

SERVANTES BAROMETER

WERKEN VOOR LOKALE BESTUREN

Congres LPP / Gent / Tom Verhelst & Herwig Reynaert / 13-03-2023

DE BAROMETER

- Aanleiding
- Partners
 - Servantes
 - CLP (H. Reynaert, T. Verhelst, N. Van Oudenhove)
- Doelstelling
- Editie '22: nulmeting

Contact & info | Digitale krant  Thuis in West-Vlaanderen

Nieuws ▾ | Sport ▾ | Gemeente | KW Weekend ▾ | Beleef KW

OOSTENDE / Werkgelegenheid

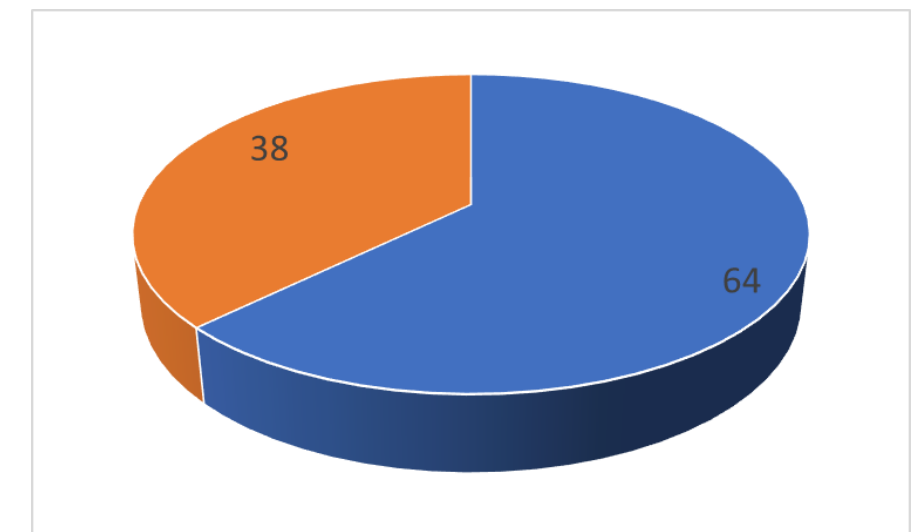
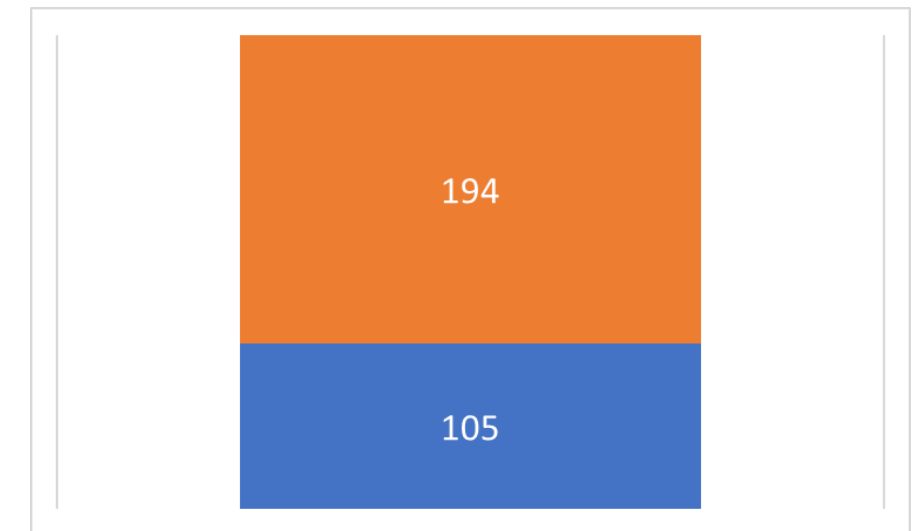
228 openstaande vacatures: gemeenten vinden steeds moeilijker personeel



De stad Oostende zoekt 23 mensen en gebruikt opvallende foto's op het strand om ze te vinden.
© Stad Oostende

ACHTERGROND BIJ DE BEVRAGING

- **Inhoudelijk voortraject**
 - Focusgroep 1 (AD, personeelsverantwoordelijken)
 - Focusgroep 2 (stakeholders)
- **Bevraging**
 - Anonieme online survey 29/04/22
 - Totale respons: 35% (N=105)
 - Algemeen directeur: 61% (N=64)
 - Personeelsverantw.: 36,2% (N=38)
 - Dataset: provincie, type, centrumstad - inwonertal
 - Analyse: algemeen, subcategorieën



THEMATISCHE OPDELING

- **Deze presentatie:**
 - Ambtelijke organisatie
 - Instroom: aanwerving & selectie
 - Doorstroom: loopbaan
 - Uitstroom: uitdiensttreding
- **Thematische links:**
 - Panel 'War for talent'
 - Lezing en Panel 'Directe WP'
 - Lezing en Panel 'Nieuwe RPR'

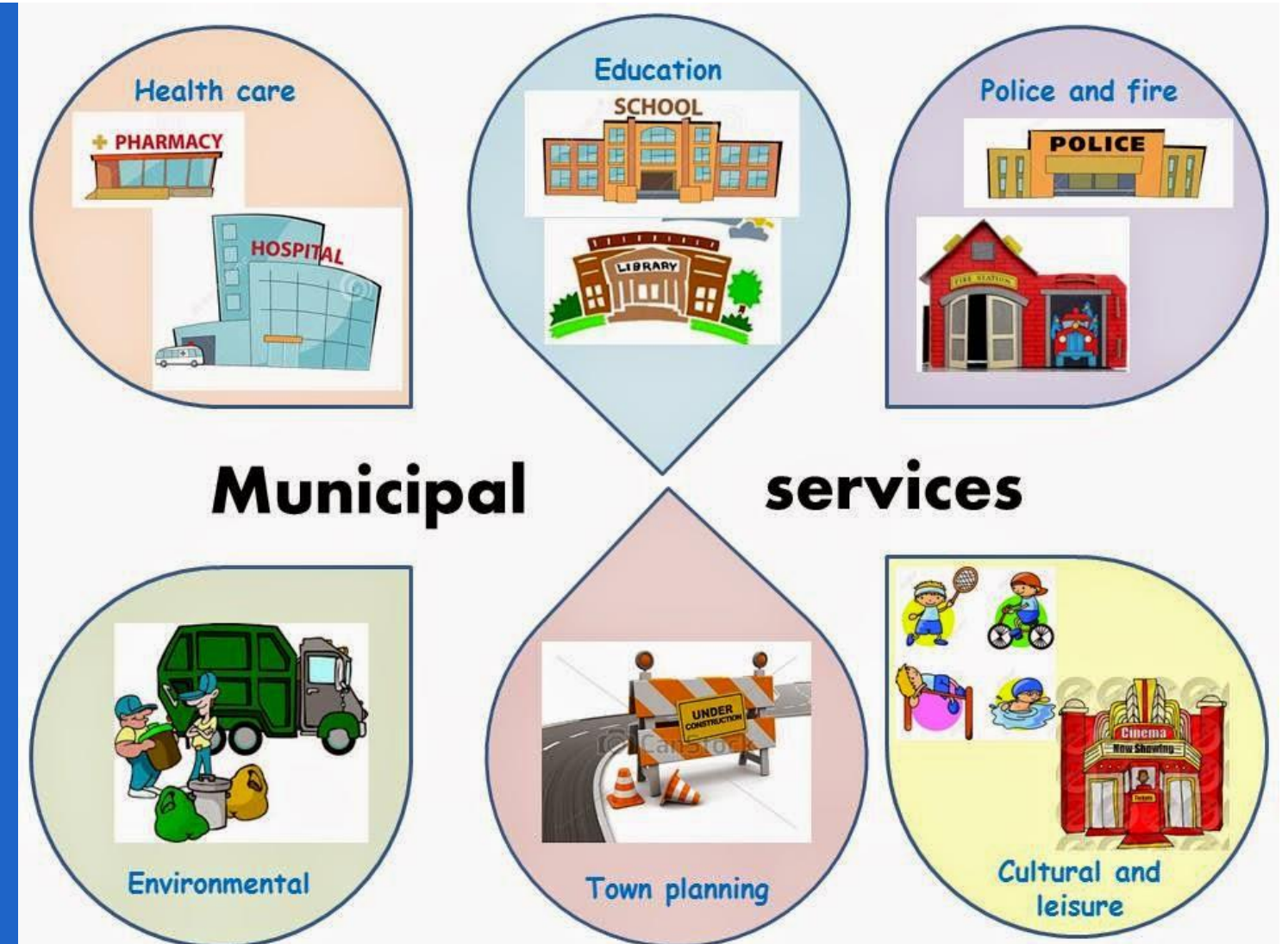


THEMATISCHE OPDELING

- **Deze presentatie:**
 - Ambtelijke organisatie
 - Instroom: aanwerving & selectie
 - Doorstroom: loopbaan
 - Uitstroom: uitdiensttreding
- **Thematische links:**
 - Panel ‘War for talent’
 - Lezing en Panel ‘Directe WP’
 - Lezing en Panel ‘Nieuwe RPR’

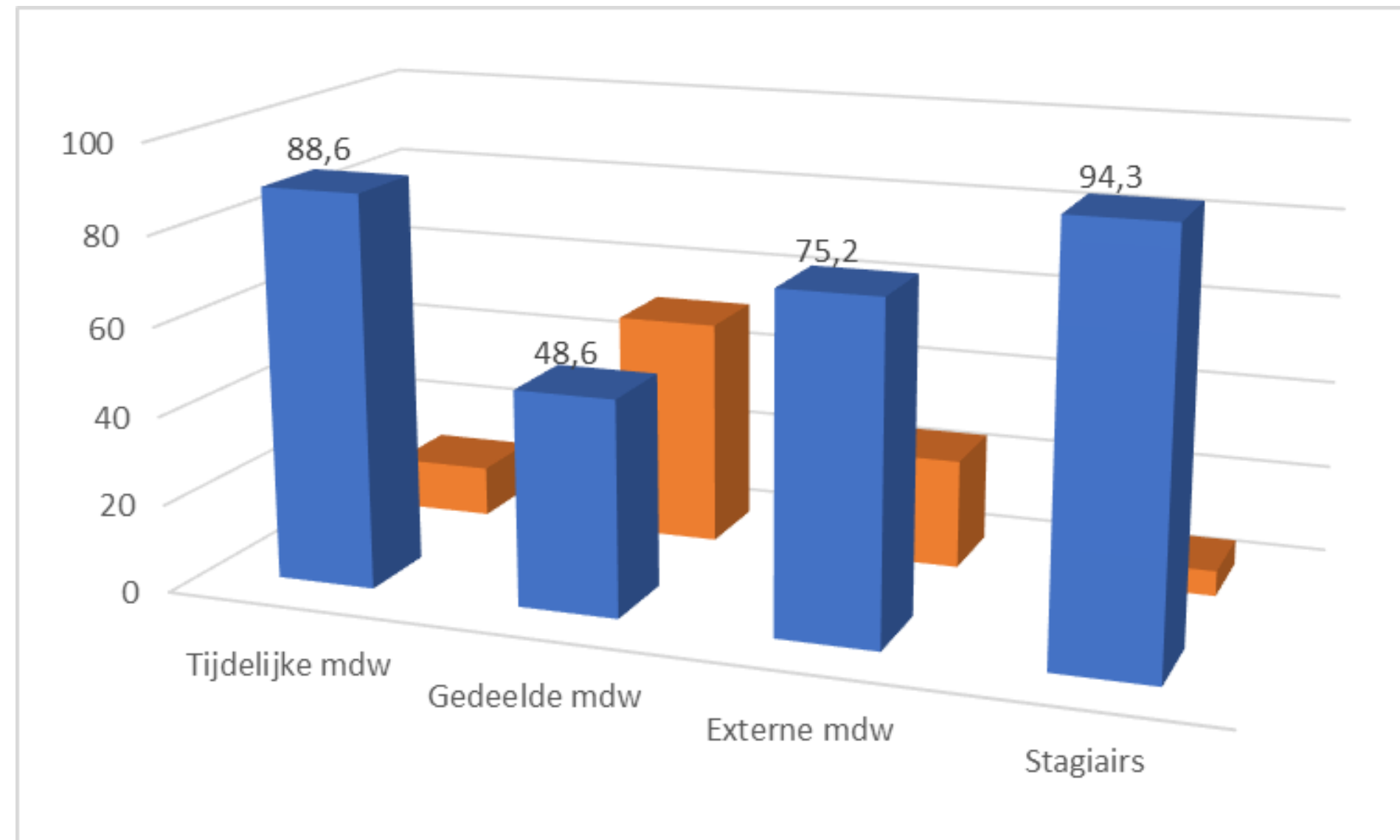


DE AMBTELIJKE ORGANISATIE



'DE' GEMEENTE / 'DE' MEDEWERKER?

- **Diversiteit:**
 - Gebruik vs omvang
 - Type gemeente
 - Dienst:
 - Sociaal
 - Expertfuncties
 - Omgeving
 - Technisch



DE INSTROOM

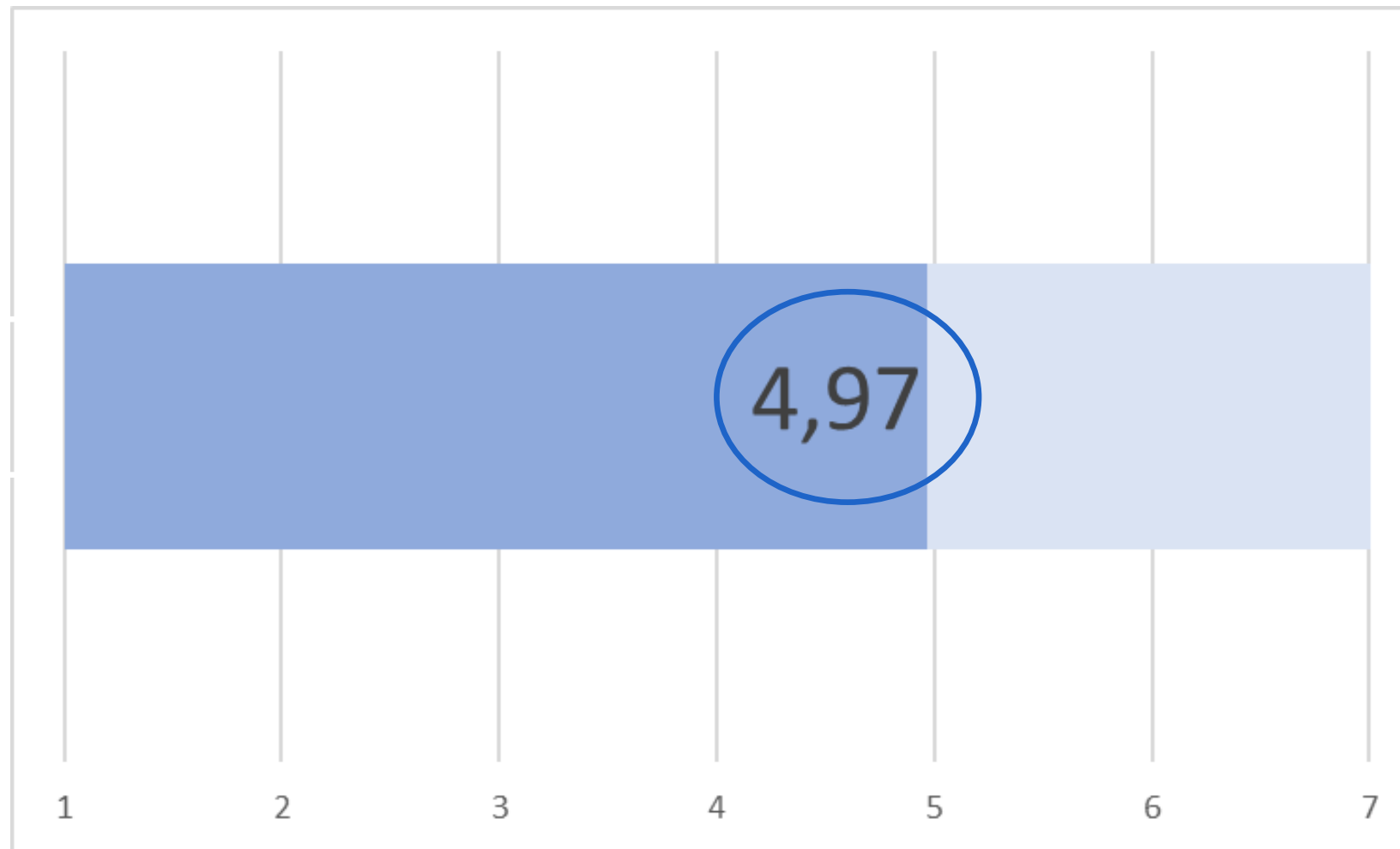


DE ALGEMENE SITUATIE (I)

“Hoe moeilijk is het om openstaande vacatures in te vullen?”

N=104

Heel
makkelijk



Heel
moeilijk

Gemiddeld aantal spontane
sollicitaties per jaar (N=53)

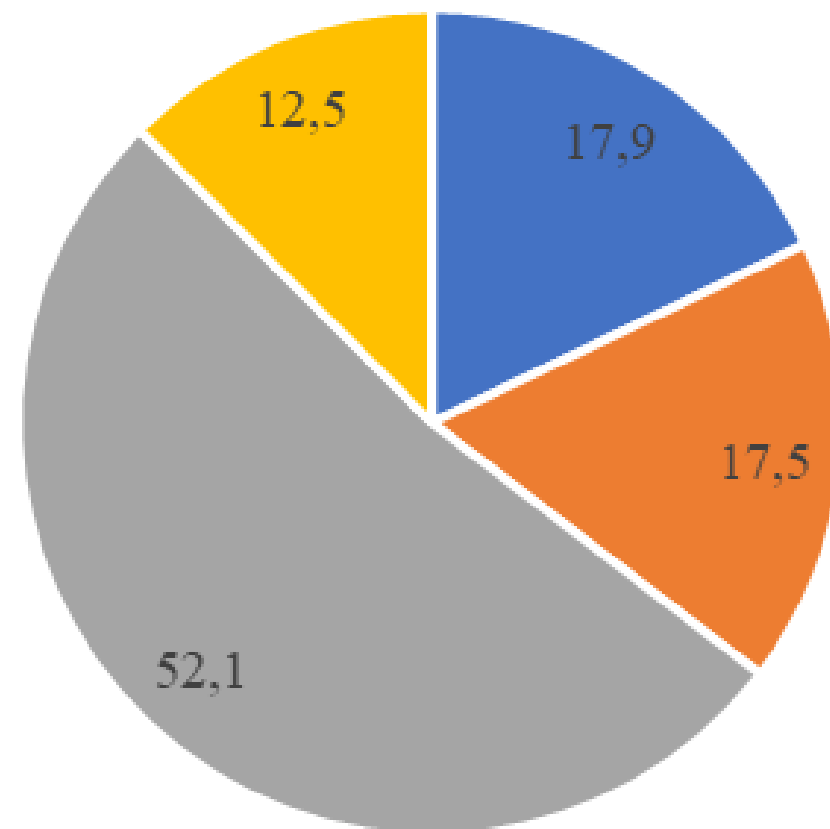
Gemiddeld: 49,6
(min 3 – max 500)



DE ALGEMENE SITUATIE (II)

“Hoe vaak komen nieuwe mdw over van deze werkgevers?”

(gemiddeld % op schaal 0-100, N=83)



■ Een ander lokaal bestuur ■ De publieke sector
■ De private sector ■ De non-profit sector

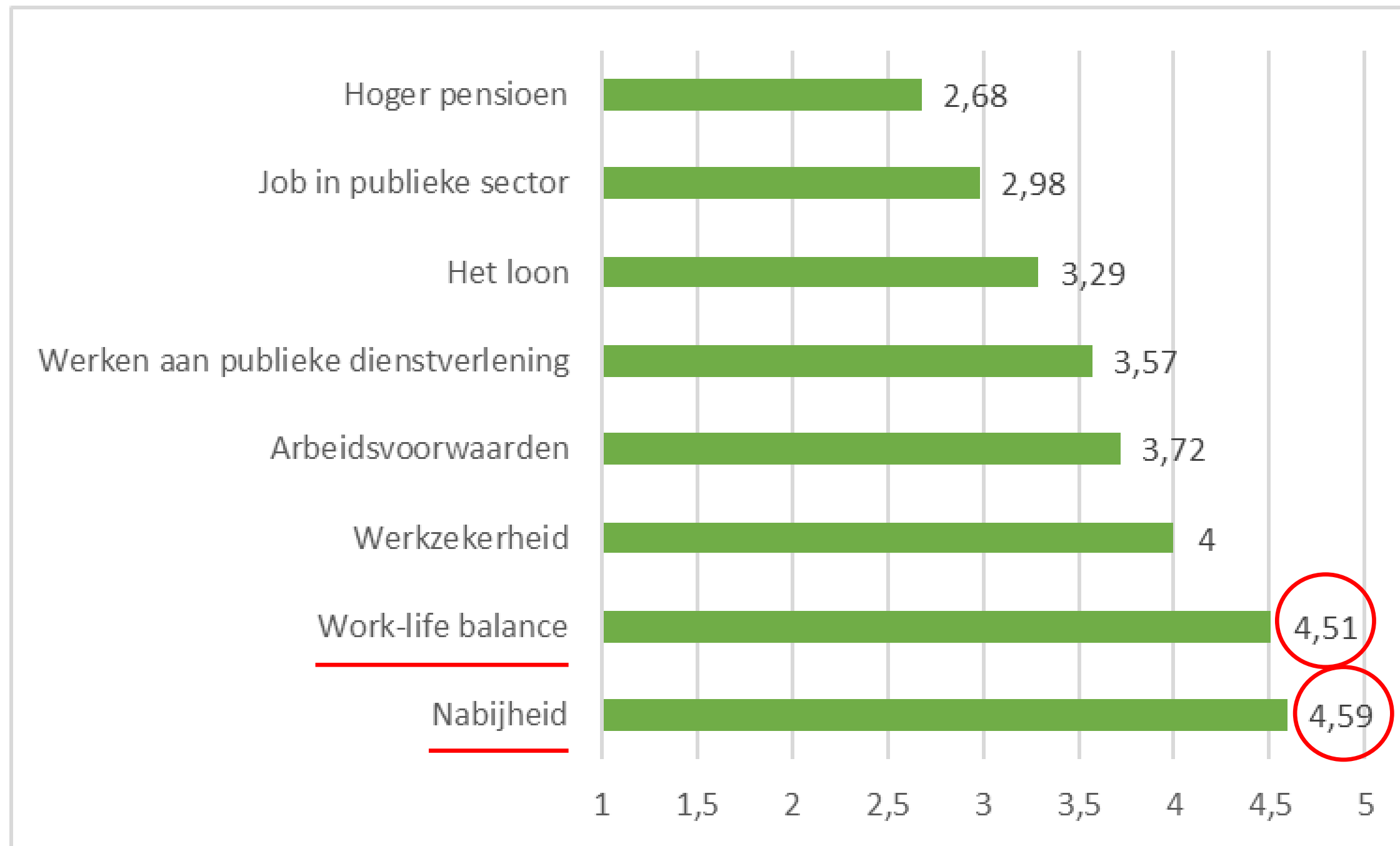


4/10

TROEVEN

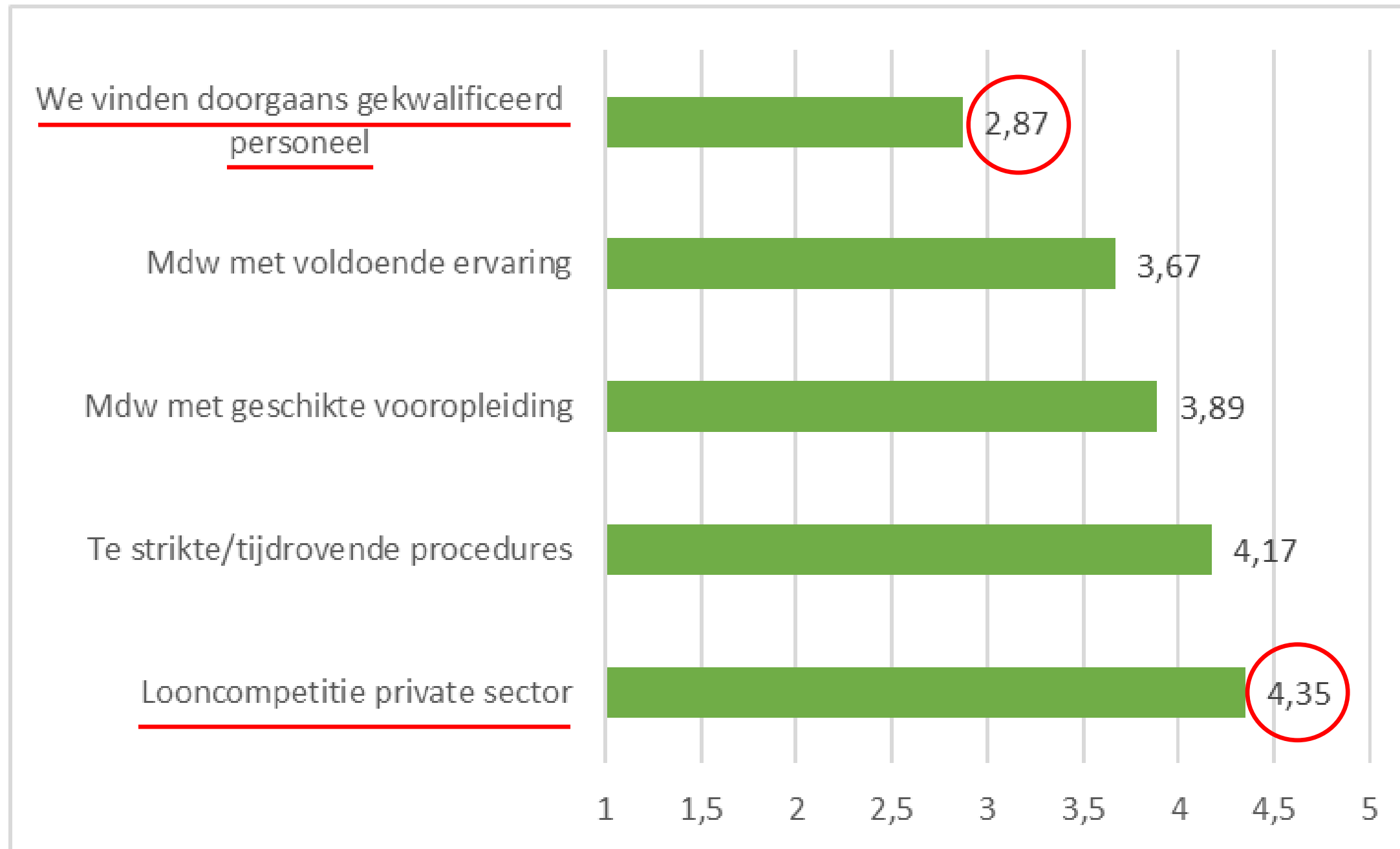
“Waarom komen nieuwe medewerkers voor u werken?”

N=101



UITDAGINGEN

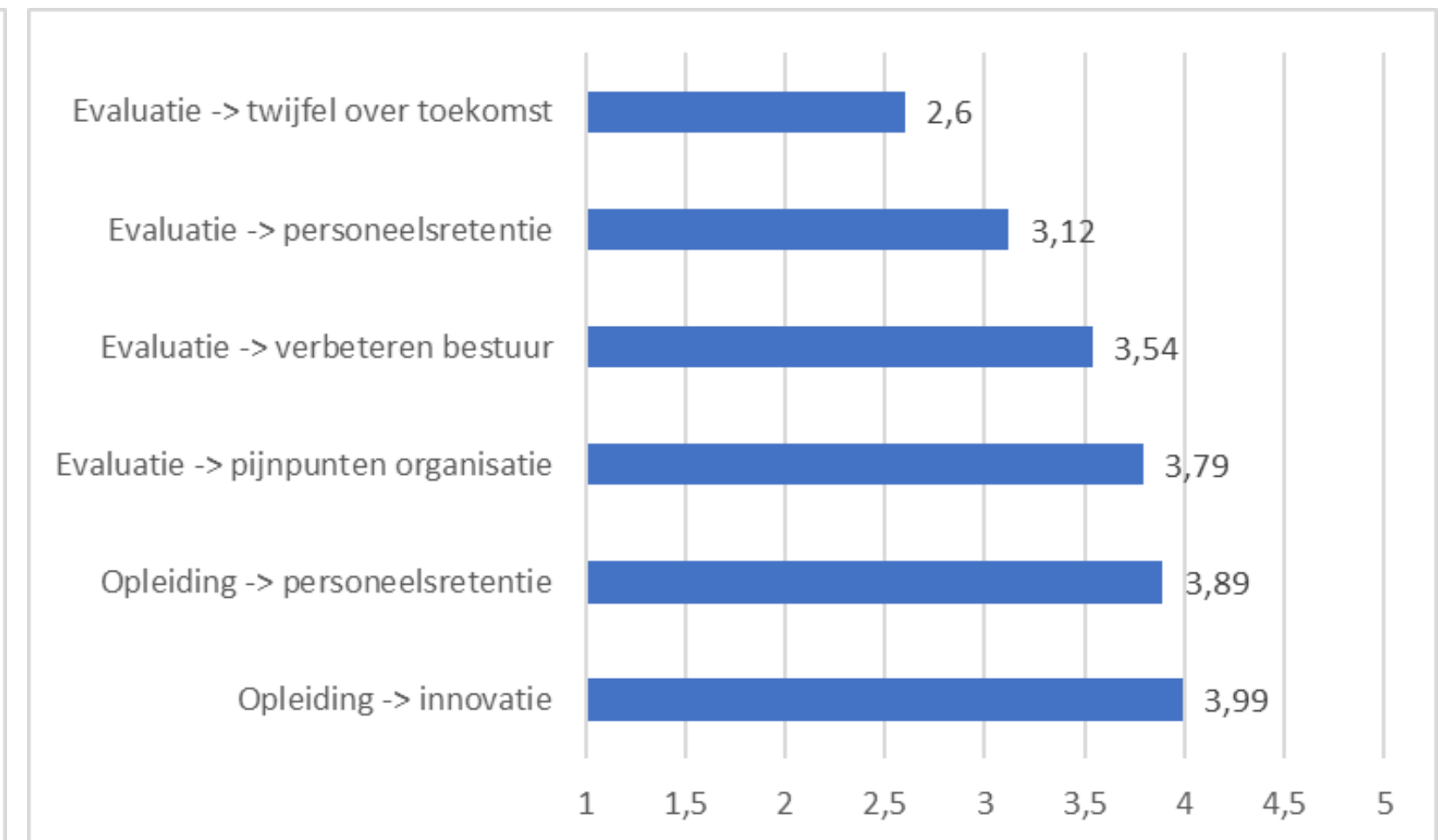
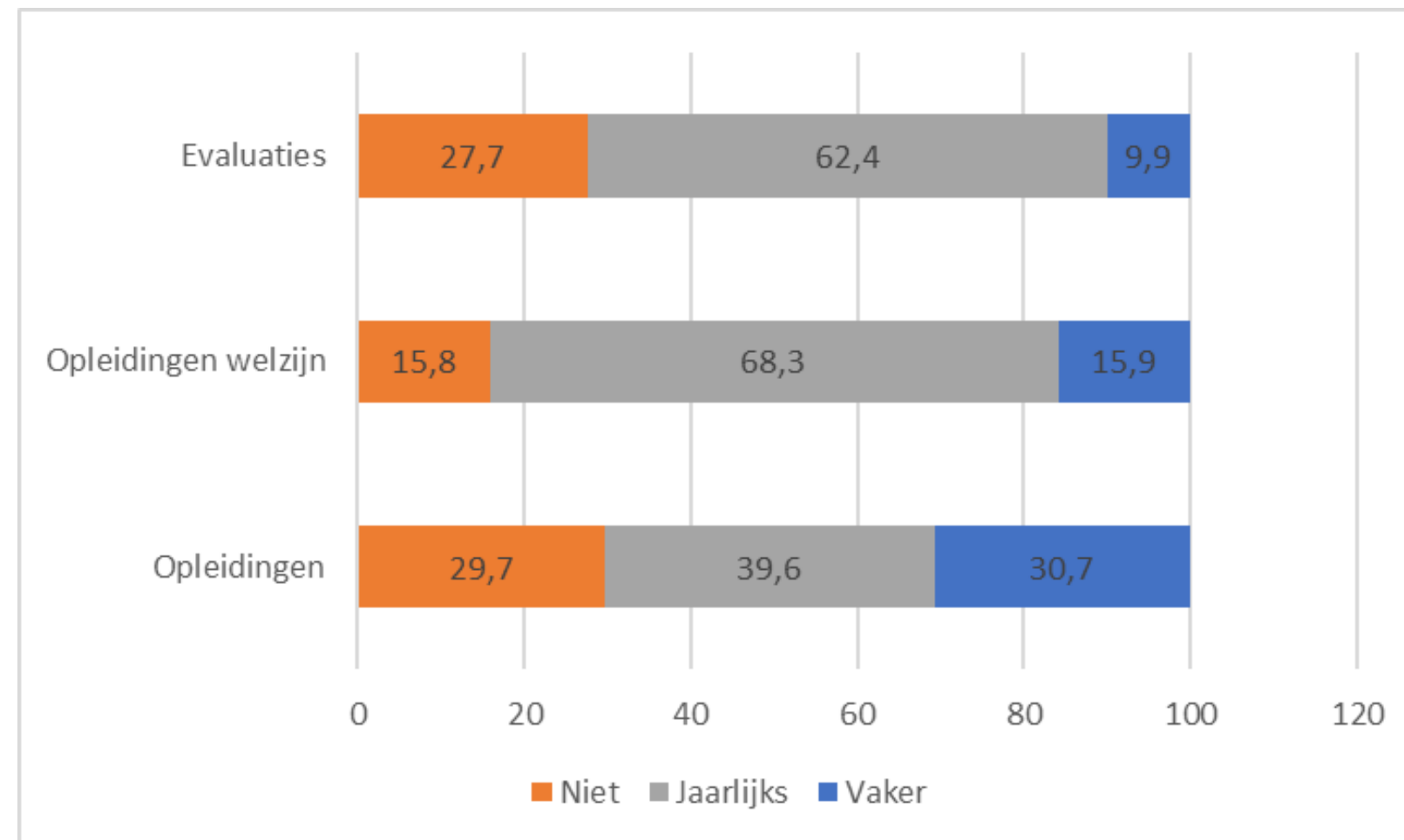
Algemene stellingen over rekrutering en selectie (N=101)



DE LOOPBAAN



OPLEIDING & EVALUATIE

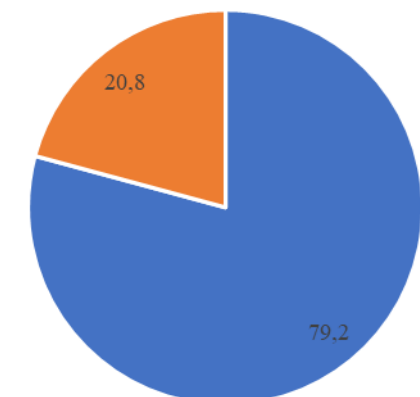
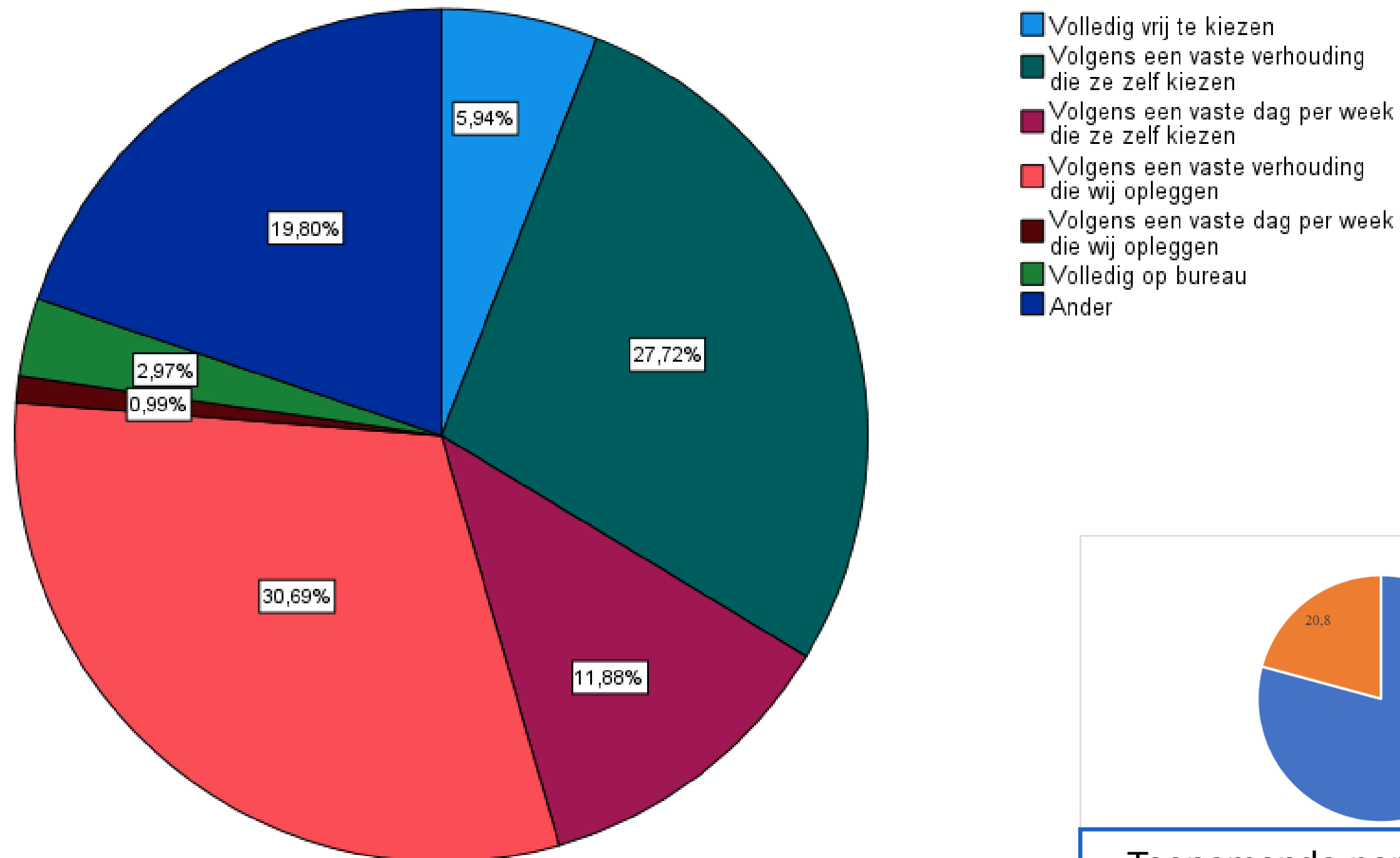


Stelling	% (helemaal) eens
De organisatie moedigt de persoonlijke ontwikkeling van haar medewerkers aan	81,2%
Medewerkers kunnen hun kennis en vaardigheden aanscherpen binnen de organisatie om optimaal te presteren	80,2%

FLEXIBEL WERKEN

“In welke mate zullen medewerkers kunnen telewerken?”

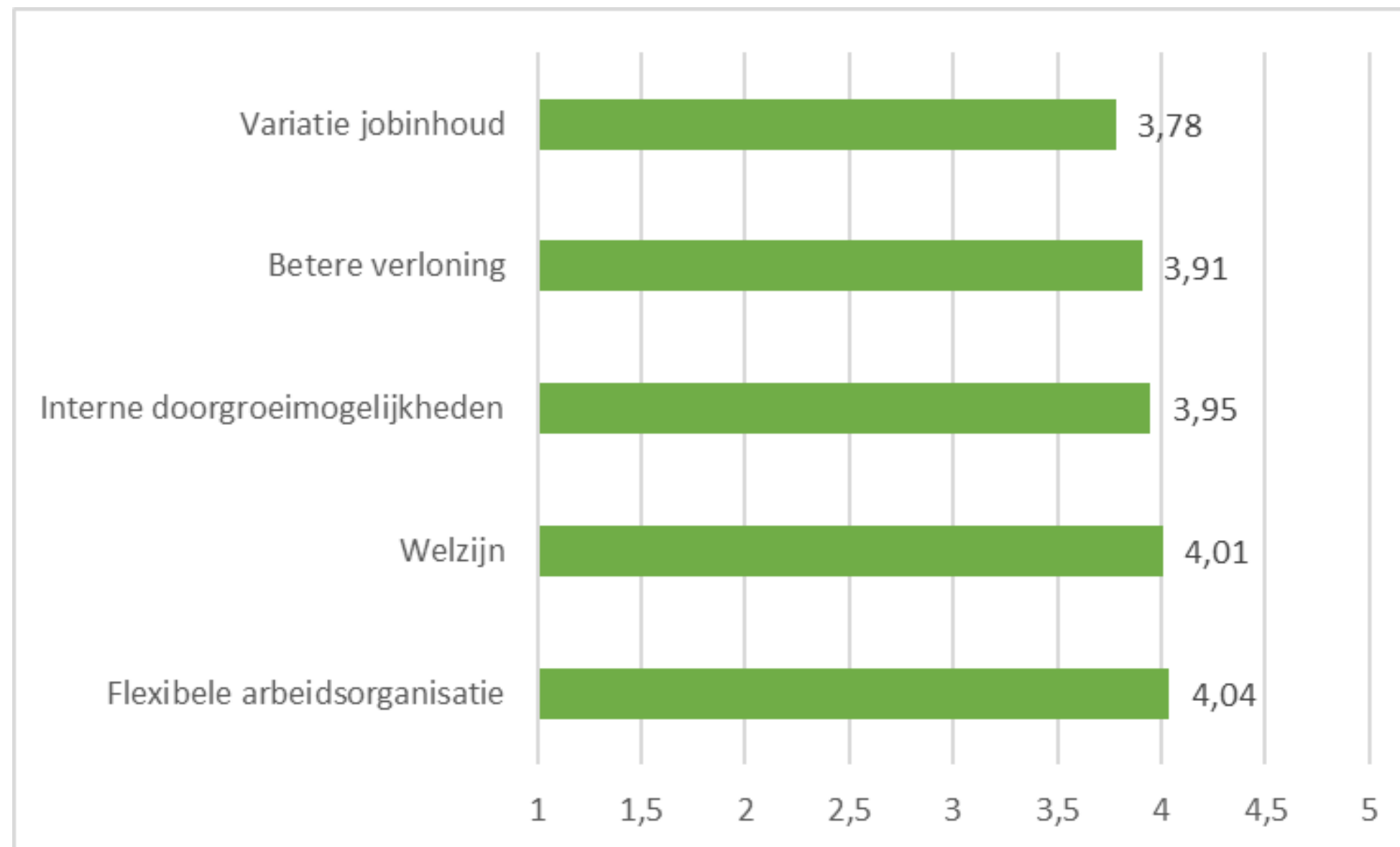
N=101



Toenemende personeelsuitval?

PERSONEELSRETENTIE

“Hoe belangrijk zijn deze elementen om personeel langer aan boord te kunnen houden?”

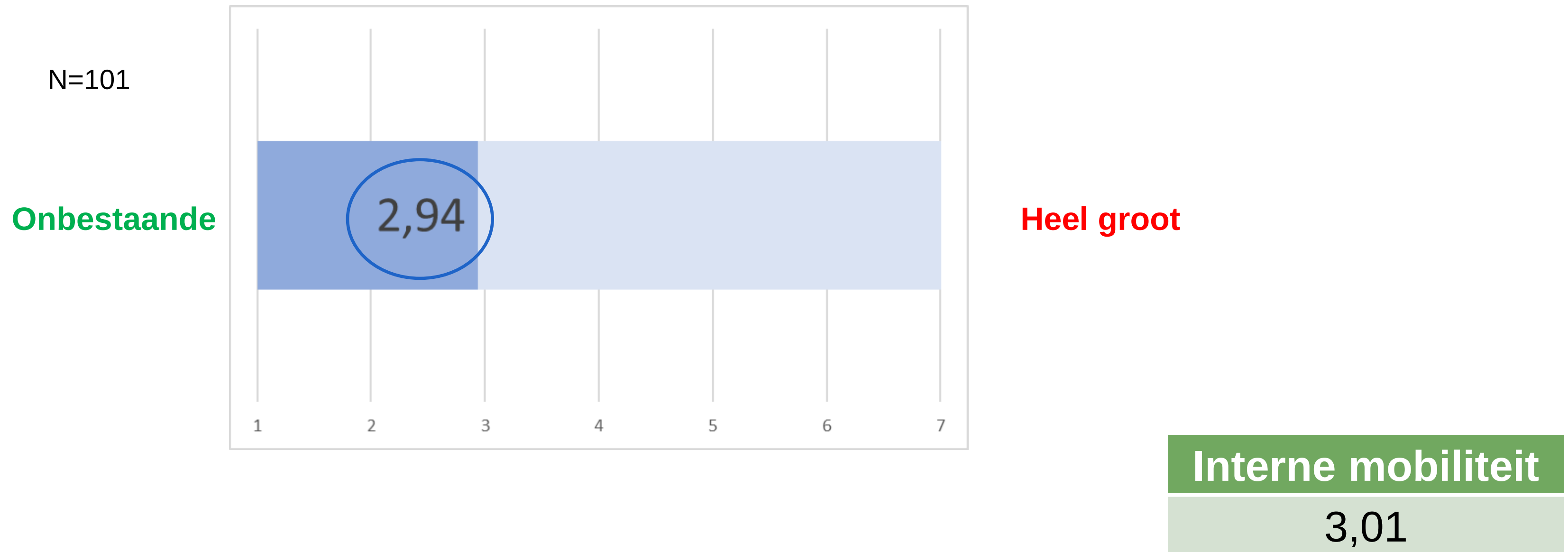


DE UITSTROOM



UITDIENSTTREDEN VAN MEDEWERKERS (I)

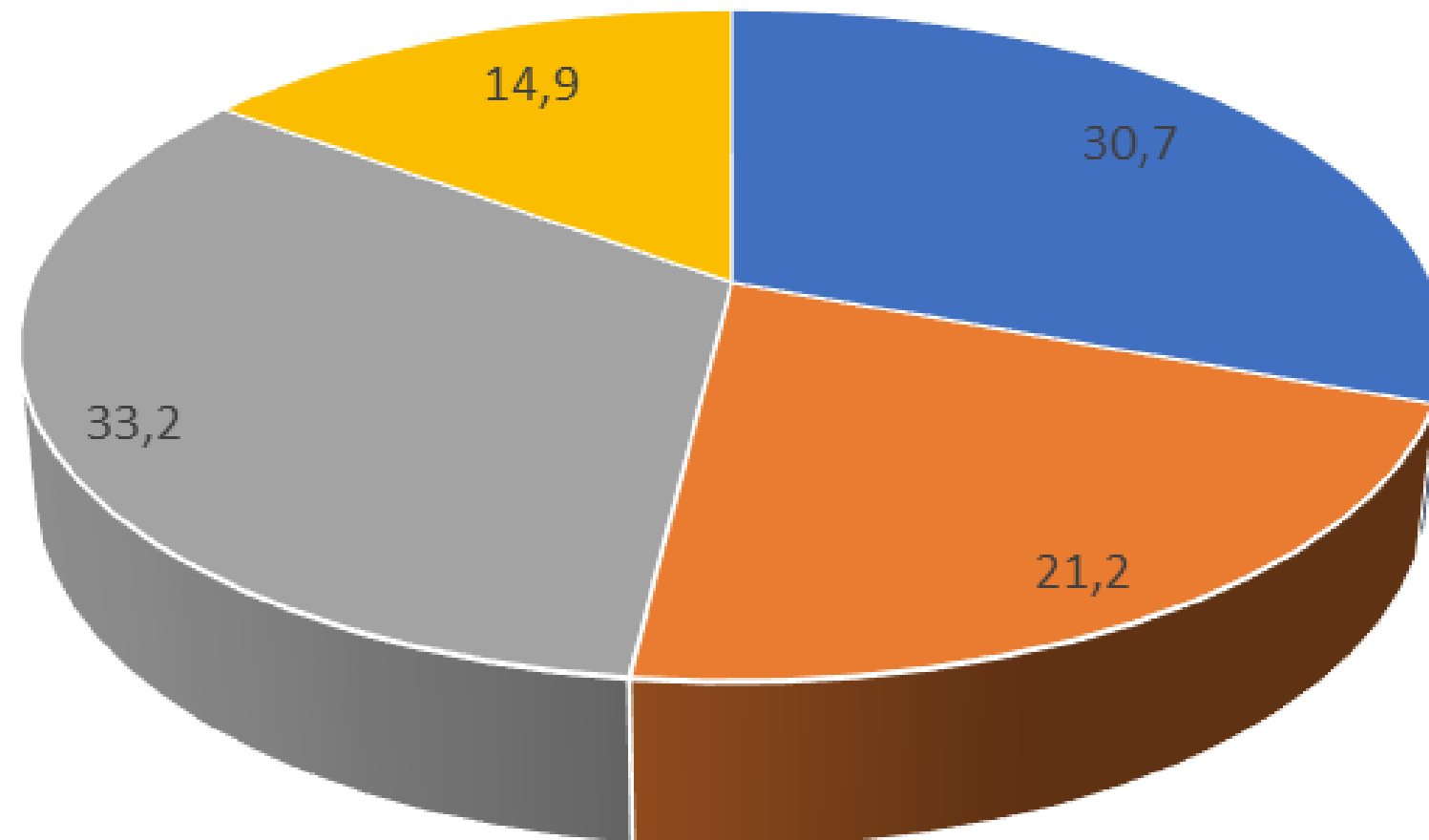
“Hoe groot is de mobiliteit naar een andere werkgever?”



UITDIENSTTREDEN VAN MEDEWERKERS (II)

“Wat is de nieuwe werkgever van deze medewerkers?”

N=84



■ Ander lokaal bestuur ■ Publieke sector ■ Private sector ■ Non-profit sector



1/10

CONCLUSIES

LOKALE BESTUREN ALS WERKGEVER

- **Algemene patronen:**
 - Troeven: goede werkgever, flexibiliteit
 - Uitdaging: rekrutering, procedures, data, evaluatie
- **Variatie tussen types gemeenten**
- **Vervolgeditie Barometer '23:**
 - AD, personeelsdirecteur
 - Medewerkers zelf



Tom Verhelst
Herwig Reynaert

CENTRUM VOOR LOKALE POLITIEK
E Herwig.Reynaert@ugent.be

www.ugent.be

 Universiteit Gent
 @ugent
 @ugent
 Ghent University