

De overheid

Sectorbeschrijving

29 oktober 2015



Inhoudsopgave

Samenvatting	3
Inleiding	6
1. Werkgelegenheid en vacatures	8
1.1. Afbakening en begrippen	8
1.2. Werkgelegenheidsontwikkeling	9
1.3. Samenstelling werkgelegenheid	11
1.4. Vacatures	13
2. Trends	16
2.1. Vergrijzing dominant	16
2.2. Mobiliteit ambtenaren ligt laag	17
2.3. Beroepenstructuur schuift omhoog	20
3. Tekorten en overschotten	26
3.1. WW-uitkeringen overheidsmedewerkers	26
3.2. Krapte- en overschotberoepen	27
4. Kansen	32
4.1. Instroomprofiel	32
4.2. Kansen na studeren	32
4.3. Kansen werklozen	35
4.4. Mensen met een arbeidsbeperking	39
4.5. Samenwerkingsverbanden UWV	41
5. Regionale arbeidsmarkt	44
5.1. Aandeel overheidssectoren in regionale werkgelegenheid	44
5.2. Regionale ontwikkeling overheidssectoren	45
Literatuur	48
Bijlage I Aanvullende tabellen	50
Bijlage II Overzicht traineeships bij overheidsorganisaties	52
Bijlage III Overzicht gesprekken sectordeskundigen	54
Bijlage IV O&O-fondsen overheidssectoren	56
Colofon	58

Samenvatting

Ondanks krimp in veel overheidssectoren is overheid een belangrijke werkgever

De overheid is een belangrijke werkgever in Nederland. Ongeveer 5 procent van alle werkenden werkt bij de overheid. Er is wel sprake van krimp: in 2014 werkten er ruim 412.000 mensen bij de overheid, 11 procent minder dan tien jaar eerder. De krimp is vooral groot bij gemeenten en provincies waar het personeelsbestand kromp met ruim 20 procent. De arbeidsmarkt voor de overheid is veel minder conjunctuurgevoelig dan de marktsectoren. Daarentegen is de invloed van politieke besluitvorming groot. Er is binnen de meeste overheidssectoren sprake van krimp in de werkgelegenheid door ombuigingen en de keuze vanuit de politiek voor een 'compacte overheid'. De afgelopen tien jaar kenmerken zich bovendien door afwisselende perioden van groei en krimp van de werkgelegenheid. Waar bijvoorbeeld in eerdere jaren is geïnvesteerd in personeel bij politie en rechterlijke macht is daar momenteel sprake van krimp. Bij Defensie wordt de komende jaren weer meer geïnvesteerd in de 'basisgereedheid' van de krijgsmacht, zodat operationele eenheden indien nodig snel ingezet kunnen worden.

Groei vacaturemarkt door vervangingsvraag

Tot 2011 is het aantal vacatures bij de overheid sterk afgenomen van 36.000 in 2008 tot 17.000 in 2011, analoog aan de krimp in werkgelegenheid. Sindsdien is het aantal vacatures weer geleidelijk gegroeid. Verwacht wordt dat het aantal vacatures vanaf 2016 verder zal aantrekken en in 2017 naar verwachting 23 duizend bedraagt. Dit kan met name verklaard worden doordat veel werknemers bij de overheid de komende jaren met pensioen gaan en (in ieder geval) deels moeten worden vervangen. Daarnaast is er behoefte aan andere medewerkers, vanwege nieuwe taken of digitalisering van werkprocessen.

Samenhang vergrijzing en lage baanmobiliteit overheidssectoren

Met uitzondering van het militaire personeel bij Defensie - en in mindere mate ook het personeel bij de Nationale Politie - is er sprake van vergrijzing en ontgroening. Oudere medewerkers zijn minder mobiel op de arbeidsmarkt en dat betekent dat de arbeidsmarkt bij de overheidssectoren voor een groot deel op slot zit. Aan de onderkant van de leeftijds piramide komen er weinig jongeren bij. Doordat hun veelal tijdelijke en flexibele contracten niet meer worden verlengd of omgezet, verdwijnen zij voor een groot deel ook weer uit de organisatie. Het grootste deel van het nieuwe personeel van overheidsorganisaties stapt over vanuit een andere baan. Zij worden geselecteerd op inhoudelijke kennis en kunde en vaak ook op ervaring binnen de overheid, zodat zij snel productief inzetbaar zijn in hun functie. Enerzijds kan men in de huidige ruime arbeidsmarkt hierop selecteren. Anderzijds hebben overheidsorganisaties door bezuinigingen en taakstellingen weinig ruimte om zelf medewerkers wegwijs te maken en in te werken.

Steeds minder ruimte voor mensen in lagere en middelbare beroepsniveaus

Door toenemende complexiteit in de samenleving en digitalisering worden steeds meer inhoudelijke kennis en competenties gevraagd voor functies bij de overheid. Naast inhoudelijke kennis zijn ook soft skills steeds belangrijker. Niet alleen om goed overweg te kunnen met collega's, maar zeker ook met burgers en andere belanghebbenden met wie men uit hoofde van de functie in contact treedt. Dit betekent dat er binnen de gemiddeld toch al hoogopgeleide overheidssectoren steeds minder werk is op lagere en middelbare beroepsniveaus. Een deel van het werk neemt af door automatisering, een ander deel van het werk wordt juist complexer door automatisering. Zo zijn er bijvoorbeeld bij de Belastingdienst en bij de Nationale Politie steeds meer mensen nodig die ook recherchewerk kunnen doen door middel van data-analyses. Bij de Nationale Politie werft men bijvoorbeeld ervaren financieel specialisten en leidt hen op, zodat ze met een opsporingsbevoegdheid bij de politie kunnen werken. Hiervoor zijn zeer specifieke digitale en analytische vaardigheden nodig en is er sprake van upgrading door de verschillende overheidssectoren heen.

Kansen voor schoolverlaters bij de overheid beperkt

Door de ombuigingen die de verschillende overheidsorganisaties moeten realiseren is de kans op een baan bij de overheid voor jongeren en schoolverlaters gering. Met name voor administratief, juridisch en sociaal-maatschappelijk opgeleiden biedt de overheid op dit moment in algemene zin relatief weinig kansen. In deze segmenten krimpt de werkgelegenheid sterk. Dit is ook het geval bij beveiligingsberoepen op lager en middelbaar niveau. Op mbo-niveau bieden de opleidingen tot militaire beroepen wel goede kansen. Zowel politie als Defensie leiden bovendien zelf mensen op. Voor hbo'ers en wo'ers bieden de verschillende overheidsonderdelen verder goede mogelijkheden om in te stromen via een traineeship.

Krapte binnen de overheid voor technici, hoogopgeleide ICT'ers en financieel specialisten

Binnen de overheid liggen er vooral kansen om aan de slag te gaan voor technici, hoogopgeleide ICT'ers en financieel specialisten. Functies in deze richtingen zijn vaak moeilijk vervulbaar. De overheid moet hier concurreren met andere sectoren om kandidaten. Bij de technische functies op middelbaar niveau lijkt de krapte op dit moment nog wel mee te vallen, maar naarmate de arbeidsmarkt in de techniek in andere sectoren aantrekt worden ook hier grotere problemen verwacht. Verder is het moeilijk om bij gemeenten vacatures te vervullen die (deels) samenhangen met de nieuwe taken ten gevolge van de decentralisaties op het gebied van sociale zaken en werkgelegenheid en welzijn en jeugdzorg. Bij Defensie is er sprake van een structurele vervangingsvraag voor militair en technisch personeel, die in het algemeen werken op tijdelijke contracten.

Overheid werkt aan banenafpraak voor mensen met een arbeidsbeperking

Ondanks de krimp en het feit dat er in de sector weinig ruimte is op de lagere beroepsniveaus heeft de overheid wel extra banen weten te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit gebeurt onder andere door functiecreatie. Hierbij worden eenvoudige taken van bestaande functies afgesplitst en weer samengevoegd tot een baan voor iemand uit de doelgroep. Eind 2014 waren er in totaal iets meer dan 1.500 banen extra gecreëerd bij de overheidssectoren. Daarmee is de overheid halverwege de doelstelling van 3.000 extra banen tot het einde van 2015. Overigens werken er bij de overheid, in vergelijking met andere sectoren, relatief veel mensen met een WGA-uitkering, maar relatief weinig Wajongers.

Veel intersectorale mobiliteit met zakelijke dienstverlening

Van alle WW'ers afkomstig uit de overheid die het werk hervatten gaat 30 procent weer aan de slag bij de overheid, veelal in hetzelfde overheidsdomein. Ongeveer een kwart vindt werk in de zakelijke dienstverlening, 18 procent gaat aan de slag bij een uitzendbureau. Voor veel vacante functies bij met name het openbaar bestuur werft men bij voorkeur mensen met ervaring bij een overheidswerkgever. Binnen de verschillende overheidssectoren zijn er onderling wel grote verschillen: in tegenstelling tot andere overheidssectoren vinden veel voormalig defensiemedewerkers ook werk in de sectoren Industrie en Vervoer en opslag. Omgekeerd vinden ook relatief veel WW'ers, die werkzaam waren in de zakelijke dienstverlening, na de WW werk bij de overheid. Er is dus de nodige intersectorale mobiliteit tussen de overheid en de zakelijke dienstverlening.

De overheidsarbeidsmarkt per arbeidsmarktregio

Het aandeel van de overheid in de werkgelegenheid verschilt sterk per arbeidsmarktregio, maar blijft in alle regio's, behalve de regio Haaglanden onder de 10 procent. Naast de verschillende ministeries, de provinciale overheid van Zuid-Holland en de gemeente Den Haag zelf, houden verschillende overheidsorganen kantoor in Den Haag. In Nederland als geheel trekt de arbeidsmarkt voorzichtig aan. Op regionaal niveau is het beeld voor de ontwikkeling van de vacaturemarkt wisselend, maar is er de afgelopen jaren in veel regio's wel sprake geweest van groei. De grootste groei deed zich voor in de regio's Groningen, Haaglanden, Zuid-Holland Centraal, Twente, Achterhoek, Flevoland en Noordoost-Brabant.

Inleiding

Kennis over de arbeidsmarkt, werkgelegenheidsontwikkelingen en de te verwachten tekorten en overschotten kan voorkomen dat vacatures onnodig lang openstaan of dat mensen onnodig werkloos worden of blijven. Het is daarom van belang waar zich werkgelegenheidsmogelijkheden aandienen.

UWV maakt samen met werkgevers- en werknemersorganisaties en arbeidsmarktdeskundigen beschrijvingen van meer dan twintig sectoren en enkele beroepsgroepen. Dit project wordt begeleid door een landelijke klankbordgroep, waarin – naast UWV – landelijke werkgevers- en werknemersorganisaties, Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG), en de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) zitting hebben.

Deze sector- en beroepenbeschrijvingen bieden een actueel beeld van de overschotten en tekorten en van kansen en mogelijkheden voor (bijvoorbeeld) doelgroepen. Ook geven de rapporten inzicht in trends op de arbeidsmarkt, in de samenstelling en (toekomstige) ontwikkeling van de werkgelegenheid en van het aantal vacatures. Alle beschrijvingen worden gepubliceerd op www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie en zijn bedoeld voor arbeidsmarktprofessionals van gemeenten, regio's, brancheorganisaties, bonden en uitzendbureaus et cetera.

Dit is de sectorbeschrijving overheid. In deze beschrijving besteden wij aandacht aan de ontwikkelingen binnen de volgende overheidssectoren:

- het openbaar bestuur:
 - de rijksoverheid
 - de gemeentelijke overheid
 - de provinciale overheid
 - de rechterlijke macht
 - de waterschappen
- Defensie en de
- Nationale Politie

De sectorbeschrijving Overheid is gebaseerd op diverse bronnen. Een zeer belangrijke bron is de overheidspublicatie 'Werken in de publieke sector'.¹² Daarnaast is onder andere gebruikgemaakt van informatie van het CBS, SBB en unieke data van UWV over onder andere vacatures en WW-uitkeringen. Ook worden bronnen gebruikt van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en van diverse A&O-fondsen van de verschillende overheidssectoren.

In hoofdstuk 1 wordt een beeld geschetst van de actuele werkgelegenheid, de werkgelegenheidsprognose, de ontwikkeling van de samenstelling en de ontwikkeling van het aantal vacatures. Hoofdstuk 2 geeft een overzicht van huidige en toekomstige overschotten en tekorten op de overheidsarbeidsmarkt. Hoofdstuk 3 gaat over de kansen bij de overheid voor schoolverlaters, werkzoekenden en verschillende doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt en gaat daarnaast in op de vraag waar en in hoeverre voormalig overheidsmedewerkers weer werk vinden. Hoofdstuk 4 brengt de regionale ontwikkelingen in de overheidsarbeidsmarkt in kaart.

In de bijlagen zijn om te beginnen aanvullende tabellen te vinden in bijlage I. In bijlage II is een overzicht van mogelijkheden voor overheidstraineeships opgenomen. Een overzicht van de sectordeskundigen met wie we gesproken hebben is opgenomen in bijlage III. Ten slotte is in bijlage IV een overzicht te vinden van de verschillende O&O-fondsen voor de overheidssectoren.

¹ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2014); Werken in de publieke sector 2014 Cijfers en Trends – deel cijfers. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2014a); Werken in de publieke sector 2014 Cijfers en Trends – deel trends. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken

² Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2015b); Werken in de publieke sector 2014 Cijfers en Trends – deel cijfers. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2015c); Werken in de publieke sector 2014 Cijfers en Trends – deel trends. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken

1. Werkgelegenheid en vacatures

1.1. Afbakening en begrippen

Wat valt er onder de overheid?

In deze publicatie bekijken we specifiek naar de overheid vanuit een arbeidsmarktperspectief: dus de overheid als werkgever. In het dagelijks taalgebruik worden begrippen als de overheid, het openbaar bestuur en de publieke sector vaak door elkaar heen gebruikt.³ In deze sectorbeschrijving gaat het om de overheid. De sector overheid wordt in het algemeen onderverdeeld in het openbaar bestuur en veiligheid.

Box 1.1 beschrijft de verschillende onderdelen, die in deze sectorbeschrijving waar mogelijk afzonderlijke worden besproken. Elke sector binnen de overheid heeft een eigen arbeidsvoorwaardenregeling (cao). Daarnaast kent de overheid nog 'gemeenschappelijke regelingen'. Dit zijn intersectorale organisaties en samenwerkingsverbanden. Ook behoren een aantal publieksrechterlijke zelfstandige bestuursorganisaties (zbo's) nog tot de overheid.

Box 1.1. Wat valt er onder de overheid?

A. Openbaar Bestuur

De rijksoverheid

Hiertoe behoren de ministeries (met uitzondering van het ministerie van Defensie) en de Hoge Colleges van Staat. De uitvoerende diensten zijn in het algemeen bij het bijbehorende ministerie ondergebracht. Zo hebben de belastingkantoren het Ministerie van Financiën als werkgever, en de justitiële inrichtingen het Ministerie van Veiligheid en Justitie. Verder horen de ondersteunende medewerkers van de rechterlijke macht ook tot het Rijk.

De gemeentelijke overheden

Hiertoe behoren de gemeenten. Ook (inter-)gemeentelijke stichtingen en bedrijven worden tot deze sector gerekend, mits de volledige financiële verantwoordelijkheid in de gemeentebegroting is opgenomen.

De provinciale overheden

Hiertoe behoren de provincies. Ook provinciale stichtingen en bedrijven worden tot deze sector gerekend, mits de volledige financiële verantwoordelijkheid in de provinciale begroting is opgenomen.

De rechterlijke macht

Het gaat hier om alle leden van de rechterlijke macht, dus de rechters en de leden van het Openbaar Ministerie.

De waterschappen

Nederland telt 24 waterschappen die tot taak hebben de waterhuishouding voor hun regio te beheren. Waterschappen beheren de dijken en en duinen om overstromingen te voorkomen, zorgen voor de beheersing van het grondwaterpeil met behulp van gemalen, stuwen en sluizen en zorgen voor de kwaliteit van het oppervlaktewater.

B. Veiligheid

Defensie

Defensie kent twee rechtsposities: de krijgsmacht (AMAR) en het burgerpersoneel (BART). Ook de medewerkers van het ministerie van Defensie horen bij Defensie.

De Nationale Politie

Iedereen die werkt bij de verschillende politie-eenheden hoort bij de Nationale Politie. Ook de Politieacademie en haar medewerkers zijn onderdeel van de Nationale Politie.

In dit rapport wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de afbakeningen die door partijen binnen de sector in rapportages en databronnen over de overheid worden gemaakt. Op een aantal punten wordt gebruik gemaakt van andere bronnen, bijvoorbeeld CBS en SCP. Daardoor was het niet mogelijk altijd dezelfde afbakening van de overheid en de verschillende overheidsonderdelen te hanteren (box 1.2).

³ De publieke sector is breder dan alleen de overheid. Hiertoe wordt ook het onderwijs gerekend

1.2. Werkgelegenheidsontwikkeling

Box 1.2. Verschillende definities leiden tot verschillende aantallen

In dit rapport worden cijfers gebruikt uit verschillende bronnen. Daardoor kunnen aantallen (bijvoorbeeld werkzame personen) verschillen. Het Ministerie van Binnenlandse Zaken (BZK) telt diegenen (ambtenaren) die vallen onder het (verplichte) ABP-pensioen en is exclusief zelfstandige bestuursorganen (ZBO's).

Het CBS hanteert een ruimere definitie van werkzame personen en komt in aantallen ook hoger uit. Er wordt in de tekst aangegeven welke bron wordt gebruikt.

Huidige werkgelegenheid

Binnen de overheidssectoren werkten volgens het ministerie van BZK in 2014 ruim 412 duizend personen. Dat is ongeveer 5 procent van alle werkenden in Nederland. De grootste branches zijn de gemeenten en het Rijk, met respectievelijk 36 procent en 28 procent van alle overheidswerknemers. Dertig procent van de overheidswerknemers werkt in het veiligheidsdomein: bij de politie of bij Defensie. De cijfers van tabel 1.1. en diverse andere tabellen in dit rapport zijn gebaseerd op cijfers van het ministerie van Binnenlandse Zaken (BZK).

Tabel 1.1– Werkgelegenheid overheidssectoren

Naar aantallen werkzame personen in 2014

	Aantallen werknemers	Aandeel
Openbaar bestuur	289.000	70%
Rijk	116.900	28%
Gemeenten	147.800	36%
Provincies	10.900	3%
Rechterlijke macht	3.500	1%
Waterschappen	10.000	2%
Veiligheid	123.200	30%
Defensie	59.100	14%
Politie	64.000	16%
Totaal	412.200	100%

Bron: BZK, Werken in de publieke sector 2015⁴

Ontwikkeling werkgelegenheid overheidssectoren

De regering wil toe naar een kleinere overheid. In het algemeen streeft men naar een 'compacte rijksdienst' en een kleiner ambtenarenapparaat. In opeenvolgende regeerakkoorden is tot doel gesteld om het aantal overheidswerknemers te laten krimpen, onder andere om de overheidsfinanciën op orde te krijgen. Hierdoor werken er in 2014 minder mensen bij de overheid dan 10 jaar eerder: een krimp van 11 procent (tabel 1.2). Wel waren er in de tussenliggende jaren perioden van groei en krimp. Ook verschilt het beeld tussen de overheidssectoren.

Bij de politie en de rechterlijke macht werkten in 2014 wel meer mensen dan 10 jaar eerder. Deze groei komt voort uit investeringen in veiligheid in een deel van de genoemde periode. Inmiddels daalt het personeelsbestand bij de politie ten gevolge van een grootschalige reorganisatie en omvorming van het politie-apparaat tot de Nationale Politie. Met ingang van 1 januari 2013 is de Nationale Politie van start gegaan. Hierbij moeten 27 organisaties worden omgevormd naar 12 nieuwe organisaties, bestaande uit 10 regionale eenheden, een landelijke eenheid en een bedrijfsvoeringseenheid. Dit leidt in de periode 2013-2019 bij zowel in de staffuncties als in de uitvoering tot een krimp van bijna 2.500 fte tot ruim 46.000 fte.⁵

Met name bij gemeenten en provincies is sprake van een forse afname van het personeelsbestand: bij beide overheidssectoren was sprake van een krimp van 21 procent ten opzichte van 10 jaar eerder. In beide sectoren fluctueerde de omvang, maar is er sinds 2009 sprake van een krimp. Dit wordt versterkt door de structurele bezuinigingsplannen voor de lagere overheden in het regeerakkoord. Met ingang van 2015 zijn drie decentralisaties doorgevoerd op het gebied van langdurige zorg, jeugdzorg en arbeidsparticipatie die extra taken meebrengen voor de gemeenten. Hoewel deze taken in 2014 moesten

⁴ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2015b); Werken in de publieke sector 2015 Cijfers en Trends – deel cijfers. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken

⁵ Nationale Politie (2014); Begroting Nationale Politie 2014-2018, Den Haag: Nationale Politie

worden voorbereid (en dus om extra inzet van personeel vroegen), is de totale personeelsbezetting bij de gemeentelijke overheden ook in 2014 nog gekrompen, maar iets minder hard dan in voorgaande jaren.⁶

Ook bij Defensie nam het aantal werknemers in de genoemde periode sterk af met 15 procent. Bezuinigingen hadden invloed op verschillende onderdelen van de Krijgsmacht.⁷ Hier lijkt inmiddels een einde gekomen aan de krimp. Op Prinsjesdag 2015 werd bekend dat Defensie in verband met internationale ontwikkelingen op het gebied van veiligheid en terrorisme extra geld krijgt om te investeren in de 'basisgereedheid van de krijgsmacht'.⁸ Deze investering betekent onder andere dat militaire eenheden getraind en versterkt zullen worden, zodat ze indien nodig snel ingezet kunnen worden. Dit geld zal ook worden ingezet om extra personeel aan te trekken.

Tabel 1.2 – Ontwikkeling aantal werknemers overheidssectoren 2004 - 2014
X 1.000

	2004	2006	2008	2010	2012	2014	mutatie 2004 - 2014
Openbaar bestuur	334	325	321	325	306	289	-14%
Rijk	120	120	123	123	117	117	-2%
Gemeenten	188	178	171	175	163	148	-21%
Provincies	14	13	13	13	12	11	-21%
Rechterlijke macht	3	3	4	4	4	3	8%
Waterschappen	10	10	10	10	10	10	-1%
Veiligheid	127	130	130	133	127	123	-3%
Defensie	69	71	68	69	62	59	-15%
Politie	58	59	62	65	65	64	11%
Totaal overheid	461	455	451	458	433	412	-11%

Bron: BZK - Werken in de publieke sector 2015

Bij het Rijk werken in 2014 twee procent minder mensen dan in 2004. Deze krimp deed zich voor in de jaren 2010-2012, mede als gevolg van ombuigingen en de inzet om te komen tot een compacte Rijksdienst. Sinds 2013 is sprake van enig herstel.

Overheidsonderdelen hebben verschillende mogelijkheden om de taakstellingen omtrent de afbouw van het aantal werknemers te realiseren (box 1.3).

Box 1.3 Mogelijkheden om de afbouw van het aantal medewerkers te realiseren

De medewerkerspopulatie bij de overheid wordt op verschillende manieren afgebouwd. Hieronder volgt een aantal voorbeelden van manieren waarop dat gebeurt:

- Het niet meer verlengen van tijdelijke contracten of het niet (altijd) meer vervangen van medewerkers die vertrekken.
- Efficiencylagen door shared servicescentra, intergemeentelijke samenwerking (zelfs gemeentelijke herindeling) of digitalisering van klantprocessen (bijvoorbeeld bij de Belastingdienst)
- Privatisering of verzelfstandiging van onderdelen (in dat geval is werkgelegenheid verschoven naar andere sectoren)
- Afbouwen van het aantal managers. Zo is het aantal leidinggevendenden per 100 medewerkers bij gemeenten afgenomen van 7,2 in 2010 naar 6,2 in 2014.⁹

Komende jaren verdere krimp

Figuur 1.1 toont de ontwikkeling van het aantal werknemersbanen bij de overheid. Ook hier is goed te zien dat er de afgelopen jaren periode waren van groei en krimp. Bij het uitbreken van de crisis in 2008 was er nog sprake van een groei, sinds 2010 is deze groei omgeslagen in krimp. Ook de komende jaren zal het aantal banen bij de overheid verder afnemen. UWV verwacht dat het aantal banen voor werknemers bij de overheid in 2015 zal uitkomen op zo'n 504 duizend banen en uiteindelijk zal

⁶ Gardenies, J., M. Poeth, J. de Quillettes, E. Webers, R. van der Boorn, E. Loozen en F. Janssen (2015); Personeelsmonitor Gemeenten 2014. Den Haag: A+O-fonds Gemeenten

⁷ Ministerie van Defensie (2015); Jaarverslag 2014 Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht. Den Haag: Ministerie van Defensie

⁸ Ministerie van Defensie (2015b); Rijksbegroting 2016 x [sic] Defensie. Den Haag: Ministerie van Defensie

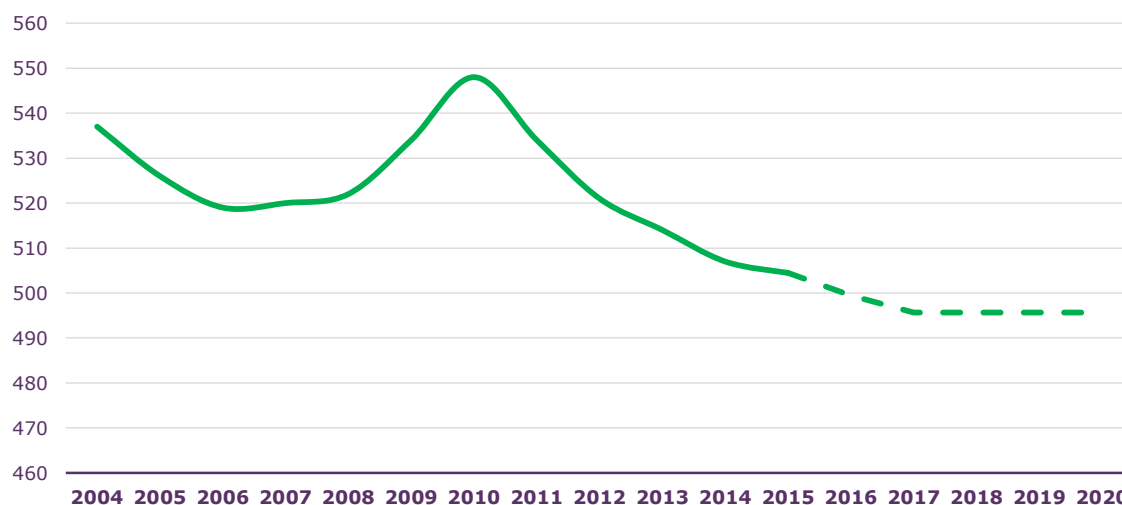
⁹ Gardenies, J., M. Poeth, J. de Quillettes, E. Webers, R. van der Boorn, E. Loozen en F. Janssen (2015); Personeelsmonitor Gemeenten 2014. Den Haag: A+O-fonds Gemeenten

stabiliseren op ongeveer 496 duizend banen vanaf 2017.

De cijfers in figuur 1.1 gaan over banen in de overheid volgens de zogenaamde SBI-standaard bedrijfsindeling. Hieronder vallen openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen. Door de andere afbakening wijkt het totaal iets af van het totaal in tabel 1.1 en tabel 1.2. op pagina 10.

Figuur 1.1 Ontwikkeling werkgelegenheid overheid

Banen werknemers x 1.000, prognose 2015-2020



bron: UWV (2015) Arbeidsmarktprognose 2015-2016. Amsterdam: UWV

1.3. Samenstelling werkgelegenheid

1.3.1. Achtergrondkenmerken

De verschillende overheidssectoren verschillen onderling sterk in taken en organisatie en dat is terug te zien in de samenstelling van de medewerkerspopulaties van verschillende overheidssectoren (zie tabel 1.3).

Tabel 1.3. – Kenmerken werknemers overheidssectoren

In procenten van het aantal werkenden (2013)

	vrouwen	niet-westers allochtoon	jonger dan 30 jaar	50 jaar en ouder
Openbaar bestuur	45%	8%	5%	46%
Rijk	44%	9%	6%	44%
Gemeenten	48%	9%	4%	46%
Provincies	43%	4%	3%	50%
Rechterlijke Macht	57%	3%	1%	48%
Waterschappen	28%	2%	4%	44%
Veiligheid	25%	5%	23%	31%
Defensie	14%	5%	32%	25%
Politie	35%	5%	15%	37%

Bron: BZK 2014 Werken in de publieke sector

Veel vrouwen bij rechterlijke macht, weinig bij Veiligheid en Waterschappen

Bij de rijksoverheid, de gemeenten en de provincies is meer dan 40 procent van de medewerkers vrouw. Bij Defensie (14 procent), de waterschappen (28 procent) en de politie (35 procent) zijn vrouwen sterker in de minderheid en dat verandert niet snel. Voor deze overheidssectoren geldt dat in 10 jaar tijd het aandeel vrouwen slechts met enkele procentpunten is toegenomen. Vermoedelijk heeft dit mede te maken met de technische en fysieke aspecten van veel beroepen in deze overheidssectoren. Bij de rechterlijke macht werken juist veel vrouwen en dit aandeel neemt nog toe. In 2004 was bijna de helft van de medewerkers vrouw, in 2013 was dit aandeel verder toegenomen tot 57 procent.

Niet-westerse allochtonen ondervertegenwoordigd in meeste overheidssectoren

Bij de rijksoverheid en de gemeentelijke overheden is het aandeel niet-westerse allochtonen min of meer gelijk aan het aandeel in de totale werkzame beroepsbevolking (9 procent). Bij de overige overheidssectoren ligt het aandeel niet-westerse allochtonen veel lager dan in de beroepsbevolking, op 5 procent bij politie en Defensie en onder de 5 procent bij provincies, rechterlijke macht en waterschappen.

Weinig jonger personeel in openbaar bestuur, veel ouderen

Er is sprake van ontgroening, met name in het openbaar bestuur. Dit is terug te zien in het lage aandeel jongeren: variërend van 1 procent bij de rechterlijke macht tot 6 procent bij het Rijk. Het aandeel vijftigplussers ligt juist hoog (afhankelijk van de sector binnen het openbaar bestuur ligt dit cijfer tussen de 44 en de 50 procent.).

Bij Defensie en politie is het aandeel jongeren overigens veel groter, en het aandeel ouderen kleiner. Met name Defensie kent een groot aandeel jongeren (32 procent) en weinig ouderen (25 procent). Dit heeft te maken met het uitvoerende militaire personeel: mensen die uitgezonden worden op missies moeten fysiek zwaar werk aan kunnen. Een gemiddeld dienstverband voor operationeel personeel bij Defensie duurt vier à vijf jaar. Voor het militaire personeel wordt tussen hun 30^e en 40^e gekeken of er voldoende ontwikkelingspotentieel is om tot het kader toe te treden of dat zij een baan buiten Defensie zouden moeten zoeken. Bij de politie is 15 procent van de medewerkers jonger dan 30 jaar.

1.3.2. Aard dienstverbanden

Aandeel deeltijdmedewerkers blijft ongeveer gelijk door de jaren heen

In de meeste overheidssectoren werken minder deeltijders dan gemiddeld in Nederland. In Nederland werkte in 2013 ongeveer de helft van de werknemers in een deeltijdbaan.¹⁰ De meeste deeltijders werken bij gemeenten, provincies en de rechterlijke macht. Daar werkt (bijna) vier op de tien werknemers in deeltijd. Dat zijn ook de sectoren waar de meeste vrouwen werken. Het aandeel deeltijders is de afgelopen 10 jaar in de overheidssectoren ongeveer gelijk gebleven.

Bij Defensie is het aandeel deeltijders zeer laag en dit aandeel is tussen 2004 en 2013 afgenomen van 6 procent naar 4 procent. Wellicht is deze afname te verklaren door de bezuinigingen bij Defensie en het feit dat er relatief weinig vrouwen bij Defensie werken. Zeker wanneer het aantal banen voor burgerpersoneel verandert, kan dit betekenen dat er minder deeltijders zijn. Voor een deel van het uitvoerende militaire personeel is in deeltijd werken in de praktijk immers onmogelijk.

Tabel 1.4. – Aandeel deeltijdwerknemers overheidssectoren

In procenten van het aantal werkenden (2013)

	Deeltijd
Openbaar bestuur	35%
Rijk	28%
Gemeenten	40%
Provincies	39%
Rechterlijke macht	36%
Waterschappen	24%
Veiligheid	16%
Defensie	4%
Politie	27%

Bron: BZK 2014 Werken in de publieke sector

De meeste overheidsmedewerkers hebben een vast dienstverband

Ongeveer negen op de tien medewerkers bij de overheid doet zijn werk op basis van een vaste aanstelling. Dit is ten opzichte van andere sectoren erg hoog, want in Nederland in totaal heeft iets meer dan 62 procent van de werkzame beroepsbevolking een vast contract. Waar het gemiddeld aandeel medewerkers met een vast contract daalt, lijkt dit bij de overheid niet het geval. Een relatief klein deel

¹⁰ Cijfers over de totale beroepsbevolking zijn afkomstig van CBS Statline. Het CBS beschrijft een deeltijdbaan als 'baan van een werknemer waarbij op een bepaald peilmoment/-periode het aantal overeengekomen uren lager ligt dan het aantal dat behoort bij een volledige dag- en weektaak.' BZK hanteert ook een definitie waarbij uitgegaan wordt van minder werken dan 'de gebruikelijke arbeidsduur per week'. Dit verschilt per overheidssector. Voor het Rijk, gemeenten, provincies en rechterlijke macht bedraagt een voltijds werkweek 36 uur, voor de waterschappen is dat 37 uur. Voor Defensie en politie is een standaardwerkweek 38 uur

van de medewerkers, variërend tussen de 8 en 10 procent, werkt op flexibele basis (zoals bijvoorbeeld een tijdelijk contract of een uitzendcontract).

Tabel 1.5 Positie in werkkring in openbaar bestuur en totaal sectoren
in procenten, 2013

	Overheid	Totaal sectoren
Werknemers vaste arbeidsrelatie	90,7%	62,6%
Werknemers flexibele arbeidsrelatie*	8,1%	21,4%
Zelfstandigen **	1,2%	16,0%

bron: CBS Statline 2015, bewerking UWV

*Hieronder vallen werknemers met een arbeidsovereenkomst van beperkte duur of mensen die niet voor een vast overeengekomen aantal uren in dienst zijn. Het gaat dan om werknemers met tijdelijke dienstverbanden, oproep- en invalkrachten, uitzendkrachten of mensen met een vast of tijdelijk dienstverband zonder vaste uren. Bron: CBS/EBB

** Bij de overheid zijn geen zzp'ers in dienst. De CBS data zijn gebaseerd op een enquête beroepsbevolking (EBB), mogelijk heeft een aantal respondenten als antwoord gegeven dat zij als zelfstandige of zzp'er bij de overheid werken

Flexibele contracten kunnen op verschillende wijze worden ingevuld. In tabel 1.6 is te zien dat de flexibele schil bij de overheid voor het grootste deel wordt ingevuld door uitzendkrachten en tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast. Met name het aandeel tijdelijke contracten met uitzicht op vast ligt laag ten opzichte van het landelijke gemiddelde. Daar staat tegenover dat er bij de overheid nog steeds meer mensen in vaste dienst zijn dan in andere sectoren.

Tabel 1.6 Flexibele contractvormen bij de overheid
% van het totale personeelsbestand (2013)

Contractvorm	Overheid	Totaal sectoren
Tijdelijk met uitzicht op vast	2%	6%
Tijdelijk zonder uitzicht op vast	3%	5%
Zelfstandige zonder personeel (zzp)	1%	3%
Uitzendkracht	4%	5%

bron: SCP, Vraag naar arbeid 2015. Deze cijfers zijn gebaseerd op data die verzameld zijn door enquêtes onder werkgevers.

In 2014 ging het grootste aandeel van het budget voor externe inhuur van het Rijk (58 procent) naar de inhuur van uitzendmedewerkers in ondersteunende functies bij de bedrijfsvoering. Nog eens ruim een derde (36 procent) van het geld dat aan externe inhuur werd uitgegeven ging naar de inhuur van (beleids-)ondersteunende medewerkers.¹¹

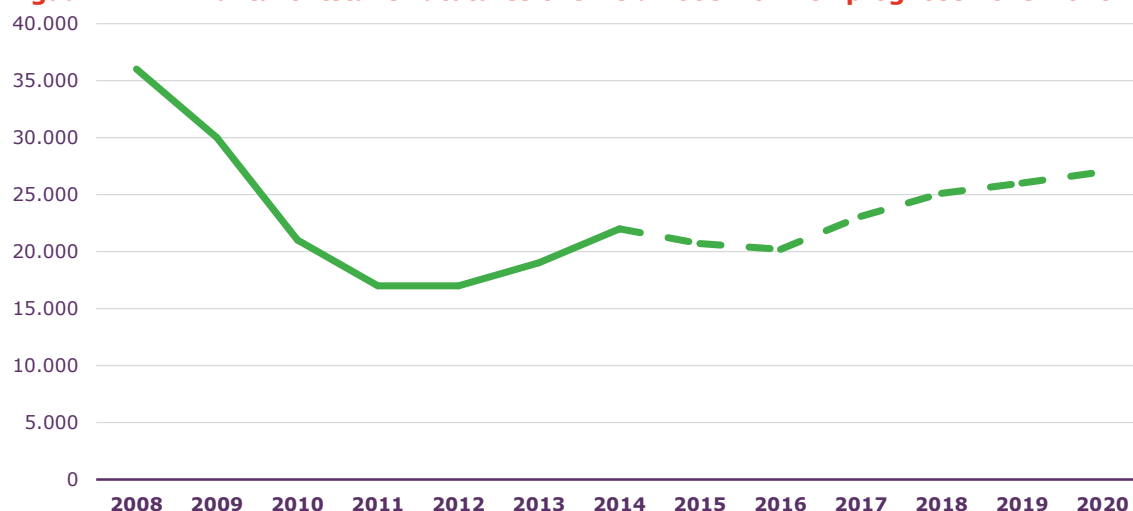
1.4. Vacatures

Vacaturemarkt groeit sinds 2013

Deze paragraaf beschrijft ontwikkelingen in de vacaturemarkt. Hoewel lang niet alle baanopeningen leiden tot een (gepubliceerde) vacature geeft dit wel een goede indicatie van ontwikkelingen in het aantal baanopeningen. Tot 2011 is het aantal vacatures bij de overheid sterk afgenomen, analoog aan de krimp in werkgelegenheid. Dit is te zien in figuur 1.2. In 2008 ontstonden nog zo'n 36 duizend nieuwe vacatures bij de overheid. In 2011 was dit afgenomen tot zo'n 17 duizend. Sindsdien is het aantal vacatures weer geleidelijk aan gegroeid tot ruim 20 duizend in 2014.

¹¹ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2015); Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk. Den Haag: Ministerie Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Figuur 1.2 Aantal ontstane vacatures overheid 2008-2014 en prognose 2015-2020



bron: UWV op basis van CBS (prognose 2015-2020)

Verwacht wordt dat het aantal vacatures bij de overheid de komende jaren weer licht zal toenemen tot zo'n 23 duizend in 2017. De verwachte stijging is echter niet lineair. De verwachte stijging heeft mogelijk deels te maken met de zeer sterke vergrijzing van de overheidssectoren. Hoewel niet elke vertrekkende medewerker vervangen zal worden, verwacht UWV dat er wel nieuwe vacatures ontstaan door ambtenaren die met pensioen gaan. Mogelijk heeft de overheid ook nieuwe medewerkers nodig omdat nieuwe functies ontstaan, of omdat nieuwe taken in bestaande functies andere competenties vragen.

Vooral vacatures vanaf middelbaar niveau, voor economisch-administratieve beroepen

Bij de grootste groep overheidsvacatures gaat het om beroepen op middelbaar niveau (39%). Ook bij de hogere en wetenschappelijke beroepen zijn er veel vacatures (respectievelijk 25% en 21%). Juist op deze hogere niveaus is het aantal vacatures de afgelopen twee jaar fors gestegen. Het aandeel elementaire en lagere functies in de totale vacaturemarkt is veel kleiner. Bij de elementaire, lagere en middelbare beroepen is het aantal vacatures ook veel minder gegroeid de afgelopen twee jaar.

Bijna de helft van de vacatures (44%) bij de overheid heeft betrekking op economisch-administratieve beroepen. Daarnaast zijn er de nodige vacatures voor technische en industriële beroepen (14%), informaticaberoepen (11%) en sociaal-culturele beroepen (11%).

Tabel 1.7 Ontstane vacatures naar beroepsniveau en richting*Omvang, aandeel en toename in vergelijking met twee jaar eerder*

	2014– 2015*	Aandeel
Totaal	23.700	100%
Beroepsniveau		
Elementair	400	2%
Lager	3.300	14%
Middelbaar	9.100	39%
Hoger	6.000	25%
Wetenschappelijk	4.900	21%
Beroepsrichting		
Economisch-administratieve beroepen	10.000	44%
Technische en industrieberoepen	3.100	14%
Informatica beroepen	2.400	11%
Sociaal-culturele beroepen	2.600	11%
Openbare orde- en veiligheidsberoepen	1.400	6%
Verzorgende en dienstverlenende beroepen	1.000	5%
Medische en paramedische beroepen	600	3%
Transportberoepen	600	3%
Pedagogische beroepen	400	2%
Agrarische beroepen	400	2%

Bron: UWV (gewogen naar CBS-totalen)

*2014-2015: kwartaal III en IV van 2014 en kwartaal I en II van 2015

**Groei: ten opzichte van vier voorgaande kwartalen (dus kwartaal III en IV van 2012 en kwartaal I en II van 2013)

Box 1.4 geeft een verder inkleuring van de aard van de vacatures bij de twee grootste onderdelen van de overheid: het Rijk en gemeenten. Bij gemeenten waren er in 2014 veel vacatures voor de functiegebieden welzijn/jeugdzorg en sociale zaken/werkgelegenheid. Dit heeft waarschijnlijk te maken met drie decentralisaties, waardoor gemeenten nieuwe taken hebben gekregen op het gebied van werk, zorg en jeugd. Deze zijn in januari 2015 ingegaan, en moesten in 2014 worden voorbereid. Andere veel voorkomende functiegroepen zijn financieel-economisch, automatisering/ICT en dienstverlening/facilitair.

Box 1.4 Veel voorkomende vacatures gemeenten en Rijk**Gemeentelijke overheden**

Voor gemeenten heeft het betreffende A+O-fonds door middel van een enquête in kaart laten brengen voor welke functiegebieden er de meeste vacatures waren in 2014:¹²

1. Welzijn/jeugdzorg
2. Sociale zaken/Werkgelegenheid
3. Financieel/economisch
4. Automatisering/ICT
5. Dienstverlening/Facilitair

Rijk

Ook het Rijk heeft in kaart gebracht binnen welke beroepsgroepen veel vacatures zullen ontstaan. Hierbij gaat het om een prognose voor 2017-2020.¹³

1. Wetenschappelijk economische, commerciële en adviesberoepen
2. Middelbaar administratieve beroepen
3. Wetenschappelijke ICT- en automatiseringsberoepen
4. Hbo juridische en bestuurlijke beroepen
5. Hbo ICT- en automatiseringsberoepen

Bij het Rijk zijn er de komende jaren nog steeds veel vacatures voor economisch en administratieve beroepen, ook op middelbaar niveau. Weliswaar wordt verwacht dat er veel werkgelegenheid in dit segment verdwijnt, de omvang van dit segment is nog steeds dermate groot dat er ook nog de nodige vacatures zullen ontstaan. Ook hier vallen de ICT-beroepen op, zowel op hoger en wetenschappelijk niveau.

¹² Gardenies, J., M. Poeth, J. de Quillettes, E. Webers, R. van der Boorn, E. Loozen en F. Jansen (2015); Personeelsmonitor Gemeenten 2014. Den Haag: A+O-fonds Gemeenten

¹³ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2014b); Arbeidsmarktanalyse Rijk een vooruitblik naar 2016 en 2020. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken

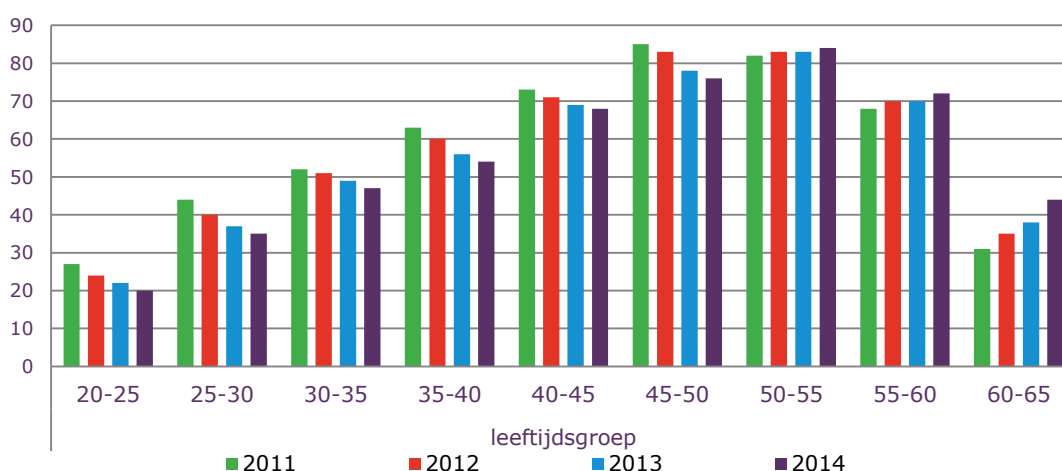
2. Trends

2.1. Vergrijzing dominant

Aantal 50-plussers groeit, andere generaties krimpen

Met name in het openbaar bestuur is sprake van van ontgroening en vergrijzing van het personeelsbestand. Waar in 2012 gemiddeld 15 procent van de werkzame beroepsbevolking ouder was dan 55 jaar, ligt dit aandeel bij de overheid op 20 procent.¹⁴ Deze paragraaf gaat meer uitgebreid in op de vergrijzing van het werknemersbestand.

Figuur 2.1. Aantal werknemers overheid per leeftijdsgroep 2011-2014
(x 1.000)



bron: CBS Statline 2015

In figuur 2.1 is goed te zien dat het aantal mensen binnen elke leeftijdsgroep tot 50 jaar de afgelopen jaren behoorlijk is afgenomen. Bij de leeftijdsgroepen vanaf 50 jaar is het juist andersom: hier neemt het aantal medewerkers in elke leeftijdsgroep toe. Ondanks de krimp binnen de overheid werken er dus in absolute zin meer 50-plussers dan een aantal jaar geleden. Zeker bij de groep tussen 60 en 65 jaar is het aantal in vier jaar sterk toegenomen van 31 duizend tot 44 duizend (een toename van 30 procent ten opzichte van 2011).

¹⁴ Bron: UWV. Sectoren in beeld. Recentere cijfers hebben betrekking op een nieuwe definitie van de beroepsbevolking en komen op een veel lager aandeel 55-plussers, dat nog moeilijk vergelijkbaar is met de gegevens vanuit de overheid zelf. Hierbij gaat het om de internationale definitie van de beroepsbevolking, waarbij iedereen die werkt (ook in kleine banen) wordt meegeteld. Onder de oude definitie werden alleen werkenden die tenminste 12 uur per week werkzaam waren meegeteld

Vergrijzing versterkt zichzelf

De sterke vergrijzing binnen de overheidssectoren hangt samen met een aantal ontwikkelingen:

- De AOW-leeftijd ligt sinds een paar jaar niet meer vast en gaat omhoog naar 67 jaar in 2021. Naast het later ingaan van het AOW-pensioen zijn ook andere vut- en vroegpensioenregelingen afgebouwd en versoerd, waardoor mensen langer blijven werken. Dit laatste geldt overigens niet alleen voor de overheid, maar het effect is sterker zichtbaar bij de overheid doordat de werknemerspopulatie relatief oud is. Dit verklaart de sterke groei van het aantal 60-plussers.
- Door de ombuigingen binnen verschillende overheidssectoren is er bovendien weinig ruimte om nieuw personeel aan te nemen, waardoor er bijna geen jonge aanwas plaatsvindt.¹⁵ Als ouderen weggaan (door pensioen of anderszins) worden ze lang niet altijd meer vervangen door jongere generaties.
- De medewerkerspopulatie van de overheid is vergeleken bij andere sectoren relatief oud en de gemiddelde leeftijd van medewerkers ligt hoger dan in de marktsectoren. Oudere ambtenaren hebben door hun lange dienstverband veel rechten opgebouwd en hun baanzekerheid is relatief groot. Hierdoor wordt het onaantrekkelijker om de overheid te verlaten voor een andere bedrijfssector, zeker in tijden van crisis. Juist omdat bij de overheid veel oudere medewerkers werken, is dit effect hier relatief sterk te noemen.
- Daarnaast zijn sommige onderdelen van de overheid vaak op zoek naar mensen met ervaring (lieft binnen de overheid). Zo bestaat een groot deel van de instroom bij gemeenten uit 40-plussers: vaak hebben gemeenten een voorkeur voor nieuwe medewerkers met ervaring bij een gemeente.¹⁶ Ook bij provincies worden vooral mensen aangetrokken van middelbare leeftijd die kennis hebben van en ervaring met het werken bij de overheid.¹⁷

BZK bracht in 2015 in kaart hoe de uittreedleeftijd naar pensioen de afgelopen tien jaar is toegenomen. Hierin is duidelijk het effect te zien van de maatregelen rondom het versoeren van vroegpensioenregelingen en het later ingaan van de AOW sinds een aantal jaren. In alle overheidssectoren is de uittreedleeftijd toegenomen, met als uitschieter de rechterlijke macht waar men gemiddeld pas na het 65^e levensjaar uittreedt. De gemiddelde uittreedleeftijd bij Defensie ligt het laagst binnen de in tabel 2.1. genoemde overheidssectoren en is ook het minst sterk gestegen.

Tabel 2.1: Gemiddelde uittreedleeftijd naar pensioen overheidssectoren in 2004 en 2014

Overheidssector	2004	2014
Openbaar bestuur:		
Rijk	59,6	63,9
Provincies	60,2	63,7
Gemeenten	60,1	64,2
Rechterlijke macht	63,0	65,1
Waterschappen	60,8	64,1
Veiligheid:		
Defensie	57,9	59,2
Politie	60,3	63,0

bron: BZK 2015 Werken in de publieke sector¹⁸

2.2. Mobiliteit ambtenaren ligt laag

Mede door het grotere aandeel ouderen is de arbeidsmobiliteit bij de overheid laag. Deze mobiliteit is de afgelopen jaren bovendien verder afgenomen, zoals blijkt uit tabel 2.2. Hierin is te zien dat de uitstroom lager ligt dan gemiddeld. Bij de sectoren in het openbaar bestuur en veiligheid zetten medewerkers vooral in op een andere baan binnen de overheid.

Binnen alle onderdelen is de instroom de afgelopen jaren afgenomen. De formatieve ruimte is door bezuinigingen kleiner geworden, waardoor er minder mensen worden aangenomen. Overigens zien we bij Defensie en het Rijk sinds 2012 wel weer een toename van de instroom. De uitstroom vertoont de afgelopen jaren geen duidelijk patroon. Over de hele linie is de uitstroom groter dan de instroom, waardoor het personeelsbestand binnen de overheid afneemt.

¹⁵ bron: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2013); Feiten en Cijfers – Werken in de Publieke Sector 2013. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken

¹⁶ Gardenies, J., M. Poeth, J. de Quillettes, E. Webers, R. van der Boorn, E. Loozen en F. Janssen (2015); Personeelsmonitor Gemeenten 2014. Den Haag: A+O-fonds Gemeenten

¹⁷ A&O-fonds Provincies (2014); Personeelsmonitor Provincies 2013. Den Haag: A&O-fonds Provincies

¹⁸ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2015c); Werken in de publieke sector 2015 Cijfers en Trends – deel trends. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken

Tabel 2.2 Instroom en uitstroom medewerkers
Aandeel op aantal werkzame personen

	2010	2011	2012	2013	2014
Instroom					
Rijk	3%	2%	2%	3%	4%
Gemeenten	5%	3%	3%	2%	2%
Provincies	5%	3%	2%	2%	2%
Rechterlijke macht	5%	4%	1%	2%	1%
Waterschappen	6%	6%	4%	4%	3%
Defensie	5%	2%	1%	3%	5%
Politie	2%	3%	3%	2%	1%
Uitstroom					
Rijk	4%	5%	4%	4%	4%
Gemeenten	5%	6%	6%	8%	6%
Provincies	5%	7%	6%	8%	7%
Rechterlijke macht	3%	5%	4%	4%	3%
Waterschappen	5%	6%	5%	4%	4%
Defensie	7%	9%	9%	8%	8%
Politie	4%	3%	2%	2%	3%

Bron: www.kennisopenbaarbestuur.nl

De economische situatie en de ombuigingen hebben ongetwijfeld bijgedragen aan de afname van de mobiliteit. Er waren de afgelopen jaren zowel bij de overheid als in de marktsectoren immers minder vacatures dan voorheen, zodat de kans om over te stappen naar een andere baan veel kleiner was.

Ambtenaren lijken daarnaast echter meer honkvast dan anderen:

- Zo bleek in 2013 dat 18 procent van de overheidswerknemers weliswaar van mening was dat het huidige werk niet aansluit bij het gewenste werk, maar desondanks niet op zoek gaat naar een andere baan. BZK noemt deze groep de 'vastzitters'.¹⁹
- Een aanzienlijk deel van de overheidswerknemers is weliswaar op zoek naar een andere baan, maar dan vooral binnen de overheid. Zo was ongeveer een kwart (25%) van de medewerkers bij het openbaar bestuur in 2014 op zoek naar een andere baan, in de meeste gevallen was men alleen op zoek binnen de overheid (18%). Bij het onderdeel veiligheid (Nationale Politie en Defensie) was 31 procent van de medewerkers op zoek naar een andere baan. Van die 31 procent zocht een kwart alleen naar een baan binnen de overheid. Vanaf zo'n 35 jaar neemt het aantal overheidsmedewerkers dat zich oriënteert op of op zoek is naar een andere baan, sterk af.²⁰

Deze relatief grote honkvastheid is, naast de leeftijdsopbouw en de afgelopen jaren van krimp, mogelijk ook te verklaren door het specifieke karakter van banen bij de overheid. Zo kwamen uit een onderzoek in 2011 ook de volgende verklaringen voor de geringe mobiliteit onder ambtenaren naar voren:²¹

- Om te beginnen hebben veel ambtenaren een sterke drive om binnen het openbaar bestuur iets te betekenen voor de samenleving. Dit wordt ook wel Public Service Motivation (PSM) genoemd.
- Het hiaat tussen organisatiespecifieke 'openbaar bestuur competenties' en meer algemene 'arbeidsmarktcompetenties'. Het openbaar bestuur en de overheid in bredere zin kennen hun eigen beroepsstructuur waarin veel specialistische functies zijn. Het is voor ambtenaren zelf en voor eventuele werkgevers niet altijd duidelijk hoe ze deze specifieke competenties goed kunnen inzetten in andere bedrijfssectoren.

De helft van de ambtenaren zit helemaal op zijn plek en blijft zitten

Stichting ICTU deed in opdracht van BZK in samenwerking met diverse AenO-fondsen onderzoek naar de verplichte en vrijwillige mobiliteit van ambtenaren in het openbaar bestuur, waarbij ook de oorzaken van mobiliteit worden toegelicht.²² Om te beginnen is in tabel 2.3. een overzicht opgenomen van het aandeel verplichte en vrijwillig mobiele ambtenaren en worden ook (nog) niet-mobiele ambtenaren ingedeeld in

¹⁹ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2013a); De Grote Uittocht Herzien – Een nieuwe verkenning van de arbeidsmarkt voor het openbaar bestuur. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken

²⁰ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2015c); Werken in de publieke sector 2015 Cijfers en Trends – deel trends. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken

²¹ Sijstermans-Kokx, E., M. von Bergh. M. van Tits; Van baanzekerheid naar werkzekerheid. Belemmeringen en succesfactoren voor ambtelijke mobiliteit. Tilburg, IVA

²² Stichting ICTU (2015); Werken is bewegen – Mobiliteit in het openbaar bestuur. (i.o.v. BZK): Den Haag Stichting ICTU. Data komen uit het Personeels en Mobiliteitsonderzoek (POMO) van BZK een steekproef bij het Flitspanel

vier klassen op basis van de mate waarin zij en hun werk bij elkaar passen en of zij uitkijken naar ander werk. Natuurlijk kunnen de ambtenaren die uitkijken naar ander werk wel snel alsnog mobiel worden.

Wanneer de match tussen mens en werk goed is, dus wanneer de medewerker en zijn werk goed passen bij zijn capaciteiten en ambities, is er 'geen discrepantie'. Er is daarentegen 'wel discrepantie' wanneer die match niet (meer) goed is, dus wanneer de medewerker en zijn werk niet (meer) goed bij elkaar passen:

1. Geen discrepanties, zoekt geen andere baan (gecommiteerden);
2. Geen discrepanties, zoekt wel een andere baan (goudzoekers);
3. Wel discrepanties, zoekt geen andere baan (vastlopers);
4. Wel discrepanties, zoekt wel een andere baan (verbetering zoekenden).

Tabel 2.3. Mobiliteit in het openbaar bestuur in 2013

		Rijk	Gemeenten	Provincies	Water-schappen	Totaal openbaar bestuur
Externe mobiliteit	Vrijwillig	1%	2%	2%	1%	2%
	Verplicht	1%	4%	4%	2%	3%
Interne mobiliteit	Vrijwillig	10%	7%	10%	6%	9%
	Verplicht	4%	7%	8%	4%	6%
Niet-mobielen	'Gecommitteerden'	50%	50%	50%	63%	51%
	'Goudzoekers'	13%	12%	13%	10%	12%
	'Vastlopers'	11%	9%	7%	9%	10%
	'Verbetering zoekenden'	8%	7%	5%	5%	7%

Bron: Werken is bewegen, stichting ICTU 2015

In tabel 2.3 is te zien dat de mobiliteit binnen het openbaar bestuur in het algemeen laag te noemen is: in 2013 was in het openbaar bestuur één op de vijf medewerkers mobiel. Vooral oudere medewerkers met een laag tot middelbaar opleidingsniveau zijn nauwelijks mobiel. De vrijwillige externe mobiliteit die er wel is, is vooral toe te schrijven aan jonge en hoogopgeleide medewerkers die binnen of buiten de overheid een andere baan aannemen. De verplichte mobiliteit is in veel gevallen het gevolg van een reorganisatie, waardoor men in- of extern moet uitkijken naar een andere baan. Daarnaast is verplichte mobiliteit ook het gevolg van het niet-verlengen van tijdelijke contracten. Dit laatste treft vooral jongere medewerkers die nog niet lang in de organisatie werken.

Wanneer naar een langere periode wordt gekeken, blijkt dat in een periode van vijf jaar de helft van de medewerkers mobiel is geweest en de andere helft niet. Eén op de vijf medewerkers die meer dan vijf jaar in dienst is bij de huidige werkgever is zelfs nooit van functie veranderd. Tien procent van de medewerkers geeft aan ontevreden te zijn over het werk, maar is desondanks niet op zoek naar een andere baan (de 'vastlopers').

Baanvernietiging en baancreatie

Ook andere bronnen duiden erop dat er bij de overheid minder dynamiek plaatsvindt dan gemiddeld: er verdwijnen relatief weinig banen en er worden ook relatief weinig nieuwe banen gecreëerd (tabel 2.4.) Zowel wat betreft baancreatie als baanvernietiging scoort de overheid het laagste van alle sectoren. Wel is het verschil tussen creatie en destructie bij de overheid groter dan gemiddeld.

Tabel 2.4 Baanvernietiging en baancreatie

2012, in procenten van het aantal banen

	Overheid	Totaal sectoren
Baanvernietiging: opengevallen plaats vervalt wordt niet opnieuw ingevuld	3,6%	6,9%
Baancreatie: nieuwe functie waarvoor nieuwe medewerker wordt aangetrokken (niet om iemand op te volgen)	2,1%	5,8%

SCP (2015) Vraag naar arbeid 2015²³

Van ambtenaar naar 'gewone werknemer'

Bijna alle overheidsmedewerkers zijn ambtenaar in de zin van de Ambtenarenwet. Alle werknemers bij de overheid en het onderwijs tezamen worden wel 'overheidswerknemers' genoemd.²⁴ Bij de invoering van

²³ Bron: Echteld, P. van, R. Schellingerhout, M. de Voogd-Hamenlink (2015); Vraag naar arbeid 2015. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau

²⁴ Ook de onderwijssectoren kennen ambtenaren. Ongeveer 40 procent van de medewerkers in het onderwijs heeft een ambtenarenstatus. De onderwijssectoren komen aan bod in een separate sectorbeschrijving

de nieuwe Ambtenarenwet die vermoedelijk in 2018 ingaat, zullen alleen nog politie, Defensie en de rechterlijke macht hun huidige ambtelijke rechtspositie behouden. Meer over de veranderingen in de rechtspositie van ambtenaren is te lezen in box 2.1.

Box 2.1 Veranderingen in de rechtspositie van ambtenaren

Bij de Eerste Kamer der Staten-Generaal is momenteel het initiatiefwetsvoorstel normalisering rechtspositie ambtenaren, van de Tweede Kamerleden Van Weyenberg (D66) en Keijzer (CDA), in behandeling. Het initiatiefwetsvoorstel houdt in grote lijnen de volgende wijzigingen in de ambtelijke rechtspositie in:

- De bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek over arbeidsovereenkomsten (titel 10 van boek 7) worden van toepassing. Met ambtenaren die na inwerkingtreding van de nieuwe wet in dienst treden, wordt een arbeidsovereenkomst gesloten en de aanstelling van zittende ambtenaren wordt automatisch omgezet in een arbeidsovereenkomst.
- De privaatrechtelijke rechtsbescherming en het private ontslagstelsel gaan gelden.
- De wijze van totstandkoming van collectieve arbeidsvoorwaarden verandert. Het cao-recht van de marktsector gaat gelden. Dat kent het beginsel van contractsvrijheid.

Ook het begrip ambtenaar in de Ambtenarenwet verandert. Zo worden ook medewerkers van overheidswerkgevers die nu al op basis van een arbeidsovereenkomst werken (zoals medewerkers van De Nederlandsche Bank, de Sociale Verzekeringsbank en het UWV) ambtenaar in de zin van de nieuwe Ambtenarenwet. De normalisering van de ambtelijke rechtspositie geldt niet voor alle huidige ambtenaren. Om uiteenlopende redenen zijn er uitzonderingen gemaakt voor het personeel van de sectoren politie, Defensie en de rechterlijke macht. Die groepen behouden hun ambtelijke rechtspositie.

Indien het wetsvoorstel door de Eerste Kamer wordt aangenomen, moet er nog aanpassings- en invoeringswetgeving tot stand worden gebracht, alvorens de wijzigingen daadwerkelijk doorgevoerd kunnen worden. En overheidswerkgevers zullen aanpassingen moeten verrichten en invoeringsmaatregelen nemen in het kader van de implementatie van deze wet. Er is daarom nog geen zicht op een concrete datum van inwerkingtreding. Deze wetgeving en implementatie nemen naar verwachting minimaal 2,5 tot 3 jaar in beslag nadat het initiatiefwetsvoorstel tot wet is verheven.

bron: BZK 2015

2.3. Beroepenstructuur schuift omhoog

Weinig beroepen op laagste niveau, veel werkgelegenheid in hogere beroepen

Tabel 2.5 geeft een overzicht van de beroepenstructuur binnen de totale overheid. Het CBS heeft op verzoek van UWV gegevens aangeleverd over beroepsgroepen en het niveau van die beroepen bij de overheidssectoren. Daarbij wordt een bredere afbakening van de overheid gehanteerd dan bijvoorbeeld in tabel 1.1 het geval is. Daarom vallen de absolute aantallen ook hoger uit.

Box 2.2 Toelichting skills levels

Tabel 2.5 is gebaseerd op de internationale beroepsindeling (ISCO). Deze is niet zonder meer te vertalen naar de Nederlandse onderwijsniveaus, zoals dit bij de standaard beroepenkwalificatie (SBC) indeling wel het geval was. Het CBS hanteert de term 'beroepsniveau' en geeft de volgende verduidelijking:

- Beroepsniveau 1: Eenvoudige routinematige taken; elementair of lager onderwijsniveau vereist;
- Beroepsniveau 2: Weinig tot middelmatig complexe taken; lager of middelbaar onderwijsniveau vereist;
- Beroepsniveau 3: Complexe taken; middelbaar of hoger onderwijsniveau vereist;
- Beroepsniveau 4: Zeer complexe gespecialiseerde taken; hoger of wetenschappelijk onderwijsniveau vereist.

De overheid kent weinig beroepen op elementair tot lager niveau (4%). Een belangrijk deel van deze beroepen is niet specifiek te classificeren. De schoonmakers vormen een redelijk omvangrijke groep. Ongeveer een derde van de beroepen bevindt zich op lager tot middelbaar niveau. Grotere beroepsgroepen op dit niveau zijn te vinden op het gebied administratieve werkzaamheden. Daarnaast gaat het hier om de nodige beroepen op het gebied van veiligheid (politiepersoneel, beveiligers, gevangenenbewaarders, brandweerlieden en onderofficieren).

Tabel 2.5. Werkzame beroepsbevolking bij de overheid naar beroep*Tweejaarsgemiddelde 2013-2014*

Beroep*	Aantal**	Aandeel***
Beroepsniveau 1	17.000	4%
Huishoudelijke hulpen/schoonmakers	4.000	
Beroepsniveau 2	151.000	32%
Politiepersoneel	31.000	
Informatieverstrekkers, receptionisten, telefonisten, callcentermedewerkers	17.000	
Boekhoudkundig, financieel personeel	17.000	
Administratief medewerkers/secretariaatmedewerker	14.000	
Ander administratief personeel	11.000	
Onderofficieren	7.000	
Beveiligingspersoneel	7.000	
Gevangenbewaarders	6.000	
Brandweerlieden	5.000	
Beroepsniveau 3	118.000	25%
Ambtenaren: sociale dienst	18.000	
Ambtenaren: belastingen en accijnzen	11.000	
Inspecteurs van politie en rechercheurs	10.000	
Secretaressen	8.000	
Vakspecialisten op juridisch gebied	7.000	
Ambtenaren: vergunnigen	6.000	
Technici op het gebied van weg- en waterbouw	6.000	
Milieuspecteurs, inspecteurs arbeidshygiëne	5.000	
Beroepsniveau 4	193.000	40%
Specialisten op het gebied van beleidsadministratie	35.000	
Bedrijfs- en organisatieanalisten	12.000	
Systeemanalisten	11.000	
Ambtenaren in beleidvoerende functies	9.000	
Systeembeheerders	6.000	
Specialisten op het gebied van public relations	6.000	
Accountants	6.000	
Maatschappelijk werkers en counsellors	6.000	
Leden van wetgevende lichamen	5.000	
Officieren	4.000	
Weg- en waterbouwkundig ingenieurs	4.000	
Stedebouwkundigen en verkeersplanologen	4.000	
Specialisten op personeelszaken en loopbaanontwikkeling	10.000	

Bron: CBS, op verzoek van UWV (op basis van EBB)

*Voor ieder beroepsniveau wordt een aantal veel voorkomende beroepsgroepen gegeven. Op basis van ISCO 4-digit zijn in de tabel soms een aantal op elkaar lijkende beroepen samengevoegd

**Cijfers zijn afgerond op 1000-tallen.

***Bij de berekening van het aandeel is 'beroep onbekend' buiten beschouwing gelaten

Een kwart van de werkenden bij de overheid werkt in een beroep op niveau 3 (middelbaar tot hoger). Hier gaat het om bijvoorbeeld ambtenaren van sociale diensten of de belastingdienst, maar ook bijvoorbeeld secretaressen. Een aantal beroepen heeft specifiek te maken met de taken van de overheid op het gebied van veiligheid (inspecteur van politie en rechercheurs), milieu en arbeidsveiligheid of bijvoorbeeld de aanleg en het onderhoud van wegen (technici op het gebied van weg- en waterbouw).

De grootste groep overheidswerknemers werkt op hoger tot wetenschappelijk niveau (niveau 4). De samenstelling van deze groep is wederom zeer divers: van specialisten op het gebied van beleidsadministratie en accountants, tot ICT'ers (bijvoorbeeld systeemanalisten en -beheerders), en van officieren tot weg- en waterbouwkundig ingenieurs.

Beroepsniveaus totale Nederlandse beroepsbevolking

Wanneer de aandelen van de verschillende beroepsniveaus bij de overheid worden afgezet tegen die van de totale beroepsbevolking is duidelijk te zien dat bij de overheid verhoudingsgewijs veel hoogopgeleiden

en weinig laagopgeleiden werken: bij de overheid is 65 procent hoogopgeleid, tegenover 47 procent in de totale werkzame beroepsbevolking. Bij de totale beroepsbevolking werkt ruim de helft op elementair, lager of middelbaar niveau, tegenover 35 procent van de overheidsmedewerkers (zie tabel 2.6).

Tabel 2.6 Beroepsniveau overheidsmedewerkers en totale beroepsbevolking

Beroepsniveau ISCO	Aandeel medewerkers overheid	Aandeel totale werkzame beroepsbevolking
Beroepsniveau 1	4%	9%
Beroepsniveau 2	32%	44%
Beroepsniveau 3	25%	17%
Beroepsniveau 4	40%	30%
Totaal	100%	100%

bron: CBS Statline 2015, het gaat om het tweejaars gemiddelde over 2013 en 2014, beroepsniveau 'onbekend' is in deze tabel buiten beschouwing gelaten.

Bij de overheid werken steeds meer hoogopgeleiden

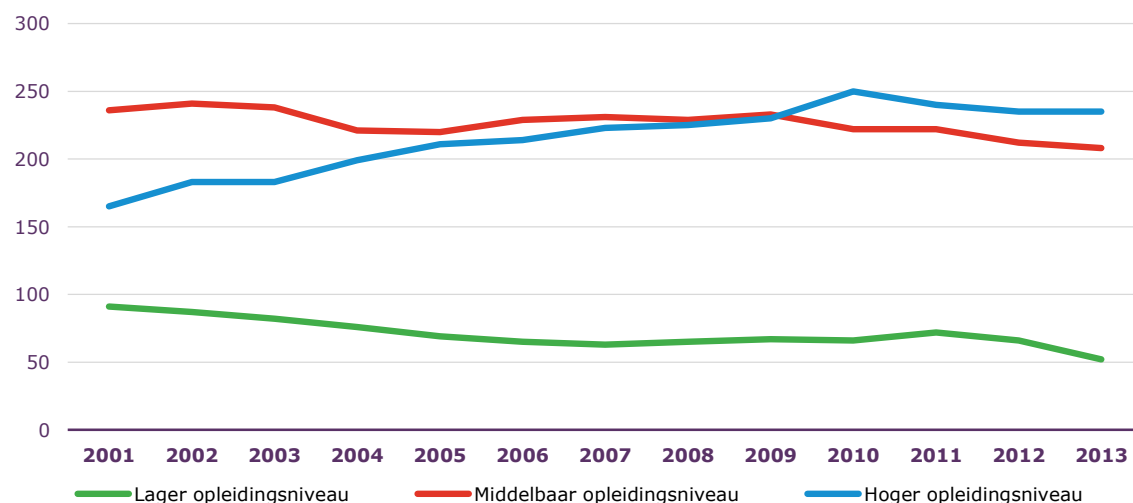
De beroepenstructuur hangt vanzelfsprekend nauw samen met het opleidingsniveau van overheidswerknemers. Bijna de helft (48%) van de overheidswerknemers was in 2013 hoog opgeleid (met hbo- of wo-diploma). Dat is aanzienlijk hoger dan gemiddeld (34%). Het aandeel middelbaar opgeleiden ligt met 42% ongeveer op het gemiddelde. Er werken bij de overheid aanzienlijk minder laagopgeleiden dan gemiddeld (11% versus 22%).

In figuur 2.2 is te zien dat de samenstelling van het personeelsbestand bij de overheid het afgelopen jaar behoorlijk is veranderd:

- Tot 2010 had het grootste deel van de medewerkerspopulatie bij de overheid een opleiding op middelbaar niveau, maar sinds vijf jaar heeft het grootste deel van de overheidsmedewerkers een opleiding op hbo of academisch niveau. Wel is er sinds 2010 een einde gekomen aan de absolute groei van het aantal hoger opgeleiden bij de overheid.
- Tegelijkertijd nam het aandeel ambtenaren met een opleiding op middelbaar en lager opleidingsniveau af. De afname is het sterkst onder lager opgeleiden. In 2001 werkten er 91 duizend lager opgeleiden bij de overheid. In 2013 waren er nog 52 duizend: een afname van 39 duizend personen binnen deze groep en een daling van bijna 45 procent in de genoemde periode.

Figuur 2.2. Opleidingsniveau werknemers overheid 2001-2013

(x 1.000)



bron: CBS Statline 2015, bewerking UWV

De verwachting is dat het aantal lager opgeleiden in bepaalde segmenten van de overheid weer gaat toenemen. In het Regeerakkoord van het kabinet Rutte II is afgesproken dat het Rijk weer schoonmakers in dienst gaat nemen. Nu zijn deze vaak in dienst bij schoonmaakbedrijven. Hierdoor kan het aandeel laagopgeleiden de komende jaren weer gaan stijgen.

Box 2.3 Geleidelijke inbesteding schoonmaak bij het Rijk

Het kabinet kiest voor een geleidelijke inbesteding van schoonmaakwerkzaamheden bij een nog op te richten organisatie. Schoonmaakmedewerkers komen in dienst van de rijksoverheid en het schoonmaken wordt in eigen beheer gedaan. Met de inbesteding wil het kabinet schoonmaakmedewerkers weer als gewone collega's deel uit laten maken van de overheid als organisatie. Daarmee voert het kabinet de afspraak uit in het regeerakkoord om de positie van werknemers in de facilitaire dienstverlening te verbeteren.

Het kabinet wil de inbesteding van schoonmaakwerkzaamheden zorgvuldig voorbereiden. Daarbij rekening houden met de huidige bestaande contracten, de afname van het aantal vierkante meters schoon te maken vloeroppervlak in rijkspanen en een goede prijs/kwaliteitsverhouding.

Bron: Rijksoverheid, 23 juni 2014²⁵

Beroepenstructuur verandert

De stijging van het opleidingsniveau van overheidswerknemers komt deels voort uit de stijging van opleidingsniveau van de beroepsbevolking: er zijn steeds minder laagopgeleiden en steeds meer hoogopgeleiden. Maar een belangrijke factor is ook dat er een verandering plaatsvindt in de beroepenstructuur en daarmee in het gevraagde opleidingsniveau.

Oorzaken daarvan zijn bijvoorbeeld:

- De digitalisering van klantprocessen bij verschillende overheidsdiensten, waardoor er meer behoefte ontstaat aan ICT'ers op hogere niveaus, en minder aan financieel-administratief medewerkers op middelbaar en lager niveau.
- Kritischere burgers. Zo wordt klantgerichtheid steeds belangrijker bij overheidsinstellingen, omdat eisen en verwachtingen van klanten toenemen. De backoffice digitaliseert. Dat leidt in de frontoffice tot complexere contactmomenten. Meer dan voorheen moet een ambtenaar wensen en behoeften van klanten en burgers kunnen aanvoelen, begrijpen en correct kunnen beantwoorden. Een sociale attitude wordt steeds belangrijker, evenals het werken in teams.
- Ook zijn meer technische vaardigheden nodig. Een werknemer moet met ICT kunnen omgaan, inzetbaar zijn op verschillende plaatsen en ingewikkelde handleidingen, complexe bedrijfsprocessen en wetgeving kunnen begrijpen.

Voor het Rijk is in beeld gebracht voor welke beroepen de komende jaren de grootste krimp wordt verwacht. Het gaat vooral om banen op middelbaar niveau. Ook bij de waterschappen wordt aangegeven dat 'de simpele beroepen verdwijnen'.²⁶

Box 2.4 De 10 beroepsgroepen waar bij het Rijk de grootste krimp wordt verwacht

Bij het Rijk wordt verwacht dat de werkgelegenheid de komende jaren zal afnemen. Voor de volgende 10 beroepsgroepen wordt verwacht dat per saldo de meeste banen zullen verdwijnen:²⁷

- Lagere beveiligingsberoepen
- Middelbare beveiligingsberoepen
- Middelbare administratieve beroepen
- Middelbare juridische beroepen
- Middelbare sociaal-maatschappelijke beroepen
- Hogere administratieve beroepen
- Hogere sociaal-maatschappelijke beroepen
- Hogere juridische, bestuurlijke beroepen
- Hogere managementberoepen
- Wetenschappelijk juridische, bestuurlijke beroepen

Er ontstaan ook banen

Hierboven is aangegeven voor welke beroepen de werkgelegenheid (de komende jaren) zal afnemen. Tegelijkertijd ontstaat er in andere segmenten juist nieuwe werkgelegenheid. Dat is ook bij de overheid het geval. Een bekend voorbeeld daarvan is te zien bij de Belastingdienst: aan de ene kant verdwijnen er de nodige banen voor bijvoorbeeld middelbaar financieel-administratief personeel, tegelijkertijd is er behoefte aan extra ICT-ers op hoger en wetenschappelijk niveau (zie box 2.5).

²⁵ Rijksoverheid (2014) Geleidelijke inbesteding schoonmaak bij het Rijk, via: <http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2014/06/23/geleidelijke-inbesteding-schoonmaak-bij-het-rijk.html> laatst bezocht d.d. 29/07/2015

²⁶ A&O- fonds Waterschappen (2013a); Watermensen werken door – Arbeidsmarkt waterschappen in kaart 2013. Den Haag: A&O-fonds Waterschappen

²⁷ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2014b); Arbeidsmarktanalyse Rijk een vooruitblik naar 2016 en 2020. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken

Box 2.5**Belastingdienst: 1500 vacatures voor hoogopgeleiden en 5000 'middenbanen' weg**

In de loop van het voorjaar van 2015 maakte de Belastingdienst bekend dat er bij een reorganisatie zo'n vijf duizend banen van medewerkers in administratief ondersteunende functies zouden verdwijnen. Dat is een kwart van alle medewerkers (exclusief Douane en FIOD). Daarnaast zouden de komende jaren nog eens zo'n 1500 vacatures ontstaan voor hoogopgeleiden, met name op het gebied van data-analyse.

Digitale belastingopgave maakt veel administratieve ondersteuning overbodig

Met de elektronische aangifte verdwijnt steeds meer administratief ondersteunend werk bij de Belastingdienst. Mensen ontvangen digitale aangiftes die al grotendeels zijn ingevuld en leveren dit ook weer digitaal aan waardoor werk verdwijnt van belastingmedewerkers die eerder een schakel vormden in dit proces. De medewerkers in kwestie worden niet gedwongen ontslagen, maar krijgen 3 tot 5 jaar de tijd om binnen de Belastingdienst of elders bij de overheid een andere betrekking te vinden. Een klein deel kan mogelijk worden opgeschoold voor meer analytische functies en daarnaast zal een deel van de medewerkers terecht komen in banen op een lager niveau bij de Belastingdienst.

Data-analyse kan met minder mensen en levert meer op voor de Belastingdienst

Met data-analyses hoopt de Belastingdienst meer fraude op te sporen in belastingaangiftes en dat kan met minder mensen dan voorheen: men heeft vooral data-analisten nodig die in een zee van belastingopgaven al dan niet moedwillige fraude weten op te sporen. De fiscus loopt jaarlijks honderden miljoenen euro's mis door opzettelijk of onopzettelijk onjuiste aangiften, betalingsachterstanden, fraude, belastingontwijking en belastingontduiking en hoopt dit door de inzet van de data-analisten aan te pakken.

Bronnen:

Belasting reorganiseert: 5000 banen weg via: <http://nos.nl/artikel/2036555-belastingdienst-reorganiseert-5000-banen-weg.html>. Laatst bezocht 08/10/2015

Belastingdienst reorganiseert maar neemt 1500 mensen aan voor data-analyse via:

<http://tweakers.net/nieuws/103172/belastingdienst-reorganiseert-maar-neemt-1500-mensen-aan-voor-data-analyse.html>. Laatst bezocht 08/10/2015

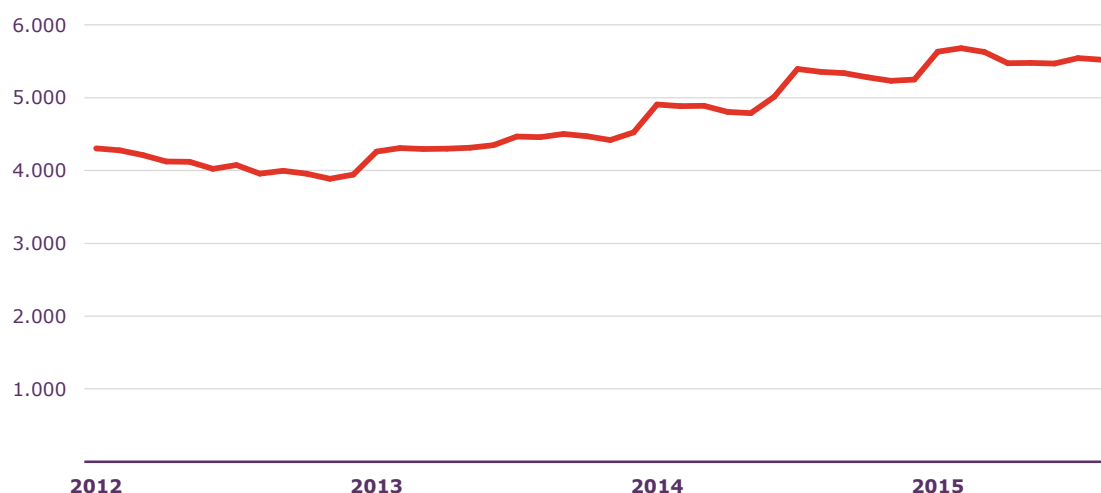
3. Tekorten en overschotten

3.1. WW-uitkeringen overheidsmedewerkers

Het aantal WW-uitkeringen is een goede indicator voor de ontwikkeling van overschotten op de arbeidsmarkt. Met de krimp van de werkgelegenheid is het aantal WW-uitkeringen aan mensen die in de overheid werkzaam waren toegenomen tot ongeveer 5.500 WW-uitkeringen in augustus 2015 (figuur 3.1).

Dat is een stijging van 28 procent in vergelijking met drie jaar eerder. Daarmee is het aantal WW-uitkeringen bij de overheid iets minder sterk gestegen dan gemiddeld (41%). Terwijl het totale aantal WW-uitkeringen alweer meer dan een jaar daalt, is ook nog geen sprake van een duidelijke daling van het WW-volume uit de overheid. Het aantrekken van de vacaturemarkt bij de overheid in de afgelopen jaren leidt dus nog niet tot een daling van het WW-volume. Er gaan andere groepen WW'ers aan de slag op de vacatures bij de overheid. Ex-overheidswerknemers zijn vaak ook ouder dan gemiddeld, en zullen dus ook meer moeite hebben om weer werk te vinden vanuit de WW. Bij zowel de WW-instroom als de lopende WW-rechten ligt het aandeel 50-plussers in de overheidspopulatie 4 tot 5 procent hoger dan in de totale WW-populatie. Andersom zijn er in de totale WW-populatie minder jongeren tot 30 jaar die vanuit een overheidsbaan in de WW komen dan in de totale WW-populatie.

Figuur 3.1. Ontwikkeling lopende WW-uitkeringen overheid 2012-2014



bron: UWV 2015

Het lage aantal WW-uitkeringen bij uit de overheid is opvallend. Traditioneel zijn er bij de overheid weinig WW-uitkeringen in relatie tot het aantal dienstverbanden.²⁸ De overheidswerkgevers besteedden in 2011 maximaal ongeveer 0,4 procent van de totale loonsom aan uitkeringslasten. Bij werkgevers in de marktsector lag dit aandeel op 1 procent.²⁹

²⁸ Uiter, K. van en M. van der Aalst (2014); Sectoren in beeld; Ontwikkeling, kansen en uitdagingen op de arbeidsmarkt – hoofdlijnen. Amsterdam: UWV

²⁹ Dit percentage is gebaseerd op kosten exclusief ontslagvergoedingen. bron: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2014a); Werken in de publieke sector 2014 Cijfers en Trends – deel trends. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken

Tabel 3.1 WW-volume naar niveau en richting
Aantal WW'ers ex-overheid naar beroep van inschrijving

	Aantal lopende WW-uitkeringen jan-aug 2015	Aandeel	Groei t.ov. 2013
Totaal	5550	100%	28%
Beroepsniveau			
Elementair	520	9%	101%
Lager	1320	24%	35%
Middelbaar	1660	30%	27%
Hoger	1570	28%	11%
Wetenschappelijk	390	7%	21%
Beroepsrichting			
Economisch-administratieve beroepen	2140	39%	21%
Technische en industrieberoepen	780	14%	47%
Sociaal-culturele beroepen	760	14%	18%
Verzorgende en dienstverlenende beroepen	430	8%	56%
Transportberoepen	350	6%	31%
Openbare orde en veiligheidsberoepen	260	5%	41%
Informaticaberoepen	200	4%	18%
Pedagogische beroepen	190	3%	6%
Medische ne paramedische beroepen	180	3%	31%
Agrarische beroepen	180	3%	36%

Bron: UWV

De meeste uitkeringen worden verstrekt aan ex-overheidswerknemers die zich hadden ingeschreven voor een economisch administratief beroep (39%). Op afstand daarvan volgen ex-overheidswerknemers met een technisch-industrieel beroep en een sociaal cultureel beroep (beiden 14%). Wat betreft niveau worden de meeste uitkeringen verstrekt aan mensen met een beroep op middelbaar niveau (30%), maar ook beroepen op hoger en lager niveau komen veel voor (respectievelijk 28% en 24%). Opvallend is het lage aandeel WW-gerechtigden met een beroep op wetenschappelijk niveau, terwijl wel een groot deel van de werkgelegenheid bij de overheid betrekking heeft op dit segment. Blijkbaar verliezen mensen in wetenschappelijke beroepen in relatief weinig gevallen hun baan.

Tabel 3.1 laat bovendien zien in welke segmenten een sterkste stijging van het aantal WW-uitkeringen plaatsvond:

- bij mensen die zich bij UWV inschreven voor een beroep op elementair en lager niveau;
- bij mensen met een inschrijvingsberoep in de richting verzorgend en dienstverlenend, technisch-industrieel en openbare orde en veiligheid. In deze segmenten is de arbeidsmarkt de afgelopen jaren ook beduidend ruimer geworden.

3.2. Krapte- en overschotberoepen

Krapteberoepen

Er is bij de overheid momenteel eerder sprake van overschotten dan tekorten op de arbeidsmarkt. Dat neemt niet weg dat het in bepaalde segmenten wel lastig kan zijn om geschikte medewerkers aan te trekken. UWV heeft een methode ontwikkeld om deze krapteberoepen in beeld te brengen³⁰. In combinatie met inzichten uit rapporten vanuit de overheid wordt duidelijk dat het met name binnen bepaalde segmenten binnen de overheid lastig is om vacatures te vervullen. Deze concentreren zich in drie richtingen: techniek, financieel en ICT. Daarmee gaat het dus vaak niet specifiek om overheidsfuncties, maar juist de beroepsrichtingen waarvoor de overheid moet concurreren met andere sectoren.

³⁰ UWV. Welke beroepen bieden kansen? Overzicht en krapte- en overschotberoepen. Februari 2015

Tabel 3.2. Krapteberoepen bij de overheid

opleidingsrichting	krapteberoep 2014-2015
Techniek	Middelbaar, hoger en wetenschappelijk Diverse technische functies, met name op niveau mbo 3-4, zoals: <ul style="list-style-type: none"> ■ inspecteur technische installaties ■ monteurs lift, installaties, etc ■ technologen ■ hydrologen
ICT	Hoger en wetenschappelijk: Diverse ICT-functies, zoals: <ul style="list-style-type: none"> ■ architect technische infrastructuur ■ data-architect ■ business architect ■ datawarehouse ontwikkelaar ■ datascientist, businessanalist (big data) ■ business informatiemanager, securityspecialist, developer, programmeur/technical specialist
Financieel	Wetenschappelijk niveau: Specifieke financieel specialisten, zoals: <ul style="list-style-type: none"> ■ (register) accountant ■ auditor ■ fiscalist (juridisch en economisch) ■ controller ■ specialist vermogensbeheer

bron: UWV 2015

Het ziet er naar uit dat het ook de komende jaren lastig blijft om ICT'ers en financieel specialisten aan trekken, omdat de arbeidsmarkt voor deze beroepsgroepen in het algemeen krap te noemen is. Mogelijk wordt het zelfs nog lastiger, nu de economie aantrekt en juist in deze segmenten knelpunten zijn om mensen aan te trekken.

In de techniek gaat het op dit moment om specifieke segmenten (bv. bepaalde monteurs of technologen). Verwacht wordt dat zich daar met het aantrekken van de vraag in bredere zin tekorten gaan voordoen, ook op de middelbare niveaus. Daarbij concentreren de knelpunten zich vaak wel bij de beroepen op mbo-niveau 3 en 4, terwijl er op niveau 2 sprake kan zijn van overschotten.

Onderstaande box toont per overheidssegment de functiegebieden waarin vacatures moeilijk zijn te vervullen.

Box 3.1 Moeilijk vervulbare vacatures per overheidssegment

Gemeenten

Functiegebieden met moeilijk vervulbare vacatures bij gemeenten in 2014

- Financieel/economisch
- Automatisering/ICT
- Sociale Zaken/Werkgelegenheid
- Welzijn/Jeugdzorg
- Ruimtelijke Ordening/milieu

Bron: A+O fonds gemeenten, Personeelsmonitor gemeenten 2014

Rijk

Tekort beroepen korte termijn (2016)

- Wetenschappelijke technische beroepen

Tekortberoepen korte en middellange termijn (2016 en 2020)

- Hogere technische beroepen
- Hogere transportberoepen
- Hogere ICT-beroepen
- Hogere economische, commerciële en adviesberoepen
- Wetenschappelijke ICT-beroepen
- Wetenschappelijke economische, commerciële en adviesberoepen

Aanvullend: tekortberoepen op middellange termijn (2020)

- Middelbare technische beroepen
- Middelbare verzorgende/(para)medische beroepen
- Middelbare ICT-beroepen
- Hogere verzorgende/(para)medische beroepen
- Hogere onderzoeksberoepen

Bron: Arbeidsmarktanalyse Rijk, een vooruitblik naar 2016 en 2020

Defensie

Wervingsproblemen bij

- Techniek
- Logistiek
- Medische zorg

Bron: Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht, jaarslag 2014

Waterschappen

Knelpunten in de vacaturevervulling

- Technologen
- hydrologen

Bron: A&O- fonds Waterschappen (2013a); Watermensen werken door – Arbeidsmarkt waterschappen in kaart 2013. Den Haag: A&O-fonds Waterschappen

Provincies

Moeilijk vervulbare vacatures voor (volgens verwachtingen provincies over effecten aantrekkende economie):

- ICT
- Civiele techniek

Bron: Volkerink, M. en P. Bisschop (2013); Stilte voor de storm? Een verkenning van de toekomstige arbeidsmarkt van provincies. (i.o.v. A&O-fonds Provincies). Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek

Overschotberoepen

De grootste groep WW'ers uit de overheid is ingeschreven voor een economisch-administratief beroep. Daar zitten dan ook de grootste overschotten. Analoog aan het overzicht met krapteberoepen heeft UWV in februari 2015 ook een overzicht uitgebracht met de grootste overschotberoepen. Deze bevinden zich voor een belangrijk deel in de economisch-administratieve hoek. Veel van deze beroepen zijn ook relevant voor de overheid.

Tabel 3.3 Overschotberoepen bij de overheid

opleidingsrichting	Overschotberoepen 2014-2015
Economisch-administratief	Elementair/lager niveau <ul style="list-style-type: none">■ Kantoorassistent/hulp■ Receptionist■ Administratief medewerker secretariaat Middelbaar niveau <ul style="list-style-type: none">■ Financieel-administratief medewerker■ Secretaresse Hoger <ul style="list-style-type: none">■ Hoofd administratie■ Administrateur/boekhouder
Pedagogisch, sociaal maatschappelijk	Hoger <ul style="list-style-type: none">■ Sociaal-cultureel, maatschappelijk, pedagogisch werker■ Personeels/opleidingsfunctionaris
Openbare orde en veiligheid	Middelbaar niveau <ul style="list-style-type: none">■ Beveiligers, surveillant

bron: UWV 2015

Dit beeld komt aardig overeen met de arbeidsmarktanalyse van het Rijk waarin vooruitgekeken wordt tot 2020.³¹ Daarbij is voor de grootste krimpberoepen gekeken wat de kansen op de externe arbeidsmarkt zijn voor mensen met deze beroepen (zie box 3.2):

- De grootste overschotten lijken zich voor te doen bij de middelbare beroepen in de beveiliging en bij administratieve en juridische functies op middelbaar niveau. Met het aantrekken van de economie zal het arbeidsmarktperspectief voor mensen met deze beroepen de komende jaren verbeteren, met uitzondering van de middelbare beveiligingsberoepen.
- Ook de arbeidsmarktperspectieven van mensen met hogere administratieve, sociaal-maatschappelijke en juridisch bestuurlijke beroepen zijn minder goed. Voor de hogere sociaal-maatschappelijke beroepen lijkt deze situatie niet te verbeteren de komende jaren.
- Bij de hogere managementberoepen en wetenschappelijke beroepen op juridisch-bestuurlijk gebied is er weliswaar sprake van (substantiële) krimp bij de rijksoverheid, het arbeidsmarktperspectief voor deze groepen op de externe arbeidsmarkt is redelijk, nu en de komende jaren.

³¹ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2014b); Arbeidsmarktanalyse Rijk een vooruitblik naar 2016 en 2020. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken

Box 3.2 Kansen op werk van beroepen met de grootste krimp bij het Rijk

	2016	2020
Lager beveiliging	gering	gemiddeld
Middelbaar beveiliging	zeer gering	zeer gering
Middelbaar administratief	zeer gering	gemiddeld
Middelbaar juridisch	zeer gering	gering
Middelbaar sociaal-maatschappelijk	gering	gemiddeld
Hoger administratief	gering	gemiddeld
Hoger sociaal-maatschappelijk	gering	gering
Hoger juridisch-bestuurlijk	gering	gemiddeld
Hoger management	gemiddeld	gemiddeld
Wetenschappelijk juridisch-bestuurlijk	gemiddeld	gemiddeld

Bron: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2014b); Arbeidsmarktanalyse Rijk een vooruitblik naar 2016 en 2020. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken

4. Kansen

4.1. Instroomprofiel

In de praktijk blijkt dat de instroom van personeel bij de overheid vooral bestaat uit werkenden die vanuit een andere baan de overstap maken naar de overheid: ongeveer driekwart van de instromers bij de overheid komt vanuit een andere baan. Dat is procentueel aanzienlijk hoger dan het gemiddelde over alle sectoren. De overheid trekt van alle sectoren de meeste werkenden aan. Eerder werd al aangegeven dat de overheid relatief vaak zoekt naar mensen met ervaring bij de overheid. De kansen bij de overheid zijn minder goed voor werklozen, die stromen aanzienlijk minder vaak in dan het gemiddelde over alle sectoren. Ook stromen er relatief weinig scholieren/studenten in die de studie combineren met een bijbaan (tabel 4.1).

Tabel 4.1 Opbouw van de instroom (nieuwe medewerkers)
2012

Instroom vanuit	Overheid	Totaal sectoren
Andere baan	74%	48%
Werkloosheid	5%	13%
Schoolverlater	11%	13%
WAO/WIA	2%	2%
Herintreder	0%	2%
Scholier/student met bijbaan	5%	16%
Overig	3%	5%
Totaal	100%	100%

Bron: SCP. Vraag naar arbeid 2015

4.2. Kansen na studeren

Waar gemiddeld 13 procent van de instroom bestaat uit schoolverlaters, is dit bij de overheid 11 procent. Dit betekent dat de kansen voor schoolverlaters om bij de overheid een baan te vinden in algemene zin relatief ongunstig zijn. Er zijn overigens weinig opleidingen die specifiek opleiden tot een baan bij de overheid. Veel beroepen bij de overheid komen immers ook in andere sectoren voor.

4.2.1. Mbo

De Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) brengt voor alle mbo-opleidingen de kans op werk en de kans op stage in beeld. Daarbij wordt niet aangegeven in welke sectoren de meeste kansen liggen. Tabel B2 in bijlage I geeft een beeld van de voor de overheid meest relevante opleidingen:

- De meeste opleidingen in de economisch administratieve sfeer bieden geringe tot hooguit voldoende kansen op werk voor afgestudeerden. Gezien de krimp bij de overheid, met name bij administratieve beroepen op lager en middelbaar niveau en de relatief lage instroom van schoolverlaters zullen de kansen om bij de overheid aan de slag te gaan eerder kleiner dan groter zijn dan hier aangegeven. Gunstige uitzondering biedt de opleiding tot medewerker personeel en arbeid waar de kans op werk als ruim voldoende wordt ingeschat.
- Ook voor ICT-opleidingen op mbo-niveau zijn de kansen gering tot voldoende. Of de overheid hier betere kansen biedt is maar de vraag: de moeilijk vervulbare vacatures concentreren zich hier met name in het hogere segment.
- Goede perspectieven bieden de opleidingen tot militaire beroepen. De opleidingen tot aankomend medewerker en onderofficier grondoptreden bieden goede kansen op werk, en ruim voldoende kansen op stage. Dit is dus blijkbaar een segment binnen de beveiligingsberoepen dat wel goede perspectieven biedt.

In hoofdstuk 2 kwam aan de orde dat de overheid moeite heeft met het aantrekken van technici, ook op mbo-niveau. Voor technisch geschoolde mbo-ers lijken er dus goede kansen te liggen bij de overheid. Het is echter lastig aan te geven om welke opleidingen het specifiek gaat.

De tabel in bijlage I biedt ook een overzicht van de kans op stage naar opleiding, maar ook hier is niet gedifferentieerd naar sector. Tabel 4.2 laat zien hoe vaak er stagiaires van de beroepsopleidende leerweg (BOL) opleidingen en de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) aan de slag zijn bij de overheid.

Tabel 4.2 Aandeel erkende leerbedrijven en bedrijven met leerplaatsen 2014, in procent van het aantal bedrijven

	Overheid	Totaal sectoren
Erkend leerbedrijf	69%	69%
mbo'ers/BBL'ers in dienst	13%	20%
geen mbo'ers/BBL'ers in dienst	56%	49%
Bedrijven/organisaties met stagiairs mbo-BOL	44%	27%

Bron: SCP. Vraag naar arbeid 2015

Ruim tweederde van de overheidsorganisaties is erkend leerbedrijf in het kader van het mbo-onderwijs. Dit is gelijk aan het gemiddelde in Nederland. Wel valt op dat er in de meeste gevallen geen mbo'ers/BBL'ers daadwerkelijk in dienst zijn. Slechts 13 procent van de overheidsorganisaties heeft daadwerkelijk mbo'ers in dienst; dat is minder dan het gemiddelde over alle sectoren (20%). Wel zijn er bij de overheid relatief vaak stagiairs van BOL-opleidingen aan het werk. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het gegeven dat de voor de overheid relevante opleidingen vaker in de vorm van BOL-opleidingen worden gevolgd.

4.2.2. Hbo en wo

In tabel 4.3 zijn de hbo-studies opgenomen waarvan afgestudeerden het vaakst bij de overheid aan de slag gaan. Vaak is dit nog steeds hooguit een kwart, de meeste studenten van deze opleidingen gaan dus in andere sectoren aan het werk. De opleiding sociaal juridische dienstverlening vormt hierop duidelijk een uitzondering. Bijna 70 procent van de afgestudeerden in deze studie, stroomt daarna in bij de overheid. De arbeidsmarktperspectieven verschillen tussen deze hbo-opleidingen, maar zijn in het algemeen niet op alle facetten als goed te duiden. Er is bijvoorbeeld weinig intredewerkloosheid onder gediplomeerden van opleidingen in de richting Accountancy en Fiscaal en het startsalaris is hoger dan gemiddeld, maar er is een groot aandeel gediplomeerden dat doorstudeert. Dit kan duiden op een relatief ongunstige startpositie op de arbeidsmarkt. Relatief ongunstige perspectieven hebben bijvoorbeeld opleidingen Ruimtelijke ordening. Bij deze studie is onder afgestudeerden sprake van een hoog aandeel werkzoekenden en doorstudeerders onder de afgestudeerden.

Tabel 4.3 Hbo- en wo-studies met hoogste instroompercentage bij de overheid 2012-2013, situatie anderhalf jaar na afstuderen

	Aandeel werkzaam bij de overheid	Aandeel werkzoekend	Studerend	Bruto maandsalaris
Hbo	4%	6%	13%	€2000
Sociaal-juridische dienstverlening	69%	10%	9%	€2125
Milieustudies	25%	2%	22%	€1975
Hbo Rechten	24%	6%	39%	€2075
Ruimtelijke ordening en planologie	18%	13%	25%	€2025
Accountancy en fiscaal	16%	2%	23%	€2250
Personeel en arbeid	16%	6%	19%	€2000
Wo	9%	5%	2%	€2600
Recht	40%	4%	5%	€2750
Criminologie	39%	8%	3%	€2100
Bestuur en organisatie	34%	8%	0%	€2550
Internationaal en Europees recht	25%	17%	0%	€2325
Politicologie	24%	0%	3%	€2300

bron: SEO 2015³²

Op universitair niveau gaan afgestudeerden van de opleiding Recht, Criminologie, Bestuur en organisatie, Internationaal en Europees recht en Politicologie vaak aan de slag bij de overheid. De beste perspectieven

³² Berkhout, E. & S. van der Werff (2015a); Studie en Werk 2015 – Hbo'ers en academici van studiejaar 2012-2013 op de arbeidsmarkt, Statistische bijlage hbo'ers. Amsterdam: SEO

biedt wat dit betreft de opleiding Recht, met een laag aandeel werkzoekenden (4%) en een relatief hoog startsalaris. Minder goede perspectieven heeft de opleiding Internationaal en Europees recht.

De genoemde opleidingen met relatief veel instroom van schoolverlaters bij de overheid bieden dus lang niet altijd de beste kansen op werk. Op de hogere niveaus concentreren de problemen in de personeelsvoorziening bij de overheid zich in de segmenten techniek, ICT en financieel specialisten op wo-niveau. Daar moet de overheid concurreren met andere sectoren. Voor afgestudeerden in die richtingen zijn de kansen op werk bij de overheid over de hele linie beduidend beter dan de hierboven genoemde opleidingen.

4.2.3. Traineeships

Met uitzondering van specifieke tekortsegmenten zijn de mogelijkheden voor schoolverlaters om aan de slag te gaan bij de overheid niet heel goed. Tegelijkertijd hebben overheidsinstanties met het oog op de vergrijzing juist behoefte aan jonge instroom. Mede daarom investeren de verschillende overheidssectoren in traineeships. Deze traineeships bieden wel kansen, met name voor recent afgestudeerde hbo'ers en academici.

Deze paragraaf beschrijft een aantal van deze traineeships. Relevante informatiebronnen hierover zijn opgenomen in bijlage II. In het algemeen duurt het traineeship twee jaar en kan de trainee – afhankelijk van waar hij of zij trainee is - ervaring opdoen binnen ongeveer drie projecten, rollen, afdelingen en/of organisaties. Naast de traineeships is er sprake van intensieve begeleiding en aanvullende opleiding en training.

Rijkstraineeship

Werken als Rijkstraineeship kan voor jongeren die net een universitaire studie hebben afgerond een mooie start van hun loopbaan vormen. Het rijkstraineeship is erg populair: er zijn ruim 2500 sollicitanten voor ongeveer 120 vacatures. De trainees doen ervaring op binnen verschillende ministeries, de Europese Unie of een gemeente of provincie. Het rijkstraineeshipprogramma bestaat inmiddels bijna 20 jaar en in die tijd zijn ruim 2 duizend trainees gestart.³³

Traineeship informatiemanager bij PBLQ

PBLQ is een organisatie waarin de overheidsstichtingen Het Expertisecentrum (HEC) en Rijksopleidingsinstituut (ROI) samenwerken met Zenc en ondersteunt overheidsorganisaties op het gebied van advies, opleidingen en onderzoek. PBLQ biedt traineeships informatiemanager voor mensen met een academische opleiding en minimaal 2 jaar werkervaring die affiniteit hebben met ICT. Het traineeship duurt 2 jaar en biedt de mogelijkheid om verschillende opdrachten bij de overheid te vervullen en daarnaast de postacademische opleiding Master of Public Information Management (MPIM) te doen.³⁴

BoFEB-traineeship voor economen en econometristen

De postuniversitaire opleiding BoFEB bereidt sinds 1987 jonge academici voor op beleidsfuncties bij ministeries en andere instellingen die betrokken zijn bij het financieel-economische beleid en richt zich hoofdzakelijk op economen en econometristen. Trainees ontvangen na succesvolle afronding van het BoFEB-programma een diploma van de Erasmus-universiteit. Elk jaar starten twee groepen BoFEB-trainees op 1 maart en op 1 september. Het BoFEB-traineeship duurt één jaar.³⁵

Traineeships bij provincies, gemeenten en/of waterschappen

Er zijn niet alleen traineeships binnen afzonderlijke organisaties, zoals bijvoorbeeld bij de gemeente Amsterdam of de provincie Fryslân, maar ook samenwerkingsverbanden van verschillende organisaties. Zo is er in Utrecht 'De Utrechtse Nieuwe', waarin de gemeentes Utrecht en Amersfoort en de provincie Utrecht samenwerken en de Metropoolregio Amsterdam, waarin verschillende gemeenten uit de provincie Noord-Holland en Flevoland en de provincie Noord-Holland samen een traineepool vormen. Vergelijkbare samenwerkingsverbanden zijn te vinden in Limburg onder de noemer 'Richting Zuid' en in Noord-Brabant werken maar liefst 16 gemeenten samen met de provincie onder de titel 'De toekomst van Brabant'.

4.2.4. Politie en Defensie leiden zelf medewerkers op

Werken bij de Nationale Politie en Defensie is letterlijk een vak apart. Hoewel er wel mbo-vooropleidingen voor militaire beroepen bestaan, wordt bij deze overheidssectoren veel politie- en militair personeel intern opgeleid.

³³ bron: <https://www.werkvoornederland.nl/starters/het-rijkstraineeshipprogramma> geraadpleegd 11 september 2015

³⁴ bron: <http://www.pblq.nl/diensten/traineeshipprogramma-informatiemanager/deelnemen-aan-het-traineeshipprogramma-informatiemanager> geraadpleegd 11 september 2015

³⁵ bron: <https://www.werkvoornederland.nl/starters/bofeb> geraadpleegd 23 oktober 2015

Nationale Politie

Bij de Nederlandse Politieacademie zijn opleidingen op mbo-, hbo- en wetenschappelijk niveau te volgen. De politieacademie selecteert nieuwe aspirant-politiefunctionarissen en leidt ze op. Volgens een grove berekening komt ongeveer 1 op de 12 sollicitanten bij de politie door de selectie en stroomt in in de politie-opleiding. In 2013 zijn zo'n duizend studenten zijn gestart met een initiële opleiding en hebben zo'n 1600 studenten een initiële opleiding succesvol afgerond.^{36,37}

Ten opzichte van de formele doelstellingen is op dit moment sprake van een kwantitatieve overbezetting bij de Nationale Politie. Dit leidt enerzijds tot vacaturestop en anderzijds tot een 'aangepaste instroom van aspiranten'.³⁸ Om ook in de toekomst voldoende op sterkte te zijn, wordt er voor gekozen om in de jaren 2016, 2017 en 2018 meer aspiranten aan te nemen dan in voorgaande jaren. Het zal dan gaan om ongeveer 1.250 aspiranten per jaar. Ter vergelijking: in 2013 waren zo'n duizend aspiranten die aan de initiële opleiding begonnen. Het duurt zo'n vier tot vijf jaar vanaf werving en selectie totdat de aspiranten hun politie-opleiding hebben afgerond en klaar zijn om te daadwerkelijk te beginnen als agent in de uitvoering. Door de toenemende complexiteit in de samenleving zullen agenten in de toekomst vaker worden opgeleid op hbo-niveau.

Bij de politie ontstaan kansen voor mensen met interculturele competenties die vanuit een werkzame of niet werkzame positie kunnen instromen (box 4.1).

Box 4.1 Kansen bij de Nationale Politie voor mensen met interculturele vaardigheden

De Nationale Politie zal in de jaren 2016, 2017 en 2018 extra aspiranten werven om in de toekomst de benodigde menskracht te hebben. Bij het werven van nieuw politiepersoneel is de Nationale Politie ook nadrukkelijk op zoek naar mensen met aantoonbare interculturele vaardigheden. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om mensen die bijvoorbeeld als docent of conciërge in het onderwijs op een multiculturele school hebben gewerkt, mensen die welzijnswerk in de wijk hebben gedaan enzovoort.

Defensie

Net als bij de politie wordt het militaire personeel bij Defensie intern opgeleid. De opleidingseisen verschillen per defensie-onderdeel, maar er zijn mogelijkheden voor mensen met diploma's op vmbo-, havo-, vwo-, mbo- en hbo-/wo-niveau. In tegenstelling tot de Rijkstraineeships worden op dit moment bij Defensie 'gezien de bezuinigingsmaatregelen voortvloeiend uit het huidige regeerakkoord, géén nieuwe trainees aangenomen'.³⁹

Bij Defensie liggen vooral kansen voor mensen met ambities om een militaire functie te bekleden en voor technisch geschoold personeel bij zowel de militaire als de burgerafdelingen.⁴⁰ In 2014 zijn bij Defensie ruim 2.600 militairen de organisatie ingestroomd. Dit is 86 procent van de geplande instroom. Het feit dat men minder personen aanneemt dan men zich tot doel heeft gesteld, heeft te maken met lastig te werven doelgroepen waar men naar zoekt, zoals bijvoorbeeld vliegers en luchtverkeersleiders in het ene jaar en artsen en tandartsen in andere jaren. Naast mogelijkheden voor militaire functies zijn er ook mogelijkheden om intern technische opleidingen te volgen op mbo-niveau 3 en 4, hbo- en universitair niveau.

Voor vmbo'ers is er de mogelijkheid om de mbo-opleiding veiligheid en vakmanschap te doen. Binnen deze opleiding kunnen ze kennis maken met het werk bij Defensie en worden studenten voorbereid op een eerste militaire functie. Voor jongeren die jonger dan 17 zijn en aan de slag willen bij de Koninklijke Marechaussee is er de mogelijkheid om een 'Brugjaar Marechaussee' te doen bij de ROC's in Amsterdam, Den Haag, Rotterdam of Breda.⁴¹

4.3. Kansen werklozen

4.3.1. Instroomkansen bij de overheid

Binnen de verschillende overheden is de afgelopen jaren veel werkgelegenheid verloren gegaan. Waar gemiddeld 13 procent van de instroom van nieuw personeel in sectoren bestaat uit werklozen is dit bij de overheid slechts 5 procent (tabel 4.1). De overheid biedt dus minder goede kansen voor werklozen op een baan dan andere sectoren. Uit gesprekken met deskundigen en de literatuur komt naar voren dat men binnen met name het openbaar bestuur bij het invullen van vacatures een voorkeur heeft voor medewerkers met specifieke kennis en overheidservaring. Daar liggen dan vooral kansen voor een deel van de werkloze overheidsmedewerkers om op termijn opnieuw emploi te vinden bij de overheid.

³⁶ bron: <https://www.politieacademie.nl/overdepolieacademie/organisatie/Paginas/Feitenencijfers.aspx> laatst bezocht d.d. 20 juli 2015

³⁷ In het jaarverslag 2013 van de Politieacademie (2014) wordt gesproken van 981 ingestroomde aspiranten p. 8.

³⁸ Nationale Politie (2014); Begroting Nationale Politie 2014-2018, Den Haag: Nationale Politie

³⁹ bron: <https://www.werkenbijdeoverheid.nl/organisaties/deelnemer/ministerie-van-defensie/defensie-traineeprogramma> laatst bezocht 11/09/2015

⁴⁰ bron: brief van minister van Defensie d.d. 2 juni 2015 over de vaststelling van de begroting van het jaar 2015

⁴¹ bron: <https://werkenbijdefensie.nl/defensie-als-werkgever/defensie-opleidingen/laatst-bezocht-d.d.-20-07-2015>

UWV maakt ieder jaar een analyse over intersectorale mobiliteit van WW'ers: in welke mate en in welke sector gaan werklozen aan de slag als ze weer werk hebben gevonden? Tabel 4.4 geeft een beeld van de werkhervatters bij de overheid. In totaal hebben in de periode 2012-2014 ruim 8.400 (ex-)WW'ers werk gevonden bij de overheid (gemiddeld 2.800 per jaar). Een grote groep van deze werkhervatters werkte voorafgaand aan de WW ook al bij de overheid (29%), maar er zijn ook veel mensen die voorheen in de overige zakelijke dienstverlening werkten bij de overheid aan de slag gegaan (29%). Daarnaast werkte nog een substantieel deel van de werkvinders voor de WW in zorg en welzijn (9%), de uitzendsector (9%) en de industrie (6%).

Ruim een derde (38%) van de werkvinders bij de overheid stond ingeschreven voor een economisch-administratief beroep. Dat is ongeveer gelijk aan het aandeel van deze beroepsrichting in het aantal lopende uitkeringen vanuit de overheid (39%). Of men ook daadwerkelijk in dit beroep aan de slag is gegaan is onbekend. Een bovengemiddelde instroom bij de overheid vindt plaats bij WW'ers met een technisch-industrieel beroep (17%) en informaticaberoep (6%).

Tabel 4.4 Werkhervatters vanuit de WW bij de overheid
2012-2014, sector van herkomst en beroepsrichting

Sector van herkomst	
Landbouw en visserij	1%
Industrie en delfstoffen	6%
Energie, water en afvalvoorziening	0%
Bouwnijverheid	2%
Vervoer en opslag	2%
Detailhandel	3%
Groothandel	3%
Financiële dienstverlening	2%
Overige zakelijke dienstverlening	29%
Uitzendbedrijven	9%
Horeca	2%
Overheid	29%
Onderwijs	3%
Zorg en welzijn	9%
Cultuur	1%
Beroepsrichting	
Agrarische beroepen	3%
Economisch-administratieve beroepen	38%
Informatica beroepen	6%
Medische en paramedische beroepen	3%
Openbare orde- en veiligheidsberoepen	4%
Pedagogische beroepen	3%
Sociaal-culturele beroepen	11%
Technische en industrieberoepen	17%
Transportberoepen	6%
Verzorgende en dienstverlenende beroepen	8%

Bron: UWV 2015

Achtergrondkenmerken werkhervatters bij de overheid

Er vinden iets meer mannen dan vrouwen na de WW werk bij de overheid (tabel 4.5). Een substantieel deel van de werkhervatters bij de overheid is laagopgeleid: 27%. Dat is iets minder dan het aandeel van de groep laagopgeleiden in het aantal lopende WW-uitkeringen vanuit de overheid (30%). Hoewel er bij de overheid dus op zich weinig banen zijn voor lager opgeleiden, zijn er voor deze groep in de praktijk dus blijkbaar toch instroommogelijkheden.

Overigens is bijna de helft (47%) van de groep die na de WW aan de slag gaat bij de overheid hoger opgeleid. Dat is meer dan hun aandeel in het aantal lopende WW-uitkeringen vanuit de overheid. Blijkbaar zijn er dus met name goede instroommogelijkheden voor hoger opgeleiden.

Een kwart van de werkhervatters bij de overheid is ouder dan 50 jaar. Hoewel dit beduidend minder is dan het aandeel van 50-plussers in het aantal lopende uitkeringen vanuit de overheid (55%) gaat dus

toch nog een substantiële groep werkloze ouderen aan de slag bij de overheid. De meeste werkhervatters bij de overheid zijn tussen de 27 en 50 jaar (62%), dat is meer dan hun aandeel op het aantal lopende uitkeringen vanuit de overheid.

Tabel 4.5 Werkhervattingen van WW'ers bij de overheid
2012-2014, achtergrondkenmerken

Geslacht	
Man	55%
Vrouw	45%
Opleidingsniveau	
Geen startkwalificatie	27%
Mbo-niveau 2	6%
Mbo-niveau 3	7%
Mbo-niveau 4	9%
Havo-vwo	3%
Hbo	25%
Wo	22%
Leeftijd	
Jonger dan 27	13%
27-50	62%
Ouder dan 50	24%

Bron: UWV 2015

Box 4.2. Gemeente Den Haag pakt werkloosheid aan door het creëren van banen in eigen huis

De Gemeente Den Haag kwam in het voorjaar van 2015 met een 'aanvalsplan werkgelegenheid' onder de noemer Den Haag maakt werk! De gemeente wil investeren in Den Haag als werkstad, waar iedereen, laag- of hoogopgeleid, arbeidsgeschikt of met een beperking kan werken. De gemeente wil dit vooral bereiken door het creëren van extra werkgelegenheid in de stad en legt de focus in het aanvalsplan op 'jongeren, ouderen en mensen met een kwetsbare arbeidspositie'. Hieronder wordt een aantal initiatieven waarin de gemeente zelf investeert besproken:

Keur aan kansen voor jongeren zonder werk

De Taskforce die deze doelen moet helpen realiseren werkt samen met werkgevers in de markt, andere gemeenten in de regio Haaglanden, onderwijs, sociale partners en het UWV en hoopt daarmee extra banen te scheppen. De gemeente Den Haag wil niet alleen ondernemers aanspreken, maar ook zelf het goede voorbeeld geven. Als werkgever wil de gemeente gedurende de lopende collegeperiode 250 jongeren aannemen en daarnaast 1800 jongeren een betaalde stage- of leerwerkplaats aanbieden en verder minimaal 100 garantiebannen vervullen.

Kansen voor mbo'ers in traineeships en ICT-ontwikkelprogramma's

Er wordt gezocht naar slimme combinaties die zowel het individu als de organisatie versterken. Zo is in september 2015 naast het WO en HBO een MBO traineeship gestart met jong uitvoerend talent die de organisatie in de toekomst nodig heeft. Verder startte een ICT-ontwikkelprogramma voor jongeren vanuit een uitkerings situatie. Zij werken gedurende drie jaar bij de gemeente en volgen tegelijkertijd een deeltijdopleiding bij de Haagse Hogeschool.

Mogelijk formatie voor jongeren door deeltijdpensioen oudere gemeentewerknemers

Zoals in de hierbovengenoemde projecten zet de gemeente in op echte banen en reguliere aanstellingen. Dit vraagt om ruimte in formatie en begroting, zonder dat beide fors toenemen. Om dit te kunnen realiseren biedt de gemeente de eigen medewerkers van 60 jaar en ouder de mogelijkheid 40% minder te werken – met behoud van 80% salaris en 100% pensioen op pensioengerechtigde leeftijd. De vrijgevallen formatie wordt gebruikt om jongeren te laten instromen.

Aan de slag bij de klantenservice of handhaving bij gemeentelijke SZW

Verder is een groep jongeren in januari 2015 gestart bij de dienst SZW die de eerste twee maanden met behoud van uitkering getraind worden en vervolgens een arbeidscontract kunnen krijgen bij de gemeente Den Haag of worden doorbemiddeld naar andere gemeenten. Ook heeft de gemeente heldere uitgangspunten opgesteld waaronder zij werkervaringsplaatsen beschikbaar stelt, zodat werkloze jongeren relevante werkervaring kunnen opdoen en hiermee aanzienlijk hun baankansen vergroten. Verder zullen klantendienstmedewerkers die nu via een uitzendbureau bij de gemeente werken in dienst van de gemeente genomen worden. Het gaat om ongeveer 50 fte's.

Groenvoorziening en schoonmaak door arbeidsgehandicapten

De gemeente geeft verder aan dat 'het bedrag aan investering via de Haeghe groep' met ingang van 2015 per jaar structureel zal toenemen. Hierbij worden arbeidsgehandicapten ingezet in onder andere de schoonmaak bij de

gemeente, maar ook voor allerlei andere producten en activiteiten die de Haeghe Groep biedt. De Haeghe Groep werkt met en voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder doelgroepen in het kader van de Wet sociale werkvoorziening (WSW).

Straatvegers krijgen vaste aanstelling per september 2015

Ten slotte worden 260 straatvegers die eerder met behoud van uitkering bij de gemeente werkten, uiterlijk eind 2015 in dienst genomen bij de gemeente.

bronnen:

- brief R.S. Baldewsingh, wethouder Sociale Zaken, Werkgelegenheid, Wijkaanpak en Sport van de gemeente Den Haag d.d. 23 maart 2015 met als onderwerp 'Aanvalsplan Werkgelegenheid: Den Haag maakt werk!
- 'Straatvegers Den Haag in vaste dienst' via <http://nos.nl/artikel/2033395-straatvegers-den-haag-in-vaste-dienst.html>, laatst bezocht d.d. 9/10/2015
- R.S. Baldewsingh, wethouder Sociale Zaken, Werkgelegenheid, Wijkaanpak en Sport van de gemeente Den Haag brief d.d. 9 oktober 2015 et als onderwerp "voortgangsrapportage "Den Haag maakt werk!" (RIS 286872)

Veel werkhervattingen bij oude werkgever en in zakelijke dienstverlening

Het is ook interessant om te kijken naar de kansen op werkhervatting van WW'ers die voorafgaand aan de WW bij de overheid werkzaam waren: in welke mate vinden zij werk, en in welke sector? In totaal hebben in de periode 2012-2014 ongeveer 8.400 ex-overheidswerknemers werk gevonden vanuit de WW:

- Onder WW'ers uit de overheid is het werkhervattingspercentage lager dan gemiddeld: 55% van alle beëindigde uitkeringen tegen 65% gemiddeld.
- Van alle WW'ers uit de overheid gaat 29% na de WW weer aan de slag bij de overheid. In veruit de meeste gevallen is dat ook weer bij hetzelfde onderdeel van de overheid.
- Daarnaast zijn er veel werkhervattingen in de overige zakelijke dienstverlening (25%). Alleen vanuit Defensie zijn er relatief weinig WW'ers die werk vinden in de overige zakelijke dienstverlening.
- Voor WW'ers die werkzaam waren bij Defensie blijken uitzendbureaus een belangrijke sector van werkhervatting. Ook stappen er relatief veel mensen over naar de sector industrie en delfstoffen.
- Ook de sector zorg en welzijn biedt blijkbaar redelijk goede instroommogelijkheden, met name voor WW'ers die werkzaam waren bij lagere overheden en rijk, politie en rechterlijke macht.

Tabel 4.6 Werkhervatting WW'ers afkomstig uit de overheid 2012-2014

	Uit sector:				totaal
	Defensie	provincies, gemeenten en waterschappen	rijk, politie, rechterlijke macht	overig	
Naar sector					
landbouw en visserij	1%	0%	0%	0%	0%
industrie en delfstoffen	9%	1%	3%	4%	4%
energie, water en afvalvoorziening	0%	0%	0%	0%	0%
bouwnijverheid	1%	0%	0%	1%	0%
vervoer en opslag	7%	2%	2%	4%	3%
detailhandel	4%	1%	3%	1%	2%
groothandel	3%	2%	1%	2%	2%
financiële dienstverlening	0%	0%	1%	1%	1%
overige zakelijke dienstverlening	14%	29%	27%	25%	25%
uitzendbedrijven	27%	16%	18%	15%	18%
horeca	2%	1%	1%	1%	2%
defensie	20%	0%	1%	0%	3%
provincies, gemeenten, waterschappen	1%	30%	1%	2%	11%
rijk, politie, rechterlijke macht	3%	1%	25%	1%	6%
overheid, overig	0%	2%	1%	30%	11%
onderwijs	1%	2%	3%	3%	2%
zorg en welzijn, cultuur	7%	11%	12%	8%	10%

Bron: UWV 2015

4.4. Mensen met een arbeidsbeperking

Overheid vaker WGA'ers in dienst, minder vaak Wajongers

Tabel 4.7 laat zien in hoeverre er bij de overheid mensen met een arbeidsbeperking aan het werk zijn. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen:

- Wajongers: de regeling voor jonggehandicapten
- WGA'ers: mensen die een uitkering krijgen vanuit de Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA), één van de regelingen in de WIA.

Tabel 4.7 Reguliere werkgevers met Wajongers en WGA'ers in dienst

	Overheid		Totaal sectoren	
	2012	2013	2012	2013
Aandeel werkgevers met wajonger in dienst	23%	22%	5%	5%
Aandeel werkgevers met WGA'er in dienst	40%	43%	4%	4%
Aandeel wajong-dienstverbanden per 10.000	13	14	39	40
Aandeel WGA-dienstverbanden per 10.000	42	44	35	37

Bron: UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2014

Het aandeel overheidsorganisaties met een Wajonger of een WGA'er in dienst is hoger dan gemiddeld. Dat is logisch omdat deze sectoren ook vooral bestaan uit grotere organisaties. Hoe meer arbeidsplaatsen, hoe groter immers de kans op een Wajonger of WGA'er. Wanneer het aantal wordt afgezet tegen het aantal dienstverbanden in een sector ontstaat een heel ander beeld. Dan blijkt dat er bij de overheid veel minder wajongers in dienst zijn per 10.000 dienstverbanden dan gemiddeld, wel is dit aandeel stijgende. Wel werken er bij de overheid meer WGA'ers per tienduizend dienstverbanden dan gemiddeld. Uit de tabel is bovendien af te leiden dat zowel het aantal wajongers als het aantal WGA'ers bij de overheid tussen 2012 en 2013 is gestegen.

Banenaafpraak moet leiden tot nieuwe banen voor arbeidsgehandicapten

Het kabinet stelt zich tot doel om mensen met een arbeidshandicap te laten participeren en heeft hiertoe de Participatiewet in het leven geroepen. De Participatiewet ging op 1 januari 2015 in en vervangt de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong).

Werkgevers en werknemers hebben met een Sociaal Akkoord in 2013 afgesproken om in 10 jaar tijd te zorgen voor 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking: 100.000 extra banen in de marktsector en 25.000 bij de overheid. Dit wordt ook wel de *banenaafpraak* genoemd. In tabel 4.8 is te zien hoeveel extra banen de markt- en overheidssectoren de komende jaren moeten creëren. SZW rapporteert jaarlijks over de voortgang.

Tabel 4.8 Banenaafpraak voor overheids- en marktsectoren 2015-2025

Aantal banen cumulatief

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Overheid	3.000	6.500	10.000	12.500	15.000	17.500	20.000	22.500	25.000	25.000	25.000
Markt	6.000	14.000	23.000	31.000	40.000	50.000	60.000	70.000	80.000	90.000	100.000

bron: Cedris.nl 2015 en VSO 2015⁴²

Overheid heeft 1.500 banen gecreëerd voor mensen met een arbeidsbeperking

Eind 2014 waren er in totaal bijna 82.600 banen voor mensen met een arbeidsbeperking, waarvan bijna 14 duizend banen bij de overheid. De overheid was op het moment van de tussenmeting met ruim 1.500 extra banen halverwege de doelstelling van 3 duizend extra banen tot eind 2015. De markt moet eind 2015 6 duizend extra banen gecreëerd hebben, maar lag in december 2014 met ruim 9 duizend banen zelfs voor op schema.

In tabel 4.9 is te zien dat het overgrote deel van de extra banen bestaat uit inleenverbanden, dus banen waarvan de formele werkgever niet de werkgever is waar de werkzaamheden worden uitgevoerd. In veel gevallen zal het bij personen met een arbeidshandicap gaan om mensen met bijvoorbeeld een Wajong- of Wia-achtergrond die formeel in dienst zijn bij een sociale werkplaats. Voor de banenaafpraak telt een

⁴² Verbond Sectorwerkgevers Overheid en Ministerie van Binnenlandse Zaken (2015) De overheidswerkgever werkt inclusief! Arbeidsparticipatie van theorie naar praktijk. Den Haag: VSO en BZK

baan van 25,5 uur als 1 baan. Kleinere banen tellen naar rato mee. Banen bij inleners tellen mee bij de sector waar de mensen met een arbeidshandicap daadwerkelijk aan het werk zijn.⁴³

Tabel 4.9 Extra en totaal aantal banen voor doelgroepen ihkv de banenafpraak

	Extra banen sinds nulmeting 2012:		Totaal banen in december 2014:	
	Overheid	Markt	Overheid	Markt
Formele werknemers	-148	3.980	3.893	36.599
Inleenverbanden	1.656*	5.244*	10.102*	31.991*
Totaal	1.508*	9.224*	13.995*	68.590*

Bron: Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid⁴⁴

* Deze cijfers zijn gebaseerd op een inschatting op basis van inleenverbanden bij de nulmeting

Banenafpraak bij gemeentelijke werkgevers

De Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) heeft gemeentelijke werkgevers per brief in april 2015 opgeroepen om in 2015 nog 630 banen te creëren.⁴⁵ Men stelt voor om in elke gemeente minimaal een garantiëbaan te creëren, waardoor er 393 banen ontstaan. De resterende 237 zouden in onderling overleg tussen gemeenten per arbeidsmarktregio gelijk moeten verdeeld. Van de 25 duizend banen die op termijn structureel gecreëerd moeten worden, nemen de gemeenten 5250 voor hun rekening. In tabel 4.10 zijn de doelstellingen tot en met 2023 te vinden voor de Nederlandse gemeenten.

Tabel 4.10 Te creëren garantiëbanen door gemeenten 2015-2023

Jaar	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Totaal in 2023
Aantal garantiëbanen	630	735	735	525	525	525	525	525	525	5250

Bron: VNG 2015

Initiatieven voor arbeidsgehandicapten bij het Rijk

Eerder werd in box 4.2 (p. 37/38) een voorbeeld van de gemeente Den Haag aangehaald die binnen de eigen organisatie kansen creëert voor mensen zonder werk. Ook bij het Rijk bestaan zulke initiatieven, bijvoorbeeld voor mensen met een arbeidsbeperking.

Bij het Rijk zijn er met name veel functies voor hoogopgeleiden, terwijl een groot deel van met name de Wajongdoelgroep kampt met psychische en verstandelijke beperkingen.⁴⁶ Het Rijk is bezig met het creëren van extra banen in de onderste schalen om toch ruimte te maken voor mensen met een arbeidsbeperking. In box 4.3 is een aantal voorbeelden te vinden van arbeidsgehandicapten die een passende baan hebben gevonden bij het Rijk.

Box 4.3. Arbeidsgehandicapten vinden hun weg bij het Rijk

In de praktijkgids 'Inclusief'⁴⁷ worden tips en ervaringen over inclusief werkgeverschap gegeven. Voorin wordt Hans Spigt, aanjager voor de uitvoering van de banenafpraak bij de overheid aangehaald met de quote "Mensen met een arbeidsbeperking zijn geen lego-steentjes. Passend werk is nodig om te kunnen spreken van een geslaagde match. Het vraagt niet alleen van de werkgever initiatief, ook van de werkvloer wordt collegialiteit gevraagd. Daar zijn goede voorbeelden voor nodig." Daarvan volgen hier een aantal.

Reputatie goede werksfeer bij Nationaal Archief verspreidt zich als olievlek onder arbeidsgehandicapten

Bij het Nationaal Archief, onderdeel van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW), werken 28 mensen met een arbeidsbeperking. Het grootste deel van het werk bestaat uit het ophalen en wegbrengen van archiefdozen voor de bezoekers van het archief en het er op toezien dat de stukken netjes worden gebruikt en niet meegenomen worden. Hoewel er wat meer begeleiding nodig is en de inwerkperiode wat langer duurt, vindt voorman Richard dat het relatief weinig moeite kost om de collega's met een beperking volledig mee te laten draaien. Iedereen wordt gelijk behandeld, krijgt kansen om zich te ontwikkelen en de reputatie van het Nationaal Archief verspreidt zich daardoor onder de doelgroep, waardoor er regelmatig vraag is van werkbedrijven of er nog ruimte is voor een nieuwe kandidaat om zich bij het team te voegen.

Werken bij het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM)

Rens is gedetacheerd via een SW-bedrijf bij het RIVM als receptionist. Hij ontvangt gasten en beantwoordt de telefoon en doet dat met veel plezier. Rens is niet de enige gedetacheerde medewerker met een arbeidshandicap, naast hem zijn er ook schoonmakers aan het werk, worden de papierbakken geleegd en worden de bedrijfsauto's gewassen door mensen met een beperking. Jon, de contractmanager bij het RIVM vindt het belangrijk dat overheidsinstellingen maatschappelijk

⁴³ Verbond Sectorwerkgevers Overheid en Ministerie van Binnenlandse Zaken (2015) De overheidswerkgever werkt inclusief! Arbeidsparticipatie van theorie naar praktijk. Den Haag: VSO en BZK

⁴⁴ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2015), brief 'Eerste resultaten tussentijdse meting banenafpraak' van Jetta Klijnsma. Den Haag: SZW. De cijfers met een * zijn gebaseerd op een inschatting op basis van inleenverbanden bij de nulmeting

⁴⁵ Brief R.S. Cazemier en A. Vliegthart van de VNG d.d. 7 april 2015 met als onderwerp 'afspraken garantiëbanen'

⁴⁶ Groenewoud, M., L. Mallee, M. Witvliet en M. Blommesteijn (2014); Op weg naar een effectieve re-integratie van arbeidsbeperkten – Lessen voor gemeenten. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek

⁴⁷ Team Inclusief (2015); Inclusief- Praktijkgids realisatie banenafpraak bij het Rijk. Den Haag

verantwoord ondernemen en vindt dat werk belangrijk is voor de zingeving van mensen met een beperking en adviseert andere overheidsinstellingen om contact te leggen met SW-bedrijven in de regio.

Hoogopgeleide Wajongers bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK)

Vorig jaar gingen 24 Wajongers groepsgewijs aan de slag bij BZK, waarbij gebruik werd gemaakt van een aanpak die lijkt op de aanpak van het rijksstrategieprogramma. Voor de deelnemers zijn via de methode Inclusief Herontwerp Werkprocessen (IHW) vier nieuwe soorten werkpakketten samengesteld voor beleidsondersteuners. Leidinggevend konden kiezen uit een van die pakketten of een samenstel van taken daaruit. De eerste groep Wajongers begon in mei 2014 en de tweede groep volgde in november 2014. Gedurende 15 weken krijgen de Wajongers naast het werk als beleidsondersteuner ook trainingen over onder andere integriteit en persoonlijke effectiviteit. In november 2014 vond er een evaluatie plaats van de groep die in mei was gestart, iedereen was positief en de medewerkers in kwestie waren volwaardig onderdeel van het team geworden.

Bron: Team Inclusief (2015); Inclusief- Praktijkgids realisatie banenafpraak bij het Rijk. Den Haag

4.5. Samenwerkingsverbanden UWV

UWV zoekt de samenwerking met overheidswerkgevers en andere maatschappelijke en marktpartijen om werk te vinden of te creëren voor arbeidsgehandicapten en andere doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bij baancreatie gaat het bijvoorbeeld om afgesplitste eenvoudige of routinematige taken die worden samengevoegd tot een nieuwe baan voor iemand met een arbeidsbeperking.

In box 4.4 wordt meer verteld over de samenwerkingsovereenkomsten die zijn gesloten om het creëren van arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking en in specifieke gevallen ook het vinden van een nieuwe werkgever voor boventallige medewerkers te bevorderen. In box 4.5 wordt meer verteld over de samenwerkingsovereenkomst met Public Support.

Box 4.4. Samenwerkingsovereenkomsten om banenafpraak kracht bij te zetten

Om de banenafpraak en externe mobiliteit van werk naar werk (VWNW) te bevorderen, zijn er verschillende samenwerkingsovereenkomsten afgesloten met het UWV WERKbedrijf. Het gaat hierbij om samenwerkingsovereenkomsten met het Rijk, Defensie, maar ook met het UWV (als werkgever) zelf. Zo wordt bijvoorbeeld binnen het Rijk (inclusief alle rijksonderdelen, zoals Rijkswaterstaat, Ministerie van Veiligheid en Justitie, de rechterlijke macht en het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) samengewerkt om de banenafpraak vorm te geven en daarnaast ook de medewerkers die van werk naar werk begeleid moeten worden, te faciliteren. Daarbij zorgt het Rijk voor arbeidsplaatsen/vacatures, indien nodig voor een functiegerelateerde opleiding aan het begin van een nieuw dienstverband en voor werkplekbegeleiding van mensen met een beperking.

Andersom worden vanuit UWV ook de nodige faciliteiten geboden. Hierbij kan gedacht worden aan onder andere het inventariseren van kandidaten, het opstellen van klantprofielen, het beschikbaar stellen van deskundige aanspreekpunten en het eigen netwerk om een goede match tot stand te kunnen laten komen tussen kandidaten uit de doelgroepen en hun nieuwe werkgevers. In sommige gevallen wordt ook een voor de sector specifiek servicepunt opgezet, dit is bijvoorbeeld het geval in de samenwerkingsovereenkomst met Defensie, die aan het einde van 2015 afloopt. Dit servicepunt kan bijvoorbeeld een bijdrage leveren voor een relatief grote groep oudere boventallige medewerkers met een administratieve functie die hun baan zullen verliezen, maar op het moment van ontslag nog geen andere baan hebben gevonden.

UWV is niet alleen in gesprek met Defensie om te komen tot een voortzetting van de samenwerkingsovereenkomst per 2016, maar streeft ook naar samenwerking met de Nationale Politie.

Box 4.5. Werkloze oudere werkzoekenden worden opgeleid voor detachering bij gemeenten

In 2014 werd een samenwerkingsovereenkomst door UWV aangegaan met Public Support en deze is inmiddels verlengd tot en met mei 2016. De samenwerkingsovereenkomst richt zich op oudere werklozen die drie maanden tot een jaar werkloos zijn. In het eerste convenant deden verschillende arbeidsmarktregio's mee en ging het om 25 oudere werkloze werknemers per regio, die werden opgeleid door Public Support tot bestuurssecreresse en vervolgens met een dienstverband bij Public Support gedetacheerd bij voornamelijk gemeentelijke organisaties. Het werven, trainen en contracteren van oudere werkloze werknemers zal ook in de nieuwe overeenkomst doorgaan op landelijk niveau en afhankelijk van de vraag vanuit Public Support.

Op regionaal niveau werkt UWV ook samen met andere partijen om de match tussen werkzoekende arbeidsgehandicapten en werkgevers te verbeteren door een platform te bieden waarop zij elkaar kunnen vinden. Over het platform 'Onbeperkt aan de slag' wordt meer verteld in box 4.6.

Box 4.6. Onbeperkt aan de slag: overheids- en marktwerkgevers gaan inclusief

Onbeperkt aan de slag bestaat uit regionale samenwerkingsverbanden in de regio's Utrecht Midden en Amsterdam tussen werkgevers uit zowel overheids- als marktsectoren, werkgeversnetwerk De Normaalste Zaak en het UWV Werkbedrijf in de betreffende regio. Onbeperkt aan de slag bestaat uit een website die is opgezet met het doel om inclusieve werkgevers en werkzoekenden met een arbeidsbeperking elkaar beter te laten vinden. Werkzoekenden met een beperking kunnen op een profiel aanmaken op de website. Daarmee kunnen ze een CV toevoegen en aanvullende vragen beantwoorden over de gebieden waarin zij beperkt zijn. Voor zowel werkgevers als werkzoekenden zijn tips te vinden op de website zodat zij kunnen komen tot een goede en duurzame match.

De werkzoekenden kunnen zich in hun zoektocht naar werk laten begeleiden door een (re-integratie)bureau of zelfstandig het proces doorlopen. Naast het online matchen van mensen en vacatures kunnen werkzoekenden ook werkgevers ontmoeten voor een informeel gesprek tijdens de Meet & Greet die door het platform regelmatig worden georganiseerd.

Op de website zijn bovendien vacatures te vinden voor mensen met verschillende opleidingsniveaus, zoals praktijkonderwijs, mbo-, hbo- en academisch niveau, waarbij het gaat om eenvoudige werkzaamheden zoals keukenhulp of schoonmaker tot meer geschoolde functies zoals automonteur of toezichthouder bij een zwembad, tot commerciële en adviserende functies in de zakelijke dienstverlening. Het platform zelf is geschikt voor een grote groep mensen met een beperking. Op de website bestaat de mogelijkheid om te kiezen om de website te lezen in standaardtaal of eenvoudige taal.

bron: <https://onbeperkaandeslag.nl/>

5. Regionale arbeidsmarkt

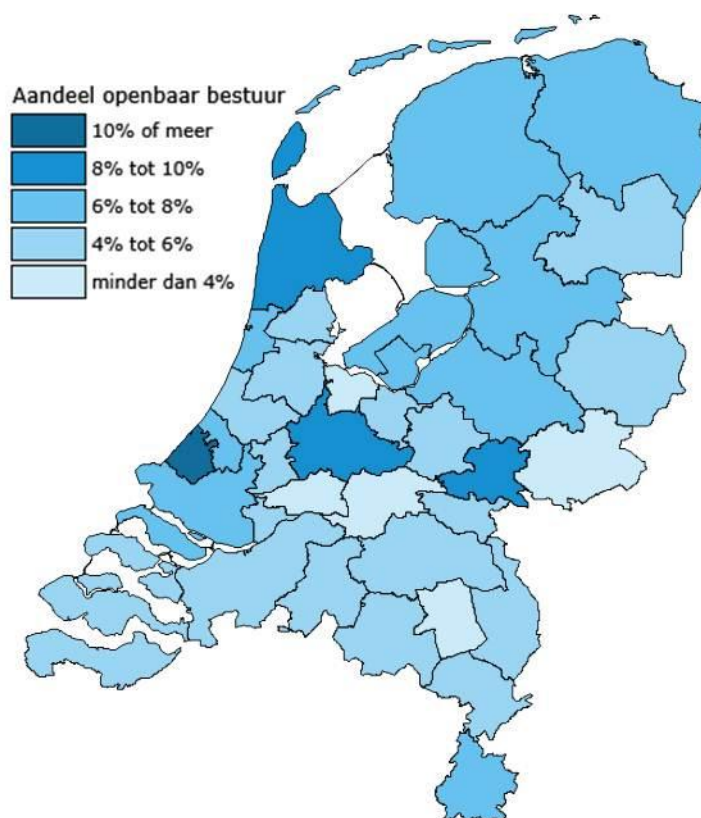
5.1. Aandeel overheidssectoren in regionale werkgelegenheid

Tot nu toe hebben we vooral gekeken naar nationale cijfers over werkgelegenheid, werkloosheid en kansen van voormalig en toekomstig overheidsmedewerkers. Veel overheidswerk speelt zich ook op regionaal niveau af: gemeentelijke overheden, defensie-onderdelen en de regionale teams van de Nationale Politie bieden ook in de regio veel werkgelegenheid. Overheidswerkgevers (inclusief zbo's) vormen een kleine 7 procent van de totale werkgelegenheid (in banen) in Nederland.

Den Haag koploper in aandeel overheid in werkgelegenheid

Wanneer we kijken naar arbeidsmarktregio's zien we dat het aandeel van de overheid in de werkgelegenheid varieert van iets meer dan 3 tot bijna 15 procent per arbeidsmarktregio. De uitschieter van bijna 15 procent wordt gevormd door de regio Haaglanden. Dit kan verklaard worden doordat de ministeries van de rijksoverheid zetelen in Den Haag, alsmede de provincie Zuid-Holland, de gemeente Den Haag en verschillende overheidsorganen.

Figuur 5.1: Aandeel overheid in aantal banen per arbeidsmarktregio



bron: UWV 2015

Relatief veel ambtenaren in Noord-Holland Noord, Utrecht Midden en Rijk van Nijmegen

Het relatief grote aandeel in de werkgelegenheid in de kop van Noord-Holland kan verklaard worden door het feit dat in Den Helder een grote marinebasis is gevestigd. In Utrecht-Midden zijn diverse zelfstandige bestuursorganen (die in bovenstaande figuur wel zijn meegenomen) gevestigd, zoals de Sociale Verzekeringsbank (SVB), maar ook kantoren van de Belastingdienst, Rijkswaterstaat, de Raad voor de Kinderbescherming, de Raad voor de Rechtsbijstand, onderdelen van Defensie, enzovoort. Ook in arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen is het aandeel van de overheid in de werkgelegenheid relatief groot.

5.2. Regionale ontwikkeling overheidssectoren

In tabel 5.1 zijn de werkgelegenheid en de vacatureontwikkeling per arbeidsmarktregio weergegeven. Uit de tabel is geen eenduidige ontwikkeling te destilleren. Wel is te zien dat in veel arbeidsmarktregio's waar in 2013/2014 een sterke groei in het aantal vacatures te zien was deze groei in het jaar erna vaak sterk afnam, of zelfs omsloeg in krimp. Andersom sloeg soms krimp alsnog om in groei. Er zijn een paar regio's die op alle aspecten gunstig afwijken van het gemiddelde.

In de volgende regio's heeft de overheid een groot aandeel in de regionale werkgelegenheid en de regionale vacatures en was er twee opeenvolgende jaren sprake van groei in het aantal overheidsvacatures:

- Groningen: niet alleen zijn in Groningen tal van Rijksdiensten gevestigd, maar er is ook sprake van een trek van Rijksdiensten naar Groningen vanuit Friesland en Drenthe (waaronder de Belastingdienst). Verder is het ambtenarenapparaat in Groningen nog iets sterker vergrijsd, wat leidt tot een grotere vervangingsvraag dan gemiddeld in Nederland. Daarnaast wijkt Groningen af in het feit dat er in de provincie Groningen extra personeel nodig is voor het coördineren en afhandelen van de gevolgen van de aardbevingen die met de gaswinning gepaard gaan.
- Haaglanden: een regio met veel werkgelegenheid bij de rijksoverheid. In dit segment is de werkgelegenheid de afgelopen jaren alweer enigszins gegroeid.
- Zuid-Holland Centraal: in deze regio zetelt de AIVD. Hier heeft men de afgelopen jaren te maken gehad met krimp door reorganisatie gevolgd door extra geld door 'Operatie Slagkracht' om de intensivering van de taken door ontwikkelingen op het gebied van radicalisering en jihadisme te kunnen uitoefenen. Met de 'Operatie Slagkracht', is € 25 miljoen vrijgemaakt om bijvoorbeeld meer onderzoeksmedewerkers aan te trekken om deze taken uit te voeren.⁴⁸

Andere regio's waar in twee opeenvolgende jaren sprake was van forse groei van het aantal overheidsvacatures zijn:

- Twente
- Achterhoek
- Flevoland
- Noordoost-Brabant

In deze regio's bood de overheid de afgelopen jaren dus relatief goede kansen op werk. Of dit voor de komende jaren ook weer het geval zal zijn, hangt af van enerzijds de voortgang bij de afslanking van de verschillende overheidsonderdelen en de ontwikkeling van de vervangingsvraag in de betreffende regio.

⁴⁸ Algemene Rekenkamer (2015); Bezuinigingen en intensiveringen bij de AIVD – Gevolgen van de budgettaire turbulentie in de periode 2012-2015. Den Haag: Algemene Rekenkamer

Tabel 5.1 Werkgelegenheid en vacatures in overheidssectoren naar regio

	Aandeel overheid in werkgelegenheid per regio in 2014	aantal vacatures overheid (2014 Q3 - 2015 Q2) in de regio	aandeel overheid in totale regionale vacaturemarkt	groei/krimp vacatures (2013 Q3 - 2014 Q2)	groei/krimp vacatures (2014 Q3 - 2015 Q2)
Drenthe	4,2%	90	1,5%	++	+
Groningen	7,7%	625	4,4%	++	+
Friesland	6,7%	731	2,6%	++	-
IJsselvechtstreek	7,3%	405	3,0%	+/-	++
Stedendriehoek	7,9%	876	3,4%	++	-
Twente	4,7%	220	2,4%	++	++
Achterhoek	3,8%	194	4,7%	++	++
Food Valley	5,0%	211	4,1%	+/-	++
Midden-Gelderland	8,7%	348	3,1%	-	++
Rijk van Nijmegen	4,3%	165	2,8%	--	++
Rivierenland	3,8%	122	2,2%	--	++
Amersfoort	5,2%	479	2,7%	++	-
Flevoland	6,5%	358	3,9%	++	++
Gooi en Vechtstreek	3,7%	204	2,7%	--	++
Midden-Utrecht	8,9%	2.753	5,1%	++	+/-
Noord-Holland Noord	9,3%	426	2,4%	-	+
Zaanstreek/Waterland	5,0%	209	3,2%	--	++
Zuid-Kennemerland	6,5%	310	1,9%	++	-
Groot Amsterdam	5,2%	1.355	1,8%	+	++
Haaglanden	14,8%	3.001	8,8%	++	+
Holland Rijnland	4,6%	628	3,1%	++	-
Midden-Holland	4,0%	111	3,5%	+	++
Zuid-Holland Centraal	7,3%	378	6,8%	++	++
Drechtsteden	4,7%	334	3,2%	++	-
Gorinchem	3,1%	99	2,0%	++	-
Rijnmond	7,0%	1.049	1,7%	++	-
West-Brabant	6,0%	870	3,3%	++	+
Zeeland	5,6%	192	0,7%	++	+/-
Helmond-De Peel	3,2%	150	2,2%	+/-	-
Midden-Brabant	4,6%	640	2,7%	++	+/-
Noordoost-Brabant	5,6%	494	2,4%	++	++
Zuidoost-Brabant	5,4%	370	1,6%	+/-	++
Midden-Limburg	5,5%	262	2,5%	++	-
Noord-Limburg	4,5%	371	3,1%	++	-
Zuid-Limburg	6,4%	556	2,3%	++	+
Heel Nederland*	6,6%	21.183	3,1%	++	+

bron: UWV 2015

* Het gaat om de sector overheid, inclusief zbo's

Cijfers voor heel Nederland zijn inclusief de cijfers die niet aan een regio kunnen worden toegedeeld. Wanneer de groei of krimp lag tussen -5% en +5% is de ontwikkeling aangeduid als +/- . Wanneer de groei min of plus tussen de 5% en 25 % lag is dit aangeduid als respectievelijk + voor de groei en - voor de krimp. Wanneer de groei of krimp meer dan 25% betrof is dit in de tabel opgenomen als ++ en --. Grote afwijkingen van het gemiddelde zijn in kleur aangegeven

Literatuur

Aalst, M. van der (2015); *Welke beroepen bieden kansen? Overzicht van krapte- en overschotberoepen*. Amsterdam: UWV

Algemene Rekenkamer (2015); *Bezuinigingen en intensiveringen bij de AIVD – Gevolgen van de budgettaire turbulentie in de periode 2012-2015*. Den Haag: Algemene Rekenkamer

A&O-fonds Provincies (2014); *Personeelsmonitor Provincies 2013*. Den Haag: A&O-fonds Provincies

A&O-fonds Waterschappen (2013); *HR Monitor 2012 – Sector Waterschappen in beeld*. Den Haag: A&O-fonds Waterschappen

A&O-fonds Waterschappen (2013a); *Watermensen werken door – Arbeidsmarkt waterschappen in kaart 2013*. Den Haag: A&O-fonds Waterschappen

A&O-fonds Waterschappen (2014); *Strategische personeelsvraagstukken – Personele gevolgen van strategische ontwikkelingen in de sector waterschappen en de bijbehorende actie in het hier en nu*. Den Haag: A&O-fonds Waterschappen

Berkhout, E. & S. van der Werff (2015a); *Studie en Werk 2015 – Hbo'ers en academici van studiejaar 2012-2013 op de arbeidsmarkt, Statistische bijlage academici*. Amsterdam: SEO

Berkhout, E. & S. van der Werff (2015b); *Studie en Werk 2015 – Hbo'ers en academici van studiejaar 2012-2013 op de arbeidsmarkt, Statistische bijlage hbo'ers*. Amsterdam: SEO

Echteld, P. van, R. Schellingerhout, M. de Voogd-Hamenlink (2015); *Vraag naar arbeid 2015*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau

Gardenies, J., M. Poeth, J. de Quillettes, E. Webers, R. van der Boorn, E. Loozen en F. Janssen (2015); *Personeelsmonitor Gemeenten 2014*. Den Haag: A+O-fonds Gemeenten

Groenewoud, M., L. Mallee, M. Witvliet en M. Blommesteijn (2014); *Op weg naar een effectieve re-integratie van arbeidsbeperkten – Lessen voor gemeenten*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek

Jettinghoff, K., D. van den Berg, M. Grootsholte (2013); *Arbeidsmarktanalyse Politie 2013*. Den Haag: SAOP

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2013); *Feiten en Cijfers – Werken in de Publieke Sector 2013*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2013a); *De Grote Uittocht Herzien – Een nieuwe verkenning van de arbeidsmarkt voor het openbaar bestuur*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2014); *Werken in de publieke sector 2014 Cijfers en Trends – deel cijfers*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2014a); *Werken in de publieke sector 2014 Cijfers en Trends – deel trends*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2014b); *Arbeidsmarktanalyse Rijk een vooruitblik naar 2016 en 2020*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2015); *Jaarrapportage bedrijfsvoering Rijk 2014*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2015a); *Werkbeleving in de publieke sector; Resultaten van het personeelsonderzoek 2014*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2015b); *Werken in de publieke sector 2015 Cijfers en Trends – deel cijfers*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2015c); *Werken in de publieke sector 2015 Cijfers en Trends – deel trends*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken

Ministerie van Defensie (2015); *Jaarverslag 2014 Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht*. Den Haag: Ministerie van Defensie

Ministerie van Defensie (2015a); *Personeelsrapportage over 2014, versie 28 mei 2015*. Den Haag: Ministerie van Defensie

Ministerie van Defensie (2015b); *Rijksbegroting 2016 x [sic] Defensie*. Den Haag: Ministerie van Defensie

Nationale Politie (2014); *Begroting Nationale Politie 2014-2018*, Den Haag: Nationale Politie

Nationale Politie (2015); *Begroting Nationale Politie 2015-2019*, Den Haag: Nationale Politie

Pilgram, K., K. van Uitert en P. Hilbers (2013); *Vacatures in Nederland 2013; De vacaturemarkt en personeelswerving in beeld*. Amsterdam: UWV

Politieacademie (2014); *Jaarstukken 2013 – Deel I Jaarverslag*. Apeldoorn: Politieacademie

Rutte, M en D. Samsom (2012); *Bruggen slaan, Regeerakkoord VVD-PvdA*

Sijstermans-Kokx, E., M. von Bergh, M. van Tits (2011); *Van baan zekerheid naar werkzekerheid-Belemmeringen en succesfactoren voor ambtelijke mobiliteit*. Tilburg: IVA

Stichting ICTU (2015); *Werken is bewegen – Mobiliteit in het openbaar bestuur. (i.o.v. BZK)*: Den Haag Stichting ICTU

Team Inclusief (2015); *Inclusief- Praktijk gids realisatie banenafpraak bij het Rijk*. Den Haag.

Uitert, K. van (2013); *Sectorbeschrijving overheid*. Amsterdam: UWV

Uitert, K. van en M. van der Aalst (2014); *Sectoren in beeld; Ontwikkeling, kansen en uitdagingen op de arbeidsmarkt – hoofdlijnen*. Amsterdam: UWV

Unie van Waterschappen, Interprovinciaal overleg en Vereniging Nederlandse Gemeenten (2014); *Factsheet normalisering rechtspositie ambtenaren*. Den Haag

Vandenbeeke, W, S. Scheepers en A. Honddeghem (2006); *Public Service Motivation in Nederland, Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk en Duitsland: gevalsstudies gebaseerd op een comparatief literatuuronderzoek*. Leuven: Steunpunt Bestuurlijke Organisatie

Verbond Sectorwerkgevers Overheid en Ministerie van Binnenlandse Zaken (2015) *De overheidswerkgever werkt inclusief! Arbeidsparticipatie van theorie naar praktijk*. Den Haag: VSO en BZK

Volkerink, M. en P. Bisschop (2013); *Stilte voor de storm? Een verkenning van de toekomstige arbeidsmarkt van provincies. (i.o.v. A&O-fonds Provincies)*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek

Vreeburg, A., M. de Vries, M. van Smoorenburg (2015); *UWV Arbeidsmarktprognose 2015-2016*. Amsterdam: UWV

Werff, S. van der (2015); *Studie & Werk 2015 Hbo'ers en academici van afstudeerjaar 2012/2013 op de arbeidsmarkt (i.o.v. Elsevier)*. Amsterdam: SEO economisch onderzoek

Wilthagen, A. C.J.M. (2013); *De arbeidsmarkt in de publieke sector: het einde van zowel de uittocht als de intocht? in: Staat van de ambtelijke dienst – Hoe staan de ambtenaren er anno 2013 voor?* Den Haag: CAOP

Bijlage I Aanvullende tabellen

Hoofdstuk 1

Op beroepen bij Defensie en de politie na, komen veel beroepen bij de overheid ook voor bij andere sectoren. In de onderstaande tabel is voor de overheidsberoepsgroepen met de meeste vacatures weergegeven welk aandeel van deze beroepsgroep werkzaam is bij de overheidssectoren.

Tabel B1 Belangrijkste sectoren in de 10 beroepen met meeste vacatures overheid

Beroepsgroep ROA	Belangrijkste sectoren per beroepsgroep	aandeel sector in totale werkgelegenheid
Boekhouders en secretaresses	Openbaar bestuur en overheidsdiensten	15%
	Specialistische zakelijke dienstverlening	14%
	Financiële dienstverlening en onroerend goed	8%
Commercieel employés (middelbaar)	Financiële dienstverlening en onroerend goed	23%
	Groothandel	20%
	Openbaar bestuur en overheidsdiensten	4%
Systeemanalisten	Informatie en communicatie	48%
	Financiële dienstverlening en onroerend goed	9%
	Openbaar bestuur en overheidsdiensten	6%
Juristen	Specialistische zakelijke dienstverlening	43%
	Openbaar bestuur en overheidsdiensten	36%
	Financiële dienstverlening en onroerend goed	6%
Managers (academisch)	Openbaar bestuur en overheidsdiensten	20%
	Onderwijs	16%
	Welzijn	12%
Programmeurs	Informatie en communicatie	33%
	Openbaar bestuur en overheidsdiensten	11%
	Financiële dienstverlening en onroerend goed	9%
Receptionisten en admin. employés	Openbaar bestuur en overheidsdiensten	11%
	Financiële dienstverlening en onroerend goed	10%
	Verhuur en overige zakelijke dienstverlening	8%
Asp. politieag., soldaten, beveiligingshulpkrachten	Openbaar bestuur en overheidsdiensten	46%
	Verhuur en overige zakelijke dienstverlening	38%
	Vervoer en opslag	3%
Commercieel medewerkers (hoger)	Financiële dienstverlening en onroerend goed	25%
	Groothandel	19%
	Specialistische zakelijke dienstverlening	11%
	Openbaar bestuur en overheidsdiensten	4%
Activiteitenbegel. en medw. arb.bemiddeling	Welzijn	63%
	Zorg	11%
	Openbaar bestuur en overheidsdiensten	8%

bron: ROA, percentages zijn gemiddelde 2011-2012 en gebaseerd op CBS/EBB

Hoofdstuk 3

Er zijn weinig beroepsopleidingen die specifiek zijn gericht op de overheid. Wel zijn er de nodige mbo-opleidingen waarmee gediplomeerden aan de slag kunnen bij de overheid. Tabel B2 geeft een beeld van de kansen van gediplomeerden van deze opleidingen in het algemeen en hebben niet direct betrekking op de overheidssectoren.

Kans op werk en kans op stage na mbo

De Stichting Samenwerkingsverband Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) geeft een inschatting van de arbeidsmarktperspectieven vanuit mbo-opleidingen. Voor alle mbo-kwalificaties publiceert de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) de kans op werk en de kans op stage per regio (zie www.kansopwerk.nl). Kans op werk toont de toekomstkansen voor de afgestudeerde mbo'er in ruim zeshonderd beroepen. Het gaat om de kans op een baan in het verlengde van de opleiding. Bekeken wordt wat die kans is als de student nu met de opleiding begint en deze binnen de normale studieduur afrondt. Bij een tweejarige opleiding gaat het dus om de kans op werk over twee jaar. Kans op stage laat zien wat voor de meer dan zeshonderd beroepsopleidingen in het mbo de kans op een stage of leerbaan is.

Tabel B2 Kansen op werk en stage per mbo-opleiding

mbo-opleiding	mbo-niveau	kans op werk	kans op stage
Economisch administratief/ Secretarieel			
bedrijfsadministratief medewerker	2	gering	gering
secretarieel medewerker	2	gering	matig
telefonist/receptionist	2	voldoende	matig
financieel administratief medewerker	3	matig	matig
bedrijfsadministrateur	4	voldoende	voldoende
juridisch medewerker openbaar bestuur	4	matig	matig
secretaresse	3	matig	ruim voldoende
directiesecretaresse/managementassistent	4	matig	ruim voldoende
medewerker personeel en arbeid	4	ruim voldoende	goed
medewerker sociale zekerheid	4	voldoende	matig
ICT-functies			
Medewerker ICT	2	gering	gering
medewerker beheer ICT	3	matig	voldoende
applicatieontwikkelaar	4	voldoende	ruim voldoende
netwerkbeheerder	4	voldoende	voldoende
ICT-beheerder	4	voldoende	matig
Militaire beroepen			
aankomend medewerker grondoptreden	2	goed	ruim voldoende
aankomend onderofficier grondoptreden	3	goed	ruim voldoende

bron: SBB Kans op werk [geraadpleegd september 2015]

Bijlage II Overzicht traineeships bij overheidsorganisaties

Overzicht traineeships bij overheidsorganisaties

In deze bijlage is een overzicht opgenomen van verschillende traineeships bij de rijksoverheid en verschillende provincies, gemeenten en waterschappen. Dit overzicht geeft weblinks per traineeship naar een website met meer informatie, maar beoogt niet uitputtend te zijn. Het geeft wel een indicatie van de mogelijkheden die er op dit gebied zijn. De meeste traineeships staan open voor afgestudeerde hbo'ers en wo'ers, ongeacht de opleidingsrichting.

Rijkstraineeship

Meer informatie: <https://www.werkenvoornederland.nl/starters/het-rijkstraineeprogramma>

PBLQ–traineeship informatiemanagement

Meer informatie: <http://www.pblq.nl/diensten/traineeprogramma-informatiemanagement>

BoFeB-traineeship voor economen en econometristen

Meer informatie: <https://www.werkenvoornederland.nl/starters/bofeb>

Traineeships bij gemeenten

Gemeente Amsterdam:

<https://www.amsterdam.nl/gemeente/organisatie/bedrijfsvoering/personeel/trainee-pool-gemeente/>

Gemeente Barneveld:

http://www.barneveld.nl/bestuur-organisatie/trainees_46875?pk_campaign=Redirects&pk_kwd=trainees

Gemeente Den Haag:

<http://www.denhaag.nl/home/bewoners/gemeente/traineeprogramma/to/Den-Haag-trainees-9.htm>

Gemeente Rotterdam: <http://www.rotterdam.nl/rotterdamsetraineeprogramma>

Traineeships bij provincies

Provincie Fryslân: <http://www.fryslan.frl/trainee>

Provincie Noord-Holland: <https://provincie-noord-holland.traineeshipplaza.nl/>

Provincie Zuid-Holland (financieel): <http://www.zuid-holland.nl/overons/traineeship/>

Samenwerkingsverbanden Trainee-pools

De toekomst van Brabant: <http://www.detoekomstvanbrabant.nl/>

De Utrechtse Nieuwe: <http://deutrechtsenieuwe.nl/>

Metropoolregio Amsterdam: <http://www.trainee-poolmra.nl/vacatures/>

Richting Zuid (Limburg): <https://www.richtingzuid.nl/>

Bijlage III Overzicht gesprekken sectordeskundigen

Voor het opstellen van de sectorbeschrijvingen, maakt het UWV gebruik van bestaande interne en externe bronnen en van gesprekken met vertegenwoordigers uit het veld. Deze gesprekken zijn bedoeld om gegevens te duiden, te verrijken en aan te vullen. Natuurlijk zijn we iedereen dankbaar die zijn of haar tijd en kennis beschikbaar heeft gesteld ten behoeve van deze publicatie. Het ging om de volgende personen.

Overzicht: Met wie hebben we gesproken?

Naam	Organisatie	Functie
Mandy den Drijver	Ministerie van Defensie	Regiomanager Arbeidsmarkt Defensie
Marjolijn Berend	UWV Werkbedrijf	Landelijk adviseur werkgeversdiensten voor sectoren Overheid en Onderwijs
Fred Jansen	A&O fonds gemeenten	Programmamanager
Annemarie Boonstra	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	Teamcoördinator Strategie, Informatie & Monitoring
Betty Feenstra	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	Kwartiermaker Directoraat-Generaal Organisatie en Bedrijfsvoering Rijk
Saskia Appels	Nationale Politie	Coördinerend beleidsadviseur Ontwikkeling en Onderwijs directie HRM
Marco Ouwehand	Abvakabo FNV	Vakbondsbestuurder sector Rijk

Bijlage IV O&O-fondsen overheidssectoren

Binnen de verschillende overheidssectoren zijn verschillende O&O-fondsen actief.

A+O fonds Rijk

De vakorganisaties Abvakabo FNV, CNV Publieke Zaak, CMHF en Ambtenarencentrum en de werkgever Rijk werken samen in het Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds voor de Rijksoverheid (A+O fonds Rijk). Door vernieuwende activiteiten te stimuleren draagt het fonds bij aan verbetering van de arbeidsmarkt binnen de rijksoverheid. Het A+O fonds Rijk draagt bij aan visievorming, biedt een proeftuin voor vernieuwende ideeën, verzamelt goede voorbeelden en verspreidt ze. Het A+O fonds Rijk voert zelf projecten uit en verleent subsidies voor projecten bij het Rijk.

Meer informatie: www.aofondsrijk.nl

A+O fonds Gemeenten

De Stichting Arbeidsmarkt en Opleidingsfonds (A+O fonds) Gemeenten is in 1993 door de sociale partners in deze sector opgericht. Met het A+O fonds bevorderen en ondersteunen zij vernieuwende activiteiten in de sector op het gebied van arbeidsmarkt en HRM-beleid. Het gaat om activiteiten die erop gericht zijn organisaties en personen optimaal te laten functioneren. De sociale partners willen impulsen geven om ervoor te zorgen dat gemeenten aantrekkelijke arbeidsorganisaties zijn en daardoor een goede dienstverlening aan burgers kunnen leveren.

Meer informatie: www.aeno.nl

A&O Provincies

A&O Provincies is sinds januari 2007 het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds van de deelsector Provincies. A&O Provincies wordt bestuurd door vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers en is actief op het brede terrein van arbeidsmarkt, HRM, arbo en veiligheid, opleidingen en medezeggenschap. Na de succesvolle samenwerking binnen het arboconvenant Provincies hebben werkgevers- en werknemersorganisaties besloten de samenwerking voort te zetten in A&O Provincies.

Meer informatie: www.aenoprovincies.nl/

A&O-fonds Waterschappen

De Stichting Arbeidsmarkt- en Ontwikkelingsfonds Waterschappen (A&O-fonds Waterschappen) is opgericht op 1 januari 2008. Het is een samenwerkingsverband van werkgevers- en werknemersorganisaties in de deelsector Waterschappen. Het A&O-fonds Waterschappen wil knelpunten in de arbeidsmarkt wegnemen en nieuwe ontwikkelingen op het gebied van HRM- en arbeidsmarktbeleid stimuleren.

Meer informatie: www.aenowaterschappen.nl

Stichting SAOP

De Subsidiecommissie Arbeidsmarkt en Onderwijs Politie (SAOP) is door het Centraal Georganiseerd Overleg Sector Politie (CGOP) in 1994 ingesteld. Op 1 januari 2010 is de commissie een rechtspersoon geworden. Het bestuur bestaat uit vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties en vertegenwoordigers van werknemersorganisaties. SAOP heeft als doel om de binnen de korpsen opgedane kennis over de sector Politie te verspreiden.

Meer informatie: www.saop.nl

Stichting Arbeidsmarkt- en Scholingsfonds Defensie

De Stichting Arbeidsmarkt- en Scholingsfonds Defensie (ASD) is een samenwerkingsverband van het Ministerie van Defensie en de Centrales van Overheidspersoneel binnen de Defensie. ASD is in 1995 opgericht om (Europese) subsidies te kunnen aanvragen voor (om)scholingsprojecten, beroepsopleidingen op MBO-niveau, voor defensiemedewerkers. Met deze subsidies werd het Defensie mogelijk gemaakt om meer personeel (om) te scholen dan het defensiebudget normaliter mogelijk zou maken. Sinds enige jaren subsidieert ASD ook het civiel certificeren van verschillende defensieopleiding en sinds 2015 ook het sectorplan Defensie en politie. ASD adviseert het Sectoroverleg Defensie over ontwikkelingen op het gebied van de arbeidsmarkt en opleidingen.

Meer informatie: www.scholingsfondsdefensie.nl

Colofon

Uitgave

UWV, Afdeling arbeidsmarktinformatie en -advies

Postadres

Postbus 58285
Postcode 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

sippy.vanakker@uwv.nl, tel. 06-21581342
kees.vanuitert@uwv.nl, tel 06-22947956

Auteurs

Sippy van Akker
Mechelien van der Aalst
Kees van Uitert

Alles uit deze publicatie mag worden overgenomen. Graag zelfs, wij verzoeken u wel dit te doen met bronvermelding.

UWV © 2015

