



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Eerste overheid beste werkgever



Waarom is extra aandacht voor werkgeverschap nodig?

Burgers en bedrijven worden steeds mondiger en vragen om kwaliteit van het lokaal bestuur. Sterker nog: ze willen een betere overheid voor minder geld. Het is aan de overheid om deze wens waar te maken. Maar hoe krijg je het als gemeentebestuur voor elkaar om beloften aan burgers na te komen? Hiervoor is een goede organisatie met goede en gemotiveerde medewerkers onontbeerlijk. Veranderende taken en werkwijzen van gemeenten vragen om medewerkers die zich blijven ontwikkelen. Bij de eerste overheid horen de beste ambtenaren. Daarom moeten gemeenten aan de slag om gekwalificeerd personeel te binden en te vinden. Het lijkt nu minder aan de orde met de huidige economische crisis, in moeilijke tijden zoeken mensen baanzekerheid bij de overheid. Echter, zodra de huidige economische crisis voorbij is, zien gemeenten zich geconfronteerd met een grote uitstroom van personeel door vergrijzing. En mede hierdoor een groot tekort aan potentiële medewerkers vooral onder hoogopgeleiden. Daarom moeten gemeenten zich steeds nadrukkelijker gaan profileren als aantrekkelijke werkgever.

Het personeelsbestand van gemeenten in cijfers

Vergrijzing:

- In 2008 bestond de personeelsbezetting van gemeenten uit 179.380 personen.
- Daarvan was in 2008 een op de vijf medewerkers 55 jaar of ouder. De gemiddelde intreedleeftijd was 38 jaar.
- In 2008 bestond het aandeel personen van 45 jaar en ouder in de gemeentelijke bezetting uit 54,3 procent. Het aantal 55-plussers was toen 20,8%. In 21013 zal dit zijn gestegen naar 22 %. Dan zal 59 % van de mannen en 47 % van de vrouwen 45 jaar of ouder zijn.
- In 2013 komt de totale uitstroom naar (pre)pensioen uit op 31%. Dit betekent dat tussen 2006 en 2013 de helft van het personeel vervangen wordt of moet worden.
- Bijna 1 op de 5 medewerkers heeft een dienstverband van 20 jaar of langer.

Feminisering: de overheid heeft in de afgelopen jaren de arbeidsparticipatie van vrouwen gestimuleerd. Dit zien we ook terug in het personeelsbestand van gemeenten:

- Vrouwen maken in 2008 44,9 procent uit van de gemeentelijke bezetting. Het aandeel vrouwen nam in de periode 2004 en 2008 met 4,6 procent toe terwijl het aantal mannen met 14,5 procent is afgenomen.
- Echter van alle leidinggevendenden is slechts iets meer dan een kwart vrouw.

Ontgroening en instroom: tegenover de vergrijzing staat een afname van het aantal jongeren en een beperkte groei van de beroepsbevolking.

- 1,7 % van gemeentelijke medewerkers is jonger dan 25 jaar (tegenover een aandeel van 11% landelijk in de beroepsbevolking).
- De potentiële beroepsbevolking neemt per saldo maar met 225.000 personen toe tot 2015

- De meeste medewerkers stromen in op HBO niveau (ongeveer 40%).
- Tussen gemeenten vindt veel personeelsuitwisseling plaats; van de instromers komt 38% uit de gemeentesector

Daarnaast staat:

- In 2008 werkte bijna 40% (39,8) van de gemeentelijke bezetting in deeltijd.
- De gemiddelde werkweek van een medewerker is 31,3 uur. Hoe kleiner de gemeente hoe meer in deeltijd wordt gewerkt.
- Ruim tweederde van de gemeentelijke medewerkers werkt meer dan de helft van de werktijd met de computer.
- Op dit moment speelt intergemeentelijke samenwerking bij 89% van de gemeenten (Cintea, 2009)
- In 2008 veranderde één op de twintig medewerkers van functie en/of afdeling.
- Van alle gemeente ambtenaren die de gemeente verlaten, zoekt en vindt 50% werk bij een andere gemeente.

Wat doet het CvA?

Het College voor Arbeidszaken (CvA) van de VNG is de werkgeversorganisatie voor alle gemeenten en vanuit die verantwoordelijkheid trekker van dit thema. Het CvA wil met het thema gemeenten bewust maken van de ontwikkelingen en de impact die dat heeft op de gemeentelijke organisatie en haar medewerkers. Het college laat ook zien dat gemeenten op verschillende manieren al goed bezig zijn en al zeer aantrekkelijk werkgevers zijn. Deze informatie delen we met andere gemeenten. Wat zijn de activiteiten voor 2009?

- Het CvA versterkt het bestuurlijke bewustzijn over werkgeverschap, onder meer door een cursus werkgeverschap na de raadsverkiezingen van 2010
- Het CvA vergroot de kennis over succesvolle intergemeentelijke samenwerking.
- Het CvA bevordert de bekendheid van de gemeentelijke werkgever binnen het onderwijs en potentiële werknemers.
- Het CvA biedt het platform voor de uitwisseling van initiatieven en ervaringen

Daarnaast zijn er:

- De webpagina www.vng.nl/bestewerkgever met nieuws, praktijkvoorbeelden en relevante links.
- Verschillende bijeenkomsten en conferenties voor bestuurder en medewerkers.
- Rondetafelgesprekken 'Aantrekkelijk werkgeverschap in tijden van crisis'
- De verkiezingen beste portefeuillehouder P&O van het jaar.
- En het eenmalige magazine 'Eerste overheid, beste werkgever' dat in december bij iedere gemeente op de mat valt.

Wilt u als gemeente ook weten hoe u zich kunt profileren als aantrekkelijker werkgever? Of wilt u informatie delen met gemeenten over hoe u bezig bent om uw aantrekkelijkheid als werkgever te vergroten? Kijk dan op www.vng.nl/bestewerkgever. Heeft u suggesties of ideeën voor het CvA om dit thema te verbreden? Die zijn ook welkom!