



# Externe inhuur bij de overheid

Rapport I&O Research

# Colofon

**Uitgave**

I&O Research  
Piet Heinkade 55  
1019 GM Amsterdam

**Rapportnummer**

2023/155

**Datum**

augustus 2023

**Opdrachtgever**

Binnenlands Bestuur

**Auteurs**

Melle Conradie  
Ester Hilhorst

**Copyright**

Het overnemen uit deze publicatie is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.



# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Managementsamenvatting</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Inleiding en achtergrond</b>	<b>6</b>
2.1	Achtergrond	6
2.2	Methode en respons	6
<b>3</b>	<b>Onderzoeksuitkomsten</b>	<b>7</b>
3.1	Helpt ambtenaren heeft meer dan tien procent externe collega's	7
3.2	Meerderheid ambtenaren én externen vinden aandeel inhuur te groot	8
3.3	Twee derde verwacht toename externen in komende jaren	9
3.4	Voornaamste reden inhuur is om schaarste op te vangen	11
3.5	Helpt ambtenaren vindt externe inhuur in ideale situatie overbodig	12
3.6	'Echte collega's' meer gewaardeerd dan externen	13
3.7	Een op acht ambtenaren overweegt zich in te laten huren	14
3.8	Vier op vijf ambtenaren denken dat externe meer verdient, kwart van de externen denkt dat het omgekeerd is	15
<b>A</b>	<b>Bijlage: achtergrondkenmerken respondenten</b>	<b>17</b>
<b>B</b>	<b>Bijlage: vragenlijst</b>	<b>19</b>



# 1 Managementsamenvatting

In opdracht van Binnenlands Bestuur deed I&O Research onderzoek naar externe inhuur bij de overheid en de opvattingen daarover. Het onderzoek vond plaats tussen 17 juli en 31 juli 2023. In totaal vulden 629 ambtenaren (via Binnenlands Bestuur) en 286 externen (via het I&O Research panel) een online vragenlijst in.

## **Helft ambtenaren heeft meer dan 10 procent externe collega's**

Zeven procent van de ambtenaren heeft geen externen op de eigen afdeling. Ongeveer de helft van de ambtenaren (46%) heeft maximaal 10 procent externen op de eigen afdeling. Veertien procent heeft een ingehuurde leidinggevende. Men schat het percentage binnen de eigen organisatie en bij de gehele overheid vaak hoger dan op de eigen afdeling of men weet zeker dat dit zo is. Men kiest het vaakst 11-25 procent voor de eigen organisatie (49% zegt dit) en de overheid in het algemeen (59%).

Gemeenteambtenaren geven naar verhouding vaker aan dat de afdeling voor meer dan een kwart uit externen bestaat dan andere ambtenaren.

## **Meerderheid ambtenaren én externen vindt aandeel inhuur te groot**

De meerderheid van de ambtenaren vindt dat er te veel externen zijn op de eigen afdeling (61%), binnen de eigen organisatie (74%) en bij de overheid in het algemeen (68%). Men is nog het meest tevreden over de eigen afdeling: 31 procent vindt het aandeel precies goed. Gemiddeld genomen vindt men binnen de organisatie een groter aandeel acceptabel dan op de eigen afdeling.

Ook externen vinden vaker dat er te veel inhuur is binnen de organisaties waar ze werken (49%) dan dat de verhouding in hun ogen goed is (29%). Voor de overheid in het algemeen vindt 56 procent de inhuur te groot en 16 procent passend.

Weinig ambtenaren (1 tot 3%) en externen (5 tot 7%) zouden meer inhuur willen zien.

## **Twee derde ambtenaren verwacht toename externen**

Zowel ambtenaren als externen verwachten dat het aandeel externe inhuur de komende jaren toe zal nemen. Twee derde van de ambtenaren (65%) verwacht een (sterke) toename binnen de eigen organisatie. Dertien procent voorziet een daling. Ook de meerderheid van de externen (56%) verwacht een (sterke) toename van inhuur bij de overheid de komende jaren.

Als redenen voor de toename noemt men vooral de krappe arbeidsmarkt in combinatie met ambtenaren die met pensioen gaan. Dit maakt het lastig om vacatures in te vullen. Ook de gunstigere arbeidsvoorwaarden voor externen worden regelmatig genoemd. Verder noemt een aantal ambtenaren dat gemeenten steeds meer taken krijgen en daarom terug moeten vallen op externen.

## **Voornaamste reden inhuur is om schaarste op te vangen**

De ambtenaren geven aan dat er vooral wordt ingehuurd om schaarste in personeel op te vangen (88%). De helft geeft aan dat ze kennis meebrengen die ontbreekt in de situatie. Volgens een derde worden externe collega's ingehuurd vanwege specifieke kwaliteiten of om wendbaar en flexibel te zijn.



### **Helpt ambtenaren vindt externe inhuur in ideale situatie overbodig**

Negen op de tien ambtenaren (90%) vinden het beter als er niet te veel wordt ingehuurd. Dit is duidelijk meer dan onder de externen zelf: twee derde (63%) van hen is het hiermee eens. Ook op andere punten hebben ambtenaren een andere visie dan externen: de helft van de ambtenaren (47%) vindt dat externe inhuur niet nodig zou zijn in een ideale situatie. Van de externen zelf is maar een kwart het hier mee eens. Van de ambtenaren ziet 46 procent de externe in meer of mindere mate als 'echte collega'. Andersom denkt 56 procent van de externen dat zij als 'echte collega' worden gezien. Twee derde van de externen ziet ambtenaren in vaste dienst als 'echte collega'.

### **'Echte collega's' meer gewaardeerd dan externen**

Ambtenaren zijn vaker positief dan negatief over de externen binnen de organisatie. Dit geldt vooral voor inzet: 48 procent is overwegend positief hierover en 4 procent overwegend negatief. Ook de expertise en collegialiteit van externen stemmen vaker wel tot tevredenheid dan niet. Ambtenaren zijn echter duidelijk positiever over de inzet (64% overwegend positief), expertise (57%) en collegialiteit (76%) van eigen collega's. Vrijwel niemand is negatief over deze aspecten (1 á 2% per kenmerk). Ambtenaren (91%) hebben een voorkeur voor vaste krachten boven externe inhuur.

### **Een op acht ambtenaren overweegt zich in te laten huren**

Zeven op de tien ambtenaren willen niet als externe aan de slag gaan in de nabije toekomst. Dertien procent acht dit wel waarschijnlijk en nog eens 12 procent vindt dit niet waarschijnlijk maar ook niet onwaarschijnlijk. Ambtenaren die in de toekomst waarschijnlijk als externe de markt op gaan noemen salaris (71%), vrijheid (86%) en afwisseling van taken (75%) als belangrijke aspecten voor deze overweging. Opvallend is dat salaris bij externen zelf veel minder (42%) als reden genoemd wordt om als externe te werken. Ambtenaren die niet als externe willen werken, noemen vaker dan ambtenaren die dit wel overwegen zekerheid (73%) en gemak (50%) als belangrijk voor hun keuze.

### **Vier op vijf ambtenaren denken dat externe meer verdient, kwart van de externen denkt dat het omgekeerd is**

Veruit de meerderheid van de ambtenaren (86%) denkt dat externe collega's voor hetzelfde werk als dat zij zelf doen meer betaald krijgen. De helft (47%) denkt zelfs dat de beloning veel hoger is voor externen. Tien procent schat in dat het salaris niet veel verschilt en 1 procent verwacht dat externen juist minder verdienen.

Ook externen zelf denken in meerderheid dat ze meer verdienen dan collega's in loondienst, al is het beeld minder eenduidig. Twaalf procent schat dat externen veel meer verdienen en 36 procent zegt 'iets meer'. Een kwart denkt juist dat ze minder verdienen. Hierbij speelt het functieniveau een rol. Externen die aan het begin van hun carrière staan, geven vaker aan dat vaste krachten meer betaald krijgen, terwijl dit hoger op de carrièreladder vaker andersom is. Wanneer we de resultaten per leeftijdsgroep bekijken, zien we dit patroon terug: van de externen onder de 40 jaar schat een derde (36%) in dat ambtenaren in dienst meer verdienen, onder oudere externen is dit 12 procent.



## 2 Inleiding en achtergrond

### 2.1 Achtergrond

Binnenlands Bestuur is hét vakblad voor binnenlandse bestuurders en ambtenaren bij gemeenten, provincies, waterschappen en rijksoverheid. Binnenlands Bestuur en I&O Research onderzoeken in samenwerking hoe burgers staan tegenover actuele en maatschappelijke zaken die voor bestuurders en ambtenaren relevant zijn of kunnen worden. Dit onderzoek is de 28<sup>e</sup> peiling van I&O Research en Binnenlands Bestuur.

Overheden besteden een steeds groter deel van de loonsom aan externe inhuur.<sup>1</sup> In het kader van een special van Binnenlands Bestuur heeft I&O gepeild hoe ambtenaren tegen externe inhuur aankijken. Tegelijkertijd is een aantal van dezelfde vragen als ‘spiegel’ aan externen voorgelegd.

### 2.2 Methode en respons

Op 17 juli 2023 is een uitnodiging voor het onderzoek verspreid onder lezers van Binnenlands Bestuur. Op 25 juli ontvingen degenen die niet eerder meededen een herinnering. De doelgroep ‘externen’ is benaderd via het I&O Research Panel.<sup>2</sup> Deze doelgroep ontving op 17 juli een uitnodiging en op 24 juli een herinnering. De dataverzameling liep tot 31 juli. In totaal deden 629 ambtenaren<sup>3</sup> via Binnenlands Bestuur mee en 286 externen via het I&O Research Panel.

Omdat de exacte verdeling van achtergrondkenmerken onder ambtenaren en externen in de populatie niet bekend is, zijn de data niet gewogen. Alle uitkomsten zijn vergeleken voor verschillende leeftijdsgroepen en organisatie waar men werkt (gemeente, provincie, rijk, overig overheid). De resultaten voor ambtenaren en externen zijn niet samengenomen, maar worden vergeleken in de rapportage.

---

<sup>1</sup> <https://www.binnenlandsbestuur.nl/carriere/krappe-arbeidsmarkt-noopt-gemeenten-tot-inzet-meer-externen>

<sup>2</sup> <https://www.ioresearch.nl/onderzoeksmethoden/io-research-panel/>

<sup>3</sup> Enkele ‘ambtenaren’ gaven aan zelf als externe te werken. Zij zijn voor de zuiverheid van de uitkomsten uit de resultaten gelaten.



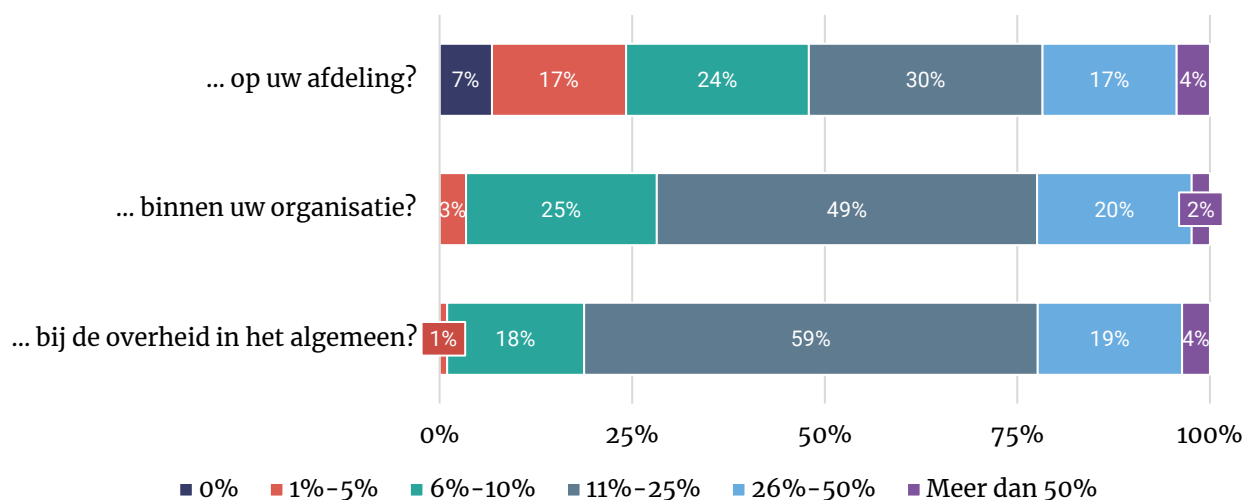
### 3 Onderzoeksuitkomsten

#### 3.1 Helft ambtenaren heeft meer dan 10 procent externe collega's

Het aandeel externen verschilt erg per afdeling. Ongeveer de helft van de ambtenaren (46%) heeft maximaal 10 procent externen op de eigen afdeling (Figuur 3.1). Drie op de tien geven aan dat het aandeel tussen de 11 en 25 procent ligt en bij een op de vijf (21%) is meer dan een kwart van de collega's externe inhuur. Ambtenaren schatten het percentage externen binnen de eigen organisatie en de overheid hoger dan op de eigen afdeling (of weten zeker dat dit zo is). De helft van de ambtenaren (49%) schat het percentage binnen de eigen organisatie op 11-25 procent. Voor de totale overheid denkt 59 procent dat het aandeel externen in deze orde van grootte ligt.

Gemeenteambtenaren geven naar verhouding vaker aan dat de afdeling voor meer dan een kwart uit externen bestaat dan andere ambtenaren.

**Figuur 3.1 – Hoeveel procent bestaat uit externen... (maak een schatting als u het niet precies weet) (ambtenaren; n=629)**



N.B. Men had ook de mogelijkheid om 'Ik weet dit niet' te antwoorden. Omwille van de leesbaarheid is deze categorie uit de figuur weggelaten. Bij de eigen afdeling gaf 4% 'Ik weet dit niet' aan. Bij de eigen organisatie is dat 26% en bij de overheid in het algemeen 52%.

Veertien procent van de ambtenaren heeft een leidinggevende die extern ingehuurd is (Tabel 3.1).

**Tabel 3.1 – Is uw leidinggevende een externe? (ambtenaren; n=629)**

Antwoord	%
Ja	14%
Nee	84%
Niet van toepassing / ik heb geen leidinggevende	2%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>



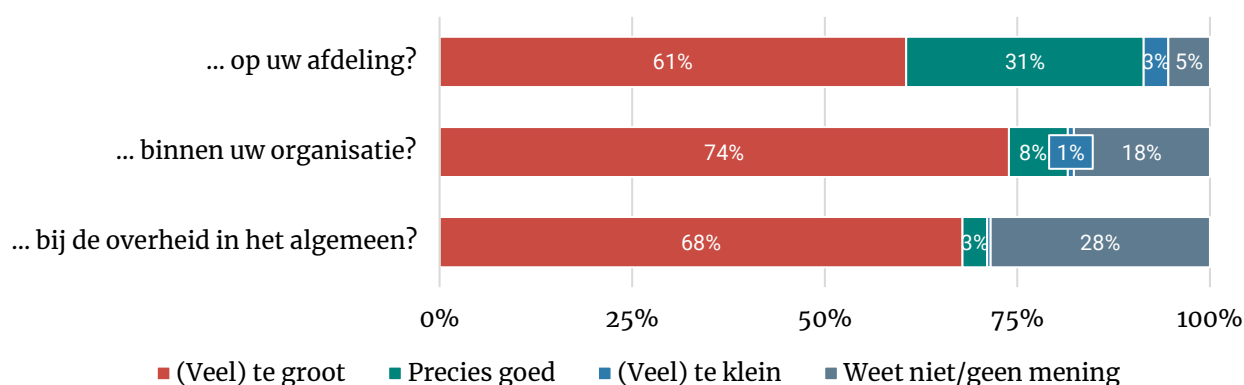
### 3.2 Meerderheid ambtenaren én externen vindt aandeel inhuur te groot

De meerderheid van de ambtenaren vindt dat er te veel externen zijn op de eigen afdeling (61%), binnen de eigen organisatie (74%) en bij de overheid in het algemeen (68%) (Figuur 3.2). Over het aandeel op de eigen afdeling is 31 procent tevreden, dat is meer dan over het aandeel voor de eigen organisatie en de overheid in het algemeen.

Bij de eigen afdeling vindt men vanaf een aandeel van 6-10 procent vaker dat er te veel externen op de afdeling zijn. Is het aandeel nog groter, dan vindt men het nog vaker dat er te veel externen rondlopen. Binnen de organisatie accepteert men een groter aandeel externen. Pas bij 11-25 procent vindt men het aandeel vaker te groot.

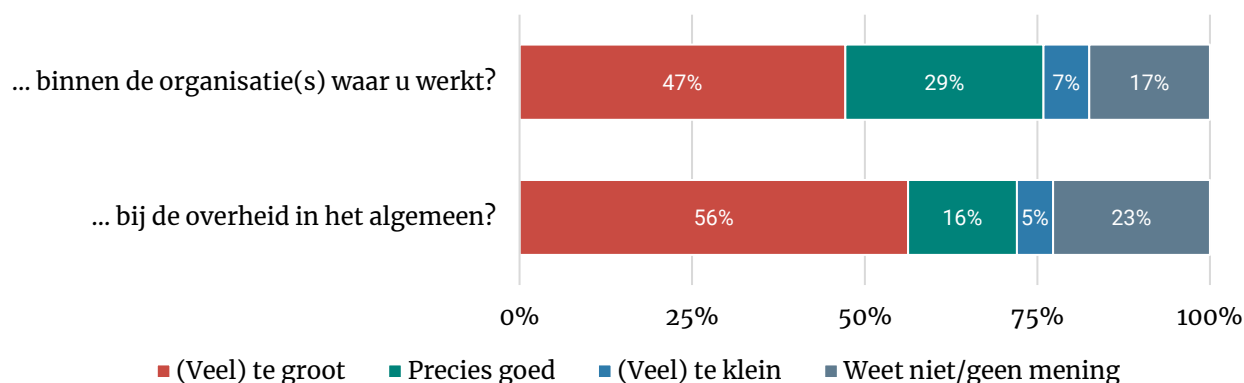
Het aandeel externen in de eigen organisatie is volgens ambtenaren vaak groter dan op de eigen afdeling en men vindt dan ook vaker dat het aandeel te hoog is binnen de organisatie, waar men het op de eigen afdeling vaker acceptabel vindt.

**Figuur 3.2 – Hoe denkt u over het aandeel externen... (ambtenaren; n=629)**



We hebben ook aan externen die bij de overheid ingehuurd zijn gevraagd hoe zij over de omvang van de inhuur denken. Ook de externen vinden het aandeel inhuur vaker te groot dan goed of te klein (Figuur 3.3). De helft vindt dat er te veel inhuur is bij organisaties waar ze werken (47%) en een meerderheid vindt dat dit bij de overheid als geheel het geval is (56%). Externen vinden vaker dan ambtenaren dat het aandeel externen binnen de organisatie (29%) en bij de overheid als geheel (16%) precies goed is.

**Figuur 3.3 – Hoe denkt u over het aandeel externen... (externen; n=286)**





### 3.3 Twee derde ambtenaren verwacht toename externen

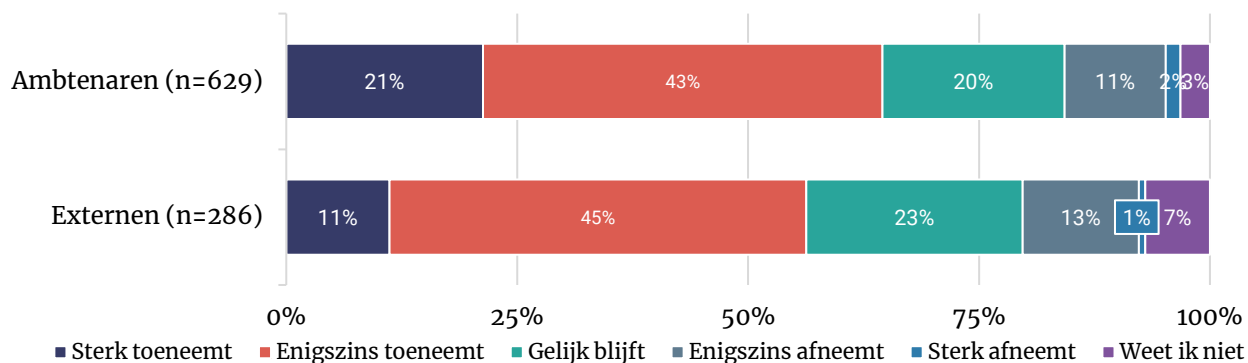
Zowel ambtenaren als externen verwachten dat het aandeel externe inhuur de komende jaren toe zal nemen. Twee derde van de ambtenaren (65%) verwacht een (sterke) toename binnen de eigen organisatie (Figuur 3.4). Dertien procent voorziet een daling.

Ook de meerderheid van de externen (56%) verwacht dat er de komende jaren een (sterke) toename van inhuur bij de overheid zal zijn.

**Figuur 3.4 – Wat verwacht u voor de komende jaren?**

**Ambtenaren: Ik verwacht dat het aandeel externen bij mijn organisatie ...**

**Externen: Ik verwacht dat het aandeel externen bij de overheid ...**



#### Waarom verwacht men een toename van externen?

Er worden verschillende redenen gegeven waarom men denkt dat het aandeel externen de komende jaren groeit. Zowel ambtenaren als externen noemen vooral dat de arbeidsmarkt erg krap is en dat het daardoor moeilijk is om vacatures in te vullen. Omdat de komende jaren ook veel ambtenaren met pensioen gaan, verwachten velen dat de overheid in toenemende mate een beroep zal doen op externen.

- “Door tekort op de arbeidsmarkt en door het lage loon wat geboden wordt in vergelijking met andere gemeenten kunnen we geen geschikte nieuwe kandidaten vinden.”
- “Er gaan veel ervaren collega’s met pensioen.”

Een ander argument is dat de arbeidsvoorwaarden gunstiger zijn als je wordt ingehuurd en dat het werk afwisselender is omdat je verschillende opdrachten hebt.

- “De overheid is qua salaris geen aantrekkelijke werkgever meer. Een zelfstandige verdient (veel) meer.”
- “Ik zou zelf liever in vaste dienst willen, maar zou van dat salaris niet rond kunnen komen met de huidige prijzen.”

Een reden die ook vaak genoemd wordt, maar iets minder dan de eerdere argumenten, is dat gemeenten de afgelopen jaren steeds meer taken hebben gekregen. Met het bestaande personeelsbestand kunnen niet alle werkzaamheden ingevuld worden en daarom schakelen gemeenten externen in.

- *“Er komen steeds meer (wettelijke) taken bij en er gaat niets af (voor gemeenten).”*
- *“Er komen steeds meer taken waar er binnen de gemeente niet genoeg kennis over is, waardoor we dit niet zelf kunnen oppakken.”*

Andere argumenten die enkele keren genoemd werden zijn:

- dat het gemeenten flexibiliteit biedt om snel op of af te schakelen en daarom aantrekkelijk voor ze is;
- dat men soms meer vertrouwen lijkt te hebben in de kwaliteit van externe inhuur dan eigen personeel;
- dat er veel incidenteel geld beschikbaar is dat wel aan inhuur uitgegeven mag worden, maar niet aan loonkosten;
- dat het de trend is en dat het er niet naar uitziet dat dit snel verandert.

### **Waarom verwacht men een afname van externen?**

De minderheid die een afname van externen verwacht, noemt vooral bezuinigingen en kostenbesparingen als reden.

- *“Kan financieel niet langer bekostigd worden!”*
- *“Omdat de kosten te hoog zijn en wij de kennis in huis willen houden. Bij piekbelastingen is inhuur nog wel nodig.”*

Ook zijn er veel externen die momenteel iemand vervangen of een project uitvoeren. Zij zijn er dus tijdelijk. Verschillende ambtenaren noemen dat de organisatie de koers heeft gewijzigd en nu meer inzet op inhuur en opleiding dan externen. Ze hopen dat vacatures in de toekomst beter ingevuld worden.

- *“Externen vervangen nu langdurig zieke medewerkers. Ook inhuur op extra werk (bijv. niet geplande verkiezingen). Invullen vacatures en einde tijdelijke projecten zorgen voor minder externen.”*
- *“Het beleid is erop gericht om minder gebruik te maken van externen en een meer robuuste organisatie neer te zetten, dus met minder externen.”*

Enkelen geven aan dat ze een recessie verwachten en er daarom minder vacatures zullen zijn en dat de vacatures die er zijn, makkelijker met vaste krachten ingevuld kunnen worden:

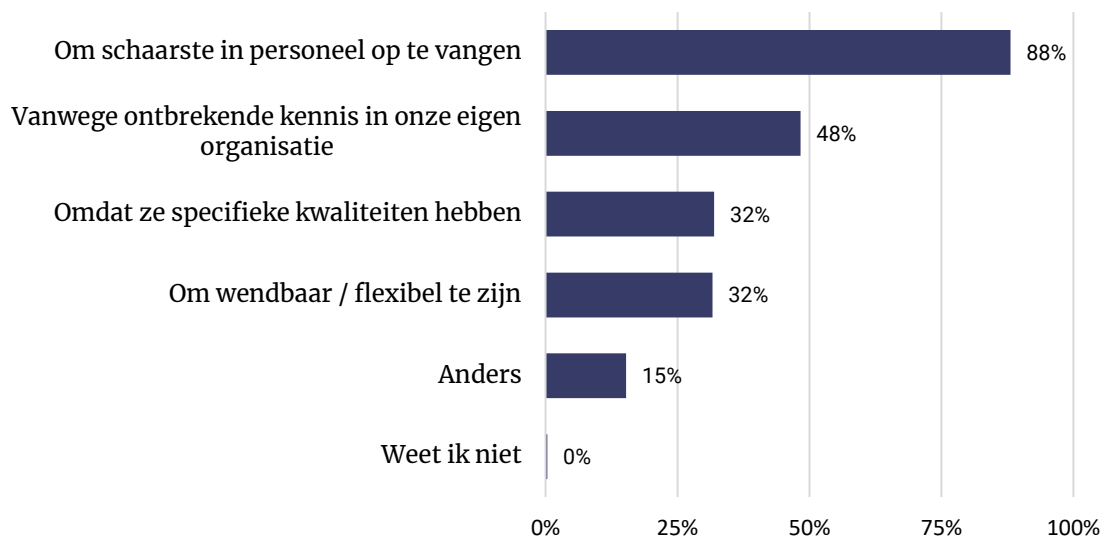
- *“Economisch komen er mogelijk mindere jaren aan. Dit betekent dat het vinden van werknemers makkelijker zal worden en dat maakt inhuur (hopelijk) minder nodig.”*



### 3.4 Voornaamste reden inhuur is om schaarste op te vangen

De ambtenaren geven aan dat er vooral wordt ingehuurd om schaarste in personeel op te vangen (88%) (Figuur 3.5). De helft geeft aan dat ze kennis meebrengen die ontbreekt in de situatie. Volgens een derde worden externe collega's ingehuurd vanwege specifieke kwaliteiten of om wendbaar en flexibel te zijn. Vijftien procent geeft nog een andere reden. Hierbij worden uiteenlopende redenen genoemd. Zo noemt men onder meer dat externe inhuur soms wordt gezien als een kwaliteitslabel, dat de organisatie te oninteressant is om mensen echt te binden, dat het vanuit een ander potje dan de salarissen wordt bekostigd en dat de werkzaamheden van externe inhuur vaak op projectbasis zijn en dat het makkelijker is om in te huren dan om mensen op te leiden.

**Figuur 3.5 – Wat zijn denkt u de redenen dat uw organisatie externen inhuurt? (ambtenaren; n=629)**

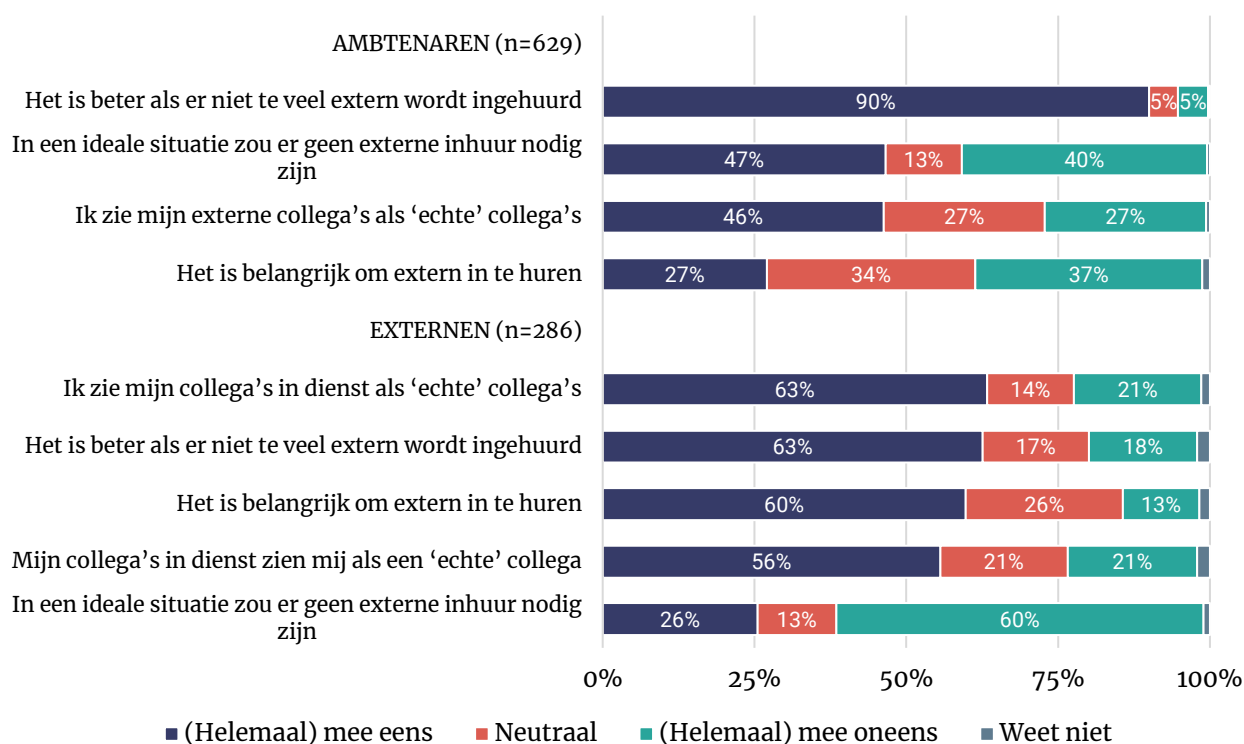


### 3.5 Helft ambtenaren vindt externe inhuur in ideale situatie overbodig

Negen op de tien ambtenaren vinden het beter als er niet te veel wordt ingehuurd (Figuur 3.6). Dit is duidelijk meer dan onder de externen zelf: twee derde (63%) van hen is het met de stelling eens. Ook op de andere stellingen reageren ambtenaren uitgesprokener. Zo vindt de helft van de ambtenaren (47%) dat externe inhuur niet nodig zou zijn in een ideale situatie. Van de externen is een kwart (26%) het hiermee eens. Zestig procent van de externen vindt het belangrijk om extern in te huren. Onder de ambtenaren is dit maar 27 procent. Ambtenaren en externen beoordelen de onderlinge relatie verschillend. Van de ambtenaren ziet 46 procent de externe in meer of mindere mate als ‘echte collega’. Andersom denkt 56 procent van de externen dat zij als ‘echte collega’ worden gezien. Twee derde van de externen ziet ambtenaren in vaste dienst als ‘echte collega’.

Ambtenaren onder de 40 jaar zien externen vaker als ‘echte collega’s’ dan oudere ambtenaren. Ook vinden jongere ambtenaren het vaker belangrijk om externen in te huren.

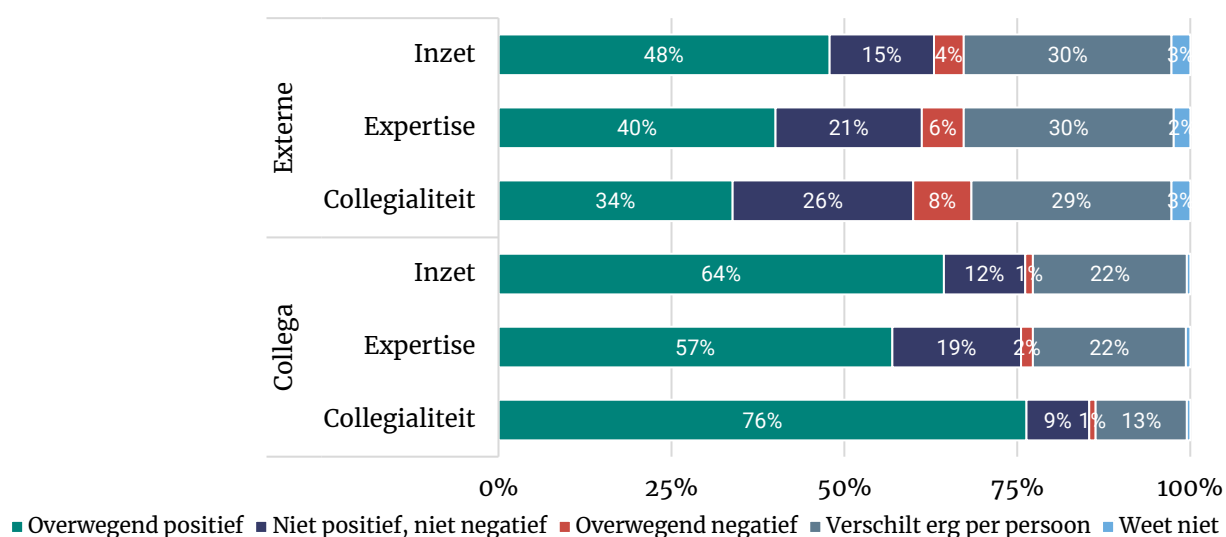
**Figuur 3.6 – In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?**



### 3.6 'Echte collega's' meer gewaardeerd dan externen

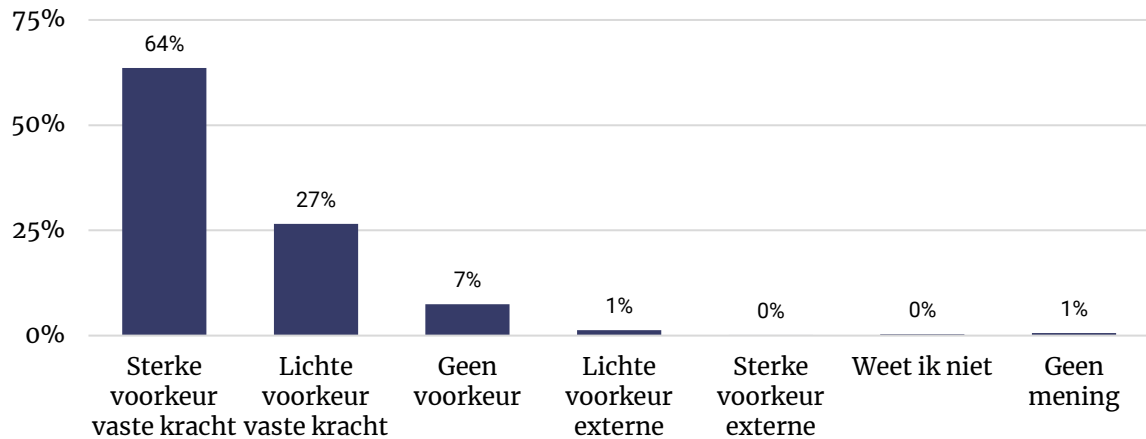
Ambtenaren zijn over het algemeen vaker positief dan negatief over de externen binnen de organisatie (Figuur 3.7). Over de inzet van externen is de helft van de ambtenaren (48%) positief. De expertise (40%) en collegialiteit (34%) wordt door minder ambtenaren positief gewaardeerd. Over de eigen collega's is men duidelijk positiever dan over externen. Driekwart (76%) is overwegend positief over de collegialiteit van directe collega's. Twee derde (64%) waardeert de inzet en 57 procent de expertise van collega's. Vrijwel geen ambtenaar is overwegend negatief over collega's. Over externen is 4 tot 8 procent van de ambtenaren negatief. Drie op de tien ambtenaren kunnen de aspecten voor externen niet goed beoordelen omdat dit erg per persoon verschilt. Over de collega's geeft per aspect 13 tot 22 procent aan dat ze het niet kunnen beoordelen.

**Figuur 3.7 – Hoe waardeert u over het algemeen de externen bij uw organisatie en uw collega's die vast in dienst zijn? Kunt u per aspect aangeven of u positief of negatief bent? (ambtenaren; n=629)**



Twee derde van de ambtenaren (64%) heeft een sterke voorkeur voor een vaste kracht en nog eens een kwart (27%) zegt hier een lichte voorkeur voor te hebben (Figuur 3.8). Enkele ambtenaren geven de voorkeur aan een externe.

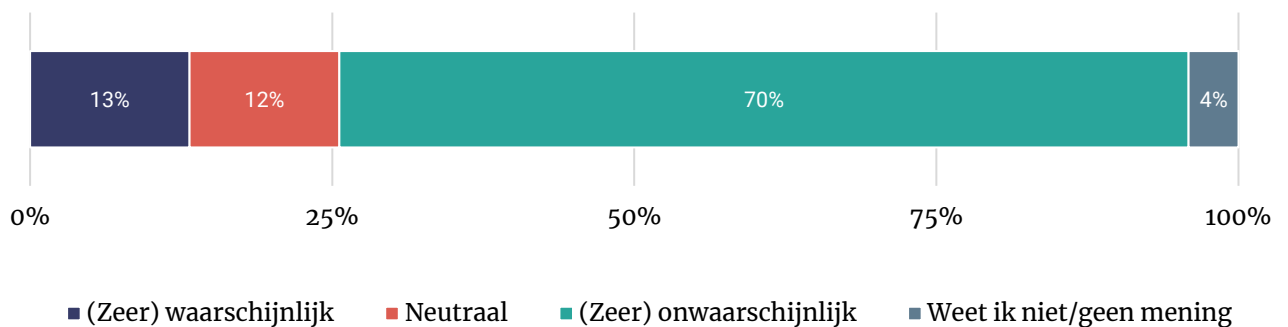
**Figuur 3.8 – Wat heeft uw voorkeur als collega? Een vaste kracht of een externe? (ambtenaren; n=629)**



### 3.7 Een op acht ambtenaren overweegt zich in te laten huren

Zeven op de tien ambtenaren willen in de nabije toekomst niet als externe aan de slag gaan (Figuur 3.9). Dertien procent acht dit wel waarschijnlijk en nog eens 12 procent vindt dit niet waarschijnlijk maar ook niet onwaarschijnlijk.

**Figuur 3.9 – Hoe waarschijnlijk acht u het dat u zelf de komende jaren als externe de markt op gaat? (ambtenaren; n=629)**



Ambtenaren die in de toekomst waarschijnlijk als externe de markt op gaan noemen salaris (71%), vrijheid (86%) en afwisseling van taken (75%) vaak als belangrijke aspecten voor deze overweging (Tabel 3.2). Ambtenaren die niet als externe willen werken, noemen vaker zekerheid (73%) en gemak (50%) als belangrijk voor hun keuze. Wat voor externen meewoog in hun keuze, sluit redelijk aan bij wat ambtenaren noemen die een switch overwegen. Al noemen externen duidelijk minder vaak dat salaris een rol speelde (42%). Ook noemen zij iets minder vaak vrijheid (71%) als reden en vaker zekerheid (30%).

**Tabel 3.2 – Hoe belangrijk zijn de volgende aspecten bij die overweging? (niet gesteld aan ambtenaren die hier geen duidelijke mening over hebben)**

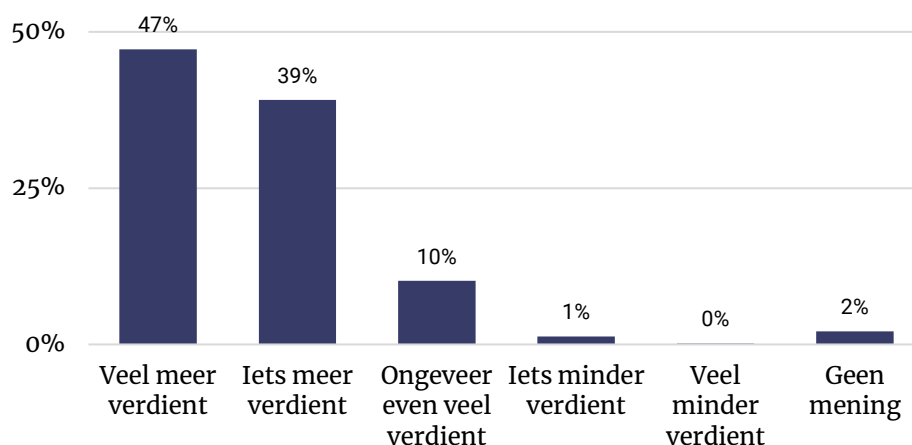
**(Externen: Hoe belangrijk waren de volgende aspecten bij de overweging om als externe bij de overheid aan de slag te gaan?)**

Aspect	Ambtenaar: toekomst als externe is (zeer) waarschijnlijk (n=83)	Ambtenaar: toekomst als externe is (zeer) onwaarschijnlijk (n=442)	Externe (n=286)
Salaris	71%	25%	42%
Vrijheid	86%	49%	71%
Afwisseling van taken	75%	49%	72%
Zekerheid	19%	73%	30%
Gemak	33%	50%	31%

### 3.8 Vier op vijf ambtenaren denken dat externe meer verdient, kwart van de externen denkt dat het omgekeerd is

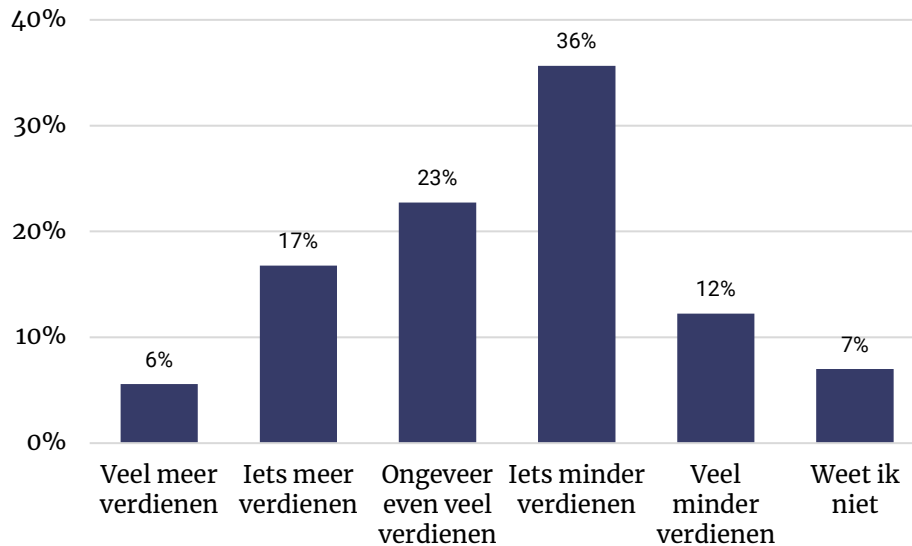
De meerderheid van de ambtenaren (86%) denkt dat externe collega's voor hetzelfde werk meer betaald krijgen (Figuur 3.10). De helft (47%) denkt zelfs dat de beloning veel hoger is voor externen. Tien procent schat dat het salaris niet veel verschilt en 1 procent verwacht dat externen juist minder verdienen.

**Figuur 3.10 – Denkt u dat een externe collega voor hetzelfde werk anders betaald krijgt? Ik denk dat een externe collega ... (ambtenaren; n=629)**



Andersom denkt ook de helft van de externen dat collega's in vaste dienst minder dan zij verdienen (Figuur 3.11). Een kwart schat in dat het niet veel uitmaakt of je vast in dienst bent of niet als het gaat om de hoogte van je salaris. Ook een kwart (23%) denkt juist dat collega's in vaste dienst meer verdienen dan zij.

**Figuur 3.11 – Denkt u dat collega's die vast in dienst zijn bij de overheid voor hetzelfde werk anders betaald krijgen dan externen? Ik denk dat collega's die vast in dienst zijn ... (externen; n=286)**



Uit de toelichtingen in de vragenlijst blijkt dat de persoonlijke situatie veel invloed heeft op de vraag over het salaris. Externen die aan het begin van hun carrière staan, geven vaker aan dat vaste krachten meer betaald krijgen. Als men meer ervaring heeft of als zelfstandige werkt, is het vaker andersom. Wanneer we de resultaten per leeftijdsgroep bekijken, zien we dit patroon terug: van de externen onder de 40 jaar schat een derde (36%) in dat ambtenaren in dienst meer verdienen, onder oudere externen is dit 12 procent.



# A Bijlage: achtergrondkenmerken respondenten

## Ambtenaren

### Leeftijd

	Aantal	Percentage
18 tot en met 29 jaar	29	5%
30 tot en met 39 jaar	54	9%
40 tot en met 54 jaar	216	34%
55 tot en met 64 jaar	287	46%
65 jaar tot en met 74 jaar	34	5%
75 jaar en ouder	2	0%
Wil ik niet zeggen	7	1%
<b>Totaal</b>	<b>629</b>	<b>100%</b>

### Werkzaam bij... (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Een gemeente	533	84%
Een provincie	36	6%
Een waterschap	13	2%
Een ministerie	29	5%
Een andere Rijksoverheidsorganisatie	27	4%
<b>Totaal</b>	<b>638</b>	<b>100%</b>

### Grooteklasse gemeente (alleen gemeenteambtenaren)

	Aantal	Percentage
0 tot 20.000 inwoners	38	7%
Vanaf 20.000 tot 50.000 inwoners	209	39%
Vanaf 50.000 tot 100.000 inwoners	148	28%
Vanaf 100.000-250.000 inwoners	104	20%
Vanaf 250.000 inwoners	34	6%
<b>Totaal</b>	<b>533</b>	<b>100%</b>



## Externen

### Leeftijd

	Aantal	Percentage
18 tot en met 29 jaar	53	19%
30 tot en met 39 jaar	68	24%
40 tot en met 54 jaar	73	26%
55 tot en met 64 jaar	56	20%
65 jaar tot en met 74 jaar	32	11%
75 jaar en ouder	3	1%
Wil ik niet zeggen	1	0%
<b>Totaal</b>	<b>286</b>	<b>100%</b>

### Werkzaam bij (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Een gemeente	141	49%
Een provincie	29	10%
Een waterschap	25	9%
Een ministerie	73	26%
Een andere Rijksoverheidsorganisatie	84	29%
<b>Totaal</b>	<b>286</b>	<b>100%</b>



## B Bijlage: vragenlijst<sup>4</sup>

### Vragenlijst

Welkom bij de vragenlijst over externe inhuur bij de overheid

Overheden besteden een steeds groter deel van de loonsom aan externe inhuur. De kans is aanwezig dat ook u een of meer extern ingehuurde krachten als collega's heeft. Binnenlands Bestuur is samen met I&O Research erg benieuwd hoe u tegen externe inhuur aankijkt. Om die reden zetten we deze enquête uit. Wij zouden het bijzonder op prijs stellen als u de bijgaande vragenlijst invult. Dat kost naar schatting 10 minuten. De uitkomsten verwerken we in een special van Binnenlands Bestuur die op 1 september 2023 uitkomt.

#### 1. Waar bent u werkzaam? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Een gemeente
- Een provincie
- Een waterschap
- Een ministerie
- Een andere Rijksoverheidsorganisatie
- Geen van de bovenstaande → einde vragenlijst (*Bedankt voor uw interesse in dit onderzoek. U behoort echter niet tot de doelgroep. We hopen dat u een volgende keer weer mee wilt doen.*)

#### 1b. (Als 1 = gemeente) Hoeveel inwoners heeft uw gemeente

- 0 tot 20.000 inwoners
- Vanaf 20.000 tot 50.000 inwoners
- Vanaf 50.000 tot 100.000 inwoners
- Vanaf 100.000-250.000 inwoners
- Vanaf 250.000 inwoners

#### 1c. (Als 1 = provincie) Bij welke provincie bent u werkzaam?

- (Lijst met provincies)

#### 1d. (Als 1 = ministerie) Bij welk ministerie bent u werkzaam?

- (Lijst met ministeries)

#### 1e. (Als 1 = andere Rijksoverheidsorganisatie) Bij welke Rijksoverheidsorganisatie bent u werkzaam?

- (Open vraag 100 tekens)

#### 2. Op welke afdeling bent u werkzaam?

- (Open vraag)

Naast ambtenaren die in dienst zijn bij de overheid zijn er ook externen werkzaam voor de publieke sector. Denk bijvoorbeeld aan ingehuurde ict'ers, interim-managers, consultants en andere externe inhuur. In het vervolg van deze vragenlijst vatten we deze groepen samen met het begrip 'externen'.

---

<sup>4</sup> In de vragenlijst voor externen zijn niet alle vragen voorgelegd en is de formulering soms iets aangepast.



**3. Hoeveel procent bestaat uit externen...**  
(maak een schatting als u het niet precies weet)

	0%	1%-5%	6%-10%	11%-25%	26%-50%	Meer dan 50%	Ik weet dit niet
... op uw afdeling?							
... binnen uw organisatie?							
... bij de overheid in het algemeen?							

**4. Is uw leidinggevende een externe?**

- Ja
- Nee
- Niet van toepassing / ik heb geen leidinggevende

**5. Hoe denkt u over het aandeel externen...**

	Veel te groot	Iets te groot	Precies goed	Te klein	Veel te klein	Weet niet/geen mening
... op uw afdeling?						
... binnen uw organisatie?						
... bij de overheid in het algemeen?						

**6. Wat verwacht u voor de komende jaren?**

Ik verwacht dat het aandeel externen bij mijn organisatie ....

- Sterk toeneemt
- Enigszins toeneemt
- Gelijk blijft
- Enigszins afneemt
- Sterk afneemt
- Weet ik niet

**7. Kunt u dit toelichten? Waarom verwacht u dit?**

Niet bij 'weet ik niet'

- Geen toelichting



**8. Wat zijn denkt u de redenen dat uw organisatie externen inhuurt?**

(meerdere antwoorden mogelijk)

Antwoordopties in willekeurige volgorde

- Om schaarste in personeel op te vangen
- Vanwege ontbrekende kennis in onze eigen organisatie
- Om wendbaar / flexibel te zijn
- Omdat ze specifieke kwaliteiten hebben
- Anders, namelijk: .....
- Weet ik niet

**9. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?**

(Antwoordopties: helemaal mee eens – helemaal mee oneens + weet niet)

Stellingen in willekeurige volgorde

1. Ik zie mijn externe collega's als 'echte' collega's
2. Het is belangrijk om extern in te huren
3. Het is beter als er niet te veel extern wordt ingehuurd
4. In een ideale situatie zou er geen externe inhuur nodig zijn

**10. Hoe waardeert u over het algemeen de externen bij uw organisatie? Kunt u per aspect aangeven of u positief of negatief bent?**

	Overwegend positief	Niet positief, niet negatief	Overwegend negatief	Dit verschilt heel erg per externe	Weet ik niet / kan ik niet beoordelen
Inzet					
Expertise					
Collegialiteit					

**11. Hoe waardeert u over het algemeen uw collega's die vast in dienst zijn bij uw organisatie? Kunt u per aspect aangeven of u positief of negatief bent?**

	Overwegend positief	Niet positief, niet negatief	Overwegend negatief	Dit verschilt heel erg per externe	Weet ik niet / kan ik niet beoordelen
Inzet					
Expertise					
Collegialiteit					

**12. Wat heeft uw voorkeur als collega? Een vaste kracht of een externe?**

- Sterke voorkeur vaste kracht
- Lichte voorkeur vaste kracht
- Geen voorkeur
- Lichte voorkeur externe
- Sterke voorkeur externe
- Weet ik niet
- Geen mening



13. Hoe waarschijnlijk acht u het dat u zelf de komende jaren als externe de markt op gaat?

- Zeer waarschijnlijk
- Waarschijnlijk
- Neutraal
- Onwaarschijnlijk
- Zeer onwaarschijnlijk
- Weet ik niet
- Geen mening

<V14niet voor V13=neutraal/weet ik niet/ geen mening>

U geeft aan dat het <antwoord V13> is dat u als externe de markt op zal gaan.

14. Hoe belangrijk zijn de volgende aspecten bij die overweging?

	Zeer belangrijk	Belangrijk	Niet belangrijk, niet onbelangrijk	Onbelangrijk	Zeer onbelangrijk	Weet ik niet
Salaris						
Vrijheid						
Afwisseling van taken in het werk						
Zekerheid						
Gemak						

15. Denkt u dat een externe collega voor hetzelfde werk anders betaald krijgt? Ik denk dat een externe collega .....

- Veel meer verdient
- Iets meer verdient
- Ongeveer even veel verdient
- Iets minder verdient
- Veel minder verdient
- Weet ik niet

16. (Als 15 ≠ 6) Wat vindt u daarvan?

- (Open vraag)

De uitkomsten van dit onderzoek worden verwerkt in een special van Binnenlands Bestuur die op 1 september 2023 uitkomt. Voor deze special wil Binnenlands Bestuur graag verder praten met een of meerdere ambtenaren over externe inhuur.

18. Mag Binnenlands Bestuur u hiervoor benaderen?

Uw contactgegevens (die u hierna achter kunt laten) delen we dan met Binnenlands Bestuur gekoppeld aan uw antwoorden.

- Ja, ik geef mij op voor een eventueel gesprek met Binnenlands Bestuur. Ik begrijp dat mijn antwoorden met Binnenlands bestuur gedeeld worden en dat ik niet meer anoniem ben.
- Nee, ik wil hier niet aan meedoen.



## Indien ja

### 19. Wat zijn uw contactgegevens?

Deze gegevens delen we met de Binnenlands Bestuur zodat zij u gericht kunnen benaderen. De gegevens worden niet voor andere doeleinden gebruikt en na afronding van dit onderzoek verwijderd.

**Voornaam:**

**Achternaam:**

**Email:**

**Telefoonnummer:**

## Iedereen

Tot slot nog een achtergrondvraag. We gebruiken dit alleen voor analysedoeleinden.

### 19a. Wat is uw leeftijd?

- 18 tot en met 29 jaar
- 30 tot en met 39 jaar
- 40 tot en met 54 jaar
- 55 tot en met 64 jaar
- 65 jaar tot en met 74 jaar
- 75 jaar en ouder
- wil ik niet zeggen

### 20. Heeft u verder nog opmerkingen of wilt u iets kwijt dat niet aan de orde is geweest?

weet niet / geen antwoord



## Contactgegevens

### **I&O Research Enschede**

Zuiderval 70

Postbus 563

7500 AN Enschede

053 - 200 52 00

KVK-nummer 08198802

[info@ioresearch.nl](mailto:info@ioresearch.nl)

[www.ioresearch.nl](http://www.ioresearch.nl)

### **I&O Research Amsterdam**

Piet Heinkade 55

1019 GM Amsterdam

020 - 308 48 00

[info@ioresearch.nl](mailto:info@ioresearch.nl)

[www.ioresearch.nl](http://www.ioresearch.nl)