

Personeelsmonitor 2011

Samenvatting

Jaarlijks brengt het A+O fonds Gemeenten de Personeelsmonitor uit. Dit rapport geeft de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van HRM en arbeidsmarktontwikkelingen bij gemeenten weer. In deze samenvatting zijn de belangrijkste ontwikkelingen uit de Personeelsmonitor 2011 omschreven.

Meer oudere en vrouwelijke medewerkers

De gemiddelde leeftijd van de gemeentelijke bezetting is met een half jaar gestegen naar 46,3 jaar. In 2011 was de grootste groep medewerkers (33%) tussen de 45 en 55 jaar oud, gevolgd door de groep 35 tot 45 jarigen (26,5%). De groepen tot 25 jaar en van 25 tot 35 jaar zijn, in vergelijking met het landelijk gemiddelde, binnen de gemeentelijke organisaties sterk ondervertegenwoordigd.

Wat vooral opvalt, is de stijging van het aantal medewerkers van 60 jaar en ouder. In de periode 2007 tot 2011 is dit aantal verdubbeld naar 9,5% (17.000 personen). Over het algemeen is de gemiddelde leeftijd van vrouwen wat hoger dan die van hun mannelijke collega's.

Ten opzichte van 2010 is het percentage vrouwelijke medewerkers verhoogd. Deze groei wordt onder andere verklaard door het feit dat mannen, wegens de oververtegenwoordiging in de oudere leeftijdscategorie zorgen voor de grootste groep uitstroom. Daarnaast neemt het aantal mannen af vanwege de verzelfstandiging van bijvoorbeeld de brandweer en het vervoerbedrijf. In één op de drie gemeenten werken meer vrouwen dan mannen. De verwachting is dat deze ontwikkeling zich de komende jaren gaat voortzetten.

Afname van personeelsbezetting

In 2010 waren de eerste tekenen van de bezuinigingen al zichtbaar, dit heeft zich voortgezet in 2011. In eerste instantie hebben gemeenten bezuinigd op de uitgaven. Als gevolg daarvan zijn de uitgaven voor externe inhuur gedaald. De bezuinigingen hebben daarnaast effect gehad op de personele bezetting. In bijna 60% van de gemeenten hebben bezuinigingen geleid tot een personele reductie van gemiddeld 4% op het totale personeelsbestand. Het aantal werkzame personen was op 31 december 2011 3.900 personen lager dan op 31 december 2010.

Bij de meeste gemeenten is de teruggang in personele bezetting het gevolg geweest van het niet invullen van alle vacatures en het niet verlengen van tijdelijke contracten. De uitstroom in 2011 is 1,9% gedaald ten opzichte van 2010. Omdat de instroompercentages nog sterker zijn afgenomen is er sprake van krimp van het aantal medewerkers bij de gemeenten. Vanwege de bezuinigingen is de dynamiek van in- en uitstroom aanzienlijk afgenomen. Medewerkers met vaste banen blijven liever zitten waar ze zitten en nemen op dit moment geen risico's.

Ongeveer 2/3 deel van de gemeenten is van plan in 2012 te gaan bezuinigen op de formatie. Van deze groep heeft 92% ook in 2011 te maken gehad met bezuinigingen. In 2012 wordt een verdere afname van de personele bezetting verwacht van 4%. Voor de komende 3 jaar is de verwachte afname zelfs 7,5%. Omgerekend in absolute getallen is dit een aantal van 13.000 gemeenteamttenaren.

De verwachting is dat er over 5 jaar 20.000 ambtenaren uitgestroomd zijn vanwege de pensioengerechtigde leeftijd en de FPU. Hierbij is nog geen rekening gehouden met de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd en de uitwerking van het keuzepensioen.

Personeelsmonitor 2011

Samenvatting



Gevolgen voor de arbeidsmarkt

De gevolgen van de bezuinigingen leiden tot een slot op de arbeidsmarkt. Er komen relatief weinig nieuwe mensen binnen en er gaan veel minder mensen op eigen initiatief weg. Het instroompercentage is in twee jaar tijd gehalveerd tot 4,7%. Het uitstroompercentage ligt onder het gemiddelde van de afgelopen vijf jaar. Deze ontwikkeling is ongunstig voor de personeelssamenstelling, zeker gezien het feit dat gemeenten ondanks de ruimere arbeidsmarkt voor bepaalde functies nog steeds moeite hebben met het vinden van geschikte kandidaten, met name de ICT-functies.

Gemeentelijke bezetting

Op 31 december 2011 bedroeg de gemeentelijke bezetting 177.640 werkzame personen (155.560 fte's). Deze personen waren werkzaam bij 418 gemeenten. Het aantal gemeenten is ten opzichte van 2010 als gevolg van gemeentelijke herindelingen gedaald met 12 gemeenten. Als gevolg hiervan is sprake geweest van aanzienlijke verschuivingen van werkzame personen binnen de gemeenten. Vanwege gemeentelijke herindelingen is een aantal gemeenten in een hogere gemeentegrootteklasse terecht gekomen. Eén van de gemeenten is door een krimpend aantal inwoners in een lagere gemeentegrootteklasse terecht gekomen.

Vol- en deeltijd werken

Gemiddeld werkt 41% van de gemeentelijke medewerkers in deeltijd en 59% in voltijd. Deze verdeling is in lijn met de landelijke werkzame beroepsbevolking. Bij kleinere gemeenten nam het percentage toe, bij grotere gemeenten nam het percentage af. Deze afname hangt samen met de sterke daling van het aantal mannen in de gemeentelijke bezetting in dezelfde periode. Mannen werken vaker in voltijd dan vrouwen. Gemiddeld is het percentage gelijk gebleven aan dat van 2010.

Op basis van artikel 2:7A van de CAR kunnen gemeentelijke medewerkers 40 uur per week werken in plaats van 36 uur (voltijd). Van deze mogelijkheid maakt 36% van de gemeenten gebruik. In totaal maakte 0,4% van de bezetting in personen gebruik van deze mogelijkheid in 2011.

Dienstjaren

Ruim driekwart van de gemeentelijke bezetting is drie jaar of langer in dienst. 42,9% heeft een dienstverband van langer dan 10 jaar. Het aantal medewerkers met een dienstverband van korter dan drie jaar is afgenomen. Dit wordt enerzijds verklaard doordat de instroom van nieuwe medewerkers is afgenomen en anderzijds doordat meer tijdelijke contracten niet zijn verlengd. Het gemiddelde aantal dienstjaren is de laatste jaren gestegen. Dit is mede het gevolg van de hoge uitstroom van medewerkers met een korter dienstverband.

De verdeling over het aantal dienstjaren is een landelijke tendens, waarin weinig onderscheid te zien is tussen verschillende sectoren en tussen de verschillende gemeentegrootteklassen.

Personeelsmonitor 2011

Samenvatting



Stagiairs en trainees

In 2011 heeft 96,3% van de gemeenten gebruik gemaakt van stagiairs. Bij kleinere gemeenten is dit aandeel het laagst. WO-studenten lopen relatief vaker stage bij een grote gemeente dan bij een kleine gemeente. Bij kleinere gemeenten zitten relatief meer MBO- of HBO-stagiairs. 21% van de gemeenten hanteert een stagenorm (kwantitatieve doelstelling) voor het aantal stagiairs. Dit is vooral bij de grotere gemeenten het geval.

26,1% van de gemeenten heeft trainees in dienst. Dit zijn jonge (bijna) afgestudeerde HBO'ers en academici met maximaal 2 jaar werkervaring, waarmee de gemeente een intensief opleidingsprogramma is overeengekomen.

Invullen van vacatures

Op 31 december 2011 stonden ca. 2.070 vacatures open, gemeten in fte's. Dit is 300 fte's lager dan in 2010. De eigen website is over het algemeen het meest gebruikte wervingskanaal. Daarnaast worden nog steeds personeelsadvertenties geplaatst en wordt er gebruik gemaakt van vacaturewebsites. Het gebruik van deze kanalen is de laatste jaren afgenomen. Het inzetten van social media is gestegen, maar wordt nog steeds niet als effectief wervingskanaal beschouwd. Door 87% van de gemeenten wordt geen specifiek werving- en selectiebeleid gevoerd op specifieke doelgroepen in het kader van diversiteitsbeleid. Er wordt meer gericht geworven op mensen die passen binnen de cultuur van de organisatie en op competenties.

Mobiliteit

Voor het meten van mobiliteit is gekeken naar personen die gedurende het jaar 2011 binnen de gemeente van functie en/of afdeling veranderden. De doorstroom heeft zich de laatste jaren op 4 tot 5 procent van de bezetting gestabiliseerd. De doorstroom was het hoogst bij de grotere gemeenten, wat vaak te maken heeft met reorganisaties waarbij veel medewerkers een andere functie kregen.

Voor alle gemeentegrootteklassen geldt dat medewerkers vaker doorstromen naar een andere functie binnen de eigen afdeling dan naar een andere afdeling. Het percentage medewerkers dat naar een andere afdeling doorstroomt is de laatste jaren gestegen. Dit kan een aanwijzing zijn dat er reorganisaties hebben plaatsgevonden binnen gemeenten.

In 2010 stroomde 13% van de medewerkers door naar een andere gemeente, in 2011 was dit nog maar 7,6%. Ook het aantal uitstromers naar het bedrijfsleven of als zelfstandige nam in 2011 af ten opzichte van 2010.

Personeelsmonitor 2011

Samenvatting



Ziekteverzuim

Landelijk gezien is het ziekteverzuim gedaald. Bij gemeenten is dit niet het geval. Dit kan een signaal zijn dat vanwege de bezuinigingen de druk op medewerkers is toegenomen.

Het ziekteverzuim is in 2011 met 0,1% licht toegenomen tot 5,4%. Bij de kleinste en grootste gemeentegrootteklasse is het percentage licht gedaald, bij de tussenliggende gemeenten is het percentage gestegen. Bij de kleinste gemeenten is het langdurig verzuim het laagst, maar het aandeel kort verzuim juist weer het hoogst.

In 2011 is voor het eerst het 0-verzuim in beeld gebracht. Hieronder wordt het aantal personen verstaan dat zich in een jaar niet ziek gemeld heeft. 138 gemeenten hebben dit percentage ingevuld. De meldingsfrequentie is in 2011 stabiel gebleven op ruim 1,4. Dat wil zeggen dat gemiddeld een medewerker zich bijna 1,5 keer per jaar ziek meldt. Hoe groter de gemeente hoe lager de frequentie. De gemiddelde verzuimduur is gestegen tot 15,1 dagen per jaar.

Het aantal gemeenten met langdurig zieken (langer dan een jaar) is toegenomen tot 79%. De stijging wordt vooral veroorzaakt door het aantal vrouwen dat langdurig ziek is, met name in de leeftijdscategorie 55 tot 60 jarigen.

Arbeidsongeschiktheid

63,8% van de gemeenten had op 31 december 2011 gedeeltelijk arbeidsongeschikten in dienst, omgerekend in cijfers gaat dit om 1.100 personen. Van deze personen is 52% tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt, 13% is tussen de 80% en 100% arbeidsongeschikt en 22% is minder dan 35% arbeidsongeschikt. Ongeveer 13% is volledig en duurzaam arbeidsongeschikt.

In 2011 zijn in 39% van de gemeenten medewerkers ontslagen of definitief herplaatst in een andere functie vanwege arbeidsongeschiktheid. In cijfers gaat het om ongeveer 200 ontslagen en 170 definitieve herplaatsingen. Ten opzichte van 2010 is dit een daling, maar het aantal ligt nog steeds hoger dan in 2009. De herplaatsingen vonden bijna allemaal plaats binnen de eigen organisatie, vaak in samenwerking met een re-integratiebedrijf.

Inschaling gemeentelijke bezetting

Ruim 40% van de gemeentelijke bezetting is ingeschaald in schaal 7 tot en met 9. In de hogere salarisschalen zitten relatief meer mannen dan vrouwen en meer oudere dan jongere medewerkers. In de salarisschalen 1 tot en met 6 zitten juist weer meer mannen ouder dan 60 jaar. Bijna 74% van de medewerkers zit aan het eind van de salarisschaal. Hierin is het aandeel mannen groter dan het aandeel vrouwen. Het gemiddelde salaris bedraagt €2.892,- bruto per maand, op voltijdbasis en exclusief vakantietoelage, eindejaarsuitkering, etc.

Mannen verdienen gemiddeld nog steeds meer dan hun vrouwelijke collega's, maar het verschil wordt steeds kleiner. Tot het 40ste jaar zijn de gemiddelde salarissen van mannen en vrouwen vergelijkbaar met elkaar. Na die leeftijd treedt het salarisverschil in. Dit heeft alles te maken met de functie van een medewerker.

Personeelsmonitor 2011

Samenvatting

Flexibele schil

De ideale verhouding tussen vast en tijdelijk personeel is door gemeenten nog niet gerealiseerd. In alle gemeentegrootteklassen is aangegeven dat er behoefte is aan een hoger aantal medewerkers in tijdelijke dienst. In een ideale verhouding zou dit gemiddeld 15,6% zijn. Hoe groter de gemeente, hoe hoger dit percentage. Daarentegen is het aantal tijdelijke aanstellingen bij gemeenten juist afgenomen, vooral doordat tijdelijke contracten niet zijn verlengd. Opvallend is dat de meeste gemeenten aangeven dat het gewenste aandeel tijdelijk personeel dus hoger ligt dan het werkelijke aandeel. Flexibiliteit wordt steeds belangrijker, zodat de personeelsbezetting mee kan bewegen met beschikbare budgetten en fluctuaties in het werkaanbod.

46% van de tijdelijke aanstellingen bestaat uit uitzend- en detacheringovereenkomsten. Bij gemeenten groter dan 100.000 inwoners is dit zelfs 61,1%. Gemeenten tussen 20.000 en 50.000 inwoners maken veel gebruik van payrolling en reguliere contracten voor bepaalde tijd. Hoe kleiner de gemeente, hoe meer er gebruik gemaakt wordt van inzet van ZZP-ers.

De omvang van externe inhuur is in 2011 gedaald tot 11% van de loonsom. Ten opzichte van 2009 is dit een daling van 9%. Dit heeft te maken met de bezuinigingen en de afspraken die er zijn gemaakt over het terugdringen van externe inhuur. Bij grote gemeenten boven de 100.000 inwoners blijft de externe inhuur stabiel op 19% van de loonsom. Bij de G4 gemeenten is de externe inhuur in drie jaar tijd gehalveerd.

Ondersteuning van de bedrijfsvoering maakt 57% uit van de totale externe inhuur. De beleidsgevoelige inhuur is in 2011 aanzienlijk lager geworden. Beleidsondersteunende inhuur bestaat voor het grootste deel uit inhuur van ICT. Daarnaast zijn gemeenten een steeds groter beroep gaan doen op juridisch advies.

Opleidingsuitgaven

72% van de gemeenten heeft een opleidingsplan opgesteld. Hierin worden organisatiedoelen van een gemeente vertaald naar de gewenste kennis, vaardigheden en competenties van de medewerkers. De uitgaven aan opleiding en ontwikkeling van medewerkers zijn teruggelopen, terwijl het juist in deze tijd belangrijk is om te investeren in de inzetbaarheid van medewerkers. De gemiddelde opleidingsuitgaven bedroegen in 2011 per medewerker € 928,-, wat lager is dan het jaar daarvoor. Dit komt neer op 1,8% van de loonsom.

Beleidsthema's

De grote trends in de bezetting en de gevolgen van de bezuinigingen bepalen in hoge mate de HRM-agenda voor de komende jaren. Als belangrijke thema's voor de komende jaren worden de volgende onderwerpen genoemd: strategische personeelsplanning, opleiding en ontwikkeling, mobiliteit, leeftijdsbewust personeelsbeleid en samenwerking met andere gemeenten.

Daarnaast bestaat het risico dat er een generatieconflict ontstaat tussen de groep oudere medewerkers met een lang dienstverband en de nieuw ingestroomde jongere medewerkers met een tijdelijk dienstverband. De organisatie zal beide groepen aan elkaar moeten verbinden, zodat er een gemeenschappelijk belang ontstaat.

Ook in 2010 is aan gemeenten gevraagd welke beleidsthema's in 2011 op de agenda zouden staan. De top 5 was toen: opleiding en ontwikkeling, strategische personeelsplanning, Het Nieuwe Werken, leeftijdsbewust personeelsbeleid en mobiliteit. Uiteindelijk zijn in 2011 vooral de thema's mobiliteit en opleiding en ontwikkelen in de gemeentelijke organisaties aan de orde geweest.

Schootense Dreef 15
5708 HZ Helmond
Postbus 748
5700 AS Helmond
t. 0492 - 50 66 66
f. 0492 - 50 66 50

info@driessen.nl
www.driessen.nl



goed bekend