gemeente Krimpenerwaard

RAADSINFORMATIEBRIEF

VAN HET COLLEGE VAN B&W
VOOR de gemeenteraad
CC
DATUM 26 juni 2023
ONDERWERP Personeelsmonitor Gemeenten 2022

Beste meneer, mevrouw,

Met deze raadsinformatiebrief in informeren wij u over de uitkomsten van de Personeelsmonitor Gemeenten 2022.

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.

Krapte arbeidsmarkt
Vorig jaar is de krapte op de arbeidsmarkt alleen maar toegenomen. In 2021 was deze krapte al merkbaar, mede versterkt door de impact van de coronacrisis. Ook in 2022 kwam deze krapte vooral tot uitdrukking in een constant hoog aantal vacatures, die bovendien vaak lang openstaan. Dit heeft tot gevolg dat er eerder en meer inhuurkrachten worden ingezet op kritieke vacatures.
We zetten sinds 2023 in op vernieuwing van het wervings- en selectieproces en verstevigen van recruitment. In 2022 zien we dat de instroom iets achterblijft bij andere gemeenten: 15,7% instroom in tegenstelling tot 16,6% bij gemeenten met dezelfde inwonersklasse. Ons uitstroompercentage lag in 2022 met 8,6% hoger dan bij gemeenten met dezelfde inwonersklasse die een uitstroom van 7,3 hadden. Dit komt deels door pensionering. Ook kwam in de exit-interviews naar voren dat een deel van de medewerkers vertrekt omdat zij elders meer doorgroeimogelijkheden en betere salariëring kunnen vinden.

Interne doorstroom
Tegelijkertijd opvallend is dat we het goed doen ten aanzien van interne doorstroom. Met een doorstroom van 10,2% scoort onze gemeenten aanzienlijk hoger dan gemeenten met dezelfde inwonersklasse die 6,5% doorstroom kennen. Ook in vergelijking met alle deelnemende gemeenten, die gemiddeld 8,4% doorstroom hebben, doen we het goed.
De afgelopen jaren hebben we meer aandacht besteed aan intern loopbaanperspectief, opleiding en ontwikkeling. Deze aanpak heeft zichtbaar resultaat, zowel in het net genoemde doorstroompercentage als ten aanzien van het besteedde opleidingsbudget per medewerker. Uit de monitor blijkt dat het budget aan opleidingskosten per medewerker hoger is dan bij andere gemeenten.

Significant lagere bezetting
Voornaamste conclusie van de personeelsmonitor is dat onze organisatie in vergelijking tot andere gemeenten een beperkte bezetting heeft en ook het percentage van de loonsom dat aan inhuur wordt besteed is aanzienlijk lager dan in andere gemeentes.
De bezetting per 1.000 inwoners in zowel personen als fte’s ligt in onze organisatie significant onder het niveau van andere gemeenten (6,7 fte per 1000 inwoners versus 8,2 fte bij gemeentes met dezelfde inwonersklasse en 9,1 als gemiddelde van alle gemeentes). Omgerekend gaat dit om ongeveer 85 fte.

De uitgaven van inhuur zijn ook aanzienlijk lager, 14,4% van de loonsom ten opzicht van 17% bij andere gemeenten.
Onze organisatie staat hierdoor onder druk. Op cruciale dossiers moeten medewerkers alle zeilen bijzetten om de voortgang en kwaliteit te waarborgen. Het trekt een behoorlijke wissel op onze medewerkers om telkens wisselingen in bezetting en belasting op te vangen.
Ondanks de hoge werkdruk die dit met zich mee brengt, zijn de verzuimcijfers nog altijd iets lager dan die bij andere gemeenten. Dit is een indicatie dat de betrokkenheid, inzet en loyaliteit van onze medewerkers hoog is. Werkdruk blijft daarmee een belangrijk aandachtspunt voor ons HR beleid.

Bijlagen RIB: Factsheet Krimpenerwaard 2022

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Krimpenerwaard,

de secretaris,	de burgemeester,
J. Hennip	P.J. Bouvy-Koene

Factsheet Krimpenerwaard



Personeelsmonitor Gemeenten 2022

A&O fonds Gemeenten

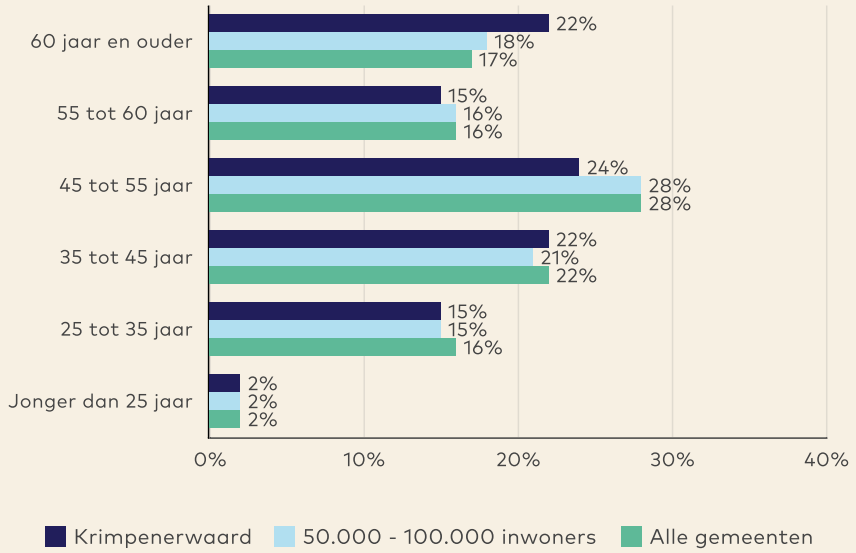
Gemeentelijke bezetting in personen in 2022

	Krimpenerwaard	50.000 - 100.000 inwoners	Alle gemeenten
In personen	458	40.040	179.380
Per 1.000 inwoners	7,9	9,2	10,1

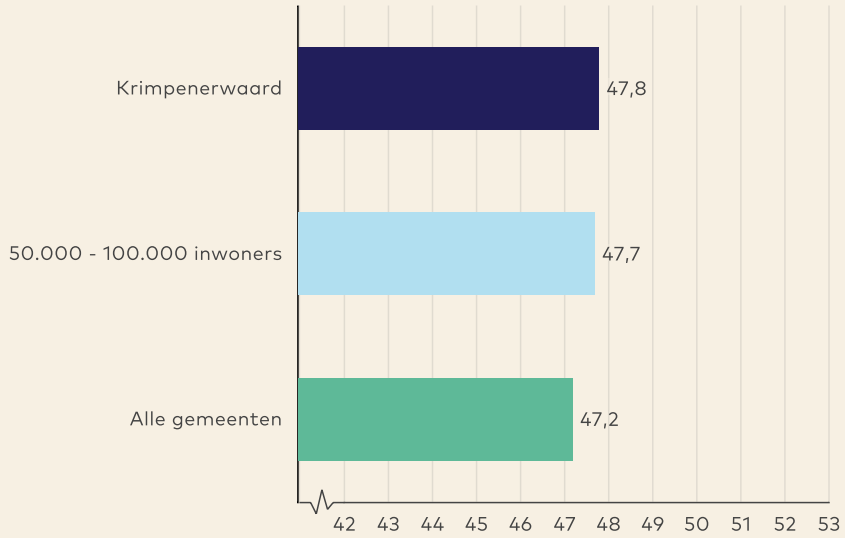
Gemeentelijke bezetting in fte in 2022

	Krimpenerwaard	50.000 - 100.000 inwoners	Alle gemeenten
In fte	388	35.687	161.336
Per 1.000 inwoners	6,7	8,2	9,1

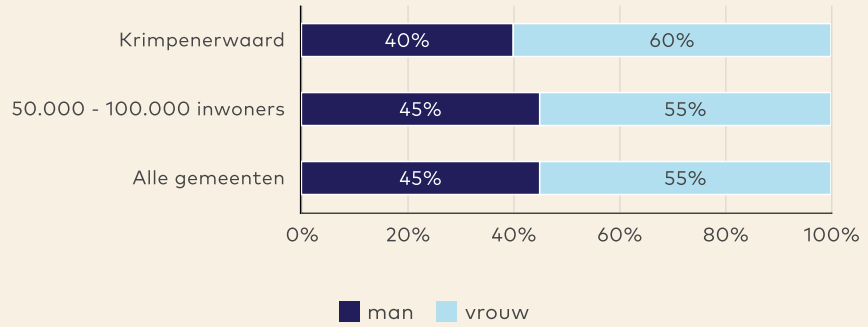
Gemeentelijke bezetting in personen naar leeftijdsklasse in 2022



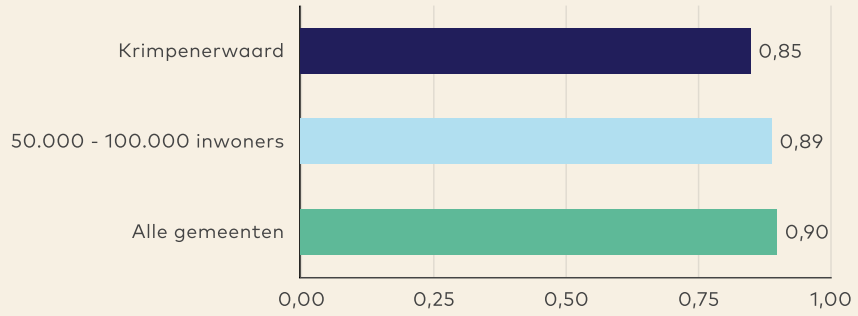
Gemiddelde leeftijd in 2022



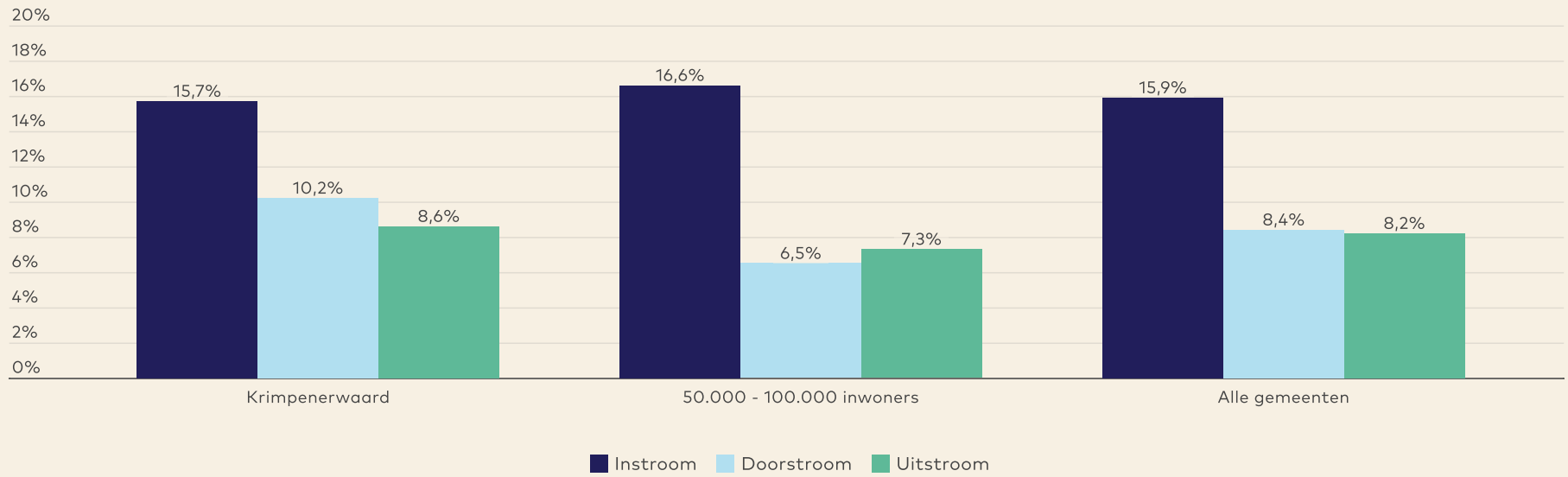
Gemeentelijke bezetting in personen naar geslacht in 2022



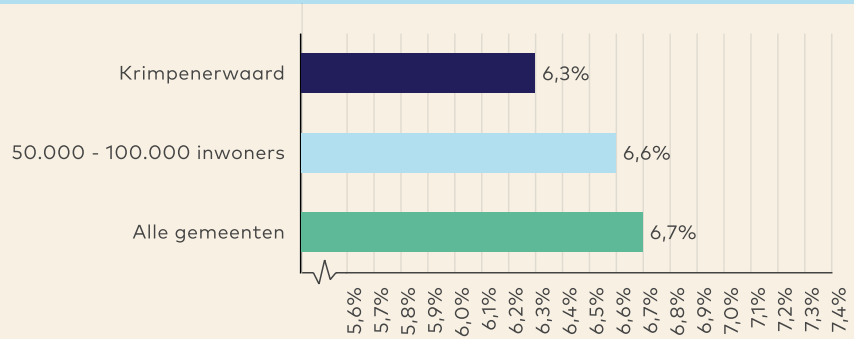
Deeltijdfactor in 2022



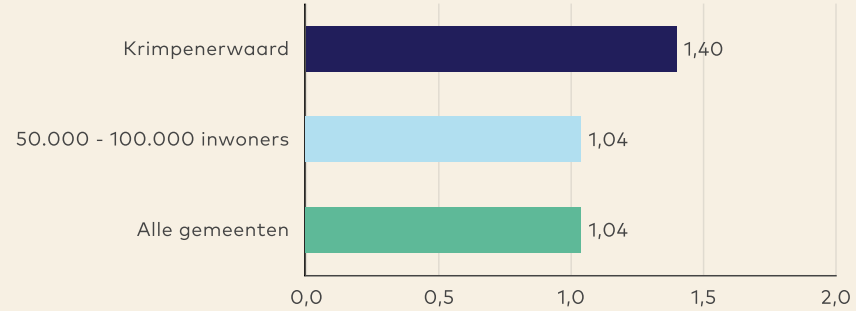
Instroom, doorstroom en uitstroom in 2022



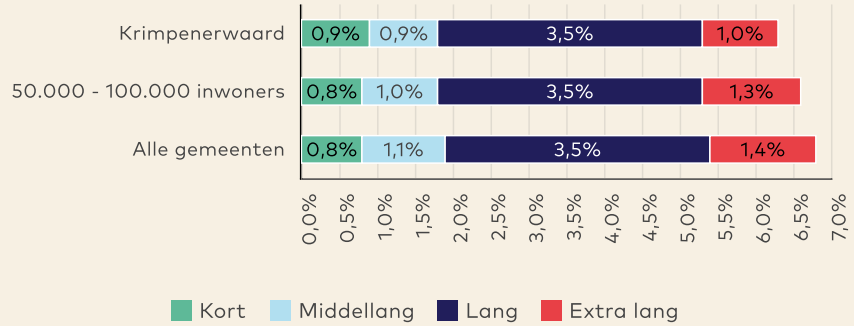
Ziekteverzuimpercentage in 2022



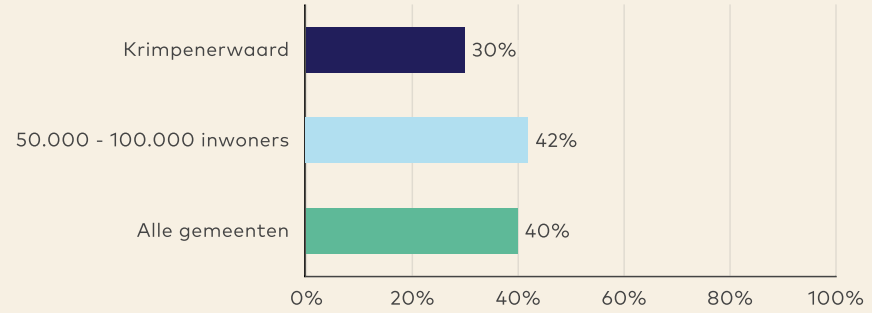
Meldingsfrequentie in 2022



Opbouw ziekteverzuimpercentage in 2022 *



Aandeel nulverzuim in 2022



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

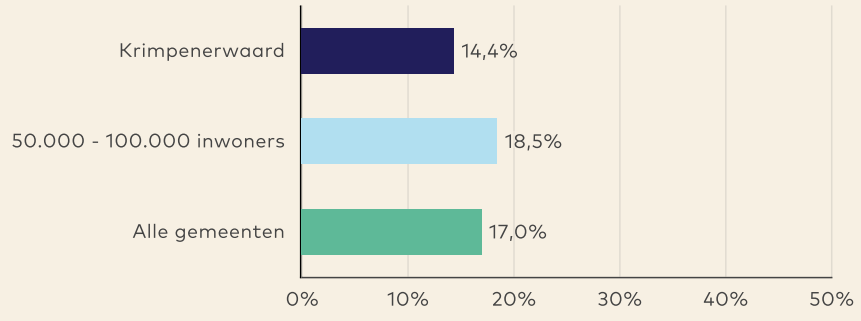
Gemeentelijke verzuimnorm en best practice

	Gemeentelijke verzuimnorm (25%) *		Best practice **	
	2021	2022	2021	2022
> 100.000 inwoners (incl. G4)	4,9%	5,7%	4,3%	4,9%
50.000 - 100.000 inwoners	5,0%	5,8%	4,1%	4,7%
20.000 - 50.000 inwoners	4,4%	5,5%	2,8%	2,5%
< 20.000 inwoners	3,8%	5,7%	2,0%	3,9%

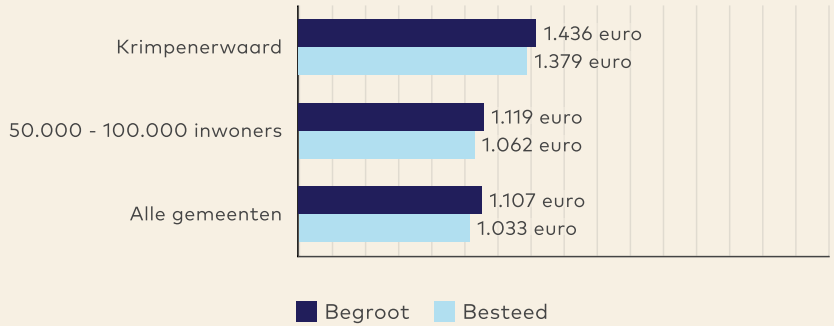
* 25 procent van de gemeenten per grootteklasse heeft een ziekteverzuimpercentage dat lager is dan het genoemde percentage

** Laagste verzuimpercentage per gemeentegrootteklasse

Uitgaven aan externe inhuur in procenten van de loonsom 2022



Begrote en bestede opleidingskosten per medewerker in 2022



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.

Opdrachtgever: A&O fonds Gemeenten, Den Haag

Realisatie: ABF Research, Delft

Personeelsmonitor: aeno.nl/personeelsmonitor