

Samen werken aan de toekomst?

Wij zijn vóór de Personeelsmonitor Gemeenten 2021

Patricia Honcoop & Drieske Mangnus
WSGO - 15 juni 2022



Wat is de Personeelsmonitor Gemeenten?

- Jaarlijkse benchmark voor HR-kengetallen bij gemeenten
- 2 bronnen: geanonimiseerde salarisbestanden + internet vragenlijst
- 352 gemeenten waarvan 58 gemeenten ambtelijk gefuseerd zijn tot een werkorganisatie
- Uitgangspunt: **317 gemeentelijke organisaties** én alleen **gemeentepersoneel**

Personeelsmonitor Gemeenten 2021



*Krappe arbeidsmarkt zet gemeentelijke
dienstverlening onder druk*

2021

fonds
Gemeenten

A&O
fonds
Gemeenten

Nijpend gebrek aan personeel nekt bouwplannen

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

🔗 Martin Hendriksma 📅 18 mei 2022

carrière / nieuws

Kleinere gemeenten komen niet personeel

Kleinere gemeent **Nieuws**
op te lossen.

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

carrière / nieuws

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

Ambtenaren Stichtse Vecht trekken het niet meer

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

🔗 Hans Bekkers 📅 21 april 2022

Burgemeesters: Opvang Oekraïners leidt tot flink personeelstekort bij gemeenten

Dienstverlening

Bezetting opnieuw toegenomen

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

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

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

Redenen groei

Tabel 1.16 **Top 3 redenen van toename bezetting**

		%
1	Ingevulde vacatures	40
2	Nieuwe taken/deprivatiseren	28
3	Externe inhuur omgezet naar arbeidsovereenkomsten	21

Tabel 1.17 **Top 3 redenen van afname bezetting**

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

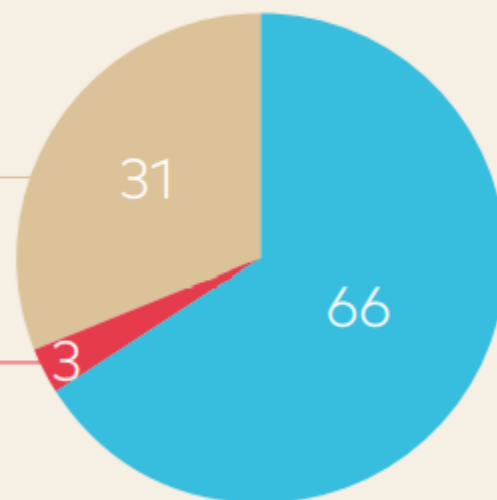
Verwachting voor 2022

Figuur 1.9 Verwachte ontwikkeling van de bezetting in 2022

%

De bezetting zal
het komende jaar
gelijk blijven

De bezetting zal
het komende jaar
lager uitvallen



De bezetting zal
het komende jaar
hoger uitvallen

Groei in zelfde functiegebieden

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

%

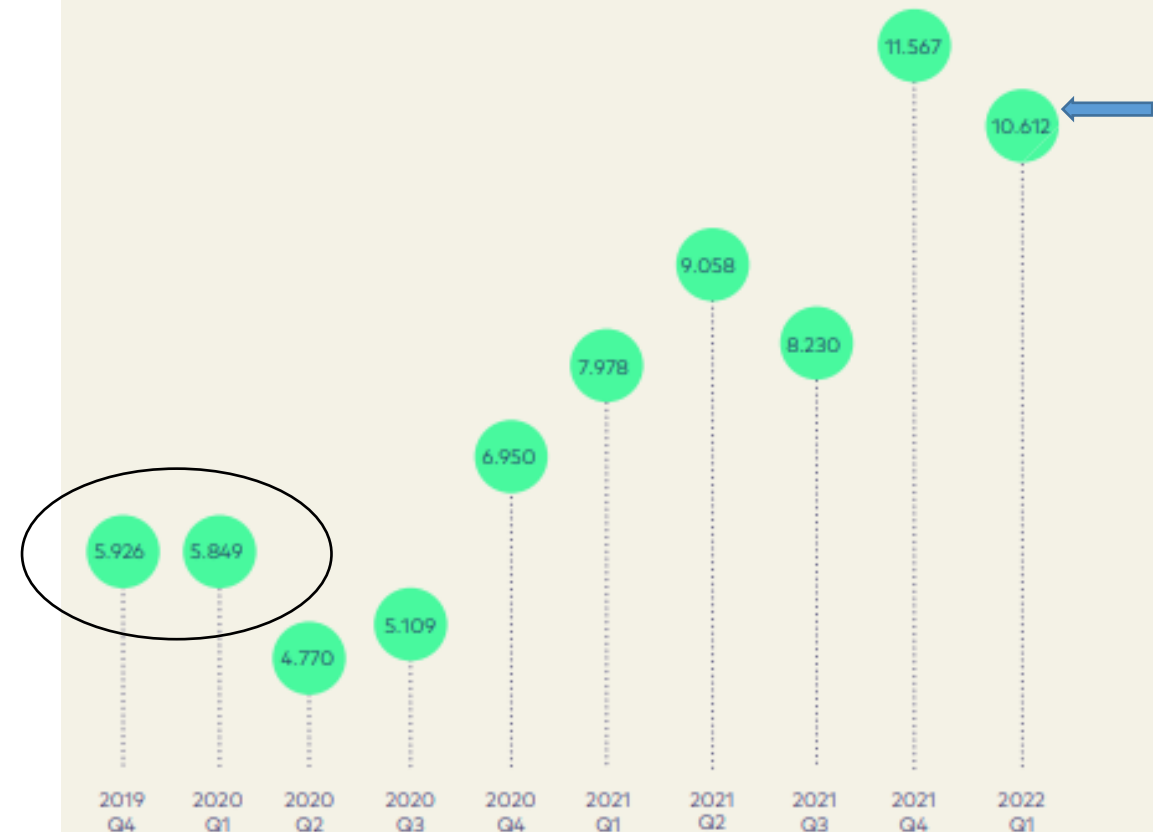
Ruimtelijke ordening/milieu	43	
Automatisering/ICT	34	
Welzijn/jeugdzorg	25	
Openbare orde/veiligheid	23	
Wonen/volkshuisvesting	20	

Klein uitstapje..



FIGUUR 1

AANTAL NIEUW GEPLAATSTE VACATURES PER KWARTAAL



Moeilijk vervulbare vacatures

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

Belemmeringen in uitvoering

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

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

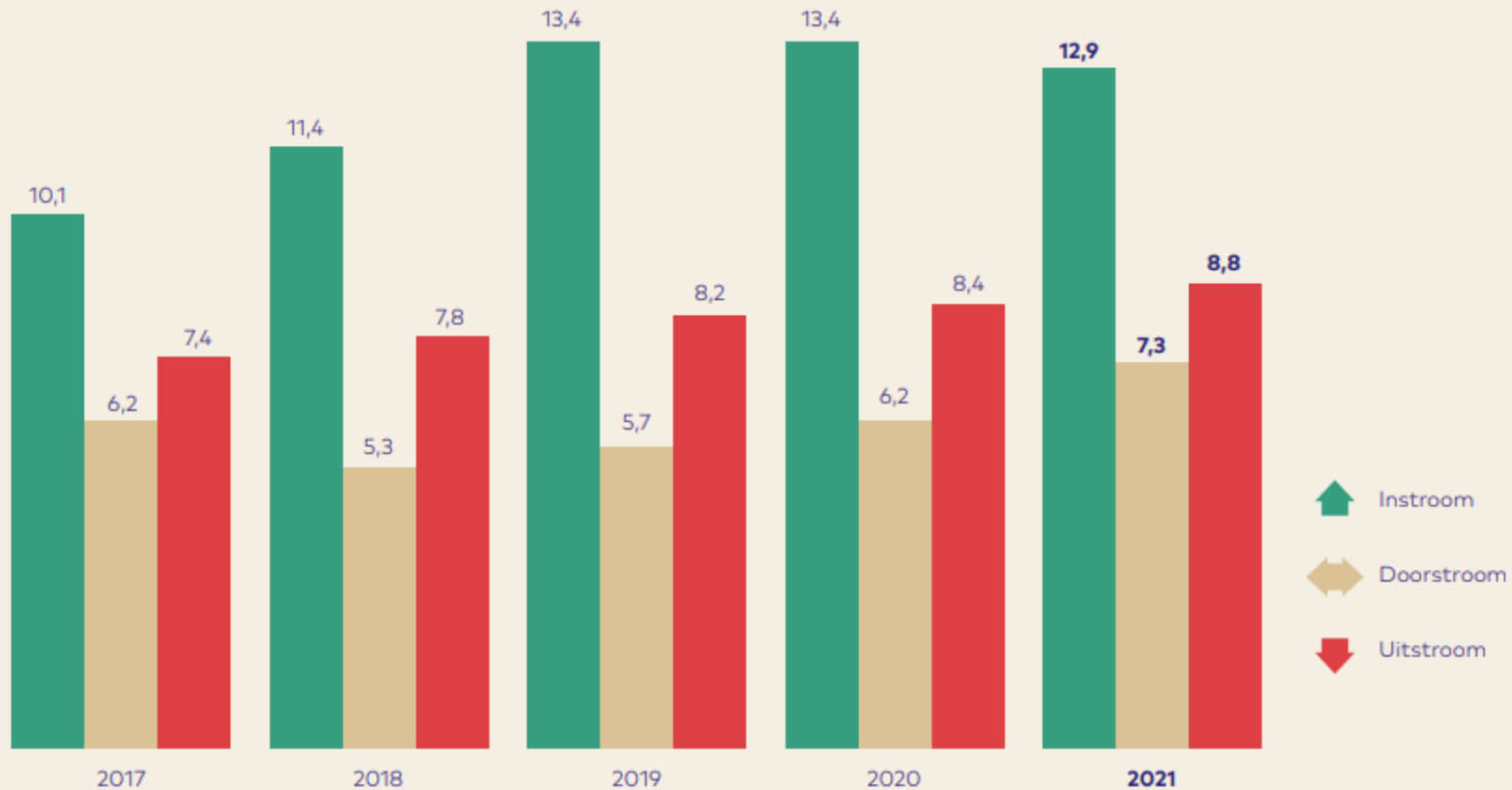
Tabel 2.6 Top 5 functiegebieden waarin een tekort gemeenten belemmert in het uitvoeren van de activiteiten %

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

Uitstroom neemt toe én versnelt

Figuur 2.1 Instroom, doorstroom en uitstroom

%



Vasthouden jong talent blijft een uitdaging..

Tabel 2.21 Top 5 redenen uitstroom jonge medewerkers			%
1	Onvoldoende carrièreperspectief/doorgroeimogelijkheden		30
2	Onvoldoende aansluiting met organisatiecultuur	9	
3	Onvoldoende begeleiding	5	
4	Ontevredenheid over arbeidsvoorwaarden	4	
5	Niet geschikt voor de functie	2	

...net als ander talent

Tabel 2.10 **Top 5 belangrijkste redenen voor vrijwillige uitstroom**

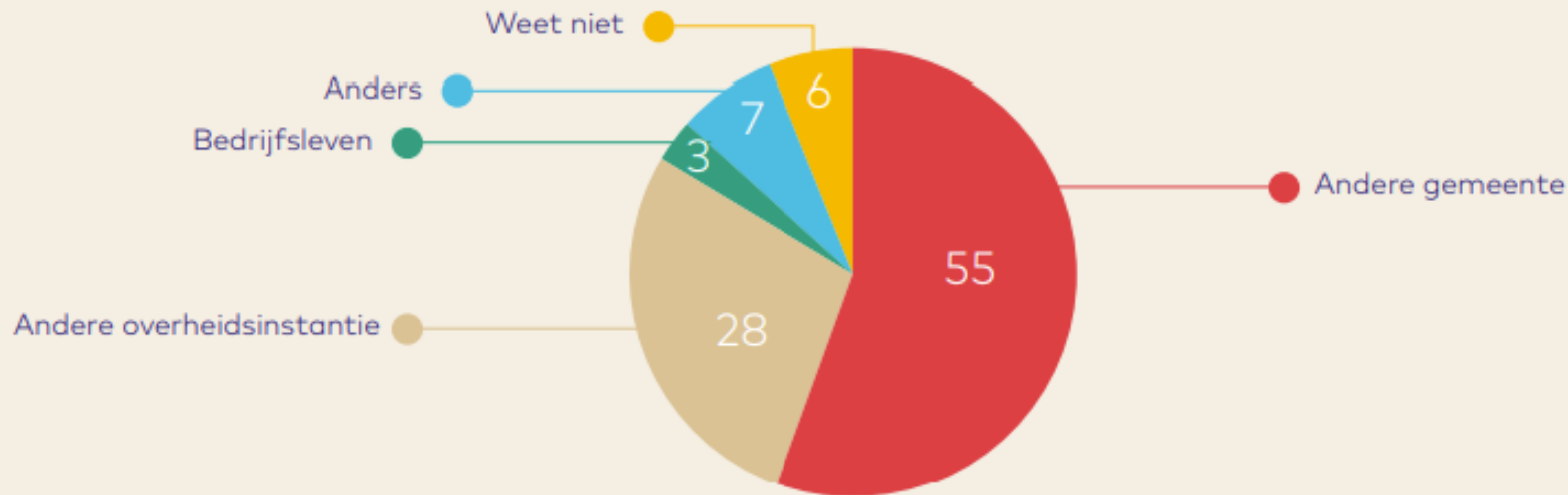
%

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

Kennis & expertise blijft grotendeels behouden

Figuur 2.5 Bestemming vrijwillige uitstromers

%



Hoe dan wel?

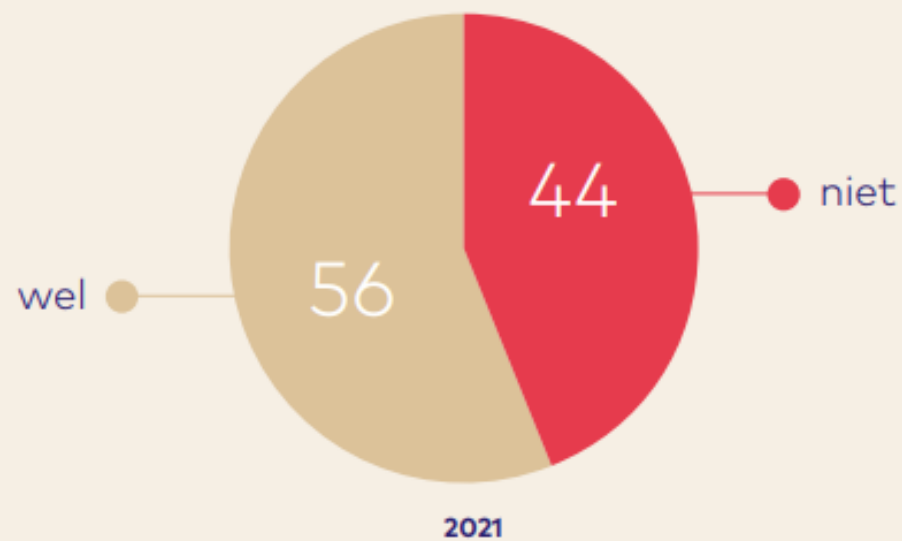
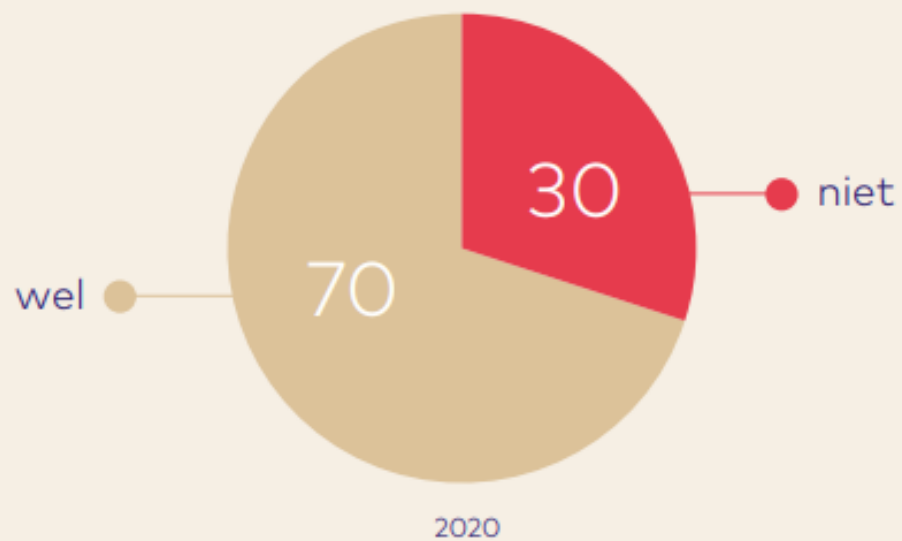
Tabel 2.5 **Meest effectieve methode om moeilijk vervulbare vacatures toch te vullen** %

Externe huur	67
Wervingsactiviteiten intensiveren	21
Zelf medewerkers opleiden	4
Intern oplossen	4

Externe inhuur

Figuur 1.10 Aandeel gemeenten dat uitgaven externe inhuur probeert te verminderen

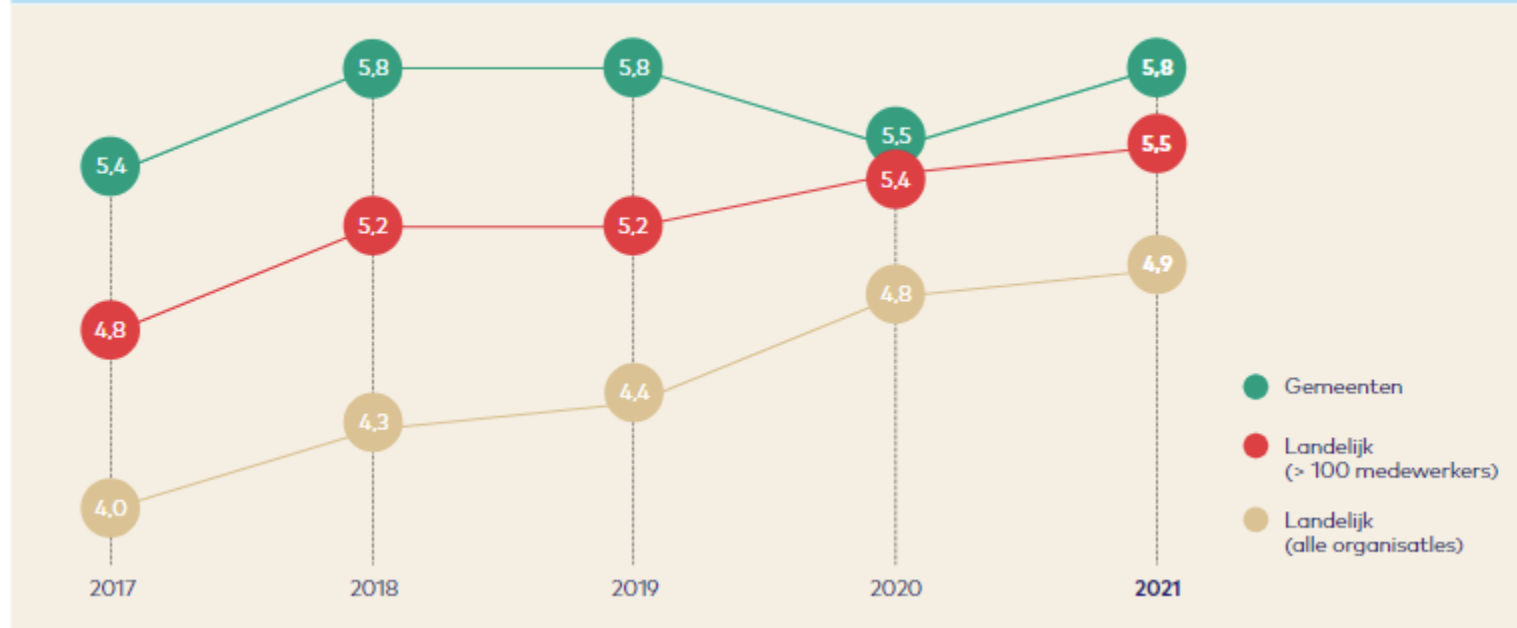
%



Ziekteverzuim gestegen

Figuur 3.2 Vergelijking ziekteverzuim gemeenten en landelijk

%



Andere opvallende zaken

- Gemiddelde leeftijd gedaald naar 47,4 jaar (2020: 47,8 jaar)
- Voor het eerst is het aandeel medewerkers jonger dan 35 jaar even groot als het aandeel 60 jaar (16,9%)
- Aandeel stagiairs, trainees, werkervaringsplekken nauwelijks veranderd

Andere opvallende zaken

- Groei vooral in hogere loonschalen, krimp in lagere schalen
- Iets minder dan helft heeft een generatiepact/vitaliteitspact
- 7% heeft specifiek een ouderenbeleid (anders dan generatiepact/vitaliteitspact)
- Belangrijkste effect Corona: thuiswerken!

Belangrijkste HR thema's

Tabel 5.6 Top 5 belangrijkste HR thema's in de komende drie jaar		%
1	Vitaliteit en duurzaamheid	57
2	Arbeidsmarktkrapte	43
3	Strategische personeelsplanning	42
4	Sterkere en flexibelere organisatie	38
5	Overig	37

Wervingsactiviteiten intensiveren... of hele andere mindset?

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

Stap ervoor (lange termijn denken)

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



Kijken naar wervingsproces

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

Benutten intern potentieel

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

Zelf medewerkers opleiden

Tabel 4.1 Overzicht opleidingskosten per medewerker

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

Ook extern potentieel opleiden

Na opleiding

- Traineeprogramma op maat
- Coach/mentee programma

Trainees Data & Informatiemanagement

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

Tijdens opleiding

- Campus Recruitement
- Stages aanbieden

Vaktraineeship Bouwtoezicht en Vergunningen



Bouw mee aan Amsterdam. Word vaktrainee Bouwtoezicht en Vergunningen

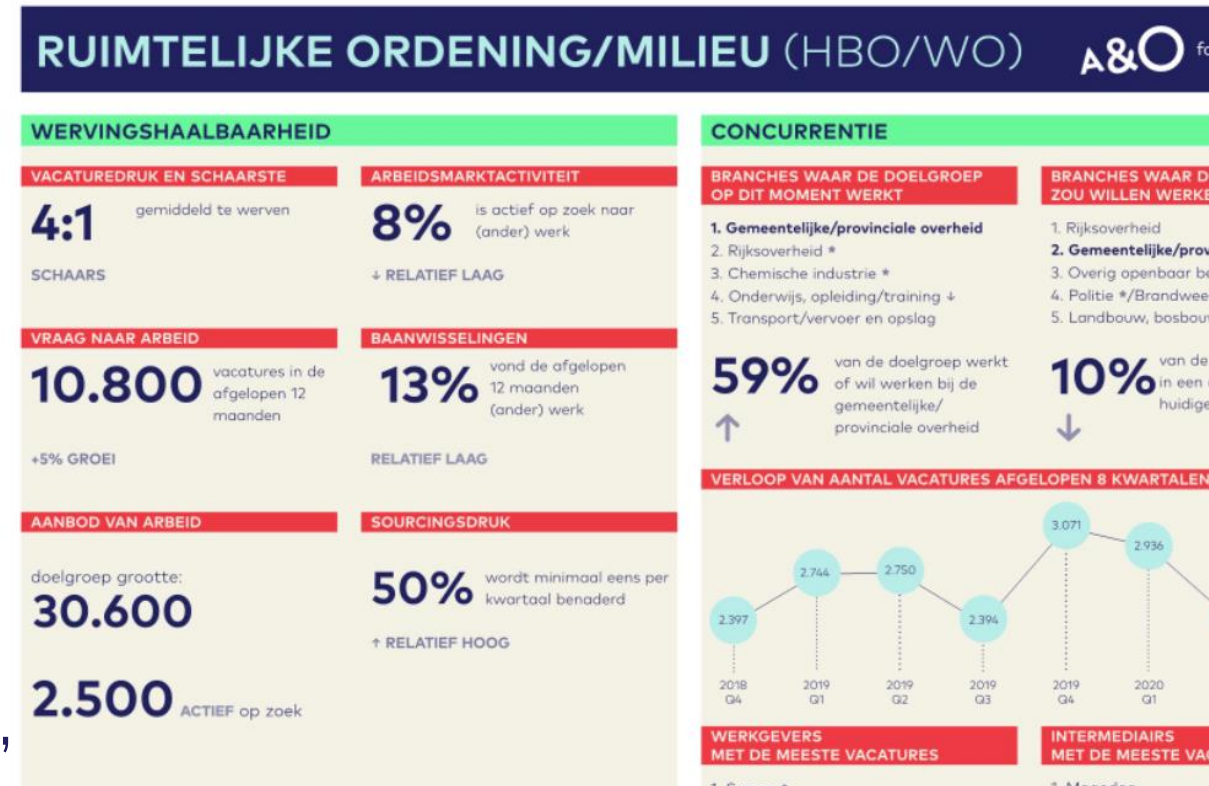
Waar liggen kansen voor gemeenten?



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

Hulp bij arbeidsmarktvraagstukken

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



Fluwelen Burgwal 58
Postbus 11560
2502 AN Den Haag

070 763 00 30

secretariaat@aeno.nl
www.aeno.nl

