

30 MEI 2022

Fluwelen Burgwal 58
Postbus 11560
2502 AN Den Haag

070 763 00 30

secretariaat@aeno.nl
www.aeno.nl

NL84 BNGH 0285 0598 23

Gemeente Ameland
Griffiers
Postbus 22
9160 AA Hollum

Inlichtingen	telefoon	e-mail
Karin Sleeking	070-76 300 30	karin.sleeking@aeno.nl
ons nummer	verplichtingennummer	deelprojectnummer
PM2021.001	-	-
datum	bijlage(n)	onderwerp
23 mei 2022	1	Personeelsmonitor 2021

Beste heer/mevrouw,

Alsjeblieft, de Personeelsmonitor Gemeenten 2021. De Personeelsmonitor is de jaarlijkse benchmark voor HR kengetallen bij gemeenten uitgebracht door A&O fonds Gemeenten. Mede dankzij de medewerking van alle 352 gemeenten aan het onderzoek biedt de Personeelsmonitor een goed inzicht in relevante HR- en arbeidsmarkt-indicatoren. Hieronder in het kort de belangrijkste uitkomsten uit de Personeelsmonitor Gemeenten 2021.

Personele bezetting opnieuw toegenomen

172.500 medewerkers waren op 31 december 2021 in dienst bij alle gemeenten. Daarmee is voor het zesde jaar op rij sprake van groei in de gemeentelijke personeelsbezetting. De toename van wettelijke taken en meer werk (ook corona gerelateerd) zijn de belangrijkste redenen voor de stijgende bezetting. Maar liefst 66% (2020: 47%) van de gemeenten verwacht dat de bezetting ook in 2022 nog verder zal toenemen.

In 2021 was 19% van de gemeentelijke vacatures moeilijk vervulbaar. Personeelstekort voor de functiegebieden ruimtelijke ordening/milieu, automatisering/ICT en welzijn/ jeugdzorg belemmerden gemeenten - net als in 2020 - in de uitvoering van het werk. De verwachting is dat het vervullen van deze vacatures ook de komende jaren lastig zal blijven (zie ook onze Vacaturemonitor aeno.nl/vacaturemonitor).

Uitstroom neemt toe vooral bij jonge medewerkers

De uitstroom neemt toe en de stijging lijkt zelfs te versnellen. Medewerkers blijven korter in dienst van de gemeente. Ruim de helft van de uitstromers nam vrijwillig ontslag. Deze medewerkers gaan volgens gemeenten meestal naar een andere gemeente (55%) of een andere overheidsorganisatie (28%). De uitstroom nam vooral toe in de leeftijdsgroep 25 tot 35 jaar. Voor deze jonge medewerkers is de belangrijkste reden van uitstroom onvoldoende carrièreperspectief en doorgroeimogelijkheden.

Wat opvalt is dat 62% van de gemeenten geen actief beleid heeft om jonge medewerkers te behouden, terwijl een groeiend aantal (22%) belemmeringen ervaart bij het aannemen van jongeren. In deze krappe arbeidsmarkt hechten gemeenten nog steeds veel waarde aan (gemeentelijke) werkervaring in plaats van het kijken naar de vaardigheden en talenten van de kandidaat. (Zie ook aeno.nl/jongatgemeenten).

Ziekteverzuim gestegen en langdurig verzuim toegenomen

Het ziekteverzuimpercentage is gestegen naar 5,8% (2020: 5,5%) en is daarmee weer op hetzelfde niveau als in 2018 en 2019. Met name het langdurig verzuim is toegenomen ten opzichte van 2020.

Deze stijging kan niet los worden gezien van de coronapandemie. Werkdruk, stress en fysieke en fysiologische aandoeningen worden het meest genoemd als oorzaken van ziekteverzuim. A&O fonds Gemeenten biedt verschillende tools aan om op het werk gezond en vitaal te blijven. (Zie ook aeno.nl/vitaliteit)

Opleidingsuitgaven lager dan begroot

De belangrijkste reden van de uitstromers die vrijwillig ontslag namen is verbetering van de arbeidsvoorwaarden (58%) en onvoldoende opleidingsmogelijkheden (35%). Deze laatste reden valt op omdat de opleidingsuitgaven ook in 2021 lager waren dan begroot. De beperkingen door de coronapandemie hebben hier wellicht een rol in gespeeld. A&O fonds Gemeenten biedt verschillende tools voor talent- en competentieontwikkeling aan om het beste uit medewerkers te halen (aeno.nl/allesuitjezelf).

Leeftijd gedaald en aantal vrouwelijke leidinggevendenden gelijk

De gemiddelde leeftijd van medewerkers is in 2021 gedaald naar 47,4 jaar (in 2020: 47,8 jaar). Voor het eerst sinds 2013 is het aandeel medewerkers jonger dan 35 jaar gelijk aan het aandeel medewerkers ouder dan 60 jaar. Het aantal vrouwelijke leidinggevendenden in de gemeentelijke sector is met 43% gelijk gebleven, maar blijft aanmerkelijk hoger dan het landelijk percentage van 26% vrouwelijke leidinggevendenden.

Waar liggen kansen voor Gemeenten?

Om de arbeidsmarktvraagstukken, met name de arbeidsmarktkrapte de komende jaren het hoofd te bieden ziet A&O fonds Gemeenten onderstaande kansen:

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

Flexibele en wendbare gemeenten én medewerkers zijn nu, maar ook in de toekomst belangrijker dan ooit. Blijven investeren in generaties en medewerkers meenemen in verandering, hier zullen gemeenten over moeten blijven nadenken en in moeten investeren. A&O fonds Gemeenten biedt hier praktische tools, kennis én subsidie en expertise voor aan, o.a. op het gebied van subsidies (www.aeno.nl/subsidie-en-expertise), en het werkboek Succesvol de arbeidsmarkt op! Hoe pak je dat als gemeente aan? (aeno.nl/arbeidsmarktvisie).

- Vitaliteitsvraagstukken

Online Personeelsmonitor-Dashboard

De gegevens zijn ook digitaal terug te vinden in het **dashboard van de Personeelsmonitor**. Een online platform waarin niet alleen de gegevens van de laatste Personeelsmonitor, maar ook de trends van de afgelopen jaren zichtbaar zijn. Daarnaast kunnen de HR-kengetallen van jouw gemeente vergeleken worden met die van andere gemeenten in dezelfde gemeentegrootteklasse én de landelijke cijfers. Deze week heeft de contactpersoon Personeelsmonitor van jouw gemeente de inloggegevens van het Personeelsmonitor-Dashboard ontvangen.

Heb je vragen of wil je een toelichting op de cijfers dan kun je contact opnemen met A&O fonds Gemeenten, Karin Sleeking, directeur (070-7630030 of via secretariaat@aeno.nl).

Met vriendelijke groeten,



Karin Sleeking
Directeur

P.S. Woensdag 15 juni 2022 organiseert A&O fonds Gemeenten de Dag van de Arbeidsmarkt, waar we o.a. ingaan op de belangrijkste inzichten uit de Personeelsmonitor 2021. Aanmelden kan via www.aeno.nl/dag-van-de-arbeidsmarkt

