

Gemeente Schiermonnikoog
T.a.v. Mevrouw T. Toren
Postbus 20
9166 ZP SCHIERMONNIKOOG

Fluwelen Burgwal 58
Postbus 11560
2502 AN Den Haag

070 763 00 30

secretariaat@aeno.nl
www.aeno.nl

NL84 BNGH 0285 0598 23

inlichtingen	telefoon	e-mail
Patricia Honcoop	070-76 300 30	<u>secretariaat@aeno.nl</u>
ons nummer	Datum	onderwerp
B230013	23 mei 2023	Personeelsmonitor 2022

Geachte mevrouw Toren,

Alstublieft, de Personeelsmonitor Gemeenten 2022. De Personeelsmonitor is de jaarlijkse benchmark voor HR-kengetallen bij gemeenten uitgebracht door A&O fonds Gemeenten. Mede dankzij de medewerking van vrijwel alle gemeenten biedt de Personeelsmonitor een goed inzicht in relevante ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt in het algemeen en die van gemeenten in bijzonder. Hieronder in het kort de belangrijkste resultaten van de Personeelsmonitor Gemeenten 2022.

Flinke toename personele bezetting

Op 31 december 2022 waren er 179.380 medewerkers in dienst bij alle gemeenten. Hiermee steeg de gemeentelijke personeelsbezetting met 4%, de grootste stijging van de afgelopen jaren. Het lukt gemeenten in deze krappe arbeidsmarkt nog steeds om een groot deel van vacatures in te vullen.

Die vacatures ontstaan ook omdat er voortdurend nieuwe taken vanuit het Rijk op gemeenten afkomen. In 2022 waren dat vooral taken rondom de opvang van (Oekraïense) vluchtelingen, energievraagstukken en alle maatschappelijke problemen die voortvloeien uit verhoogde kosten voor burgers.

Toch blijven er ook vacatures die gemeenten (bijna) niet kunnen invullen. In totaal was 1 op de 5 vacatures moeilijk vervulbaar. Met name in de functiegebieden ruimtelijke ordening/milieu en bouwkunde/civiele techniek blijft het lastig om geschikte kandidaten te vinden. Dat is zorgelijk: een tekort in deze functiegebieden belemmert veel gemeenten bij het uitvoeren van hun taken.

Leeftijd gedaald en aandeel vrouwelijke leidinggevende licht gestegen

De gemiddelde leeftijd is opnieuw gedaald tot 47,2 jaar (2021: 47,4 jaar). Voor het eerst sinds 2013 is het aandeel gemeentemedewerkers jonger dan 35 jaar (18%) ook iets hoger dan het aandeel 60-plussers (17%). Het aandeel vrouwelijke leidinggevenden is licht gestegen tot 44% (2021: 43%). Het aandeel vrouwelijke leidinggevenden lag daarmee opnieuw hoger dan gemiddeld in Nederland (28%).

Uitstromers blijven veelal in overheidssector

De instroom (15,9%) en doorstroom (8,4%) namen in 2022 flink toe. De totale uitstroom is licht afgenomen (8,3%) vooral omdat er minder 60-plussers uitstroonden naar (pre-)pensioen. De vrijwillige uitstroom steeg wel flink, hoogstwaarschijnlijk door de krapte op de arbeidsmarkt.

In ander onderzoek naar mobiliteit zagen we dat uitstromers veelal blijven werken in de overheidssector. Bij kleinere gemeenten is die uitstroom vooral richting grotere gemeenten. Ook vindt een derde van de uitstroom binnen drie jaar plaats en valt deze 'snelle' uitstroom onder jonge medewerkers net nog wat hoger uit. Niet alleen door hun hogere arbeidsmobiliteit. Heikele punten blijven onvoldoende carrièreperspectief en doorgroeimogelijkheden.

Ziekteverzuim historisch hoog

Het ziekteverzuimpercentage is in 2022 gestegen tot 6,7% (2021: 5,8%). Nooit eerder was het verzuim zo hoog. Overigens zien we in het openbaar bestuur en de rest van Nederland een soortgelijke toename. Vooral het kort verzuim steeg. Het lang verzuim daalde en extra langverzuim bleef gelijk.

Werkdruk serieus probleem

De belangrijkste oorzaken van lang of extra lang verzuim zijn werkdruk & stress en fysieke & fysiologische aandoeningen. Meer dan 9 op de 10 gemeenten geeft aan dat werkdruk een actueel thema is. Desondanks neemt slechts iets meer dan de helft van de gemeenten maatregelen om de werkdruk te verminderen.

Gemeenten besteedden weer meer aan opleiding en ontwikkeling

In 2022 stegen de uitgaven aan opleiding en ontwikkeling voor het eerst weer: van 1,3% naar 1,5% van de loonsom. Toch gaven gemeenten nog altijd minder uit aan opleidingskosten dan vóór corona. Net als in 2021 werd het grootste deel van het opleidingsbudget uitgegeven aan vakinhoudelijke ontwikkeling. We zien daarnaast wat meer aandacht voor persoonlijke effectiviteit.

Externe inhuur

In 2022 besteedden gemeenten 17% van de loonsom aan externe inhuur, iets meer dan in 2021 (16,5%). Gemeenten zien in deze krappe arbeidsmarkt externe inhuur ook als de meest effectieve manier om moeilijk vervulbare vacatures in te vullen. Ook het aantal gemeenten dat ernaar streeft om externe inhuur terug te dringen wordt steeds kleiner.

Dashboard

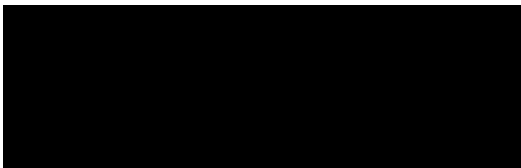
De resultaten zijn ook digitaal terug te vinden op het Dashboard Personeelsmonitor (www.personeelsmonitorgemeenten.incijfers.nl). Een online platform waarin niet alleen de nieuwste resultaten van de Personeelsmonitor, maar ook de trends van de afgelopen jaren zichtbaar zijn.

Voor alle gemeenten die hebben deelgenomen biedt het dashboard ook de mogelijkheid de eigen HR-kerngetallen te vergelijken met desbetreffende gemeentegrootteklasse én met provinciale en landelijke cijfers. Vanwege de gegevensbescherming is dit persoonlijke dashboard alleen met een inlog toegankelijk. U kunt deze aanvragen met het registratieformulier op het dashboard.

Heeft u andere vragen of wilt u een toelichting op de cijfers dan kunt u contact opnemen met A&O fonds Gemeenten, ondergetekende of Patricia Honcoop, projectleider Arbeidsmarkt en Onderzoek (070-7630030 of via secretariaat@aeno.nl). Algemene informatie over A&O fonds Gemeenten kunt u vinden op aeno.nl.

Deze brief is verstuurd in overleg met Bureau Vereniging Griffiers.

Met vriendelijke groeten,



Karin Sleeking
Directeur