



Februari 2023

# Benchmarkrapport Vergelijk Je Gemeente

Lokaal bestuur XXX



# Inhoud

<b>1</b>	<b>Inleiding</b> .....	<b>4</b>
1.1	Behoud een goed overzicht over de organisatie .....	4
1.2	Leeswijzer.....	4
<b>2</b>	<b>Uw organisatie in cijfers</b> .....	<b>6</b>
2.1	Vergelijking van de personeelsbezetting .....	6
2.1.1	Personeelsbezetting per 1000 inwoners .....	6
2.1.2	Personeelsbezetting per 1000 inwoners per domein.....	7
2.1.3	Personeelsbezetting per 1000 inwoners naar niveau.....	9
2.2	HR-indicatoren.....	10
2.2.1	Verdeling van het personeel per leeftijdscategorie .....	10
2.2.2	Overzicht van de verdeling van 55+’ers in de organisatie.....	11
2.2.3	Aantal VTE ouder dan 60 jaar per cluster .....	12
2.2.4	Verdeling anciënniteiten in de organisatie .....	13
2.2.5	Verdeling anciënniteiten per domein .....	14
2.3	Financiële indicatoren .....	15
2.3.1	Evolutie exploitatiekost per 1000 inwoners .....	15
2.3.2	Evolutie verdeling exploitatiekost procentueel .....	16
2.3.3	Interne personeelskost per inwoner .....	16
2.3.4	Interne personeelskost per VTE.....	17
2.3.5	Evolutie kost interimmanagement en uitzendkrachten.....	17
<b>3</b>	<b>Ondersteunende diensten</b> .....	<b>19</b>
3.1	Personeelsbezetting per 1000 inwoners per cluster .....	19
3.2	Personeelsbezetting per 1000 inwoners naar niveau .....	20
3.3	Personeelsbezetting per 1000 inwoners per dienst.....	21
3.4	Operationele indicatoren.....	21
<b>4</b>	<b>Persoonsgebonden diensten</b> .....	<b>22</b>
4.1	Personeelsbezetting per 1000 inwoners per cluster .....	22
4.2	Personeelsbezetting per 1000 inwoners naar niveau .....	23

4.3	Personeelsbezetting per 1000 inwoners per dienst binnen cluster Vrije tijd .....	23
4.4	Operationele indicatoren Vrije Tijd .....	23
4.5	Personeelsbezetting per 1000 inwoners per dienst binnen cluster Burger en welzijn 24	
4.6	Operationele indicatoren Burger en welzijn .....	24
<b>5</b>	<b>Grondgebonden diensten .....</b>	<b>25</b>
5.1	Personeelsbezetting per 1000 inwoners per cluster .....	25
5.2	Personeelsbezetting per 1000 inwoners naar niveau .....	26
5.3	Personeelsbezetting per 1000 inwoners per dienst binnen cluster omgeving .....	27
5.4	Operationele indicatoren cluster omgeving .....	27
5.5	Personeelsbezetting per 1000 inwoners per dienst binnen cluster onderhoud en beheer .....	28
5.6	Operationele indicatoren cluster onderhoud en beheer.....	28
<b>6</b>	<b>Disclaimer .....</b>	<b>30</b>

# 1 Inleiding

## 1.1 Behoud een goed overzicht over de organisatie

Lokale besturen staan vandaag voor een erg belangrijke opdracht. Door de toegenomen taken die worden doorgeschoven van het hogere naar het lokale bestuursniveau, de lokale beleidsambities en de toenemende maatschappelijke verwachtingen is het takenpakket van steden en gemeenten de laatste jaren sterk uitgebreid. Bovendien verwacht de burger een steeds betere en efficiëntere dienstverlening en worden de middelen steeds schaarser.

De opportuniteiten maar ook bedreigingen, waarmee het lokaal bestuur op diverse domeinen geconfronteerd wordt, zorgen ervoor dat de organisatie zich continu moet in vraag stellen om deze uitdagingen het hoofd te bieden.

Een goed overzicht houden op de werking van de organisatie is dus cruciaal om deze uitdagingen goed en proactief aan te pakken. Dit rapport is onderdeel van onze "Vergelijk Je Gemeente" dienstverlening waarin we een dynamisch platform dat de cijfers over de interne werking van uw organisatie aanbieden.

Dit rapport behandelt de benchmark van de personeelsgegevens, operationele en financiële gegevens van het jaar **2023** (of de recentst beschikbare info). Het biedt een overzicht van de personeelsbezetting van de organisatie, domeinen

## 1.2 Leeswijzer

Het onderstaande rapport bevat een benchmark van de belangrijkste HR-gegevens ten opzichte van diverse benchmarks. Afhankelijk van het thema of de indicator vergelijken we het bestuur met het gemiddelde van het Vlaams gewest of ten opzichte van andere clusters van vergelijkbare lokale besturen.

Het rapport is opgebouwd uit 4 hoofdstukken:

- "Uw organisatie in cijfers" (Organisatiebrede gegevens)
- Grondgebonden dienstverlening
- Persoonsgebonden dienstverlening
- Ondersteunende dienstverlening

Binnen het eerste hoofdstuk focussen we op de personeelsbezetting, een aantal belangrijke financiële indicatoren uit de jaarrekening en HR-gegevens over uw organisatie heen. In de drie overige hoofdstukken duiken we dieper in de personeelsdata om eventuele verschillen of gelijkenissen te detecteren op cluster- of dienstniveau. We koppelen dit zo veel mogelijk aan een aantal operationele data.

Deze gegevens zijn afkomstig van diverse bronnen. We baseren deze cijfers enerzijds op publiek beschikbare data en anderzijds op een gedetailleerde personeelslijst die we van het lokaal bestuur ter beschikking hebben gekregen.

Deze benchmarks bevatten veel informatie die afhankelijk is van diverse beleidskeuzes in het verleden. Het is dus mogelijk dat een afwijking van een gemiddeld niet noodzakelijk een slechte score voor de organisatie is. Volgende beslissingen kunnen benchmarks beïnvloeden:

- Het eventueel wel of niet aanbieden van bepaalde dienstverlening
- Het al dan niet uitbesteden van bepaalde taken of processen aan externen
- De verzelfstandiging van bepaalde entiteiten of taken
- ...

Het is dus steeds belangrijk om te onthouden dat de benchmarks een goed inzicht geven in de bezetting van de organisatie maar steeds met de nodige context rekening moet worden gehouden. Elke organisatie is uniek en dus kunnen bepaalde beslissingen of factoren invloed hebben op de uitkomst van het rapport.

Indien uw lokaal bestuur afwijkt van een gemiddelde kan het nuttig zijn hier verder op in te zoomen met de tool "vergelijk je gemeente" via de website [xxx-hrm.incijfers.be](http://xxx-hrm.incijfers.be). Bij vragen over dit rapport kan je ons steeds contacteren via [vg@probis.be](mailto:vg@probis.be) of via uw eigen accountmanager of contactpersoon bij het team van Publieke Sector van Probis.