RAADSINFORMATIEBRIEF

VAN HET COLLEGE VAN B&W
VOOR de gemeenteraad
CC
DATUM 12 juni 2024
ONDERWERP Personeelsmonitor Gemeenten 2023
Zaaknummer 1388506 /1388512

Beste meneer, mevrouw,

Met deze raadsinformatiebrief informeren wij u over de uitkomsten van de Personeelsmonitor Gemeenten 2023. De personeelsmonitor is een onderzoek naar arbeidsmarkttrends en HR-ontwikkelingen. Het onderzoek wordt jaarlijks uitgevoerd door het A&O Fonds Gemeenten. In dit onderzoek worden bij zoveel mogelijk gemeenten kengetallen verzameld over ziekteverzuim, personeelsopbouw, externe inhuur en opleiding. De cijfers worden gebruikt als benchmark bij het opstellen van ons personeels- en organisatiebeleid. De bijgevoegde factsheet geeft een beknopte samenvatting hoe onze organisatie “scoort” in vergelijking met gemeenten uit dezelfde inwonersklasse en ten opzichte van alle deelnemende gemeenten.

Significant lagere bezetting
De voornaamste conclusie van de personeelsmonitor is dat onze organisatie in vergelijking tot andere gemeenten, ondanks onze groei, een beperkte bezetting blijft hebben. De bezetting per 1.000 inwoners in zowel personen als fte’s ligt in onze organisatie significant onder het niveau van andere gemeenten (7,2 fte per 1000 inwoners versus 8,5 fte bij gemeentes met dezelfde inwonersklasse en 9,6 als gemiddelde van alle gemeentes). Omgerekend gaat het om een verschil van 75 fte ten opzichte van andere gemeenten met een vergelijkbare omvang en in jaarlijkse kosten betekent dit een bedrag tussen 7 en 8 miljoen euro. Vorig jaar was onze bezetting 6,7 fte per 1000 inwoners versus 8,2 fte bij gemeenten met dezelfde inwonersklasse en 9,1 fte als gemiddelde bij alle gemeenten.
We hebben weliswaar relatief hoge inhuurkosten, maar een laag percentage voor wat betreft aantal inhuurmedewerkers. Onze organisatie staat hierdoor onder druk. We zien dit in de uitvoering, maar ook bij belangrijke projecten en crises moeten medewerkers extra inspanningen leveren om de voortgang en kwaliteit te waarborgen. Dit kan een zware belasting zijn door wisselingen in bezetting en werklast.

Instroom
De krapte op de arbeidsmarkt houdt aan, ook voor gemeenten. Dit resulteert in een hoge in- en uitstroom voor alle gemeenten, ook voor ons. We zien dat de instroom voor onze gemeente hoger is dan in vergelijking met gemeenten van vergelijkbare omvang. De hoge instroom is te verklaren door onze groei en met name ook doordat het aantal vacatures dat lang open staat, is teruggebracht. Het inzetten van een professionele recruiter heeft hieraan bijgedragen.
De gemiddelde leeftijd in onze gemeente is hoog en de groep 60plussers is groot. De komende jaren zal er extra inspanning van recruitment op het opvangen van deze pensioneringsgolf moeten liggen. Met de focus op recruitment valt er de komende jaren een aanhoudende hoge instroom te verwachten.

Inhuur
Een gevolg van de krappe arbeidsmarkt is dat er in alle gemeenten meer inhuurkrachten worden ingezet op kritieke vacatures, zo ook bij onze organisatie. In vergelijking met andere gemeenten hebben wij een lager percentage voor wat betreft aantal inhuurmedewerkers (15% versus 24% bij gemeenten van vergelijkbare omvang). Wel zien we dat bij ons de kosten voor inhuur relatief hoog zijn. Dit lijkt deels te verklaren doordat wij ook inhuurkrachten inzetten voor functies in hogere schalen. Onze moeilijk invulbare functies bevinden zich vaker in de hogere schalen.

Uitstroom
Ons uitstroompercentage is vergelijkbaar met andere gemeenten. Uit de exit-interviews komt als voornaamste reden van vertrek naar voren dat medewerkers elders meer doorgroeimogelijkheden hebben.

Interne doorstroom
Ons doorstroompercentage is ook vergelijkbaar met andere gemeenten. In het kader van goed werkgeverschap is er de afgelopen jaren ingezet op intern loopbaanperspectief, opleiding en ontwikkeling. Dit komt ook terug in het besteedde opleidingsbudget per medewerker.
Tevens heeft in 2023 de herijking van het functiehuis plaats gevonden. Een deel van de functies is hierdoor ingedeeld in een hogere functieschaal waardoor de medewerkers die veelal aan het einde van hun schaal zaten, weer salarisgroeiperspectief hebben in de schaal.

Verzuim
Ons ziekteverzuim is gestegen van 6,3 % naar 7,1%. We zien dat het verzuim veelal gerelateerd is aan fysieke klachten, vooral bij het langdurig verzuim zien wij dit terug. Tegelijkertijd zien we ook dat medewerkers zich nog steeds weinig ziekmelden (het percentage nulverzuim is gestegen). Dit is een indicatie dat de betrokkenheid, inzet en loyaliteit van onze medewerkers hoog blijft. Door nauwe samenwerking met onze nieuwe arbodienstverlener en het uitvoeren van Risicoinventarisatie- en Evaluatie streven we naar meer inzicht en (daar waar mogelijk) verminderen van het ziekteverzuim.

Bijlagen RIB: Factsheet Krimpenerwaard 2023

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Krimpenerwaard,

de secretaris,	de burgemeester,
J. Hennip	ir. J. Beenakker

Factsheet Krimpenerwaard



Personeelsmonitor Gemeenten 2023

A&O fonds Gemeenten

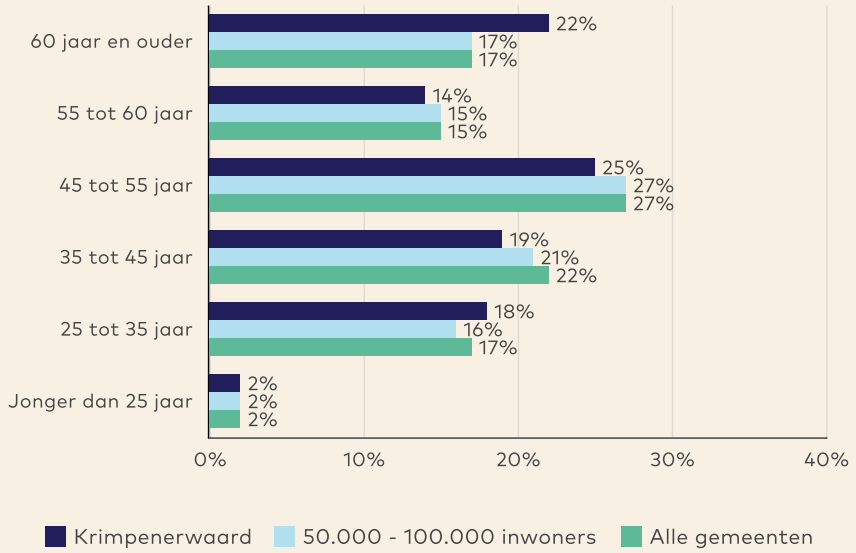
Gemeentelijke bezetting in personen in 2023

	Krimpenerwaard	50.000 - 100.000 inwoners	Alle gemeenten
In personen	490	43.050	189.500
Per 1.000 inwoners	8,5	9,7	10,6

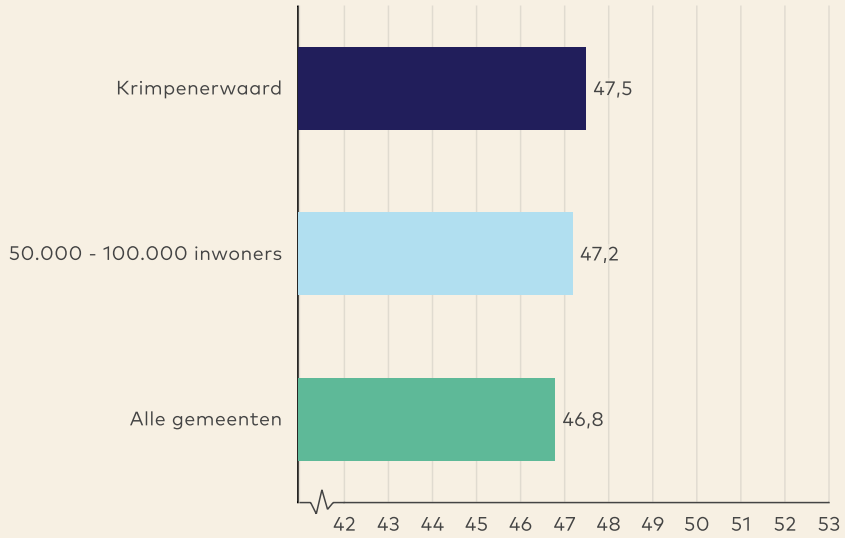
Gemeentelijke bezetting in fte in 2023

	Krimpenerwaard	50.000 - 100.000 inwoners	Alle gemeenten
In fte	420	37.750	170.750
Per 1.000 inwoners	7,2	8,5	9,6

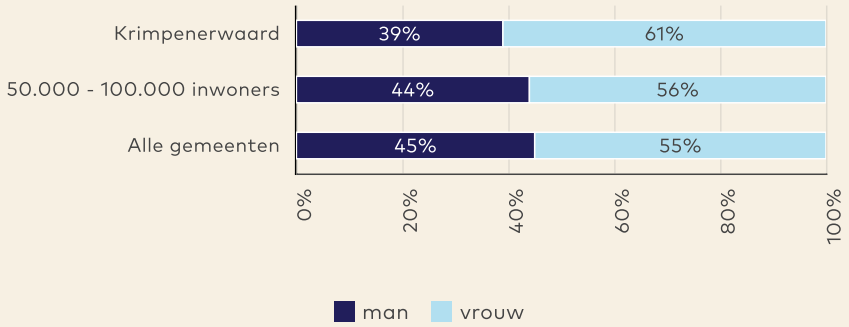
Gemeentelijke bezetting in personen naar leeftijdsklasse in 2023



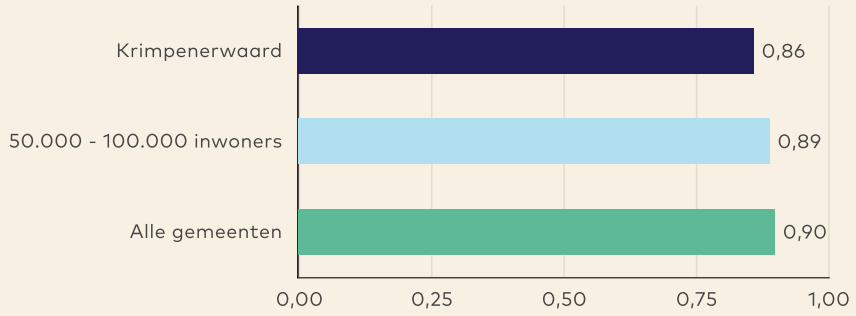
Gemiddelde leeftijd in 2023



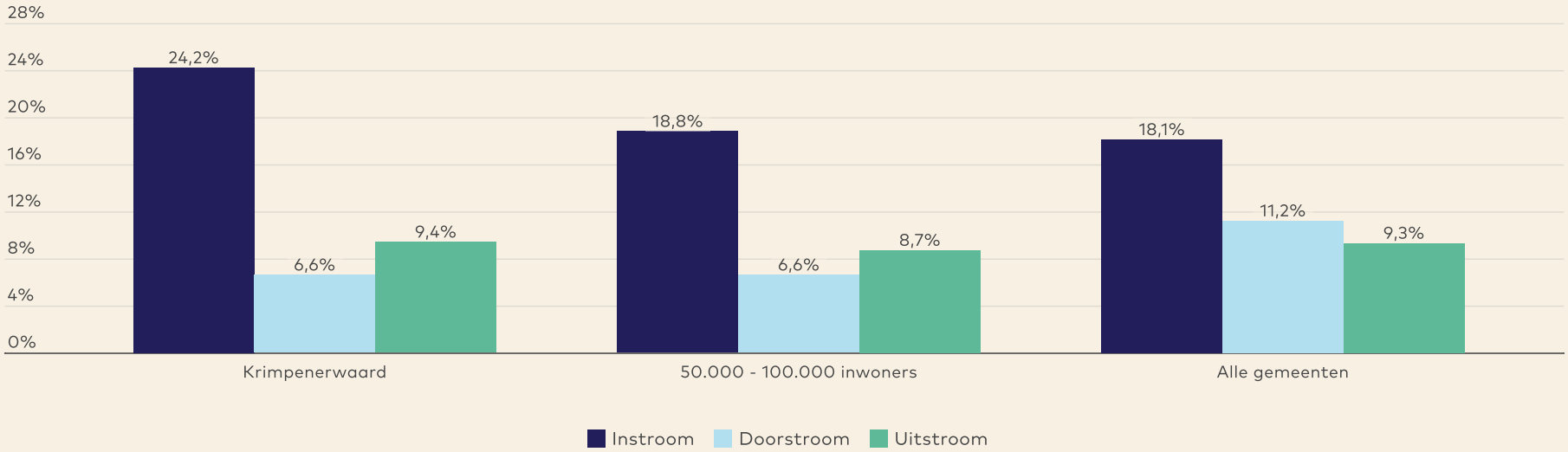
Gemeentelijke bezetting in personen naar geslacht in 2023



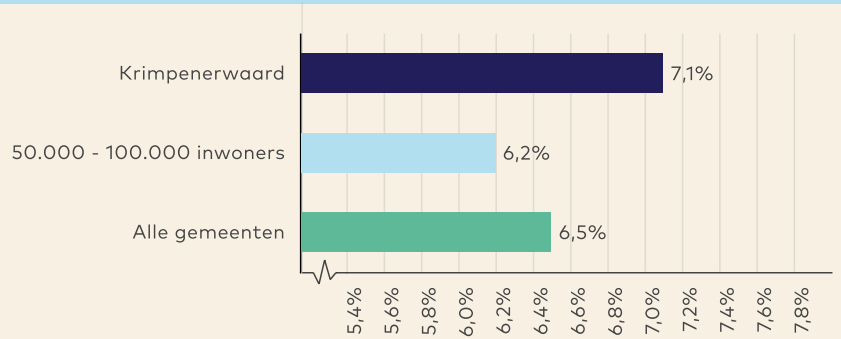
Deeltijdfactor in 2023



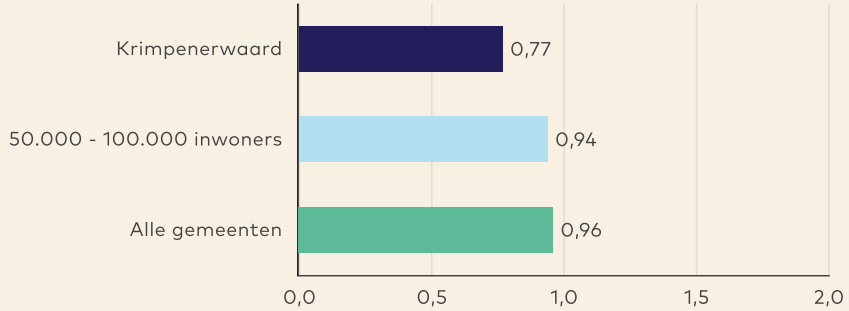
Instroom, doorstroom en uitstroom in 2023



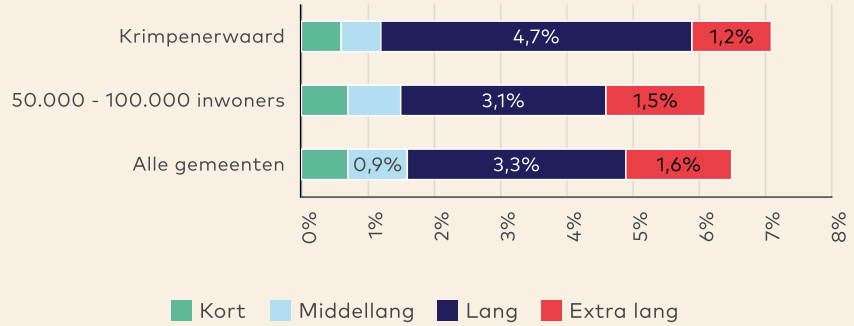
Ziekteverzuimpercentage in 2023



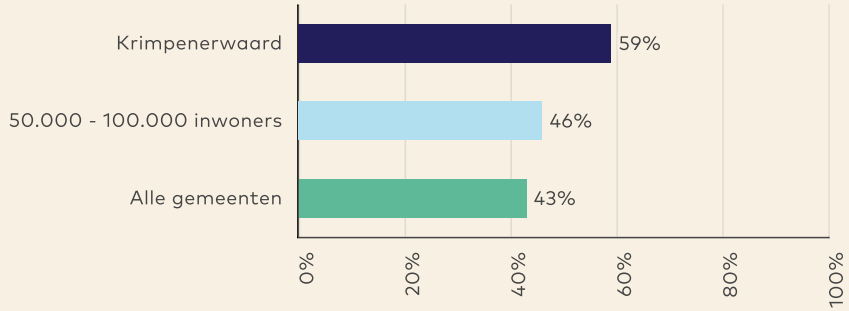
Meldingsfrequentie in 2023



Opbouw ziekteverzuimpercentage in 2023 *



Aandeel nulverzuim in 2023



*kort = max. 7 kalenderdagen; middellang = 8 t/m 42 kalenderdagen; lang = 43 t/m 365 kalenderdagen; extra lang = 366 of meer kalenderdagen

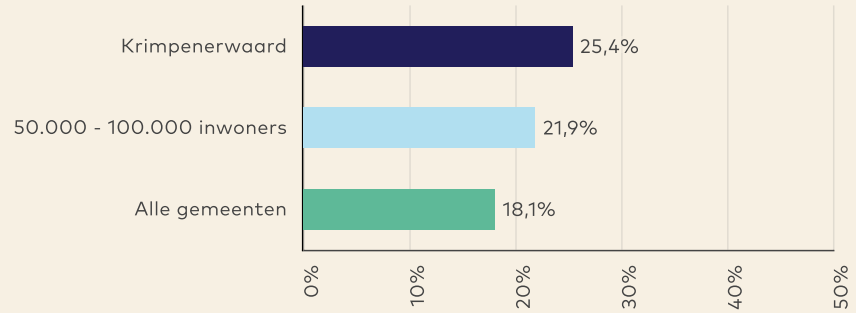
Gemeentelijke verzuimnorm en best practice

	Gemeentelijke verzuimnorm (25%) *		Best practice **	
	2022	2023	2022	2023
> 100.000 inwoners (incl. G4)	5,7%	5,6%	4,9%	4,7%
50.000 - 100.000 inwoners	5,8%	5,4%	4,7%	4,3%
20.000 - 50.000 inwoners	5,5%	5,2%	2,5%	3,4%
< 20.000 inwoners	5,7%	5,3%	3,9%	2,6%

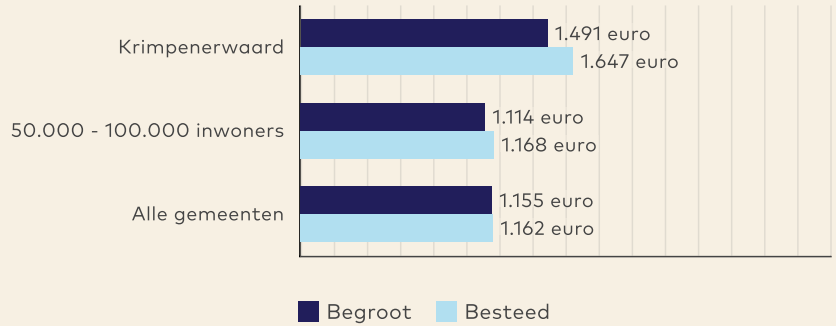
* 25 procent van de gemeenten per grootteklasse heeft een ziekteverzuimpercentage dat lager is dan het genoemde percentage

** Laagste verzuimpercentage per gemeentegrootteklasse

Uitgaven aan externe inhuur in procenten van de loonsom 2023



Begrote en bestede opleidingskosten per medewerker in 2023



Elk jaar brengt A&O fonds de Personeelsmonitor Gemeenten uit, dé benchmark voor HR-kengetallen bij gemeenten. De Personeelsmonitor geeft inzicht in trends en ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt in het algemeen en die van gemeenten in het bijzonder. Kijk op aeno.nl voor inspiratie en om aan de slag te gaan.