

Datum: 11 juli 2023

Zaaknummer: 1326656

Portefeuillehouder: Fred van Nistelrooij

Contactpersoon: Bart van Druenen, teammanager Staf en Ondersteuning

Onderwerp

1326656 - RIB Personeelsmonitor A&O Fonds Gemeenten 2022 - MijnGemeenteDichtbij

Aanleiding

Elk jaar brengt A&O fonds de Personeelsmonitor Gemeenten uit; dé benchmark voor HR kengetallen bij gemeenten. De Personeelsmonitor geeft inzicht in trends en ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt in het algemeen en die van gemeenten in het bijzonder. Ieder jaar werkt MijnGemeenteDichtbij (MGD) mee aan deze benchmark. De cijfers van MGD worden vergeleken met gemeenten van vergelijkbare omvang (met vergelijkbaar wordt bedoeld een gemeente met het inwonersaantal van Sint-Michielsgestel en Boxtel samen (50.000–100.000 inwoners). Hieronder worden enkele specials (bezetting, instroom, doorstroom, uitstroom en verzuim) uit deze benchmark voor 2022 uiteengezet. Als bijlage bij de RIB vindt u de totale factsheet van de uitkomsten van MGD binnen de benchmark, waarin onder andere ook de leeftijdsopbouw, man/vrouw-verhouding en opleidingskosten worden getoond. Via <https://www.aeno.nl/personeelsmonitor> kunt u de volledige landelijke Personeelsmonitor 2022 vinden en downloaden.

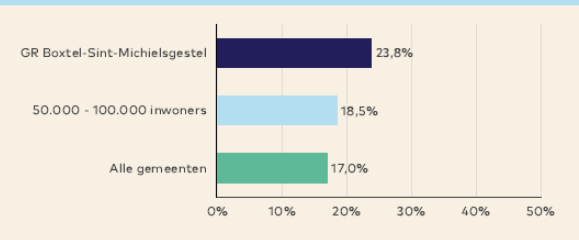
Inhoud

Bezetting

Gemeentelijke bezetting in personen in 2022				Gemeentelijke bezetting in fte in 2022			
	GR Boxtel-Sint-Michielsgestel	50.000 - 100.000 inwoners	Alle gemeenten		GR Boxtel-Sint-Michielsgestel	50.000 - 100.000 inwoners	Alle gemeenten
In personen	470	40.040	179.380	In fte	414	35.687	161.336
Per 1.000 inwoners	7,4	9,2	10,1	Per 1.000 inwoners	6,5	8,2	9,1

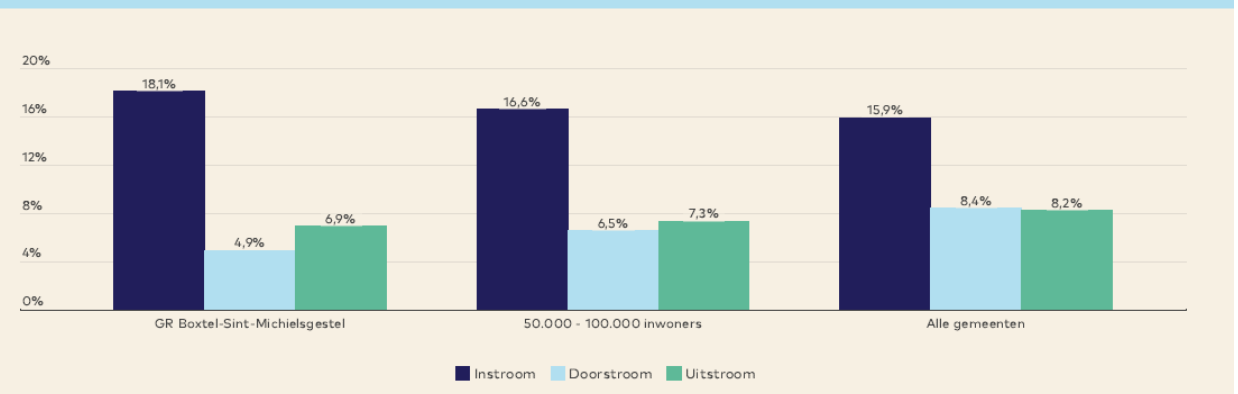
Al jaren zien we in benchmarks de verschillen in standaarden van gemeentelijke bezetting, zowel in personen als in fte. Deze aanzienlijke verschillen in beschikbare bezetting binnen MGD in relatie tot andere gemeenten blijft ook in 2022 duidelijk zichtbaar. Waar andere vergelijkbare gemeenten werken met 8,2fte per 1000 inwoners, zit MGD op 6,5fte. In absolute aantallen qua personen is dit 9,2 per 1000 inwoners (benchmark) en 7,4 bij MGD. Als gevolg daarvan heeft MGD procentueel gezien een hogere uitgave aan inhuurkrachten (zie onderstaande tabel). De krapte op de arbeidsmarkt, benodigde specialistische kennis en de grote onvoorziene opgaves (noodopvang, oorlog Oekraïne en COVID) maken dat de inhuur nu relatief hoog is. Desalniettemin streeft MGD naar het spoedig reduceren van inhuur en het werken aan een grotere kern van vaste formatie.

Uitgaven aan externe inhuur in procenten van de loonsom 2022



Instroom, doorstroom en uitstroom

Instroom, doorstroom en uitstroom in 2022



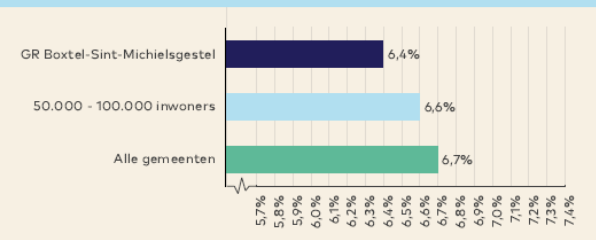
Voor wat betreft de instroom zit MGD in 2022 *hoger* dan zowel de vergelijkbare gemeenten als de totale groep van gemeenten. Dit is een mooi resultaat van het herziene, actieve wervingsbeleid, het lanceren van de *werkenbijmgd* website en de investering op recruitment en arbeidsmarktcommunicatie in 2022.

Ondanks het stimuleren van interne mobiliteit, was in 2022 de doorstroom enkele procenten *lager* dan zowel de vergelijkbare gemeenten als vanuit het cijfer van alle gemeenten.

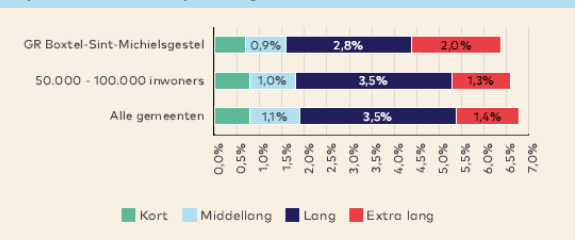
In 2022 was de uitstroom bij MGD *lager* in vergelijking tot beide categorieën. Het sentiment heerst dat veel collega's vertrekken bij MGD. In kwantitatief opzicht blijkt dit een onjuist sentiment te zijn in vergelijking met andere gemeenten.

Verzuim en vitaliteit

Ziekteverzuimpercentage in 2022



Opbouw ziekteverzuimpercentage in 2022 *



*kort = max. 7 kalenderdagen; middellang = 8 t/m 42 kalenderdagen; lang = 43 t/m 365 kalenderdagen; extra lang = 366 of meer kalenderdagen

Het ziekteverzuimpercentage ligt bij MGD *lager* dan de landelijke gemiddeldes. Bij een diepere analyse van het percentage is te zien dat relatief veel verzuimers 'extra lang' afwezig zijn (>1 jaar). Afgelopen jaar is binnen MGD aandacht aan dit onderwerp besteed door middel van het organiseren van trainingen 'verzuimbegeleiding'.

Verder werkt MGD momenteel aan een verdere analyse van de beschikbare (verzuim)data én richt de aandacht zich meer op een gedragsmatige visie op verzuimbegeleiding. Dit alles in samenwerking met de bedrijfsarts.

Vervolg

We werken proactief aan de doorontwikkeling van (HR-) thema's zoals de positie van MGD op de arbeidsmarkt, het terugdringen van verzuim en het faciliteren van 'een leven lang leren'. Daarnaast vindt er continue sturing plaats op beschikbare actuele HR kengetallen (bijv. verzuimpercentages, aantal vacatures, opleidingsbudget en de verhouding formatie vs. bezetting). Bij trends en afwijkingen in deze kengetallen worden interventies gepleegd zodat (waar nodig) tijdig kan worden bijgestuurd.

Met vriendelijke groet,
het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Boxtel,



V.C. Fijneman
secretaris



R.S. van Meygaarden
burgemeester

Bijlagen

Factsheet GR Boxtel – SMG Personeelsmonitor Gemeenten 2022 – A&O Fonds Gemeenten