

## Samenvatting Personeelsmonitor 2012

### Gemeentelijke bezetting

#### *Werkgelegenheidsontwikkeling bij gemeenten*

De economische crisis en de pensionering van de babyboomgeneratie zijn de twee belangrijkste factoren die een rol spelen bij de werkgelegenheidsontwikkeling bij gemeenten. In 2012 waren er in Nederland 415 gemeenten. Op 31 december 2012 werkten er 174.290 mensen bij deze gemeenten. Vergeleken met een jaar eerder zijn dit 3.350 personen minder, dus een terugloop van 1,9%. In fte's gemeten is er een terugloop te zien van 2,4%.

#### *Gemeentegrootteklasse*

Door gemeentelijke herindeling en ontwikkelingen in het inwoneraantal zijn er meer gemeenten in de 100.000+ categorie ten opzichte van 2011. De gemeentegrootteklasse 20.000 – 50.000 inwoners blijft het grootst. De grootste daling vond plaats bij de G4-gemeenten en de gemeenten tot 10.000 inwoners. Hoe groter de gemeente hoe groter het aantal fte's per 1000 inwoners. Dit kan verklaard worden doordat grotere (centrum)gemeenten steeds vaker activiteiten uitvoeren namens kleinere gemeenten, die hier dan zelf geen mensen voor in dienst hoeven te nemen én door het feit dat taken bij grotere gemeenten vaak complexer zijn.

#### *Aantal mannen en vrouwen*

Het aandeel vrouwelijke medewerkers is gegroeid met 0,4% ten opzichte van 2011 naar 47,5%. Dit is terug te zien in elke gemeentegrootteklasse. Er is wel een daling zichtbaar van 780 vrouwelijke medewerkers. De daling van de gemeentelijke bezetting komt juist vooral voor rekening van de mannelijke medewerkers. De daling bedraagt 2.570 mannelijke medewerkers. Gedurende de afgelopen 5 jaar is de verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers redelijk naar elkaar toegetrokken.

#### *Vol- en deeltijders*

Gemiddeld genomen werkt 41,6 % van de gemeentelijke bezetting in deeltijd en 58,4% in voltijd. Het aantal deeltijders is hiermee toegenomen, dat verklaart ook de terugloop van het aantal fte's ten opzichte van de daling van het aantal personen. Het aantal deeltijders bij grotere gemeenten is kleiner dan bij kleinere gemeenten.

Vrouwen werken vaker in deeltijd dan mannen (70,3 % tegenover 15,7%). Het aantal voltijders is echter teruggelopen omdat er meer mannen uitgestroomd zijn dan vrouwen.

#### *Leeftijdsklasse*

Binnen de gemeentelijke bezetting is de grootste groep tussen de 45 en 55 jaar oud (33,6%), gevolgd door de groep 35 – 45-jarigen (25,9%). Slechts 1% van de gemeentelijke bezetting is jonger dan 25 jaar. Binnen de Nederlandse werkzame beroepsbevolking is dit aandeel 10,2%. Ook de groep 25 – 35-jarigen is sterk ondervertegenwoordigd vergeleken bij andere sectoren. Oorzaak: afnemende instroom van jongeren en als gevolg van bezuinigingen niet verlengen van tijdelijke contracten, wat de jongeren het hardst raakt.

De gemiddelde leeftijd van de gemeentelijke bezetting is ten opzichte van 2011 weer gestegen, van 46,3 naar 46,9 jaar. Boven de 50 jaar is er jarenlang een sterke oververtegenwoordiging van mannen. De gemiddelde leeftijd van vrouwen is 45,2 jaar, van mannen 48,5 jaar. 19.000 personen in de gemeentelijke bezetting zijn 60 jaar of ouder (sinds 2008 een toename van bijna 80%). Tegelijkertijd is het percentage medewerkers jonger dan 25 jaar sterk gedaald.

### ***Dienstjaren***

Ruim 45% van de gemeentelijke bezetting is langer dan 10 jaar in dienst. Bijna 83% van de medewerkers is drie jaar of langer in dienst. Er heeft weinig instroom van nieuwe medewerkers plaatsgevonden en veel tijdelijke contracten zijn beëindigd. Bij de totale beroepsbevolking is 27,6% korter dan 3 jaar en 39,7% langer dan 10 jaar in dienst. Het gemiddeld aantal dienstjaren van de gemeentelijke bezetting in 2012 was 11,2 jaar.

### ***Soort aanstelling***

96,4% van de gemeentelijke bezetting heeft een vaste aanstelling, een stijging van 1,5% ten opzichte van het jaar ervoor. Tegelijkertijd betekent dit een afname van het aantal tijdelijke aanstellingen van 5,1% in 2011 naar 3,6% in 2012.

### ***Flexibele schil***

Flexibiliteit is nodig om de bezetting te laten meebewegen met beschikbare budgetten en fluctuaties van het werkaanbod. Dit zijn medewerkers die op basis van uitzend-, payroll- of detacheringsovereenkomst werkzaam zijn, ZZP-ers en medewerker met een aanstelling voor bepaalde tijd voor de duur van maximaal één jaar, exclusief de proefaanstellingen. Het meest wordt gebruik gemaakt van uitzendkrachten en payrolling.

### ***Aantal leidinggevenden***

In 2012 waren er 6,1 leidinggevenden per 100 medewerkers, een daling van 0,8 ten opzichte van het jaar daarvoor en zelfs over 5 jaar een daling van 1,2. Het aantal vrouwelijke leidinggevenden is wel gestegen, in 2012 met 0,3% vergeleken met het voorgaande jaar.

### ***Stagiaires en trainees***

In 2012 heeft bijna elke gemeente gebruik gemaakt van stagiaires. Het percentage is in 2012 wel gedaald van 6,1% (2011) naar 5,2% van de totale gemeentelijke bezetting. De meeste stagiaires volgen een Mbo-opleiding (44,9%) of Hbo-opleiding (42,1%). 5,4% van de stagiaires volgt een universitaire opleiding, zij lopen relatief vaker stage bij een grotere gemeente. In 2012 had 23% van de gemeenten 1 of meer trainees in dienst. Dit zijn (bijna) afgestudeerde Hbo-ers of academici met maximaal 2 jaar werkervaring die een intensief trainingsprogramma volgen.

## **Instroom, doorstroom, uitstroom**

### ***Instroom***

Bij de gemeenten is vanaf 2008 de instroom verminderd van 10,9% naar 3,9%. In 2012 was 51% van de instroom vrouw (2011: 50%). De instroom jonger dan 35 is lager geworden, maar boven de 35% hoger. De gemiddelde leeftijd van instromers is hoger geworden (2012: 39,5 jaar en 2011: 38,2 jaar). Het aantal openstaande vacatures is in 2 jaar tijd verminderd van 2.370 naar 1.667.

Voor het werven van vacatures wordt vooral gebruik gemaakt van de eigen website, gevolgd door mobiliteitsnetwerk, vacaturewebsites. Bijna een kwart van de gemeenten maakt gebruik van social media.

### ***Doorstroom***

Tot de doorstroom worden de personen gerekend die in het betreffende jaar van functie en/of afdeling zijn veranderd. In 2012 is 4% van de gemeentelijke bezetting doorgestroomd naar een andere functie en/of afdeling. 84% van alle gemeenten stimuleert loopbaanontwikkeling en mobiliteit van medewerkers.

Er zijn de afgelopen jaren verschillende regionale mobiliteitsnetwerken ontstaan. 78% van alle gemeenten is aangesloten bij een mobiliteitsnetwerk. 79% van de gemeenten gebruiken dit netwerk voor het plaatsen van vacatures en mobiliteit van medewerkers.

### ***Uitstroom***

Het uitstroompercentage in 2012 is gedaald met 0,1% tot 6,6%. Dit is een opvallende uitkomst gezien het feit dat 10% van de gemeentelijke bezetting 60 jaar of ouder is. Een mogelijke verklaring is dat de mobiliteit afneemt omdat medewerkers minder snel van baan wisselen en de regelingen van vervroegd uitstroom zijn afgeschaft. De belangrijkste reden van uitstroom is ouderdomspensioen. Dit is opvallend omdat in 2010 en 2011 de belangrijkste reden nog vrijwillig ontslag was. Een verklaring hiervoor is dat vanwege de economische omstandigheden mensen minder snel vrijwillig ontslag nemen. De prognose over de periode 2013- 2017 is dat de uitstroom toe zal nemen, met name in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

### ***Ziekteverzuim***

Het ziekteverzuim blijft binnen alle gemeenten stabiel op 5,3% . Voor het hanteren van gemeentelijke verzuimcijfers hanteert het A+O fonds Gemeenten de Gemeentelijke verzuimnorm. Dit is een statistische maatstaf, gebaseerd op daadwerkelijk gerealiseerde ziekteverzuimcijfers. Het landelijk verzuimgemiddelde ligt al jarenlang tussen de 4,0% en 4,4%, lager dus dan bij de gemeenten. Verzuim langer dan één jaar bedraagt 0,8% van het totale percentage van 5,3%. In 2011 was dit 0,7%. Het percentage kort verzuim is afgenomen in 2012 van 4,7% naar 4,5%. Het aantal nulverzuim in 2012 was gemiddeld 34,4%.

### ***Externe inhuur***

In 2012 was de omvang van externe inhuur 12% van de totale loonsom, gelijk aan 2011. Dit percentage is de afgelopen jaren gedaald, in 2010 ging het nog om 16%. Dit heeft te maken met bezuinigingen en de cao-afspraken die zijn gemaakt over het terugdringen van externe inhuur.

## **Opleiding en ontwikkeling**

### ***Loopbaanontwikkeling en arbeidsmobiliteit***

Loopbaanontwikkeling en arbeidsmobiliteit zijn belangrijke thema's in de gemeentelijke sector. In 2012 bedroegen de gemiddelde opleidingsuitgaven gemiddeld € 864,- per persoon, een daling ten opzichte van 2011. De bestede opleidingskosten bedragen 1,9% van de loonsom van gemeenten in 2012. Bij de 100.000+ gemeenten is relatief meer geld besteed aan het opleiden van medewerkers.

### ***Bezuinigingen en gevolgen voor de bezetting***

90% van de gemeenten heeft in 2012 te maken gehad met bezuinigingen. In bijna driekwart van de gemeenten is ten gevolge van de bezuinigingen het aantal fte's in de personeelsbezetting afgenomen, een verdubbeling ten opzichte van 2010. Afname van de bezetting is vooral tot stand gekomen door het selectief invullen van vacatures, het instellen van een vacaturestop, het niet verlengen van tijdelijke contracten en efficiënter werken.

### ***Gemeentelijke samenwerking***

Ruim driekwart van de gemeenten neemt deel aan een regionaal samenwerkingsverband op het gebied van HRM. Regionale samenwerkingsverbanden zijn vooral georganiseerd via een mobiliteitsnetwerk en vindt meestal plaats op specifieke onderdelen. Meer dan 2/3 van de gemeenten die deelnemen aan een samenwerkingsverband doen dit op gebied van mobiliteit. Verder vindt er samenwerking plaats op het gebied van kennisnetwerken, werving & selectie, opleidingen en salarisverwerking.

### ***Strategische personeelsplanning (SPP)***

Door vergrijzing en ontgroening krimpt de Nederlandse beroepsbevolking. Voor gemeenten is dit extra relevant omdat zij een onevenwichtige personeelsopbouw hebben: een relatief hoge gemiddelde leeftijd, veel oudere medewerkers en heel weinig jongere medewerkers. Dit vereist inzicht in de gewenste samenstelling van de gemeentelijke bezetting op korte en middellange termijn. Over het algemeen geldt dat hoe groter de gemeente, hoe verder men is met beleid op dit gebied. Er worden

enkele barrières ervaren bij het invoeren van SPP, namelijk: de toegevoegde waarde wordt nog niet gezien, ontbreken van tijd, andere prioriteiten, onzekere toekomst.

## **Arbeidsvoorwaarden**

### ***Inschaling***

Bezuinigingen hebben gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden. Er is bijvoorbeeld minder ruimte voor salarisverhoging. In alle gemeentegrootteklasse is het aandeel medewerkers ingeschaald in schaal 7 tot en met 9 het grootst, namelijk gemiddeld 41%. Naar geslacht en leeftijd zijn er duidelijke verschillen waarneembaar. 35,5% van de mannen is ingeschaald in schaal 10 tot en met 12. Bij de vrouwen is 49,8% ingeschaald in schaal 7 tot en met 9. 73,9% van de medewerkers zit in de hoogste periodiek van de salarisschaal.

### ***Bruto maandsalarissen***

Het gemiddelde bruto maandsalaris (exclusief vakantietoelage en eindejaarsuitkering) was in alle gemeenten € 2.973,- op fulltime basis. Ten opzichte van 2011 een stijging van 2,8%. Gemiddeld verdienen mannen meer dan vrouwen. Voor mannen was dit namelijk gemiddeld € 3.330,- tegenover vrouwen € 2.597,-. Het verschil tussen beiden is in 2012 licht toegenomen. In het algemeen neemt het brutosalaris toe als een gemeente meer inwoners heeft. Vrouwen in de leeftijd van 25 – 40 jaar verdienen gemiddeld meer dan hun mannelijke collega's in die leeftijd. Boven de 40 verdienen mannen weer meer dan hun vrouwelijke leeftijdsgenoten.