

# WSGO-personeelsmonitor 2023

NIET INVULLEN

## Inleiding

Fijn dat jouw organisatie meewerkt aan de eerste versie van de WSGO-personeelsmonitor! De WSGO-personeelsmonitor stelt organisaties in staat om hun HR-kengetallen te vergelijken. Dit is een wens van veel WSGO-leden. Zo blijkt uit de [ledenenquête 2023](#). Het bestuur roept alle leden dus op om mee te doen en de vragenlijst in te vullen.

De informatie uit de vragenlijsten wordt door onderzoeksbureau ABF Research verwerkt. In de WSGO-personeelsmonitor zijn geen resultaten opgenomen die tot individuele personen of organisaties herleidbaar zijn. Laat hiervoor een antwoordveld leeg indien het antwoord betrekking zou hebben op minder dan 5 personen, zodat personen niet herkend kunnen worden.

We hebben ervoor gekozen om geen categorie 'Anders' bij een aantal vragen naar geslacht op te nemen. Dit dient ervoor te zorgen dat personen niet herkend kunnen worden.

### Invulinstructies

- Vul een '0' in als het antwoord daadwerkelijk nul is.
- Klik voor het invullen van onbekend of niet van toepassing op de drie puntjes achter het antwoordveld.
- Laat alleen een antwoordveld leeg indien het antwoord betrekking zou hebben op minder dan 5 personen, zodat personen niet herkend kunnen worden.
- Voor definities van gehanteerde termen in de vragenlijst, klik achter de vraag op het informatieteken.
- Als decimaalteken is zowel een punt als een komma toegestaan.
- Indien je tijdens het invullen de gegevens op een pagina wilt opslaan, klik dan op de knop 'bewaarsussentijds'.
- Na het volledig voltooien van de data invoer dien je de vragenlijst af te sluiten en de gegevens te verzenden op de pagina Afsluiten en verzenden gegevens. Data invoer is dan niet langer mogelijk. De vragenlijst blijft toegankelijk en inzichtelijk, maar kan niet meer bewerkt worden.
- De vragenlijst kan alleen worden afgesloten indien alle foutmeldingen (inconsistenties) zijn verholpen. De pagina Voortgang en meldingen bevat een overzicht van deze meldingen.
- De pagina Overzicht ingevulde gegevens bevat een weergave van alle gevraagde en ingevulde gegevens. Je kunt dit overzicht opslaan als PDF bestand.
- Klik hieronder op de knop 'Start vragenlijst' of op 'Volgende' om direct te beginnen met invullen.

### Deadline

De data-invoer sluit vrijdag 28 juni 2024.

### Vragen?

Voor inhoudelijke vragen: Yannick Smits (A&O fonds Gemeenten): [yannick.smits@aeno.nl](mailto:yannick.smits@aeno.nl).

Voor technische vragen: ABF Research helpdesk: [WSGOmonitor@abf.nl](mailto:WSGOmonitor@abf.nl).

Voor overige vragen: WSGO: (070 – 373 87 00) of [info@wsgo.nl](mailto:info@wsgo.nl).

## 1. Formatie en bezetting

Vul een '0' in als het antwoord daadwerkelijk nul is.

Gebruik voor het invullen van onbekend of niet van toepassing de drie puntjes naast het invulveld.

### Definitie bezetting

Tot de bezetting worden alle personen gerekend die in dienst zijn van de organisatie met een vaste of tijdelijke aanstelling op basis van een arbeidsovereenkomst volgens de [cao SGO](#).

#### V1.1. Wat was de bezetting in aantal personen en aantal fte (afgerond op 1 cijfer achter de komma) in jouw organisatie op 31 december 2023?

	a. Aantal personen	b. Aantal fte
Totale bezetting (werkelijk)	...	...

#### V1.2. Wat was de bezetting in aantal fte (afgerond op 1 cijfer achter de komma) uitgesplitst naar een vaste en tijdelijke aanstelling in jouw organisatie op 31 december 2023?

	Aantal fte
a. Vaste aanstelling	...
b. Tijdelijke aanstelling	...
c. Totaal	...

#### V1.3. Wat was de bezetting in aantal personen en aantal fte (afgerond op 1 cijfer achter de komma) uitgesplitst naar geslacht in jouw organisatie op 31 december 2023?

a. Mannen – aantal personen	...
b. Vrouwen – aantal personen	...
c. Totaal – aantal personen	...
d. Mannen – aantal fte	...
e. Vrouwen – aantal fte	...
f. Totaal – aantal fte	...

#### V1.4. Wat was de bezetting in aantal personen uitgesplitst naar leeftijd en geslacht in jouw organisatie op 31 december 2023?

	Mannen	Vrouwen
a. Jonger dan 25 jaar	...	...
b. 25 tot en met 34 jaar	...	...
c. 35 tot en met 44 jaar	...	...
d. 45 tot en met 54 jaar	...	...
e. 55 tot en met 59 jaar	...	...
f. 60 tot en met 64 jaar	...	...
g. 65 jaar of ouder	...	...
h. Totaal	...	...

#### V1.5. Wat was de gemiddelde leeftijd (afgerond op 1 cijfer achter de komma) naar geslacht van de bezetting in jouw organisatie op 31 december 2023?

	Gemiddelde leeftijd
a. Totaal	...
b. Vrouwen	...
c. Mannen	...

#### V1.6. Wat was de bezetting in aantal personen uitgesplitst naar dienstjaren in jouw organisatie (inclusief eventuele rechtsvoorgangers) op 31 december 2023?

Aantal personen

- a. Korter dan 3 jaar in dienst ...
- b. 3 tot 10 jaar ...
- c. 10 jaar of meer ...
- d. 20 jaar of meer ...
- e. Totaal ...

NIET INVULLEN

## 2. Externe inhuur

Vul een '0' in als het antwoord daadwerkelijk nul is.

Klik voor het invullen van onbekend of niet van toepassing op de drie puntjes achter het antwoordveld.

### Definitie Externe inhuur

Onder externe inhuur wordt verstaan: het uitvoeren van werkzaamheden in opdracht van een bij de organisatie 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 tussen organisatie en de daarbij ingezette personen aan ten grondslag ligt. Het kan onder andere gaan om de inzet van uitzendkrachten, zzp'ers of detacheringsovereenkomsten. Het kan zowel gaan om inhuur voor tijdelijke vervanging of voor inhuur van specialisten met specialistische vakkennis die ontbreekt in jouw organisatie.

Onder de definitie van externe inhuur valt **niet**:

- Alle vormen van uitbesteding en outsourcing waarin sprake is van resultaatopdrachten of waarbij resultaatafspraken worden gemaakt, zonder dat er door de opdrachtgever op inzet van specifieke capaciteit wordt gestuurd. Anders gezegd: alle vormen waarin een product of opdracht compleet in de markt wordt gezet.
- Inhuur van deskundigheid voor de uitoefening van wettelijke taken, zoals tolken.
- Onderzoeks- en adviesopdrachten aan externe onderzoeksbureaus (inkoop)
- Uitbesteding of outsourcing van werkzaamheden op het gebied van facilitaire dienstverlening (onder andere catering, schoonmaak, bewaking, beveiliging) en algemeen verzorgende functies (groenvoorziening, afvalverwerking, onderhoud gebouwen)
- Uitbesteding van dienstverlening aan de gemeenten binnen het concern of aan een intergemeentelijke samenwerkingsverband, bijvoorbeeld in de vorm van shared services
- Ontwikkelen, bouwen, aanleggen, onderhouden en exploiteren van infrastructurele werken, inclusief ICT, zoals (spoor)wegen, gebouwen, netwerken, technische installaties, hardware en software.
- Inlenen van personeel vanuit organisaties zonder winstoogmerk (bijvoorbeeld een gemeente of stichting)
- Inzet van SW-ers
- Medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst, trainees/stagiaires, werkervaringsplaatsen, aangezien tijdelijke aanstellingen met name worden ingezet als opmaat naar een vast contract. Het is de invulling van structurele formatie/capaciteit, geen flexibele inzet

Bron: Definities beleidsindicatoren 'bestuur en organisatie' BBV, VNG, zie ook handreiking externe inhuur (A&O fonds Gemeenten, 2021)

### V2.1 . Wat waren de totale uitgaven aan externe inhuur in jouw organisatie in 2023?

- Totale uitgaven externe inhuur in hele euro's: ...

### V2.2. Werd in jouw organisatie in 2023 beleid gevoerd om de kosten voor externe inhuur te verminderen?

- Ja
- Nee

### Definitie Uitzendkracht

Een medewerker die in dienst is van een uitzendbureau. Deze wordt door een bedrijf of instelling (tijdelijk) ingehuurd om werkzaamheden te verrichten.

### **Definitie Payrolling**

Een constructie waarbij een extern bedrijf de medewerkers van, in dit geval een gemeentelijke organisatie, in dienst neemt, en vervolgens de salarisbetalingen en de arbeidsrechtelijke risico's overneemt. Het verschil tussen payrolling en een uitzendbureau is dat bij payrolling de medewerkers zelf worden geworven door de gemeentelijke organisatie en exclusief voor deze gemeentelijke organisatie werkt.

### **Definitie Detacheringsovereenkomst**

Onder een detacheringsovereenkomst wordt verstaan: een bijzondere vorm van een arbeidsovereenkomst, tussen drie partijen: de gemeentelijke organisatie, de gedetacheerde (medewerker) en de organisatie waar de gedetacheerde in dienst is. In de overeenkomst staan afspraken over onder andere de duur van de opdracht en de plaats van de werkzaamheden.

### **Definitie ZZP-ers**

Onder ZZP-ers wordt verstaan: zelfstandige ondernemers, zonder medewerkers in dienst.

### **V2.3 Welke vormen van externe inhuur worden door jouw organisatie met enige regelmaat ingezet in 2023?**

- Uitzendkrachten
- Payrolling
- Detacheringsovereenkomsten
- ZZP-ers

### **V2.4 Rangschik de vormen van externe inhuur in 2023 door jouw organisatie op basis van de uitgaven van meest naar minst aan uitgegeven.**

- Uitzendkrachten
- Payrolling
- Detacheringsovereenkomsten
- ZZP-ers

### 3. Mobiliteit

Vul een '0' in als het antwoord daadwerkelijk nul is.

Klik voor het invullen van onbekend of niet van toepassing op de drie puntjes achter het antwoordveld.

#### Definitie instroom

Het aantal medewerkers dat in 2023 in dienst is getreden bij jouw organisatie en behoort tot de bezetting van jouw organisatie.

#### V3.1. Wat was de totale instroom in aantal personen die bij jouw organisatie in 2023 in dienst zijn gekomen?

Instroom in aantal personen ...

#### V3.2. Hoe is de instroom in aantal personen in 2023 verdeeld naar leeftijdscategorie?

	Aantal personen
a. Jonger dan 25 jaar	...
b. 25 tot en met 34 jaar	...
c. 35 tot en met 44 jaar	...
d. 45 tot en met 54 jaar	...
e. 55 tot en met 59 jaar	...
f. 60 tot en met 64 jaar	...
g. 65 jaar of ouder	...
h. Totaal	...

#### Definitie uitstroom

Het aantal medewerkers dat in 2023 is uitgestroomd uit jouw organisatie. Het gaat hierbij om 100 procent ontslag en niet om deeltijdontslag.

#### V3.3. Wat was de totale uitstroom in aantal personen bij jouw organisatie in 2023?

Uitstroom in personen ...

#### V3.4. Hoe is de uitstroom in aantal personen in 2023 verdeeld naar leeftijdscategorie?

	Aantal personen
a. Jonger dan 25 jaar	...
b. 25 tot en met 34 jaar	...
c. 35 tot en met 44 jaar	...
d. 45 tot en met 54 jaar	...
e. 55 tot en met 59 jaar	...
f. 60 tot en met 64 jaar	...
g. 65 jaar of ouder	...
h. Totaal	...

## 4. Ziekteverzuim

Vul een '0' in als het antwoord daadwerkelijk nul is.

Klik voor het invullen van onbekend of niet van toepassing op de drie puntjes achter het antwoordveld.

### Definitie ziekteverzuimpercentage

Het totaal van het aantal verzuimde kalenderdagen in 2023 gedeeld door het potentieel beschikbare kalenderdagen in 2023. Het verzuim is exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof.

$$\text{Ziekteverzuimpercentage} = \frac{\text{Totaal van verzuimde kalenderdagen in 2023}}{\text{Potentieel beschikbare kalenderdagen in 2023}} * 100\%$$

### V4.1. Hoe hoog was het ziekteverzuimpercentage in- en exclusief verzuim van langer dan één jaar (afgerond op 1 cijfer achter de komma) in jouw organisatie in 2023? (exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof)

	Ziekteverzuimpercentage
a. Inclusief verzuim van langer dan één jaar	...
b. Exclusief verzuim van langer dan één jaar	...

### Definitie meldingsfrequentie

Het gemiddeld aantal nieuwe verzuimgevallen per medewerker in 2023, omgerekend naar jaarbasis. Let op: het gaat om nieuwe verzuimgevallen. Oftewel van een verzuimgeval van 20 december 2023 tot 12 januari 2024 telt de melding alleen mee voor 2023, van een verzuimgeval dat begint in 2022 en eindigt in 2023 of later telt de melding niet mee voor 2023. Medewerkers die niet verzuimd hebben tellen ook mee in de berekening.

### V4.2. Wat was de meldingsfrequentie (afgerond op 1 cijfer achter de komma) in jouw organisatie in 2023?

Meldingsfrequentie ...



## 5. Beloning

Vul een '0' in als het antwoord daadwerkelijk nul is.

Klik voor het invullen van onbekend of niet van toepassing op de drie puntjes achter het antwoordveld.

### Definitie salarisschaal

De schaal waarin werknemers feitelijk worden betaald.

#### V5.1 Wat is het aantal personen en aantal fte (afgerond op 1 cijfer achter de komma) per salarisschaal in jouw organisatie op 31 december 2023?

	Aantal personen	Aantal fte
a. Schaal 1 t/m 3 (incl. schaal A)	...	...
b. Schaal 4 t/m 6	...	...
b. Schaal 7 t/m 9	...	...
c. Schaal 10 t/m 12 (incl. schaal 10A en 11A)	...	...
d. Schaal 13 en hoger	...	...
e. Totaal	...	...

#### V5.2 Hoeveel personen in jouw organisatie zaten op 31 december 2023 op het maximum van hun functieschaal?

Aantal personen ...

#### V5.3 Welk bedrag heeft jouw organisatie in 2023 betaald aan onderstaande vergoedingen/toelagen en om hoeveel personen ging het hierbij?

Voor cao artikelen zie [www.caogemeenten.nl](http://www.caogemeenten.nl).

	Bedrag (in hele euro's)	Aantal personen
a. Arbeidsmarkttoelage (artikel 3.9 cao)	...	...
b. Toelage onregelmatige dienst (artikel 3.11 cao)	...	...
c. Buitendagvenstertoelage (artikel 3.12 cao)	...	...
d. Toelage beschikbaarheidsdienst (artikel 3.13 cao)	...	...
e. Overwerkvergoeding (artikel 3.19 cao)	...	...

### Definitie werkgeverslasten

Som van alle looncomponenten op jaarbasis van alle personen die tot de bezetting behoren. De looncomponenten bestaan uit salaris, toeslagen, uitkeringen, vergoedingen, wettelijke en niet wettelijke sociale lasten en werkgeversbijdrage in de pensioenpremie.

#### V5.4 Wat waren de totale werkgeverslasten (in hele euro's) van jouw organisatie (exclusief bestuur) in 2023?

Totale werkgeverslasten €...

Berekend: gemiddelde werkgeverslasten per fte

**Definitie bruto maandsalaris**

Het bruto maandsalaris is gebaseerd op het bedrag van de schaal en de periodiek waar de werknemer in ingeschaald is. Dit is exclusief vakantietoeslag en 13e maand, toeslagen, vergoedingen, sociale lasten en de werkgeversbijdragen.

**V5.5 Wat was het gemiddelde bruto maandsalaris per fte**

Gemiddelde bruto maandsalaris per fte voor alle medewerkers	€...
Gemiddelde bruto maandsalaris per fte voor vrouwen	€...
Gemiddelde bruto maandsalaris per fte voor mannen	€...

NIET INVULLEN

## 6. Opleiding en ontwikkeling

Vul een '0' in als het antwoord daadwerkelijk nul is.

Klik voor het invullen van onbekend of niet van toepassing op de drie puntjes achter het antwoordveld.

**V6.1 Welk bedrag heeft jouw organisatie in 2023 uitgegeven aan ontwikkeling vanuit het collectieve opleidingsbudget en wat had jouw organisatie hiervoor begroot? Het collectieve opleidingsbudget betreft alleen de "out of pocket" kosten en exclusief kosten van doorbetaling van salaris in geval van scholing tijdens het werk.**

Collectief opleidingsbudget

a. Besteed bedrag  
€...

b. Begroot bedrag  
€...

NIET INVULLEN

## 7. Kenmerken organisatie

Onderstaande vragen dienen om meer inzicht te krijgen in de kenmerken van jouw organisatie. We willen de diversiteit onder de WSGO-leden graag in kaart brengen.

### V7.1 Als welke rechtsvorm/organisatievorm staat jouw organisatie geregistreerd?

1. Bedrijfsvoeringsorganisatie (BVO)
2. BV
3. Coöperatie
4. Gemeenschappelijke regeling
5. NV
6. Stichting
7. Vereniging
8. Anders namelijk ...

### V7.2 In welk werkveld(en) is jouw organisatie voornamelijk actief? (Meerdere antwoorden mogelijk)

1. Ambtelijk op onderdelen een "fusieorganisatie" van uitvoeringstaken gemeenten
2. Ambtelijk volledig gefuseerde werkorganisatie van gemeenten
3. Belasting Samenwerking
4. Gemeentelijke kredietbank
5. GGD
6. ICT samenwerking
7. Omgevingsdienst
8. Organisatie op het gebied van bouw-, stedenbouwkundige en landschappelijke schoonheid
9. Educatieve organisatie die taken uitvoert op het gebied van muziek en dans
10. Organisatie die uitvoering geven aan de WSW en/of de Participatiewet
11. Organisatie met archief werkzaamheden
12. Regionale samenwerking van gemeenten beoogd om belangen te behartigen
13. Reiniging/afvaldienst
14. Vervoerregio
15. Ander type organisatie, namelijk ...

## Afsluiten en verzenden

Bedankt voor je medewerking aan de eerste versie van de WSGO-personeelsmonitor! De uitkomsten van de WSGO-personeelsmonitor worden gedeeld via onder andere de website en nieuwsbrief van de WSGO.

De WSGO heeft aangegeven graag de informatie te ontvangen die door jouw organisatie is ingevuld voor eventueel aanvullende analyses. Zo krijgen we samen meer inzicht in de toegevoegde waarde van deze eerste WSGO-personeelsmonitor. Indien jouw organisatie niet akkoord is met het doorsturen van deze informatie naar de WSGO, kan je dat kenbaar maken door de onderstaande optie uit te vinken.

**Ik ben akkoord** met het doorsturen van de informatie van mijn organisatie aan de WSGO.

Als je nog opmerkingen hebt over de vragenlijst of suggesties voor verbetering, kun je die hier aangeven.



Indien je klaar bent met invullen, kun je de vragenlijst afsluiten en de gegevens verzenden. Data invoer is dan niet langer mogelijk. De vragenlijst blijft toegankelijk en inzichtelijk, maar kan niet meer bewerkt worden. Indien er nog correcties nodig zijn, neem dan contact op met de ABF Research helpdesk: [WSGOMonitor@abf.nl](mailto:WSGOMonitor@abf.nl) om de data invoer weer open te stellen.