

Personeelsmonitor Tour

A&O fonds Gemeenten

Patricia Honcoop & Yannick Smits

1 juli 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?



- Stel jezelf aan een (onbekende) deelnemer voor
- Ken je A&O fonds Gemeenten en/of de Personeelsmonitor/Dashboard?
- Wat hoop je vandaag mee te nemen/ te leren?

Vandaag

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

Personeelsmonitor 2023



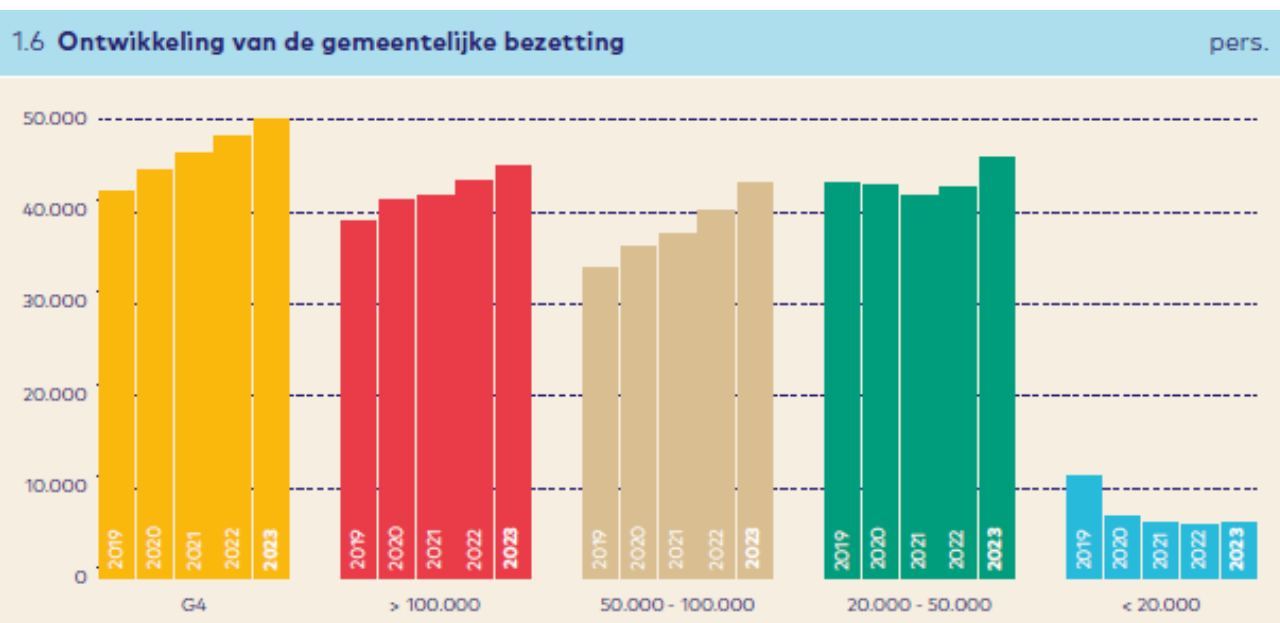
- Dé benchmark voor (gemeentelijke) HR-kengetallen
- Inzicht in de (gemeentelijke) Arbeidsmarkt
- Vragenlijst + salarisbestanden
- Boekje + dashboard

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?

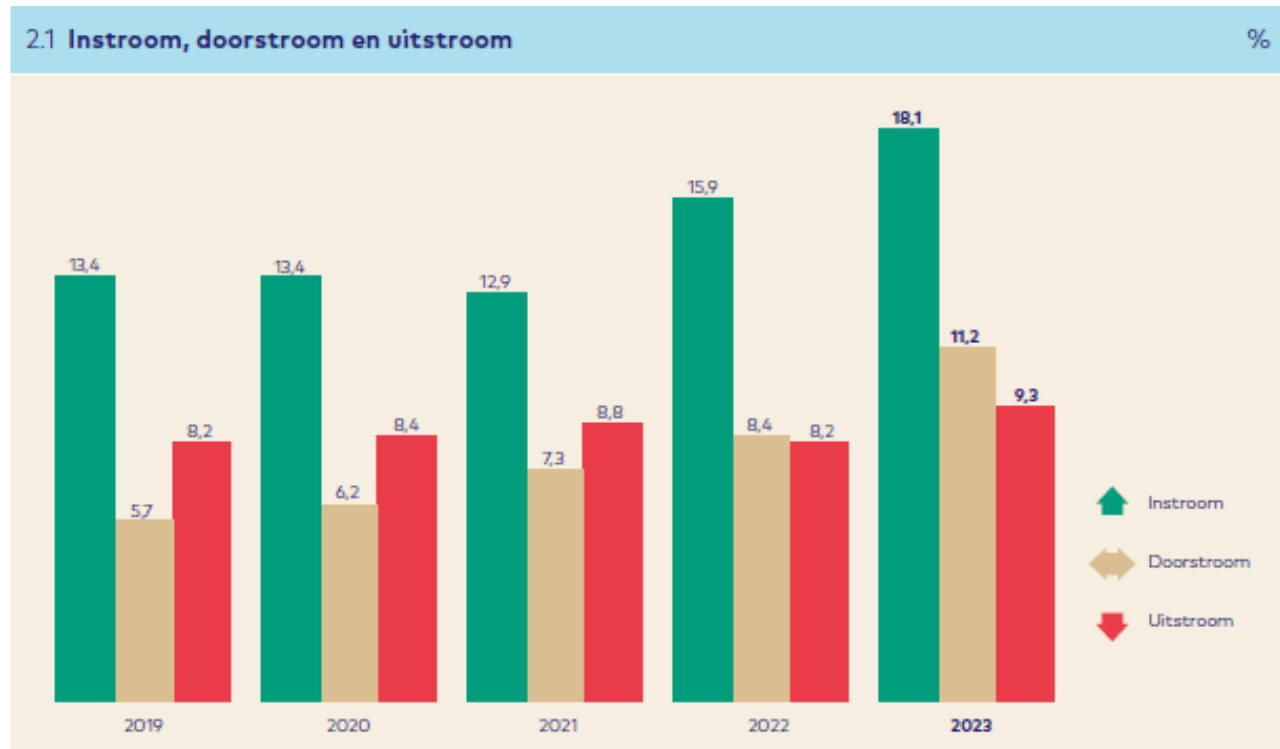
1.16 Ontwikkeling gemiddelde leeftijd / Vergelijking jongeren en ouderen



- 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

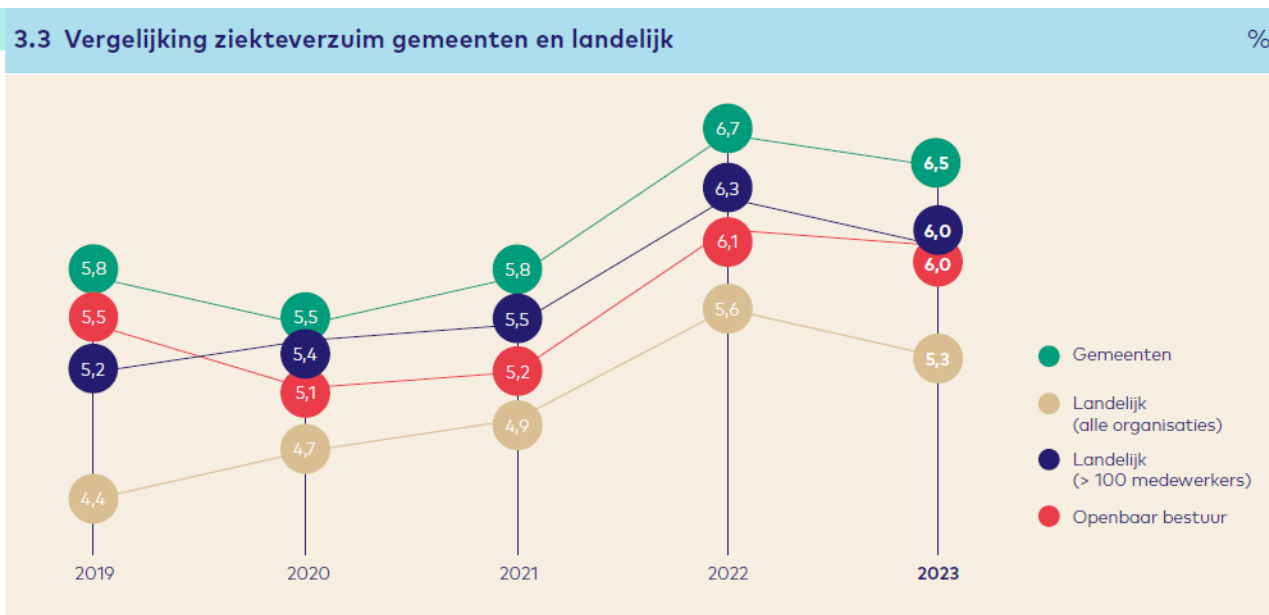
Q: Hoeveel procent van de loonsom werd in 2023 uitgegeven aan opleiding & ontwikkeling?

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 (van 1,5 naar 1,6 procent)...
- ... maar nog niet altijd op niveau voor Corona
- Veruit grootste deel uitgegeven aan vakinhoudelijke ontwikkeling
- Ontwikkelgesprek: meest gebruikte en effectieve mobiliteitsinstrument

Ziekteverzuim & werkdruk

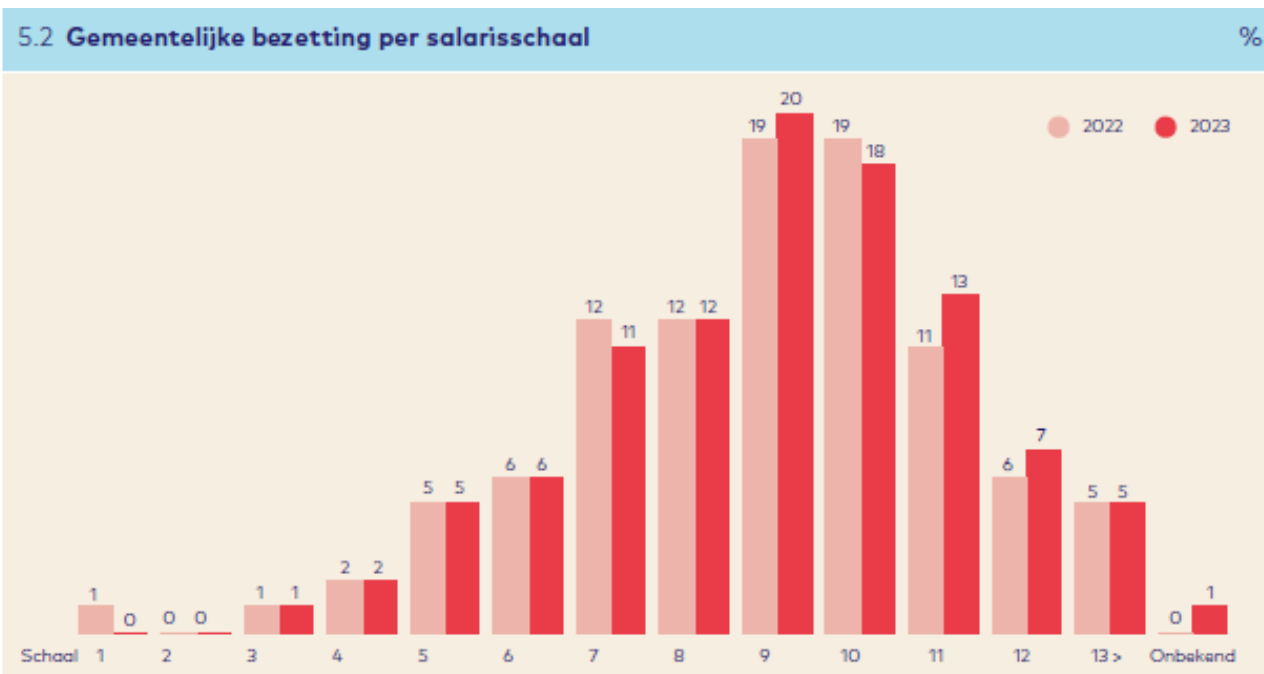
Q: Wat was het ziekteverzuimpercentage in 2023 bij gemeenten?



- 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

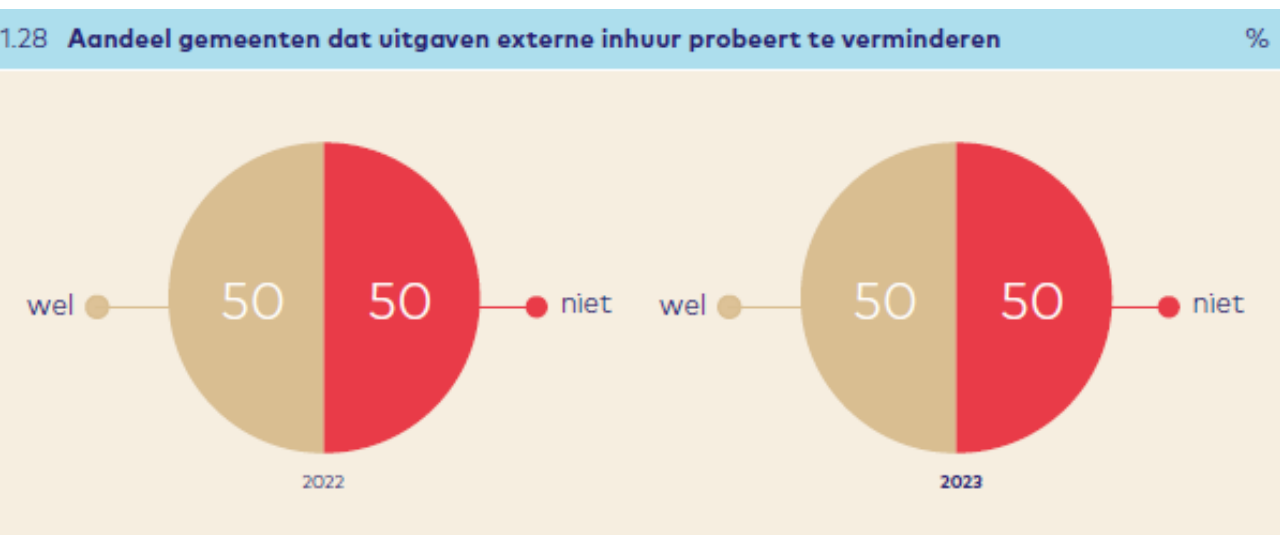
Q: Wat was het gemiddeld bruto maandsalaris in 2023?



- Gemiddeld bruto maandsalaris toegenomen tot 4.467 euro (+6,1 procent)
- 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

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
- **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

vanuit Rijk

- Oja, die arbeidsmarktkrapte...

Het is 5 voor 12..

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



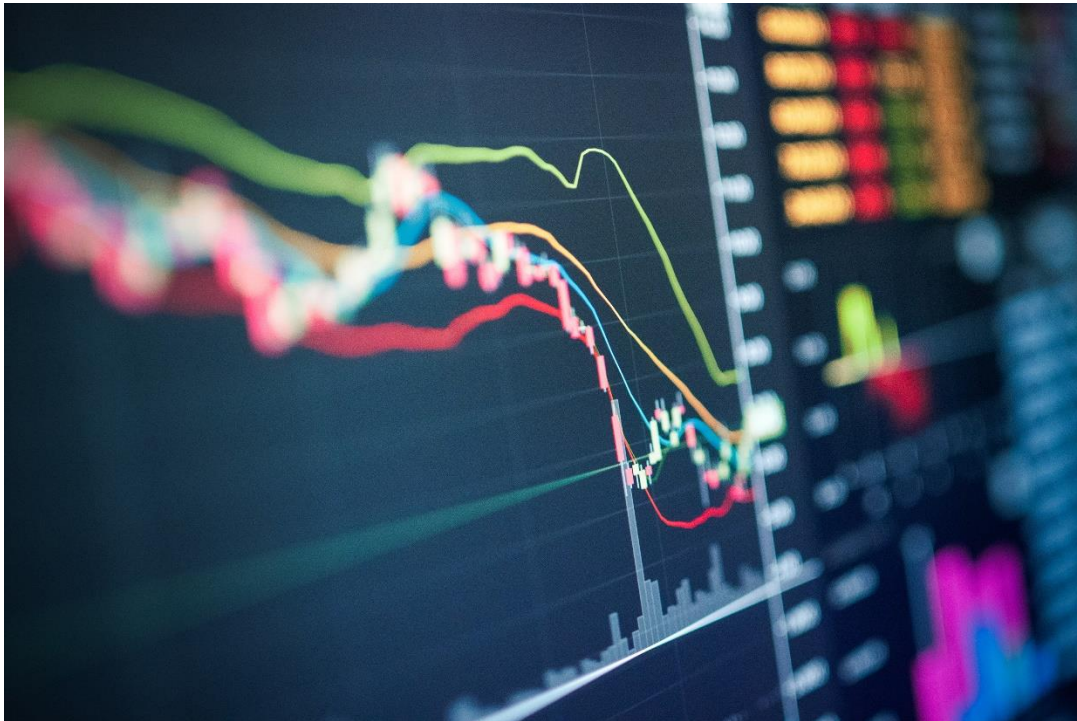
VNG A&O
fonds Gemeenten

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

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 %

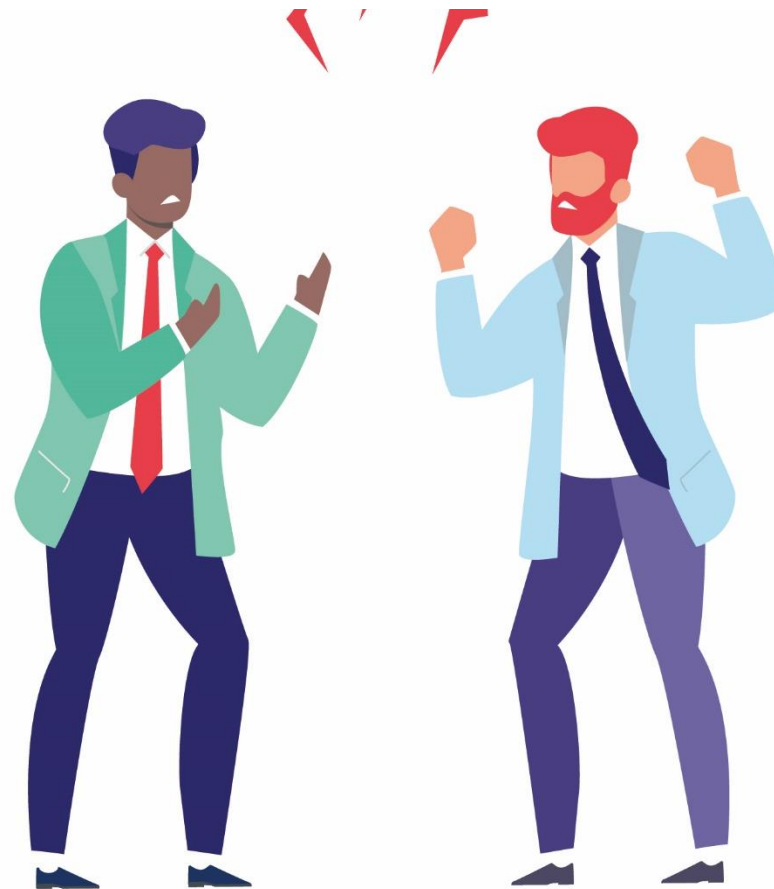
verzuimpercentage

[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: 4 niveaus

Alle gemeenten



VERGELIJK MET

Provincie Groningen



Bezetting



Het aantal medewerkers dat werkzaam is bij gemeenten blijft in beweging. Een factor die daar invloed op heeft is bijvoorbeeld de blijvende arbeidsmarktkrapte. Om deze bewegingen te kunnen volgen, analyseren we de jaarlijkse ontwikkeling van de gemeentelijke bezetting en haar onderliggende kenmerken. Hieronder staan de cijfers over de bezetting in fte en personen. De cijfers over bezetting en fte zijn in deze weergave afgerond op 10-tallen.

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

Bezetting

Leeftijd en geslacht

Voltijd en deeltijd

Dienstverband

Instream, doorstroom en uitstroom

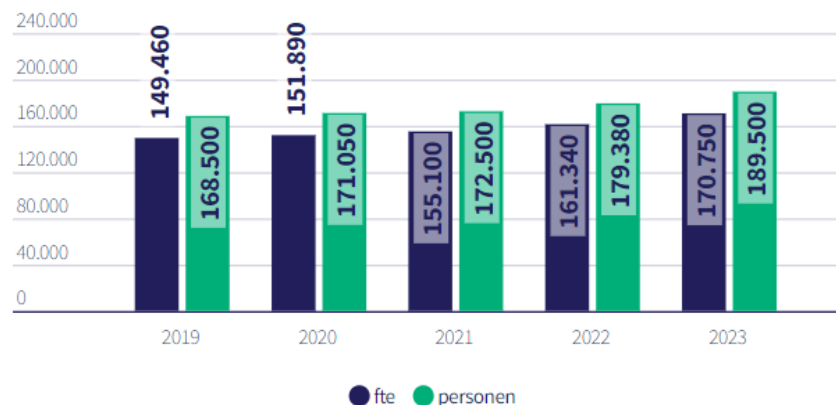
Ziekteverzuim

Opleiding en ontwikkeling

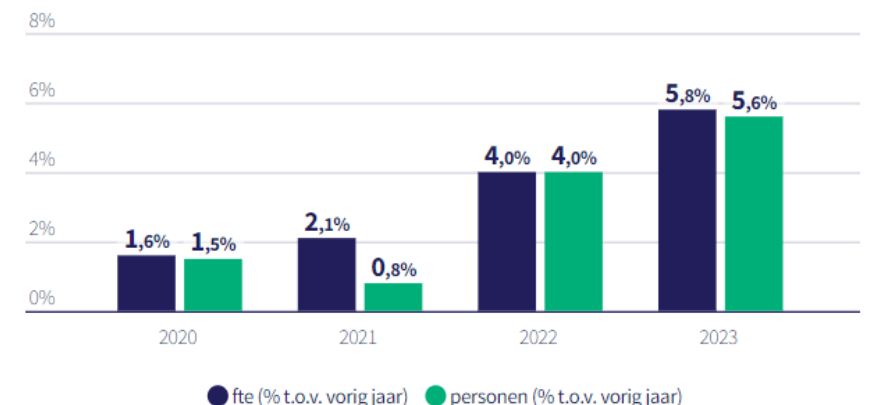
Salarisontwikkelingen

Externe inhuur

Bezetting in fte en personen
Alle gemeenten



Ontwikkeling (%) van bezetting in fte en personen
Alle gemeenten

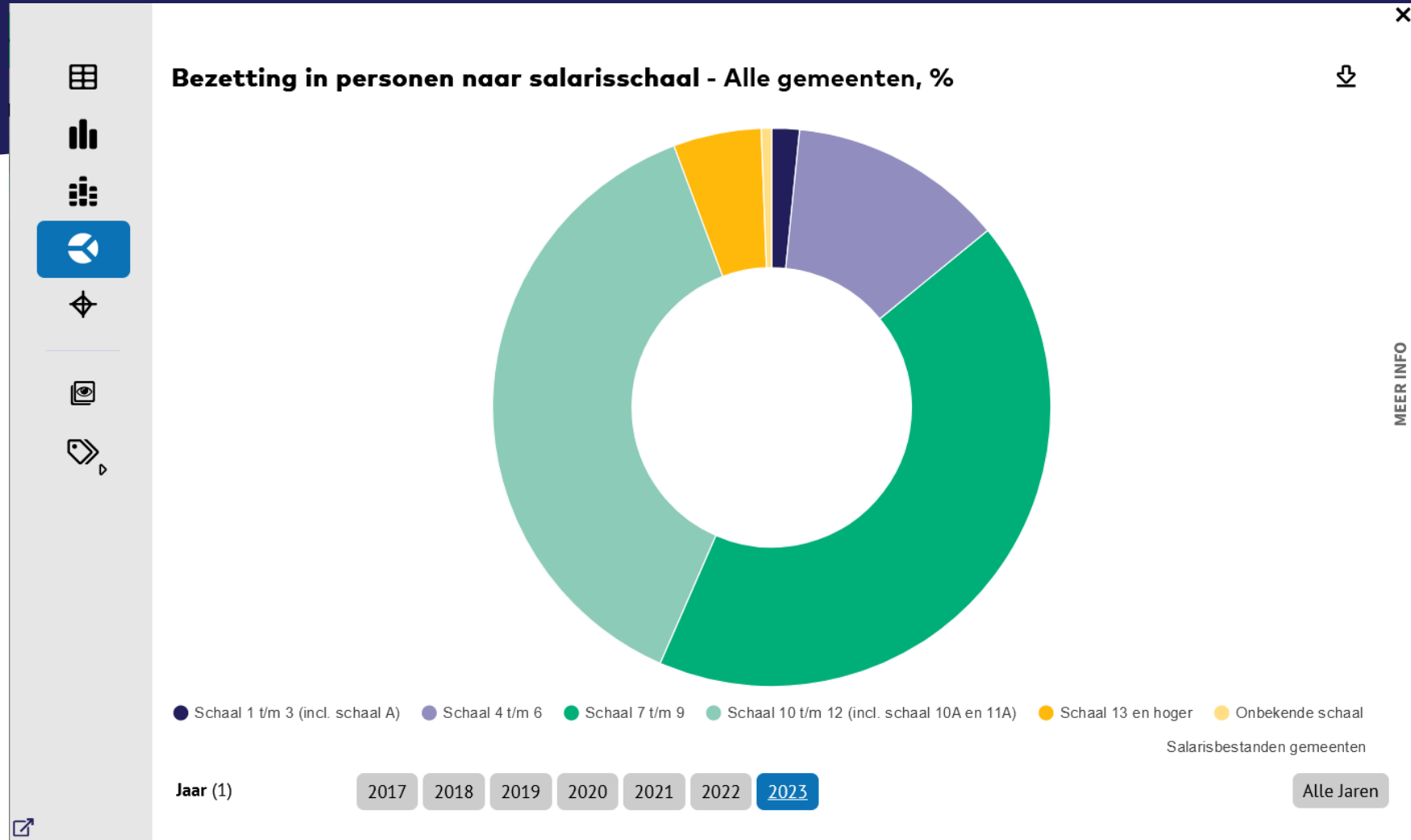


Aan de slag!

- 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 **Drenthe** en dat van arbeidsmarktregio **Zwolle**?
- In welke provincie ligt de doorstroom hoger: **Groningen** of **Friesland**?



Tips & Tricks



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

Aan de slag!

Stel: binnen **Provincie Drenthe** leeft het idee dat **instroom** bij gemeenten in Drenthe achterloopt op andere gemeenten in **Nederland**.

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

Hoe pak je dit aan?



Regionale cijfers

Provincies Groningen, Friesland, Drenthe

=

Arbeidsmarktregio's Groningen, Friesland, Drenthe

Drenthe:

- Noorderenveld
- Midden-Drenthe
- De Wolden-Hoogeveen
- Assen

Groningen:

- Groningen
- Eemsdelta
- Midden-Groningen
- Westerkwartier
- Oldambt
- Veendam
- Stadskanaal

Friesland:

- Opsterveld
- Ooststellingwerf
- Waadhoeke
- Súdwest-Fryslan

Opvallend in het Noorden

- Circa 1 op de 10 gemeentemedewerkers werkt bij een gemeente in het Noorden
- Iets ouder personeelsbestand
- Aandeel vrouwelijke leidinggevenden ruim onder de 40 procent
- Doorstroom opvallend laag in 2023
- Grotere 'vaste bezetting' (contracten voor onbepaalde tijd)
- Meer uitgaven aan externe inhuur

Provincie/arbeidsmarktregio Groningen

- Kleiner aandeel moeilijk vervulbare vacatures (13,2 procent)
- Aantal langdurig zieken per 100 medewerkers ligt lager (0,8)
- Forse stijging uitgaven opleiding & ontwikkeling t.o.v. de loonsom (van 0,3 naar 1,6 procent)

Provincie/arbeidsmarktregio Friesland

- Groter aandeel moeilijk vervulbare vacatures (19,7 procent)
- Meer uitgaven aan externe inhuur (21,1 procent)
- Lager ziekteverzuim (5,8 procent)
- Ook een hoger aandeel nulverzuim (60,6 procent)

Provincie/arbeidsmarktregio Drenthe

- Hogere instroom (21,3 procent)
- Groter aandeel moeilijk vervulbare vacatures (19,6 procent)
- Meer uitgaven externe inhuur (20,2 procent)

Oplossingsrichtingen

Oplossingsrichtingen

1) Nieuw talent aanboren

- Mensen laagdrempelig kennis te laten maken met de organisatie
- Meer oog te hebben voor talent binnen de organisatie
- Harde functie-eisen los te laten en in plaats daarvan te kijken naar vaardigheden

Oplossingsrichtingen

2) Werk anders organiseren

- Werkprocessen kritisch te bekijken
- Taken te herschikken
- Combinatiebanen mogelijk te maken

Oplossingsrichtingen

3) Personeel behouden

- Inzetten van AOW'ers
- Aanbieden van een goed inwerktraject (onboarding)
- Mogelijkheden faciliteren voor ontwikkeling en groei

Praktijkvoorbeelden

- De Gemeentepool (werven vanuit skills) – gemeente Arnhem
- Open hiring – gemeente Zoetermeer
- De Fryske Flekspool - Werken in Friesland
- Combi-banen – gemeente Lingewaard
- 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 ;)

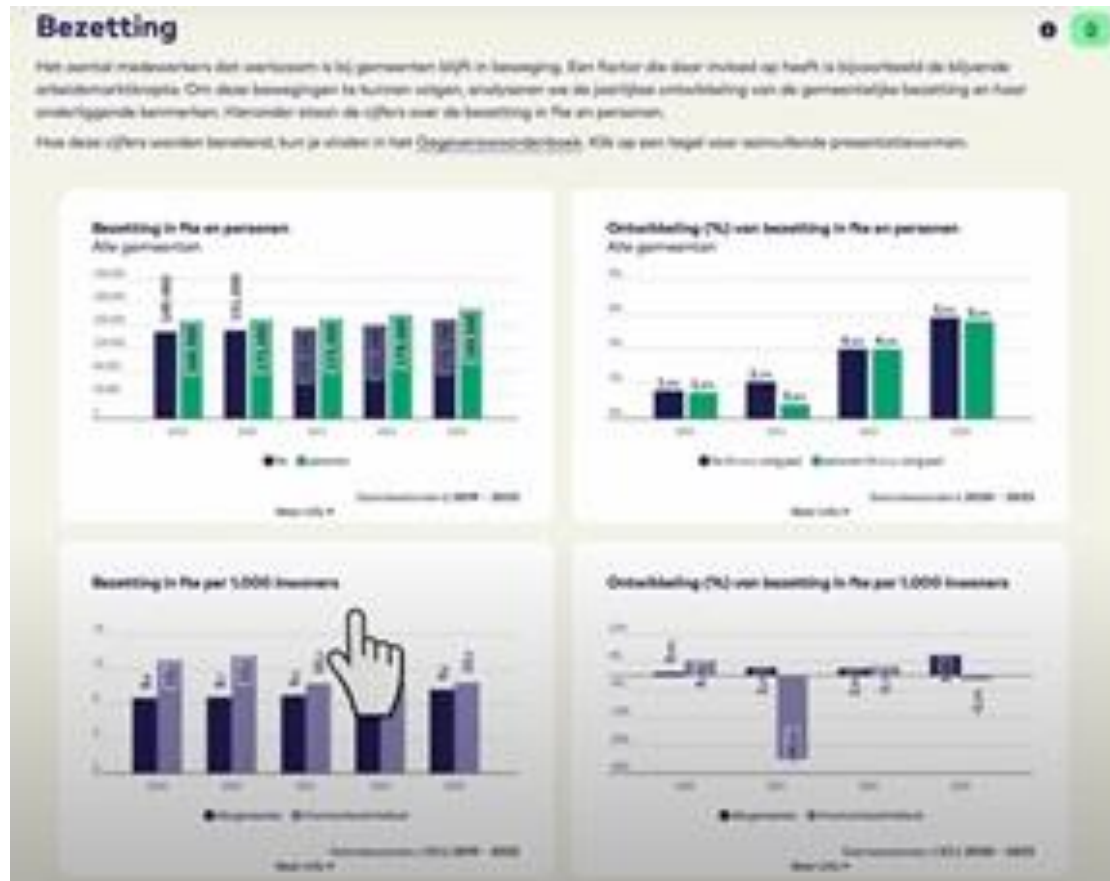


Terugkijken highlights?



<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.