

Personeelsmonitor Gemeenten 2022 **Historische stijging bezetting ondanks krappe arbeidsmarkt**

Ondanks de krappe arbeidsmarkt steeg het aantal medewerkers van gemeenten in 2022 met een historische 4 procent. Het lukte gemeenten nog steeds om een groot deel van de vacatures in te vullen. Maar we zien ook dat het in gemeenten piept en kraakt, het ziekteverzuim steeg naar 6,7 procent en werkdruk wordt een serieus probleem.

Opvallend was de hogere instroom van zowel jonge medewerkers als die van 60-plussers. Leeftijdsciscriminatie lijkt bij gemeenten geen rol te spelen. Ook het aandeel vrouwelijke leidinggevendenden (44 procent) bleef stijgen en is hoog vergeleken met de totale werkende beroepsbevolking (28 procent). Uitdagingen voor gemeenten blijven actuele arbeidsmarktproblemen en het continu investeren in nieuwe en huidige medewerkers.

Historische toename personele bezetting

Op 31 december 2022 waren er 179.380 medewerkers in dienst bij 342 gemeenten. Een stijging van 4% ten opzichte van 2021 en de grootste stijging van de afgelopen jaren. De belangrijkste reden van deze stijging was de invulling van zowel huidige vacatures als nieuwe vacatures, voortvloeiend uit nieuwe taken die op gemeenten afkwamen. Zoals de opvang van vluchtelingen en het energievraagstuk. Ook het aantal gemeentemedewerkers dat fulltime ging werken steeg in 2022 naar 59 procent.

De gemiddelde leeftijd van medewerkers is in 2022 opnieuw gedaald naar 47,2 jaar (2021: 47,4 jaar). De opvallendste ontwikkelingen waren een toename van het aantal medewerkers onder de 35 jaar en een toename van het aantal 60-plussers. Hierdoor was het aandeel medewerkers jonger dan 35 jaar voor het eerst sinds 2013 iets hoger (18 procent) dan het aandeel 60-plussers (17 procent).

Maar liefst 83 procent van de gemeenten verwacht dat de bezetting in 2023 nog verder zal toenemen. Hoe de situatie in 2023 daadwerkelijk zal zijn is voor een groot deel afhankelijk van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, de bezuinigingen en extra taken die op gemeenten afkomen.

Ziekteverzuim stijgt flink

Het ziekteverzuimpercentage steeg naar 6,7 procent (2021: 5,8 procent). Nooit eerder was het ziekteverzuim zo hoog. Overigens zien we in de rest van Nederland een soortgelijke toename van het ziekteverzuim. Vooral het korte verzuim (maximaal 7 kalenderdagen) is fors gestegen. Waarschijnlijk doordat er vaker op kantoor wordt gewerkt en men zich bij een verkoudheid eerder ziekmeldt (zie [Aanpak Verzuim](#)).

Werkdruk een serieus probleem

De belangrijkste oorzaken van lang of extra lang verzuim zijn werkdruk & stress en fysieke & fysiologische aandoeningen, beide 63 procent. Meer dan 9 op de 10 gemeenten erkent dat werkdruk een actueel thema is. Desondanks neemt maar de helft van de gemeenten maatregelen om de werkdruk te verminderen.

Bijna driekwart van de gemeenten heeft instrumenten ingezet gericht op vitaliteit. Het gaat dan vaak om maatregelen gericht op een goede balans tussen thuis- en kantoorwerk en instrumenten om verzuim terug te dringen (zie [Arbocatalogus](#)).

Uitstromers blijven behouden voor gemeentelijke sector

Het instroompercentage was in 2022 15,9 procent (2021: 12,9 procent) en is daarmee flink hoger. Ook het doorstroompercentage steeg van 7,3 naar 8,4 procent. Dit laat zien dat er meer medewerkers binnen de gemeente van functie en/of afdeling veranderen. De uitstroom daalt naar 8,3 procent (2021: 8,8 procent). Dit lijkt vooral te komen door de 60-plussers, waarvan een kleiner deel naar pensioen uitstroomde. Ook opvallend: de vrijwillige uitstroom steeg flink. De krapte op de arbeidsmarkt speelde hierbij waarschijnlijk een rol, met betere overstapmogelijkheden. Uit eerder onderzoek blijkt dat gemeentemedewerkers veelal wel behouden blijven voor de gemeentelijke sector (zie [Personeelsdynamiek](#)).

Gemeenten besteedden meer aan Opleiden & Ontwikkelen

In 2022 gaven gemeenten 1,5 procent van hun loonsom uit aan opleiden en ontwikkelen. Voor het eerst was dit een stijging, waarschijnlijk doordat de coronarestricties afnamen en er weer meer mogelijk was. Gemeenten gaven nog steeds minder uit aan opleidingskosten dan vóór corona. Het grootste deel van het opleidingsbudget ging naar vakinhoudelijke ontwikkeling. Ook was er steeds meer aandacht voor persoonlijke ontwikkeling (zie [Leren & ontwikkelen](#)).

Externe inhuur

In 2022 besteedden gemeenten 17 procent van de loonsom aan externe inhuur (2021: 16,5 procent). Deze uitgaven zijn ondanks de krapte op de arbeidsmarkt nauwelijks veranderd. In deze krappe arbeidsmarkt zien gemeenten externe inhuur als de meest effectieve manier om moeilijk vervulbare vacatures in te vullen. Ook het aantal gemeenten dat ernaar streeft om externe inhuur terug te dringen, wordt steeds kleiner. In 2020 was dit 70 procent van de gemeenten, in 2021 56 procent en in 2022 ligt dit percentage op 50 procent.

- einde bericht -

Over A&O fonds Gemeenten

A&O fonds Gemeenten (Stichting Arbeidsmarkt en Opleidingsfonds Gemeenten) is hét fonds voor alle gemeenten van Nederland. A&O heeft tot doel Nederlandse gemeenten en hun medewerkers duurzaam inzetbaar te houden waardoor ze vitaal en wendbaar zijn en optimaal kunnen blijven aansluiten bij de veranderende samenleving.

De Personeelsmonitor 2022 [Klik hier](#)

De Personeelsmonitor is de benchmark voor HR kengetallen bij gemeenten en wordt sinds 2000 uitgebracht door A&O fonds Gemeenten.

Noot voor de redactie

Voor interviewverzoeken kan contact opgenomen worden met Eveline van Leeuwen, tel. 06 82308378 (of 070 7630030), eveline.vanleeuwen@aeno.nl. Een offline Personeelsmonitor kan aangevraagd worden bij het secretariaat, tel. 070 7630030 of personeelsmonitor@aeno.nl.