

25^{ste} editie!

Personeelsmonitor Gemeenten 2023

A&O
fonds
Gemeenten

Voor de
verschilmakers.

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

Woord vooraf

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

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

Betrouwbaarheid

De resultaten van de Personeelsmonitor 2023 zijn getoetst of er voldoende waarnemingen zijn geweest voor een betrouwbaarheidsniveau van 90% bij een foutmarge van 10%. Wanneer sprake was van onvoldoende waarnemingen is daarom een resultaat gestreept gearceerd. Door het hoge deelnamepercentage aan de Personeelsmonitor geldt de gestreepte arcering slechts voor enkele gemeentegrootteklassen in een zeer beperkt aantal tabellen.

Leeswijzer

De Personeelsmonitor Gemeenten bestaat uit een samenvatting en een tabellenboek. In het gegevenswoordenboek staat meer informatie over de toegepaste berekeningen en definities. De gegevens zijn ook terug te vinden in het dashboard van de Personeelsmonitor. Op dit online platform staan niet alleen alle gegevens van de laatste Personeelsmonitor, maar ook de trends van de afgelopen jaren.

Benchmarken

Op het dashboard kan je de HR-kengetallen van jouw gemeente vergelijken met die van andere gemeenten in dezelfde gemeentegrootteklasse, arbeidsmarktregio én met provinciale en landelijke cijfers. Hiervoor heb je een account nodig. Ga naar www.personeelsmonitorgemeenten.incijfers.nl en maak een account aan.

Over A&O fonds Gemeenten

A&O fonds Gemeenten helpt gemeenten bij de ontwikkeling en professionalisering als werkgever en bij de ontwikkeling en groei van medewerkers. Gemeenteambtenaren zijn bij uitstek de verschilmakers die voor positieve impact zorgen en daarmee de samenleving verder brengen. Het A&O fonds is er voor de verschilmakers.

Samenvatting



Bezetting gemeenten

Opnieuw flinke groei gemeentelijke bezetting

Nederland had in 2023 342 gemeenten. Op 31 december 2023 waren 189.500 personen in dienst bij deze gemeenten. De bezetting is daarmee met 5,6 procent gestegen ten opzichte van 2022. Dat betekent dat in een jaar tijd ruim 10.000 extra personen bij gemeenten aan de slag zijn gegaan. Hiermee tonen gemeenten dat zij afgelopen jaar flink werk hebben gemaakt van werving & selectie binnen de organisatie. Het onderwerp dat zij zelf als HR-topprioriteit hadden aangemerkt voor 2023.

De stijgende trend van de bezetting zette daarmee door en was het grootst van afgelopen jaren. De stijging was met 7,5 procent het grootst bij gemeenten met 50.000 tot 100.000 inwoners en het kleinst bij de gemeenten met meer dan 100.000 inwoners (3,8 procent) en de G4 (4,1 procent). In tegenstelling tot eerdere jaren vond ditmaal ook groei (6,2 procent) plaats bij de allerkleinste gemeentegrootteklasse (minder dan 20.000 inwoners).

Hier waren destijds vooral gemeentelijke herindelingen debet aan: doordat het aantal gemeenten in de groep daalde, kromp verhoudingsgewijs ook het aantal medewerkers. In 2023 vond geen herindeling plaats waardoor we met hetzelfde aantal gemeenten, net als bij andere gemeentegrootteklassen, een stijging zien in het aantal gemeentemedewerkers.

Het invullen van vacatures is de reden die het meest genoemd wordt voor de toename van de bezetting. Bijna de helft van gemeenten die te maken hebben met een toename van de bezetting noemt dit als reden. Het invullen van de vacatures ging gemeenten in 2023 iets gemakkelijker af dan in 2022: het aandeel moeilijk vervulbare vacatures daalde van 20 procent naar 16 procent.

De toename van de bezetting komt ook doordat er steeds nieuwe taken op gemeenten afkomen: 34 procent van de gemeenten met een toegenomen bezetting gaf dit als reden op. Net als in 2022 ging het vooral om taken rondom de opvang van vluchtelingen en alle maatschappelijke problemen die voortvloeien uit verhoogde (energie) kosten voor burgers.

Groei bezetting verwacht in 2024

Bijna 80 procent van de gemeenten verwacht dat de bezetting in 2024 toeneemt, 20 procent verwacht dat deze gelijk blijft. Slechts 1 procent van de gemeenten verwacht dat de bezetting zal afnemen. Groei wordt vooral

verwacht in de functiegebieden ruimtelijke ordening/milieu en automatisering/ICT. Ruimtelijke ordening/milieu blijft een uitdaging voor gemeenten: net als in 2022 wordt dit gebied genoemd als moeilijk om vacatures in te vullen. Dat blijft zorgelijk: een tekort op dit gebied belemmert volgens sommige gemeenten het uitvoeren van deze activiteiten. Ook binnen bouwkunde/civiele techniek zorgt een tekort dat gemeenten activiteiten binnen dit gebied niet altijd kunnen uitvoeren.

Kenmerken bezetting

Gemiddelde leeftijd opnieuw gedaald

De gemiddelde leeftijd van gemeentepersoneel was in 2023 46,8 jaar en kende daarmee opnieuw een lichte daling (2022: 47,2 jaar). De daling van de gemiddelde leeftijd is te verklaren door een veranderende samenstelling van het personeelsbestand: de afgelopen jaren steeg telkens het aandeel medewerkers jonger dan 35 jaar, terwijl het aandeel 60-plussers vrijwel gelijk bleef. In 2023 was 19,3 procent van de medewerkers jonger dan 35 jaar (2022: 18,0 procent) en 17,1 procent was 60 jaar of ouder (2022: 17,2 procent). Het aandeel medewerkers onder 35 jaar ligt inmiddels dan ook hoger dan het aandeel 60-plussers. Desondanks moeten we niet vergeten dat in vergelijking met andere sectoren het personeel binnen de gemeentelijke sector veel meer is vergrijsd. Bij gemeenten is 59 procent 45 jaar of ouder, terwijl dat aandeel voor de hele Nederlandse werkzame beroepsbevolking 42 procent is.

Aandeel vrouwelijke leidinggevenden wederom iets gestegen

In 2023 lag het aantal leidinggevenden met 5,0 leidinggevenden per 100 medewerkers nagenoeg op hetzelfde niveau als in 2022 (5,1 leidinggevenden per 100 medewerkers). Het aandeel vrouwelijke leidinggevenden bij gemeenten nam opnieuw iets toe. Maar de groei was kleiner dan gemiddeld in Nederland. Ter vergelijking: het landelijk percentage vrouwelijke leidinggevenden steeg van 28 naar 30 procent. Bij gemeenten groeide het percentage van 44 naar 45 procent. Het aandeel vrouwelijke leidinggevenden blijft daarmee wel flink hoger dan in de rest van Nederland. Het totaal aandeel vrouwen in dienst van gemeenten bleef met 55 procent gelijk.

Aandeel fulltimers onveranderd

In 2023 werkten opnieuw 59 procent van de gemeentemedewerkers fulltime¹, 41 procent deed dat parttime. In het algemeen geldt: hoe groter de gemeentegrootteklasse, hoe groter het aandeel medewerkers dat voltijds werkt. Zo ligt het aandeel medewerkers dat bij de G4 fulltime werkt op 69 procent en bij gemeenten met minder dan 20.000 inwoners op 49 procent. Verder is opvallend dat mannen vaker voltijds werken (83 procent) dan vrouwen (40 procent) en dat jonge medewerkers onder de 25 jaar, in tegenstelling tot verwachtingen over Generatie Z, meer voltijds werken (66 procent) dan alle collega's boven de 35 jaar (gemiddeld minder dan 60 procent voltijd).

¹ Fulltime betekent in de gemeentelijke sector 36 uur per week.

Externe inhuur

Uitgaven externe inhuur gestegen

Om in deze krappe arbeidsmarkt het werk gedaan te krijgen, maken gemeenten gebruik van externe inhuur. Het werd, net als in 2022, als de meest effectieve manier gezien om moeilijk vervulbare vacatures te vervullen. Ook het aandeel gemeenten dat ernaar streeft om externe inhuur terug te dringen bleef gelijk (50 procent). Het terugdringen van externe inhuur gebeurde voornamelijk door tijdelijke arbeidsovereenkomsten aan te bieden.

In 2023 besteedden gemeenten 18,1 procent van de loonsom aan externe inhuur. Hiermee zijn de uitgaven aan externe inhuur toegenomen ten opzichte van 2022 (17,0 procent). Alleen bij de G4 daalde het percentage externe inhuur met 0,4 procentpunt. De toename bij de andere gemeentegrootteklassen verschilt wel per klasse. Zo zijn voor gemeenten tussen 50.000 en 100.000 inwoners de uitgaven aan externe inhuur het sterkst gestegen (+3,4 procentpunt) en het minst voor gemeenten met minder dan 20.000 inwoners (+0,3 procentpunt).

Meer inzet van zzp'ers

In 2023 bestond 24 procent van de gemeentelijke bezetting uit flexibele bezetting (conform definitie van het CBS²), iets hoger dan in 2022 (23 procent). Tussen de gemeentegrootteklassen zijn nauwelijks verschillen. Hoewel de flexibele bezetting binnen gemeenten iets hoger lag dan gemiddeld in de overheidssector (22 procent), is het nog altijd veel lager dan het landelijke gemiddelde (44 procent).

Onder flexibele bezetting horen ook contracten voor bepaalde tijd. Hier zagen we een kleine toename ten opzichte van 2022. Daarnaast is gemeenten gevraagd naar de vorm van externe inhuur die zij het meest inzetten. Dit zijn detacheringssuitkomsten. In 2023 laten gemeenten opnieuw vaker de keuze vallen op een zzp'er en minder op payroll als gebruikte vorm van externe inhuur.

2 Tot de vaste bezetting worden alle medewerkers geteld met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en een vast aantal uren. Tot de flexibele bezetting worden alle medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of met een flexibel aantal uren gerekend. Alle vormen van externe inhuur worden ook meegeteld bij de flexibele bezetting.

Instroom, doorstroom & uitstroom

Instroom nam wederom toe

Het instroompercentage was in 2023 18,1 procent en is daarmee opnieuw flink toegenomen ten opzichte van eerdere jaren. In deze krappe arbeidsmarkt zijn gemeenten nog steeds in staat om een groot deel van hun vacatures in te vullen. Het is opvallend dat in alle gemeentegrootteklassen de instroom beduidend hoger was. In de kleinste gemeentegrootteklasse steeg het instroompercentage zelfs van 15,7 naar 24,0 procent. Alleen bij de G4 was slechts sprake van een lichte stijging van het instroompercentage, namelijk van 13,8 procent in 2022 naar 14,5 procent in 2023. Wat betreft de kenmerken van instroom zien we wat kleinere verschuivingen. Zo steeg het aandeel mannelijke instromers iets, net als het aandeel voltijders. Ook nam het aandeel 55-plussers in de instroom wat meer toe.

Doorstroom steeg opnieuw

Doorstroom wordt in de Personeelsmonitor gedefinieerd als medewerkers die duurzaam van functie en/of afdeling zijn veranderd, zonder dat dit met een reorganisatie of functieherwaardering te maken heeft. In 2023 steeg het doorstroompercentage opnieuw: ditmaal van 8,4 naar 11,2 procent. Over het algemeen geldt: hoe groter de gemeentegrootteklasse, des te hoger de doorstroom. Zo lag het doorstroompercentage bij de G4 op 19,1 procent (2022: 13,5 procent) en bij de gemeenten tussen 20.000 – 50.000 inwoners op 4,5 procent (2022: 4,2 procent).

De grotere formatie en daarmee meer doorstroommogelijkheden bij grotere gemeenten spelen hierbij ongetwijfeld een rol. De doorstroom bij kleinere gemeenten mag dan wel lager liggen, maar net als bij de andere gemeentegrootteklassen nam het percentage opnieuw toe. Doorstroom betekent in de meeste gevallen dat een medewerker binnen de gemeente van functie is veranderd: een derde van doorstroom in 2023 bestond hieruit. 23 procent was zowel van functie als afdeling veranderd en nog eens 23 procent alleen van afdeling.

Uitstroom nam weer toe

In tegenstelling tot 2022 nam de uitstroom weer wat toe, van 8,2 procent in 2022 naar 9,3 procent in 2023. De uitstroom steeg vooral bij de kleinste gemeentegrootteklassen (minder dan 20.000 inwoners en 20.000 – 50.000 inwoners). Bij de G4 bleef de uitstroom nagenoeg stabiel. De algemene stijging lijkt vooral te komen door de groep 60-plussers. Het aandeel van deze leeftijdsgroep in de uitstroom steeg namelijk van 27 procent naar 29 procent. Toch zien we niet meer uitstroom naar pensioen in vergelijking met voorgaande jaren. De oudere medewerker stapt waarschijnlijk zelf eerder (vrijwillig) op. Dit bleek ook uit het Werkonderzoek, waarin 62 procent van de 55-plussers aangaf graag eerder dan de pensioenleeftijd te willen stoppen met werken.

Het totaal aandeel medewerkers dat vrijwillig uitstroomde lag in 2023 op 58 procent. In eerdere jaren (met uitzondering van 2022) lag dat aandeel zo rond 50 procent. De krapte op de arbeidsmarkt is hier hoogstwaarschijnlijk nog steeds debet aan, door meer (gunstige) overstapmogelijkheden. De belangrijkste redenen om te vertrekken zijn volgens gemeenten dat medewerkers toe zijn aan een nieuwe uitdaging en een verbetering van de arbeidsvoorwaarden (inclusief salaris).

Jongeren

42 procent van de instromers jonger dan 35 jaar

Door het vergrijpde personeelsbestand wordt niet alleen de instroom maar ook het behoud van jonge medewerkers steeds belangrijker. In 2023 bestond 42 procent van de instroom bij gemeenten uit jongeren (onder de 35 jaar), net als eerdere jaren. De instroom van jongeren blijft daarmee stabiel. Het merendeel van de gemeenten ervaart dan ook geen belemmeringen bij het aannemen van jongeren. Het aandeel is zelfs gestegen ten opzichte van 2022, namelijk van 76 naar 83 procent. Toch ervaarde in 2023 nog 17 procent van de gemeenten wel belemmeringen bij het aannemen van jong personeel. De belangrijkste belemmering was volgens deze gemeenten dat er binnen de organisatie geen mogelijkheid is om ingewerkt te worden. Er wordt meteen productiviteit verwacht. Ook de concurrentie met het bedrijfsleven wordt als een belangrijke belemmering gezien om jongeren aan te nemen.

Aandeel trainees en stagiairs stabiel

De meeste gemeenten (84 procent) zetten in 2023 specifieke wervingsinstrumenten in om de instroom van jongeren te bevorderen. Veel gebruikte vormen van instrumenten blijven: het aanbieden van stageplekken, traineeprogramma's en specifieke startersfuncties. Hoewel het aandeel gemeenten dat deze top 3-instrumenten inzet over het algemeen toenam, zien we dat nog niet terug in de resultaten van 2023. Het aandeel trainees in de bezetting (0,4 procent) bleef namelijk vrijwel onveranderd ten opzichte van 2022 (0,5 procent). Ook het aandeel stagiaires in het gemeentelijk personeelsbestand bleef met 4 procent stabiel. Het merendeel van de stagiairs volgde in 2022 een hbo-opleiding (44 procent) of een mbo-bol-traject (38 procent). We zien wel dat gemeenten iets vaker jongeren in dienst hebben met een arbeidsovereenkomst van minimaal een jaar (van 6,5 op 100 medewerkers in 2022 naar 7,3 in 2023).

Behoud jonge medewerkers blijft lastig

Sinds 2016 nam het aandeel jonge medewerkers onder de 35 jaar dat uitstroomde ieder jaar licht toe (met uitzondering van 2021). In 2023 bleef de instroom stabiel en bestond opnieuw 23 procent van de uitstroom uit jonge medewerkers. De voornaamste reden voor uitstroom van jonge medewerkers was volgens gemeenten toe te schrijven aan hun snellere arbeidsmobiliteit. Hierna waren onvoldoende carrièreperspectief/ doorgroeimogelijkheden een heikel punt. Toch voerde opnieuw meer gemeenten (65 procent) geen actief beleid om jongeren te behouden (2022: 62 procent). De groep gemeenten die wel actief jongerenbeleid voert, bood voornamelijk extra opleiding en ontwikkeling aan.

Andere doelgroepen

Aandeel werkervaringsplekken stabiel

Werkervaringsplekken zijn niet alleen voor jongeren bedoeld: ook mensen ouder dan 27 kunnen hiervan gebruikmaken. Met de komst van (Oekraïense) vluchtelingen boden gemeenten in 2022 regelmatig werkervaringsplekken aan als weg naar werk. In 2023 zien we op dit punt stabilisatie. Het aandeel werkervaringsplekken per 100 medewerkers bleef nagenoeg onveranderd ten opzichte van 2022. Opvallend is wel de stijging van werkervaringsplekken boven de 27 jaar in de kleinste gemeentegrootteklasse (minder dan 20.000 inwoners).

Doelstelling banenafpraak behaald

Het kabinet en werkgevers spraken af om extra banen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit wordt geregeld in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. In totaal gaat het in de periode tot 2026 om 125.000 extra banen (in equivalenten van 25,5 uur per week). In totaal hebben gemeenten gezamenlijk tot en met 2023 6.320 banen gecreëerd in het kader van de banenafpraak. Hiermee is de gestelde doelstelling van 5.250 gerealiseerde banen voor gemeenten ruimschoots behaald.

Ziekteverzuim

Ondanks daling ziekteverzuim nog steeds hoog

Het ziekteverzuim bij gemeenten daalde in 2023 licht tot 6,5 procent (2022 6,7 procent). In een extra meting over het eerste halfjaar van 2023 zagen we eerder dat het ziekteverzuim gedaald was tot 6,3 procent. De daling zien we bij alle gemeentegrootteklassen, behalve bij de G4. In de G4 – de traditioneel hoogst scorende gemeentegrootteklasse – steeg het ziekteverzuimpercentage van 7,2 procent in 2022 naar 7,4 procent in 2023.

In de rest van Nederland zien we een vergelijkbare afname van het ziekteverzuimpercentage. Het landelijke ziekteverzuim daalde van 5,6 procent in 2022 naar 5,3 procent in 2023. Ook bij organisaties met meer dan honderd medewerkers ging het percentage iets omlaag, van 6,3 procent naar 6,0 procent. Het landelijke ziekteverzuimpercentage in het openbaar bestuur bedroeg in 2023 6,0 procent (2022: 6,1 procent). Hiermee blijft het ziekteverzuim bij gemeenten, ondanks een lichte daling, nog steeds op een hoog niveau.

Het verzuim loopt vrijwel gelijk op met de leeftijdsklassen. Hoe hoger de leeftijd, hoe hoger het ziekteverzuimpercentage. Alleen het percentage in de klasse 60 jaar en ouder lag in 2023 lager dan dat in de categorie tussen 55 en 60 jaar. Het verzuim onder vrouwen (7,6 procent) was hoger dan onder mannen (5,6 procent).

Lichte toename aandeel extra lang verzuim

Als we het ziekteverzuim uitsplitsen naar verzuimduur, blijkt dat in 2023 het aandeel extra lang verzuim (vanaf 365 kalenderdagen) als enige licht toenam. De aandelen kort verzuim (minder dan 7 kalenderdagen), middellang verzuim (8 tot en met 42 dagen) en lang verzuim (43 t/m 365 kalenderdagen) namen juist wat af. Ook hier zien we dezelfde trend terug bij alle gemeentegrootteklassen. In vergelijking met de andere gemeentegrootteklassen steeg bij de G4 naast extra lang verzuim ook het aandeel lang verzuim iets.

Het nulverzuim - het deel van de gemeentemedewerkers dat zich in 2023 niet ziekmeldde - steeg van 40 naar 43 procent. Hiermee ligt het aandeel nulverzuim nog altijd lager dan voor 2021. De meldingsfrequentie - het gemiddeld aantal keer dat gemeentemedewerkers zich per jaar ziekmelden - daalde van 1,04 naar 0,96. De ontwikkeling van het nulverzuim en meldingsfrequentie is daarmee in lijn met het ziekteverzuimpercentage.

Langdurig ziek vaak door werkdruk en -stress

In totaal waren 1,7 personen op de 100 medewerkers in 2023 langdurig ziek (dat wil zeggen langer dan één jaar ziek). Ten opzichte van de bezetting zijn langdurig zieken oververtegenwoordigd onder vrouwen en 45-plussers.

De belangrijkste oorzaak van lang of extra lang verzuim waren in 2023 volgens bedrijfsartsen werkdruk en -stress (66 procent). In 2022 stonden fysieke en fysiologische aandoeningen nog op dezelfde hoogte als werkdruk en stress, maar deze staan nu met 64 procent als oorzaak op de tweede plek. Corona-gerelateerde zaken worden steeds minder benoemd als oorzaak van lang of extra lang verzuim.

Meer maatregelen tegen werkdruk

Opnieuw geven negen op de tien gemeenten aan dat werkdruk een actueel HR-thema is. In 2023 namen wel meer gemeenten maatregelen om de werkdruk terug te dringen: 67 procent versus 56 procent in 2022. De meest genomen maatregelen zijn het uitbreiden van de formatie/bezetting, voeren van gesprekken/coaching en prioritering van werk.

Duurzame inzetbaarheid

Meeste aandacht voor opleiding & ontwikkeling en vitaliteit

Duurzame inzetbaarheid houdt in dat medewerkers nu en in de toekomst gezond en met welzijn waardevol werk kunnen blijven doen dat past bij hun talenten, ambities en mogelijkheden.

Duurzame inzetbaarheid van medewerkers wordt bevorderd door verschillende onderwerpen. Het merendeel van de gemeenten (71 procent) zette in 2023 vooral in op opleiding en ontwikkeling. Ook kregen vitaliteit/fysieke en mentale gezondheid veel aandacht van gemeenten (59 procent). In 2023 had 82 procent van gemeenten

instrumenten ingezet gericht op vitaliteit. In 2022 was dit 74 procent. Het ging veelal om het aanbieden van workshops (83 procent) en het bevorderen van de dialoog hierover (62 procent).

Opleiding & ontwikkeling

Gemeenten besteedden wat meer aan opleiding en ontwikkeling

In 2023 besteedden gemeenten gemiddeld 1,6 procent van hun loonsom aan opleiding en ontwikkeling. Het percentage is daarmee iets toegenomen ten opzichte van 2022. Toen lag het op 1,5 procent van de loonsom. Toch gaven gemeenten in 2023 nog altijd minder uit aan opleiding en ontwikkeling dan voor de coronapandemie. We zien dezelfde ontwikkeling bij alle gemeentegrootteklassen terug. De G4 geven gemiddeld verhoudingsgewijs het minste uit aan opleiding en ontwikkeling binnen hun organisatie (1,4 procent).

In tegenstelling tot eerdere jaren lag het gemiddeld besteed bedrag aan opleiding en ontwikkeling per medewerker in 2023 (1.162 euro) voor het eerst wat hoger dan het begroot bedrag per medewerker (1.155 euro). Het kleine verschil komt vooral doordat het bestede bedrag afgelopen jaar harder is gestegen dan het begrote bedrag. Hier speelt vermoedelijk inflatie een belangrijke rol³.

Meest besteed aan vakinhoudelijke ontwikkeling

Het grootste deel van het bestede opleidingsbudget werd opnieuw uitgegeven aan vakinhoudelijke ontwikkeling. Het ging vooral om onderwerpen als ruimtelijke ordening/milieu (o.a. stikstof en energietransitie) en personeel/organisatie. Het leren en ontwikkelen vond vooral plaats door trainingen en opleidingen (94 procent). Ook werden externe coaching (50 procent) en e-learning (37 procent) regelmatig door gemeenten ingezet.

Ontwikkelgesprek blijft meest gebruikte en effectieve mobiliteitsinstrument

Net als in voorgaande jaren worden ontwikkelgesprekken gezien als het meest gebruikte en het meest effectieve instrument om mobiliteit te bevorderen: 87 procent van de gemeenten gaf aan dat het ontwikkelgesprek het meest werd ingezet in 2023, 61 procent gaf aan dat dit instrument ook het meest effectief was. Ook stimuleerden 86 procent van de gemeenten mobiliteit door medewerkers een opleiding te laten volgen. De effectiviteit hiervan werd eveneens door een groot aantal gemeenten positief ingeschat, namelijk 57 procent. Het voeren van loopbaangesprekken, zowel met externe (63 procent) als interne begeleiding (51 procent) werden een stuk minder als mobiliteitsinstrument ingezet. Ook vonden gemeenten deze loopbaangesprekken over het algemeen wat minder effectief om de mobiliteit te stimuleren.

³ In 2023 lag het inflatiepercentage binnen de bestedingscategorie 'diverse goederen en diensten' op 6,8 procent.

Salarisontwikkelingen

Toename gemiddeld bruto maandsalaris

Het bruto maandsalaris per medewerker bedroeg in 2023 gemiddeld 4.437 euro (exclusief IKB en gecorrigeerd naar deeltijd). Hiermee steeg het gemiddelde maandsalaris met 6,1 procent ten opzichte van 2022.

In alle gemeentegrootteklassen zien we een toename van het bruto maandsalaris. In tegenstelling tot 2022 vond bij de G4 met 3,2 procent ditmaal de kleinste stijging plaats (2022: 5,9 procent). De grootste stijging zagen we bij gemeenten tussen de 50.000 en 100.000 inwoners (8,2 procent) en die tussen 20.000 en 50.000 inwoners (7,9 procent). In 2022 hadden deze klassen nog te maken met respectievelijk een lichte daling en een lichte stijging. Toch geldt in het algemeen hoe groter de gemeentegrootteklasse, des te hoger het gemiddeld bruto maandsalaris. Zo ligt het gemiddeld bruto maandsalaris per medewerker bij gemeenten met meer dan 100.000 inwoners op 4.584 euro en dat bij gemeenten met minder dan 20.000 inwoners op 4.267 euro.

Vrouwen vaker in schaal 7 tot en met 9

In 2023 verdienden mannelijke gemeentemedewerkers gemiddeld een bruto maandsalaris van 4.539 euro per maand. Het salaris van hun vrouwelijke collega's bedroeg gemiddeld 4.409 euro. Deze vergelijking houdt overigens geen rekening met de samenstelling van het personeelsbestand.

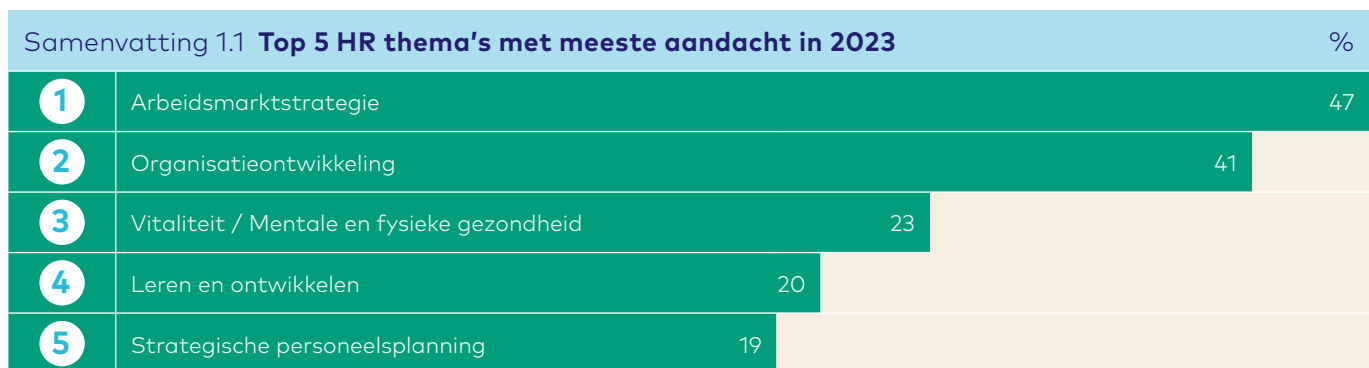
We weten dat vrouwen veel vaker in salarisschaal 7 tot en met 9 zitten dan mannen. Mannen zitten juist vaker in de lagere salarisschalen (schaal 6 of lager) of in de hoogste salarisschalen (schaal 10 of hoger). Het aandeel vrouwen in salarisschaal 10 of hoger is wel iets gestegen ten opzichte van 2022, namelijk van 39 naar 40 procent.

In totaal zat 85 procent van de medewerkers in schaal 7 of hoger en 43 procent in salarisschaal 10 of hoger. Slechts 14 procent van het gemeentepersoneel zat in schaal 6 of lager. In vergelijking met 2022 veranderde deze verdeling nauwelijks. Het aandeel eindschalers – laatste periodiek van de schaal – nam opnieuw wat af (62 procent in 2022 versus 58 procent in 2023). We zien een soortgelijke daling in alle gemeentegrootteklassen terug. Dit heeft ongetwijfeld te maken met de verhoogde jonge instroom in het personeelsbestand van de afgelopen jaren.

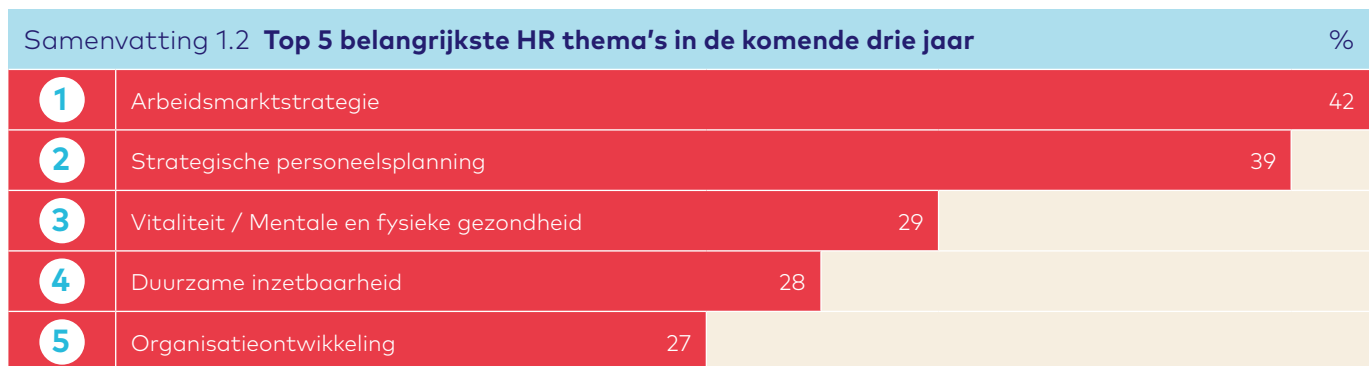
Belangrijke HR-thema's

Arbeidsmarktstrategie prioriteit komende drie jaar

De verhoogde instroom kwam er niet voor niks. In 2022 hebben gemeenten de meeste aandacht besteed aan werving en selectie, inclusief arbeidsmarktcommunicatie. In 2023 verlegden zij hun focus meer richting arbeidsmarktstrategie en organisatieontwikkeling. Voor de komende drie jaar verwachten gemeenten dat arbeidsmarktstrategie en strategische personeelsplanning hun belangrijkste HR-thema's zijn. Dit is noodzakelijk gezien de huidige arbeidsmarktcrisis - die waarschijnlijk voorlopig niet zal verdwijnen -, het vergrijsde personeelsbestand, de toenemende (en complexe) taken die gemeenten vanuit het Rijk krijgen en een mogelijk financieel ravijn. Daarbij is actuele informatie over arbeidsmarktontwikkelingen essentieel. A&O fonds Gemeenten voorziet met de Personeelsmonitor en het bijbehorende dashboard gemeenten van kennis en tools die nodig zijn om hun arbeidsmarktbeleid- en/of strategie op te stellen en aan te passen.



n=253



n=254