

Personeelsmonitor Tour

A&O fonds Gemeenten

Patricia Honcoop & Eva van Helden

3 juni 2024



**Voor de
verschilmakers.**

Wie zijn wij?

A&O fonds Gemeenten maakt gemeenten wendbaar en vitaal.

A&O fonds Gemeenten helpt gemeenten bij de ontwikkeling en professionalisering als werkgever en bij de ontwikkeling en groei van medewerkers.

We zorgen dat gemeenten kunnen anticiperen en meebewegen met een snel veranderende samenleving en dat gemeenteambtenaren het beste uit zichzelf kunnen halen.

Vanuit ons unieke perspectief als paritaire organisatie vervullen we drie elkaar versterkende taken; dat doen we door te agenderen, te gidsen en te verbinden.

**Wij zijn
voor de
verschilmakers.**

Gemeenteambtenaren zijn bij uitstek de verschilmakers die voor positieve impact zorgen en daarmee de samenleving verder brengen.

Wie zijn jullie?



- Kennismaken: stel jezelf aan een (onbekende) deelnemer voor
- Ken je A&O fonds Gemeenten/ Personeelsmonitor?
- Wat hoop je vandaag mee te nemen?

Personeelsmonitor 2023



- Dé benchmark voor (gemeentelijke) HR-kengetallen
- Inzicht in de (gemeentelijke) Arbeidsmarkt
- Vragenlijst + salarisbestanden
- Gegevenswoordenboek
- Boekje + dashboard

Vandaag

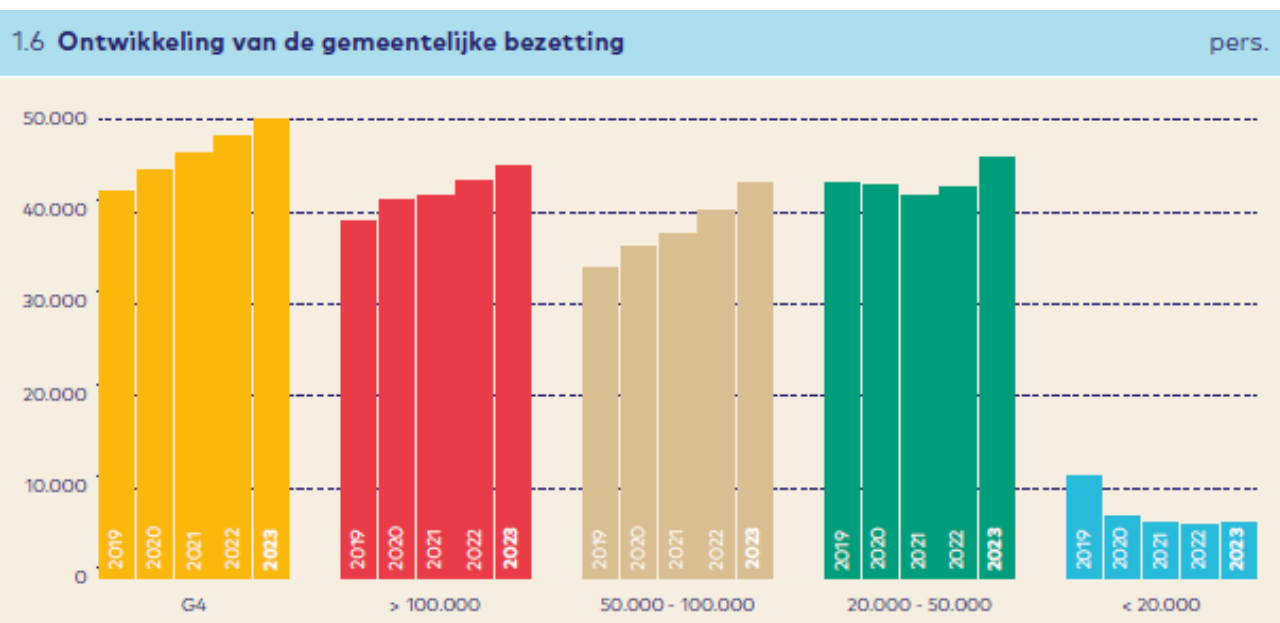
1. Highlights Personeelsmonitor 2023
2. Trends & knelpunten gemeentelijke arbeidsmarkt
3. Introductie Personeelsmonitor Dashboard
4. Aan de slag!
5. Oplossingsrichtingen
6. Vragen/opmerkingen

Highlights Personeelsmonitor 2023



Bezetting

Q: Hoeveel mensen werkten er op 31 december 2023 bij gemeenten?



- Groeirecord (+ 5,6 procent!) tot 189.500 personen
- Niet alleen vervangingsvacatures maar ook vanwege nieuwe taken
- 79 procent verwacht voor 2024 groei
- Vooral in ruimtelijke ordening /milieu

Kenmerken bezetting

Q: Hoe oud was de gemeentemedewerker gemiddeld in 2023?

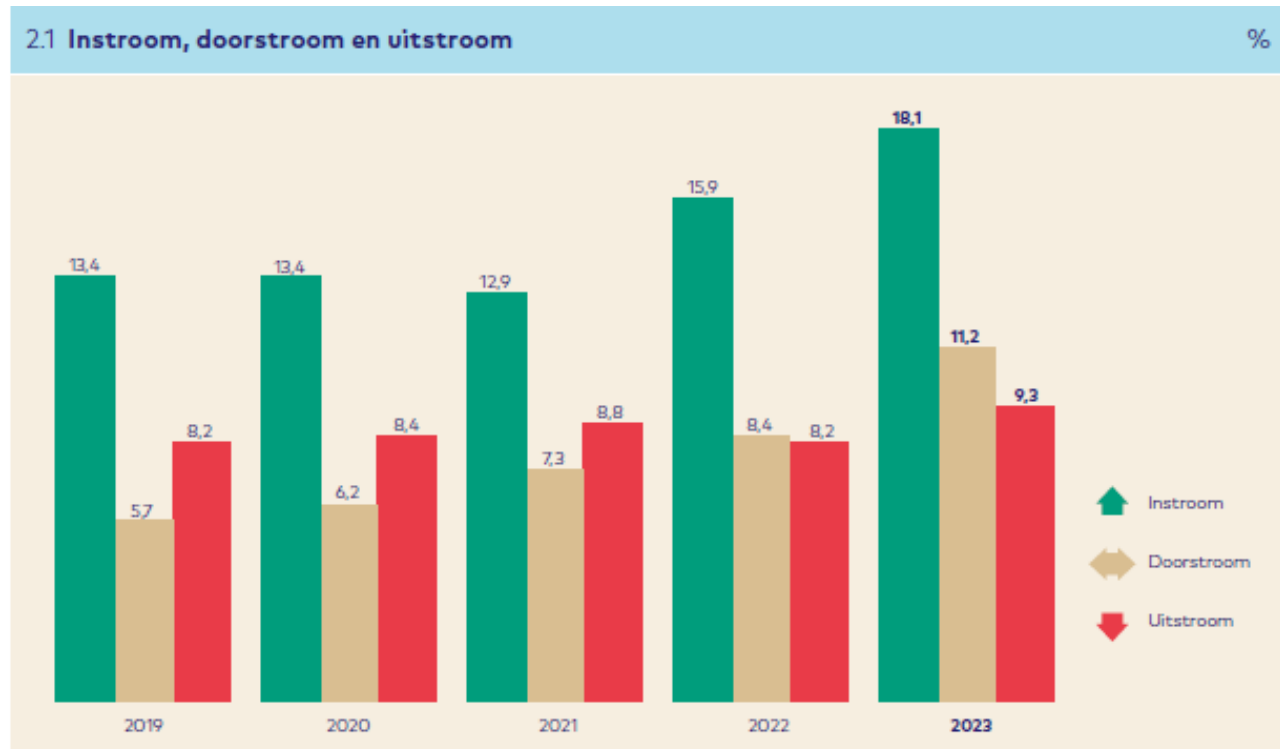
1.16 Ontwikkeling gemiddelde leeftijd / Vergelijking jongeren en ouderen



- Gemiddelde leeftijd opnieuw gedaald: 46,8 jaar
- Aandeel 35-minners groter dan aandeel 60- plussers
- Gemeentelijke sector blijft veel meer vergrijsd
- Aandeel vrouwelijke leidinggevendenden gegroeid

Mobiliteit







Q: Hoe hoog was de instroom bij gemeenten in 2023?



- De mobiliteit nam flink toe, vooral instroom (18,1 procent)
- Ruimtelijke ordening/milieu en bouwkunde/civiele techniek blijven lastig
- Opvallende stijging aandeel 60-plussers in uitstroom
- Boeien van jongeren lukt, binden lastig

Opleiding & ontwikkeling

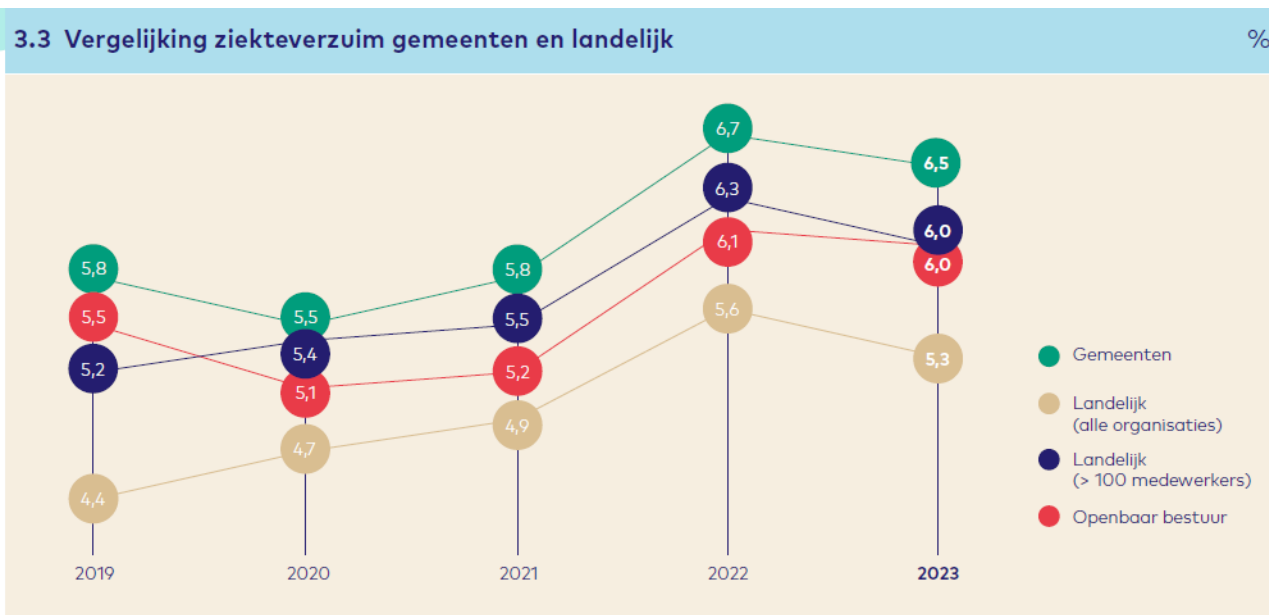
Q: Hoeveel procent van de loonsom werd in 2023 uitgegeven aan opleiding & ontwikkeling?

4.2 Overzicht opleidingskosten als percentage van de loonsom		%				
		2019	2020	2021	2022	2023
	G4	14	11	12	13	14
	> 100.000 inwoners	16	13	13	15	16
	50.000 tot 100.000 inwoners	17	12	14	16	17
	20.000 tot 50.000 inwoners	17	14	15	15	16
	< 20.000 inwoners	17	14	15	15	16
	Alle gemeenten	16	13	13	15	16

- Lichte stijging uitgaven opleiding & ontwikkeling...
- ... maar nog niet altijd op niveau voor Corona
- Veruit grootste deel uitgegeven aan vakinhoudelijke ontwikkeling
- Ontwikkelgesprek: meest gebruikte en effectieve mobiliteitsinstrument

Ziekteverzuim & werkdruk

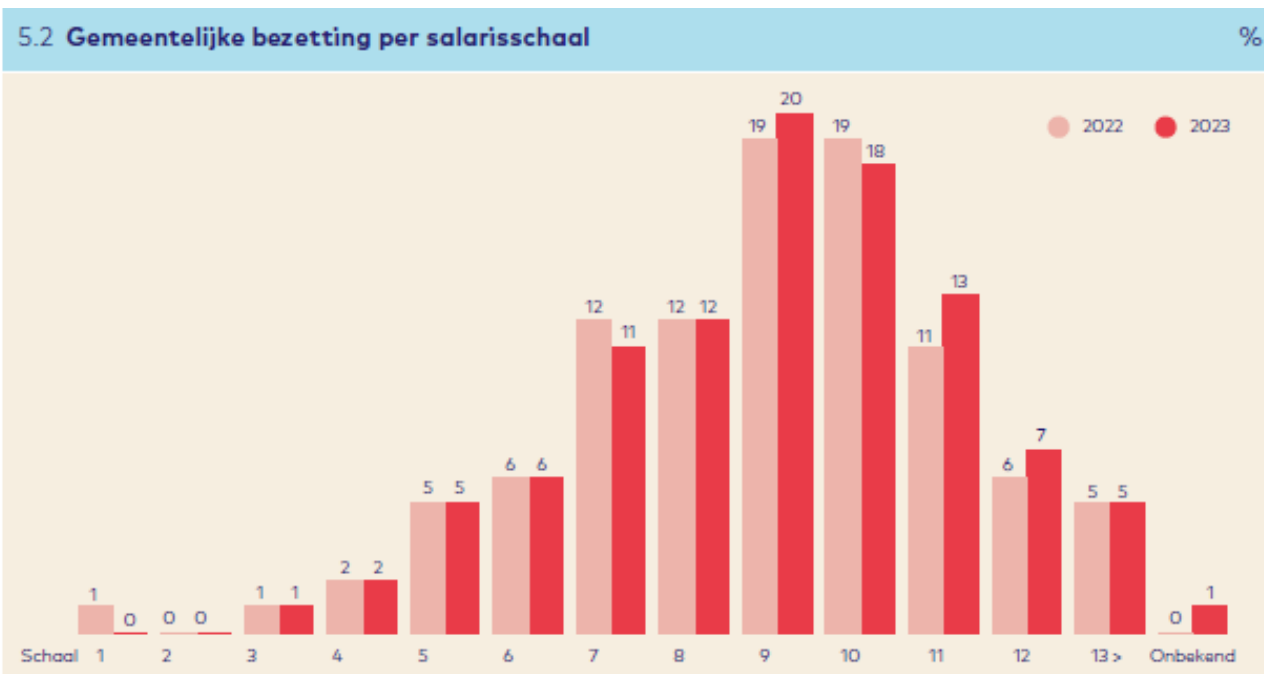
Q: Wat was het ziekteverzuimpercentage in 2023 bij gemeenten?



- Ziekteverzuim licht gedaald naar 6,5 procent...
- ... maar blijft hoger dan NL en ook openbaar bestuur
- Belangrijkste oorzaak lang verzuim: werkdruk en –stress
- Werkdruk is inmiddels breed (h)erkend probleem

Salarisontwikkelingen

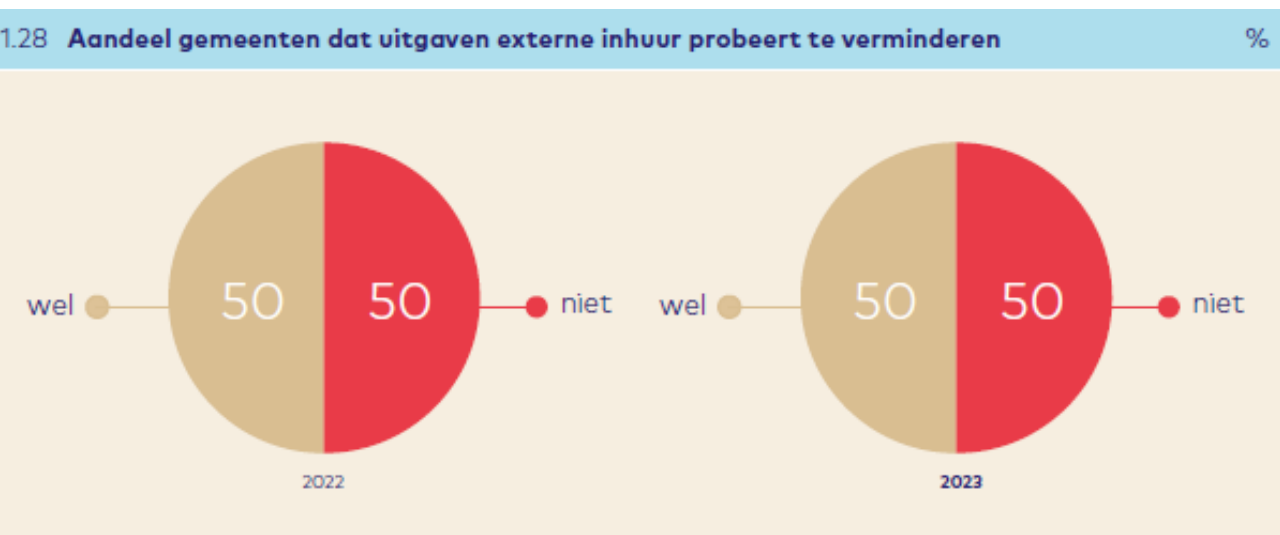
Q: Wat was het gemiddeld bruto maandsalaris in 2023?



- Gemiddeld bruto maandsalaris toegenomen tot 4.467 euro
- Aantal medewerkers in eindschaal gedaald tot 58 procent
- Indeling salarisschalen nauwelijks veranderd

Externe inhuur

Q: Wat was het percentage van de loonsom dat gemeenten in 2023 uitgaven aan externe inhuur?



- Uitgaven externe inhuur gestegen tot 18,1 procent (2022: 17,0 procent)
- Externe inhuur blijft meest effectieve manier om moeilijk vervulbare vacatures te vervullen (volgens gemeenten;-)
- Meeste gebruikte vorm is nog steeds detacheringsovereenkomst
- Meer zzp, minder payroll

And the winner is...



Herkenbaar?

Uitwisselen

- Wat is herkenbaar binnen jouw gemeente?
- En wat juist niet?
- Wat vind je verder opvallend?



Trends & knelpunten

Conclusies

- Positief: gemeenten zijn in deze huidige, krappe arbeidsmarkt in staat meer mensen aan zich te binden
- **Maar zijn meer mensen echt de oplossing**

Als er nu niets verandert dan loopt de gemeentelijke dienstverlening voor inwoners in de toekomst vast

Want:

- Ziekteverzuim & werkdruk blijven een issue
- Behoud van (jonge) instroom lastig
- Verwachte pensioengolf

Rijk

- Oja, die arbeidsmarktkrapte..

Het is 5 voor 12..

Succesvol de arbeidsmarkt op!
Hoe pak je dat als gemeente aan?



VNG A&O
fonds Gemeenten

“Cijfers vragen om **scherpe keuzes**”

Korte termijn → **Lange** termijn

(Arbeidsmarkt)**strategie**

Datagedreven arbeidsmarktbeleid



- Wat is datagedreven arbeidsmarktbeleid?
- Waarom is het belangrijk?

Datagedreven arbeidsmarktbeleid

Uitwisselen

- Wat doe je al op gebied van datagedreven arbeidsmarktbeleid?
- Waarom doe je dat nog niet?
- Wat heb je nodig?





Omdat je soms
vooruit moet
denken.

A&O
fonds
Gemeenten

Voor de
verschilmakers.

Introductie Dashboard

Personeelsmonitor Dashboard

- Cijfers 2023 en eerdere jaren
- Openbaar dashboard en besloten dashboard (individuele cijfers gemeenten)
- Benchmarkopties: landelijk, gemeentegrootteklasse, provincie en **arbeidsmarktregio (=nieuw)**
- Digitale factsheet met belangrijkste kengetallen van jouw gemeente

Openbaar vs. besloten dashboard

- **Openbaar dashboard:**
 - Data op geaggregeerd niveau (landelijk, gemeentegrootteklasse, provinciaal, arbeidsmarktregio)
 - Toegankelijk voor iedereen
- **Besloten dashboard (na login)**
 - Individuele data van jouw gemeente
 - Factsheet met belangrijkste HR-kengetallen van jouw gemeente
 - Benchmarken

Nog geen account?

- Vraag de contactpersoon Personeelsmonitor van jouw gemeente
- Lukt dat niet? Gebruik dan het registratieformulier

Home Dashboard Q&A Contact **Inloggen**

Inloggen

Loginnaam

Wachtwoord

[Wachtwoord opvragen](#) [Registreren](#) [Inloggen](#)

Heb je nog geen account?
Vraag de contactpersoon Personeelsmonitor van jouw gemeente om een account aan te vragen. Lukt dat niet? Gebruik dan het [Registratieformulier](#).

Een account aanvragen is alleen mogelijk voor vertegenwoordigers van gemeenten of gemeentelijke organisaties. Zij krijgen toegang tot de resultaten van die organisatie en niet van individuele andere organisaties.

Aan de slag

Basis

Dashboard

We hebben alle cijfers van de Personeelsmonitor 2023 voor je op een rijtje gezet. Kijk op elk van de thema's voor meer informatie en inzicht. In de [Q&A](#) worden veel voorkomende vragen over de resultaten op het dashboard, de vergelijkingsmogelijkheden of de gebruikte databronnen beantwoord.

Bekijk hoe het dashboard werkt

De mogelijkheden van het dashboard worden in een speciaal tutorialfilmpje nader toegelicht!

[Klik hier om de tutorial te bekijken](#)

Bezetting

189.500

aantal personen

[Alle cijfers](#)

Instroom, doorstroom en uitstroom

18,1 %

instroompercentage

[Alle cijfers](#)

Ziekteverzuim

6,5 %

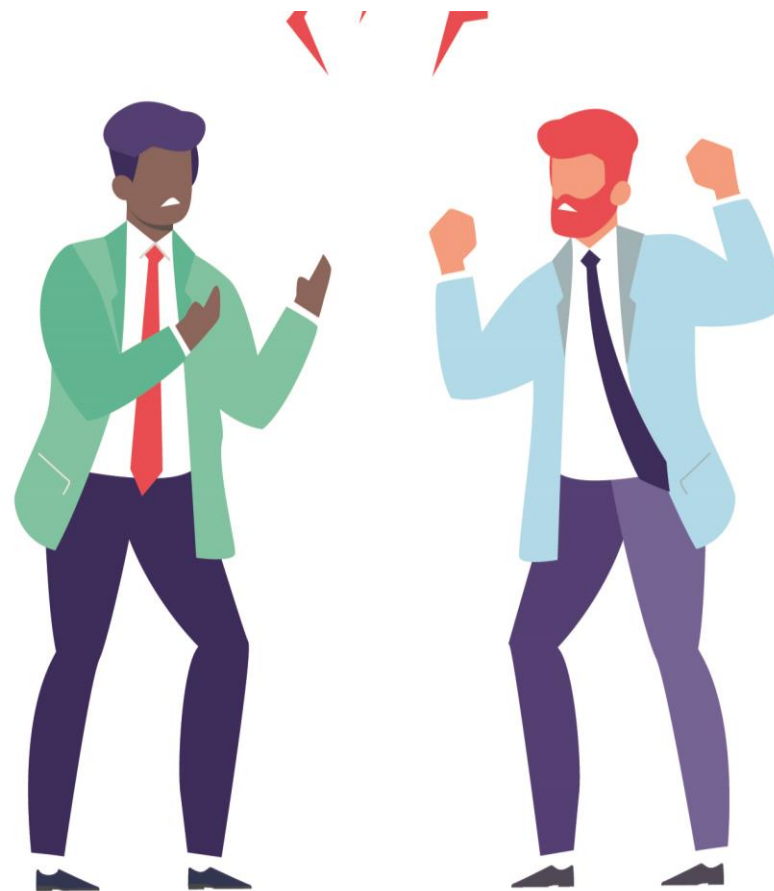
verzuimpercentage

[Alle cijfers](#)

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

Aan de slag!

- Wat is de **bezetting in fte per 1000 inwoners** van alle gemeenten?
- Wat is het aandeel **nulverzuim** van alle gemeenten?
- Wat is de **gemiddelde loonsom** per medewerker van alle gemeenten?



Benchmarken

Alle gemeenten



VERGELIJK MET

Provincie Zuid-Holla...



▸ Bezetting

Instroom, doorstroom en uitstroom

Ziekteverzuim

Opleiding en ontwikkeling

Salarisontwikkelingen

Externe inhuur

Instroom, doorstroom en uitstroom



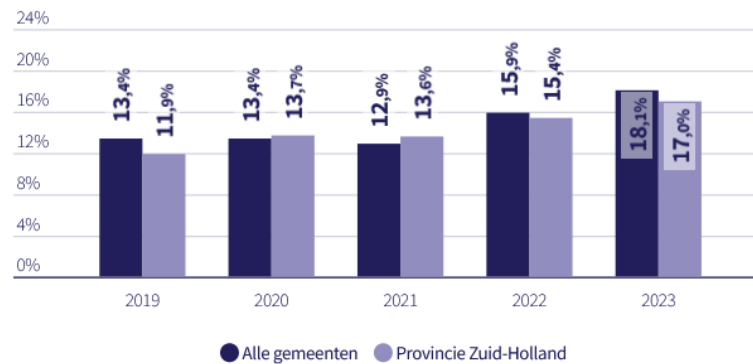
Er zijn twee stromen die de omvang van de gemeentelijke bezetting bepalen: de instroom en de uitstroom van medewerkers. De instroom bestaat uit nieuwe medewerkers die door gemeenten worden aangetrokken. Bij de uitstroom gaat het om medewerkers die uit dienst zijn getreden bij gemeenten. We geven hier inzicht in deze stromen en laten zowel de ontwikkeling als de kenmerken van de stromen zien.

Daarnaast kijken we naar de doorstroom: medewerkers die van functie en/of afdeling zijn veranderd.

Hoe deze cijfers worden berekend, kun je vinden in het [Gegevenswoordenboek](#). Klik op een tegel voor aanvullende presentatievormen.

Instroom

Instroompercentage



Instroom in personen naar geslacht

Alle gemeenten



Provincie Zuid-Holland



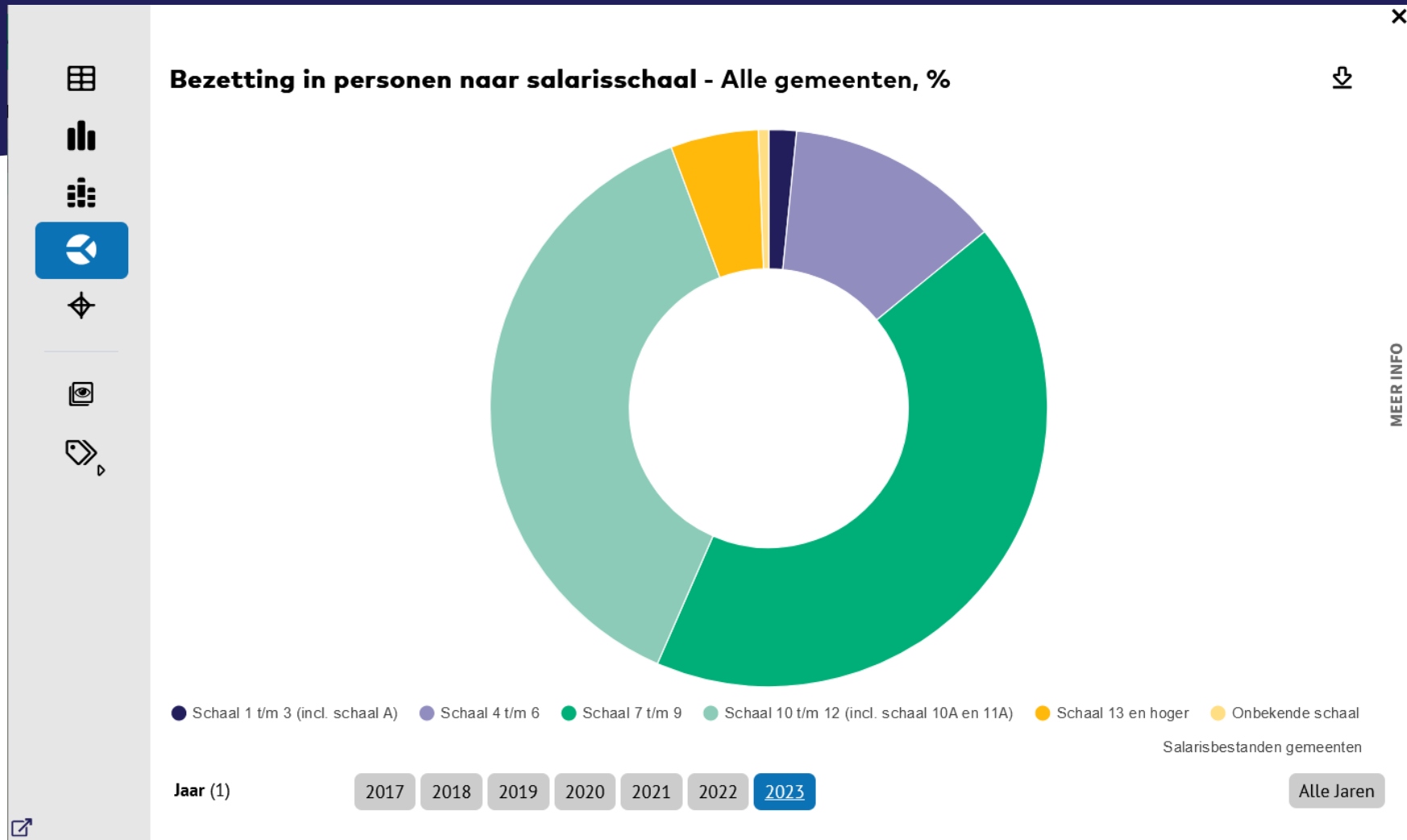
<https://personeelsmonitorgemeenten.incijfers.nl/home>

Aan de slag!

- Wat is het verschil tussen het **doorstroom**percentage van de **G4** en dat van gemeenten < **20.000 inwoners**?
- Wat is het verschil tussen het percentage **externe inhuur** van arbeidsmarktregio **Zuid-Holland Centraal** en dat van **Midden-Holland**?
- In welke provincie wordt meer uitgegeven aan **opleiding & ontwikkeling** van de loonsom: **Zuid-Holland** of **Utrecht**?



Tips & Tricks



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

Aan de slag!

Stel: in het provinciebestuur van **Zuid-Holland** leeft het idee dat **ziekteverzuim** bij gemeenten in Zuid-Holland veel harder is gestegen afgelopen jaren dan andere gemeenten in **Nederland**.

Het bestuur vraagt aan jou om een notitie (**inclusief figuren**) te maken om dit te bevestigen of te weerleggen.

Hoe pak je dit aan?



Oplossingsrichtingen

Oplossingsrichtingen

1. Nieuw talent aanboren



Focus op talent
en minder op functie



Kijk naar skills



Nieuw personeel
zelf opleiden



Talent binnen eigen
organisatie



Laagdrempelig
kennismaken

2. Werk anders organiseren



Samenwerking op gebied
van personeel



Jobcarving en
functiecreatie



Openstaan voor
kleine contracten

3. Binden en boeien



Goede onboarding



Aandacht voor
werktijden en roosters



Stimuleren van
leren en ontwikkelen



Werkdruk verlichten



Tevreden en betrokken
medewerkers

Praktijkvoorbeelden

- De Gemeentepool (werven vanuit skills) – gemeente Arnhem
- Open hiring – Gemeente Zoetermeer
- Regionaal opleiden schaarse beroepen - Twentsekracht
- Behoud jongeren – gemeente Zwolle
- Nieuw onbenut arbeidspotentieel (gepensioneerden) – gemeente Molenlanden

Oplossingsrichtingen

Uitwisselen

- Waar is jouw gemeente al mee bezig?
- Welk idee zie je voor jouw gemeente als kansrijk?
- Waar zou jij voor jouw gemeente meer op willen en/of kunnen inzetten?



Vervolg Personeelsmonitor 2023

Wil je verder aan de slag met dashboard?

Volg ons webinar op:

maandag 16 september 10:00 tot 11:00

(samen met gemeente Delft)

Tour Personeelsmonitor

- ~~Gouda: 3 juni 2024~~
- Etten- Leur: 13 juni 2024
- Borne: 14 juni 2024
- Groningen: 1 juli 2024

Vervolg arbeidsmarktstrategie

- Word lid van onze [Community arbeidsmarktstrategie](#)
- Download ons werkboek '[Succesvol de arbeidsmarkt op](#)'
- Leernetwerk arbeidsmarktstrategie (start eind 2024/begin 2025)
- Leuk idee voor een project? Kijk naar onze mogelijkheden voor [subsidie](#)!
- Dag van de arbeidsmarkt: **5 juni 2025**

Vragen/opmerkingen?

We horen graag je mening 😊

- Scan de QR-code en vul de vragenlijst in!
- Het kost maar een aantal minuten ;)

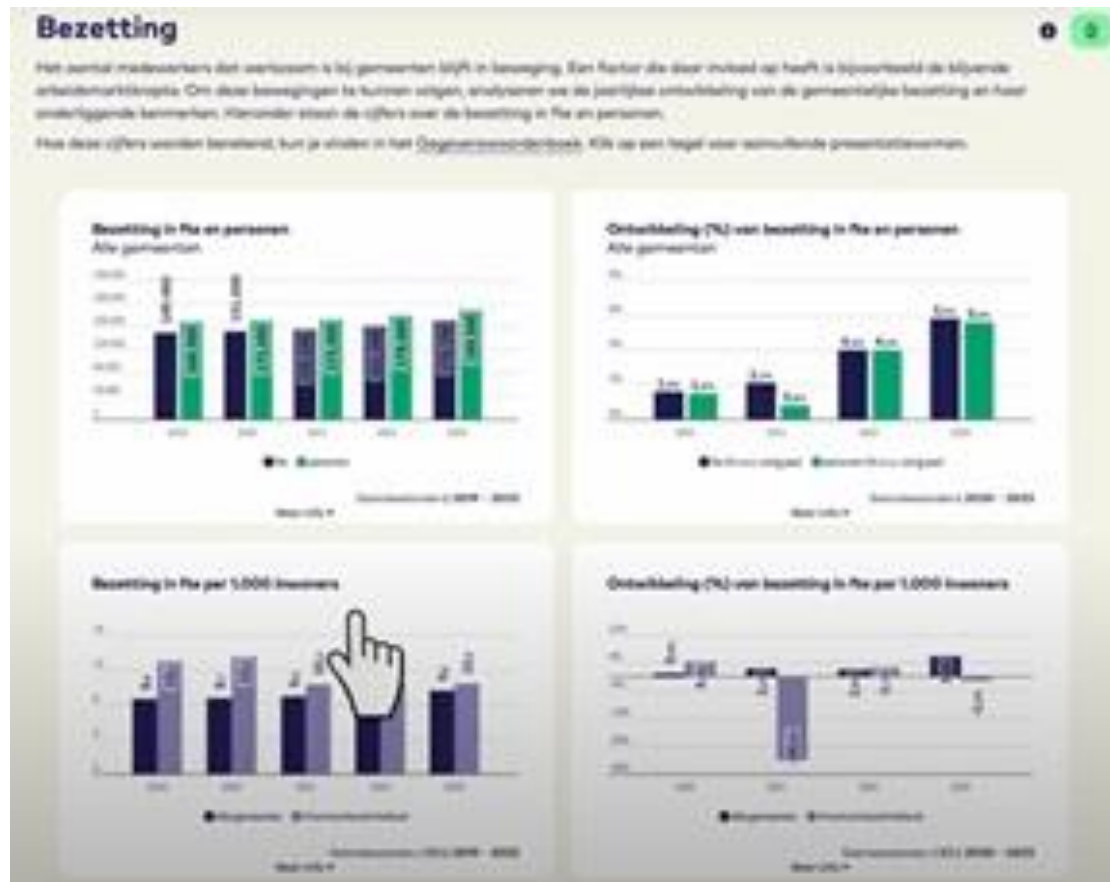


Terugkijken highlights?



<https://youtu.be/IO70jeUcTBY>

Tutorial dashboard



<https://www.youtube.com/watch?v=BFVAyZM2zgo>

Meer informatie

Nieuwsgierig en wil je meer
over ons werk weten?



Website

www.aeno.nl



Events

www.aeno.nl/agenda



Community

www.aeno.nl/communities



Nieuwsbrief

www.aeno.nl/nieuwsbrieven

Fluwelen Burgwal 58
Postbus 11560
2502 AN Den Haag

070 763 00 30

secretariaat@aeno.nl
www.aeno.nl

Patricia Honcoop
patricia.honcoop@aeno.nl
06-57601206

personeelsmonitor@aeno.nl

A&O
fonds
Gemeenten

**Voor de
verschilmakers.**



Omdat je soms
vooruit moet
denken.

A&O
fonds
Gemeenten

Voor de
verschilmakers.