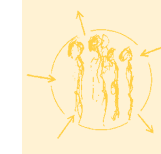


Personeel in Perspectief

Monitor gemeenten 2000



Voorwoord

Informatie over de gemeentelijke arbeidsmarkt en ontwikkelingen op het terrein van gemeentelijk personeelsbeleid vormen voor gemeenten en sociale partners een belangrijke basis voor het formuleren van eigentijds Human Resource Managementbeleid.

Het tweede rapport op dit terrein met de titel 'Personeel in Perspectief: Monitor gemeenten 2000' biedt u inzicht in de laatste ontwikkelingen in de sector. Zo blijkt de vergrijzing en ontgroening zich verder te hebben voortgezet en is het ziekteverzuim helaas weer gestegen. Reden te meer om de afspraken in het Arboconvenant, dat op 9 juli van dit jaar gesloten werd, stevig ter hand te nemen.

Tabellen, gebaseerd op het salarisbestand en de CBS-gegevens, laten vanaf 1998 (soms vanaf 1996) een heldere lijn zien in de samenstelling van het personeelsbestand, de in- en uitstroom en de salarisontwikkeling. Daar waar de gegevens gebaseerd zijn op de enquête onder deelnemende gemeenten, zijn de resultaten minder hard. Veel gemeenten hebben er moeite mee gegevens aan te leveren over onderwerpen als de inzet van tijdelijke arbeidskrachten, doorstroom, opleidingsuitgaven en ziekteverzuim. Een aantal van de besproken resultaten is dan ook als indicatief benoemd. Juist deze gegevens zijn echter van groot belang voor het formuleren van adequaat HRM-beleid.

In nauwe samenwerking met enkele gemeenten en de belangrijkste softwareleveranciers probeert het A+O fonds de hardheid van personeelsgegevens, die gebaseerd zijn op het managementinformatiesysteem, te versterken. Belangrijk hulpmiddel daarbij is het document 'Gegevensdefinities en Kengetallen' dat jaarlijks wordt geactualiseerd.

Gemeenten die deelnemen aan het onderzoek ontvangen naast dit rapport ook een zogenaamde factsheet, waarmee zij hun eigen gegevens kunnen vergelijken met het gemiddelde van de eigen gemeentegrootteklasse en met het landelijk gemiddelde.

Het A+O fonds hoopt dat het voorliggende rapport u van pas komt bij het formuleren van lokaal, regionaal of landelijk beleid.

Namens de sociale partners sector gemeenten,

J.A.M. van 't Hooft
Voorzitter

M.A. Fränzel
secretaris-penningmeester

Met dank aan:

De leden van de begeleidingscommissie Personeel in Perspectief

De heer J.A.M. van 't Hooft (ABVAKABO FNV), voorzitter begeleidingscommissie

De heer J. Slootweg (CFO)

De heer P. Werkman (ABVAKABO FNV Regio Oost)

De heer G.P. Both (VNG / College voor Arbeidszaken)

Mevrouw G.C. Smit (A+O fonds Gemeenten)

Mevrouw H.J.E. Rompen (A+O fonds Gemeenten)

De heer M.J.M. Schwillens (Gemeente Beesel)

De heer L. de Jongh (Gemeente Middelburg)

De heer F.L.H. Koorenhof (Gemeente Amsterdam)

Mevrouw J. van Leeuwen (Gemeente Leiden)

De heer A.G.J. Calon (Gemeente Den Haag)

De heer P.O. Baaij (Gemeente Almere)

Mevrouw M.A. Schalkwijk (Gemeente Apeldoorn)

Mevrouw A. Meijs (Gemeente Rotterdam)

Mevrouw P.A. Groen-Krijger (Gemeente Alkmaar)

De heer H. Nap (Gemeente Amersfoort)

De leden van de Werkgroep Voorbereiding Personeelsmonitor 2000:

De heer R.A.M. Meijer (Bureau MeijerConsult bv)

De heer H. Lelivelt (Adviseur Getronics Human Resources Solutions)

De heer A.G.J. Calon (Gemeente Den Haag)

De heer F.B.W. Arts (Gemeente Apeldoorn)

De heer J. Vroom (Gemeente Dordrecht)

De heer P.O. Baaij (Gemeente Almere)

De heer B. van Doorn (Gemeente Utrecht)

De leden van de Werkgroep Personeelsmonitor Grote Steden:

De heer A.G.J. Calon (Gemeente Den Haag)

Mevrouw A. Meijs (Gemeente Rotterdam)

Mevrouw S. van Berckel en de heer B. van Doorn (Gemeente Utrecht)

De heer J. Schans (Gemeente Amsterdam)

En aan alle respondenten van de deelnemende panelgemeenten

Deze uitgave is opgesteld door SGBO, in opdracht van het A+O fonds Gemeenten. Het bestuur van het A+O fonds Gemeenten is paritair samengesteld met leden vanuit het College voor Arbeidszaken van de VNG én leden vanuit drie bonden, te weten ABVAKABO FNV, CMHF en CFO.



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Samenvatting Ontwikkelingen in vogelvlucht	7
Hoofdstuk 1 Inleiding	11
1.1 Doelstelling	11
1.2 Ontwikkelingsperspectief	11
1.3 Leeswijzer	12
Hoofdstuk 2 Respons en verantwoording	13
2.1 Inleiding	13
2.2 CBS/BZK-gegevens	13
2.3 Salarisgegevens van Getronics-gebruikersgroep en grote steden	14
2.4 Panelenquête	14
2.5 Respons en non-respons	15
2.5.1 Per gemeente	15
2.5.2 Per vraag	15
2.6 Representativiteit van het panel	15
2.7 Indeling in gemeentegrootteklassen	17
2.8 Berekening van gemiddelde waarden	18
2.9 Conclusie	18
Hoofdstuk 3 Ontwikkeling van de werkgelegenheid	19
3.1 Inleiding	19
3.2 Ontwikkeling personeelsbestand	19
3.3 Ontwikkeling formatie	25
3.4 Voltijdarbeid en deeltijdarbeid	27
3.5 Gemiddelde leeftijd en dienstjaren	30
3.6 Gemeentelijke herindeling, reorganisatie of privatisering	32
3.7 In- en doorstroombanen	33
3.8 Leidinggevenden	34
3.9 Samenvatting	36
Hoofdstuk 4 Salaris, arbeidskosten en beloning	37
4.1 Inleiding	37
4.2 Bezoldiging	37
4.3 Inschaling	39
4.4 Ouderschapsverlof	40
4.5 Wachtgelders	40
4.6 Cafetariamodel	43
4.7 Beloningsdifferentiatie	45
4.8 Samenvatting	47



Hoofdstuk 5 Tijdelijke arbeid	49
5.1 Inleiding	49
5.2 Uitgaven tijdelijke arbeid	49
5.3 Samenvatting	51
Hoofdstuk 6 In-, door- en uitstroom	53
6.1 Inleiding	53
6.2 Instroom	53
6.3 Uitstroom	58
6.4 Doorstroom	62
6.5 Vacatures en werving	62
6.6 Trainees	65
6.7 Samenvatting	66
Hoofdstuk 7 Aandachtsgroepen en diversiteitsbeleid	67
7.1 Inleiding	67
7.2 Aanwezigheid diversiteitsbeleid	67
7.3 Allochtonen	68
7.4 Wet Rea/Arbeidsgehandicapten	70
7.5 Samenvatting	72
Hoofdstuk 8 Ziekteverzuim	73
8.1 Methode	73
8.2 Ziekteverzuimpercentage	74
8.3 Meldingsfrequentie en verzuimduur	75
8.4 Arbeidsongeschiktheid	78
8.5 Samenvatting	80
Hoofdstuk 9 Opleidingsuitgaven en -plannen	81
9.1 Inleiding	81
9.2 Opleidingsuitgaven	81
9.3 Strategisch opleidingsplan	82
9.4 Samenvatting	83
Hoofdstuk 10 Overige onderwerpen	85
10.1 Inleiding	85
10.2 Relatie GO-OR	85
10.3 Onderzoeken onder het personeel	86
10.4 Gemeenten in perspectief	86
10.5 Samenvatting	87
Bijlage CBS-tabellen 2000	89
Publicaties A+O fonds Gemeenten	99

Ontwikkelingen in vogelvlucht Samenvatting

1 Inleiding

In 1998 is het A+O fonds gestart met het project Personeel in Perspectief om te kunnen voldoen aan de toenemende behoefte binnen de sector Gemeenten aan informatie over de gemeentelijke personeelsontwikkeling. Deze behoefte leeft zowel bij gemeenten zelf als bij de sociale partners van de gemeentelijke sector. Het A+O fonds Gemeenten wil met de Personeelsmonitor structureel actuele, representatieve en betrouwbare informatie verstrekken over het gemeentelijk personeel en de gemeentelijke arbeidsmarkt. Dit rapport is een weergave van de derde meting¹. De cijfers hebben hoofdzakelijk betrekking op de jaren 1998, 1999 en 2000. Voor inzichten in gemeentelijk beleid ten aanzien van diversiteit, opleidingen, beloningen en werving is (ook) de situatie begin 2001 als uitgangspunt genomen. Bij een aantal landelijke trends wordt de ontwikkeling vanaf 1996 beschreven.

2 Ontwikkeling van de werkgelegenheid

In 2000 is de werkgelegenheid in de sector Gemeenten licht gestegen. Er zijn 177.277 gemeentelijke personeelsleden, een stijging van 1,3% ten opzichte van 1999. Deze groei wordt volledig gerealiseerd door een toename van het aantal vrouwen. Het arbeidsvolume (fte's) is weliswaar ook toegenomen maar minder dan het aantal personeelsleden. Dit duidt erop dat meer mensen in deeltijd zijn gaan werken. De lichte groei van het aantal personeelsleden is ook een gevolg van de gesubsidieerde arbeidsplaatsen, de In- en Doorstroombanen (I/D-banen).

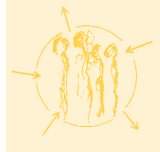
Het aandeel vrouwen dat werkzaam is bij gemeenten is in 2000 iets toegenomen ten opzichte van 1999; 36% van het personeel is vrouw. Het aantal fte's dat wordt bezet door vrouwen is eveneens licht gestegen.

De in 1999 vastgestelde trend van vergrijzing en ontgroening van het gemeentelijke personeelsbestand continueert zich. Anno 2000 is het aandeel vrouwen en mannen dat jonger is dan 30 jaar ten opzichte van 1999 afgenomen met 1%. In de periode 1996 - 2000 is het aandeel jongeren met 3% afgenomen (van 12% naar 9%). Het aandeel mannen boven de 55 jaar is het afgelopen jaar met 1% gestegen, terwijl het aandeel vrouwen boven de 55 jaar gelijk is gebleven. In 2000 vormen 55 plussers 12% van het personeelsbestand terwijl dit vier jaar eerder 9% was. De gemiddelde leeftijd van het gemeentelijk personeel is in 2000 bijna 44 jaar, mannen zijn gemiddeld 45 jaar oud en vrouwen 41 jaar. Het gemiddeld aantal dienstjaren schommelt rond de 11 jaar. Ruim 40% van het personeel van gemeenten is al langer dan 10 jaar in dienst.

Het lukt gemeenten niet zo goed om jonge personeelsleden vast te houden. Wellicht wordt dit veroorzaakt door beperkte mogelijkheden om door te stromen (4% in 2000). Indien de uitstroom van jongeren zich voortzet zal dit, in combinatie met de (toekomstige) uitstroom van ouderen aan de bovenkant van de organisatie, leiden tot grote opvolgingsproblemen.

In deeltijd werken is in toenemende mate geliefd bij zowel nieuwkomers als zittend personeel. In 2000 werkt 67% van het personeel voltijds en 33% in deeltijd. In 1996 was het aantal voltijders nog 72%. De verdeling naar geslacht laat zien dat mannen veel minder in deeltijd werken dan vrouwen (15% tegen 65%). De gemid-

¹ De metingen over 1998 en 1999 zijn tezamen gebundeld in de uitgave Personeel in Perspectief, Monitor gemeenten 1998/1999.



delde deeltijdfactor van het personeel dat in deeltijd werkt is bijna 60%. Gemiddeld werken gemeenteambtenaren 31,7 uur per week. Mannen werken gemiddeld 34,2 uur en vrouwen gemiddeld 27,4 uur.

Bij de helft van de gemeenten behoren ID-ers tot het gemeentelijk personeel en bij een kwart zijn ze ondergebracht in aparte stichtingen. In een kwart van de gemeenten zijn geen ID-ers werkzaam. Hierin is de afgelopen jaren weinig verandering gekomen. Het gemiddeld percentage ID'ers op het totale personeelsbestand schommelt de laatste jaren rond de 1,5%.

Het aantal mensen waaraan gemiddeld leiding wordt gegeven bij gemeenten neemt sinds 1998 toe. In 2000 geeft één leidinggevende leiding aan gemiddeld 10 mensen, in 1999 en 1998 waren dat er 9. Het aandeel vrouwelijke leidinggevendenden is met 12% nog gering maar groeit de laatste jaren wel (in 1998 was dit 7%). Eenderde van de gemeenten heeft geen vrouwelijke leidinggevendenden. Dit zijn vooral kleinere gemeenten.

3 Salaris, arbeidskosten en beloning

De vergrijzing in de sector gemeente vertaalt zich voor een deel in toenemende arbeidskosten. Deze trend heeft zich ook in 2000 voortgezet. Het gemiddeld bruto maandsalaris is toegenomen van 4.462 gulden in 1998 tot 4.768 gulden in 2000.

Tweederde van het totale personeelsbestand is eind 2000 ingeschaald in de schalen 4 t/m 9. Negen procent van het personeel zit in de schalen 1 t/m 3 en zo'n 20 procent heeft schaal 10 of hoger. Het aantal gemeentelijke personeelsleden dat zich in zijn of haar eindschaal bevindt, is met 13% toegenomen ten opzichte van 1998 en bedraagt 55% in 2000.

Op de 100 personeelsleden is er in 2000 één persoon die een wachtgelduitkering van de gemeente heeft. Dit aantal is vergelijkbaar met voorgaande jaren. De meeste wachtgelders ontvangen een uitkering tussen de 70% en de 80%.

Met ingang van 1 januari 2000 is in de sector Gemeenten het cafetariamodel ingevoerd. Nog weinig gemeenten hebben gebruik gemaakt van de mogelijkheid om afspraken te maken over een tijdelijke uitbreiding van de werkweek. Van het kopen en verkopen van vakantie-uren wordt wel regelmatig gebruik gemaakt. Ruim 10% van de medewerkers heeft een aanvraag ingediend voor het kopen van uren. En evenveel hebben een aanvraag voor het verkopen van uren gedaan. Bijna alle aanvragen werden gehonoreerd.

In toenemende mate gebruiken gemeenten de mogelijkheden om een deel van de beloning variabel te maken en deze beloning, bijvoorbeeld, te baseren op de geleverde prestaties, op de inzetbaarheid of op de ontwikkeling binnen de functie. Het beloningsinstrument dat door gemeenten het meest wordt toegepast is de gratificatie. Ook het toekennen van extra periodieken wordt veelvuldig toegepast. Gemeenten passen beloningsdifferentiatie toe om de arbeidsmotivatie te bevorderen en personeel te behouden voor de organisatie.

4 Tijdelijke arbeid

Vrijwel alle gemeenten laten weten in 2000 gebruik te hebben gemaakt van tijdelijke arbeidskrachten. Daarbij gaat het om uitzendkrachten en inleenkrachten maar ook om interim-managers die ingehuurd worden via organisatie-adviesbureau's.

Gemeenten hebben slecht inzicht in de kosten van tijdelijke arbeid en de aantallen tijdelijke arbeidskrachten

die worden ingezet. De belangrijkste uitgaven voor tijdelijke arbeid zijn bestemd voor de inzet van uitzend- en inleenkrachten. Het gemiddeld aandeel van deze kosten op de totale loonsom bedraagt 6,4%.² Daarnaast geven gemeenten 3,5% van de totale loonsom uit aan adviesbureaus voor adviestrajecten en interim-management. Hierbij dient te worden opgemerkt dat deze percentages indicatief zijn omdat niet alle gemeenten goed zicht hebben op deze cijfers.

Ook de komende jaren blijft de inzet van tijdelijke arbeidskrachten belangrijk. Het is voor gemeenten zaak om inzicht te krijgen in de kosten van tijdelijke arbeid en de aantallen ingezette tijdelijke arbeidskrachten.

5 In- door- en uitstroom

In 2000 ligt het instroompercentage op 10% in en het uitstroompercentage op 9%. Het percentage dat doorstroomt naar een andere functie of afdeling/dienst ligt in 2000 met 4% iets hoger dan in de jaren ervoor toen dit rond de 2% was. Van de uitstroom is bijna 20% jonger dan 30 jaar (WIW'ers zijn hierbij buiten beschouwing gelaten, omdat ze niet tot de gemeentelijke bezetting behoren). Dit percentage ligt, net als in 1999, ruim boven het aandeel jongeren in het personeelsbestand (9%), maar onder het aandeel jongeren in de instroom (32%). Per saldo is de instroom van jongeren niet groot genoeg om de vergrijzing tot stand te brengen.

Het werven van nieuw, goed personeel is problematisch volgens ongeveer driekwart van de gemeenten. Het grootste probleem dat gemeenten benoemen is dat er te weinig mensen solliciteren. Een ander probleem is dat de mensen die wél solliciteren niet adequaat genoeg zijn opgeleid of dat het ervaringsniveau onvoldoende aansluit bij de vraag.

Gemiddeld zijn er op de 100 formatieplaatsen eind 2000 16 formatieplaatsen vacant. Ten opzichte van 1999 is dit percentage toegenomen met ongeveer 5%. De percentages geven een indicatie van (de toename van) vacante arbeidsplaatsen. Het zijn vooral technische functies op zowel MBO als HBO/academisch niveau die moeilijk zijn in te vullen. Verder worden op HBO/academisch niveau ook problemen gemeld ten aanzien van beleidsmedewerkers/-adviseurs, managementfuncties, financiële en ICT/automatiseringsfuncties.

Gemeenten gebruiken meestal de traditionele wervingskanalen om geschikt personeel te vinden voor openstaande vacatures. Zo'n 90% van de gemeenten adverteert voor personeel. Ook wordt gebruik gemaakt van een mobiliteits- of loopbaancentrum (door 38% van de gemeenten). Er wordt betrekkelijk weinig gebruik gemaakt van andere kanalen zoals het informele circuit.

Bij 15% van de gemeenten zijn trainees werkzaam. Daarnaast heeft 23% van de gemeenten plannen om een traineeproject op te starten. Het zijn voornamelijk de grootste gemeenten waar dit het geval is.

6 Diversiteitsbeleid

Ruim 50% van de gemeenten voert in 2001 diversiteitsbeleid voor vrouwen, gehandicapten en allochtonen. Het aandeel gemeenten met dit beleid, gericht op voorrang en/of het gebruik van instrumenten om de inzet van aandachtsgroepen te vergroten, neemt in grote lijnen toe met de gemeentegrootte. Leeftijdsbewust personeelsbeleid voor zowel 40 als 55 plussers wordt in 2001 door een beperkt aantal gemeenten met minder dan 100.000 inwoners gevoerd. Een leeftijdsbewust beleid voor jongeren vindt met 13% vaker plaats. Het zijn met name grote gemeenten die dit beleid voeren.

² Waar in het rapport gesproken wordt over de loonsom wordt de gerealiseerde loonsom van het totale personeel bedoeld zoals die door gemeenten bij de rekeningcijfers 2000 zijn opgevoerd.



Er zijn in 2000, net als in het jaar ervoor, gemiddeld 6% allochtonen geregistreerd. Bijna tweederde van deze gemeenteambtenaren heeft een volledige werkweek en 91% heeft een vaste aanstelling. Het aandeel allochtonen in de uitstroom (8,5%) is hoger dan het aandeel in de instroom (5%).

7 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim in de sector Gemeenten is in 2000 weer iets gestegen ten opzichte van voorgaande jaren. Het ziekteverzuim exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof is op 8,5% uitgekomen. De meldingsfrequentie is vrijwel gelijk aan 1999, maar de verzuimduur is weer gestegen. Ieder personeelslid meldt zich gemiddeld twee keer per jaar ziek en de gemiddelde duur van het verzuim is ca. 16 dagen per keer. Deze ziekteverzuimcijfers zijn niet vergelijkbaar met die van de marktsector.

Ongeveer 1 op de 100 medewerkers is op grond van de definitie van de WAO voor 15% of meer arbeidsongeschikt verklaard. Evenveel medewerkers krijgen om deze reden een aanvulling op het salaris.

Uit USZO gegevens blijkt dat het totale volume aan WAO-uitkeringslasten in de sector Gemeenten in 2000 ongeveer 980 miljoen gulden bedraagt. Dit betekent dat er financieel veel winst te behalen is met het terugdringen van het aantal WAO-ers.

8 Opleidingsuitgaven en strategisch opleidingsplan

Gemeenten hebben over het algemeen moeite om gegevens over opleidingen aan te leveren. Uit de beperkte gegevensset is op te maken dat de vorig jaar waargenomen tendens van licht toegenomen opleidingsuitgaven ook voor 2000 opgaat. Het gemiddeld aandeel van de opleidingsuitgaven in de loonsom bedraagt ongeveer 2%. Gemiddeld geven gemeenten in 2000 per medewerker 1200 gulden uit aan opleidingen. Het merendeel van de gemeenten maakt gebruik van de fiscale afdrachtvermindering bij scholing.

In ongeveer 40% van de gemeenten is in 2001 een strategisch opleidingsplan aanwezig. Een vergelijkbaar percentage heeft het afgelopen jaar overleg gevoerd met de ondernemingsraad over de totstandkoming van zo'n plan. De meest genoemde doelstellingen die ten grondslag liggen aan het strategische opleidingsplan zijn het inspelen op veranderde functies en het aansluiten bij de personele en functionele competenties.

9 Overige onderwerpen

In bijna 60% van de gemeenten is een convenant afgesloten tussen het GO en de OR. Daarbij is door de meeste gemeenten niet afgeweken van hetgeen in de LOGA-brief van medio 1999 is voorgesteld.

Ruim de helft van de gemeenten heeft in 2000 een risico inventarisatie & evaluatie (RI&E) uitgevoerd. Daarnaast heeft een kwart van de gemeenten werkdrukonderzoek uitgevoerd en/of een arbeidsbelevingsonderzoek onder het personeel gehouden.

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1 Doelstelling

De afgelopen jaren is duidelijk geworden dat er binnen de sector Gemeenten in toenemende mate behoefte bestaat aan sectorspecifieke informatie met betrekking tot het gemeentelijk personeel. Deze behoefte leeft niet alleen bij gemeenten zelf, maar ook bij de sociale partners van de gemeentelijke sector. Verenigd in het A+O fonds Gemeenten hebben de sociale partners dan ook het initiatief genomen om te werken aan een instrument waarmee actuele, representatieve en betrouwbare informatie kan worden verkregen en worden verstrekt over de gemeentelijke arbeidsmarkt. Dit initiatief draagt de naam: Personeel in Perspectief. De Monitor gemeenten, ofwel de Personeelsmonitor, neemt daarbij een bijzondere positie in.

Het blijkt niet eenvoudig te zijn om op een eenduidige wijze gegevens te verzamelen en te bewerken tot (bruikbare) informatie. Gemeenten hebben veelal hun eigen personeelsinformatiesystemen in gebruik, waarbij 'eigen' definities worden gehanteerd en waarbij eigen keuzes zijn gemaakt ten aanzien van de categorisering van het personeel. Om een voorbeeld te geven: de meeste gemeenten hanteren eigen definities van wat 'gemeentelijk personeel' is. Dit personeel is per gemeente verschillend verdeeld over diensten en/of afdelingen en soms ook over stichtingen en aan de gemeente gerelateerde instanties. Het opstellen van een eenduidige definitie met betrekking tot het gemeentelijk personeel was nodig om een start te kunnen maken met het op landelijk niveau analyseren van personele ontwikkelingen.

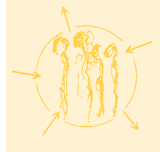
Het A+O fonds Gemeenten heeft, met bovenstaande feiten in het achterhoofd, heel bewust gekozen voor een groeimodel. Het motto is: klein beginnen en langzaam toewerken naar een instrument waarmee op een eenvoudige, efficiënte en effectieve wijze informatie over de gemeentelijke arbeidsmarkt kan worden verkregen.

De Personeelsmonitor is een instrument waarmee landelijk en regionaal niet alleen snel informatie wordt verkregen, maar waarmee eveneens personeelsmanagementinformatie wordt teruggekoppeld naar gemeenten en de sociale partners.³ Door middel van de monitor wil het A+O fonds de sector managementinformatie bieden op basis waarvan een goed personeelsbeleid kan worden gevoerd.

1.2 Ontwikkelingsperspectief

Momenteel is het nog lastig om bij alle Nederlandse gemeenten de gewenste gegevens op te vragen, te bewerken en vervolgens terug te koppelen. Toch ligt dit op termijn in de lijn der bedoelingen van het A+O fonds Gemeenten. Vooruitlopend daarop is een gegevenswoordenboek voor de Personeelsmonitor opgesteld. Hieraan hebben enkele gemeenten, softwareleveranciers en andere deskundigen meegewerkt. Het gegevenswoordenboek is dit jaar voor het eerst gebruikt bij de informatieverzameling. In 2001 is nog enkel van de gegevens van Getronics-gemeenten en van de vier grote steden gebruik gemaakt. In 2002 kunnen ook de Centric-gemeenten aan de Personeelsmonitor deelnemen. De overige gemeenten kunnen zich in 2003 aansluiten.

³ Verstrekking van gegevens aan derden zal enkel plaatsvinden met inachtneming van de het privacyreglement en de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP). Het A+O fonds Gemeenten heeft een protocol opgesteld voor het gebruik van gegevens van de Personeelsmonitor. De deelnemende gemeenten zijn op de hoogte van dit protocol en hebben het A+O fonds Gemeenten gemachtigd om gegevens te verzamelen, te analyseren en te publiceren op geaggregeerd niveau. Informatie op gemeenteniveau zal enkel worden verspreid met de uitdrukkelijke toestemming van de betreffende gemeente.



1.3 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 beschrijft de onderzoeksmethode van de Personeelsmonitor. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 een beschrijving gegeven van de werkgelegenheidsontwikkeling in de sector Gemeenten. Hierbij gaat het om de personeelsopbouw, de verdeling naar geslacht en leeftijd, voltijd en deeltijd etc. In hoofdstuk 4 komen de gemeentelijke kosten die zijn verbonden aan de inzet van arbeid aan de orde en wordt eveneens ingegaan op de beloning van gemeentelijk personeel. In hoofdstuk 5 wordt vervolgens de tijdelijk arbeid bij gemeenten beschreven. Hoofdstuk 6 gaat over in-, door- en uitstroom bij gemeenten. In hoofdstuk 7 komen aandachts-groepen en diversiteitsbeleid aan de orde. Hoofdstuk 8 gaat over ziekteverzuim, hoofdstuk 9 over opleidingen. Tot slot komen in hoofdstuk 10 overige zaken aan de orde.

Hoofdstuk 2 Respons en verantwoording

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de onderzoeksmethode beschreven die ten grondslag ligt aan de informatieverzameling. Zoals eerder aangegeven, is gebleken dat het op dit moment nog niet mogelijk is om één enkele gegevens-bron te gebruiken voor de monitor. Veel gegevens zijn door gemeenten niet aan te leveren via geautomatiseerde systemen. Derhalve wordt gewerkt met een zogenaamde 'drie-traps-raket'. Deze tweede rapportage van de Personeelsmonitor is evenals de eerste gebaseerd op drie gegevensbronnen, te weten:

- Centraal Bureau voor de Statistiek;
- Salarisgegevens van de Getronics-gebruikersgroep en de grote steden
- Panelenquête

Deze drie bronnen vullen elkaar aan en kunnen ook gebruikt worden om uitkomsten te controleren (ijken). Gebleken is bijvoorbeeld dat de uitkomsten uit de Getronics-salarisgegevens minimaal afwijken van de gegevens die het CBS op verzoek van het A+O fonds heeft aangeleverd. Daar waar afwijkingen minimaal bleken te zijn, is gekozen voor de CBS-tabel, aangezien deze tabellen de gegevens van alle gemeenten bevatten.

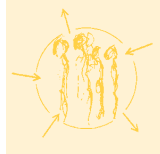
Ten aanzien van het gebruik van het Getronics-bestand dient te worden opgemerkt dat deze gegevens reeds sinds enkele jaren op landelijk niveau beschikbaar waren. Derhalve is gekozen om hiermee van start te gaan.

2.2 CBS/BZK-gegevens

Het CBS verzamelt in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties een aantal gegevens over het personeel dat bij de overheid werkzaam is. Deze gegevens zijn gebaseerd op de enquête bezoldiging overheidsperoneel en zijn representatief voor de sector Gemeenten, daar nagenoeg alle gemeenten gegevens aanleveren. De gegevens zijn verder redelijk betrouwbaar want het CBS voert diverse controles uit op de gegevens. Een en ander neemt echter niet weg dat ook het CBS afhankelijk is van de wijze waarop gegevens worden ingevoerd en aangeleverd (via de elektronische weg of via enquêtes). De afgelopen jaren heeft het CBS de overstap richting informatieverzameling via de elektronische weg gemaakt. Ruim 90% van de gemeenten levert inmiddels op deze wijze gegevens aan. Het CBS is van plan om volgend jaar alleen nog maar gegevens die elektronisch worden aangeleverd, te verwerken.

Het gaat om een beperkte gegevensset, waarbij het CBS landelijke overzichten levert, uitgesplitst naar relevante achtergrondkenmerken zoals geslacht, leeftijd en gemeentegrootteklasse. De volgende gegevens zijn via het CBS verkregen:

- Aantal werkzame personen
- Arbeidsvolume
- Arbeidsduur
- Dienstverband
- Bruto maandsalaris



2.3 Salarisgegevens van Getronics-gebruikersgroep en grote steden

De tweede gegevensbron is het bestand dat door Getronics wordt aangeleverd op basis van de salarisgegevens van hun gebruikersgroep. In 1999 zijn ruim 200 'Getronics-gemeenten' benaderd met de vraag of zij willen deelnemen aan de Personeelsmonitor. In totaal hebben 169 gemeenten Getronics gemachtigd om gegevens aan te leveren aan het A+O fonds Gemeenten. Door gemeentelijke herindelingen zijn in 2001 14 gemeenten afgefallen. Van deze gemeenten zijn geen gegevens over 2000 ontvangen.

Het Getronics-bestand is destijds aangevuld met gegevens van drie van de vier grote steden, te weten Rotterdam, Den Haag en Utrecht. Het afgelopen jaar heeft ook Amsterdam gegevens aangeleverd⁴.

Voor 1998 zijn gegevens van circa 65.000 gemeenteambtenaren voor analysedoeleinden beschikbaar. Voor 1999 en 2000 gaat het respectievelijk om 75.000 en 84.000 gemeenteambtenaren. Inmiddels zijn er dus gegevens beschikbaar van ongeveer de helft van al het personeel dat werkzaam is bij gemeenten.

2.4 Panelenquête

Aan de groep Getronics-gebruikers en aan de grote steden is gevraagd of men bereid is om naast het aanleveren van gegevens via het salarissysteem ook deel te nemen aan een panelenquête. 136 van de ruim 200 Getronics-gebruikers plus drie grote steden hebben in 1999 aangegeven dat zij bereid zijn om jaarlijks, door middel van het invullen van een vragenlijst, aanvullende gegevens ten behoeve van de Personeelsmonitor aan te leveren. Eind 1999 is onder deze groep gemeenten een eerste vragenlijst uitgezet met betrekking tot de personeelsgegevens van 1998. Deze vragenlijst is door 93 gemeenten ingevuld teruggestuurd. Een zelfde score is behaald toen het ging om de gegevens van 1999. Dit jaar is de vragenlijst door 87 gemeenten ingevuld. In de volgende paragraaf wordt nader ingegaan op de respons.

De gegevens uit de panelenquête zijn minder betrouwbaar en representatief dan de gegevens van het CBS en de gegevens uit het Getronics-salarisbestand aangevuld met de gegevens van de grote steden. In paragraaf 2.6 wordt een analyse gemaakt van de representativiteit van het panel en van de gemeenten die hebben meegedaan aan de panelmeting.

In de panelenquête over 1998 is een thema-deel opgenomen met (kwantitatieve) beleidsvragen over de in- en uitstroom in de betreffende gemeente. In de meting over 1999 is een deel van deze vragen opgenomen in het vaste deel van de panelenquête en zijn vragen over ziekteverzuim toegevoegd. In 2000 is de ziekteverzuim-inventarisatie herhaald en is de enquête aangevuld met vragen over scholing, werving en de ondernemingsraad.

Dit jaar is ook getracht om een deel van de gegevens uit de Personeelsinformatiesystemen langs elektronische weg te verkrijgen. Hiervoor is door Getronics in opdracht van de gebruikersvereniging een aantal standaardqueries ontwikkeld waarmee gemeenten op eenvoudige wijze informatie zouden kunnen onttrekken aan hun systeem. Ongeveer 60 gemeenten hebben deze zogeheten queries bij Getronics besteld. Slechts 5 gemeenten

hebben gegevens met behulp van de queries doorgestuurd naar SGBO (waarvan twee schriftelijk). Bij analyse bleek dat de gegevens niet aan de gewenste norm voldeden omdat de gemeenten met andere definities werken dan die zijn vastgesteld in het gegevenswoordenboek voor de meting 2000. Er is de komende jaren dus veel aandacht nodig voor de ontwikkeling van een uniform gegevensmodel.

2.5 Respons en non-respons

2.5.1 Per gemeente

Van de 136 Getronics-gemeenten die in 1999 hadden toegezegd medewerking te verlenen aan de Personeelsmonitor vielen er dit jaar 12 af wegens een gemeentelijke herindeling. De nieuwe gemeenten maakten geen gebruik van Getronics. Van de overgebleven gemeenten hebben er 83 de vragenlijst ingevuld teruggestuurd (een respons van 67%).

Om de respons te verhogen zijn alle 35 gemeenten die in 1999 wel een machtiging hebben afgegeven voor het gebruik van de salarisgegevens maar niet mee wilden doen aan de jaarlijkse panelenquête, benaderd met de vraag of zij misschien dit jaar wel bereid waren om mee te doen. Vier gemeenten hebben aan dit verzoek gehoor gegeven (een respons van 11%).

Amsterdam heeft dit jaar weliswaar salarisgegevens aangeleverd, maar heeft in een vroeg stadium aangegeven nog niet in staat te zijn om de vragenlijst in te vullen. Van de overige drie grote steden hebben er twee de vragenlijst ingevuld (een respons van 67%).

De gemeenten die de vragenlijst niet hebben teruggestuurd, hebben daarvoor verschillende redenen opgegeven. Naast betrokkenheid bij een gemeentelijke herindeling zijn werkdruk en onderbezetting op de afdeling de belangrijkste redenen die zijn genoemd. Voorts geven enkele gemeenten aan nog steeds moeite te hebben met 'het op gang komen van bedrijfsprocessen' voor de aanlevering van de gegevens.

2.5.2 Per vraag

Per vraag is de respons geanalyseerd. De meeste problemen ontstaan bij het beantwoorden van vragen over overwerk, tijdelijk arbeid, scholing en doorstroom. Verder hebben gemeenten problemen met het invullen van de vragen over de WAO en arbeidsongeschiktheid en de uitsplitsing van ziekteverzuimgegevens naar leeftijd en geslacht. Dit zijn vragen die meestal niet via het personeelsinformatiesysteem te verkrijgen zijn.

2.6 Representativiteit van het panel

Om een representatief panel te kunnen vormen is een tweetal criteria van belang: de verdeling over gemeentegrootteklassen en de regionale spreiding. In tabel 2.1 worden de panel- en responsgemeenten per gemeentegrootteklasse afgezet tegen het totaal aantal gemeenten dat in die klasse is vertegenwoordigd. Uit de tabel blijkt dat alle klassen goed vertegenwoordigd zijn. De respons is vergelijkbaar met de respons van 1998 en 1999. Voor de vergelijking tussen de diverse jaren is het belangrijk te weten dat de samenstelling van de panels in de jaren 1998/1999 en 2000 verschillend is.

⁴ Waar in het vervolg van deze rapportage wordt gesproken over 'salarisgegevens', wordt bedoeld 'Getronics-salarisgegevens plus de gegevens van de vier grote steden'.



Tabel 2.1 Panelgemeenten 2000 naar gemeentegrootteklasse

Inwoners	Nederland	Panelgemeenten	Respons 2000
0-10.000	95 (18,8%)	20 (11,8%)	11 (12,6%)
10.000 - 20.000	174 (34,5%)	53 (31,4%)	26 (29,9%)
20.000 - 50.000	174 (34,5%)	67 (39,6%)	31 (35,6%)
50.000 - 100.000	36 (7,1%)	16 (9,5%)	10 (11,5%)
>100.000	25 (5,0%)	13 (7,7%)	9 (10,3%)
Totaal	504 (100,0%)	169 (100,0%)	87 (100,0%)

Tabel 2.2 Panelgemeenten 2000 naar regionale spreiding

Regio	Nederland	Panelgemeenten	Respons 2000
Noord	68 (13,5%)	42 (24,9%)	21 (24,1%)
Oost	105 (20,8%)	65 (38,5%)	33 (37,9%)
West	213 (42,3%)	41 (24,3%)	20 (23,0%)
Zuid	118 (23,4%)	21 (12,4%)	13 (14,9%)
Totaal	504 (100,0%)	169 (100,0%)	87 (100,0%)

Een verklaring voor de onevenredige verdeling over het land is dat het klantenbestand van Getronics met name bestaat uit gemeenten uit het Noorden en Oosten. Met andere woorden, de marktpositie van Getronics is in deze twee regio's sterker dan in het Westen en het Zuiden. Verder moet worden aangetekend dat de vier grote steden die participeren in de Personeelsmonitor in het Westen liggen. Aangezien deze gemeenten een groot personeelsbestand hebben compenseert dit (in personeelsaantallen) ruimschoots het tekort aan gemeenten in de westelijke regio.

2.7 Indeling in gemeentegrootteklassen

De in deze rapportage gehanteerde indeling in gemeentegrootteklassen verschilt per gegevensbron. De keuzes die hierbij zijn gemaakt, zijn gebaseerd op enerzijds het aantal gemeenten per klasse en anderzijds het aantal werkzame personen per klasse. Per klasse dient een representatieve afspiegeling te worden weergegeven van respectievelijk het totaal aantal gemeenten en werkzame personen.

Voor de CBS-gegevens, waarbij het gaat om kenmerken van personen, is gekozen voor de volgende indeling in vijf gemeentegrootteklassen⁵:

- Gemeenten met minder dan 20.000 inwoners (<20D)
- Gemeenten met tussen de 20.000 en 50.000 inwoners (20-50 D)
- Gemeenten met tussen de 50.000 en 100.000 inwoners (50-100D)
- Gemeenten met tussen de 100.000 en 375.000 inwoners (100-375D)
- Gemeenten met meer dan 375.000 inwoners (>375D)

Bij de salarisgegevens, waarbij het ook om kenmerken van het personeel gaat, is voor 2000 ook gebruik gemaakt van deze indeling. In de eerste rapportage is echter voor de jaren 1998 en 1999 de volgende driedeling gehanteerd:

- Gemeenten met minder dan 50.000 inwoners
- Gemeenten met tussen de 50.000 en 375.000 inwoners
- Gemeenten met meer dan 375.000 inwoners

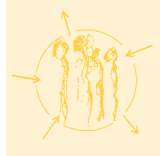
Dit betekent dat in de tabellen alleen voor het laatste jaar een verfijndere uitsplitsing kan worden gemaakt. Voor 1998 en 1999 zijn immers alleen de 'oude' cijfers beschikbaar.

Bij de gegevens van de panelgemeenten is dit jaar gekozen voor een indeling in 5 categorieën:

- Gemeenten met minder dan 10.000 inwoners
- Gemeenten met tussen de 10.000 en 20.000 inwoners
- Gemeenten met tussen de 20.000 en 50.000 inwoners
- Gemeenten met tussen de 50.000 en 100.000 inwoners
- Gemeenten met meer dan 100.000 inwoners

De reden voor deze andere indeling is dat veel vragen in de panelenquête betrekking hebben op het personeelsbeleid dat gemeenten voeren. In dat geval is het zinvoller om binnen de categorie gemeenten met minder dan 20.000 inwoners nog een splitsing aan te brengen omdat daar veel van zijn. Daarentegen is het niet zinvol om de grote steden apart te nemen omdat de panelenquête dit jaar maar door twee grote steden is ingevuld.

⁵ Dit is een pragmatische keuze omdat het CBS deze indeling hanteert en de gegevens op deze manier aanlevert.



2.8 Berekening van gemiddelde waarden

Voor de berekening van een gemiddelde waarde van een grootheid is in deze rapportage gebruik gemaakt van twee soorten gemiddelden:

- Middeling over gemeenten (panelenquête-gegevens);
- Middeling over personen (CBS-gegevens, salarisgegevens en ziekteverzuimgegevens e.d.), ook wel gewogen gemiddelde genoemd.

Deze twee soorten gemiddelden worden door elkaar gebruikt. Wanneer er sprake is van een gewogen gemiddelde wordt dit expliciet in de tabellen vermeld.

2.9 Conclusie

Voor de metingen van 1998, 1999 en 2000 zijn drie verschillende gegevensbronnen gebruikt die elkaar aanvullen en die zijn gebruikt om gegevens te ijken. Hoewel de verschillen tussen de resultaten van de drie bronnen minimaal te noemen zijn (voor zover het om dezelfde gegevens gaat), is het van belang om hier expliciet te vermelden dat de betrouwbaarheid en de representativiteit van de gebruikte gegevensbronnen van elkaar verschillen.

In de rapportage is daarom per tabel aangegeven op welke gegevensbron de berekeningen zijn gebaseerd. Bij de panelenquête is steeds het aantal gemeenten aangegeven dat de vraag heeft beantwoord.

De gemeenten die aan de panelmetingen in 2000 hebben meegewerkt, vormen evenals in voorgaande jaren een redelijke afspiegeling van alle gemeenten wat betreft de verdeling naar gemeentegrootte. Gemeenten in de noordelijke en oostelijke regio's zijn iets oververtegenwoordigd.

Hoofdstuk 3 Ontwikkeling van de werkgelegenheid

3.1 Inleiding

Met de aanhoudende economische groei draait de Nederlandse 'banenmachine' sinds het midden van de jaren negentig op volle toeren. In de Trendnota Arbeidszaken Overheid 2001 van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties⁶ staat onder meer beschreven dat de economische groei tot een afnemende (langdurige) werkloosheid leidt en een aanwas van banen in met name de marktsector. De uitbreiding van zowel dienstverlening als werkgelegenheidsbevorderende maatregelen bevorderen tevens de werkgelegenheid in de overheidssector.

Tegelijkertijd wordt geconstateerd dat er sprake is van een toename van de uitstroom van werkende ouderen en een blijvend relatief laag aandeel van jongeren. Door de aanhoudende economische groei en de grote uitstroom van oudere medewerkers is een grote uitbreidings- en vervangingsvraag ontstaan die zich ook in de toekomst zal doen gelden.

De krapte op de arbeidsmarkt als gevolg van vergrijzing en ontgroening neemt ook voor gemeenten en andere overheidssectoren steeds scherper vorm aan. Knelpunten doen zich met name voor bij de vervulling van functies/beroepen waarvoor HBO-ers en academici nodig zijn. De participatie van aandachtsgroepen, waaronder vrouwen, allochtonen en langdurig werklozen, wordt van blijvend belang geacht.

In dit hoofdstuk wordt de ontwikkeling van de werkgelegenheid van gemeenten in kaart gebracht. Het gemeentelijk personeel wordt hierbij uitgesplitst naar geslacht, leeftijd, aard van dienstverband, het aantal dienstjaren en de gemiddelde werkduur van het personeel. Er wordt zowel gekeken naar het aantal personeelsleden, het arbeidsvolume (in fte's) als naar de formatie (in fte's).⁷

3.2 Ontwikkeling personeelsbestand

Binnen gemeenten zijn zeer veel verschillende categorieën personen werkzaam. Voor het beschrijven van het personeelsbestand van gemeenten, is het daarom van het grootste belang om te komen tot een eenduidige beschrijving. In het najaar van 2000 heeft een werkgroep zich over deze kwestie gebogen en gekozen voor de volgende definitie:

Tot de "gemeentelijke bezetting" worden die personeelsleden gerekend waarop de gemeentelijke rechtspositie van toepassing is. Het gaat dus om personen die in dienst zijn van de gemeente met een vaste of tijdelijke aanstelling of op arbeidsovereenkomst.

Medewerkers van gemeenschappelijke regelingen (met eigen rechtspersoonlijkheid), personeel bij het openbaar onderwijs, WSW en WIW-personeel worden dus niet tot de gemeentelijke bezetting gerekend.⁸

⁶ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Trendnota Arbeidszaken Overheid 2001, Sdu Uitgevers, ISBN 90 21 - 7371, blz. 58 -76.

⁷ Bij het arbeidsvolume wordt rekening gehouden met de deeltijdfactor van het personeel. De formatie is het aantal fte's waarvoor geld op de begroting beschikbaar is.

⁸ Voor een volledige opsomming van alle categorieën wordt verwezen naar de notitie Gegevensdefinities en kengetallen voor de meting over 2000, die te vinden is op de website van het A+O fonds Gemeenten (www.aeno.nl).



In 2000 zijn er 177.277 gemeentelijke personeelsleden, zo blijkt uit tabel 3.1.⁹ Dit is een duidelijke stijging ten opzichte van 1999 (1,3%). In 1999 was het aantal personeelsleden al gestegen ten opzichte van 1998. Deze groei is volledig ingevuld met een toename van het aantal vrouwen.

Tabel 3.1 Ontwikkeling van het personeelsbestand naar geslacht in 1996-2000 (aantal en procenten)

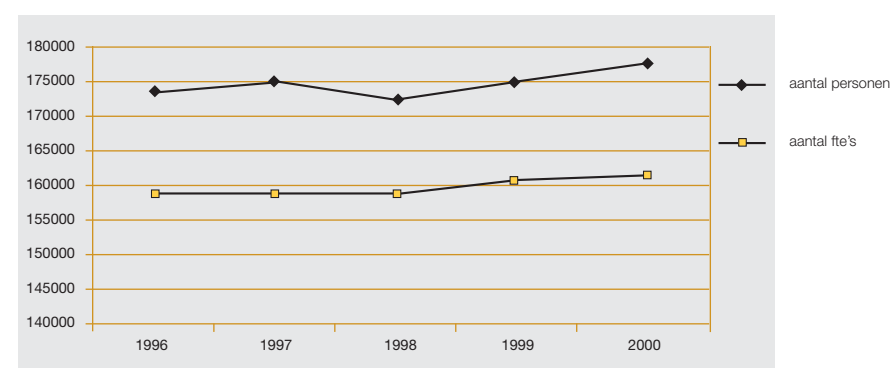
	1996	1997	1998	1999	2000	1996	1997	1998	1999	2000
Man	115043	116012	113465	113372	112832	66%	66%	66%	65%	64%
Vrouw	58262	59180	59310	61581	64445	34%	34%	34%	35%	36%
Totaal	173305	175192	172775	174953	177277	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: CBS/BZK

De groei van het aantal personeelsleden vertaalt zich ook in een groei van het arbeidsvolume (zie tabel 3.8). Echter, de stijging van het volume is niet zo groot als de stijging van het aantal personeelsleden. In onderstaande figuur is de ontwikkeling van het arbeidsvolume in de sector afgezet tegen de ontwikkeling van het aantal personen. Duidelijk is te zien dat de ontwikkeling van het arbeidsvolume een stabielere verloop kent dan de ontwikkeling van het aantal personeelsleden.

Dit duidt er op dat meer mensen in deeltijd zijn gaan werken. De lichte groei van het aantal personeelsleden in de afgelopen jaren is ook een gevolg van de gesubsidieerde arbeidsplaatsen, de In- en Doorstroombanen (I/D-banen).

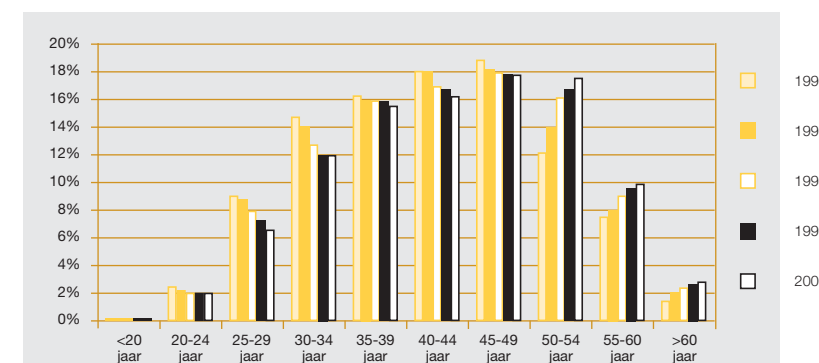
Figuur 3.1 Ontwikkeling van het aantal gemeentelijke personeelsleden en arbeidsvolume (fte's) in de 1996-2000



Bron: CBS/BZK

In figuur 3.2 is de leeftijdsverdeling van het gemeentelijk personeel uitgesplitst in tien categorieën. Hieruit blijkt duidelijk dat het personeelsbestand in de figuur naar rechts is opgeschoven tussen 1996 en 2000, hetgeen betekent dat er sprake is van vergrijzing. De oudste leeftijdscategorie (>60 jaar) is in 2000 met 2% toegenomen ten opzichte van 1996. Ditzelfde geldt voor de leeftijdscategorie tussen de 55 en de 60 jaar.

Figuur 3.2 Leeftijdsverdeling in 1996-2000 (in procenten)



Bron: CBS/BZK

In tabel 3.2 is de ontwikkeling van het personeelsbestand naar leeftijd en geslacht beschreven. De percentages mannen en vrouwen onder de 30 jaar zijn afgenomen. In 2000 was 6% van de mannen jonger dan 30 jaar. Voor vrouwen is dit percentage 13%. Het percentage mannen boven de 55 jaar is in 2000 met 1% gestegen ten opzichte van 1999. De vergrijzing en ontgroening die reeds in 1999 is geconstateerd heeft zich in 2000 voortgezet.

Tabel 3.2 Ontwikkeling van de leeftijdsverdeling van het personeelsbestand naar geslacht in 1996-2000 (aantal en %)

	Leeftijd	1996	1997	1998	1999	2000	1996	1997	1998	1999	2000
Man	<30 jr	8862	8432	7843	7420	7271	8%	7%	7%	7%	6%
Man	30-54 jr	93646	94060	90357	89525	88331	81%	81%	80%	79%	78%
Man	>55 jaar	12535	13520	15265	16427	17230	11%	12%	13%	14%	15%
Man	Totaal	115043	116012	113465	113372	112832	100%	100%	100%	100%	100%
Vrouw	<30 jr	11264	10513	9068	8704	8564	19%	18%	15%	14%	13%
Vrouw	30-50 jr	44074	45375	46432	48529	51096	76%	77%	78%	79%	79%
Vrouw	>55 jr	2924	3292	3810	4348	4785	5%	6%	6%	7%	7%
Vrouw	Totaal	58262	59180	59310	61581	64445	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal	<30 jr	20126	18945	16911	16124	15835	12%	11%	10%	9%	9%
Totaal	30-50 jr	137720	139435	136789	138054	139427	79%	80%	79%	79%	79%
Totaal	>55 jr	15459	16812	19075	20775	22015	9%	10%	11%	12%	12%
Totaal	Totaal	173305	175192	172775	174953	177277	100%	100%	100%	100%	100%

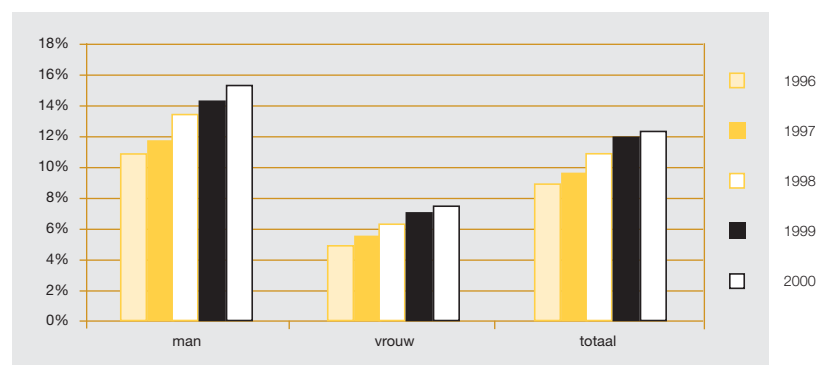
Bron: CBS/BZK

⁹ In de praktijk blijkt het lastig te zijn om de definitie van "gemeentelijke bezetting" toe te passen op de beschikbare gegevensbestanden. Dit geldt niet alleen voor de salarisgegevens, maar ook voor de gegevens die het CBS in opdracht van het ministerie van BZK heeft verzameld. Dit betekent dat de genoemde aantallen in werkelijkheid iets kunnen afwijken.



Figuur 3.3 laat zien dat het aandeel ouderen (> 55 jaar) zowel bij mannen als vrouwen toeneemt.

Figuur 3.3 Aandeel ouderen (>55 jaar) in 1996-2000 naar geslacht (in procenten)



Bron: CBS/BZK

Uit tabel 3.3 is af te lezen dat het aantal personeelsleden vooral is afgenomen in de gemeenten met minder dan 20.000 inwoners. In 1996 werkte nog 21% van alle gemeentelijke personeelsleden in de kleinste gemeenten. In 2000 is dit 15%. Dit is onder andere een gevolg van het groter worden van gemeenten als gevolg van gemeentelijke herindelingen. Zo is het aandeel personeelsleden dat werkt in gemeenten met tussen de 20.000 en de 50.000 inwoners toegenomen van 20% in 1996 tot 24% in 2000.

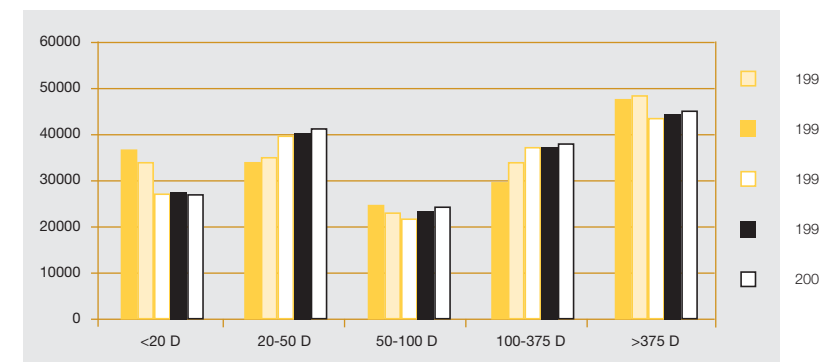
Tabel 3.3 Ontwikkeling van het personeelsbestand naar gemeentegrootteklasse 1996-2000 (in aantallen en %)

Aantal inwoners	1996	1997	1998	1999	2000	1996	1997	1998	1999	2000
<20 D	36450	34124	27318	27462	27186	21%	19%	16%	16%	15%
20-50 D	34178	35278	39935	40975	41883	20%	20%	23%	23%	24%
50-100 D	24761	23144	22962	23409	23820	14%	13%	13%	13%	13%
100-375 D	29663	33950	37171	37310	38028	17%	19%	22%	21%	21%
>375 D	48253	48696	45389	45797	46360	28%	28%	26%	26%	26%
Totaal	173305	175192	172775	174953	177277	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: CBS/BZK

In figuur 3.4 is een en ander grafisch weergegeven.

Figuur 3.4 Aantal medewerkers per gemeentegrootteklasse in 1996-2000 naar gemeentegrootteklasse



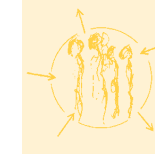
Bron: CBS/BZK

Het aantal vrouwelijke personeelsleden is in de periode 1998-2000 toegenomen, terwijl het aantal mannen is gedaald. Dit beeld geldt voor alle gemeentegrootteklassen. Tabel 3.4 bevat de cijfers over 1998, 1999 en 2000. Voor elke gemeentegrootteklasse, behalve voor de grootste gemeenten, geldt dat ongeveer 38% van het personeel vrouw is. In de gemeenten met meer dan 375.000 inwoners bestaat 32% van het personeel uit vrouwen. In de grote steden werken dus relatief minder vrouwen dan in de kleinere gemeenten. Voorts is op te merken dat het aandeel vrouwen in alle gemeentegrootteklassen in 2000 is gestegen ten opzichte van 1999, terwijl het aantal mannen afnam.

Tabel 3.4 Ontwikkeling van het personeelsbestand naar gemeentegrootteklasse en geslacht (aantal en procenten)

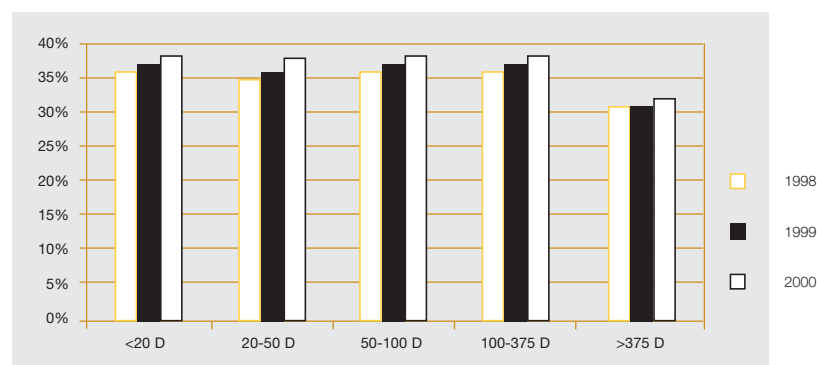
Aantal inwoners	Geslacht	1998	1999	2000	1998	1999	2000
<20 D	man	17585	17424	16923	64%	63%	62%
	vrouw	9733	10038	10263	36%	37%	38%
<20 D	totaal	27318	27462	27186	100%	100%	100%
20-50 D	man	25875	26036	26049	65%	64%	62%
	vrouw	14060	14939	15834	35%	36%	38%
20-50 D	totaal	39935	40975	41883	100%	100%	100%
50-100 D	man	14747	14841	14767	64%	63%	62%
	vrouw	8215	8568	9053	36%	37%	38%
50-100 D	totaal	22962	23409	23820	100%	100%	100%
100-375 D	man	23837	23610	23589	64%	63%	62%
	vrouw	13334	13700	14439	36%	37%	38%
100-375 D	totaal	37171	37310	38028	100%	100%	100%
>375 D	man	31421	31461	31504	69%	69%	68%
	vrouw	13968	14336	14856	31%	31%	32%
>375 D	totaal	45389	45797	46360	100%	100%	100%

Bron: CBS/BZK



In figuur 3.5 is goed te zien dat het aandeel vrouwen in alle gemeentegrootteklassen de afgelopen jaren is toegenomen.

Figuur 3.5 Aandeel vrouwen in 1998, 1999 en 2000 naar gemeentegrootteklasse



Bron: CBS/BZK

Uit tabel 3.5 blijkt dat de verschillen in leeftijdsopbouw tussen de gemeentegrootteklassen gering zijn.

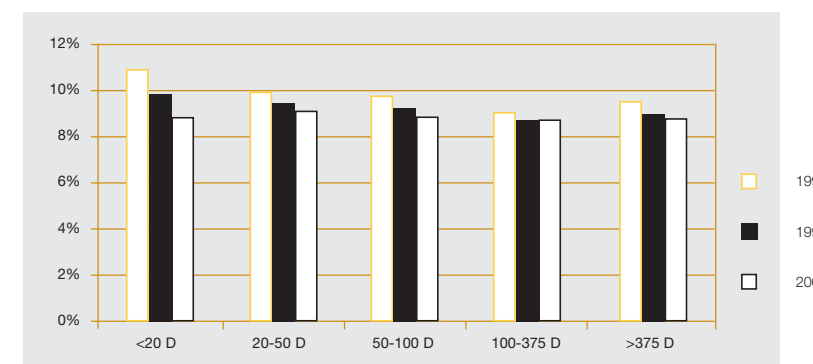
Tabel 3.5 Ontwikkeling van het personeelsbestand naar gemeentegrootteklasse en leeftijd (aantal en procenten)

	Leeftijd	1998	1999	2000	1998	1999	2000
<20 D	<30 jr	2924	2672	2405	11%	10%	9%
	30-55 jr	21086	21298	21105	77%	78%	78%
	>55 jr	3308	3492	3676	12%	13%	14%
	totaal	27318	27462	27186	100%	100%	100%
20-50 D	<30 jr	3995	3905	3878	10%	10%	9%
	30-55 jr	31048	31788	32343	78%	78%	77%
	>55 jr	4892	5282	5662	12%	13%	14%
	totaal	39935	40975	41883	100%	100%	100%
50-100 D	<30 jr	2259	2148	2120	10%	9%	9%
	30-55 jr	18028	18341	18577	79%	78%	78%
	>55 jr	2675	2920	3123	12%	12%	13%
	totaal	22962	23409	23820	100%	100%	100%
100-375 D	<30 jr	3370	3276	3338	9%	9%	9%
	30-55 jr	29710	29691	30205	80%	80%	79%
	>55 jr	4091	4343	4485	11%	12%	12%
	totaal	37171	37310	38028	100%	100%	100%
>375 D	<30 jr	4363	4123	4094	10%	9%	9%
	30-55 jr	36917	36936	37197	81%	81%	80%
	>55 jr	4109	4738	5069	9%	10%	11%
	totaal	45389	45797	46360	100%	100%	100%

Bron: CBS/BZK

Figuur 3.6 laat zien dat in alle gemeentegrootteklassen het percentage jongeren (<30 jaar) in 2000 nog verder is afgenomen ten opzichte van 1998. Het percentage jongeren in 2000 ligt tussen de 8 en de 9%. Er zijn weinig verschillen tussen de gemeentegrootteklassen.

Figuur 3.6 Aandeel jongeren in 1998-2000 naar gemeentegrootteklasse



Bron: CBS/BZK

Aan de panelgemeenten is gevraagd om het aantal mannen en vrouwen dat op 31 december 1999 en 2000 tot de bezetting behoorde, aan te geven. In tabel 3.7 is de gemiddelde groei per gemeente in 2000 ten opzichte van 1999 weergegeven.¹⁰ Uit de tabel blijkt dat het aantal mannen gemiddeld genomen gelijk is gebleven, terwijl het aantal vrouwen met ruim 6% is gegroeid. De grootste groei van het aantal vrouwen doet zich bij de kleinere gemeenten voor.

Tabel 3.7 Gemiddelde groei van het aantal personen in 2000 t.o.v. 1999, naar geslacht en gemeentegrootteklasse (in procenten)

Gemeentegrootteklasse	Man	Vrouw	Totaal
<10.000 inwoners	- 0,9	+ 9,4	+ 1,5
10.000-20.000 inwoners	- 0,4	+ 5,6	+ 2,0
20.000-50.000 inwoners	+ 2,0	+ 7,4	+ 3,8
50.000-100.000 inwoners	- 4,3	+ 5,1	- 1,5
>100.000 inwoners	- 0,2	+ 4,7	+ 1,6
Totaal Nederland (N=84)	0,0	+ 6,5	+ 2,0

Bron: panelenquête

3.3 Ontwikkeling formatie

Het totale aantal formatieplaatsen in de sector Gemeenten is niet bekend. Een benadering daarvan is het arbeidsvolume. Daarbij wordt het aantal medewerkers omgerekend naar het aantal fte's op basis van hun deeltijdfactor (zie paragraaf 3.4). Het arbeidsvolume (in fte) is tussen 1996 en 2000 zeer geleidelijk aan toegenomen. De man/vrouw verhouding is iets veranderd. Het arbeidsvolume van vrouwelijk personeel is toegenomen van 28% in 1996 tot 31% in 2000.

¹⁰ In de voorgaande tabellen zijn de totale cijfers per gemeentegrootteklasse gepresenteerd. In tabel 3.7 gaat het om gemiddelden per gemeente. Deze cijfers geven een beeld van de ontwikkeling van het personeelsbestand in een 'gemiddelde' of 'willekeurige' gemeente.



Tabel 3.8 Ontwikkeling van het arbeidsvolume (fte's) in 1996-2000 naar geslacht (aantal en procenten)

	1996	1997	1998	1999	2000	1996	1997	1998	1999	2000
Man	111033	110577	108959	108819	107189	72%	72%	71%	70%	69%
Vrouw	43181	43690	45143	46945	49115	28%	28%	29%	30%	31%
Totaal	154214	154267	154102	155764	156304	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: CBS/BZK

Het arbeidsvolume van personeelsleden ouder dan 50 jaar is toegenomen tussen 1996 en 2000 (vergrijzing). Het sterkst zichtbaar is dit in de leeftijdscategorie tussen 50 en 54 jaar. Hier is een stijging van 12% naar 18% waarneembaar.

Tabel 3.9 Ontwikkeling van het arbeidsvolume (fte's) in 1996-2000 naar leeftijd (aantal en procenten)

	1996	1997	1998	1999	2000	1996	1997	1998	1999	2000
<20 jaar	210	147	128	131	46	0%	0%	0%	0%	0%
20-24 jaar	3759	3012	2723	2653	2861	2%	2%	2%	2%	2%
25-29 jaar	13875	13406	12466	11758	11203	9%	9%	8%	8%	7%
30-34 jaar	21908	21127	19180	18539	18328	14%	14%	12%	12%	12%
35-39 jaar	24358	24273	23953	23877	23532	16%	16%	16%	15%	15%
40-44 jaar	27765	27494	25775	25860	25603	18%	18%	17%	17%	16%
45-49 jaar	29490	28440	27721	27882	27837	19%	18%	18%	18%	18%
50-54 jaar	19038	21786	25349	26730	27574	12%	14%	16%	17%	18%
55-60 jaar	11852	12263	13699	14922	15521	8%	8%	9%	10%	10%
>60 jaar	1959	2319	3108	3412	3653	1%	2%	2%	2%	2%
Totaal	154214	154267	154102	155764	156158	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: CBS/BZK

Tabel 3.10 geeft een overzicht van de ontwikkeling van het arbeidsvolume (in fte's) naar leeftijd en geslacht.

Tabel 3.10 Ontwikkeling van het arbeidsvolume (fte's) in 1998-2000 naar leeftijd en geslacht (aantal en procenten)

	Leeftijd	1998	1999	2000	1998	1999	2000
Man	<30 jr	7366	6934	6777	7%	6%	6%
Man	30-55 jr	87247	86421	84475	80%	79%	79%
Man	>55 jr	14346	15464	15937	13%	14%	15%
Man	totaal	108959	108819	107189	100%	100%	100%
Vrouw	<30 jr	7951	7608	7479	18%	16%	15%
Vrouw	30-55 jr	34731	36467	38399	77%	78%	78%
Vrouw	>55 jr	2461	2870	3237	5%	6%	7%
Vrouw	totaal	45143	46945	49115	100%	100%	100%
Totaal	<30 jr	11960	11434	14256	7%	7%	8%
Totaal	30-55 jr	95190	94698	122874	55%	54%	69%
Totaal	>55 jr	14420	15617	19174	8%	9%	11%
Totaal	totaal	121570	121749	156304	70%	70%	88%

Bron: CBS/BZK

In de panelenquête is aan gemeenten gevraagd om het aantal formatieplaatsen aan te geven. Tabel 3.11 laat zien dat de formatie gemiddeld met 2% is gegroeid ten opzichte van 1999. De groei verschilt per gemeentegrootteklasse. In de klasse met 50.000 - 100.000 inwoners is er zelfs sprake van een daling.

Tabel 3.11 Gemiddelde groei van het aantal formatieplaatsen naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Gemeentegrootteklasse	1998 t.o.v. 1997	1999 t.o.v. 1998	2000 t.o.v. 1999
<10.000 inwoners	+ 3,6	+ 0,5	+ 1,3
10.000-20.000 inwoners	+ 1,0	+ 1,6	+ 3,5
20.000-50.000 inwoners	+ 1,0	+ 0,8	+ 2,0
50.000-100.000 inwoners	+ 2,8	+ 0,9	- 1,1
>100.000 inwoners			+ 1,8
Totaal Nederland	+ 1,8	+ 1,0	+ 2,0
(aantal cases)	(85)	(83)	(84)

Bron: panelenquête

3.4 Voltijdarbeid en deeltijdarbeid

Het aantal mensen dat bij gemeenten in deeltijd werkt is in 2000 sterk gestegen ten opzichte van 1999 en de jaren daarvoor. Met name mannen zijn steeds meer in deeltijd gaan werken, 15% van de mannen werkt inmiddels in deeltijd. Bij de vrouwen is dit aantal stabiel en schommelt rond de 35%.



Tabel 3.12 Ontwikkeling van voltijders in 1996-2000 naar geslacht (aantal en %)

	1996	1997	1998	1999	2000	1996	1997	1998	1999	2000
Man	103927	102427	99970	99648	95892	90%	88%	88%	88%	85%
Vrouw	20151	20073	21600	22101	22713	35%	34%	36%	36%	35%
Totaal	124078	122500	121570	121749	118605	72%	70%	70%	70%	67%

Bron: CBS/BZK

Uit tabel 3.13 blijkt dat het percentage voltijders onder jonge mannen in 2000 licht is gestegen ten opzichte van 1999, terwijl dit percentage onder jonge vrouwen licht is gedaald. Bij deze jongste leeftijdsgroep is het verschil tussen mannen en vrouwen het kleinst. In de volgende leeftijdsgroep 30-55 jaar is het aandeel voltijders onder vrouwen slechts 32%, terwijl het aandeel voltijders onder mannen even hoog is als bij jongeren (resp. 85% en 84%).

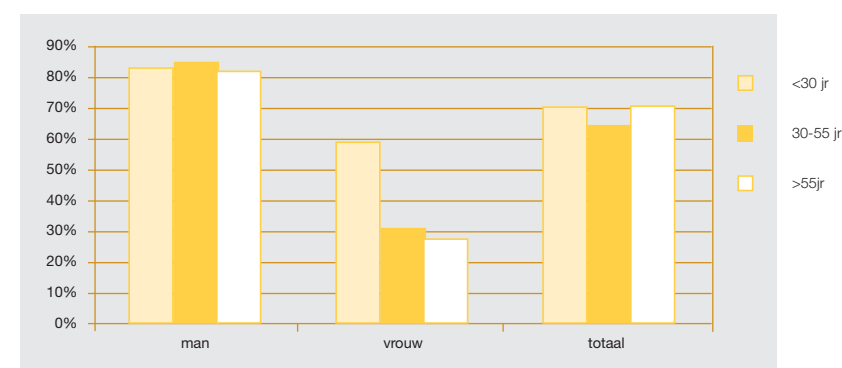
Tabel 3.13 Ontwikkeling van voltijders in 1998-2000 naar leeftijd en geslacht (aantal en procenten)

	Leeftijd	1998	1999	2000	1998	1999	2000
Man	<30 jr	6418	6154	6085	82%	83%	84%
Man	30-55 jr	80124	79049	75448	89%	88%	85%
Man	>55 jr	13428	14445	14359	88%	88%	83%
Man	totaal	99970	99648	95892	88%	88%	85%
Vrouw	<30 jr	5542	5280	5172	61%	61%	60%
Vrouw	30-55 jr	15066	15649	16206	32%	32%	32%
Vrouw	>55 jr	992	1172	1335	26%	27%	28%
Vrouw	totaal	21600	22101	22713	36%	36%	35%
Totaal	<30 jr	11960	11434	11257	71%	71%	71%
Totaal	30-55 jr	95190	94698	91654	70%	69%	66%
Totaal	>55 jr	14420	15617	15694	76%	75%	71%
Totaal	totaal	121570	121749	118605	70%	70%	67%

Bron: CBS/BZK

Figuur 3.7 geeft het aandeel personen dat voltijds werkt, weer onderverdeeld naar leeftijd en geslacht.

Figuur 3.7 Aandeel voltijders in 2000 naar leeftijd en geslacht



Bron: CBS/BZK

In tabel 3.14 is de ontwikkeling van voltijders uitgesplitst naar gemeentegrootteklasse. Hier blijkt dat in alle klassen het aandeel voltijders in 2000 is afgenomen ten opzichte van 1998, met uitzondering van de grote steden.

Tabel 3.14 Ontwikkeling van voltijders in 1998-2000 naar gemeentegrootteklasse (in aantallen en procenten)

	1998	1999	2000	1998	1999	2000
<20 D	18837	18510	17330	69%	67%	64%
20-50 D	27404	27684	26854	69%	68%	64%
50-100 D	16090	16248	15545	70%	69%	65%
100-375 D	25233	25184	24240	68%	67%	64%
>375 D	34006	34123	34636	75%	75%	75%
Totaal	121570	121749	118605	70%	70%	67%

Bron: CBS/BZK

Uit tabel 3.15 is af te lezen dat de gemiddelde deeltijdfactor van het personeel dat in deeltijd werkt bijna 60% bedraagt. Dit betekent dat een deeltijder gemiddeld 60% van de reguliere werkweek werkt. Er is een behoorlijk verschil tussen de gemiddelde deeltijdfactor in de kleinste en de grootste gemeenten.¹¹

¹¹ Het gemiddelde deeltijdpercentage is ten opzichte van 1999 iets gedaald. Dit is het gevolg van het feit dat ook Amsterdam dit jaar gegevens heeft aangeleverd. Het gemiddelde deeltijdpercentage is immers in de klasse met meer dan 375.000 inwoners lager dan in de andere klassen.



Tabel 3.15 Gemiddeld deeltijdpercentage van deeltijders in 1998-2000, uitgesplitst naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Gemeentegrootteklasse	1998	1999	2000
<20.000 inwoners	58,1	58,6	54,0
20.000-50.000 inwoners			57,8
50.000-100.000 inwoners	69,4	68,8	65,0
100.000-375.000 inwoners			69,3
>375.000 inwoners	72,6	72,6	47,8
Totaal Nederland (aantal cases)	65,9 (18.866)	65,5 (22.185)	58,5 (27.716)

Bron: salarisbestand

Uit tabel 3.16 blijkt dat de gemiddelde werktijd in procenten van de volledige werkweek in 1998, 1999 en 2000 nagenoeg identiek is. De gemiddelde werktijd bedraagt bijna 90%. Uitgaande van een 36-urige werkweek komt dit neer op een 31,7 uur per week. Voor mannen en vrouwen zijn aanmerkelijke verschillen aan te geven. Mannen werken gemiddeld 34,2 uur per week terwijl vrouwen gemiddeld 27,4 uur werken.

Tabel 3.16 Ontwikkeling van de gemiddelde werktijd in 1998-2000 (in procenten van de volledige werkweek)

	1998	1999	2000
Man	96	96	95
Vrouw	76	76	76
Totaal	89	89	88

Bron: CBS/BZK

Bij de gemeenten die de enquête hebben ingevuld is de gehanteerde formele arbeidsduur per week bij een voltijds aanstelling vrijwel altijd 36 uur. Eén gemeente geeft aan een formele arbeidsduur van 32,2 uur bij een voltijdsaanstelling te hanteren.

3.5 Gemiddelde leeftijd en dienstjaren

Nu uit de vorige paragrafen is gebleken dat het gemeentelijk personeel aan het ontgroenen en aan het vergrijzen is, is het uiteraard van belang om de leeftijdsontwikkeling en het aantal dienstjaren nader te beschouwen. In onderstaande tabel wordt de gemiddelde leeftijd aangegeven. In 1998 was de gemiddelde leeftijd van het gemeentelijk personeel 42,6 jaar en in 2000 is deze gemiddelde leeftijd gestegen tot 43,3 jaar. Mannen zijn gemiddeld 4,3 jaar ouder dan vrouwen.

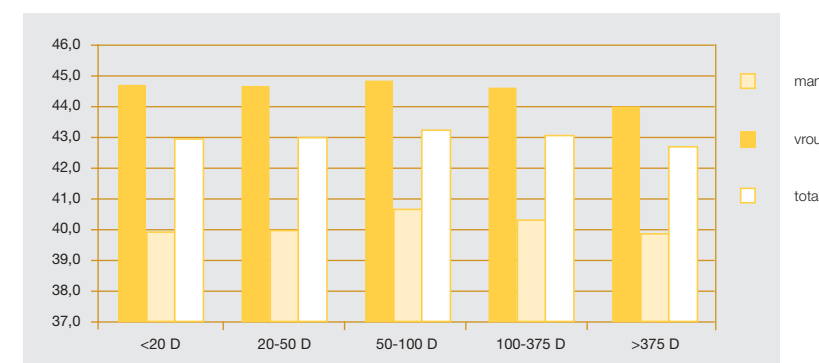
Tabel 3.17 Ontwikkeling van de gemiddelde leeftijd in 1998-2000 naar geslacht

	1998	1999	2000
Man	44,2	44,5	44,8
Vrouw	39,7	40,1	40,5
Totaal	42,6	43,0	43,3

Bron: CBS/BZK

Opvallend is dat er weinig verschillen zijn tussen grote en kleine gemeenten als het gaat om de gemiddelde leeftijd van het personeel (zie figuur 3.9)

Figuur 3.9 Gemiddelde leeftijd in 2000 naar gemeentegrootteklasse en geslacht



Bron: CBS/BZK

Een andere indicator voor de ontwikkeling van het personeelsbestand is het aantal dienstjaren. Uit tabel 3.18 is op te maken dat het gemiddeld aantal dienstjaren de laatste drie jaar iets is gedaald en nu 11 jaar bedraagt. Op eerdere jaren is geen zicht.

Hierbij dient te worden opgemerkt dat dit cijfer indicatief is en eerder een minimum aangeeft. Het gegeven 'jaar van indiensttreding' is namelijk niet geheel betrouwbaar. Er zijn gemeenten die bij het in gebruik nemen van een nieuwe salarisadministratie een standaarddatum voor het gehele bestand hebben ingevoerd bij 'datum in dienst'. Verder is het denkbaar dat gemeenten bij doorstroming van de ene naar de andere dienst de datum aanpassen. In dat geval gaat het dus om het aantal jaren dat iemand een functie uitoefent.

Tabel 3.18 Gemiddeld aantal dienstjaren in 1998-2000, uitgesplitst naar gemeentegrootteklasse (in jaren)

Gemeentegrootteklasse	1998	1999	2000
<20.000 inwoners	12,4	11,5	11,7
20.000-50.000 inwoners			11,0
50.000-100.000 inwoners	12,3	11,3	11,1
100.000-375.000 inwoners			11,3
>375.000 inwoners	11,3	11,6	10,4
Totaal Nederland (aantal cases)	12,1 (65.728)	11,5 (76.153)	11,0 (83.999)

Bron: salarisbestand



Uit tabel 3.19 is af te lezen dat ruim 40 procent van het gemeentelijk personeel in 2000 langer dan 10 jaar in dienst is van de gemeente. Dit hoeft overigens niet te betekenen dat er al die tijd een zelfde functie is bekleed. De verschillen tussen gemeentegrootteklassen zijn gering. In de klasse met meer dan 375.000 inwoners is het percentage personen dat langer dan 10 jaar in dienst is, iets lager. Dit blijkt ook uit het gemiddelde aantal dienstjaren (zie tabel 3.18).

Tabel 3.19 Dienstjaren in 2000 naar categorie en gemeentegrootteklasse (in procenten)

Aantal dienstjaren	<20.000	20-50.000	50-100.000	100-375.000	>=375.000	Nederland
<3 jaar	24,9	28,6	28,2	25,8	27,5	27,1
3 - 10 jaar	27,9	28,4	28,3	30,0	32,7	29,8
>10 jaar	47,2	43,0	43,5	44,2	39,8	43,1
Totaal Nederland (aantal cases)	100,0 (12.882)	100,0 (19.845)	100,0 (11.287)	100,0 (18.019)	100,0 (21.967)	100,0 (83999)

Bron: salarisbestand

3.6 Gemeentelijke herindeling, reorganisatie of privatisering

Bij 20 procent van de panelgemeenten is het personeelsbestand in 2000 ingrijpend veranderd. Bij 10 procent is dit het gevolg van een verzelfstandiging of privatisering van een dienstonderdeel. Vooral de grotere gemeenten hebben hier mee te maken. Vijf procent was betrokken bij een gemeentelijke herindeling. Dit betreft vooral de kleinere gemeenten. Verder had 5 procent te maken met een reorganisatie met personele gevolgen.

Tabel 3.20 Veranderingen in het personeelsbestand in 1998-2000

Verandering (aantal cases)	1998	1999	2000 (83)
Nee	83,0	81,3	79,5
Ja, waarvan:	17,0	18,7	20,5
- Verzelfstandiging / privatisering	5,3	7,7	10,8
- Herindeling	3,2	2,2	4,8
- Reorganisatie met personele gevolgen	8,5	8,8	4,8

Bron: panelenquête

Uit de door de panelgemeenten aangeleverde gegevens blijkt dat zowel in 1999 als in 2000 als gevolg van herindelingen, reorganisaties of privatiseringen gemiddeld 1% van de formatieplaatsen is verdwenen.

3.7 In- en doorstroombanen

De belangrijkste regeling waarmee gemeenten de werkgelegenheid kunnen bevorderen is de Regeling Extra Werkgelegenheid voor Langdurig Werklozen (REWLW). Deze regeling is voortgevloeid uit het Regeerakkoord 1994, waarin de afspraak was vastgelegd om 40.000 extra arbeidsplaatsen te realiseren in de zorg en bij de gemeenten. De regeling, die bekend stond onder de naam Melkert 1, is per 1 januari 1999 voortgezet in de Regeling In- en Doorstroombanen voor langdurig werklozen (ID-regeling). Uitgangspunt van de regeling is het creëren van arbeidsplaatsen. Op dit punt wijkt de regeling af van de andere Melkert-regelingen waarbij de 'langdurig werkloze' centraal stond. Dit is dan ook de reden waarom de regeling niet is opgenomen in de WIW.

Aan gemeenten is gevraagd op welke wijze zij de ID-ers organisatorisch hebben ondergebracht. In 51% van de gemeenten, zo blijkt uit tabel 3.21, behoren ID-ers tot het gemeentelijk personeel. Bij 23% van de gemeenten zijn ze ondergebracht in een aparte stichting. Bij een kwart van de gemeenten zijn geen ID-ers werkzaam.

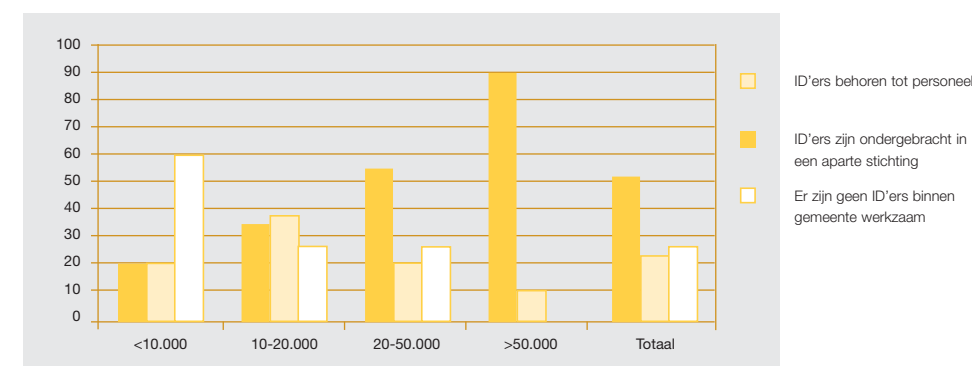
Tabel 3.21 Positie van ID-ers in 2000 uitgesplitst naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Categorie	<10.000	10-20.000	20-50.000	50-100.000	>100.000	Totaal
ID-ers behoren tot personeel	20,0	34,6	54,8	90,0	77,8	51,2
ID-ers zijn ondergebracht in stichting	20,0	38,5	19,4	10,0	11,1	23,3
Er zijn geen ID-ers werkzaam	60,0	26,9	25,8	0,0	11,1	25,6
(aantal cases)	(10)	(26)	(31)	(10)	(9)	(86)

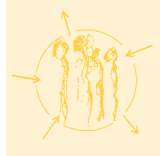
Bron: panelenquête

In figuur 3.10 is een en ander grafisch weergegeven

Figuur 3.10 Positie van ID-ers in 2000 naar gemeentegrootteklasse



Bron: Panelenquête



In onderstaande tabel 3.22 is het gemiddeld percentage ID-ers (gerelateerd aan het totale personeelsbestand) weergegeven. Het percentage schommelt de laatste jaren rond de 1,5%. Bij grotere gemeenten werken relatief meer ID-ers dan bij kleine gemeenten.

Tabel 3.22 Gemiddeld percentage ID-ers op het personeelsbestand naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Gemeentegrootteklasse	1998	1999	2000
<10.000 inwoners	0,2	0,4	0,2
10.000-20.000 inwoners	0,6	0,6	0,5
20.000-50.000 inwoners	1,3	2,0	0,9
50.000-100.000 inwoners	3,6	3,9	2,5
>100.000 inwoners			2,9
Totaal Nederland	1,2	1,6	1,1
(aantal cases)	(84)	(85)	(83)

Bron: panelenquête

3.8 Leidinggevenden

Een leidinggevende is een medewerker aan wie in de functiebeschrijving leidinggevende taken zijn toebedeeld en die in een hiërarchische verhouding staat tot andere medewerkers. Nadrukkelijk wordt vermeld dat het hier niet gaat om 'projectleiders'. De onderstaande tabel geeft een overzicht van het gemiddeld aantal leidinggevenden per 100 medewerkers. Het aantal is afgenomen van 10,6 in 1998 tot 9,0 in 2000. Een aantal van 9 betekent dat er 9 leidinggevenden zijn op 100 medewerkers en dat 1 leidinggevende dus leiding geeft aan gemiddeld 10 mensen.

Tabel 3.23 Gemiddeld aantal leidinggevenden per 100 medewerkers in 1998-2000 naar gemeentegrootteklasse

Gemeentegrootteklasse	1998	1999	2000
<10.000 inwoners	13,7	13,4	12,8
10.000-20.000 inwoners	10,7	10,2	8,3
20.000-50.000 inwoners	8,9	9,3	8,7
50.000-100.000 inwoners	9,4	8,8	8,0
>100.000 inwoners			8,7
Totaal Nederland	10,6	10,2	9,0
(aantal cases)	(88)	(86)	(85)

Bron: panelenquête

Interessant is ook hoe het aandeel vrouwelijke leidinggevenden zich verhoudt tot het aandeel mannelijke leidinggevenden. Uit tabel 3.24 blijkt dat dit aandeel de afgelopen jaren sterk groeit. In 1998 was van alle leidinggevenden nog maar 6,6% vrouw is. In 2000 is dit percentage gestegen naar 12,3%. Uit dezelfde tabel is op te maken dat in 2000 de grootste groei zich heeft voorgedaan bij de kleinere gemeenten. Bij de kleinste gemeenten (<10.000 inwoners) nam het percentage toe van 3,9% in 1998 naar 10,0% in 2000.

Tabel 3.24 Gemiddeld percentage vrouwelijke leidinggevenden, uitgesplitst naar gemeentegrootteklasse

Gemeentegrootteklasse	1998	1999	2000
<10.000 inwoners	3,9	3,5	10,0
10.000-20.000 inwoners	6,0	9,1	9,2
20.000-50.000 inwoners	6,9	8,5	15,1
50.000-100.000 inwoners	11,5	13,3	11,6
>100.000 inwoners			15,4
Totaal Nederland	6,6	8,8	12,3
(aantal cases)	(89)	(87)	(84)

Bron: panelenquête

In tabel 3.25 is voor het jaar 2000 een vierdeling gemaakt van het aandeel vrouwelijk leidinggevenden op het totaal aantal leidinggevenden. Gemeenten zijn gegroepeerd in een categorie met 0% vrouwelijke leidinggevenden, een categorie van 0% tot 10% leidinggevenden, een categorie met 10% tot 20% leidinggevenden en een categorie met 20% of meer leidinggevenden. Hieruit blijkt dat in 31% van de gemeenten geen vrouwelijke leidinggevenden zijn (was 37% in 1999). Het meest voorkomende percentage vrouwelijke leidinggevenden bevindt zich in de categorie 10% tot 20%. Bij de grote steden werken bovendien relatief veel vrouwelijke leidinggevenden.

Tabel 3.25 Aandeel vrouwelijke leidinggevenden in vier categorieën, naar gemeentegrootteklasse

Gemeentegrootteklasse	0%	0-10%	10-20%	>=20%
<10.000 inwoners	50,0%	0,0%	20,0%	30,0%
10.000-20.000 inwoners	38,5%	26,9%	23,1%	11,5%
20.000-50.000 inwoners	35,5%	22,6%	25,8%	16,1%
50.000-100.000 inwoners	0,0%	50,0%	40,0%	10,0%
>100.000 inwoners	0,0%	14,3%	57,1%	28,6%
Nederland (n=84)	31,0%	23,8%	28,6%	16,7%

Bron: panelenquête



3.9 Samenvatting

In dit hoofdstuk is de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de sector Gemeenten tussen 1996 en 2000 beschreven. Gebleken is dat het aantal werkzame personen in de sector licht fluctueert, terwijl het arbeidsvolume (aantal fte's) licht is toegenomen.

In 2000 was er, evenals in 1999, sprake van een lichte groei van het aantal personeelsleden. Het aandeel vrouwen is in de afgelopen periode in alle gemeentegrootteklassen gestaag toegenomen. Ongeveer 36% van het personeel is vrouwelijk. Het aandeel ouderen is de afgelopen vijf jaar gestegen van 21% in 1996 naar 30% in 2000, terwijl het aandeel jongeren onder de 30 jaar is afgenomen van 12% naar 9%. De gemeentelijke sector is dus aan het vergrijzen en aan het ontgroenen.

Als gevolg van gemeentelijke herindelingen is de laatste jaren het aantal personeelsleden dat werkzaam is in gemeenten met minder dan 20.000 inwoners, afgenomen.

Het arbeidsvolume is tussen 1996 en 2000 toegenomen van 154.214 tot 156.304. Het aandeel vrouwen hierin is licht gestegen.

Het aantal personeelsleden dat in deeltijd werkt bij gemeenten is de afgelopen vijf jaar licht gestegen. 67% van het personeel werkt voltijds en 33% in deeltijd. De verdeling naar geslacht laat zien dat mannen veel minder in deeltijd werken dan vrouwen (15% tegen 65%). De gemiddelde deeltijdfactor van het personeel dat in deeltijd werkt is 58%. Gemeentebestuurders werken gemiddeld 31,7 uur per week. Mannen werken gemiddeld 34,2 uur en vrouwen gemiddeld 27,4 uur.

De gemiddelde leeftijd van gemeentelijk personeel is in 2000 43,3 jaar. Mannen zijn gemiddeld vier jaar ouder dan vrouwen. Het gemiddeld aantal dienstjaren schommelt rond de 11 jaar. Ruim 40% van het personeel van gemeenten is al langer dan 10 jaar in dienst. Dit wil echter niet zeggen dat zij al die tijd dezelfde functie binnen de gemeente hebben bekleed.

Bij 51% van de gemeenten behoren ID-ers tot het gemeentelijk personeel en in een kwart van de gemeenten zijn geen ID-ers werkzaam.

Gemiddeld geeft één leidinggevende leiding aan tien mensen. In 1999 was dat nog één op negen. Het aandeel vrouwelijke leidinggevers is nog gering (12%), maar groeit de laatste jaren wel (dit was 7% in 1998). Eenderde van de gemeenten heeft geen vrouwelijke leidinggevers. Dit zijn vooral kleinere gemeenten.

Hoofdstuk 4 Salaris, arbeidskosten en beloning

4.1 Inleiding

Na de ontwikkeling van de werkgelegenheid komen de gemeentelijke kosten die zijn verbonden aan de inzet van arbeid aan de orde. Het belangrijkste gegeven hierbij is de loonsom voor het personeel. De ontwikkeling van de loonsom is een belangrijk indicator voor de ontwikkeling van het 'loongebouw' in gemeenten. Voor wat betreft de ontwikkeling van de loonsom is een onderscheid mogelijk in contractueel overeengekomen loonkostenstijgingen (zoals bijvoorbeeld in de CAR) en autonome loonkostenstijgingen. De autonome loonkostenstijgingen kunnen betrekking hebben op de toepassing van het salarissysteem, de invloeden van leeftijden en dienstjaren op het loon, promoties en verschuivingen in de samenstelling van het personeel.

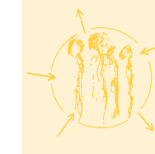
Op grond van de conclusies uit hoofdstuk drie, waarin sprake is van een vergrijzend personeelsbestand en een gemiddeld hoog aantal dienstjaren, kan worden verondersteld dat ook de loonkosten binnen gemeenten zullen stijgen. Gemeenten hanteren immers van oudsher een beloningssysteem waarin de functie die iemand uitoefent centraal staat. De beloning van de medewerker is direct gekoppeld aan de waardering van deze functie en aan de anciënniteit (de leeftijd en het aantal jaren in dienst). De functie is gekoppeld aan een schaal en een medewerker doorloopt binnen deze schaal een traject van periodieken. Eenvoudig gesteld komt het er op neer dat hoe langer iemand in dienst is, hoe meer hij of zij gaat verdienen. De afgelopen jaren zien we een aantal ontwikkelingen waardoor dit systeem ter discussie is komen te staan. Gemeenten gaan steeds vaker aan de slag met het principe van 'bewust belonen'. De functie staat niet langer centraal, maar de mens die deze functie uitoefent.¹² Sociale partners binnen de gemeentelijke sector bediscussiëren met enige regelmaat flexibele beloningsvormen en prestatiebeloning. Zo is er bijvoorbeeld in het arbeidsvoorwaardenakkoord 1999 de afspraak gemaakt om een cafetariamodel te introduceren.

In dit hoofdstuk wordt de aandacht in eerste instantie gericht op de bezoldigingsgroepen en inschaling. In het tweede deel komt de aandacht van gemeenten voor beloningsdifferentiatie aan de orde. Tot slot wordt ingegaan op de mate waarin gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid om vakantie-uren te kopen en te verkopen.

4.2 Bezoldiging

Tabel 4.1 geeft een overzicht van de ontwikkeling van het personeelsbestand naar bezoldigingsgroep in aantal en percentages. Uit deze tabel blijkt dat het aantal mensen met een bruto maandsalaris van minder dan 4.000 gulden sinds 1996 sterk is afgenomen. Bedroeg het aandeel personeelsleden met een bruto maandsalaris dat lager is dan 4.000 gulden in 1996 nog 50%, in 2000 is dit aandeel gedaald tot onder de 20%. Het aantal mensen met een bruto salaris van meer dan 6.000 gulden per maand is daarentegen toegenomen. Los van de vergrijzing van het personeel heeft deze verschuiving ook te maken met de jaarlijkse loonstijging. Figuur 4.1 is een grafische weergave.

¹² Zie www.sgbo.nl. A. Verstraete en D.J.T. Janssen, Aan de slag met beloningsbeleid, Trends, Tools en Toys, SGBO, september 2000.



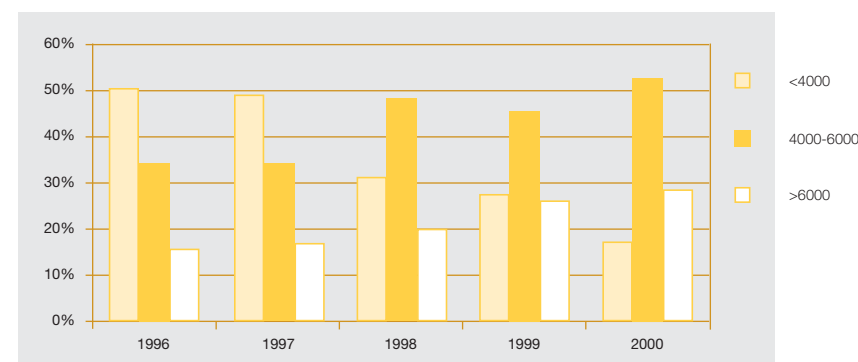
Tabel 4.1 Ontwikkeling personeelsbestand naar bezoldigingsgroepen in 1996-2000 (aantal en procenten)

Bruto maandsalaris	1996	1997	1998	1999	2000	1996	1997	1998	1999	2000
<4000	87426	86464	54134	48266	31986	50,4%	49,4%	31,3%	27,6%	18,0%
4000-6000	58672	58899	84174	79928	93403	33,9%	33,6%	48,7%	45,7%	52,7%
>6000	27207	29829	34467	46759	51888	15,7%	17,0%	19,9%	26,7%	29,3%
Totaal	173305	175192	172775	174953	177277	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

bron: CBS/BZK

* inkomen van deeltijders naar inkomen bij volledige werkweek

Figuur 4.1 Procentuele verdeling personeel in 1996-2000 naar bezoldigingsgroepen



Bron: CBS/BZK

Tabel 4.2 beschrijft de ontwikkeling van het gemiddeld bruto maandsalaris naar geslacht. Mannen verdienen meer dan vrouwen, zoveel is duidelijk. Zowel de mannen als de vrouwen zijn gemiddeld meer gaan verdienen in 2000 ten opzichte van 1998. Vrouwen werken vaker in deeltijd. Om het salaris van vrouwen iets beter te kunnen vergelijken met dat van mannen is het salaris van deeltijders herleid naar het inkomen dat zou gelden bij een volledige werkweek.¹³ De verschillen tussen mannen en vrouwen worden dan kleiner, maar blijven nog altijd aanwezig (zie ook tabel 10 van bijlage 1).

Tabel 4.2 Ontwikkeling van gemiddeld bruto maandsalaris in 1998-2000

	Gecorrigeerd *			Ongecorrigeerd voor deeltijd **		
	1998	1999	2000	1998	1999	2000
Man	5177	5368	5616	4995	5175	5342
Vrouw	4449	4639	4863	3442	3594	3764
Totaal	4927	5112	5342	4462	4618	4768

Bron: CBS/BZK

* inkomen deeltijders herleid naar het inkomen bij volledige werkweek

** werkelijk inkomen

¹³ Voor een volledige vergelijking zou ook rekening gehouden moeten worden met leeftijd, inschaling en anciënniteit. Deze uitsplitsing is echter niet door het CBS gemaakt.

4.3 Inschaling

Ook de inschaling van het personeel is een indicator voor de loonkosten binnen de sector. Gekozen is voor de volgende indeling:

- schaal 1 t/m 3
- schaal 4 t/m 6
- schaal 7 t/m 9
- schaal 10 t/m 12
- schaal 13 en hoger

Uit tabel 4.3 blijkt dat op 31 december 2000 tweederde van het personeel is ingeschaald in schaal 4 t/m 9. Negen procent zit in schaal 1 t/m 3 en zo'n 20 procent heeft schaal 10 of hoger. Bij kleine gemeenten is dit laatste percentage iets lager. Verder valt op dat de schalen 1 t/m 3 vooral bij de grote steden relatief goed vertegenwoordigd zijn. Dit hangt samen met de aanwezigheid van het aantal ID-ers. Voor het overige zijn de verschillen minimaal.

Tabel 4.3 Salarisschalen op 31 december 2000 naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Cat. salarisschaal	<20.000	20-50.000	50-100.000	100-375.000	>=375.000	Totaal
1 t/m 3	6,9%	7,5%	7,4%	6,7%	12,7%	8,6%
Vrouw	67,4%	48,8%	41,8%	38,2%	34,7%	43,0%
Man	32,6%	51,2%	58,2%	61,8%	65,3%	57,0%
4 t/m 6	38,5%	34,6%	28,4%	27,8%	33,1%	32,5%
Vrouw	43,5%	44,5%	51,1%	46,8%	30,7%	41,9%
Man	56,5%	55,5%	48,9%	53,2%	69,3%	58,1%
7 t/m 9	34,2%	32,2%	34,7%	33,8%	32,9%	33,4%
Vrouw	36,7%	38,7%	44,0%	44,1%	39,2%	40,4%
Man	63,3%	61,3%	56,0%	55,9%	60,8%	59,6%
10 t/m 12	15,5%	17,0%	21,1%	22,2%	17,4%	18,5%
Vrouw	9,4%	13,7%	20,0%	25,8%	29,8%	21,2%
Man	90,6%	86,3%	80,0%	74,2%	70,2%	78,8%
>=13	1,3%	2,2%	3,0%	4,3%	3,7%	3,0%
Vrouw	7,1%	7,0%	8,3%	14,3%	18,4%	13,0%
Man	92,9%	93,0%	91,7%	85,7%	81,6%	87,0%
Niet ingeschaald	3,5%	6,5%	5,3%	5,2%	0,3%	4,0%
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(aantal cases)	(7.410)	(12.911)	(5.209)	(10.337)	(48.132)	(83.999)

Bron: salarisbestand

Meer dan de helft van al het gemeentelijk personeel (55,5%) zit in 2000 in zijn of haar eindschaal. In 1998 was dit bijna 42%.



Tabel 4.4 Percentage personeel in eindschaal, in 2000 uitgesplitst naar gemeentegrootteklasse

Gemeentegrootteklasse	2000
<20.000 inwoners	57,3
20.000-50.000 inwoners	55,1
50.000-100.000 inwoners	57,8
100.000-375.000 inwoners	57,3
>375.000 inwoners	52,2
Totaal	55,5
(aantal cases)	(82.044)

Bron: salarisbestand

4.4 Ouderschapsverlof

Ongeveer 2,5% van het personeel van gemeenten maakt gebruik van de mogelijkheden van ouderschapsverlof. Hierin is de afgelopen jaren nauwelijks verandering gekomen. In de grootste steden wordt relatief weinig gebruik van deze regeling gemaakt.

Tabel 4.5 Personeel met ouderschapsverlof in 1998-2000 naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Gemeentegrootteklasse	1998	1999	2000
<20.000 inwoners	2,6	2,7	2,6
20.000-50.000 inwoners			3,2
50.000-100.000 inwoners	2,5	2,3	2,6
100.000-375.000 inwoners			3,0
>375.000 inwoners	n.b.	n.b.	1,5
Totaal Nederland	2,6	2,5	2,5
(aantal cases)	(39.849)	(50.372)	(83.999)

Bron: salarisbestand

4.5 Wachtgelders

Het gemeentepersoneel valt per 1 januari 2001 als gevolg van de Operatie Overheidspersoneel onder de Werknemersverzekeringen (OOW) onder de WW. Dat betekent onder andere dat voor nieuwe gevallen het wachtgeld is omgezet in WW en bovenwettelijk WW. De WW wordt uitgevoerd door het USZO, per 1 januari 2002 door de UWV. In 2000 gold nog de oude regeling. Daarom zijn in deze Personeelsmonitor voor de laatste keer cijfers over wachtgelders opgenomen.

In de volgende tabellen wordt een overzicht gegeven van personeel met wachtgeld. Hierbij dient uitdrukkelijk te worden aangetekend dat deze mensen niet tot het gemeentelijk personeel worden gerekend. Iets meer dan 1 op de 100 personeelsleden heeft een wachtgelduitkering van de gemeente, zo is af te lezen uit tabel 4.6. Het percentage wachtgelders is de afgelopen jaren nagenoeg niet veranderd.

Tabel 4.6 Gemiddeld aantal wachtgelders op 100 personeelsleden in 1998-2000 naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Gemeentegrootteklasse	1998	1999	2000
<10.000 inwoners	1,4	1,0	1,0
10.000-20.000 inwoners	1,0	0,9	1,0
20.000-50.000 inwoners	1,5	1,1	1,5
50.000-100.000 inwoners	1,7	1,6	1,4
>100.000 inwoners			1,4
Totaal	1,3	1,1	1,3
(aantal cases)	(83)	(83)	(85)

Bron: panelenquête

Uit tabel 4.7 is af te lezen dat in 2000 ruim 30% van de wachtgelders uit vrouwen bestaat. Dit percentage is iets lager dan het aandeel vrouwen op het totale personeelsbestand.¹⁴

Tabel 4.7 Aandeel vrouwen onder wachtgelders uitgesplitst naar gemeentegrootteklasse (in procenten) in 1998-2000

Gemeentegrootteklasse	1998	1999	2000
<20.000 inwoners	28,9	31,1	40,8
<20.000-50.000 inwoners			28,4
50.000-100.000 inwoners	30,4	30,1	37,2
100.000-375.000 inwoners			32,5
>375.000 inwoners	37,6	n.b.	n.b.
Totaal	31,7	30,6	33,5
(aantal cases)	(2.614)	(501)	(791)

Bron: salarisbestand

De gemiddelde leeftijd van alle wachtgelders ligt rond de 50 jaar. De verschillen tussen de gemeentegrootteklassen zijn minimaal.

Tabel 4.8 Gemiddelde leeftijd van wachtgelders in 1998 en 2000 naar gemeente-grootteklasse

Gemeentegrootteklasse	1998	2000
<20.000 inwoners	52,5	51,0
20.000-50.000 inwoners		48,2
50.000-100.000 inwoners	52,0	50,7
100.000-375.000 inwoners		49,9
>375.000 inwoners	48,0	n.b.
Totaal	51,2	49,7
(aantal cases)	(2.614)	(791)

Bron: salarisbestand

¹⁴ De grote steden hebben dit jaar geen gegevens over wachtgelders aangeleverd omdat deze groep conform de definitie niet tot de bezetting behoort.



In tabel 4.9 is een uitsplitsing gemaakt van wachtgelders naar leeftijd. Zes procent van de wachtgelders is jonger dan 30 jaar en 40 % is ouder dan 55 jaar¹⁵.

Tabel 4.9 Leeftijd in 4 categorieën van wachtgelders in 2000, uitgesplitst naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Leeftijd/categorie	<20.000	20-50.000	50-100.000	100-375.000	>375.000	Totaal Nederl.
< 30 jaar	1,0	6,0	8,5	7,1	n.b.	6,3
30 tot 40 jaar	12,6	15,9	10,1	14,2	n.b.	13,5
40 tot 55 jaar	46,6	49,6	31,4	35,4	n.b.	40,1
> 55 jaar	39,8	28,4	50,0	43,3	n.b.	40,1
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	n.b.	100,0
(aantal cases)	(103)	(232)	(188)	(268)		(791)

Bron: salarisbestand

Uit onderstaande tabel blijkt dat 36% van de wachtgelders is ingeschaald in de schalen 4 t/m 9. Wanneer rekening wordt gehouden met het feit dat van eenderde van de wachtgelders de schaal niet bekend is, dan is het percentage wachtgelders in de schalen 10 en hoger relatief hoog (31% van de wachtgelders waarvan de schaal bekend is in schaal 10 of hoger tegen 22% van het reguliere personeel). Wachtgelders zijn dus doorgaans hoger ingeschaald dan gemiddeld.

Tabel 4.10 Salarisschalen in 5 categorieën van wachtgelders op 31 december 2000 naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Cat. salarisschaal	<20.000	20-50.000	50-100.000	100-375.000	>375.000	Totaal Nederl.
1 t/m 3	11,7	8,6	8,5	12,7	n.b.	10,4
4 t/m 6	15,5	15,5	19,7	14,6	n.b.	16,2
7 t/m 9	24,3	21,1	14,4	22,0	n.b.	20,2
10 t/m 12	21,4	12,9	14,4	15,7	n.b.	15,3
>=13	1,9	2,6	4,8	10,4	n.b.	5,7
Niet ingesch./ onb.	25,2	39,2	38,3	24,6	n.b.	32,2
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	n.b.	100,0
(aantal cases)	(103)	(232)	(188)	(268)		(791)

Bron: salarisbestand

Uit tabel 4.11 is af te lezen dat tweederde van de wachtgelders een wachtgeldpercentage heeft van tussen de 70 en de 80%. Bijna 20% heeft een wachtgeldpercentage van tussen de 80 en 90% en 7% heeft een wachtgeldpercentage tussen de 90 en 100%.

Tabel 4.11 Gemiddeld wachtgeldpercentage op 31 december 2000 naar categorie en gemeentegrootteklasse (in procenten)

Perc. wachtgeld	<20.000	20-50.000	50-100.000	100-375.000	>375.000	Totaal
< 70%	12,6	7,3	6,9	9,0	n.b.	8,5
70% - 79%	67,0	58,6	71,8	71,3	n.b.	67,1
80% - 89%	16,5	22,8	14,4	15,7	n.b.	17,6
90% - 100%	3,9	11,2	6,9	4,1	n.b.	6,8
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	n.b.	100,0
(aantal cases)	(103)	(232)	(188)	(268)		(791)

Bron: salarisbestand

4.6 Cafetariamodel

Met ingang van 1 januari 2000 is in de sector Gemeenten het cafetariamodel ingevoerd. Een tijdelijke uitbreiding van de formele arbeidsduur is bijvoorbeeld mogelijk en medewerkers kunnen vakantie-uren kopen en verkopen. In het najaar van 2000 heeft SGBO een quick scan uitgevoerd onder een aantal gemeenten om te inventariseren in welke mate medewerkers van deze mogelijkheid gebruik maken. Dit jaar is een deel van de vragen opgenomen in de panelenquête.

Uit de tabel 4.12 blijkt dat slechts 3 panelgemeenten (4%) afspraken met personeelsleden uit de bezetting hebben gemaakt over een 40-urige werkweek op basis van artikel 2:6 van de CAR.

Tabel 4.12 Percentage gemeenten dat in 2000 afspraken heeft gemaakt over een 40-urig contract naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Gemeentegrootteklasse	Percentage gemeenten dat afspraken heeft gemaakt	Gemiddeld aantal personen waarmee afspraak is gemaakt
<10.000 inwoners	0,0	0,0
10.000-20.000 inwoners	4,2	0,1
20.000-50.000 inwoners	6,5	2,8
50.000-100.000 inwoners	0,0	0,0
>100.000 inwoners	0,0	0,0
Totaal	3,7	1,1
(aantal cases)	(82)	(82)

Bron: panelenquête

Het gemeentelijk cafetariamodel voorziet in de mogelijkheid dat medewerkers van gemeenten jaarlijks een aantal vakantie-uren kunnen inruilen voor geld of omgekeerd (resp. verkopen en kopen van uren). Uit tabel 4.13 blijkt dat gemiddeld 11% van de medewerkers een aanvraag tot het verkopen van uren heeft ingediend. Een zelfde percentage heeft een aanvraag tot het kopen van uren ingediend.¹⁶ De verschillen tussen gemeentegrootteklassen zijn klein.

Verder blijkt uit de tabel dat bijna alle aanvragen werden gehonoreerd. Alleen in de grote gemeenten (>100.000 inwoners) werd een aanvraag een enkele keer afgewezen.

¹⁵ De grote steden hebben dit jaar geen gegevens over wachtgelders aangeleverd omdat deze groep conform de definitie niet tot de bezetting behoort.

¹⁶ Dit is aanzienlijk meer dan uit de quick scan, die SGBO in het najaar van 2000 onder 64 gemeenten heeft uitgevoerd, naar voren kwam. Toen werd geconstateerd dat 3% van de personeelsleden uren had gekocht en dat 8% uren had verkocht.



Tabel 4.13 Aanvragen en toewijzen van aanvragen voor kopen en verkopen van uren in 2000 naar gemeentegrootteklasse

Gemeentegrootteklasse	Kopen van uren		Verkopen van uren	
	Aantal aanvragen per 100 medewerkers	Percentage toewijzingen	Aantal aanvragen per 100 medewerkers	Percentage toewijzingen
<10.000 inwoners	12,1	100,0	12,1	100,0
10.000-20.000 inwoners	9,1	100,0	9,2	100,0
20.000-50.000 inwoners	11,6	100,0	11,6	100,0
50.000-100.000 inwoners	9,6	100,0	9,6	100,0
>100.000 inwoners	9,4	97,0	10,6	90,2
Totaal	10,5	99,8	10,6	99,0
(aantal cases)	(77)	(66)	(77)	(74)

Bron: panelenquête

Er worden meer uren verkocht dan gekocht (zie tabel 4.14). Gemiddeld wordt er 0,7 uur per medewerker gekocht en 3,4 uren verkocht. Verkopen is dus populairder dan kopen. In de klasse met 50.000-100.000 inwoners worden de meeste uren verkocht, namelijk gemiddeld 4,9.

Tabel 4.14 Gemiddeld aantal verkochte en gekochte uren per medewerker in 2000 naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Gemeentegrootteklasse	Gemiddeld aantal gekochte uren	Gemiddeld aantal verkochte uren
<10.000 inwoners	0,7	3,8
10.000-20.000 inwoners	0,6	2,3
20.000-50.000 inwoners	0,7	3,8
50.000-100.000 inwoners	0,9	4,9
>100.000 inwoners	0,3	3,0
Totaal	0,7	3,4
(aantal cases)	(72)	(72)

Bron: panelenquête

Naar verhouding kopen vrouwen vaker uren, terwijl mannen juist vaker uren verkopen (zie tabel 4.15). Van de kopers is namelijk 58% man en 42% vrouw, terwijl ca. 38% van het totale personeelsbestand vrouw is. Bij het verkopen ligt dat omgekeerd: van de verkopers is 79% is man en 21% vrouw.

Tabel 4.15 Kopers en verkopers van uren naar geslacht (in procenten)

Geslacht	Kopers	Verkopers
Man	58,0	79,0
Vrouw	42,0	21,0
Totaal	100,0	100,0
(aantal cases)	(59)	(50)

Bron: panelenquête

Wanneer naar de leeftijdsverdeling van kopers en verkopers wordt gekeken (zie tabel 4.16) dan blijkt dat er tussen beide groepen geen verschillen zijn. Verhoudingsgewijs kopen en verkopen jongeren het meest (9% van het totale personeelsbestand is jonger dan 30 jaar).

Tabel 4.16 Kopers en verkopers van uren naar leeftijd in 2000 (in procenten)

Leeftijdscategorie	Kopers	Verkopers
Jonger dan 35 jaar	14,8	14,5
Van 35 tot 55 jaar	74,2	73,8
55 jaar en ouder	11,0	11,7
Totaal	100,0	100,0
(aantal cases)	(46)	(46)

Bron: panelenquête

In de hogere schalen worden verhoudingsgewijs zowel meer uren gekocht als verkocht, maar er worden vooral meer uren verkocht (zie tabel 4.17). In de laagste categorie (t/m schaal 3) wordt nauwelijks gekocht of verkocht.

Tabel 4.17 Kopers en verkopers van uren naar schaalindeling in 2000 (in procenten)

Salarisschaal	Kopers	Verkopers
1 t/m 3	1,4	0,9
4 t/m 7	37,0	34,8
8 t/m 9	31,7	27,8
10 t/m 12	26,9	32,7
>=13	3,0	3,8
Totaal	100,0	100,0
(aantal cases)	(50)	(50)

Bron: panelenquête

4.7 Beloningsdifferentiatie

Bij gemeenten ligt het arbeidsvoorwaarden- en het beloningspakket grotendeels vast. In toenemende mate wordt echter gebruik gemaakt van mogelijkheden om een deel van de beloning variabel te maken en deze beloning, bijvoorbeeld, te baseren op de geleverde prestaties, op de inzetbaarheid of op de ontwikkeling binnen de functies.¹⁷

In tabel 4.18 wordt aangegeven van welke beloningsinstrumenten gemeenten ten tijde van de enquête, het voorjaar 2001, gebruik maken. Het meest toegepaste instrument is de gratificatie, een flexibele beloningsvorm waarbij de hoogte afhangt van de omvang van de prestatie. Ook het toekennen van een extra periodiek wordt veelvuldig toegepast. Hierbij gaat het om een structurele beloning, meestal bij een aantoonbaar uitstekende prestatie en/of ontwikkeling in de functie. Arbeidsmarkttoelagen worden ook door een meerderheid van de gemeenten toegekend. Andere instrumenten dan in de tabel genoemde instrumenten die worden toegepast zijn ondermeer beloning in geschenkbonnen of uitloopschalen.

Verder blijkt uit tabel 4.18 dat de toepassing van beloningsinstrumenten ten opzichte van vorig jaar is toegenomen. Bijna alle genoemde instrumenten worden door meer gemeenten ingezet.

¹⁷ Dit blijkt uit een SGB0 onderzoek onder een tiental gemeenten, SGB0, 1999.



Tabel 4.18 Gebruik van instrumenten voor beloningsdifferentiatie in 2000 en 2001 (in procenten)

Doordat meerdere antwoorden mogelijk zijn tellen de percentages niet op tot 100 procent

	2000 (N=87)	2001 (N=86)
Gratificatie	86,2	93,0
Toekenning extra periodiek	73,6	82,6
Arbeidsmarkttoelagen	46,0	64,0
Eenmalige premie	14,9	19,8
Onthouding periodiek (sancties)	24,1	32,6
Tijdelijke toeslag	42,5	44,2
Vaste toeslag	41,4	46,5
Anders	19,5	16,3

Bron: panelenquête

Uit tabel 4.19 blijkt dat het vooral de grotere gemeenten zijn die instrumenten voor beloningsdifferentiatie inzetten. Een uitzondering vormt de gratificatie en de toekenning van een extra periodiek. Deze instrumenten worden door nagenoeg alle gemeenten ingezet.

Tabel 4.19 Gebruik van instrumenten voor beloningsdifferentiatie in 2001, naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Doordat meerdere antwoorden mogelijk zijn tellen de percentages niet op tot 100 procent

(N=86)	<10.000	10-20.000	20-50.000	50-100.000	>100.000	Nederland
Gratificatie	81,8	88,5	96,8	100,0	100,0	93,0
Toekenning extra periodiek	81,8	65,4	87,1	100,0	100,0	82,6
Arbeidsmarkttoelagen	36,4	46,2	74,2	80,0	100,0	64,0
Eenmalige premie	27,0	7,7	19,4	10,0	62,5	19,8
Onthouding periodiek (sancties)	36,4	15,4	41,9	10,0	75,0	32,6
Tijdelijke toeslag	18,2	38,5	41,9	60,0	87,5	44,2
Vaste toeslag	18,2	57,7	41,9	50,0	62,5	46,5
Anders	27,3	3,8	12,9	10,0	62,5	16,3

Bron: panelenquête

Beloningsdifferentiatie gebeurt niet zonder dat daar een reden aan ten grondslag ligt. Meestal gaat het om het bevorderen van de arbeidsmotivatie of om het belonen van een geleverde prestatie (zie tabel 4.20). Ook het voorkomen van uitstroom wordt belangrijk gevonden. Beloningsdifferentiatie biedt aan gemeenten de mogelijkheden om mensen te behouden voor de organisatie. Ten opzichte van vorig jaar wordt deze reden aanzienlijk vaker genoemd (resp. 55% en 71%). Andere motieven die worden genoemd is het inzetten van beloningsdifferentiatie teneinde een medewerker over de streep te trekken bij de werving, bijvoorbeeld door middel van een zogenaamde arbeidsmarkttoelage.

Tabel 4.20 Motieven voor beloningsdifferentiatie in 2001 naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Doordat meerdere antwoorden mogelijk zijn tellen de percentages niet op tot 100 procent

(N=84)	<10.000	10-20.000	20-50.000	50-100.000	>100.000	Totaal
Bevorderen arbeidsmotivatie	63,6	70,8	80,6	50,0	62,5	70,2
Prestatiebeloning	72,7	58,3	90,3	90,0	87,5	79,6
Mensen behouden voor de organisatie	72,7	62,5	74,2	80,0	87,5	71,4
Anders	9,1	8,3	3,2	0,0	0,0	4,8

bron: panelenquête

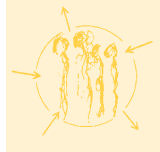
4.8 Samenvatting

Tweederde van het totale personeelsbestand is ingeschaald in de schalen 4 t/m 9. Negen procent van het personeel zit in de schalen 1 t/m 3 en zo'n 20 procent heeft schaal 10 of hoger. Ruim 50% van het gemeentelijk personeel bevindt zich in zijn of haar eindschaal.

Op de 100 personeelsleden is er één persoon die een wachtgelduitkering van de gemeente heeft. De meeste wachtgelders ontvangen een uitkering van tussen de 70% en de 80%.

Nog weinig gemeenten hebben gebruik gemaakt van de mogelijkheid om afspraken te maken over een tijdelijke uitbreiding van de werkweek. Van het kopen en verkopen van vakantie-uren wordt wel regelmatig gebruik gemaakt. Ongeveer één op de tien medewerkers heeft een aanvraag ingediend voor het kopen van uren. En evenveel hebben een aanvraag voor het verkopen van uren gedaan. Bijna alle aanvragen werden gehonoreerd.

In toenemende mate gebruiken gemeenten de mogelijkheden om een deel van de beloning variabel te maken en deze beloning, bijvoorbeeld, te baseren op de geleverde prestaties, op de inzetbaarheid of op de ontwikkeling binnen de functies. Het beloningsinstrument dat door gemeenten het meest wordt toegepast (door ruim 90% van de gemeenten) is de gratificatie. Ook het toekennen van extra periodieken wordt veelvuldig toegepast. Naast het bevorderen van de arbeidsmotivatie wordt beloningsdifferentiatie ook steeds meer toegepast om personeel te behouden voor de organisatie.



Hoofdstuk 5 Tijdelijke arbeid

5.1 Inleiding

Het geven van een dienstverband is niet de enige manier om mensen in een gemeentelijke organisatie te laten werken. Het aanbod van en de mogelijkheden om tijdelijke arbeid in te zetten zijn enorm toegenomen. Gemeenten lenen tijdelijke arbeidskrachten in onder verschillende benamingen. De meest gebruikelijke zijn uitzending en detachering. Gemeenten maken bijvoorbeeld gebruik van uitzendkrachten bij vervanging wegens ziekte en afwezigheid van een eigen medewerker en bij werkzaamheden die een beperkte omvang of duur hebben (zoals bijvoorbeeld werk voor een bepaald project en seizoensarbeid). Ook worden uitzendkrachten ingezet indien er reorganisaties zijn voorzien.¹⁸ Het gebruik van uitzendkrachten geeft gemeenten veel flexibiliteit naar werktijden, omvang en duur.

Bij detachering is de gedetacheerde arbeidskracht in dienst van een andere organisatie, bijvoorbeeld een organisatie-adviesbureau, en tewerkgesteld bij de gemeente. De hoofdkenmerken van detachering zijn tijdelijkheid en extern werkgeverschap.

De aanstelling in algemene dienst, functie en taakroulatie, de oproepovereenkomst en de tijdelijke arbeidsovereenkomst zijn voorbeelden van flexibiliteit binnen een dienstverband met de gemeente. In de CAR/UWO worden de redenen waarom een tijdelijke aanstelling kan worden verleend limitatief opgesomd:

1. Werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard;
2. Voorgenomen wijziging van taak of organisatie;
3. De medewerker is nog in opleiding;
4. De medewerker is nog geen 18 jaar;
5. De aanstelling is op proef;
6. De medewerker is slechts tijdelijk goedgekeurd bij het geneeskundig onderzoek.

De tijdelijke aanstelling kan worden gegeven voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.

Ook stages zijn een vorm van tijdelijke arbeid. Een stageovereenkomst wordt aangegaan met iemand die leerling is bij een onderwijsinstelling en die praktijkervaring wil opdoen of een onderzoek wil uitvoeren bij de gemeente. De stageovereenkomst is geen arbeidsovereenkomst. Het aanbieden van stagemogelijkheden kan gebaseerd zijn op de gedachte dat op zo'n manier inhoud wordt gegeven aan een maatschappelijke verantwoordelijkheid van een organisatie. Ook kan het opnemen van stagiaires bijdragen aan het verbeteren van het imago en de instroom bij gemeenten, zeker met het oog op het alsnog krappere worden van de arbeidsmarkt.

5.2 Uitgaven tijdelijke arbeid

Aan gemeenten is gevraagd de uitgaven voor tijdelijk werk aan te geven. Uit eerder onderzoek is gebleken dat het voor gemeenten erg lastig is om inzicht te krijgen in de exacte kosten en aantallen van tijdelijk personeel. Ook dit keer is weer gebleken dat gemeenten vaak niet of nauwelijks inzicht hebben in deze kosten en aantallen. Vaak, zo wordt aangegeven, bestaat dit inzicht wel op afdelingsniveau, maar niet op centraal niveau. Tabel 5.1 geeft derhalve alleen een indicatie.

¹⁸ Zie voor meer informatie hierover: College voor Arbeidszaken, Los en vast werken bij de gemeenten, mei 1999.



Uit tabel 5.1 blijkt dat de belangrijkste uitgaven aan tijdelijke arbeid bestemd zijn voor de inzet van inleenkrachten en uitzendkrachten.¹⁹ Het gemiddeld aandeel van de kosten van tijdelijke arbeid op de totale loonsom bedraagt in 2000 6,4%. Voor vakantie-, seizoen- en nulurenoproepkrachten wordt veel minder geld uitgegeven. Voor stagiaires worden nauwelijks kosten gemaakt, althans niet in de kleinere gemeenten. De grote gemeenten konden deze vraag niet beantwoorden.

Tabel 5.1 Indicatie van het gemiddeld aandeel kosten tijdelijke arbeid op de totale loonsom in 2000 naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

	<10.000	10-20.000	20-50.000	50-100.000	>100.000	Totaal (aantal cases)
Vakantie, seizoen- en nulurenoproepkrachten	0,6	0,0	0,1	0,0	n.b.	0,2 (23)
Inleen- en uitzendkrachten	7,2	4,4	7,7	8,4	3,3	6,4 (35)
Stagiaires	0,0	0,0	0,0	0,0	n.b.	0,0 (27)

Bron: panelenquête

Aan gemeenten is eveneens gevraagd om een indicatie te geven van de uitgaven aan adviesbureaus voor detacheringen in de vorm van interim-management en adviseringstrajecten. Het gaat hierbij om raadgevende bureau's die organisatie- en/of beleidsadvies geven.

Gemiddeld geven gemeenten 3,5% van de totale loonsom uit aan adviesbureau's (inclusief interim-management). Ten opzichte van voorgaande jaren is dit percentage iets toegenomen, maar hieraan mogen geen harde conclusies worden verbonden gezien het indicatieve karakter van deze cijfers.

Opvallend is dat er dit jaar wel verschillen tussen gemeenten van verschillende gemeentegrootteklassen te zien zijn. De grotere gemeenten geven meer geld uit aan interim-management en advisering.

Tabel 5.2 Gemiddeld aandeel uitgaven adviesbureaus (inclusief interim-management) op de totale loonsom in 1998-2000 naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Gemeentegrootteklasse	1998	1999	2000
<10.000 inwoners	2,4	4,9	5,4
10.000-20.000 inwoners	1,0	4,3	0,6
20.000-50.000 inwoners	2,0	2,3	3,4
50.000-100.000 inwoners	2,2	4,7	7,3
>100.000 inwoners			8,3
Totaal Nederland	1,8	3,0	3,5
(aantal cases)	(48)	(51)	(44)

Bron: panelenquête

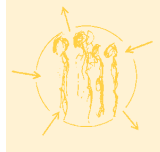
Slechts weinig gemeenten kunnen een uitsplitsing maken naar de uitgaven voor interim-management. De 27 gemeenten die dat wel kunnen, geven gemiddeld één procent van de loonsom uit voor interim-management.

5.3 Samenvatting

Vrijwel alle gemeenten maken gebruik van tijdelijke arbeidskrachten. Dit kunnen uitzendkrachten zijn die ingehuurd worden via uitzendbureau's, maar ook interim-managers die ingehuurd worden via organisatie-adviesbureau's.

Gemeenten hebben nog steeds slecht inzicht in de kosten van tijdelijke arbeid en de aantallen tijdelijke arbeidskrachten die worden ingezet. De belangrijkste uitgaven voor tijdelijke arbeid zijn bestemd voor de inzet van inleen- en uitzendkrachten. Het gemiddeld aandeel van deze kosten op de totale loonsom bedraagt 6,4%. Daarnaast geven gemeenten bij benadering 3,5% van de totale loonsom uit aan adviesbureaus voor advies-trajecten en interim-management.

¹⁹ Het aantal gemeenten dat opgave doet van aantallen tijdelijke arbeidskrachten is zo gering dat dit niet gerapporteerd wordt.



Hoofdstuk 6 In- door- en uitstroom

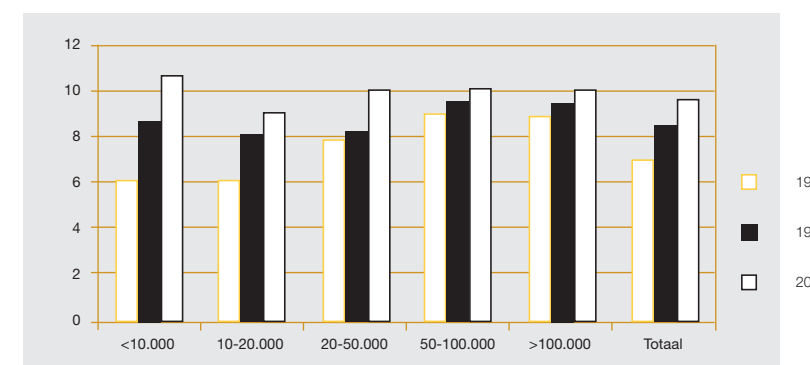
6.1 Inleiding

Omdat eerder is geconstateerd dat er steeds minder jongeren en steeds meer ouderen werken bij de gemeente, zal een goed in- door- en uitstroombesluit (kortweg stroombesluit) in de komende jaren steeds belangrijker worden voor gemeenten. Gemeenten hebben op dit moment veel moeite om gegevens over de mobiliteit van het personeel aan te leveren. Toch is het van cruciaal belang om dit soort gegevens te verzamelen. De datum waarop iemand in dienst treedt wordt doorgaans nog wel ingevoerd in het systeem, maar wanneer iemand van de ene afdeling naar de andere afdeling overstapt, wordt dat vaak niet in het administratiesysteem doorgevoerd. Ook de gegevens over uitstroom zijn vaak beperkt. Gemeenten, zeker de grotere gemeenten, weten slechts bij benadering waar mensen naar toe gaan.

6.2 Instroom

De instroom is het aantal personen dat in een kalenderjaar in dienst is getreden bij de gemeente en aldus behoort tot het gemeentelijk personeel. In figuur 6.1 is het gemiddeld instroompercentage per gemeentegrootteklasse aangegeven.

Figuur 6.1 Gemiddeld instroompercentage op het totale personeelsbestand in 2000 (naar gemeentegrootteklasse) in procenten



Bron: panelenquête

Tabel 6.1 geeft het gemiddeld instroompercentage op het personeelsbestand cijfermatig weer. Dit percentage neemt over de periode 1998-2000 jaarlijks met ruim 1 procent toe. In 2000 zijn ongeveer 10 van de 100 medewerkers ingestroomd.



Tabel 6.1 Gemiddeld instroompercentage op het personeelsbestand in 1998-2000 naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Gemeentegrootteklasse	1998	1999	2000
<10.000 inwoners	6,1	8,7	10,6
10.000-20.000 inwoners	6,0	8,1	9,0
20.000-50.000 inwoners	7,9	8,1	10,0
50.000-100.000 inwoners	9,0	9,5	10,1
>100.000 inwoners			10,1
Totaal Nederland (aantal cases)	7,1 (89)	8,5 (88)	9,8 (84)

Bron: panelenquête

Uit tabel 6.2 blijkt dat bijna de helft van deze instroom vrouw is. De verdeling is nagenoeg hetzelfde voor alle gemeentegrootteklassen.

Tabel 6.2 Aandeel vrouwen van de instroom in 1998-2000, uitgesplitst naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Gemeentegrootteklasse	1998	1999	2000
<20.000 inwoners	43,1	52,1	53,4
20.000-50.000 inwoners			47,9
50.000-100.000 inwoners	49,5	49,0	53,2
100.000-375.000 inwoners			50,5
>375.000 inwoners	46,5	45,8	47,8
Totaal Nederland (aantal cases)	46,2 (3.021)	49,3 (7.116)	49,9 (11.212)

Bron: salarisbestand

De gemiddelde leeftijd van de instroom ligt met 35,6 jaar in 2000 (en 1999) iets lager dan in 1998.

Tabel 6.3 Gemiddelde leeftijd van de instroom in 1998-2000, uitgesplitst naar gemeentegrootteklasse (in jaren)

Gemeentegrootteklasse	1998	1999	2000
<20.000 inwoners	38,3	35,8	36,3
20.000-50.000 inwoners			34,7
50.000-100.000 inwoners	35,8	35,7	36,2
100.000-375.000 inwoners			34,9
>375.000 inwoners	36,1	35,2	36,1
Totaal Nederland (aantal cases)	36,8 (6.537)	35,6 (7.116)	35,6 (11.212)

Bron: salarisbestand

Uit tabel 6.4 is af te lezen dat de instroom in de drie leeftijdscategorieën tot 56 jaar, ook bij jongeren, rond de 30% ligt. Een beperkt percentage van de instroom is ouder dan 55 jaar (4%).

Tabel 6.4 Leeftijd in 4 categorieën van instroom in 1998-2000 naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Leeftijdscategorie	1998	1999	2000
< 30 jaar	27,4	30,2	31,6
30 - 40 jaar	68,1	67,4	33,5
40 - 55 jaar			31,2
> 55 jaar	4,5	2,4	3,7
Totaal (aantal cases)	100,0 (6.537)	100,0 (7.116)	100,0 (11.212)

Bron: salarisbestand

In 2000 bedraagt het percentage instroom in deeltijdwerk ongeveer 45 procent (tabel 6.5). Dit is iets hoger dan het percentage van de instroom in eerdere jaren. Dit percentage is in 2000 tevens van toepassing op de grotere gemeenten die in 1999 een relatief laag percentage toonden, namelijk 26,4%. In gemeenten met 100.000-375.000 inwoners gaat zelfs (bijna) de helft van de instromers in deeltijd werken.

Tabel 6.5 Percentage van de instroom in deeltijdwerk in 1998-2000, uitgesplitst naar gemeentegrootteklasse

Gemeentegrootteklasse	1998	1999	2000
<20.000 inwoners	31,8	41,2	44,2
20.000-50.000 inwoners			39,9
50.000-100.000 inwoners	48,9	42,3	46,9
100.000-375.000 inwoners	36,8	26,4	49,9
>375.000 inwoners			42,2
Totaal Nederland (aantal cases)	39,8 (6.537)	37,7 (7.116)	44,3 (11.212)

Bron: salarisbestand

Uit tabel 6.6 blijkt dat de nieuwe deeltijders in 2000 gemiddeld voor een 56%-baan kiezen, hetgeen een kleinere deeltijd baan is dan de gemiddelde deeltijd baan waarvoor in 1998 (68%) en 1999 (65%) werd gekozen.

Tabel 6.6 Gemiddelde deeltijdfactor van instroom in 1998-2000, uitgesplitst naar gemeentegrootteklasse

Gemeentegrootteklasse	1998	1999	2000
<20.000 inwoners	59,3	57,8	49,7
20.000-50.000 inwoners			53,5
50.000-100.000 inwoners	71,3	70,2	64,1
100.000-375.000 inwoners	74,3	73,0	66,9
>375.000 inwoners			46,4
Totaal Nederland (aantal cases)	68,2 (2.535)	65,4 (2.651)	56,1 (4.849)

Bron: salarisbestand



In tabel 6.7 worden de salarisschalen aangegeven van de instromers, gebaseerd op het salaris in december 2000. Hier wordt duidelijk dat ongeveer 60% instroomt in de schalen 4 t/m 9. In gemeenten met minder dan 20.000 inwoners ligt dit percentage hoger (ongeveer 70%). In de grotere gemeenten zijn meer instromers in de laagste en hoogste schalen.

De verdeling van de instroom over de schalen komt in grote lijnen overeen met de verdeling van het totale personeelsbestand.

Tabel 6.7 Salarisinschaling van instroom eind 2000 naar gemeente-grootteklasse (in procenten)

Cat. salarisschaal	<20.000	20-50.000	50-100.000	100-375.000	>=375.000	Totaal
1 t/m 3	12,0	13,8	19,2	12,6	26,6	17,6
4 t/m 6	32,5	27,2	27,1	25,9	27,2	27,6
7 t/m 9	38,4	33,0	32,4	29,5	28,3	31,6
10 t/m12	8,8	9,4	16,9	16,3	14,6	13,4
>=13	0,9	2,2	1,3	3,1	3,2	2,4
niet ingeschaald	7,5	13,0	3,2	12,6	0,2	7,4
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(aantal cases)	(1.419)	(2.409)	(1.504)	(2.508)	(3.056)	(11.212)

Bron: salarisbestand

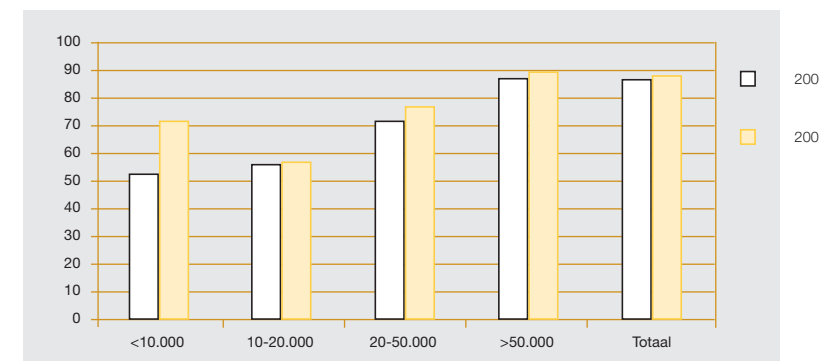
Naast deze gegevens uit de salarisbestanden van de gemeenten, kunnen ook meer kwalitatieve gegevens worden gepresenteerd met betrekking tot de instroom. Via de panelenquête is aan respondenten gevraagd of men problemen ondervindt met betrekking tot het vinden van personeel. Uit tabel 6.8 blijkt dat het percentage gemeenten dat problemen heeft bij het vinden van nieuw personeel ten opzichte van vorig jaar is toegenomen (in 2000 gemiddeld 67% en in 2001 77%). Figuur 6.2 laat deze ontwikkeling duidelijk zien. Tevens blijkt uit deze figuur dat grotere gemeenten deze problemen meer dan gemiddeld ondervinden.

Tabel 6.8 Percentage gemeente dat problemen heeft bij het vinden van nieuw personeel in 2000 en 2001 naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Gemeentegrootteklasse	2000	2001
<10.000 inwoners	52,6	72,7
10.00-20.000 inwoners	57,1	57,7
20.000-50.000 inwoners	72,4	76,7
50.000-100.000 inwoners	86,7	90,0
> 100.000 inwoners		88,9
Totaal Nederland	65,9	73,3
(aantal cases)	(91)	(86)

Bron: panelenquête

Figuur 6.2 Problemen bij het vinden van nieuw personeel in 2000 en 2001 naar gemeentegrootteklasse



Bron: panelenquête

In tabel 6.9 wordt de aard van de problemen waar gemeenten tegenaan lopen duidelijk. In verreweg de meeste gevallen wordt aangegeven dat er te weinig mensen solliciteren (76%) of dat de mensen die wél solliciteren niet adequaat genoeg zijn opgeleid (68%). Het laatste kan betekenen dat het opleidings- en/of ervaringsniveau onvoldoende aansluit bij de vraag. Onder "anders" zijn de volgende problemen genoemd: het ontbreken van (relevante) werkervaring, de (te hoge) salariseisen van de sollicitanten en de moeilijke concurrentiepositie ten opzichte van het bedrijfsleven.

Tabel 6.9 De aard van de problemen in 2001 naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Doordat meerdere antwoorden mogelijk zijn tellen de percentages niet op tot 100 procent.

(N=63)	<10.000	10-20.000	20-50.000	50-100.000	>100.000	Totaal
Er solliciteren te weinig mensen	87,5	86,7	73,9	44,4	87,5	76,2
De mensen die solliciteren zijn niet adequaat opgeleid	50,0	73,3	73,9	77,8	50,0	68,3
Anders	12,5	26,7	4,3	55,6	25,0	20,6

Bron: panelenquête

Deze vraag is alleen gesteld aan de 63 gemeenten die een probleem ondervinden bij het vinden van nieuw personeel.

Ook is het interessant om te bekijken bij welke functies die problemen het grootst zijn (tabel 6.10). Uitschieters zijn:

- Op MBO-niveau: technische functies;
- Op HBO/academisch niveau: technische functies, beleidsmedewerkers / -adviseurs, managementfuncties, financiële en ICT/automatiseringsfuncties.

Gemeenten noemen in de categorie 'anders' onder meer juridische functies op HBO/WO niveau. Verder noemt een enkele gemeente P&O functies op MBO en HBO/WVO niveau en stadswachten op Lager Onderwijs/LBO/MAVO niveau.

De problemen bij het werven van nieuw personeel voor bestaande functies of voor nieuwe functies spitsen zich met name toe op de functies waarvoor een (hogere) technische vooropleiding noodzakelijk is.



Tabel 6.10 Problematisch te vervullen functies in 2001 naar inhoud en gewenst opleidingsniveau (in procenten)

Doordat meerdere antwoorden mogelijk zijn tellen de percentages niet op tot 100 procent.

Problematisch te vervullen functies (N=87)	Lager onderwijs, LBO, MAVO	HAVO/VWO	MBO	HBO/WO
Financieel	0,0	0,0	11,5	28,7
Management	0,0	0,0	1,1	29,9
Administratief	1,1	2,3	9,2	3,4
Technische functies	1,1	2,3	27,6	51,7
Beleidsmedewerkers / -adviseurs	0,0	0,0	3,4	29,9
Uitvoerend personeel	8,0	2,3	3,4	0,0
ICT/automatisering	1,1	2,3	13,8	24,1
Anders	2,3	1,1	1,1	4,6

Bron: panelenquête

6.3 Uitstroom

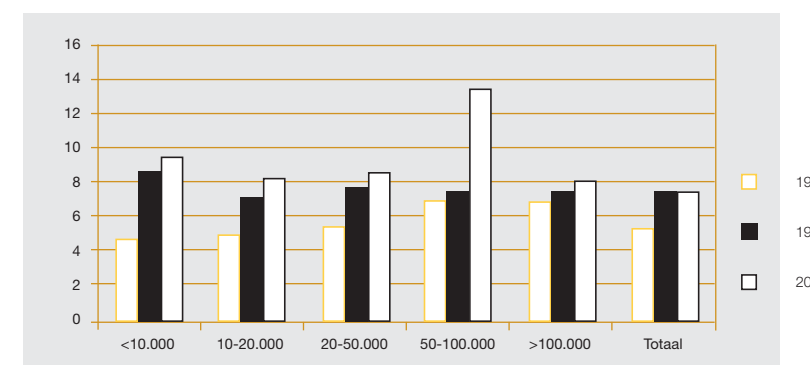
Bij uitstroom gaat het om de gemeentelijke personeelsleden die de gemeente in een jaar verlaten. Het gaat dus om een beëindiging van het dienstverband met de gemeente. In 2000 is het gemiddelde uitstroombestand 9,0% (tabel 6.11). Dit wil zeggen dat van de 100 personen die op 31 december 1999 werkzaam waren bij de gemeente, er bijna 10 de gemeente in 2000 hebben verlaten. In 1999 en 1998 was dit percentage lager, namelijk respectievelijk 7,5% en 5,4%. De uitstroom neemt dus toe. Dit is het geval bij alle gemeentegrootteklassen. Opvallend is het relatief hoge percentage uitstroom bij gemeenten met 50.000-100.000 inwoners (13,4%). Figuur 6.3 laat dit duidelijk zien.

Tabel 6.11 Gemiddeld percentage uitstroom op het personeelsbestand naar gemeentegrootteklasse

Gemeentegrootteklasse	1998	1999	2000
<10.000 inwoners	4,6	8,5	9,4
10.000-20.000 inwoners	5,0	7,0	8,2
20.000-50.000 inwoners	5,4	7,6	8,5
50.000-100.000 inwoners	6,8	7,5	13,4
>100.000 inwoners			7,9
Totaal Nederland (aantal cases)	5,4 (88)	7,5 (88)	9,0 (84)

Bron: panelenquête

Figuur 6.3 Gemiddeld percentage uitstroom op het totale personeelsbestand naar gemeentegrootteklasse (in procenten)



Bron: panelenquête

Ongeveer 40% van de totale uitstroom is van het vrouwelijke geslacht (zie tabel 6.12). Dit percentage is in 2000 gelijk aan dat van 1999. Aangezien 36% van het totale personeelsbestand uit vrouwen bestaat, betekent dit dat er verhoudingsgewijs méér vrouwen uitstromen dan mannen.

Tabel 6.12 Gemiddeld percentage vrouwen in uitstroom in 1998-2000 naar gemeente-grootteklasse (in procenten)

Gemeentegrootteklasse	1998	1999	2000
<20.000 inwoners	39,8	38,0	38,3
20.000-50.000 inwoners			39,4
50.000-100.000 inwoners	43,4	44,1	36,1
100.000-375.000 inwoners			45,0
>375.000 inwoners	39,2	38,9	42,5
Totaal Nederland (aantal cases)	40,9 (2.309)	40,4 (7.368)	40,4 (11.460)

Bron: salarisbestand

De gemiddelde leeftijd van de uitstromers schommelt rond de 40 jaar (tabel 6.13).

Tabel 6.13 Gemiddelde leeftijd van uitstromers in 1998-2000, uitgesplitst naar gemeentegrootteklasse (in jaren)

Gemeentegrootteklasse	1998			1999			2000		
	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal
<20.000 inwoners	37,9	44,3	41,7	36,6	42,8	40,4	39,7	45,3	43,2
20-50.000 inw.							37,2	42,5	40,4
50-100.000 inw.	36,3	41,6	39,3	35,8	41,6	39,1	39,2	44,1	42,3
100-375.000 inw.							37,0	41,8	39,6
>375.000 inw.	36,9	42,0	40,0	37,7	42,5	40,6	38,1	42,5	40,7
Totaal Nederland (aantal cases)	37,0 (2.315)	42,7 (3.328)	40,4 (5.643)	36,6 (2.980)	42,4 (4.388)	40,0 (7.368)	38,2 (4.726)	43,3 (6.734)	41,2 (11.460)

Bron: salarisbestand



Van de uitstroom is ruim 18% jonger dan 30 jaar. Dit percentage ligt, net als in 1999, ruim boven het aandeel jongeren in het personeelsbestand (9%), maar onder het aandeel jongeren in de instroom (32%). Er stromen dus weliswaar veel jongeren uit, maar de instroom is nog groter.

Tabel 6.14 Leeftijd van uitstromers in 2000 in 4 categorieën naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Leeftijdscat.	<20.000	20-50.000	50-100.000	100-375.000	>375.000	Totaal
< 30 jaar	12,0	21,6	15,6	27,4	18,0	18,7
30 - 40 jaar	29,8	29,8	27,9	23,9	32,7	29,0
40 - 55 jaar	39,1	30,1	39,9	29,0	34,3	34,4
> 55 jaar	19,1	18,5	16,6	19,8	15,0	17,8
Totaal Nederland (aantal cases)	100,0 (2.881)	100,0 (2.573)	100,0 (1.842)	100,0 (2.294)	100,0 (2.721)	100,0 (11.460)

Bron: salarisbestand

Van de uitstroom in 2000 werkte ongeveer 39% in deeltijd. Dit is (evenals in 1999) iets minder dan het percentage van de instroom. Werken in deeltijd is dus populair bij de mensen die instromen. Bij gemeenten met 100.000-375.000 inwoners is het percentage uitstromers dat in deeltijd werkt hoger, namelijk bijna 51%.

Tabel 6.15 Percentage van de uitstroom in 2000 dat in deeltijd werkte, naar gemeentegrootteklasse

Gemeentegrootteklasse	1998	1999	2000
<20.000 inwoners	35,0	33,8	35,1
20.000-50.000 inwoners			37,2
50.000-100.000 inwoners	42,8	41,6	33,1
100.000-375.000 inwoners			50,7
>375.000 inwoners	34,3	31,1	41,0
Totaal Nederland (aantal cases)	37,8 (5.643)	36,1 (7.368)	39,4 (11.460)

Bron: salarisbestand

De verdeling van de uitstroom naar inschaling komt voor de meeste inschalingscategorieën (tabel 6.16) overeen met de verdeling van het totale personeelsbestand (tabel 4.3). In de schalen 1 t/m 3 vindt echter meer uitstroom plaats ten opzichte van de overige schalen. De relatief hoge uitstroom in de laagste schalen bij gemeenten met >375.000 inwoners (27,5%) speelt hierin een rol.

Tabel 6.16 Inschaling van uitstroom in 2000, uitgesplitst naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Inschaling	<20.000	20-50.000	50-100.000	100-375.000	>=375.000	Totaal
1 t/m 3	7,1	10,5	16,0	13,5	27,5	14,8
4 t/m 6	35,7	28,0	35,3	22,0	24,4	29,0
7 t/m 9	36,4	32,0	25,4	25,2	28,1	29,9
10 t/m 12	15,0	13,8	16,6	18,4	15,6	15,8
>=13	1,1	1,9	1,8	4,0	3,6	2,5
Niet ingeschaald	4,8	13,8	4,9	16,8	0,7	8,0
Totaal (aantal cases)	100,0 (1.657)	100,0 (1.674)	100,0 (850)	100,0 (1.316)	100,0 (5.963)	100,0 (11.460)

Bron: salarisbestand

Tabel 6.17 geeft de redenen van uitstroom weer voor de jaren 1998-2000. Belangrijk is te constateren dat deze redenen doorgaans slecht worden ingevuld in systemen van gemeenten. De datum van uitdiensttreding kan altijd worden aangeleverd, de reden van uitstroom in zeer beperkte mate. Nader inzicht in dit gegeven is uitermate belangrijk, opdat gemeenten zicht hebben en houden op de concurrentie, de instanties of bedrijven die het gemeentelijk personeel 'weglokken'. Uit deze tabel is op te maken dat vrijwillig ontslag de belangrijkste reden voor vertrek is. De reden waarom men vrijwillig ontslag neemt en de organisatie/bedrijf waarheen men overstapt is echter niet bekend. Om een goed beeld te krijgen van de positie op de arbeidsmarkt zouden gemeenten dit beter moeten registreren. Naast vrijwillig ontslag is VUT / FPU een belangrijke reden voor het einde van het dienstverband.

Tabel 6.17 Reden van uitstroom in 1998-2000 naar gemeentegrootteklasse (in procenten, gewogen naar personeelsbestand)

Cat.reden van uitstroom (aantal cases)	1998	1999	2000 (n=79)
Vrijwillig ontslag	57,3	56,1	58,9
VUT / FPU	13,3	16,4	21,9
Einde van rechtswege/ aflopen contract	6,9	5,8	5,1
Privatisering/verzelf- standiging/reorganisatie	6,7	8,0	3,7
Overlijden	2,2	2,4	2,6
Invaliditeitspensioen (arbeidsongeschiktheid)	3,5	3,3	2,2
Ouderdompensioen	1,6	1,8	1,8
Strafontslag	1,3	1,1	0,3
FLO	0,9	0,5	0,2
Overig	6,3	4,6	3,1
Totaal (aantal cases)	100 (79)	100 (83)	100 (79)

Bron: panelenquête



Een deel van de ambtenaren die met vrijwillig ontslag vertrekken blijft werkzaam in de gemeentelijke sector. Uit een groot onderzoek naar de mobiliteit bij de overheid blijkt dat de mobiliteit binnen de gemeentelijke sector met 2,1% relatief hoog is.²⁰ Ambtenaren bij gemeenten zijn mobieler dan hun collega's bij het rijk, de provincies en de waterschappen. Bovendien blijkt de uitstroom van gemeentelijke ambtenaren naar het bedrijfsleven met 1,8% beduidend lager dan de instroom van 3,2% van mensen uit de marktsector.

6.4 Doorstroom

Bij doorstroom gaat het om het veranderen van functie of van afdeling of dienst binnen de gemeente. Aan gemeenten is gevraagd aan te geven welk deel van het personeel jaarlijks doorstroomt, hetgeen heeft geleid tot de volgende indicatieve gegevens. Tabel 6.18 laat zien dat het percentage doorstroom is toegenomen in 2000: gemiddeld stroomt ongeveer 4% van het personeel per jaar door naar een andere functie, afdeling of dienst. In 1999 en 1998 was dit ongeveer 2%. De toename doet zich bij de meeste gemeenten voor. Bij de grootste gemeenten ligt het percentage doorstroom bovendien hoger.

Tabel 6.18 Gemiddeld doorstroompercentage op het personeelsbestand naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Gemeentegrootteklasse	1998	1999	2000
<10.000 inwoners	1,7	0,8	4,4
10.000-20.000 inwoners	1,9	2,3	4,0
20.000-50.000 inwoners	1,6	1,9	1,6
50.000-100.00 inwoners	3,5	4,6	4,7
>100.000 inwoners			7,2
Totaal Nederland	2,0	2,3	3,5
(aantal cases)	(75)	(74)	(72)

Bron: panelenquête

6.5 Vacatures en werving

Een vacature is gedefinieerd als een arbeidsplaats waarvoor binnen of buiten de gemeentelijke organisatie personeel wordt gezocht. Ook de volgende vacatures worden hiertoe gerekend:

- vacatures waarvoor zich inmiddels sollicitanten hebben gemeld;
- vacatures waarvoor reeds gesprekken met sollicitanten hebben plaatsgevonden;
- vacatures waarvoor de sollicitatieprocedure zoveel tijd zal kosten dat de feitelijke indiensttreding niet op korte termijn valt te verwachten;
- vacatures waarvoor uitzendkrachten of ander tijdelijk personeel wordt gezocht;
- open plaatsen voor leerlingen en personen in opleiding, mits het daarbij gaat om een arbeidsovereenkomst (dus geen onbetaalde stageplaatsen).

Bij de gegevens moet worden aangetekend dat ze indicatief zijn. Omdat gemeenten niet of slecht in staat zijn om exact de formatieplaatsen aan te geven is ook het aantal vacante formatieplaatsen vaak moeilijk te berekenen. De respons op dit onderdeel is in 2000 laag.

Gemiddeld zijn er per 100 formatieplaatsen in 2000 16,3 formatieplaatsen vacant. Net als in 1999 is in 2000 een toename van het percentage vacante formatieplaatsen waarneembaar ten opzichte van het jaar ervoor.

²⁰ De resultaten van het onderzoek dat is uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken zijn gepubliceerd in de Arbeidsmarktportage Overheid 2000.

Bijna tweederde van deze vacatures (61%) is in de loop van 2000 vervuld. Dit is minder dan in de jaren ervoor, toen werd in de loop van het jaar nog bijna driekwart van de vacatures vervuld. Bij de grootste gemeenten ligt het percentage vervulde vacatures op 69% (tabel 6.20).

Tabel 6.19 Gemiddeld aantal vacatures (op 1 januari plus het aantal dat in de loop van het jaar is ontstaan) op de totale formatie naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Gemeentegrootteklasse	1998	1999	2000
<10.000 inwoners	6,5	9,9	16,4
10.000-20.000 inwoners	8,4	12,1	17,3
20.000-50.000 inwoners	10,5	10,8	17,4
50.000-100.000 inwoners	11,3	14,2	14,9
>100.000 inwoners			13,0
Totaal Nederland	8,9	11,7	16,3
(aantal cases)	(68)	(69)	(34)

Bron: panelenquête

Tabel 6.20 Gemiddeld percentage vacatures dat in de loop van het jaar is vervuld naar gemeentegrootteklasse

Gemeentegrootteklasse	1998	1999	2000
<10.000 inwoners	84,9	74,3	80,0
10.000-20.000 inwoners	73,8	76,2	62,5
20.000-50.000 inwoners	70,0	76,5	57,2
50.000-100.000 inwoners	67,3	67,5	60,8
>100.000 inwoners			69,3
Totaal Nederland	74,6	74,3	61,0
(aantal cases)	(68)	(71)	(33)

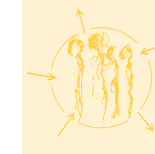
Bron: panelenquête

In tabel 6.21 is de ontwikkeling van het aantal vacatures naar gemeentegrootteklasse weergegeven. Gemeenten met minder dan 10.000 inwoners hadden eind 2000 25% minder vacatures dan eind 1999. Daarentegen hadden de gemeenten met 50.000-100.000 inwoners ruim 50% meer vacatures ten opzichte van het jaar ervoor.

Tabel 6.21 Ontwikkeling van het aantal vacatures op 31 december 2000 t.o.v. 1999 naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Gemeentegrootteklasse	2000
<10.000 inwoners	- 25,0
10.000-20.000 inwoners	- 4,3
20.000-50.000 inwoners	- 8,0
50.000-100.000 inwoners	+ 53,8
>100.000 inwoners	+ 4,6
Totaal Nederland	+ 3,0
(aantal cases)	(40)

Bron: panelenquête



In de panelenquête is aan gemeenten gevraagd welke wervingskanalen worden gebruikt om een geschikte kandidaat te vinden voor openstaande vacatures (tabel 6.22). Personeelsadvertenties worden (bijna) altijd of vaak gebruikt. In 2000 en 2001 maakt zo'n 90% van de gemeenten gebruik van dit wervingskanaal (tabel 6.23). In 16% van de gevallen wordt (bijna) altijd gebruik van een mobiliteits- of loopbaancentrum. Vrijwel nooit wordt gebruik gemaakt van traineeprojecten en van opleidingsinstellingen/universiteiten. Respectievelijk 13% en 27% van de gemeenten geeft aan af en toe van deze mogelijkheden gebruik te maken. Opvallend is ook dat weinig gebruik wordt gemaakt van selectiebureaus, open sollicitaties en van het informele circuit. Enkele gemeenten laten in de categorie 'anders' voornamelijk weten (tevens) gebruik te maken van Internet. Het gebruik van dit medium varieert van af en toe tot (bijna) altijd. Ook uitzendbureaus worden af en toe of vaak gebruikt.

Tabel 6.22 Gebruik van wervingskanalen in 2001 (in procenten)

Doordat meerdere antwoorden mogelijk zijn tellen de percentages niet op tot 100%

(N=87)	(Bijna) Altijd	Vaak	Af en toe	(Vrijwel) Nooit
Personeelsadvertenties	77,0	12,6	5,7	4,6
Opleidingsinstellingen/universiteiten	1,1	0,0	27,6	71,3
Reïntegratiebedrijven/Arbeidsvoorziening	5,7	3,4	33,3	57,5
Selectiebureaus	0,0	8,0	54,0	37,9
Het informele circuit	0,0	5,7	48,3	46,0
Open sollicitaties	1,1	6,9	55,2	36,8
Stages	0,0	0,0	48,3	51,7
Traineeprojecten	0,0	0,0	13,8	86,2
Mobiliteitsbureau of loopbaancentrum	16,1	21,8	32,2	29,9
Anders	5,7	3,4	5,7	85,1

Bron: panelenquête

Tabel 6.23 Percentage gemeenten in 2000 en 2001 dat vaak of altijd gebruik van genoemde wervingskanalen maakt

Doordat meerdere antwoorden mogelijk zijn tellen de percentages niet op tot 100%

	2000	2001
Personeelsadvertenties	90,6	89,7
Opleidingsinstellingen/universiteiten	2,4	1,1
Reïntegratiebedrijven/CWI (voorheen arbeidsbureau)	20,3	9,2
Selectiebureaus	8,5	8,0
Het informele circuit	6,1	5,7
Open sollicitaties	3,6	8,0
Stages	2,4	0,0
Traineeprojecten	*	0,0
Mobiliteitsbureau of loopbaancentrum	54,7	37,9
(aantal cases)	(N=93)	(N=87)

Bron: panelenquête

* niet gevraagd in 2000

In de panelenquête is ook gevraagd naar de aanwezigheid en hoogte van een budget voor werving en selectie (tabel 6.24). Bij alle gemeenten met 50.000-100.000 inwoners is zo'n budget in 2000 aanwezig. Van de gemeenten met minder dan 10.000 inwoners is dit bij de helft het geval. Bij de overige gemeentegrootteklassen geldt dit voor ruim driekwart van de gemeenten. Het gemiddelde aandeel van het budget was in 2000 ongeveer 1 procent ten opzichte van de totale loonsom²¹.

Tabel 6.24 Aanwezigheid en hoogte van budget voor werving en selectie in 2000 naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Gemeentegrootteklasse	Percentage gemeenten met een budget voor werving en selectie	Gemiddelde aandeel van het budget t.o.v. totale loonsom
<10.000 inwoners	50,0	0,6
10.000-20.000 inwoners	84,6	0,9
20.000-50.000 inwoners	80,0	0,9
50.000-100.000 inwoners	100,0	0,6
>100.000 inwoners	66,7	1,0
Totaal Nederland (aantal cases)	79,0 (81)	0,8 (48)

Bron: panelenquête

Tabel 6.25 toont ontwikkelingscijfers van de uitgaven voor werving en selectie in 2000 ten opzichte van het jaar ervoor. Bij ruim 65% van de gemeenten zijn de uitgaven toegenomen. Deze toename is het grootst bij de grote steden en gemeenten met 10.000-50.000 inwoners.

Tabel 6.25 Ontwikkeling van de uitgaven voor werving en selectie in 2000 t.o.v. 1999 naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

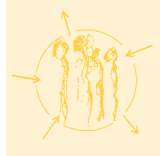
Categorie	<10.000	10-20.000	20-50.000	50-100.000	>100.000	Totaal
Toegenomen	40,0	77,3	62,5	44,4	100,0	65,6
Gedaald	60,0	13,6	12,5	11,1	0,0	15,6
Gelijk gebleven	0,0	4,5	4,2	22,2	0,0	6,3
Onbekend	0,0	4,5	20,8	22,2	0,0	12,5
Totaal (aantal cases)	100,0 (5)	100,0 (22)	100,0 (24)	100,0 (9)	100,0 (4)	100,0 (64)

Bron: panelenquête

6.6 Trainees

Bij 12 panelgemeenten (15%) waren in 2000 trainees werkzaam en bij 23% van de gemeenten zijn plannen aanwezig voor een traineeproject. De trainees (en plannen) zijn vooral aanwezig bij de grotere gemeenten. Steeds meer gemeenten ontdekken dat een traineeproject een middel is om er voor te zorgen dat mensen wel adequaat zijn opgeleid voor de vacante functies.

²¹ Omdat het hier gaat om een beperkt totaal aantal cases (n=48) is de nodige voorzichtigheid geboden met het extrapoleren naar het landelijk niveau.



Tabel 6.26 Aanwezigheid van trainees en plannen voor trainee-projecten in 2000 naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Doordat meerdere antwoorden mogelijk zijn tellen de percentages niet op tot 100%

Categorie	<10.000	10-20.000	20-50.000	50-100.000	>100.000	Totaal
Er zijn trainees werkzaam	0,0	12,0	10,0	33,3	42,9	12,3
Er zijn plannen voor een traineeproject	20,0	12,0	24,1	28,6	66,7	23,4
(aantal cases)	(10)	(25)	(30)	(9)	(7)	(81)

Bron: panelenquête

6.7 Samenvatting

Ongeveer driekwart van de gemeenten ervaart problemen bij het vinden van nieuw, kwalitatief goed personeel. Dit probleem doet zich vooral voor bij grotere gemeenten, maar ook kleinere gemeenten kampen met dit probleem. Het grootste probleem is dat er te weinig mensen solliciteren en een ander probleem is dat de mensen die wél solliciteren niet adequaat genoeg zijn opgeleid.

Technische functies op zowel MBO als HBO/academisch niveau zijn moeilijk in te vullen. Op HBO/academisch niveau worden ook problemen gemeld ten aanzien van beleidsmedewerkers/-adviseurs, managementfuncties, financiële en ICT/automatiseringsfuncties.

Gemeenten gebruiken meestal de traditionele wervingskanalen om geschikte mensen te vinden voor openstaande vacatures. Personeelsadvertenties worden bijna altijd gebruikt. Zo'n 90% van de gemeenten maakt gebruik van dit wervingskanaal. In 38% van de gevallen wordt bovendien (bijna) altijd gebruik van een mobiliteits- of loopbaancentrum. Zelden wordt gebruik gemaakt van traineeprojecten en van opleidingsinstellingen/universiteiten om personeel te werven. Verder is opvallend dat weinig gebruik wordt gemaakt van selectiebureaus, open sollicitaties en van het informele circuit.

In 2000 was het instroompercentage 10%, terwijl 9% uitstroomde. Ongeveer 4% van het personeel stroomde in 2000 door naar een andere functie of afdeling/dienst. Dit is hoger dan in 1998 en 1999 (ongeveer 2%). Van de uitstroom is ruim 18% jonger dan 30 jaar. Dit percentage ligt, net als in 1999, boven het aandeel jongeren in het personeelsbestand (9%), maar ruim onder het aandeel jongeren in de instroom (32%). Er stromen dus weliswaar veel jongeren uit, maar de instroom is nog groter. In iets mindere mate geldt dit ook voor vrouwen.

Bij 15% van de gemeenten waren in 2000 trainees werkzaam en 23% van de gemeenten heeft plannen voor een traineeproject.

Eind 2000 waren er op de 100 formatieplaatsen gemiddeld 16 formatieplaatsen vacant. Ten opzichte van 1998 en 1999 is dit aantal toegenomen. De betrouwbaarheid van de vacaturegegevens laat over het algemeen te wensen over.

Hoofdstuk 7 Aandachtsgroepen en diversiteitsbeleid

7.1 Inleiding

In het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden zijn afspraken gemaakt tussen de sociale partners met betrekking tot de samenstelling van het personeelsbestand. Het A+O fonds Gemeenten stimuleert op basis van deze afspraken gemeenten om te komen tot een goed 'diversiteitsbeleid'.²² In dit hoofdstuk wordt een belangrijk onderdeel van het diversiteitsbeleid uitgelicht: het beleid gericht op 'traditionele' aandachtsgroepen binnen het gemeentelijk personeelsbestand. Diversiteitsbeleid is hier gedefinieerd als de aanwezigheid van een voorrangbeleid ten aanzien van bepaalde groepen en/of het hanteren van instrumenten die worden ingezet om de inzetbaarheid van mensen uit deze aandachtsgroepen te vergroten.

De gegevens over diversiteits(beleid) zijn verkregen via de panelenquête. Aan gemeenten is allereerst gevraagd om aan te geven in hoeverre een specifiek beleid wordt gevoerd voor vrouwen, ouderen, jongeren, allochtonen en gehandicapten.

7.2 Aanwezigheid diversiteitsbeleid

Uit tabel 7.1 is af te lezen dat in 2001 ruim 50% van de gemeenten een specifiek beleid voert voor vrouwen. Een zelfde percentage is van toepassing voor gehandicapten en allochtonen²³. De specifieke aandacht voor laatstgenoemde groep lijkt met 54% afgenomen ten opzichte van 2000 (was 66%).

Het aandeel gemeenten met een specifiek beleid ten behoeve van vrouwen, gehandicapten en/of allochtonen neemt in grote lijnen toe met de gemeentegrootte (tabel 7.2). Leeftijdsbewust personeelsbeleid voor 40 en 55 plussers wordt in 2001 door een beperkt aantal gemeenten met minder dan 100.000 inwoners gevoerd. Een leeftijdsbewust beleid voor jongeren vindt met 13% vaker plaats. Het zijn met name grote gemeenten die dit beleid voeren.

Verder valt in tabel 7.2 op dat betrekkelijk weinig gemeenten in de categorie met 10.000-20.000 inwoners een specifiek beleid voeren ten aanzien van allochtonen en/of gehandicapten.

²² Diversiteitsbeleid heeft als uitgangspunt dat het personeelsbestand een afspiegeling is van de beroepsbevolking van de gemeente: een evenwichtige mix van talenten, mannen en vrouwen, van diverse waarden en normen, van homo's en hetero's, van jong tot oud, van een verscheidenheid aan kwaliteiten en culturen, van hoger en lager opgeleiden, van autochtonen en allochtonen, van voltijders en deeltijders en van denkers en doeners. Gedachte hierachter is dat een divers samengesteld personeelsbestand beter is toegerust en de uiteenlopende capaciteiten, vaardigheden en inzichten kan benutten om originele, flexibele en marktgerichte oplossingen te bedenken.

²³ Zie ook: Onderzoek 'Diversiteitsbeleid Nederlandse Gemeenten' in 2000 uitgevoerd door Inova in opdracht van het A+O fonds Gemeenten: telefonische interviews met 112 gemeenten. Hieruit blijkt dat 35% van de gemeenten dit beleid heeft vastgelegd in een beleidsnota. Ook wordt hierin geconcludeerd dat gemeenten met een specifiek beleid en/of veel activiteiten gericht op alloctone medewerkers opvallend vaker allochtonen in dienst hebben dan gemeenten die op dit terrein weinig ondernemen.



Tabel 7.1 Aandeel gemeenten met een specifiek diversiteitsbeleid in 2000 en 2001 (in procenten)

Doordat meerdere antwoorden mogelijk zijn tellen de percentages niet op tot 100%

	2000	2001
Vrouwen	53,4	54,8
Senioren (>55 jaar)	2,3	4,8
Jongeren (<30 jaar)	10,2	13,4
Doelgroep voor leeftijdsbewust personeelsbeleid (>40 jaar)	n.b.	6,0
Allochtonen	65,9	53,6
Gehandicapten	51,1	48,8
(aantal cases)	(N=88)	(N=84)

Bron: panelenquête

Tabel 7.2 Aandeel gemeenten met een specifiek diversiteitsbeleid naar gemeentegrootteklasse in 2001 (in procenten)

Doordat meerdere antwoorden mogelijk zijn tellen de percentages niet op tot 100%

(N=84)	<10.000	10-20.000	20-50.000	50-100.000	>100.000	Totaal
Vrouwen	54,5	38,5	55,2	80,0	75,0	54,8
Senioren (>55 jaar)	0,0	3,8	10,7	0,0	0,0	4,8
Jongeren (<30 jaar)	0,0	11,5	7,1	11,1	62,5	13,4
Leeftijdsbewust personeelsbeleid (>40 jaar)	9,1	11,5	0,0	10,0	0,0	6,0
Allochtonen	54,6	34,6	55,2	80,0	75,0	53,6
Gehandicapten	45,5	38,5	48,3	60,0	75,0	48,8

Bron: panelenquête

7.3 Allochtonen

De Wet Samen is het resultaat van wijzigingen in de Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen (WBEAA). Gezamenlijk doel van de sociale partners en van het kabinet is het bereiken van een substantiële verbetering van de arbeidsmarktpositie van allochtonen. De Wet Samen beschouwt als werkgever: de ondernemer waarbij in de regel (over een langere periode) tenminste 35 personen werkzaam zijn. De wet verplicht de werkgever te zorgen voor een afzonderlijke personeelsregistratie voor de onderneming. Hierbij wordt uitgegaan van zogenaamde evenredigheidspercentages²⁴.

Het aandeel allochtonen is het aandeel personeelsleden dat volgens de Wet Samen allochtoon is in het registratiebestand dat gemeenten in het kader van de Wet Samen bijhouden. Het doel van dit kengetal is het geven van inzicht in de mate waarin allochtonen op verschillende niveaus binnen de gemeentelijke organisatie werken.²⁵

²⁴ Arbeidsvoorziening Nederland publiceert evenredigheidscijfers ten behoeve van het formuleren van streefcijfers allochtoon personeel. Deze cijfers zijn percentages die het aandeel personen uit de doelgroep binnen de regionale beroepsbevolking (naar opleidingsniveau) aangeven. Zie hiervoor: <http://www.werkzaken.nl/internet/wetsamen/beleid/evenredigheidscijfers.htm>

²⁵ In oktober 2001 publiceert Arbeidsvoorziening Nederland het centrale databestand van de Wet Samen op www.samen.nl.

Uit tabel 7.3 kan worden geconcludeerd dat het gewogen gemiddelde percentage van geregistreerde allochtonen in 2000 gelijk is aan het jaar ervoor (6%). Het gemiddelde percentage allochtonen neemt in grote lijnen toe met de gemeentegrootte.²⁶

Bij deze percentages kan worden aangetekend dat veel jonge allochtonen zich niet laten registreren waardoor een vertekening in negatieve zin optreedt. Verder werken tegenwoordig veel allochtonen bij de overheid via een externe organisatie als gevolg van privatisering van schoonmaak, catering en beveiliging. Deze mensen tellen niet mee voor de Wet Samen en dus ook niet in de aantallen en percentages die voor de Personeelsmonitor gemeenten worden gebruikt.

Tabel 7.3 Gewogen gemiddeld percentage allochtonen (in het registratiebestand), uitgesplitst naar gemeentegrootteklasse 1998-2000 (in procenten)

Gemeentegrootteklasse	1998	1999	2000
<10.000 inwoners	0,9	0,7	1,6
10.000-20.000 inwoners	1,0	1,3	5,8
20.000-50.000 inwoners	1,8	3,1	3,1
50.000-100.000 inwoners	4,5	8,0	4,7
>100.000 inwoners			8,1
Totaal Nederland	2,9	6,0	6,0
(aantal cases)	(71)	(73)	(77)

Bron: panelenquête

Een aantal kenmerken van de allochtonen in het registratiebestand is uitgelicht in onderstaande tabel. In 2000 heeft ongeveer tweederde een voltijds baan en 91% heeft een vaste aanstelling. Van de mensen die uit dienst zijn getreden maken allochtonen ongeveer acht procent uit.

Tabel 7.4 Kenmerken allochtonen (in het registratiebestand) naar gemeentegrootteklasse in 2000 (in procenten; gemiddeld)

Kenmerk	<10.000	10-20.000	20-50.000	50-100.000	>100.000	Totaal
Met voltijds baan	50,0	49,8	72,0	61,7	70,8	64,0
Met vaste aanstelling	16,5	8,3	6,4	8,6	13,0	8,9
Aandeel in uitstroom	0,0	4,8	9,3	12,8	9,0	8,3
(aantal cases)	(4)	(11)	(22)	(9)	(8)	(54)

Bron: panelenquête

Vanaf begin 2001 is de stimuleringsregeling Etnische Diversiteit van toepassing. Deze regeling is gericht op de bevordering van de in- en doorstroom van allochtoon gemeentepersoneel. Uit tabel 7.5 blijkt dat het percentage allochtonen onder de instroom in 2000 en 1999 rond de 5% ligt.

²⁶ Het percentage allochtonen in de klasse met 100.000 - 375.000 inwoners (dus exclusief de drie grote steden) is 5,2%.



Tabel 7.5 Gemiddeld percentage instroom allochtonen op de totale instroom naar gemeentegrootteklasse 1998-2000

Gemeentegrootteklasse	1998	1999	2000
<10.000 inwoners	0,9	0,0	1,7
10.000-20.000 inwoners	2,8	6,9	2,3
20.000-50.000 inwoners	2,6	3,9	6,9
50.000-100.000 inwoners	8,5	7,3	7,1
>100.000 inwoners			7,9
Totaal Nederland	3,3	4,9	5,0
(aantal cases)	(75)	(77)	(76)

Bron: panelenquête

Uit het onderzoek van Inova naar diversiteitsbeleid van gemeenten (Inova, 2000) blijkt dat 50% van de onder-vraagde gemeenten streefcijfers hanteert met betrekking tot de instroom van allochtone medewerkers. Streefcijfers ten aanzien van doorstroom van allochtonen bestaan niet of nauwelijks. Een klein percentage gemeenten heeft maatregelen genomen om te voorkomen dat allochtonen weer uitstromen.

7.4 Wet Rea / Arbeidsgehandicapten

De Wet op de (re)ïntegratie arbeidsgehandicapten (Wet Rea) is per 1 juli 1998 in werking getreden. Door middel van de Wet Rea wordt getracht de kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een arbeidshandicap te vergroten. Dit geldt zowel voor arbeidsgehandicapten die nog nooit hebben gewerkt als voor arbeidsgehandicapten die opnieuw aan het werk willen. De Wet Rea is gericht op de terugkeer van zo veel mogelijk arbeidsgehandicapte medewerkers in het arbeidsproces.

De gemeente moet als werkgever de inschakeling van een bij haar in dienst zijnde arbeidsgehandicapte medewerker bevorderen, tenzij vaststaat dat geen passende arbeid voor de betrokkene voorhanden is. Deze verplichting is ook vastgelegd in de CAR/UWO. Daarnaast dient de gemeente in het algemeen de inschakeling te bevorderen van arbeidsgehandicapten die recht hebben op een uitkering.

Het aandeel arbeidsgehandicapten is gedefinieerd als het aandeel personeelsleden dat volgens de Wet Reïntegratie Arbeidsgehandicapten (Wet Rea) gehandicapt is in het personeelsbestand. Hierbij gaat het om medewerkers die:

- zijn afgekeurd;
- gedeeltelijk zijn afgekeurd;
- waarvoor een concrete voorziening is getroffen om afkeuring te voorkomen;
- die zijn aangesteld vanuit een WAO-situatie;
- een niet als normaal te duiden handicap hebben waardoor aanpassing aan de werkinhoud, het werktempo en/of aan de werkomstandigheden heeft plaatsgevonden;
- zijn aangesteld vanuit een Wsw-situatie.

Uit onderstaande tabel is af te lezen dat het gemiddeld percentage arbeidsgehandicapten in 2000 met 1,5% iets hoger ligt dan in de jaren 1998 en 1999. Opgemerkt dient te worden dat deze percentages met enige voorzichtigheid dienen te worden geïnterpreteerd, omdat relatief weinig gemeenten opgave kunnen doen van het aantal arbeidsgehandicapten.

Tabel 7.6 Gemiddeld percentage arbeidsgehandicapten op het personeelsbestand naar gemeentegrootteklasse in 1998-2000

Gemeentegrootteklasse	1998	1999	2000
<10.000 inwoners	0,5	1,2	1,8
10.000-20.000 inwoners	0,5	0,7	1,0
20.000-50.000 inwoners	0,8	1,5	1,4
50.000-100.000 inwoners	1,7	1,0	2,8
>100.000 inwoners			2,7
Totaal Nederland	0,6	1,1	1,5
(aantal cases)	(48)	(53)	(67)

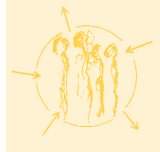
Bron: panelenquête

Gemeenten ontvingen in 2000 een gemiddeld subsidiebedrag van 16 gulden per medewerker voor arbeidsgehandicapten (tabel 7.7). Voor een vergelijking tussen gemeentegrootteklassen is de totale gemeentelijke Rea-subsidie van 2000 gedeeld door het totaal aantal personeelsleden. Het gemiddelde subsidiebedrag neemt toe met de gemeentegrootte. Voor een deel is dit te verklaren doordat de grotere gemeenten meer arbeidsgehandicapten in dienst hebben.

Tabel 7.7 Gemiddelde subsidie (REA-gelden) die is ontvangen per medewerker voor arbeidsgehandicapten in 2000 naar gemeentegrootteklasse (in gulden)

Gemeentegrootteklasse	hoogte subsidie
<10.000 inwoners	12,1
10.000-20.000 inwoners	12,3
20.000-50.000 inwoners	19,2
50.000-100.000 inwoners	24,8
>100.000 inwoners	n.b.
Totaal Nederland	16,0
(aantal cases)	(60)

Bron: panelenquête



7.5 Samenvatting

Ruim 50% van de gemeenten voert in 2001 een specifiek beleid voor vrouwen, gehandicapten en allochtonen. Minder gemeenten lijken specifieke aandacht aan laatstgenoemde groep te besteden dan in 2000 toen het percentage 66% was. Het aandeel gemeenten met een specifiek beleid ten behoeve van vrouwen, gehandicapten en allochtonen neemt in grote lijnen toe met de gemeentegrootte (tabel 7.2).

Er zijn in 2000, net als in 1999, gemiddeld 6,0% allochtonen geregistreerd. Bijna tweederde van deze gemeentebtenaren heeft een volledige werkweek en 91% heeft een vaste aanstelling. Het aandeel allochtonen in de uitstroom (8,5%) is hoger dan het aandeel in de instroom (5%).

Het gemiddeld percentage arbeidsgehandicapten dat werkzaam is bij gemeenten ligt in 2000 met 1,5% iets hoger dan in 1999. Het gaat hier om een indicatief cijfer. Gemeenten ontvingen in 2000 per medewerker gemiddeld een subsidiebedrag van 16 gulden voor arbeidsgehandicapten. Voor een vergelijking tussen gemeentegrootteklassen is de totale gemeentelijke Rea-subsidie van 2000 gedeeld door het totaal aantal personeelsleden.

Hoofdstuk 8 Ziekteverzuim

8.1 Methode

Ziekteverzuim is een onderwerp dat zich de laatste jaren in alle overheidssectoren in de schijnwerpers bevindt. In verschillende sectoren worden maatregelen genomen om ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid terug te dringen. In de sector Gemeenten is op 9 juli 2001 een Arbo-convenant gesloten waarin is afgesproken het ziekteverzuim in de sector met 1 procentpunt omlaag te brengen.

Voor het meten van het verzuim bij gemeenten is tien jaar geleden een systematiek ontworpen. In 1991 is SGB0 in opdracht van het College voor Arbeidszaken gestart met het inventariseren van het ziekteverzuim onder het gemeentelijk personeel.²⁷ In 1999 is besloten om de ziekteverzuim-inventarisatie te integreren in de Personeelsmonitor. Dit betekent dat de panelgemeenten van de monitor zijn verzocht om opgave te doen van hun ziekteverzuim. De gehanteerde methodiek is ongewijzigd gebleven.²⁸ Opgemerkt dient te worden dat weliswaar op landelijk niveau de macro-cijfers van het verzuim bekend zijn, maar dat dit nog niet betekent dat er ook sprake is van een duidelijk overzicht van de oorzaken van (de stijging van) het verzuim of van de beleidsinspanningen van gemeenten om het verzuim aan te pakken.

Op de volgende pagina staan de definities vermeld die zijn gehanteerd.²⁹

Ziekteverzuimpercentage:

Totaal aantal verzuimde kalenderdagen in één jaar gedeeld door het totaal aantal beschikbare kalenderdagen in één jaar maal 100%

Meldingsfrequentie:

Totaal aantal ziekmeldingen in één jaar gedeeld door het gemiddeld aantal personeelsleden in één jaar

Gemiddelde verzuimduur:

Totaal aantal verzuimde kalenderdagen van in een jaar afgesloten verzuimgevallen gedeeld door het totaal aantal verzuimgevallen die in dat jaar zijn beëindigd

²⁷ De geschiedenis van deze inventarisatie in het afgelopen decennium is in 1998 samengevat in de publicatie Ziekteverzuim in de jaren Negentig, die verschenen is in de reeks Arbeidszaken in beweging. Hierbij is ook het gemeentelijk beleid ten aanzien van ziekteverzuim onderzocht. SGB0/CVA, 1998.

²⁸ Ten behoeve van de bepaling van het ziekteverzuimpercentage, de meldingsfrequentie en de gemiddelde verzuimduur binnen de sector Gemeenten, is uitgegaan van een gewogen gemiddelde. De wegingsfactor wordt gevonden in het gemiddeld aantal personeelsleden van een gemeente. Dit betekent dus dat gemeenten met relatief veel personeelsleden een grotere invloed hebben op het gemiddelde dan gemeenten met weinig personeelsleden.

²⁹ Toelichting bij enkele termen in de formules:

Het totaal aantal verzuimde kalenderdagen is de som van het aantal kalenderdagen dat elk personeelslid ziek is geweest in een jaar. Het totaal aantal beschikbare kalenderdagen is de som van het aantal kalenderdagen dat elk personeelslid bij de gemeente in dienst is. Een personeelslid dat gedurende heel het jaar in dienst was van de gemeente levert 365 beschikbare kalenderdagen op. Een personeelslid dat op 1 februari van een jaar in dienst is gekomen, telt voor 334 beschikbare kalenderdagen (365 minus 31).

De berekening, op basis van werkzame personen en niet op basis van fte's, impliceert dat geen onderscheid hoeft te worden gemaakt naar voltijd- en deeltijdmedewerkers. Dit betekent ook dat deeltijdwerkers die het gehele jaar in dienst waren ook 365 beschikbare kalenderdagen bijdragen aan de noemer van de formule die wordt gehanteerd voor de berekening van het verzuimpercentage. Omdat ook hun eventuele ziekteperioden per kalenderdag worden geteld, ongeacht of zij op die dag al dan niet werden geacht te werken, leidt dit niet tot vertekeningen. Deze telling komt de eenvoud ten goede. Er hoeft niet extra moeite te worden gedaan om vast te stellen hoeveel werkdagen een deeltijdwerker gedurende zijn of haar ziekteperiode heeft verzuimd. Bij de definitie van de gemiddelde verzuimduur is vermeld dat het moet gaan om afgesloten verzuimgevallen. Eerst dan kan de gemiddelde verzuimduur van verzuimgevallen worden berekend. Voor die gemiddelde verzuimduur dienen eventuele verzuimde kalenderdagen uit eerdere jaren daarom meegeteld te worden.

Naastr de gemiddelde verzuimduur wordt aan de gemeenten ook gevraagd om al hun verzuimgevallen te categoriseren naar verzuimduur. De gehanteerde klassen zijn: 1 tot en met 7 dagen, 8 tot en met 42 dagen, 43 tot en met 365 dagen en meer dan 365 dagen.



8.2 Ziekteverzuimpercentage

Het gemiddelde ziekteverzuimpercentage in 2000, gewogen op basis van het gemiddeld aantal medewerkers inclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof, is 8,9. Exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof is het gemiddelde verzuimpercentage 8,5. Dit betekent dat van de 100 medewerkers er elke dag ongeveer acht ziek zijn.

Deze cijfers zijn gebaseerd op de panelenquête. Ten aanzien van de betrouwbaarheid van de cijfers kan worden gezegd dat de onzekerheidsmarges weliswaar groter zijn dan van voor 1998, maar dat de uitkomsten zeer aannemelijk zijn. De resultaten laten geen trendbreuk zien.³⁰ De ontwikkeling in het verzuimpercentage in de tot nu toe uitgevoerde metingen is weergegeven in tabel 8.1.

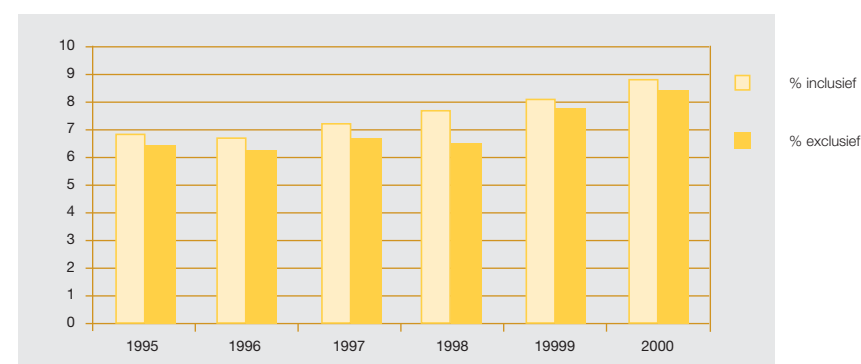
Sinds 1996 is er sprake van een stijging, wanneer het verzuimpercentage inclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof als uitgangspunt wordt genomen. Deze stijging van het ziekteverzuim heeft zich in 2000 voortgezet. Dit beeld is overigens niet uniek voor de gemeentelijke sector. Ook de andere overheidssectoren en het bedrijfsleven laten de laatste jaren een stijging van het verzuim zien. Het is van belang om op te merken dat vergelijkingen van het verzuim in de sector Gemeenten met andere sectoren vaak mank gaan, omdat iedere sector een specifieke populatie heeft en de wijze van registreren kan verschillen.

Tabel 8.1 Omvang van het ziekteverzuim 1995 - 2000

Jaar	% Inclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof	% Exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof
1995	6,9	6,5
1996	6,8	6,3
1997	7,2	6,8
1998	7,7	6,6
1999	8,1	7,8
2000	8,9	8,5

Bron: landelijk onderzoek van SGBO voor 1995-1997 en panelenquête voor 1998-2000

Figuur 8.1 Ontwikkeling ziekteverzuim 1995-2000 (in procenten)



Bron: landelijk onderzoek van SGBO voor 1995-1997 en panelenquête voor 1998-2000

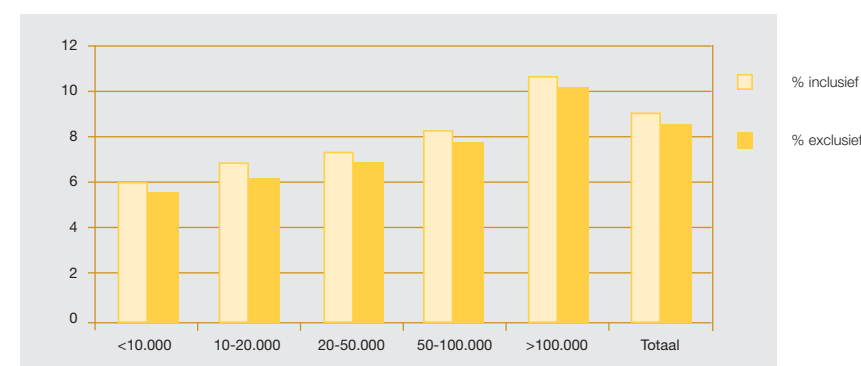
In tabel 8.2 zijn de percentages inclusief en exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof uitgesplitst naar gemeentegrootteklasse. We zien dat er aanzienlijke verschillen zijn tussen de klassen. In de klasse van meer dan 100.000 inwoners is het ziekteverzuim het hoogst.³¹

Tabel 8.2 Ziekteverzuimpercentage inclusief en exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof in 2000 naar gemeentegrootte

Gemeentegrootteklasse	% Inclusief	% Exclusief
<10.000 inwoners	6,0	5,7
10.000-20.000 inwoners	6,7	6,1
20.000-50.000 inwoners	7,5	7,0
50.000-100.000 inwoners	8,2	7,9
>100.000 inwoners	10,7	10,2
Totaal Nederland (aantal cases)	8,9 (70)	8,5 (66)

Bron: panelenquête

Figuur 8.2 Ziekteverzuim gemeenten 2000 naar gemeentegrootteklasse



Bron: panelenquête

8.3 Meldingsfrequentie en verzuimduur

Andere kerngegevens over het ziekteverzuim betreffen de meldingsfrequentie en de verzuimduur. Deze gegevens zijn, weer met onderscheid naar gemeentegrootteklasse, in onderstaande tabellen opgenomen. Uit tabel 8.3 wordt duidelijk dat gemiddeld gezien elke medewerker bij gemeenten zich ongeveer twee keer per jaar ziek meldt.³²

³⁰ Een analyse op basis van de gegevens van 1998 waarbij de cijfers van de groep panelgemeenten zijn vergeleken met de overige gemeenten heeft aangetoond dat de panelgemeenten representatief zijn voor alle gemeenten met betrekking tot de berekening van het ziekteverzuim.

³¹ Het verzuimpercentage in de klasse met 100.000 - 375.000 inwoners (dus exclusief de drie grote steden) in- en exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof is respectievelijk 9,1 en 8,7.

³² De verschillen tussen inclusief en exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn gering en komen pas twee cijfers achter de komma tot uiting.



Tabel 8.3 Gewogen meldingsfrequentie in 2000 naar gemeentegrootteklasse

Gemeentegrootteklasse	Inclusief	Exclusief
<10.000 inwoners	1,3	1,3
10.000-20.000 inwoners	1,5	1,5
20.000-50.000 inwoners	1,5	1,5
50.000-100.000 inwoners	1,9	1,9
>100.000 inwoners	1,9	1,9
Totaal Nederland (aantal cases)	1,7 (61)	1,7 (49)

Bron: panelenquête

Tabel 8.4 geeft aan dat de gemiddelde verzuimduur rond de 16 kalenderdagen ligt.

Tabel 8.4 Gewogen verzuimduur in 2000 naar gemeentegrootteklasse

Gemeentegrootteklasse	Inclusief	Exclusief
<10.000 inwoners	12,2	12,1
10.000-20.000 inwoners	15,1	14,6
20.000-50.000 inwoners	15,1	18,0
50.000-100.000 inwoners	16,2	14,6
>100.000 inwoners	17,9	17,4
Totaal Nederland (aantal cases)	16,3 (59)	15,7 (52)

Bron: panelenquête

Over het algemeen worden een lagere meldingsfrequentie en een geringere verzuimduur eerder in kleinere gemeenten (<10.000 inwoners) aangetroffen.

Tabel 8.5 geeft een overzicht van de ontwikkelingen in de afgelopen jaren. Geconstateerd kan worden dat de meldingsfrequentie stabiel is gebleven de afgelopen jaren. De verzuimduur varieert en is in 2000 weer gestegen, maar is nog onder het niveau van 1997.

Tabel 8.5 Gewogen meldingsfrequentie en verzuimduur inclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof in 1995 -2000

Jaar	Meldingsfrequentie	Verzuimduur
1995	1,8	13,8
1996	1,8	13,9
1997	1,7	18,1
1998	1,9	15,7
1999	1,8	15,5
2000	1,7	15,7

Bron: panelenquête

In tabel 8.6 is de verdeling van verzuimgevallen over verzuimduurklassen aangegeven. Niet alle gemeenten die opgave doen van het totaal aantal verzuimgevallen maken ook een onderscheid naar klassen. Om die reden wijken de in de tabel vermelde totale aantallen verzuimgevallen af van de bovengenoemde aantallen.

Tabel 8.6 Aandeel van afgesloten verzuimgevallen in klassen van verzuimduur in 2000 (in procenten van het totaal aantal verzuimgevallen)

Duur	Inclusief	Exclusief
1-7 dagen verzuim	68,9%	68,4%
8-42 dagen verzuim	19,3%	22,9%
43-365 dagen verzuim	10,0%	7,1%
Meer dan 365 dagen verzuim	1,8%	1,6%
Totaal (aantal verzuimgevallen)	100% (37.970)	100% (33.254)

Bron: panelenquête

Het merendeel van de verzuimgevallen betreft kortdurend verzuim, zo blijkt uit tabel 8.6. In vergelijking met eerdere jaren is het patroon nauwelijks veranderd. Tabel 8.7 geeft een beeld van de verzuimduur met een onderscheid naar gemeentegrootteklasse. De in deze tabel vermelde percentages zijn alle gebaseerd op het aantal verzuimgevallen in gemeenten van de betreffende grootteklasse. Aangezien sommige gemeenten wel het totaal aantal verzuimgevallen meldt, maar niet altijd het aantal verzuimgevallen per klasse, tellen de aantallen verzuimgevallen niet op tot het totale aantal verzuimgevallen.

Tabel 8.7 Aandeel van afgesloten verzuimgevallen in 2000 exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof in klassen van verzuimduur naar gemeentegrootte (in procenten van het totaal aantal verzuimgevallen per gemeentegrootteklasse)

	1-7 Dagen	8-42 Dagen	43-365 Dagen	> 365 Dagen
0-10.000 inwoners	56,2%	36,0%	7,9%	0,0%
10.000-20.000 inwoners	77,7%	16,6%	5,4%	0,3%
20.000-50.000 inwoners	66,9%	20,1%	7,5%	4,7%
50.000-100.000 inwoners	64,0%	22,2%	13,1%	0,7%
>100.000 inwoners	71,4%	21,7%	6,0%	1,6%
Totaal *	68,4%	22,9%	7,1%	1,6%

Bron: panelenquête

* Dit totaal is niet de som van de bovenvermelde aantallen.

Bij de gemiddelde verzuimduur zijn gemeenten er op gewezen dat deze gemiddelde duur wordt berekend op basis van afgesloten verzuimgevallen. In dat geval kan het voorkomen dat deze verzuimgevallen langer dan 365 dagen hebben geduurd. Indien dat het geval was is een aparte vraag gesteld over het totaal aantal ziekte-dagen van deze langdurige verzuimgevallen. Op zichzelf kunnen de gegevens worden gebruikt om een 'correctie' uit te voeren op de gemiddelde verzuimduur, waarbij perioden langer dan 365 dagen worden genegeerd. Deze correctie dient voor de vergelijking met de marktsector waar verzuimgevallen langer dan 365 dagen in principe niet voorkomen.³³ Kortom, de ziekteverzuimcijfers zijn niet vergelijkbaar met de marktsector.

³³ Deze correctie is niet uitgevoerd omdat te weinig gemeenten dit jaar opgave hebben gedaan van het aantal verzuimgevallen langer dan 365 dagen.



8.4 Arbeidsongeschiktheid

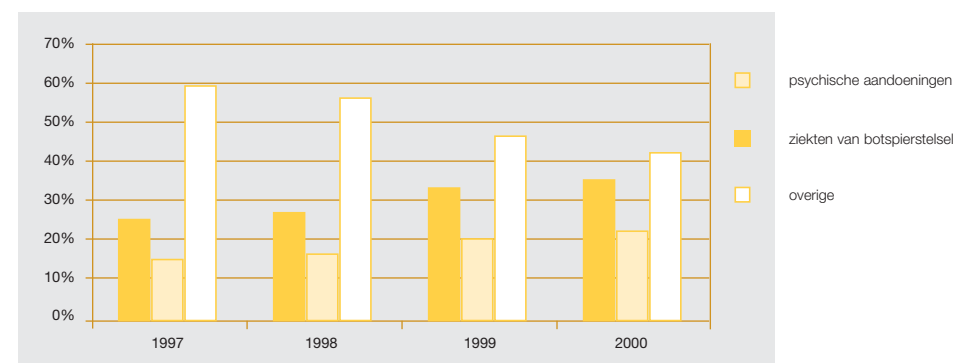
De WAO voor het overheidspersoneel wordt uitgevoerd door USZO. De USZO voert vanaf 2001 ook de WW en de ZW voor het overheidspersoneel uit. Per 1 januari 1998 is de wet Premiedifferentiatie en marktwerking arbeidsongeschiktheids-verzekeringen (Pemba) in werking getreden. De wet voorziet erin dat de WAO volledig wordt gefinancierd via werkgeverspremies met een vast en een gedifferentieerd deel³⁴.

Uit een in 2000 gehouden vooronderzoek naar reïntegratie in opdracht van het A+O fonds blijkt dat de omvang van de populatie WAO-ers in de sector Gemeenten de afgelopen jaren schommelde tussen de 24.600 en 21.600. In 2000 stonden er bij de USZO 22.700 WAO-ers geregistreerd³⁵.

Uit de Trendrapportage Arbeidszaken 2001 van het Ministerie van BZK blijkt dat voor overheidssectoren (evenals in de marktsector) vrouwen in vergelijking met mannen in elke leeftijdscategorie een hogere instroomkans in de WAO hebben.

Volgens gegevens van het USZO voor de sector Gemeenten ziet de verdeling van arbeidsongeschikten (in %) naar diagnosegroep er als volgt uit:

Figuur 8.3 Oorzaken arbeidsongeschiktheid



Bron: USZO

Opvallend is dat de oorzaak psychische aandoeningen voor arbeidsongeschiktheid vanaf 1997 verhoudingsgewijs is toegenomen. In iets mindere mate geldt dit ook voor ziekten van botspierstelsel.

Bijna 65% van de arbeidsongeschikten is volgens USZO-gegevens (van eind 1999) voor 80%-100% arbeidsongeschikt. Ongeveer 14% is tussen de 15% en 35% arbeidsongeschikt.

Uit de panelenquête blijkt dat ongeveer 1 op de 100 medewerkers voor 15% of meer arbeidsongeschikt is verklaard op grond van de definitie van de WAO. Eveneens 1 op 100 medewerkers krijgt een aanvulling op het salaris omdat ze op grond van de WAO geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn verklaard. Het lijkt er dus op dat alle arbeidsongeschikten een aanvulling krijgen. Gemiddeld genomen zijn de aantallen in de grote gemeenten iets hoger.

³⁴ Werkgevers worden per 1 januari 2002 opdrachtgever voor de reïntegratie van zieke en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte medewerkers. Deze verantwoordelijkheid geldt in alle gevallen voor de eerste twee jaar. Na het eerste ziektejaar is dit momenteel de verantwoordelijkheid van het USZO. Zie verder het onderzoeksrapport Reïntegratie van arbeidsgehandicapten en gedeeltelijk arbeidsongeschikten in de sector Gemeenten, juni 2001 op www.aeno.nl.

³⁵ Bureau Berenschot, in opdracht van het A+O fonds, juni 2001.

Tabel 8.8 Gemiddeld aantal arbeidsongeschikten (>15% WAO) en aantal arbeidsongeschikten die een aanvulling op het salaris krijgen in 2000 op het totale personeelsbestand naar gemeentegrootteklasse

Gemeentegrootteklasse	Arbeidsongeschikten (>15%)	Arbeidsongeschikten met aanvulling
<10.000 inwoners	1,6	2,1
10.000-20.000 inwoners	0,9	1,1
20.000-50.000 inwoners	1,5	1,1
50.000-100.000 inwoners	1,3	2,3
>100.000 inwoners	1,4	2,0
Totaal Nederland	1,3	1,3
(aantal cases)	(73)	(53)

Bron: panelenquête

De uitstroom uit de WAO wordt met name veroorzaakt door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, overlijden en ook het verlagen van het arbeidsongeschiktheidspercentage tot onder de 15%. De uitstroom vanwege werkhervatting is in 1999 en 2000 tot een paar procent gedaald ten opzichte van ca. 16% in de jaren 1997 en 1998. Deze gegevens komen uit het vooronderzoek naar reïntegratie in opdracht van het A+O fonds.

Tabel 8.9 geeft een overzicht van de kosten van arbeidsongeschiktheid in de sector in verband met het aanvullen van het salaris van een medewerker die op grond van de WAO geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is verklaard. Deze gegevens zijn indicatief omdat slechts de helft van de panelgemeenten de gegevens kan aanleveren. Met name de grotere gemeenten hebben hier moeite mee.

Tabel 8.9 Aandeel kosten van de aanvulling van het salaris als gevolg van arbeidsongeschiktheid op totale loonsom per geval in 2000 naar gemeentegrootte-klasse (in procenten)

Gemeentegrootteklasse	Gemiddelde kosten per aanvulling
<10.000 inwoners	0,8
10.000-20.000 inwoners	0,2
20.000-50.000 inwoners	0,2
50.000-100.000 inwoners	0,5
>100.000 inwoners	n.b.
Totaal Nederland	0,3
(aantal cases)	(43)

Bron: panelenquête

Uit het vooronderzoek naar reïntegratie in opdracht van het A+O fonds blijkt dat het totale volume aan WAO-uitkeringslasten in de sector Gemeenten in 2000 ongeveer 980 miljoen gulden bedraagt.



8.5 Samenvatting

Het ziekteverzuim in de sector Gemeenten is in 2000 weer iets gestegen ten opzichte van 1999. Hiermee is het percentage op 8,5% exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof uitgekomen. De meldingsfrequentie is vrijwel gelijk aan 1999, maar de verzuimduur is weer gestegen. Ieder personeelslid meldt zich gemiddeld twee keer per jaar ziek en de gemiddelde duur van het verzuim is ca. 16 dagen. Vanwege verschillen in de wijze van registratie, zijn deze ziekteverzuimcijfers niet vergelijkbaar met de marktsector.

Ongeveer 1 op de 100 medewerkers is op grond van de definitie van de WAO voor 15% of meer arbeidsongeschikt verklaard. Evenveel medewerkers krijgen om deze reden een aanvulling op het salaris.

De uitstroom uit de WAO wordt met name veroorzaakt door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, overlijden en ook het verlagen van de arbeidsongeschiktheid tot onder de 15% arbeidsongeschiktheid. De uitstroom vanwege werkhervatting is in 1999 en 2000 tot een paar procent gedaald ten opzichte van ca. 16% in de jaren 1997 en 1998.

Het totale volume aan WAO-uitkeringslasten in de sector Gemeenten in 2000 bedraagt ongeveer 980 miljoen gulden. Dit betekent dat er financieel veel winst te behalen is met het terugdringen van het aantal WAO-ers.

Hoofdstuk 9 Opleidingsuitgaven en -plannen

9.1 Inleiding

Gemeenten onderkennen het belang van vorming, opleiding en training voor het realiseren van zowel de doelstellingen van de gemeentelijke organisatie als van de medewerkers. Soms worden opleidingsplannen gemaakt waarin tot uitdrukking wordt gebracht hoe beschikbare middelen worden verdeeld. Opleidingsgeld kan worden gereserveerd voor onderwerpen als managementontwikkeling, verbetering van de interne- en externe dienstverlening, informatie- en communicatietechnologie, adviesvaardigheden en loopbaanontwikkeling.

De totale opleidingsuitgaven zijn uitgaven die gedaan worden in het kader van vorming, opleiding en training van het personeel voor het realiseren van zowel doelstellingen van de gemeentelijke organisatie als van de personeelsleden. Het gaat hierbij zowel om interne als om externe uitgaven. Ook de uitgaven aan interne trainers dienen te worden meegerekend. De verletkosten, dat wil zeggen de kosten die voortvloeien uit de inproductiviteit als gevolg van vorming, opleiding en training worden buiten beschouwing gelaten.

9.2 Opleidingsuitgaven

Gemeenten hebben over het algemeen moeite om gegevens over opleidingen aan te leveren. Het gemiddeld aandeel van de gerealiseerde opleidingsuitgaven is in onderstaande tabel gerelateerd aan de loonsom. Onderstaande gegevens zijn derhalve indicatief.

Het gemiddeld aandeel van de opleidingsuitgaven in de totale loonsom bedraagt in 2000 bijna 2%. Dit ligt iets hoger dan in 1999.

Tabel 9.1 Gemiddeld aandeel van de gerealiseerde opleidingsuitgaven ten opzichte van de totale loonsom, uitgesplitst naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Gemeentegrootteklasse	1998	1999	2000
<10.000 inwoners	1,3	1,6	1,9
10.000-20.000 inwoners	1,4	1,4	2,0
20.000-50.000 inwoners	1,3	1,3	1,4
50.000-100.000 inwoners	1,5	1,6	1,6
>100.000 inwoners			4,3
Totaal Nederland	1,4	1,5	1,9
(aantal cases)	(76)	(75)	(65)

Bron: panelenquête

Uit tabel 9.2 is af te lezen dat gemeenten in 2000 gemiddeld per medewerker ongeveer 1200 gulden aan opleidingen hebben uitgegeven. De gemiddelde opleidingsuitgaven zijn in zowel 2000 als 1999 gestegen ten opzichte van het jaar ervoor.



Tabel 9.2 Gemiddelde opleidingsuitgaven per medewerker in 1998-2000 naar gemeentegrootteklasse (in gulden)

Gemeentegrootteklasse	1998	1999	2000
<10.000 inwoners	1.010	1.206	1.378
10.000-20.000 inwoners	1.042	1.041	1.121
20.000-50.000 inwoners	935	1.081	1.193
50.000-100.000 inwoners	1.115	1.316	1.234
>100.000 inwoners			1.330
Totaal Nederland (aantal cases)	1.008 (77)	1.133 (79)	1.214 (66)

Bron: panelenquête

Tabel 9.3 geeft een overzicht van de gemiddelde verhouding tussen de gerealiseerde opleidingsuitgaven en de begrote uitgaven. In 2000 was er, net als in 1998, sprake van een gemiddelde overschrijding. Deze was gemiddeld respectievelijk 5,2 en 1,3%. In 1999 is gemiddeld uitgegeven wat begroot was.

Tabel 9.3 Gemiddelde verhouding tussen de gerealiseerde opleidingsuitgaven ten opzichte van de begrote uitgaven naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Gemeentegrootteklasse	1998	1999	2000
<10.000 inwoners	107,2	100,4	98,8
10.000-20.000 inwoners	102,7	97,1	107,1
20.000-50.000 inwoners	99,0	99,6	104,1
50.000-100.000 inwoners	94,1	105,8	120,4
>100.000 inwoners			93,2
Totaal Nederland (aantal cases)	101,3 (76)	100,0 (78)	105,2 (65)

Bron: panelenquête

De meeste panelgemeenten (92%) maken gebruik van de fiscale afdrachtvermindering bij scholing. Gemeenten met een inwoneraantal tot 20.000 maken iets meer gebruik van deze fiscale regeling.

9.3 Strategisch opleidingsplan

Ruim 40% van de gemeenten heeft in het voorjaar 2001 een strategisch opleidingsplan (tabel 9.4). Een vergelijkbaar percentage heeft overleg gevoerd met de ondernemingsraad over de totstandkoming van zo'n plan. Beide percentages nemen in grote lijnen toe met de gemeentegrootte.

Tabel 9.4 Aanwezigheid van een strategisch opleidingsplan in 2001 en overleg hierover met de ondernemingsraad naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Doordat meerdere antwoorden mogelijk zijn tellen de percentages niet op tot 100 procent

Plannen	<10.000	10-20.000	20-50.000	50-100.000	>100.000	Totaal
Heeft strategisch opleidingsplan	40,0	30,7	43,3	55,5	71,5	42,7
Heeft overleg gevoerd met OR over totstandkoming van een strategisch opleidingsplan	20,0	38,5	43,3	44,4	42,9	39,0
(aantal cases)	(10)	(26)	(30)	(9)	(7)	(82)

Bron: panelenquête

Aan het strategische opleidingsplan van de gemeente kunnen diverse doelstellingen ten grondslag liggen. In de panelenquête is nagegaan welke dat zijn (tabel 9.5). De twee meest genoemde doelstellingen zijn het inspelen op veranderde functies en taken, en het aansluiten bij de personele en functionele competenties (beide ruim 80%). In mindere mate wordt het inspelen op de toekomstige vraag naar personeel genoemd (ruim 50%).

Tabel 9.5 Doelstellingen die ten grondslag liggen aan het strategische opleidingsplan naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Doordat meerdere antwoorden mogelijk zijn tellen de percentages niet op tot 100 procent

Doelstelling	Totaal
Inspelen op veranderde functies en taken	82,9
Aansluiten bij de personele en functionele competenties	85,7
Verdelen van het opleidingsbudget over verschillende niveaus en diensten	51,4
Inspelen op de toekomstige vraag naar personeel	22,9
Vormgeven aan persoonlijke ontwikkelingstrajecten	2,9
Totaal (aantal cases)	100 (35)

Bron: panelenquête

9.4 Samenvatting

Gemeenten hebben over het algemeen moeite om gegevens over opleidingen aan te leveren. In 2000 zijn de opleidingsuitgaven iets gestegen ten opzichte van 1999. Het gemiddeld aandeel van de opleidingsuitgaven in de loonsom bedraagt in 2000 ongeveer 2%. Gemiddeld geven de gemeenten in 2000 per medewerker 1200 gulden uit aan opleidingen.

In ongeveer 40% van de gemeenten is in 2001 een strategisch opleidingsplan aanwezig. Een vergelijkbaar percentage heeft overleg gevoerd met de ondernemingsraad over de totstandkoming van zo'n plan. De meest genoemde doelstellingen die ten grondslag liggen aan het strategische opleidingsplan zijn het inspelen op veranderde functies en het aansluiten bij de personele en functionele competenties.



Hoofdstuk 10 Overige onderwerpen

10.1 Inleiding

In dit hoofdstuk komen een aantal zaken aan de orde die niet in de voorgaande hoofdstukken konden worden ondergebracht. Het gaat allereerst om de relatie tussen Georganiseerd Overleg (GO) en Ondernemingsraad (OR). Daarna wordt gekeken in hoeverre werkdrukonderzoeken en andere onderzoeken onder het personeel hebben plaatsgevonden. Deze onderwerpen zijn dit jaar als actueel thema naar voren geschoven en zijn geen vast onderdeel van de panelenquête. Tot slot wordt nog een globale vergelijking gemaakt van de personeelskenmerken bij gemeenten en de aanverwante sectoren zoals provincie, waterschappen en gemeenschappelijke regelingen.

10.2 Relatie GO - OR

Door het LOGA is in juli 1999 een brief naar gemeenten verstuurd die voorstellen bevat voor het opstellen van een convenant waarin de taken van het GO en de OR worden afgebakend. Dit jaar is geïnventariseerd in hoeverre er convenanten zijn afgesloten.

In driekwart van de gemeenten is er in 2000 een vergadering van het GO geweest. Er is een directe relatie met de grootte van de gemeente. In alle grotere gemeenten is er overleg geweest, terwijl dit in de kleinste klasse in minder dan de helft van de gemeenten voorkwam.

Tabel 10.1 Vergaderingen van het GO in 2000 naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

Categorie	<10.000	10-20.000	20-50.000	50-100.000	>100.000	Totaal
Nee	60,0	32,0	12,9	0,0	0,0	22,0
Ja	40,0	68,0	87,1	100,0	100,0	78,0
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(aantal cases)	(10)	(25)	(31)	(9)	(7)	(82)

Bron: panelenquête

In bijna 60% van de gemeenten is een convenant afgesloten tussen het GO en de OR (zie tabel 10.2). In de meeste gevallen is daarbij niet afgeweken van hetgeen in de LOGA-brief is voorgesteld. Alleen enkele kleine gemeenten zijn hier nog wel eens van afgeweken.

Tabel 10.2 Convenanten tussen het GO en de OR (in procenten)

Categorie	<10.000	10-20.000	20-50.000	50-100.000	>100.000	Totaal
Geen convenant	44,4	32,0	46,7	55,6	16,7	40,5
Wel convenant, waarvan:	55,6	68,0	53,3	44,4	83,3	59,5
- Geen afwijking	11,0	68,0	42,6	44,0	83,3	53,7
- Wel afwijking	45,6	0,0	10,7	0,0	0,0	1,8
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(aantal cases)	(10)	(25)	(31)	(9)	(7)	(82)

Bron: panelenquête



10.3 Onderzoeken onder het personeel

Ruim de helft van de gemeenten heeft in 2000 een risico inventarisatie & evaluatie (RI&E) uitgevoerd (zie tabel 10.3). Daarnaast heeft een kwart van de gemeenten werkdrukonderzoek uitgevoerd en/of een arbeidsbelevingsonderzoek onder het personeel gehouden. Deze onderzoeken komen het meest voor bij de grotere gemeenten, maar daar gaat het in veel gevallen om enkele organisatieonderdelen en worden die niet gemeentebreed uitgevoerd zoals bij kleinere gemeenten het geval is.

Tabel 10.3 Onderzoeken onder het personeel in 2000 naar gemeentegrootteklasse (in procenten)

(n=84)	<10.000	10-20.000	20-50.000	50-100.000	>100.000	Totaal
Werkdrukonderzoek	36,4	20,8	13,3	20,0	57,1	23,2
Risico Inventarisatie & Evaluatie	45,5	61,5	53,3	50,0	62,5	55,3
Arbeidsbelevingsonderzoek	18,2	21,7	23,3	30,0	50,0	25,6

Bron: panelenquête

10.4 Gemeenten in perspectief

In de CBS-tabellen 15 en 16, die opgenomen zijn in bijlage 1, is een aantal indicatoren voor gemeenten en aanverwante sectoren in kaart gebracht. Bij aanverwante sectoren gaat het om de provincies, de waterschappen en organisaties waarop de gemeenschappelijke regelingen van toepassing zijn.

Er bestaan geen grote verschillen tussen gemeenten en deze sectoren in de percentuele verdeling van personeel naar geslacht, werkduur en leeftijdsopbouw van zowel mannen als vrouwen. Bij gemeenten komt personeel met een maandsalaris onder de 4000 gulden³⁶ iets vaker voor dan in de aanverwante sectoren. Het verschil met bovengenoemde sectoren is respectievelijk 2%, 8% en 5%.

Het percentage gemeentelijk personeel met een bezoldiging van meer dan 6000 gulden (29,3%) is vergelijkbaar met het percentage bij waterschappen maar ligt beduidend lager dan die bij de provincies (48,3%) en iets onder het percentage van organisaties waarop de gemeenschappelijke regelingen van toepassing zijn (34%). Het gemiddelde inkomen ligt bij gemeenten dienovereenkomstig wat lager.

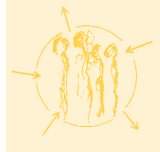
10.5 Samenvatting

In bijna 60% van de gemeenten is een convenant afgesloten tussen het GO en de OR. Daarbij is, met uitzondering enkele kleine gemeenten, niet afgeweken van datgene wat in de LOGA-brief van medio 1999 is voorgesteld.

Ruim de helft van de gemeenten heeft in 2000 een risico inventarisatie & evaluatie (RI&E) uitgevoerd. Daarnaast heeft een kwart van de gemeenten werkdrukonderzoek uitgevoerd en/of een arbeidsbelevingsonderzoek onder het personeel gehouden.

Er bestaan geen grote personele verschillen tussen gemeenten en provincies, waterschappen en organisaties waar de gemeenschappelijke regelingen van toepassing zijn. De percentuele verdeling van personeel naar geslacht, werkduur en leeftijdsopbouw van zowel mannen als vrouwen is min of meer gelijk. De salarisverdeling wijkt bij gemeenten enigszins af van de andere sectoren. Zo komen bij gemeenten iets meer lagere bezoldigingen voor van minder dan 4.000 gulden per maand. Het verschil met bovengenoemde sectoren is respectievelijk 2%, 8% en 5%. Bovendien is er minder personeel bij gemeenten dat een maandsalaris van meer dan 6000 gulden heeft dan bij de provincies en de organisaties waarop de gemeenschappelijke regelingen van toepassing zijn.

³⁶ Het inkomen van deeltijders is herleid naar het inkomen dat geldt bij volledige werktijd.



Bijlage CBS-tabellen 2000

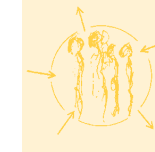


Tabel 1 Aantal personen uitgesplitst naar gemeentegrootte, leeftijd, geslacht en werkduur

Gemeente-grootteklasse	leeftijd	mannen			vrouwen			totaal		totaal
		fulltime	parttime	totaal	fulltime	parttime	totaal	fulltime	parttime	
<20 D	-20 jr	6	31	37	3	14	17	9	45	54
<20 D	21-24 jr	166	55	221	193	112	305	359	167	526
<20 D	25-29 jr	725	93	818	593	414	1007	1318	507	1825
<20 D	30-34 jr	1274	151	1425	590	1187	1777	1864	1338	3202
<20 D	35-39 jr	2085	226	2311	405	1483	1888	2490	1709	4199
<20 D	40-44 jr	2346	345	2691	329	1380	1709	2675	1725	4400
<20 D	45-49 jr	2681	406	3087	342	1172	1514	3023	1578	4601
<20 D	50-54 jr	2890	571	3461	257	985	1242	3147	1556	4703
<20 D	55-59 jr	1853	373	2226	115	501	616	1968	874	2842
<20 D	60+ jr	460	186	646	17	171	188	477	357	834
<20 D	subtotaal	14486	2437	16923	2844	7419	10263	17330	9856	27186
20-50 D	-20 jr	15	46	61	10	28	38	25	74	99
20-50 D	21-24 jr	299	91	390	255	175	430	554	266	820
20-50 D	25-29 jr	1099	137	1236	1025	698	1723	2124	835	2959
20-50 D	30-34 jr	2109	258	2367	918	1735	2653	3027	1993	5020
20-50 D	35-39 jr	3036	394	3430	712	2212	2924	3748	2606	6354
20-50 D	40-44 jr	3577	620	4197	641	2061	2702	4218	2681	6899
20-50 D	45-49 jr	4194	659	4853	532	1710	2242	4726	2369	7095
20-50 D	50-54 jr	4188	911	5099	415	1461	1876	4603	2372	6975
20-50 D	55-59 jr	2934	548	3482	188	789	977	3122	1337	4459
20-50 D	60+ jr	668	266	934	39	230	269	707	496	1203
20-50 D	subtotaal	22119	3930	26049	4735	11099	15834	26854	15029	41883
50-100 D	-20 jr	5	26	31	3	23	26	8	49	57
50-100 D	21-24 jr	167	71	238	119	108	227	286	179	465
50-100 D	25-29 jr	624	86	710	547	341	888	1171	427	1598
50-100 D	30-34 jr	1113	169	1282	552	852	1404	1665	1021	2686
50-100 D	35-39 jr	1567	216	1783	431	1170	1601	1998	1386	3384
50-100 D	40-44 jr	1944	338	2282	423	1130	1553	2367	1468	3835
50-100 D	45-49 jr	2456	396	2852	424	994	1418	2880	1390	4270
50-100 D	50-54 jr	2603	584	3187	367	848	1215	2970	1432	4402
50-100 D	55-59 jr	1588	285	1873	167	422	589	1755	707	2462
50-100 D	60+ jr	410	119	529	35	97	132	445	216	661
50-100 D	subtotaal	12477	2290	14767	3068	5985	9053	15545	8275	23820
100-375 D	-20 jr	5	22	27	6	21	27	11	43	54
100-375 D	21-24 jr	234	76	310	237	143	380	471	219	690
100-375 D	25-29 jr	985	156	1141	886	567	1453	1871	723	2594
100-375 D	30-34 jr	1866	365	2231	933	1327	2260	2799	1692	4491
100-375 D	35-39 jr	2581	583	3164	729	1898	2627	3310	2481	5791
100-375 D	40-44 jr	2967	759	3726	679	1933	2612	3646	2692	6338
100-375 D	45-49 jr	3792	837	4629	659	1617	2276	4451	2454	6905
100-375 D	50-54 jr	3923	960	4883	581	1216	1797	4504	2176	6680
100-375 D	55-59 jr	2288	472	2760	267	552	819	2555	1024	3579
100-375 D	60+ jr	558	160	718	64	124	188	622	284	906
100-375 D	subtotaal	19199	4390	23589	5041	9398	14439	24240	13788	38028
>375 D	-20 jr	15	20	35	8	8	16	23	28	51
>375 D	21-24 jr	325	77	402	271	153	424	596	230	826
>375 D	25-29 jr	1415	199	1614	1016	587	1603	2431	786	3217
>375 D	30-34 jr	2799	344	3143	1203	1209	2412	4002	1553	5555
>375 D	35-39 jr	3993	590	4583	1243	1665	2908	5236	2255	7491
>375 D	40-44 jr	4512	654	5166	1099	1526	2625	5611	2180	7791
>375 D	45-49 jr	5292	738	6030	1020	1210	2230	6312	1948	8260
>375 D	50-54 jr	5660	809	6469	722	909	1631	6382	1718	8100
>375 D	55-59 jr	2940	364	3304	356	443	799	3296	807	4103
>375 D	60+ jr	660	98	758	87	121	208	747	219	966
>375 D	subtotaal	27611	3893	31504	7025	7831	14856	34636	11724	46360
Totaal		95892	16940	112832	22713	41732	64445	118605	58672	177277

Tabel 2 Leeftijdsverdeling van personeelsleden naar gemeentegrootteklasse, geslacht en werkduur in 2000 in %

Gemeente-grootteklasse	leeftijd	man			vrouw			totaal		
		fulltime	parttime	totaal	fulltime	parttime	totaal	fulltime	parttime	totaal
<20 D	-20 jr	0,0	1,3	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,5	0,2
<20 D	21-24 jr	1,1	2,3	1,3	6,8	1,5	3,0	2,1	1,7	1,9
<20 D	25-29 jr	5,0	3,8	4,8	20,9	5,6	9,8	7,6	5,1	6,7
<20 D	30-34 jr	8,8	6,2	8,4	20,7	16,0	17,3	10,8	13,6	11,8
<20 D	35-39 jr	14,4	9,3	13,7	14,2	20,0	18,4	14,4	17,3	15,4
<20 D	40-44 jr	16,2	14,2	15,9	11,6	18,6	16,7	15,4	17,5	16,2
<20 D	45-49 jr	18,5	16,7	18,2	12,0	15,8	14,8	17,4	16,0	16,9
<20 D	50-54 jr	20,0	23,4	20,5	9,0	13,3	12,1	18,2	15,8	17,3
<20 D	55-59 jr	12,8	15,3	13,2	4,0	6,8	6,0	11,4	8,9	10,5
<20 D	60+ jr	3,2	7,6	3,8	0,6	2,3	1,8	2,8	3,6	3,1
<20 D	subtotaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
20-50 D	-20 jr	0,1	1,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,1	0,5	0,2
20-50 D	21-24 jr	1,4	2,3	1,5	5,4	1,6	2,7	2,1	1,8	2,0
20-50 D	25-29 jr	5,0	3,5	4,7	21,6	6,3	10,9	7,9	5,6	7,1
20-50 D	30-34 jr	9,5	6,6	9,1	19,4	15,6	16,8	11,3	13,3	12,0
20-50 D	35-39 jr	13,7	10,0	13,2	15,0	19,9	18,5	14,0	17,3	15,2
20-50 D	40-44 jr	16,2	15,8	16,1	13,5	18,6	17,1	15,7	17,8	16,5
20-50 D	45-49 jr	19,0	16,8	18,6	11,2	15,4	14,2	17,6	15,8	16,9
20-50 D	50-54 jr	18,9	23,2	19,6	8,8	13,2	11,8	17,1	15,8	16,7
20-50 D	55-59 jr	13,3	13,9	13,4	4,0	7,1	6,2	11,6	8,9	10,6
20-50 D	60+ jr	3,0	6,8	3,6	0,8	2,1	1,7	2,6	3,3	2,9
20-50 D	subtotaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
50-100 D	-20 jr	0,0	1,1	0,2	0,1	0,4	0,3	0,1	0,6	0,2
50-100 D	21-24 jr	1,3	3,1	1,6	3,9	1,8	2,5	1,8	2,2	2,0
50-100 D	25-29 jr	5,0	3,8	4,8	17,8	5,7	9,8	7,5	5,2	6,7
50-100 D	30-34 jr	8,9	7,4	8,7	18,0	14,2	15,5	10,7	12,3	11,3
50-100 D	35-39 jr	12,6	9,4	12,1	14,0	19,5	17,7	12,9	16,7	14,2
50-100 D	40-44 jr	15,6	14,8	15,5	13,8	18,9	17,2	15,2	17,7	16,1
50-100 D	45-49 jr	19,7	17,3	19,3	13,8	16,6	15,7	18,5	16,8	17,9
50-100 D	50-54 jr	20,9	25,5	21,6	12,0	14,2	13,4	19,1	17,3	18,5
50-100 D	55-59 jr	12,7	12,4	12,7	5,4	7,1	6,5	11,3	8,5	10,3
50-100 D	60+ jr	3,3	5,2	3,6	1,1	1,6	1,5	2,9	2,6	2,8
50-100 D	subtotaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
100-375 D	-20 jr	0,0	0,5	0,1	0,1	0,2	0,2	0,0	0,3	0,1
100-375 D	21-24 jr	1,2	1,7	1,3	4,7	1,5	2,6	1,9	1,6	1,8
100-375 D	25-29 jr	5,1	3,6	4,8	17,6	6,0	10,1	7,7	5,2	6,8
100-375 D	30-34 jr	9,7	8,3	9,5	18,5	14,1	15,7	11,5	12,3	11,8
100-375 D	35-39 jr	13,4	13,3	13,4	14,5	20,2	18,2	13,7	18,0	15,2
100-375 D	40-44 jr	15,5	17,3	15,8	13,5	20,6	18,1	15,0	19,5	16,7
100-375 D	45-49 jr	19,8	19,1	19,6	13,1	17,2	15,8	18,4	17,8	18,2
100-375 D	50-54 jr	20,4	21,9	20,7	11,5	12,9	12,4	18,6	15,8	17,6
100-375 D	55-59 jr	11,9	10,8	11,7	5,3	5,9	5,7	10,5	7,4	9,4
100-375 D	60+ jr	2,9	3,6	3,0	1,3	1,3	1,3	2,6	2,1	2,4
100-375 D	subtotaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
>375 D	-20 jr	0,1	0,5	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1
>375 D	21-24 jr	1,2	2,0	1,3	3,9	2,0	2,9	1,7	2,0	1,8
>375 D	25-29 jr	5,1	5,1	5,1	14,5	7,5	10,8	7,0	6,7	6,9
>375 D	30-34 jr	10,1	8,8	10,0	17,1	15,4	16,2	11,6	13,2	12,0
>375 D	35-39 jr	14,5	15,2	14,5	17,7	21,3	19,6	15,1	19,2	16,2
>375 D	40-44 jr	16,3	16,8	16,4	15,6	19,5	17,7	16,2	18,6	16,8
>375 D	45-49 jr	19,2	19,0	19,1	14,5	15,5	15,0	18,2	16,6	17,8
>375 D	50-54 jr	20,5	20,8	20,5	10,3	11,6	11,0	18,4	14,7	17,5
>375 D	55-59 jr	10,6	9,4	10,5	5,1	5,7	5,4	9,5		



Tabel 3 Aantal personeelsleden uitgesplitst naar leeftijd, geslacht en werkduur

leeftijd	man			vrouw			totaal		
	fulltime	parttime	totaal	fulltime	parttime	totaal	fulltime	parttime	totaal
<20 jr	46	145	191	30	94	124	76	239	315
21-24 jr	1191	370	1561	1075	691	1766	2266	1061	3327
25-29 jr	4848	671	5519	4067	2607	6674	8915	3278	12193
30-34 jr	9161	1287	10448	4196	6310	10506	13357	7597	20954
35-39 jr	13262	2009	15271	3520	8428	11948	16782	10437	27219
40-44 jr	15346	2716	18062	3171	8030	11201	18517	10746	29263
45-49 jr	18415	3036	21451	2977	6703	9680	21392	9739	31131
50-54 jr	19264	3835	23099	2342	5419	7761	21606	9254	30860
55-59 jr	11603	2042	13645	1093	2707	3800	12696	4749	17445
60+ jr	2756	829	3585	242	743	985	2998	1572	4570
Totaal	95892	16940	112832	22713	41732	64445	118605	58672	177277

Tabel 4 Leeftijdsverdeling naar leeftijd, geslacht en werkduur in 2000 (in %)

leeftijd	man			vrouw			totaal		
	fulltime	parttime	totaal	fulltime	parttime	totaal	fulltime	parttime	totaal
<20 jr	0,0	0,9	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,4	0,2
21-24 jr	1,2	2,2	1,4	4,7	1,7	2,7	1,9	1,8	1,9
25-29 jr	5,1	4,0	4,9	17,9	6,2	10,4	7,5	5,6	6,9
30-34 jr	9,6	7,6	9,3	18,5	15,1	16,3	11,3	12,9	11,8
35-39 jr	13,8	11,9	13,5	15,5	20,2	18,5	14,1	17,8	15,4
40-44 jr	16,0	16,0	16,0	14,0	19,2	17,4	15,6	18,3	16,5
45-49 jr	19,2	17,9	19,0	13,1	16,1	15,0	18,0	16,6	17,6
50-54 jr	20,1	22,6	20,5	10,3	13,0	12,0	18,2	15,8	17,4
55-59 jr	12,1	12,1	12,1	4,8	6,5	5,9	10,7	8,1	9,8
60+ jr	2,9	4,9	3,2	1,1	1,8	1,5	2,5	2,7	2,6
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabel 5 Aantal personeelsleden uitgesplitst naar gemeentegrootteklasse, geslacht en werkduur in 2000

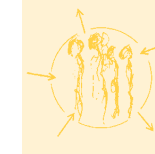
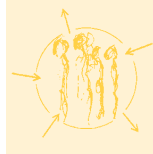
Gemeente-grootteklasse	mannen			vrouwen			totaal		
	fulltime	parttime	totaal	fulltime	parttime	totaal	fulltime	parttime	totaal
<20 D	14486	2437	16923	2844	7419	10263	17330	9856	27186
20-50 D	22119	3930	26049	4735	11099	15834	26854	15029	41883
50-100 D	12477	2290	14767	3068	5985	9053	15545	8275	23820
100-375 D	19199	4390	23589	5041	9398	14439	24240	13788	38028
>375 D	27611	3893	31504	7025	7831	14856	34636	11724	46360
Totaal	95892	16940	112832	22713	41732	64445	118605	58672	177277

Tabel 6 Verdeling personeel naar geslacht en werkduur, uitgesplitst naar gemeentegrootte in 2000 (in%)

Gemeente-grootteklasse	mannen			vrouwen			totaal		
	fulltime	parttime	totaal	fulltime	parttime	totaal	fulltime	parttime	totaal
<20 D	85,6	14,4	62,2	27,7	72,3	37,8	63,7	36,3	100,0
20-50 D	84,9	15,1	62,2	29,9	70,1	37,8	64,1	35,9	100,0
50-100 D	84,5	15,5	62,0	33,9	66,1	38,0	65,3	34,7	100,0
100-375 D	81,4	18,6	62,0	34,9	65,1	38,0	63,7	36,3	100,0
>375 D	87,6	12,4	68,0	47,3	52,7	32,0	74,7	25,3	100,0
Totaal	85,0	15,0	63,6	35,2	64,8	36,4	66,9	33,1	100,0

Tabel 7 Aantal fte's uitgesplitst naar gemeentegrootte, leeftijd, geslacht en werkduur

Gemeente-grootteklasse	leeftijd	man			vrouw			totaal		
		fulltime	parttime	totaal	fulltime	parttime	totaal	fulltime	parttime	totaal
<20 D	<20 jr	6	12	18	3	5	8	9	17	26
<20 D	21-24 jr	166	22	188	193	72	265	359	94	453
<20 D	25-29 jr	725	51	776	593	280	873	1318	331	1649
<20 D	30-34 jr	1274	89	1363	590	703	1293	1864	792	2656
<20 D	35-39 jr	2085	146	2231	405	836	1241	2490	982	3472
<20 D	40-44 jr	2346	222	2568	329	797	1126	2675	1019	3694
<20 D	45-49 jr	2681	251	2932	342	675	1017	3023	926	3949
<20 D	50-54 jr	2890	346	3236	257	534	791	3147	880	4027
<20 D	55-59 jr	1853	208	2061	115	248	363	1968	456	2424
<20 D	60+ jr	460	62	522	17	59	76	477	121	598
<20 D	subtotaal	14486	1409	15895	2844	4209	7053	17330	5618	22948
20-50 D	<20 jr	15	16	31	10	8	18	25	24	49
20-50 D	21-24 jr	299	34	333	255	101	356	554	135	689
20-50 D	25-29 jr	1099	78	1177	1025	471	1496	2124	549	2673
20-50 D	30-34 jr	2109	140	2249	918	1065	1983	3027	1205	4232
20-50 D	35-39 jr	3036	244	3280	712	1313	2025	3748	1557	5305
20-50 D	40-44 jr	3577	411	3988	641	1246	1887	4218	1657	5875
20-50 D	45-49 jr	4194	410	4604	532	1037	1569	4726	1447	6173
20-50 D	50-54 jr	4188	592	4780	415	846	1261	4603	1438	6041
20-50 D	55-59 jr	2934	318	3252	188	428	616	3122	746	3868
20-50 D	60+ jr	668	82	750	39	86	125	707	168	875
20-50 D	subtotaal	22119	2325	24444	4735	6601	11336	26854	8926	35780
50-100 D	<20 jr	5	18	23	3	13	16	8	31	39
50-100 D	21-24 jr	167	33	200	119	69	188	286	102	388
50-100 D	25-29 jr	624	61	685	547	239	786	1171	300	1471
50-100 D	30-34 jr	1113	117	1230	552	551	1103	1665	668	2333
50-100 D	35-39 jr	1567	157	1724	431	734	1165	1998	891	2889
50-100 D	40-44 jr	1944	253	2197	423	728	1151	2367	981	3348
50-100 D	45-49 jr	2456	289	2745	424	658	1082	2880	947	3827
50-100 D	50-54 jr	2603	406	3009	367	553	920	2970	959	3929
50-100 D	55-59 jr	1588	176	1764	167	263	430	1755	439	2194
50-100 D	60+ jr	410	50	460	35	47	82	445	97	542
50-100 D	subtotaal	12477	1560	14037	3068	3855	6923	15545	5415	20960
100-375 D	<20 jr	5	14	19	6	12	18	11	26	37
100-375 D	21-24 jr	234	39	273	237	88	325	471	127	598
100-375 D	25-29 jr	985	115	1100	886	409	1295	1871	524	2395
100-375 D	30-34 jr	1866	257	2123	933	895	1828	2799	1152	3951
100-375 D	35-39 jr	2581	424	3005	729	1252	1981	3310	1676	4986
100-375 D	40-44 jr	2967	557	3524	679	1276	1955	3646	1833	5479
100-375 D	45-49 jr	3792	615	4407	659	1079	1738	4451	1694	6145
100-375 D	50-54 jr	3923	672	4595	581	796	1377	4504	1468	5972
100-375 D	55-59 jr	2288	302	2590	267	340	607	2555	642	3197
100-375 D	60+ jr	558	69	627	64	63	127	622	132	754
100-375 D	subtotaal	19199	3064	22263	5041	6210	11251	24240	9274	33514
>375 D	<20 jr	15	14	29	8	4	12	23	18	41
>375 D	21-24 jr	325	43	368	271	94	365	596	137	733
>375 D	25-29 jr	1415	142	1557	1016	442	1458	2431	584	3015
>375 D	30-34 jr	2799	277	3076	1203	877	2080	4002	1154	5156
>375 D	35-39 jr	3993	472	4465	1243	1172	2415	5236	1644	6880
>375 D	40-44 jr	4512	523	5035	1099	1073	2172	5611	1596	7207
>375 D	45-49 jr	5292	574	5866	1020	857	1877	6312	1431	7743
>375 D	50-54 jr	5660	583	6243	722	640	1362	6382	1223	7605
>375 D	55-59 jr	2940	247	3187	356	295	651	3296	542	3838
>375 D	60+ jr	660	64	724	87	73	160	747	137	884
>375 D	subtotaal	27611	2939	30550	7025	5527	12552	34636	8466	43102
Totaal		95892	11297	107189	22713	26402	49115	118605	37699	156304



Tabel 8 Aantal fte's uitgesplitst naar leeftijd, geslacht en werkduur in 2000

leeftijd	man			vrouw			totaal		
	fulltime	parttime	totaal	fulltime	parttime	totaal	fulltime	parttime	totaal
-19 jr	46	74	120	30	42	72	76	116	192
21-24 jr	1191	171	1362	1075	424	1499	2266	595	2861
25-29 jr	4848	447	5295	4067	1841	5908	8915	2288	11203
30-34 jr	9161	880	10041	4196	4091	8287	13357	4971	18328
35-39 jr	13262	1443	14705	3520	5307	8827	16782	6750	23532
40-44 jr	15346	1966	17312	3171	5120	8291	18517	7086	25603
45-49 jr	18415	2139	20554	2977	4306	7283	21392	6445	27837
50-54 jr	19264	2599	21863	2342	3369	5711	21606	5968	27574
55-59 jr	11603	1251	12854	1093	1574	2667	12696	2825	15521
60+ jr	275	327	3083	242	328	570	2998	655	3653
Totaal	95892	11297	107189	22713	26402	49115	118605	37699	156304

Tabel 9 Aantal fte's uitgesplitst naar gemeentegrootteklasse, geslacht en werkduur in 2000

Gemeente-grootteklasse	mannen			vrouwen			totaal		
	fulltime	parttime	totaal	fulltime	parttime	totaal	fulltime	parttime	totaal
>20 D	14486	1409	15895	2844	4209	7053	17330	5618	22948
20-50 D	44243	4668	48911	9473	13215	22688	53716	17883	71599
50-100 D	19199	3064	22263	5041	6210	11251	24240	9274	33514
100-375 D	29488	2861	32349	6189	8641	14830	35677	11502	47179
>375 D	27611	2939	30550	7025	5527	12552	34636	8466	43102
Totaal	135027	14941	149968	30572	37802	68374	165599	52743	218342

Tabel 10 Aantal personeelsleden naar inkomensgroep, geslacht, gemeentegrootteklasse en leeftijd in 2000 (inkomen van deeltijdwerkers herleid naar het inkomen dat geldt bij volledige werktijd)

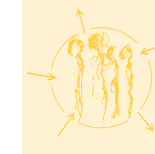
Bruto per maand	-3000	3000	4000	5000	6000	7000	8000	>9000	Totaal
Man	4475	12554	37997	16777	19611	6015	12360	3043	112832
Vrouw	3031	11926	28169	10460	6471	1837	1963	588	64445
>20 D	706	4024	11457	3864	4245	849	1749	292	27186
20-50 D	1290	5494	16722	6219	7049	1430	3142	537	41883
50-100 D	1068	2844	8965	3444	3932	1085	2092	390	23820
100-375 D	1123	5476	12406	5789	5840	2143	3924	1327	38028
>375 D	3319	6642	16616	7921	5016	2345	3416	1085	46360
-19 jr	285	25	1	0	1	0	1	2	315
21-24 jr	1034	1736	511	35	6	0	1	4	3327
25-29 jr	705	4655	4783	1606	358	47	24	15	12193
30-34 jr	942	3849	8656	4203	2301	622	319	62	20954
35-39 jr	1097	3299	11062	5044	3956	1389	1186	186	27219
40-44 jr	1128	3026	10848	4884	4975	1638	2336	428	29263
45-49 jr	1003	2869	10920	4872	5516	1708	3387	856	31131
50-54 jr	788	2725	11309	4144	5149	1537	4064	1144	30860
55-59 jr	381	1712	6396	1970	2982	768	2520	716	17445
60+ jr	143	584	1680	479	838	143	485	218	4570
Totaal	7506	24480	66166	27237	26082	7852	14323	3631	177277

Tabel 11 Inkomensverdeling naar geslacht, gemeentegrootteklasse en leeftijd in 2000 (in %) (inkomen van deeltijdwerkers herleid naar het inkomen dat geldt bij volledige werktijd)

Bruto per maand	-3000	3000	4000	5000	6000	7000	8000	>9000	Totaal
Man	4,0	11,1	33,7	14,9	17,4	5,3	11,0	2,7	100,0
Vrouw	4,7	18,5	43,7	16,2	10,0	2,9	3,0	0,9	100,0
>20 D	2,6	14,8	42,1	14,2	15,6	3,1	6,4	1,1	100,0
20-50 D	3,1	13,1	39,9	14,8	16,8	3,4	7,5	1,3	100,0
50-100 D	4,5	11,9	37,6	14,5	16,5	4,6	8,8	1,6	100,0
100-375 D	3,0	14,4	32,6	15,2	15,4	5,6	10,3	3,5	100,0
>375 D	7,2	14,3	35,8	17,1	10,8	5,1	7,4	2,3	100,0
-19 jr	90,5	7,9	0,3	0,0	0,3	0,0	0,3	0,6	100,0
21-24 jr	31,1	52,2	15,4	1,1	0,2	0,0	0,0	0,1	100,0
25-29 jr	5,8	38,2	39,2	13,2	2,9	0,4	0,2	0,1	100,0
30-34 jr	4,5	18,4	41,3	20,1	11,0	3,0	1,5	0,3	100,0
35-39 jr	4,0	12,1	40,6	18,5	14,5	5,1	4,4	0,7	100,0
40-44 jr	3,9	10,3	37,1	16,7	17,0	5,6	8,0	1,5	100,0
45-49 jr	3,2	9,2	35,1	15,6	17,7	5,5	10,9	2,7	100,0
50-54 jr	2,6	8,8	36,6	13,4	16,7	5,0	13,2	3,7	100,0
55-59 jr	2,2	9,8	36,7	11,3	17,1	4,4	14,4	4,1	100,0
60+ jr	3,1	12,8	36,8	10,5	18,3	3,1	10,6	4,8	100,0
Totaal	4,2	13,8	37,3	15,4	14,7	4,4	8,1	2,0	100,0

Tabel 12 Aantal personeelsleden naar werkduur, geslacht en leeftijd in 2000

Geslacht	Leeftijd	<12 uur	12-19 uur	>19 uur	Totaal
Man	-19 jr	42	10	84	136
	21-24 jr	118	41	1284	1443
	25-29 jr	121	91	6052	6264
	30-34 jr	182	141	11188	11511
	35-39 jr	224	195	15800	16219
	40-44 jr	296	205	18649	19150
	45-49 jr	277	225	21597	22099
	50-54 jr	279	291	20808	21378
	55-59 jr	204	264	11712	12180
	60+ jr	275	152	2658	3085
Subtotaal man	2018	1615	109832	113465	
Vrouw	-19 jr	25	5	38	68
	21-24 jr	99	89	1472	1660
	25-29 jr	153	460	6727	7340
	30-34 jr	293	1491	8515	10299
	35-39 jr	436	2049	8788	11273
	40-44 jr	521	1592	7824	9937
	45-49 jr	524	1147	6828	8499
	50-54 jr	517	1009	4898	6424
	55-59 jr	378	580	2103	3061
	60+ jr	225	129	395	749
Subtotaal vrouw	3171	8551	47588	59310	
Totaal	-19 jr	67	15	122	204
	21-24 jr	217	130	2756	3103
	25-29 jr	274	551	12779	13604
	30-34 jr	475	1632	19703	21810
	35-39 jr	660	2244	24588	27492
	40-44 jr	817	1797	26473	29087
	45-49 jr	801	1372	28425	30598
	50-54 jr	796	1300	25706	27802
	55-59 jr	582	844	13815	15241
	60+ jr	500	281	3053	3834
Totaal	5189	10166	157420	172775	



Tabel 13 Werkduurverdeling naar geslacht en leeftijd in 2000 (in %)

Geslacht	Leeftijd	<12 uur	12-19 uur	>19 uur	Totaal
Man	-19 jr	30,9	7,4	61,8	100,0
	21-24 jr	8,2	2,8	89,0	100,0
	25-29 jr	1,9	1,5	96,6	100,0
	30-34 jr	1,6	1,2	97,2	100,0
	35-39 jr	1,4	1,2	97,4	100,0
	40-44 jr	1,5	1,1	97,4	100,0
	45-49 jr	1,3	1,0	97,7	100,0
	50-54 jr	1,3	1,4	97,3	100,0
	55-59 jr	1,7	2,2	96,2	100,0
	60+ jr	8,9	4,9	86,2	100,0
Subtotaal	Man	1,8	1,4	96,8	100,0
Vrouw	-19 jr	36,8	7,4	55,9	100,0
	21-24 jr	6,0	5,4	88,7	100,0
	25-29 jr	2,1	6,3	91,6	100,0
	30-34 jr	2,8	14,5	82,7	100,0
	35-39 jr	3,9	18,2	78,0	100,0
	40-44 jr	5,2	16,0	78,7	100,0
	45-49 jr	6,2	13,5	80,3	100,0
	50-54 jr	8,0	15,7	76,2	100,0
	55-59 jr	12,3	18,9	68,7	100,0
	60+ jr	30,0	17,2	52,7	100,0
Subtotaal	Vrouw	5,3	14,4	80,2	100,0
Totaal	-19 jr	32,8	7,4	59,	100,0
	21-24 jr	7,0	4,2	88,8	100,0
	25-29 jr	2,0	4,1	93,9	100,0
	30-34 jr	2,2	7,5	90,3	100,0
	35-39 jr	2,4	8,2	89,4	100,0
	40-44 jr	2,8	6,2	91,0	100,0
	45-49 jr	2,6	4,5	92,9	100,0
	50-54 jr	2,9	4,7	92,5	100,0
	55-59 jr	3,8	5,5	90,6	100,0
	60+ jr	13,0	7,3	79,6	100,0
Totaal		3,	5,9	91,1	100,0

Tabel 14 Aantal personeelsleden in de sector Gemeenten en aanverwante sectoren, uitgesplitst naar geslacht, werkduur, leeftijd en bezoldigingsgroep in 2000

		Gemeenten	Provincies	Waterschappen	Gemeenschappelijke regelingen
Geslacht	man	112832	8533	7099	9624
	vrouw	64445	4364	2199	7416
Werkduur	man voltijds	95892	7257	6196	7991
	man deeltijd	16940	1276	903	1633
	vrouw voltijds	22713	1624	781	1922
	vrouw deeltijd	41732	2740	1418	5494
	totaal voltijds	118605	8881	6977	9913
	totaal deeltijd	58672	4016	2321	7127
Leeftijd	-20 jr	315	6	16	23
	21-24 jr	3327	141	165	262
	25-29 jr	12193	602	660	1070
	30-34 jr	20954	1301	1281	2023
	35-39 jr	27219	2036	1516	2593
	40-44 jr	29263	2169	1514	2946
	45-49 jr	31131	2318	1368	3085
	50-54 jr	30860	2418	1504	2876
	55-59 jr	17445	1500	969	1737
60+ jr	4570	406	305	425	
Bezoldiging *	<4000 p.mnd.	31986	2113	1005	2242
	4000-6000 p.mnd.	93403	4553	5581	9004
	>6000 p.mnd.	51888	6231	2712	5794
Totaal		177277	12897	9298	17040

* het inkomen van deeltijders is herleid naar het inkomen dat geldt bij volledige werktijd

Tabel 15 Verdeling personeel in de sector Gemeenten en aanverwante sectoren naar geslacht, werkduur, leeftijd en bezoldiging in 2000 (in % van totaal)

		Gemeenten	Provincies	Waterschappen	Gemeenschappelijke regelingen
Geslacht	man	63,6	66,2	76,3	56,5
	vrouw	36,4	33,8	23,7	43,5
Werkduur	man voltijds *	85,0	85,0	87,3	83,0
	man deeltijd *	15,0	15,0	12,7	17,0
	vrouw voltijds *	35,2	37,2	35,5	25,9
	vrouw deeltijd *	64,8	62,8	64,5	74,1
	totaal voltijds	66,9	68,9	75,0	58,2
	totaal deeltijd	33,1	31,1	25,0	41,8
Leeftijd	-20 jr	0,2	0,0	0,2	0,1
	21-24 jr	1,9	1,1	1,8	1,5
	25-29 jr	6,9	4,7	7,1	6,3
	30-34 jr	11,8	10,1	13,8	11,9
	35-39 jr	15,4	15,8	16,3	15,2
	40-44 jr	16,5	16,8	16,3	17,3
	45-49 jr	17,6	18,0	14,7	18,1
	50-54 jr	17,4	18,7	16,2	16,9
	55-59 jr	9,8	11,6	10,4	10,2
	60+ jr	2,6	3,1	3,3	2,5
	jonger dan 30 jr	20,8	15,9	22,8	19,8
	ouder dan 55 jr	12,4	14,8	13,7	12,7
Bezoldiging **	<4000 p.mnd.	18,0	16,4	10,8	13,2
	4000-6000 p.mnd.	52,7	35,3	60,0	52,8
	>6000 p.mnd.	29,3	48,3	29,2	34,0
Totaal		100,0	100,0	100,0	100,0

* geperceenteerd op respectievelijk het aantal mannen of vrouwen

** het inkomen van deeltijders is herleid naar het inkomen dat geldt bij volledige werktijd



Tabel 16 Gemiddelde leeftijd, werkduur en inkomen in de sector Gemeenten en aanverwante sectoren in 2000, uitgesplitst naar geslacht

Gemiddelde		Gemeenten	Provincies	Waterschappen	Gemeenschappelijke regelingen
Leeftijd	Man	44,8	46,3	44,2	45,5
	Vrouw	40,5	41,0	38,9	40,7
	Totaal	43,3	44,5	43,0	43,4
Werkduur *	Man	95	97	96	94
	Vrouw	76	81	74	71
	Totaal	88	91	90	84
Inkomen gecorrig. **	man	5616	6376	5686	6144
	Vrouw	4863	5308	4689	5105
	Totaal	5342	6015	5450	5692
Inkomen ongecorr.***	man	5342	6170	5449	5769
	Vrouw	3764	4345	3537	3663
	Totaal	4768	5552	4996	4852

* gemiddeld percentage van volledige werkweek

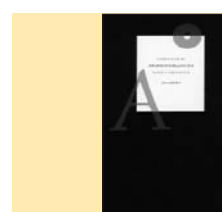
** het inkomen van deeltijders is herleid naar het inkomen dat geldt bij volledige werkweek

*** werkelijk inkomen

Publicaties A+O fonds Gemeenten

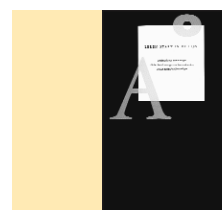
De Stichting Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds Gemeenten heeft meerdere publicaties uitgegeven. Deze kunnen besteld worden bij: Misi Fulfilment Services. Postbus 7162, 2701 AD Zoetermeer, telefoon (079) 343 93 56, fax (079) 343 96 43.

Een selectie van de publicaties van het A+O fonds Gemeenten volgt hieronder:



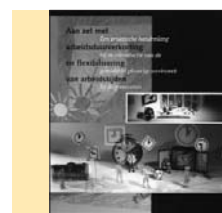
Handleiding Strategische Opleidingsplanning voor gemeenten

In deze handleiding is een inventarisatie opgenomen van de verschillende manieren waarop opleidingsplanning in gemeenten plaatsvindt. Aangevuld met adviezen hoe een gemeente planmatig met opleidingen om kan gaan.



Leren start in de lijn

In de publicatie staan veel praktische handreikingen. Ook staan er tips in voor managers die het lerende vermogen van hun medewerkers en van zichzelf willen verhogen. De inbreng van het management en van het betrokken personeel is bij het opstellen en uitwerken van een goed meerjarenopleidingsbeleid essentieel.



Aan zet met ADV en flexibilisering van arbeidstijden

Deze brochure is een praktisch hulpmiddel bij de invoering van de gemiddelde 36-urige werkweek.



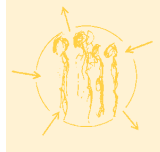
Evaluatiekader invoering 36-urige werkweek bij gemeenten

Met behulp van 9 aandachtsgebieden kunnen gemeenten op systematische wijze in kaart brengen hoe de invoering van de 36-urige werkweek is verlopen. Tevens wordt aangegeven op welke wijze met de resultaten van de evaluatie kan worden omgegaan.



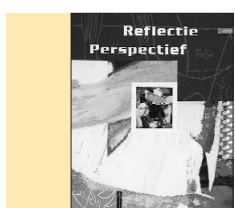
Arbeidsduurverkorting en flexibilisering

Bij de invoering van de 36-urige werkweek op 1 januari 1997 kregen gemeenten meer mogelijkheden om het werk flexibeler te organiseren. De vraag is of gemeenten hierin ook geslaagd zijn. Welke andere effecten heeft de maatregel teweeg gebracht? Heeft de invoering van een kortere werkweek ook als werkgelegenheidsmaatregel gewerkt? Is de bedrijfsvoering efficiënter geworden? In een landelijke evaluatie waaraan een 30-tal gemeenten hebben meegewerkt worden antwoorden op deze vragen gegeven. In de brochure 'Arbeidsduurverkorting en flexibilisering' worden de resultaten van de evaluatie, uitgevoerd door de bureaus Berenschot en Mede, daarbij bijgestaan door SGBO, bekendgemaakt.



Spelen met werktijden, ervaringen in de Sociale Werkvoorziening met arbeids-en bedrijfstijden

In opdracht van de stichting Beheer Collectieve Middelen WSW/WIW heeft het A+O fonds gemeenten de publicatie 'Spelen met werktijden' tot stand gebracht. Op basis van een terugblik naar de wijze van invoering van de 36 urige werkweek en de inmiddels daarmee opgedane ervaringen, worden in deze publicatie een groot aantal praktische tips en aanbevelingen gegeven, die u kunnen helpen bij het -verder- vormgeven van de verschillende rooster-mogelijkheden.



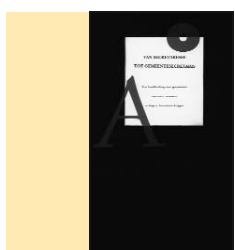
20 jaar gemeenten: reflectie en perspectief

Het A+O fonds Gemeenten heeft haar 10-jarig bestaan (1999) aangegrepen om terug te blikken op 10 jaar veranderingen bij gemeenten (reflectie). Tevens is getracht vanuit deze trends vooruit te kijken (perspectief). Beide delen schetsen een interessant beeld van de wijze waarop bestuur, management en medewerkers van gemeenten werken. Daarbij is er bijzondere aandacht voor de gemeente als arbeidsorganisatie. Een must voor organisaties en personen die zich willen oriënteren op toekomstige ontwikkelingsrichtingen van gemeenten!



Tien jaar kwaliteitsverbetering bij gemeenten

Een onderzoek naar succesvolle en minder succesvolle ontwikkelingen bij gemeenten en hun gevolgen op het gebied van personeel en organisatie.



Van secretaresse tot gemeentesecretaris

In deze publicatie worden handreikingen gegeven die ervoor kunnen zorgen dat er (meer) vrouwen op hogere leidinggevende posities binnen gemeentelijke organisaties terecht komen en blijven.



Handreiking Arbeid en Zorg

De discussie over (zorg)verlof en de inrichting van het werk is in volle gang. In deze handreiking (behorende bij de video) voor werkgevers en werknemers staan discussiestellingen, achtergrondmateriaal en discussietips.



Over toezicht en toezichthouders

Deze handleiding is bedoeld voor lokale organisaties die willen starten met toezichthoudende functies of wijzigingen overwegen in de organisatie. Het dient ter ondersteuning van alle organisaties die betrokken zijn bij de invulling van de toezichthoudende functie in de publieke en semi-publieke ruimte. En de handleiding biedt handvatten bij de keuze uit soorten toezichthouders en projecten.



Mobiliteitsproject

Met de publicatie 'Een mobiliteitsproject als vliegwiel voor de beweging van personeel' biedt het A+O fonds Gemeenten een handleiding bij het opzetten en verder ontwikkelen van mobiliteitsprojecten. De uitgave biedt u naast een handleiding een stappenplan, met vooral praktische aanwijzingen om de mobiliteit met behulp van een mobiliteitsproject te vergroten. Door de vele praktische voorbeelden, checklists en aanwijzingen is het rapport een handreiking geworden waar gemeenten zeker gebruik van zullen maken.



Strategisch inkopen van opleidingen

Onderzoek wijst uit dat binnen organisaties de inkoop van opleidingen niet optimaal verloopt. Mede als gevolg hiervan vermindert de effectiviteit van opleidingen. Het is daarom van belang de inkoop van opleidingen strategisch aan te pakken d.w.z gestructureerd en met een verankering in het strategisch opleidingsplan van de organisatie. De Universiteit van Twente heeft in opdracht van het A+O fonds Gemeenten een handreiking samengesteld die als ondersteuning kan dienen bij het inkopen van opleidingen.



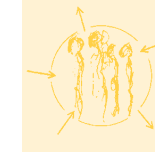
Workshop Strategische Opleidingsplanning

De kwaliteit van uw medewerkers is een belangrijke succesfactor in uw organisatie en van cruciaal belang om uw organisatieontwikkelingsprocessen te kunnen verwezenlijken. Hoe kunt u de kwaliteiten/competenties van uw medewerkers herkennen, benutten, behouden en waar nodig strategisch opleiden?

Het project 'Strategische Opleidingsplanning' is een krachtig instrument om uw strategie via organisatiedoelen te vertalen naar het functioneren van uw medewerkers. U leert zelf hoe u bewust en actief kunt sturen van de nu en in de toekomst noodzakelijke kwaliteiten/competenties voor uw organisatie en de ontwikkeling daarvan. Het instrument en de werkwijze bieden tevens een goede basis om andere HRM instrumenten te ontwikkelen (werving en selectie, loopbaanbeleid, employability enz.).

Doelgroep: Direct leidinggevenden, P&O medewerkers, medewerkers en OR-leden. De Workshop Strategische Opleidingsplanning wordt door het A+O fonds Gemeenten gesubsidieerd, zodat de kosten geen drempel hoeven te zijn voor deelname.

Info: Projectbureau Strategisch Opleiden, Annette van den Bergh, (076) 544 47 88.



Ondernemingsraden in Nederlandse gemeenten/0-meting

Het onderzoeksrapport 'Ondernemingsraden in Nederlandse Gemeenten/ 0-meting' biedt een terugblik op de eerste verkiezingen voor ondernemingsraden in 1996 en geeft antwoord op tal van vragen, zoals: Welke invulling hebben gemeenten gegeven aan de WOR? Hoe groot was de animo onder het personeel? Hoe hoog was de opkomst? Waren er voldoende kandidaten? Wat waren de uitslagen van de verkiezingen? Vakorganisaties kunnen eruit afleiden waar zij in de volgende verkiezing winst kunnen behalen, werkgevers biedt het inzicht in de variatie aan medezeggenschapsstructuren.



Medezeggenschap beter geregeld?/ervaringen

Deze publicatie doet verslag van 'Ervaringen van ondernemingsraadsleden in WOR-gemeenten'. De gegevens in dit tweede onderzoeksrapport richten zich vooral op de overgang van de medezeggenschapscommissies naar ondernemingsraden. Wie zijn de nieuwe OR-leden? Is er verschil tussen OR-leden mét en zonder ervaring in medezeggenschap? Hoe ervaart men het overleg met de bestuurder? Dit zijn allemaal vragen die in dit deel aan de orde komen. De antwoorden op deze vragen geven mogelijkheden tot vergelijking van de eigen ervaringen met die van anderen en zijn daarom onmisbaar voor iedereen die betrokken is bij het werk in de ondernemingsraad.



OR-vragenboekje met voorbeeldreglement/vraagbaak

In dit boekje zijn de meest gestelde vragen van ondernemingsraden geselecteerd en van een antwoord voorzien. In een aantal situaties waren de verschillen tussen ondernemingsraad en bestuurder zo groot dat de rechter er aan te pas moest komen. De jurisprudentie die dat opleverde, biedt ook inzicht in de betekenis en interpretatie van de wet. Reden genoeg om de actuele en relevante rechterlijke uitspraken nog eens op een rijtje te zetten en van toelichting te voorzien. Een overzicht van de belangrijkste wijzigingen in de nieuwe WOR, die per 4 maart 1998 is ingegaan, besluit dit boekje.



De ondernemingsraad volgens werknemers/oordeel

In dit boekje worden de resultaten weergegeven van het onderzoek onder ruim duizend werknemers van Nederlandse gemeenten naar het functioneren van de ondernemingsraad in hun organisatie. Hierbij is gekeken naar de invloed van en het vertrouwen in de ondernemingsraad, naar de relatie tussen de ondernemingsraad en de werknemers en de wijze waarop de rechtvaardigheid van besluitvormingsprocedures wordt ervaren.

Werkgevers en werknemers die geïnteresseerd zijn in aanknopingspunten om het functioneren van medezeggenschap binnen hun organisatie te verbeteren, kunnen aan de hand van de resultaten uit dit rapport effectieve verbeteringen in de medezeggenschap aanbrengen.



De ondernemingsraad volgens bestuurders/oordeel

Dit boekje handelt over de mening en de ervaringen van WOR bestuurders met de ondernemingsraden. Hoe waarderen zij hun ondernemingsraden? Bijna driekwart van de bestuurders vindt de ondernemingsraad bekwaam, betrokken, actief en zinvol. En meer dan driekwart van de bestuurders vindt dat door het werk van de OR betere beslissingen worden genomen en dat beslissingen gemakkelijker worden aanvaard door het personeel.



OR-leden over drie jaar ervaring met de OR; bij nader inzien

Hebben drie jaar ervaring met de OR-werk de OR-leden van gedachten doen veranderen over het functioneren van de OR? Dat is de centrale vraag in deze publicatie.

Op de meeste punten blijkt het oordeel van OR-leden over de OR niet veranderd. De overgrote meerderheid is nog steeds positief over de effecten die de invoering van de OR heeft gehad voor de werknemers en de organisatie. Maar ook het negatieve oordeel over de mate waarin de bestuurders hun wettelijke verplichtingen op het gebied van advies, instemming en informatie nakomen blijkt niet veranderd. Wat wel is veranderd is, is de invloed die de OR wordt toegedicht.

Daarnaast besteedt het rapport aandacht aan een tweetal nieuwe knelpunten, waarmee OR-en in toenemende mate te kampen hebben: werkdruk en de relatie met de achterban.



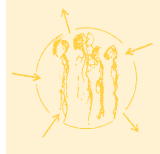
Medezeggenschap in kaart /eindrapport

In deze veelomvattende (252 pagina's) publicatie van het A+O fonds Gemeenten worden de resultaten van vier jaar onderzoek naar het functioneren van de OR onder OR-leden, bestuurders en werknemers uit de doeken gedaan. In voorgaande publicaties kwamen de deelgebieden en doelgroepen afzonderlijk voor het voetlicht, in dit eindrapport worden ze bij elkaar gebracht en met elkaar geconfronteerd. Dit levert een scherpe, en soms verrassende, foto op van de OR in de Nederlandse Gemeenten. Duidelijk wordt dat de introductie van de OR een succes is. De knelpunten, de analyse hiervan en mogelijke oplossingen, worden in 'Medezeggenschap in kaart' echter niet uit de weg gegaan.



Ondernemingsraden in Nederlandse Gemeenten /meting 96-99

Op 24 maart 1999 vonden de tweede landelijke OR-verkiezingen voor gemeenten plaats. Het onderzoeksrapport 'Ondernemingsraden in Nederlandse gemeenten/ meting 96-99' vergelijkt de uitkomsten van deze verkiezingsdag met de eerste verkiezingsdag in 1996 - zie hiervoor ook de eerste WOR-publicatie 'o-meting'. De sociale partners kunnen met dit onderzoek in de hand een analyse maken van de eigen, lokale situatie.



Negen keer WOR /samenvatting en aanbevelingen

In 'Negen keer WOR', samenvatting en aanbevelingen, wordt in vogelvlucht het onderzoek naar marktconforme medezeggenschap binnen Nederlandse Gemeenten beschreven. Deze publicatie bevat de samenvatting en conclusies van het onderzoek van de VU-Amsterdam dat gedurende vier jaar is uitgevoerd. Op basis van de onderzoeksresultaten en een aantal discussiebijeenkomsten zijn door de onderzoekers een aantal aanbevelingen geformuleerd. Deze aanbevelingen voor OR, OR- bestuurder, LOGA, Bonden, Opleidingsinstituten en A+O fonds Gemeenten staan helder geformuleerd in de bijlage van deze publicatie.



Druk op het werk (onderzoek naar werkdrukinstrumenten)

Deze 84 pagina's tellende handleiding gaat in op instrumenten voor werkdrukonderzoek. Op basis van informatie verkregen tijdens interviews met deskundigen zijn de belangrijkste kenmerken van deze instrumenten beschreven. Uit het totaal van geïnventariseerde instrumenten zijn vijf duidelijk van elkaar verschillende instrumenten voor werkdrukonderzoek geselecteerd. Van de vijf geselecteerde instrumenten zijn de ervaringen binnen gemeenten in kaart gebracht en in deze handleiding beschreven.



Is het druk op het werk, Praktijkervaringen van gemeenten met werkdrukonderzoek

Het A+O fonds Gemeenten heeft de ervaringen die inmiddels zijn opgedaan met de in de publicatie 'Druk op het werk' beschreven instrumenten bij een aantal gemeenten geïnventariseerd. Een aantal gemeenten heeft werkdrukonderzoek laten uitvoeren en informatie hierover ter beschikking gesteld. Daardoor is het nu mogelijk om iets meer te zeggen over de 'opbrengsten' van de verschillende instrumenten. 'Is het druk op het werk?' is een praktische aanvulling op de publicatie 'Druk op het werk'. Het biedt de mogelijkheid om op basis van ervaringen bij andere gemeenten snel een indruk te krijgen van het nut en de verdiensten van een aantal instrumenten.



Personeel in Perspectief, monitor gemeenten 1998/1999

Eindelijk een compleet en betrouwbaar beeld van de personeelsontwikkeling in de gemeentelijke sector! Op basis van gegevens in 171 gemeenten, gecombineerd met die van het CBS, is een publicatie gemaakt over de periode 98-99 die de ontwikkelingen schetst in het gemeentelijk personeelsbestand en -beleid. De tabellen en grafieken geven u op gemakkelijke wijze inzicht in de ontwikkeling van het ziekteverzuimcijfer, de vergrijzing en de ontgroening in de sector en in de mate waarin gemeenten tegen wervingsproblemen aanlopen. Met behulp van de gegevens uit deze publicatie bent u in staat te beoordelen hoe uw eigen organisatie er in verhouding tot andere gemeenten voor staat.