

Personeelsmonitor Gemeenten

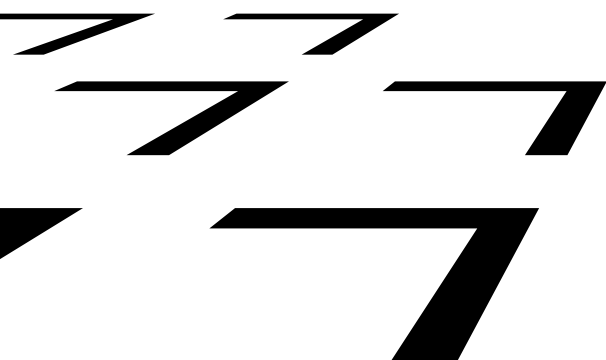
2013



Personeelsmonitor

Gemeenten

2013



Inhoudsopgave

Highlights uit de Personeelsmonitor 2013	5
1 Ontwikkeling gemeentelijke bezetting	9
1.1 De totale bezetting	10
1.2 Naar gemeentegrootteklasse	10
1.3 Naar geslacht	13
1.4 Naar vol- en deeltijders	14
1.5 Naar leeftijdsklasse	15
1.6 Naar dienstjaren	18
1.7 Naar soort aanstelling	19
1.8 Aantal leidinggevenden	20
1.9 Stagiairs en trainees	22
1.10 Medewerkertevredenheid	22
2 Instroom, doorstroom, uitstroom	23
2.1 Instroom	24
2.2 Doorstroom	28
2.3 Uitstroom	30
3 Ziekteverzuim	36
3.1 Ziekteverzuim	37
3.2 Langdurig ziekteverzuim	41
4 Externe inhuur	44
5 Opleiding en ontwikkeling	48
5.1 Opleidingsuitgaven	49
5.2 Opleidingsbeleid	50
5.3 Individueel Loopbaanbudget	50
6 Bezuinigingen en gevolgen voor de bezetting	51
7 Strategische personeelsplanning	53
8 Arbeidsvoorwaarden	56
8.1 Inschaling gemeentelijke bezetting	57
8.2 Bruto maandsalarissen	59
Bijlage 1 Responsverantwoording	62
Bijlage 2 Aanvullende gegevens	65
Colofon	68



**Highlights
uit de
Personeelsmonitor 2013**



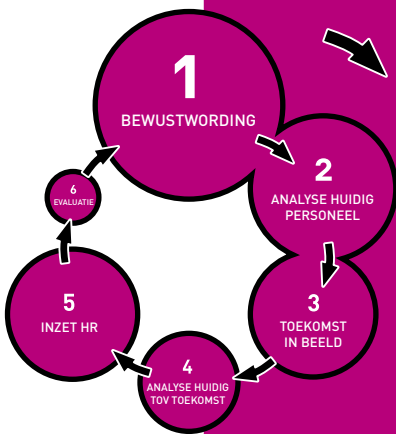
AFNAME BEZETTING

IN 5 JAAR RUIM 8%

AFNAME MET **15.850** NAAR **168.490** PERSONEN

AFNAME MET **13.930** NAAR **147.030** FTE

S STRATEGISCHE P PERSONEELS- P LANNING



40% AAN DE SLAG MET SPP

MEESTE GEMEENTEN
NOG IN DE BEGINFASE

2013

↓ 35 JR

↑ 60 JR

- 30% + 40%

VERGRIJZING

LEEFTIJDSONTWIKKELING IN 5 JAAR

BEZUINIGINGEN



85% VAN DE GEMEENTEN HAD IN 2013 TE MAKEN MET BEZUINIGINGEN
↓
VOOR 70% HAD DIT OOK GEVOLGEN VOOR DE BEZETTING

VOOR 2014 VERWACHT 60% VAN DE GEMEENTEN VERDERE BEZUINIGINGEN

MOBILITEIT

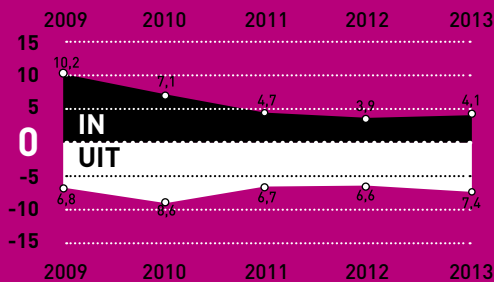
WÈL VEEL INSTRUMENTEN...

1. ONTWIKKELGESPREKKEN
2. LOOPBAANADVISEUR
3. SCHOLING
4. DETACHERING
5. INDIVIDUEEL LOOPBAANBUDGET

...MAAR WEINIG BEWEGING

4 VAN DE 100 WERKNEMERS
VERANDERDE IN 2013 VAN FUNCTIE

IN-/UITSTROOM PERCENTAGE



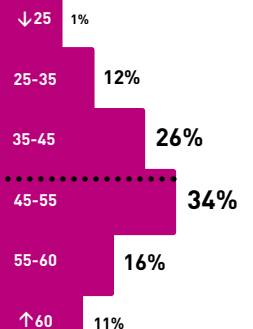
ZIEKTEVERZUIM

5,2%



LEEFTIJDOPBOUW

GEMIDDELD **47,5** jaar



NOG WEINIG VERBETERING OP DE GEMEENTELIJKE ARBEIDSMARKT

Bezetting blijft dalen

Voor het vierde jaar op rij is de bezetting bij gemeenten afgenomen. Na een piek korte piek in 2009 is het aantal medewerkers bij gemeenten sinds 2009 met 15.850 afgenomen.

Hiervoor zijn twee belangrijke oorzaken aan te wijzen: het uitbesteden van activiteiten aan bijvoorbeeld Regionale Uitvoeringsdiensten en pensionering. De, al dan niet met vertrek arrangementen aangemoedigde, pensionering van oudere medewerkers levert vacatures op die niet worden ingevuld. Dit is een belangrijke bezuinigingsmethode van gemeenten.

ruim **8%** ↓

Vergrijzing gaat onverminderd voort

Ondanks de uitstroom van oudere medewerkers blijft de gemiddelde leeftijd van gemeenteambtenaren oplopen. Inmiddels is de gemiddelde leeftijd 47,5 jaar. In de bezetting is het aantal 60 plussers toegenomen van 13.267 medewerkers in 2009 tot 18.613 medewerkers in 2013. Dit is de enige groep die de afgelopen jaren is toegenomen. In alle andere leeftijdscategorieën is het aantal medewerkers afgenomen.

Het sterkst is de afname in de categorieën jonger dan 25 jaar en 25 tot 35 jaar. De eerste categorie is meer dan gehalveerd en in de tweede categorie is het aantal medewerkers met bijna 30 procent afgenomen. Hierdoor werkten er in 2013 ongeveer evenveel 60 plussers bij gemeenten dan medewerkers van 35 jaar of jonger.

5,2%

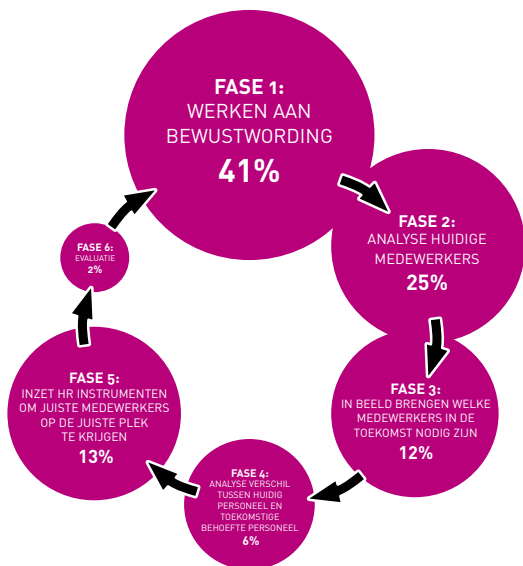


Ziekteverzuim blijft boven landelijk gemiddelde

Het verzuim percentage is de afgelopen vijf jaar nauwelijks veranderd. Dat geldt overigens ook voor het landelijk verzuimpercentage. Het landelijke percentage ligt wel ruim 1 procentpunt onder het verzuimpercentage van gemeenten.

Dit geeft echter een vertekend beeld: in de landelijke cijfers zitten relatief veel kleine organisaties (↓100 medewerkers) met een laag ziekteverzuim, terwijl in de verzuimcijfers van gemeenten relatief veel grote organisaties (↑100 medewerkers) zitten).

Als we de cijfers uitsplitsen naar organisatiegrootte blijkt dat de cijfers bij gemeenten weliswaar hoger liggen dan de landelijke cijfers, maar dat dit verschil voor de gemeenten met meer dan 100 medewerkers 0,6 procentpunt is.



Strategische Personeelsplanning komt niet van de grond

In vergelijking met 2012 zijn er bij gemeenten weinig vorderingen te zien op het gebied van strategische personeelsplanning. In minder dan 4 op de tien gemeenten is er SPP beleid geformuleerd. Gemeenten die met SPP aan de slag zijn, blijven over het algemeen steken in 'het werken aan bewustwording' of de 'analyse van huidige medewerkers'.

Alleen de uitstroom toegenomen

De uitstroom van medewerkers is in 2013 weer op gang gekomen. Ruim zeven procent van de bezetting is in 2013 uitgestroomd.

Gezien de leeftijdsopbouw van de bezetting is het logisch dat een groot deel van de uitstroom werd veroorzaakt door medewerkers die met pensioen zijn gegaan. Een belangrijke extra reden voor de verhoogde uitstroom in 2013 is de uitstroom van medewerkers naar verzelfstandigde onderdelen van gemeenten en bijvoorbeeld regionale uitvoeringsdiensten.

Tegenover de verhoogde uitstroom staat nog steeds een zeer lage instroom. Deze komt dit jaar maar net boven de 4 procent. Het grote verschil tussen instroom- en uitstroombepalingen is er de oorzaak van dat de bezetting in 2013 sterk is afgenomen. Net als in voorgaande jaren, worden uitstromende medewerkers maar ten dele vervangen. Als dat wel gebeurt, stromen vooral 40-plussers in. Gemeenten slagen er niet in om voor vrijkomende vacatures jonge medewerkers aan te stellen. Hierdoor wordt de vergrijzing in de sector nog verder in de hand gewerkt.

Hoewel veel gemeenten aangeven dat er diverse instrumenten worden ingezet om mobiliteit van medewerkers te bevorderen, vertaalt dit zich niet in stijgende doorstroompercentages. Minder dan 4 op de 100 gemeenteambtenaren veranderde in 2013 van functie of afdeling.

Uitdaging voor gemeenten

Voor het tweede jaar op rij zit de gemeentelijke arbeidsmarkt op slot. Gemeenten bevinden zich in een impasse waarin ze zich aan de ene kant geconfronteerd zien met bezuinigingen en reorganisaties en zich aan de andere kant geplaagd zien voor één van de grootste uitbreidingen van haar takenpakket.

De grootste uitdaging voor de komende jaren is om ondanks bezuinigingen ruimte te vinden voor het instromen van jongeren. Daarnaast moeten de investeringen in mobiliteit, opleiding en ontwikkeling van medewerkers een impuls krijgen, waarmee ook de huidige medewerkers mee kunnen in de transitie waar gemeenten voor staan.





1. Ontwikkeling gemeentelijke bezetting

Het aantal ambtenaren dat werkzaam is bij Nederlandse gemeenten is en blijft in beweging. Factoren die daar invloed op hebben zijn de pensionering van de babyboomgeneratie, de bezuinigingen bij de overheid, maar ook processen als privatisering of verzelfstandiging hebben invloed op de bezetting van gemeenten. Om deze bewegingen te kunnen volgen, analyseert de Personeelsmonitor Gemeenten de jaarlijkse ontwikkeling van de gemeentelijke bezetting en haar onderliggende kenmerken.

1.1 De totale bezetting

Op 31 december 2013 werkten er 168.490 personen bij gemeenten

In 2013 waren er in Nederland 408 gemeenten (tabel 1.1). Bij deze gemeenten was de totale bezetting 168.490 werkzame personen, gemeten op 31 december 2013 (tabel 1.2). Op 31 december 2012 waren er nog 174.290 personen werkzaam bij de Nederlandse gemeenten.¹ In 2013 nam de bezetting dus af met 5.800 personen, oftewel 3,3 procent. Aan gemeenten met de grootste daling van de gemeentelijke bezetting is gevraagd naar de belangrijkste redenen van deze afname. Hieruit blijkt dat privatisering of verzelfstandiging van diverse onderdelen van de gemeente vaak de oorzaak zijn van de dalende bezetting. Dat betekent dat de afnemende bezetting binnen gemeenten in 2013 niet altijd een verlies van werkgelegenheid betekent. Toch zijn er in 2013 ook daadwerkelijk arbeidsplaatsen verloren gegaan. Zo geeft een aantal gemeenten aan dat de bezetting is gedaald als gevolg van bezuinigingsnoodzaak, reorganisaties en/of samenvoeging van afdelingen. Over een langere periode beschouwd, daalt de bezetting al sinds 2009. Destijds waren er 184.340 personen werkzaam bij de gemeenten in Nederland. Gemeten in fte's was de bezetting eind 2013 147.030. Vergeleken met eind 2012 betekent dit een daling van 4.870 fte, dat is 3,2 procent. De bezetting gemeten in werkzame personen neemt daarmee iets sterker af dan het aantal fte. Dit betekent dat gemeenteambtenaren – gemiddeld genomen – meer uren zijn gaan werken, dan wel minder in deeltijd zijn gaan werken. In 2012 zagen we nog een omgekeerde beweging en nam het aantal fte sterker af, vergeleken met het aantal werkzame personen. Door de daling van de bezetting bij de Nederlandse gemeenten, neemt ook het aantal fte per 1.000 inwoners af. Gemiddeld genomen kennen gemeenten eind 2013 een bezetting van 8,7 fte per 1.000 inwoners. Eind 2012 was dit nog 9,1 fte.

1.2 Naar gemeentegrootteklasse

In 2013 hebben er enkele verschuivingen plaatsgevonden in de verdeling van het aantal gemeenten naar gemeentegrootteklasse (tabel 1.1). Deze verschuivingen zijn enerzijds het gevolg van algemene ontwikkelingen van het inwoneraantal. Anderzijds hebben er een drietal gemeentelijke herindelingen plaatsgevonden (Schagen, Goeree-Overflakkee en Molenwaard). Als gevolg van deze ontwikkelingen groeide de categorie 20.000-50.000 inwoners en werden de categorieën met 10.000-20.000 en <10.000 inwoners kleiner.

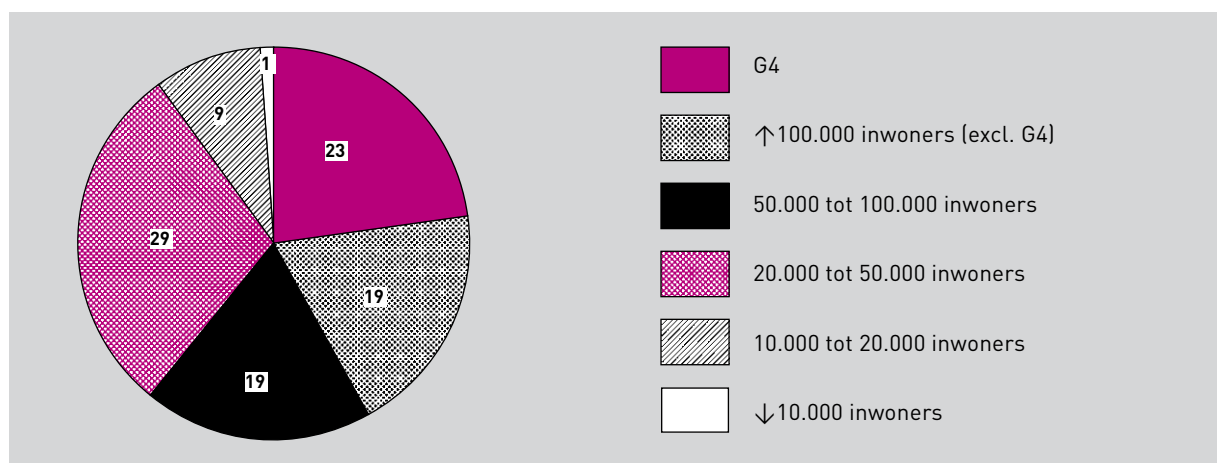
¹ Alle gegevens die in deze Personeelsmonitor gebaseerd zijn op de salarisbestanden van gemeenten hebben als peildatum 31 december 2013.

Tabel 1.1 Aandeel gemeentegrootteklasse in aantal gemeenten in 2012 en 2013

	2012		2013	
	GEMEENTEN	AANDEEL	GEMEENTEN	AANDEEL
Alle gemeenten	415	100%	408	100%
G4	4	1	4	1
↑100.000 inwoners (excl. G4)	23	6	23	6
50.000 tot 100.000 inwoners	46	11	46	11
20.000 tot 50.000 inwoners	190	46	193	47
10.000 tot 20.000 inwoners	114	27	109	27
↓10.000 inwoners	38	9	33	8

Bron: CBS, salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/RMI.

Figuur 1.1 Gemeentelijke bezetting in personen naar gemeentegrootteklasse in 2013, in procenten



Bron: CBS, salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/RMI.

Het grootste deel van de ambtenaren is werkzaam bij gemeenten met 20.000 tot 50.000 inwoners

In 2013 (zie figuur 1.1) zijn de meeste personen werkzaam bij gemeenten met 20.000 tot 50.000 inwoners (29 procent). Ook gemeten in fte, aantal gemeenten en aantal inwoners blijft deze gemeentegrootteklasse in 2013 het grootst. Bij de G4 was in 2013 23 procent van het aantal personen in de gemeentelijke bezetting werkzaam; gemeten in fte was dit ruim 24 procent.

In eerdere jaren was over het algemeen te zien dat naarmate het aantal inwoners van een gemeente stijgt ook het aantal fte's per 1.000 inwoners toeneemt. In 2013 is echter zichtbaar dat het aantal fte's per 1.000 inwoners het kleinst is bij gemeenten met 20.000 tot 50.000 inwoners, namelijk 6,8 (tabel 1.3). Bij de kleinste gemeenten is het aantal fte's per 1.000 inwoners daarentegen 8,0. Bij gemeenten met 50.000 of meer inwoners neemt het aantal fte's per 1.000 inwoners echter weer toe. Dit kan worden verklaard door de toenemende complexiteit en het andere takenpakket, wanneer een gemeente een bepaalde omvang overstijgt. Verder voeren centrumgemeenten steeds vaker activiteiten uit namens kleinere gemeenten, waardoor deze hier zelf geen mensen voor hoeven aan te nemen. Bij de G4 is het aantal fte's per 1.000 inwoners het grootst, namelijk 16,0.

In gemeenten met 50.000 tot 100.000 inwoners is de bezetting het meest afgenomen

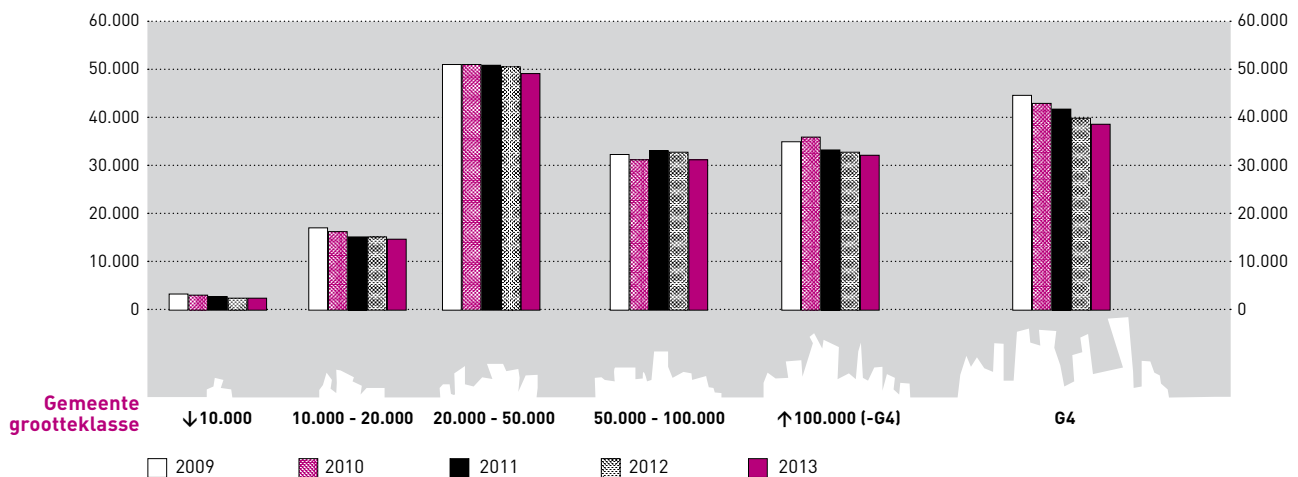
In 2013 daalde de gemeentelijke bezetting in alle gemeentegrootteklassen (zie figuur 1.2 en bijlage 2.1). Gemiddeld genomen kenden de gemeenten met 50.000 tot 100.000 inwoners de grootste afname (-4,9 procent). In de G4 nam het aantal werkzame personen af met 3,3 procent, dat is gelijk aan de daling bij alle gemeenten. Ook in aantallen fte's daalde de bezetting in alle grootteklassen. Ook hier is de daling het grootst voor gemeenten met 50.000 tot 100.000 inwoners (-4,8 procent). Bij de G4 daalde het aantal fte in 2013 met 2,9 procent. Bij alle gemeenten was er sprake van een afname van 3,2 procent.

Tabel 1.2 Ontwikkeling van de gemeentelijke bezetting in personen en fte's in 2009 tot en met 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Alle gemeenten:					
In personen	184.340	181.550	177.640	174.290	168.490
In fte's	160.960	158.650	155.560	151.900	147.030

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/RMI.

Figuur 1.2 Ontwikkeling van de gemeentelijke bezetting in personen naar gemeentegrootteklasse in 2009 tot en met 2013



Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/RMI.

Tabel 1.3 Ontwikkeling van het aantal fte's per 1.000 inwoners naar gemeentegrootteklasse in 2009 tot en met 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Alle gemeenten	9,8	9,6	9,3	9,1	8,7
G4	19,4	18,4	17,6	16,6	16,0
<math>\uparrow</math>100.000 inwoners (excl. G4)	9,9	9,8	9,4	8,6	8,4
50.000 tot 100.000 inwoners	9,5	9,0	8,7	8,8	8,2
20.000 tot 50.000 inwoners	7,4	7,3	7,3	7,2	6,8
10.000 tot 20.000 inwoners	7,1	7,5	7,4	7,5	7,6
<math>\downarrow</math>10.000 inwoners	7,3	7,6	7,3	6,9	8,0

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/RMI.

1.3 Naar geslacht

Aandeel vrouwen in de gemeentelijke bezetting stijgt verder naar 47,9 procent

In 2013 is het aandeel vrouwen in de gemeentelijke bezetting 47,9 procent (gemeten in personen), dat is een stijging van 0,4 procentpunt ten opzichte van 2012 (tabel 1.4). Het aandeel vrouwen neemt al vele jaren toe, al lijkt de mate van groei af te nemen. Zo was er in 2008 nog sprake van een toename van 1,3 procentpunt. In de periode 2011-2013 was de gemiddelde jaarlijkse toename 0,4 procentpunt.

Meer mannen dan vrouwen uitgestroomd in 2013

De totale bezetting daalde in 2013 met 3,3 procent. Naar geslacht geldt echter dat in 2013 met name het aantal mannen is afgenomen. In 2013 waren er 87.740 mannen werkzaam bij de Nederlandse gemeenten, dat is een daling van 3.680 personen (-4 procent) ten opzichte van 2012. Het aantal vrouwen dat bij gemeenten werkte, daalde met 2.120 personen van 82.870 naar 80.750 (-2,6 procent). Voor de meeste gemeentegrootteklassen geldt dat de procentuele daling van het aantal mannen in de bezetting sterker is dan die van het percentage vrouwen. Uitzondering hierop zijn gemeenten met minder dan 10.000 inwoners. Daar bleef het aantal mannen in de bezetting gelijk, terwijl het aantal vrouwen afnam met 3,3 procent.

Tabel 1.4 Gemeentelijke bezetting in personen naar geslacht en naar gemeentegrootteklasse in procenten in 2012 en 2013

	2012		2013	
	MAN	VROUW	MAN	VROUW
Alle gemeenten	52,5	47,5	52,1	47,9
G4	53,7	46,3	53,3	46,7
↑100.000 inwoners (excl. G4)	52,0	48,0	51,9	48,1
50.000 tot 100.000 inwoners	52,3	47,7	51,5	48,5
20.000 tot 50.000 inwoners	52,1	47,9	51,8	48,2
10.000 tot 20.000 inwoners	51,7	48,3	51,3	48,7
↓10.000 inwoners	51,5	48,5	52,1	47,9

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/RMI.

Het aandeel vrouwen in de gemeentelijke bezetting stijgt; het aantal vrouwen daalt echter

In de periode 2009-2013 is het aantal vrouwen in de gemeentelijke bezetting met 4,6 procent afgenomen tot 80.750 in 2013 (zie bijlage 2.2). Het aantal mannen is in deze periode echter met 12 procent gedaald. Zowel het aantal mannen en vrouwen is dus gedaald de afgelopen vijf jaar, maar de verhouding tussen mannen en vrouwen is veranderd. Het aandeel vrouwen neemt namelijk toe. Dit beeld geldt voor alle gemeentegrootteklassen. Uitzondering hierop vormen de gemeenten met 20.000 – 50.000 inwoners. In deze gemeentegrootteklasse nam in de periode 2009-2012 niet alleen het aandeel, maar ook het absolute aantal vrouwen toe.

Overigens is er bij gemeenten met minder dan 20.000 inwoners een sterke afname van zowel het aantal mannen als vrouwen in de bezetting te zien. Dit wordt verklaard door de gemeentelijke herindelingen en de effecten die daarmee gepaard gaan. Het aantal gemeenten in deze grootteklasse is namelijk afgenomen en daardoor is de bezetting van deze gemeenten doorgeschoven naar de gemeenten met 20.000 of meer inwoners. Een goed voorbeeld hiervan vormen de (voormalige) gemeenten Graafstroom, Liesveld en Nieuw-Lekkerland, die in 2013 zijn opgegaan in de nieuwe gemeente Molenwaard. Daarnaast zijn er enkele gemeenten waarbij het aantal inwoners is gegroeid van minder dan 50.000 tot net boven de 50.000. Dezelfde verschuiving vindt plaats bij enkele gemeenten met rond de 100.000 inwoners.

Tabel 1.5 Procentuele verandering van de gemeentelijke bezetting naar geslacht in 2013 ten opzichte van 2009

	Man	Vrouw
Alle gemeenten	-12,0	-4,6
G4	-17,1	-9,1
↑100.000 inwoners (excl. G4)	-9,8	-6,6
50.000 tot 100.000 inwoners	-7,2	-0,2
20.000 tot 50.000 inwoners	-8,2	0,9
10.000 tot 20.000 inwoners	-19,2	-8,7
↓10.000 inwoners	-29,8	-28,6

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Eti/RMI.

1.4 Naar vol- en deeltijders

In 2013 werkt 41,6 procent van de bezetting in deeltijd

Gemiddeld genomen werkt 41,6 procent van de gemeentelijke bezetting in deeltijd en 58,4 procent in voltijd (tabel 1.6). De verhouding tussen het aantal deel- en voltijders is daarmee ten opzichte van 2012 gelijk gebleven.

Tabel 1.6 Het aantal voltijders en deeltijders in personen naar gemeentegrootteklasse in procenten in 2012 en 2013

	2012		2013	
	VOLTIJD	DEELTIJD	VOLTIJD	DEELTIJD
Alle gemeenten	58,4	41,6	58,4	41,6
G4	66,2	33,8	66,5	33,5
↑100.000 inwoners (excl. G4)	58,2	41,8	58,8	41,2
50.000 tot 100.000 inwoners	58,1	41,9	57,9	42,1
20.000 tot 50.000 inwoners	54,5	45,5	54,1	45,9
10.000 tot 20.000 inwoners	52,8	47,2	52,1	47,9
↓10.000 inwoners	50,2	49,8	52,0	48,0

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Eti/RMI.

Vrouwen werken vaker in deeltijd dan mannen (70,1 tegenover 15,4 procent). Daarmee is het aandeel deeltijders onder mannen licht gedaald ten opzichte van 2012 (15,7 procent). Het aandeel deeltijders onder vrouwen was in 2012 70,3 procent. De gemiddelde deeltijdfactor van vrouwen was in 2013 gemiddeld 0,78 (dat wil zeggen een gemiddelde werkweek van 28,1 uur), vergeleken met 0,96 (34,6 uur per week) van mannen. De deeltijdfactor bij alle gemeenten bleef in 2013 gemiddeld 0,87 (31,3 uur per week). De deeltijdfactor is met 0,79 (28,4 uur per week) het laagst bij de gemeenten met minder dan 10.000 inwoners en het hoogst bij de G4 met 0,92 (33,1 uur per week).

Het aandeel deeltijders bij gemeenten is over de afgelopen jaren toegenomen

In 2013 werkten 98.330 personen in de gemeentelijke bezetting voltijds (zie bijlage 2.3). Het aantal voltijders bij gemeenten daalt al sinds 2009. Destijds waren er 109.720 voltijders in dienst. Het aantal deeltijders is in de periode 2009-2013 ook gedaald (70.160 deeltijders in 2013, ten opzichte van 74.620 in 2009). Het aantal deeltijders neemt echter beperkter af dan het aantal voltijders.

Dit komt doordat er de afgelopen jaren meer mannen dan vrouwen zijn uitgestroomd en mannen werken over het algemeen vaker voltijds. Hierdoor is het percentage deeltijders in de bezetting de afgelopen jaren toegenomen. In 2013 werkte 41,6 procent van het aantal werkzame personen in deeltijd. In 2009 was dit aandeel nog 40,5 procent.

Bij de G4, gemeenten met meer dan 100.000 inwoners (excl. G4) en gemeenten met minder dan 10.000 inwoners daalde in 2013 het aantal deeltijders sterker dan het aantal voltijders, een tegengestelde beweging vergeleken met alle gemeenten. Landelijk gezien nam het aantal voltijders in de werkzame beroepsbevolking in 2013 af met 2,1 procent. Het aantal deeltijders daalde met 0,4 procent. Hierdoor steeg het aandeel deeltijders in de werkzame beroepsbevolking naar 41,9 procent in 2013, ten opzichte van 41,5 procent in 2012.

1.5 Naar leeftijdsklasse

Binnen de gemeentelijke bezetting blijft de groep 45- tot 55-jarigen het grootst

Naar leeftijd vallen de meeste gemeenteambtenaren in de leeftijdscategorie 45 tot 55 jaar (34 procent), gevolgd door de 35- tot 45-jarigen met bijna 26 procent (tabel 1.7).

Tabel 1.7 Gemeentelijke bezetting in personen naar leeftijdsklasse en gemeentegrootteklasse in procenten in 2013

	↓10.000	10.000 tot 20.000	20.000 tot 50.000	50.000 tot 100.000	↑100.000 (excl. G4)	G4	Alle
60 jaar en ouder	11,9	10,5	10,7	10,9	11,5	11,3	11,0
55 tot 60 jaar	16,8	16,6	16,1	16,1	16,3	16,1	16,2
45 tot 55 jaar	35,0	35,0	35,2	33,4	33,7	32,9	34,0
35 tot 45 jaar	22,6	24,6	25,4	26,3	26,5	26,0	25,8
25 tot 35 jaar	11,8	12,3	11,5	12,3	11,3	13,1	12,1
Jonger dan 25 jaar	1,8	1,0	1,0	1,0	0,7	0,6	0,9
Gemiddelde leeftijd	47,9	47,7	47,6	47,4	47,6	47,1	47,5

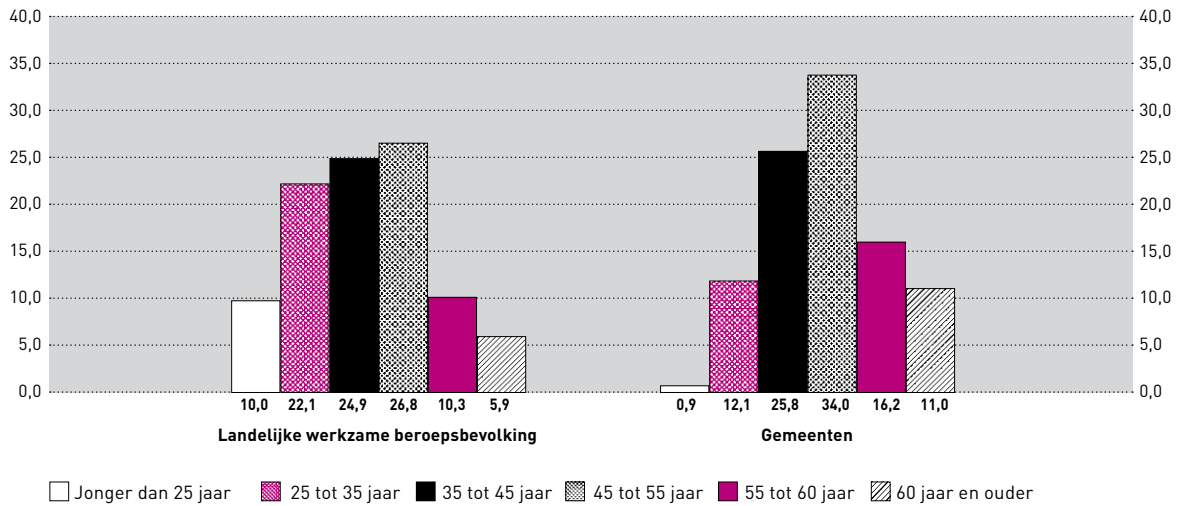
Bron: CBS, salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/RMI.

Figuur 1.3 laat zien dat in 2013 bijna 1 procent van de gemeentelijke bezetting jonger was dan 25 jaar (zie bijlage 2.4). Het aandeel blijft daarmee al een aantal jaren stabiel. Ter vergelijking: binnen de totale Nederlandse werkzame beroepsbevolking is dit aandeel 10 procent. Ook de groep 25- tot 35-jarigen blijft bij gemeenten sterk ondervertegenwoordigd in vergelijking met die groep in de beroepsbevolking (22,1 procent). Factoren die hierbij een rol spelen zijn hetzelfde als afgelopen jaar, namelijk de afnemende instroom van jongeren in de gemeentelijke bezetting in de afgelopen jaren en het als gevolg van bezuinigingen niet verlengen van tijdelijke aanstellingen, wat jongeren vaak het hardst raakt. De gemiddelde leeftijd van de gemeentelijke bezetting was in 2013 47,5 jaar. De afgelopen jaren steeg de gemiddelde leeftijd voortdurend. Zo was de gemiddelde leeftijd in 2009 nog 45,4 jaar, in 2012 was deze 46,9 jaar. Gemeenten met minder dan 10.000 inwoners kennen de hoogste gemiddelde leeftijd (47,9 jaar), al is het verschil met de overige gemeentegrootteklassen klein. Het laagst is de gemiddelde leeftijd bij de G4 (47,1 jaar).

Er is sprake van een verschillende leeftijdsopbouw van de bezetting naar geslacht (figuur 1.4). Te zien is dat naarmate de leeftijd stijgt, het aantal mannen in de bezetting over het algemeen toeneemt. Daarentegen zijn de meeste vrouwen in de gemeentelijke bezetting 40 tot 55 jaar oud. Boven de leeftijdsgrens van 50 jaar neemt het aantal vrouwen in de bezetting af. Daarmee is het aandeel mannen boven de 50 jaar sterk oververtegenwoordigd. Het aandeel vrouwen in de leeftijd van 25 tot 45 jaar is echter groter dan het aandeel mannen.

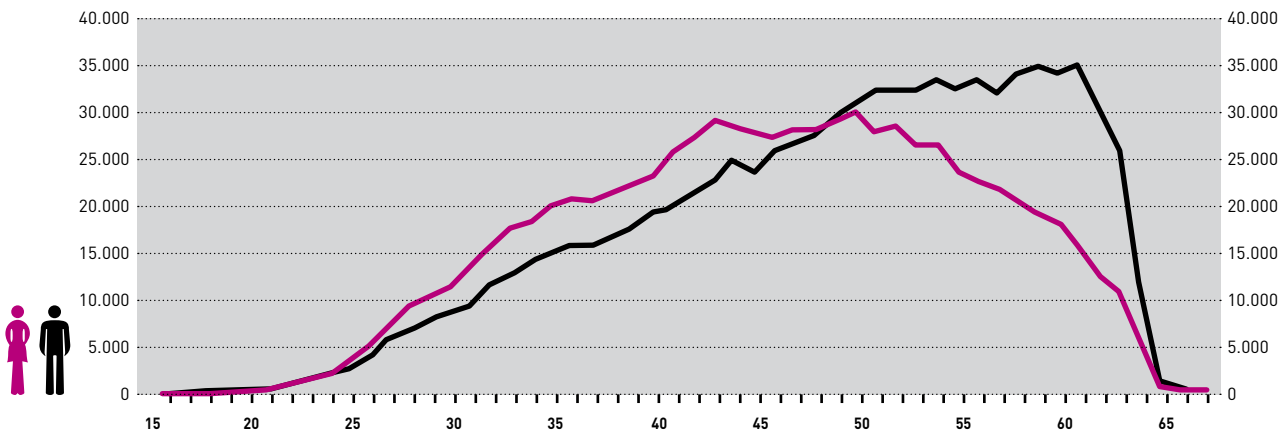
In 2013 was de gemiddelde leeftijd van mannen bij gemeenten 49 jaar en van vrouwen 45,8 jaar. De gemiddelde leeftijd van vrouwen neemt over de jaren wel iets sneller toe. Sinds 2009 is de gemiddelde jaarlijkse stijging namelijk 1,2 procent, vergeleken met 1 procent bij mannen.

Figuur 1.3 Landelijke werkzame beroepsbevolking en gemeentelijke bezetting in personen naar leeftijdsklasse in procenten in 2013



Bron: CBS, salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/RMI.

Figuur 1.4 Gemeentelijke bezetting naar leeftijd en geslacht in personen in 2013



Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/RMI.

Het aandeel ouderen neemt toe, het aandeel jonger dan 35 jaar neemt sterk af

Het aandeel ouderen in de gemeentelijke bezetting neemt toe. In 2013 was het aandeel 45-plussers bij gemeenten 61 procent. In 2009 was dit aandeel 55,3 procent. Binnen de groep 45-plussers is met name het aantal 50-55 jarigen gestegen in 2013. Ook het aandeel 55-60 jarigen en 60-65 jarigen nam toe in 2013. Desondanks lijkt de mate van stijging van het aandeel 55-plussers in de gemeentelijke bezetting af te zwakken. In totaal is 27,2 procent van de gemeentelijke bezetting 55 jaar of ouder. Dat komt neer op bijna 46.000 personen.

Ondanks de toename van het aandeel ouderen in de gemeentelijke bezetting, neemt absoluut gezien ook het aantal ouderen af in verschillende leeftijdscategorieën (tabel 1.8). Zo daalde het aantal 45- tot 55-jarigen in 2013 met 5,7 procent, ten opzichte van 2009.

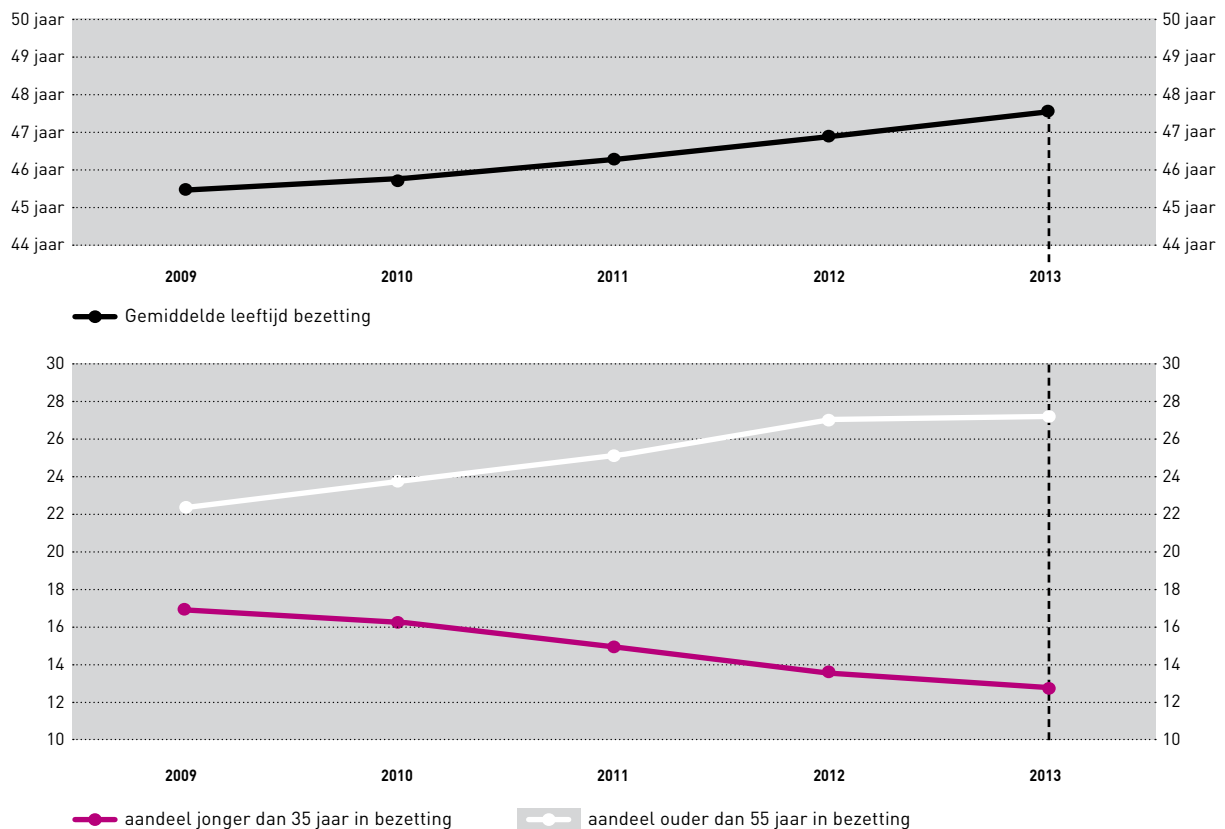
Ook het aantal 55- tot 60-jarigen daalde in deze periode met 2 procent. Het aantal 60-plussers nam wel toe, met maar liefst 40,3 procent. Opvallend is echter de afname van het aantal jongeren in de gemeentelijke bezetting. Het aantal werkzame personen jonger dan 25 jaar nam met ruim 54 procent af, terwijl het aantal 25- tot 35-jarigen met bijna 28 procent daalde. Figuur 1.5 laat dan ook zien dat het aandeel personen jonger dan 35 jaar de afgelopen jaren is gedaald. Tevens is te zien dat het aandeel 55-plussers over de jaren is toegenomen. Als gevolg hiervan stijgt de gemiddelde leeftijd van de gemeentelijke bezetting. Met name het afnemend aantal jongeren in de gemeentelijke bezetting blijft dus een onverminderd zorgelijke ontwikkeling.

Tabel 1.8 Gemeentelijke bezetting naar leeftijdscategorie in 2009 en 2013

	2009	2013	Verandering 2009-2013	
			ABSOLUUT	RELATIEF IN %
Jonger dan 25 jaar	3.217	1.467	-1.750	-54,4
25 tot 35 jaar	28.125	20.336	-7.789	-27,7
35 tot 45 jaar	51.101	43.473	-7.628	-14,9
45 tot 55 jaar	60.796	57.319	-3.477	-5,7
55 tot 60 jaar	27.830	27.281	-549	-2,0
60 jaar en ouder	13.267	18.613	5.346	40,3

Bron: salarisbestanden gemeenten, bewerking Eti/RMI.

Figuur 1.5 Gemiddelde leeftijd van de bezetting (figuur boven) en het aandeel personen jonger dan 35 jaar en ouder dan 55 jaar van de bezetting (figuur onder) in 2009 tot en met 2013



Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Eti/RMI.

1.6 Naar dienstjaren

Het aandeel lange dienstverbanden neemt verder toe

Ruim 71 procent van de gemeentelijke bezetting is 5 jaar of langer in dienst (tabel 1.9). Bijna 29 procent van de gemeentelijke bezetting is in 2013 korter dan 5 jaar in dienst. In 2012 was dit nog 32 procent. Deze afname duidt erop dat er in het afgelopen jaar minder nieuwe mensen zijn aangenomen en dat tijdelijke aanstellingen zijn afgelopen en niet verlengd.

Verder neemt het aandeel lange dienstverbanden toe. Zo was in 2013 48 procent langer dan 10 jaar in dienst, tegenover 46 procent in 2012. Ook in 2012 was er reeds sprake van een toename van het aandeel lange dienstverbanden. Dit duidt op een nog verder afnemende externe mobiliteit van gemeenteambtenaren.

Binnen de totale beroepsbevolking is de lengte van het dienstverband als volgt verdeeld: 38,5 procent is korter dan 5 jaar in dienst; 20,4 procent is 5 tot 10 jaar in dienst; 23 procent is 10 tot 20 jaar in dienst en 18,1 procent is langer dan 20 jaar in dienst. In vergelijking met het landelijk gemiddelde zijn er in de gemeentelijke sector dus beduidend meer lange dienstverbanden (tabel 1.9). Bij de dienstverbanden van 10 jaar of langer is bij gemeenten de categorie van 10 tot 20 jaar het grootst.

Gemiddeld aantal dienstjaren in 2013 was 11,5 jaar

In 2013 was het gemiddelde aantal dienstjaren van gemeenteambtenaren 11,5 jaar. Ten opzichte van 2012 betekent dat een stijging van 0,2 jaar. In de totale beroepsbevolking is het gemiddelde aantal dienstjaren 10,6 jaar. Naar gemeentegrootteklasse beziën is het aantal dienstjaren gemiddeld genomen het laagst voor de G4 (10,3 jaar). Het hoogst is het voor gemeenten met 10.000 tot 20.000 inwoners (12,5 jaar).

Tabel 1.9 Gemeentelijke bezetting in personen naar aantal dienstjaren binnen de gemeente en gemeentegrootteklasse in procenten in 2013

	Korter dan 3 jaar	3 tot 10 jaar	10 jaar of meer	
Alle gemeenten	13,9	38,7	47,4	
G4	10,4	48,7	40,9	
↑100.000 inwoners (excl. G4)	12,5	36,6	51,0	
50.000 tot 100.000 inwoners	16,1	33,8	50,2	
20.000 tot 50.000 inwoners	16,6	36,3	47,1	
10.000 tot 20.000 inwoners	12,9	35,6	51,5	
↓10.000 inwoners	15,0	36,5	48,5	
	Korter dan 5 jaar	5-10 jaar	10-20 jaar	20 jaar of meer
Landelijk	38,5	20,4	23,0	18,1
				Gemiddelde dienstverband in jaren
				10,6

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/RMI.

1.7 Naar soort aanstelling

Het aandeel vaste aanstellingen groeit naar 96,6 procent

Door de personele bezuinigingen is er een dalende trend zichtbaar van het aantal tijdelijke aanstellingen. Zo worden er minder mensen (tijdelijk) aangenomen en worden ook steeds minder tijdelijke aanstellingen verlengd. In 2013 gaven gemeenten aan dat 3,4 procent van de bezetting een tijdelijke aanstelling heeft (tabel 1.10). In 2012 was dit nog 3,6 procent. Vergeleken met 2011 is de daling echter groter. Toen had nog 5,1 procent een tijdelijke aanstelling. Bij gemeenten met minder dan 10.000 inwoners is het aandeel personen met een tijdelijke aanstelling het laagst (2,6 procent). Het hoogst is dit bij gemeenten met 10.000 tot 20.000 inwoners (3,9 procent).

Aan de andere kant stijgt het aandeel werkzame personen met een vaste aanstelling. In 2013 had 96,6 procent van de gemeenteambtenaren een vaste aanstelling. In 2012 was dit 96,4 procent en in 2011 94,9 procent.

Tabel 1.10 Gemeentelijke bezetting in fte naar soort aanstelling en gemeentegrootteklasse in procenten in 2012 en 2013

	2012		2013	
	VAST	TIJDELIJK	VAST	TIJDELIJK
Alle gemeenten	96,4	3,6	96,6	3,4
G4	96,0	4,0	96,9	3,1
↑100.000 inwoners (excl. G4)	96,2	3,8	96,4	3,6
50.000 tot 100.000 inwoners	96,0	4,0	96,2	3,8
20.000 tot 50.000 inwoners	97,2	2,8	97,1	2,9
10.000 tot 20.000 inwoners	96,5	3,5	96,1	3,9
↓10.000 inwoners	97,1	2,9	97,4	2,6
<i>Aantal gemeenten</i>	226	206	253	241

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2012 – 2013, bewerking Etil/RMI.

Uitzendkrachten en payrolling blijven meest gebruikte flexibele contractvormen

Onder de flexibele schil bij gemeenten verstaan we de externe numerieke flexibiliteit, ook wel contractflexibiliteit genoemd. Deze bestaat uit medewerkers die op basis van uitzend-, payroll- of detacheringsovereenkomst werkzaam zijn, ZZP'ers die worden ingehuurd en medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd voor de duur van maximaal één jaar, exclusief proefaanstellingen.

Aan gemeenten is allereerst gevraagd welke flexibele contractvormen er voorkomen (tabel 1.11). Dan blijkt dat detacheringsovereenkomsten bij 90 procent van de gemeenten voorkomen als flexibele contractvorm. Ook van uitzendkrachten (79 procent), payrolling (74 procent), ZZP-ers (71 procent) en aanstellingen voor bepaalde tijd (70 procent) wordt door relatief veel gemeenten gebruik gemaakt. Naast de vraag welke flexibele contractvormen voorkomen, is ook gevraagd welke van deze contractvormen het meest wordt gebruikt. Hieruit blijkt dat payrolling door 28 procent van gemeenten het meest wordt ingezet. Dat is opvallend, aangezien payrolling landelijk onder druk staat en wordt ingeperkt.² De meest voorkomende contractvorm, detacheringsovereenkomsten, wordt door 18 procent van de gemeenten het meest gebruikt. Ten opzichte van 2012 zijn de meest voorkomende en gebruikte flexibele contractvormen bij gemeenten redelijk constant gebleven.

Ondanks dat flexibiliteit een steeds grotere rol speelt op de arbeidsmarkt, is er geen eenduidig beeld welk beleid gemeenten voeren ten aanzien van hun flexibele deel van de bezetting. Zo wordt bij ongeveer een kwart van de gemeenten beleid gevoerd om het flexibele deel van de bezetting te verkleinen. Daarentegen geeft 36 procent van de gemeenten aan de flexibele schil te willen vergroten. Ongeveer 20 procent van de gemeenten voert beleid om de flexibele schil gelijk te houden, terwijl er bij nog eens 20 procent geen eenduidig beleid wordt gevoerd ten aanzien van het flexibele deel van de bezetting. Van de gemeenten die het flexibele deel van de bezetting willen vergroten, wil iets meer dan de helft dit bewerkstelligen door meer medewerkers op flexibele basis aan te stellen, de overige gemeenten door meer medewerkers in vaste dienst op flexibele basis in te zetten.

Tabel 1.11 Meest voorkomende en gebruikte flexibele contractvormen bij gemeenten in procenten in 2013

	Voorkomende contractvormen	Meest gebruikte contractvormen
Detacheringsovereenkomsten	90	18
Uitzendkrachten	79	26
Payrolling	74	28
ZZP-ers	71	6
Aanstellingen voor bepaalde tijd	70	14
Anders	3	0
Geen antwoord	0	7
<i>Aantal gemeenten</i>	258	257

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2013, bewerking Etil/RMI.

1.8 Aantal leidinggevenden

Het aantal leidinggevenden per 100 medewerkers daalt verder naar 5,9

Onder leidinggevenden worden medewerkers verstaan die in hun functieomschrijving leidinggevende taken hebben staan en die in hiërarchische verhouding staan tot andere medewerkers. Sinds 2010 neemt het aantal leidinggevenden per 100 medewerkers af (tabel 1.12). In 2013 daalde het aantal leidinggevenden per 100 medewerkers naar 5,9. Dit betekent dat de 'span of control' van leidinggevenden toeneemt: leidinggevenden krijgen meer werkzame personen onder hun hoede. Overigens daalde het aantal leidinggevenden per 100 medewerkers niet in alle gemeentegrootteklassen. Bij gemeenten met minder dan 10.000 inwoners nam dit aantal toe tot 8,8. Daarmee hebben leidinggevenden in deze gemeentegrootteklasse de kleinste 'span of control'. Het grootst is de 'span of control' bij gemeenten met 20.000 tot 100.000 inwoners (5,4 leidinggevenden per 100 medewerkers).

Tabel 1.12 Aantal leidinggevenden per 100 medewerkers naar gemeentegrootteklasse, 2009-2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Alle gemeenten	6,5	7,2	6,9	6,1	5,9
G4	7,2	8,8	8,5	8,4	7,7
↑100.000 inwoners (excl. G4)	8,2	8,4	8,3	6,7	6,1
50.000 tot 100.000 inwoners	5,3	5,6	5,6	6,3	5,4
20.000 tot 50.000 inwoners	5,2	5,2	5,4	5,7	5,4
10.000 tot 20.000 inwoners	6,9	6,1	6,1	6,0	5,9
↓10.000 inwoners	7,9	7,4	7,3	8,3	8,8
<i>Aantal gemeenten</i>	261	238	310	255	258

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2009 – 2013, bewerking Etil/RMI.

Het aandeel vrouwelijke leidinggevenden stijgt verder naar 31,2 procent

In 2013 nam het aandeel vrouwelijke leidinggevenden toe met 0,4 procentpunt tot 31,2 procent (tabel 1.13). Daarmee neemt het aandeel vrouwen in leidinggevende functies al enkele jaren toe. In 2013 nam het percentage vrouwelijke leidinggevenden het sterkst toe bij gemeenten met 100.000 of meer inwoners, van 30,7 procent in 2012 naar 34,8 procent in 2013. De G4 beschikken echter nog steeds over het grootste aandeel vrouwelijke leidinggevenden (34,8 procent). Het laagst is het aandeel vrouwen in leidinggevende functies bij de gemeenten met 10.000 tot 20.000 inwoners en gemeenten met minder dan 10.000 inwoners (beide 24 procent).

Tabel 1.13 Aandeel vrouwelijke leidinggevenden naar gemeentegrootteklasse, in procenten, 2009-2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Alle gemeenten	27,4	30,4	30,5	30,8	31,2
G4	30,7	33,6	34,1	34,7	34,8
↑100.000 inwoners (excl. G4)	27,3	30,0	31,6	30,7	33,7
50.000 tot 100.000 inwoners	28,6	30,6	30,1	31,1	29,4
20.000 tot 50.000 inwoners	25,4	25,5	25,4	26,4	28,1
10.000 tot 20.000 inwoners	20,5	21,3	22,9	26,0	24,0
↓10.000 inwoners	14,6	20,5	25,2	28,4	24,0
<i>Aantal gemeenten</i>	261	238	310	255	258

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2009 – 2013, bewerking Etil/RMI.

1.9 Stagiairs en trainees

Bijna iedere gemeente maakt gebruik van stagiairs

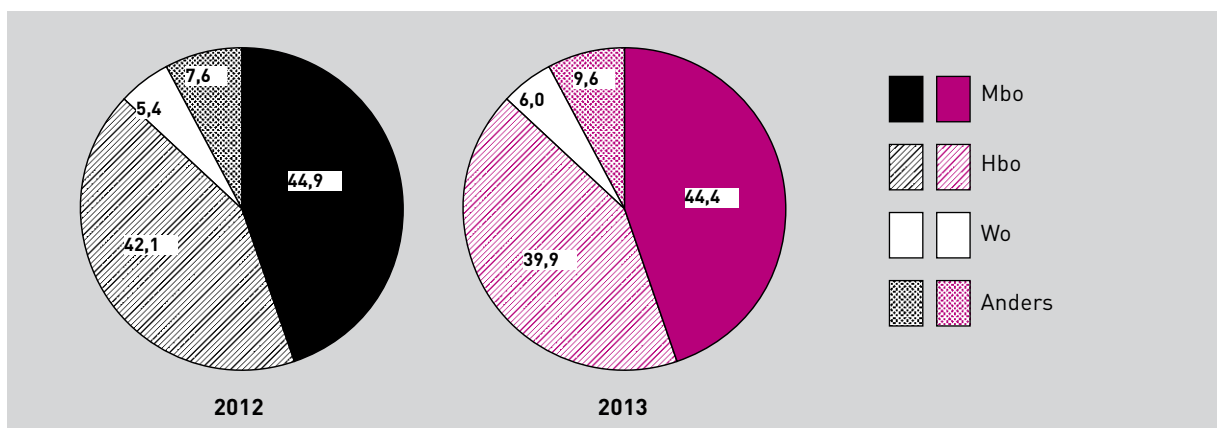
In 2013 had 97 procent van de gemeenten 1 of meerdere stageplekken. Bij gemeenten met minder dan 10.000 inwoners is dit percentage het laagst (75 procent), gevolgd door gemeenten met 10.000 tot 20.000 inwoners (96 procent). In alle overige gemeentegrootteklassen hebben alle gemeenten in 2013 gebruik gemaakt van stagiaires. Alle gemeenten samen hadden in 2013 12.350 stagiaires 'in dienst'. Dat komt neer op 7,3 procent van de bezetting (in personen). In 2012 was dat nog 6,7 procent.

Figuur 1.6 toont dat ruim 44 procent van de stagiaires in 2013 een opleiding op MBO-niveau volgt. In 2012 was dit aandeel nagenoeg gelijk. Verder volgde bijna 40 procent van de stagiaires in 2013 een HBO-opleiding, terwijl 6 procent een universitaire opleiding volgde.

23,3 procent van de gemeenten heeft trainee(s) in dienst

Onder trainees worden jonge (bijna) afgestudeerde hbo'ers en academici met maximaal twee jaar werkervaring verstaan waarmee de gemeente een intensief opleidingsprogramma is overeengekomen. Trainees komen bij gemeenten minder vaak voor dan stagiairs. Naarmate de gemeente omvang stijgt, neemt ook de kans toe dat de gemeente een trainee in dienst heeft. In 2013 had 23,3 procent van de gemeenten één of meer trainees in dienst. In totaal waren bij deze gemeenten ongeveer 240 trainees in dienst.

Figuur 1.6 Aandeel stagiairs in procenten naar opleidingsniveau in 2012 en 2013



N = 208

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2012 - 2013.

1.10 Medewerkertevredenheid

Ruim 60 procent van de gemeenten houdt medewerkertevredenheidsonderzoeken (MTO). Een kwart van de gemeenten geeft aan dit niet te doen en ook niet van plan te zijn. Het resterende deel doet nog geen MTO, maar is dit wel van plan.

Van de gemeenten die al MTO's uitvoeren doet meer dan de helft dit tweejaarlijks. De rest houdt een andere frequentie aan. Daarbij wordt drie- of vierjaarlijks het meest genoemd. Ruim driekwart van de gemeenten besteedt het MTO uit aan derden. De overige 20 procent doet het onderzoek in eigen beheer.

Op de vraag wat gemeenten met de resultaten van het MTO doen, wordt het meest genoemd:

- Teruggekoppeld aan de medewerkers (94 procent)
- Het is aan de leidinggevenden / managers om daar wat mee te doen (66 procent)
- Gebruikt bij het bepalen van het personeelsbeleid (57 procent)



**2. Instroom,
doorstroom,
uitstroom**

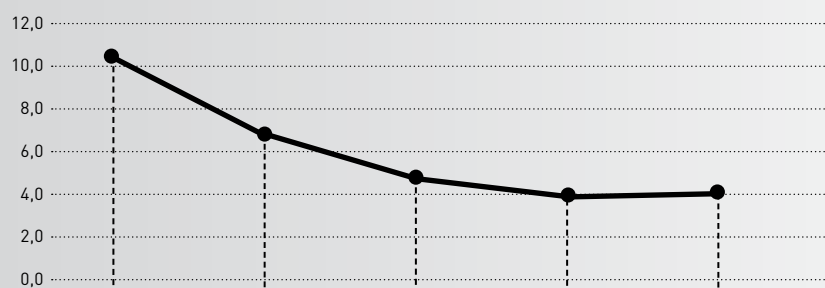
Er zijn drie stromen belangrijk binnen de gemeentelijke bezetting: de instroom, de doorstroom en de uitstroom van werknemers. De instroom bestaat uit nieuwe medewerkers die door gemeenten worden aangetrokken. De doorstroom zijn medewerkers die van functie en/of afdeling zijn veranderd. Tot slot gaat het bij de uitstroom om werknemers die uit dienst treden bij gemeenten. In dit hoofdstuk komen al deze stromen aan bod en worden zowel de ontwikkeling als de kenmerken van de stromen beschreven.

2.1 Instroom

Instroom in alle gemeenten stijgt licht naar 4,1 procent, maar daalt in kleinere gemeenten

Figuur 2.1 toont het instroompercentage naar gemeentegrootteklasse voor de periode 2009 tot en met 2013. Voor alle gemeenten samen was het gemiddelde instroompercentage in 2013 4,1 procent. In 2012 bedroeg de instroom 3,9 procent. Gemiddeld genomen is er in 2013 dus sprake van een beperkte toename van 0,2 procentpunt. Naar gemeentegrootteklasse bezien zijn er echter opvallende verschillen waarneembaar. Zo was er in gemeenten met meer dan 100.000 inwoners (excl. G4) sprake van een instroompercentage van 5,7 procent in 2013, dat is een toename van 1,8 procentpunt vergeleken met 2012. Daarmee komt in deze gemeentegrootteklasse een eind aan de dalende instroom. Ook bij de G4 nam de instroom toe, van 2,9 procent naar 3,3 procent. Daarentegen daalde het instroompercentage in gemeenten met minder dan 50.000 inwoners. De grootste daling deed zich voor in gemeenten met 20.000 tot 50.000 inwoners. Daar nam het instroompercentage met 0,8 procentpunt af, tot 3,8 procent in 2013. Ondanks de stijging in 2013, kennen de G4 nog altijd het laagste instroompercentage. In 2011 en 2012 was dit ook al het geval. Dat is opvallend, aangezien de G4 in 2009 en 2010 nog het hoogste instroompercentage kenden. Gemeenten met meer dan 100.000 inwoners (excl. G4) kennen in 2013 het hoogste instroompercentage.

Figuur 2.1 Instroompercentage alle gemeenten (lijndiagram) en naar gemeentegrootteklasse (tabel) in procenten in 2009 tot en met 2013



	2009	2010	2011	2012	2013
Alle gemeenten	10,2	7,1	4,7	3,9	4,1
G4	12,4	9,2	4,1	2,9	3,3
↑100.000 inwoners (excl. G4)	9,0	6,7	4,3	3,9	5,7
50.000 tot 100.000 inwoners	9,2	6,1	4,3	3,7	3,9
20.000 tot 50.000 inwoners	10,1	6,6	5,4	4,6	3,8
10.000 tot 20.000 inwoners	9,3	6,7	5,5	4,5	4,0
↓10.000 inwoners	8,5	5,3	6,9	4,7	4,1

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Eti/RMI.

Kenmerken instroom in 2013

In 2013 was 51 procent van de instroom man. In 2012 was nog 51 procent van de instroom vrouw. In de afgelopen vijf jaar is het aandeel vrouwen in de instroom, met uitzondering van 2012, voortdurend licht gedaald. Van het aantal personen dat in 2013 bij gemeenten is ingestroomd, werkt 53 procent voltijd. In 2009 was dit nog bijna 58 procent. Naar leeftijd bezien is het aandeel van de instromers tussen 45 en 55 jaar het grootst in 2013, namelijk 25,9 procent. Dat aandeel groeit daarmee al sinds 2009. Ook het aandeel van instromers jonger dan 25 jaar nam in 2013 toe tot 11,7 procent. Daarentegen daalt het aandeel van 25- tot 35-jarigen in de instroom al voor het vierde jaar op rij. Gezamenlijk leiden deze ontwikkelingen tot een gemiddelde instroomleeftijd van 40,3 jaar. In 2012 was de gemiddelde instroomleeftijd nog 39,5 jaar. In hoofdstuk 1 is reeds gemeld dat de bezetting van gemeenten vergrijsjt. Het feit dat het aandeel jongeren in de instroom afneemt en dat de gemiddelde leeftijd van de instroom toeneemt, bevestigt nogmaals dat de bezetting van gemeenten niet verjongt. Tot slot beginnen de meeste instromers in 2013 in salarisschaal 7-9 (34,8 procent).

Tabel 2.1 Kenmerken van de instroom in procenten in 2009 tot en met 2013

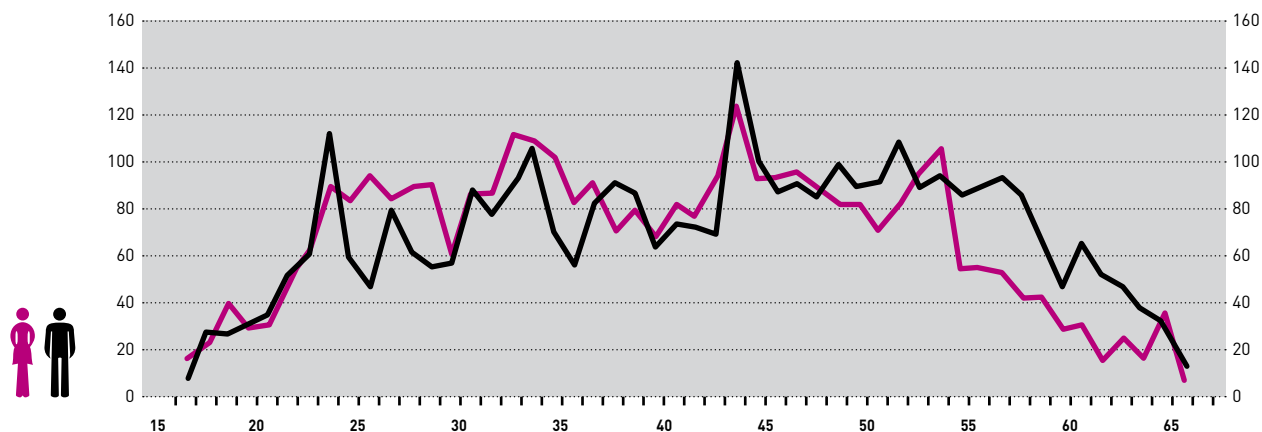
	2009	2010	2011	2012	2013
NAAR GESLACHT					
Man	45,9	46,9	50,1	49,0	51,0
Vrouw	54,1	53,1	49,9	51,0	49,0
NAAR ARBEIDSDUUR					
Voltijd	57,8	56,7	54,0	53,2	53,0
Deeltijd	42,2	43,3	46,0	46,8	47,0
NAAR LEEFTIJD SKLASSE					
Jonger dan 25 jaar	9,5	8,8	9,9	7,1	11,7
25 tot 35 jaar	34,7	33,2	30,9	29,1	23,2
35 tot 45 jaar	29,5	28,8	26,8	27,1	24,2
45 tot 55 jaar	20,4	20,9	21,1	23,4	25,9
55 tot 60 jaar	4,5	6,1	7,0	7,8	9,2
60 jaar en ouder	1,4	2,2	4,3	5,4	5,8
NAAR SALARISSCHAAL					
Schaal 1-3	3,8	3,1	3,6	8,4	10,5
Schaal 4-6	21,8	21,0	19,7	20,1	16,6
Schaal 7-9	43,3	42,2	40,2	37,0	34,8
Schaal 10-12	24,6	24,8	24,7	24,1	23,8
Schaal 13 en hoger	3,5	4,1	4,0	4,4	4,0
Niet nader gespecificeerde schaal	3,1	4,8	7,9	6,0	10,3

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Eti/RMI.

Vrouwen stromen gemiddeld genomen op jongere leeftijd in dan mannen

In figuur 2.2 is de instroom naar geslacht en leeftijd in 2013 te zien. Het algemene beeld is dat vrouwen gemiddeld genomen op een jongere leeftijd instromen dan mannen. Gemiddeld stroomden mannen in 2013 in op een leeftijd van 41,4 jaar. Bij de vrouwen is de gemiddelde leeftijd 39,1 jaar. Dit komt ook tot uiting in de relatief sterke vertegenwoordiging van vrouwen in de instroom van 24 tot 28 jaar. Mannen zijn daarentegen relatief sterk vertegenwoordigd in de instroom vanaf 54 jaar.

Figuur 2.2 Verdeling absolute instroom naar geslacht en leeftijd, 2013



Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/RMI.

Het aantal openstaande vacatures is licht gestegen

In 2013 is een lichte stijging zichtbaar van het aantal openstaande vacatures: op 31 december 2013 stond er 1.695 fte aan vacatures open, dat is een stijging van ruim 4 procent ten opzichte van 2012.

Tabel 2.2 Aantal openstaande vacatures in aantal fte's naar gemeentegrootteklasse, peildatum 31 december 2012 en 2013

	2012	2013
Alle gemeenten	1.627	1.695
↑100.000 inwoners (excl. G4)	443	549
50.000 - 100.000 inwoners	300	301
20.000 - 50.000 inwoners	587	619
10.000 - 20.000 inwoners	272	209
↓10.000 inwoners inwoners	27	17
Aantal gemeenten	223	215

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2012 – 2013, bewerking Etil/RMI.

Wanneer onderscheid wordt gemaakt naar functiegebieden, stonden de meeste vacatures in 2013 open voor Sociale zaken/Werkgelegenheid (tabel 2.3). Ook in 2012 was dit het geval. Daarentegen stonden in 2013 ook de functiegebieden Financieel/economisch en Welzijn in de top 5 van functiegebieden met het grootste aantal vacatures. In 2012 stonden deze functiegebieden nog buiten de top 5.

Aan gemeenten is ook gevraagd voor welke functiegebieden vacatures het moeilijkst vervulbaar waren. Een vacature wordt als moeilijk vervulbaar beschouwd wanneer een gemeente er niet in slaagt binnen een half jaar een geschikte kandidaat te vinden. In 2013 waren vacatures in Automatisering/ICT het moeilijkst vervulbaar, gevolgd door Bouwkunde/civiele techniek.

Opvallend is dat vacatures voor de functiegebieden Sociale zaken/Werkgelegenheid, Financieel/economisch en Ruimtelijke ordening/milieu zowel voorkomen in de top 5 van functiegebieden met het grootste aantal vacatures als in de top 5 van functiegebieden met het grootste aantal vacatures. Voor de functiegebieden Burger-/Publiekszaken en Welzijn is het kennelijk minder moeilijk om vacatures te vervullen, omdat deze twee functiegebieden niet voorkomen in de top 5 van functiegebieden met moeilijk vervulbare vacatures maar wel in de top 5 met de meeste vacatures.

Tabel 2.3 Top 5 functiegebieden met het grootste aantal vacatures en top 5 functiegebieden waarin vacatures moeilijk vervulbaar waren in 2013 (tussen haakjes positie in 2012)

Functiegebieden met grootste aantal vacatures		Functiegebieden met moeilijk vervulbare vacatures	
1 (1)	Sociale zaken/Werkgelegenheid	1 (2)	Automatisering/ICT
2 (4)	Burger- /publiekszaken	2 (1)	Bouwkunde/civiele techniek
3 (-)	Financieel/economisch	3 (3)	Financieel/economisch
4 (-)	Welzijn	4 (4)	Ruimtelijke ordening/milieu
5 (2)	Ruimtelijke ordening/milieu	5 (5)	Sociale zaken/Werkgelegenheid
N = 266		N = 150	

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2012 – 2013, bewerking Etil/RMI.

Eigen website meest gebruikte en meest effectieve wervingskanaal

Tabel 2.4 laat zien welke kanalen gemeenten gebruiken voor het werven van nieuwe medewerkers en welke kanalen als het meest effectief worden bevonden. Over het algemeen maken gemeenten met name gebruik van online kanalen voor het werven van nieuwe medewerkers. Het meest zetten gemeenten daarvoor de eigen website (79,2 procent) in, gevolgd door het regionaal mobiliteitsnetwerk (52,5 procent). Opvallend is ook de opmars van social media als wervingskanaal. In 2013 maakte 29,1 procent van de gemeenten gebruik van Facebook, Twitter en LinkedIn voor het werven van nieuw personeel. In 2012 was dat nog 24,6 procent. De effectiviteit van social media blijft echter achter bij andere kanalen: 9,7 procent van de gemeenten beschouwt social media als het meest effectieve wervingskanaal. De eigen website wordt door de meeste gemeenten als het meest effectief gezien (43,8 procent). In het algemeen worden de meest gebruikte wervingskanalen ook als het meest effectief gezien door gemeenten. Zo vormt de top 4 van meest gebruikte wervingskanalen ook de top 4 van meest effectieve kanalen voor het werven van nieuwe medewerkers.

Tabel 2.4 Kanalen gebruikt voor werven nieuwe medewerkers en de effectiviteit van deze kanalen, aantal gemeenten in procenten in 2013

	Gebruikt	Meest effectief
Eigen website van de gemeente	79,2	43,8
Regionaal mobiliteitsnetwerk	52,5	27,4
Andere vacaturewebsites	45,5	23,8
Personeelsadvertenties	38,0	21,0
Social media (Facebook, Twitter, LinkedIn)	29,1	9,7
Werving- en selectiebureaus/uitzendbureaus (commercieel bureau)	24,8	13,3
Intern mobiliteitsbureau of intern loopbaancentrum	23,6	14,4
Werkenbijdeoverheid.nl	23,4	9,4
Eigen medewerkers als ambassadeurs	15,5	3,4
Het informele circuit/relaties	14,1	4,1
Open sollicitaties	12,0	0,0
Traineeprojecten	8,6	0,6
CWI/re-integratiebedrijf	5,7	0,0
Opleidingsinstituten (hbo-opleidingen & universiteiten)	2,4	0,8
Anders	13,3	0,0
<i>Aantal gemeenten</i>	256	240

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2013, bewerking Etil/RMI.

85 procent van alle gemeenten heeft geen specifiek wervings- en selectiebeleid

In de Enquête Personeelsmonitor is aan gemeenten gevraagd of ze voor bepaalde doelgroepen een specifiek wervings- en selectiebeleid voeren. 85 procent van alle gemeenten geeft echter aan geen specifiek wervings- en selectiebeleid te hebben. Bij de gemeenten die wel een specifiek wervings- en selectiebeleid hebben, is dit meestal gericht op gedeeltelijk arbeidsgehandicapten en werkloze jongeren jonger dan 30 jaar (respectievelijk 5,6 en 6 procent).

2.2 Doorstroom

In deze paragraaf wordt de doorstroom van de gemeentelijke bezetting in beeld gebracht. Tot de doorstroom worden personen gerekend die in het betreffende jaar van functie en/of afdeling zijn veranderd.

In 2013 is het percentage doorstromers gedaald naar 3,8 procent

In 2013 veranderde 3,8 procent van alle medewerkers in gemeenten van functie en/of afdeling (tabel 2.5). Het doorstroompercentage komt daarmee op het laagste niveau sinds 2009. In 2012 was de doorstroom nog 4,1 procent.

Tabel 2.5 Doorstroompercentage naar gemeentegrootteklasse in procenten 2009 tot en met 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Alle gemeenten	4,3	4,0	4,9	4,1	3,8
G4	4,6	4,7	4,5	3,4	3,3
↑100.000 inwoners (excl. G4)	5,8	4,9	7,9	5,0	5,7
50.000 tot 100.000 inwoners	4,6	4,3	3,7	5,6	4,3
20.000 tot 50.000 inwoners	3,5	2,9	3,9	3,6	2,9
10.000 tot 20.000 inwoners	2,2	1,9	4,0	2,2	1,5
↓10.000 inwoners	2,5	0,8	4,2	9,7	6,0

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2009 - 2013, bewerking Etil/RMI.

Mobiliteit

Naast doorstroom – verandering van functie en/of afdeling binnen een gemeentelijke organisatie – is het interessant te kijken naar het beleid van gemeenten ten aanzien van de mobiliteit van medewerkers. Onder mobiliteit wordt de mate verstaan waarin werknemers van werkgever, beroep of regio veranderen. In het geval van gemeenten kan het hierbij gaan om intergemeentelijke mobiliteit, maar ook mobiliteit naar een andere (overheids)sector. Door de mobiliteit onder gemeenteambtenaren te vergroten, worden ambtenaren in beweging gebracht zodat ze op meerdere plekken inzetbaar zijn.

Van alle gemeenten geeft 82 procent aan afspraken te hebben gemaakt om de loopbaanontwikkeling en mobiliteit van medewerkers te stimuleren. Aan gemeenten is tevens gevraagd wat de drie meest gebruikte instrumenten zijn om de mobiliteit van medewerkers te bevorderen (tabel 2.6). Voor 68 procent van de gemeenten behoren ontwikkelgesprekken tot de top 3 van instrumenten om de mobiliteit te bevorderen. Ook loopbaangesprekken met een loopbaanadviseur (35 procent), reguliere scholing (30 procent) en detachering (30 procent) zijn veel gebruikte instrumenten ter bevordering van de mobiliteit. Om de mobiliteit van medewerkers te bevorderen, zijn er in de afgelopen jaren verschillende regionale mobiliteitsnetwerken ontstaan. Dit zijn netwerken in een bepaalde regio, die als doel hebben de mobiliteit van medewerkers te faciliteren en te stimuleren. Naast het daadwerkelijk faciliteren van mobiliteit, vormt kennisdeling en regionale samenwerking een belangrijk onderdeel van deze netwerken.

Tabel 2.6 Drie meest gebruikte instrumenten om mobiliteit te bevorderen, aantal gemeenten in procenten in 2013

Ontwikkelsprekken	68
Loopbaangesprekken met loopbaanadviseur	35
Reguliere scholing	30
Detachering	30
Individueel loopbaanbudget	26
Loopbaanoriëntatietrajecten/loopbaantrainingen	22
Snuffelstages	11
Klussenbank	11
Uitwisselingsdagen	9
Anders	6
Niet-reguliere scholing	5
Omscholingstrajecten	3
EVC trajecten	3
Mobiliteitspremie	1
<i>Aantal gemeenten</i>	258

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2013, bewerking Etil/RMI.

Van alle gemeenten is 81 procent aangesloten bij een regionaal mobiliteitsnetwerk. Een dergelijk mobiliteitsnetwerk heeft diverse functies. Het grootste deel van de gemeenten die aangesloten zijn bij een regionaal mobiliteitsnetwerk (83 procent) gebruikt het netwerk voor het plaatsen van interne vacatures. Een andere belangrijke functie van het netwerk voor veel gemeenten (69 procent) is het plaatsen van externe vacatures, gevolgd door gezamenlijk trainen en opleiden (41 procent).

Tabel 2.7 Functie van regionale mobiliteitsnetwerk, aantal gemeenten in procenten in 2013

Plaatsen interne vacatures	83
Plaatsen externe vacatures	69
Gezamenlijk trainen & opleiden	41
Loopbaanadvies	37
Arbeidsmarktcommunicatie	32
Begeleiding van werk naar werk	26
Gezamenlijke inkoop opleidingen (HR diensten)	23
Gezamenlijke inhuur	22
Anders	12
<i>Aantal gemeenten</i>	211

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2013, bewerking Etil/RMI.

Tot slot is aan gemeenten gevraagd wat het belangrijkste resultaat was van het regionale mobiliteitsnetwerk in 2013. Een veelgenoemd antwoord hierbij is het gezamenlijk inhuren en opleiden van personeel. Daarnaast noemen gemeenten vaak het plaatsen en invullen van vacatures als belangrijk resultaat. Verder zijn kennisuitwisseling en mobiliteit van personeel (waaronder detachering bij andere gemeenten) belangrijke resultaten van het regionale mobiliteitsnetwerk.

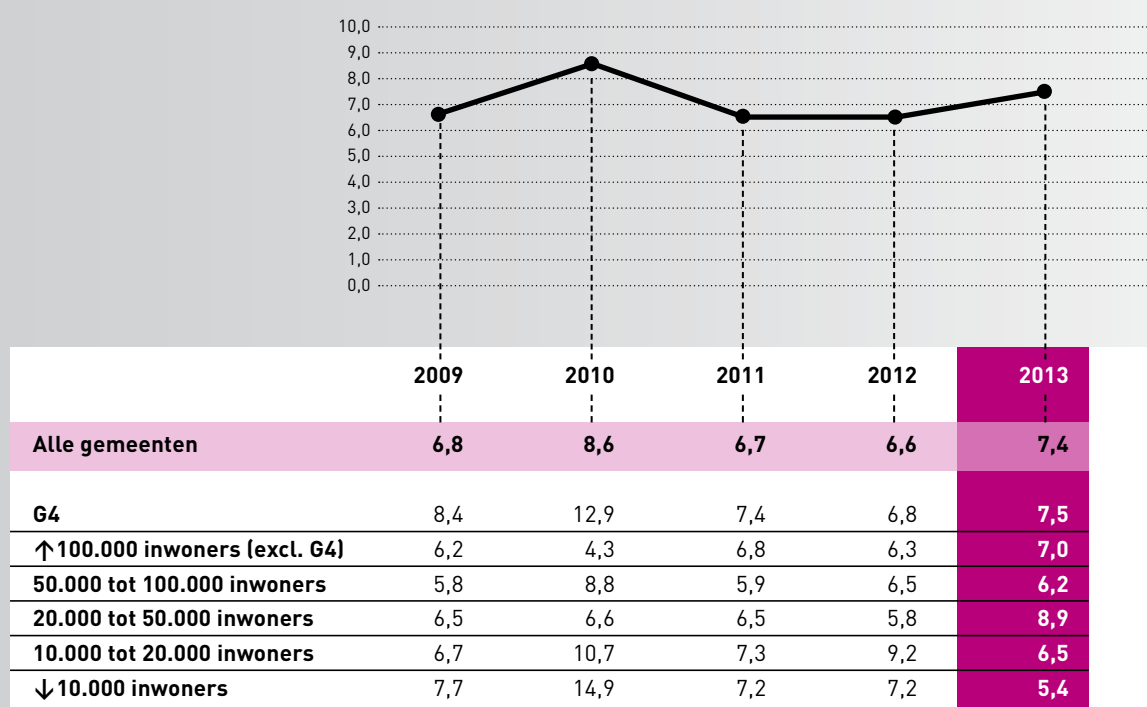
2.3 Uitstroom

Uitstroom stijgt naar 7,4 procent in 2013

In hoofdstuk 1 werd duidelijk dat de gemeentelijke bezetting in 2013 is afgenomen met 3,3 procent. Deze afname wordt veroorzaakt doordat de uitstroom bij gemeenten groter is dan de instroom. Figuur 2.3 toont het uitstroompercentage naar gemeentegrootteklasse voor de periode 2009 tot en met 2013. Uit de tabel blijkt dat het uitstroompercentage voor alle gemeenten in 2013 is gestegen naar 7,4 procent. In 2012 bleef het uitstroompercentage met 6,6 procent nog redelijk stabiel. In 2013 is er echter sprake van een toename van 0,8 procentpunt.

Opvallend is de sterke stijging van het uitstroompercentage bij gemeenten met 20.000 tot 50.000 inwoners (van 5,8 procent in 2012 naar 8,9 procent in 2013). Ook in de G4 en de gemeenten met 100.000 of meer inwoners steeg het uitstroompercentage, zij het beperkter. In de overige gemeentegrootteklassen was er sprake van een daling van de uitstroom.

Figuur 2.3 Uitstroompercentage alle gemeenten (lijndiagram) en naar gemeentegrootteklasse (tabel) in procenten in 2009 tot en met 2013



Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/RMI.

Redenen van uitstroom

Net als voorgaande jaren is ouderdomspensioen (25,9 procent) een van de belangrijkste redenen van uitstroom. Hetgeen niet verrassend is omdat 11 procent van de medewerkers binnen gemeenten ouder is dan 60 jaar. Uit tabel 2.8 blijkt echter dat in 2013 ook een andere reden veelvuldig wordt opgevoerd als reden van uitstroom. Ruim 31 procent van de gemeenten noemt privatisering of verzelfstandiging als reden waarom medewerkers zijn uitgestroomd. Verder stromen medewerkers in 2013 uit vanwege vrijwillig ontslag (26,1 procent).

Tabel 2.8 Verdeling aantal personen die uitstromen naar redenen van uitstroom in procenten in 2010 tot en met 2013

	2010	2011	2012	2013***
Privatisering of verzelfstandiging (ook Gemeenschappelijke regeling bijvoorbeeld voor oprichting RUD)	5,1	2,8	13,3	31,3
Vrijwillig ontslag	36,3	30,1	29,3	26,1
Leeftijd* of ouderdomspensioen**			32,7	25,9
Leeftijd*	19,1	23,9		
Ouderdomspensioen**	4,9	3,2		
Einde aanstelling (van rechtswege door aflopen aanstelling of arbeidsovereenkomst)	16,4	17,7	17,8	14,0
Overige redenen	8,3	4,8	5,1	8,6
Arbeidsongeschiktheid/ Invaliditeitspensioen	3,4	3,2	4,6	4,2
Reorganisatie (niet zijnde een privatisering of verzelfstandiging)	3,1	3,5	3,1	4,0
Overlijden	2,5	2,3	2,7	3,3
Onbekend	1,3	5,0	0,9	3,0
Strafontslag	1,5	1,4	1,3	1,8

* VUT/FPU (incl. FPU als ontslaggrond in het kader van FLO overgangsrecht)

** incl. ouderdomspensioen als ontslaggrond in het kader van FLO overgangsrecht

*** Vanaf 2012 zijn de categorieën 'leeftijd' en ouderdomspensioen samengevoegd

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2010 - 2013, bewerking Etil/RMI.

Kenmerken van de uitstroom

In tabel 2.9 zijn de kenmerken van de uitstroom te zien voor de periode 2009 tot en met 2013. Daaruit blijkt dat in 2013 57,8 procent van de uitstroom uit mannen bestond. Het aandeel mannen in de uitstroom is daarmee weer toegenomen. Ten opzichte van 2009 is de toename zelfs 6,2 procentpunt. Het aandeel vrouwen in de uitstroom nam in 2013 af tot 42,2 procent. Zoals in hoofdstuk 1 duidelijk werd, neemt door de dalende uitstroom van vrouwen het aandeel vrouwen in de gemeentelijke bezetting toe.

Van de uitstromers in 2013 werkte 55,6 procent voltijd en 44,4 procent in deeltijd. Het aandeel deeltijders in de uitstroom daalt daarmee ten opzichte van 2012. In 2011 en 2012 was er juist nog sprake van een stijging. Verder is te zien dat van het totaal aantal uitgestroomde personen in 2013 30,5 procent 60 jaar of ouder was. In 2012 was dit aandeel nog 35,2 procent. Daarentegen is de uitstroom van 45 tot 60 jarigen juist gestegen in 2013. Dat geldt ook voor het aandeel van de uitgestroomde personen jonger dan 25 jaar. Gezamenlijk leiden deze ontwikkelingen tot een gemiddelde leeftijd van de uitstroom van 48,7 jaar in 2013. In 2012 was de gemiddelde leeftijd van de uitgestroomde personen 49,2 jaar. De gemiddelde leeftijd van mannelijke uitstromers ligt in 2013 wederom hoger dan die van vrouwen die uitstromen: 50,4 jaar ten opzichte van 46,4 jaar. In 2012 was dit respectievelijk 51,8 jaar en 46 jaar.

Tabel 2.9 Kenmerken van de uitstroom in procenten in 2009 tot en met 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
NAAR GESLACHT					
Man	51,6	54,8	54,7	55,3	57,8
Vrouw	48,4	45,2	45,3	44,7	42,2
NAAR ARBEIDSDUUR					
Voltijd	53,2	53,2	50,4	50,1	55,6
Deeltijd	46,8	46,8	49,6	49,9	44,4
NAAR LEEFTIJDSCLASSE					
Jonger dan 25 jaar	4,3	3,7	4,8	2,4	4,0
25 tot 35 jaar	20,6	18,8	18,0	14,0	13,1
35 tot 45 jaar	27,2	23,6	19,3	19,0	19,3
45 tot 55 jaar	23,6	21,6	17,6	20,3	22,5
55 tot 60 jaar	7,4	8,7	7,5	9,2	10,5
60 jaar en ouder	16,9	23,6	32,8	35,2	30,5
NAAR DUUR DIENSTVERBAND					
Korter dan 1 jaar in dienst	16,3	15,8	12,7	8,7	11,3
1 tot 3 jaar in dienst	23,7	24,2	25,0	19,5	16,9
3 tot 5 jaar in dienst	11,6	10,8	10,5	11,6	12,5
5 tot 10 jaar in dienst	22,8	18,6	16,0	16,5	18,4
10 tot 20 jaar in dienst	12,6	13,7	15,3	21,4	20,7
20 jaar of meer in dienst	13,1	16,9	20,5	22,2	20,1
NAAR SALARISSCHAAL					
Schaal 1-3	4,2	4,4	4,8	10,5	10,2
Schaal 4-6	19,7	22,0	22,5	19,8	18,0
Schaal 7-9	39,0	38,1	35,0	30,2	36,0
Schaal 10-12	27,9	25,5	26,6	22,1	24,7
Schaal 13 en hoger	5,3	5,0	5,3	4,9	5,3
Onbekende schaal	4,0	5,0	5,8	12,4	5,8

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/RMI.

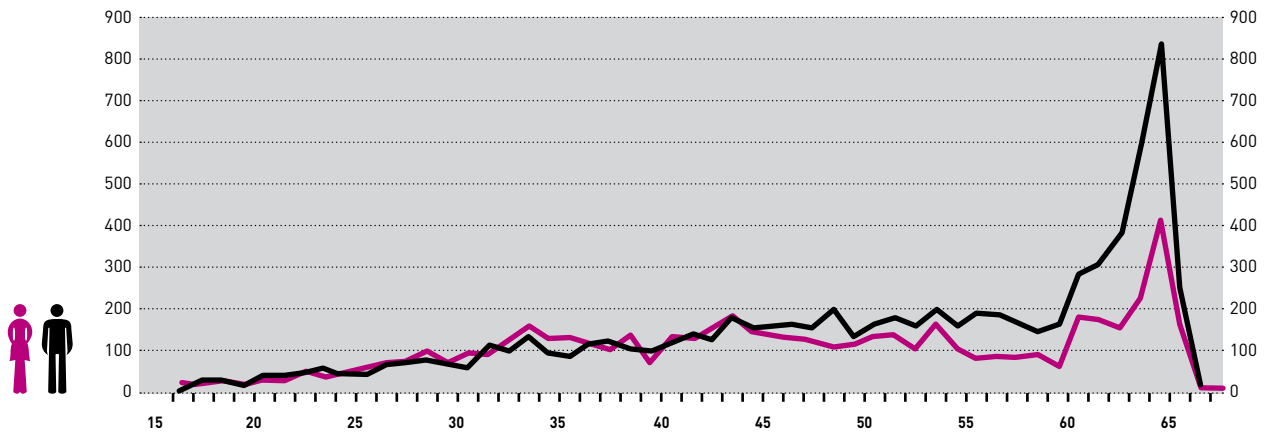
Ongeveer 41 procent van de uitstromers was korter dan 5 jaar in dienst. Ten opzichte van 2012 is dit aandeel licht toegenomen. Daarentegen is het aandeel van uitgestroomde personen met een dienstverband van 10 jaar of meer in 2013 licht afgenomen. Ondanks de afname is dit wel de grootste groep van uitstromers.

Tot slot zat 36 procent van de uitstromers in 2013 in salarisschaal 7-9. In 2012 was dat nog 30,2 procent. Het aandeel uitgestroomde personen in salarisschaal 13 en hoger nam in 2013 licht toe naar 5,3 procent.

Vrouwen stromen gemiddeld op jongere leeftijd uit dan mannen

Hiervoor werd reeds duidelijk dat de gemiddelde leeftijd van mannen die uitstromen hoger ligt dan die van vrouwen (50,4 jaar ten opzichte van 46,4 jaar). In figuur 2.4 is te zien dat mannen met name sterk oververtegenwoordigd zijn in de uitstroom van personen van 60 jaar en ouder. Ook vrouwen in deze leeftijdscategorie stromen het vaakst uit. Vanaf de leeftijdsgrens van 45 jaar is het aandeel mannen in de uitstroom groter dan dat van vrouwen.

Figuur 2.4 Verdeling absolute uitstroom naar geslacht en leeftijd, 2013



Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/RMI.

Uitstroom uitgedrukt als percentage van de bezetting

Eerder is stilgestaan bij het aandeel van de verschillende kenmerken in de totale uitstroom van medewerkers. Om de vergelijkbaarheid tussen de verschillende kenmerken te vergroten, wordt in tabel 2.10 de uitstroom in 2013 voor de afzonderlijke groepen uitgedrukt als percentage van de bezetting in 2012. Met andere woorden, hoeveel procent van de bezetting van een bepaalde groep uit 2012 is uitgestroomd in 2013. Opvallend is de relatief grote uitstroom van medewerkers jonger dan 25 jaar (45,2 procent), op redelijke afstand gevolgd door de uitstroom van 60-plussers (17,9 procent).

Tabel 2.10 Uitstroom 2013 als percentage van de bezetting 2012, naar kenmerken

	Uitstroompercentage	Bezetting 2012
NAAR GESLACHT		
Man	8,2	91.420
Vrouw	6,6	82.870
NAAR ARBEIDSDUUR		
Voltijd	7,1	101.720
Deeltijd	7,9	72.560
NAAR LEEFTIJD SKLASSE		
Jonger dan 25 jaar	45,2	1.431
25 tot 35 jaar	8,4	22.196
35 tot 45 jaar	5,7	45.176
45 tot 55 jaar	5,0	58.605
55 tot 60 jaar	4,9	27.835
60 jaar en ouder	17,9	19.050

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/RMI.

Prognose uitstroom 2014-2018: het aantal uitstromers neemt na 2014 toe

Naast de gerealiseerde uitstroom in 2013 heeft Etil een prognose gemaakt van de uitstroom in de periode 2014 tot en met 2018. Deze prognose houdt rekening met de (stapsgewijze verhoging van de) pensioengerechtigde leeftijd van medewerkers. Tabel 2.11 toont de resultaten. Naast het aantal uitstromers op basis van pensioengerechtigde leeftijd is ook het aantal uitstromers op basis van de FPU-regeling meegenomen. Vanaf 2014 kan er geen gebruik meer worden gemaakt van de FPU-regeling. Het was daarom de verwachting dat in 2013 nog veel mensen hun kans zouden grijpen en op basis van deze regeling zouden uitstromen. Nu blijkt echter dat in 2013 minder mensen gebruik hebben gemaakt van de FPU-regeling dan verwacht. De mensen die besloten hebben om door te werken, zullen de komende jaren toch uitstromen door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Tabel 2.11 laat zien dat er in 2014 ongeveer 2.600 medewerkers uitstromen door het bereiken van de AOW-leeftijd. Dat aantal ligt hoger dan in eerdere prognoses voor 2014 werd verwacht. In 2015 stromen er bijna 4.300 medewerkers uit. In de jaren na 2015 blijft de uitstroom op basis van de pensioengerechtigde leeftijd redelijk stabiel.

Tabel 2.11 Prognose uitstroom in 2014 tot en met 2018

	2014	2015	2016	2017	2018	Totaal in 5 jaar
Aantal uitstromers op basis van FPU en pensioengerechtigde leeftijd	2.605	4.273	4.249	4.256	4.162	19.544

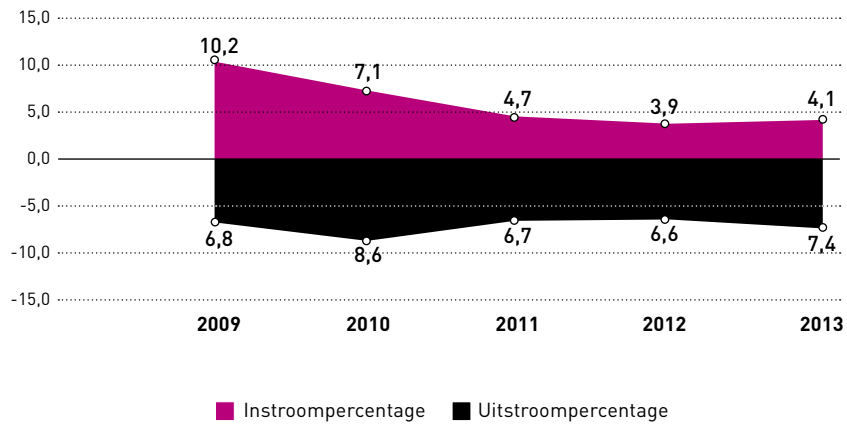
Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/RMI.

De instroom is kleiner dan de uitstroom, waardoor de gemeentelijke bezetting in 2013 krimpt

In dit hoofdstuk zijn de instroom, doorstroom en uitstroom in gemeenten aan bod gekomen. Door de uitstroom af te zetten tegen de instroom in de gemeentelijke bezetting, kan worden bepaald of het aantal medewerkers is toe- of afgenomen. Figuur 2.5 toont zowel het instroom- als het uitstroompercentage.

In hoofdstuk 1 is al naar voren gekomen dat de gemeentelijke bezetting in 2013 met 5.800 mensen afnam ten opzichte van een jaar eerder, oftewel 3,3 procent. Figuur 2.5 bevestigt dit beeld. De instroom in 2013 is kleiner dan de uitstroom en daardoor daalt de bezetting bij gemeenten. Gedetailleerder is te zien dat de uitstroom in 2013 is gestegen tot 7,4 procent. Het instroompercentage is 4,1 procent in 2013. In alle gemeentegrootteklassen lag het uitstroompercentage in 2013 hoger dan het instroompercentage. Gemiddeld genomen is daardoor in alle gemeenten het aantal medewerkers afgenomen in 2013. In 2008 en 2009 was het instroompercentage nog groter dan het uitstroompercentage. Sinds 2010 is de uitstroom echter groter dan de instroom. In 2011 en 2012 kwam dit met name door een sterk dalende instroom, maar in 2013 ligt de oorzaak voornamelijk bij de sterk gestegen uitstroom. Zoals eerder vermeld zijn er meerdere oorzaken voor de stijging van het uitstroompercentage. Een van de belangrijkste daarvan is uitstroom als gevolg van leeftijd (ouderdomspensioen) en een andere verklaring schuilt in het feit dat (tijdelijke) aanstellingen vaker beëindigd worden door de bezuinigingen.

Figuur 2.5 Instroom- en uitstroompercentage in 2009 tot en met 2013



Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/RMI.



3. Ziekteverzuim

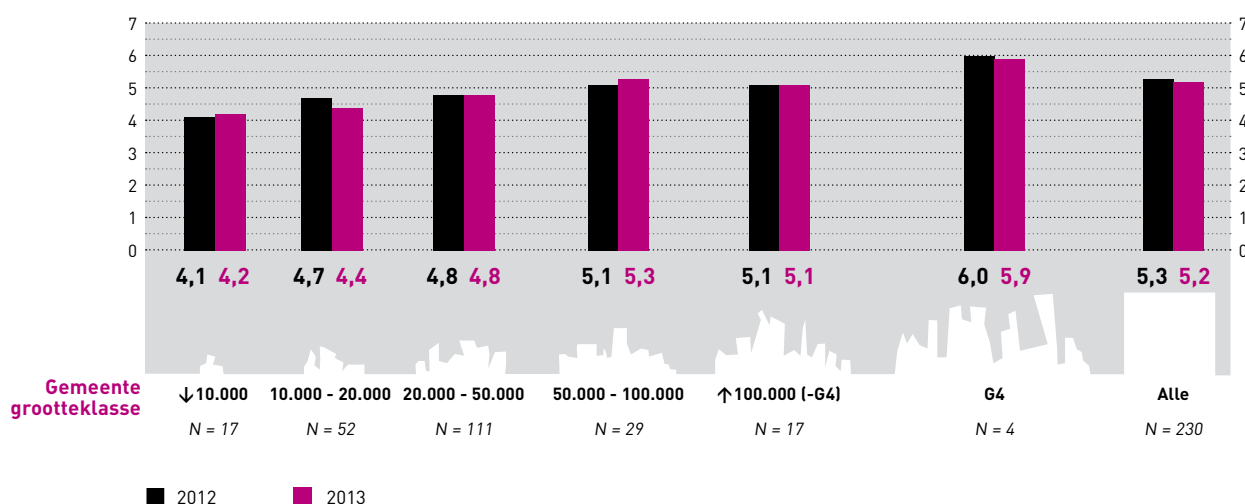
In dit hoofdstuk wordt stilgestaan bij het ziekteverzuim binnen de gemeentelijke bezetting. Naast het totale verzuimpercentage wordt onderscheid gemaakt naar de duur van het verzuim. Ook wordt aandacht besteed aan de gemeentelijke verzuimnorm en het nulverzuim bij gemeenten.

3.1 Ziekteverzuim

Ziekteverzuim blijft in vrijwel alle gemeentegrootteklassen stabiel in 2013

Het ziekteverzuimpercentage geeft inzicht in de omvang van het ziekteverzuim ten opzichte van de beschikbare arbeidscapaciteit. In 2013 lag het ziekteverzuimpercentage bij alle gemeenten op 5,2 procent (figuur 3.1). Daarmee bleef het ziekteverzuimpercentage redelijk stabiel. Ook naar gemeentegrootteklasse bezien bleef het ziekteverzuimpercentage vrijwel in alle gevallen stabiel. Uitzondering hierop vormen gemeenten met 10.000 tot 20.000 inwoners. In die gemeentegrootteklasse daalde het ziekteverzuimpercentage in 2013 met 0,3 procentpunt tot 4,4 procent. In gemeenten met 50.000 tot 100.000 inwoners steeg het ziekteverzuimpercentage licht naar 5,3 procent. De G4 kenden in 2013 wederom het hoogste ziekteverzuimpercentage (5,9 procent), het laagst was dit bij gemeenten met minder dan 10.000 inwoners (4,2 procent).

Figuur 3.1 Ziekteverzuimpercentage naar gemeentegrootteklasse in 2012 en 2013



Bron: Enquête Personeelsmonitor 2012 en 2013, bewerking Etil/RMI.

Gemeentelijke verzuimnorm

Voor het vergelijken van gemeentelijke verzuimcijfers hanteert het A+O fonds Gemeenten de Gemeentelijke Verzuimnorm. De Gemeentelijke Verzuimnorm is een statistische maatstaf, gebaseerd op daadwerkelijk gerealiseerde ziekteverzuimcijfers. De norm geeft per gemeentegrootteklasse het ziekteverzuimpercentage aan waarbij geldt dat een kwart van de gemeenten in een grootteklasse een lager ziekteverzuimpercentage kent dan deze norm. Op deze manier kunnen gemeenten realistische verzuimdoelen stellen.

Tabel 3.1 laat zien dat de Gemeentelijke verzuimnorm het hoogst is voor gemeenten met 100.000 of meer inwoners (incl. G4) en gemeenten met 50.000 tot 100.000 inwoners (beide 4,7 procent). Opvallend is de stijging van de Gemeentelijke Verzuimnorm voor gemeenten met minder dan 10.000 inwoners. Ondanks deze stijging van 1,1 procentpunt blijft de Gemeentelijke Verzuimnorm in deze gemeentegrootteklasse het laagst (3,5 procent).

Naast de Gemeentelijke Verzuimnorm toont tabel 3.1 ook de best practice per gemeentegrootteklasse. De best practice geeft het laagste ziekteverzuimpercentage weer per gemeentegrootteklasse dat is waargenomen bij een bepaalde gemeente. Hierbij valt de daling van de best practice op voor gemeenten met 10.000 tot 20.000 inwoners. In 2012 was de best practice voor deze gemeentegrootteklasse reeds het laagst, in 2013 daalde deze verder naar 1,5 procent. Gemeenten met 100.000 of meer inwoners (inclusief G4) kennen de hoogste best practice (3,8 procent).

Tabel 3.1 Gemeentelijke verzuimnorm en best practice per gemeentegrootteklasse in procenten in 2012 en 2013

	Gemeentelijke verzuimnorm*		Best practice**	
	2012	2013	2012	2013
↑100.000 inwoners (incl. G4)	4,6	4,7	3,9	3,8
↑100.000 inwoners (excl. G4)	4,4	4,6	3,9	3,8
50.000 tot 100.000 inwoners	4,5	4,7	3,3	3,5
20.000 tot 50.000 inwoners	4,2	3,9	2,7	2,6
10.000 tot 20.000 inwoners	3,7	3,7	1,8	1,5
↓10.000 inwoners	2,4	3,5	1,8	1,8

N = zie figuur 3.1

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

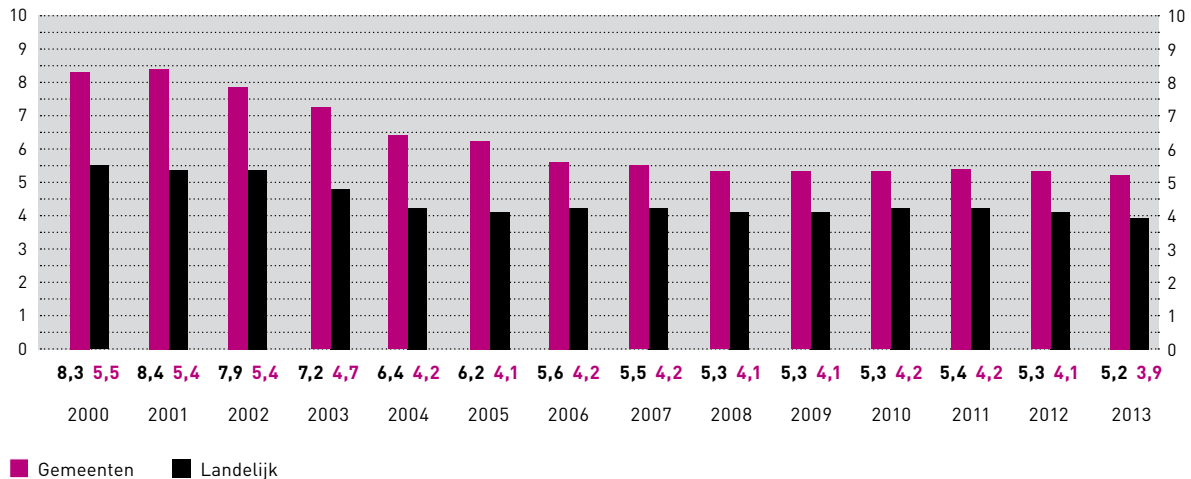
** Laagste ziekteverzuimpercentage per gemeentegrootteklasse.

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2012 en 2013, bewerking Etil/RMI.

Het ziekteverzuimpercentage van gemeenten is al jaren stabiel, maar ligt wel ruim 1 procentpunt boven het landelijk gemiddelde

Figuur 3.2 toont zowel de ontwikkeling van het ziekteverzuimpercentage binnen gemeenten, als het landelijk gemiddelde. Hieruit blijkt dat zowel het gemeentelijke als het landelijke ziekteverzuimpercentage al jaren een stabiel beeld vertoont. Zo schommelt het gemeentelijke ziekteverzuimpercentage sinds 2006 tussen de 5,2 en 5,6 procent. Het landelijke ziekteverzuimpercentage ligt structureel lager dan binnen gemeenten, en schommelt al jaren rond de 4 procent. Het verschil met het gemiddelde ziekteverzuimpercentage van kleinere gemeenten is echter niet zo groot. Figuur 3.1 liet reeds zien dat zowel gemeenten met minder dan 10.000 inwoners als gemeenten met 10.000 tot 20.000 inwoners een relatief laag ziekteverzuimpercentage kennen in 2013 (respectievelijk 4,2 en 4,4 procent). Daarnaast zitten in de landelijke cijfers relatief veel kleine organisaties (↓ 100 medewerkers) met een laag ziekteverzuim. Terwijl in de verzuimcijfers van gemeenten relatief veel grote organisaties (↑ 100 medewerkers) zitten.

Figuur 3.2 Ontwikkeling ziekteverzuimpercentage van gemeenten en landelijk in 2000 tot en met 2013



N = 230

Bron: CBS, Enquête Personeelsmonitor 2000 - 2013, bewerking Etil/RMI.

Het kort verzuim stijgt licht in 2013, het lang verzuim daalt

Het totale ziekteverzuimpercentage lag in 2013 bij alle gemeenten op 5,2 procent. Aan gemeenten is vervolgens gevraagd om het ziekteverzuimpercentage uit te splitsen naar verzuimduur. Hierbij worden vier categorieën gehanteerd: kort verzuim (maximaal 7 kalenderdagen), middellang verzuim (8 t/m 42 kalenderdagen), lang verzuim (43 t/m 365 kalenderdagen) en extra lang verzuim (meer dan een jaar).

In tabel 3.2 is de procentuele verdeling van het ziekteverzuimpercentage naar deze vier categorieën weergegeven. Figuur 3.3 toont vervolgens de opbouw van het ziekteverzuimpercentage naar kort verzuim, middellang verzuim, lang verzuim en extra lang verzuim. Deze figuur is verkregen door de procentuele verdeling van het ziekteverzuimpercentage (tabel 3.2) te leggen op het totale ziekteverzuimpercentage. Te zien is dat het lang verzuim in alle gemeentegrootteklassen het grootste aandeel heeft in het ziekteverzuimpercentage. Bij alle gemeenten lag het lang ziekteverzuimpercentage gemiddeld genomen op 2,4 procent in 2013. In 2012 was dit 2,5 procent. Verder is het kortdurig en middellang verzuimpercentage in 2013 1 procent, gevolgd door extra lang verzuim (0,8 procent). Het middellang verzuim en extra lang verzuim zijn daarmee gelijk gebleven, vergeleken met 2012. Het kort verzuim was in 2012 0,9 procent en is licht gestegen in 2013.

Naar gemeentegrootteklasse is te zien dat het lang ziekteverzuimpercentage het hoogst is in gemeenten met 100.000+ inwoners (2,6 procent). Het extra lang verzuim is het hoogst bij gemeenten met 20.000 tot 50.000 inwoners (1,0 procent).

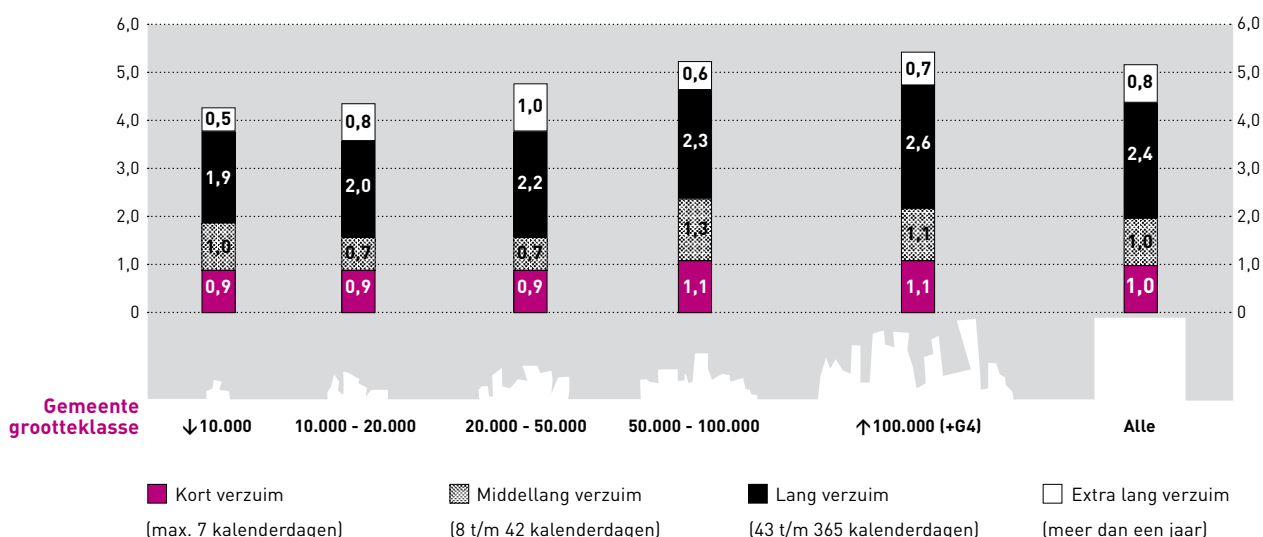
Wanneer de verschillende categorieën worden gecombineerd, blijkt dat het percentage verzuim korter dan één jaar in 2013 4,4 procent is, ten opzichte van 4,5 procent in 2012. Het verzuim van langer dan één jaar (extra lang verzuim) maakt 0,8 procentpunt uit van het totale percentage van 5,2 procent. Dat is gelijk aan 2012. Over een langere periode bezien, laat het verzuim van langer dan één jaar een licht stijgende trend zien. Zo was het extra lang verzuim in de periode 2007-2010 ongeveer 0,6 procent. In 2011 steeg dit naar 0,7 procent.

Tabel 3.2 Verdeling ziekteverzuimpercentage naar kort, middellang, lang en extra lang verzuim naar gemeentegrootteklasse in 2013

	Kort verzuim (max. 7 kalender- dagen)	Middellang verzuim (8 t/m 42 kalender- dagen)	Lang verzuim (43 t/m 365 kalender- dagen)	Extra lang verzuim (meer dan een jaar)	Aantal gemeenten
Alle gemeenten	19,9	19,5	46,1	14,6	187
↑100.000 inwoners (incl. G4)	20,4	20,4	45,9	13,3	18
50.000 tot 100.000 inwoners	21,1	23,9	43,3	11,7	31
20.000 tot 50.000 inwoners	17,9	15,4	46,9	19,9	88
10.000 tot 20.000 inwoners	21,0	16,5	44,6	17,9	34
↓10.000 inwoners	20,7	22,9	44,4	12,0	14

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2013, bewerking Eti/RMI.

Figuur 3.3 Opbouw verzuimpercentage in kort, middellang, lang en extra lang verzuim naar gemeentegrootteklasse in 2013



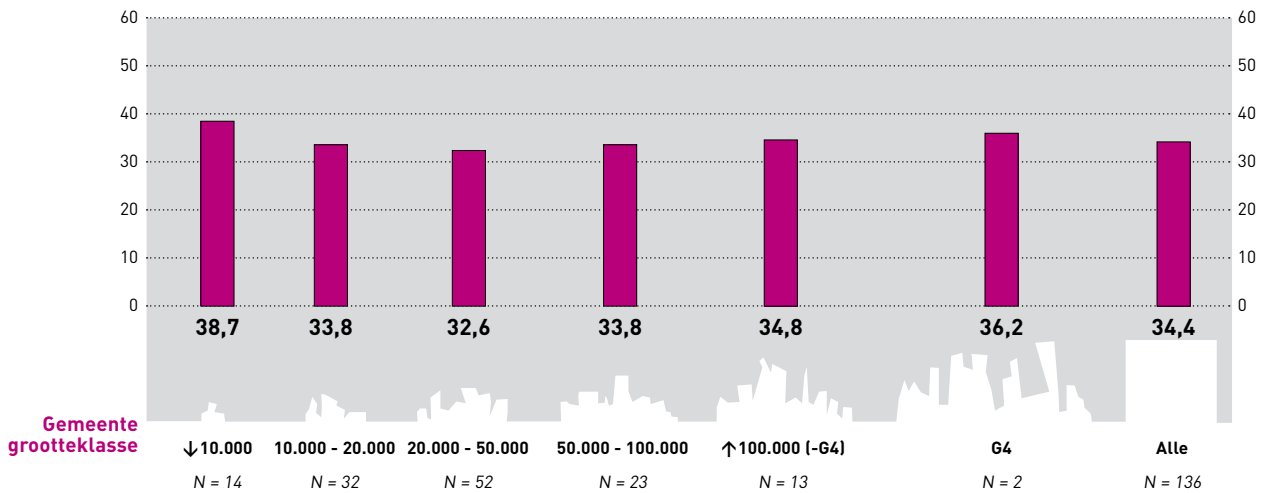
N = zie tabel 3.2

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2013, bewerking Eti/RMI.

34,4 procent van de gemeentelijke bezetting heeft zich niet ziek gemeld in 2013

In figuur 3.4 is te zien welk aandeel van de gemeentelijke bezetting zich in 2013 niet heeft ziek gemeld, het zogenaamde nulverzuim. Het aandeel nulverzuim in alle gemeenten was in 2013 34,4 procent en daarmee gelijk aan vorig jaar. In de kleinste gemeenten, namelijk die met minder dan 10.000 inwoners, is het aandeel nulverzuim het grootst (38,7 procent). Ook in 2012 was dat het geval. In de G4 is het aandeel van de gemeentelijke bezetting dat zich in 2013 niet ziek heeft gemeld 36,2 procent. Uit enquêteonderzoek blijkt dat van de totale beroepsbevolking 52,3 procent in 2013 niet heeft verzuimd (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2013, TNO/CBS).

Figuur 3.4 Aandeel nulverzuim per gemeentegrootteklasse in procenten in 2013

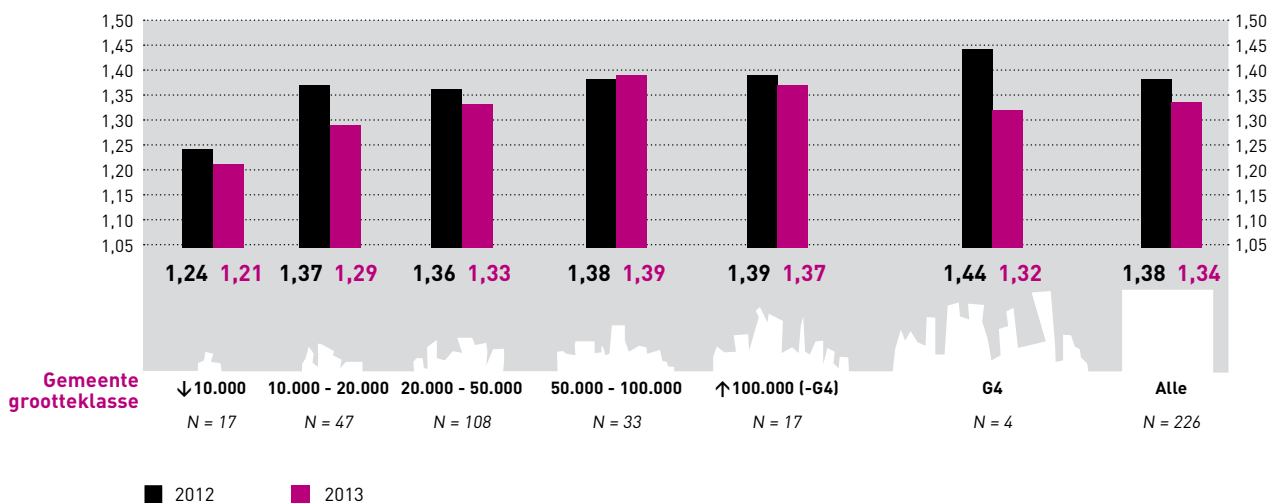


Bron: Enquête Personeelsmonitor 2013, bewerking Etil/RMI.

De meldingsfrequentie is in 2013 gedaald

De meldingsfrequentie geeft het totaal aantal ziekmeldingen in een kalenderjaar weer, gedeeld door het gemiddeld aantal personeelsleden in datzelfde kalenderjaar. Met andere woorden, de meldingsfrequentie geeft aan hoe vaak medewerkers zich in een jaar gemiddeld ziek melden. In 2013 was de meldingsfrequentie 1,3 (figuur 3.5). In 2012 lag de meldingsfrequentie iets hoger, namelijk 1,4. In bijna alle grootteklassen was de meldingsfrequentie gelijk of gedaald tegenover 2012. Het laagst was de meldingsfrequentie in 2013 in gemeenten met 10.000 of minder inwoners (1,21), het hoogst was deze bij gemeenten met 50.000 tot 100.000 inwoners (1,39).

Figuur 3.5 Meldingsfrequentie per gemeentegrootteklasse in 2012 en 2013



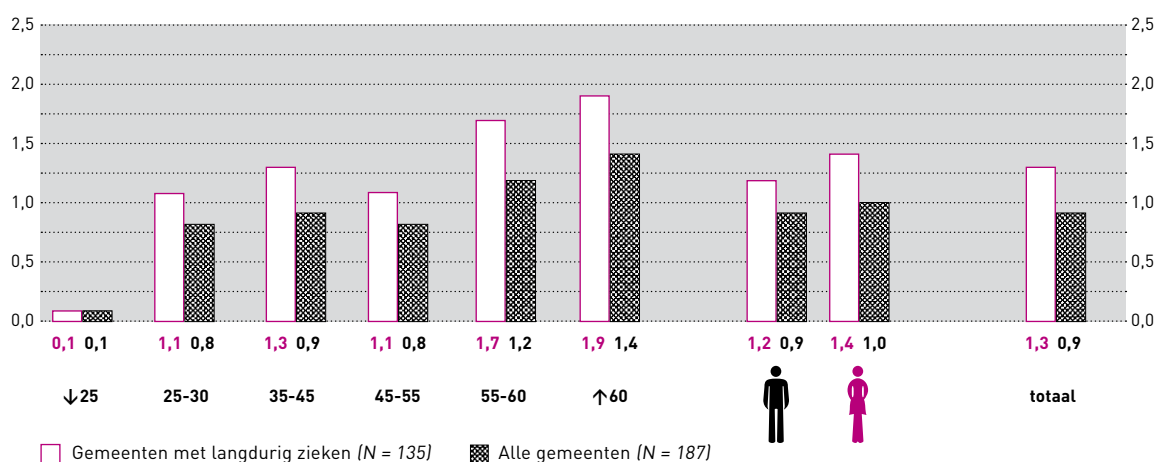
Bron: Enquête Personeelsmonitor 2012 - 2013, bewerking Etil/RMI.

3.2 Ziekteverzuim van langer dan één jaar

In deze paragraaf wordt ingegaan op het ziekteverzuim van langer dan één jaar (extra lang verzuim).

In 2013 kwam het verzuimpercentage langer dan één jaar uit op 0,8 procent. Dat is gelijk aan 2012. Doordat de bezetting in 2013 is afgenomen, is het gemiddeld aantal langdurig zieken uitgedrukt per 100 medewerkers licht toegenomen in 2013 (figuur 3.6). In 2013 waren er gemiddeld 1,3 langdurig zieken per 100 medewerkers in gemeenten met langdurig zieken, tegenover 1,2 in 2012. Het hoogst is het aantal langdurig zieken per 100 medewerkers onder medewerkers van 60 jaar of ouder (1,9). Verder is het aantal langdurig zieken per 100 medewerkers onder vrouwen hoger dan onder mannen (1,4 ten opzichte van 1,2).

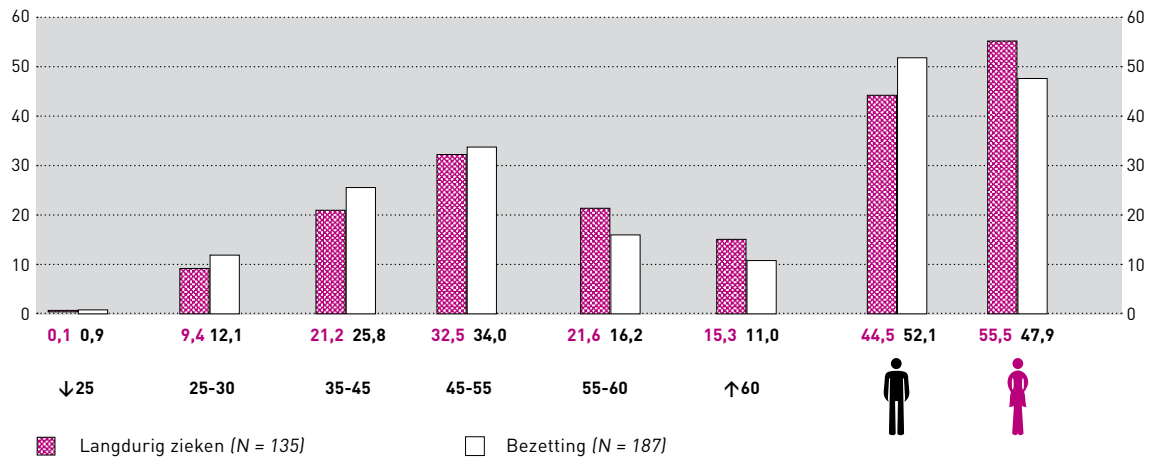
Figuur 3.6 Gemiddeld aantal langdurig zieken per 100 medewerkers naar leeftijdsklasse, geslacht en totaal in 2013



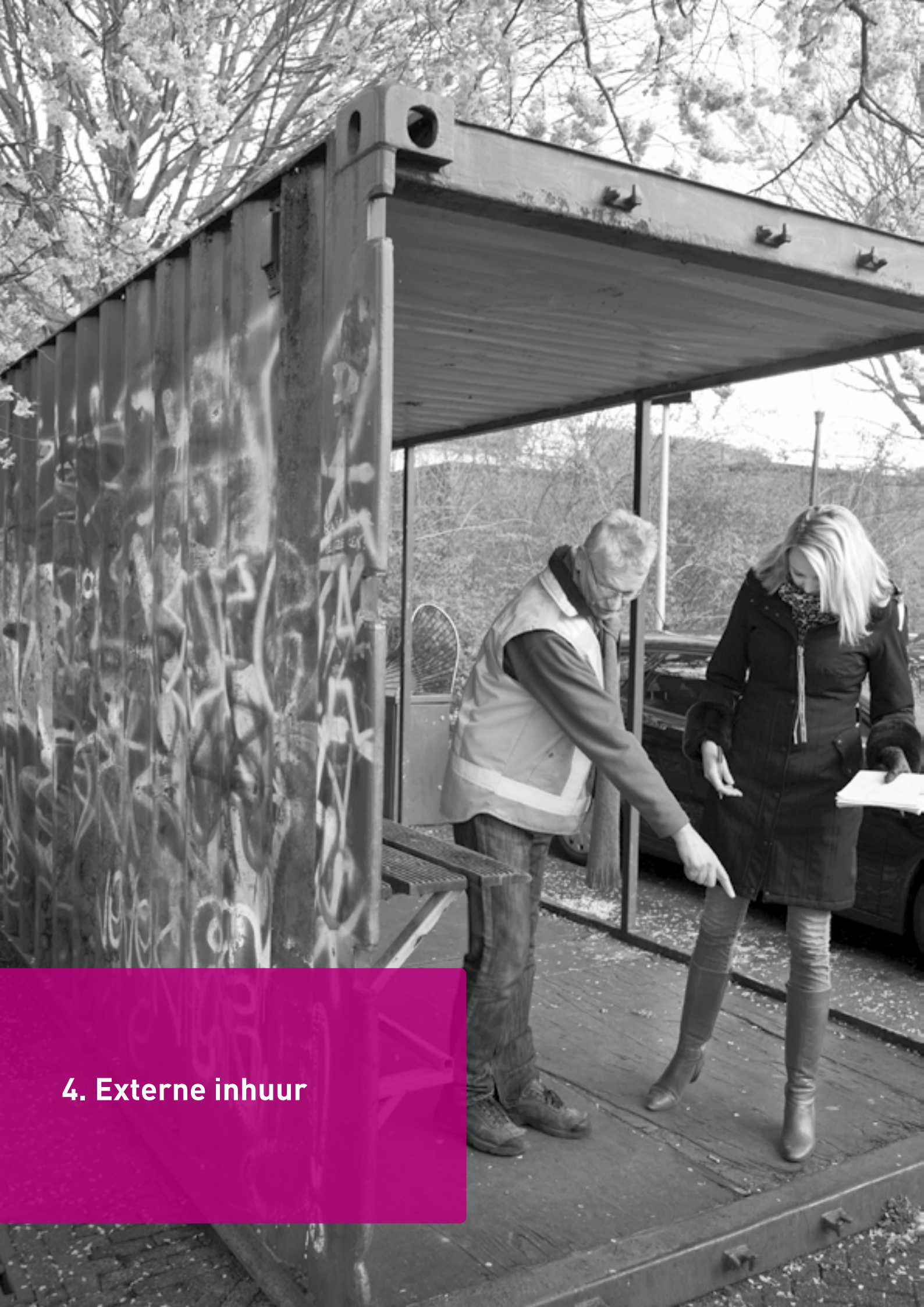
Bron: Enquête Personeelsmonitor 2013, bewerking Etil/RMI.

In figuur 3.7 is de verdeling van het aantal langdurig zieken naar leeftijdsklasse en geslacht te zien. Ook toont de figuur de verdeling van de bezetting naar deze categorieën. Het grootste aantal langdurig zieken is 45 tot 55 jaar oud (32,5 procent). Te zien is dat 21,6 procent van de langdurig zieken 55 tot 60 jaar oud is, terwijl in de totale bezetting het aandeel 55 tot 60-jarigen kleiner is (16,2 procent). Hetzelfde geldt voor 60-plussers (15,3 procent van de langdurig zieken is 60 jaar of ouder, tegenover 11 procent van de bezetting). Verder valt op dat 55,5 procent van de langdurig zieken vrouw is. Daarentegen is het aandeel vrouwen in de bezetting 47,9 procent.

Figuur 3.7 Verdeling langdurig zieken en bezetting naar leeftijdsklasse en geslacht in procenten in 2013



Bron: Enquête Personeelsmonitor 2013, bewerking Etil/RMI.



4. Externe inhuur

Dit hoofdstuk gaat in op de externe inhuur van gemeenten. Daarvoor is het belangrijk de term externe inhuur duidelijk af te bakenen. De definitie van externe inhuur is gebaseerd op de definitie die ook binnen de Rijksoverheid wordt gehanteerd.

Deze luidt als volgt:

Het uitvoeren van werkzaamheden in opdracht van een bij de gemeente in dienst zijnde opdrachtgever, door een private organisatie met winstoogmerk, door middel van het tegen betaling inzetten van personele capaciteit en deskundigheid, zonder dat daar een arbeidsovereenkomst of aanstelling tussen de gemeente en de daarbij ingezette personen aan ten grondslag ligt.

Buiten de definitie van externe inhuur valt:

- inhuur van deskundigheid voor de uitoefening van wettelijke taken, zoals bijvoorbeeld tolken en dergelijke;
- uitbesteding van facilitaire dienstverlening, infrastructurele werken (inclusief ICT). Bij uitbesteden wordt een opdracht geplaatst, waarbij resultaatafspraken worden gemaakt zonder dat er door de opdrachtgever op de inzet van specifieke capaciteit wordt gestuurd;
- inbesteding van dienstverlening aan de gemeentelijke organisaties binnen het concern, bijvoorbeeld in de vorm van shared services en de inhuur van medewerkers in bezit van een arbeidsovereenkomst met c.q. een aanstelling bij de gemeente;
- uitbesteding van algemeen verzorgende functies als bewaking, beveiliging, catering, groen-voorziening, verhuizingen, afvalverwerking, onderhoud gebouwen et cetera en voorzieningen voor het personeel, zoals kinderopvang, fitness, scholing, opleidingen, studie, arbodienstverlening e.d.;
- het ontwikkelen, bouwen, aanleggen, onderhouden en exploiteren van infrastructurele werken, inclusief ICT, zoals (spoor)wegen, gebouwen, netwerken, technische installaties, hardware, software (inclusief maatwerk).

De omvang van de externe inhuur is in 2013 10 procent van de loonsom

Tabel 4.1 toont de omvang van de externe inhuur naar gemeentegrootteklasse. In deze tabel is de omvang van de externe inhuur bij gemeenten opgenomen als percentage van de totale loonsom³. In 2013 besteedden gemeenten 10 procent van de loonsom aan externe inhuur. In 2010 was dit nog 15 procent. De belangrijkste redenen voor deze ontwikkeling zijn de bezuinigingen bij gemeenten en de CAO-afspraken om de externe inhuur terug te dringen. In 2013 waren de relatieve uitgaven aan externe inhuur het hoogst in gemeenten met 100.000 of meer inwoners (excl. G4; 13 procent). Het laagst waren deze voor de G4 (8 procent).

Tabel 4.1 Uitgaven aan externe inhuur in euro's uitgedrukt in procenten van de loonsom en externe inhuur per gemeentegrootteklasse in 2010 tot en met 2013

	2010	2011	2012	2013
Alle gemeenten	15	11	10	10
G4	14	9	9	8
↑100.000 inwoners (excl. G4)	16	16	13	13
50.000 tot 100.000 inwoners	14	10	10	10
20.000 tot 50.000 inwoners	13	10	9	8
10.000 tot 20.000 inwoners	15	11	10	9
↓10.000 inwoners	19	11	8	11
<i>Aantal gemeenten</i>	150	207	172	177

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2010 – 2013, bewerking Etil/RMI.

3

Als we het hier over de totale loonsom hebben, dan betreft dit feitelijk de totale loonsom + externe inhuur.

Uitsplitsing externe inhuur

Aan de gemeenten is gevraagd het totale bedrag aan externe inhuur onder te verdelen naar een aantal verschillende soorten. De ene vorm van externe inhuur is namelijk de andere niet. Hiervoor wordt een indeling gebruikt die is gebaseerd op de mate waarin externe inhuur politiek en beleidsmatig het meest gevoelig ligt: hoe dichter de externe inhuur ligt bij het primaire proces van de gemeente ligt hoe gevoeliger deze inhuur. De gehanteerde indeling wordt ook door de Rijksoverheid en Pianoo (Expertisecentrum aanbesteden) gebruikt.

A. BELEIDSGEVOELIGE EXTERNE INHUUR

Inhuur voor de inzet van externe adviseurs in het primaire (beleids)proces bij de gemeente. Het gaat om vier soorten externe inhuur, te weten:

1. Interim-management
2. Organisatie- en formatieadvies
3. Beleidsadvies
4. Communicatieadvies

B. BELEIDSONDERSTEUNENDE EXTERNE INHUUR

Op beleidsondersteunende inhuur wordt een beroep gedaan als er ondersteuning nodig is bij (beleids)uitvoering of bij de uitvoering van bedrijfsprocessen. Deze inhuur is niet beleidsgevoelig. Het betreft veelal werkzaamheden die de gemeente niet volledig wil of kan doen. Dit omdat het hier specialistische en vakmatige kennis betreft die de gemeente redelijkerwijs niet volledig in huis beschikbaar wil hebben.

Het gaat om drie soorten externe inhuur:

5. Juridisch advies
6. Advisering van opdrachtgevers over automatiseringsvraagstukken (ICT)
7. Accountancy, financiën en administratieve organisatie

C. INHUUR TER ONDERSTEUNING VAN DE BEDRIJFSVOERING

Het gaat hier om de opvang van piekwerkzaamheden of opvang van onvoorziene capaciteitsproblemen, die zich tijdelijk voordoen in reguliere werkprocessen:

8. Uitzendkrachten (ook payroll en detachering), zowel op formatieplaatsen als piekwerkzaamheden
9. Overige inhuur die niet onder één van de andere categorieën kan worden ondergebracht.

In tabel 4.2 is de uitsplitsing van de externe inhuur naar de eerder genoemde categorieën in procenten opgenomen.

De uitgaven aan uitzendkrachten dalen, maar maken nog altijd 34 procent uit van de externe inhuur

In 2013 maakte inhuur ter ondersteuning van de bedrijfsvoering 66 procent uit van de externe inhuur. In 2012 was dit aandeel 68 procent. Het aandeel aan beleidsgevoelige ondersteunende externe inhuur is eveneens licht gedaald in 2013. Binnen de beleidsondersteunende inhuur is het aandeel ICT het grootst. In 2013 gaven gemeenten relatief meer uit aan beleidsgevoelige inhuur, namelijk 16 procent van de externe inhuur, tegenover 13 procent in 2012. Binnen de beleidsgevoelige externe inhuur is het aandeel beleidsadvies gestegen. In 2013 maakte beleidsadvies 8 procent uit van de externe inhuur.

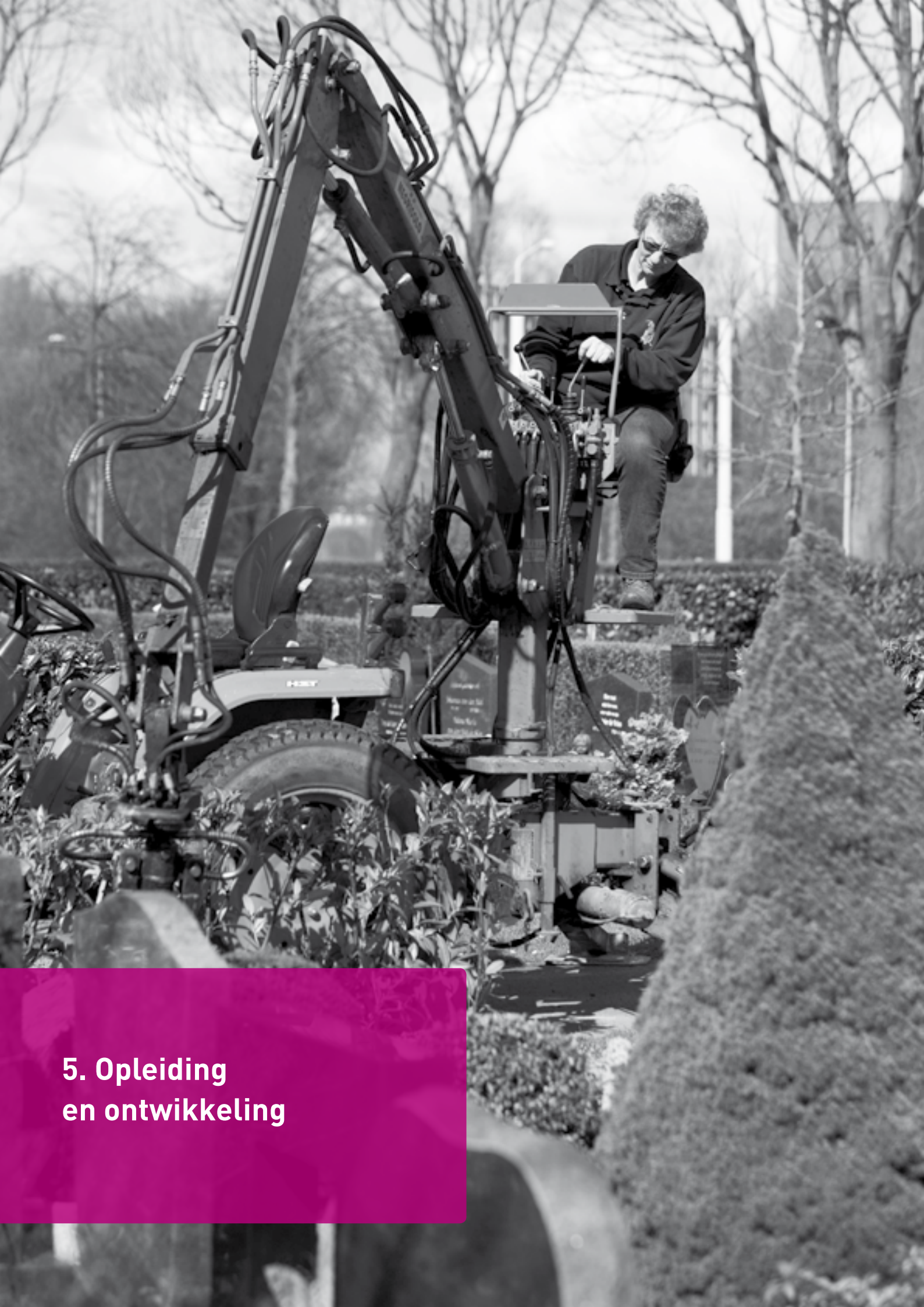
De uitgaven aan inhuur ter ondersteuning van de bedrijfsvoering kunnen onderverdeeld worden in uitgaven aan uitzendkrachten en overige inhuur. Het aandeel van uitzendkrachten was in 2013 34 procent van de externe inhuur. In 2012 was dit aandeel nog 48 procent. Hieruit kan geconcludeerd worden dat gemeenten in 2013 minder beroep zijn gaan doen op uitzendkrachten. Desondanks hebben uitzendkrachten nog altijd het grootste aandeel in de externe inhuur.

Tabel 4.2 Verdeling van de externe inhuur naar soort inhuur in procenten in 2010, 2011, 2012 en 2013.

	2010	2011	2012	2013
A. BELEIDSGEVOELIGE EXTERNE INHUUR	22	16	13	16
1. Interim-management	6	5	4	4
2. Organisatie- en formatieadvies	6	2	3	2
3. Beleidsadvies	8	7	5	8
4. Communicatieadvies	2	3	1	2
B. BELEIDSONDERSTEUNENDE EXTERNE INHUUR	24	27	19	18
5. Juridisch advies	1	3	2	2
6. ICT	19	21	14	12
7. Accountancy, financiën en administratieve organisatie	4	3	3	4
C. INHUUR TER ONDERSTEUNING VAN DE BEDRIJFSVOERING	54	57	68	66*
8. Uitzendkrachten			48	34
9. Overige inhuur			20	31
<i>Aantal gemeenten</i>	77	207	86	67

* Als gevolg van afrondingsverschillen tellen 'uitzendkrachten' en 'overige inhuur' niet op tot 66.

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2010 tot en met 2013, bewerking Etil/RMI.



5. Opleiding en ontwikkeling

Het vergroten van de bredere en duurzame inzetbaarheid van gemeenteambtenaren wordt steeds belangrijker. Het is tegenwoordig niet meer de vraag óf gemeenten zich hierop moeten richten, maar op wát voor manier ze dat gaan doen. Het stimuleren van loopbaanontwikkeling en mobiliteit moet eraan bijdragen dat enerzijds het werk aansluit bij de capaciteiten en wensen van medewerkers en dat anderzijds gemeenten efficiënter en effectiever kunnen werken doordat optimaal gebruik wordt gemaakt van de capaciteiten van de medewerkers. In dit hoofdstuk wordt daarom ingegaan op de opleidingsinspanningen van gemeenten door allereerst in te zoomen op de opleidingsuitgaven en daarna in te gaan op het opleidingsbeleid dat ze voeren.

5.1 Opleidingsuitgaven

De gemiddelde opleidingsuitgaven bedroegen in 2013 per medewerker 932 euro

Evenals voorgaande jaren lagen de bestede opleidingsuitgaven onder het begrote budget. Dit geldt voor alle gemeentegrootteklassen, uitgezonderd de 100.000+ gemeenten. Bij 20 procent van de gemeenten waren de uitgaven aan opleidingen hoger dan gebudgetteerd en bij 75 procent van de gemeenten waren deze juist lager. Bij de resterende 5 procent zijn het begrote en bestede bedrag aan elkaar gelijk. De gemiddelde opleidingsuitgaven per medewerker zijn in 2013 gestegen en bedroegen gemiddeld € 932 per medewerker. Bij de G4 is het bestede bedrag per medewerker aan opleidingen het meest gestegen.

Tabel 5.1 Begrote en bestede opleidingskosten per medewerker naar gemeentegrootteklasse in euro's in 2012 en 2013

	2012		2013	
	BEGROOT	BESTEED	BEGROOT	BESTEED
Alle gemeenten	€ 1.028	€ 864	€ 1.032	€ 932
G4	€ 1.142	€ 754	€ 1.165	€ 1.089
↑100.000 inwoners (excl. G4)	€ 1.072	€ 896	€ 1.003	€ 1.015
50.000 tot 100.000 inwoners	€ 1.024	€ 909	€ 985	€ 861
20.000 tot 50.000 inwoners	€ 1.016	€ 892	€ 1.012	€ 814
10.000 tot 20.000 inwoners	€ 867	€ 827	€ 893	€ 809
↓10.000	€ 1.001	€ 868	€ 975	€ 802
Aantal gemeenten	228	229	227	213

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2012 – 2013, bewerking Etil/RMI.

Tabel 5.2 Bestede opleidingskosten in procenten van de loonsom per gemeentegrootteklasse in 2012 en 2013

	2012	2013
Alle gemeenten	1,9	1,8
G4	1,4	2,0
↑100.000 inwoners (excl. G4)	2,3	1,8
50.000 tot 100.000 inwoners	1,8	1,6
20.000 tot 50.000 inwoners	1,8	1,6
10.000 tot 20.000 inwoners	1,7	1,7
↓10.000 inwoners	1,3	1,5
Aantal gemeenten	98	209

Bron: Personeelsmonitor Gemeenten 2012 – 2013, bewerking Etil/RMI.

De bestede opleidingskosten bedragen gemiddeld 1,8 procent van de loonsom van de gemeenten in 2013. De opleidingskosten als percentage van de loonsom zijn in 2013 licht gedaald. Vooral bij de 100.000+ gemeenten is (relatief) minder geld besteed aan opleidingen voor medewerkers. Dit is opvallend aangezien het bestede bedrag aan opleidingen per medewerker wel boven het begrote bedrag lag (tabel 5.1). Een mogelijke verklaring voor deze ontwikkeling is dat weliswaar de bestedingen aan opleidingen is toegenomen, maar dat tegelijkertijd ook de totale loonsom is gestegen. Ruim de helft van de gemeenten verwacht dat in de komende jaren de uitgaven aan opleidingen ongeveer gelijk blijven. Ongeveer één op de vijf gemeenten verwacht dat deze gaan afnemen. Hier tegenover staat dat eveneens één op de vijf gemeenten juist verwacht dat de opleidingsuitgaven gaan stijgen.

5.2 Opleidingsbeleid

Desgevraagd geeft ruim 90 procent van de gemeenten aan binnen het opleidings- en ontwikkelingsbeleid geen onderscheid te maken naar specifieke doelgroepen (zoals jongeren, ouderen, vrouwen). 5 procent van de gemeenten geeft aan dit wel te doen. Met name bij de G4 is dit het geval.

Aan degenen die aangegeven hebben bij het opleidingsbeleid onderscheid te maken naar doelgroepen, is ook gevraagd om welke doelgroepen het dan gaat. De meest voorkomende doelgroepen zijn managers, jongeren en nieuwe werknemers.

5.3 Individueel Loopbaanbudget

Het Individueel Loopbaanbudget (ILB) is als tijdelijke regeling sinds 1 januari 2013 in de gemeentelijke rechtspositieregeling opgenomen. Om de verantwoordelijkheid voor de eigen loopbaan ook nadrukkelijker bij de medewerker te leggen, kan de medewerker jaarlijks beschikken over een budget van 500 euro dat "loopbaangerelateerd" kan worden ingezet. Als het in enig jaar niet wordt besteed komt het te vervallen, maar er kunnen (vooraf) ook afspraken worden gemaakt om het bedrag van 2 of 3 jaar op te sparen, om zodoende een duurdere opleiding te volgen.

57 procent van de gemeenten heeft het ILB ingevoerd

Om een beeld te krijgen in hoeverre er bij gemeenten gebruik wordt gemaakt van het ILB zijn er in de Personeelsmonitor 2013 enkele vragen over opgenomen. Bij 57 procent van de gemeenten is deze regeling ingevoerd. Bij de gemeenten waar het ILB is ingevoerd heeft dit niet geleid tot een toename van het opleidingsbudget (76 procent) en ook niet tot een substantieel andere besteding van het opleidingsbudget (74 procent).



**6. Bezuinigingen
en gevolgen
voor de bezetting**

Afgaande op wat de respondenten aangeven ten aanzien van de bezuinigingen bij gemeenten, wordt in dit hoofdstuk aangegeven wat de gevolgen daarvan zijn.

Ruim 85 procent van de gemeenten heeft in 2013 te maken gehad met bezuinigingen

In 2013 heeft de overgrote meerderheid van de gemeenten te maken gehad met bezuinigingen. Vorig jaar was dat 90 procent en nu gaat het om 86 procent van de gemeenten. De bezuinigingen spelen in alle gemeentegrootteklassen. Net als voorgaande jaren worden kleine gemeenten (minder dan 10.000 inwoners) hier minder vaak mee geconfronteerd.

Bij bijna 70 procent van de gemeenten hebben de bezuinigingen gevolgen gehad voor de bezetting

Bij een ruime meerderheid van de gemeenten die in 2013 te maken hebben gehad met bezuinigingen, is het aantal fte's dat werkzaam is bij de gemeente hierdoor afgenomen. In totaal gaat het om 69 procent van de gemeenten. Dat is een verdere stijging ten opzichte van 2012 (66 procent). In de gemeenten waar als gevolg van bezuinigingen het aantal fte's is teruggebracht, gaat het om gemiddeld 3,9 procent van de bezetting. In 2012 ging het om 3,1 procent van de bezetting.

Tabel 6.1 Wijze waarop de bezetting door gemeenten is teruggebracht in procenten in 2013

Selectief vervullen van vacatures	79
Tijdelijke aanstellingen niet verlengen	44
(Gedeeltelijke) vacaturestop	42
Efficiënter werken	41
Regionale samenwerking	40
Mobiliteit tussen gemeenten	37
Bevorderen uitstroom ouderen	30
Verzelfstandigen/privatiseren van onderdelen/taken	24
Stimuleren vertrek met premies	15
Anders	13
Stimuleren via Sociaal Plan	9
Deeltijdontslag	8
Gedwongen ontslagen	4
<i>Aantal gemeenten</i>	158

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2013, bewerking Etil/RMI

Gemeenten waarvan in 2013 als gevolg van de bezuinigingen de bezetting is afgenomen, hebben dit – evenals in voorgaande jaren – vooral gedaan door het selectief vervullen van de vacatures. Daarnaast is relatief vaak gebruik gemaakt van het niet verlengen van tijdelijke aanstellingen, het instellen van een vacaturestop en efficiënter werken. De top vier is sinds 2010 behoorlijk constant. Enkele opvallende stijgers in 2013 zijn de regionale samenwerking, de mobiliteit tussen gemeenten en het bevorderen van uitstroom van ouderen. Minst genoemde wijze om de bezetting terug te brengen is en blijft gedwongen ontslag.

Ongeveer 60 procent van de gemeenten is van plan in 2014 te bezuinigen op het personeel. Van deze groep gemeenten heeft 96 procent in 2013 ook te maken gehad met bezuinigingen. De gemeenten die van plan zijn om op het personeel te bezuinigen, verwachten dat de formatie daardoor in 2014 afneemt met gemiddeld 4,2 procent.

Merendeel van de gemeenten bezuinigt niet op arbeidsvoorwaarden

Bij ongeveer een derde van de gemeenten wordt ook bezuinigd op de arbeidsvoorwaarden. Bij een meerderheid van de gemeenten geldt dit dus niet. Maatregelen die in dit kader het meest genomen worden, zijn het beperken van de secundaire arbeidsvoorwaarden. Maar ook het afschaffen/beperken van kerstpakketten is een veel voorkomende maatregel.



7. Strategische personeelsplanning

Het is voor gemeenten belangrijk oog te houden voor de ontwikkeling van hun eigen personeelsbestand. De relatief hoge gemiddelde leeftijd, veel oudere (vooral mannelijke) medewerkers en heel weinig jongere medewerkers maakt dat gemeenten een onevenwichtige personeelsopbouw hebben. Met inzicht in de gewenste samenstelling van de gemeentelijke bezetting op korte en middellange termijn, oftewel Strategische Personeelsplanning (SPP), kan een gemeente actief personeelsbeleid voeren.

Onder SPP wordt verstaan:

Het structureel vertalen van de organisatiedoelen naar het personeelsbeleid om er met de inzet van HR-instrumenten voor te zorgen dat de juiste persoon op het juiste moment op de juiste plaats binnen de organisatie aanwezig is. Om er voor te zorgen dat de organisatie een zo goed mogelijke positie op de arbeidsmarkt houdt wordt de personeelsbehoefte zowel kwantitatief als kwalitatief inzichtelijk gemaakt.

Aangezien SPP één van de speerpunten is van sociale partners, is ook in de Personeelsmonitor van 2013 aan gemeenten gevraagd naar de stand van zaken rondom dit beleidsthema.

39 procent van de gemeenten voert SPP-beleid

Uit het onderzoek blijkt dat 39 procent van de gemeenten bezig is met de uitvoering van SPP. Dat wil zeggen dat er beleid is geformuleerd ten aanzien van SPP, of dat dit beleid al wordt uitgevoerd. Bij de helft van die groep zijn ook de eerste resultaten al bekend. Bij 48 procent van de gemeenten zijn er plannen om aan de slag te gaan met SPP of is er beleid, maar nog geen uitvoering. Bij 14 procent staat SPP helemaal niet op de agenda. Vergeleken met 2012 is dit beeld weinig veranderd.

Naar gemeentegrootteklasse zijn er de nodige verschillen. Wat opvalt, is dat hoe groter de gemeente, hoe verder men is met SPP. Zo geven vooral gemeenten met 10.000 inwoners of minder aan dat SPP helemaal niet op de agenda staat (60 procent). Verder neemt het aantal gemeenten dat aangeeft daadwerkelijk bezig te zijn met de uitvoering van SPP (met of zonder resultaten) toe, naarmate de gemeentegrootte toeneemt.

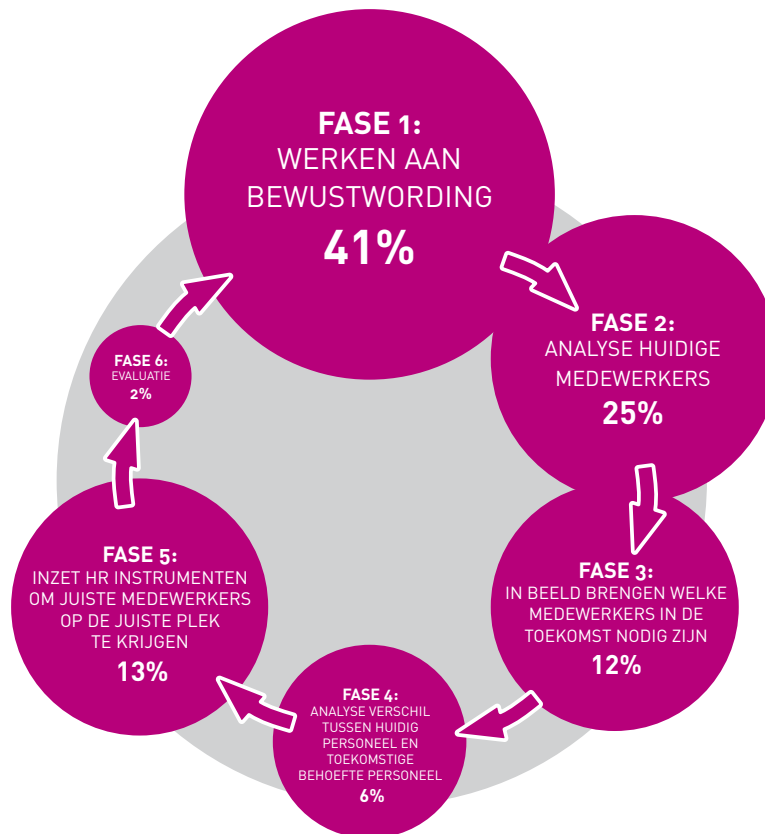
Aan gemeenten is ook gevraagd aan te geven welke fase van SPP het meest op de gemeente van toepassing is. Hierbij worden de volgende fasen onderscheiden:

- Fase 1: Werken aan bewustwording
- Fase 2a: Kwalitatieve analyse huidige medewerkers
- Fase 2b: Kwantitatieve analyse huidige medewerkers
- Fase 3a: Kwalitatief in beeld brengen welke medewerkers in de toekomst nodig zijn
- Fase 3b: Kwantitatief in beeld brengen welke medewerkers in de toekomst nodig zijn
- Fase 4: Analyse van verschil tussen huidige medewerkers en wat in de toekomst nodig is
- Fase 5: (strategische) inzet HR instrumenten (werving en selectie, gesprekkencyclus, mobiliteit, opleiding en ontwikkeling) om juiste medewerkers op de juiste plek te krijgen
- Fase 6: Evaluatie

41 procent van de gemeenten werkt aan bewustwording

Fase 1 van SPP is de bewustwordingsfase. Uit figuur 7.1 blijkt dat 41 procent van de gemeenten aangeeft zich in deze fase van SPP te bevinden. Vooral gemeenten tot 50.000 inwoners geven aan bezig te zijn met bewustwording. Een kwart van de gemeenten bevindt zich in fase 2, de analyse van de huidige medewerkers. Zoals eerder aangegeven kan deze analyse kwantitatief of kwalitatief van aard zijn. Ongeveer 12 procent van gemeenten is bezig met in beeld brengen welke medewerkers er in de toekomst nodig zijn (fase 3). Tot slot geeft 6 procent van de gemeenten aan bezig te zijn met een analyse van het verschil tussen de huidige en de toekomstige behoeften aan personeel (fase 4). Slechts 2 procent van de gemeenten heeft SPP helemaal afgerond en is bezig met fase 6: de evaluatie. Vergeleken met een jaar geleden zijn enkele gemeenten opgeschoven van fase 1 naar fase 2. Verder is het beeld redelijk onveranderd.

Figuur 7.1 Procentuele verdeling van gemeenten naar de diverse fasen in Strategische Personeelsplanning in 2013



Aantal gemeenten n=217

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2013, bewerking Eti/RMI

Uit het voorgaande blijkt dat gemeenten zich in diverse stadia bevinden van de invoering van Strategische Personeelsplanning. Aan gemeenten is daarom ook gevraagd welke barrières ze ervaren bij de invoering van SPP. De antwoorden die in dit kader gegeven zijn, zijn ruwweg als volgt te verdelen:

- Het ontbreken van tijd, geld of expertise
- Het ontbreken van draagvlak of belemmeringen door beeldvorming of de cultuur van de organisatie
- Er vindt een ambtelijke fusie/herindeling/reorganisatie plaats
- Moeite met de toekomstvisie door de vele onzekerheden in de toekomst en onduidelijkheid over de nieuwe taken van gemeenten

HR gesprekken

In het kader van SPP is het belangrijk dat gemeenten een HR-cyclus hebben. Een HR-cyclus kan bestaan uit een planningsgesprek, een functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek. In de Personeelsmonitor 2013 is aan gemeenten gevraagd in hoeverre deze gesprekken plaatsvinden met medewerkers. Dan blijkt dat gemiddeld genomen 57 procent van de gemeenteambtenaren een planningsgesprek heeft gehad. Als het gaat om functioneringsgesprekken dan wordt gemiddeld genomen met 65 procent van de medewerkers een dergelijk gesprek gevoerd. Tot slot hebben gemiddeld genomen 58 procent van de gemeenteambtenaren een beoordelingsgesprek gehad. Het gecorrigeerde percentage komt uit op 60 procent.



8. Primaire arbeidsvoorwaarden

De verslechterde economische omstandigheden en daarmee samenhangende bezuinigingen hebben ervoor gezorgd dat de aandacht voor dit thema binnen gemeenten is vergroot. Zo verschilt de ruimte voor salarisverhoging tussen gemeenten van verschillende gemeentegrootteklasse. Allereerst wordt de inschaling van de gemeentelijke bezetting behandeld (paragraaf 8.1) en vervolgens het bruto maandsalaris (paragraaf 8.2).

8.1 Inschaling gemeentelijke bezetting

40 procent van de gemeentelijke bezetting in schaal 7 tot en met 9

Tabel 8.1 laat zien dat de meerderheid van de gemeentelijke bezetting is ingeschaald in schaal 7 tot en met 12. In iedere gemeentegrootteklasse valt het grootste deel van de bezetting in schaal 7 tot en met 9. Verder valt op dat er in de gemeenten met minder dan 50.000 inwoners een relatief groot aandeel van de gemeentelijke bezetting in schaal 4 tot en met 6 zit. In gemeenten met meer dan 100.000 inwoners zit juist een relatief groot aandeel in schaal 13 en hoger. Ten opzichte van 2012 zijn de verhoudingen tussen de salarisschalen grotendeels gelijk gebleven.

Tabel 8.1 Gemeentelijke bezetting naar salarisschaal, naar gemeentegrootteklasse, geslacht en leeftijdsklasse in procenten in 2013

	Schaal 1 t/m 3	Schaal 4 t/m 6	Schaal 7 t/m 9	Schaal 10 t/m 12	Schaal 13 en hoger	Onbekende schaal
NAAR GEMEENTEGROOTTEKLASSE						
Alle gemeenten	2,2	19,8	39,9	31,2	4,8	2,2
G4	5,1	16,8	38,3	31,8	7,3	0,7
↑100.000 inwoners (excl. G4)	1,6	16,3	38,0	34,1	5,8	4,3
50.000 tot 100.000 inwoners	1,2	19,5	40,7	32,5	4,2	1,9
20.000 tot 50.000 inwoners	1,1	22,9	41,2	29,0	3,4	2,4
10.000 tot 20.000 inwoners	1,4	24,5	41,9	27,7	2,6	1,9
↓10.000 inwoners	0,8	24,0	40,6	29,7	2,3	2,6
NAAR GESLACHT						
Man	2,8	21,4	31,5	35,7	6,5	2,1
Vrouw	1,5	18,0	48,9	26,2	2,9	2,4
NAAR LEEFTIJDskLASSE						
Jonger dan 25 jaar	7,9	36,0	34,7	2,3	0,0	19,1
25 tot 35 jaar	1,2	16,8	50,2	29,7	0,5	1,6
35 tot 45 jaar	1,2	16,5	40,6	36,3	3,8	1,6
45 tot 55 jaar	2,2	20,9	39,2	30,1	5,6	1,9
55 tot 60 jaar	2,8	21,7	37,0	29,7	6,6	2,2
60 jaar en ouder	3,9	22,9	33,3	28,5	7,2	4,3

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Eti/RMI.

Relatief grote verschillen in salarisschaal tussen mannen en vrouwen; maar ook tussen leeftijdsgroepen

Er zijn relatief grote verschillen in salarisschaal tussen mannen en vrouwen in de gemeentelijke bezetting. Het grootste deel van de vrouwelijke bezetting bij gemeenten is ingeschaald in schaal 7 tot en met 9 (48,9 procent). Het aandeel vrouwen in de hogere en lagere salarisschalen ligt aanzienlijk lager. Voor mannen geldt een meer gelijkmatige verdeling over de schalen 4 tot en met 12. Schaal 10 tot en met 12 vormt hierbij met 35,7 procent de grootste groep. Wat verder opvalt is dat mannen relatief vaker in een hogere salarisschaal zitten dan vrouwen. Dit wordt deels verklaard doordat mannen in de gemeentelijke bezetting gemiddeld ouder zijn dan vrouwen. Naarmate mensen ouder worden neemt het salaris toe en wordt de kans groter dat mensen op het maximum van hun salarisschaal zitten. Dit komt ook terug in de verdeling van diverse leeftijdsgroepen naar salarisschaal.

Naar leeftijd bezien valt op dat medewerkers jonger dan 25 jaar relatief vaak zijn ingeschaald in schaal 1 tot en met 6. Daarentegen zijn medewerkers van 60 jaar en ouder juist het vaakst ingeschaald in schaal 13 en hoger (7,2 procent). Dat bevestigt nogmaals dat het salaris over het algemeen toeneemt naarmate iemand meer ervaring heeft en dus ouder is. Een andere verklaring schuilt in het opleidingsniveau van medewerkers. Onder de 25 jaar hebben maar weinig mensen een HBO- of WO-opleiding afgerond en zijn vaker werkzaam in uitvoerende functies en daarmee lager ingeschaald. Functies in schaal 13 en hoger zijn vaak functies op strategisch adviesniveau of leidinggevende functies. Dat zijn functies op WO-niveau waar ook ervaring (en in dat geval leeftijd) een belangrijke rol speelt. Het is dan niet vreemd dat je in deze schalen weinig mensen onder de 35 jaar tegenkomt.

Naar leeftijd en geslacht bezien valt op dat in salarisschaal 13 en hoger, het aandeel mannen hoger is dan het aandeel vrouwen. In schaal 10 tot en met 12 is het aandeel mannen ook hoger dan het aandeel vrouwen, tenminste onder medewerkers van 35 jaar en ouder. In de categorieën jonger dan 35 jaar is het aandeel vrouwen iets hoger. In salarisschaal 7 tot en met 9 is het opvallend dat in iedere leeftijdscategorie het aandeel vrouwen het grootst is. Een mogelijke verklaring voor het relatief grote aandeel vrouwen jonger dan 35 jaar in schaal 7 tot en met 12 is dat jonge vrouwen relatief vaak in hogeschoolde functies werken.

Het aandeel eindschalers stijgt naar 76,4 procent in 2013

Ten opzichte van 2012 is het percentage eindschalers in 2013 gestegen met 2,5 procentpunt tot 76,4 procent. In tabel 8.2 is te zien dat het aandeel eindschalers in elke gemeentegrootteklasse is toegenomen. Een mogelijke verklaring voor deze stijging zijn de bezuinigingen bij gemeenten. Deze hebben tot gevolg dat met name het aantal korte en tijdelijke dienstverbanden bij gemeenten is afgenomen. Indien het aantal medewerkers met een kort dienstverband en vaak ook lager salaris afneemt, heeft dit een procentuele stijging in het aantal eindschalers tot gevolg. Naar geslacht is er in 2013 zowel bij mannen als vrouwen een stijging in het aandeel medewerkers te zien dat in de hoogste periodiek van de salarisschaal zit.

Tabel 8.2 Aantal medewerkers dat in de eindschaal (hoogste periodiek van de salarisschaal) zit, naar gemeentegrootteklasse in procenten in 2012 en 2013

	2012	2013
NAAR GEMEENTEGROOTTEKLASSE		
Alle gemeenten	73,9	76,4
G4	72,3	74,5
↑100.000 inwoners (excl. G4)	73,6	75,3
50.000 - 100.000 inwoners	72,9	76,1
20.000 - 50.000 inwoners	75,2	77,7
10.000 - 20.000 inwoners	75,2	78,0
↓10.000 inwoners	75,5	75,8
NAAR GESLACHT		
Man	78,3	80,4
Vrouw	69,2	72,1
NAAR LEEFTIJD SKLASSE		
Jonger dan 25 jaar	2,8	4,0
25 tot 35 jaar	27,4	31,0
35 tot 45 jaar	69,5	73,2
45 tot 55 jaar	83,1	84,8
55 tot 60 jaar	89,5	90,7
60 jaar en ouder	92,6	93,5

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/RMI.

8.2 Bruto maandsalarissen

Gemiddeld bruto maandsalaris steeg in 2013 met 4,6 procent

Het gemiddeld bruto maandsalaris (exclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering en ongecorrigeerd voor deeltijd) is in 2013 vrij fors toegenomen ten opzichte van voorgaande jaren, namelijk tot € 3.109 (zie bijlage 2.5). Dat is een toename van 4,6 procent. Deze toename kan deels verklaard worden doordat er een verschuiving is naar gemiddeld hogere salarisklassen en gemiddeld hogere periodieken per fte.

Tabel 8.3 toont het gemiddeld bruto maandsalaris naar geslacht en gemeentegrootteklasse gecorrigeerd voor deeltijd. Dit betekent dat het salaris van deeltijdwerkers is herleid naar het inkomen dat men zou verdienen indien men een volledige werkweek zou werken. Hierdoor is het bruto maandsalaris tussen de verschillende groepen beter vergelijkbaar.

Gecorrigeerd voor deeltijd is het gemiddelde bruto maandsalaris van mannen (€ 3.528) in 2013 hoger dan dat van vrouwen (€ 3.442). Het salarisverschil tussen mannen en vrouwen is sinds 2009 ieder jaar afgenomen. In 2013 nam het bruto maandsalaris van mannen bijvoorbeeld toe met slechts 0,6 procent, vergeleken met 3,4 procent bij de vrouwen.

Naar gemeentegrootteklasse valt op dat het gemiddelde bruto maandsalaris toeneemt naar mate een gemeente meer inwoners heeft.⁴ Zo bedraagt het gemiddelde bruto maandsalaris in gemeenten met meer dan 100.000 inwoners (exclusief de G4) in 2013 € 3.623, vergeleken met € 3.323 in gemeenten met minder dan 10.000 inwoners. Uitzondering hierop is het gemiddelde maandsalaris in de G4, dat in 2013 € 185 onder het niveau van 100.000+ gemeenten (exclusief de G4) ligt. Dit komt door een oververtegenwoordiging van salarisschaal 1 tot en met 3 in de G4. De bovenstaande verhoudingen zijn in grote lijnen hetzelfde als voorgaande jaren. Het gemiddelde bruto maandsalaris is in iedere gemeentegrootteklasse sinds 2009 gegroeid. Enige uitzondering hierop vormt de G4 waar het gecorrigeerde bruto maandsalaris tussen 2012 en 2013 licht is gedaald. De grootste stijging was in gemeenten met 50.000 tot 100.000 inwoners (3,6 procent).

Tabel 8.3 Ontwikkeling gemiddelde bruto maandsalaris*, naar geslacht en gemeentegrootteklasse, in euro's in 2009 tot en met 2013, gecorrigeerd voor deeltijd

	2009	2010	2011	2012	2013
NAAR GESLACHT					
Man	3.356	3.379	3.409	3.506	3.528
Vrouw	2.970	3.047	3.228	3.330	3.442
NAAR GEMEENTEGROOTTEKLASSE					
Alle gemeenten	3.179	3.224	3.324	3.467	3.491
G4	3.139	3.166	3.326	3.468	3.438
↑100.000 inwoners (excl. G4)	3.380	3.417	3.465	3.524	3.623
50.000 tot 100.000 inwoners	3.195	3.184	3.403	3.478	3.602
20.000 tot 50.000 inwoners	3.134	3.211	3.233	3.343	3.436
10.000 tot 20.000 inwoners	3.029	3.103	3.181	3.264	3.339
↓10.000 inwoners	2.906	3.062	3.110	3.213	3.323

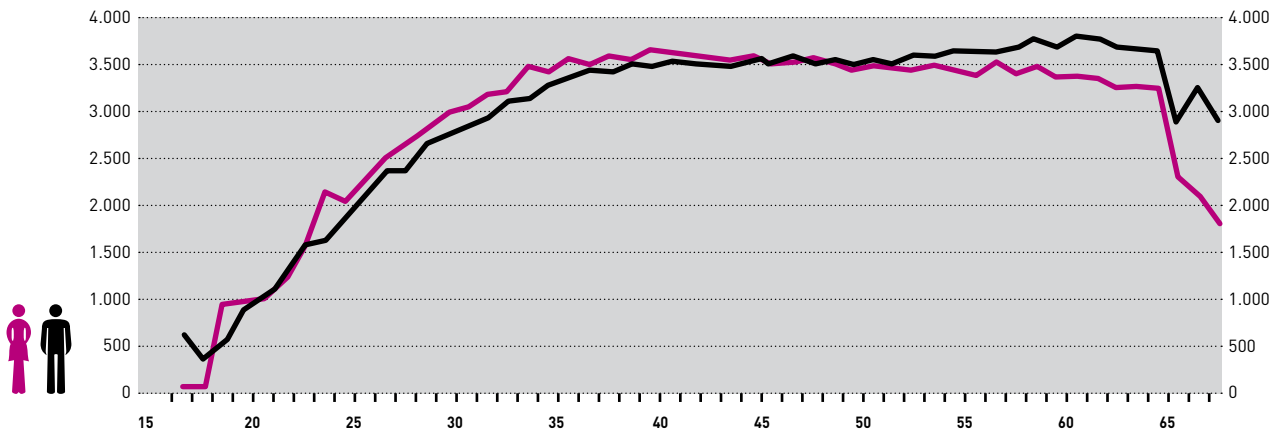
* exclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/RMI.

Figuur 8.1 toont het bruto maandsalaris naar geslacht en leeftijd, gecorrigeerd voor deeltijd. In de leeftijd van 25 tot 45 jaar valt op dat vrouwen gemiddeld een hoger bruto maandsalaris hebben dan mannen (al is het verschil beperkt). Boven de 45 zijn de rollen precies omgedraaid en hebben mannen een hoger bruto maandsalaris. Hieruit blijkt dat mannen gemiddeld meer verdienen naarmate ze ouder worden. Het maandsalaris van de gemiddelde vrouwelijke gemeenteambtenaar neemt vanaf haar 40ste niet meer toe en er is zelfs sprake van een licht dalende trend. Boven de 40 neemt het gemiddelde salarisverschil tussen mannen en vrouwen daarom alleen maar toe.

4 Dit komt doordat de inschaling van het totale functiegebouw bij veel gemeenten afhangt van de inschaling van de gemeentesecretaris en de burgemeester. Aangezien het salaris van de burgemeester wordt bepaald op basis van het aantal inwoners, is dit het logische gevolg.

Figuur 8.1 Bruto maandsalaris naar geslacht en leeftijd in euro's in 2013, gecorrigeerd voor deeltijd



Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/RMI.



Bijlage 1
Responsverantwoording

De Personeelsmonitor Gemeenten is grotendeels gebaseerd op twee bronnen, te weten de geanonimiseerde salarisbestanden die door de gemeenten ter beschikking worden gesteld en een (internet)enquête onder gemeenten.

Salarisbestanden gemeentelijke bezetting

In 2013 is gebruik gemaakt van de salarisbestanden die verkregen zijn van 4 verschillende salarisverwerkingsbedrijven, te weten ADP Nederland BV, Centric B.V., Driessen HRM en Raet. Er zijn in totaal 391 gemeenten die toestemming hebben gegeven aan het A+O fonds Gemeenten om de gegevens te gebruiken voor de Personeelsmonitor. De bestanden bevatten gegevens over 164.945 personen, waarvan 155.286 behorende tot de bezetting op 31 december 2013. In totaal is dit 92,2 procent van de totale bezetting. Door middel van nauwkeurige weging van elk van de bekende gegevens wordt een weergave mogelijk van de cijfers zoals in dit rapport gepresenteerd.

Bijlage 1.1 Aantal gemeenten waarvan geanonimiseerde salarisbestanden zijn gebruikt voor de Personeelsmonitor 2013

	Waarvan salarisbestand ter beschikking gesteld		
	Alle gemeenten	Aantal in salarisbestanden	In procenten
Alle gemeenten	408	391	95,8
G4	4	4	100,0
↑100.000 inwoners (excl. G4)	23	21	91,3
50.000 tot 100.000 inwoners	46	46	100,0
20.000 tot 50.000 inwoners	193	190	98,4
10.000 tot 20.000 inwoners	109	99	90,8
↓10.000 inwoners	33	31	93,9

Internet- en schriftelijke enquête

Naast de gegevens uit de salarisbestanden is ook gebruik gemaakt van een enquête onder gemeenten, die in de periode van december 2013 t/m maart 2014 heeft plaatsgevonden en betrekking heeft op de gegevens uit 2013. In deze periode hebben 299 van de 408 gemeenten (73 procent) de vragenlijst opgestart (dit wil zeggen dat ze één of meerdere blokken vragen hebben beantwoord). 264 gemeenten hebben de vragenlijst volledig beantwoord (65 procent). De gegevens uit de enquête zijn ook zorgvuldig gewogen, zodat zij een representatieve weergave zijn van het totale aantal gemeenten in Nederland.

Bijlage 1.2 Aantal gemeenten dat deelgenomen heeft aan de enquête Personeelsmonitor 2013 en het aandeel van de respons in het totaal aantal werkzame personen

	Respons in aantal gemeenten		Respons in aantal werkzame personen	
	Absoluut	In % van het totaal	Absoluut	In % van het totaal
Alle gemeenten	299	73,3	134.119	79,6
G4	4	100,0	38.846	100,0
↑100.000 inwoners (excl. G4)	20	87,0	29.224	90,9
50.000 tot 100.000 inwoners	36	78,3	22.619	72,6
20.000 tot 50.000 inwoners	143	74,1	33.930	69,2
10.000 tot 20.000 inwoners	74	67,9	8.240	55,7
↓10.000 inwoners	22	66,7	1.260	50,5

Verantwoording

- Noaberkracht heeft de Personeelsmonitor ingevuld voor zowel gemeente Dinkelland als gemeente Tubbergen bij gemeente Dinkelland.
- OVER-Gemeenten vulde de Personeelsmonitor van gemeente Wormer in als OVER-Gemeenten. De Personeelsmonitor van gemeente Wormer is niet ingevuld.
- De werkorganisatie Duivenvoorde heeft de gegevens ingevuld voor de gemeente Wassenaar en Voorschoten. (De werkorganisatie bestaat sinds 1 januari 2013 en hierin zijn de ambtenaren van de gemeente Wassenaar en Voorschoten onder gebracht).



**Bijlage 2
Aanvullende
gegevens**

Bijlage 2.1 Procentuele verandering van de gemeentelijke bezetting in personen per jaar in de periode 2009 tot en met 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Alle gemeenten	2,8	-1,5	-2,2	-1,9	-3,3
G4	2,2	-3,8	-2,9	-4,4	-3,3
↑100.000 inwoners (excl. G4)	1,0	2,4	-7,0	-1,4	-2,2
50.000 tot 100.000 inwoners	5,6	-2,7	5,0	-1,1	-4,9
20.000 tot 50.000 inwoners	2,9	0,0	-0,1	-0,8	-3,1
10.000 tot 20.000 inwoners	2,1	-4,0	-6,9	-0,9	-3,5
↓10.000 inwoners	3,6	-9,6	-16,5	-4,9	-1,3

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Eti/RMI.

Bijlage 2.2 Gemeentelijke bezetting in personen naar geslacht en gemeentegrootteklasse in 2009 tot en met 2013

		2009	2010	2011	2012	2013
Alle gemeenten	man	99.690	96.640	93.990	91.420	87.740
	vrouw	84.650	84.910	83.660	82.870	80.750
G4	man	24.990	23.410	22.640	21.590	20.710
	vrouw	19.960	19.840	19.370	18.580	18.130
↑100.000 inwoners (excl. G4)	man	18.500	18.800	17.380	17.090	16.690
	vrouw	16.550	17.090	15.990	15.800	15.460
50.000 tot 100.000 inwoners	man	17.290	16.580	17.520	17.130	16.050
	vrouw	15.140	14.960	15.600	15.610	15.110
20.000 tot 50.000 inwoners	man	27.650	27.270	26.950	26.390	25.390
	vrouw	23.440	23.810	24.070	24.250	23.660
10.000 tot 20.000 inwoners	man	9.400	8.880	8.100	7.920	7.590
	vrouw	7.890	7.720	7.360	7.400	7.200
↓10.000 inwoners	man	1.850	1.700	1.390	1.300	1.300
	vrouw	1.670	1.490	1.270	1.230	1.190

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Eti/RMI.

Bijlage 2.3 Het aantal voltijders en deeltijders naar gemeentegrootteklasse in 2013

	Voltijd	Deeltijd
Alle gemeenten	98.330	70.160
G4	25.830	13.020
↑100.000 inwoners (excl. G4)	18.910	13.240
50.000 tot 100.000 inwoners	18.040	13.120
20.000 tot 50.000 inwoners	26.540	22.500
10.000 tot 20.000 inwoners	7.710	7.090
↓10.000 inwoners	1.300	1.200

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Eti/RMI.

Bijlage 2.4 Gemeentelijke bezetting in personen naar leeftijdsklasse en provincie in procenten in 2013

	Groningen	Friesland	Drenthe	Overijssel	Flevoland	Gelderland
60 jaar en ouder	12,5	10,6	12,4	11,0	13,3	11,0
55 tot 60 jaar	17,2	16,9	15,7	15,5	15,3	15,9
45 tot 55 jaar	34,5	33,5	34,0	34,8	33,0	35,9
35 tot 45 jaar	25,6	26,0	26,3	26,9	25,8	25,6
25 tot 35 jaar	9,3	12,4	10,9	11,0	12,0	10,6
Jonger dan 25 jaar	0,9	0,7	0,7	0,7	0,6	1,0

	Utrecht	Noord-Holland	Zuid-Holland	Zeeland	Noord-Brabant	Limburg
60 jaar en ouder	10,3	11,3	11,3	9,2	10,2	10,9
55 tot 60 jaar	15,5	15,7	16,7	16,3	16,2	17,4
45 tot 55 jaar	34,0	33,6	32,8	34,7	34,1	36,5
35 tot 45 jaar	26,5	25,3	25,6	26,4	26,9	23,9
25 tot 35 jaar	12,7	13,2	12,8	12,3	11,8	10,6
Jonger dan 25 jaar	1,0	1,0	0,9	1,0	0,8	0,8

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Eti/RMI.

Bijlage 2.5 Ontwikkeling gemiddelde bruto maandsalaris*, naar geslacht en gemeentegrootteklasse, in euro's in 2008 tot en met 2013, niet gecorrigeerd voor deeltijd

	2009	2010	2011	2012	2013
NAAR GESLACHT					
Man	3.192	3.224	3.240	3.330	3.392
Vrouw	2.313	2.388	2.501	2.579	2.732
NAAR GEMEENTEGROOTTEKLASSE					
Alle gemeenten	2.789	2.832	2.892	2.973	3.109
G4	2.890	2.910	3.031	3.165	3.211
↑100.000 inwoners (excl. G4)	2.981	3.015	3.041	3.121	3.356
50.000 tot 100.000 inwoners	2.789	2.796	2.927	2.997	3.146
20.000 tot 50.000 inwoners	2.681	2.751	2.753	2.808	2.969
10.000 tot 20.000 inwoners	2.546	2.619	2.641	2.708	2.808
↓10.000 inwoners	2.349	2.508	2.524	2.582	2.747

* exclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering

Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Eti/RMI.

Colofon

Opdrachtgever

Stichting A+0 fonds Gemeenten, Den Haag
Postbus 11560 / 2502 AN Den Haag
070 7630030 / www.Aen0.nl / secretariaat@aeno.nl
Fred Jansen en Esther Loozen

Auteurs

Janneke Gardeniers, Maarten Poeth, Jeroen de Quillettes, Evert Webers, Roy van den Boorn & Fred Jansen

Met dank aan

De leden van de werkgroep Personeelsmonitor:

H.J. Brusse (Gemeente Leidschendam-Voorburg), H. de Bruijn (Gemeente Oss),
P. du Bois (Expertisecentrum College van Arbeidszaken, VNG), B. de Haas (AVBAKABO FNV,
voorzitter begeleidingscommissie), O. Hutten (Gemeente Rotterdam), S. Marsman (CNV Publieke Zaak),
A. Westervoort (Gemeente Maassluis), H. de Rijke (Gemeente Ede), I.E.G. Sytstra-Boek (Gemeente Den Haag),
P.W.S. Aniba (Gemeente Katwijk), N. Davelaar (Gemeente Eindhoven), M. Schut-Mosheuvel (Gemeente Alphen aan den Rijn),
A. List (BAR-organisatie) en A. Schellekens (Gemeente 's Hertogenbosch).

Vormgeving

IM VormCommunicatie, Den Haag

Fotografie

Beeldredactie, Merlin Daleman met dank aan de Gemeente Hoorn

Drukwerk

Oranje Van Loon Drukkers, Den Haag

Oplage

2.500 exemplaren

ISSN-nummer

ISSN 1876-648X



© Stichting A+0 fonds Gemeenten, Den Haag, Mei 2014

Stichting A+0 fonds Gemeenten bevordert en ondersteunt vernieuwende activiteiten op het gebied van arbeidsmarkt en HRM-beleid. Actuele informatie over de verschillende projecten treft u aan op www.Aen0.nl.

Rechten

Behoudens de fotografie is op deze uitgave de volgende licentie van toepassing: Creative Commons 3,0
Naamsvermelding - Niet-commercieel - Geen afgeleide werken.



Alle rechten op de fotografie zijn voorbehouden.

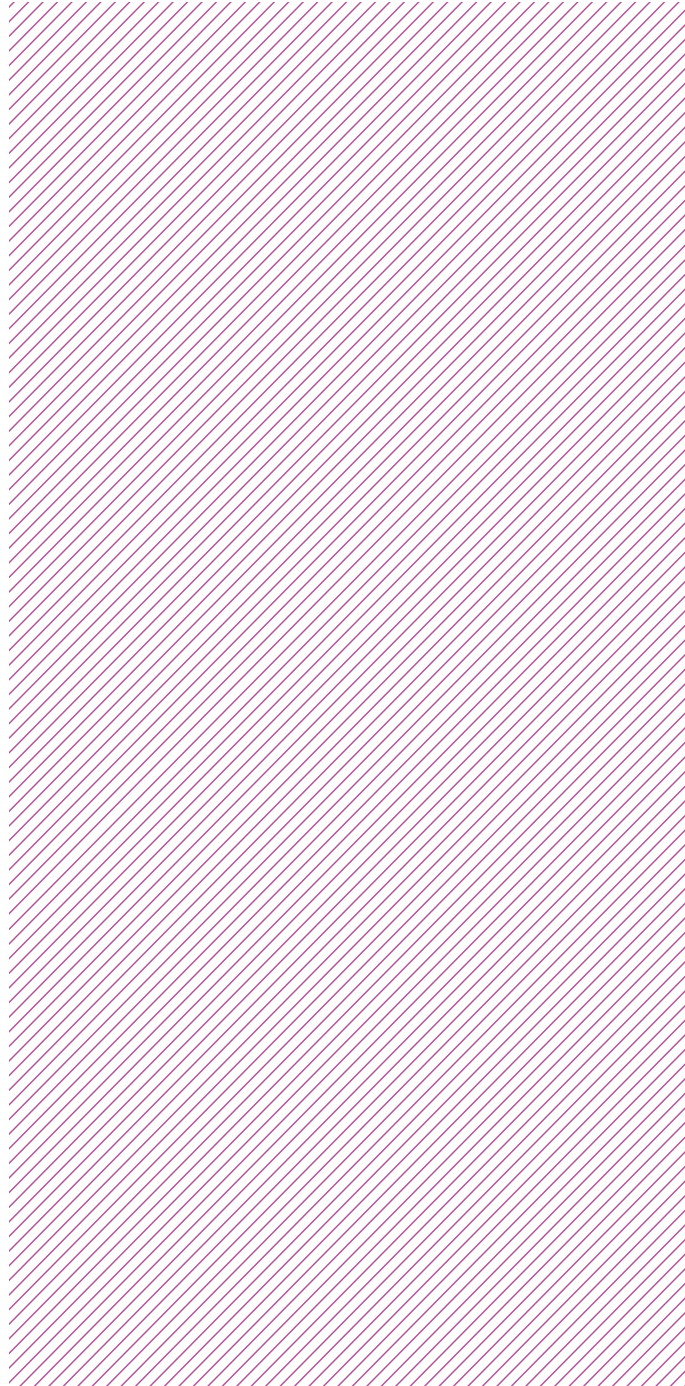






TOEZICHT
HANDHAAR

TOEZICHT
HANDHAAR



A+O fonds Gemeenten
 Postbus 11560
 2502 AN Den Haag
 070 7630030
 secretariaat@aeno.nl
 www.Aen0.nl

