

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1573

Vragen van het lid **Özütok** (GroenLinks) aan de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *het bericht «Einde subsidieregeling jongeren voor gemeenten»* (ingezonden 17 januari 2019).

Antwoord van Minister **Ollongren** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) (ontvangen 15 februari 2019).

Vraag 1

Kent u het bericht «Einde subsidieregeling jongeren voor gemeenten»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Bent u tevreden over het effect van deze subsidieregeling? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2

De Stichting Arbeidsmarkt en Opleidingsfonds Gemeenten (A&O fonds Gemeenten) heeft een zelfstandige positie als het aankomt op gemeentelijke subsidieregelingen. Welke subsidieregelingen worden ingevoerd, voortgezet of beëindigd is een beslissing van het bestuur van het A&O fonds Gemeenten. Ik ga daar niet over. Navraag bij het A&O fonds Gemeenten geeft het volgende beeld.

De situatie van jongeren op de gemeentelijke arbeidsmarkt is sinds de aanvang van de jongerenregeling ingrijpend veranderd. Ten tijde van de invoering was er sprake van enerzijds een vergrijzend personeelsbestand binnen gemeenten en anderzijds een problematische jeugdwerkeloosheid. In dat licht was het logisch een jongerenregeling te starten met als doel formatieve ruimte bij gemeenten te creëren (nog eens versterkt door de effecten van de eerste zogeheten Generatiepacten), waarop jongeren konden worden aangenomen. Inmiddels is de situatie dusdanig veranderd dat het middel (subsidieregeling) het doel niet meer volledig dekt. Inmiddels geldt dat:

¹ https://www.binnenlandsbestuur.nl/ambtenaar-en-carriere/nieuws/einde-subsidieregeling-jongeren-voor-gemeenten.9605560.lynkx?tid=TIDP137621X01D90C7ECF5945609C71FA928F997DECY15&utm_campaign=BB_NB_Dagelijks&utm_medium=Email&utm_source=SMG&utm_content=14-01-2019

- Gemeenten voldoende vacatures hebben;
- De jeugdwerkloosheid op landelijk niveau is verminderd;
- Gemeenten breed overtuigd zijn van nut en noodzaak van het aantrekken van jongeren;
- Er door toepassing van het Generatiepact en toenemende uitstroom van ambtenaren boven de 60 jaar voldoende formatieve ruimte bestaat waarop jongeren kunnen instromen.

Tegelijkertijd hebben gemeenten nu moeite jongeren te werven en te binden:

- Strengere eisen in vacatureteksten schrikken jongeren die wel belangstelling hebben voor een loopbaan in de sector mogelijk af.
- Veel gemeenten werken in eerste instantie met jaarcontracten. Zeker in het geval van traineeships is lang niet altijd zeker dat na afloop van de tijdelijke aanstelling (1 of 2 jaar) er structurele arbeidsplaatsen beschikbaar zijn.
- Het bereiken en aantrekken van jongeren in de huidige krappe arbeidsmarkt is lastig.
- Het binden en boeien van pas geworven jonge medewerkers is niet altijd eenvoudig.

De jongerenregeling is breed bekend in de sector en er is door veel gemeenten gebruik van gemaakt. Het aantal aanvragen overtrof jaar na jaar de verwachtingen, en daardoor het gereserveerde budget. In 2018 is het beleid rond de jongerenregeling aangepast. Met de aangescherpte jongerenregeling worden gemeenten gestimuleerd jongeren voor langere tijd (minimaal 2 jaar, in plaats van voorheen 1 jaar) in dienst te nemen. Deze aanscherping bleek minder effectief. Slechts een enkele keer heeft een gemeente aangegeven hun beleid rond de proefaanstelling (doorgaans 1 jaar) uit te breiden naar 2 jaar om daarmee in aanmerking te komen voor de subsidie.

Vraag 3

Wat is volgens u het te verwachten gevolg van het stoppen van deze subsidieregeling met betrekking tot de aanname en doorstroming van jonge ambtenaren?

Antwoord 3

Het A&O fonds Gemeenten verwacht geen of nauwelijks effect. Juist het grote aantal aanvragen maakt duidelijk dat het een heel laagdrempelige regeling betrof. De overtuiging is dat de aanstellingen van jongeren die gesubsidieerd zijn, ook zonder subsidie tot stand zouden zijn gekomen. Het belang van de financiële steun was vooral gelegen in de stimulans om (meer) aandacht te genereren voor het aantrekken van jongeren. Nu blijkt dat gemeenten zich daarvan terdege bewust zijn en er meer formatieve ruimte is ontstaan, is er niet voldoende reden om de regeling te continueren.

Vraag 4

Hoeveel geld is er sinds de instelling van de subsidie aan gemeenten uitgekeerd en hoeveel jonge medewerkers zijn hierdoor aangenomen?

Antwoord 4

Tabel 1: Jongerenregeling 2015 t/m 2018

Jongerenregeling	2015	2016	2017	2018
één- of tweejaars contracten van jongeren	100	197	244	211
leerbanen MBO/leertrajecten HBO	9	14	1	
Traineeships (1 of 2 jaar)	75	101	30	
Werkervaringsplekken	7	24	6	
Totaal aanvragen	191	336	281	211
Totaal Bedrag	€ 831.000	€ 1.208.000	€ 1.252.500	€ 1.470.000

Vraag 5

Hoeveel jongeren die mede door middel van deze subsidieregeling zijn aangenomen hebben een vaste aanstelling bij een gemeente gekregen?

Antwoord 5

Het in vaste dienst aannemen was geen voorwaarde voor de jongerenregeling. Daardoor zijn cijfers hierover niet bekend bij het A&O fonds Gemeenten.

Vraag 6

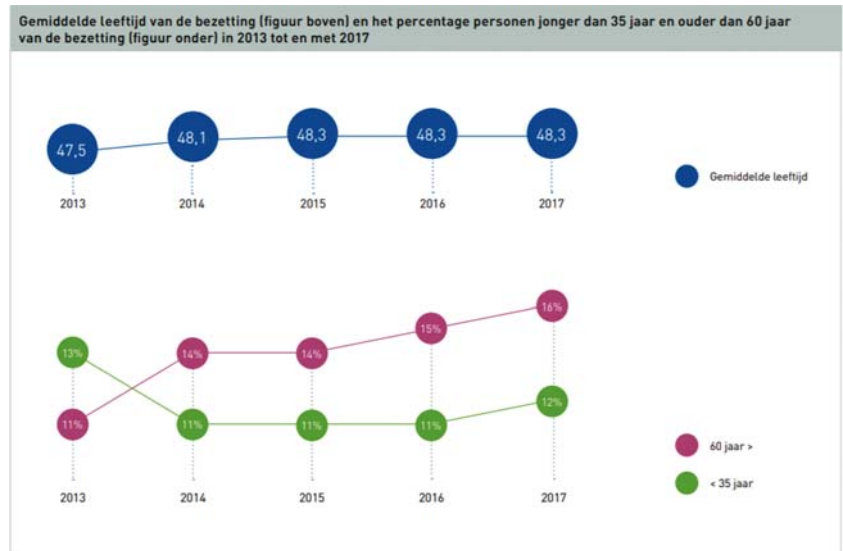
Kunt u een actueel beeld geven van de leeftijdsopbouw van gemeente-ambtenaren? Kunt u daarbij per leeftijdscategorie ook aangeven hoeveel procent een vaste aanstelling en hoeveel procent een tijdelijke aanstelling heeft en hoeveel procent extern wordt ingehuurd?

Antwoord 6

Op dit moment zijn alleen betrouwbare cijfers over 2017 beschikbaar; de cijfers over 2018 worden momenteel uitgevraagd onder gemeenten en zijn nog niet verwerkt. De Personeelsmonitor Gemeenten 2017 geeft de volgende cijfers:

Gemeentelijke bezetting in personen naar leeftijdsklasse en gemeentegrootteklasse in 2017								%
Leeftijdscategorie	< 25	25-35	35-45	45-55	55-60	60>	gemiddelde leeftijd	
G4	2	13	23	30	16	15	47,6	
100.000 > inwoners (excl. G4)	1	11	22	32	17	16	48,4	
50.000 tot 100.000 inwoners	1	11	22	32	18	16	48,4	
20.000 tot 50.000 inwoners	1	10	21	33	18	16	48,6	
< 20.000 inwoners	1	11	21	33	18	17	48,6	
Alle gemeenten	1	11	22	32	17	16	48,3	

Bron: CBS, Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia









Bron: Salarisbestanden gemeenten, bewerking Etil/Panteia

Een specificatie van vaste en tijdelijke inhuur per leeftijdscategorie is niet beschikbaar. Onderstaande tabel geeft inzicht in de algemene verhouding tussen vaste en tijdelijke dienstverbanden.

Gemeentelijke bezetting in fte naar soort aanstelling en gemeentegrootteklasse in 2013 en 2017					%
	2013		2017		
	Vast	Tijdelijk	Vast	Tijdelijk	
 G4	97	3	94	6	
 100.000 > inwoners (excl. G4)	96	4	92	8	
 50.000 tot 100.000 inwoners	96	4	88	12	
 20.000 tot 50.000 inwoners	97	3	92	8	
 < 20.000 inwoners	96	4	92	8	
 Alle gemeenten	97	3	92	8	
Aantal gemeenten	253	241	181	181	

Bron: Enquête Personeelsmonitor 2013 en 2017, bewerking EtI/Panteia

Voor wat externe inhuur betreft is het belangrijk dat begrip af te bakenen. De definitie van externe inhuur zoals hier gehanteerd, is gebaseerd op de definitie die binnen de rijksoverheid geldt. Deze luidt als volgt: het uitvoeren van werkzaamheden in opdracht van een bij de gemeente in dienst zijnde opdrachtgever, door een private organisatie met winstoogmerk, door middel van het tegen betaling inzetten van personele capaciteit en deskundigheid, zonder dat daar een arbeidsovereenkomst of aanstelling tussen de gemeente en de daarbij ingezette personen aan ten grondslag ligt. Over externe inhuur zijn uit dezelfde personeelsmonitor de volgende gegevens bekend:

Uitgaven aan externe inhuur in euro's uitgedrukt in procenten van de loonsom plus externe inhuur* per gemeentegrootteklasse, 2013 tot en met 2017						%
	2013	2014	2015	2016	2017	
 G4	11	16	16	16	18	
 100.000 > inwoners (excl. G4)	12	13	16	17	20	
 50.000 tot 100.000 inwoners	9	11	12	14	15	
 20.000 tot 50.000 inwoners	8	9	13	13	17	
 < 20.000 inwoners	9	10	14	15	15	
 Alle gemeenten	11	12	15	16	17	
Aantal gemeenten	177	159	163	139	147	

* Sinds 2017 is de definitie van de loonsom, zoals gebruikt voor de berekening van externe inhuur, gewijzigd. De definitie is nu: de som van alle looncomponenten in het jaar, zijnde: salaris + toeslagen + uitkeringen + vergoedingen + wettelijke- en niet wettelijke sociale lasten + werkgeversbijdrage in de pensioenpremie. In de jaren voor 2017 werd de loonsom verminderd met de eindejaarsuitkering. Hier is in 2017 met terugwerkend kracht voor gecorrigeerd. Dat resulteert in een iets lagere externe inhuur, uitgedrukt in procenten van de loonsom (plus externe inhuur).

Bron: Salarisbestanden gemeenten, enquête Personeelsmonitor 2012-2017, bewerking EtI/Panteia

Vraag 7

Bent u bereid om met gemeenten, de Stichting Arbeidsmarkt en Opleidingsfonds (A&O-fonds) en andere betrokken partijen in overleg te treden om te bezien hoe permanent, effectief p&o-beleid gevoerd kan worden om voldoende jongeren in dienst te nemen bij gemeenten? Zo ja, wilt u de Kamer informeren over de uitkomsten van dit overleg? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 7

Overkoepelend p&o-beleid van de sector Gemeenten is een bevoegdheid van de sector zelf. Het College voor Arbeidszaken voert namens de VNG op autonome basis het arbeidsvoorwaardenoverleg met de vakbonden. In het arbeidsvoorwaardenoverleg kunnen afspraken gemaakt worden tussen werkgevers en werknemers over arbeidsvoorwaarden en p&o beleid. In het arbeidsvoorwaardenakkoord sector Gemeenten 2017-2019 zijn bijvoorbeeld afspraken gemaakt over het aantal aan te nemen jongeren. Het door u gevraagde overleg vind ik daarom niet nodig en niet passend.

Vraag 8

Op welke manier worden andere decentrale overheden zoals provincies en gemeenten gestimuleerd om jongeren in dienst te nemen?

Antwoord 8

Gezien de autonome verantwoordelijkheid van decentrale overheden op dit terrein zie ik geen rol voor het kabinet om hen in hun wervingsbeleid te stimuleren. Decentrale overheden voelen zelf voldoende het belang van het aannemen van jongeren. Uit onderstaande arbeidsvoorwaardenafspraken die provincies en gemeenten hebben gemaakt, blijkt dat ook.

In het meest recente arbeidsvoorwaardenakkoord sector Gemeenten 2017–2019 is afgesproken dat er in deze looptijd minimaal 2.000 jongeren worden aangenomen om de gemeentelijke organisatie te verjongen en te vernieuwen. Verder blijkt uit de Personeelsmonitor van het A&O-fonds Gemeenten dat 72% van de gemeenten actief beleid voert om jongeren binnen de gemeentelijke organisatie te behouden. Het A&O-fonds Gemeenten geeft informatie en voorlichting over beleid waarop gemeenten jongeren in dienst kunnen nemen.

In de sector Provincies ligt de focus op aantrekkelijk werkgeverschap voor medewerkers van alle leeftijden. Concreet betekent dit afspraken over levensfasenbeleid, regie op de eigen loopbaan en een persoonlijk ontwikkelbudget van 5.000 euro per 5 jaar. Maatregelen specifiek gericht op jongeren zijn:

- Het aanbieden van goede traineeplekken en traineeprogramma's.
- Een groot aanbod van stage- en werkervaringsplaatsen.
- Het realiseren van vele garantiebanen.
- Het aanbieden van programma's voor junior experts en young potentials.
- Het stimuleren van jongeren-netwerken binnen de provincies. Juist jongeren vinden het erg prettig om zaken uit te wisselen over eerste banen en doen dat graag onderling. Bij vacatures vinden jongeren dit belangrijk om te weten.
- Het deelnemen aan «de baas van morgen» om te laten zien wat een provincie doet en jongeren daarvoor te interesseren.
- Bij de zogeheten technasia opdrachten uitzetten van verschillende afdelingen, die ze vervolgens in de hal van het provinciehuis presenteren.
- Scholen/scholieren de mogelijkheid te bieden om via een zogenaamd «Democratiespel» kennis te maken met het werk van de provincie.
- Actieve deelname aan de Infratech en de arbeidsmarktstand.

Een aantal provincies kent een generatiepact regeling en een aantal provincies kent een regeling die opties biedt voor medewerkers in alle levensfasen. In beide gevallen vindt herbezetting van vrijkomende formatieruimte veelal plaats door het aannemen van jongere medewerkers.