

DE TOEKOMSTIGE ARBEIDSMARKTSITUATIE VAN DE SECTOR GEMEENTEN

Inleiding

Het A+O fonds Gemeenten onderzoekt met regelmaat de arbeidsmarktpositie van de sector gemeenten. Onder andere via de Personeelsmonitor Gemeenten worden geïnteresseerden op de hoogte gebracht van de arbeidsmarktpositie van de sector gemeenten. Bij al het materiaal dat met deze personeelsmonitor en andere onderzoeken beschikbaar komt blijft de toekomstige ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie van de sector gemeenten onder belicht. Vandaar dat het A+O fonds Gemeenten contact heeft opgenomen met het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). De directie Arbeidszaken Openbare Sector (afdeling Kennisinstructuur en Analyse) van dit departement beschikt over een prognosemodel dat de arbeidsvraag van de diverse overheidssectoren voorspelt. In het onderstaande wordt de ontwikkeling van de arbeidsvraag van de sector gemeenten in de periode 2003 – 2013 o.b.v. cijfers uit dit model geanalyseerd. Daarnaast worden prognoses van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt gebruikt om de ontwikkeling van de arbeidsvraag van de sector gemeenten in nationaal perspectief te plaatsen.

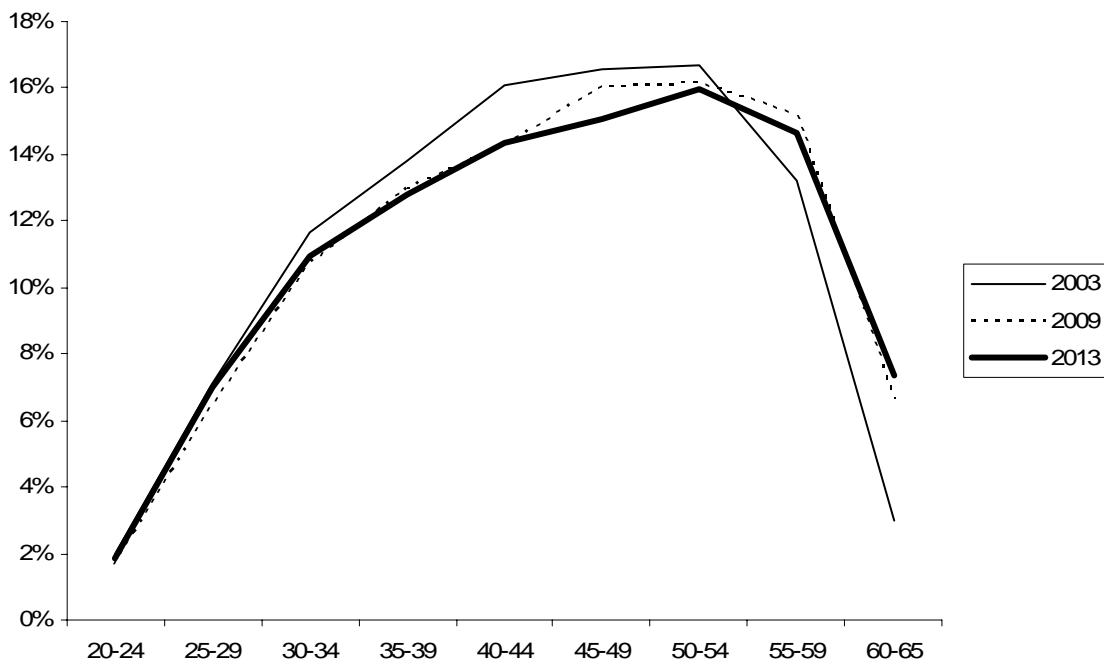
De toekomstige ontwikkeling van actief personeel

Piek vergrijzing alleen bij mannen bereikt

De vergrijzing van het zittende personeel in de sector gemeenten is het hoogst in 2011. In dat jaar is ruim 38 procent van het zittend personeel 50 jaar of ouder. In 2003 was dit aandeel nog 32 procent. Het aandeel actieven van 50 jaar of ouder daalt licht in de periode 2011 – 2013, maar blijft schommelen rond 38 procent.

De sector gemeenten is meer vergrijsd dan de overheid als geheel. Het percentage werkzamen van 50 jaar of ouder wordt voor de gehele overheid in 2013 geraamd op ruim 34 procent.

Figuur 1: Leeftijdsverdeling van zittend personeel in de sector gemeenten, 2003, 2009 en 2013



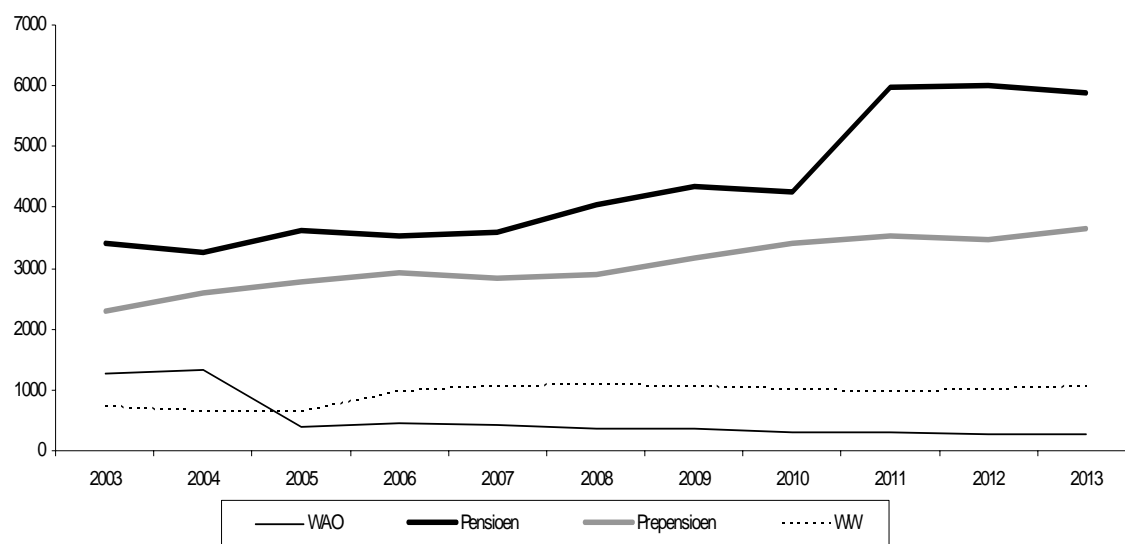
De populatie werkzame mannen in de sector gemeenten is meer vergrijsd dan de populatie werkzame vrouwen. In 2013 is ruim 42 procent van de mannen 50 jaar of ouder. Bij vrouwen ligt dit aandeel in 2013 op ruim 31 procent. Daarbij geldt dat de vergrijzing van werkzame mannen op z'n hoogst is in 2010. De vergrijzing van vrouwen blijft in de gehele periode 2003 – 2013 toenemen.

Toekomstige ontwikkeling van inactieven en postactieven

Omslag vanwege nieuwe WAO, instroom in pensioen blijft toenemen

De ontwikkeling van in- en postactieven bij de gemeenten wordt de komende jaren beïnvloed door twee dominante factoren: de vergrijzing van het werkzame personeel waardoor de uitstroom naar (pre)pensioen toeneemt, en het in werking treden van de nieuwe WAO, die niet alleen op de arbeidsongeschiktheid, maar ook op de werkloosheid

Figuur 2: Jaarlijkse instroom in inactiviteits- en (pre)pensioenregelingen in de sector gemeenten, 2003 - 2013



van invloed is.

De nieuwe WAO treedt in 2006 in werking. Vanaf dat moment kunnen alleen volledig en duurzaam arbeidsongeschikten aanspraak maken op een WAO uitkering. Personen die wel arbeidsongeschikt zijn, maar dit niet volledig en duurzaam zijn, kunnen aanspraak maken op een WW-uitkering. Vanaf 2006 neemt de instroom in de WAO ten gevolge van deze beleidswijziging fors af. Deze daling gaat gepaard met een toename van de instroom in de WW. De daling van de instroom in de WAO en de toename van de instroom in de WW stabiliseren zich nagenoeg in de periode tot 2013.

De toenemende vergrijzing van het actieve personeel in de sector gemeenten uit zich in een toenemende uitstroom naar prepensioen en pensioen. De instroom in het prepensioen blijft gedurende de gehele periode 2003 – 2013 stijgen. De instroom in pensioen neemt in 2011 fors toe. Dit is het jaar waarin personen die in het jaar 1946 zijn geboren 65 worden. 1946 Was het eerste jaar van de naoorlogse geboortegolf, en aldus is 2011 het eerste jaar van de grote cohorten actieven die gaan pensioneren. Na 2011 wordt dit verhoogde niveau van instroom in pensioen gehandhaafd. De totale jaarlijkse uitstroom van personeel ten gevolge van in- en postactiviteit bedroeg voor de gemeenten in 2003 ruim 7600 fte. In 2013 is deze uitstroom gestegen tot ruim 10800 fte.

Verloop inactiviteit gemeenten vergelijkbaar met de gehele overheid

Het verloop van de instroom naar in- en postactiviteit verschilt niet veel van het verloop van de gehele overheid. Voor de gehele overheid geldt een soortgelijke ontwikkeling in de

WAO en de WW als bij de sector gemeenten. Ook de naoorlogse geboortegolf zorgt voor een piek in de instroom van pensionering. De instroom in prepensioen blijft, net zoals in de sector gemeenten, gedurende de gehele periode toenemen.

De toekomstige vervangingsvraag

De totale uitstroom ten gevolge van in- en postactiviteit neemt de komende jaren toe. Daarnaast zullen gemeenten te kampen hebben met uitstroom van personeel naar de marktsector, en uitstroom van personeel naar andere gemeenten of andere overheidssectoren. Als al dit personeel dient te worden vervangen, wordt het beroep dat de gemeenten de komende jaren op de arbeidsmarkt zal doen vergroot. Kortom, de vervangingsvraag¹ van de sector gemeenten neemt toe. Hierop wordt in het volgende dieper ingegaan. Bij het bespreken van de vervangingsvraag zal in eerste instantie het vertrek van medewerkers van de sector gemeenten naar een andere overheidswerkgever buiten beschouwing worden gelaten². Op deze vorm van uitstroom van personeel wordt later ingegaan.

Om de ontwikkeling van de vervangingsvraag in kaart te brengen worden twee maatstaven gehanteerd. De eerste maatstaf is de ontwikkeling van de vervangingsvraag t.o.v. 2003. Met deze maatstaf wordt in kaart gebracht in welke mate de vervangingsvraag t.o.v. de huidige situatie (2003) wijzigt. De tweede maatstaf is de vervangingsvraag als aandeel van de werkgelegenheid. Hoe meer personeel dient te worden vervangen, hoe groter het risico dat een deel van de te vervullen arbeidsplaatsen niet vervuld kan worden. Als meer en meer arbeidsplaatsen niet kunnen worden vervuld, komt de continuïteit van bedrijfsprocessen in gevaar. Met de vervangingsvraag als aandeel van de werkgelegenheid wordt in kaart gebracht welk deel van het personeel vervangen dient te worden, en aldus welk afbreukrisico er voor de bedrijfsprocessen ontstaat. De onderstaande tabel geeft deze twee maatstaven weer.

Tabel 1: Ontwikkeling en aandeel t.o.v. de totale werkgelegenheid van de toekomstige vervangingsvraag bij de sector gemeenten en de gehele overheid

jaar	Gemeenten		Overheid	
	Ontwikkeling	Aandeel werkgelegenheid	Ontwikkeling	Aandeel werkgelegenheid
2003	100,0%	5,1%	100,0%	5,2%
2004	101,8%	5,3%	102,0%	5,3%
2005	101,6%	5,3%	102,8%	5,3%
2006	100,9%	5,3%	103,4%	5,4%
2007	104,7%	5,5%	106,9%	5,5%
2008	104,6%	5,5%	107,4%	5,6%
2009	107,7%	5,6%	110,8%	5,7%
2010	111,5%	5,8%	113,3%	5,8%
2011	114,5%	6,0%	119,2%	6,1%
2012	115,0%	6,0%	120,9%	6,2%

¹ In dit rapport wordt onder vervangingsvraag verstaan: alle uitstroom van personeel met een actief dienstverband naar inactiviteit (werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, prepensioen) postactiviteit (pensioen), niet participierend (situatie zonder inkomensvervangende uitkering) en de uitstroom van actief personeel naar de marktsector. Later wordt besproken hoe hoog de vervangingsvraag zou zijn als de uitstroom van actief personeel van de sector gemeenten naar een andere overheidssector zou worden meegerekend.

² Het prognosemodel AOS kan geen baan-baan mobiliteit binnen de overheid voorspellen. Vandaar dat het effect van deze mobiliteit op de vervangingsvraag apart wordt behandeld.

2013	121,1%	6,3%	123,4%	6,3%
------	--------	------	--------	------

Vervangingsvraag neemt toe

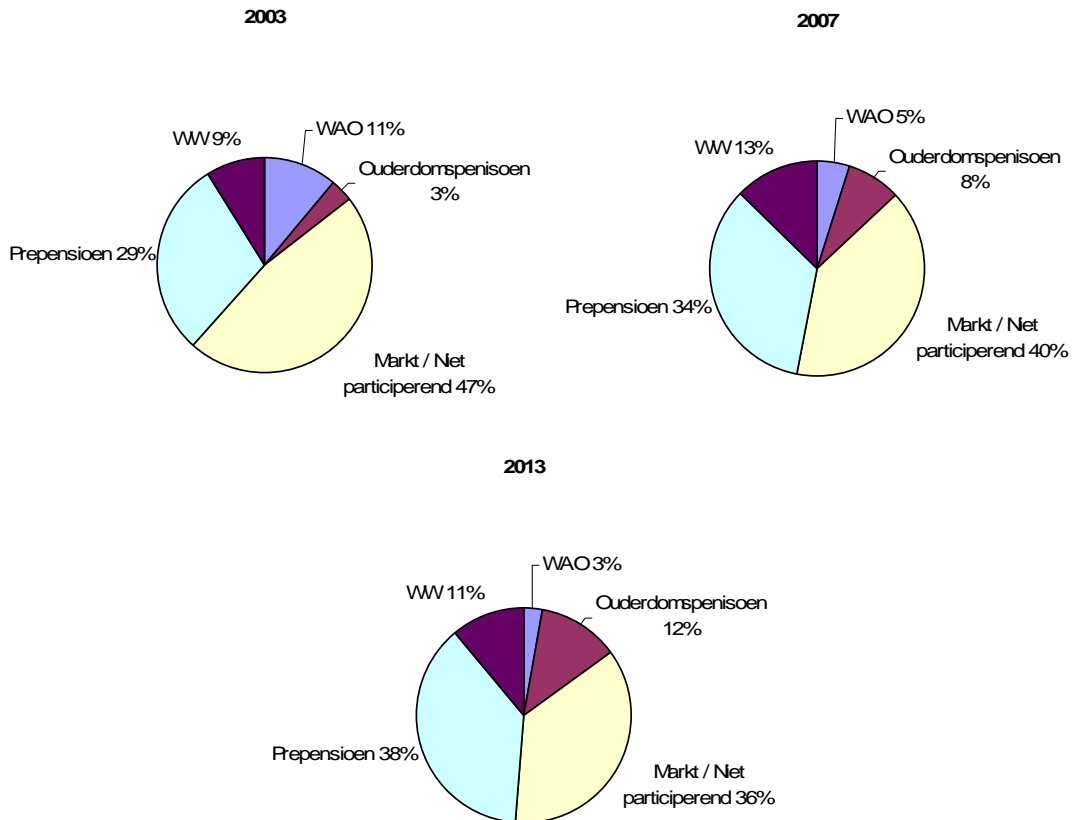
De vervangingsvraag van de sector gemeenten neemt de komende jaren fors toe. In 2013 is de vervangingsvraag ruim 21 procent hoger dan de vervangingsvraag in 2003. De vervangingsvraag neemt toe van ruim 8300 fte in 2003 naar ruim 10100 fte in 2013. Aanvankelijk schommelt de toename van de vervangingsvraag rond de 1% t.o.v. 2003. Vanaf 2007 stijgt de vervangingsvraag echter fors met de resulterende toename van 21 procent in 2013. De grootste jaarlijkse toename wordt in 2013 gerealiseerd. Het lijkt er dan ook op dat ook na de periode 2003 - 2013 de vervangingsvraag zal blijven toenemen. Door in kaart te brengen welk deel van het totale personeel dient te worden vervangen, kan zicht worden verkregen op het eventuele risico voor de continuïteit van bedrijfsprocessen. Moest in 2003 nog zo'n 5 procent van het totale personeel worden vervangen, in 2013 is dit aandeel gestegen tot ruim 6 procent. Dit aandeel blijft gedurende de gehele prognoseperiode stijgen. Hierin schuilt het risico dat ook na de periode 2003-2013 het gevaar voor de continuïteit van de bedrijfsprocessen blijft toenemen. De toename van de vervangingsvraag t.o.v. 2003 en de toename van het deel van het personeel dat dient te worden vervangen in de sector gemeenten is vergelijkbaar met de situatie bij de gehele overheid. De vervangingsvraag neemt bij de gehele overheid iets sterker toe t.o.v. 2003 dan bij de gemeenten. Het aandeel van het personeel dat in 2013 bij de gehele overheid naar verwachting zal moeten worden vervangen is vergelijkbaar aan dit aandeel bij de sector gemeenten.

Pensionering belangrijkste oorzaak van vervangingsvraag

Het beroep dat de sector gemeenten op de arbeidsmarkt doet zal de komende jaren toenemen. De sector gemeenten wordt zo steeds meer kwetsbaar voor ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Zolang aan de vervangingsvraag kan worden voldaan hoeft er geen probleem te zijn. De continuïteit van bedrijfsprocessen kan, zoals reeds eerder gezegd, in gevaar komen wanneer de vrijgekomen arbeidsplaatsen niet kunnen worden vervuld. De kwetsbaarheid voor de ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt kan worden verminderd door het toenemende beroep op de arbeidsmarkt te temperen. Dit kan worden gerealiseerd door te voorkomen dat personeel (voortijdig) uitstroomt. Om maximaal rendement uit beleid te halen wordt hieronder ingezoomd op de belangrijkste oorzaken achter het ontstaan van vervangingsvraag.

De vervangingsvraag die de komende jaren ontstaat vanwege uitstroom naar arbeidsongeschiktheid neemt af. Dit is het gevolg van het in werking treden van de nieuwe WAO. Daarmee gepaard gaat een lichte toename van de uitstroom naar werkloosheid. De belangrijkste oorzaak van vervangingsvraag is uitstroom van personeel naar de markt of naar niet participerend³. De uitstroom naar deze categorieën neemt echter in belang af de komende jaren. De uitstroom naar (pre)pensioen neemt daarentegen fors toe de komende jaren. In 2003 werd 40 procent van de vervangingsvraag veroorzaakt door uitstroom naar (pre)pensioen. In 2013 is dit aandeel gestegen tot 60 procent. De uitstroom naar (pre)pensioen blijft gedurende de gehele periode 2003 – 2013 stijgen. Het is dan ook maar de vraag of met het uitstroombereik van 60 procent naar (pre)pensioen het maximum is bereikt.

³ Uitstroom van personeel naar de categorie niet participerend is uitstroom van personeel die in een situatie zonder inkomensvervangende maatregel terecht komen. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om uitstroom vanwege zorgtaken.

Figuur 3: Bestemming van uitstroom die tot vervangingsvaag leidt in 2003, 2007 en 2013

De gegevens over de vervangingsvraag die hierboven zijn gerapporteerd houden geen rekening met werknemers in de sector gemeenten die een andere baan binnen de overheid accepteren. Uit het mobiliteitsonderzoek van het ministerie van BZK blijkt dat deze vorm van uitstroom zeer conjunctuurgevoelig is. In tijden van economische krapte zoeken werknemers baanzekerheid die ze bij de overheid kunnen vinden. De vertrekgenigheid van werknemers bij gemeenten blijkt dan lager te zijn dan in tijden van economische groei. Omdat deze factor van uitstroom zo afhankelijk is van de stand van de conjunctuur (die op zijn beurt weer moeilijk is in te schatten voor de komende jaren), wordt de uitstroom van werknemers naar een andere overheidswerkgever niet standaard in de vervangingsvraag meegenomen. Aangezien het personeel dat naar een andere overheidswerkgever uitstroomt wel moet worden vervangen, wordt hieronder kort ingegaan op de deze vorm van uitstroom.

In 2003 verruilden ruim 3200 werknemers bij de sector gemeenten hun baan voor een andere baan binnen de overheid. Het jaar 2003 was een jaar van economische laagconjunctuur. Volgens hetgeen in de vorige alinea werd gerapporteerd zou de uitstroom van personeel dan laag moeten zijn. Dit wordt bevestigd door de uitstroom van personeel uit de sector gemeenten in het economische hoogtij van 2001. In dat jaar vertrokken ruim 6000 medewerkers uit hun baan bij de sector gemeenten⁴.

Hierboven werd gerapporteerd dat de vervangingsvraag van de sector gemeenten in 2003 ruim 8300 fte bedroeg. De vervangingsvraag neemt dan ook fors toe wanneer de ruim

⁴ De cijfers uit deze alinea zijn gebaseerd op het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2001 en 2003 van het ministerie van BZK

3200 personen die (binnen de overheid) van baan veranderden in de vervangingsvraag worden meegenomen⁵.

De toekomstige arbeidsmarktsituatie van de sector Gemeenten in nationaal perspectief

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) voorspelt toekomstige ontwikkelingen naar opleiding en beroep op de Nederlandse arbeidsmarkt in de periode van 2003 tot en met 2008. Hiermee wordt inzichtelijk gemaakt in welke mate werkgevers problemen kunnen gaan ondervinden bij het werven van personeel met een bepaalde achtergrond. Het ROA herhaalt deze prognoses elke twee jaar voor een nieuwe periode van vijf jaar. In het vervolg van deze paragraaf wordt verondersteld dat de actuele verdeling van gemeenteambtenaren naar opleiding maatgevend is voor de toekomstige opleidingsverdeling in deze sector. De actuele verdeling naar opleiding wordt aan de hand van het Personeelsonderzoek van BZK bepaald⁶.

Gemiddeld opleidingsniveau verder toegenomen

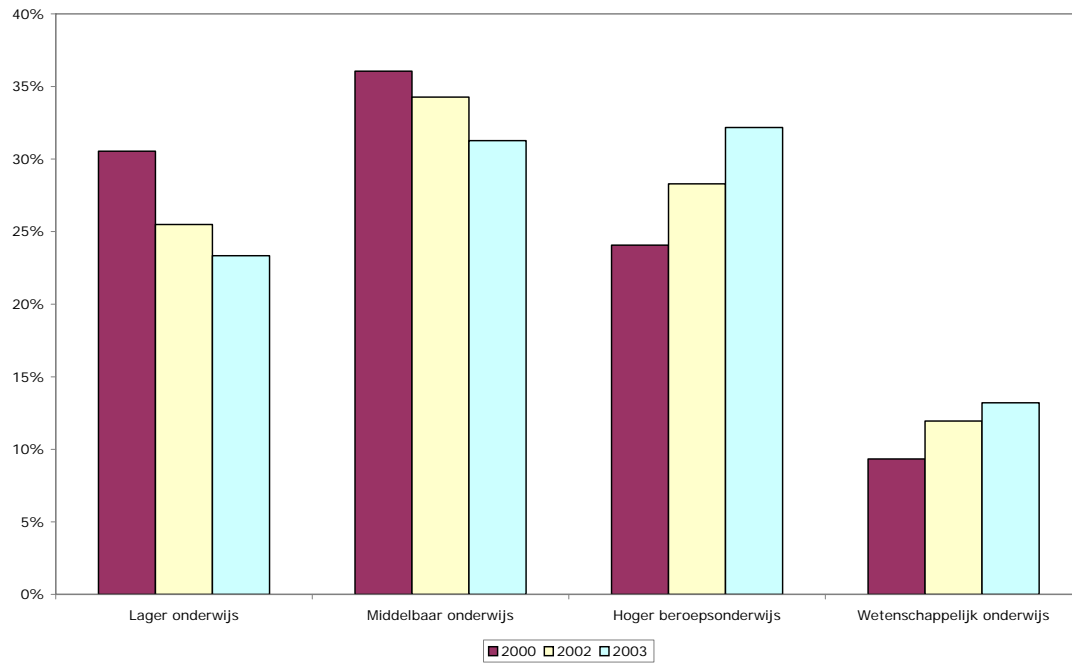
Het gemiddelde opleidingsniveau van ambtenaren bij de sector Gemeenten is in 2003 verder toegenomen (zie figuur 4). In drie jaar tijd is het aandeel gemeenteambtenaren met een hbo-diploma met 8 procentpunten gestegen tot 32%. Ook het aandeel academici is in deze periode gestegen. In 2000 lag dit aandeel nog op 9%, in 2003 is dit aandeel gestegen tot 13%. Het aandeel laag en middelbaar opgeleiden is daarentegen in dezelfde periode gedaald. In 2000 was het aandeel gemeenteambtenaren met een lage opleiding nog 31%. Drie jaar later is dit aandeel gedaald naar 23%. Het aandeel middelbaar opgeleiden is in 2003 (ten opzichte van 2000) met 5 procentpunten gedaald tot 31%.

Opleidingsniveau van gemeenteambtenaren in 2000, 2002 en 2003

⁵ Het cijfer van ruim 3200 werknemers kan niet zonder meer worden vergeleken met het cijfer van ruim 8300 fte, aangezien een werknemer een deeltijdfactor kan hebben die kleiner dan 1 is. Uitgedrukt in fte is het dan ook waarschijnlijk dat het cijfer van ruim 3200 werknemers lager zal uitvallen. Exacte gegevens hierover zijn niet beschikbaar.

⁶ Deze indeling sluit echter niet volledig aan bij de indeling die het ROA hanteert. In tabel 2 worden dan ook opleidingstypen uit het Personeelsonderzoek gecombineerd met (min of meer) corresponderende opleidingstypen die het ROA hanteert.

Figuur 4: Ontwikkeling van het opleidingsniveau in de sector gemeenten, 2000, 2002, 2003



Bron: Ministerie van BZK, Personeelsonderzoek 2001⁷, 2003 en 2004⁸.

⁷ Ministerie van BZK (2003), *Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel 1999-2002*, Den Haag.

⁸ Ministerie van BZK (2005), *Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel 2003-2004*, Den Haag.

Opleidingsachtergrond gemeenteamttenaren divers

De opleidingsachtergrond van de gemeenteamttenaren is divers. Het scala van opleidingstypen varieert van technisch, bouwkundig tot sociaal-cultureel, administratief-economisch en agrarisch. In de lagere opleidingsniveaus worden vooral personen met een technische, bouwkundige of administratief-economische richting aangetroffen. In de hogere opleidingsniveaus werken vooral juridisch-bestuurlijk en sociaal-cultureel geschoolden.

Knelpunten afhankelijk van de conjunctuur

Knelpunten in de werving van personeel met een bepaalde opleidingsachtergrond zijn in belangrijke mate afhankelijk van ontwikkelingen in de vraag naar deze arbeidskrachten, oftewel de werkgelegenheid voor deze arbeidskrachten. De werkgelegenheid is op haar beurt afhankelijk van de ontwikkeling van de conjunctuur. Als voor een bepaald opleidingstype een sterke werkgelegenheids groei wordt verwacht, is het waarschijnlijk dat er ook grote knelpunten in de werving van personeel met dit opleidingstype worden verwacht. Slaat de conjunctuur echter onverwacht om dan kan de werkgelegenheids groei minder sterk zijn en zullen de aanvankelijk voorspelde knelpunten minder groot zijn. De onzekerheid omtrent de indicator toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening is dus groter naarmate de conjunctuur gevoeligheid van een bepaald opleidingstype groter is. Deze knelpunten en conjunctuur gevoeligheid worden in tabel 2 weergegeven.

Vooral vraag naar academici conjunctuur gevoelig

De vraag naar laag opgeleiden is niet sterk afhankelijk van conjuncturele ontwikkelingen in de komende jaren. Een uitzondering hierop wordt gevormd door de lagere bouwtechnische en grafisch-technische opleidingen. De toekomst van deze opleidingstypen is zeer conjunctuur gevoelig. De prognose dat er geen knelpunten op dit niveau worden verwacht, is dan ook sterk afhankelijk van conjuncturele ontwikkelingen in de komende jaren. De toekomstige arbeidsmarktsituatie van middelbaar opgeleiden is vooral conjunctuur gevoelig voor grafisch-technische en bouwkundige opleidingsrichtingen. Maar ook de vraag naar MBO (uiterlijke) verzorging is sterk afhankelijk van de conjuncturele ontwikkelingen. Op het HBO-niveau is met name de vraag naar civiel technici, en in wat mindere mate naar juristen, afhankelijk van de conjunctuur. De vraag naar wetenschappelijk opgeleiden is, voor alle relevante opleidingsrichtingen voor de sector Gemeenten, zeer conjunctuur gevoelig.

Tabel 2: Conjunctuurgevoeligheid en knelpunten van veel voorkomende opleidingstypen in de sector Gemeenten in de periode 2003-2008

Gemeenten			Nederland totaal			
	Aandeel niveau ^{a)}	Aandeel richting binnen niveau ^{b)}	Opleidingsrichting ROA	Conjunctuurgevoeligheid ^{c)}	ITKP ^{d)}	
Basisonderwijs	2%	-	Basisonderwijs	gemiddeld	geen	
LBO	10%	Overig techniek	20%	VMBO installatietechniek	gemiddeld	geen
				VMBO mechanische techniek	gemiddeld	geen
				VMBO fijnmechanische techniek	gemiddeld	onbekend
				VMBO voertuigtechniek	gemiddeld	geen
				VMBO elektrotechniek	gemiddeld	geen
				VMBO grafische techniek	hoog	geen
		Bouwkundig	14%	VMBO bouwtechniek	hoog	geen
		Agrarisch	12%	VMBO landbouw en natuurlijke omgeving	gemiddeld	geen
		Administratief, economisch	10%	VMBO administratie, handel en mode	laag	geen
		Overig	45%			
		Totaal	100%			
MAVO	11%	-	VMBO theorie	laag	vrijwel geen	
HAVO, VWO	8%	-	HAVO/VWO	laag	vrijwel geen	
MBO	24%	Administratief, economisch	29%	MBO administratie en logistiek	laag	groot
				MBO handel	gemiddeld	geen
				MBO secretariaat	laag	enige
		Overig techniek	12%	MBO installatietechniek	gemiddeld	vrijwel geen
				MBO werktuigbouw en mechanische techniek	laag	enige
				MBO fijnmechanische techniek	laag	vrijwel geen
				MBO motorvoertuigtechniek en tweewielers	laag	vrijwel geen
				MBO operationele techniek	gemiddeld	vrijwel geen
				MBO elektrotechniek	gemiddeld	groot
				MBO grafische techniek	hoog	geen
				MBO procestechniek	gemiddeld	groot
		Sociaal, cultureel, dienstverlenend, verzorgend	10%	MBO sociaal-pedagogisch en welzijn	gemiddeld	geen
				MBO verzorging	hoog	geen
				MBO uiterlijke verzorging	hoog	enige
		Bouwkundig	9%	MBO bouw	hoog	groot
		Overig	38%			
		Totaal	100%			
HBO, kandidaats	32%	Sociaal, cultureel, dienstverlenend, verzorgend	21%	HBO maatschappelijk werk en hulpverlening	gemiddeld	vrijwel geen
				HBO personeel en arbeid	gemiddeld	vrijwel geen
		Juridisch, bestuurlijk	17%	HBO recht en bestuur	hoog	zeer groot
		Administratief, economisch	15%	HBO accountancy en bedrijfseconomie	gemiddeld	enige
				HBO commerciële economie	gemiddeld	vrijwel geen
				HBO secretariaat	laag	groot
				HBO bedrijfskunde	gemiddeld	vrijwel geen
		Weg- en waterbouwkundig	9%	HBO civiele techniek	erg hoog	groot
		Overig	38%			
		Totaal	100%			
WO	13%	Juridisch, bestuurlijk	32%	WO rechten en bestuurskunde	erg hoog	groot
		Sociaal, cultureel, dienstverlenend, verzorgend	20%	WO sociale wetenschappen	erg hoog	groot
		Administratief, economisch	9%	WO econom(etr)ie	erg hoog	groot
				WO bedrijfskunde	erg hoog	enige
				WO accountancy en belastingen	erg hoog	groot
		Letterkundig, humaniora	8%	WO letteren	erg hoog	groot
		Overig	31%			
		Totaal	100%			

Bron: Ministerie van BZK, Personeelonderzoek 2004; ROA, Arbeidsmarkt Informatie Systeem 2004.

^{a)} In de tabel zijn de opleidingsniveaus verder uitgesplitst dan in figuur 4. Het lager onderwijs in figuur 4 bestaat uit het basisonderwijs, LBO en de MAVO. Het middelbaar onderwijs valt in deze tabel uiteen in het HAVO, VWO en het MBO. Het hoger beroepsonderwijs wordt gevormd door het HBO en het kandidaatsexamen. Ten slotte is het wetenschappelijk onderwijs niet verder uitgesplitst.

^{b)} In de tabel is de top-4 van aandelen van opleidingsrichtingen in het totale opleidingsniveau opgenomen.

^{c)} De indicator voor de conjunctuurgevoeligheid geeft aan in welke mate de werkgelegenheid voor een bepaald opleidingstype fluctueert als gevolg van schommelingen in de werkgelegenheid van bedrijfssectoren.

^{d)} Met de Indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening (ITKP) wordt aangegeven voor welke opleidingstypen wervingsproblemen te verwachten zijn.

Vooraf knelpunten verwacht in werving academici

De Indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening (ITKP) voorspelt voor de lage opleidingsniveaus nauwelijks problemen in de personeelsvoorziening. Voor werving van personeel op middelbaar niveau worden al meer problemen verwacht. De arbeidsmarkt zal op dit niveau met name knellen bij de werving van elektro- en procestechnisch, bouwkundig en administratief geschoolde arbeidskrachten. Ook voor het hoger beroepsonderwijs zijn er wervingsproblemen te verwachten. Met name in de juridisch-bestuurlijke richting worden de komende jaren knelpunten verwacht. Maar ook de werving van civiel technici en administratief geschoolden kunnen voor problemen gaan zorgen. De grootste knelpunten in de personeelsvoorziening worden echter verwacht bij het wetenschappelijk onderwijs. Met uitzondering van bedrijfskundigen worden, voor alle voor de Gemeente relevante richtingen, grote knelpunten in de werving verwacht.

Grotere afhankelijkheid van hoog opgeleiden

Eerder is gebleken dat het gemiddelde opleidingsniveau in 2003 bij de sector Gemeenten is toegenomen. Als deze ontwikkeling zich in de komende jaren voortzet, zal er door de Gemeenten een steeds groter beroep op hoog opgeleide arbeidskrachten worden gedaan. Aangezien dit juist de categorie is waarvoor landelijk al grote knelpunten worden verwacht, levert deze vergrote afhankelijkheid van hoog opgeleiden een afbreukrisico op voor de continuïteit van de bedrijfsprocessen van de sector Gemeenten.

BIJLAGE 1: PERSONEELS- EN MOBILITEITSONDERZOEK

Doel onderzoek

Sinds 1999 voert de directie Arbeidszaken Openbare Sector (AOS) van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) een grootschalig onderzoek uit onder het overheidspersoneel. Aan ambtenaren uit alle overheidssectoren is gevraagd naar uiteenlopende aspecten van hun werk, teneinde zicht te krijgen op de arbeidsmarktpositie van de overheid en hoe deze kan worden verbeterd. Ingegeven door de krapte op de arbeidsmarkt, ging in 1999 de aandacht vooral uit naar vragen als 'Hoe kan nieuw personeel worden geworven?' en 'Hoe kan uitstromend personeel worden behouden?'. Daarom was het eerste onderzoek gericht op in- en uitstromend personeel bij de overheid. Onder de naam Mobiliteitsonderzoek ontvingen veel nieuwe en veel vertrokken ambtenaren een uitgebreide vragenlijst. In 2000 werd opnieuw het mobiele overheidspersoneel benaderd, maar in 2001 is voor de eerste keer het niet-mobiele personeel ofwel het zittende personeel ondervraagd. Dit onderzoek werd het Personeelsonderzoek genoemd. Daarmee ontstond een compleet beeld van de werkbeleving van zowel het mobiele als het niet-mobiele overheidspersoneel. Sindsdien wisselen het Mobiliteitsonderzoek (MO) en het Personeelsonderzoek (PO) elkaar jaarlijks af. In 2004 is voor het eerst zowel een Mobiliteits- als een Personeelsonderzoek verricht.

BIJLAGE 2: HET PROGNOSEMODEL DGMOS

Met het prognosemodel AOS wordt de ontwikkeling van het personeelsbestand en de populatie inactieven en postactieven in de diverse overheidssectoren voorspeld. Deze voorspelling wordt vooral gemaakt om de vervangingsvraag van overheidssectoren in de komende jaren te bepalen. Het prognosemodel biedt daarbij inzicht in de samenstelling van de populaties en het financiële beslag dat daarmee gepaard gaat.

Centraal in het prognosemodel staan de werkenden bij de overheid (actieven). Deze actieven kunnen werkloos of arbeidsongeschikt (inactief) worden, stoppen met werken (zonder inkomensvervangende uitkering), met (pre)pensioen gaan (postactief), in de marktsector gaan werken of overlijden. Inactieven kunnen reïntegreren in een actief dienstverband. Alle overgangen tussen deze situaties bepalen de dynamiek op de arbeidsmarkt, die door het Prognosemodel AOS met overgangskansen worden gesimuleerd.

Als basis voor deze berekeningen dienen bestanden van het ABP, waarin iedere actieve, inactieve en postactieve werknemer bij de overheid voor de periode 2000 tot 2002 op individueel niveau is opgenomen. Op basis van deze bestanden worden de overgangskansen berekend. Tevens worden aan de hand van deze bestanden de kenmerken bepaald van werknemers die in de prognoseperiode een baan bij de overheid accepteren. De toekomstige werkgelegenheidsontwikkeling van de diverse overheidssectoren wordt in overleg met deze sectoren vastgesteld. Indien een overheidssector geen zicht heeft op de toekomstige werkgelegenheidsontwikkeling wordt aangesloten bij ramingen van het CPB. Het prognosemodel bevat daarnaast diverse rekenmodules die onder andere dienen om de duur en hoogte van een uitkering te bepalen.

Colofon

Uitgave:

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Directoraat-generaal Management Openbare Sector
Directie Arbeidszaken Openbare Sector
Afdeling Kennisinfrastructuur en Analyse
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Informatie en suggesties:

Dhr. J.H. Urlings: (070) 426 6125

Email: jean-paul.urlings@minbzk.nl

Mw. S. Westdorp: (070) 426 7026

Email: suzanne.westdorp@minbzk.nl

Januari 2005