



WSGO

Personeelsmonitor

WSGO 

A&O
fonds
Gemeenten

Inhoudsopgave

01	Inleiding	3
02	Kenmerken van de bezetting	5
03	Externe inhuur	8
04	Personeelsmobiliteit	10
05	Ziekteverzuim	12
06	Salarisschalen en overige beloning	13
07	Opleiding en ontwikkeling	15
Bijlagen		
A	Respons en dataverwerking	16
B	Begrippen	17

01

Inleiding

De WSGO-Personeelsmonitor stelt WSGO-leden in staat om hun HR-kengetallen te vergelijken.

Dit is een wens van veel WSGO-leden.

De dataverzameling voor de WSGO-Personeelsmonitor is gebaseerd op een online vragenlijst waaraan 49% van de WSGO-leden heeft deelgenomen.

De Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO) streeft er met de WSGO-Personeelsmonitor naar om haar leden een extra basis te bieden voor het HR-beleid. In 2024 is gestart met de eerste Personeelsmonitor via de WSGO. Deze is uitgevoerd in nauwe samenwerking met [A&O fonds Gemeenten](#) en is gebaseerd op een online vragenlijst die in de periode 6 juni tot en met 3 juli 2024 onder de 200 WSGO-leden is uitgezet. De vragenlijst had betrekking op 2023. In de vragenlijst zijn aparte paragrafen gewijd aan de arbeidsmarktthema's bezetting, externe inhuur, personeelsmobiliteit, ziekteverzuim, beloning en opleiding & ontwikkeling. De arbeidsmarktthema's en ook de vraagstelling van de WSGO-Personeelsmonitor komen grotendeels overeen met de informatie die voor de Personeelsmonitor Gemeenten van A&O fonds Gemeenten wordt verzameld.

Respons

De respons bedraagt 49%, zie ook Bijlage A. Deze respons kan voor het ledenbestand van de WSGO als statistisch representatief worden beschouwd¹. Onder de WSGO-leden die ervoor gekozen hebben om niet deel te nemen bevinden zich 7 organisaties die ambtelijke gefuseerd waren en wel hadden deelgenomen aan de 2023-editie van de Personeelsmonitor Gemeenten. Indien deze groep buiten de populatie wordt gelaten is het responspercentage van de WSGO-Personeelsmonitor 51%.

Kenmerken van responderende WSGO-leden

De groep WSGO-leden die heeft gerespondeerd kent een zeer diverse samenstelling. Figuur 1-1 toont de verdeling van de respondenten over verschillende rechtsvormen. Ruim 80% van de respondenten geeft aan dat hun organisatie als 'Gemeenschappelijke regeling' is geregistreerd.

¹ Op basis van 95% betrouwbaarheid en 10% foutmarge.

FIGUUR 1-1 VERDELING VAN RESPONDENTEN NAAR RECHTSVORM
(MEERDERE ANTWOORDEN MOGELIJK)

Rechtsvorm	WSGO-leden
Gemeenschappelijke regeling (GR)	82%
Bedrijfsvoeringsorganisatie (BVO)	6%
Stichting	5%
Anders	5%
Besloten vennootschap (BV)	3%
Naamloze vennootschap (NV)	2%
Coöperatie	0%
Vereniging	0%

De werkvelden waarin responderende WSGO-leden actief zijn staan afgebeeld in figuur 1-2.

FIGUUR 1-2 WERKVELD WAARIN DE RESPONDENTEN ACTIEF ZIJN
(MEERDERE ANTWOORDEN MOGELIJK)

Werkveld	WSGO-leden
Organisatie die uitvoering geeft aan de WSW en/of de Participatiewet	29%
Ambtelijk op onderdelen een "fusieorganisatie" van uitvoeringstaken gemeenten	17%
GGD	12%
Ander type organisatie	12%
Ambtelijk volledig gefuseerde werkorganisatie van gemeenten	11%
Regionale samenwerking van gemeenten beoogd om belangen te behartigen	10%

Belastingsamenwerking	8%
Omgevingsdienst	8%
Organisatie met archiefwerkzaamheden	7%
ICT samenwerking	5%
Reiniging-/afvaldienst	5%
Vervoerregio	2%
Gemeentelijke kredietbank	1%
Organisatie op het gebied van bouw-, stedenbouwkundige en landschappelijke schoonheid	1%
Educatieve organisatie die taken uitvoert op het gebied van muziek en dans	1%

Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken van deze rapportage staan de resultaten van de Personeelsmonitor via de WSGO centraal. Omdat de WSGO-Personeelsmonitor inhoudelijk sterk in lijn is met de [Personeelsmonitor Gemeenten van A&O fonds Gemeenten](#) kunnen de resultaten van WSGO-leden met gemeenten worden vergeleken.

De bijlagen bij deze rapportage bevatten een overzicht van de respons op de online vragenlijst, de dataverwerking en een toelichting op de begrippen die in deze rapportage voorkomen.

02

Kenmerken van de bezetting

Dit hoofdstuk gaat over de verbijzondering van de bezetting naar persoonskenmerken als leeftijd, geslacht en aantal dienstjaren.

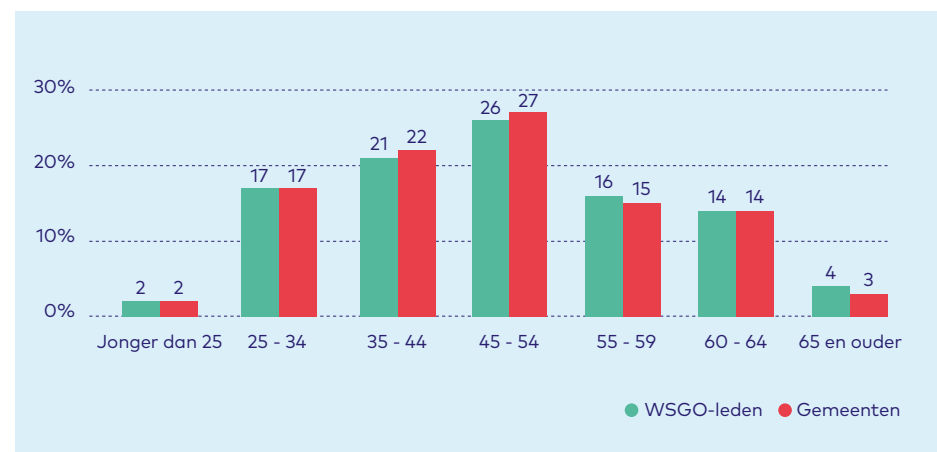
Ook wordt in dit hoofdstuk aandacht besteed aan de verdeling van de bezetting naar een vaste of een tijdelijke aanstelling.

De totale werkgelegenheid onder de responderende WSGO-leden bedraagt 14.189,5 voltijdsbanen die worden ingevuld door 16.690 personen (peilmoment is 31 december 2023). Deze werkgelegenheid onder respondenten komt overeen met 51% van het totale aantal medewerkers bij WSGO-leden².

Leeftijd en geslacht

De verdeling van de bezetting naar leeftijdsklassen wordt getoond in figuur 2-1. De leeftijdsverdeling van WSGO-leden komt sterk overeen met die van gemeenten. De verschillen per leeftijdsklasse blijven beperkt tot 1 procentpunt.

FIGUUR 2-1 VERDELING VAN BEZETTING NAAR LEEFTIJDKLASSE (% / PERS.)



² Het totale aantal medewerkers onder WSGO-leden bedraagt 32.846 personen (bron: Ledenadministratie WSGO, 2024).

De gemiddelde leeftijd van medewerkers (figuur 2-2) komt voor WSGO-leden eveneens sterk overeen met gemeenten (47,1 jaar voor WSGO-leden en 46,8 jaar voor gemeenten).

FIGUUR 2-2 GEMIDDELTE LEEFTIJD (JAAR / PERS.)

Geslacht	Jaar
Man	48,7
Vrouw	46,3
Totaal (WSGO-leden)	47,1
Gemeenten	46,8

In figuur 2-3 is zichtbaar dat bij WSGO-leden 61% van de medewerkers vrouw is. Bij gemeenten is dit 55%. Ook in termen van het aantal voltijdsbanen (fte) is het aandeel vrouwen bij WSGO-leden hoger dan bij gemeenten (60% voor WSGO-leden ten opzichte van 52% voor gemeenten).

FIGUUR 2-3 VERDELING VAN BEZETTING NAAR GESLACHT (%)³

Geslacht	WSGO-leden	Gemeenten
Man (pers.)	39%	45%
Vrouw (pers.)	61%	55%
Man (fte)	40%	48%
Vrouw (fte)	60%	52%

³ Bij verdelingen naar geslacht is van belang om te vermelden dat er in de online vragenlijst voor is gekozen om bij vragen over geslacht geen categorie 'Anders' op te nemen om persoonsherkenning te voorkomen.

In alle leeftijdsklassen, met uitzondering van de klasse tot 25 jaar, werken bij WSGO-leden verhoudingsgewijs meer vrouwen dan bij gemeenten (figuur 2-4).

FIGUUR 2-4 VERDELING VAN BEZETTING NAAR LEEFTIJD EN GESLACHT (% / PERS.)⁴

Leeftijdsklasse WSGO-leden	Man WSGO-leden	Vrouw WSGO-leden	Totaal WSGO-leden
Jonger dan 25 jaar	1%	1%	2%
25 - 34 jaar	5%	11%	17%
35 - 44 jaar	8%	14%	21%
45 - 54 jaar	10%	16%	26%
55 - 59 jaar	7%	9%	16%
60 - 64 jaar	6%	8%	14%
65 jaar en ouder	2%	2%	4%
Totaal	39%	61%	100%

Leeftijdsklasse gemeenten	Man gemeenten	Vrouw gemeenten	Totaal gemeenten
Jonger dan 25 jaar	1%	1%	2%
25 - 34 jaar	7%	10%	17%
35 - 44 jaar	9%	13%	22%
45 - 54 jaar	12%	15%	27%
55 - 59 jaar	7%	8%	15%
60 - 64 jaar	7%	6%	14%
65 jaar en ouder	2%	1%	3%
Totaal	45%	55%	100%

⁴ Bij verdelingen naar geslacht is van belang om te vermelden dat er in de online vragenlijst voor is gekozen om bij vragen over geslacht geen categorie 'Anders' op te nemen om persoonsherkenning te voorkomen.

Deeltijdfactor en dienstjaren

De gemiddelde deeltijdfactor van vrouwen bij WSGO-leden is lager dan bij gemeenten (figuur 2-5). De combinatie van een lagere deeltijdfactor voor vrouwen en een hoger aandeel vrouwen (figuur 2-3) resulteert voor WSGO-leden in een lagere deeltijdfactor voor alle medewerkers ten opzichte van gemeenten (0,85 voor WSGO-leden ten opzichte van 0,90 voor gemeenten).

FIGUUR 2-5 GEMIDDELDE DEELTIJDFACTOR

Geslacht	WSGO-leden	Gemeenten
Man	0,94	0,96
Vrouw	0,79	0,86
Totaal	0,85	0,90

Het aandeel medewerkers met 3 tot 10 dienstjaren is bij WSGO-leden 37% en is daarmee groter dan bij gemeenten, waar dit aandeel 27% bedraagt (figuur 2-6). In de categorie 10 of meer dienstjaren is sprake van een omgekeerd beeld. Als WSGO-leden over het algemeen recenter zijn ontstaan dan gemeenten, kan dit mogelijk het verschil in de verdeling van de bezetting naar dienstjaren verklaren.

FIGUUR 2-6 VERDELING VAN BEZETTING NAAR DIENSTJAAR (% / PERS.)

Dienstjaren	WSGO-leden	Gemeenten
Korter dan 3 jaar	33%	33%
3 - 10 jaar	37%	27%
10 jaar of meer	31%	40%

Type aanstelling

Uit figuur 2-7 blijkt dat het aandeel medewerkers met een vaste aanstelling voor WSGO-leden 85% bedraagt, vergelijkbaar met gemeenten.

FIGUUR 2-7 VERDELING VAN BEZETTING NAAR VASTE OF TIJDELIJKE AANSTELLING (% / FTE)

Type	WSGO-leden	Gemeenten
Vast	85%	87%
Tijdelijk	15%	13%

03

Externe inhuur

Externe inhuur is beleidsmatig een belangrijk onderwerp. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het aandeel externe inhuur ten opzichte van de totale werkgeverslasten. Ook wordt gekeken naar de verschillende vormen van externe inhuur waarvan WSGO-leden gebruik maken.

Het aandeel externe inhuur ten opzichte van de werkgeverslast vermeerderd met externe inhuur ligt bij WSGO-leden op 13,2%. Het percentage is daarmee lager dan bij gemeenten (18,1%), zie figuur 3-1.

FIGUUR 3-1 AANDEEL EXTERNE INHUUR TEN OPZICHTE VAN DE WERKGEVERSLAST VERMEERDERD MET EXTERNE INHUUR⁵

Organisaties	Percentage
WSGO-leden	13,2%
Gemeenten	18,1%

Opvallend is dat het aantal WSGO-leden en het aantal gemeenten dat aangeeft beleid te voeren om de externe kosten te verminderen exact gelijk is aan het aantal dat aangeeft **geen** beleid op dit gebied te voeren (figuur 3-2).

FIGUUR 3-2 WERD IN JOUW ORGANISATIE BELEID GEVOERD OM DE KOSTEN EXTERNE INHUUR TE VERMINDEREN?

Antwoord	WSGO-leden	Gemeenten
Ja	48%	50%
Nee	48%	50%
Onbekend / weet niet	4%	

⁵ 66 van de 98 respondenten hebben deze vraag over externe inhuur ingevuld.

Figuur 3-3 laat zien dat 74% van de respondenten “met enige regelmaat” gebruik maakt van externe inhuur in de vorm van zzp’ers⁶. Ook detacheringsovereenkomsten (53%) en uitzendkrachten (49%) worden door WSGO-leden relatief vaak ingezet. Deze volgorde geldt ook wanneer wordt gevraagd naar de vormen van externe inhuur waaraan WSGO-leden het meeste geld uitgeven.

FIGUUR 3-3 VORMEN VAN EXTERNE INHUUR DIE MET ENIGE REGELMAAT WERDEN INGEZET EN DE VOLGORDE VAN DE VORMEN VAN EXTERNE INHUUR WAARAAN HET MEESTE GELD WERD UITGEGEVEN

Indicator	Ingezet met enige regelmaat	Meeste geld aan uitgegeven (ranking met 1 is meest)
ZZP-ers	74%	1
Detacheringsovereenkomsten	53%	2
Uitzendkrachten	49%	3
Payrolling	30%	4
Anders	9%	5

⁶ De precieze vraag in de vragenlijst luidde: “Welke vormen van externe inhuur worden door jouw organisatie met enige regelmaat ingezet in 2023?”, waarbij “met enige regelmaat” niet nader is gedefinieerd en daarmee aan de interpretatie van respondenten is overgelaten.

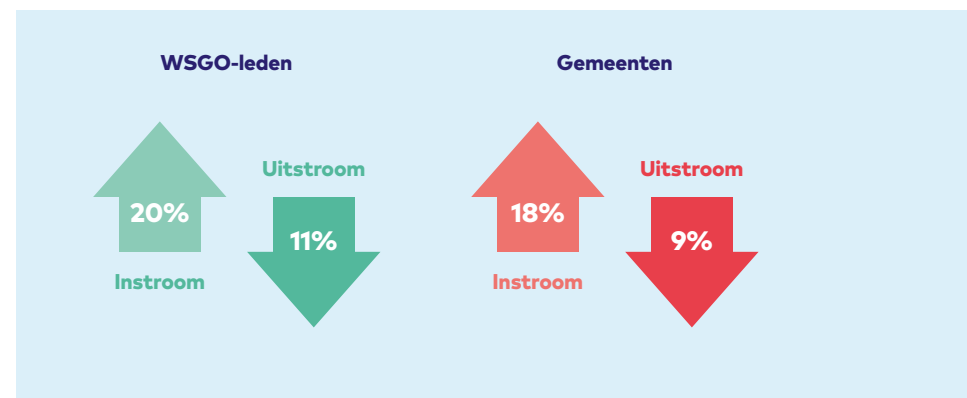
04

Personeelsmobiliteit

De omvang en samenstelling van de bezetting bij WSGO-leden verandert voortdurend als gevolg van de in- en uitstroom van medewerkers. In dit hoofdstuk wordt de omvang van deze arbeidsmarktstromen onder WSGO-leden in kaart gebracht.

Het instroompercentage bij WSGO-leden bedraagt 20%. Het uitstroompercentage is 11% (figuur 4-1)⁷. Zowel de instroom als de uitstroom liggen daarmee bij WSGO-leden 2 procentpunt hoger dan bij gemeenten⁸. Bij kleinere organisaties is een relatief hogere uitstroom niet ongebruikelijk omdat deze organisaties normaal gesproken minder doorstroomkansen bieden⁹. De hogere instroom bij WSGO-leden kan een gevolg zijn van de hogere uitstroom, van een sterkere groei of van andere factoren.

FIGUUR 4-1 VERDELING VAN BEZETTING NAAR LEEFTIJD EN GESLACHT (% / PERS.)



Instroom

Ondanks de iets hogere instroom onder WSGO-leden is de verdeling van de instroom naar leeftijdsklassen voor WSGO-leden sterk vergelijkbaar met die onder gemeenten (figuur 4-2). De verschillen per leeftijdsklasse blijven beperkt tot enkele procentpunten.

⁷ Gezien de definities voor het instroom- en uitstroompercentage (zie bijlage) kan niet worden geconcludeerd dat de bezetting met $20\% - 11\% = 9\%$ is toegenomen.

⁸ In de Personeelsmonitor Gemeenten wordt het uitstroompercentage berekend ten opzichte van de bezetting op het einde van het voorgaande jaar, eind 2022 in dit geval. Omdat voor deelnemende WSGO-leden geen gegevens voor 2022 beschikbaar zijn, is het uitstroompercentage gebaseerd op de bezetting eind 2023. Door dit definitieverschil is het uitstroompercentage voor WSGO-leden niet exact vergelijkbaar met het uitstroompercentage voor gemeenten.

⁹ De gemiddelde bezetting van WSGO-leden bestaat uit 170 personen en van gemeenten uit 594 personen.

FIGUUR 4-2 VERDELING VAN DE INSTROOM NAAR LEEFTIJDKLASSE (PERS. / %)

Leeftijdsklasse	WSGO-leden	Gemeenten
Jonger dan 25 jaar	6%	9%
25 - 34 jaar	31%	33%
35 - 44 jaar	25%	25%
45 - 54 jaar	21%	21%
55 - 59 jaar	10%	8%
60 - 64 jaar	4%	4%
65 jaar en ouder	2%	1%

Uitstroom

Ook wat betreft de uitstroom is de leeftijdsverdeling voor WSGO-leden vergelijkbaar met gemeenten (figuur 4-3)¹⁰.

FIGUUR 4-3 VERDELING VAN DE UITSTROOM NAAR LEEFTIJDKLASSE (PERS. / %)

Leeftijdsklasse	WSGO-leden	Leeftijdsklasse	Gemeenten
Jonger dan 25 jaar	4%	Jonger dan 25 jaar	4%
25 - 34 jaar	19%	25 - 34 jaar	19%
35 - 44 jaar	19%	35 - 44 jaar	20%
45 - 54 jaar	22%	45 - 54 jaar	20%
55 - 59 jaar	11%	55 - 59 jaar	8%
60 - 64 jaar	11%	60 jaar en ouder	29%
65 jaar en ouder	16%		

¹⁰ Let bij deze tabel op de eerdere opmerking over het verschil in definitie van de uitstroom tussen de WSGO-Personeelsmonitor en de Personeelsmonitor Gemeenten. Ook werd in de Personeelsmonitor Gemeenten 2023 gewerkt met de leeftijdsklasse 60 jaar en ouder, terwijl in de WSGO-Personeelsmonitor wordt gewerkt met de klassen 60 – 64 jaar en 65 jaar en ouder. Daardoor is in de Personeelsmonitor Gemeenten voor de uitstroom alleen de leeftijdsklasse 60 jaar en ouder beschikbaar.

05

Ziekteverzuim

In dit hoofdstuk gaat het over het ziekteverzuimpercentage en de meldingsfrequentie.

Het ziekteverzuimpercentage onder medewerkers bij WSGO-leden bedraagt 6,9% en is daarmee 0,4 procentpunt hoger dan onder gemeenten (figuur 5-1). Opmerkelijk is dat het ziekteverzuimpercentage van maximaal 1 jaar onder WSGO-leden juist lager ligt dan onder gemeenten. Het ziekteverzuimpercentage langer dan 1 jaar zal dan hoger liggen onder WSGO-leden dan onder gemeenten.

FIGUUR 5-1: ZIEKTEVERZUIM EN MELDINGSFREQUENTIE

Indicator	WSGO-leden	Gemeenten
Verzuimpercentage	6,9%	6,5%
Verzuim van maximaal 1 jaar	4,4%	5,0%
Meldingsfrequentie	1,1	1,0

06

Salarisschalen en overige beloning

De verdeling van de medewerkers over salarisschalen geeft een beeld van het loongebouw bij WSGO-leden. Daarnaast is er in dit hoofdstuk aandacht voor het gemiddelde maandsalaris per voltijdsbaan en de uitgaven aan vergoedingen, toelagen en uitkeringen.

De verdeling van de medewerkers over salarisschalen laat voor WSGO-leden en gemeenten grotendeels eenzelfde beeld zien. Wel is in de klasse schaal 7 tot en met 9 het aandeel medewerkers bij WSGO-leden beduidend hoger dan voor gemeenten, terwijl dit voor schaal 10 tot en met 12 juist lager ligt (figuur 6-1).

FIGUUR 6-1 VERDELING VAN BEZETTING NAAR SALARISSCHAAL (PERS. / %)

Salarisschaal	WSGO-leden	Gemeenten
1 - 3	1%	2%
4 - 6	14%	12%
7 - 9	50%	42%
10 - 12	32%	38%
13 en hoger	3%	5%
Onbekend	Niet apart uitgevraagd	1%

De verdeling van de medewerkers van WSGO-leden naar salarisschaal op basis van voltijdsbanen (figuur 6-2) geeft een vergelijkbaar beeld als de verdeling op basis van personen (figuur 6-1).

FIGUUR 6-2 VERDELING VAN BEZETTING NAAR SALARISSCHAAL (FTE / %)

Salarisschaal WSGO-leden	
1 - 3	1%
4 - 6	14%
7 - 9	49%
10 - 12	33%
13 en hoger	3%

Uit figuur 6-3 blijkt dat het aandeel medewerkers op het einde van hun schaal onder WSGO-leden en gemeenten op eenzelfde niveau ligt.

FIGUUR 6-3 AANDEEL MEDEWERKERS OP HET EINDE VAN HUN FUNCTIESCHAAL (PERS. / %)

Organisaties	Percentage
WSGO-leden	55%
Gemeenten	58%

De gemiddelde werkgeverslast **per voltijdsbaan** (fte) ligt voor WSGO-leden lager dan voor gemeenten (figuur 6-4). Het hogere aandeel medewerkers bij WSGO-leden in de schalen 7 tot en met 9 en het lagere aandeel in de schalen 10 tot en met 12 zal hiermee verband houden.

In deze tabel is ook zichtbaar dat het verschil in gemiddelde deeltijdfactor tussen WSGO-leden en gemeenten (figuur 2-5) doorwerkt in de gemiddelde werkgeverslast **per persoon**.

FIGUUR 6-4: GEMIDDELDE WERKGEVERSLAST

Medewerkers	WSGO-leden	Gemeenten
Per fte	€ 75.141	€ 77.667
Per persoon	€ 63.645	€ 70.188

In lijn met de lagere werkgeverslast per voltijdsbaan ligt het gemiddelde bruto maandsalaris voor mannen en vrouwen en voor alle medewerkers (gemeten in fte) onder WSGO-leden lager dan bij gemeenten (figuur 6-5).

FIGUUR 6-5: GEMIDDELD BRUTO MAANDSALARIS PER FTE¹¹

Geslacht	WSGO-leden	Gemeenten
Man	€ 4.378	€ 4.539
Vrouw	€ 4.121	€ 4.409
Totaal	€ 4.234	€ 4.437

In figuur 6-6 staat een overzicht van de overige beloningen die WSGO-leden aan hun medewerkers hebben uitgekeerd. De "toelage beschikbaarheidsdienst" (3,5% van de medewerkers) en de "buitendagvenstertoelage" (3,0% van de medewerkers) hebben hierin het grootste aandeel. De overige uitkeringen worden elk aan minder dan 3,0% van de medewerkers betaald.

Ten opzichte van de werkgeverslasten betalen WSGO-leden het meest aan "overwerkvergoedingen" (0,18%) gevolgd door "toelage beschikbaarheidsdienst" (0,12%). Het aandeel van elk van de overige uitkeringen is minder dan 0,1% van de werkgeverslasten.

FIGUUR 6-6: OVERIGE BELONINGEN DIE WSGO-LEDEN AAN HUN MEDEWERKERS HEBBEN UITGEKEERD¹²

Overige beloningen	Aantal personen ten opzichte van de bezetting	Uitgaven ten opzichte van werkgeverslasten
Toelage beschikbaarheidsdienst	3,5%	0,12%
Buitendagvenstertoelage	3,0%	0,02%
Overwerkvergoeding	2,8%	0,18%
Arbeidsmarkttoelage	1,3%	0,08%
Toelage onregelmatige dienst	1,1%	0,04%

¹¹ Bij verdelingen naar geslacht is van belang om te vermelden dat er in de online vragenlijst voor is gekozen om bij vragen over geslacht geen categorie 'Anders' op te nemen om persoonsherkenning te voorkomen.

¹² De precieze vraagstelling luidde: "Welk bedrag heeft jouw organisatie betaald aan onderstaande vergoedingen, toelagen en uitkeringen? En om hoeveel personen gaat het?" Tussen 62 en 69 respondenten - dit aantal varieerde per vraag - hebben deze vragen ingevuld.

07

Opleiding en ontwikkeling

Met opleiding en ontwikkeling werken organisaties aan de persoonlijke ontwikkeling en de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de kosten die WSGO-leden per medewerker aan opleiding en ontwikkeling begroten en besteden.

WSGO-leden geven aan gemiddeld € 1.110 per medewerker aan kosten voor opleiding en ontwikkeling te begroten (figuur 7-1). Het bestede bedrag per medewerker is lager (€ 996). Met name het bestede bedrag per medewerker is bij WSGO-leden lager dan bij gemeenten, maar ten opzichte van de werkgeverslasten liggen de bestede opleidingskosten bij WSGO-leden op hetzelfde niveau als bij gemeenten. Het verschil in deeltijdfactor tussen medewerkers bij WSGO-leden en gemeentelijke medewerkers speelt hierin wellicht een rol.

FIGUUR 7-1 KOSTEN VOOR OPLEIDING EN ONTWIKKELING

Kosten	WSGO-leden	Gemeenten
Begroot bedrag per medewerker	€ 1.110	€ 1.155
Besteed bedrag per medewerker	€ 996	€ 1.162
Totaal besteed bedrag t.o.v. werkgeverslasten	1,6%	1,6%

Bijlagen

Bijlage A:

Respons en data-verwerking

200 WSGO-leden zijn aangeschreven om deel te nemen aan de WSGO-Personeelsmonitor. 98 WSGO-leden hebben gegevens voor de WSGO-Personeelsmonitor ingestuurd. Dit brengt de respons van de WSGO-Personeelsmonitor op 49%. Tevens volgt uit de responscijfers dat 102 WSGO-leden ervoor hebben gekozen geen gegevens voor de WSGO-Personeelsmonitor aan te leveren. 7 hiervan hebben dat wel gedaan voor de Personeelsmonitor Gemeenten 2023 van A&O fonds Gemeenten. Wanneer deze leden buiten de populatie worden gehouden komt de respons van de WSGO-Personeelsmonitor op 51%.

De online vragenlijst bevatte diverse checks waarmee waarschuwingen werden afgegeven voor onwaarschijnlijke waarden en foutmeldingen voor verkeerde waarden. Het project voorzag niet in verdere controles op de dataset. Om echter tot een robuuste dataset te komen zijn de volgende eenvoudige checks en bewerkingen uitgevoerd:

- Een organisatie dient ten minste de bezetting te hebben aangeleverd om te kunnen worden verwerkt.
- Indien de bezetting is opgegeven dienen de totale werkgeverslasten groter te zijn dan 0.
- In de vraag over het toekennen van een *ranking* aan vormen van externe inhuur waaraan het meest wordt uitgegeven hebben enkele organisaties bedragen ingevuld. Deze bedragen zijn omgezet naar de gevraagde *ranking*.
- In evidente gevallen, bijvoorbeeld wanneer een lege waarde in een verdeling een 0 blijkt te moeten zijn, zijn lege velden geïmputeerd met een 0, terwijl nvt/onbekend niet meegenomen is in de berekening.
- Indien de som van een verdeling in klassen (of de som van de deler) niet overeenkomt met het totaal zijn de antwoorden niet meegenomen in de verwerking.
- Voor een beperkt aantal variabelen zijn uitbijters verwijderd op basis van een test op basis van de interquartile range (IQR) met een factor 3.

Bijlage B: Begrippen

In de onderstaande tabel staat een toelichting op begrippen die in de WSGO-Personeelsmonitor worden gebruikt. De resultaten van de WSGO-Personeelsmonitor hebben betrekking op 2023. Afhankelijk van de indicator is geheel 2023 gebruikt (bijvoorbeeld bij percentage externe inhuur) of peildatum 31-12-2023 (bijvoorbeeld bij bezetting).

Begrippen	Toelichting
Begrote / bestede uitgaven opleidingsbudget	Het betreft de uitgaven aan ontwikkeling vanuit het collectieve opleidingsbudget. Het collectieve opleidingsbudget betreft alleen de "out of pocket" kosten en is exclusief kosten van doorbetaling van salaris in geval van scholing tijdens het werk.
Bezetting	Tot de bezetting worden alle personen gerekend die in dienst zijn van de organisatie met een vaste of tijdelijke aanstelling op basis van een arbeids-overeenkomst volgens de cao SGO .
Bruto maandsalaris	Het bruto maandsalaris is gebaseerd op het bedrag van de schaal en de periodiek waar de medewerker in ingeschaald is. Dit is exclusief vakantietoeslag en 13e maand, toeslagen, vergoedingen, sociale lasten en de werkgeversbijdragen.
Externe inhuur	Onder externe inhuur wordt verstaan: het uitvoeren van werkzaamheden in opdracht van een bij de organisatie 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 tussen organisatie en de daarbij ingezette personen aan ten grondslag ligt.
Fte (voltijdsbaan)	Full time equivalent. Een dienstbetrekking van ten minste 36 uur

Instroom	Het aantal medewerkers dat in jaar t in dienst is getreden en op de peildatum behoort tot de bezetting.
Instroompercentage	Verhouding tussen instromers en blijvers. Aantal instromers in jaar t / (Bezetting op 31 december in jaar t – Aantal instromers in jaar t).
Meldingsfrequentie	Het gemiddeld aantal nieuwe verzuimgevallen per medewerker in jaar t, omgerekend naar jaarbasis. Het gaat hierbij om nieuwe verzuimgevallen. Aantal ziekmeldingen in jaar t / Gemiddelde bezetting in jaar t.
Peildatum	Afhankelijk van de vraag betreft dit het gehele jaar of 31 december.
Percentage externe inhuur	Uitgaven aan externe inhuur ten opzichte van de totale uitgaven aan personeel. Uitgaven aan externe inhuur in jaar t / (Uitgaven aan externe inhuur in jaar t + werkgeverslasten in jaar t)
Uitstroom	Het aantal medewerkers dat in jaar t is uitgestroomd. Het gaat hierbij om 100% ontslag en niet om deeltijdontslag.
Uitstroompercentage	Aandeel van de bezetting dat is uitgestroomd. Aantal uitstromers in jaar t / Bezetting op 31 december in jaar t*.

Verzuimpercentage	Het totaal van het aantal verzuimde kalenderdagen in jaar t gedeeld door het potentieel beschikbare kalenderdagen in jaar t. Het verzuim is exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof. Ziekteverzuimpercentage = (totaal van verzuimde kalenderdagen in jaar t) / (potentieel beschikbare kalenderdagen in jaar t) * 100%.
Werkgeverslasten	Som van alle looncomponenten op jaarbasis van alle personen die tot de bezetting behoren. De looncomponenten bestaan uit salaris, toeslagen, uitkeringen, vergoedingen, wettelijke en niet wettelijke sociale lasten en werkgeversbijdrage in de pensioenpremie.

* Let op dat het uitstroompercentage voor de Personeelsmonitor Gemeenten wordt berekend op basis van de bezetting op 31 december van jaar t-1. Omdat de bezetting van het voorgaande jaar voor de eerste versie van de WSGO-Personeelsmonitor niet beschikbaar is wordt nu gerekend met de bezetting van het huidige jaar (jaar t).

Colofon

Opdrachtgevers

Stichting A&O fonds Gemeenten

Postbus 11560
2502 AN Den Haag

070 7630030

secretariaat@aeno.nl
www.aeno.nl

WSGO

Postbus 30435
2500 GK Den Haag

070 3738700

info@wsgo.nl
www.wsgo.nl

Coördinatie

Yannick Smits, A&O fonds Gemeenten
Marlies Rosenbrand, WSGO

Communicatie

Eva van Helden, A&O fonds Gemeenten
Natascha Jutte, WSGO

Onderzoek

ABF Research

Vormgeving

insandouts communication, design and print

Fotografie

Omgevingsdienst Midden- en West-Brabant – Een collega van team Metingen en Onderzoek voert een emissiemeting uit

Copyright ABF Research 2024

De informatie in dit rapport is met de grootste zorg samengesteld. ABF Research aanvaardt geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten, onnauwkeurigheden of onvolledigheden. Het gebruik van (onderdelen van) dit rapport is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Rechten

© WSGO en Stichting A&O fonds Gemeenten, Den Haag, oktober 2024

Het is WSGO-leden en externe adviseurs van WSGO-leden toegestaan om deze publicatie te gebruiken onder voorwaarde van bronvermelding bij interne of externe publicatie. WSGO-leden die de publicatie gebruiken, kunnen worden gevraagd mee te werken aan een evaluatie van het gebruik. Verveelvuldigen en/of openbaarmaking van (delen van) deze uitgave voor toepassing in de publieke sector of educatieve doeleinden is toegestaan onder voorwaarde dat de kopieën de volledige bovenstaande referentie bevatten. In alle andere gevallen mag niets uit deze uitgave worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie of op welke wijze dan ook,



WSGO 

A&O
fonds
Gemeenten