

**Invloed vergrijzing bij  
inkoopafdelingen in de publieke sector**

Inkoopafdelingen in de publieke sector (h)erkennen vergrijzingproblematiek niet

## Voorwoord

Diverse onderzoeksrapporten tonen aan dat de urgentie van vergrijzing toeneemt bij bedrijven en instellingen. Met name de overheid zal de gevolgen van demografische verandering ingrijpend gaan voelen. Het werknemersbestand in de overheid is duidelijk ouder dan in de private sector, het aantal werknemers van 50 jaar en ouder is aanmerkelijk hoger bij de overheid. Bovendien hebben veel ambtenaren in het algemeen de gelegenheid om voor de pensioengerechtigde leeftijd al te stoppen met werken, waardoor het probleem alleen maar gecompliceerder wordt. Het aantal ouderen dat werkzaam is binnen de publieke sector groeit, terwijl het aantal werknemers dat jonger is dan 35 jaar juist daalt. Vooral mannen boven de 45 jaar zijn oververtegenwoordigd. Slechts 1,7 procent van de werknemers van de gemeente is jonger dan 25 jaar, terwijl dit aandeel binnen de beroepsbevolking 11 procent is<sup>1</sup>.

Verontrustende berichten voor de publieke sector, temeer omdat de dienstverlening van de burgers in het gedrang dreigen te komen. Geldt dit ook voor de inkoopafdelingen en de circa 3.500 inkoopers in de publieke sector? Is bij deze specialistische groep reden om aan te nemen dat de vergrijzing leidt tot een schaarste aan capaciteit en vooral kwaliteit? Reden voor InQuest Publiek, werving en interim-bureau voor inkoopprofessionals, om een onderzoek te verrichten bij haar relaties naar de eventuele vergrijzingsproblematiek bij inkoopafdelingen in de publieke sector.

Dit rapport is het resultaat waaraan 109 inkoopprofessionals uit de publieke sector hebben meegewerkt, in de maand september. De positieve feedback die wij in deze korte tijd hebben mogen ontvangen gedurende dit onderzoek, benadrukt dat inkoop in de publieke sector in ontwikkeling is en met name de professionaliteit van inkoopafdelingen en haar inkoopers voortdurend onderwerp van discussie is.

Wij bedanken alle deelnemers hartelijk voor hun medewerking en hopen dat de resultaten zullen bijdragen aan verder onderzoek naar de oplossing voor de schaarste die -naar laat aanzien- ontstaat bij het specialisme “overheidsinkopen”

**Drs Marc J. Brugman**  
**InQuest Publiek**

---

<sup>1</sup> Bron: Inoverheid.nl, CBS.nl

## Managementsamenvatting

- **Inkoopafdeling herkennen: ‘Vergrijzingproblematiek’ niet**

Uit het onderzoek van InQuest Publiek naar de vergrijzingproblematiek bij inkoopafdelingen in de Publieke sector blijkt dat inkoopafdelingen het probleem “vergrijzing” niet herkennen. Het onderwerp “vergrijzing” staat bij een groot deel van de inkoopafdelingen niet op de agenda, vooral bij decentrale overheden blijkt het onderwerp niet van belang. Met betrekking tot de eventuele vergrijzingproblematiek heeft men wel het idee dat er veel kennis verdwijnt als ouderen vertrekken, maar dat dit niet ten koste zal gaan van de persoonlijke werkdruk. Algemene veronderstelling is dat het probleem zichzelf zal oplossen, de huidige leeftijdsopbouw op de eigen afdeling is momenteel op orde en bij vertrek van een oudere medewerker zal een regulier wervingsprocedure worden gestart.

- **Leeftijdsopbouw publieke sector tussen 40-50**

De gemiddelde leeftijd van inkooppersoneel ligt tussen 40 en 50 jaar en is daarmee hetzelfde als de gemiddelde leeftijd van de ambtenaar zoals is op te maken uit onderzoeken van oa inoverheid.nl en CBS.nl. Ruim een kwart van de inkoopmedewerkers is ouder dan 50 jaar en 1 op 20 inkoopmedewerker is ouder is dan 60 jaar. Opmerkelijk is dat overheidinkopers onder de 20 jaar nauwelijks aanwezig lijken te zijn en slechts 11% onder de 30 jaar is.

- **Weinig geïnvesteerd in nieuw talent**

Er wordt weinig geïnvesteerd in toestroom van jong nieuw talent. Geconstateerd wordt dat er weinig jongeren onder de 20 werkzaam zijn op de inkoopafdelingen, dat relatief weinig overheidsorganisaties opleidingsplaatsen ter beschikking stellen en dat weinig tot geen aansluiting wordt gezocht bij hoge scholen en universiteiten om talenten binnen te halen. Eventuele aanwezige talenten worden vooral “intern” begeleid door de inkopers zelf. Uit het onderzoek blijkt dat de verwachte “schaarste” op de arbeidsmarkt door een enkeling wel wordt herkend en als toekomstig probleem wordt gezien, maar er wordt geen actief beleid geformuleerd om dit te ondervangen.

- **Beleving van het inkoopvak in de publieke sector positief**

Het werk op de inkoopafdelingen en de relatie privé/ werk wordt als zeer positief ervaren. De algemene indruk is dat inkoopafdelingen in de publieke sector herkenbaar zijn aan een open cultuur, waar men gerespecteerd wordt, veel bespreekbaar is en waar mensen worden gemotiveerd om te ontwikkelen in de richting die men wil. Men ziet momenteel nog voldoende ontwikkelingsmogelijkheden op het werk en kunnen werk en privé goed op elkaar kan afstemmen. Inkopers uit de publieke sector geven aan voldoende invloed te kunnen uitoefenen op de werktijden en de taakhoud, voelen weinig werkdruk en kunnen over het algemeen het werk goed aan. Het werk op de inkoopafdeling stelt wel hoge ‘mentale’ eisen aan de medewerkers.

- **Kwart is op zoek naar ander werk**

Ondanks een positief beeld over de werkomgeving, geeft ruim een kwart (27%) van de respondenten aan op dit moment niet tevreden te zijn en actief te zoeken naar een andere



Survey Vergrijzing Inkoopafdeling  
Publieke sector

functie. Het maakt de meerderheid niet uit of zij in de publieke of private sector een nieuwe baan zullen accepteren, de functie is leidend. Als men op zoek gaat naar een nieuwe functie, zal men vooral het eigen netwerk aanspreken, gevolgd door jobsites en als derde specialistische Inkoopbureau's. Opmerkelijk is dat men weinig gebruik maakt van de eigen HR afdeling of een intern mobileitscentrum.

## Inhoudsopgave

Voorwoord .....	2
Managementsamenvatting .....	3
1 Aanleiding .....	5
1.1 Werknemers bij de overheid ouder .....	5
1.2 Doel van dit onderzoek .....	5
1.3 Methode: online enquête .....	6
1.4 Initiatief .....	6
1.5 Afname en respons.....	6
2 Karakteristieken van de onderzoekresultaten.....	7
2.1 Respons .....	7
2.2 Leeftijdsopbouw inkoopafdelingen Publiek.....	8
2.3 Vergrijzing, niet op de agenda! .....	9
2.4 Beloning man / vrouw bij inkoop publiek.....	10
2.5 Stelling mbt vergrijzing.....	10
2.6 Een kwart zoek een nieuwe uitdaging.....	12
3 Tot Slot.....	13
Bijlage 1 - Definitieve uitslag Survey .....	14

## 1 Aanleiding

### 1.1 *Werknemers bij de overheid ouder*

Zestig procent van de banen bij de overheid worden bezet door werknemers ouder dan veertig jaar, de gemiddelde leeftijd bedraagt 42.1 jaar. Personeel in de private sector en ook in de gesubsidieerde sector is gemiddeld jonger dan het overheidspersoneel. Een uitzondering hierop zijn de medewerkers in het onderwijs, zij zijn gemiddeld 43.4 jaar en één op de vijf werkende is ouder dan 55 jaar. De totale werkzame beroepsbevolking in Nederland wordt steeds ouder. Bedroeg de gemiddelde leeftijd van de werkende in 2001 nog 38,2 jaar, in 2007 was deze al gegroeid naar 39,8 jaar. De komende jaren krijgen we, vanwege de vergrijzing, te maken met een structureel arbeidstekort. Niet alleen kwantitatief, maar ook kwalitatief. In bepaalde sectoren gaan we echt vastlopen als we nu niet de bakens verzetten<sup>2</sup>.

### 1.2 *Doel van dit onderzoek*

Wat betekent bovenstaande voor inkopers en de inkoopafdelingen in de publieke sectoren? Is de gemiddelde leeftijd van inkooppersoneel hetzelfde als de gemiddelde leeftijd van de ambtenaar? Anticiperen publieke inkooporganisaties op de geschetste toekomstige situatie? Hoe denkt inkooppersoneel over vergrijzing en wat vinden ze van de manier van anticiperen van hun inkooporganisatie? Zijn inkopers van plan om de rijksoverheid te verlaten? Met dit onderzoek hopen de onderzoekers bovenstaande vragen te kunnen beantwoorden.

---

<sup>2</sup> (bronnen: inoverheid.nl, cbs.nl, flexmarkt.nl)

### ***1.3 Methode: online enquête***

De keuze voor het toepassen van vragenlijsten was om met een minimaal aantal vragen het maximale inzicht te verkrijgen waarbij gestreefd heeft naar zoveel mogelijk respons voor analyse. Hierbij was het praktisch inzicht van de uitkomsten belangrijker dan de wetenschappelijke kwaliteit van het onderzoek. Ook is er naar gestreefd om de complete vragenlijsten binnen 10 minuten in te kunnen vullen.

### ***1.4 Initiatief***

Het vergrijzingsonderzoek binnen inkoopafdelingen van de Publieke sector is een initiatief van InQuest Publiek. InQuest Publiek richt zich op de personeelsbemiddeling van inkoop- en aanbestedingsprofessionals op zowel vaste als tijdelijke interim-posities binnen de (semi-) publieke sector (ook projectmatig). Het onderzoek is uitgevoerd door Senior Interim Manager Ruud Verkijk en Drs Marc J. Brugman.

### ***1.5 Afname en respons***

Het onderzoek is opgezet InQuest Publiek en online uitgevoerd met behulp van Surveyworld.net. Het onderzoek is uitgezet bij relaties van InQuest Publiek binnen de publieke sector (zowel overheid als speciale sectoren). Vanaf 9 september jl. zijn in totaal circa 500 contactpersonen in de publieke sector aangeschreven. 109 reacties zijn ontvangen (response van ca. 23%). Sluitingsdatum onderzoek was 1 oktober 2010

Gemiddelde leeftijd van de respondenten ligt tussen de 46 – 50 jaar, en het overgrote deel werkt langer dan 3 jaar in de huidige functie (56 %), waarvan 11 % langer dan 10 jaar. De respondenten die hebben deelgenomen aan dit onderzoek zijn voornamelijk werkzaam in de functie van strategisch inkoper ( 51 %) met een gemiddeld salaris in schaal 11-12, salaris tussen € 3082 – € 4964 (52 %).

Aan het onderzoek hebben de volgende publieke organisaties deelgenomen:

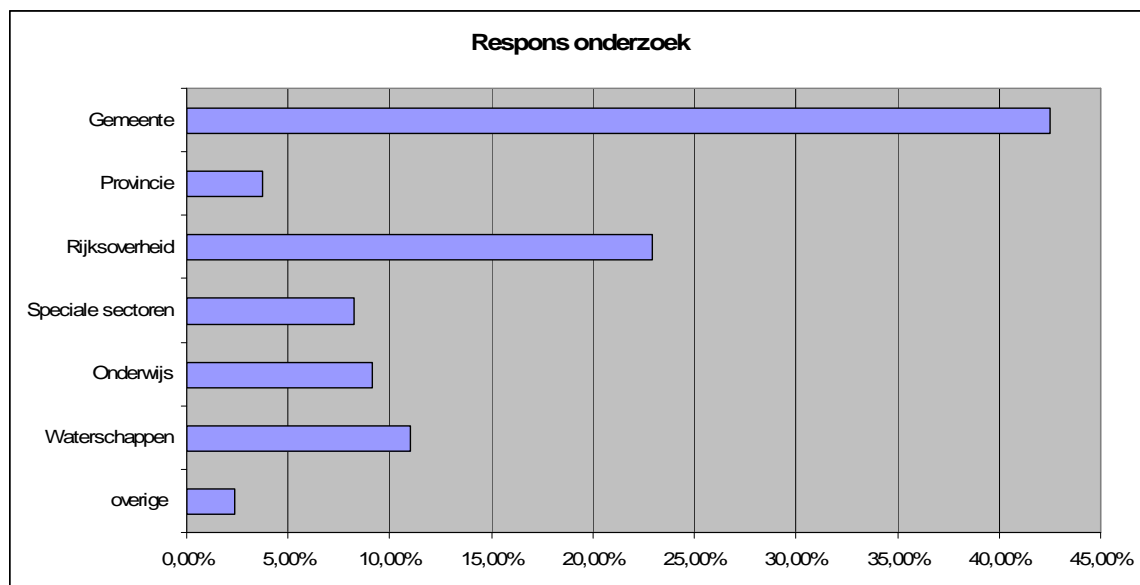
- Rijksoverheid:
- Lokale overheden
- Onderwijsinstellingen
- Waterschappen
- Speciale sectoren als Energie, Vervoer, wonen, zorginstellingen.

## 2 Karakteristieken van de onderzoekresultaten

### 2.1 Respons

In totaal zijn 109 compleet ingevulde enquêtes retour ontvangen wat neer komt op een responseratio van ca 23 %. Grootste respons bleek afkomstig van inkoopafdelingen bij diverse Gemeenten gevolgd door inkopers uit de Rijksoverheid.

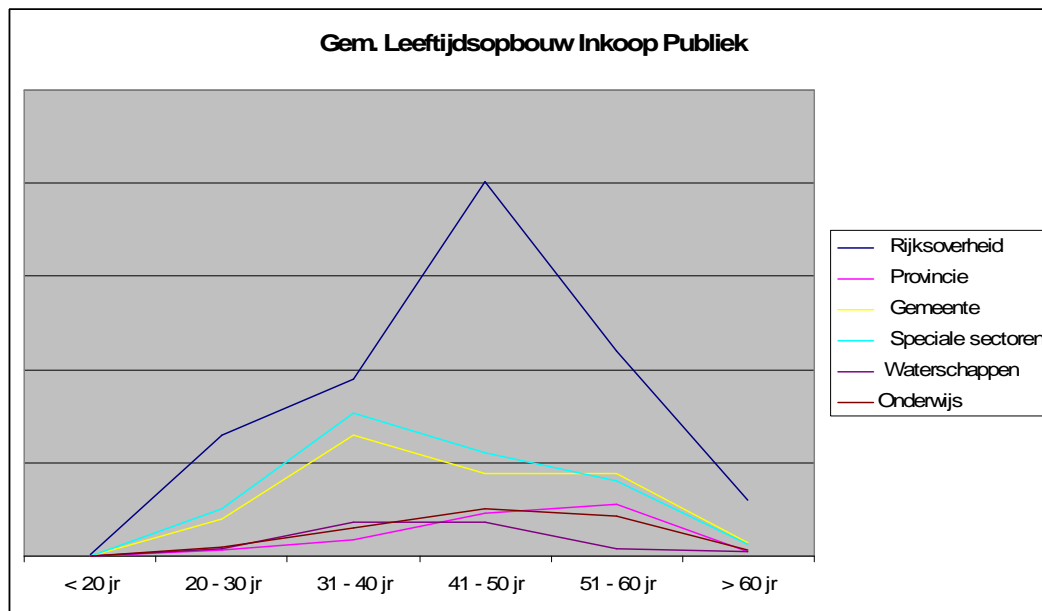
Onderstaande een overzicht van de respons per publieke organisaties die hebben deelgenomen aan dit onderzoek:



Tabel 1: Respons per sector

## 2.2 Leeftijdsopbouw inkoopafdelingen Publiek

Uit de reacties naar aanleiding van de vragen gericht op leeftijd per afdeling, blijkt op te maken dat de gemiddelde leeftijd van inkoopmedewerkers op inkoopafdelingen ligt tussen 40 en 50 jaar, dat 28 % ouder is dan 50 jaar en dat 5 % ouder is dan 60 jaar. Opmerkelijk is dat inkopers onder de 20 jaar niet of nauwelijks aanwezig lijken te zijn en slecht 11% jonger is dan 30 jaar.

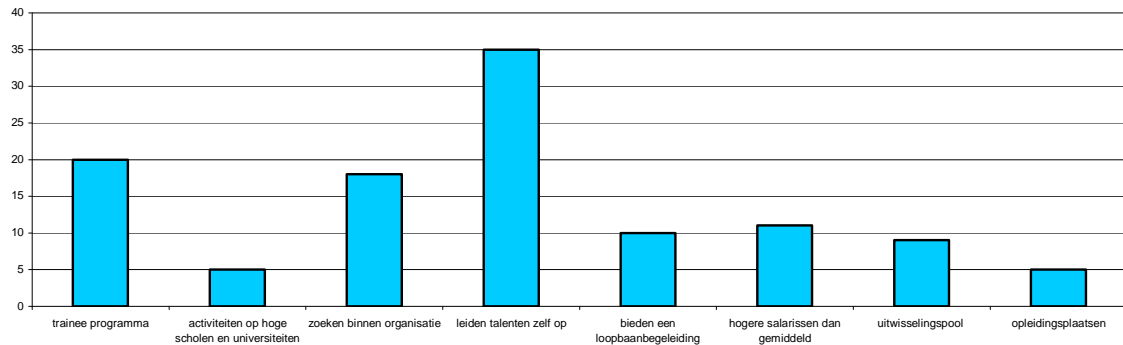


Grafiek 1: Leeftijdsopbouw publieke sector

De grootste groep ouderen is te vinden bij de Rijksoverheid (ministerie, ZBO) en minder bij de speciale sectoren als Waterschap en Vervoer. Anders dan bij de andere sectoren -waar de gemiddelde leeftijd van inkopers tussen 40-50 ligt-, ligt de gemiddelde leeftijd van inkopers bij Gemeenten tussen de 30 en 40 jaar. Op de vraag 'hoe zorgt u dat er nieuw talent binnenkomt en blijft' bleek 11,5 % aan te geven dat zij hogere salarissen bieden dan gemiddeld, vooral respondenten bij gemeente en onderwijs blijken deze stelling te delen.



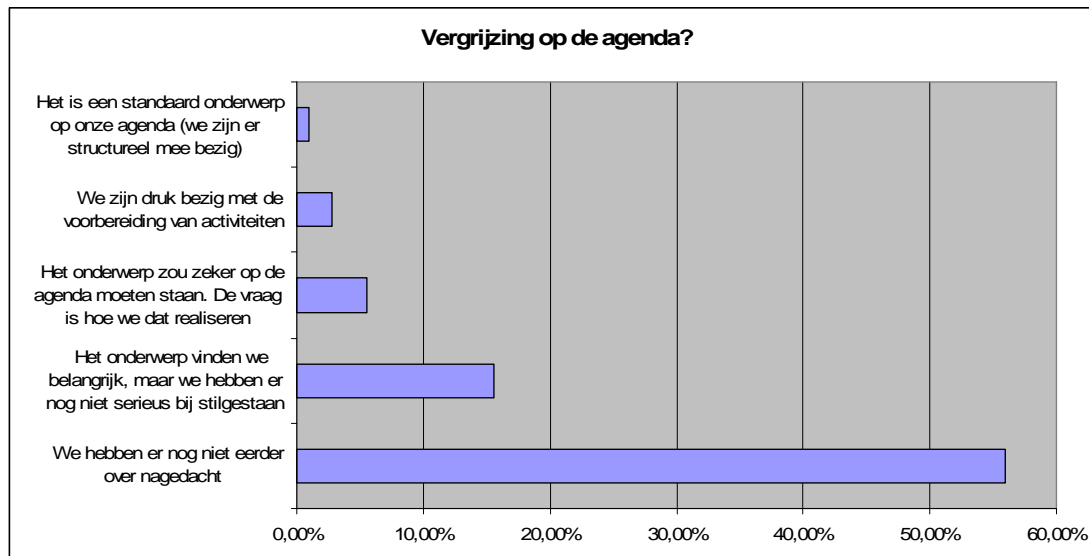
Hoe zorgt uw inkoopafdeling ervoor dat nieuw talent binnenkomt en ook blijft?



Tabel 2: Talent binnen krijgen/houden

Uit dit onderzoek komt naar voren komt dat men veelal zelf de inkoop talenten begeleidt en dat een grote groep beschikt over een eigen trainee programma. Het is opmerkelijk dat slechts 5 % aangeeft proactief te zoeken naar inkoop talenten op hoge scholen en universiteiten of zelf opleidingsplaatsen ter beschikking stellen om talenten te begeleiden. Andere (semi) overheidsorganisaties gebruiken ook het instrument “hogere salaris” dan gemiddeld als middel om inkoop talenten binnen te krijgen cq te behouden.

### 2.3 Vergrijzing, niet op de agenda!

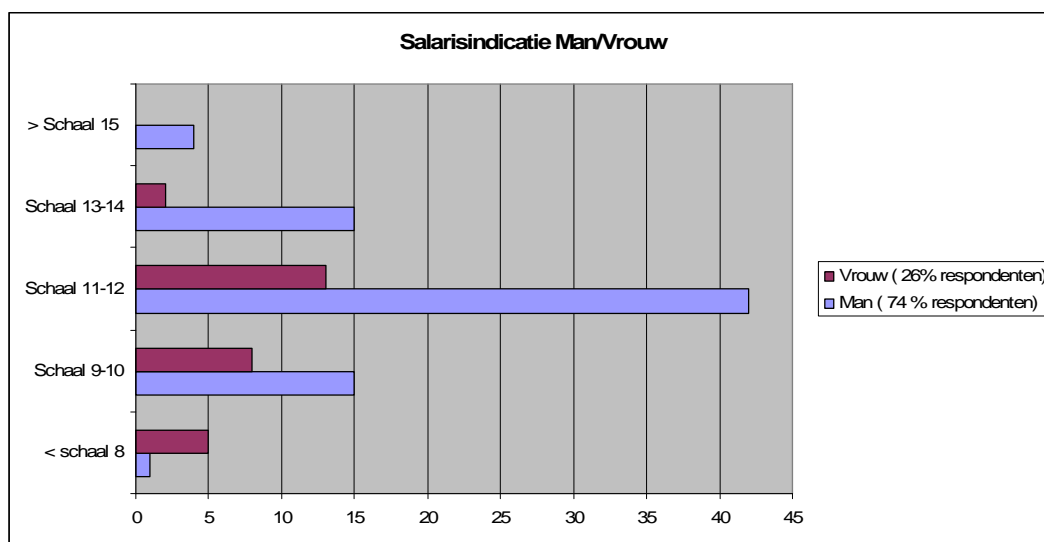


Tabel 3: Vergrijzing op de agenda?

Meer dan de helft van de inkoopafdelingen heeft het onderwerp “Vergrijzing” niet op de agenda staan (56 %) en ruim 16 % vindt het wel belangrijk maar staat er niet serieus bij stil. Het onderwerp wordt door enkele als onbelangrijk benoemd, niet van toepassing omdat het

probleem niet aanwezig is. Een kleine groep geeft aan dat leeftijdsopbouw wel behoort tot het aannamebeleid, sommige geven te kennen alleen jongeren aan te nemen. Klaarblijkelijk zijn deze ouder dan 20 omdat de groep jonger dan 20 nauwelijks blijkt voor te komen op de inkoopafdelingen in de publieke sector. Bij vooral de decentrale overheden wordt ontkenkend gereageerd op de vraag of vergrijzing op dit moment op de agenda staat, 75 % geeft aan dat vergrijzingsproblematiek geen issue is. Daarentegen blijkt dat vooral in de zorg en het onderwijs wel wordt aangegeven dat dit onderwerp belangrijk is en ook op de inkoopagenda te vinden is. Leeftijdsbewust personeelsbeleid en ouder worden is in het algemeen geen onderwerp wat te vinden is bij diverse inkoopafdelingen in de publieke sector.

#### 2.4 Beloning man / vrouw bij inkoop publiek



Tabel 4: Salarisindicatie naar sekse

Van de respondenten bleek 74% man en 26 % vrouw waarbij tevens een opmerkelijk onverwacht verschil in salaris is waar te nemen. Onder de respondenten bleken mannen overwegend hogere schalen te bezetten dan vrouwen.

#### 2.5 Stelling mbt vergrijzing

Om een beeld te krijgen van beleving van inkopers in de publieke sector mbt de vergrijzingsproblematiek cq de persoonlijke omstandigheden in relatie tot de werksfeer, zijn een aantal vragen geformuleerd. Het gaat hierbij niet om de juistheid van de stelling, maar om de mening / eigen oordeel van de betrokken inkopers.

Achter de uitwerking van de stellingen worden de resultaten getoond waarbij het onderzoeksteam de mate van aandacht mbt vergrijzingproblematiek heeft weergegeven in de kleuren rood tot donker groen (hoge attentiewaarde – lage attentiewaarde).

Stellingen mbt vergrijzing	Volledig / oneens		Volledig / eens	
Mijn organisatie voert een leeftijdbewust personeelsbeleid	13	28	17	10
Het management vindt 'ouder worden' een belangrijk onderwerp	13	28	22	6
De meeste collega's vinden 'ouder worden' een belangrijk onderwerp	11	28	22	6
Ik werk in een organisatie met een open cultuur, waar het onderwerp 'ouderen' bespreekbaar is en waar we met elkaar oplossingen vinden.	2	23	35	8
Het werk op onze inkoopafdeling stelt hoge mentale eisen aan medewerkers	2	0	53	16
De organisatie stimuleert mij me verder te blijven ontwikkelen in de richting die ik wil	2	14	40	21
Ik zie nog voldoende ontwikkelingsmogelijkheden in mijn werk	3	8	46	25
Het is normaal om tijdig mogelijke oplossingen te bespreken, wanneer je het werk niet goed meer aan kunt	0	0	57	10
Op mijn werk voel ik ruimte om werk en privé goed op elkaar af te stemmen	1	6	53	28
Ik kan invloed uitoefenen op mijn werktijden en taakhoud	3	6	54	29
In onze organisatie is het presteren op het werk belangrijker dan de privé situatie	5	43	15	0
Ik kan de verlangde hoeveelheid werk meestal goed aan	1	6	54	21
Ik heb het gevoel / krijg de kans mijn kennis op collega's over te brengen	2	5	28	20
Ik heb het idee dat als ouderen weggaan in mijn organisatie, er veel kennis verdwijnt	3	16	42	15
Ik voel me in de organisatie gerespecteerd in de functie die ik uitoefen	4	7	54	18
Door de vergrijzing verwacht ik dat het werk op onze inkoopafdeling hogere mentale eisen gaat vergen van medewerkers	14	27	24	4
De vergrijzing veroorzaakt een hogere werkdruk. Ik verwacht dat het moeilijker zal worden om werk en privé goed op elkaar af te stemmen.	12	40	18	4
De vergrijzing veroorzaakt een structureel tekort aan hoger opgeleiden. Ik vrees dat ik hierdoor minder invloed kan uitoefenen op mijn werktijden en taakhoud.	19	40	11	2
Ik verwacht dat door de effecten van de vergrijzing presteren op het werk meer nadruk zal krijgen en ten koste zal gaan van de privé situatie.	13	43	17	0
Ik verwacht dat door de vergrijzing de werkdruk aanzienlijk zal toenemen.	15	26	22	6

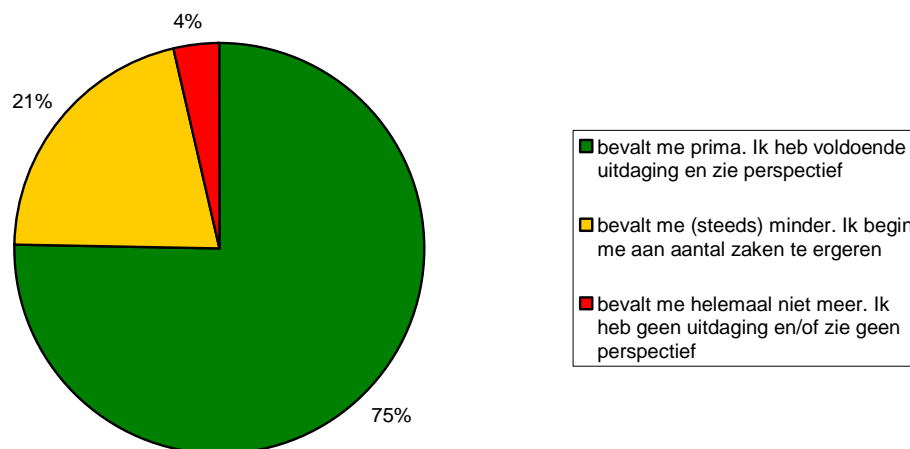
Uit bovenstaande antwoorden op de stellingen blijkt dat een groot deel van de respondenten aangeeft dat inkoopafdelingen het onderwerp "ouder worden en vergrijzing" onvoldoende op de agenda heeft staan, veelal is er geen leeftijdbewust personeelsbeleid en het management en collega's vinden "ouder worden" over het algemeen geen belangrijk onderwerp. Wel wordt aangegeven dat men het idee heeft dat wanneer ouderen de organisatie verlaten, er veel kennis verdwijnt. Dit zal overigens niet ten koste zal gaan van de persoonlijke werkdruk en wordt opgevangen door de open cultuur en het collectief om te komen met oplossingen. Inkoopafdelingen in de publieke sector kennen een open cultuur waar eventuele problemen mbt het onderwerp vergrijzing en andere problematieken goed te bespreken zijn.

Uit dit onderzoek blijkt nadrukkelijk dat het werk op de inkoopafdeling hoge mentale eisen stelt aan de medewerkers maar dat men het werken op de inkoopafdeling positief ervaart, nog voldoende ontwikkelingsmogelijkheden ziet op het werk en dat men werk en privé goed op elkaar kan afstemmen. De inkopers kunnen invloed uitoefenen op de werktijden en de taakinhoud, voelen weinig druk en kunnen over het algemeen het werk goed aan.

### 2.6 Een kwart zoek een nieuwe uitdaging

Ondanks een positief beeld over de werkomgeving en persoonlijke ontwikkelingen geeft ruim een kwart (27%) van de respondenten aan op dit moment actief te zoeken naar een andere functie, een gelijk aantal wat op dit moment ook aangeeft niet tevreden te zijn met de huidige werksituatie.

Mate van tevredenheid



Grafiek 2: Mate van tevredenheid

Het maakt de meerderheid niet uit of zij in de publieke of private sector een nieuwe baan zullen accepteren, de functie is leidend. Als men op zoek gaat naar een nieuwe functie, zal men vooral het eigen netwerk aanspreken, gevolgd door jobsites en specialistische inkoopbureau's. Opmerkelijk is dat men weinig gebruik maakt van de eigen HR afdeling of een intern mobiliteitscentrum.

Afhankelijk van de omvang van de inkooporganisaties blijkt dat vooral de grotere inkoopafdelingen in de publieke sector veelal zelf beschikken over een eigen traineeprogramma. Nieuwe 'inkooptalenten' worden voornamelijk in huis opgeleid door collega inkopers. Men maakt weinig gebruik van hogescholen en stelt weinig leerplaatsen ter beschikking voor nieuw talent. De kleinere inkooporganisaties zijn op zichzelf aangewezen en kunnen, indien gewenst training en workshops volgen.

### 3 Tot Slot

Inkoopafdelingen binnen de (semi) publieke sector staan de komende jaren voor een enorme uitdaging. Ten eerste zullen zij een belangrijke bijdrage moeten gaan leveren aan de opgelegde taakstelling maar tevens zullen zij het niveau in zowel kwantitatieve als kwalitatieve zin van haar inkopers moeten bewaken. Gedrag, cultuur en opleidingsniveau zijn bepalend voor het succes van de afdeling en haar posities in de organisatie, maar kan worden ondermijnd door externe belangen. Inkoop binnen de publieke sector is een vak wat verkocht moet worden aan interne budgethouders maar niet te vergeten ook aan de belastingbetalers cq het bedrijfsleven. Dit vergt een specialisme en een strenge selectie bij de poort.

Dit onderzoek is uitgezet bij slechts een beperkte 'diverse' groep overheidsinkopers in de publieke sector waarbij gebruik is gemaakt van bestaande relaties van InQuest Publiek. Wij realiseren dat wij in een korte tijd in staat zijn gebleken om een kleine groep te benaderen terwijl de populatie overheidsinkopers aanzienlijk groter/ complexer is en mogelijk nog interessanter is om te onderzoeken. Wij hopen dat dit rapport een kleine bijdrage kan leveren aan de discussie die er ongetwijfeld in de toekomst aankomt, hoe zorg de publieke sector ervoor dat zij het juiste inkooptalent op de juiste plaats weet te vinden en te behouden?

Graag ondersteunen wij derde die dit onderwerp mbt vergrijzing en inkooptalent verder wensen te onderzoeken en stellen graag onze onderzoeksresultaten ter beschikking

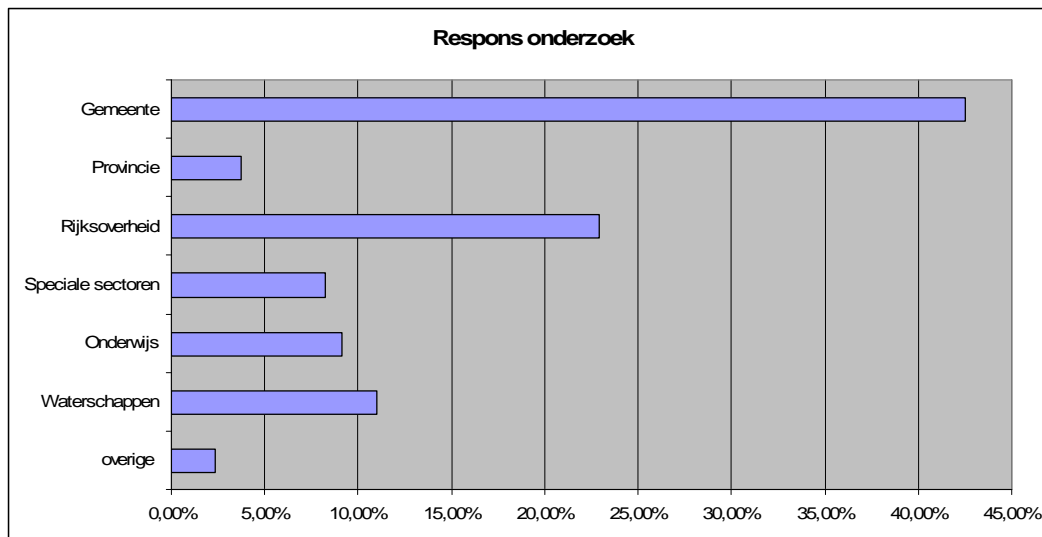
InQuest Publiek

## Bijlage 1 - Definitieve uitslag Survey

Deel 1 - Vragen m.b.t. de organisatie waarin u werkzaam bent.  
Het betreft vragen over het bedrijf of de instelling waar u op dit moment werkzaam bent.

Vraag 1

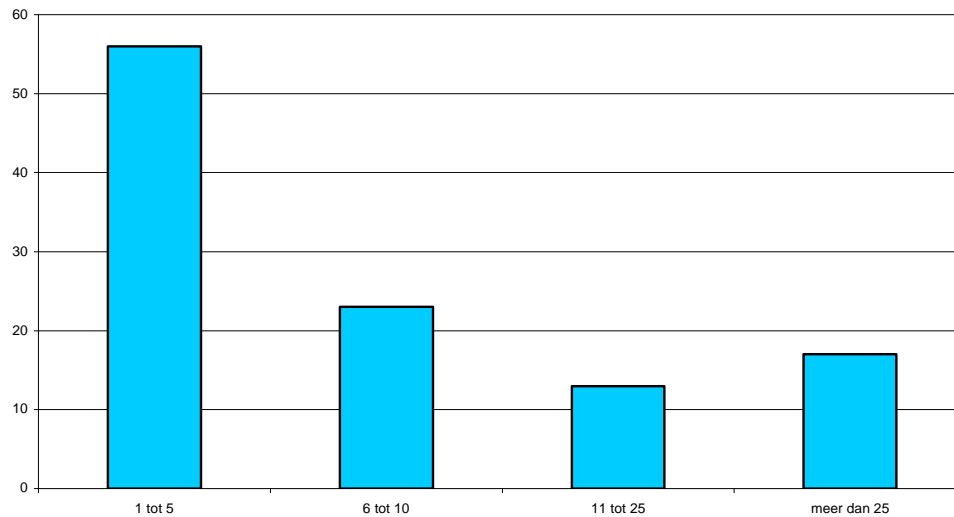
**In welk soort organisatie bent u werkzaam?**



Soort Overheid	Response
<input type="radio"/> Rijksoverheid (ministerie, ZBO)	22.94 %
<input type="radio"/> Gemeente	42.5 %
<input type="radio"/> Speciale sector oa. Energie, Zorg, wonen, vervoer	8.26 %
<input type="radio"/> Onderwijs	9.17 %
<input type="radio"/> Waterschap, Hoogheemraadschap	11.01 %
<input type="radio"/> Publieke sector, overig	2.37 %
<input type="radio"/> Provincie	3.75 %

Vraag 2

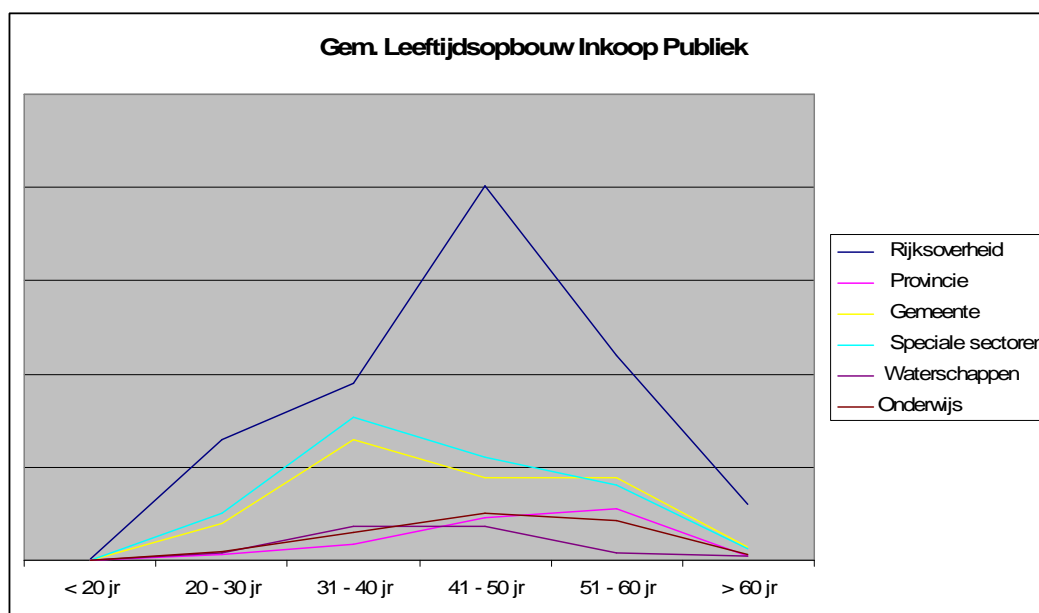
**Hoeveel mensen zijn in uw inkoopafdeling werkzaam?**



Aantal	Percentage
○ 1 tot 5	51,38 %
○ 6 tot 10	21,10 %
○ 11 tot 25	11,93 %
○ meer dan 25	15,60 %

Vraag 3

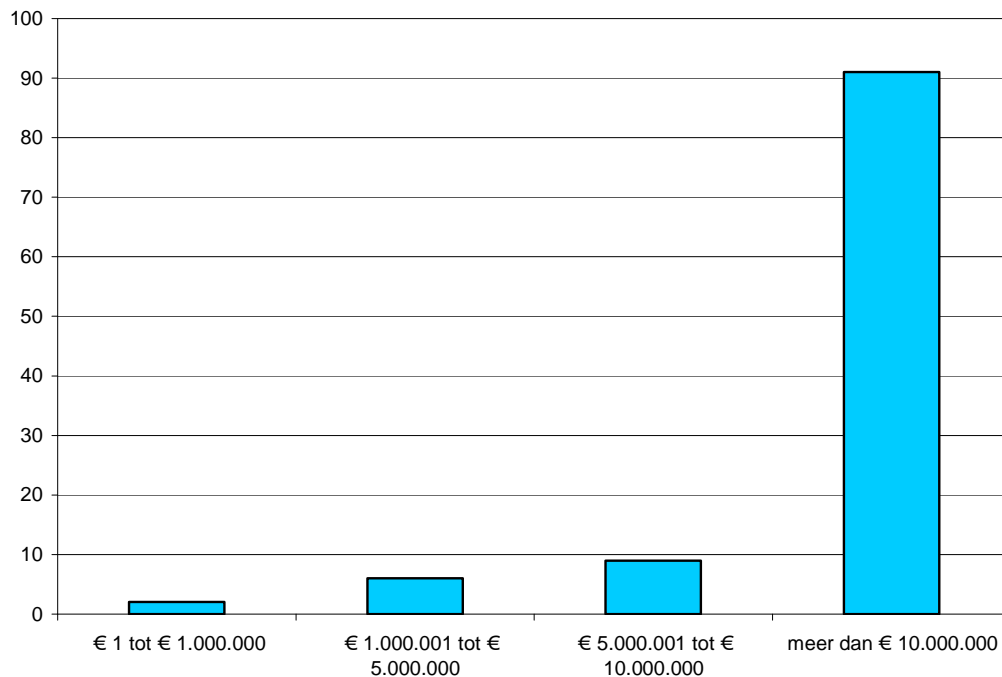
**Hoe is de leeftijdsopbouw binnen uw inkoopafdeling? Wilt u a.u.b. bij iedere leeftijdscategorie het betreffende aantal dat binnen uw afdeling werkzaam is aanvinken?**



Leeftijdsoopbouw	< 20 jr	20 - 30 jr	31 - 40 jr	41 - 50 jr	51 - 60 jr	> 60 jr
Rijksoverheid	1	65	95	201	110	30
Provincie	0	3	9	23	28	2
Gemeente	0	20	65	44	44	7
Speciale sectoren	0	25	77	55	40	6
Waterschappen	0	4	18	18	4	2
Onderwijs	0	5	15	25	21	3

#### Vraag 4

**Wat is het inkoopvolume van de inkoopafdeling? (Inkoopspend, beïnvloedbare uitgaven)**

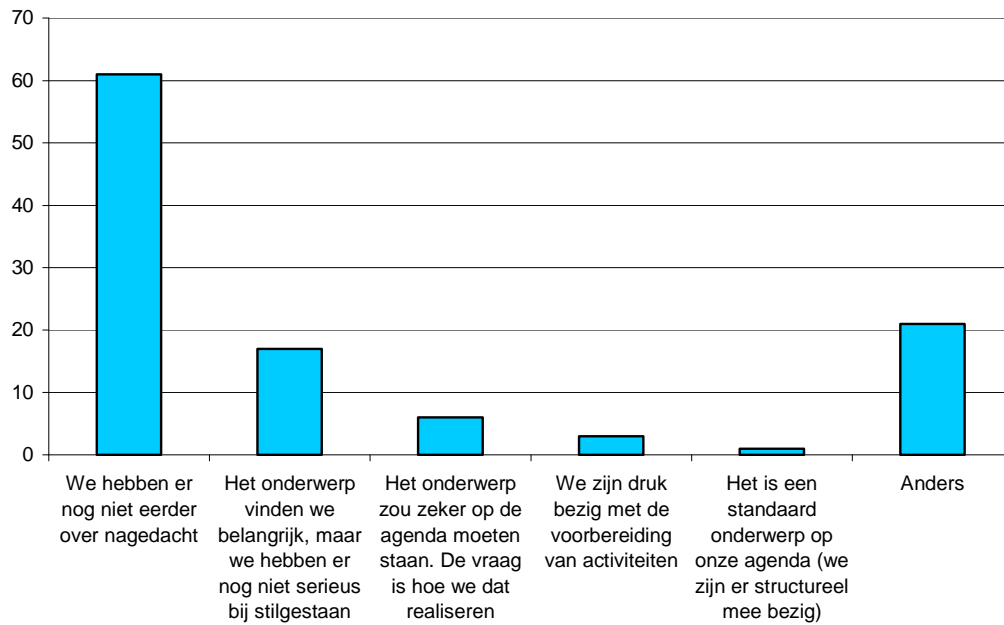


Inkoopvolume	Percentage
○ € 1 tot € 1.000.000	18,6 %
○ € 1.000.001 tot € 5.000.000	5,56 %
○ € 5.000.001 tot € 10.000.000	8,33 %
○ meer dan € 10.000.000	84,26 %



Vraag 5

**Waar staat uw inkoopafdeling op dit moment op het gebied van het onderwerp vergrijzing?**



Stand van zaken	Percentage
<input type="radio"/> We hebben er nog niet eerder over nagedacht	55,96 %
<input type="radio"/> Het onderwerp vinden we belangrijk, maar we hebben er nog niet serieus bij stilgestaan	15,6 %
<input type="radio"/> Het onderwerp zou zeker op de agenda moeten staan. De vraag is hoe we dat realiseren	5,5 %
<input type="radio"/> We zijn druk bezig met de voorbereiding van activiteiten	2,75%
<input type="radio"/> Het is een standaard onderwerp op onze agenda (we zijn er structureel mee bezig)	0,92 %

## Deel 2 - Stellingen mbt vergrijzing

Wilt u uw mening geven over de onderstaande stellingen op een schaal van 1 tot 5.

- 1 = volledig mee oneens
- 2 = mee oneens
- 3 = niet mee eens / niet mee oneens
- 4 = mee eens
- 5 = volledig mee eens

Wilt u dit doen op basis van uw werkervaring en de functie die u nu in de organisatie vervult. Het gaat uitdrukkelijk niet om de juistheid van de stellingen, maar om uw mening, uw eigen oordeel.

### Vraag 6

**Wilt u uw mening geven over de onderstaande stellingen, op een schaal van 1 – 5.**

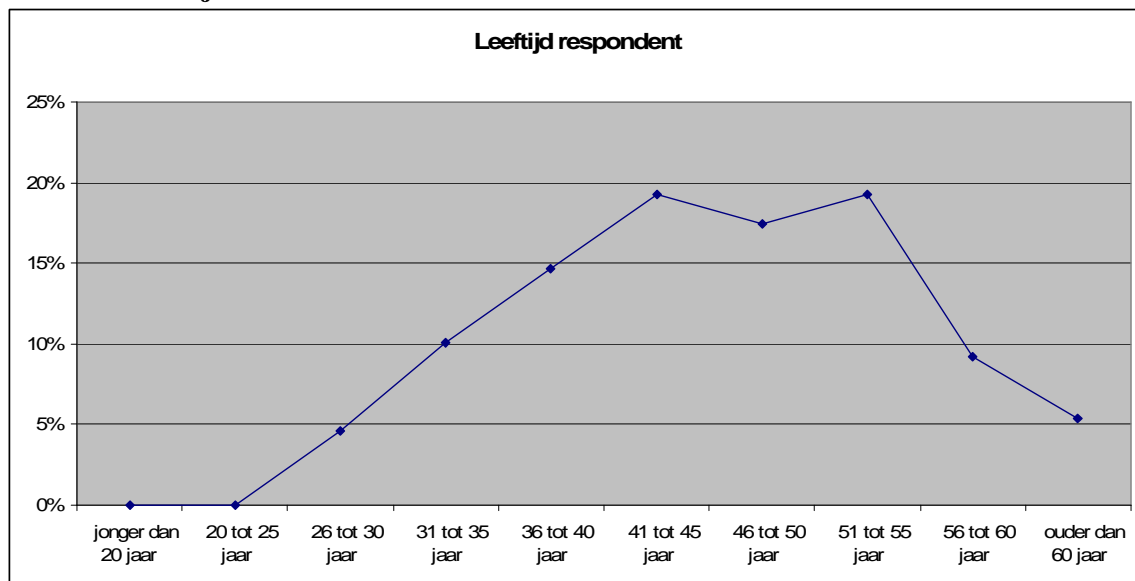
	volledig mee oneens		volledig mee eens		
Mijn organisatie voert een leeftijdbewust personeelsbeleid	13,76 %	28,44 %	30,28 %	17,43 %	10,09 %
Het management vindt 'ouder worden' een belangrijk onderwerp	12,84 %	28,44 %	30,28 %	22,02 %	6,42 %
De meeste collega's vinden 'ouder worden' een belangrijk onderwerp	11,01 %	27,52 %	33,03 %	22,02 %	6,42 %
Ik werk in een organisatie met een open cultuur, waar het onderwerp 'ouderen' bespreekbaar is en waar we met elkaar oplossingen vinden.	1,83 %	23,05 %	31,19 %	34,86 %	8,25 %
Het werk op onze inkoopafdeling stelt hoge mentale eisen aan medewerkers	1,83 %	0,26 %	21,1 %	53,21 %	15,6 %
De organisatie stimuleert mij me verder te blijven ontwikkelen in de richting die ik wil	1,85 %	13,89 %	23,15 %	39,81 %	21,3 %
Ik zie nog voldoende ontwikkelingsmogelijkheden in mijn werk	2,75 %	8,26 %	18,36 %	45,87 %	24,77 %
Het is normaal om tijdig mogelijke oplossingen te bespreken, wanneer je het werk niet goed meer aan kunt	0 %	0,26 %	16,51 %	56,88 %	10,38 %
Op mijn werk voel ik ruimte om werk en privé goed op elkaar af te stemmen	0,93 %	6,48 %	12,04 %	52,78 %	27,78 %
Ik kan invloed uitoefenen op mijn werktijden en taakinhoud	2,75 %	5,5 %	0,28 %	54,13 %	29,36 %
In onze organisatie is het presteren op het werk belangrijker dan de privé situatie	4,67 %	42,99 %	37,33 %	14,95 %	0, %
Ik kan de verlangde hoeveelheid werk meestal goed aan	0,92 %	5,5 %	10,33 %	54,13 %	21,1 %
Ik heb het gevoel / krijg de kans mijn kennis op collega's over te brengen	1,83 %	4,95 %	15,8 %	57,8 %	20,18 %
Ik heb het idee dat als ouderen weggaan in mijn organisatie, er veel kennis verdwijnt	2,78 %	15,74 %	25 %	41,67 %	14,81 %
Ik voel me in de organisatie gerespecteerd in de functie die ik uitoefen	3,7 %	7,41 %	17,59 %	53,7 %	17,59 %
Door de vergrijzing verwacht ik dat het werk op onze inkoopafdeling hogere mentale eisen gaat vergen van medewerkers	14,02 %	27,1 %	30,84 %	24,3 %	3,74 %
De vergrijzing veroorzaakt een hogere werkdruk. Ik verwacht dat het moeilijker zal worden om werk en privé goed op elkaar af te stemmen.	12,15	40,19 %	26,17 %	17,76 %	3,74 %
De vergrijzing veroorzaakt een structureel tekort aan hoger opgeleiden. Ik vrees dat ik hierdoor minder invloed kan uitoefenen op mijn werktijden en taakinhoud.	19,44	39,81 %	27,78 %	11,11 %	1,85 % %
Ik verwacht dat door de effecten van de vergrijzing presteren op het werk meer nadruk zal krijgen en ten koste zal gaan van de privé situatie.	12,84	43,12 %	27,52 %	16,51 %	- %
Ik verwacht dat door de vergrijzing de werkdruk aanzienlijk zal toenemen.	15,16	26,44 %	28,44 %	22,02 %	5,5 %

### Deel 3 - persoonlijke vragen

Dit deel bevat vragen die over uw persoonlijke omstandigheden gaan.

#### Vraag 7

#### Wat is uw leeftijd?



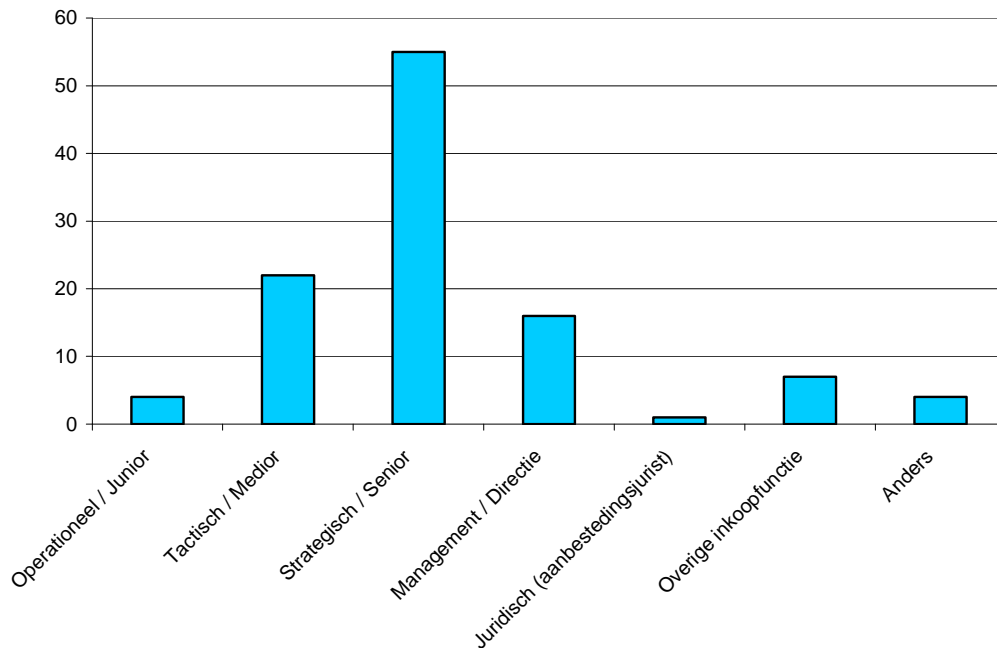
Leeftijdscategorie	Percentage
<input type="radio"/> jonger dan 20 jaar	0 %
<input type="radio"/> 20 tot 25 jaar	0 %
<input type="radio"/> 26 tot 30 jaar	4,59%
<input type="radio"/> 31 tot 35 jaar	10,09 %
<input type="radio"/> 36 tot 40 jaar	14,66 %
<input type="radio"/> 41 tot 45 jaar	19,27 %
<input type="radio"/> 46 tot 50 jaar	17,43 %
<input type="radio"/> 51 tot 55 jaar	19,27 %
<input type="radio"/> 56 tot 60 jaar	9,17 %
<input type="radio"/> ouder dan 60 jaar	5,4 %

#### Vraag 8

#### Wat is uw geslacht?

Geslacht	Percentage
<input type="radio"/> man	74,07 %
<input type="radio"/> vrouw	25,93%

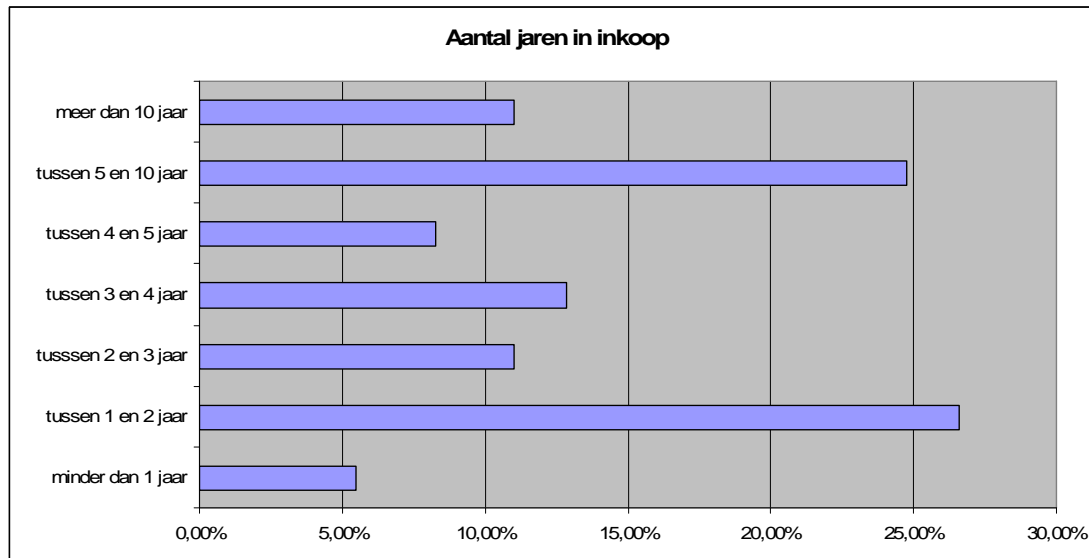
Vraag 9  
**Op welk functieniveau bent u werkzaam?**



Functieniveau	Percentage
<input type="radio"/> Operationeel / Junior	3,67 %
<input type="radio"/> Tactisch / Medior	20,18 %
<input type="radio"/> Strategisch / Senior	50,46 %
<input type="radio"/> Management / Directie	14,66 %
<input type="radio"/> Juridisch (aanbestedingsjurist)	0,92 %
<input type="radio"/> Overige inkoopfunctie	6,42%
<input type="radio"/> Anders:	3,67 %

Vraag 10

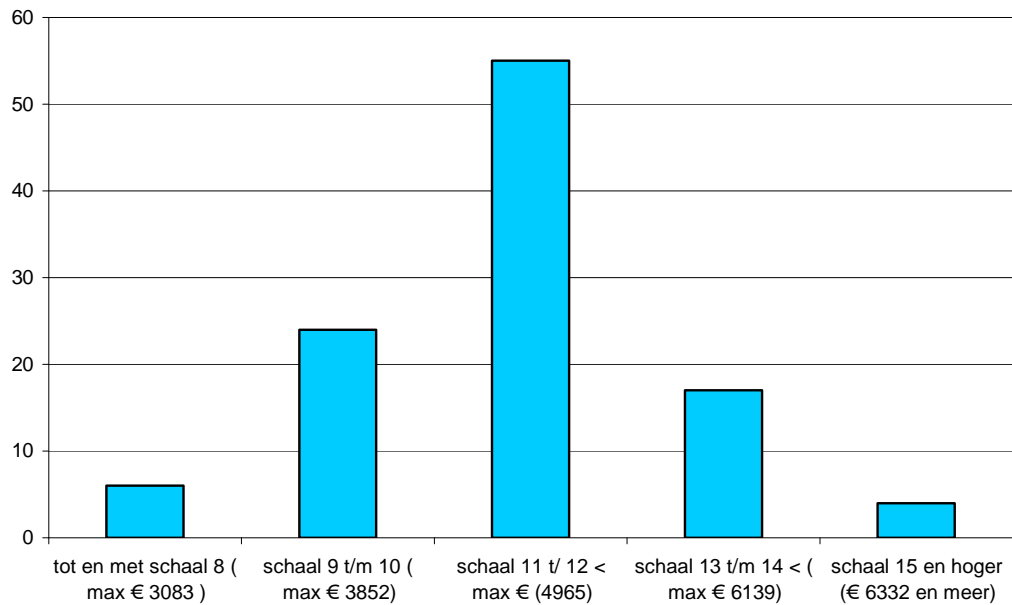
**Hoe lang bent u in uw huidige functie werkzaam?**



Periode	Percentage
<input type="radio"/> minder dan 1 jaar	5,5 %
<input type="radio"/> tussen 1 en 2 jaar	26,61 %
<input type="radio"/> tussen 2 en 3 jaar	11,01 %
<input type="radio"/> tussen 3 en 4 jaar	12,84 %
<input type="radio"/> tussen 4 en 5 jaar	8,26 %
<input type="radio"/> tussen 5 en 10 jaar	24,77 %
<input type="radio"/> meer dan 10 jaar	11,01 %

Vraag 11

**Wat is uw bruto maandinkomen? (in welke overheidsschaal BBRA)**



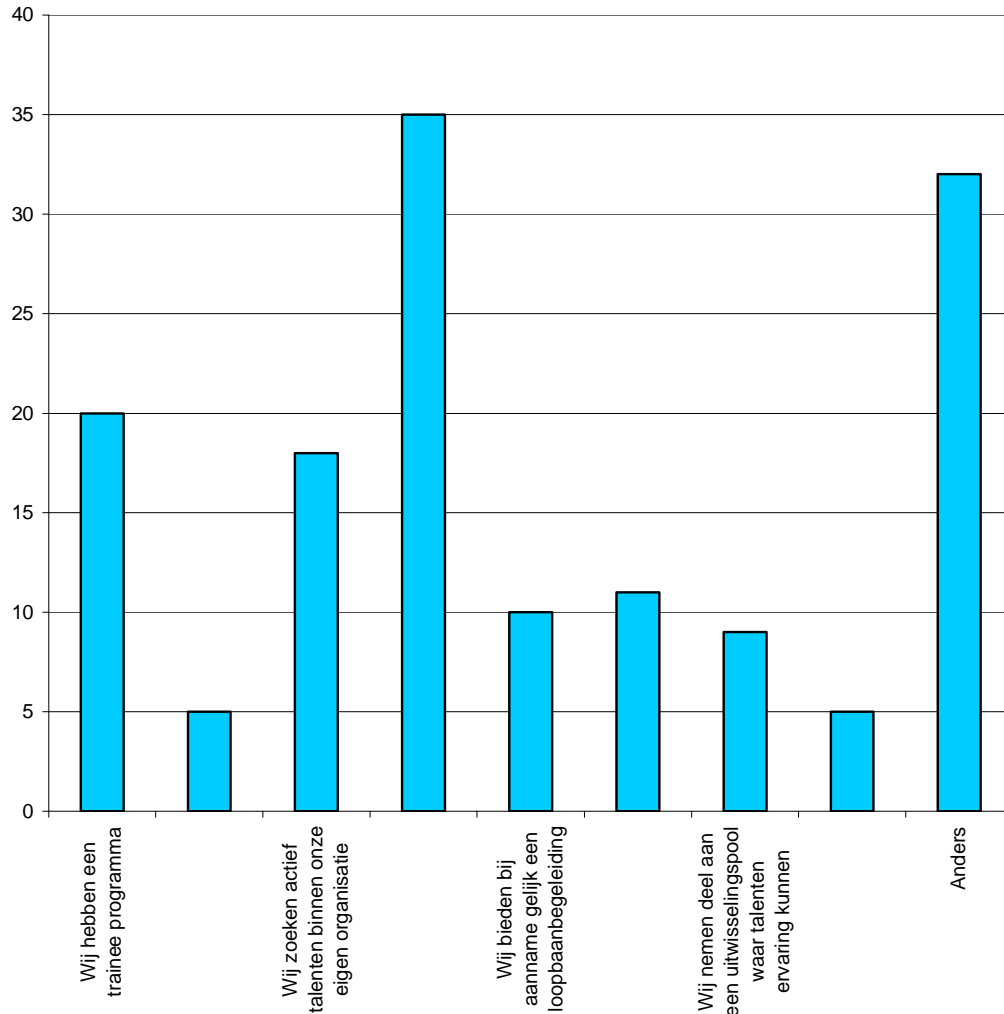
bruto maandinkomen	percentage
<input type="radio"/> tot en met schaal 8 ( max € 3083)	5,66 %
<input type="radio"/> schaal 9 t/m 10 ( max € 3852)	22,64 %
<input type="radio"/> schaal 11 t/ 12 < max € (4965)	51,89 %
<input type="radio"/> schaal 13 t/m 14 < ( max € 6139)	16,04 %
<input type="radio"/> schaal 15 en hoger (€ 6332 en meer)	3,77 %

#### Deel 4 - Vragen met betrekking tot mobiliteit

In dit deel zijn vragen opgenomen over mobiliteit van de organisatie waar u werkt en de mobiliteit van uzelf.

Vraag 12

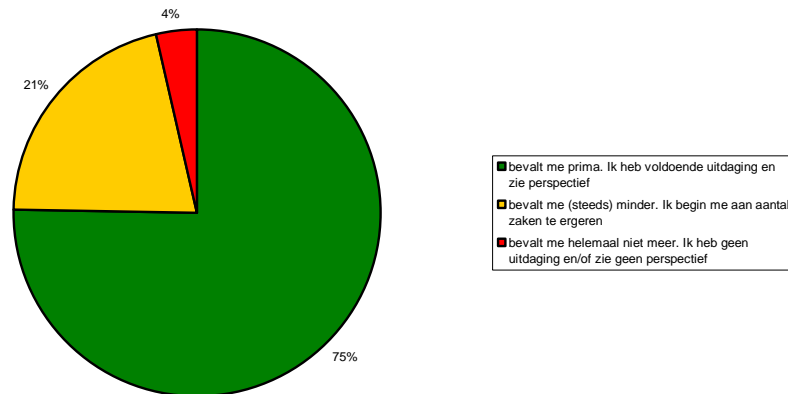
**Hoe zorgt uw inkoopafdeling ervoor dat nieuw talent binnenkomt en ook blijft?**  
(meerdere antwoorden mogelijk)



manier	percentage
<input type="checkbox"/> Wij hebben een trainee programma	20,83 %
<input type="checkbox"/> Wij ontwikkelen pro-actief activiteiten op hoge scholen en universiteiten	5,21 %
<input type="checkbox"/> Wij zoeken actief talenten binnen onze eigen organisatie	18,75 %
<input type="checkbox"/> Wij leiden talenten zelf op in het inkoopvak	36,46 %
<input type="checkbox"/> Wij bieden bij aanname gelijk een loopbaanbegeleiding	10,42 %
<input type="checkbox"/> Wij bieden hogere salarissen dan gemiddeld	11,46 %
<input type="checkbox"/> Wij nemen deel aan een uitwisselingspool waar talenten ervaring kunnen opdoen	9,36 %
<input type="checkbox"/> Wij beschikken over een aantal opleidingsplaatsen	5,21 %

Vraag 13 **Mijn huidige functie ....**

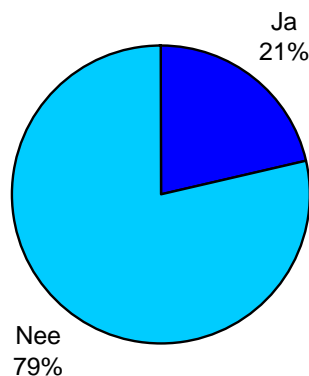
**Mate van tevredenheid**



mate van tevredenheid	percentage
<input type="radio"/> bevalt me prima. Ik heb voldoende uitdaging en zie perspectief	75,23 %
<input type="radio"/> bevalt me (steeds) minder. Ik begin me aan aantal zaken te ergeren	21,1 %
<input type="radio"/> bevalt me helemaal niet meer. Ik heb geen uitdaging en/of zie geen perspectief	3,6 %

Vraag 14

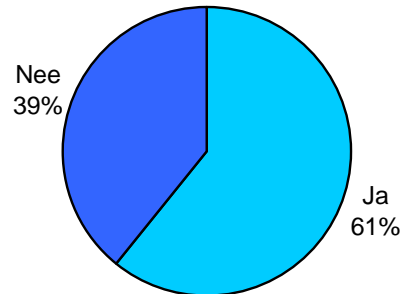
**Als door de vergrijzing de werkdruk voor u toeneemt, overweegt u dan een ander functie te zoeken?**





Vraag 15

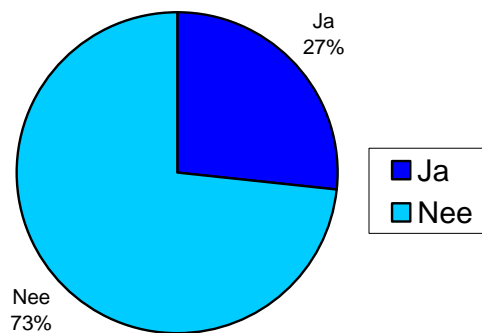
**Indien, als gevolg van de vergrijzing, door het bedrijfsleven veel aantrekkelijker arbeidsvoorwaarden worden geboden, overweegt u dan een andere functie te zoeken?**



Vraag 16

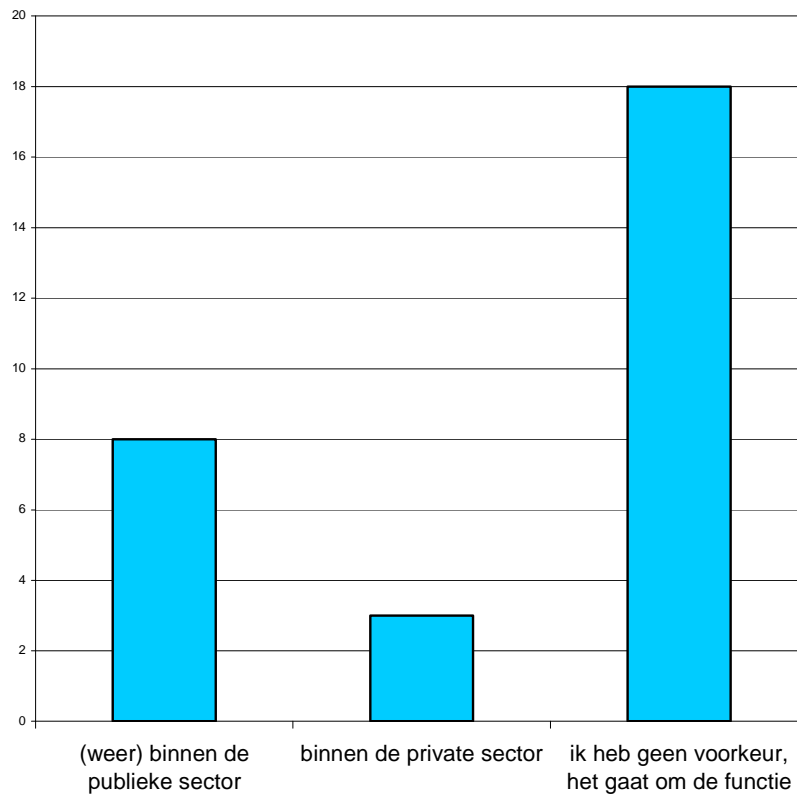
**Bent u momenteel zelf actief op zoek naar een andere functie?**

Ben u momenteel actief op zoek naar een andere functie?



Vraag 17

**Zoekt u een nieuwe functie met name**

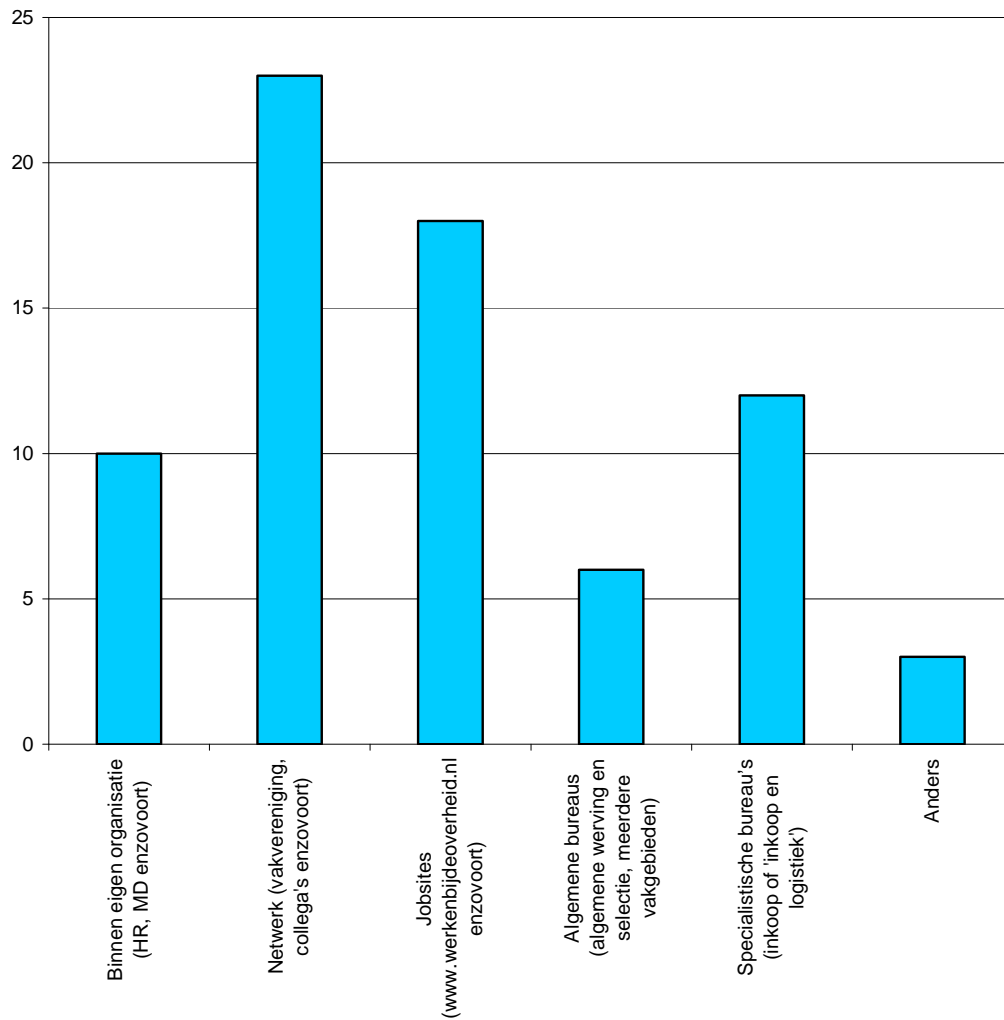


Sector nieuwe functie	percentage
<input type="radio"/> (weer) binnen de publieke sector	27,59 %
<input type="radio"/> binnen de private sector	10,34 %
<input type="radio"/> ik heb geen voorkeur, het gaat om de functie	62,07 %

Tabel xx: sector nieuwe functie

Vraag 18

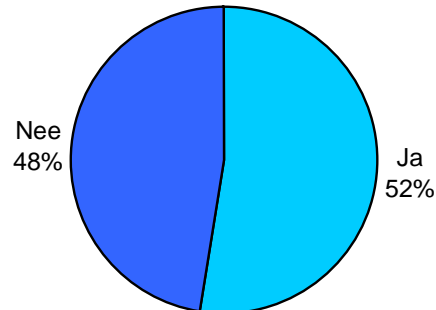
Welke kanalen gebruikt u bij het zoeken (meerdere antwoorden mogelijk)



Kanaal (meerdere antwoorden mogelijk)	percentage
<input type="checkbox"/> Binnen eigen organisatie (HR, MD enzovoort)	33%
<input type="checkbox"/> Network (vakvereniging, collega's enzovoort)	77 %
<input type="checkbox"/> Jobsites (www.werkenbijdeoverheid.nl enzovoort)	60 %
<input type="checkbox"/> Algemene bureaus (algemene werving en selectie, meerdere vakgebieden)	20 %
<input type="checkbox"/> Specialistische bureau's (inkoop of 'inkoop en logistiek')	40 %
<input type="checkbox"/> Anders: _____	10 %

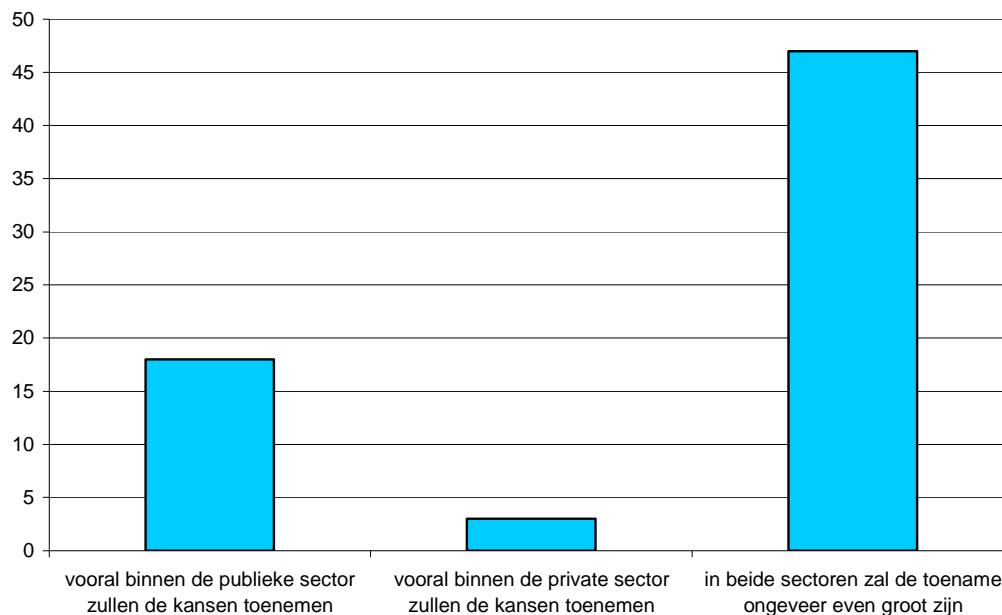
Vraag 19

**Vindt u dat door de vergrijzing uw kansen op de arbeidsmarkt toenemen?**



Vraag 20

**Zo ja, waar ziet u de toename van die kansen dan?**



Keuze sector	percentage
○ vooral binnen de publieke sector zullen de kansen toenemen	26,47 %
○ vooral binnen de private sector zullen de kansen toenemen	4,41 %
○ in beide sectoren zal de toename ongeveer even groot zijn	69,12 %