergroten

N=91

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.9

Verdeling tussen vaste en flexibele* bezetting in gemeenten, in procenten in 2016, naar gemeentegrootteklasse



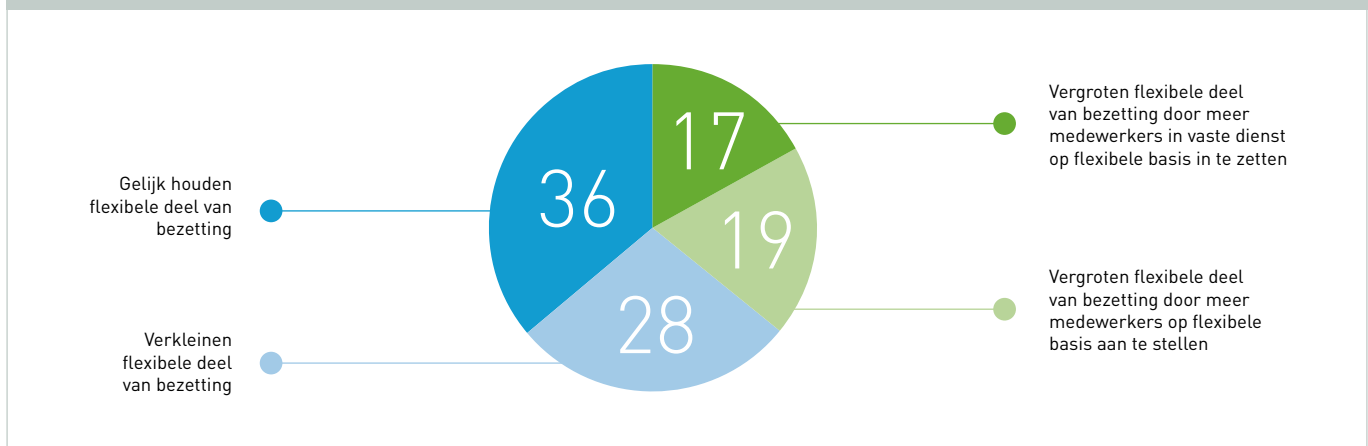
* Onder het flexibele deel van de bezetting verstaan wij hier 'externe' numerieke flexibiliteit, ook wel contractflexibiliteit: medewerkers die op basis van een uitzend-, payroll- of detachingsovereenkomst werkzaam zijn, ZZP-ers; en medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd voor de duur van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

N = 130

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.10

Verdeling gemeenten op basis van het gevoerde beleid ten aanzien van het flexibele deel van de bezetting, in procenten in 2016



N = 114

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

TABEL 1.20

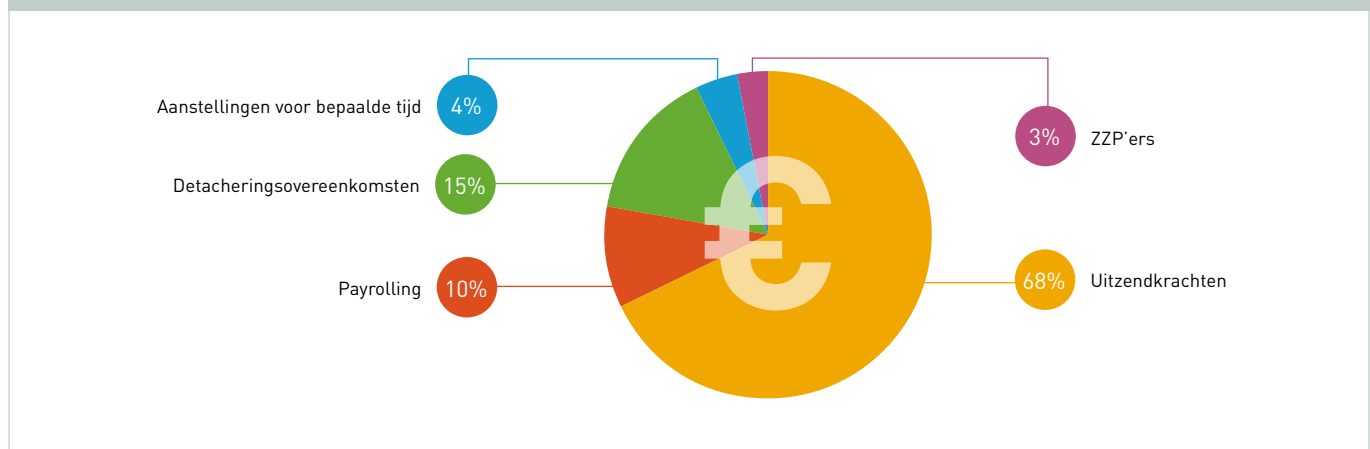
Meest voorkomende en gebruikte flexibele contractvormen bij gemeenten in procenten in 2016

	Voorkomende contractvormen	Meest gebruikte contractvormen
Detacheringsovereenkomsten	93%	23%
Payrolling	86%	33%
Uitzendkrachten	83%	31%
ZZP-ers	82%	7%
Aanstellingen voor bepaalde tijd	70%	4%
Anders	7%	2%
Aantal gemeenten	197	188

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 1.11

Uitgaven aan externe inhuur verdeeld naar categorieën, in procenten in 2016



N = 37

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

INSTROOM - DOORSTROOM - UITSTROOM

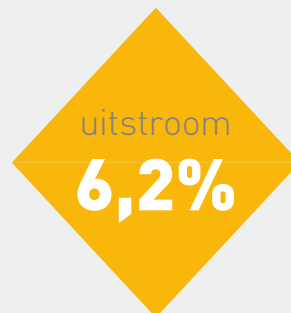
toename van
instroom
van personeel



aandeel jongeren
instroom
steeg



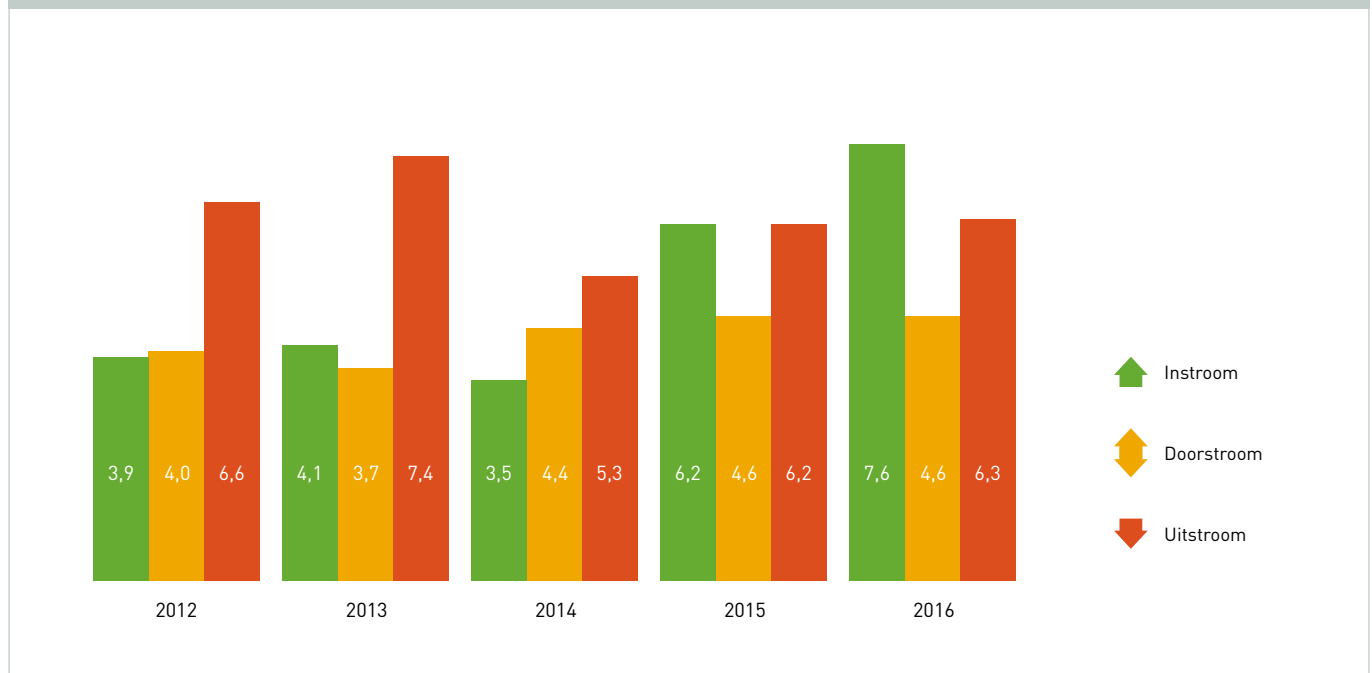
door_{stroom}
en uit_{stroom}
blijven stabiel



Er zijn drie stromen die de omvang van de gemeentelijke bezetting bepalen: de instroom, de doorstroom en de uitstroom van werknemers. De instroom bestaat uit nieuwe medewerkers die door gemeenten worden aangetrokken. De doorstroom zijn medewerkers die van functie en/of afdeling zijn veranderd. Tot slot gaat het bij de uitstroom om werknemers die uit dienst treden bij gemeenten. In dit hoofdstuk komen al deze stromen aan bod en worden zowel de ontwikkeling als de kenmerken van de stromen weergegeven.

FIGUUR 2.1

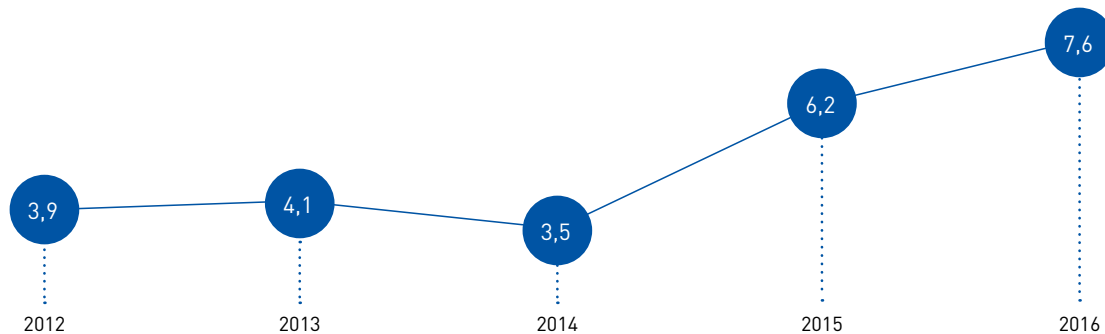
Instroom-, doorstroom- en uitstroompercentage in 2012 tot en met 2016









Bron: Salarisbestanden gemeenten, Enquête Personeelsmonitor 2012-2016, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 2.2

Instroompercentage alle gemeenten (lijndiagram) en naar gemeentegrootteklasse (tabel) in procenten in 2012 t/m 2016



		2012	2013	2014	2015	2016
	Alle gemeenten	3,9	4,1	3,5	6,2	7,6
	G4	2,9	3,3	3,0	5,7	7,9
	100.000 > inwoners (excl. G4)	3,9	5,7	3,2	6,6	6,8
	50.000 tot 100.000 inwoners	3,7	3,9	4,1	5,4	8,2
	20.000 tot 50.000 inwoners	4,6	3,8	3,6	6,7	7,6
	< 20.000 inwoners	4,5	4,0	4,1	6,6	7,5

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

INSTROOM-DOORSTROOM-UITSTROOM

TABEL 2.1

Kenmerken van de instroom in procenten in 2012 tot en met 2016

	2012	2013	2014	2015	2016	
Naar geslacht						
Man	49	51	43	42	43	▲
Vrouw	51	49	57	58	57	▼
Naar arbeidsduur						
Voltijd	53	53	50	50	53	▲
Deeltijd	47	47	50	50	47	▼
Naar leeftijdsklasse						
Jonger dan 25 jaar	7	12	9	8	9	▲
25 tot 35 jaar	29	23	27	31	34	▲
35 tot 45 jaar	27	24	24	26	25	▼
45 tot 55 jaar	23	26	23	23	21	▼
55 tot 60 jaar	8	9	10	7	7	◆
60 jaar en ouder	5	6	7	5	4	▼
Naar salarisschaal*						
Schaal 1-3	8	3	1	1	2	▲
Schaal 4-6	20	21	19	17	16	▼
Schaal 7-9	37	38	41	45	42	▼
Schaal 10-12	24	26	27	25	25	◆
Schaal 13 en hoger	4	5	4	4	3	▼
Niet nader gespecificeerde schaal**	6	8	8	8	13	▲

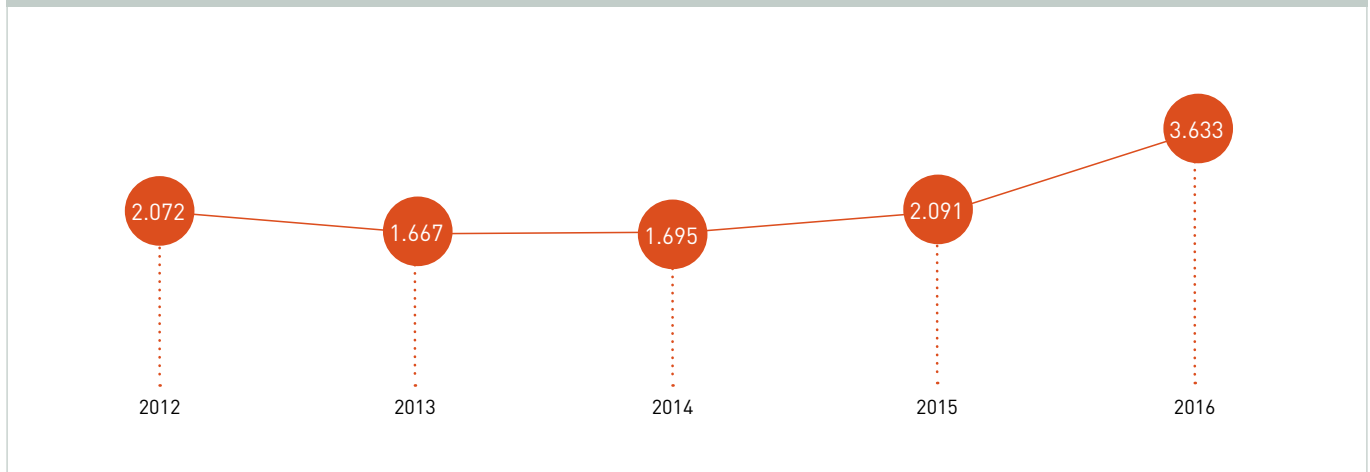
* Percentages naar salarisschaal zijn over 2013 en 2014 met terugwerkende kracht aangepast op basis van nieuwe inzichten in de data.

** De categorie 'niet nader gespecificeerde schaal' is tussen 2015 en 2016 toegenomen, waarschijnlijk is dit het gevolg van de invoering van salarisschaal A.

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 2.3





Ontwikkeling aantal openstaande vacatures per 31 december 2012 tot en met 2016



Bron: Enquête Personeelsmonitor 2012-2016, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.2





Aantal openstaande vacatures in aantal fte's naar gemeentegrootteklasse, peildatum 31 december 2015 en 2016

	2015	2016
Alle gemeenten	2.091	3.633
 100.000 > inwoners (incl. G4)	541	741
 50.000 tot 100.000 inwoners	392	571
 20.000 tot 50.000 inwoners	905	1.984
 < 20.000 inwoners	253	337
Aantal gemeenten	195	174

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

TABEL 2.3






Percentage vacatures dat moeilijk vervulbaar is naar gemeentegrootteklasse, 2015 en 2016

		2015	2016
	Alle gemeenten	5,9	6,5
	100.000 > inwoners (incl. G4)	5,8	8,2
	50.000 tot 100.000 inwoners	8,7	6,3
	20.000 tot 50.000 inwoners	5,1	6,3
	< 20.000 inwoners	4,5	6,3
	Aantal gemeenten	145	139

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

TABEL 2.4

Verdeling aantal vervulde vacatures naar intern en extern, in procenten naar gemeentegrootteklasse in 2016







		Interne kandidaten	Externe kandidaten
	Alle gemeenten	28	73
	G4	57	43
	100.000 > inwoners (excl. G4)	42	58
	50.000 tot 100.000 inwoners	34	66
	20.000 tot 50.000 inwoners	24	76
	< 20.000 inwoners	25	77
	Aantal gemeenten	150	150

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

INSTROOM-DOORSTROOM-UITSTROOM

TABEL 2.5







Aantal garantiebanen (raming op basis van resultaten enquête)

		Gecreëerde garantiebanen 2013-2016	Medewerkers ingestroomd in garantiebaan	Medewerkers uitgestroomd uit garantiebaan	Medewerkers nog werkzaam in garantiebaan	Aantal verwachte garantie- banen in 2017
	Alle gemeenten	1.958	907	175	1.932	1.256
	G4	503	242	47	518	192
	100.000 > inwoners (excl. G4)	436	170	52	452	171
	50.000 tot 100.000 inwoners	319	175	44	247	156
	20.000 tot 50.000 inwoners	542	172	23	441	440
	< 20.000 inwoners	157	148	9	274	297
	Aantal gemeenten	155	167	167	169	105

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.6

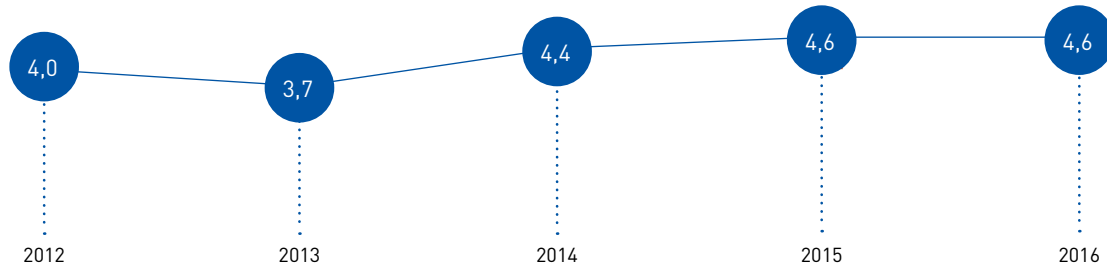
Werkzame personen in een garantiebaan (per 31-12-2016) en in- & uitstroom in 2016, uitgedrukt per 100 medewerkers in 2016, naar gemeentegrootteklasse

		Nog werkzaam in een garantiebaan (per 31-12-2016)	Ingestroomd in garantiebaan in 2016	Uitgestroomd uit garantiebaan in 2016
	Alle gemeenten	1,0	0,5	0,1
	G4	1,4	0,6	0,1
	100.000 > inwoners (excl. G4)	0,9	0,3	0,1
	50.000 tot 100.000 inwoners	0,6	0,4	0,1
	20.000 tot 50.000 inwoners	0,7	0,3	0,0
	< 20.000 inwoners	1,6	0,9	0,1
	Aantal gemeenten	169	167	167

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 2.4

Doorstroompercentage alle gemeenten (lijndiagram) en naar gemeentegrootteklasse in procenten, 2012 t/m 2016



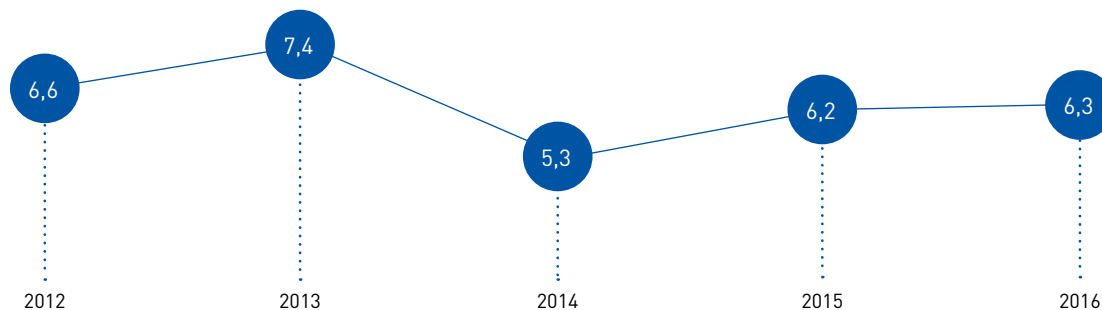
		2012	2013	2014	2015	2016
	Alle gemeenten	4,0	3,7	4,4	4,6	4,6
	G4	3,5	3,5	7,5	6,4	4,1
	100.000 > inwoners (excl. G4)	4,1	4,9	5,7	5,2	6,2
	50.000 tot 100.000 inwoners	5,7	4,4	4,4	4,8	4,9
	20.000 tot 50.000 inwoners	3,6	2,9	2,4	2,6	3,2
	< 20.000 inwoners	3,5	2,2	2,2	2,9	2,4

N=171

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 2.5

Uitstroompercentage alle gemeenten (lijndiagram) en naar gemeentegrootteklasse (tabel) in procenten in 2012 t/m 2016



		2012	2013	2014	2015	2016
	Alle gemeenten	6,6	7,4	5,3	6,2	6,3
	G4	6,8	7,5	5,1	5,3	5,3
	100.000 > inwoners (excl. G4)	6,3	7,0	5,0	5,8	6,4
	50.000 tot 100.000 inwoners	6,5	6,2	5,6	7,4	6,7
	20.000 tot 50.000 inwoners	5,8	8,9	5,3	6,4	6,6
	< 20.000 inwoners	8,9	6,4	5,5	6,8	7,6

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.7

Verdeling aantal personen die uitstromen naar redenen van uitstroom in procenten in 2012 tot en met 2016

	2012	2013	2014	2015	2016	
Vrijwillig ontslag	29	26	24	30	33	▲
Leeftijd* of ouderdomspensioen**	33	26	24	27	23	▼
Einde aanstelling (van rechtswege door aflopen aanstelling of arbeidsovereenkomst)	13	31	14	12	14	▲
Privatisering of verzelfstandiging (ook Gemeenschappelijke regeling bijvoorbeeld voor oprichting RUD)	18	14	11	9	5	▼
Reorganisatie of fusie (niet zijnde een privatisering of verzelfstandiging)	3	4	9	5	4	▼
Vertrekregeling****			6	5	4	▼
Arbeidsongeschiktheid / Invaliditeitspensioen	5	4	4	3	2	▼
Overige redenen	5	9	3	4	1	▼
Overlijden	3	3	3	3	2	▼
Strafontslag	1	2	2	1	4	▲
Onbekend	1	3	1	0	8	▲

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

N=159

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

*** Vanaf 2014 is de categorie vertrekregeling toegevoegd

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2012-2016, bewerking Etil/Panteia

INSTROOM-DOORSTROOM-UITSTROOM

TABEL 2.8

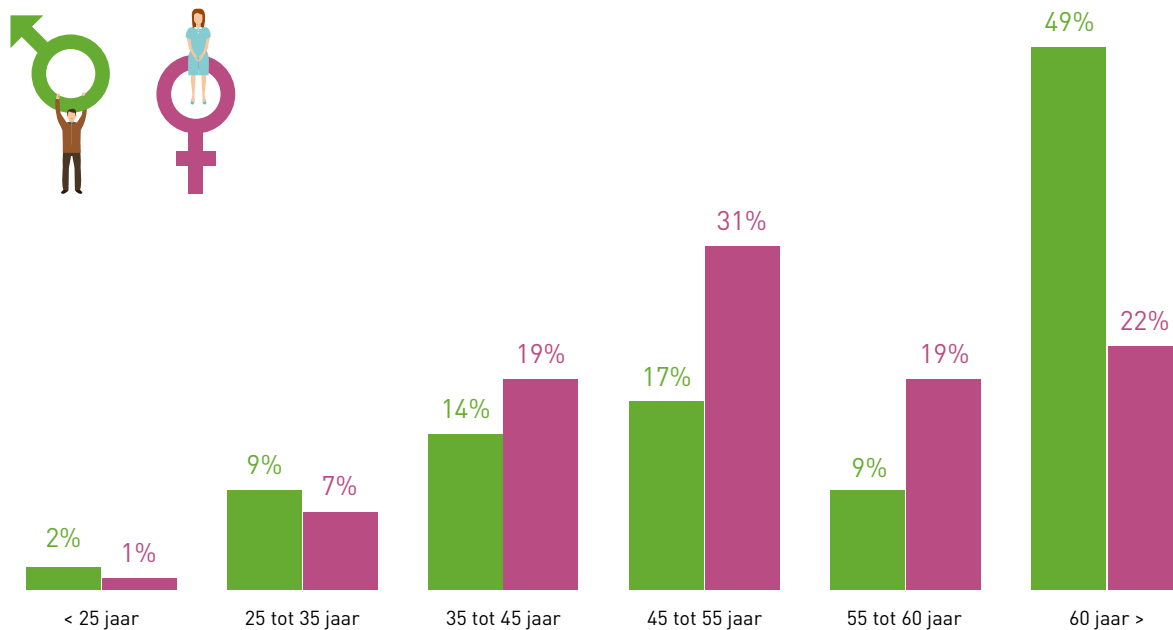
Kenmerken van de uitstroom in procenten in 2012 tot en met 2016

	2012	2013	2014	2015	2016	
Naar geslacht						
Man	55	58	57	54	55	▲
Vrouw	45	42	43	46	45	▼
Naar arbeidsduur						
Voltijd	50	56	52	52	54	▲
Deeltijd	50	44	48	48	46	▼
Naar leeftijdsklasse						
Jonger dan 25 jaar	2	4	2	2	2	◆
25 tot 35 jaar	14	13	11	12	12	◆
35 tot 45 jaar	19	19	17	18	18	◆
45 tot 55 jaar	20	23	17	20	19	▼
55 tot 60 jaar	9	11	9	8	9	▲
60 jaar en ouder	35	31	43	40	40	◆
Naar duur dienstverband						
Korter dan 1 jaar in dienst	9	11	8	14	21	▲
1 tot 3 jaar in dienst	20	17	15	13	9	▼
3 tot 5 jaar in dienst	12	13	11	8	7	▼
5 tot 10 jaar in dienst	17	18	18	22	22	◆
10 tot 20 jaar in dienst	21	21	24	22	20	▼
20 jaar of meer in dienst	22	20	23	21	20	▼
Naar salarisschaal						
Schaal 1-3	11	10	4	3	2	▼
Schaal 4-6	20	18	6	17	18	▲
Schaal 7-9	30	36	11	36	36	◆
Schaal 10-12	22	25	8	28	31	▲
Schaal 13 en hoger	5	5	2	6	7	▲
Onbekende schaal	12	6	2	9	5	▼

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 2.6

Procentuele verdeling uitstroom naar geslacht en leeftijd in 2016



Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

INSTROOM-DOORSTROOM-UITSTROOM

TABEL 2.9

Uitstroom 2016 als percentage van de bezetting 2015, naar kenmerken

	Uitstroompercentage	Bezetting 2015
Naar geslacht		
Man	6,9	78.990
Vrouw	5,7	76.960
Naar arbeidsduur		
Voltijd	5,9	90.400
Deeltijd	6,9	66.850
Naar leeftijdsklasse		
Jonger dan 25 jaar	25,2	1.250
25 tot 35 jaar	8,4	15.530
35 tot 45 jaar	5,2	36.970
45 tot 55 jaar	3,6	52.970
55 tot 60 jaar	3,2	26.700
60 jaar en ouder	14,3	22.540

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.10

Prognose uitstroom op basis van leeftijd in 2017 tot en met 2020

	2017	2018	2019	2020	2021	Totaal in 5 jaar
Aantal uitstromers op basis van AOW-gerechtigde leeftijd	4.719	4.213	4.842	4.515	4.435	22.723
Aantal uitstromers als percentage van de bezetting 2016	3,0%	2,7%	3,1%	2,9%	2,8%	14,5%

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

Door het vergrijzende personeelsbestand van gemeenten wordt instroom van jongeren steeds belangrijker. In dit onderdeel worden daarom diverse HR-onderwerpen rondom jongeren bij gemeenten behandeld.

TABEL 2.11

Specifiek werving- en selectiebeleid bij gemeenten om de instroom van jongeren te bevorderen in 2016, in procenten







Stageplekken	63
Traineeprogramma's	36
Specifieke startersfuncties	10
Wervingsactiviteiten specifiek gericht op jongeren	10
Het vrijmaken van budget door gefaseerde uitstroom van oudere medewerkers	24
Anders	5
Geen specifiek beleid	24
Aantal gemeenten	204

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Pantei

INSTROOM-DOORSTROOM-UITSTROOM - JONGEREN

TABEL 2.12







Werkervaringsplekken voor jongeren tot 27 jaar, werkervaringsplekken voor personen vanaf 27 en totaal aantal werkervaringsplekken, uitgedrukt per 100 medewerkers in 2016, naar gemeentegrootteklasse

		Werkervaringsplekken tot 27 jaar	Werkervaringsplekken vanaf 27 jaar	Totaal aantal werkervaringsplekken
	Alle gemeenten	0,4	0,6	1,0
	G4	0,4	0,1	0,5
	100.000 > inwoners (excl. G4)	0,3	0,3	0,6
	50.000 tot 100.000 inwoners	0,3	0,6	0,9
	20.000 tot 50.000 inwoners	0,6	1,1	1,7
	< 20.000 inwoners	0,4	1,1	1,5
	Aantal gemeenten	161	161	161

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.13

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 2016, naar gemeentegrootteklasse






		Aanstellingen tot 27 jaar	Aanstellingen 27 tot 35 jaar	Totaal aantal aanstellingen tot 35 jaar
	Alle gemeenten	1,3	2,2	3,5
	G4	1,5	2,2	3,7
	100.000 > inwoners (excl. G4)	1,2	2,2	3,4
	50.000 tot 100.000 inwoners	1,2	2,6	3,8
	20.000 tot 50.000 inwoners	1,1	1,7	2,8
	< 20.000 inwoners	1,5	1,9	3,4
	Aantal gemeenten	179	179	179

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

INSTROOM-DOORSTROOM-UITSTROOM - JONGEREN

TABEL 2.14






Percentage gemeenten met trainees in dienst en totaal aantal trainees dat in het betreffende jaar begonnen is (absoluut, gewogen) naar gemeentegrootteklasse in 2015 en 2016

		2015		2016	
		Percentage gemeenten met trainees in dienst	Totaal aantal trainees begonnen	Percentage gemeenten met trainees in dienst	Totaal aantal trainees begonnen
	Alle gemeenten	25	457	41	553
	G4	75	104	100	134
	100.000 > inwoners (excl. G4)	71	144	64	108
	50.000 tot 100.000 inwoners	42	101	50	88
	20.000 tot 50.000 inwoners	20	79	158	40
	< 20.000 inwoners	14	24	22	45
	Aantal gemeenten	210	210	192	192

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

TABEL 2.15

Verdeling stagiairs naar opleidingsniveau in 2016

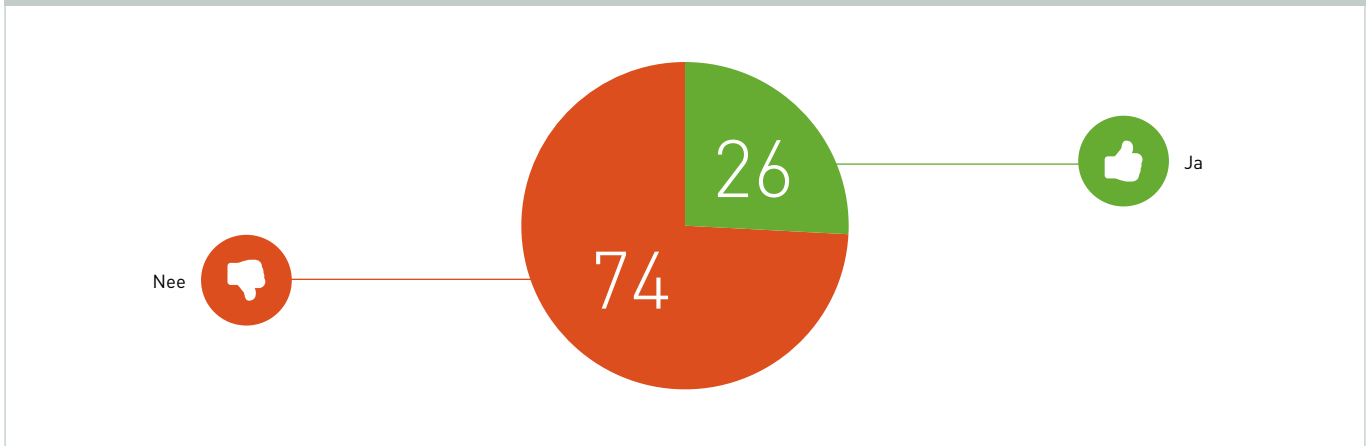
		VMBO	MBO	HBO	WO	Anders
	Alle gemeenten	3%	40%	45%	8%	3%
	G4	2%	41%	47%	8%	2%
	100.000 > inwoners (excl. G4)	4%	36%	44%	12%	3%
	50.000 tot 100.000 inwoners	8%	38%	43%	5%	6%
	20.000 tot 50.000 inwoners	7%	41%	43%	3%	6%
	< 20.000 inwoners	14%	38%	44%	4%	0%

N=165

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 2.7

Percentage gemeenten dat actief beleid voert om jongeren te behouden en/of uitstroom van jongeren te voorkomen in 2016



N=196

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.16

Aantal stagiairs als percentage van de bezetting, naar gemeentegrootteklasse in 2016

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

N=164

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.17

Top 5 belemmeringen bij het aannemen van jongeren in 2016

1	Ontbreken van vacatures/structurele formatie
2	Jongeren zijn onvoldoende bekend met de gemeente als werkgever
3	Arbeidsvoorwaarden niet aantrekkelijk voor jongeren
4	Branche niet aantrekkelijk voor jongeren
5	Onvoldoende werkervaring

N=47

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.18

Top 5 manieren om jongeren te behouden en-of uitstroom van jongeren te voorkomen in 2016

1	Traineeship/Ontwikkeltrajecten
2	Inzetten op (talent)ontwikkeling
3	Aanbieden opleidingsmogelijkheden.
4	Jongerennetwerk
5	Formatie vrijmaken voor jongeren door gefaseerde uitstroom van ouderen/Generatiepact

N=74

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.19

Belangrijkste redenen waarom jongeren uitstromen, in procenten in 2016

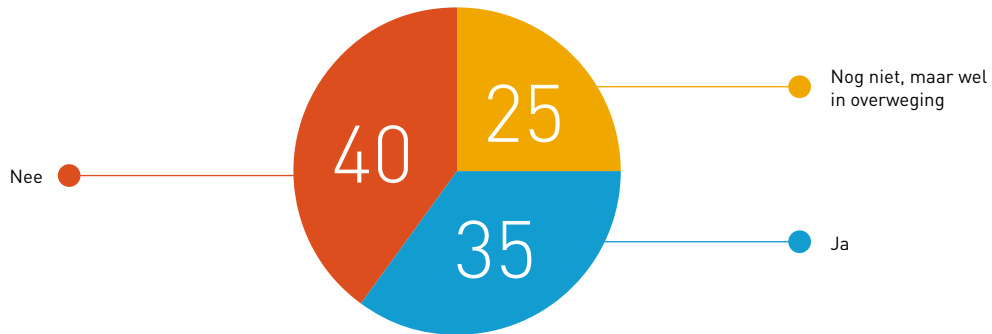
Ander werk	34
Onbekende reden	22
Anders	16
Onvoldoende carrièreperspectief/doorgroeimogelijkheden	14
Geen financiële ruimte voor (vaste) aanstelling	12

N=203

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 2.8

Aantal gemeenten met generatiepact in procenten in 2016



Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.20

Top 5 redenen om (nog) geen generatiepact te hebben

1	Nog in ontwikkeling/in overweging
2	Hebben andere maatwerk-regelingen of mogelijkheden
3	Niet gewenst/niet nodig/niet aantrekkelijk
4	Vanwege de kosten/niet rendabel
5	Wachten op bredere ontwikkelingen

N=119

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

TABEL 2.21

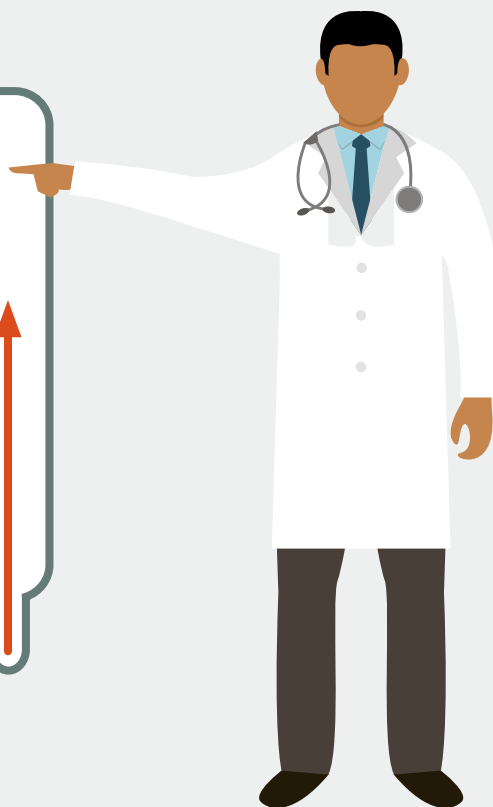
Omvang van generatiepact in deelnemers en benutting financiële ruimte		
	% zittende medewerkers dat gebruik maakt van generatiepact	% financiële ruimte die is ontstaan en dat is gebruikt om jongeren te laten instromen
	5%	45%
Aantal gemeenten	70	73

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

ZIEKTEVERZUIM

ziekteverzuim
percentage
stijgt

met name het
extra **lang** verzuim
(> 1 jaar) steeg

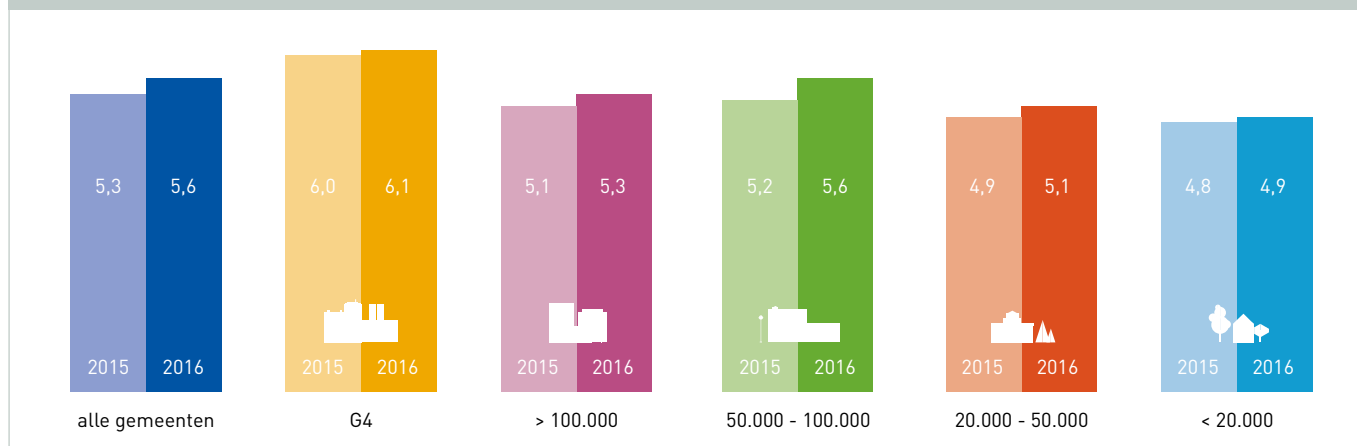


ZIEKTEVERZUIM

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 2015 en 2016



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

TABEL 3.1

Gemeentelijke verzuimnorm en best practice per gemeentegrootteklasse in procenten, 2015 en 2016

	Gemeentelijke verzuimnorm*		Best practice**	
	2015	2016	2015	2016
 100.000 > inwoners (incl. G4)	5,2	4,8	4,0	3,9
 100.000 > inwoners (excl. G4)	4,5	4,7	4,0	3,9
 50.000 tot 100.000 inwoners	4,6	5,0	3,7	3,7
 20.000 tot 50.000 inwoners	4,3	4,1	2,5	1,4
 < 20.000 inwoners	3,9	3,7	1,9	1,1

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

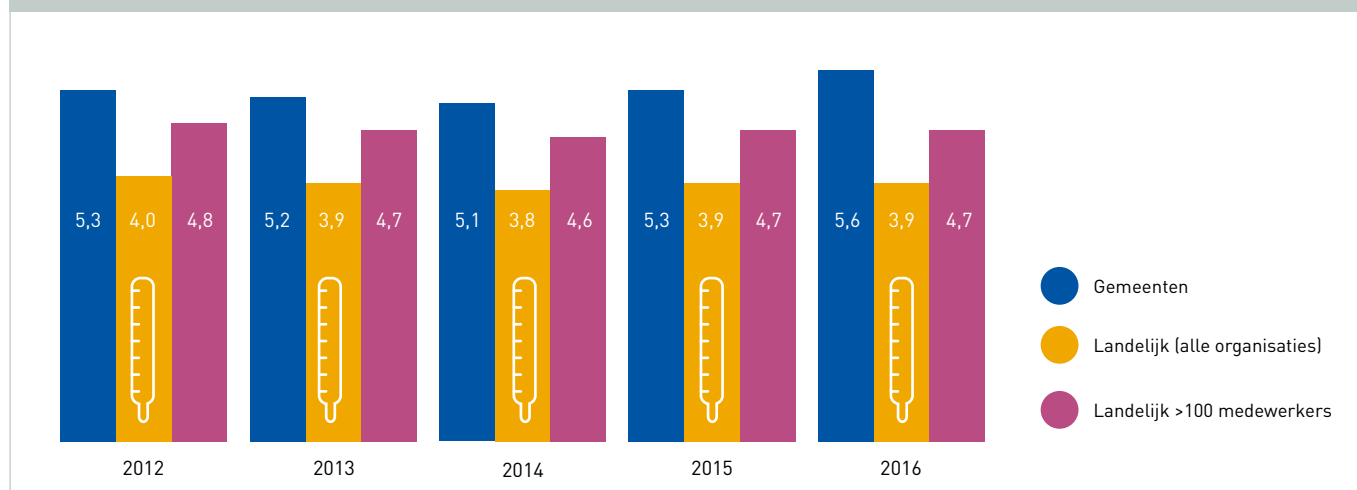
N=198

** Laagste ziekteverzuimpercentage per gemeentegrootteklasse.

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

FIGUUR 3.2

Ontwikkeling ziekteverzuimpercentage van gemeenten en landelijk, 2012 tot en met 2016








N = 191

Bron: CBS, Enquête Personeelsmonitor 2012-2016, bewerking Etil/Panteia

ZIEKTEVERZUIM

TABEL 3.2

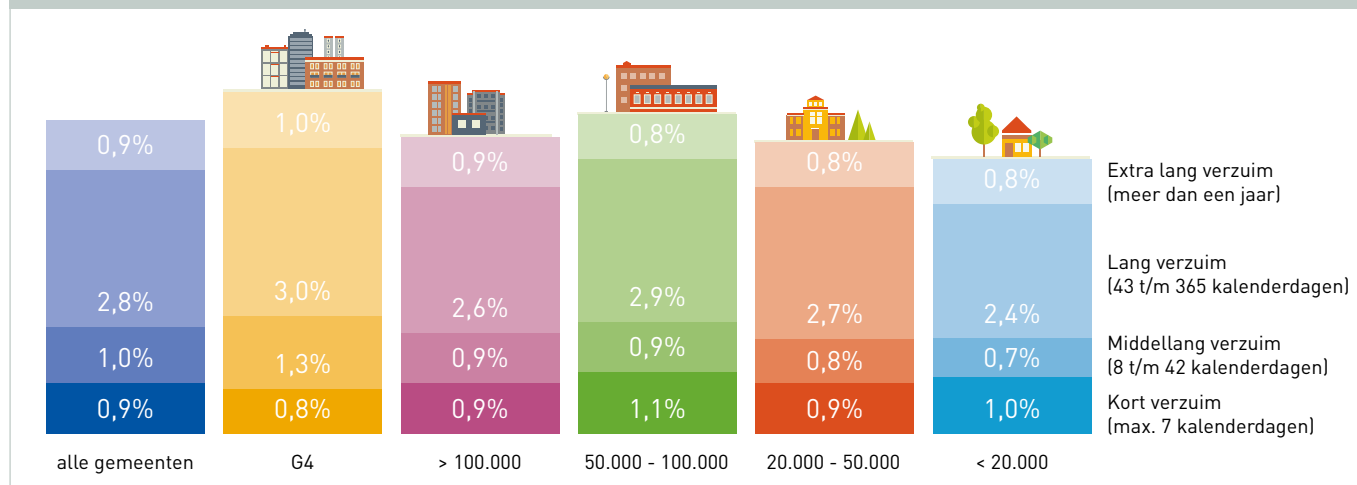
Verdeling ziekteverzuimpercentage naar kort, middellang, lang en extra lang verzuim naar gemeentegrootteklasse in 2016

		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)	Aantal gemeenten
	Alle gemeenten	16%	18%	50%	16%	169
	G4	14%	21%	49%	16%	4
	100.000 > inwoners (excl. G4)	16%	17%	49%	17%	24
	50.000 tot 100.000 inwoners	19%	16%	51%	14%	32
	20.000 tot 50.000 inwoners	17%	16%	52%	15%	74
	< 20.000 inwoners	21%	14%	49%	17%	35

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 3.3

Opbouw verzuimpercentage in kort, middellang, lang en extra lang verzuim naar gemeentegrootteklasse in 2016

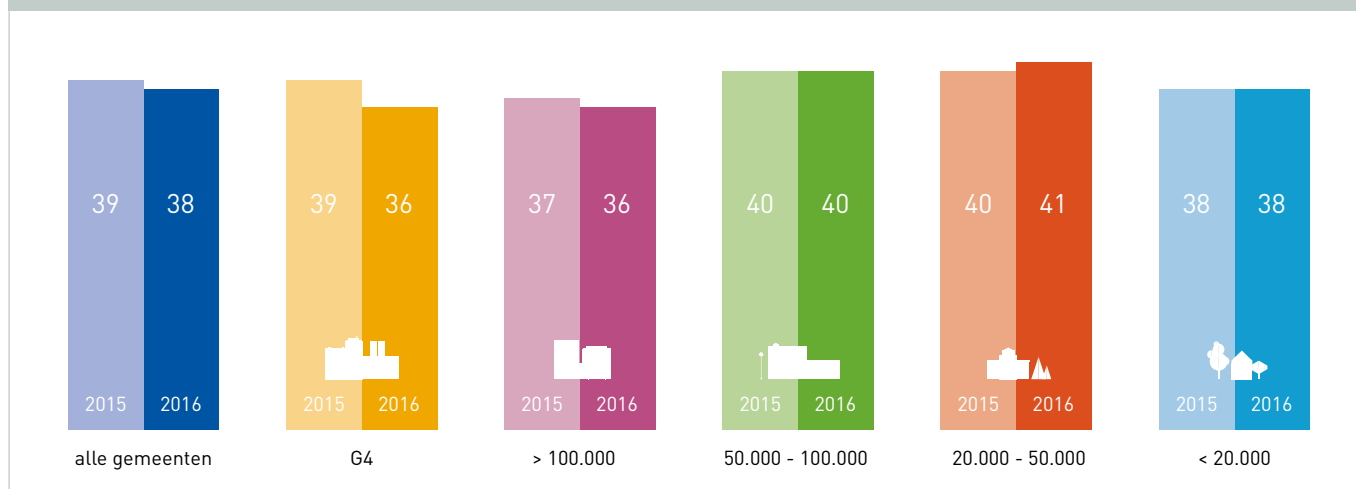


N = 169

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 3.4

Percentage nulverzuim per gemeentegrootteklasse in 2015 en 2016 in procenten van de bezetting



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

ZIEKTEVERZUIM

TABEL 3.3

Top 5 meest genoemde oorzaken van het ziekteverzuim in 2016*

Werkdruk en stress	52
Fysieke en fysiologische aandoeningen	49
Privé omstandigheden	38
Organisatieveranderingen/reorganisaties/inkrimpingen	11
Weinig aandacht voor verzuim door leidinggevenden	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 = 205

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 3.5

Meldingsfrequentie per gemeentegrootteklasse in 2015 en 2016

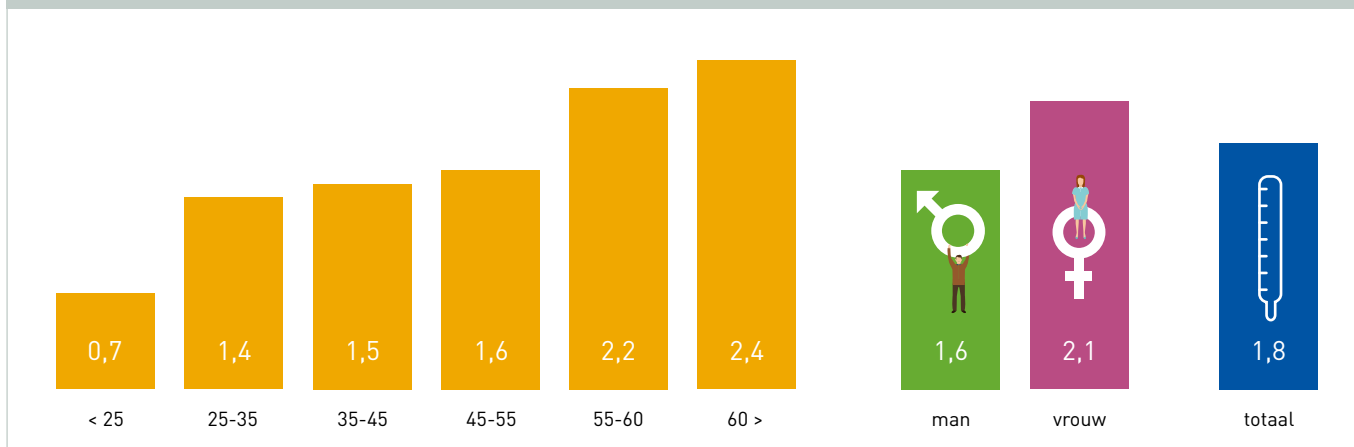


N = 194

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

FIGUUR 3.6

Gemiddeld aantal langdurig zieken (extra lang) per 100 medewerkers naar leeftijdsklasse en geslacht in 2016

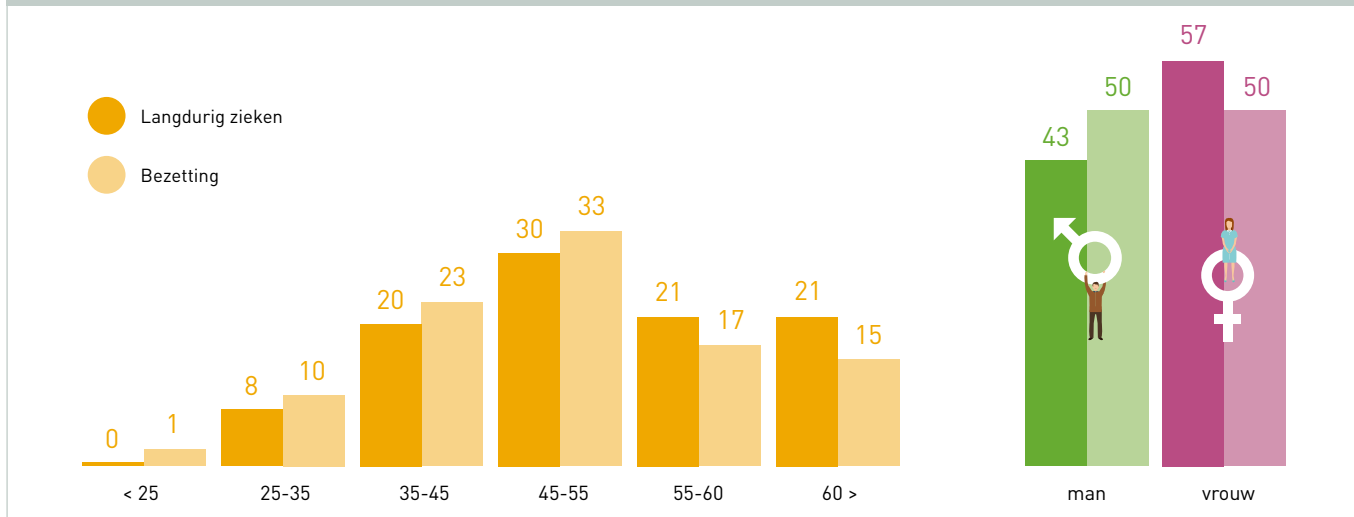


N = 156

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, 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 2016*



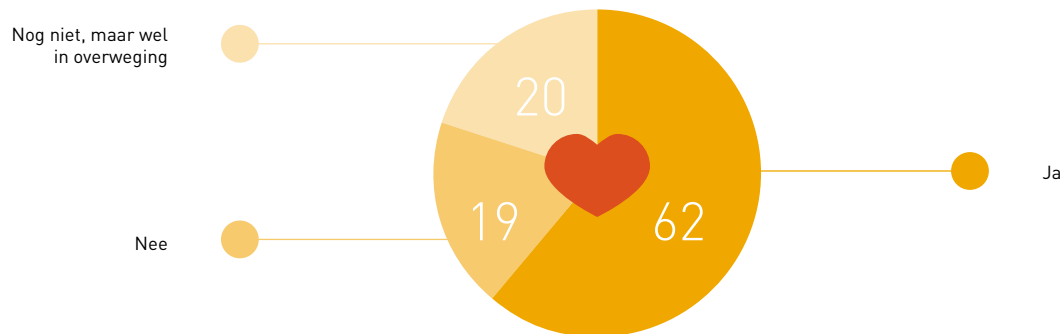
* In deze figuur wordt gekeken in hoeverre het geslacht en leeftijd van langdurig zieken afwijkt van diezelfde verdeling in de bezetting. In de grafiek is te zien dat 55-plussers en vrouwen zijn oververtegenwoordigd onder de langdurig zieken, terwijl 25-35-jarigen en mannen juist ondervertegenwoordigd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

N=156 (alle gemeenten) en N = 127 (gemeenten langdurig zieken)

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 3.8

Percentage gemeenten dat werkt aan vitaliteit van medewerkers en wijze waarop



1	Diverse workshops/projecten/lezingen/gezondheidstesten /verandering van leefstijlgedragingen (BRAVO)
2	Een persoonsgebonden vitaliteitsbudget/bedrijfszorgpakket
3	Bedrijfsfitness
4	Cursussen en coaching vanuit vitaliteitsprogramma's
5	Vitaaldag/week/maand

N=167

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia






gemiddelde **uitgave** opleidingen
per medewerker stijgen verder



Het vergroten van de bredere en duurzame inzetbaarheid van gemeenteamttenaren 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 2012 tot en met 2016

		2012		2013		2014		2015		2016	
		begroot	besteed	begroot	besteed	begroot	besteed	begroot	besteed	begroot	besteed
	Alle gemeenten	€ 1.033	€ 866	€ 1.047	€ 947	€ 1.076	€ 965	€ 1.104	€ 987	€ 1.065	€ 1.050
	G4	€ 1.192	€ 774	€ 1.198	€ 1.119	€ 1.110	€ 1.046	€ 1.105	€ 948	€ 996	€ 1.060
	100.000 > inwoners (excl. G4)	€ 1.104	€ 939	€ 1.029	€ 1.046	€ 1.146	€ 1.038	€ 1.130	€ 1.119	€ 1.136	€ 1.122
	50.000 tot 100.000 inwoners	€ 1.034	€ 884	€ 996	€ 872	€ 1.121	€ 976	€ 1.121	€ 985	€ 1.148	€ 1.058
	20.000 tot 50.000 inwoners	€ 1.018	€ 890	€ 1.013	€ 815	€ 996	€ 860	€ 1.085	€ 924	€ 1.018	€ 912
	< 20.000 inwoners	€ 814	€ 738	€ 908	€ 807	€ 958	€ 794	€ 1.044	€ 893	€ 1.060	€ 1.034
	Aantal gemeenten	222	224	227	221	227	221	199	192	189	185

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2012 - 2016, bewerking Etil/Panteia

TABEL 4.2

Bestede opleidingskosten in procenten van de loonsom per gemeentegrootteklasse in 2012 tot en met 2016

	2012	2103	2014	2015	2016
Alle gemeenten	1,7%	1,8%	1,8%	1,9%	1,9%
 G4	1,4%	2,0%	1,9%	1,7%	1,9%
 100.000 > inwoners (excl. G4)	1,7%	1,8%	1,9%	2,0%	2,0%
 50.000 tot 100.000 inwoners	1,7%	1,7%	1,8%	1,9%	2,0%
 20.000 tot 50.000 inwoners	1,8%	1,6%	1,7%	1,8%	1,8%
 < 20.000 inwoners	1,6%	1,6%	1,6%	1,8%	2,1%
Aantal gemeenten	224	221	221	192	185

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2012-2016, bewerking Etil/Panteia

TABEL 4.3

Waarom heeft uw gemeente in 2016 het meeste opleidingsbudget uitgegeven?

	Alle gemeenten (2016)
Vakinhoudelijke ontwikkeling	63%
Persoonlijke effectiviteit	13%
Anders	11%
Leiderschap	8%
Communicatievaardigheden	2%
Arbo/Veiligheid/BHV	2%
ICT-vaardigheden	1%
Projectmanagement	1%
Aantal gemeenten	175

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2012-2016, bewerking Etil/Panteia

TABEL 4.4

Meest voorkomende vormen van leren bij gemeenten in procenten in 2016*

Training/opleidingen	94
Tijdelijke projecten	38
Externe coaching	32
Training on the job	23
Wisselen van functie of taak	21
Aantal gemeenten	175

* Aan gemeenten is gevraagd om maximaal 3 vormen van leren in hun gemeente aan te kruisen.
N=200

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

TABEL 4.5

Top 5 gebruikte en meest effectieve instrumenten om mobiliteit te bevorderen, in procenten in 2016

	gebruikt		meest effectief
Ontwikkelgesprekken	85	Ontwikkelgesprekken	55
Uitleen/Detachering	71	Uitleen/Detachering	37
Loopbaangesprekken met loopbaanadviseur	58	Loopbaangesprekken met loopbaanadviseur	30
Loopbaanoriëntatietrajecten/loopbaantrainingen	55	Loopbaanoriëntatietrajecten/loopbaantrainingen	20
Stages (intern/extern)	48	Strategische personeelsplanning	17
Aantal gemeenten	205		205

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

TABEL 4.6

Op welke wijze worden HR-gesprekken vormgegeven in procenten

Cyclus van min. 2 (soorten) gesprekken per jaar	80
1 gesprek per jaar	8
1 gesprek per jaar en gesprek(ken) in 2 of 3 jaar	4
Anders	4
Nieuwe methode in ontwikkeling	3
Initiatief bij de werknemer	1

N=193

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

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

TABEL 5.1

Top 5 acties die gemeenten ondernemen in het kader van Strategische Personeelsplanning in procenten in 2016

Leeftijdsopbouw en personeelsschouw (kwalitatief, kwantitatief) plus toekomstige behoefte / vergroening	18
Werkgroep gevormd / in ontwikkeling c.q. slechts deels operationeel	18
Actieve periodieke SPP op afdelingsniveau dan wel in gehele organisatie	13
Bevorderen interne mobiliteit / opleidings- en ontwikkelmogelijkheden / flexibele inzet	8
Inventarisatie van (toekomstige) vraag en aanbod van functies / talenten / competenties	8
(nog) niets in ontwikkeling / concreet beleid ontbreekt	19

N=185

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

TABEL 5.2

Belangrijkste barrières die gemeenten tegenkomen bij de invoering van Strategische Personeelsplanning in 2016

1	Tijdgebrek/te weinig capaciteit
2	Gebrek aan inzicht in toekomstige behoefte
3	Focus houden
4	Onduidelijkheid aanwezige kwaliteit
5	Bezuinigingen

N=203

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

TABEL 5.3

Belangrijkste resultaten van Strategische Personeelsplanning voor gemeenten in 2016

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







N=203

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2016, bewerking Etil/Panteia

De verslechterde economische omstandigheden en daarmee samenhangende bezuinigingen hebben ervoor gezorgd dat de aandacht voor dit thema binnen gemeenten is vergroot. Daarom komen in dit hoofdstuk de arbeidsvoorwaarden binnen gemeenten aan bod.

TABEL 5.4






Gemeentelijke bezetting naar salarisschaal, naar gemeentegrootteklasse, geslacht en leeftijdsklasse in procenten in 2016

Schaal	1 t/m 3	4 t/m 6	7 t/m 9	10 t/m 12	13 en hoger	Onbekend
Naar gemeentegrootteklasse						
 Alle gemeenten	2	18	40	32	5	4
 G4	4	14	36	32	8	6
 100.000 > inwoners (excl. G4)	1	16	39	34	6	3
 50.000 tot 100.000 inwoners	1	17	40	34	4	4
 20.000 tot 50.000 inwoners	1	21	42	30	3	3
 < 20.000 inwoners	1	22	43	30	2	2
Naar geslacht						
Man	2	21	31	36	7	4
Vrouw	1	15	48	28	3	5
Naar leeftijdsklasse						
Jonger dan 25 jaar	4	33	37	2	0	23
25 tot 35 jaar	1	15	49	27	1	8
35 tot 45 jaar	1	13	40	39	4	4
45 tot 55 jaar	2	18	40	32	6	3
55 tot 60 jaar	2	20	38	30	6	3
60 jaar en ouder	3	22	35	29	7	4

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 5.5






Aantal medewerkers dat in de eindschaal (hoogste periodiek van de salarisschaal) zit, naar gemeentegrootteklasse in procenten in 2015 en 2016

		2015	2016
Naar gemeentegrootteklasse			
	Alle gemeenten	78	75
	G4	75	71
	100.000 > inwoners (excl. G4)	77	75
	50.000 tot 100.000 inwoners	77	75
	20.000 tot 50.000 inwoners	80	78
	< 20.000 inwoners	79	77
Naar geslacht			
	Man	82	79
	Vrouw	74	71
Naar leeftijdsklasse			
	Jonger dan 25 jaar	2	8
	25 tot 35 jaar	27	27
	35 tot 45 jaar	72	69
	45 tot 55 jaar	85	83
	55 tot 60 jaar	90	88
	60 jaar en ouder	94	91

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

TABEL 5.6

Ontwikkeling gemiddelde bruto maandsalaris*, naar geslacht en gemeentegrootteklasse, in euro's in 2012 tot en met 2016, gecorrigeerd voor deeltijd

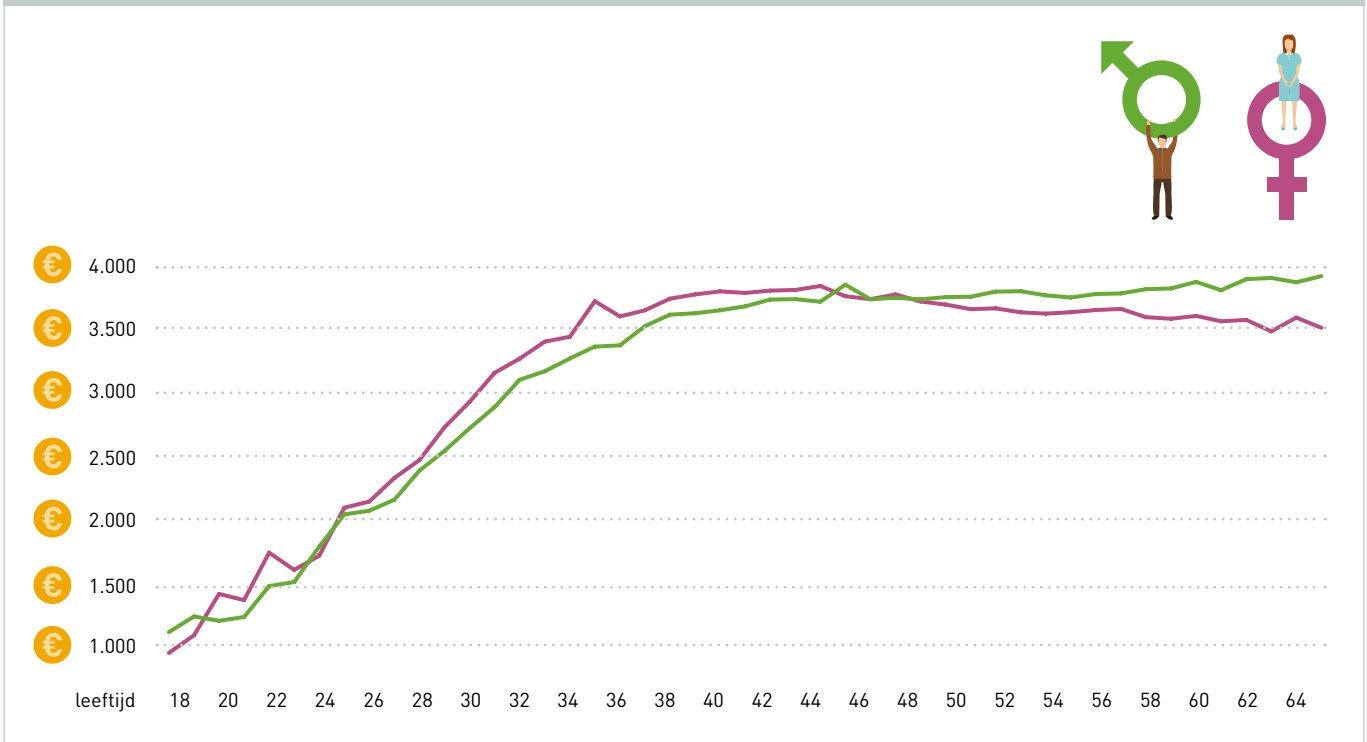
		2012	2013	2014	2015	2016
Naar geslacht						
Man		3.506	3.536	3.573	3.605	3.678
Vrouw		3.330	3.390	3.419	3.463	3.591
Naar gemeentegrootteklasse						
	Alle gemeenten	3.467	3.475	3.499	3.534	3.635
	G4	3.468	3.455	3.507	3.600	3.713
	100.000 > inwoners (excl. G4)	3.524	3.568	3.683	3.697	3.742
	50.000 tot 100.000 inwoners	3.478	3.568	3.500	3.539	3.726
	20.000 tot 50.000 inwoners	3.343	3.384	3.409	3.411	3.471
	< 20.000 inwoners	3.254	3.321	3.333	3.328	3.409

*exclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

FIGUUR 5.1

Bruto maandsalaris naar geslacht en leeftijd in euro's in 2016, gecorrigeerd voor deeltijd








Bron: Salarisbestanden gemeenten, 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 2016






	Alle gemeenten	Aantal salarisbestanden	%
Alle gemeenten	369	351	95
 G4	4	4	100
 100.000 > inwoners (excl. G4)	29	27	93
 50.000 tot 100.000 inwoners	48	47	98
 20.000 tot 50.000 inwoners	182	173	95
 < 20.000 inwoners	106	100	94

* Nederland kende op 1 januari 2016 390 gemeenten. Het aantal gemeenten in de Personeelsmonitor is lager, doordat ambtelijke samenwerkingen meetellen als één organisatie. Zie bijlage 2 voor een volledig overzicht.

BIJLAGE 1.2

Aantal gemeenten dat deelgenomen heeft aan de enquête Personeelsmonitor 2016 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 369 ambtelijke organisaties in Nederland hebben er in totaal 218 gerepsondeerd.

	Populatie	Respons in aantal gemeenten		Respons in werkzame personen	
		Absoluut	In % van totaal	Absoluut	In % van totaal
 G4	4	4	100	37.960	100
 100.000 > inwoners (excl. G4)	29	26	90	31.760	94
 50.000 tot 100.000 inwoners	48	38	79	20.680	79
 20.000 tot 50.000 inwoners	182	79	53	23.280	58
 < 20.000 inwoners	106	53	50	5.270	58
Alle gemeenten	369	218	59	118.940	80

Van de 390 gemeenten die Nederland op 1 januari 2016 telde, zijn er 31 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
 - Enkhuisen
 - 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

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

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

De gemeenten in deze ambtelijke samenwerkingen tellen mee als één organisatie. Dit betekent dat de Personeelsmonitor 2016 uitgaat van 369 ambtelijke organisaties. De ambtelijke samenwerkingen tellen mee in de grootteklasse van het totaal aantal inwoners van de gemeenten in dat samenwerkingsverband.

Opdrachtgever

Stichting A+0 fonds Gemeenten, Den Haag
Postbus 11560 / 2502 AN Den Haag
070 7630030 / www.Aen0.nl / secretariaat@aen0.nl
Fred Jansen

Auteurs

Robert Berk, Johan Coenen, Jeroen de Quillettes,
Martine van Dijk, Janneke Gardeniers, Douwe Grijpstra,
Patricia Honcoop en Fred Jansen

Met dank aan

De leden van de werkgroep Personeelsmonitor

ISSN-nummer

ISSN 1876-648X

Concept en vormgeving

Ontwerpburo Suggestie & illusie, Utrecht

© Stichting A+0 fonds Gemeenten,
Den Haag, juni 2017

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.Aen0.nl.

Rechten

Op deze uitgave is de volgende licentie van toepassing:
Creative Commons 3.0
Naamsvermelding - Niet commercieel -
Geen afgeleide werken.



