

Personeelsmonitor Gemeenten 2022

A&O fonds Gemeenten

A&O fonds Gemeenten
Postbus 11560
2502 AN Den Haag
070 7630030
secretariaat@aeno.nl
www.aeno.nl

Woord vooraf

Elk jaar brengt A&O fonds Gemeenten de Personeelsmonitor Gemeenten uit: dé benchmark voor HR-kengetallen van gemeenten. De Personeelsmonitor geeft inzicht in trends en ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt in het algemeen en die van gemeenten in het bijzonder.

Door uitgebreid onderzoek te doen bij zo veel mogelijk gemeenten, verzamelen we informatie over de belangrijkste kengetallen. Cijfers over ziekteverzuim, personeelsopbouw, externe inhuur, opleiding en ontwikkeling zijn zo beter te vergelijken. De benchmark die hieruit volgt, kunnen gemeenten gebruiken bij het opstellen en vormgeven van hun eigen personeels- en arbeidsmarktbeleid.

Leeswijzer
De Personeelsmonitor Gemeenten bestaat uit een samenvatting en een tabellenboek. In het gegevens-woordenboek staat meer informatie over de toegepaste berekeningen en definities. Ook staan de gegevens online, in het dashboard van de Personeelsmonitor. Bekijk hier de gegevens van de laatste Personeelsmonitor, maar ook de trends van de afgelopen jaren.

Op hetzelfde dashboard kunnen gemeenten (na inloggen) ook hun eigen HR-kengetallen vergelijken. Bijvoorbeeld met die van andere gemeenten van dezelfde gemeentegrootteklasse en met landelijke én provinciale cijfers.

Over A&O fonds Gemeenten
A&O fonds Gemeenten is hét fonds voor alle gemeenten van Nederland. Ons doel is Nederlandse gemeenten en hun medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Wij inspireren, ondersteunen en adviseren bij organisatieontwikkeling en professionalisering. Zo blijven medewerkers vitaal en wendbaar en kunnen ze blijven aansluiten bij de veranderende samenleving.

Samenvatting

Bezetting gemeenten

Flinke groei gemeentelijke bezetting

Nederland had in 2022 342 gemeenten. Op 31 december 2022 waren 179.380 personen in dienst bij deze gemeenten. De bezetting is daarmee met 4 procent gestegen ten opzichte van 2021. De stijgende trend zette daarmee door en was het grootst van de afgelopen jaren. De stijging was met 7,2 procent het grootst bij gemeenten met 50.000 tot 100.000 inwoners. Alleen bij de kleinste gemeenten (minder dan 20.000 inwoners) was er een daling, net als in eerdere jaren. Hier was de afname van de bezetting 5,8 procent. De schaalvergroting die bij gemeenten plaatsvindt, is daarmee zichtbaar in de resultaten van 2022.

Vacatures ruimtelijke ordening/milieu en bouwkunde/civiele techniek blijven lastig

De invulling van vacatures wordt uiteraard genoemd als een belangrijke factor bij de toe- en afname van de gemeentelijke bezetting. Bijna vijf op de tien gemeenten die te maken hebben met een toename van de bezetting, noemen het invullen van vacatures bij de top 3 van redenen. De toename komt daarnaast doordat er steeds nieuwe taken op gemeenten afkomen. Voorheen waren dat voornamelijk corona-gerelateerde taken. In 2022 waren het vooral taken rondom de opvang van (Oekraïense) vluchtelingen en alle maatschappelijke problemen die voortvloeien uit verhoogde (energie)kosten voor burgers.

Bijna 80 procent van de gemeenten met een dalende bezetting gaf aan dat dit komt door het niet kunnen invullen van vacatures. In totaal was 20 procent van de vacatures in 2022 moeilijk vervulbaar (2021: 19 procent). 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 gemeenten bij het uitvoeren van activiteiten.

Groei bezetting verwacht in 2023

Maar liefst 83 procent van de gemeenten verwacht dat de bezetting in 2023 zal toenemen. Terwijl 15 procent verwacht dat deze gelijk zal blijven. Slechts 2 procent van de gemeenten verwacht dat de bezetting zal afnemen. Groei wordt vooral verwacht in de functiegebieden ruimtelijke ordening/milieu, automatisering/ICT en wonen/volkshuisvesting. Ruimtelijke ordening blijft een uitdaging voor gemeenten: net als in 2021 werd dit functiegebied genoemd als moeilijk om vacatures in te vullen. Binnen de functiegebieden burger-/publiekszaken en dienstverlening/facilitair verwachten gemeenten krimp. Driekwart van de gemeenten verwacht op geen enkel gebied krimp.

Gemiddelde leeftijd blijft dalen

De gemiddelde leeftijd van gemeentepersoneel was in 2022 47,2 jaar. Hiermee daalde de gemiddelde leeftijd opnieuw iets (2021: 47,4 jaar). De daling van de gemiddelde leeftijd is te verklaren door een veranderende samenstelling van het personeelsbestand. De opvallendste ontwikkeling was de toename van het aantal medewerkers onder de 25 jaar en tussen 25 en 35 jaar. In vergelijking met 2018 is het aantal medewerkers in deze leeftijdscategorieën met respectievelijk 58 en 46 procent toegenomen. Het aantal 60-plussers steeg ten opzichte van 2018 met 15 procent. Hierdoor zien we nu voor het eerst sinds 2013 dat het aandeel medewerkers jonger dan 35 iets hoger ligt (18 procent) dan het aandeel 60-plussers (17 procent). Toch moeten we niet vergeten: in vergelijking met andere sectoren is het personeel van de gemeentelijke sector veel meer vergrijsd. Bij gemeenten is 61 procent 45 jaar of ouder, terwijl dat aandeel voor de hele Nederlandse werkzame beroepsbevolking 42 procent is.

Aandeel vrouwelijke leidinggevenden stijgt licht

In 2022 lag het aantal leidinggevenden met 5,1 leidinggevenden per 100 medewerkers nagenoeg op hetzelfde niveau als in 2021 (5,2 leidinggevenden per 100 medewerkers). Het aandeel vrouwelijke leidinggevenden bij gemeenten nam weer iets toe. Maar de groei was kleiner dan gemiddeld in Nederland. Ter vergelijking: het landelijk percentage vrouwelijke leidinggevenden steeg van 26 naar 28 procent. Bij gemeenten steeg het percentage van 43 naar 44 procent. Het aandeel vrouwelijke leidinggevenden blijft daarmee wel flink hoger dan in de rest van Nederland. Het totaal aandeel vrouwen in dienst van gemeenten steeg van 54 naar 55 procent.

Aandeel fulltimers neemt licht toe

In 2022 werkten 59 procent van de gemeentemedewerkers fulltime, 41 procent deed dat in deeltijd. Het aandeel medewerkers dat voltijds werkt, steeg daarmee opnieuw ten opzichte van het voorgaande jaar. Sinds 2019 zien we ieder jaar een stijging van 1 procentpunt van het aandeel fulltimers. In het algemeen geldt: hoe groter de gemeentegrootteklasse, hoe groter het aandeel medewerkers dat voltijds werkt. Zo ligt het aandeel medewerkers dat bij de G4 (de vier grootste gemeenten) fulltime werkt op 69 procent en bij gemeenten met minder dan 20.000 inwoners op 48 procent. Verder is opvallend dat mannen vaker voltijds werken (84 procent) dan vrouwen (40 procent) en dat in de leeftijdsgroepen tussen 35 en 45 jaar en 45 en 55 jaar minder vaak voltijds wordt gewerkt: respectievelijk 56 en 57 procent.

Externe inhuur

Beeld externe inhuur wisselt

In 2022 besteedden gemeenten 17,0 procent van de loonsom aan externe inhuur. Dat is vrijwel gelijk aan 2021 (16,5 procent). De uitgaven aan externe inhuur zijn daarmee, ondanks de krapte op de arbeidsmarkt, nauwelijks veranderd. Het beeld verschilt wel per gemeentegrootteklasse. Zo zijn voor de G4 de uitgaven aan externe inhuur verhoudingsgewijs gedaald, terwijl gemeenten met minder dan 50.000 inwoners meer uitgaven aan externen. Een mogelijke verklaring is dat kleinere gemeenten in deze arbeidsmarktkrapte het lastiger hebben om personeel aan te trekken. Voor de G4 is het lastiger om een precieze oorzaak voor de daling aan te wijzen.

Gemeenten voelen zich meer genoodzaakt om extern in te huren

Nood breekt wet. Om in deze krappe arbeidsmarkt toch werk gedaan te krijgen, kiezen gemeenten voor externe inhuur. Het wordt zelfs gezien als de meest effectieve manier om toch moeilijk vervulbare vacatures te vervullen. Ook het aandeel gemeenten dat ernaar streeft om externe inhuur terug te dringen, wordt steeds kleiner. In 2020 gaf 70 procent van de gemeenten nog aan beleid te hebben gevoerd om externe inhuur te willen terugdringen. In 2021 was dit gedaald naar 56 procent en in 2022 was het 50 procent. Voorbeelden van maatregelen om de uitgaven aan externe inhuur te reduceren zijn het flexibel inzetten van (eigen) medewerkers, het aanbieden van tijdelijke arbeidsovereenkomsten en het omzetten van flexibele banen in vaste banen.

Net als in 2021 bestond gemiddeld 23 procent van de gemeentelijke bezetting uit flexibele bezetting (conform definitie van het CBS). Hierin zijn nauwelijks verschillen te zien tussen gemeentegrootteklassen. Hoewel de flexibele bezetting binnen gemeenten iets hoger lag dan gemiddeld in de overheidssector (22 procent) is het nog altijd lager dan het landelijke gemiddelde (44 procent). Het merendeel waren arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Detacheringsovereenkomsten, uitzendovereenkomsten en zzp'ers waren volgens gemeenten de meest gebruikte vormen van externe inhuur. In vergelijking met eerdere jaren laten gemeenten tegenwoordig vaker de keuze op een zzp'er vallen en juist minder op payroll.

Instroom, doorstroom & uitstroom

Instroom neemt toe

Het instroompercentage was in 2022 15,9 procent en is daarmee flink toegenomen ten opzichte van eerdere jaren. Het is opvallend dat in alle gemeentegrootteklassen de instroom beduidend hoger was behalve bij de G4. Bij de G4-gemeenten was slechts sprake van een lichte stijging van het instroompercentage, namelijk van 13,2 procent in 2021 naar 13,8 procent in 2022. Wat betreft de kenmerken van instroom zien we wat kleinere verschuivingen. Het aandeel vrouwelijke instromers steeg iets, net als het aandeel deeltijders. Ook nam het aandeel instroom in de groep 35-45 jaar iets toe. De instroom in lagere salarisschalen nam ook iets meer toe dan in de hogere salarisschalen.

Doorstroom neemt toe

Doorstroom wordt in de Personeelsmonitor gedefinieerd als medewerkers die duurzaam van functie en/of afdeling zijn veranderd, zonder dat dit met een reorganisatie of functieherwaardering te maken heeft. In 2022 steeg het doorstroompercentage opnieuw: ditmaal van 7,3 naar 8,4 procent. Over het algemeen geldt: hoe groter de gemeentegrootteklasse, des te hoger de doorstroom. Zo lag het doorstroompercentage bij de G4 op 13,5 procent en bij de gemeenten onder 20.000 inwoners 'slechts' op 3,2 procent. De grotere formatie en daarmee meer doorstroommogelijkheden bij grotere gemeenten spelen hierbij ongetwijfeld een rol. De doorstroom bij kleinere gemeenten mag dan wel lager liggen, maar net als bij de andere gemeentegrootteklassen nam het percentage wel toe (van 2,2 naar 3,2 procent). De doorstroom betekent in de meeste gevallen dat een medewerker binnen de gemeente van functie is veranderd: bijna een derde van doorstroom in 2022 bestond hieruit. 21 procent was zowel van functie als afdeling veranderd en 18 procent alleen van afdeling.

Uitstroompercentage daalt, vooral minder naar pensioen

In tegenstelling tot eerdere jaren nam de uitstroom licht af, van 8,8 procent in 2021 naar 8,3 procent in 2022. De daling lijkt voornamelijk te komen door de groep 60-plussers. Zo is een kleiner deel naar pensioen uitgestroomd in vergelijking met voorgaande jaren. In coronatijd zagen we dat oudere medewerkers toch vaker de keuze maakten om alvast met pensioen te gaan. Verder is opvallend dat de vrijwillige uitstroom flink steeg. In eerdere jaren lag het aandeel werknemers dat vrijwillig uitstroomde zo rond de 50 procent. In 2022 steeg dit percentage tot 61 procent. De krapte op de arbeidsmarkt is hier hoogstwaarschijnlijk debet aan, door meer (gunstige) overstapmogelijkheden. We zien namelijk dat de belangrijkste reden om uit te stromen - een verbetering van de arbeidsvoorwaarden (inclusief salaris) - net wat vaker werd genoemd dan in andere jaren.

In een eerder onderzoek naar mobiliteit (rapport Personeelsdynamiek) zagen we dat gemeentemedewerkers veelal blijven werken in de overheidssector. Bij kleinere gemeenten is de beweging vooral richting grotere gemeenten. Ook weten we uit hetzelfde onderzoek dat een derde van de uitstroom binnen drie jaar plaatsvindt ('snelle uitstroom') en dat deze snelle uitstroom onder jonge medewerkers net nog wat hoger uitvalt.

Jongeren

42 procent van de instromers jonger dan 35 jaar

Door het vergrijsde personeelsbestand wordt niet alleen de instroom maar ook het behoud van jonge medewerkers binnen gemeenten steeds belangrijker. In 2022 bestond 42 procent van de instroom uit jongeren (onder de 35 jaar), net als in 2021. Het aandeel gemeenten dat actief beleid voert om de instroom van jongeren te bevorderen, bleef ook onveranderd: 62 procent. In 2020 voerde 76 procent van de gemeenten een actief jongerenbeleid. De jaren daarvoor was dat zelfs boven de 80 procent. Veel gebruikte vormen van beleid blijven: het aanbieden van stageplekken en traineeprogramma's.

Aandeel trainees en werkervaringsplekken stijgt iets, aandeel stagiairs daalt licht

Door het versoepelen van de coronamaatregelen was weer meer begeleiding bij gemeenten mogelijk. Daardoor steeg het aandeel werkervaringsplekken (onder 27 jaar) en trainees bij gemeenten weer iets. Toch wordt het niveau van vóór corona niet altijd bereikt. Het aandeel stagiairs is zelfs licht gedaald. In 2022 was 4 procent van de bezetting stagiair (2021: 5 procent). Ook in de Vacaturemonitor zien we een verminderende belangstelling voor stagiairs. Het merendeel van de stagiairs volgde in 2022 een hbo-opleiding (44 procent) of een mbo-bol-traject (38 procent). 18 procent van de gemeenten had mbo-bbl-studenten in dienst, net als in 2021.

Het merendeel van de gemeenten ervaart geen belemmeringen bij het aannemen van jongeren. Het aandeel is wel iets gedaald ten opzichte van 2021, namelijk van 76 naar 74 procent. De belangrijkste belemmering was volgens gemeenten dat de gemeente onvoldoende bekend staat als werkgever. Een andere reden is dat er geen mogelijkheid is om ingewerkt te worden. Er wordt meteen productiviteit verwacht.

Behoud jonge medewerkers blijft lastig

Sinds 2016 nam het aandeel jonge medewerkers onder de 35 jaar dat uitstroomde ieder jaar licht toe (met uitzondering van 2021). In 2022 zette deze trend door en bestond 22 procent van de uitstroom uit jonge medewerkers. De voornaamste reden voor uitstroom van jonge medewerkers was volgens gemeenten toe te schrijven aan hun hogere arbeidsmobiliteit. Daarnaast blijven onvoldoende carrièreperspectief/ doorgroeimogelijkheden een heikel punt. Desondanks voerde het merendeel van de gemeenten (62 procent) nog geen actief beleid om jongeren te behouden en/of uitstroom te voorkomen. De groep die wel actief jongerenbeleid voerde, zette voornamelijk in op opleiding en ontwikkeling.

Andere doelgroepen

Werkervaringsplekken algemeen meer ingezet

Werkervaringsplekken zijn niet alleen voor jongeren: ook mensen ouder dan 27 jaar kunnen hiervan gebruik maken. Met de komst van veel (Oekraïense) vluchtelingen bieden gemeenten werkervaringsplekken regelmatig aan als weg naar werk. We zien dat ook terug in de Personeelsmonitor. Het aandeel werkervaringsplekken vanaf 27 jaar steeg in 2022 licht ten opzichte van een jaar geleden. Opvallend is de stijging in de kleinste gemeentegrootteklasse (minder dan 20.000 inwoners). Daar is het aandeel bijna verdubbeld.

55 procent verwacht doelstelling banenafspraak te halen

Het kabinet en werkgevers spraken af om extra banen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit wordt geregeld in de Wet banenafspraak en arbeidsbeperkten. In totaal gaat het om 125.000 extra banen (in equivalenten van 25,5 uur per week). In totaal hebben gemeenten tot en met 2022 bijna 6.500 banen ingevuld in het kader van de banenafspraak. Hiermee is de doelstelling van 5.250 gerealiseerde banen voor gemeenten op tijd gehaald. Toch verwacht een derde van de gemeenten de doelstelling voor hun eigen gemeente niet te halen. Bij ongeveer 1 op de 10 is dat onzeker. Het percentage gemeenten dat verwacht de doelstelling wel te halen (55 procent) bleef nagenoeg gelijk aan dat van 2021 (58 procent).

Ziekteverzuim

Ziekteverzuim historisch hoog

Het ziekteverzuimpercentage bij gemeenten steeg in 2022 tot 6,7 procent (2021: 5,8 procent). Nooit eerder was het ziekteverzuimpercentage zo hoog. Deze stijging zien we bij alle gemeentegrootteklassen. In de traditioneel laag scorende kleinste gemeentegrootteklassen (minder dan 20.000 inwoners) is de toename wel het grootst: van 5,3 procent naar 6,7 procent (na G4 het hoogst scorend).

In de rest van Nederland zien we een vergelijkbare toename van het ziekteverzuimpercentage. Het landelijke ziekteverzuim steeg van 4,9 procent in 2021 naar 5,6 procent in 2022. Bij organisaties met meer dan honderd medewerkers ging het percentage hard omhoog, van 5,5 procent naar 6,3 procent. Het ziekteverzuim bij gemeenten ligt daarmee weliswaar nog altijd hoger dan het landelijke gemiddelde maar het verschil is vrijwel hetzelfde gebleven. Het landelijk ziekteverzuimpercentage in het openbaar bestuur lag in 2022 op 6,1 procent en was daarmee lager dan bij gemeenten.

Als we het ziekteverzuim uitsplitsen naar verzuimduur, blijkt dat in 2022 het kort verzuim (maximaal zeven kalenderdagen) flink is gestegen. Ook het middellang verzuim (8 tot en met 42 dagen) nam toe. Opvallend is dat het verzuimpercentage voor lang verzuim (43 tot en met 365 kalenderdagen) juist daalde. Het extra lang verzuim (vanaf 365 kalenderdagen) bleef vrijwel gelijk aan dat van 2021.

Het nulverzuim - het deel van de gemeentemedewerkers dat zich in 2022 niet ziekmeldde - nam het afgelopen jaar flink af, van 54 naar 41 procent. De meldingsfrequentie - het gemiddeld aantal keer dat gemeentemedewerkers zich per jaar ziekmelden - steeg aanzienlijk, van 0,70 naar 1,04. Zowel het nulverzuim als de meldingsfrequentie liggen daarmee weer op vrijwel hetzelfde niveau als vóór corona.

Tijdens corona zagen we dat het vele thuiswerken van invloed was op lagere verzuimcijfers. Nu gemeentemedewerkers weer vaker naar kantoor gaan, melden gemeentemedewerkers zich mogelijk sneller ziek bij bijvoorbeeld een verkoudheid. Dat resulteert in meer kortverzuim, hogere meldingsfrequentie en lager aandeel nulverzuim. De belangrijkste oorzaken van lang of extra lang verzuim zijn volgens bedrijfsartsen enerzijds fysieke en fysiologische aandoeningen en anderzijds werkdruk en stress (beide 63 procent). Het is opvallend dat fysieke en fysiologische aandoeningen in 2022 als oorzaak van langdurig ziekteverzuim op dezelfde hoogte stonden als werkdruk en stress.

Werkdruk actueel thema

Meer dan negen op de tien gemeenten geeft aan dat werkdruk een actueel HR-thema binnen zijn gemeente is. Desondanks heeft 56 procent van de gemeenten maatregelen genomen om de werkdruk terug te dringen. 5 procent daarvan zegt dat de werkdruk aanzienlijk is verbeterd door de genomen maatregelen. De meest genomen maatregelen zijn het uitbreiden van de formatie, het voeren van gesprekken met medewerkers (coaching) en het organiseren van trainingen. Het uitbreiden van de formatie is overigens niet makkelijk. Gemeenten hebben te maken met een hoog aandeel moeilijk vervulbare vacatures en een oplopend ziekteverzuim. Ook komen er steeds meer nieuwe taken bij.

Bijna driekwart van de gemeenten (74 procent) heeft in 2022 instrumenten ingezet gericht op vitaliteit. Het gaat dan veelal om maatregelen voor een goede balans tussen thuis- en kantoorwerk, het uitvoeren van vitaliteitsprogramma's en instrumenten om het verzuim terug te dringen.

Ook financiële fitheid was in 2022 een belangrijk thema. 42 procent van de gemeenten heeft specifieke maatregelen genomen om te werken aan financiële fitheid. 20 procent heeft dit nog niet gedaan maar overweegt het. Hierbij valt te denken aan het aanbieden van budgetcoaches of het communiceren over het onderwerp.

Het generatiepact/vitaliteitspact verliest langzamerhand steeds meer terrein. In 2022 had 41 procent van de gemeenten nog een generatiepact. Een jaar eerder was dat 44 procent en op zijn hoogtepunt in 2019 had bijna 60 procent van gemeenten een dergelijk beleidsinstrument om verjonging in de gemeenten op gang te brengen. Het merendeel van de gemeenten is met het generatiepact gestopt omdat het te duur was of onvoldoende resultaat opleverde.

Opleiding & ontwikkeling

Gemeenten besteedden weer meer aan opleiding en ontwikkeling

In 2022 gaven gemeenten gemiddeld 1,5 procent van hun loonsom uit aan opleiding en ontwikkeling. Het aandeel is daarmee voor het eerst weer toegenomen. De afgelopen twee jaar was het aandeel 1,3 procent. Dit lage percentage kwam waarschijnlijk mede door de restricties rond het organiseren van evenementen en het vele thuiswerken door corona. Toch gaven gemeenten in 2022 nog altijd minder uit aan opleidingskosten dan vóór corona.

Het bestede bedrag lag opnieuw lager dan het begrote bedrag voor opleiding en ontwikkeling. Dit gold voor alle gemeentegrootteklassen. Hoewel de gemiddelde opleidingskosten voor 2022 begroot waren op 1.107 euro, waren de uitgaven per medewerker 1.033 euro. Het verschil tussen begroot en besteed was wel wat kleiner dan afgelopen jaren, vooral omdat het begrote bedrag minder hard steeg.

Net als in 2021 is het grootste deel van het bestede opleidingsbudget uitgegeven aan vakinhoudelijke ontwikkeling. Toch zien we dat er weer wat meer aandacht is voor persoonlijke effectiviteit. Het leren gebeurde bij gemeenten vooral door trainingen en opleidingen.

Ontwikkelgesprekken meest gebruikte en effectieve mobiliteitsinstrument

Net als in voorgaande jaren worden ontwikkelgesprekken gezien als het meest gebruikte en het meest effectieve instrument om mobiliteit te bevorderen: 92 procent van de gemeenten gaf aan dat het ontwikkelgesprek het meest gebruikt was in 2022. 73 procent gaf aan dat dit instrument ook het meest effectief was. Ook stimuleerden gemeenten mobiliteit door het volgen van een opleiding en gesprekken met een loopbaanadviseur. Toch zijn deze instrumenten volgens gemeenten veel minder effectief dan ontwikkelgesprekken.

Salarisontwikkelingen

Verschil tussen bruto maandsalaris man-vrouw loopt weer op

Het gemiddelde bruto maandsalaris per medewerker was in 2022 4.183 euro (exclusief IKB en gecorrigeerd naar deeltijd). Hiermee steeg het gemiddelde salaris met 3,1 procent. In alle gemeentegrootteklassen zien we een soortgelijke stijging (G4 het grootst met 5,9 procent), behalve bij gemeenten met tussen 50.000 en 100.000 inwoners en die met tussen 20.000 en 50.000 inwoners. In de laatste twee grootteklassen zien we respectievelijk een kleine daling (-0,5 procent) en een lichte stijging (+0,7 procent).

In tegenstelling tot eerdere jaren zien we het verschil tussen het bruto maandsalaris van mannen en vrouwen weer wat oplopen. Het verschil in 2022 bedroeg 102 euro - terwijl dit een jaar geleden nog 38 euro was. Het afgelopen jaar hebben mannen dan ook gemiddeld 3,8 procent erbij gekregen, terwijl vrouwen binnen gemeenten gemiddeld 2,5 procent meer gingen verdienen. Deze vergelijking houdt overigens geen rekening met veranderingen in de samenstelling van het personeelsbestand.

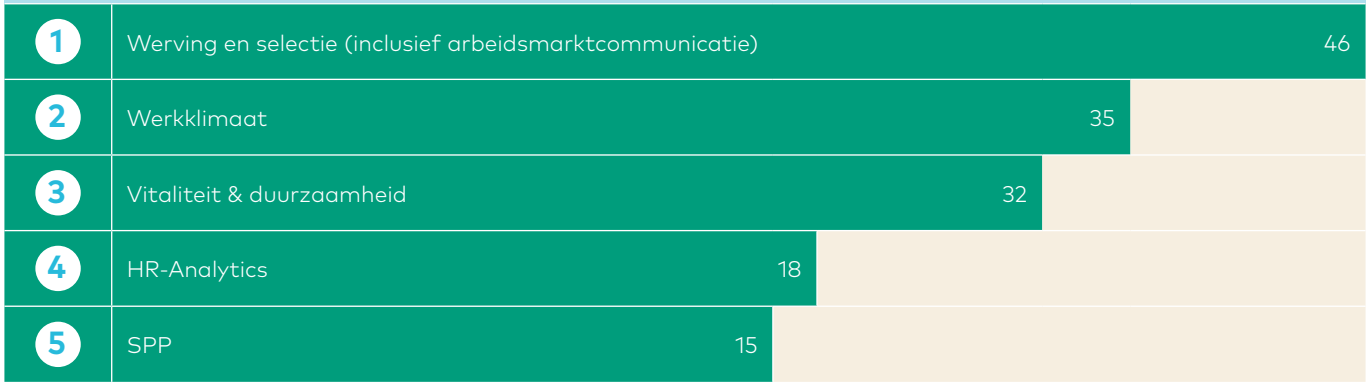
In totaal zat 85 procent van de medewerkers in schaal 7 of hoger en 42 procent zelfs in salarisschaal 10 of hoger. In vergelijking met 2021 veranderde deze verdeling nauwelijks. Ook onveranderd in vergelijking met voorgaande jaren is dat vrouwen veel vaker in salarisschaal 7 tot en met 9 zitten dan mannen. Mannen zitten juist vaker in de lagere salarisschalen (schaal 6 of lager) of in de hoogste salarisschalen (schaal 13 of hoger). We zien wel dat het aandeel eindschalers opnieuw wat afnam (2022: 62 procent versus 2021: 64 procent). Dit heeft ongetwijfeld te maken met de verhoogde instroom van de afgelopen jaren.

Belangrijke HR thema's

Werving en behoud prioriteit komende drie jaar

De verhoogde instroom kwam er niet voor niks. Gemeenten hebben in 2022 de meeste aandacht gegeven aan werving en selectie (inclusief arbeidsmarktcommunicatie). En dat blijft ook de komende drie jaar topprioriteit. Dit heeft uiteraard te maken met de arbeidsmarktkrapte, die waarschijnlijk voorlopig niet verdwijnt. Een ander belangrijk HR-thema in 2022 was vitaliteit en duurzaamheid - en dat blijft het ook de komende drie jaar. In tijden van krapte is het uiteraard belangrijk om te blijven inzetten op het behoud van personeel.

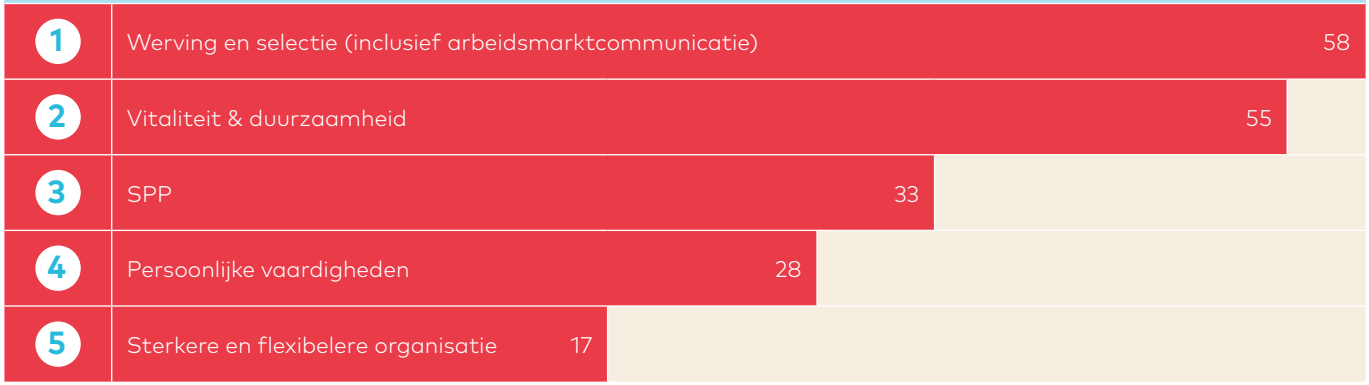
Samenvatting 1.1 **Top 5 HR thema's met meeste aandacht in 2022** %



n=228

Let op: Dit betrof een open vraag waarvan de antwoordopties naderhand gecategoriseerd zijn. Een gemeente kan in meerdere categorieën terechtkomen.

Samenvatting 1.2 **Top 5 belangrijkste HR thema's in de komende drie jaar** %



n=228

Let op: Dit betrof een open vraag waarvan de antwoordopties naderhand gecategoriseerd zijn. Een gemeente kan in meerdere categorieën terechtkomen.