

Arbeidsmarktkrapte binnen de publieke sector

Bijlagenrapport

Inhoudsopgave	
Inleiding	3
Bijlage 1: Vragenlijst Flitspanelonderzoek: Arbeidsmarktkrapte Publieke Sector	4
Bijlage 2: Tabellen met onderzoeksresultaten	14
1. Publieke sector totaal	14
2. Sector Rijk	23
3. Sector Gemeenten.....	32
4. Sector Provincies	41
5. Sector Waterschappen	50
6. Sector Rechterlijke macht	59
7. Sector Primair onderwijs	68
8. Sector Voortgezet onderwijs.....	77
9. Sector Onderwijs overig.....	86
10. Sector Defensie	95
11. Sector Politie	104
12. Sector Zorg	113
13. Sector Overig	122
Bijlage 3: Antwoorden op open vragen	131



Inleiding

Voorliggende rapportage bevat de bijlagen die horen bij het separate rapport 'Resultaten Flitspanelonderzoek arbeidsmarktkrapte in de publieke sector' dat door ICTU – Programma InternetSpiegel is opgesteld in opdracht van het ministerie van BZK/DGOO/Directie Ambtenaar & Organisatie. De bijlagen bestaan uit de volgende onderdelen:

Vragenlijst

ICTU heeft in samenwerking met het ministerie van BZK/DGOO/A&O de vragenlijst opgesteld die is gebruikt bij het onderzoek. De totale vragenlijst bestaat uit 33 vragen. Door routing is de minimale lengte 11 vragen en de maximale lengte 33 vragen.

Frequentietabellen

Naast de totaalgroep Publieke sector zijn bij de analyses de volgende sectoren onderscheiden:

- Rijk (inclusief zbo's)
- Gemeenten
- Provincies
- Waterschappen
- Rechterlijke macht
- Primair onderwijs
- Voortgezet onderwijs
- Onderwijs overig (MBO/HBO/WO en onderzoeksinstellingen)
- Defensie
- Politie
- Zorg (universitaire medische centra en zorgsector niet zijnde een universitair medische centrum).
- Sector Overig (restcategorie (bijv. gemeenschappelijke regelingen/omgevingsdiensten etc.)

Voor elk van bovenstaande sectoren zijn in dit bijlagenrapport de frequentietabellen opgenomen.

Antwoorden op de open vragen

De antwoorden op de open vragen zijn een letterlijke weergave van de antwoorden zoals ze door de respondenten zijn gegeven. Voor deze antwoorden geldt dat zij alleen op totaalniveau (publieke sector en dus niet uitgesplitst naar sector) worden getoond.

Representativiteit

Het onderzoek heeft een aantal beperkingen waardoor het niet goed mogelijk is om harde uitspraken te doen over de publieke sector en/of een specifieke sector in de publieke sector. Op basis van achtergrondkenmerken zoals verdeling leeftijd en geslacht zijn de resultaten namelijk niet representatief voor de verschillende sectoren en daarmee ook niet voor de publieke sector als geheel.

Hiermee dient rekening gehouden te worden bij de interpretatie van de tabellen met onderzoeksresultaten in bijlage 2.

Analyses

In de rapportage 'Resultaten Flitspanelonderzoek arbeidsmarktkrapte in de publieke sector' staan enerzijds beschrijvende statistieken beschreven, om de opdrachtgever meer inzicht te bieden in de omvang en bereidheid van de groep respondenten om over te stappen naar een krapteberoep. Bij de analyses is er onderzocht of er sprake is van verbanden tussen verschillende concepten en is gekeken of er een profiel op te stellen is van mensen die bereid zijn over te stappen naar een krapteberoep. Door middel van correlatieanalyses is onder andere gekeken naar verbanden. Enkel de significante resultaten zijn beschreven in de rapportage, waarbij een maximale overschrijdingskans van 5% is aangehouden ($p < .05$).

Verschillen in dit document tussen sectoren die niet zijn beschreven in de rapportage, zijn niet significant; hiermee dient rekening gehouden worden bij de interpretatie van de tabellen met onderzoeksresultaten in bijlage 2.



Bijlage 1: Vragenlijst Flitspanelonderzoek: Arbeidsmarktcrapte Publieke Sector

In deze bijlage is de vragenlijst opgenomen die is voorgelegd aan het Flitspanel.

Blok A: Achtergrondkenmerken en selectie doelgroep (vraag A2, variant op standaard selectievraag)

All respondents

A1 [M]

In welke overheidssector(en) bent u momenteel werkzaam? *Meer antwoorden mogelijk.*

1. Rijk, Kerndepartement
2. Rijk, Hoog College van Staat
3. Rijk, Uitvoeringsorganisatie/ agentschap
4. Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan (ZBO)
5. Rijk, Rijksinspecties
6. Rijk, Overig, namelijk: [O]
7. Gemeenten
8. Provincies
9. Rechterlijke Macht
10. Primair onderwijs
11. Voorgezet onderwijs
12. Middelbaar Beroepsonderwijs
13. Hoger Beroepsonderwijs
14. Wetenschappelijk onderwijs
15. Onderzoeksinstituten
16. Universitair Medische Centra
17. Veiligheidssector
18. Defensie, burgerpersoneel
19. Defensie, marine
20. Defensie, landmacht
21. Defensie, luchtmacht
22. Defensie, Koninklijke Marechaussee
23. Politie
24. Dienst justitiële inrichtingen
25. Douane
26. Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum
27. Andere sector binnen de (semi-)publieke sector, namelijk: [O]
28. Ik ben niet (meer) werkzaam binnen de (semi-)publieke sector [S]-> *Exit*

All respondents

A2 [M]

In welke provincie(s) bent u werkzaam? *Meer antwoorden mogelijk.*

1. Noord-Holland
2. Zuid-Holland
3. Zeeland
4. Noord-Brabant
5. Utrecht
6. Flevoland
7. Friesland
8. Groningen
9. Drenthe
10. Overijssel
11. Gelderland
12. Limburg



All respondents

A3 [S]

Heeft u meerdere betaalde banen naast elkaar?

1. Nee
2. Ja, ik heb meerdere banen bij dezelfde overheidswerkgever
3. Ja, ik werk voor een overheidswerkgever en ben (zelfstandig) ondernemer
4. Ja, ik heb naast mijn overheidswerkgever één of meerdere banen in het bedrijfsleven
5. Ja, ik heb meerdere overheidswerkgevers
6. Anders, namelijk...

If A3=2, 3, 4 or 5

A4 [S]

Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft?

1. Op de lange termijn aan het werk kunnen blijven/behoud werkzekerheid
2. Mezelf kunnen ontwikkelen
3. De kwaliteit van mijn werk bevorderen
4. De afwisseling in de taken en/of contacten
5. Om geld te verdienen voor iets extra's
6. Genoeg uren kunnen maken om financieel rond te komen
7. Anders, namelijk...

All respondents

A5 [S]

Hoe lang bent u werkzaam in de sector waarin u nu werkzaam bent?

<if A3=5 'Bij meerdere sectoren graag antwoorden voor de grootste baan (de baan met het meeste aantal uren). '>

1. Korter dan 1 jaar
2. Tussen de 1 en 3 jaar
3. Tussen de 3 en 5 jaar
4. Tussen de 5 en 10 jaar
5. Tussen de 10 en 15 jaar
6. Langer dan 15 jaar

All respondents

A6 [S]

Hoeveel jaar bent u werkzaam in uw huidige functie?

1. Korter dan 1 jaar
2. Tussen de 1 en 3 jaar
3. Tussen de 3 en 5 jaar
4. Tussen de 5 en 10 jaar
5. Tussen de 10 en 15 jaar
6. Langer dan 15 jaar



All respondents

A7 [M]

Wat is uw opleidingsachtergrond?

Meer antwoorden mogelijk.

1. Economie
2. Gezondheidszorg
3. Gedrag & maatschappij
4. Landbouw & natuurlijke omgeving
5. Natuurwetenschappen (inclusief wiskunde)
6. Onderwijs
7. Taal & cultuur
8. Recht
9. Techniek
10. ICT
11. Anders, namelijk

All respondents

A8 [S]

Sluit uw opleidingsachtergrond aan bij uw huidige functie?

1. Ja, ik ben werkzaam in het vakgebied waarvoor ik ben opgeleid
2. Gedeeltelijk
3. Nee, ik ben werkzaam in een ander vakgebied dan waarvoor ik ben opgeleid

All respondents

A9 [S]

Heeft u zich in uw loopbaan weleens laten omscholen?

Onder 'omgescholen' verstaan wij dat u een opleiding heeft gevolgd met als doel volledig andere werkzaamheden te verrichten dan waartoe u aanvankelijk was opgeleid.

1. Ja
2. Nee

Blok B: Arbeidsmarktcrapte

All respondents

B1 [S]

In de huidige 'krappe arbeidsmarkt' is het voor werkgevers lastig om voor specifieke functies (geschikte) werknemers te vinden.

De volgende functies binnen de publieke sector zijn lastig vervulbaar (krapteberoepen): financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs.

Merkt u hier in uw werk (bij de uitvoering van uw eigen functie) iets van?

1. Ja
2. Nee



If B1=1

B2 [M]

Wat merkt u hier in de praktijk van?

Meer antwoorden mogelijk.

1. Ik merk dat de werkvoorraad toeneemt (prioriteren wordt belangrijker)
2. Er wordt mij gevraagd langer door te werken/meer uren per week te maken
3. Ik ervaar hierdoor in mijn werk een hogere werkdruk
4. Ik krijg (meer) aanbiedingen van andere werkgevers om over te stappen
5. Salariswensen worden sneller ingewilligd
6. Anders, namelijk ...

If B1=1

B3 [S]

Bent u bereid, binnen uw huidige functie meer uren te werken als daar vanwege personeelstekorten (krapte) binnen uw organisatie om gevraagd wordt?

1. Ja
2. Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk....
3. Nee, ik ben tevreden
4. Nee, ik wil juist minder werken
5. Nee, anders namelijk...

If B3=2 OR 5

B3a [O]

Geef hieronder uw redenen op:

If B1=2

B4 [S]

Stel dat er in uw organisatieonderdeel sprake is van personeelstekorten (krapte), zou u dan bereid zijn meer uren te werken als daarmee krapte kan worden opgelost?

1. Ja
2. Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk....
3. Nee, ik ben tevreden
4. Nee, ik wil juist minder werken
5. Nee, anders namelijk...

If B4=2 OR 5

B4a [O]

Geef hieronder uw redenen op:



If B3=3 or 4 OR if B4=3 or 4

B5 [S]

Als er een salarisverhoging tegenover staat, zou u dan wel bereid zijn meer uren te werken?

1. Ja, bij een minimale loonsverhoging van... (%) [O]
2. Nee, een salarisverhoging trekt mij niet over de streep om meer te gaan werken
3. Nee, anders namelijk...

4. If B5= 3

5. B5a [O]

6. Geef hieronder uw redenen op:

Blok C: Bereidheid/intentie over te stappen naar andere functie/kraptefunctie en/of sector

All respondents

C1 [S]

Een mogelijkheid om de krapte in bepaalde beroepen (de lastig vervulbare functies, zoals financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs) op te lossen, is dat mensen een overstap maken naar deze lastig vervulbare functies.

Ziet u zichzelf overstappen naar een dergelijke lastig vervulbare functie, binnen of buiten uw huidige sector waarbij u dus echt andere werkzaamheden gaat verrichten?

1. Ja, ik zie mijzelf een overstap maken naar een krapteberoep
2. Nee, ik zie mijzelf geen overstap naar een krapteberoep maken
3. Weet ik (nog) niet
4. Ik werk al in een krapteberoep, overstappen is hierdoor niet logisch

If C1=2

C2 [M]

Waarom ziet u zichzelf geen overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep)?
Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen.

1. Ik heb het goed naar mijn zin in deze functie
2. Ik kan mezelf nog ontwikkelen in deze functie
3. In deze functie kan ik mijn vakgebied uitoefenen
4. De balans tussen werk-privé is in deze functie goed
5. Ik heb in mijn huidige functie voldoende baanzekerheid
6. Het is geen logische keuze om over te stappen, want ik werk in een krapteberoep
7. Omdat ik mij dan moet omscholen
8. Ik denk niet dat ik geschikt ben om een andere functie te vervullen
9. Anders, namelijk ...



If C1=1

C3 [M]

Waarom ziet u zichzelf een overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep)?
Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen.

1. Ik vind het werk dat ik momenteel doe niet leuk (meer)
2. Ik kan mezelf niet meer (voldoende) ontwikkelen in mijn huidige functie
3. De werkdruk in mijn huidige functie is te hoog
4. Ik verwacht dat mijn functie in de toekomst niet meer bestaat
5. Ik kan in een andere functie meer verdienen
6. Ik kan in een andere functie betekenisvoller werk uitvoeren
7. Ik heb in een andere functie meer baanzekerheid
8. Anders, namelijk ...

If C1=1 or 3

C4 [S]

Bent u bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is (krapteberoep)?

1. Ja
2. Alleen onder specifieke voorwaarden
3. Nee
4. Weet ik (nog) niet

If C4=2

C5 [M, MAX 3 ANSWERS]

Wat zijn voor u de randvoorwaarden om u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is (krapteberoep)? Maximaal 3 antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste randvoorwaarden.

1. Goede begeleiding van de werkgever bij de overstap
2. Baangarantie / vast contract
3. Behoud van mijn salaris
4. Inhoudelijk interessant werk
5. Betekenisvol werk
6. De kosten in tijd en/of geld om mij te laten omscholen komen niet voor mijn rekening
7. Terugkeergarantie
8. Carrière mogelijkheden in de nieuwe functie
9. Mits binnen de sector waarin ik nu werkzaam ben
10. Anders, namelijk ...



If C4=3

C6 [M]

Waarom bent u niet bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is (krapteberoep)? Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen

1. De carrièremogelijkheden in mijn huidige functie zijn goed
2. Ik verdien in mijn huidige functie goed
3. Ik heb in mijn huidige functie veel vrijheid en/of weinig werkdruk
4. Ik vind mijn huidige functie erg leuk
5. De balans tussen werk en privé is in mijn huidige functie goed
6. Ik denk niet dat ik een dergelijke functie aan kan
7. Ik denk niet dat ik voldoende begeleiding krijg bij deze overstap en/of in de nieuwe functie
8. Een dergelijke overstap zorgt voor teveel (baan)onzekerheid
9. Het kost me veel tijd en/of geld om een dergelijke overstap te kunnen maken
10. Anders, namelijk ...

If C1=2 or 3

C7 [S]

U geeft aan dat u geen overstap verwacht te maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep).

Ziet u zichzelf (wel) overstappen naar een andere functie, binnen of buiten uw huidige sector, waarin u echt andere werkzaamheden gaat verrichten.

1. Ja
2. Nee
3. Weet ik niet

If C1=2 or 3

C7A Ziet u zich overstappen naar een andere sector?

1. Ja
2. Nee
3. Weet ik niet



If C7A=1

C8 [M]

Aan welke sector(en) denkt u dan?

Meer antwoorden mogelijk.

1. Rijk, Kerndepartement
2. Rijk, Hoog College van Staat
3. Rijk, Uitvoeringsorganisatie/agentschap
4. Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan (ZBO)
5. Rijk, Rijksinspecties
6. Rijk, Overig, namelijk: [O]
7. Gemeenten
8. Provincies
9. Rechterlijke Macht
10. Primair onderwijs
11. Voorgezet onderwijs
12. Middelbaar Beroepsonderwijs
13. Hoger Beroepsonderwijs
14. Wetenschappelijk onderwijs
15. Onderzoekinstellingen
16. Universitair Medische Centra
17. Veiligheidssector
18. Defensie, burgerpersoneel
19. Defensie, marine
20. Defensie, landmacht
21. Defensie, luchtmacht
22. Defensie, Koninklijke Marechaussee
23. Politie
24. Dienst justitiële inrichtingen
25. Douane
26. Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum
27. Markt
28. Overig, namelijk ...

If C7A=1

C9 [O]

Wat spreekt u aan in deze sector(en)?

Bij meerdere sectoren graag uw antwoord per sector specificeren.



If C1=1

C10 [M]

U heeft aangegeven dat u bereid bent in de toekomst over te stappen naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep). Welke sector(en) zou u bij deze overstap het meeste aanspreken?
Meer antwoorden mogelijk.

1. Rijk, Kerndepartement
2. Rijk, Hoog College van Staat
3. Rijk, Uitvoeringsorganisatie/ agentschap
4. Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan (ZBO)
5. Rijk, Rijksinspecties
6. Rijk, Overig, namelijk: [O] (Scripter: add textbox)
7. Gemeenten
8. Provincies
9. Rechterlijke Macht
10. Primair onderwijs
11. Voorgezet onderwijs
12. Middelbaar Beroepsonderwijs
13. Hoger Beroepsonderwijs
14. Wetenschappelijk onderwijs
15. Onderzoeksinstituten
16. Universitair Medische Centra
17. Veiligheidssector
18. Defensie, burgerpersoneel
19. Defensie, marine
20. Defensie, landmacht
21. Defensie, luchtmacht
22. Defensie, Koninklijke Marechaussee
23. Politie
24. Dienst justitiële inrichtingen
25. Douane
26. Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum
27. Markt
28. Overig, namelijk ...

If C1=1

C11 [O]

Wat spreekt u aan in deze sector(en)?
Bij meerdere sectoren graag uw antwoord per sector specificeren.



Blok D: Onderwerp van gesprek

All respondents

D1 [S]

Heeft uw leidinggevende weleens met u gesproken over de mogelijkheid om een overstap te maken naar een andere functie of sector?

1. Ja, over een overstap naar een andere functie
2. Ja, over een overstap naar een andere sector
3. Ja, zowel over een overstap naar een andere functie als over een overstap naar een andere sector
4. Nee

If D1=1, 2 or 3

D2 [S]

Heeft uw leidinggevende met u gesproken over een overstap naar een 'krapteberoep' binnen de publieke sector?

1. Ja
2. Nee

All respondents

D3 [S]

Ziet u een rol voor de Rijksoverheid in de aanpak van lastig vervulbare functies (krapteberoepen) in de publieke sector?

1. Ja, de overheid heeft hierin een rol
2. Nee, de overheid heeft hierin geen rol

If D3=1

D4 [O]

Welke specifieke rol ziet u voor de Rijksoverheid in de aanpak van lastig vervulbare functies (krapteberoepen) in de publieke sector?

Blok Q: Tot slot

All respondents

Q99 [O]

Heeft u nog opmerkingen over dit onderzoek?

- Geen opmerkingen [S]



Bijlage 2: Tabellen met onderzoeksresultaten

1. Publieke sector totaal

A2 In welke provincie(s) bent u werkzaam? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Noord-Holland	631	15,7%
Zuid-Holland	1.106	27,5%
Zeeland	131	3,3%
Noord-Brabant	598	14,9%
Utrecht	502	12,5%
Flevoland	124	3,1%
Friesland	169	4,2%
Groningen	262	6,5%
Drenthe	165	4,1%
Overijssel	307	7,6%
Gelderland	545	13,5%
Limburg	320	8,0%
<i>Totaal</i>	4.024	120,8%

A3 Heeft u meerdere betaalde banen naast elkaar?		
	Aantal	Percentage
Nee	3.724	92,5%
Ja, ik heb meerdere banen bij dezelfde overheidswerkgever	52	1,3%
Ja, ik werk voor een overheidswerkgever en ben (zelfstandig) ondernemer	117	2,9%
Ja, ik heb naast mijn overheidswerkgever één of meerdere banen in het bedrijfsleven	40	1,0%
Ja, ik heb meerdere overheidswerkgevers	58	1,4%
Anders, namelijk	33	0,8%
<i>Totaal</i>	4.024	100%

A4 Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft?		
	Aantal	Percentage
Op de lange termijn aan het het werk kunnen blijven/behoud werkzekerheid	21	7,9%
Mezelf kunnen ontwikkelen	65	24,3%
De kwaliteit van het werk bevorderen	15	5,6%
De afwisseling in de taken en/of contacten	90	33,7%
Om geld te verdienen voor iets extra's	27	10,1%
Genoeg uren kunnen maken om financieel rond te komen	23	8,6%
Anders, namelijk	26	9,7%
<i>Totaal</i>	267	100%



A5 Hoe lang bent u werkzaam in de sector waarin u nu werkzaam bent? Bij meerdere sectoren graag antwoorden voor de grootste baan (de baan met het meeste aantal uren)

	Aantal	Percentage
Korter dan 1 jaar	22	0,5%
Tussen de 1 en 3 jaar	45	1,1%
Tussen de 3 en 5 jaar	82	2,0%
Tussen de 5 en 10 jaar	281	7,0%
Tussen de 10 en 15 jaar	718	17,8%
Langer dan 15 jaar	2876	71,5%
<i>Totaal</i>	4.024	100%

A6 Hoeveel jaar bent u werkzaam in uw huidige functie?

	Aantal	Percentage
Korter dan 1 jaar	242	6,0%
Tussen de 1 en 3 jaar	476	11,8%
Tussen de 3 en 5 jaar	501	12,5%
Tussen de 5 en 10 jaar	763	19,0%
Tussen de 10 en 15 jaar	744	18,5%
Langer dan 15 jaar	1.298	32,3%
<i>Totaal</i>	4.024	100%

A7 Wat is uw opleidingsachtergrond? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Economie	526	13,1%
Gezondheidszorg	302	7,5%
Gedrag & Maatschappij	417	10,4%
Landbouw & Natuurlijke omgeving	165	4,1%
Natuurwetenschappen (inclusief wiskunde)	344	8,5%
Onderwijs	992	24,7%
Taal & Cultuur	280	7,0%
Recht	358	8,9%
Techniek	588	14,6%
ICT	333	8,3%
Anders, namelijk	805	20,0%
<i>Totaal</i>	4.024	100%

A8 Sluit uw opleidingsachtergrond aan bij uw huidige functie?

	Aantal	Percentage
Ja, ik ben werkzaam in het vakgebied waarvoor ik ben opgeleid	2.177	54,1%
Gedeeltelijk	1.215	30,2%
Nee, ik ben werkzaam in een ander vakgebied dan waarvoor ik ben opgeleid	632	15,7%
<i>Totaal</i>	4.024	100%



B1 In de huidige 'krappe arbeidsmarkt' is het voor werkgevers lastig om voor specifieke functies (geschikte) werknemers te vinden. De volgende functies binnen de publieke sector zijn lastig vervulbaar (krapteberoepen): financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs. Merkt u hier in uw werk (bij de uitvoering van uw eigen functie) iets van?

	Aantal	Percentage
Ja	2.126	52,8%
Nee	1.898	47,2%
<i>Totaal</i>	4.024	100%

B2 Wat merkt u hier in de praktijk van? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Ik merk dat de werkvoorraad toeneemt (prioriteren wordt belangrijker)	927	43,6%
Er wordt mij gevraagd langer door te werken/meer uren per week te maken	356	16,7%
Ik ervaar hierdoor in mijn werk een hogere werkdruk	1.120	52,7%
Ik krijg (meer) aanbiedingen van andere werkgevers om over te stappen	321	15,1%
Salariswensen worden sneller ingewilligd	68	3,2%
Anders, namelijk	760	35,7%
<i>Totaal</i>	2.126	100%

B3 Bent u bereid binnen uw huidige functie meer uren te werken als daar vanwege personeelstekorten (krapte) binnen uw organisatie om gevraagd wordt?

	Aantal	Percentage
Ja	314	14,8%
Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk	512	24,1%
Nee, ik ben tevreden	678	31,9%
Nee, ik wil juist minder werken	418	19,7%
Nee, anders namelijk	205	9,6%
<i>Totaal</i>	2.127	100%

B4 Stel dat er in uw organisatieonderdeel sprake is van personeelstekorten (krapte), zou u dan bereid zijn meer uren te werken als daarmee krapte kan worden opgelost?

	Aantal	Percentage
Ja	277	14,6%
Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk	350	18,5%
Nee, ik ben tevreden	693	36,5%
Nee, ik wil juist minder werken	429	22,6%
Nee, anders namelijk	148	7,8%
<i>Totaal</i>	1.897	100%



B5 Als er een salarisverhoging tegenover staat, zou u dan wel bereid zijn meer uren te werken?		
	Aantal	Percentage
Ja, bij een minimale loonsverhoging van%	304	13,7%
Nee, een salarisverhoging trekt mij niet over de streep om meer te gaan werken	1.801	81,2%
Nee, anders namelijk	113	5,1%
<i>Totaal</i>	<i>2.218</i>	<i>100%</i>

C1 Een mogelijkheid om de krapte in bepaalde beroepen (de lastig vervulbare functies, zoals financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs) op te lossen, is dat mensen een overstap maken naar deze lastige vervulbare functies. Ziet u zichzelf overstappen naar een dergelijke lastig vervulbare functie, binnen of buiten uw huidige sector, waarbij u dus echt andere werkzaamheden gaat verrichten?		
	Aantal	Percentage
Ja, ik zie mijzelf een overstap maken naar een krapteberoep	327	8,1%
Nee, ik zie mijzelf geen overstap maken naar een krapteberoep maken	1.752	43,5%
Weet ik (nog) niet	586	14,6%
Ik werk al in een krapteberoep, overstappen is hierdoor niet logisch	1.359	33,8%
<i>Totaal</i>	<i>4.024</i>	<i>100%</i>

C2 Waarom ziet u zichzelf geen overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep)? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
Ik heb het goed naar mijn zin in deze functie	1.095	62,5%
Ik kan mezelf nog goed ontwikkelen in deze functie	468	26,7%
In deze functie kan ik mijn vakgebied uitoefenen	561	32,0%
De balans tussen werk-privé is in deze functie goed	643	36,7%
Ik heb in mijn huidige functie voldoende baanzekerheid	478	27,3%
Het is geen logische keuze om over te stappen, want ik werk in een krapteberoep	123	7,0%
Omdat ik mij dan moet omscholen	190	10,8%
Ik denk niet dat ik geschikt ben om een andere functie te vervullen	127	7,2%
Anders, namelijk	487	27,8%
<i>Totaal</i>	<i>1.752</i>	<i>100%</i>



C3 Waarom ziet u zichzelf een overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep)? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
Ik vind het werk dat ik momenteel doe niet leuk (meer)	66	20,2%
Ik kan mezelf niet meer (voldoende) ontwikkelen in mijn huidige functie	122	37,3%
De werkdruk in mijn huidige functie is te hoog	40	12,2%
Ik verwacht dat mijn functie in de toekomst niet meer bestaat	27	8,3%
Ik kan in een andere functie meer verdienen	56	17,1%
Ik kan in een andere functie betekenisvoller werk uitvoeren	116	35,5%
Ik heb in een andere functie meer baanzekerheid	16	4,9%
Anders, namelijk	101	30,9%
<i>Totaal</i>	327	100%

C4 Bent u bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is (krapteberoep)?		
	Aantal	Percentage
Ja	251	27,5%
Alleen onder specifieke voorwaarden	436	47,8%
Nee	66	7,2%
Weet ik (nog) niet	160	17,5%
<i>Totaal</i>	913	100%

C5 Wat zijn voor u de randvoorwaarden om u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is? (Maximaal 2 antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste randvoorwaarden)		
	Aantal	Percentage
Goede begeleiding van de werkgever bij de overstap	90	20,6%
Baangarantie/vast contract	286	65,6%
Behoud van mijn salaris	199	45,6%
Inhoudelijk interessant werk	194	44,5%
Betekenisvol werk	79	18,1%
De kosten in tijd en/of geld om mij te laten omscholen komen niet voor mijn rekening	217	49,8%
Terugkeergarantie	62	14,2%
Carrièremogelijkheden in de nieuwe functie	84	19,3%
Mits binnen de sector waarin ik nu werkzaam ben	18	4,1%
Anders, namelijk	34	7,8%
<i>Totaal</i>	436	100%



C6 Waarom bent u niet bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
De carrièremogelijkheden in mijn huidige functie zijn goed	16	24,2%
Ik verdien in mijn huidige functie goed	15	22,7%
Ik heb in mijn huidige functie veel vrijheid en/of weinig werkdruk	8	12,1%
Ik vind mijn huidige functie erg leuk	31	47,0%
De balans tussen werk en privé is in mijn functie goed	22	33,3%
Ik denk niet dat ik een dergelijke functie aan kan	1	1,5%
Ik denk niet dat ik voldoende begeleiding krijg bij deze overstap en/of in de nieuwe functie	-	-
Een dergelijke overstap zorgt voor teveel (baan)onzekerheid	5	7,6%
Het kost me veel tijd en/of geld om een dergelijke overstap te kunnen maken	7	10,6%
Anders, namelijk	19	28,8%
<i>Totaal</i>	66	100%

C7 U geeft aan dat u geen overstap verwacht te maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep). Ziet u zichzelf (wel) overstappen naar een andere functie, binnen of buiten uw huidige sector, waarin u echt andere werkzaamheden gaat verrichten?		
	Aantal	Percentage
Ja	648	27,7%
Nee	1.157	49,5%
Weet ik niet	533	22,8%
<i>Totaal</i>	2.338	100%

C7A Ziet u zich overstappen naar een andere sector?		
	Aantal	Percentage
Ja	403	17,2%
Nee	1.426	61,0%
Weet ik niet	509	21,8%
<i>Totaal</i>	2.338	100%



C8 Aan welke sector(en) denkt u dan? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Rijk, Kerndepartement	77	19,1%
Rijk, Hoog College van Staat	19	4,7%
Rijk, Uitvoeringsorganisatie/agentschap	64	15,9%
Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan	54	13,4%
Rijk, Rijksinspecties	49	12,2%
Rijk, Overig	1	0,2%
Dienst justitiële inrichtingen	23	5,7%
Douane	25	6,2%
Gemeenten	161	40,0%
Provincies	115	28,5%
Waterschappen*	3	0,7%
Rechterlijke Macht	23	5,7%
Primair onderwijs	16	4,0%
Voortgezet onderwijs	29	7,2%
Middelbaar Beroepsonderwijs	29	7,2%
Hoger Beroepsonderwijs	57	14,1%
Wetenschappelijk onderwijs	60	14,9%
Onderzoeksinstellingen	77	19,1%
Universitair Medische Centra	31	7,7%
Veiligheidssector	34	8,4%
Defensie, burgerpersoneel	25	6,2%
Defensie, marine	1	0,2%
Defensie, landmacht	6	1,5%
Defensie, luchtmacht	3	0,7%
Defensie, Koninklijke Marechaussee	5	1,2%
Politie	48	11,9%
Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum	42	10,4%
Markt	134	33,3%
ZZP*	37	9,2%
Anders	9	2,2%
Weet nog niet*	10	2,5%
<i>Totaal</i>	403	100%

* Deze categorieën waren niet opgenomen in de vragenlijst en zijn tot stand gekomen door codering van de antwoorden bij de Anders, namelijk categorie.



C10 U heeft aangegeven dat u bereid bent in de toekomst over te stappen naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep). Welke sector(en) zou u bij deze overstap het meeste aanspreken? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Rijk, Kerndepartement	59	18,0%
Rijk, Hoog College van Staat	33	10,1%
Rijk, Uitvoeringsorganisatie/agentschap	59	18,0%
Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan	39	11,9%
Rijk, Rijksinspecties	61	18,7%
Rijk, Overig	10	3,1%
Dienst justitiële inrichtingen	33	10,1%
Douane	49	15,0%
Gemeenten	126	38,5%
Provincies	100	30,6%
Rechterlijke Macht	52	15,9%
Primair onderwijs	46	14,1%
Voortgezet onderwijs	79	24,2%
Middelbaar Beroepsonderwijs	72	22,0%
Hoger Beroepsonderwijs	85	26,0%
Wetenschappelijk onderwijs	49	15,0%
Onderzoeksinstituten	59	18,0%
Universitair Medische Centra	36	11,0%
Veiligheidssector	46	14,1%
Defensie, burgerpersoneel	53	16,2%
Defensie, marine	11	3,4%
Defensie, landmacht	12	3,7%
Defensie, luchtmacht	12	3,7%
Defensie, Koninklijke Marechaussee	19	5,8%
Politie	75	22,9%
Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum	39	11,9%
Markt	41	12,5%
Anders	20	6,1%
<i>Totaal</i>	327	100%



D1 Heeft u leidinggevende weleens met u gesproken over de mogelijkheid om een overstap te maken naar een andere functie of sector?		
	Aantal	Percentage
Ja, over een overstap naar een andere functie	640	15,9%
Ja, over een overstap naar een andere sector	58	1,4%
Ja, zowel over een overstap naar een andere functie als over een overstap naar een andere sector	285	7,1%
Nee	3.041	75,6%
<i>Totaal</i>	4.024	100%

D2 Heeft u leidinggevende met u gesproken over een overstap naar een 'krapteberoep' binnen de publieke sector?		
	Aantal	Percentage
Ja	85	8,6%
Nee	898	91,4%
<i>Totaal</i>	983	100%

D3 Ziet u een rol voor de Rijksoverheid in de aanpak van lastig vervulbare functies (krapteberoepen) in de publieke sector?		
	Aantal	Percentage
Ja, de overheid heeft hierin een rol	3.451	85,8%
Nee, de overheid heeft hierin geen rol	573	14,2%
<i>Totaal</i>	4.024	100%



2. Sector Rijk

A2 In welke provincie(s) bent u werkzaam? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Noord-Holland	85	13,6%
Zuid-Holland	350	56,0%
Zeeland	47	7,5%
Noord-Brabant	83	13,3%
Utrecht	176	28,2%
Flevoland	43	6,9%
Friesland	50	8,0%
Groningen	55	8,8%
Drenthe	58	9,3%
Overijssel	69	11,0%
Gelderland	107	17,1%
Limburg	81	13,0%
Totaal	625	100%

A3 Heeft u meerdere betaalde banen naast elkaar?		
	Aantal	Percentage
Nee	591	94,6%
Ja, ik heb meerdere banen bij dezelfde overheidswerkgever	-	-
Ja, ik werk voor een overheidswerkgever en ben (zelfstandig) ondernemer	14	2,2%
Ja, ik heb naast mijn overheidswerkgever één of meerdere banen in het bedrijfsleven	6	1,0%
Ja, ik heb meerdere overheidswerkgevers	9	1,4%
Anders, namelijk	5	0,8%
Totaal	625	100%

A4 Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft?		
	Aantal	Percentage
Op de lange termijn aan het het werk kunnen blijven/behoud werkzekerheid	2	6,9%
Mezelf kunnen ontwikkelen	13	44,8%
De kwaliteit van het werk bevorderen	3	10,3%
De afwisseling in de taken en/of contacten	8	27,6%
Om geld te verdienen voor iets extra's	1	3,4%
Genoeg uren kunnen maken om financieel rond te komen	-	-
Anders, namelijk	2	6,9%
Totaal	29	100%



A5 Hoe lang bent u werkzaam in de sector waarin u nu werkzaam bent? Bij meerdere sectoren graag antwoorden voor de grootste baan (de baan met het meeste aantal uren)

	Aantal	Percentage
Korter dan 1 jaar	4	0,6%
Tussen de 1 en 3 jaar	15	2,4%
Tussen de 3 en 5 jaar	28	4,5%
Tussen de 5 en 10 jaar	46	7,4%
Tussen de 10 en 15 jaar	111	17,8%
Langer dan 15 jaar	421	67,45%
<i>Totaal</i>	625	100%

A6 Hoeveel jaar bent u werkzaam in uw huidige functie?

	Aantal	Percentage
Korter dan 1 jaar	55	8,8%
Tussen de 1 en 3 jaar	115	18,4%
Tussen de 3 en 5 jaar	128	20,5%
Tussen de 5 en 10 jaar	138	22,1%
Tussen de 10 en 15 jaar	94	15,0%
Langer dan 15 jaar	95	15,2%
<i>Totaal</i>	625	100%

A7 Wat is uw opleidingsachtergrond? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Economie	131	21,0%
Gezondheidszorg	22	3,5%
Gedrag & Maatschappij	80	12,8%
Landbouw & Natuurlijke omgeving	40	6,4%
Natuurwetenschappen (inclusief wiskunde)	53	8,5%
Onderwijs	28	4,5%
Taal & Cultuur	27	4,3%
Recht	90	14,4%
Techniek	74	11,8%
ICT	85	13,6%
Anders, namelijk	154	24,6%
<i>Totaal</i>	625	100%

A8 Sluit uw opleidingsachtergrond aan bij uw huidige functie?

	Aantal	Percentage
Ja, ik ben werkzaam in het vakgebied waarvoor ik ben opgeleid	255	40,8%
Gedeeltelijk	235	37,6%
Nee, ik ben werkzaam in een ander vakgebied dan waarvoor ik ben opgeleid	135	21,6%
<i>Totaal</i>	625	100%



B1 In de huidige 'krappe arbeidsmarkt' is het voor werkgevers lastig om voor specifieke functies (geschikte) werknemers te vinden. De volgende functies binnen de publieke sector zijn lastig vervulbaar (krapteberoepen): financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs. Merkt u hier in uw werk (bij de uitvoering van uw eigen functie) iets van?

	Aantal	Percentage
Ja	298	47,7%
Nee	327	52,3%
<i>Totaal</i>	625	100%

B2 Wat merkt u hier in de praktijk van? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Ik merk dat de werkvoorraad toeneemt (prioriteren wordt belangrijker)	163	54,7%
Er wordt mij gevraagd langer door te werken/meer uren per week te maken	18	6,0%
Ik ervaar hierdoor in mijn werk een hogere werkdruk	119	39,9%
Ik krijg (meer) aanbiedingen van andere werkgevers om over te stappen	53	17,8%
Salariswensen worden sneller ingewilligd	5	1,7%
Anders, namelijk	108	36,2%
<i>Totaal</i>	298	100%

B3 Bent u bereid binnen uw huidige functie meer uren te werken als daar vanwege personeelstekorten (krapte) binnen uw organisatie om gevraagd wordt?

	Aantal	Percentage
Ja	40	13,4%
Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk	61	20,5%
Nee, ik ben tevreden	119	39,8%
Nee, ik wil juist minder werken	47	15,8%
Nee, anders namelijk	31	10,4%
<i>Totaal</i>	298	100%

B4 Stel dat er in uw organisatieonderdeel sprake is van personeelstekorten (krapte), zou u dan bereid zijn meer uren te werken als daarmee krapte kan worden opgelost?

	Aantal	Percentage
Ja	41	12,5%
Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk	64	19,6%
Nee, ik ben tevreden	135	41,3%
Nee, ik wil juist minder werken	62	19,0%
Nee, anders namelijk	25	7,6%
<i>Totaal</i>	327	100%



B5 Als er een salarisverhoging tegenover staat, zou u dan wel bereid zijn meer uren te werken?		
	Aantal	Percentage
Ja, bij een minimale loonsverhoging van%	54	14,9%
Nee, een salarisverhoging trekt mij niet over de streep om meer te gaan werken	297	81,8%
Nee, anders namelijk	12	3,3%
<i>Totaal</i>	363	100%

C1 Een mogelijkheid om de krapte in bepaalde beroepen (de lastig vervulbare functies, zoals financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs) op te lossen, is dat mensen een overstap maken naar deze lastige vervulbare functies. Ziet u zichzelf overstappen naar een dergelijke lastig vervulbare functie, binnen of buiten uw huidige sector, waarbij u dus echt andere werkzaamheden gaat verrichten?		
	Aantal	Percentage
Ja, ik zie mijzelf een overstap maken naar een krapteberoep	76	12,2%
Nee, ik zie mijzelf geen overstap maken naar een krapteberoep maken	273	43,7%
Weet ik (nog) niet	119	19,0%
Ik werk al in een krapteberoep, overstappen is hierdoor niet logisch	157	25,1%
<i>Totaal</i>	625	100%

C2 Waarom ziet u zichzelf geen overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep)? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
Ik heb het goed naar mijn zin in deze functie	165	60,4%
Ik kan mezelf nog goed ontwikkelen in deze functie	80	29,3%
In deze functie kan ik mijn vakgebied uitoefenen	79	28,9%
De balans tussen werk-privé is in deze functie goed	124	45,4%
Ik heb in mijn huidige functie voldoende baanzekerheid	80	29,3%
Het is geen logische keuze om over te stappen, want ik werk in een krapteberoep	16	5,9%
Omdat ik mij dan moet omscholen	38	13,9%
Ik denk niet dat ik geschikt ben om een andere functie te vervullen	17	6,2%
Anders, namelijk	71	26,0%
<i>Totaal</i>	273	100%



C3 Waarom ziet u zichzelf een overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep)? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
Ik vind het werk dat ik momenteel doe niet leuk (meer)	16	21,1%
Ik kan mezelf niet meer (voldoende) ontwikkelen in mijn huidige functie	35	46,1%
De werkdruk in mijn huidige functie is te hoog	5	6,6%
Ik verwacht dat mijn functie in de toekomst niet meer bestaat	5	6,6%
Ik kan in een andere functie meer verdienen	13	17,1%
Ik kan in een andere functie betekenisvoller werk uitvoeren	30	39,5%
Ik heb in een andere functie meer baanzekerheid	4	5,3%
Anders, namelijk	18	23,7%
<i>Totaal</i>	76	100%

C4 Bent u bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is (krapteberoep)?		
	Aantal	Percentage
Ja	57	29,2%
Alleen onder specifieke voorwaarden	97	49,7%
Nee	12	6,2%
Weet ik (nog) niet	29	14,9%
<i>Totaal</i>	195	100%

C5 Wat zijn voor u de randvoorwaarden om u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is? (Maximaal 2 antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste randvoorwaarden)		
	Aantal	Percentage
Goede begeleiding van de werkgever bij de overstap	16	16,6%
Baangarantie/vast contract	60	61,9%
Behoud van mijn salaris	45	46,4%
Inhoudelijk interessant werk	47	48,5%
Betekenisvol werk	15	15,5%
De kosten in tijd en/of geld om mij te laten omscholen komen niet voor mijn rekening	48	49,5%
Terugkeergarantie	14	14,4%
Carrièremogelijkheden in de nieuwe functie	21	21,6%
Mits binnen de sector waarin ik nu werkzaam ben	3	3,1%
Anders, namelijk	13	13,4%
<i>Totaal</i>	97	100%



C6 Waarom bent u niet bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
De carrièremogelijkheden in mijn huidige functie zijn goed	4	33,3%
Ik verdien in mijn huidige functie goed	2	16,7%
Ik heb in mijn huidige functie veel vrijheid en/of weinig werkdruk	1	8,3%
Ik vind mijn huidige functie erg leuk	6	50,0%
De balans tussen werk en privé is in mijn functie goed	6	50,0%
Ik denk niet dat ik een dergelijke functie aan kan	-	-
Ik denk niet dat ik voldoende begeleiding krijg bij deze overstap en/of in de nieuwe functie	-	-
Een dergelijke overstap zorgt voor teveel (baan)onzekerheid	1	8,3%
Het kost me veel tijd en/of geld om een dergelijke overstap te kunnen maken	-	-
Anders, namelijk	2	16,7%
<i>Totaal</i>	<i>12</i>	<i>100%</i>

C7 U geeft aan dat u geen overstap verwacht te maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep). Ziet u zichzelf (wel) overstappen naar een andere functie, binnen of buiten uw huidige sector, waarin u echt andere werkzaamheden gaat verrichten?		
	Aantal	Percentage
Ja	133	33,9%
Nee	167	42,6%
Weet ik niet	92	23,5%
<i>Totaal</i>	<i>392</i>	<i>100%</i>

C7A Ziet u zich overstappen naar een andere sector?		
	Aantal	Percentage
Ja	71	18,1%
Nee	211	53,8%
Weet ik niet	110	28,1%
<i>Totaal</i>	<i>392</i>	<i>100%</i>



C8 Aan welke sector(en) denkt u dan? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Rijk, Kerndepartement	26	36,6%
Rijk, Hoog College van Staat	7	9,9%
Rijk, Uitvoeringsorganisatie/agentschap	21	29,6%
Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan	22	31,0%
Rijk, Rijksinspecties	18	25,4%
Rijk, Overig	-	-
Dienst justitiële inrichtingen	4	5,6%
Douane	5	7,0%
Gemeenten	35	49,3%
Provincies	27	38,0%
Waterschappen*	1	1,4%
Rechterlijke Macht	8	11,3%
Primair onderwijs	2	2,8%
Voortgezet onderwijs	8	11,3%
Middelbaar Beroepsonderwijs	5	7,0%
Hoger Beroepsonderwijs	9	12,7%
Wetenschappelijk onderwijs	11	15,5%
Onderzoeksinstituten	17	23,9%
Universitair Medische Centra	7	9,9%
Veiligheidssector	7	9,9%
Defensie, burgerpersoneel	6	8,5%
Defensie, marine	-	-
Defensie, landmacht	-	-
Defensie, luchtmacht	-	-
Defensie, Koninklijke Marechaussee	1	1,4%
Politie	15	21,1%
Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum	4	5,6%
Markt	19	26,8%
ZZP*	1	1,4%
Anders	5	7,0%
Weet nog niet*	1	1,4%
<i>Totaal</i>	71	100%

* Deze categorieën waren niet opgenomen in de vragenlijst en zijn tot stand gekomen door codering van de antwoorden bij de Anders, namelijk categorie.



C10 U heeft aangegeven dat u bereid bent in de toekomst over te stappen naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep). Welke sector(en) zou u bij deze overstap het meeste aanspreken? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Rijk, Kerndepartement	26	34,2%
Rijk, Hoog College van Staat	12	15,8%
Rijk, Uitvoeringsorganisatie/agentschap	27	35,5%
Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan	18	23,7%
Rijk, Rijksinspecties	19	25,0%
Rijk, Overig	1	1,3%
Dienst justitiële inrichtingen	9	11,8%
Douane	11	14,5%
Gemeenten	26	34,2%
Provincies	22	28,9%
Rechterlijke Macht	16	21,1%
Primair onderwijs	12	15,8%
Voortgezet onderwijs	15	19,7%
Middelbaar Beroepsonderwijs	10	13,2%
Hoger Beroepsonderwijs	15	19,7%
Wetenschappelijk onderwijs	10	13,2%
Onderzoeksinstituten	14	18,4%
Universitair Medische Centra	6	7,9%
Veiligheidssector	8	10,5%
Defensie, burgerpersoneel	9	11,8%
Defensie, marine	3	3,9%
Defensie, landmacht	2	2,6%
Defensie, luchtmacht	2	2,6%
Defensie, Koninklijke Marechaussee	3	3,9%
Politie	19	25,0%
Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum	5	6,6%
Markt	8	10,5%
Anders	2	2,6%
<i>Totaal</i>	76	100%



D1 Heeft u leidinggevende weleens met u gesproken over de mogelijkheid om een overstap te maken naar een andere functie of sector?		
	Aantal	Percentage
Ja, over een overstap naar een andere functie	142	22,7%
Ja, over een overstap naar een andere sector	20	3,2%
Ja, zowel over een overstap naar een andere functie als over een overstap naar een andere sector	69	11,0%
Nee	394	63,0%
<i>Totaal</i>	625	100%

D2 Heeft u leidinggevende met u gesproken over een overstap naar een 'krapteberoep' binnen de publieke sector?		
	Aantal	Percentage
Ja	25	10,8%
Nee	206	89,2%
<i>Totaal</i>	231	100%

D3 Ziet u een rol voor de Rijksoverheid in de aanpak van lastig vervulbare functies (krapteberoepen) in de publieke sector?		
	Aantal	Percentage
Ja, de overheid heeft hierin een rol	535	85,6
Nee, de overheid heeft hierin geen rol	90	14,4
<i>Totaal</i>	625	100%



3. Sector Gemeenten

A2 In welke provincie(s) bent u werkzaam? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Noord-Holland	91	15,2%
Zuid-Holland	122	20,4%
Zeeland	23	3,8%
Noord-Brabant	93	15,5%
Utrecht	30	5,0%
Flevoland	24	4,0%
Friesland	17	2,8%
Groningen	36	6,0%
Drenthe	29	4,8%
Overijssel	37	6,2%
Gelderland	56	9,9%
Limburg	45	7,5%
Totaal	599	100%

A3 Heeft u meerdere betaalde banen naast elkaar?		
	Aantal	Percentage
Nee	561	93,7%
Ja, ik heb meerdere banen bij dezelfde overheidswerkgever	3	0,5%
Ja, ik werk voor een overheidswerkgever en ben (zelfstandig) ondernemer	18	3,0%
Ja, ik heb naast mijn overheidswerkgever één of meerdere banen in het bedrijfsleven	5	0,8%
Ja, ik heb meerdere overheidswerkgevers	10	1,7%
Anders, namelijk	2	0,3%
Totaal	599	100%

A4 Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft?		
	Aantal	Percentage
Op de lange termijn aan het het werk kunnen blijven/behoud werkzekerheid	1	2,8%
Mezelf kunnen ontwikkelen	12	33,3%
De kwaliteit van het werk bevorderen	1	2,8%
De afwisseling in de taken en/of contacten	13	36,1%
Om geld te verdienen voor iets extra's	4	11,1%
Genoeg uren kunnen maken om financieel rond te komen	3	8,3%
Anders, namelijk	2	5,6%
Totaal	36	100%



A5 Hoe lang bent u werkzaam in de sector waarin u nu werkzaam bent? Bij meerdere sectoren graag antwoorden voor de grootste baan (de baan met het meeste aantal uren)

	Aantal	Percentage
Korter dan 1 jaar	7	1,2%
Tussen de 1 en 3 jaar	11	1,8%
Tussen de 3 en 5 jaar	11	1,8%
Tussen de 5 en 10 jaar	35	5,8%
Tussen de 10 en 15 jaar	104	17,4%
Langer dan 15 jaar	431	72,0%
<i>Totaal</i>	599	100%

A6 Hoeveel jaar bent u werkzaam in uw huidige functie?

	Aantal	Percentage
Korter dan 1 jaar	42	7,0%
Tussen de 1 en 3 jaar	86	14,4%
Tussen de 3 en 5 jaar	980	16,4%
Tussen de 5 en 10 jaar	118	19,7%
Tussen de 10 en 15 jaar	88	14,7%
Langer dan 15 jaar	167	27,9%
<i>Totaal</i>	599	100%

A7 Wat is uw opleidingsachtergrond? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Economie	115	19,2%
Gezondheidszorg	19	3,2%
Gedrag & Maatschappij	85	14,2%
Landbouw & Natuurlijke omgeving	40	6,7%
Natuurwetenschappen (inclusief wiskunde)	17	2,8%
Onderwijs	31	5,2%
Taal & Cultuur	25	4,2%
Recht	93	15,5%
Techniek	102	17,0%
ICT	52	8,7%
Anders, namelijk	153	25,5%
<i>Totaal</i>	599	100%

A8 Sluit uw opleidingsachtergrond aan bij uw huidige functie?

	Aantal	Percentage
Ja, ik ben werkzaam in het vakgebied waarvoor ik ben opgeleid	267	44,6%
Gedeeltelijk	209	34,9%
Nee, ik ben werkzaam in een ander vakgebied dan waarvoor ik ben opgeleid	123	20,5%
<i>Totaal</i>	599	100%



B1 In de huidige 'krappe arbeidsmarkt' is het voor werkgevers lastig om voor specifieke functies (geschikte) werknemers te vinden. De volgende functies binnen de publieke sector zijn lastig vervulbaar (krapteberoepen): financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs. Merkt u hier in uw werk (bij de uitvoering van uw eigen functie) iets van?

	Aantal	Percentage
Ja	257	42,9%
Nee	342	57,1%
<i>Totaal</i>	599	100%

B2 Wat merkt u hier in de praktijk van? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Ik merk dat de werkvoorraad toeneemt (prioriteren wordt belangrijker)	141	54,9%
Er wordt mij gevraagd langer door te werken/meer uren per week te maken	15	5,8%
Ik ervaar hierdoor in mijn werk een hogere werkdruk	105	40,9%
Ik krijg (meer) aanbiedingen van andere werkgevers om over te stappen	56	21,8%
Salariswensen worden sneller ingewilligd	12	4,7%
Anders, namelijk	86	33,5%
<i>Totaal</i>	257	100%

B3 Bent u bereid binnen uw huidige functie meer uren te werken als daar vanwege personeelstekorten (krapte) binnen uw organisatie om gevraagd wordt?

	Aantal	Percentage
Ja	55	21,3%
Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk	59	22,9%
Nee, ik ben tevreden	89	34,5%
Nee, ik wil juist minder werken	42	16,3%
Nee, anders namelijk	13	5,0%
<i>Totaal</i>	258	100%

B4 Stel dat er in uw organisatieonderdeel sprake is van personeelstekorten (krapte), zou u dan bereid zijn meer uren te werken als daarmee krapte kan worden opgelost?

	Aantal	Percentage
Ja	17,9	17,9%
Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk	20,5	20,5%
Nee, ik ben tevreden	33,7	33,7%
Nee, ik wil juist minder werken	21,4	21,4%
Nee, anders namelijk	6,5	6,5%
<i>Totaal</i>	599	100%



B5 Als er een salarisverhoging tegenover staat, zou u dan wel bereid zijn meer uren te werken?		
	Aantal	Percentage
Ja, bij een minimale loonsverhoging van%	30	9,4%
Nee, een salarisverhoging trekt mij niet over de streep om meer te gaan werken	279	87,5%
Nee, anders namelijk	10	3,1%
<i>Totaal</i>	319	100%

C1 Een mogelijkheid om de krapte in bepaalde beroepen (de lastig vervulbare functies, zoals financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs) op te lossen, is dat mensen een overstap maken naar deze lastige vervulbare functies. Ziet u zichzelf overstappen naar een dergelijke lastig vervulbare functie, binnen of buiten uw huidige sector, waarbij u dus echt andere werkzaamheden gaat verrichten?		
	Aantal	Percentage
Ja, ik zie mijzelf een overstap maken naar een krapteberoep	68	11,4%
Nee, ik zie mijzelf geen overstap maken naar een krapteberoep maken	300	50,1%
Weet ik (nog) niet	110	18,4%
Ik werk al in een krapteberoep, overstappen is hierdoor niet logisch	121	20,2%
<i>Totaal</i>	599	100%

C2 Waarom ziet u zichzelf geen overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep)? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
Ik heb het goed naar mijn zin in deze functie	193	64,3%
Ik kan mezelf nog goed ontwikkelen in deze functie	85	28,3%
In deze functie kan ik mijn vakgebied uitoefenen	71	23,7%
De balans tussen werk-privé is in deze functie goed	105	35,0%
Ik heb in mijn huidige functie voldoende baanzekerheid	67	22,3%
Het is geen logische keuze om over te stappen, want ik werk in een krapteberoep	12	4,0%
Omdat ik mij dan moet omscholen	23	7,7%
Ik denk niet dat ik geschikt ben om een andere functie te vervullen	17	5,7%
Anders, namelijk	92	30,7%
<i>Totaal</i>	300	100%



C3 Waarom ziet u zichzelf een overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krachteberoep)? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
Ik vind het werk dat ik momenteel doe niet leuk (meer)	15	22,1
Ik kan mezelf niet meer (voldoende) ontwikkelen in mijn huidige functie	21	30,9
De werkdruk in mijn huidige functie is te hoog	10	14,7
Ik verwacht dat mijn functie in de toekomst niet meer bestaat	10	14,7
Ik kan in een andere functie meer verdienen	7	10,3
Ik kan in een andere functie betekenisvoller werk uitvoeren	20	29,4
Ik heb in een andere functie meer baanzekerheid	2	2,9
Anders, namelijk	25	36,8
<i>Totaal</i>	68	100%

C4 Bent u bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is (krachteberoep)?		
	Aantal	Percentage
Ja	57	32,0%
Alleen onder specifieke voorwaarden	78	43,8%
Nee	8	4,5%
Weet ik (nog) niet	35	19,7%
<i>Totaal</i>	178	100%

C5 Wat zijn voor u de randvoorwaarden om u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is? (Maximaal 2 antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste randvoorwaarden)		
	Aantal	Percentage
Goede begeleiding van de werkgever bij de overstap	15	19,2%
Baangarantie/vast contract	50	64,1%
Behoud van mijn salaris	37	47,4%
Inhoudelijk interessant werk	37	47,4%
Betekenisvol werk	14	17,9%
De kosten in tijd en/of geld om mij te laten omscholen komen niet voor mijn rekening	32	41,0%
Terugkeergarantie	12	15,4%
Carrièremogelijkheden in de nieuwe functie	21	26,9%
Mits binnen de sector waarin ik nu werkzaam ben	4	5,1%
Anders, namelijk	4	5,1%
<i>Totaal</i>	78	100%



C6 Waarom bent u niet bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
De carrièremogelijkheden in mijn huidige functie zijn goed	2	25,0%
Ik verdien in mijn huidige functie goed	2	25,0%
Ik heb in mijn huidige functie veel vrijheid en/of weinig werkdruk	1	12,5%
Ik vind mijn huidige functie erg leuk	3	37,5%
De balans tussen werk en privé is in mijn functie goed	2	25,0%
Ik denk niet dat ik een dergelijke functie aan kan	-	-
Ik denk niet dat ik voldoende begeleiding krijg bij deze overstap en/of in de nieuwe functie	-	-
Een dergelijke overstap zorgt voor teveel (baan)onzekerheid	-	-
Het kost me veel tijd en/of geld om een dergelijke overstap te kunnen maken	-	-
Anders, namelijk	2	25,0%
<i>Totaal</i>	8	100%

C7 U geeft aan dat u geen overstap verwacht te maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep). Ziet u zichzelf (wel) overstappen naar een andere functie, binnen of buiten uw huidige sector, waarin u echt andere werkzaamheden gaat verrichten?		
	Aantal	Percentage
Ja	119	29,0%
Nee	196	47,8%
Weet ik niet	95	23,2%
<i>Totaal</i>	410	100%

C7A Ziet u zich overstappen naar een andere sector?		
	Aantal	Percentage
Ja	85	20,7%
Nee	244	59,5%
Weet ik niet	81	19,8%
<i>Totaal</i>	410	100%



C8 Aan welke sector(en) denkt u dan? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Rijk, Kerndepartement	15	17,6%
Rijk, Hoog College van Staat	2	2,4%
Rijk, Uitvoeringsorganisatie/agentschap	12	14,1%
Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan	10	11,8%
Rijk, Rijksinspecties	6	7,1%
Rijk, Overig	-	-
Dienst justitiële inrichtingen	4	4,7%
Douane	6	7,1%
Gemeenten	20	23,5%
Provincies	25	29,4%
Waterschappen*	-	-
Rechterlijke Macht	3	3,5%
Primair onderwijs	2	2,4%
Voortgezet onderwijs	4	4,7%
Middelbaar Beroepsonderwijs	3	3,5%
Hoger Beroepsonderwijs	10	11,8%
Wetenschappelijk onderwijs	6	7,1%
Onderzoeksinstituten	9	10,6%
Universitair Medische Centra	6	7,1%
Veiligheidssector	8	9,4%
Defensie, burgerpersoneel	5	5,9%
Defensie, marine	-	-
Defensie, landmacht	-	-
Defensie, luchtmacht	-	-
Defensie, Koninklijke Marechaussee	-	-
Politie	11	12,9%
Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum	10	11,8%
Markt	32	37,6%
ZZP*	4	4,75
Anders	5	5,9%
Weet nog niet*	1	1,2%
<i>Totaal</i>	85	100%

* Deze categorieën waren niet opgenomen in de vragenlijst en zijn tot stand gekomen door codering van de antwoorden bij de Anders, namelijk categorie.



C10 U heeft aangegeven dat u bereid bent in de toekomst over te stappen naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep). Welke sector(en) zou u bij deze overstap het meeste aanspreken? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Rijk, Kerndepartement	16	23,5%
Rijk, Hoog College van Staat	11	16,2%
Rijk, Uitvoeringsorganisatie/agentschap	16	23,5%
Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan	12	17,6%
Rijk, Rijksinspecties	14	20,6%
Rijk, Overig	2	2,9%
Dienst justitiële inrichtingen	9	13,2%
Douane	16	23,5%
Gemeenten	32	47,1%
Provincies	27	39,7%
Rechterlijke Macht	13	19,1%
Primair onderwijs	9	13,5%
Voortgezet onderwijs	10	14,7%
Middelbaar Beroepsonderwijs	13	19,1%
Hoger Beroepsonderwijs	10	14,7%
Wetenschappelijk onderwijs	6	8,8%
Onderzoeksinstituten	11	16,2%
Universitair Medische Centra	9	13,2%
Veiligheidssector	11	16,2%
Defensie, burgerpersoneel	17	25,0%
Defensie, marine	4	5,9%
Defensie, landmacht	3	4,4%
Defensie, luchtmacht	3	4,4%
Defensie, Koninklijke Marechaussee	8	11,8%
Politie	21	30,9%
Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum	9	13,2%
Markt	13	19,1%
Anders	3	4,4%
<i>Totaal</i>	<i>68</i>	<i>100%</i>



D1 Heeft u leidinggevende weleens met u gesproken over de mogelijkheid om een overstap te maken naar een andere functie of sector?		
	Aantal	Percentage
Ja, over een overstap naar een andere functie	99	16,5%
Ja, over een overstap naar een andere sector	6	1,0%
Ja, zowel over een overstap naar een andere functie als over een overstap naar een andere sector	60	10,0%
Nee	434	72,5%
<i>Totaal</i>	599	100%

D2 Heeft u leidinggevende met u gesproken over een overstap naar een 'krapteberoep' binnen de publieke sector?		
	Aantal	Percentage
Ja	13	7,9%
Nee	152	92,1%
<i>Totaal</i>	165	100%

D3 Ziet u een rol voor de Rijksoverheid in de aanpak van lastig vervulbare functies (krapteberoepen) in de publieke sector?		
	Aantal	Percentage
Ja, de overheid heeft hierin een rol	462	77,1%
Nee, de overheid heeft hierin geen rol	137	22,9%
<i>Totaal</i>	599	100%



4. Sector Provincies

A2 In welke provincie(s) bent u werkzaam? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Noord-Holland	15	8,5%
Zuid-Holland	41	23,3%
Zeeland	11	6,3%
Noord-Brabant	26	14,8%
Utrecht	12	6,8%
Flevoland	5	2,8%
Friesland	9	5,1%
Groningen	7	4,0%
Drenthe	13	7,4%
Overijssel	13	7,4%
Gelderland	19	10,8%
Limburg	8	4,5%
Totaal	176	100%

A3 Heeft u meerdere betaalde banen naast elkaar?		
	Aantal	Percentage
Nee	164	93,2%
Ja, ik heb meerdere banen bij dezelfde overheidswerkgever	4	2,3%
Ja, ik werk voor een overheidswerkgever en ben (zelfstandig) ondernemer	4	2,3%
Ja, ik heb naast mijn overheidswerkgever één of meerdere banen in het bedrijfsleven	-	-
Ja, ik heb meerdere overheidswerkgevers	4	2,3%
Anders, namelijk	-	-
Totaal	176	100%

A4 Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft?		
	Aantal	Percentage
Op de lange termijn aan het het werk kunnen blijven/behoud werkzekerheid	1	8,3%
Mezelf kunnen ontwikkelen	1	8,3%
De kwaliteit van het werk bevorderen	1	8,3%
De afwisseling in de taken en/of contacten	8	66,7%
Om geld te verdienen voor iets extra's	-	-
Genoeg uren kunnen maken om financieel rond te komen	-	-
Anders, namelijk	1	8,3%
Totaal	12	100%



A5 Hoe lang bent u werkzaam in de sector waarin u nu werkzaam bent? Bij meerdere sectoren graag antwoorden voor de grootste baan (de baan met het meeste aantal uren)

	Aantal	Percentage
Korter dan 1 jaar	-	-
Tussen de 1 en 3 jaar	6	3,4%
Tussen de 3 en 5 jaar	7	4,0%
Tussen de 5 en 10 jaar	16	9,1%
Tussen de 10 en 15 jaar	33	18,8%
Langer dan 15 jaar	114	64,8%
<i>Totaal</i>	176	100%

A6 Hoeveel jaar bent u werkzaam in uw huidige functie?

	Aantal	Percentage
Korter dan 1 jaar	16	9,1%
Tussen de 1 en 3 jaar	25	14,2%
Tussen de 3 en 5 jaar	36	20,5%
Tussen de 5 en 10 jaar	38	21,6%
Tussen de 10 en 15 jaar	29	16,5%
Langer dan 15 jaar	32	18,2%
<i>Totaal</i>	176	100%

A7 Wat is uw opleidingsachtergrond? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Economie	19	10,8%
Gezondheidszorg	1	0,6%
Gedrag & Maatschappij	20	11,4%
Landbouw & Natuurlijke omgeving	18	10,2%
Natuurwetenschappen (inclusief wiskunde)	23	13,1%
Onderwijs	5	2,8%
Taal & Cultuur	6	3,4%
Recht	21	11,9%
Techniek	41	23,3%
ICT	8	4,5%
Anders, namelijk	54	30,7%
<i>Totaal</i>	176	100%

A8 Sluit uw opleidingsachtergrond aan bij uw huidige functie?

	Aantal	Percentage
Ja, ik ben werkzaam in het vakgebied waarvoor ik ben opgeleid	58	33,0%
Gedeeltelijk	71	40,3%
Nee, ik ben werkzaam in een ander vakgebied dan waarvoor ik ben opgeleid	47	26,7%
<i>Totaal</i>	176	100%



B1 In de huidige 'krappe arbeidsmarkt' is het voor werkgevers lastig om voor specifieke functies (geschikte) werknemers te vinden. De volgende functies binnen de publieke sector zijn lastig vervulbaar (krapteberoepen): financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs. Merkt u hier in uw werk (bij de uitvoering van uw eigen functie) iets van?

	Aantal	Percentage
Ja	62	35,2%
Nee	114	64,8%
<i>Totaal</i>	176	100%

B2 Wat merkt u hier in de praktijk van? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Ik merk dat de werkvoorraad toeneemt (prioriteren wordt belangrijker)	36	58,1%
Er wordt mij gevraagd langer door te werken/meer uren per week te maken	3	4,8%
Ik ervaar hierdoor in mijn werk een hogere werkdruk	29	46,8%
Ik krijg (meer) aanbiedingen van andere werkgevers om over te stappen	15	24,2%
Salariswensen worden sneller ingewilligd	2	3,2%
Anders, namelijk	22	35,5%
<i>Totaal</i>	62	100%

B3 Bent u bereid binnen uw huidige functie meer uren te werken als daar vanwege personeelstekorten (krapte) binnen uw organisatie om gevraagd wordt?

	Aantal	Percentage
Ja	9	14,5%
Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk	22	35,5%
Nee, ik ben tevreden	18	29,0%
Nee, ik wil juist minder werken	7	11,3%
Nee, anders namelijk	6	9,7%
<i>Totaal</i>	62	100%

B4 Stel dat er in uw organisatieonderdeel sprake is van personeelstekorten (krapte), zou u dan bereid zijn meer uren te werken als daarmee krapte kan worden opgelost?

	Aantal	Percentage
Ja	20	17,5%
Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk	16	14,0%
Nee, ik ben tevreden	50	43,9%
Nee, ik wil juist minder werken	21	18,4%
Nee, anders namelijk	7	6,1%
<i>Totaal</i>	114	100%



B5 Als er een salarisverhoging tegenover staat, zou u dan wel bereid zijn meer uren te werken?		
	Aantal	Percentage
Ja, bij een minimale loonsverhoging van%	14	14,6%
Nee, een salarisverhoging trekt mij niet over de streep om meer te gaan werken	76	79,2%
Nee, anders namelijk	6	6,3%
<i>Totaal</i>	96	100%

C1 Een mogelijkheid om de krapte in bepaalde beroepen (de lastig vervulbare functies, zoals financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs) op te lossen, is dat mensen een overstap maken naar deze lastige vervulbare functies. Ziet u zichzelf overstappen naar een dergelijke lastig vervulbare functie, binnen of buiten uw huidige sector, waarbij u dus echt andere werkzaamheden gaat verrichten?		
	Aantal	Percentage
Ja, ik zie mijzelf een overstap maken naar een krapteberoep	13	7,4%
Nee, ik zie mijzelf geen overstap maken naar een krapteberoep maken	104	59,1%
Weet ik (nog) niet	26	14,8%
Ik werk al in een krapteberoep, overstappen is hierdoor niet logisch	33	18,8%
<i>Totaal</i>	176	100%

C2 Waarom ziet u zichzelf geen overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep)? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
Ik heb het goed naar mijn zin in deze functie	69	66,3%
Ik kan mezelf nog goed ontwikkelen in deze functie	33	31,7%
In deze functie kan ik mijn vakgebied uitoefenen	29	27,9%
De balans tussen werk-privé is in deze functie goed	48	46,2%
Ik heb in mijn huidige functie voldoende baanzekerheid	23	22,1%
Het is geen logische keuze om over te stappen, want ik werk in een krapteberoep	3	2,9%
Omdat ik mij dan moet omscholen	14	13,5%
Ik denk niet dat ik geschikt ben om een andere functie te vervullen	5	4,8%
Anders, namelijk	32	30,8%
<i>Totaal</i>	104	100%



C3 Waarom ziet u zichzelf een overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep)? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
Ik vind het werk dat ik momenteel doe niet leuk (meer)	-	-
Ik kan mezelf niet meer (voldoende) ontwikkelen in mijn huidige functie	1	7,7%
De werkdruk in mijn huidige functie is te hoog	-	-
Ik verwacht dat mijn functie in de toekomst niet meer bestaat	-	-
Ik kan in een andere functie meer verdienen	2	15,4%
Ik kan in een andere functie betekenisvoller werk uitvoeren	6	46,2%
Ik heb in een andere functie meer baanzekerheid	-	-
Anders, namelijk	6	46,2%
<i>Totaal</i>	13	100%

C4 Bent u bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is (krapteberoep)?		
	Aantal	Percentage
Ja	8	20,5%
Alleen onder specifieke voorwaarden	18	46,2%
Nee	4	10,3%
Weet ik (nog) niet	9	23,1%
<i>Totaal</i>	39	100%

C5 Wat zijn voor u de randvoorwaarden om u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is? (Maximaal 2 antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste randvoorwaarden)		
	Aantal	Percentage
Goede begeleiding van de werkgever bij de overstap	6	33,3%
Baangarantie/vast contract	12	66,7%
Behoud van mijn salaris	9	50,0%
Inhoudelijk interessant werk	9	50,0%
Betekenisvol werk	3	16,7%
De kosten in tijd en/of geld om mij te laten omscholen komen niet voor mijn rekening	7	38,9%
Terugkeergarantie	1	5,6%
Carrièremogelijkheden in de nieuwe functie	4	22,2%
Mits binnen de sector waarin ik nu werkzaam ben	-	-
Anders, namelijk	2	11,1%
<i>Totaal</i>	18	100%



C6 Waarom bent u niet bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
De carrièremogelijkheden in mijn huidige functie zijn goed	2	50,0%
Ik verdien in mijn huidige functie goed	1	25,0%
Ik heb in mijn huidige functie veel vrijheid en/of weinig werkdruk	1	25,0%
Ik vind mijn huidige functie erg leuk	1	25,0%
De balans tussen werk en privé is in mijn functie goed	2	50,0%
Ik denk niet dat ik een dergelijke functie aan kan	-	-
Ik denk niet dat ik voldoende begeleiding krijg bij deze overstap en/of in de nieuwe functie	-	-
Een dergelijke overstap zorgt voor teveel (baan)onzekerheid	-	-
Het kost me veel tijd en/of geld om een dergelijke overstap te kunnen maken	1	25,0%
Anders, namelijk	1	25,0%
<i>Totaal</i>	<i>4</i>	<i>100%</i>

C7 U geeft aan dat u geen overstap verwacht te maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep). Ziet u zichzelf (wel) overstappen naar een andere functie, binnen of buiten uw huidige sector, waarin u echt andere werkzaamheden gaat verrichten?		
	Aantal	Percentage
Ja	35	26,9%
Nee	62	47,7%
Weet ik niet	33	25,4%
<i>Totaal</i>	<i>130</i>	<i>100%</i>

C7A Ziet u zich overstappen naar een andere sector?		
	Aantal	Percentage
Ja	29	22,3%
Nee	74	56,9%
Weet ik niet	27	20,8%
<i>Totaal</i>	<i>130</i>	<i>100%</i>



C8 Aan welke sector(en) denkt u dan? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Rijk, Kerndepartement	14	48,3%
Rijk, Hoog College van Staat	2	6,9%
Rijk, Uitvoeringsorganisatie/agentschap	9	31,0%
Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan	6	20,7%
Rijk, Rijksinspecties	-	-
Rijk, Overig	-	-
Dienst justitiële inrichtingen	-	-
Douane	-	-
Gemeenten	18	62,1%
Provincies	5	17,2%
Waterschappen*	1	3,4%
Rechterlijke Macht	2	6,9%
Primair onderwijs	-	-
Voortgezet onderwijs	-	-
Middelbaar Beroepsonderwijs	-	-
Hoger Beroepsonderwijs	3	10,3%
Wetenschappelijk onderwijs	1	3,4%
Onderzoeksinstituten	5	17,2%
Universitair Medische Centra	1	3,4%
Veiligheidssector	-	-
Defensie, burgerpersoneel	1	3,4%
Defensie, marine	-	-
Defensie, landmacht	-	-
Defensie, luchtmacht	-	-
Defensie, Koninklijke Marechaussee	-	-
Politie	-	-
Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum	3	10,3%
Markt	12	41,4%
ZZP*	1	3,4%
Anders	3	10,3
Weet nog niet*	-	-
<i>Totaal</i>	29	100%

* Deze categorieën waren niet opgenomen in de vragenlijst en zijn tot stand gekomen door codering van de antwoorden bij de Anders, namelijk categorie.



C10 U heeft aangegeven dat u bereid bent in de toekomst over te stappen naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep). Welke sector(en) zou u bij deze overstap het meeste aanspreken? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Rijk, Kerndepartement	1	7,7%
Rijk, Hoog College van Staat	-	-
Rijk, Uitvoeringsorganisatie/agentschap	1	7,7%
Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan	3	23,1%
Rijk, Rijksinspecties	2	15,4%
Rijk, Overig	-	-
Dienst justitiële inrichtingen	-	-
Douane	-	-
Gemeenten	9	69,2%
Provincies	7	53,8%
Rechterlijke Macht	1	7,7%
Primair onderwijs	1	7,7%
Voortgezet onderwijs	-	-
Middelbaar Beroepsonderwijs	1	7,7%
Hoger Beroepsonderwijs	5	38,5%
Wetenschappelijk onderwijs	2	15,4%
Onderzoeksinstituten	3	23,1%
Universitair Medische Centra	1	7,7%
Veiligheidssector	1	7,7%
Defensie, burgerpersoneel	2	15,4%
Defensie, marine	-	-
Defensie, landmacht	-	-
Defensie, luchtmacht	-	-
Defensie, Koninklijke Marechaussee	-	-
Politie	-	-
Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum	4	30,8%
Markt	2	15,4%
Anders	3	23,1%
<i>Totaal</i>	13	100%



D1 Heeft u leidinggevende weleens met u gesproken over de mogelijkheid om een overstap te maken naar een andere functie of sector?		
	Aantal	Percentage
Ja, over een overstap naar een andere functie	35	19,9%
Ja, over een overstap naar een andere sector	2	1,1%
Ja, zowel over een overstap naar een andere functie als over een overstap naar een andere sector	30	17,0%
Nee	109	61,9%
<i>Totaal</i>	176	100%

D2 Heeft u leidinggevende met u gesproken over een overstap naar een 'krapteberoep' binnen de publieke sector?		
	Aantal	Percentage
Ja	1	1,5%
Nee	66	98,5%
<i>Totaal</i>	67	100%

D3 Ziet u een rol voor de Rijksoverheid in de aanpak van lastig vervulbare functies (krapteberoepen) in de publieke sector?		
	Aantal	Percentage
Ja, de overheid heeft hierin een rol	138	78,4%
Nee, de overheid heeft hierin geen rol	387	21,6%
<i>Totaal</i>	176	100%



5. Sector Waterschappen

A2 In welke provincie(s) bent u werkzaam? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Noord-Holland	15	13,2%
Zuid-Holland	39	34,2%
Zeeland	3	2,6%
Noord-Brabant	20	17,5%
Utrecht	16	14,0%
Flevoland	3	2,6%
Friesland	6	5,3%
Groningen	7	6,1%
Drenthe	7	6,1%
Overijssel	8	7,0%
Gelderland	21	18,4%
Limburg	7	6,1%
<i>Totaal</i>	<i>114</i>	<i>100%</i>

A3 Heeft u meerdere betaalde banen naast elkaar?		
	Aantal	Percentage
Nee	109	95,6%
Ja, ik heb meerdere banen bij dezelfde overheidswerkgever	1	0,9%
Ja, ik werk voor een overheidswerkgever en ben (zelfstandig) ondernemer	1	0,9%
Ja, ik heb naast mijn overheidswerkgever één of meerdere banen in het bedrijfsleven	-	-
Ja, ik heb meerdere overheidswerkgevers	3	2,6%
Anders, namelijk	-	-
<i>Totaal</i>	<i>114</i>	<i>100%</i>

A4 Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft?		
	Aantal	Percentage
Op de lange termijn aan het het werk kunnen blijven/behoud werkzekerheid	-	-
Mezelf kunnen ontwikkelen	2	40,0%
De kwaliteit van het werk bevorderen	-	-
De afwisseling in de taken en/of contacten	-	-
Om geld te verdienen voor iets extra's	3	60,0%
Genoeg uren kunnen maken om financieel rond te komen	-	-
Anders, namelijk	-	-
<i>Totaal</i>	<i>5</i>	<i>100%</i>



A5 Hoe lang bent u werkzaam in de sector waarin u nu werkzaam bent? Bij meerdere sectoren graag antwoorden voor de grootste baan (de baan met het meeste aantal uren)

	Aantal	Percentage
Korter dan 1 jaar	1	0,9%
Tussen de 1 en 3 jaar	-	-
Tussen de 3 en 5 jaar	2	1,8%
Tussen de 5 en 10 jaar	7	6,1%
Tussen de 10 en 15 jaar	20	17,5%
Langer dan 15 jaar	84	73,7%
<i>Totaal</i>	<i>114</i>	<i>100%</i>

A6 Hoeveel jaar bent u werkzaam in uw huidige functie?

	Aantal	Percentage
Korter dan 1 jaar	6	5,3%
Tussen de 1 en 3 jaar	16	14,0%
Tussen de 3 en 5 jaar	13	11,4%
Tussen de 5 en 10 jaar	28	24,6%
Tussen de 10 en 15 jaar	20	17,5%
Langer dan 15 jaar	31	27,2%
<i>Totaal</i>	<i>114</i>	<i>100%</i>

A7 Wat is uw opleidingsachtergrond? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Economie	14	12,3%
Gezondheidszorg	-	-
Gedrag & Maatschappij	3	2,6%
Landbouw & Natuurlijke omgeving	16	14,0%
Natuurwetenschappen (inclusief wiskunde)	13	11,4%
Onderwijs	3	2,6%
Taal & Cultuur	-	-
Recht	3	2,6%
Techniek	57	50,0%
ICT	9	7,9%
Anders, namelijk	17	14,9%
<i>Totaal</i>	<i>114</i>	<i>100%</i>

A8 Sluit uw opleidingsachtergrond aan bij uw huidige functie?

	Aantal	Percentage
Ja, ik ben werkzaam in het vakgebied waarvoor ik ben opgeleid	59	51,8%
Gedeeltelijk	39	34,2%
Nee, ik ben werkzaam in een ander vakgebied dan waarvoor ik ben opgeleid	16	14,0%
<i>Totaal</i>	<i>114</i>	<i>100%</i>



B1 In de huidige 'krappe arbeidsmarkt' is het voor werkgevers lastig om voor specifieke functies (geschikte) werknemers te vinden. De volgende functies binnen de publieke sector zijn lastig vervulbaar (krapteberoepen): financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs. Merkt u hier in uw werk (bij de uitvoering van uw eigen functie) iets van?

	Aantal	Percentage
Ja	49	43,0%
Nee	65	57,0%
<i>Totaal</i>	114	100%

B2 Wat merkt u hier in de praktijk van? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Ik merk dat de werkvoorraad toeneemt (prioriteren wordt belangrijker)	36	73,5%
Er wordt mij gevraagd langer door te werken/meer uren per week te maken	7	14,3%
Ik ervaar hierdoor in mijn werk een hogere werkdruk	22	44,9%
Ik krijg (meer) aanbiedingen van andere werkgevers om over te stappen	10	20,4%
Salariswensen worden sneller ingewilligd	-	-
Anders, namelijk	16	32,7%
<i>Totaal</i>	49	100%

B3 Bent u bereid binnen uw huidige functie meer uren te werken als daar vanwege personeelstekorten (krapte) binnen uw organisatie om gevraagd wordt?

	Aantal	Percentage
Ja	7	14,3%
Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk	11	22,4%
Nee, ik ben tevreden	20	40,8%
Nee, ik wil juist minder werken	9	18,4%
Nee, anders namelijk	2	4,1%
<i>Totaal</i>	49	100%

B4 Stel dat er in uw organisatieonderdeel sprake is van personeelstekorten (krapte), zou u dan bereid zijn meer uren te werken als daarmee krapte kan worden opgelost?

	Aantal	Percentage
Ja	11	16,9%
Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk	12	18,5%
Nee, ik ben tevreden	21	32,3%
Nee, ik wil juist minder werken	20	30,8%
Nee, anders namelijk	1	1,5%
<i>Totaal</i>	65	100%



B5 Als er een salarisverhoging tegenover staat, zou u dan wel bereid zijn meer uren te werken?		
	Aantal	Percentage
Ja, bij een minimale loonsverhoging van%	16	22,9%
Nee, een salarisverhoging trekt mij niet over de streep om meer te gaan werken	51	72,9%
Nee, anders namelijk	3	4,3%
<i>Totaal</i>	70	100%

C1 Een mogelijkheid om de krapte in bepaalde beroepen (de lastig vervulbare functies, zoals financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs) op te lossen, is dat mensen een overstap maken naar deze lastige vervulbare functies. Ziet u zichzelf overstappen naar een dergelijke lastig vervulbare functie, binnen of buiten uw huidige sector, waarbij u dus echt andere werkzaamheden gaat verrichten?		
	Aantal	Percentage
Ja, ik zie mijzelf een overstap maken naar een krapteberoep	9	7,9%
Nee, ik zie mijzelf geen overstap maken naar een krapteberoep maken	61	53,5%
Weet ik (nog) niet	26	22,8%
Ik werk al in een krapteberoep, overstappen is hierdoor niet logisch	18	15,8%
<i>Totaal</i>	114	100%

C2 Waarom ziet u zichzelf geen overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep)? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
Ik heb het goed naar mijn zin in deze functie	49	80,3%
Ik kan mezelf nog goed ontwikkelen in deze functie	23	37,7%
In deze functie kan ik mijn vakgebied uitoefenen	32	52,5%
De balans tussen werk-privé is in deze functie goed	30	49,2%
Ik heb in mijn huidige functie voldoende baanzekerheid	22	36,1%
Het is geen logische keuze om over te stappen, want ik werk in een krapteberoep	5	8,2%
Omdat ik mij dan moet omscholen	8	13,1%
Ik denk niet dat ik geschikt ben om een andere functie te vervullen	6	9,8%
Anders, namelijk	9	14,8%
<i>Totaal</i>	61	100%



C3 Waarom ziet u zichzelf een overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep)? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
Ik vind het werk dat ik momenteel doe niet leuk (meer)	1	11,1%
Ik kan mezelf niet meer (voldoende) ontwikkelen in mijn huidige functie	2	22,2%
De werkdruk in mijn huidige functie is te hoog	-	-
Ik verwacht dat mijn functie in de toekomst niet meer bestaat	-	-
Ik kan in een andere functie meer verdienen	3	33,3%
Ik kan in een andere functie betekenisvoller werk uitvoeren	2	22,2%
Ik heb in een andere functie meer baanzekerheid	-	-
Anders, namelijk	4	44,4%
<i>Totaal</i>	9	100%

C4 Bent u bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is (krapteberoep)?		
	Aantal	Percentage
Ja	6	17,1%
Alleen onder specifieke voorwaarden	23	65,7%
Nee	2	5,7%
Weet ik (nog) niet	4	11,4%
<i>Totaal</i>	35	100%

C5 Wat zijn voor u de randvoorwaarden om u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is? (Maximaal 2 antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste randvoorwaarden)		
	Aantal	Percentage
Goede begeleiding van de werkgever bij de overstap	7	30,4%
Baangarantie/vast contract	15	65,2%
Behoud van mijn salaris	9	39,1%
Inhoudelijk interessant werk	10	43,5%
Betekenisvol werk	3	13,0%
De kosten in tijd en/of geld om mij te laten omscholen komen niet voor mijn rekening	13	56,5%
Terugkeergarantie	3	13,0%
Carrièremogelijkheden in de nieuwe functie	5	21,7%
Mits binnen de sector waarin ik nu werkzaam ben	-	-
Anders, namelijk	2	8,7%
<i>Totaal</i>	23	100%



C6 Waarom bent u niet bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
De carrièremogelijkheden in mijn huidige functie zijn goed	1	50.0%
Ik verdien in mijn huidige functie goed	1	50.0%
Ik heb in mijn huidige functie veel vrijheid en/of weinig werkdruk	1	50.0%
Ik vind mijn huidige functie erg leuk	1	50.0%
De balans tussen werk en privé is in mijn functie goed	-	-
Ik denk niet dat ik een dergelijke functie aan kan	-	-
Ik denk niet dat ik voldoende begeleiding krijg bij deze overstap en/of in de nieuwe functie	-	-
Een dergelijke overstap zorgt voor teveel (baan)onzekerheid	-	-
Het kost me veel tijd en/of geld om een dergelijke overstap te kunnen maken	-	-
Anders, namelijk	-	-
<i>Totaal</i>	2	100%

C7 U geeft aan dat u geen overstap verwacht te maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep). Ziet u zichzelf (wel) overstappen naar een andere functie, binnen of buiten uw huidige sector, waarin u echt andere werkzaamheden gaat verrichten?		
	Aantal	Percentage
Ja	25	28,7%
Nee	48	55,2%
Weet ik niet	14	16,1%
<i>Totaal</i>	87	100%

C7A Ziet u zich overstappen naar een andere sector?		
	Aantal	Percentage
Ja	20	23,0%
Nee	50	57,5%
Weet ik niet	17	19,5%
<i>Totaal</i>	87	100%



C8 Aan welke sector(en) denkt u dan? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Rijk, Kerndepartement	2	10,0%
Rijk, Hoog College van Staat	1	5,0%
Rijk, Uitvoeringsorganisatie/agentschap	3	15,0%
Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan	-	-
Rijk, Rijksinspecties	2	10,0%
Rijk, Overig	-	-
Dienst justitiële inrichtingen	2	10,0%
Douane	1	5,0%
Gemeenten	10	50,0%
Provincies	8	40,0%
Waterschappen*	-	-
Rechterlijke Macht	1	5,0%
Primair onderwijs	1	5,0%
Voortgezet onderwijs	1	5,0%
Middelbaar Beroepsonderwijs	-	-
Hoger Beroepsonderwijs	1	5,0%
Wetenschappelijk onderwijs	3	15,0%
Onderzoeksinstituten	5	25,0%
Universitair Medische Centra	2	10,0%
Veiligheidssector	2	10,0%
Defensie, burgerpersoneel	1	5,0%
Defensie, marine	-	-
Defensie, landmacht	-	-
Defensie, luchtmacht	-	-
Defensie, Koninklijke Marechaussee	1	5,0%
Politie	2	10,0%
Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum	2	10,0%
Markt	5	25,0%
ZZP*	1	5,0%
Anders	2	10,0%
Weet nog niet*	1	5,0%
<i>Totaal</i>	20	100%

* Deze categorieën waren niet opgenomen in de vragenlijst en zijn tot stand gekomen door codering van de antwoorden bij de Anders, namelijk categorie.



C10 U heeft aangegeven dat u bereid bent in de toekomst over te stappen naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep). Welke sector(en) zou u bij deze overstap het meeste aanspreken? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Rijk, Kerndepartement	1	11,1%
Rijk, Hoog College van Staat	1	11,1%
Rijk, Uitvoeringsorganisatie/agentschap	2	22,2%
Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan	-	-
Rijk, Rijksinspecties	1	11,1%
Rijk, Overig	-	-
Dienst justitiële inrichtingen	-	-
Douane	-	-
Gemeenten	4	44,4%
Provincies	4	44,4%
Rechterlijke Macht	1	11,1%
Primair onderwijs	1	11,1%
Voortgezet onderwijs	2	22,2%
Middelbaar Beroepsonderwijs	3	33,3%
Hoger Beroepsonderwijs	1	11,1%
Wetenschappelijk onderwijs	1	11,1%
Onderzoeksinstituten	1	11,1%
Universitair Medische Centra	-	-
Veiligheidssector	-	-
Defensie, burgerpersoneel	1	11,1%
Defensie, marine	-	-
Defensie, landmacht	-	-
Defensie, luchtmacht	-	-
Defensie, Koninklijke Marechaussee	-	-
Politie	1	11,1%
Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum	-	-
Markt	2	22,2%
Anders	2	22,2%
<i>Totaal</i>	9	100%



D1 Heeft u leidinggevende weleens met u gesproken over de mogelijkheid om een overstap te maken naar een andere functie of sector?		
	Aantal	Percentage
Ja, over een overstap naar een andere functie	22	19,3%
Ja, over een overstap naar een andere sector	1	0,9%
Ja, zowel over een overstap naar een andere functie als over een overstap naar een andere sector	9	7,9%
Nee	82	71,9%
<i>Totaal</i>	114	100%

D2 Heeft u leidinggevende met u gesproken over een overstap naar een 'krapteberoep' binnen de publieke sector?		
	Aantal	Percentage
Ja	2	6,3%
Nee	30	93,8%
<i>Totaal</i>	32	100%

D3 Ziet u een rol voor de Rijksoverheid in de aanpak van lastig vervulbare functies (krapteberoepen) in de publieke sector?		
	Aantal	Percentage
Ja, de overheid heeft hierin een rol	86	75,4%
Nee, de overheid heeft hierin geen rol	28	24,6%
<i>Totaal</i>	114	100%



6. Sector Rechterlijke macht

A2 In welke provincie(s) bent u werkzaam? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Noord-Holland	4	7,4%
Zuid-Holland	16	29,6%
Zeeland	3	5,6%
Noord-Brabant	9	16,7%
Utrecht	11	20,4%
Flevoland	3	5,6%
Friesland	4	7,4%
Groningen	6	11,1%
Drenthe	5	9,3%
Overijssel	9	16,7%
Gelderland	8	14,8%
Limburg	5	9,3%
Totaal	54	100%

A3 Heeft u meerdere betaalde banen naast elkaar?		
	Aantal	Percentage
Nee	50	92,6%
Ja, ik heb meerdere banen bij dezelfde overheidswerkgever	1	1,9%
Ja, ik werk voor een overheidswerkgever en ben (zelfstandig) ondernemer	1	1,9%
Ja, ik heb naast mijn overheidswerkgever één of meerdere banen in het bedrijfsleven	-	-
Ja, ik heb meerdere overheidswerkgevers	2	3,7%
Anders, namelijk	-	-
Totaal	54	100%

A4 Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft?		
	Aantal	Percentage
Op de lange termijn aan het het werk kunnen blijven/behoud werkzekerheid	-	
Mezelf kunnen ontwikkelen	-	
De kwaliteit van het werk bevorderen	-	
De afwisseling in de taken en/of contacten	3	75,0%
Om geld te verdienen voor iets extra's	1	25,0%
Genoeg uren kunnen maken om financieel rond te komen	-	
Anders, namelijk	-	
Totaal	4	100%



A5 Hoe lang bent u werkzaam in de sector waarin u nu werkzaam bent? Bij meerdere sectoren graag antwoorden voor de grootste baan (de baan met het meeste aantal uren)

	Aantal	Percentage
Korter dan 1 jaar	1	1,9%
Tussen de 1 en 3 jaar	-	-
Tussen de 3 en 5 jaar	-	-
Tussen de 5 en 10 jaar	3	5,6%
Tussen de 10 en 15 jaar	14	25,9%
Langer dan 15 jaar	36	66,7%
<i>Totaal</i>	54	100%

A6 Hoeveel jaar bent u werkzaam in uw huidige functie?

	Aantal	Percentage
Korter dan 1 jaar	3	5,6%
Tussen de 1 en 3 jaar	8	14,8%
Tussen de 3 en 5 jaar	3	5,6%
Tussen de 5 en 10 jaar	8	14,8%
Tussen de 10 en 15 jaar	14	25,9%
Langer dan 15 jaar	18	33,3%
<i>Totaal</i>	54	100%

A7 Wat is uw opleidingsachtergrond? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Economie	2	3,7%
Gezondheidszorg	-	-
Gedrag & Maatschappij	2	3,7%
Landbouw & Natuurlijke omgeving	-	-
Natuurwetenschappen (inclusief wiskunde)	-	-
Onderwijs	3	5,6%
Taal & Cultuur	1	1,9%
Recht	45	83,3%
Techniek	1	1,9%
ICT	1	1,9%
Anders, namelijk	2	3,7%
<i>Totaal</i>	54	100%



A8 Sluit uw opleidingsachtergrond aan bij uw huidige functie?		
	Aantal	Percentage
Ja, ik ben werkzaam in het vakgebied waarvoor ik ben opgeleid	40	74,1%
Gedeeltelijk	10	18,5%
Nee, ik ben werkzaam in een ander vakgebied dan waarvoor ik ben opgeleid	4	7,4%
<i>Totaal</i>	54	100%

B1 In de huidige 'krappe arbeidsmarkt' is het voor werkgevers lastig om voor specifieke functies (geschikte) werknemers te vinden. De volgende functies binnen de publieke sector zijn lastig vervulbaar (krapteberoepen): financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs. Merkt u hier in uw werk (bij de uitvoering van uw eigen functie) iets van?		
	Aantal	Percentage
Ja	32	59,3%
Nee	22	40,7%
<i>Totaal</i>	54	100%

B2 Wat merkt u hier in de praktijk van? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Ik merk dat de werkvoorraad toeneemt (prioriteren wordt belangrijker)	22	68,8%
Er wordt mij gevraagd langer door te werken/meer uren per week te maken	8	25,0%
Ik ervaar hierdoor in mijn werk een hogere werkdruk	22	68,8%
Ik krijg (meer) aanbiedingen van andere werkgevers om over te stappen	5	15,6%
Salariswensen worden sneller ingewilligd	-	-
Anders, namelijk	4	12,5%
<i>Totaal</i>	32	100%

B3 Bent u bereid binnen uw huidige functie meer uren te werken als daar vanwege personeelstekorten (krapte) binnen uw organisatie om gevraagd wordt?		
	Aantal	Percentage
Ja	4	12,5%
Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk	7	21,9%
Nee, ik ben tevreden	9	28,1%
Nee, ik wil juist minder werken	6	18,8%
Nee, anders namelijk	6	18,8%
<i>Totaal</i>	32	100%



B4 Stel dat er in uw organisatieonderdeel sprake is van personeelstekorten (krapte), zou u dan bereid zijn meer uren te werken als daarmee krapte kan worden opgelost?		
	Aantal	Percentage
Ja	5	22,7%
Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk	4	18,2%
Nee, ik ben tevreden	10	45,5%
Nee, ik wil juist minder werken	2	9,1%
Nee, anders namelijk	1	4,5%
<i>Totaal</i>	22	100%

B5 Als er een salarisverhoging tegenover staat, zou u dan wel bereid zijn meer uren te werken?		
	Aantal	Percentage
Ja, bij een minimale loonsverhoging van%	5	18,5%
Nee, een salarisverhoging trekt mij niet over de streep om meer te gaan werken	20	74,1%
Nee, anders namelijk	2	7,4%
<i>Totaal</i>	27	100%

C1 Een mogelijkheid om de krapte in bepaalde beroepen (de lastig vervulbare functies, zoals financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs) op te lossen, is dat mensen een overstap maken naar deze lastige vervulbare functies. Ziet u zichzelf overstappen naar een dergelijke lastig vervulbare functie, binnen of buiten uw huidige sector, waarbij u dus echt andere werkzaamheden gaat verrichten?		
	Aantal	Percentage
Ja, ik zie mijzelf een overstap maken naar een krapteberoep	3	5,6%
Nee, ik zie mijzelf geen overstap maken naar een krapteberoep maken	17	31,5%
Weet ik (nog) niet	5	9,3%
Ik werk al in een krapteberoep, overstappen is hierdoor niet logisch	29	53,7%
<i>Totaal</i>	54	100%



C2 Waarom ziet u zichzelf geen overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krachteberoep)? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
Ik heb het goed naar mijn zin in deze functie	13	76,5%
Ik kan mezelf nog goed ontwikkelen in deze functie	2	11,8%
In deze functie kan ik mijn vakgebied uitoefenen	6	35,3%
De balans tussen werk-privé is in deze functie goed	6	35,3%
Ik heb in mijn huidige functie voldoende baanzekerheid	3	17,6%
Het is geen logische keuze om over te stappen, want ik werk in een krachteberoep	2	11,8%
Omdat ik mij dan moet omscholen	1	5,9%
Ik denk niet dat ik geschikt ben om een andere functie te vervullen	-	-
Anders, namelijk	5	29,4%
<i>Totaal</i>	<i>17</i>	<i>100%</i>

C3 Waarom ziet u zichzelf een overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krachteberoep)? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
Ik vind het werk dat ik momenteel doe niet leuk (meer)	1	33,3
Ik kan mezelf niet meer (voldoende) ontwikkelen in mijn huidige functie	3	100%
De werkdruk in mijn huidige functie is te hoog	-	-
Ik verwacht dat mijn functie in de toekomst niet meer bestaat	-	-
Ik kan in een andere functie meer verdienen	1	33,3
Ik kan in een andere functie betekenisvoller werk uitvoeren	1	33,3
Ik heb in een andere functie meer baanzekerheid	-	-
Anders, namelijk	-	-
<i>Totaal</i>	<i>3</i>	<i>100%</i>

C4 Bent u bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is (krachteberoep)?		
	Aantal	Percentage
Ja	3	37,5%
Alleen onder specifieke voorwaarden	2	25,0%
Nee	1	12,5%
Weet ik (nog) niet	2	25,0%
<i>Totaal</i>	<i>8</i>	<i>100%</i>



C5 Wat zijn voor u de randvoorwaarden om u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is? (Maximaal 2 antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste randvoorwaarden)		
	Aantal	Percentage
Goede begeleiding van de werkgever bij de overstap	1	50,0%
Baangarantie/vast contract	2	100%
Behoud van mijn salaris	-	-
Inhoudelijk interessant werk	1	50,0%
Betekenisvol werk	-	-
De kosten in tijd en/of geld om mij te laten omscholen komen niet voor mijn rekening	2	100%
Terugkeergarantie	-	-
Carrièremogelijkheden in de nieuwe functie	-	-
Mits binnen de sector waarin ik nu werkzaam ben	-	-
Anders, namelijk	-	-
<i>Totaal</i>	2	100%

C6 Waarom bent u niet bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
De carrièremogelijkheden in mijn huidige functie zijn goed	-	-
Ik verdien in mijn huidige functie goed	-	-
Ik heb in mijn huidige functie veel vrijheid en/of weinig werkdruk	-	-
Ik vind mijn huidige functie erg leuk	-	-
De balans tussen werk en privé is in mijn functie goed	-	-
Ik denk niet dat ik een dergelijke functie aan kan	-	-
Ik denk niet dat ik voldoende begeleiding krijg bij deze overstap en/of in de nieuwe functie	-	-
Een dergelijke overstap zorgt voor teveel (baan)onzekerheid	1	100%
Het kost me veel tijd en/of geld om een dergelijke overstap te kunnen maken	1	100%
Anders, namelijk	-	-
<i>Totaal</i>	1	100%

C7 U geeft aan dat u geen overstap verwacht te maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep). Ziet u zichzelf (wel) overstappen naar een andere functie, binnen of buiten uw huidige sector, waarin u echt andere werkzaamheden gaat verrichten?		
	Aantal	Percentage
Ja	4	18,2%
Nee	14	63,6%
Weet ik niet	4	18,2%
<i>Totaal</i>	22	100%



C7A Ziet u zich overstappen naar een andere sector?		
	Aantal	Percentage
Ja	-	-
Nee	15	68,2%
Weet ik niet	7	31,8%
<i>Totaal</i>	22	100%

C8 Aan welke sector(en) denkt u dan? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Rijk, Kerndepartement	-	-
Rijk, Hoog College van Staat	-	-
Rijk, Uitvoeringsorganisatie/agentschap	-	-
Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan	-	-
Rijk, Rijksinspecties	-	-
Rijk, Overig	-	-
Dienst justitiële inrichtingen	-	-
Douane	-	-
Gemeenten	-	-
Provincies	-	-
Waterschappen*	-	-
Rechterlijke Macht	-	-
Primair onderwijs	-	-
Voortgezet onderwijs	-	-
Middelbaar Beroepsonderwijs	-	-
Hoger Beroepsonderwijs	-	-
Wetenschappelijk onderwijs	-	-
Onderzoeksinstituten	-	-
Universitair Medische Centra	-	-
Veiligheidssector	-	-
Defensie, burgerpersoneel	-	-
Defensie, marine	-	-
Defensie, landmacht	-	-
Defensie, luchtmacht	-	-
Defensie, Koninklijke Marechaussee	-	-
Politie	-	-
Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum	-	-
Markt	-	-
ZZP*	-	-
Anders	-	-
Weet nog niet*	-	-
<i>Totaal</i>	-	-

* Deze categorieën waren niet opgenomen in de vragenlijst en zijn tot stand gekomen door codering van de antwoorden bij de Anders, namelijk categorie.



C10 U heeft aangegeven dat u bereid bent in de toekomst over te stappen naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep). Welke sector(en) zou u bij deze overstap het meeste aanspreken? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Rijk, Kerndepartement	-	-
Rijk, Hoog College van Staat	1	33,3%
Rijk, Uitvoeringsorganisatie/agentschap	-	-
Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan	-	-
Rijk, Rijksinspecties	2	66,7%
Rijk, Overig	-	-
Dienst justitiële inrichtingen	1	33,3%
Douane	1	33,3%
Gemeenten	2	66,7%
Provincies	2	66,7%
Rechterlijke Macht	2	66,7%
Primair onderwijs	-	-
Voortgezet onderwijs	-	-
Middelbaar Beroepsonderwijs	-	-
Hoger Beroepsonderwijs	-	-
Wetenschappelijk onderwijs	-	-
Onderzoeksinstituten	1	33,3%
Universitair Medische Centra	-	-
Veiligheidssector	1	33,3%
Defensie, burgerpersoneel	-	-
Defensie, marine	1	33,3%
Defensie, landmacht	-	-
Defensie, luchtmacht	-	-
Defensie, Koninklijke Marechaussee	-	-
Politie	-	-
Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum	-	-
Markt	-	-
Anders	-	-
<i>Totaal</i>	3	100%



D1 Heeft u leidinggevende weleens met u gesproken over de mogelijkheid om een overstap te maken naar een andere functie of sector?		
	Aantal	Percentage
Ja, over een overstap naar een andere functie	6	11,1%
Ja, over een overstap naar een andere sector	2	3,7%
Ja, zowel over een overstap naar een andere functie als over een overstap naar een andere sector	3	5,6%
Nee	43	79,6%
<i>Totaal</i>	54	100%

D2 Heeft u leidinggevende met u gesproken over een overstap naar een 'krapteberoep' binnen de publieke sector?		
	Aantal	Percentage
Ja	2	18,2%
Nee	9	81,8%
<i>Totaal</i>	11	100%

D3 Ziet u een rol voor de Rijksoverheid in de aanpak van lastig vervulbare functies (krapteberoepen) in de publieke sector?		
	Aantal	Percentage
Ja, de overheid heeft hierin een rol	50	92,6%
Nee, de overheid heeft hierin geen rol	4	7,4%
<i>Totaal</i>	54	100%



7. Sector Primair onderwijs

A2 In welke provincie(s) bent u werkzaam? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Noord-Holland	57	15,7%
Zuid-Holland	75	20,7%
Zeeland	8	2,2%
Noord-Brabant	49	13,5%
Utrecht	41	11,3%
Flevoland	10	2,8%
Friesland	20	5,5%
Groningen	17	4,7%
Drenthe	11	3,0%
Overijssel	18	5,0%
Gelderland	51	14,1%
Limburg	18	5,0%
<i>Totaal</i>	362	100%

A3 Heeft u meerdere betaalde banen naast elkaar?		
	Aantal	Percentage
Nee	333	92,0%
Ja, ik heb meerdere banen bij dezelfde overheidswerkgever	8	2,2%
Ja, ik werk voor een overheidswerkgever en ben (zelfstandig) ondernemer	10	2,8%
Ja, ik heb naast mijn overheidswerkgever één of meerdere banen in het bedrijfsleven	6	1,7%
Ja, ik heb meerdere overheidswerkgevers	3	0,8%
Anders, namelijk	2	0,6%
<i>Totaal</i>	362	100%

A4 Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft?		
	Aantal	Percentage
Op de lange termijn aan het het werk kunnen blijven/behoud werkzekerheid	1	3,7%
Mezelf kunnen ontwikkelen	8	29,6%
De kwaliteit van het werk bevorderen	-	-
De afwisseling in de taken en/of contacten	8	26,9%
Om geld te verdienen voor iets extra's	1	3,7%
Genoeg uren kunnen maken om financieel rond te komen	7	25,9%
Anders, namelijk	2	7,4%
<i>Totaal</i>	27	100%



A5 Hoe lang bent u werkzaam in de sector waarin u nu werkzaam bent? Bij meerdere sectoren graag antwoorden voor de grootste baan (de baan met het meeste aantal uren)

	Aantal	Percentage
Korter dan 1 jaar	1	0,3%
Tussen de 1 en 3 jaar	-	-
Tussen de 3 en 5 jaar	2	0,6%
Tussen de 5 en 10 jaar	27	7,5%
Tussen de 10 en 15 jaar	61	16,9%
Langer dan 15 jaar	271	74,9%
<i>Totaal</i>	362	100%

A6 Hoeveel jaar bent u werkzaam in uw huidige functie?

	Aantal	Percentage
Korter dan 1 jaar	18	5,0%
Tussen de 1 en 3 jaar	21	5,8%
Tussen de 3 en 5 jaar	21	5,8%
Tussen de 5 en 10 jaar	59	16,3%
Tussen de 10 en 15 jaar	62	17,1%
Langer dan 15 jaar	181	50,0%
<i>Totaal</i>	362	100%

A7 Wat is uw opleidingsachtergrond? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Economie	11	3,0%
Gezondheidszorg	16	4,4%
Gedrag & Maatschappij	12	3,3%
Landbouw & Natuurlijke omgeving	2	0,6%
Natuurwetenschappen (inclusief wiskunde)	4	1,1%
Onderwijs	335	92,5%
Taal & Cultuur	8	2,2%
Recht	2	0,6%
Techniek	4	1,1%
ICT	7	1,9%
Anders, namelijk	25	6,9%
<i>Totaal</i>	362	100%

A8 Sluit uw opleidingsachtergrond aan bij uw huidige functie?

	Aantal	Percentage
Ja, ik ben werkzaam in het vakgebied waarvoor ik ben opgeleid	316	87,3%
Gedeeltelijk	34	9,4%
Nee, ik ben werkzaam in een ander vakgebied dan waarvoor ik ben opgeleid	12	3,3%
<i>Totaal</i>	362	100%



B1 In de huidige 'krappe arbeidsmarkt' is het voor werkgevers lastig om voor specifieke functies (geschikte) werknemers te vinden. De volgende functies binnen de publieke sector zijn lastig vervulbaar (krapteberoepen): financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs. Merkt u hier in uw werk (bij de uitvoering van uw eigen functie) iets van?

	Aantal	Percentage
Ja	345	95,3%
Nee	17	4,7%
<i>Totaal</i>	362	100%

B2 Wat merkt u hier in de praktijk van? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Ik merk dat de werkvoorraad toeneemt (prioriteren wordt belangrijker)	106	30,7%
Er wordt mij gevraagd langer door te werken/meer uren per week te maken	113	32,8%
Ik ervaar hierdoor in mijn werk een hogere werkdruk	250	72,5%
Ik krijg (meer) aanbiedingen van andere werkgevers om over te stappen	48	13,9%
Salariswensen worden sneller ingewilligd	12	3,5%
Anders, namelijk	119	34,5%
<i>Totaal</i>	345	100%

B3 Bent u bereid binnen uw huidige functie meer uren te werken als daar vanwege personeelstekorten (krapte) binnen uw organisatie om gevraagd wordt?

	Aantal	Percentage
Ja	29	8,4%
Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk	84	24,3%
Nee, ik ben tevreden	126	36,5%
Nee, ik wil juist minder werken	54	15,7%
Nee, anders namelijk	52	15,1%
<i>Totaal</i>	345	100%

B4 Stel dat er in uw organisatieonderdeel sprake is van personeelstekorten (krapte), zou u dan bereid zijn meer uren te werken als daarmee krapte kan worden opgelost?

	Aantal	Percentage
Ja	3	17,6%
Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk	3	17,6%
Nee, ik ben tevreden	5	29,4%
Nee, ik wil juist minder werken	4	23,5%
Nee, anders namelijk	2	11,8%
<i>Totaal</i>	17	100%



B5 Als er een salarisverhoging tegenover staat, zou u dan wel bereid zijn meer uren te werken?		
	Aantal	Percentage
Ja, bij een minimale loonsverhoging van%	34	18,0%
Nee, een salarisverhoging trekt mij niet over de streep om meer te gaan werken	139	73,5%
Nee, anders namelijk	16	8,4%
<i>Totaal</i>	189	100%

C1 Een mogelijkheid om de krapte in bepaalde beroepen (de lastig vervulbare functies, zoals financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs) op te lossen, is dat mensen een overstap maken naar deze lastige vervulbare functies. Ziet u zichzelf overstappen naar een dergelijke lastig vervulbare functie, binnen of buiten uw huidige sector, waarbij u dus echt andere werkzaamheden gaat verrichten?		
	Aantal	Percentage
Ja, ik zie mijzelf een overstap maken naar een krapteberoep	11	3,0%
Nee, ik zie mijzelf geen overstap maken naar een krapteberoep maken	49	13,5%
Weet ik (nog) niet	19	5,2%
Ik werk al in een krapteberoep, overstappen is hierdoor niet logisch	283	78,2%
<i>Totaal</i>	362	100%

C2 Waarom ziet u zichzelf geen overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep)? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
Ik heb het goed naar mijn zin in deze functie	32	65,3%
Ik kan mezelf nog goed ontwikkelen in deze functie	13	26,5%
In deze functie kan ik mijn vakgebied uitoefenen	22	44,9%
De balans tussen werk-privé is in deze functie goed	20	40,8%
Ik heb in mijn huidige functie voldoende baanzekerheid	15	30,6%
Het is geen logische keuze om over te stappen, want ik werk in een krapteberoep	18	36,7%
Omdat ik mij dan moet omscholen	2	4,1%
Ik denk niet dat ik geschikt ben om een andere functie te vervullen	2	4,1%
Anders, namelijk	7	14,3%
<i>Totaal</i>	49	100%



C3 Waarom ziet u zichzelf een overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep)? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
Ik vind het werk dat ik momenteel doe niet leuk (meer)	2	18,2%
Ik kan mezelf niet meer (voldoende) ontwikkelen in mijn huidige functie	8	72,7%
De werkdruk in mijn huidige functie is te hoog	4	36,4%
Ik verwacht dat mijn functie in de toekomst niet meer bestaat	2	18,2%
Ik kan in een andere functie meer verdienen	4	36,4%
Ik kan in een andere functie betekenisvoller werk uitvoeren	4	36,4%
Ik heb in een andere functie meer baanzekerheid	-	-
Anders, namelijk	4	36,4%
<i>Totaal</i>	<i>11</i>	<i>100%</i>

C4 Bent u bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is (krapteberoep)?		
	Aantal	Percentage
Ja	11	36,7%
Alleen onder specifieke voorwaarden	10	33,3%
Nee	2	6,7%
Weet ik (nog) niet	7	23,3%
<i>Totaal</i>	<i>30</i>	<i>100%</i>

C5 Wat zijn voor u de randvoorwaarden om u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is? (Maximaal 2 antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste randvoorwaarden)		
	Aantal	Percentage
Goede begeleiding van de werkgever bij de overstap	3	30,0%
Baangarantie/vast contract	7	70,0%
Behoud van mijn salaris	3	30,0%
Inhoudelijk interessant werk	3	30,0%
Betekenisvol werk	3	30,0%
De kosten in tijd en/of geld om mij te laten omscholen komen niet voor mijn rekening	8	80,0%
Terugkeergarantie	1	10,0%
Carrièremogelijkheden in de nieuwe functie	-	-
Mits binnen de sector waarin ik nu werkzaam ben	-	-
Anders, namelijk	1	10,0%
<i>Totaal</i>	<i>10</i>	<i>100%</i>



C6 Waarom bent u niet bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
De carrièremogelijkheden in mijn huidige functie zijn goed	-	-
Ik verdien in mijn huidige functie goed	-	-
Ik heb in mijn huidige functie veel vrijheid en/of weinig werkdruk	-	-
Ik vind mijn huidige functie erg leuk	2	100%
De balans tussen werk en privé is in mijn functie goed	-	-
Ik denk niet dat ik een dergelijke functie aan kan	-	-
Ik denk niet dat ik voldoende begeleiding krijg bij deze overstap en/of in de nieuwe functie	-	-
Een dergelijke overstap zorgt voor teveel (baan)onzekerheid	-	-
Het kost me veel tijd en/of geld om een dergelijke overstap te kunnen maken	-	-
Anders, namelijk	-	-
<i>Totaal</i>	2	100%

C7 U geeft aan dat u geen overstap verwacht te maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep). Ziet u zichzelf (wel) overstappen naar een andere functie, binnen of buiten uw huidige sector, waarin u echt andere werkzaamheden gaat verrichten?		
	Aantal	Percentage
Ja	20	29,4%
Nee	33	48,5%
Weet ik niet	15	22,1%
<i>Totaal</i>	68	100%

C7A Ziet u zich overstappen naar een andere sector?		
	Aantal	Percentage
Ja	9	13,2%
Nee	43	63,2%
Weet ik niet	16	23,5%
<i>Totaal</i>	68	100%



C8 Aan welke sector(en) denkt u dan? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Rijk, Kerndepartement	1	11,1%
Rijk, Hoog College van Staat	-	-
Rijk, Uitvoeringsorganisatie/agentschap	1	11,1%
Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan	1	11,1%
Rijk, Rijksinspecties	-	-
Rijk, Overig	-	-
Dienst justitiële inrichtingen	-	-
Douane	-	-
Gemeenten	3	33,3%
Provincies	2	22,2%
Waterschappen*	-	-
Rechterlijke Macht	-	-
Primair onderwijs	-	-
Voortgezet onderwijs	1	11,1%
Middelbaar Beroepsonderwijs	1	11,1%
Hoger Beroepsonderwijs	2	22,2%
Wetenschappelijk onderwijs	2	22,2%
Onderzoeksinstituten	1	11,1%
Universitair Medische Centra	-	-
Veiligheidssector	-	-
Defensie, burgerpersoneel	-	-
Defensie, marine	-	-
Defensie, landmacht	-	-
Defensie, luchtmacht	-	-
Defensie, Koninklijke Marechaussee	-	-
Politie	-	-
Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum	1	11,1%
Markt	1	11,1%
ZZP*	-	-
Anders	2	22,2%
Weet nog niet*	1	11,1%
<i>Totaal</i>	9	100%

* Deze categorieën waren niet opgenomen in de vragenlijst en zijn tot stand gekomen door codering van de antwoorden bij de Anders, namelijk categorie.



C10 U heeft aangegeven dat u bereid bent in de toekomst over te stappen naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep). Welke sector(en) zou u bij deze overstap het meeste aanspreken? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Rijk, Kerndepartement	1	9,1%
Rijk, Hoog College van Staat	-	-
Rijk, Uitvoeringsorganisatie/agentschap	-	-
Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan	-	-
Rijk, Rijksinspecties	1	9,1
Rijk, Overig	-	-
Dienst justitiële inrichtingen	-	-
Douane	-	-
Gemeenten	1	9,1%
Provincies	1	9,1%
Rechterlijke Macht	-	-
Primair onderwijs	6	54,5%
Voortgezet onderwijs	7	63,6%
Middelbaar Beroepsonderwijs	7	63,6%
Hoger Beroepsonderwijs	3	27,3%
Wetenschappelijk onderwijs	2	18,2%
Onderzoeksinstituten	3	27,3%
Universitair Medische Centra	1	9,1%
Veiligheidssector	-	-
Defensie, burgerpersoneel	-	-
Defensie, marine	-	-
Defensie, landmacht	-	-
Defensie, luchtmacht	-	-
Defensie, Koninklijke Marechaussee	-	-
Politie	-	-
Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum	2	18,2%
Markt	-	-
Anders	2	18,2%
<i>Totaal</i>	11	100%



D1 Heeft u leidinggevende weleens met u gesproken over de mogelijkheid om een overstap te maken naar een andere functie of sector?		
	Aantal	Percentage
Ja, over een overstap naar een andere functie	42	11,6%
Ja, over een overstap naar een andere sector	2	0,6%
Ja, zowel over een overstap naar een andere functie als over een overstap naar een andere sector	10	2,8%
Nee	308	85,1%
<i>Totaal</i>	362	100%

D2 Heeft u leidinggevende met u gesproken over een overstap naar een 'krapteberoep' binnen de publieke sector?		
	Aantal	Percentage
Ja	11	20,4%
Nee	43	79,6%
<i>Totaal</i>	54	100%

D3 Ziet u een rol voor de Rijksoverheid in de aanpak van lastig vervulbare functies (krapteberoepen) in de publieke sector?		
	Aantal	Percentage
Ja, de overheid heeft hierin een rol	350	96,7%
Nee, de overheid heeft hierin geen rol	12	3,3%
<i>Totaal</i>	362	100%



8. Sector Voortgezet onderwijs

A2 In welke provincie(s) bent u werkzaam? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Noord-Holland	77	17,7%
Zuid-Holland	93	21,3%
Zeeland	11	2,5%
Noord-Brabant	74	17,0%
Utrecht	41	9,4%
Flevoland	7	1,6%
Friesland	19	4,4%
Groningen	17	3,9%
Drenthe	8	1,8%
Overijssel	25	5,7%
Gelderland	46	10,6%
Limburg	25	7,3%
Totaal	436	100%

A3 Heeft u meerdere betaalde banen naast elkaar?		
	Aantal	Percentage
Nee	397	91,1%
Ja, ik heb meerdere banen bij dezelfde overheidswerkgever	9	2,1%
Ja, ik werk voor een overheidswerkgever en ben (zelfstandig) ondernemer	8	1,8%
Ja, ik heb naast mijn overheidswerkgever één of meerdere banen in het bedrijfsleven	4	0,9%
Ja, ik heb meerdere overheidswerkgevers	14	3,2%
Anders, namelijk	4	0,9%
Totaal	436	100%

A4 Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft?		
	Aantal	Percentage
Op de lange termijn aan het het werk kunnen blijven/behoud werkzekerheid	3	8,6%
Mezelf kunnen ontwikkelen	7	20,0%
De kwaliteit van het werk bevorderen	2	5,7%
De afwisseling in de taken en/of contacten	14	40,0%
Om geld te verdienen voor iets extra's	2	5,7%
Genoeg uren kunnen maken om financieel rond te komen	3	8,6%
Anders, namelijk	4	11,4%
Totaal	35	100%



A5 Hoe lang bent u werkzaam in de sector waarin u nu werkzaam bent? Bij meerdere sectoren graag antwoorden voor de grootste baan (de baan met het meeste aantal uren)

	Aantal	Percentage
Korter dan 1 jaar	1	0,2%
Tussen de 1 en 3 jaar	1	0,9%
Tussen de 3 en 5 jaar	2	0,5%
Tussen de 5 en 10 jaar	33	7,6%
Tussen de 10 en 15 jaar	66	15,1%
Langer dan 15 jaar	333	76,4%
<i>Totaal</i>	436	100%

A6 Hoeveel jaar bent u werkzaam in uw huidige functie?

	Aantal	Percentage
Korter dan 1 jaar	23	5,3%
Tussen de 1 en 3 jaar	12	2,8%
Tussen de 3 en 5 jaar	22	5,0%
Tussen de 5 en 10 jaar	61	14,0%
Tussen de 10 en 15 jaar	94	21,6%
Langer dan 15 jaar	224	51,4%
<i>Totaal</i>	436	100%

A7 Wat is uw opleidingsachtergrond? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Economie	47	10,8%
Gezondheidszorg	17	3,9%
Gedrag & Maatschappij	29	6,7%
Landbouw & Natuurlijke omgeving	10	2,3%
Natuurwetenschappen (inclusief wiskunde)	60	13,8%
Onderwijs	265	60,8%
Taal & Cultuur	68	15,6%
Recht	7	1,6%
Techniek	37	8,5%
ICT	20	4,6%
Anders, namelijk	40	9,2%
<i>Totaal</i>	436	100%

A8 Sluit uw opleidingsachtergrond aan bij uw huidige functie?

	Aantal	Percentage
Ja, ik ben werkzaam in het vakgebied waarvoor ik ben opgeleid	311	71,3%
Gedeeltelijk	89	20,4%
Nee, ik ben werkzaam in een ander vakgebied dan waarvoor ik ben opgeleid	36	8,3%
<i>Totaal</i>	436	100%



B1 In de huidige 'krappe arbeidsmarkt' is het voor werkgevers lastig om voor specifieke functies (geschikte) werknemers te vinden. De volgende functies binnen de publieke sector zijn lastig vervulbaar (krapteberoepen): financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs. Merkt u hier in uw werk (bij de uitvoering van uw eigen functie) iets van?

	Aantal	Percentage
Ja	302	69,3%
Nee	134	30,7%
<i>Totaal</i>	436	100%

B2 Wat merkt u hier in de praktijk van? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Ik merk dat de werkvoorraad toeneemt (prioriteren wordt belangrijker)	80	26,5%
Er wordt mij gevraagd langer door te werken/meer uren per week te maken	89	29,5%
Ik ervaar hierdoor in mijn werk een hogere werkdruk	185	61,3%
Ik krijg (meer) aanbiedingen van andere werkgevers om over te stappen	41	13,6%
Salariswensen worden sneller ingewilligd	18	6,0%
Anders, namelijk	114	37,7%
<i>Totaal</i>	302	100%

B3 Bent u bereid binnen uw huidige functie meer uren te werken als daar vanwege personeelstekorten (krapte) binnen uw organisatie om gevraagd wordt?

	Aantal	Percentage
Ja	39	12,9%
Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk	75	24,8%
Nee, ik ben tevreden	81	26,8%
Nee, ik wil juist minder werken	79	26,2%
Nee, anders namelijk	28	9,3%
<i>Totaal</i>	302	100%

B4 Stel dat er in uw organisatieonderdeel sprake is van personeelstekorten (krapte), zou u dan bereid zijn meer uren te werken als daarmee krapte kan worden opgelost?

	Aantal	Percentage
Ja	20	14,9%
Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk	39	29,1%
Nee, ik ben tevreden	41	30,6%
Nee, ik wil juist minder werken	22	16,4%
Nee, anders namelijk	12	9,0%
<i>Totaal</i>	134	100%



B5 Als er een salarisverhoging tegenover staat, zou u dan wel bereid zijn meer uren te werken?		
	Aantal	Percentage
Ja, bij een minimale loonsverhoging van%	39	17,5%
Nee, een salarisverhoging trekt mij niet over de streep om meer te gaan werken	176	78,9%
Nee, anders namelijk	8	3,6%
<i>Totaal</i>	223	100%

C1 Een mogelijkheid om de krapte in bepaalde beroepen (de lastig vervulbare functies, zoals financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs) op te lossen, is dat mensen een overstap maken naar deze lastige vervulbare functies. Ziet u zichzelf overstappen naar een dergelijke lastig vervulbare functie, binnen of buiten uw huidige sector, waarbij u dus echt andere werkzaamheden gaat verrichten?		
	Aantal	Percentage
Ja, ik zie mijzelf een overstap maken naar een krapteberoep	14	3,2%
Nee, ik zie mijzelf geen overstap maken naar een krapteberoep maken	113	25,9%
Weet ik (nog) niet	34	7,8%
Ik werk al in een krapteberoep, overstappen is hierdoor niet logisch	275	63,1%
<i>Totaal</i>	436	100%

C2 Waarom ziet u zichzelf geen overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep)? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
Ik heb het goed naar mijn zin in deze functie	69	61,1%
Ik kan mezelf nog goed ontwikkelen in deze functie	14	12,4%
In deze functie kan ik mijn vakgebied uitoefenen	33	29,2%
De balans tussen werk-privé is in deze functie goed	37	32,7%
Ik heb in mijn huidige functie voldoende baanzekerheid	24	21,2%
Het is geen logische keuze om over te stappen, want ik werk in een krapteberoep	24	21,1%
Omdat ik mij dan moet omscholen	17	15,0%
Ik denk niet dat ik geschikt ben om een andere functie te vervullen	6	5,3%
Anders, namelijk	28	24,8%
<i>Totaal</i>	113	100%



C3 Waarom ziet u zichzelf een overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep)? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
Ik vind het werk dat ik momenteel doe niet leuk (meer)	1	7,1%
Ik kan mezelf niet meer (voldoende) ontwikkelen in mijn huidige functie	5	35,7%
De werkdruk in mijn huidige functie is te hoog	6	42,9%
Ik verwacht dat mijn functie in de toekomst niet meer bestaat	-	-
Ik kan in een andere functie meer verdienen	4	28,6%
Ik kan in een andere functie betekenisvoller werk uitvoeren	4	28,6%
Ik heb in een andere functie meer baanzekerheid	-	-
Anders, namelijk	5	35,7%
<i>Totaal</i>	14	100

C4 Bent u bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is (krapteberoep)?		
	Aantal	Percentage
Ja	13	27,1%
Alleen onder specifieke voorwaarden	20	41,7%
Nee	3	6,3%
Weet ik (nog) niet	12	25,0%
<i>Totaal</i>	48	100%

C5 Wat zijn voor u de randvoorwaarden om u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is? (Maximaal 2 antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste randvoorwaarden)		
	Aantal	Percentage
Goede begeleiding van de werkgever bij de overstap	6	30,0%
Baangarantie/vast contract	14	70,0%
Behoud van mijn salaris	9	45,0%
Inhoudelijk interessant werk	7	35,0%
Betekenisvol werk	2	10,0%
De kosten in tijd en/of geld om mij te laten omscholen komen niet voor mijn rekening	15	75,0%
Terugkeergarantie	2	10,0%
Carrièremogelijkheden in de nieuwe functie	5	25,0%
Mits binnen de sector waarin ik nu werkzaam ben	-	-
Anders, namelijk	-	-
<i>Totaal</i>	20	100%



C6 Waarom bent u niet bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
De carrièremogelijkheden in mijn huidige functie zijn goed	-	-
Ik verdien in mijn huidige functie goed	1	33,3%
Ik heb in mijn huidige functie veel vrijheid en/of weinig werkdruk	-	-
Ik vind mijn huidige functie erg leuk	1	33,3%
De balans tussen werk en privé is in mijn functie goed	1	33,3%
Ik denk niet dat ik een dergelijke functie aan kan	-	-
Ik denk niet dat ik voldoende begeleiding krijg bij deze overstap en/of in de nieuwe functie	-	-
Een dergelijke overstap zorgt voor teveel (baan)onzekerheid	-	-
Het kost me veel tijd en/of geld om een dergelijke overstap te kunnen maken	-	-
Anders, namelijk	1	33,3%
<i>Totaal</i>	3	100%

C7 U geeft aan dat u geen overstap verwacht te maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep). Ziet u zichzelf (wel) overstappen naar een andere functie, binnen of buiten uw huidige sector, waarin u echt andere werkzaamheden gaat verrichten?		
	Aantal	Percentage
Ja	37	25,2%
Nee	75	51,0%
Weet ik niet	35	23,8%
<i>Totaal</i>	147	100%

C7A Ziet u zich overstappen naar een andere sector?		
	Aantal	Percentage
Ja	20	13,6%
Nee	94	63,9%
Weet ik niet	33	22,4%
<i>Totaal</i>	147	100%



C8 Aan welke sector(en) denkt u dan? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Rijk, Kerndepartement	2	10,0%
Rijk, Hoog College van Staat	2	10,0%
Rijk, Uitvoeringsorganisatie/agentschap	2	10,0%
Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan	2	10,0%
Rijk, Rijksinspecties	3	15,0%
Rijk, Overig	-	-
Dienst justitiële inrichtingen	2	10,0%
Douane	2	10,0%
Gemeenten	7	35,0%
Provincies	5	25,0%
Waterschappen*	-	-
Rechterlijke Macht	-	-
Primair onderwijs	1	5,0%
Voortgezet onderwijs	2	10,0%
Middelbaar Beroepsonderwijs	5	25,0%
Hoger Beroepsonderwijs	6	30,0%
Wetenschappelijk onderwijs	4	20,0%
Onderzoeksinstellingen	4	20,0%
Universitair Medische Centra	1	5,0%
Veiligheidssector	1	5,0%
Defensie, burgerpersoneel	1	5,0%
Defensie, marine	-	-
Defensie, landmacht	-	-
Defensie, luchtmacht	-	-
Defensie, Koninklijke Marechaussee	-	-
Politie	3	15,0%
Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum	1	5,0%
Markt	8	40,0%
ZZP*	-	-
Anders	2	10,0%
Weet nog niet*	-	-
Totaal	20	100%

* Deze categorieën waren niet opgenomen in de vragenlijst en zijn tot stand gekomen door codering van de antwoorden bij de Anders, namelijk categorie.



C10 U heeft aangegeven dat u bereid bent in de toekomst over te stappen naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep). Welke sector(en) zou u bij deze overstap het meeste aanspreken? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Rijk, Kerndepartement	2	14,3%
Rijk, Hoog College van Staat	1	7,1%
Rijk, Uitvoeringsorganisatie/agentschap	1	7,1%
Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan	1	7,1%
Rijk, Rijksinspecties	2	14,3%
Rijk, Overig	-	-
Dienst justitiële inrichtingen	1	7,1%
Douane	1	7,1%
Gemeenten	4	28,6%
Provincies	3	21,4%
Rechterlijke Macht	3	21,4%
Primair onderwijs	3	21,45
Voortgezet onderwijs	7	50,0%
Middelbaar Beroepsonderwijs	4	28,6%
Hoger Beroepsonderwijs	6	42,9%
Wetenschappelijk onderwijs	1	7,1%
Onderzoeksinstituten	4	28,6%
Universitair Medische Centra	1	7,1%
Veiligheidssector	2	14,3%
Defensie, burgerpersoneel	-	-
Defensie, marine	-	-
Defensie, landmacht	-	-
Defensie, luchtmacht	-	-
Defensie, Koninklijke Marechaussee	-	-
Politie	1	7,1%
Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum	-	-
Markt	-	-
Anders	-	-
<i>Totaal</i>	14	100%



D1 Heeft u leidinggevende weleens met u gesproken over de mogelijkheid om een overstap te maken naar een andere functie of sector?		
	Aantal	Percentage
Ja, over een overstap naar een andere functie	38	8,7%
Ja, over een overstap naar een andere sector	4	0,9%
Ja, zowel over een overstap naar een andere functie als over een overstap naar een andere sector	9	2,1%
Nee	385	88,3%
<i>Totaal</i>	436	100%

D2 Heeft u leidinggevende met u gesproken over een overstap naar een 'krapteberoep' binnen de publieke sector?		
	Aantal	Percentage
Ja	3	5,9%
Nee	48	94,1%
<i>Totaal</i>	51	100%

D3 Ziet u een rol voor de Rijksoverheid in de aanpak van lastig vervulbare functies (krapteberoepen) in de publieke sector?		
	Aantal	Percentage
Ja, de overheid heeft hierin een rol	398	91,3%
Nee, de overheid heeft hierin geen rol	38	8,7%
<i>Totaal</i>	436	100%



9. Sector Onderwijs overig

A2 In welke provincie(s) bent u werkzaam? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Noord-Holland	165	15,8%
Zuid-Holland	183	17,6%
Zeeland	14	1,3%
Noord-Brabant	182	17,5%
Utrecht	90	8,6%
Flevoland	8	0,8%
Friesland	23	2,2%
Groningen	82	7,9%
Drenthe	21	2,0%
Overijssel	109	10,5%
Gelderland	139	13,3%
Limburg	75	7,2%
Totaal	1.042	100%

A3 Heeft u meerdere betaalde banen naast elkaar?		
	Aantal	Percentage
Nee	927	89,0%
Ja, ik heb meerdere banen bij dezelfde overheidswerkgever	20	1,9%
Ja, ik werk voor een overheidswerkgever en ben (zelfstandig) ondernemer	50	4,8%
Ja, ik heb naast mijn overheidswerkgever één of meerdere banen in het bedrijfsleven	12	1,2%
Ja, ik heb meerdere overheidswerkgevers	19	1,8%
Anders, namelijk	14	1,3%
Totaal	1.042	100%

A4 Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft?		
	Aantal	Percentage
Op de lange termijn aan het het werk kunnen blijven/behoud werkzekerheid	11	10,9%
Mezelf kunnen ontwikkelen	21	20,8%
De kwaliteit van het werk bevorderen	8	7,9%
De afwisseling in de taken en/of contacten	32	31,7%
Om geld te verdienen voor iets extra's	12	11,9%
Genoeg uren kunnen maken om financieel rond te komen	7	6,9%
Anders, namelijk	10	9,9%
Totaal	101	100%



A5 Hoe lang bent u werkzaam in de sector waarin u nu werkzaam bent? Bij meerdere sectoren graag antwoorden voor de grootste baan (de baan met het meeste aantal uren)

	Aantal	Percentage
Korter dan 1 jaar	6	0,6%
Tussen de 1 en 3 jaar	5	0,5%
Tussen de 3 en 5 jaar	21	2,0%
Tussen de 5 en 10 jaar	72	6,9%
Tussen de 10 en 15 jaar	225	21,6%
Langer dan 15 jaar	713	68,4%
<i>Totaal</i>	<i>1.042</i>	<i>100%</i>

A6 Hoeveel jaar bent u werkzaam in uw huidige functie?

	Aantal	Percentage
Korter dan 1 jaar	39	3,7%
Tussen de 1 en 3 jaar	93	8,9%
Tussen de 3 en 5 jaar	104	10,0%
Tussen de 5 en 10 jaar	199	19,1%
Tussen de 10 en 15 jaar	233	22,4%
Langer dan 15 jaar	374	35,9%
<i>Totaal</i>	<i>1.042</i>	<i>100%</i>

A7 Wat is uw opleidingsachtergrond? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Economie	151	14,5%
Gezondheidszorg	85	8,2%
Gedrag & Maatschappij	133	12,8%
Landbouw & Natuurlijke omgeving	31	3,0%
Natuurwetenschappen (inclusief wiskunde)	130	12,5%
Onderwijs	296	28,4%
Taal & Cultuur	134	12,9%
Recht	26	2,5%
Techniek	160	15,4%
ICT	106	10,2%
Anders, namelijk	163	15,6%
<i>Totaal</i>	<i>1.042</i>	<i>100%</i>



A8 Sluit uw opleidingsachtergrond aan bij uw huidige functie?		
	Aantal	Percentage
Ja, ik ben werkzaam in het vakgebied waarvoor ik ben opgeleid	561	53,8%
Gedeeltelijk	340	32,6%
Nee, ik ben werkzaam in een ander vakgebied dan waarvoor ik ben opgeleid	141	13,5%
<i>Totaal</i>	1.042	100%

B1 In de huidige 'krappe arbeidsmarkt' is het voor werkgevers lastig om voor specifieke functies (geschikte) werknemers te vinden. De volgende functies binnen de publieke sector zijn lastig vervulbaar (krapteberoepen): financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs. Merkt u hier in uw werk (bij de uitvoering van uw eigen functie) iets van?		
	Aantal	Percentage
Ja	449	43,1%
Nee	593	56,9%
<i>Totaal</i>	1.042	100%

B2 Wat merkt u hier in de praktijk van? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Ik merk dat de werkvoorraad toeneemt (prioriteren wordt belangrijker)	156	34,7%
Er wordt mij gevraagd langer door te werken/meer uren per week te maken	58	12,9%
Ik ervaar hierdoor in mijn werk een hogere werkdruk	211	47,0%
Ik krijg (meer) aanbiedingen van andere werkgevers om over te stappen	60	13,4%
Salariswensen worden sneller ingewilligd	13	2,9%
Anders, namelijk	200	44,5%
<i>Totaal</i>	449	100%

B3 Bent u bereid binnen uw huidige functie meer uren te werken als daar vanwege personeelstekorten (krapte) binnen uw organisatie om gevraagd wordt?		
	Aantal	Percentage
Ja	71	15,8%
Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk	112	24,9%
Nee, ik ben tevreden	125	27,8%
Nee, ik wil juist minder werken	101	22,5%
Nee, anders namelijk	40	8,9%
<i>Totaal</i>	449	100%



B4 Stel dat er in uw organisatieonderdeel sprake is van personeelstekorten (krapte), zou u dan bereid zijn meer uren te werken als daarmee krapte kan worden opgelost?		
	Aantal	Percentage
Ja	62	10,5%
Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk	93	15,7%
Nee, ik ben tevreden	226	38,1%
Nee, ik wil juist minder werken	152	25,6%
Nee, anders namelijk	60	10,1%
<i>Totaal</i>	593	100%

B5 Als er een salarisverhoging tegenover staat, zou u dan wel bereid zijn meer uren te werken?		
	Aantal	Percentage
Ja, bij een minimale loonsverhoging van%	66	10,9%
Nee, een salarisverhoging trekt mij niet over de streep om meer te gaan werken	495	82,0%
Nee, anders namelijk	43	7,1%
<i>Totaal</i>	604	100%

C1 Een mogelijkheid om de krapte in bepaalde beroepen (de lastig vervulbare functies, zoals financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs) op te lossen, is dat mensen een overstap maken naar deze lastige vervulbare functies. Ziet u zichzelf overstappen naar een dergelijke lastig vervulbare functie, binnen of buiten uw huidige sector, waarbij u dus echt andere werkzaamheden gaat verrichten?		
	Aantal	Percentage
Ja, ik zie mijzelf een overstap maken naar een krapteberoep	81	7,8%
Nee, ik zie mijzelf geen overstap maken naar een krapteberoep maken	523	50,2%
Weet ik (nog) niet	154	14,8%
Ik werk al in een krapteberoep, overstappen is hierdoor niet logisch	284	27,3%
<i>Totaal</i>	1.042	100%



C2 Waarom ziet u zichzelf geen overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep)? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
Ik heb het goed naar mijn zin in deze functie	314	60,0%
Ik kan mezelf nog goed ontwikkelen in deze functie	152	29,1%
In deze functie kan ik mijn vakgebied uitoefenen	183	35,0%
De balans tussen werk-privé is in deze functie goed	159	30,4%
Ik heb in mijn huidige functie voldoende baanzekerheid	148	28,3%
Het is geen logische keuze om over te stappen, want ik werk in een krapteberoep	21	4,0%
Omdat ik mij dan moet omscholen	38	7,3%
Ik denk niet dat ik geschikt ben om een andere functie te vervullen	49	9,4%
Anders, namelijk	158	30,2%
<i>Totaal</i>	523	100%

C3 Waarom ziet u zichzelf een overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep)? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
Ik vind het werk dat ik momenteel doe niet leuk (meer)	20	24,7%
Ik kan mezelf niet meer (voldoende) ontwikkelen in mijn huidige functie	27	33,3%
De werkdruk in mijn huidige functie is te hoog	13	16,0%
Ik verwacht dat mijn functie in de toekomst niet meer bestaat	5	6,2%
Ik kan in een andere functie meer verdienen	9	11,1%
Ik kan in een andere functie betekenisvoller werk uitvoeren	30	37,0%
Ik heb in een andere functie meer baanzekerheid	6	7,4%
Anders, namelijk	26	32,1%
<i>Totaal</i>	81	100%

C4 Bent u bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is (krapteberoep)?		
	Aantal	Percentage
Ja	51	21,7%
Alleen onder specifieke voorwaarden	115	48,9%
Nee	28	11,9%
Weet ik (nog) niet	41	17,4%
<i>Totaal</i>	235	100%



C5 Wat zijn voor u de randvoorwaarden om u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is? (Maximaal 2 antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste randvoorwaarden)		
	Aantal	Percentage
Goede begeleiding van de werkgever bij de overstap	22	19,1%
Baangarantie/vast contract	76	66,1%
Behoud van mijn salaris	58	50,4%
Inhoudelijk interessant werk	52	45,2%
Betekenisvol werk	23	20,0%
De kosten in tijd en/of geld om mij te laten omscholen komen niet voor mijn rekening	55	47,8%
Terugkeergarantie	15	13,0%
Carrièremogelijkheden in de nieuwe functie	17	14,8%
Mits binnen de sector waarin ik nu werkzaam ben	6	5,2%
Anders, namelijk	5	4,3%
<i>Totaal</i>	115	100%

C6 Waarom bent u niet bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
De carrièremogelijkheden in mijn huidige functie zijn goed	5	17,9%
Ik verdien in mijn huidige functie goed	4	14,3%
Ik heb in mijn huidige functie veel vrijheid en/of weinig werkdruk	1	3,6%
Ik vind mijn huidige functie erg leuk	13	46,4%
De balans tussen werk en privé is in mijn functie goed	7	25,0%
Ik denk niet dat ik een dergelijke functie aan kan	-	-
Ik denk niet dat ik voldoende begeleiding krijg bij deze overstap en/of in de nieuwe functie	-	-
Een dergelijke overstap zorgt voor teveel (baan)onzekerheid	3	10,7%
Het kost me veel tijd en/of geld om een dergelijke overstap te kunnen maken	5	17,9%
Anders, namelijk	13	46,4%
<i>Totaal</i>	28	100%

C7 U geeft aan dat u geen overstap verwacht te maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep). Ziet u zichzelf (wel) overstappen naar een andere functie, binnen of buiten uw huidige sector, waarin u echt andere werkzaamheden gaat verrichten?		
	Aantal	Percentage
Ja	161	23,8%
Nee	348	51,4%
Weet ik niet	168	24,8%
<i>Totaal</i>	677	100%



C7A Ziet u zich overstappen naar een andere sector?		
	Aantal	Percentage
Ja	104	15,4%
Nee	425	62,8%
Weet ik niet	148	21,9%
Totaal	677	100%

C8 Aan welke sector(en) denkt u dan? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Rijk, Kerndepartement	8	7,7%
Rijk, Hoog College van Staat	3	2,9%
Rijk, Uitvoeringsorganisatie/agentschap	11	10,6%
Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan	9	8,7%
Rijk, Rijksinspecties	6	5,8%
Rijk, Overig	1	1,0%
Dienst justitiële inrichtingen	4	3,8%
Douane	2	1,9%
Gemeenten	32	30,8%
Provincies	25	24,0%
Waterschappen*	1	1,0%
Rechterlijke Macht	4	3,8%
Primair onderwijs	7	6,7
Voortgezet onderwijs	11	10,6%
Middelbaar Beroepsonderwijs	14	13,5%
Hoger Beroepsonderwijs	19	18,3%
Wetenschappelijk onderwijs	23	22,1%
Onderzoekinstellingen	27	26,0%
Universitair Medische Centra	10	9,6%
Veiligheidssector	2	1,9%
Defensie, burgerpersoneel	3	2,9%
Defensie, marine	-	-
Defensie, landmacht	1	1,0%
Defensie, luchtmacht	-	-
Defensie, Koninklijke Marechaussee	-	-
Politie	10	9,6%
Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum	14	13,5%
Markt	41	39,4%
ZZP*	1	1,0%
Anders	14	13,5%
Weet nog niet*	3	2,9%
Totaal	104	100%

* Deze categorieën waren niet opgenomen in de vragenlijst en zijn tot stand gekomen door codering van de antwoorden bij de Anders, namelijk categorie.



C10 U heeft aangegeven dat u bereid bent in de toekomst over te stappen naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep). Welke sector(en) zou u bij deze overstap het meeste aanspreken? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Rijk, Kerndepartement	6	7,4%
Rijk, Hoog College van Staat	4	4,9%
Rijk, Uitvoeringsorganisatie/agentschap	9	11,1%
Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan	3	3,7%
Rijk, Rijksinspecties	8	9,9%
Rijk, Overig	3	3,7%
Dienst justitiële inrichtingen	9	11,1%
Douane	9	11,1%
Gemeenten	29	35,8%
Provincies	21	25,9%
Rechterlijke Macht	6	7,4%
Primair onderwijs	10	12,3%
Voortgezet onderwijs	30	37,0%
Middelbaar Beroepsonderwijs	26	32,1%
Hoger Beroepsonderwijs	36	44,4%
Wetenschappelijk onderwijs	23	28,4%
Onderzoeksinstituten	15	18,5%
Universitair Medische Centra	13	16,0%
Veiligheidssector	10	12,3%
Defensie, burgerpersoneel	10	12,3%
Defensie, marine	3	3,7%
Defensie, landmacht	2	2,5%
Defensie, luchtmacht	4	4,9%
Defensie, Koninklijke Marechaussee	3	3,7%
Politie	15	18,5%
Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum	13	16,0%
Markt	9	11,1%
Anders	5	6,2%
<i>Totaal</i>	81	100%



D1 Heeft u leidinggevende weleens met u gesproken over de mogelijkheid om een overstap te maken naar een andere functie of sector?		
	Aantal	Percentage
Ja, over een overstap naar een andere functie	151	14,5%
Ja, over een overstap naar een andere sector	14	1,3%
Ja, zowel over een overstap naar een andere functie als over een overstap naar een andere sector	64	6,1%
Nee	813	78,0%
<i>Totaal</i>	<i>1.042</i>	<i>100%</i>

D2 Heeft u leidinggevende met u gesproken over een overstap naar een 'krapteberoep' binnen de publieke sector?		
	Aantal	Percentage
Ja	14	6,1%
Nee	215	93,9%
<i>Totaal</i>	<i>229</i>	<i>100%</i>

D3 Ziet u een rol voor de Rijksoverheid in de aanpak van lastig vervulbare functies (krapteberoepen) in de publieke sector?		
	Aantal	Percentage
Ja, de overheid heeft hierin een rol	916	87,9%
Nee, de overheid heeft hierin geen rol	126	12,1%
<i>Totaal</i>	<i>1.042</i>	<i>100%</i>



10. Sector Defensie

A2 In welke provincie(s) bent u werkzaam? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Noord-Holland	23	21,1%
Zuid-Holland	26	23,9%
Zeeland	-	-
Noord-Brabant	18	16,5%
Utrecht	40	36,7%
Flevoland	2	1,8%
Friesland	2	1,8%
Groningen	-	-
Drenthe	2	1,8%
Overijssel	2	1,8%
Gelderland	19	17,4%
Limburg	3	2,8%
<i>Totaal</i>	109	100%

A3 Heeft u meerdere betaalde banen naast elkaar?		
	Aantal	Percentage
Nee	101	92,7%
Ja, ik heb meerdere banen bij dezelfde overheidswerkgever	1	0,9%
Ja, ik werk voor een overheidswerkgever en ben (zelfstandig) ondernemer	3	2,8%
Ja, ik heb naast mijn overheidswerkgever één of meerdere banen in het bedrijfsleven	1	0,9%
Ja, ik heb meerdere overheidswerkgevers	2	1,8%
Anders, namelijk	1	0,9%
<i>Totaal</i>	109	100%

A4 Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft?		
	Aantal	Percentage
Op de lange termijn aan het het werk kunnen blijven/behoud werkzekerheid	-	-
Mezelf kunnen ontwikkelen	1	14,3%
De kwaliteit van het werk bevorderen	-	-
De afwisseling in de taken en/of contacten	2	28,6%
Om geld te verdienen voor iets extra's	1	14,3%
Genoeg uren kunnen maken om financieel rond te komen	1	14,3%
Anders, namelijk	2	28,6%
<i>Totaal</i>	7	100%



A5 Hoe lang bent u werkzaam in de sector waarin u nu werkzaam bent? Bij meerdere sectoren graag antwoorden voor de grootste baan (de baan met het meeste aantal uren)

	Aantal	Percentage
Korter dan 1 jaar	-	-
Tussen de 1 en 3 jaar	1	0,9%
Tussen de 3 en 5 jaar	3	2,8%
Tussen de 5 en 10 jaar	3	2,8%
Tussen de 10 en 15 jaar	11	10,1%
Langer dan 15 jaar	91	83,5%
<i>Totaal</i>	<i>109</i>	<i>100%</i>

A6 Hoeveel jaar bent u werkzaam in uw huidige functie?

	Aantal	Percentage
Korter dan 1 jaar	16	14,7%
Tussen de 1 en 3 jaar	31	28,4%
Tussen de 3 en 5 jaar	22	20,2%
Tussen de 5 en 10 jaar	16	14,7%
Tussen de 10 en 15 jaar	9	8,3%
Langer dan 15 jaar	15	13,8%
<i>Totaal</i>	<i>109</i>	<i>100%</i>

A7 Wat is uw opleidingsachtergrond? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Economie	11	10,1%
Gezondheidszorg	5	4,6%
Gedrag & Maatschappij	8	7,3%
Landbouw & Natuurlijke omgeving	4	3,7%
Natuurwetenschappen (inclusief wiskunde)	6	5,5%
Onderwijs	6	5,5%
Taal & Cultuur	1	0,9%
Recht	3	2,8%
Techniek	41	37,6%
ICT	14	12,8%
Anders, namelijk	35	32,1%
<i>Totaal</i>	<i>109</i>	<i>100%</i>

A8 Sluit uw opleidingsachtergrond aan bij uw huidige functie?

	Aantal	Percentage
Ja, ik ben werkzaam in het vakgebied waarvoor ik ben opgeleid	51	46,8%
Gedeeltelijk	39	35,8%
Nee, ik ben werkzaam in een ander vakgebied dan waarvoor ik ben opgeleid	19	17,4%
<i>Totaal</i>	<i>109</i>	<i>100%</i>



B1 In de huidige 'krappe arbeidsmarkt' is het voor werkgevers lastig om voor specifieke functies (geschikte) werknemers te vinden. De volgende functies binnen de publieke sector zijn lastig vervulbaar (krapteberoepen): financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs. Merkt u hier in uw werk (bij de uitvoering van uw eigen functie) iets van?

	Aantal	Percentage
Ja	78	71,6%
Nee	31	28,4%
<i>Totaal</i>	<i>109</i>	<i>100%</i>

B2 Wat merkt u hier in de praktijk van? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Ik merk dat de werkvoorraad toeneemt (prioriteren wordt belangrijker)	44	56,4%
Er wordt mij gevraagd langer door te werken/meer uren per week te maken	10	12,8%
Ik ervaar hierdoor in mijn werk een hogere werkdruk	39	50,0%
Ik krijg (meer) aanbiedingen van andere werkgevers om over te stappen	11	14,1%
Salariswensen worden sneller ingewilligd	3	3,8%
Anders, namelijk	23	29,5%
<i>Totaal</i>	<i>78</i>	<i>100%</i>

B3 Bent u bereid binnen uw huidige functie meer uren te werken als daar vanwege personeelstekorten (krapte) binnen uw organisatie om gevraagd wordt?

	Aantal	Percentage
Ja	19	24,4%
Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk	20	25,6%
Nee, ik ben tevreden	21	26,9%
Nee, ik wil juist minder werken	14	17,9%
Nee, anders namelijk	4	5,1%
<i>Totaal</i>	<i>78</i>	<i>100%</i>

B4 Stel dat er in uw organisatieonderdeel sprake is van personeelstekorten (krapte), zou u dan bereid zijn meer uren te werken als daarmee krapte kan worden opgelost?

	Aantal	Percentage
Ja	9	29,0%
Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk	5	16,1%
Nee, ik ben tevreden	10	32,3%
Nee, ik wil juist minder werken	4	12,9%
Nee, anders namelijk	3	9,7%
<i>Totaal</i>	<i>31</i>	<i>100%</i>



B5 Als er een salarisverhoging tegenover staat, zou u dan wel bereid zijn meer uren te werken?		
	Aantal	Percentage
Ja, bij een minimale loonsverhoging van%	11	22,4%
Nee, een salarisverhoging trekt mij niet over de streep om meer te gaan werken	37	75,5%
Nee, anders namelijk	1	2,0%
<i>Totaal</i>	49	100%

C1 Een mogelijkheid om de krapte in bepaalde beroepen (de lastig vervulbare functies, zoals financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs) op te lossen, is dat mensen een overstap maken naar deze lastige vervulbare functies. Ziet u zichzelf overstappen naar een dergelijke lastig vervulbare functie, binnen of buiten uw huidige sector, waarbij u dus echt andere werkzaamheden gaat verrichten?		
	Aantal	Percentage
Ja, ik zie mijzelf een overstap maken naar een krapteberoep	11	10,1%
Nee, ik zie mijzelf geen overstap maken naar een krapteberoep maken	50	45,9%
Weet ik (nog) niet	20	18,3%
Ik werk al in een krapteberoep, overstappen is hierdoor niet logisch	28	25,7%
<i>Totaal</i>	109	100%

C2 Waarom ziet u zichzelf geen overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep)? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
Ik heb het goed naar mijn zin in deze functie	33	66,0%
Ik kan mezelf nog goed ontwikkelen in deze functie	8	16,0%
In deze functie kan ik mijn vakgebied uitoefenen	15	30,0%
De balans tussen werk-privé is in deze functie goed	24	48,0%
Ik heb in mijn huidige functie voldoende baanzekerheid	13	26,0%
Het is geen logische keuze om over te stappen, want ik werk in een krapteberoep	6	12,0%
Omdat ik mij dan moet omscholen	8	16,0%
Ik denk niet dat ik geschikt ben om een andere functie te vervullen	4	8,0%
Anders, namelijk	11	22,0%
<i>Totaal</i>	50	100%



C3 Waarom ziet u zichzelf een overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep)? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
Ik vind het werk dat ik momenteel doe niet leuk (meer)	2	18,2%
Ik kan mezelf niet meer (voldoende) ontwikkelen in mijn huidige functie	3	27,3%
De werkdruk in mijn huidige functie is te hoog	1	9,1%
Ik verwacht dat mijn functie in de toekomst niet meer bestaat	1	9,1%
Ik kan in een andere functie meer verdienen	3	27,3%
Ik kan in een andere functie betekenisvoller werk uitvoeren	5	45,5%
Ik heb in een andere functie meer baanzekerheid	3	27,3%
Anders, namelijk	2	18,2%
<i>Totaal</i>	<i>11</i>	<i>100%</i>

C4 Bent u bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is (krapteberoep)?		
	Aantal	Percentage
Ja	10	32,3 %
Alleen onder specifieke voorwaarden	15	48,4%
Nee	1	3,2%
Weet ik (nog) niet	5	16,1%
<i>Totaal</i>	<i>31</i>	<i>100%</i>

C5 Wat zijn voor u de randvoorwaarden om u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is? (Maximaal 2 antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste randvoorwaarden)		
	Aantal	Percentage
Goede begeleiding van de werkgever bij de overstap	1	6,7%
Baangarantie/vast contract	10	66,7%
Behoud van mijn salaris	6	40,0%
Inhoudelijk interessant werk	7	46,7%
Betekenisvol werk	2	13,5%
De kosten in tijd en/of geld om mij te laten omscholen komen niet voor mijn rekening	7	46,7%
Terugkeergarantie	6	40,0%
Carrièremogelijkheden in de nieuwe functie	1	6,7%
Mits binnen de sector waarin ik nu werkzaam ben	1	6,7%
Anders, namelijk	1	6,7%
<i>Totaal</i>	<i>15</i>	<i>100%</i>



C6 Waarom bent u niet bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
De carrièremogelijkheden in mijn huidige functie zijn goed	-	-
Ik verdien in mijn huidige functie goed	-	-
Ik heb in mijn huidige functie veel vrijheid en/of weinig werkdruk	-	-
Ik vind mijn huidige functie erg leuk	-	-
De balans tussen werk en privé is in mijn functie goed	-	-
Ik denk niet dat ik een dergelijke functie aan kan	1	100%
Ik denk niet dat ik voldoende begeleiding krijg bij deze overstap en/of in de nieuwe functie	-	-
Een dergelijke overstap zorgt voor teveel (baan)onzekerheid	-	-
Het kost me veel tijd en/of geld om een dergelijke overstap te kunnen maken	-	-
Anders, namelijk	-	-
<i>Totaal</i>	<i>1</i>	<i>100</i>

C7 U geeft aan dat u geen overstap verwacht te maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep). Ziet u zichzelf (wel) overstappen naar een andere functie, binnen of buiten uw huidige sector, waarin u echt andere werkzaamheden gaat verrichten?		
	Aantal	Percentage
Ja	27	38,6%
Nee	33	47,1%
Weet ik niet	10	14,3%
<i>Totaal</i>	<i>70</i>	<i>100%</i>

C7A Ziet u zich overstappen naar een andere sector?		
	Aantal	Percentage
Ja	16	22,9%
Nee	37	52,9%
Weet ik niet	17	24,3%
<i>Totaal</i>	<i>70</i>	<i>100%</i>



C8 Aan welke sector(en) denkt u dan? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Rijk, Kerndepartement	4	25,0%
Rijk, Hoog College van Staat	2	12,5%
Rijk, Uitvoeringsorganisatie/agentschap	2	12,5%
Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan	3	18,8%
Rijk, Rijksinspecties	6	37,5%
Rijk, Overig	-	-
Dienst justitiële inrichtingen	3	18,8%
Douane	4	25,0%
Gemeenten	6	37,5%
Provincies	4	25,0%
Waterschappen*	-	-
Rechterlijke Macht	2	12,5%
Primair onderwijs	-	-
Voortgezet onderwijs	1	6,3%
Middelbaar Beroepsonderwijs	1	6,3%
Hoger Beroepsonderwijs	1	6,3%
Wetenschappelijk onderwijs	1	6,3%
Onderzoeksinstituten	1	6,3%
Universitair Medische Centra	1	6,3%
Veiligheidssector	1	6,3%
Defensie, burgerpersoneel	3	18,8%
Defensie, marine	1	6,3%
Defensie, landmacht	4	25,0%
Defensie, luchtmacht	2	12,5%
Defensie, Koninklijke Marechaussee	3	18,8%
Politie	2	12,5%
Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum	1	6,3%
Markt	3	18,8%
ZZP*	-	-
Anders	2	12,5%
Weet nog niet*	2	12,5%
<i>Totaal</i>	16	100%

* Deze categorieën waren niet opgenomen in de vragenlijst en zijn tot stand gekomen door codering van de antwoorden bij de Anders, namelijk categorie.



C10 U heeft aangegeven dat u bereid bent in de toekomst over te stappen naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep). Welke sector(en) zou u bij deze overstap het meeste aanspreken? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Rijk, Kerndepartement	1	9,1%
Rijk, Hoog College van Staat	1	9,1%
Rijk, Uitvoeringsorganisatie/agentschap	1	9,1%
Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan	1	9,1%
Rijk, Rijksinspecties	1	9,1%
Rijk, Overig	1	9,1%
Dienst justitiële inrichtingen	-	-
Douane	1	9,1%
Gemeenten	3	27,3%
Provincies	2	18,2%
Rechterlijke Macht	1	9,1%
Primair onderwijs	2	18,2%
Voortgezet onderwijs	2	18,2%
Middelbaar Beroepsonderwijs	3	27,3%
Hoger Beroepsonderwijs	1	9,1%
Wetenschappelijk onderwijs	-	-
Onderzoeksinstituten	3	27,3%
Universitair Medische Centra	1	9,1%
Veiligheidssector	2	18,2%
Defensie, burgerpersoneel	4	36,4%
Defensie, marine	-	-
Defensie, landmacht	1	9,1%
Defensie, luchtmacht	1	9,1%
Defensie, Koninklijke Marechaussee	1	9,1%
Politie	2	18,2%
Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum	-	-
Markt	2	18,2%
Anders	-	-
<i>Totaal</i>	11	100%



D1 Heeft u leidinggevende weleens met u gesproken over de mogelijkheid om een overstap te maken naar een andere functie of sector?		
	Aantal	Percentage
Ja, over een overstap naar een andere functie	13	11,9%
Ja, over een overstap naar een andere sector	3	2,8%
Ja, zowel over een overstap naar een andere functie als over een overstap naar een andere sector	4	3,7%
Nee	89	81,7%
<i>Totaal</i>	109	100%

D2 Heeft u leidinggevende met u gesproken over een overstap naar een 'krapteberoep' binnen de publieke sector?		
	Aantal	Percentage
Ja	1	5,0%
Nee	19	95,0%
<i>Totaal</i>	20	100%

D3 Ziet u een rol voor de Rijksoverheid in de aanpak van lastig vervulbare functies (krapteberoepen) in de publieke sector?		
	Aantal	Percentage
Ja, de overheid heeft hierin een rol	86	78,9
Nee, de overheid heeft hierin geen rol	23	21,1
<i>Totaal</i>	109	100%



11. Sector Politie

A2 In welke provincie(s) bent u werkzaam? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Noord-Holland	45	15,3%
Zuid-Holland	95	32,2%
Zeeland	12	4,1%
Noord-Brabant	46	15,6%
Utrecht	30	10,2%
Flevoland	17	5,8%
Friesland	23	7,8%
Groningen	12	4,1%
Drenthe	12	4,1%
Overijssel	15	5,1%
Gelderland	41	13,9%
Limburg	31	10,5%
Totaal	295	100%

A3 Heeft u meerdere betaalde banen naast elkaar?		
	Aantal	Percentage
Nee	279	94,6%
Ja, ik heb meerdere banen bij dezelfde overheidswerkgever	1	0,3%
Ja, ik werk voor een overheidswerkgever en ben (zelfstandig) ondernemer	3	1,0%
Ja, ik heb naast mijn overheidswerkgever één of meerdere banen in het bedrijfsleven	5	1,7%
Ja, ik heb meerdere overheidswerkgevers	4	1,4%
Anders, namelijk	3	1,0%
Totaal	295	100%

A4 Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft?		
	Aantal	Percentage
Op de lange termijn aan het het werk kunnen blijven/behoud werkzekerheid	-	-
Mezelf kunnen ontwikkelen	4	30,8%
De kwaliteit van het werk bevorderen	-	-
De afwisseling in de taken en/of contacten	3	23,1%
Om geld te verdienen voor iets extra's	4	30,8%
Genoeg uren kunnen maken om financieel rond te komen	1	7,7%
Anders, namelijk	1	7,7%
Totaal	13	100%



A5 Hoe lang bent u werkzaam in de sector waarin u nu werkzaam bent? Bij meerdere sectoren graag antwoorden voor de grootste baan (de baan met het meeste aantal uren)

	Aantal	Percentage
Korter dan 1 jaar	1	0,3%
Tussen de 1 en 3 jaar	1	0,3%
Tussen de 3 en 5 jaar	1	0,3%
Tussen de 5 en 10 jaar	9	3,1%
Tussen de 10 en 15 jaar	52	17,6%
Langer dan 15 jaar	231	78,3%
<i>Totaal</i>	295	100%

A6 Hoeveel jaar bent u werkzaam in uw huidige functie?

	Aantal	Percentage
Korter dan 1 jaar	13	4,4%
Tussen de 1 en 3 jaar	49	16,6%
Tussen de 3 en 5 jaar	36	12,2%
Tussen de 5 en 10 jaar	54	18,3%
Tussen de 10 en 15 jaar	63	21,4%
Langer dan 15 jaar	80	27,1%
<i>Totaal</i>	295	100%

A7 Wat is uw opleidingsachtergrond? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Economie	24	8,1%
Gezondheidszorg	13	4,4%
Gedrag & Maatschappij	37	12,5%
Landbouw & Natuurlijke omgeving	2	0,7%
Natuurwetenschappen (inclusief wiskunde)	7	2,4%
Onderwijs	27	9,2%
Taal & Cultuur	10	3,4%
Recht	69	23,4%
Techniek	39	13,2%
ICT	19	6,4%
Anders, namelijk	117	39,7%
<i>Totaal</i>	295	100%

A8 Sluit uw opleidingsachtergrond aan bij uw huidige functie?

	Aantal	Percentage
Ja, ik ben werkzaam in het vakgebied waarvoor ik ben opgeleid	128	43,4%
Gedeeltelijk	92	31,2%
Nee, ik ben werkzaam in een ander vakgebied dan waarvoor ik ben opgeleid	75	25,4%
<i>Totaal</i>	295	100%



B1 In de huidige 'krappe arbeidsmarkt' is het voor werkgevers lastig om voor specifieke functies (geschikte) werknemers te vinden. De volgende functies binnen de publieke sector zijn lastig vervulbaar (krapteberoepen): financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs. Merkt u hier in uw werk (bij de uitvoering van uw eigen functie) iets van?

	Aantal	Percentage
Ja	121	41,0%
Nee	174	59,0%
<i>Totaal</i>	295	100%

B2 Wat merkt u hier in de praktijk van? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Ik merk dat de werkvoorraad toeneemt (prioriteren wordt belangrijker)	71	58,7%
Er wordt mij gevraagd langer door te werken/meer uren per week te maken	15	12,4%
Ik ervaar hierdoor in mijn werk een hogere werkdruk	63	52,1%
Ik krijg (meer) aanbiedingen van andere werkgevers om over te stappen	6	5,0%
Salariswensen worden sneller ingewilligd	1	0,8%
Anders, namelijk	30	24,8%
<i>Totaal</i>	121	100%

B3 Bent u bereid binnen uw huidige functie meer uren te werken als daar vanwege personeelstekorten (krapte) binnen uw organisatie om gevraagd wordt?

	Aantal	Percentage
Ja	20	16,5%
Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk	2	23,1%
Nee, ik ben tevreden	31	25,6%
Nee, ik wil juist minder werken	36	29,8%
Nee, anders namelijk	6	5,0%
<i>Totaal</i>	121	100%

B4 Stel dat er in uw organisatieonderdeel sprake is van personeelstekorten (krapte), zou u dan bereid zijn meer uren te werken als daarmee krapte kan worden opgelost?

	Aantal	Percentage
Ja	27	15,5%
Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk	29	16,7%
Nee, ik ben tevreden	50	28,7%
Nee, ik wil juist minder werken	57	32,8%
Nee, anders namelijk	11	6,3%
<i>Totaal</i>	174	100%



B5 Als er een salarisverhoging tegenover staat, zou u dan wel bereid zijn meer uren te werken?		
	Aantal	Percentage
Ja, bij een minimale loonsverhoging van%	25	14,4%
Nee, een salarisverhoging trekt mij niet over de streep om meer te gaan werken	146	83,9%
Nee, anders namelijk	3	1,7%
<i>Totaal</i>	174	100%

C1 Een mogelijkheid om de krapte in bepaalde beroepen (de lastig vervulbare functies, zoals financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs) op te lossen, is dat mensen een overstap maken naar deze lastige vervulbare functies. Ziet u zichzelf overstappen naar een dergelijke lastig vervulbare functie, binnen of buiten uw huidige sector, waarbij u dus echt andere werkzaamheden gaat verrichten?		
	Aantal	Percentage
Ja, ik zie mijzelf een overstap maken naar een krapteberoep	32	10,8%
Nee, ik zie mijzelf geen overstap maken naar een krapteberoep maken	153	51,9%
Weet ik (nog) niet	40	13,6%
Ik werk al in een krapteberoep, overstappen is hierdoor niet logisch	70	23,7%
<i>Totaal</i>	295	100%

C2 Waarom ziet u zichzelf geen overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep)? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
Ik heb het goed naar mijn zin in deze functie	89	58,2%
Ik kan mezelf nog goed ontwikkelen in deze functie	28	18,3%
In deze functie kan ik mijn vakgebied uitoefenen	41	26,8%
De balans tussen werk-privé is in deze functie goed	59	38,6%
Ik heb in mijn huidige functie voldoende baanzekerheid	55	35,9%
Het is geen logische keuze om over te stappen, want ik werk in een krapteberoep	10	6,5%
Omdat ik mij dan moet omscholen	19	12,4%
Ik denk niet dat ik geschikt ben om een andere functie te vervullen	11	7,2%
Anders, namelijk	44	28,8%
<i>Totaal</i>	153	100%



C3 Waarom ziet u zichzelf een overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep)? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
Ik vind het werk dat ik momenteel doe niet leuk (meer)	7	21,9%
Ik kan mezelf niet meer (voldoende) ontwikkelen in mijn huidige functie	15	46,9%
De werkdruk in mijn huidige functie is te hoog	3	9,4%
Ik verwacht dat mijn functie in de toekomst niet meer bestaat	2	6,3%
Ik kan in een andere functie meer verdienen	9	28,1%
Ik kan in een andere functie betekenisvoller werk uitvoeren	13	40,6%
Ik heb in een andere functie meer baanzekerheid	1	3,1%
Anders, namelijk	7	21,9%
<i>Totaal</i>	32	100%

C4 Bent u bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is (krapteberoep)?		
	Aantal	Percentage
Ja	27	37,5%
Alleen onder specifieke voorwaarden	33	45,8%
Nee	2	2,8%
Weet ik (nog) niet	10	13,9%
<i>Totaal</i>	72	100%

C5 Wat zijn voor u de randvoorwaarden om u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is? (Maximaal 2 antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste randvoorwaarden)		
	Aantal	Percentage
Goede begeleiding van de werkgever bij de overstap	6	18,2%
Baangarantie/vast contract	23	69,7%
Behoud van mijn salaris	7	21,2%
Inhoudelijk interessant werk	10	30,3%
Betekenisvol werk	10	30,3%
De kosten in tijd en/of geld om mij te laten omscholen komen niet voor mijn rekening	18	54,5%
Terugkeergarantie	8	24,2%
Carrièremogelijkheden in de nieuwe functie	10	30,3%
Mits binnen de sector waarin ik nu werkzaam ben	3	9,1%
Anders, namelijk	2	6,1%
<i>Totaal</i>	33	100%



C6 Waarom bent u niet bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
De carrièremogelijkheden in mijn huidige functie zijn goed	-	-
Ik verdien in mijn huidige functie goed	1	50%
Ik heb in mijn huidige functie veel vrijheid en/of weinig werkdruk	1	50%
Ik vind mijn huidige functie erg leuk	1	50%
De balans tussen werk en privé is in mijn functie goed	2	100%
Ik denk niet dat ik een dergelijke functie aan kan	-	-
Ik denk niet dat ik voldoende begeleiding krijg bij deze overstap en/of in de nieuwe functie	-	-
Een dergelijke overstap zorgt voor teveel (baan)onzekerheid	-	-
Het kost me veel tijd en/of geld om een dergelijke overstap te kunnen maken	-	-
Anders, namelijk	-	-
<i>Totaal</i>	2	100%

C7 U geeft aan dat u geen overstap verwacht te maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep). Ziet u zichzelf (wel) overstappen naar een andere functie, binnen of buiten uw huidige sector, waarin u echt andere werkzaamheden gaat verrichten?		
	Aantal	Percentage
Ja	57	29,5%
Nee	93	48,2%
Weet ik niet	43	22,3%
<i>Totaal</i>	193	100%

C7A Ziet u zich overstappen naar een andere sector?		
	Aantal	Percentage
Ja	28	14,5%
Nee	136	70,5%
Weet ik niet	29	15,0%
<i>Totaal</i>	193	100%



C8 Aan welke sector(en) denkt u dan? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Rijk, Kerndepartement	4	14,3%
Rijk, Hoog College van Staat	-	-
Rijk, Uitvoeringsorganisatie/agentschap	1	3,6%
Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan	-	-
Rijk, Rijksinspecties	4	14,3%
Rijk, Overig	-	-
Dienst justitiële inrichtingen	4	14,3%
Douane	-	-
Gemeenten	17	60,7%
Provincies	6	21,4%
Waterschappen*	-	-
Rechterlijke Macht	2	7,1%
Primair onderwijs	1	3,6%
Voortgezet onderwijs	2	7,1%
Middelbaar Beroepsonderwijs	1	3,6%
Hoger Beroepsonderwijs	2	7,1%
Wetenschappelijk onderwijs	3	10,7%
Onderzoeksinstituten	4	14,3%
Universitair Medische Centra	-	-
Veiligheidssector	8	28,6%
Defensie, burgerpersoneel	3	10,7%
Defensie, marine	-	-
Defensie, landmacht	1	3,6%
Defensie, luchtmacht	-	-
Defensie, Koninklijke Marechaussee	-	-
Politie	3	10,7%
Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum	-	-
Markt	5	17,9%
ZZP*	1	3,6%
Anders	-	-
Weet nog niet*	1	3,6%
<i>Totaal</i>	28	100%

* Deze categorieën waren niet opgenomen in de vragenlijst en zijn tot stand gekomen door codering van de antwoorden bij de Anders, namelijk categorie.



C10 U heeft aangegeven dat u bereid bent in de toekomst over te stappen naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep). Welke sector(en) zou u bij deze overstap het meeste aanspreken? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Rijk, Kerndepartement	4	12,5%
Rijk, Hoog College van Staat	1	3,1%
Rijk, Uitvoeringsorganisatie/agentschap	1	3,1%
Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan	-	-
Rijk, Rijksinspecties	7	21,9%
Rijk, Overig	3	9,4%
Dienst justitiële inrichtingen	4	12,5%
Douane	7	21,9%
Gemeenten	13	40,6%
Provincies	8	25,0%
Rechterlijke Macht	10	31,3%
Primair onderwijs	3	9,4%
Voortgezet onderwijs	7	21,9%
Middelbaar Beroepsonderwijs	5	15,6%
Hoger Beroepsonderwijs	7	21,9%
Wetenschappelijk onderwijs	3	9,4%
Onderzoeksinstituten	4	12,5%
Universitair Medische Centra	1	3,1%
Veiligheidssector	8	25,0%
Defensie, burgerpersoneel	7	21,9%
Defensie, marine	-	-
Defensie, landmacht	3	9,4%
Defensie, luchtmacht	2	6,3%
Defensie, Koninklijke Marechaussee	3	9,4%
Politie	13	40,6%
Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum	3	9,4%
Markt	4	12,5%
Anders	3	9,4%
<i>Totaal</i>	32	100%



D1 Heeft u leidinggevende weleens met u gesproken over de mogelijkheid om een overstap te maken naar een andere functie of sector?		
	Aantal	Percentage
Ja, over een overstap naar een andere functie	61	20,7%
Ja, over een overstap naar een andere sector	3	1,0%
Ja, zowel over een overstap naar een andere functie als over een overstap naar een andere sector	13	5,1%
Nee	216	73,2%
<i>Totaal</i>	295	100%

D2 Heeft u leidinggevende met u gesproken over een overstap naar een 'krapteberoep' binnen de publieke sector?		
	Aantal	Percentage
Ja	8	10,1%
Nee	71	89,9%
<i>Totaal</i>	79	100%

D3 Ziet u een rol voor de Rijksoverheid in de aanpak van lastig vervulbare functies (krapteberoepen) in de publieke sector?		
	Aantal	Percentage
Ja, de overheid heeft hierin een rol	244	82,7%
Nee, de overheid heeft hierin geen rol	51	17,3%
<i>Totaal</i>	295	100%



12. Sector Zorg

A2 In welke provincie(s) bent u werkzaam? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Noord-Holland	54	24,1%
Zuid-Holland	67	29,9%
Zeeland	-	-
Noord-Brabant	3	1,3%
Utrecht	18	8,0%
Flevoland	-	-
Friesland	-	-
Groningen	29	12,9%
Drenthe	-	-
Overijssel	-	-
Gelderland	35	15,6%
Limburg	20	8,9%
Totaal	224	100%

A3 Heeft u meerdere betaalde banen naast elkaar?		
	Aantal	Percentage
Nee	204	91,1%
Ja, ik heb meerdere banen bij dezelfde overheidswerkgever	7	3,1%
Ja, ik werk voor een overheidswerkgever en ben (zelfstandig) ondernemer	4	1,8%
Ja, ik heb naast mijn overheidswerkgever één of meerdere banen in het bedrijfsleven	2	0,9%
Ja, ik heb meerdere overheidswerkgevers	4	1,8%
Anders, namelijk	3	1,3%
Totaal	224	100%

A4 Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft?		
	Aantal	Percentage
Op de lange termijn aan het het werk kunnen blijven/behoud werkzekerheid	2	11,8%
Mezelf kunnen ontwikkelen	3	17,6%
De kwaliteit van het werk bevorderen	1	5,9%
De afwisseling in de taken en/of contacten	3	17,6%
Om geld te verdienen voor iets extra's	2	11,8%
Genoeg uren kunnen maken om financieel rond te komen	2	11,8%
Anders, namelijk	4	23,5%
Totaal	17	100%



A5 Hoe lang bent u werkzaam in de sector waarin u nu werkzaam bent? Bij meerdere sectoren graag antwoorden voor de grootste baan (de baan met het meeste aantal uren)

	Aantal	Percentage
Korter dan 1 jaar	1	0,4%
Tussen de 1 en 3 jaar	3	1,3%
Tussen de 3 en 5 jaar	1	0,4%
Tussen de 5 en 10 jaar	25	11,2%
Tussen de 10 en 15 jaar	32	14,3%
Langer dan 15 jaar	162	72,3%
<i>Totaal</i>	224	100%

A6 Hoeveel jaar bent u werkzaam in uw huidige functie?

	Aantal	Percentage
Korter dan 1 jaar	11	4,9%
Tussen de 1 en 3 jaar	22	9,8%
Tussen de 3 en 5 jaar	14	6,3%
Tussen de 5 en 10 jaar	41	18,3%
Tussen de 10 en 15 jaar	44	19,6%
Langer dan 15 jaar	92	41,1%
<i>Totaal</i>	224	100%

A7 Wat is uw opleidingsachtergrond? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Economie	6	2,7%
Gezondheidszorg	131	58,5%
Gedrag & Maatschappij	12	5,4%
Landbouw & Natuurlijke omgeving	2	0,9%
Natuurwetenschappen (inclusief wiskunde)	33	14,7%
Onderwijs	8	3,6%
Taal & Cultuur	2	0,9%
Recht	2	0,9%
Techniek	22	9,8%
ICT	14	6,3%
Anders, namelijk	39	17,4%
<i>Totaal</i>	224	100%

A8 Sluit uw opleidingsachtergrond aan bij uw huidige functie?

	Aantal	Percentage
Ja, ik ben werkzaam in het vakgebied waarvoor ik ben opgeleid	151	67,4%
Gedeeltelijk	51	22,8%
Nee, ik ben werkzaam in een ander vakgebied dan waarvoor ik ben opgeleid	22	9,8%
<i>Totaal</i>	224	100%



B1 In de huidige 'krappe arbeidsmarkt' is het voor werkgevers lastig om voor specifieke functies (geschikte) werknemers te vinden. De volgende functies binnen de publieke sector zijn lastig vervulbaar (krapteberoepen): financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs. Merkt u hier in uw werk (bij de uitvoering van uw eigen functie) iets van?

	Aantal	Percentage
Ja	138	61,6%
Nee	86	38,4%
<i>Totaal</i>	224	100%

B2 Wat merkt u hier in de praktijk van? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Ik merk dat de werkvoorraad toeneemt (prioriteren wordt belangrijker)	61	44,2%
Er wordt mij gevraagd langer door te werken/meer uren per week te maken	23	16,7%
Ik ervaar hierdoor in mijn werk een hogere werkdruk	80	58,0%
Ik krijg (meer) aanbiedingen van andere werkgevers om over te stappen	17	58,0%
Salariswensen worden sneller ingewilligd	1	0,7%
Anders, namelijk	47	34,1%
<i>Totaal</i>	138	100%

B3 Bent u bereid binnen uw huidige functie meer uren te werken als daar vanwege personeelstekorten (krapte) binnen uw organisatie om gevraagd wordt?

	Aantal	Percentage
Ja	21	15,2%
Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk	34	24,6%
Nee, ik ben tevreden	38	27,5%
Nee, ik wil juist minder werken	29	21,0%
Nee, anders namelijk	16	11,6%
<i>Totaal</i>	138	100%

B4 Stel dat er in uw organisatieonderdeel sprake is van personeelstekorten (krapte), zou u dan bereid zijn meer uren te werken als daarmee krapte kan worden opgelost?

	Aantal	Percentage
Ja	19	22,1%
Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk	19	22,1%
Nee, ik ben tevreden	30	34,9%
Nee, ik wil juist minder werken	9	10,5%
Nee, anders namelijk	9	10,5%
<i>Totaal</i>	86	100%



B5 Als er een salarisverhoging tegenover staat, zou u dan wel bereid zijn meer uren te werken?		
	Aantal	Percentage
Ja, bij een minimale loonsverhoging van%	11	10,4%
Nee, een salarisverhoging trekt mij niet over de streep om meer te gaan werken	87	82,1%
Nee, anders namelijk	8	7,5%
<i>Totaal</i>	<i>106</i>	<i>100%</i>

C1 Een mogelijkheid om de krapte in bepaalde beroepen (de lastig vervulbare functies, zoals financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs) op te lossen, is dat mensen een overstap maken naar deze lastige vervulbare functies. Ziet u zichzelf overstappen naar een dergelijke lastig vervulbare functie, binnen of buiten uw huidige sector, waarbij u dus echt andere werkzaamheden gaat verrichten?		
	Aantal	Percentage
Ja, ik zie mijzelf een overstap maken naar een krapteberoep	7	3,1%
Nee, ik zie mijzelf geen overstap maken naar een krapteberoep maken	111	49,6%
Weet ik (nog) niet	33	14,7%
Ik werk al in een krapteberoep, overstappen is hierdoor niet logisch	73	32,6%
<i>Totaal</i>	<i>224</i>	<i>100%</i>

C2 Waarom ziet u zichzelf geen overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep)? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
Ik heb het goed naar mijn zin in deze functie	71	64,0%
Ik kan mezelf nog goed ontwikkelen in deze functie	29	26,1%
In deze functie kan ik mijn vakgebied uitoefenen	45	40,5%
De balans tussen werk-privé is in deze functie goed	35	31,5%
Ik heb in mijn huidige functie voldoende baanzekerheid	27	24,3%
Het is geen logische keuze om over te stappen, want ik werk in een krapteberoep	5	4,5%
Omdat ik mij dan moet omscholen	22	19,8%
Ik denk niet dat ik geschikt ben om een andere functie te vervullen	8	7,2%
Anders, namelijk	30	27,0%
<i>Totaal</i>	<i>111</i>	<i>100%</i>



C3 Waarom ziet u zichzelf een overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep)? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
Ik vind het werk dat ik momenteel doe niet leuk (meer)	2	28,6%
Ik kan mezelf niet meer (voldoende) ontwikkelen in mijn huidige functie	2	28,6%
De werkdruk in mijn huidige functie is te hoog	1	14,3%
Ik verwacht dat mijn functie in de toekomst niet meer bestaat	1	14,3%
Ik kan in een andere functie meer verdienen	1	14,3%
Ik kan in een andere functie betekenisvoller werk uitvoeren	1	14,3%
Ik heb in een andere functie meer baanzekerheid	-	-
Anders, namelijk	3	42,9%
<i>Totaal</i>	7	100%

C4 Bent u bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is (krapteberoep)?		
	Aantal	Percentage
Ja	8	20,0%
Alleen onder specifieke voorwaarden	21	52,5%
Nee	3	7,5%
Weet ik (nog) niet	8	20,0%
<i>Totaal</i>	40	100%

C5 Wat zijn voor u de randvoorwaarden om u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is? (Maximaal 2 antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste randvoorwaarden)		
	Aantal	Percentage
Goede begeleiding van de werkgever bij de overstap	6	28,6%
Baangarantie/vast contract	18	85,7%
Behoud van mijn salaris	12	57,1%
Inhoudelijk interessant werk	8	38,1%
Betekenisvol werk	5	23,8%
De kosten in tijd en/of geld om mij te laten omscholen komen niet voor mijn rekening	9	42,9%
Terugkeergarantie	1	4,8%
Carrièremogelijkheden in de nieuwe functie	-	-
Mits binnen de sector waarin ik nu werkzaam ben	1	4,8%
Anders, namelijk	3	14,3%
<i>Totaal</i>	21	100%



C6 Waarom bent u niet bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
De carrièremogelijkheden in mijn huidige functie zijn goed	2	66,7%
Ik verdien in mijn huidige functie goed	3	100%
Ik heb in mijn huidige functie veel vrijheid en/of weinig werkdruk	1	33,3%
Ik vind mijn huidige functie erg leuk	2	66,7%
De balans tussen werk en privé is in mijn functie goed	1	33,3%
Ik denk niet dat ik een dergelijke functie aan kan	-	-
Ik denk niet dat ik voldoende begeleiding krijg bij deze overstap en/of in de nieuwe functie	-	-
Een dergelijke overstap zorgt voor teveel (baan)onzekerheid	-	-
Het kost me veel tijd en/of geld om een dergelijke overstap te kunnen maken	-	-
Anders, namelijk	-	-
<i>Totaal</i>	3	100%

C7 U geeft aan dat u geen overstap verwacht te maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep). Ziet u zichzelf (wel) overstappen naar een andere functie, binnen of buiten uw huidige sector, waarin u echt andere werkzaamheden gaat verrichten?		
	Aantal	Percentage
Ja	32	22,2%
Nee	83	57,6%
Weet ik niet	29	20,1%
<i>Totaal</i>	144	100%

C7A Ziet u zich overstappen naar een andere sector?		
	Aantal	Percentage
Ja	20	13,9%
Nee	96	66,7%
Weet ik niet	28	19,4%
<i>Totaal</i>	144	100%



C8 Aan welke sector(en) denkt u dan? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Rijk, Kerndepartement	1	5,0%
Rijk, Hoog College van Staat	1	5,0%
Rijk, Uitvoeringsorganisatie/agentschap	1	5,0%
Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan	2	10,0%
Rijk, Rijksinspecties	1	5,0%
Rijk, Overig	-	-
Dienst justitiële inrichtingen	1	5,0%
Douane	-	-
Gemeenten	9	45,0%
Provincies	6	30,0%
Waterschappen*	-	-
Rechterlijke Macht	2	10,0%
Primair onderwijs	2	10,0%
Voortgezet onderwijs	-	-
Middelbaar Beroepsonderwijs	-	-
Hoger Beroepsonderwijs	2	10,0%
Wetenschappelijk onderwijs	7	35,0%
Onderzoeksinstituten	5	25,0%
Universitair Medische Centra	3	15,0%
Veiligheidssector	3	15,0%
Defensie, burgerpersoneel	2	10,0%
Defensie, marine	-	-
Defensie, landmacht	1	5,0%
Defensie, luchtmacht	-	-
Defensie, Koninklijke Marechaussee	-	-
Politie	2	10,0%
Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum	5	25,0%
Markt	6	30,0%
ZZP*	-	-
Anders	2	10,0%
Weet nog niet*	-	-
<i>Totaal</i>	20	100%

* Deze categorieën waren niet opgenomen in de vragenlijst en zijn tot stand gekomen door codering van de antwoorden bij de Anders, namelijk categorie.



C10 U heeft aangegeven dat u bereid bent in de toekomst over te stappen naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep). Welke sector(en) zou u bij deze overstap het meeste aanspreken? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Rijk, Kerndepartement	-	-
Rijk, Hoog College van Staat	-	-
Rijk, Uitvoeringsorganisatie/agentschap	-	-
Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan	1	14,3%
Rijk, Rijksinspecties	-	-
Rijk, Overig	-	-
Dienst justitiële inrichtingen	1	14,3%
Douane	2	28,6%
Gemeenten	1	14,3%
Provincies	-	-
Rechterlijke Macht	-	-
Primair onderwijs	-	-
Voortgezet onderwijs	1	14,3%
Middelbaar Beroepsonderwijs	1	14,3%
Hoger Beroepsonderwijs	1	14,3%
Wetenschappelijk onderwijs	1	14,3%
Onderzoeksinstituten	1	14,3%
Universitair Medische Centra	3	42,9%
Veiligheidssector	2	28,6%
Defensie, burgerpersoneel	2	28,6%
Defensie, marine	-	-
Defensie, landmacht	-	-
Defensie, luchtmacht	-	-
Defensie, Koninklijke Marechaussee	-	-
Politie	2	28,6%
Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum	4	57,1%
Markt	-	-
Anders	-	-
<i>Totaal</i>	7	100%



D1 Heeft u leidinggevende weleens met u gesproken over de mogelijkheid om een overstap te maken naar een andere functie of sector?		
	Aantal	Percentage
Ja, over een overstap naar een andere functie	35	15,6%
Ja, over een overstap naar een andere sector	-	-
Ja, zowel over een overstap naar een andere functie als over een overstap naar een andere sector	10	4,5%
Nee	179	79,9%
<i>Totaal</i>	224	100%

D2 Heeft u leidinggevende met u gesproken over een overstap naar een 'krapteberoep' binnen de publieke sector?		
	Aantal	Percentage
Ja	5	11,1%
Nee	40	88,9%
<i>Totaal</i>	45	100%

D3 Ziet u een rol voor de Rijksoverheid in de aanpak van lastig vervulbare functies (krapteberoepen) in de publieke sector?		
	Aantal	Percentage
Ja, de overheid heeft hierin een rol	201	89,7%
Nee, de overheid heeft hierin geen rol	23	10,3%
<i>Totaal</i>	224	100%



13. Sector Overig

A2 In welke provincie(s) bent u werkzaam? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Noord-Holland	11	23,9%
Zuid-Holland	16	34,8%
Zeeland	1	2,2%
Noord-Brabant	3	6,5%
Utrecht	2	4,3%
Flevoland	3	6,5%
Friesland	1	2,2%
Groningen	3	6,5%
Drenthe	2	4,3%
Overijssel	4	8,7%
Gelderland	5	10,9%
Limburg	1	2,2%
Totaal	46	100%

A3 Heeft u meerdere betaalde banen naast elkaar?		
	Aantal	Percentage
Nee	38	82,6%
Ja, ik heb meerdere banen bij dezelfde overheidswerkgever	2	4,3%
Ja, ik werk voor een overheidswerkgever en ben (zelfstandig) ondernemer	3	6,5%
Ja, ik heb naast mijn overheidswerkgever één of meerdere banen in het bedrijfsleven	1	2,2%
Ja, ik heb meerdere overheidswerkgevers	1	2,2%
Anders, namelijk	1	2,2%
Totaal	46	100%

A4 Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft?		
	Aantal	Percentage
Op de lange termijn aan het het werk kunnen blijven/behoud werkzekerheid	-	-
Mezelf kunnen ontwikkelen	2	28,6%
De kwaliteit van het werk bevorderen	-	-
De afwisseling in de taken en/of contacten	3	42,9%
Om geld te verdienen voor iets extra's	1	14,3%
Genoeg uren kunnen maken om financieel rond te komen	1	14,3%
Anders, namelijk	-	-
Totaal	7	100%



A5 Hoe lang bent u werkzaam in de sector waarin u nu werkzaam bent? Bij meerdere sectoren graag antwoorden voor de grootste baan (de baan met het meeste aantal uren)

	Aantal	Percentage
Korter dan 1 jaar	1	2,2%
Tussen de 1 en 3 jaar	1	2,2%
Tussen de 3 en 5 jaar	5	10,9%
Tussen de 5 en 10 jaar	7	15,2%
Tussen de 10 en 15 jaar	5	10,95
Langer dan 15 jaar	27	58,7%
<i>Totaal</i>	46	100%

A6 Hoeveel jaar bent u werkzaam in uw huidige functie?

	Aantal	Percentage
Korter dan 1 jaar	5	10,9%
Tussen de 1 en 3 jaar	7	15,2%
Tussen de 3 en 5 jaar	9	19,6%
Tussen de 5 en 10 jaar	12	26,1%
Tussen de 10 en 15 jaar	5	10,9%
Langer dan 15 jaar	8	17,4%
<i>Totaal</i>	46	100%

A7 Wat is uw opleidingsachtergrond? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Economie	2	4,3%
Gezondheidszorg	1	2,2%
Gedrag & Maatschappij	5	10,9%
Landbouw & Natuurlijke omgeving	1	2,2%
Natuurwetenschappen (inclusief wiskunde)	7	15,2%
Onderwijs	1	2,2%
Taal & Cultuur	1	2,2%
Recht	5	10,9%
Techniek	18	39,1%
ICT	2	4,3%
Anders, namelijk	15	32,6%
<i>Totaal</i>	46	100%

A8 Sluit uw opleidingsachtergrond aan bij uw huidige functie?

	Aantal	Percentage
Ja, ik ben werkzaam in het vakgebied waarvoor ik ben opgeleid	19	41,3%
Gedeeltelijk	22	47,8%
Nee, ik ben werkzaam in een ander vakgebied dan waarvoor ik ben opgeleid	5	10,9%
<i>Totaal</i>	46	100%



B1 In de huidige 'krappe arbeidsmarkt' is het voor werkgevers lastig om voor specifieke functies (geschikte) werknemers te vinden. De volgende functies binnen de publieke sector zijn lastig vervulbaar (krapteberoepen): financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs. Merkt u hier in uw werk (bij de uitvoering van uw eigen functie) iets van?

	Aantal	Percentage
Ja	27	58,7%
Nee	19	41,3%
<i>Totaal</i>	46	100%

B2 Wat merkt u hier in de praktijk van? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Ik merk dat de werkvoorraad toeneemt (prioriteren wordt belangrijker)	15	55,6%
Er wordt mij gevraagd langer door te werken/meer uren per week te maken	-	-
Ik ervaar hierdoor in mijn werk een hogere werkdruk	6	22,2%
Ik krijg (meer) aanbiedingen van andere werkgevers om over te stappen	4	14,8%
Salariswensen worden sneller ingewilligd	1	3,7%
Anders, namelijk	11	40,7%
<i>Totaal</i>	27	100%

B3 Bent u bereid binnen uw huidige functie meer uren te werken als daar vanwege personeelstekorten (krapte) binnen uw organisatie om gevraagd wordt?

	Aantal	Percentage
Ja	2	7,4%
Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk	9	33,3%
Nee, ik ben tevreden	11	40,7%
Nee, ik wil juist minder werken	2	7,4%
Nee, anders namelijk	3	11,1%
<i>Totaal</i>	27	100%

B4 Stel dat er in uw organisatieonderdeel sprake is van personeelstekorten (krapte), zou u dan bereid zijn meer uren te werken als daarmee krapte kan worden opgelost?

	Aantal	Percentage
Ja	4	21,1%
Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden, namelijk	5	26,3%
Nee, ik ben tevreden	4	21,1%
Nee, ik wil juist minder werken	6	31,6%
Nee, anders namelijk	-	-
<i>Totaal</i>	19	100%



B5 Als er een salarisverhoging tegenover staat, zou u dan wel bereid zijn meer uren te werken?		
	Aantal	Percentage
Ja, bij een minimale loonsverhoging van%	4	17,4%
Nee, een salarisverhoging trekt mij niet over de streep om meer te gaan werken	16	69,6%
Nee, anders namelijk	3	13,0%
<i>Totaal</i>	23	100%

C1 Een mogelijkheid om de krapte in bepaalde beroepen (de lastig vervulbare functies, zoals financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruiksondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs) op te lossen, is dat mensen een overstap maken naar deze lastige vervulbare functies. Ziet u zichzelf overstappen naar een dergelijke lastig vervulbare functie, binnen of buiten uw huidige sector, waarbij u dus echt andere werkzaamheden gaat verrichten?		
	Aantal	Percentage
Ja, ik zie mijzelf een overstap maken naar een krapteberoep	8	17,4%
Nee, ik zie mijzelf geen overstap maken naar een krapteberoep maken	17	37,0%
Weet ik (nog) niet	11	23,9%
Ik werk al in een krapteberoep, overstappen is hierdoor niet logisch	10	21,7%
<i>Totaal</i>	46	100%

C2 Waarom ziet u zichzelf geen overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep)? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
Ik heb het goed naar mijn zin in deze functie	10	58,8%
Ik kan mezelf nog goed ontwikkelen in deze functie	6	35,3%
In deze functie kan ik mijn vakgebied uitoefenen	9	52,9%
De balans tussen werk-privé is in deze functie goed	7	41,2%
Ik heb in mijn huidige functie voldoende baanzekerheid	7	41,2%
Het is geen logische keuze om over te stappen, want ik werk in een krapteberoep	2	11,8%
Omdat ik mij dan moet omscholen	4	23,5%
Ik denk niet dat ik geschikt ben om een andere functie te vervullen	3	17,6%
Anders, namelijk	7	41,2%
<i>Totaal</i>	17	100%



C3 Waarom ziet u zichzelf een overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep)? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
Ik vind het werk dat ik momenteel doe niet leuk (meer)	1	12,5%
Ik kan mezelf niet meer (voldoende) ontwikkelen in mijn huidige functie	2	25,0%
De werkdruk in mijn huidige functie is te hoog	-	-
Ik verwacht dat mijn functie in de toekomst niet meer bestaat	1	12,5%
Ik kan in een andere functie meer verdienen	1	12,5%
Ik kan in een andere functie betekenisvoller werk uitvoeren	2	25,0%
Ik heb in een andere functie meer baanzekerheid	-	-
Anders, namelijk	4	50,0%
<i>Totaal</i>	8	100%

C4 Bent u bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is (krapteberoep)?		
	Aantal	Percentage
Ja	5	26,3%
Alleen onder specifieke voorwaarden	11	57,9%
Nee	1	5,3%
Weet ik (nog) niet	2	10,5%
<i>Totaal</i>	19	100%

C5 Wat zijn voor u de randvoorwaarden om u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is? (Maximaal 2 antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste randvoorwaarden)		
	Aantal	Percentage
Goede begeleiding van de werkgever bij de overstap	1	9,1%
Baangarantie/vast contract	4	36,4%
Behoud van mijn salaris	8	72,7%
Inhoudelijk interessant werk	6	54,5%
Betekenisvol werk	3	27,3%
De kosten in tijd en/of geld om mij te laten omscholen komen niet voor mijn rekening	4	36,4%
Terugkeergarantie	2	18,2%
Carrièremogelijkheden in de nieuwe functie	-	-
Mits binnen de sector waarin ik nu werkzaam ben	-	-
Anders, namelijk	2	18,2%
<i>Totaal</i>	11	100%



C6 Waarom bent u niet bereid u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is? (Meer antwoorden mogelijk. Noem de voor u belangrijkste redenen)		
	Aantal	Percentage
De carrièremogelijkheden in mijn huidige functie zijn goed	1	100%
Ik verdien in mijn huidige functie goed	1	100%
Ik heb in mijn huidige functie veel vrijheid en/of weinig werkdruk	1	100%
Ik vind mijn huidige functie erg leuk	1	100%
De balans tussen werk en privé is in mijn functie goed	1	100%
Ik denk niet dat ik een dergelijke functie aan kan	-	-
Ik denk niet dat ik voldoende begeleiding krijg bij deze overstap en/of in de nieuwe functie	-	-
Een dergelijke overstap zorgt voor teveel (baan)onzekerheid	-	-
Het kost me veel tijd en/of geld om een dergelijke overstap te kunnen maken	-	-
Anders, namelijk	-	-
<i>Totaal</i>	<i>1</i>	<i>100%</i>

C7 U geeft aan dat u geen overstap verwacht te maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep). Ziet u zichzelf (wel) overstappen naar een andere functie, binnen of buiten uw huidige sector, waarin u echt andere werkzaamheden gaat verrichten?		
	Aantal	Percentage
Ja	10	35,7%
Nee	9	32,1%
Weet ik niet	9	32,1%
<i>Totaal</i>	<i>28</i>	<i>100%</i>

C7A Ziet u zich overstappen naar een andere sector?		
	Aantal	Percentage
Ja	6	21,4%
Nee	13	46,4%
Weet ik niet	9	32,1%
<i>Totaal</i>	<i>28</i>	<i>100%</i>



C8 Aan welke sector(en) denkt u dan? (Meer antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
Rijk, Kerndepartement	2	33,3%
Rijk, Hoog College van Staat	-	-
Rijk, Uitvoeringsorganisatie/agentschap	2	33,3%
Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan	-	-
Rijk, Rijksinspecties	4	66,7%
Rijk, Overig	-	-
Dienst justitiële inrichtingen	-	-
Douane	1	16,7%
Gemeenten	5	83,3%
Provincies	3	50,0%
Waterschappen*	-	-
Rechterlijke Macht	1	16,7%
Primair onderwijs	-	-
Voortgezet onderwijs	-	-
Middelbaar Beroepsonderwijs	-	-
Hoger Beroepsonderwijs	-	-
Wetenschappelijk onderwijs	-	-
Onderzoeksinstituten	1	16,7%
Universitair Medische Centra	1	16,7%
Veiligheidssector	2	33,3%
Defensie, burgerpersoneel	-	-
Defensie, marine	-	-
Defensie, landmacht	-	-
Defensie, luchtmacht	-	-
Defensie, Koninklijke Marechaussee	-	-
Politie	2	33,3%
Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum	1	16,7%
Markt	2	33,3%
ZZP*	-	-
Anders	1	16,7%
Weet nog niet*	-	-
<i>Totaal</i>	6	100%

* Deze categorieën waren niet opgenomen in de vragenlijst en zijn tot stand gekomen door codering van de antwoorden bij de Anders, namelijk categorie.



C10 U heeft aangegeven dat u bereid bent in de toekomst over te stappen naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep). Welke sector(en) zou u bij deze overstap het meeste aanspreken? (Meer antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Rijk, Kerndepartement	1	12,5%
Rijk, Hoog College van Staat	1	12,5%
Rijk, Uitvoeringsorganisatie/agentschap	1	12,5%
Rijk, Zelfstandig Bestuursorgaan	-	-
Rijk, Rijksinspecties	4	50,0%
Rijk, Overig	-	-
Dienst justitiële inrichtingen	-	-
Douane	2	25,0%
Gemeenten	4	50,0%
Provincies	4	50,0%
Rechterlijke Macht	-	-
Primair onderwijs	1	12,5%
Voortgezet onderwijs	-	-
Middelbaar Beroepsonderwijs	1	12,5%
Hoger Beroepsonderwijs	2	25,0%
Wetenschappelijk onderwijs	1	12,5%
Onderzoeksinstituten	1	12,5%
Universitair Medische Centra	-	-
Veiligheidssector	2	25,0%
Defensie, burgerpersoneel	1	12,5%
Defensie, marine	-	-
Defensie, landmacht	1	12,5%
Defensie, luchtmacht	-	-
Defensie, Koninklijke Marechaussee	1	12,5%
Politie	2	25,0%
Zorgsector niet zijnde een Universitair Medisch Centrum	-	-
Markt	1	25,0%
Anders	-	-
<i>Totaal</i>	8	100%



D1 Heeft u leidinggevende weleens met u gesproken over de mogelijkheid om een overstap te maken naar een andere functie of sector?		
	Aantal	Percentage
Ja, over een overstap naar een andere functie	5	10,9%
Ja, over een overstap naar een andere sector	2	4,3%
Ja, zowel over een overstap naar een andere functie als over een overstap naar een andere sector	5	10,9%
Nee	34	73,9%
<i>Totaal</i>	46	100%

D2 Heeft u leidinggevende met u gesproken over een overstap naar een 'krapteberoep' binnen de publieke sector?		
	Aantal	Percentage
Ja	1	8,3
Nee	11	91,7
<i>Totaal</i>	12	100%

D3 Ziet u een rol voor de Rijksoverheid in de aanpak van lastig vervulbare functies (krapteberoepen) in de publieke sector?		
	Aantal	Percentage
Ja, de overheid heeft hierin een rol	40	87,0%
Nee, de overheid heeft hierin geen rol	6	13,0%
<i>Totaal</i>	46	100%



Bijlage 3: Antwoorden op open vragen

De antwoorden die de respondenten hebben gegeven op de open vragen in de vragenlijst zijn hieronder letterlijk overgenomen.

A4 Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft?

- Erg leuk.
- Eerst was het een project daar zijn uren uit voortgevloeid.
- Werkplezier en uitdaging.
- Daarvoor ben ik gevraagd.
- Puur interesse.
- Er waren niet meer uren in de functie waar ik naar overstapte en er belen anders taken uit de andere functie liggen.
- Werk na beëindigen dienstverband.
- Beroepspraktijk is voorwaarde voor functie in het onderwijs.
- Andere baan is hobby.
- Gemeenteraadslid.
- Was werkzaam als applicatiebeheerder bij meerdere scholen in dezelfde regio. Dat is inmiddels terug gebracht naar 2 scholen met totaal 8 vestigingen, allen behorend tot dezelfde werkgever.
- Naast provincie ook werkzaam als reserve-officier bij Defensie.
- Invulling geven aan een passie.
- Onderzoeken waar mijn passie ligt.
- Kijken welke voor mij het best gaat worden.
- Hobbymatig.
- Wachten op vast contract.
- Is in de afgelopen 40 jaar zo geworden.
- Twee parttime banen, de eerste heb ik al 14 jaar en omvat werk op afroep, de tweede 8 jaar in dienstverband, een fulltime baan kan mijn lijf niet aan.
- Tijdelijke interim wegens ziekte collega directeur.
- Plezier.
- Ben beeldend kunstenaar en heb het geld nodig van het werken aan het HBO om rond te komen. Is niet het bovenstaande 'genoeg uren', want het HBO wil me graag fulltime hebben, wat ik niet wil, omdat mijn kunstenaarschap voorop staat.
- Ik werk in de zaak van mijn echtgenoot.
- Volksvertegenwoordiger zijn.
- Naast mijn volledige baan aan het HBO geef ik 1 avond per week les aan een BBL opleiding niveau 4 omdat zij niet aan personeel kunnen komen.
- Vrijwillig postcommandant vrijwillige brandweer waar wel een vergoeding tegenover staat.

B2 Wat merkt u hier in de praktijk van? Anders, namelijk

- Sommige functies blijven lang onvervuld, er worden mensen aangenomen met minder ervaring dan gewenst.
- Ik ervaar weleens dat we niet direct geholpen worden door ICT-werkplekspecialisten.
- Er worden niet deskundige docenten aangenomen om iemand voor de klas te hebben staan.
- Gebrek aan ICT-specialisten die het werk moeten uitvoeren.
- Personeel is moeilijker te krijgen.
- Het structureel onderbezeten houden van teams.
- Veel externen als collega.
- Meer werk omdat ik me bezighoud met de werving en opleiding van verpleegkundigen.
- Ik neem werk over van een functionaris waar geen vervanger voor gevonden wordt.
- Als Pabo docent merk ik dat er veel wordt nagedacht en gewerkt aan het werven van studenten.
- Dreigend tekort binnen het team. Moeilijkheden bij het vervangen van zieke collega's.
- Meer trainees en junioren begeleiden.
- Vraag naar ICT producten / kennis door klanten.
- Afdelingen leggen prioriteit bij zorg in plaats van veiligheid.
- Moeilijk personeel te vinden.
- ICT personeel schaars; verpleegkundigen en artsen schaars.
- Ik kan moeilijk aan personeel komen.



- Moeite voor organisatie om vacatures te vervullen.
- Er zijn lastig invallers te vinden.
- Steeds wisselende mensen op bijv. ICT posities, die niet altijd direct verstand van zaken hebben.
- Vacatures leraren moeilijk in te vullen/ vervangingsproblemen bij ziekte.
- Voor bepaalde vakken zijn moeilijk docenten te vinden.
- Sluiten van ok's wegens te weinig personeel.
- Bepaalde onderdelen van het onderwijs kunnen niet meer of niet meer voldoende worden onderwezen.
- Zeer zwakke bedrijfsprocessensystemen die veel te traag en instabiel zijn.
- Ik word gevraagd naast mijn functie andere zaken zoals onderwistaken op te pakken.
- Ik stop binnenkort en met vraag of ik tegen een hongerloon wil blijven.
- Externe inhuur die bijzonder kostbaar is.
- Medewerkers hebben niet het juiste niveau.
- Klassen die naar huis gestuurd worden, bij ziekte collega.
- Ketenpartners wisselen vaak van baan. Geen vastigheid.
- Lastig om vacatures in te vullen.
- Geschikte vervangers zijn lastig te vinden en hebben lange inwerkperiode.
- Povere vacature invulling.
- Betrokken bij massale werving belastingdienst.
- Vanuit hr problemen bij werving personeel.
- Moeilijker personeel werven.
- Vacatures staan langer open.
- Moeilijker vacaturevervulling.
- Binnen mijn team worden vacatures lastig opgevuld.
- Moeilijker om vacatures in te vullen.
- Merk stress bij mijn klanten, het primair onderwijs.
- Ik kan moeilijk deskundigen vinden om in te huren.
- Niveau nieuw personeel daalt;
- Er wordt steeds meer verantwoording via digitale invulsystemen van mij verlangd, dat ten koste gaat van mijn inhoudelijke werkzaamheden.
- Moeilijk personeel te krijgen.
- Lastig goede ICT collega's aan te trekken.
- Krapte aan goede nautische handhavers.
- Vacatures kunnen niet worden ingevuld.
- Ambtenaren ervaren meer druk en werk.
- Er is krapte op het gebied van vergunningverleners, wat de vergunningverlening (waarvoor provincie bevoegd is) onder druk zet.
- Ik wil graag doorgroeien binnen de organisatie naar een hogere functie, maar mijn opleidingsniveau schiet te kort, terwijl mijn kennis en vaardigheden zijn gegroeid
- Werkzaamheden verlopen niet altijd efficiënt.
- Invallers regelen.
- Lastiger om vacatures in te vullen.
- ICT vacatures staan lang open.
- Ik merk dat in de keten de werkzaamheden stagneren en dat werkdruk in een aantal schakels oploopt. En dat de kwaliteit van het werk onder druk komt te staan.
- Zittende werknemers moeten steeds meer opvangen, organisaties worden uitgehold.
- Vacatures worden niet gevuld.
- Ik ervaar krapte onder de collega's door niet vervulde vacatures die werkdrukverhoging voor de collega's opleveren.
- Geen vervangers te krijgen.
- Ik ben werkzaam in de hrm.
- Als leidinggever is het moeilijker om personeel te werven.
- Matige financiële ondersteuning bij projecten.
- Ik kan lastig leerkrachten vinden.
- Personeel te kort.
- Meer inzet lios.
- Tekort op vo school.
- Andere oplossingen zoeken voor zieke collega's.
- ICT gerelateerde zaken blijven liggen.
- Openstaande vacatures.
- Vaker werk overnemen van een collega.
- Ik werk als invaller voor een invalpool en die kunnen niet meer aan de vraag voldoen



- Ik werk in de gezondheidszorg en merk vanuit beleid dat verpleegkundigen schaars zijn.
- Nieuwe werknemers zien de politie meer als 'tijdelijke' werkplek. Grofweg en zwart wit uitgedrukt mentaliteit verschuift van 'partizaan' naar 'huursoldaat'. Heeft positieve effecten maar ook negatieve (slagkracht, soms letterlijk en weerbaarheid (ook fysiek) nemen af).
- Procesaanpassingen duren langer door krapte bij ICT.
- Dat er nog nauwelijks mannen werken in het (basis)onderwijs.
- Opdrachten kunnen niet worden uitgevoerd
- Sorry, vraag verkeerd geïnterpreteerd, ik merk het omdat ik het om me heen zie.
- Beloning voor het werven van collega's.
- In mijn werk als hrm-er is dit een vrijwel dagelijks onderwerp en probleem.
- Als hr-adviseur moet ik meer doen om goede mensen te vinden. Hierdoor heb ik meer werk. Ik moet me daardoor bijscholen.
- Merk het aan werkdruk collega's.
- Zeer lang openstaande vacatures.
- Ik ben werkzaam geweest in het onderwijs. Mijn huidige opleidingen blijken nu onvoldoende. Ik moet nu de lerarenopleiding gaan volgen waar ik zelf examens afneem om in het mbo te mogen werken. Heet dat niet de wereld op z'n kop?
- Werving en selectie van bepaalde functies is lastiger.
- Als zorgassistenten wordt ik meer ingezet om te kort op de ic op te vangen.
- Bij vacatures moeilijk geschikte mensen te vinden.
- Het is voor mijn werkgever moeilijk op sommige vakgebieden de juiste bevoegde docenten te vinden.
- Indirect. Automatiseringsprojecten stagneren.
- De kwaliteit van eindgebruikersdiensten komt onder druk te staan.
- Ik heb er in mijn vak mee te maken (organisatieadvies).
- Het is lastig capabele collega's te vinden.
- Niet professionele collegae.
- Vacatures zijn moeilijk(er) in te vullen
- Het is lastig een nieuwe collega te vinden.
- Vacatures wordt minder op gereageerd of kunnen niet worden ingevuld.
- Inhuur deskundig personeel (extern) bemoeilijkt.
- Niets...
- Vacatures worden niet ingevuld.
- Niets.
- Via collega's.
- Collega beroepen kampen met dit probleem.
- Vakgebieden verdwijnen uit het curriculum omdat er geen docenten meer voor zijn.
- Volgend schooljaar krijgen we een grote vacature, die misschien haast niet vervuld kan worden.
- Vacatures zijn moeilijker op te vullen.
- Ik grijp mis op deze expertise in mijn werkomgeving.
- Moeilijk geschikt personeel te werven.
- Er zijn geen invallers bij absentie leerkrachten.
- Verloop van personeel is groot in het instituut waar ik werk.
- Personeels tekort.
- Minder kans om te sparren.
- Geschikt personeel vinden is moeilijk.
- Bepaalde vacatures zijn moeilijker in te vullen.
- Nieuwe ontwikkelingen worden vertraagd.
- Signalen uit het onderwijswerkveld.
- Ik houd me o.a. bezig met het scholen van vp docenten.
- Er zijn soms geen vervangende leerkrachten beschikbaar.
- Minder ondersteuning aan het management van deze groepen.
- Moeilijker geschikte werknemers te vinden.
- Ondersteuning krijgen wordt moeilijker.
- Vacatures blijven langer openstaan en minder reacties op vacatures.
- Lastiger om goede mensen te krijgen.
- Moeilijk juiste mensen te krijgen.
- Onrust binnen het team.
- Mensen blijven langer in ons soort organisaties zitten.
- Invulling projecten loopt vertraging op.
- Niemand meer beschikbaar.



- Ik ben resourcer en krijg weinig aanbod van personeel.
- Het is moeilijker om goede mensen voor het digitaliseringsprogramma en de projecten te vinden.
- Werven van ICT personeel duurt heel lang, weinig sollicitanten op specifieke functies
- Er blijven zaken liggen door gebrek aan personeel.
- Moeilijker goed personeel te krijgen.
- Bepaalde taken worden moeizaam uitgevoerd doordat personeel onvoldoende geschoold is.
- Tekort aan beschikbare mensen.
- Veel dure ingehuurde krachten.
- Ik ben leidinggevende en krijg vacatures niet vervuld.
- Mijn werkgever wil onze dienst meer werkzaamheden laten verrichten die op het gebied van ICT liggen.
- Vacatures op mijn afdeling lastig in te vullen.
- Goede collega's vinden is moeilijk.
- Nvt.
- Vacatures moeilijk te vullen.
- Tekort aan juiste technische collega's.
- Er gaan steeds meer mensen lopen.
- Werkdruk ziekteverzuim hoger.
- Geen goede mensen te krijgen.
- Het is van 2 kanten. Binnenshuis wordt men niet gestimuleerd om variabel te zijn en bij deze provincie denkt p&o dat zij de macht hebben.
- Collega's vertrekken naar andere werkgever.
- Te kort aan goede specialisten bij ICT leverancier waardoor issues langer blijven liggen / niet opgelost worden.
- Mijn werkgever heeft moeite met het aantrekken van gekwalificeerd personeel.
- Kwaliteit nieuw aangenomen personeel is slechter dan bijvoorbeeld 3 tot 4 jaar geleden.
- We plannen inmiddels op krapte. Doordat er bestuurslagen indikken, wordt er sneller en beter besloten.
- Minder geschikte sollicitanten.
- Functies worden niet ingevuld en minder gekwalificeerd personeel.
- Werving stagneert.
- Moeilijk om nieuwe mensen te krijgen.
- Heb moeite om als mager functies in te vullen en meer verloop.
- Ervaren leidinggevendens zijn moeilijk te vinden.
- Het is lastiger om sollicitanten te krijgen.
- Gewenste veranderingen worden niet of langzaam doorgevoerd.
- Leveranciers geven aan minder gekwalificeerde monteurs te kunnen vinden.
- Er gaat meer stuk en word niet gemaakt.
- Ik hoor dat sommige functies moeilijker ingevuld worden.
- We kunnen moeizaam nieuwe goede collega vinden.
- Slecht budget beheer, slecht functionerende ICT.
- Zaken realiseren gaat trager.
- Lastig om personeel te vinden.
- Minder mensen om het werk te laten uitvoeren.
- Uitbesteding wordt moeilijker. Ook de markt is krap.
- Gebrek aan beschikbare inhoudelijke expertise betekent dat bepaald werk niet (goed) gedaan kan worden.
- Problemen met werving.
- Meer moeite om personeel te werven.
- In mijn werk heb ik met de nieuwe avg regels te maken. Vertraging opgelopen bij avg proof worden omdat we geen geschikte jurist konden vinden.
- Ik wil naar de vorige pagina.
- Onvoldoende specifieke kennis beschikbaar.
- Te weinig personeel.
- Projecten worden moeilijk bemenst.
- Ik ben personeelsadviseur.
- Betere arbeidsvoorwaarden voor nieuwkomers.
- Vacatures zijn moeilijk in te vullen.
- Geen van allen.
- Minder tijd beschikbaar om goed in te werken.
- Krijgen de diensten niet rond.



- Er zijn vacatures die niet ingevuld worden.
- Vervangerstekort.
- Geen vervanging.
- Geen vervanging bij ziekte.
- Geen vervangers.
- Het onderwijs is zoals we allemaal weten echt een probleem daar is genoeg over bekend. Zieke leerkrachten die niet vervangen kunnen worden etc etc genoeg over op het journaal geweest deze week.
- Veel lesuitval bij de leerlingen.
- Het niet meer "vinden" van collega's en/of invallers.
- Veel werkzaamheden worden niet of niet goed uitgevoerd.
- Ik krijg slecht opgeleide collega's die weinig kunnen, nog minder kennen en er niets van bakken. De gevolgen zijn vooral op langere tijd merkbaar.
- Onbevoegde en onbekwame invallers voor de klas.
- In mijn functie geef ik onderwijskundig advies voor zorgopleidingen en heb veel contact met zorginstellingen.
- Werk wordt niet gedaan / lessen worden niet gegeven.
- Opleidingsniveau nieuwe medewerkers voldoet niet aan de eisen.
- Vacatures worden moeilijk vervuld.
- Het instroomniveau vanuit de havo en mbo wordt lager bij het begin van een hbo opleiding.
- Aanpassingen in concernsystemen laat veel langer op zich wachten.
- Druk op ICT en financ afdeling.
- Het lukt niet altijd om geschikte mensen te vinden voor vacatures.
- Onderbezetting op bepaalde functies.
- Bepaalde vacatures binnen mijn afdeling zijn moeilijker in te vullen.
- Bepaalde functie bij ons worden moeilijker ingevuld (bijv. Juristen). Tevens zijn mensen in tijdelijke banen sneller weg omdat elders beter betaald werk is.
- Problemen apparatuur soms laat.
- Opstarten van projecten om leraren tekort weg te werken.
- Leidinggevenden vragen mij en mijn collega's om naast het werk voor onze eigen afdeling (waar al een enorme voorraad is van nog te behandelen zaken) in te springen bij een zittingsgerichte afdeling waar onvoldoende raadsheren zijn om het rooster te vullen.
- Wij moeten allen veel meer werken dan in de arbeidsovereenkomsten is bepaald.
- Slechte ondersteuning.
- Werk niet gedaan wordt.
- Ik ben o.a. Onderwijskundig trainer voor docenten, en ik merk dat er voor deze docenten telkens minder gelegenheid is om aan opleiding en professionalisering te doen. Ze moeten simpelweg voor de klas staan en er is voor hun geen verdere ontwikkelruimte, wat dus ook betekent dat ik minder werk heb.
- Veel openstaande vacatures.
- Doorlooptijden projecten worden langer.
- Anderen met eenzelfde functie als ik hebben een hoge werkdruk.
- Werksfeer staat onder negatieve druk.
- Problemen bij de werving van nieuwe medewerkers.
- Ik heb erg veel vacatures als collega.
- Juist gekwalificeerd personeel reageert niet op vacatures.
- Er is moeilijk aan mensen te komen.
- Doorlooptijd langer. Minder kwaliteit. Meer inhuur.
- Inspanningen om te werven worden versneld en verhoogd.
- We halen onze doelen niet omdat we geen personeel kunnen krijgen.
- Ik zie dat vacatures minder snel worden ingevuld.
- In mijn werkomgeving worden vacatures moeizaam opgevuld.
- ICT ondersteuning is trager door teveel werk. Financieel adviseurs zijn nauwelijks beschikbaar.
- Kennis in de organisatie verdwijnt.
- Lastiger medewerkers te werven.
- Werving verloopt moeizamer.
- Dat problemen niet opgelost worden.
- Ik kan mijn werk niet goed doen omdat de systemen ontoereikend zijn.
- Bij nieuw personeel wordt water bij de wijn gedaan. Concessies aan instroomeisen.
- Geen vervanging bij ziekte.
- Er is moeilijk vervanging te krijgen bij ziekte of verlof.
- Vacatures voor leerkrachten zijn moeilijk te vervullen.



- Invallersproblematiek.
- Moeilijk om adv-uren en di-uren op te nemen, omdat er geen invallers zijn. Hierdoor nog meer werkdruk. Klassen die naar huis gestuurd worden als er geen invaller beschikbaar is. Doordat je dit weet ga je vaak te lang door als je ziek bent.
- Het is erg moeilijk om personeel en invallers te vinden.
- Wij kunnen geen vervanging vinden als er zieken zijn.
- Meld mij minder afwezig door ziekte of bijvoorbeeld voor bijscholing omdat er geen vervanging is
- Heb veel invalwerk bij verschillende werkgevers, waaronder een vaste werkgever.
- We kunnen niet de kwaliteit leveren die we willen.
- Invallers zijn moeilijker te vinden bij ziekte van leerkrachten.
- Er wordt mij gevraagd om in te vallen.
- Geen van bovenstaande.
- Er komen werkzaamheden bij mijn werk, doordat collega's niet vervangen kunnen worden.
- Lastiger goede docenten te vinden.
- Moeilijk vervanging te vinden.
- Soms blijven vacatures wat langer open staan.
- (nog)niet ingevulde vacatures in het team waarin ik werkzaam ben.
- Druk bij partners binnen ons gebouw.
- Moeilijk te vullen vacatures.
- Er worden minder vakbekwame mensen aangesteld.
- Het wordt moeilijker om geschikte kandidaten te vinden.
- Ongekwificeerde/onkundige worden aangenomen.
- De knelpunten liggen niet bij mij, maar wel bij collega's.
- Moeite om te werven.
- Ik kan geen techniekdocenten vinden.
- Wordt veel over gesproken in mijn omgeving.
- Mijn studenten (toekomstige leraren) worden veel gevraagd.
- Het thema staat overal op de agenda, er wordt ons gevraagd mee te denken over oplossingen.
- Vacatures moeilijker te vullen.
- Bij de huidige studenten is er weinig/nauwelijks IT kennis aanwezig IT.
- ICT processen lopen traag bij ons.
- Minder sollicitanten op een vacature.
- Er missen docenten.
- Toename wachtlijsten, meer ontevreden patiënten hierover.
- Capaciteitsprobleem eigen werkzaamheden tgv onvoldoende ondersteuning
- Krapte vraagt om andere oplossingen.
- Tekort aan verpleegkundigen.
- Veel verloop dus veel nieuwe collega's die weer ingewerkt moeten worden.
- We moeten bedden sluiten vanwege tekort aan goede verpleegkundigen.
- Geen goede aanvullende collega's te vinden.
- Sluiting van bedden, langere wachttijden voor diagnostische onderzoeken, sluitingen eerste harthulp.
- Operatiekamers worden gesloten.
- Hoog percentage inhuur krachten.
- Gebrek aan goed gekwalificeerde medewerkers.
- Mensen met wie ik werk hebben te weinig kennis van de BD.
- We kunnen geen mensen krijgen, doorlooptijden lopen op.
- Moeizamer zaken gedaan te krijgen.
- Lastig om mensen te krijgen.
- Tekort aan invallers in basisonderwijs.
- De scholen die ik begeleid hebben te maken met personeelstekorten waardoor de continuïteit in de begeleiding onder druk komt te staan.
- Geen invallers beschikbaar voor vervanging betekent leerlingen verdelen en dus meer werkdruk.
- Wij worden gevraagd voor zieke collega's in te vallen omdat er geen vervanging meer is.
- Ik zie dat het lang duurt voordat er een baan is ingevuld.
- Geen vervanging voor zwangerschapsverlof van collega.
- Er ontstaan meer wisselingen waardoor er veel werk neer komt op de meer ervaren mensen.
- Geen personeel te vinden om school te draaien.
- Tekort aan lkr op mijn school.



- Lessen worden niet overgenomen; weinig keuze bij vacatures.
- Onbevoegde collegae.
- Het is voor meerdere vakken moeilijk om docenten te krijgen en dat betekent voor mij als teamleider dat het steeds lastiger wordt om de lessen verantwoord te vullen.
- Negatieve beeldvorming onderwijs.
- Het is lastig om vervangers te vinden bij ziekte.
- Meer moeite doen om collega's te vinden.
- Vacatures zijn lastiger te vervullen.
- Moeilijker mensen in een werkgroep te krijgen.
- Moeilijk om personeel te vinden.
- Het is soms lastig om nieuwe teamleden te vinden.
- Mensen krijgen sneller een baan.
- Minder stageplekken.
- Salaris blijft achter met ...
- Mensen vinden voor vacatures is vrijwel onmogelijk.
- Gebrek aan collega's, waardoor op andere gebieden dan mijn eigen functie werk blijft liggen.
- Geen vervanging beschikbaar.
- Mijn studenten ervaren meer werkdruk omdat ze al werken tijdens hun studie -> studie vertraging.
- Lange tijd bezig met vervullen van vacatures.
- Lastig aan ICT specialisten te komen.
- Meer leerlingen in een klas.
- Projecten worden geparkeerd.
- Moeilijk om collega's te vinden.
- Vraag naar gespecialiseerde verpleegkundigen.
- Vacatures worden moeilijker opgevuld.
- Ik merk dat ik gevraagd word om mee te denken over mogelijkheden.
- Lastig nieuwe goede collega's te vinden.
- Als manager merk ik dat vacatures lastiger te vervullen zijn.
- Als ik een ICT gerelateerde vraag heb, kost het veel voordat die wordt opgelost
- Lastig om mensen te krijgen op vacatures in mijn directe werkomgeving, ook inhuren is soms heel lastig te realiseren.
- Lastig nieuwe collega's te vinden.
- Lastig goed personeel te krijgen.
- Moeilijker medewerkers te vinden.
- Lastiger om vacatures in te vullen.
- Kennis aanpassen aan vraag (o.a. It).
- De kwaliteit van de "productie" in de organisatie wordt minder: "we boeren terug".
- Dossiers en bestanden zijn niet volledig.
- Het is lastiger om externe partijen te betrekken.
- Meer onbevoegde docenten voor de klas.
- Als teamleider vo merk ik schaarste bij bepaalde vakken om daar geschikte docenten te krijgen.
- Lastig goed geschoolde mensen te vinden.
- Minder reacties vacatures.
- Lastig om kandidaten voor vacatures te vinden.
- Collega's zijn moeilijk te vinden.
- Dienstverlening loopt terug.
- Ik merk dat het langer duurt voordat vacatures ingevuld worden.
- Het is zeer moeilijk vacatures vervuld te krijgen.
- Moeilijk om nieuwe medewerkers te vinden.
- Kan moeilijk personeel aantrekken.
- Tgv krapte leerkrachten meer tussenuren voor leerlingen, waardoor meer spijbelen, dus meer werk voor mij als leerplechtambtenaar.
- Kwaliteit loopt terug.
- Dreigende privatisering.
- Lastig om vacatures goed in te vullen.
- Juristen met specifieke kennis in vakgebied zijn lastig te krijgen (juristen ict, privacy).
- Geen invallers en moeilijk om nieuwe collega te vinden.
- Geen vervanging.
- Geen invallers in het onderwijs.
- Ik moet langer op zoek naar geschikte leerkrachten.



- Meer vacatures.
- Uitbesteding.
- Moeilijk vacatures in het vo op te vullen.
- Vacatures moeilijk te vullen.
- Lessen kunnen niet worden gegeven (duits) in het voortgezet onderwijs.
- Het is lastiger om collega's te werven.
- Geen verandering voor mij. Moeilijker nieuwe collega's te vinden.
- Ik heb ontslag gekregen???
- Ik krijg vacatures minder snel ingevuld.
- Ik werk voor en met leerkrachten.
- Ze nemen iedereen maar aan en kan ik ze inwerken, zonder betaald te krijgen.
- In onderwijs worden onbevoegde mensen ingezet.
- Goede studenten kiezen niet langer voor een carrière in de wetenschap.
- Moeilijk vacatures tijdig te vervullen/kost meer tijd te werven.
- Lastiger om goede mensen te vinden.
- Als hr professional.
- Moeite om personeel te regelen.
- Moeilijker om aan goede collega's te komen.
- Binnen de overheid is men gericht op opleiding in plaats van kwaliteit van medewerkers. De mensen zijn er wel, maar als je de opleiding niet hebt, beland je op de verkeerde stapel.
- Vereiste niveau ontbreekt.
- Vacatures zijn moeilijk in te vullen.
- Mensen tekort.
- Vervanging bij ziekte is moeilijk te realiseren.
- Lastig geschikt personeel te vinden.
- Grotere klassen.
- Klassen kunnen bijna niet vervangen worden tijdens ziekte.
- Opvullen vacatures gaat erg moeizaam. Invallers regelen bij ziekte lukt steeds slechter.
- Vervanging is niet altijd een verbetering!
- Vacaturevervulling organisatie.
- Kunnen moeilijk geschikte collega's vinden.
- Been ondersteuning mbt problemen.
- Er wordt mij gevraagd mee te denken en mee te werken aan oplossingen.
- Vacatures moeilijk invulbaar.
- Voor bepaalde interne vragen is er onvoldoende juiste capaciteit.
- Kwaliteit staat onder druk.
- Moeilijk om personeel te vinden bij ziekte collega's en voor nieuwe groepen.
- Geen vervangende leerkracht voor de groep.
- Werk wordt niet volledig goed uitgevoerd.
- Werk blijft liggen.
- Kwaliteit gaat achteruit.
- Moeilijk om goede docenten te vinden.
- De juristen en financiële mensen op de werkvloer zijn van mindere kwaliteit.
- Beschikbaarheid specialistisch personeel.
- Vernieuwing ICT wordt vertraagd.
- Veel extern personeel.
- Projecten lastiger in te vullen, omdat expertise moeilijker te krijgen is.
- Meer inhuur externen, meer verloop van personeel.
- Organisatie heeft moeite proces uit te voeren.
- Werk blijft liggen.
- Ik ervaar hinder in de uitvoering van werkzaamheden door gebrek aan specialisten.
- Er is te weinig personeel.
- Het lukt niet om voldoende collega's te werven.
- ICT problemen.
- Slechtere ondersteuning ICT.
- Meer vraag naar arbeidsmarktcommunicatie.
- Krijg regelmatig nieuw op te leiden collega's toegewezen.
- Het is moeilijker om vacatures te vervullen.
- Personeelsverloop bij onze opdrachtnemers.
- Vanuit werkveld lastig invullen functies.
- Niet vakbekwaamheid van inhuur.
- ICT binnen het werkslecht geregeld door krapte aan personeel.



- Junioren lastig te vinden.
- Het is moeilijk aan personeel te komen.
- Het is lastig om vacatures te vervullen.
- Civieltechnisch personeel extern en intern niet beschikbaar.
- Bij ziekte geen vervanging.
- Meer collega's met vermoeidheidsklachten.
- Te weinig invallers.
- Kinderen worden opgedeeld bij ziekte.
- Het wordt steeds lastiger ziektevervanging te regelen.
- Ik kom zelf moeilijk aan personeel.
- Moeilijk om bij ziekte de klassen te bemannen omdat de inval pool leeg is.
- Geen invallers.
- Moeilijk vervanging te vinden bij ziekte.
- Kinderen worden naar huis gestuurd omdat er geen leerkracht is.
- Geen vervanging te krijgen.
- Groepen kinderen zonder leerkracht.
- Bij ziekte van collega's ondervinden de leerlingen hier schade van. Groepen worden vergeeld, kinderen worden naar huis gestuurd, onbevoegden staan voor de klas, school speelt dan voor een soort dagopvang in plaats van dat er goed onderwijs wordt gegeven waar kinderen recht op hebben.
- Ik zie de druk bij de collega's docenten.
- Leerlingen hebben soms een tijdje een bepaald vak niet omdat er niemand voor is of collega's nemen (teveel) extra taken op zich.
- Nieuwe collega's zijn moeilijk te vinden.
- Te weinig sollicitanten bij vacatures.
- Afhankelijkheid van voldoende plaatsen (onderwijs) hangt samen met of daar voldoende personeel is.
- Lastig om personeel te krijgen.
- Het is moeilijk om collega's te vinden.
- Veel minder geschikte sollicitanten.
- Openstaande vacatures.
- Salariswensen worden niet gehonoreerd.
- De werkdruk bij veel collega's is toegenomen.
- Minder sollicitanten
- ..
- Ik werk bij een pabo, dus er wordt al vroeg aan studenten getrokken.
- Ik plaats stagiaires voor de opleiding verpleek.
- Het is moeilijker voor studenten om stages te vinden.
- We hebben meer werk door zij-instroomtrajecten voor leerkrachten.
- Vragen van scholen naar goede studenten om hen een baan aan te bieden.
- Te weinig it-collega's.
- Alle die afstuderen hebben direct een baan.
- Moeilijk om aan gepromoveerden te komen op een specifiek inhoudelijk gebied.
- Lastig nieuwe mensen te vinden.
- Weinig.
- Werken met zfp-ers die meer verdienen voor hetzelfde werk.
- In patiëntenzorg, minder capaciteit voor medische behandelingen.
- Het snel afraffelen van werk.
- Er ontstaan in het ziekenhuis overal wachtlijsten en er is veel krapte.
- Netwerkproblemen (traag en storingen).
- Vaker softwareproblemen!
- Zaken waar ik geen invloed op heb zijn slechter geregeld.
- Vernieuwingen worden vaker uitgesteld.
- Geen directe effecten op dit moment.
- Vacatures kunnen niet of niet passend ingevuld worden.
- Voor mijn projecten is het lastiger om bijv. Juristen te verkrijgen.
- Bij gelijkblijvende salarisoniveaus wordt het voor onze org moeilijker om voldoende goede kandidaten te krijgen ingeval van vacatures.
- Lastig invullen functies zowel via vaste schil als flexibele schil.
- Capaciteit ICT staat onderdruk waardoor er projecten blijven liggen.
- Ondersteuning door specialisten bij mijn werkzaamheden wordt steeds lastiger.
- Er zijn geen vervangers meer, bij ziekte worden klassen verdeeld: hogere werkdruk.



- Geen invallers.
- Invallerskrapte.
- Verzoek om collega's te werven.
- Er is geen vervanging wanneer leerkrachten ziek worden.
- Geen vervanging bij ziekte van een collega.
- Je meldt jezelf niet meer ziek omdat er geen vervanging is. En binnen het team weinig instroom nieuwe jonge mensen. Er is geen scholing meer mogelijk want er is geen vervanging.
- Moeilijk vacatures in te vullen wat druk geeft op andere leerkrachten.
- Er worden mensen aangenomen die minder goed zijn want de toppers zijn al weg.
- Minder vervangers beschikbaar.
- Geen vervanging.
- In het onderwijs is er nauwelijks vervanging. We worden gevraagd om zelf mee deze problemen op te lossen. Waarbij er vanuit de directie ook gerespecteerd wordt als je 'nee' zegt op extra werken. Maar je weet dat de alternatieve altijd ten kosten gaan van de kinderen en dat maakt dat je sneller geneigd bent het toch te doen.
- Veel werk om nieuwe leerkrachten te werven.
- Moeilijker om mijn werk goed te doen.
- In geval van ziekte of afwezigheid zijn er geen vervangers te vinden.
- Onbevoegde docenten geven mijn vak in v.o.
- Er is moeilijk aan docenten te komen waardoor vacatures niet door altijd daarvoor geschikte mensen opgevuld worden.
- Invallen en onbevoegden voor de klas.
- Nieuwe collega's onvoldoende opgeleid.
- Vacatures zijn moeilijk te vervullen.
- Er worden mensen aangenomen zonder bevoegdheid.
- Moeilijk aan goede leraren te komen.
- We hebben moeite bevoegd personeel te vinden.
- Onbevoegden voor de klas.
- Meer collega's zonder kwaliteit.
- Toename onbevoegd personeel.
- Vacatures kunnen soms moeilijk ingevuld worden.
- Secundaire eisen worden sneller ingevuld.
- Onderwijs: uitval van lessen.
- Duurt langer bij vinden vervangers.
- Vinden van geschikte collega's is moeilijk.
- Meer tijd nodig om nieuwe collega's in te werken.
- Geen vervanging bij ziekte.
- Moeilijker goede mensen te vinden.
- Vacatures worden ingevuld door onbevoegden.
- Tekort aan leerkrachten.
- Van de krapte-functies krijg je soms een vervanger met een lagere bevoegdheid/bekwaamheid.
- Het is moeilijk om geschikte docenten te vinden.
- Ik kan moeilijk een geschikte teamleider financiën & control vinden
- Vacatures worden niet opgevuld.
- Er is geen beschikbaar personeel.
- Vacatures blijven langer open staan.
- Tekort aan collega's.
- Technische docenten vinden valt wel mee. Ondersteunend is lastiger.
- Vacatures moeilijker met de juiste mensen op te vullen.
- Kan geen nieuwe specialistische collega's vinden.
- Onderwerp van gesprek.
- Minder animo voor professionalisering door leraren.
- Terugloop belangstelling voor het beroep van leraar vo, en daar leid ik voor op
- Weinig geschikte kandidaten bij sollicitaties, de keuze is klein.
- Invullen vacatures.
- Binnen educatie lagere instroom van studenten ondanks lerarentekorten.
- Het vinden van nieuwe collega's wordt steeds moeilijker.
- Inzet jonge mensen is beperkt.
- Moeilijk om goede nieuwe docenten te vinden in bepaalde vakgebieden.
- Kwaliteit nieuwe medewerkers is laag.
- Het is moeilijk goed gekwalificeerde collega's te vinden.



- Verloop.
- Lagere instroomkwaliteit studenten.
- Ik kan geen personeel vinden.
- Problemen bij invullen vacature ruimte.
- Er wordt mij gevraagd er ander weer (ict) bij te doen.
- Mijn studenten vinden gemakkelijk een baan.
- Moeilijk om gekwalificeerde krachten naar binnen te halen.
- Kan minder beroep doen op it-ontwikkeling.
- In de gesprekken als directeur om mensen aan te nemen moet je meer rekening houden met de salarissen die de sollicitant op tafel legt.
- Software ondersteuning is traag en loopt niet altijd zoals gepland.
- Vacatures worden moeilijk ingevuld.
- Gebrek aan controle mensen en geen vernieuwing ICT-systemen.
- Lastiger mensen te vinden.
- Veel externen.
- Ik werk voor de onderwijsarbeidsmarkt.
- Vacatures worden lastiger vervuld.
- Beleid maken tot oplossingen.
- ICT-ers inhuren is moeilijker geworden.
- Inhuur goede mensen is moeilijker geworden.
- Serviceverlening door die afdelingen verloopt trager.
- Onmogelijk goede mensen te vinden.
- Ik ben adviseur arbeidsmarkt en dat dossier krijgt steeds meer belangstelling door de toenemende krapte.
- Bij werving en selectie.
- Vacatures die lang open blijven staan bij delen van de organisatie.
- Werving stopt.
- Hierdoor juist een switch kunnen maken.
- Taken kunnen niet uitgevoerd worden door gebrek aan bijv. ICT-personeel.
- Het is moeilijk voldoende gekwalificeerd personeel te werven.
- Toenemende werkdruk in het vakgebied.
- Ik werk in het programma hr ICT waar we trachten deze krapte te verminderen.
- Inhuur van specialisten is lastig.
- Veel externe collega's.
- Moeilijker vacatures te vervullen.
- Ik heb bijv ICT nodig en dat is slecht bezet in mijn organisatie.
- De ICT voorzieningen worden slechter en gaat de dienstverlening achteruit bij storingen.
- Lastig om goede mensen binnen te halen.
- Lastiger om goede externe it'ers te vinden.
- Ik kan geen specialisten vinden voor in mijn projecten.
- Ik merk dat we heel lang naar een passende specialist zoeken voor ons team.
- Dure inhuur op projecten die hun zakken vullen terwijl voor de ambtenaren geen loonperspectief aanwezig is.
- Dat afdelingen met krapte de voortgang vaker ophouden.
- Medewerking van ICT-afdeling schiet soms tekort vanwege gebrek aan personeel.
- Tekort personeel.
- Sommige werkzaamheden worden niet uitgevoerd omdat er geen gespecialiseerde mensen zijn.
- Veel inhuur.
- Vacatures blijven langer ongevuld.
- Uitstroom van medewerkers naar vacatures die beter betalen vanwege krapte.
- Uitvoerende werkzaamheden zijn soms lastig te beleggen wegens gebrek aan (goed) personeel.
- De juiste ICT ondersteuning ontbreekt.
- Moeilijke invulling vacatures.
- Meer inhuur van gespecialiseerd collega's.
- Vacatures zijn moeilijk te vervullen.
- Opdrachten worden steeds naar elkaar doorgeschoven.
- Moeite met werven.
- Vacatures moeilijker te vervullen.
- Geen collega op zelfde vakgebied te krijgen.
- Bij een andere afdeling en er wordt uitbesteed, ICT is slechts nog functioneel beheer.



- Kennis vloeit weg.
- Vacatures worden niet ingevuld.
- Het duurt langer voordat met name financiële functies kunnen worden vervuld.
- Moeite om vacatures te vervullen.
- Ik zie mensen bij de veiligheidsregio vertrekken naar i-szw.
- Functies worden tijdelijk door inhuur vervuld.
- Doorlooptijd processen worden langer.
- Mede verantwoordelijk voor personeelsvoorziening.
- Andere vragen aan de beleidskant.
- Het duurt bij ICT problemen steeds langer voor iets verholpen wordt en je weer kan gaan werken.
- Kwaliteit nieuw personeel vermindert.
- Geen invalkrachten te vinden voor school.
- Moeilijker om goede collega's te vinden.
- Leerkrachten vertrekken uit de stad omdat de werkdruk id stad hoger is, meer uren moeten werken ivm leertijduitbreiding etc.
- Vacatures zijn moeilijk te vervullen.
- Leerlingen worden verdeeld over de andere klassen omdat er geen invallers zijn.
- Gevolgen voor leerlingen.
- Geen vervanging.
- Geen ziektevervangingen beschikbaar, kinderen verdelen over de groepen, vaker invallers inwerken.
- Veel invallen van mensen met niet-lesgevende taken in de school.
- Er zijn geen invallers bij ziekte beschikbaar.
- Minder ondersteuning.
- Gezamenlijke 'spanning' of vacatures vervuld gaan worden.
- Dat het lastig is om vervanging te vinden, of vacatures vervuld te krijgen.
- Er wordt veel druk op kinderen gelegd ten aanzien van presteren in plaats van ze aandacht geven.
- Vacatures staan langer open.
- Vacatures moeilijk te vervullen.
- Veel ongediplomeerden voor de klas.
- Moet meer lessen van anderen overnemen.
- De kwaliteit van de werknemers die worden aangenomen staat onder druk.
- Collega's gaan weg en worden niet vervangen.
- Invulling van personeel.
- Kwaliteit sollicitanten daalt.
- Sommige lessen worden niet meer gegeven.
- Burn-out.
- Er worden mensen aangenomen voor functies waar ze niet voor zijn opgeleid.
- Ik heb meer collega's die niet goed functioneren, maar toch in vaste dienst komen/zijn/blijven omdat er een tekort is.
- Vacatures worden niet ingevuld.
- Vacatures blijven langer onvervuld en kwaliteit personeel wordt minder.
- Wij kunnen geen geschikte collega's vinden voor allerlei vakken.
- Vacatures kunnen nauwelijks vervuld worden.
- Onbevoegde collega's.
- Nieuw personeel heeft lagere kwalificaties.
- Lastiger aan personeel te komen.
- Omgeving.
- Vacatures moeilijk te vervullen met gekwalificeerd personeel.
- Er zijn minder docenten beschikbaar bij vacatures.
- Vacatures worden niet vervuld.
- Moeilijker mensen kunnen aannemen.
- De kwaliteit van de ondersteuning op het werk wordt nog slechter.
- Er is een tekort aan collega's.
- Moeite om technische collega's te werven.
- Studenten wordt (te) vroeg een betaalde baan aangeboden.
- Ik geef les aan verpleegkundigen. De druk om meer mensen op te leiden wordt hoger. Niet altijd goed voor de kwaliteit van het onderwijs.
- Vacatures zijn moeilijk in te vullen.
- Samenwerking met middelbare scholen verloopt moeizamer.



- De aansluiting van voortgezet onderwijs op hbo is niet goed.
- Vacatures lastig in te vullen.
- Moeilijk om technische docenten te vinden.
- Mijn studenten (werkzaam in de zorgsector ervaren een hoge werkdruk en vinden het moeilijk studie en baan te combineren.
- Vacatures lastig in te vullen.
- Als intern consultant merk is dat de collega's die ik adviseer met hoge werkdruk te maken hebben.
- Ik merk dat faciliteiten minder goed geregeld zijn omdat er moeilijk personeel te vinden is.
- Weinig belangstelling voor openstaande vacatures.
- Krijg vacatures niet opgevuld.
- Moeilijk goede mensen te vinden voor werkzaamheden.
- Veel verloop bij de ondersteunende diensten, met negatieve gevolgen: de goede mensen worden weggekocht, degene die ervoor in de plaats komen zijn minder goed.
- Vacatures bijna niet in te vullen.
- Gebrek aan ICTers.
- De complexiteit neemt toe.
- Meer uitval bij collega's.
- ICT ers worden te hoog gehonoreerd.
- Meer instroom van onervaren medewerkers.
- Ik hoor van collega's dat ic bedden niet bez.et kunnen worden a.g.v. krapte verpleegkundigen.
- Er moeten patiëntes orden geweigerd/weggeplaatst en wachtlijsten voor electies ingrepen worden langer.
- Door prioritering van werkzaamheden bij collega's waar krapte actueel is minder aandacht voor dataverzameling/wetenschappelijk onderzoek gerelateerde werkzaamheden.
- Veel aanpassingen voor efficiënter werken.
- Moeilijk goede mensen te vinden.
- Nadelige gevolgen nav te kort aan verpleging tav technisch beheer.
- Lastig om sprekers voor onze scholingen te krijgen aangezien er grote werkdruk en grote krapte is aan personeel.
- Kwaliteit/veiligheid/toegankelijkheid van patiëntenzorg in gevaar door tekort aan verpleegkundigen.
- Afdelingen deels gesloten, minder operaties.
- Ik zie de kwaliteit van mijn medewerkers dalen, dingen blijven liggen, de overheid als werkgever lijkt niet voor iedereen even interessant.
- Meer verloop van personeel.
- Vacatures zijn slecht te vullen.
- Gebrek aan nieuwe collega's.
- Sollicitanten.
- Ik begeleid mensen die hiermee te maken hebben waardoor mijn caseload complexer wordt.
- Er minder deskundig personeel aangenomen dan nodig is.
- Collega's zonder ICT achtergrond/opleiding worden aangenomen.
- Ik probeer mensen te bemiddelen naar werk.
- Het werk van die afdelingen stagneert en komt niet, te laat of onvoldoende voorbereid bij mij.
- Continuïteit in de bedrijfsvoering staat op het spel, kennis van de stad verdampt.
- Wordt vaker geconfronteerd met onvoldoende deskundig personeel.
- Te weinig specialisten.
- Lastig om goede collega's te vinden.
- Kennisgebrek.
- Geen capabele collega's.
- Vacatures worden niet ingevuld.
- Steeds nieuwe mensen met geen ervaring die zwaar leunen op mensen met kennis en ervaring.
- Afname kwaliteit werk verricht door derden.
- Kom niet meer in mijn eigen vakgebied aan het werk.
- Bepaalde belangrijke zaken worden niet gedaan omdat er niet genoeg kennis over is
- Te weinig mensen met financiële kennis als backup om mijn werk goed te kunnen doen.
- Goede mensen op deze vakgebieden bij mijn werkgever worden gemist.
- Andere werkzaamheden erbij.
- Zieke collega's vervangen.
- Geen invulling van vacature of inval bij ziekte.
- Extra invallen voor een klas waardoor ander werk blijft liggen.



- Het is lastig om inval te vinden. Of nieuwe krachten.
- Geen vervangers bij ziekte.
- Geen vervanging bij ziekte.
- Minder gekwalificeerd personeel beschikbaar.
- Werkdruk verhoogd door verdelen klassen van zieke leerkrachten. Slechter onderwijs in andere groepen als er onbevoegde invallers voor de groep staan. Niveau school daalt daardoor op de lange termijn.
- De kwaliteit van het onderwijs gaat achteruit.
- Problemen doordat er te weinig mensen zijn.
- Meer onbevoegde (en onbekwame) collega's.
- Geen invallers, extra kinderen in je groep, mopperende ouders enz.
- Elke week rond vijf uur per week nodig om bezetting te regelen.
- De kwaliteit van het onderwijs staat onder druk.
- Vacatures worden minder snel vervuld, vooral bij ziektevervanging.
- Ik kan geen mensen vinden.
- Ik kom collega's tekort.
- Het wordt steeds moeilijker om vacatures snel en adequaat te vervullen.
- Meer onbevoegden voor de klas.
- Meer rekening wordt gehouden met het pad naar mijn pensionering.
- Moeilijk te vervullen vacatures.
- Collega's worden moeilijk vervangen.
- Snel wisselend personeel.
- Lessen worden niet gegeven. Vacatures staan langer open.
- Minder kritisch naar sollicitanten.
- Ik vind het moeilijker nieuwe docenten te vinden.
- Vacatures moeilijk vervullen.
- Er zijn voor sommige functies geen mensen te vinden.
- Het is heel moeilijk nieuwe en goede collega's te vinden.
- Interrimsters op de werkvloer.
- Te weinig docenten en/of geen vervangers bij ziekte of zwangerschap.
- Nieuwe collega's zijn minder goed.
- Goede nieuwe mensen zijn moeilijk te vinden.
- Veel onbevoegden staan voor de klas.
- Lastig om gekwalificeerde collega's te vinden.
- Vind geen personeel.
- Baan- en stage mogelijkheden voor onze studenten veranderen.
- Het vinden van nieuwe collega's is lastig.
- Meer onbevoegden en onrustiger werksfeer.
- Ik merk dat het moeilijk is om docenten/collega's te vinden voor bepaalde vakken.
- Moeilijk stageplaatsen te vinden en de begeleiding van studenten is minder.
- Naast volledige baan werk ik als zzp-er, zo'n 8 klokuren..
- Ik merk dat basisscholen 'misbruik' maken van onze pabo-studenten en dat stagebegeleiding schaars wordt omdat zij worden ingezet voor invalwerk
- Ik begrijp deze vraag niet.
- Mijn studenten verpleegkunde zijn veelgevraagd.
- Vacatures worden moeizaam vervuld, acceptatie van minder geschikte kandidaten
- Studenten vinden meteen een baan.
- Dat de mensen die ik opleid makkelijker aan een baan komen.
- Moeilijk nieuwe collega's te vinden.
- Weinig reacties op vacatures.
- Er wordt verwacht dat ik ander werk doe.
- Moeilijk om goede collega's te vinden.
- Het is moeilijk aan competent personeel te komen.
- Ondersteunend personeel wisselt voortdurend, soms tijdelijk niemand beschikbaar.
- Wij hebben niet veel studenten voor bepaalde vakken (lerarenopleiding vo).
- Vacatures worden moeilijk opgevuld.
- Vacatures blijven open.
- Vrije tijd krijgen gaat een stuk moeilijker.
- Zorgzwaarte neemt toe.
- Weinig sollicitanten.
- ICT-problemen blijven langer liggen.
- Personeel loopt weg, gras bij de burens is groener.



- Er wordt erg veel uitgekleed en niet altijd ten goede.
- Er worden patiënten geweigerd.
- Dat de krapte bestaat op afdelingen die ik nodig heb (inkoop/juridisch).
- Ik merk het in mijn omgeving maar heb er zelf niet rechtstreeks mee te maken
- Advies dat ik nodig heb wordt niet geleverd.
- Zorg om goede krachten.
- Ik merk dat ICT onderbemend is.
- Ik kan zelf moeilijker aan personeel komen.
- Verschillende taken, die niet in mijn opleiding zitten, worden nu toch naar ons niveau doorgeschoven/afgeschoven. Het betreft bijvoorbeeld archivering en financiële afhandeling.
- Er zijn geen invalkrachten.
- Invalpool leeg, te weinig geld dus grotere groepen.
- Heb in mijn functie te maken met moeilijk te vervullen functies.
- Ik heb m'n baan opgezegd en ze kunnen geen bevoegde nieuwe leraar vinden.
- Soms moeilijk nieuwe collega's te krijgen ter vervanging van de collega's die uit dienst zijn.
- De ondersteuning door gespecialiseerde ict'ers voor mijn werk wordt lastiger.

B3 Bent u bereid, in uw huidige functie meer uren te werken als daar vanwege personeelstekorten (krapte) binnen uw organisatie om gevraagd wordt?

Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden namelijk

- Als ik (veel) meer kan verdienen.
- Tijd voor tijd. De druk op mijn functie is niet permanent. Als ik bijv. de eerste helft van het jaar meer werk, kan ik die tijd op een ander moment als extra verlof inzetten.
- Tijd voor tijd, thuis werken moet een mogelijkheid zijn.
- Tijdelijke invulling.
- Alleen als we het doen met een plan om het weer af te kunnen bouwen...
- Afhankelijk van overige voorwaarden, uitdaging, werkdruk en mogelijkheden van het benutten van eigen talent.
- Uren betaald krijgen.
- Dat het tijdelijk is en dat het financieel gecompenseerd wordt (ik heb de afgelopen jaren al veel overgewerkt en heb al deze overuren nog steeds niet op).
- Salarisverhoging.
- Korte duur / tijdelijk..
- Dat de werkzaamheden binnen de afgesproken tijd kunnen worden afgerond - en dat is erg lastig omdat er steeds minder tijd wordt gegeven om bepaalde werkzaamheden uit te voeren - daardoor kan een werknemer op papier meer taken uitvoeren en ervaart deze in de praktijk een steeds hogere werkdruk.
- Ik doe taken die hoger in salarisschalen gewaardeerd zijn zonder daar enige aanspraak op te kunnen maken. Het is projectmatig ingericht en gaat op uitleenbasis vanuit de huidige functie. Ook kan ik later geen aanspraak maken op bv aanpassing van de functie of salarisschaal.
- Van tijdelijke aard met einddatum structurele oplossing.
- Erkenning.
- Aanpassing salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Redenen? Voorwaarden, namelijk: salaris.
- Beter salaris en met behoud van eerder gemaakte arbeidsvoorwaarden.
- Als het tijdelijk is en de uren thuis gewerkt kunnen worden.
- Als er thuis gewerkt mag worden.
- Meer werken alleen als mijn collega's anders geen verlof kunnen krijgen.
- Als het tijdelijk is.
- Ik kan en mag niet in het primair onderwijs voor de klas staan. Kan intern begeleiders en directeurs wel ondersteunen bij andere vraagstukken.
- Gepaste vergoeding.
- Als ik ook meer betaald krijg.
- Het moet zondermeer tijdelijk zijn en er moet een goede vergoeding/regeling tegenover staan.
- Praktijk is dat ik nu al neer uren maak. Werk moet gedaan worden. Vrijwel allemaal bestuurlijk gevoelig. Dat geeft druk.
- Dat het slechts van tijdelijke aard is.
- Flink hogere vergoeding.
- Als de uren worden betaald.
- Voor specifieke projecten.
- Niet specifieke reden/sta altijd klaar voor de organisatie indien nodig.



- Niet nog grotere werkdruk met zeer lage beloning.
- Passend bij mijn plek en toegevoegde waarde.
- De waardering moet passen bij de gevraagde extra inzet.
- Combineren met mijn gezin en vrijwilligers werk.
- Salaris of beloning moet passend zijn.
- Voor een bepaalde afgebakende periode of juist structureel meer uren.
- Hoger uurtarief of ophoging contract of uren sparen voor langdurig verlof. En tijden aanpassen ivm thuis of thuiswerken.
- Van 36 naar 40-urige werkweek, mits deze omgezet worden in vakantieuren.
- Dat het leidt tot innovatie en gericht is op mijn kunnen evt. Met bijscholing.
- Daar moet dan ook een navenant salaris tegenover staan
- Niet structureel.
- Meer salaris er voor krijgt.
- Invallers worden niet doorbetaald gedurende de schoolvakanties en dat maakt het bestaan, want de vaste kosten gaan wél gewoon door, vaak onzeker. Bovendien gaat het de toch al veel te lage uvw uitkering inhouden als ik meer werk. Dan verspeel ik gek genoeg mijn rechten op een uitkering of ik moet enorme bedragen aan hen terugbetalen terwijl ik juist in de vakanties van hen afhankelijk ben. Het is een chaos daar! Bij de belastingdienst idem dito. Wanneer ik veel werk als dat kan krijg ik een dikke aanslag om bij te betalen terwijl ik in de vakanties, zo'n drie - vier maanden per jaar, geen inkomen heb. Onbegrijpelijk!
- Meer salaris.
- Zolang er financieel wat tegenover staat of ik vrij kan nemen wanneer het wat rustiger is (flexibele werktijden/geven en nemen idee).
- Het werk moet wel zinnig zijn. Mensen aannemen op motivatie is niet het zelfde als mensen aannemen op mogelijkheden. Op motivatie testen kan een ieder op mogelijkheden heb je kennis en inzicht nodig. Dit gebrek begint zich af te tekenen. Veel wordt gesproken over vernieuwen en veranderen. Dat zijn inhoudsloze begrippen en vooral toepasbaar op het interieur van je woning. Het gaat om verbeteren. Dat betekent dat je inzicht/geanalyseerd hebt hoe het was, hoe het zou moeten worden en waar dus de vooruitgang inzit. Vooral experimenteren, proberen en leren van fouten maar het moet wel pragmatisch en toepasbaar zijn en leiden tot meerwaarde en vooruitgang.
- Niet uren voor uren maar de extra uren uitbetaald krijgen.
- De uren als vrije tijd op kunnen nemen. Mekaar helpen in het team.
- Op termijn uitbreiding aan fte tegenover staat en tijdelijk meer salaris oid.
- Tijdelijk karakter - tot vacaturevulling.
- Een niet te lange periode van extra werken. Hier bedoel ik mee eerder een paar maanden dan jaren.
- Tijdelijk beperkt en als blijkt dat door mijn en andere inspanningen het weekaanbod gelijk of meer gaat worden, een blijvende aanpassing en afspraken maken.
- Als het een tijdelijk karakter heeft.
- Alleen tijdelijk.
- Behoud van goede werk-privé balans door bijvoorbeeld voldoende te kunnen thuiswerken.
- Ik bepaal of ik langer blijf en hoe lang en laat me er niet toe verplichten 12 uur op een dag te werken. Probleem is geen incident, maar structureel.
- Dat ik daar ook contracturen voor krijg (dus 38 of 40 uur ipv max 36).
- De uren moeten worden uitbetaald en er moet gezocht worden naar een duurzame oplossing. Daarvoor moeten ook middelen beschikbaar gesteld worden.
- Betere betaling en arbeidsvoorwaarden.
- Ik werk als parttimer in de praktijk al meer (zelfde hoeveelheid werk in minder uren in vgl met fulltime), meer uren zonder gelijkwaardige extra betaling is niet aantrekkelijk.
- Voor korte tijd ben ik bereid (geweest) langer te werken dan vanuit mijn contract.
- Loon naar werken.
- Als t tijdelijk is en ik flexibel thuis mag werken.
- Beloning in financiële, materiele en immateriële zin.
- Overstap naar hogere schaal.
- Voor bepaalde tijdsduur en passende vergoeding (en waardering).
- Het moet te combineren zijn qua werk en privé. Meestal is hier niet echt aandacht voor cq wordt dit niet echt gefaciliteerd.
- Substantieel meer salaris of eerder stoppen met werken.
- Financieel, ontplooiing.
- Arbeidscontract wordt uitgebreid met het aantal extra uren en salariëring neemt navenant toe.



- Flexibiliteit in het maken van deze uren om balans werk en privé te kunnen bewaken – opleidingsmogelijkheden.
- Compensatiemogelijkheden van het meerwerk.
- Balans tussen werk en privé, werken prima maar vakantie vindt ik echt voor ons zelf.
- Uitbetaling overuren ipv tijd-voor-tijd. Tijd-voor-tijd verlofuren zijn in de praktijk niet op te nemen wegens hoge werkdruk.
- Privé en werk moet samen kunnen gaan en extra financiële vergoeding.
- Uitbetaling uren.
- Graag voor welke periode wat dan de werkzaamheden zullen zijn.
- Dit moet niet het grijze gebied gaan worden, er dient hierover transparantie te zijn, zowel financieel als binnen de organisatie.
- Goede afspraken.
- Moet te combineren zijn met mijn andere werkzaamheden en werkplek. Anders moet ik keuzes gaan maken, dan zal één van de twee op zijn minst financiële tegemoetkomingen gaan doen.
- Ik werk 90% en wil niet heel lang 100% werken.
- Betere arbeidsvoorwaarden.
- Dat doe ik al. In een bepaalde schaal zegt p&o dat het bij je werk hoort. P&o verzint voor de medewerkers allerlei regels. Maar zijn wel in staat om voor eigen medewerkers 2 schalen op te schuiven (vriendjespolitiek).
- Dat ik ook thuis kan werken.
- Als het gaat om een tijdelijkheid. Ik stel het organisatiebelang hierbij boven mijn eigen belang. Ik ben met het aantal uren dat ik nu werk tevreden.
- Ik werk al 40 uur in de week en als het een tijdelijke oplossing is ben ik bereid langer te werken.
- Zal ook een vergoeding tegenover moeten staan.
- Aangepaste beloning.
- Extra werkzaamheden sluiten aan op specifieke wensen loon naar werken.
- Betere betaling.
- Ik werk 4 uur per week extra als lid van de medezeggenschap.
- De 36 uur werkweek komt niet overeen met de werkelijke 38+ uren die per week gemaakt worden.
- Bij een calamiteit is dit geen probleem.
- Moet tijdelijk zijn. En het moet duidelijk zijn dat er gewerkt wordt aan een structurele oplossing van het probleem.
- Als hier een passende beloning voor geldt.
- Alleen tijdelijk, krapte zal er altijd zijn, werkzaamheden moeten vaak anders ingedeeld worden.
- Salarisverhoging.
 - De inspanning van werkgever om nieuwe collega's te werven maximaliseren.
- Sparen van uren om eerder met pensioen te gaan.
- Balans werk en privé zijn voor mij belangrijk
- Beloning.
- Er zal dan ook behoorlijk betaald moeten worden.
- Loon naar werk.
- Meer werken mits geldelijke vergoeding is voor mij vanzelfsprekend maar de leiding denkt daar heel anders over.
- Meer salaris.
- Doorgroeimogelijkheden en betere salariëring.
- Ja, indien daar een passende hogere vergoeding tegenover staat.
- In ruil hiervoor meer salaris en vrije dagen.
- Grotere omvang van de fte.
- Als dat op een fatsoenlijke manier, voor mij acceptabel, gecompenseerd wordt
- Loyaliteit naar de leerlingen, de organisatie. Het voorkomen van broddelwerk. Het voorkomen van niet bevoegde en niet bekwame mensen voor de klas.
- We werken in mijn sector al structureel meer uren.
- Alleen als het om een tijdelijke situatie gaat.
- Ook privé blijft belangrijk.
- De uitbreiding moet van tijdelijke aard zijn, zorgen voor voldoende aanwas en structurele opvulling heeft de prioriteit.
- Tijdelijke taakuitbreiding met garantie terug te gaan naar oude uren.
- Als ik in staat ben om flexibel om te gaan met werktijden, om mijn balans werk-privé zelf te kunnen reguleren.
- Meer salaris.



- Als het om een tijdelijk situatie gaat (ik werk immers al 40 uur). Uiteindelijk wil ik op termijn juist minder gaan werken.
- Afstemming thuisituatie.
- Afgesproken periode en een redelijke compensatie.
- Mits dat goed beloond wordt (zeker een behoorlijke verlofcompensatie).
- Ik werk al minimaal 55uur. Meerwerk moet betaald worden.
- Ik wil max 28 uur werken per week.
- Dat het een vast contract oplevert.
- Betere beloning. Overwerk loont momenteel slecht. Zwaar belast.
- Dan ook marktconforme salarissen. Overheid maakt te weinig gebruik van de mogelijkheden die er al 'gewoon' bestaan.
- Inefficiënties in de organisatie rond de inzet van deze schaarse kennis moeten zijn weggenomen.
- Dat daar ook een vergoeding tegenover staat.
- Primaire en/of secundaire arbeidsvoorwaarden en meer vrijheid in het werk.
- Compensatie voor de overuren en daarnaast moet het kortstondig zijn.
- Ik werk 40 uur bij een 36 uurscontract. Ik zou bereid zijn o.b.v. Een 40-urencontract te werken. In beperkte mate ben ik bereid tot overwerk o.b.v. Tijd-voor-tijd.
- Ik werk fulltime, maar met goede afspraken tussen werkgever en werknemer kun je ver komen om krapte te bestrijden.
- Passende beloning.
- Vergoedingen.
- Als daar ook een goed uurloon tegenover staat.
- Tijdelijk.
- Tijdelijk is veel mogelijk, structureel moet door de organisatie worden gekeken naar oplossingen.
- Van tevoren afspraken maken of de gewerkte uren uitbetaald worden, tijd voor tijd vrij en hoe lang de uren blijven staan (niet na een jaartje vervallen omdat "dit als plusuren gezien worden"). Kortom: duidelijkheid vooraf.
- Ik werk structureel al meer dan in mijn arbeidscontract is vastgelegd.
- Andere beloning en dat het toegestaan wordt door de belasting zonder gekort te worden. Dit i.v.m. Rpu regeling.
- Alleen als er daadwerkelijk gewerkt wordt aan het opheffen van de werkdruk door instroom van nieuwe collega's.
- Hoge werkdruk.
- Incidenteel, niet structureel.
- Ik wil de tijd gecompenseerd krijgen. Als ik een klas overneem, wil ik dat ik extra uitbetaald wordt. Anders blijven mijn andere werkzaamheden liggen.
- Meer salaris.
- Zolang ik daar ook nog een beetje plezier aan beleef.
- onderwijs: alleen in mijn eigen klassen/school.
- Onder bepaalde voorwaarden , omdat het de kinderen betreft.
- Niet structureel.
- Als de werkdruk minder groot zou zijn. Nu komt mijn baan van 0,6 vaak neer op 4 dagen per week werken. In feite geef ik een deel van mijn salaris al op om de werkdruk beheersbaar te houden.
- Alleen extra uren voor een groep, geen extra schooltaken. De verhouding tussen lestaken en schooltaken is al niet in verhouding.
- Een naar rato compensatie in bv. Andere taken of salaris.
- Als dat tijdelijk zou zijn.
- Duidelijke afspraken op papier, ben helaas enkele malen te goed van vertrouwen geweest.
- Voor kortere aanstellingen, zoals zwangerschapsverlof, of specifiek projecten.
- Dat het tijdelijk is en ook daadwerkelijk betaald wordt.
- Als andere taken, zoals administratieve handelingen minder hoeven worden uitgevoerd.
- Betaling van de extra uren.
- Er moet tijd zijn om werk af te kunnen maken. Nu is het te vaak dat er "brandjes" geblust worden.
- Alleen wanneer het tijdelijk is (korte termijn).
- Dat het tijdelijk is totdat er een oplossing komt, het mag niet structureel worden.
- Maar enkele uren en binnen hetzelfde gebouw. Mijn ervaring is positief ten opzichte van vervanging. Maar negatief ten opzichte van een kleine uitbreiding op andere locaties. Teamleiding overlegt te weinig onderling en heeft jaartaakbelasting van docenten niet op orde.



- Helaas zijn door de grote werklast overuren niet te vermijden . Gemiddeld werk ik 8 uur onbetaald. Hier wil ik mee stoppen. Meer werken oké maar dan wel betaald.
- Extra inkomen, leuke uitdagingen.
- Weet niet precies hoe dat er uit ziet als je al fulltime (+) werkt.
- Dat het goed geregeld en betaald wordt.
- Dat ik ook weer minder kan gaan werken als ik dat wil.
- Voor een van te voren afgesproken periode.
- Dat ik weer terug kan naar mijn oude uren zodra de krapte minder wordt en dat ik niet meer dan 1 keer per maand 6 aaneengesloten dagen moet werken.
- Als het tijdelijk en niet structureel is.
- Alleen als de tijdelijke aard en kaders goed omschreven zijn.
- Als dit ook evenredig beloond wordt.
- Moete niet chronisch worden.
- Meer salaris, eerder met pensioen.
- Ik wil best meer uren werken, maar dan wil ik die uren niet besteden aan randgebeuren zoals commissies en vergadering.
- Vrijheid van handelen, meer verdienen.
- Salaris en tijden.
- Als ik als onderwijsassistent onbevoegd alleen voor de klas sta, heb ik wel de verantwoording over de leerlingen. Ik wil hier dan wel een financiële vergoeding voor hebben.
- Ik wil graag mijn roosterwensen opgeven en een vrije dag per week behouden.
- Ik zou dat in uitzonderingsgevallen wel willen, dat hoort ook een beetje bij ICT. Wel tegen een goede vergoeding (hetzij financieel of in uren).
- Aanpassing in salarisschaal.
- Markt conform salaris en werktijden in overleg.
- Goede voorwaarden.
- Wanneer dit uitbetaald wordt. Nu moet het er maar vaak naast. Overuren kunnen niet worden opgenomen. Het is dus een vorm van vrijwilligerswerk.
- Tegen betaling.
- Als ik eerder kan beginnen, of een bepaald "seizoen" meer kan werken. Zodat ik wel mijn gewenste vrije uren heb, maar dan op door mij (en ook de werkgever) gewenste uren
- Alleen in bijzondere omstandigheden. Het mag geen permanente karakter krijgen. Vooraf een gemotiveerd overleg met leiding.
- Als het tijdelijk en betaald wordt.
- Alleen voor een beperkte periode en tegen een uitstekende vergoeding. Ik ben net minder gaan werken.
- Tijdelijk.
- Ik wil de extra tijd weer in vrije tijd terug.
- Hele concrete afspraken over beloning voor en omvang van de extra werkzaamheden.
- Er dienen dan betere afspraken te worden gemaakt over welke werkzaamheden er nog binnen de functie vallen en welke werkzaamheden thuis.
- Tijdelijk meer werk (niet structureel) boter bij de vis (financieel)
- Ik ben tijdens de crisis aangenomen. Ik "mocht" 32 uur werken en werd verplicht 3.2 uur adv per week op te bouwen. Degene die ik vervangen heb werkte 36 uur en had daarnaast een significant smaller takenpakket. Ik heb vanaf het begin aangegeven dat de hoeveelheid contracturen niet pasten bij de hoeveelheid werk. Mij werd verteld dat dit een voldongen feit is, waar door mijn werkgever niets aan gedaan ging worden. Gevolg is dat er inmiddels een behoorlijke achterstand is in het werk. Dit wordt mede veroorzaakt doordat ik al het verlof, dat ik niet mee kan nemen, opneem. Deze starre opstelling van mijn werkgever maakt dat ik, nu het economisch beter gaat en de krapte op de arbeidsmarkt toeneemt, weinig voel om het door henzelf gecreëerde probleem voor hen op te lossen. Een gebrek aan planning en realiteitszin aan hun kant, zijn geen reden voor actie van mijn kant. Ik heb jarenlang met een te hoge werkdruk mogen dealen, nu mogen zij dealen met een te krappe arbeidsmarkt.
- Fatsoenlijke beloning.
- Alleen ziektevervangning voor mijn duo collega. Dus mijn eigen klas.
- Vervangen van uren vind ik af en toe prima. Niet structureel.
- Extra salaris.
- Ik wil best dit jaar meer uren werken, maar ik wil dan wel uitzicht hebben op vaste uren hierin. Op dit moment werk ik 62% vast, de rest, 38% tijdelijk. Mijn werkgever wil dit graag zo houden. Ik wil minstens 80% vast. Niet alleen werken als de werkgever dit zo uitkomt.
- Voorwaarde is compensatie.
- Uitbetalen van de overuren (wat op dit moment niet gebeurt - (te hoge loonschaal))



- Het moet wel tijdelijk zijn en niet structureel.
- Op ander moment wil ik uren kunnen compenseren.
- Gedurende een beperkte periode en met een duidelijk doel.
- Voor een passende beloning en zeker geen ort.
- Verbetering van hr situatie, passendere salariëring, stoppen met degenereren van functies.
- Beperkte periode.
- Bij ziekte zodat er geen kinderen naar gestuurd hoeven worden.
- Indien dit thuis te regelen valt, ondertussen ook nog 2 dochters thuis waarvan 1 ook primair onderwijs geniet, maar op een andere school dan de 2 waar ik werkzaam ben.
- Een hoger salaris, of overuren extra belonen.
- Dat ik het niet alleen hoef te doen.
- Geen bijwonen van overleg/bijeenkomsten/vergaderingen en vooraf afspreken hoeveel uur per dag/week gewerkt wordt en voor hoe lang in weken/maanden dat zal zijn.
- Meer inzet betekent minder tijd voor ontspanning, dus daar moet iets tegenover staan.
- Inhoud van het werk.
- Meer salaris.
- Voor bepaalde tijd is. Maximaal een half jaar.
- Het relevant werk is, ik ben niet werkzaam in 1 van de schaarse beroepen.
- Promotie.
- Als maar betaald wordt.
- Het moet tijdelijk zijn en zicht op aanvullingen van de tekorten.
- Tijd voor tijd.
- Aantal uren wat ik zelf aangeef... Mogelijkheid tot opleiding en eventueel meer salaris
- Secundaire arbeidsvoorwaarden, arbeidstijden en beloning.
- Meer taken/uren meer beloning.
- .
- Wel invalwerk, niet meer administratief werk erbij.
- Onder voorwaarde van uitbetaling.
- Dat ik hetzelfde blijf verdienen en niet meer moet afdragen voor belasting en dat het tijdelijk is.
- Niet structureel.
- Nodig voor de organisatie. (v)so onderwijs.
- Tijd voor tijd.
- Alleen het voor een bepaalde periode is. Ofwel: tijdelijk. Door de huidige werkdruk, lukt dit niet om het lang vol te houden.
- De extra uren dienen vergoed te worden, óf in salaris óf in compenseren in tijd van de extra gemaakte uren.
- Tijdelijk, maar niet structureel.
- Dat ik mijn judolessen kan blijven geven en zoveel mogelijk voor i.p.v. Na mijn werktijd kan worden gedaan.
- Ik wil wel meer werken indien nodig, maar dan graag elders een vrije dag.
- Het moet tijdelijk zijn en als ik aangeef dat het mij te veel wordt moet daar ook snel en adequaat op worden gereageerd.
- Hogere schaal.
- Dat kan nooit een blijvende oplossing zijn. Compensatie?
- Tijdelijk uitzicht op personeelsuitbreiding.
- Betrokkenheid bij het project.
- Tegen een beloning van een soort. Tijd voor tijd, salaris, iets.
- Meer loon.
- Weet ik nog niet, het is niet gevraagd en zal hoogstwaarschijnlijk niet gevraagd worden. Eerder zullen projecten stopgezet worden.
- Vind het werk nog te leuk en te boeiend om er mee te stoppen. Wel onder voorwaarden om minder te gaan werken. Zit vlak voor mijn aow gerechtigde leeftijd.
- Als het van tijdelijke aard is.
- Tijdelijk meer uren maken voor een specifiek doel of behalen bepaalde deadline.
- Doel / nut moet duidelijk zijn. Duidelijkheid over tegenprestatie, zoals reële compensatie, toekomstperspectief.
- Dan zal de salariëring duidelijk omhoog moeten gaan huidige loonschaal is al aan de lage kant.
- Markt conform salaris.
- Dat ie uren flexibel en thuis gewerkt kunnen worden.
- Gewoon ik wil het wel even doen.



- Het is noodzakelijk voor een goede voortgang van het werk, mijn competenties e.d. Worden anders gemist.
- Doelstellingen halen, wel compensatie.
- Niet op jaarbasis, wel op weekbasis.
- Van financiële vergoeding dan wel andere wijze van compensatie.
- Vaste dag kunnen thuiswerken.
- Meer salaris.
- Alleen als dit gecompenseerd wordt in vrije tijd op het moment dat daar ruimte voor is.
- Als ik weet dat het tijdelijk is en er een duidelijke eind datum is.
- Dat het voor een bepaalde tijd is.
- Dat overuren worden uitbetaald: dat is nu niet van toepassing.
- Betere arbeidsomstandigheden, betere betaling, duidelijkere prioriteringsaanwijzingen.
- Voor kortere tijd is het goed. Niet om voor langere tijd meer uren te werken.
- Beloning moet aansluiten bij extra inzet.
- Meer salaris.
- Daar dan ook naar betalen.
- Tijdelijke uitbreiding is prima, niet structureel.
- Dat ik hier op z'n minst goed voor uitbetaald wordt.
- Compensatie.
- Als ik kan blijven werken als specialist begaafdheid. Ik heb geen ambitie om weer als leerkracht voor een groep te staan.
- Dan wil ik daarvoor ook worden uitbetaald. En helaas werkt het in het po niet op die manier...
- Een vast contract.
- Betere beloning.
- Dat er andere taken af gaat.
- Eerlijk uitbetaald, in goed overleg, voor bepaalde tijd, met escape mogelijkheden.
- Betaling.
- Geen uurtje-factuurkje, maar tijdelijke uitbreiding van de aanstellingsomvang.
- Als het werk mij past.
- Als taakbeleid anders wordt ingevuld.
- In noodgevallen.
- Snellere activiteiten voor werving collega's en arbeidsvoorwaarden.
- Als het niet alleen vrijwilligerswerk betreft maar er een fatsoenlijke beloning in de vorm van salaris, extra vrije dagen, promotie of een bonus tegenover staat geen probleem.
- Meer verantwoordelijkheden of mogelijkheid me zelf te ontwikkelen.
- Uren moeten uitbetaald.
- Niet structureel.
- Als het om een tijdelijke periode gaat.
- Tijd voor tijd of opbouw voor pensioen.
- Salaris en uitdaging.
- Meer salaris.
- Het moet wel meerwaarde opleveren.
- Als dit korttijdelijke uitbreiding is.
- Dat er op enig moment ook compensatie plaatsvindt voor de meer gewerkte uren.
- Passende opleiding krijg om werkzaamheden te kunnen doen.
- Dat ik de uren die ik nu extra zou moeten werken zou kunnen "sparen" om straks eerder te kunnen stoppen.
- Financiële plaatje.
- Salaris, waardering.
- Gedeelte van de tijd thuis werken.
- Als het gaat om taken waarvoor ik ook intrinsiek gemotiveerd ben.
- Als het noodzakelijke werkzaamheden betreft waarvoor ik van korte duur moet overwerken en de werkgever gelijktijdig zorg draagt voor structurele oplossing.
- Dat er ook een daadwerkelijk fatsoenlijke betaling tegen over staat. En het mij in de gelegenheid stelt om te werken aan het eerder met pensioen gaan.
- Meer salaris. Nu moet ik al meer werken, maar wordt daar niet extra voor betaald.
- De tijdelijkheid daarvan af te spreken.
- In mijn vorige vraag omschreef ik al dat ik het vaak wel doe, maar het moet passen in mijn eigen agenda en niet ten kosten aan van mijn gezin.
- Voor tijdelijke kortere periodes zou ik wel wat extra willen werken, maar niet structureel.
- Enkel als er sprake is van kortdurend ziekteverzuim.
- Dat het een tijdelijke uitbreiding is.



- Ik wil alleen vervangen wanneer mij dat uitkomt. En niet een contract voor meer uren.
- Ja, maar daar wil ik wel meer salaris voor krijgen.
- Meer werk dient te allen tijde financieel vergoed worden.
- Alleen voor eindexamenklassen.
- Kans krijgen op goede voorbereiding - andere taken laten vallen - betaling van uren.
- De tijd later op mogen nemen.
- Door tekorten in mijn vakgebied werk ik al verschillende jaren meer uren. Deze extra uren worden niet uitbetaald, ze moeten gecompenseerd worden maar dat is niet te realiseren of ik moet me ziek melden. Dat zit niet in mijn aard, heb veel examen klassen. Ik heb een 0.6 aanstelling, geef meer lesuren en ben bijna iedere avond, weekend voor het werk bezig. Wil graag minder werken of zien dat mijn extra uren worden uitbetaald, dat is dan nog een troost voor al het extra werk.
- Werkzaamheden verrichten in maximaal vier dagen op locatie ivm mantelzorg taken op de vijfde dag (gebleken is dat de 1 fte taak zo te vervullen was).
- Betaalde uren en niet gratis.
- Wanneer ik extra lessen ga draaien, dan dit niet voor jaren en taakverlichting bij koptaken.
- Dat ik daar royaal voor wordt betaald.
- Duidelijke afspraken maken t.a.v. Vergoeding.
- Teambelang hulpvaardigheid acute ontstaande problemen, tijdelijk, oplossen om erger te voorkómen.
- Als ik hier ook voor betaald krijg.
- Meer salaris.
- Flexibel kunnen werken.
- Als er een vergoeding tegenover staat.
- Tijd voor tijd.
- Meer uren werken is meer salaris en het moet tijdelijk zijn.
- Als het niet structureel is.
- Ik werk momenteel, tijdelijk fulltime om ziektevervanging (burn out) op te vangen, normaal werk ik 20 uur.
- Het werk wat meer wordt verlangd zal toch moeten worden gehonoreerd met een betere vergoeding.
- Compensatie later, b.v. Sabbatical of mogelijkheid tot scholing.
- Meer salaris.
- Duidelijke afspraken over rollen en taken, en wat er gedaan gaat worden om de krapte op te lossen.
- Of een betere beloning voor de overwerkuren of die uren opzij zetten voor een langere verlofperiode op het moment dat het mij uitkomt.
- Tijd voor tijd en voor een afgebakende periode...
- Compensatie in tijd of geld.
- Voorwaarden: goede financiële regeling.
- Als het tijdelijk is.
- Ik werk al full time en zou niet structureel nog meer dan full time willen werken.
- Onder voorwaarde dat het tijdelijk is.
- Alleen als het van tijdelijke aard is.
- Voldoende rust, om na een hernia per dag voldoende te kunnen herstellen.
- Hoger salaris.
- Moet werk zijn waarin ik me verder kan ontwikkelen.
- Als het van tijdelijke aard is.
- Meer betaald krijgen. Bij het rijk kan je maar 36 uur laten uitbetalen, terwijl veel mensen 40 werken. Als die ook betaald kunnen worden, zou dat helpen.
- Als duidelijk is dat het tijdelijk is - als er een vergoeding tegenover staat - als er naar een structurele oplossing wordt gezocht.
- Enkele uren extra, maar geen extra dagen.
- Meer kunnen thuiswerken.
- Daar moet financieel iets tegenover staan.
- Meer, marktconform salaris.
- Beter betaald.
- Thuiswerken is dan nog belangrijker ivm balans privé en werk ook 1e klasse won-werk reizen ivm drukte trein.
- Betere beloning en betere thuiswerkregeling met een vergoeding.
- Als tekorten op de een of andere wijze worden opgevuld. Meer werken kan niet structureel zijn.
- Dat ik de extra uren thuis mag werken.



- Niet structureel, tenzij daar compensatie tegenover staat.
- Afspraken vrije tijd.
- We werken al meer uren, als overwerk. In bepaalde drukke periodes kan het niet veel verder meer opgerekt worden..
- Meer salaris.
- Bijpassende beloning.
- Er mag, gegeven de omstandigheden, best wel wat tegenover staan.
- Als het niet anders kan.
- Financiële vergoeding.
- Tijdelijk, in ruil voor meer dan tijd voor tijd.
- Goed pensioen en/of mogelijkheid zonder boete eerder te stoppen.
- Tijd voor tijd.
- Daar goede afspraken over gemaakt kunnen worden.
- Voor niets gaat de zon op.
- Betaald worden voor de uren dat je werkt.
- Het is een zakelijke deal, voor niets gaat de zon op vermijden van marktbederf.
- Als dit van tijdelijke aard is.
- Ik wil ook graag inhoudelijk uitdagend werk, niet alleen extra 'corvee', zoals een leidinggevende het noemt.
- Thuiswerken, flexibele invulling, eigen regie.
- Verbetert salaris en bespreekbare werkomstandigheden.
- Soms is het niet anders en moet je een stapje extra doen. Mijn privé leven mag er echter niet onder lijden.
- Naar redelijkheid (er moet ook genoeg rust voor herstel en privé overblijven). Daarnaast moet er een vorm van 'wisselgeld' zijn zodat bijvoorbeeld je verlofaanvraag niet om dezelfde reden wordt afgewezen.
- Als de tijd elders kan worden gecompenseerd.
- Salaris, betere opleidingen en/of andere vorm van waardering.
- Duidelijke salaris verhoging en vervroegd pensioen.
- Tijdelijk projectmatig.
- Ik wil tijd voor tijd terug en de mogelijkheid om langer op vakantie te gaan dan normaal kan. Tevens wil ik de mogelijkheid krijgen om mij in een hogere functie te bekwamen.
- Mogelijkheid tot thuiswerken.
- Niet structureel.
- Compensatie in vrije tijd.
- Dat het tijdelijk is en alleen op tijden dat het mij uitkomt. Ook alleen voor bepaalde taken.
- Wanneer het in mijn agenda past en ik balans hou tussen privé en werk.
- Dat het tijdelijk is.
- Ik heb al een full-time aanstelling. Wanneer ik meer thuis zou kunnen mogen/werken, zou ik bereid zijn iets extra's te doen, maar ik wil dat maar voor enkele uren; er moet ook tijd over blijven voor mijn gezin.
- Fatsoenlijk uitbetaald worden, niet als een invaller.
- Incidenteel wil ik extra werken niet structureel.
- Binnen mijn eigen school. Niet binnen het alle bestuursscholen.
- Als het tijdelijk blijft.
- Als het tijdelijk is (hooguit een maand).
- Alleen wanneer het voor mijn eigen groep is en er echt geen andere vervanging is.
- Tijdelijk en het moet wel betaald worden.
- Ik moet het kunnen combineren met de zorg en opvoeding van mijn kinderen.
- Als deze van tijdelijke aard zijn.
- Alleen op momenten dat het voor mij goed uitkomt.
- Ik wil dan ook meer verdienen.
- Werk moet toch gedaan worden; vaak is het eenvoudiger om het zelf over te nemen dan om een buitenstaander in te werken en daarna eventuele schade weer ongedaan te moeten maken.
- Ik ben bereid voltijds te gaan werken, als ik maar op 3 ochtenden later kan beginnen zodat ik mijn kinderen naar school kan brengen.
- Redelijk financiële vergoedingen tegenover staan.
- Meer betaalde uren.
- Alleen als daar een fatsoenlijke honorering tegenover staat en als het op vrijwillige basis is.



- Ik wil de organisatie ten dienste staan, maar het moet wel doenbaar blijven. Aan een opgebrande docent heeft niemand iets. Ik wil wel meer lessen geven, maar dan moet er ook ergens wat werk af.
- Onderwijs: al enorme werkdruk en tekorten. Dus alleen veel meer salaris, betere arbeidsvoorwaarden, tijd voor tijd o.i.d.
- Geschikte klassen en geschikte uren.
- Solidair met de school zijn. Overuren in jaar erop opnemen.
- Ik ben al meer gaan werken in mijn huidige functie. Ik ben bereid als het nodig is meer te werken, maar dan wel tijdelijk.
- Tijdelijk en alleen als het daarna in uren (bijv een volgend jaar) wordt gecompenseerd.
- Ik hoop ermee te bereiken dat meer jongeren mijn taak gaan overnemen. Ik werk meer om hen te enthousiasmeren.
- Als de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden daar ook worden op aangepast
- De uren moeten wel worden ingevuld binnen mijn eigen vakgebied.
- Meer salaris en ontheffing opleidingsverplichting.
- Extra betaling of tijd voor tijd.
- Uitbetaling of tijd voor tijd.
- Voor kortere tijd als tijdelijke oplossing.
- Al jaren worden extra beloningen (overwerk) met 55% of meer belast. Voorwaarde zou zijn dat er een regeling is die maakt dat extra werken omdat de vacature niet vervuld kan worden met maximaal 35% belast wordt. Ik (en vele anderen) heb immers veel betaald aan atv op het moment dat er te weinig werk was.
- Alleen als ik ingezet wordt op mijn kernkwaliteiten.
- Extra salaris.
- Juiste betaling en kans om op een moment toch de balans tussen werk en privé te herstellen.
- Werkpakket en -druk mag niet verder omhoog. Feitelijk maak ik volgens takenplaatje al 6 - 8 uur per week teveel.
- Als daar een extra vergoeding tegenover staat. De werkdruk is al hoog genoeg.
- Afspraken dat het van tijdelijke aard is.
- Vaste afspraak over tijdelijkheid van het extra werk. - uitbreiding van de formatie en werving nieuw personeel.
- Werk is ondersteunend dus als het niet gebeurt hebben andere mensen problemen.
- Meer vrijheid, zelfstandigheid en substantieel hogere beloning, nog vóór eventuele overwerkvergoeding.
- Geen vaste tijden.
- Ben ook mantelzorger. Meer uren is alleen mogelijk als ik deze thuis kan werken.
- Extra financiële vergoeding.
- Dat het tijdelijk is!
- Financieel vergoeding.
- Tijdelijk.
- Geld extra of op een ander door mij te kiezen tijdstip vrij.
- Soms gebeurt dat er zoveel zieken zijn dat je de week meer dagen moet werken. Meestal wordt dit later gecompenseerd of uit betaald.
- Meer salaris en flexibele werktijden.
- Betere salarisvoorwaarden en arbeidsvoorwaarden en de mogelijkheid voor 12 uren diensten.
- Ik wil de uren op een ander moment weer kunnen opnemen.
- Het moet eindig zijn, er moet dus uitzicht zijn op verbetering.
- Meer salaris.
- Mocht men willen betalen, ben ik bereid meer te werken.
- Daar ook salaris tegenover staat, dat vergeet men wel eens.
- X
- Tijdelijk en duidelijk vooruitzicht op einddatum.
- Daar moet een financiële vergoeding tegenover staan.
- Hoger salaris of secundaire arbeidsvoorwaarden, doorgroeimogelijkheden en opleiding.
- Meer expliciete waardering - dynamiek waarin dit gezien wordt als een gezamenlijke oplossingen en niet een moetje omdat de manager er dan beter op komt te staan bij de directeur.
- Als daar waardering tegenover staat.
- Zelf bepalen waar en wanneer gewerkt wordt.
- Omgevingswet gaat in op 2021, dan ga ik met vervroegd pensioen, mogelijk dat dit in de bedrijfsvoering minder gelukkig uitpakt.
- Mogelijkheid om meer uren te compenseren.



- Tijdelijk en een hele hoge financiële vergoeding.
- Indien tijdelijk.
- Het mag geen excuus zijn voor bezuinigingen en/of slecht georganiseerd werk.
- Privé/werk combi moet blijven kloppen, dus bijv meer thuiswerken.
- Alleen tijdelijk.
- Alleen als ik daarmee ook kan doorschuiven naar volgende schaal. Een kleine 70% van de medewerkers zit tegen top salarisschaal. Daarnaast blijven we als provincie ambtenaren achter in salariscroei door andere hogere pensioenlasten.
- Op basis van 'tijd voor tijd'. Nu (b.v. Komend jaar) iets meer werken en dan vervolgens de pensioendatum iets naar voren halen.
- Dat ik meer uren later vrij kan nemen in de vorm van verlof.
- Een betere beloning, hoger salaris dus.
- Op tijdelijke basis en flexibel.
- Tijdelijk, werk al 4 dagen. En ik ben 56.
- Dat het met mijn privé in de pas loopt.
- Met een max.
- Meer salaris.
- Af en toe een dag extra werken vind ik geen probleem. Niet structureel dat vind ik te zwaar.
- In het primair onderwijs is het gebruikelijk dat leerkrachten minimaal 50 uur per week met hun normale kerntaken bezig zijn. Hierboven op heb ik nog meer extra taken om de school draaiend te houden.
- Tijdelijk, niet op vaste basis.
- Omzetten in tijd en/of geld en/of flexibelere werktijden etc.
- Vrije dag moet gehonoreerd blijven, vorm van sparen van de overuren zodat je eerder met pensioen kan.
- Werkdruk moet ongeveer gelijk blijven.
- Lichamelijke beperkingen.
- In het verleden structureel overgewerkt. Levert mij behalve overspannenheid niets op.
- Salarisering naar extra taken.
- Mijn vrije dag moet gerespecteerd worden.
- Maximaal een paar lesuren en niet voor jarenlang.
- Als het past binnen een werkweek van 4 dagen. Dat betekent een geringe uitbreiding van uren.
- Tijdelijke opvang, geen uitbreiding.
- Indien het betekent persoonlijke/professionele groei voor mij; indien de arbeidsvoorwaarden beter worden.
- Financiële compensatie.
- Compensatie in uren voor vakantie of vrije tijd op een minder druk moment.
- Meer salaris.
- Alleen als daarmee een probleem opgelost wordt: tijdelijk en tegen een normale vergoeding.
- Overwerktarief.
- Als het tijdelijk is en er geen alternatieven zijn.
- Good will voor de organisatie.
- Als ik daarvoor erkenning, waardering en betaling krijg.
- Meer slimme medewerkers + moderniseren management.
- Zolang het min of meer incidenteel een middag in het weekend betreft.
- Tijdelijk met vaste afspraken.
- Wil graag dan een betere reiskosten vergoeding en meer salaris
- Werk al 60-70 uur per week. (betaald 40) nog meer wordt wel lastig.
- Ik spaar mijn overuren op.
- Mogelijkheid om uren dan zelf in te vullen.
- Tijdelijk bij springen voor een afgestoken periode is oké.
- Extra honorering.
- Ik ben 67 jaar.
- Niet structureel meer werken (werk al 40u), maar wel als tijdelijke oplossing. Moet wel wat tegenover staan, bijvoorbeeld tijd voor tijd op ander moment of extra financiële beloning.
- Indien van tijdelijke aard. Voor een jaar of zo.
- Secundaire arbeidsvoorwaarden op orde.
- Voorwaarde 1 tijd- en plaatsafhankelijk werken: -thuis werken en zelf mijn tijd kunnen indelen
- Voorwaarde 2 combinatie met mantelzorg moet mogelijk blijven
- Als overuren tijdelijk zijn en betaald worden.



- Als mijn salaris na mijn pensioengerechtigde leeftijd niet voor ruim de helft aan belastingen opgaat!!!
- Dat je hetzelfde aantal dagen blijft werken.
- Overuren uitbetaald worden in geld of minder uren voor het komend schooljaar of extra week vrij.
- Goede werktijden. (lesrooster).

Nee, anders namelijk

- Ik werk al fulltime.
- Ik heb al een aanstelling van 40 uur.
- Ik werk nu al veel meer uur dan waarvoor ik wordt betaald.
- Meer werken kan niet. Ik werk al 60 uur in de week.
- Ik ga met vier maanden met pensioen.
- Ik stop omdat de organisatie mij heeft bedonderd en ik financieel de mogelijkheid heb om te stoppen. De laatste reorganisatie heeft ervoor gezorgd dat de dienstverlening en de organisatie in een vrije val naar beneden gaan. Van Mens naar nummer is gemiddeld de meest gehoorde klacht waarom mensen stoppen, alsmede de onbetrouwbaarheid van de overheid als werkgever.
- Zit al op maximum.
- Ik zou alleen meer uren willen werken over een afgesproken en afgebakende, korte periode.
- Ik werk al 40 uur per week (arbeidsduur 36 uur).
- Ik ga eendaags met pensioen.
- Ik werk al fulltime.
- Ik werk al fulltime.
- De harmonie in werk versus privé vind ik belangrijker, gegeven de inhoudelijk werkdruk en de administratieve rompslomp van verantwoording. Niemand heeft er wat aan als ik uitval.
- Ik werk al fulltime.
- Werkgever moet investeren in mensen geschikt maken en overheid moet meer erkenning opbrengen voor vergunningverleners, en zorgen dat de wetgeving daarvoor uitvoerbaar is. Ik ga niet extra werken om dat probleem op te lossen.
- Ik werk fulltime.
- Ik doe administratie op drie scholen. Voor mij niet van toepassing.
- Ik wil graag geheel voor mezelf werken binnen nu en 3 maanden.
- Ik ben onlangs minder gaan werken i.v.m. Start-up als eigen ondernemer. In mijn functie bij mijn werkgever heeft meer werken vanwege arbeidskrapte ook weinig zin.
- De belastingdienst neemt de grootste hap uit mijn extra verdienste.
- Ik wil veel minder gaan werken in het onderwijs of er helemaal mee stoppen.
- Te weinig waardering en de inschaling is ook ongelijk binnen de organisatie waar ik werk. Mensen worden niet op waarde geschat. Dit heeft vooral te maken met de organisatiecultuur en de manier van leiding geven (directief).
- Werkdruk wordt hoger maar het werk wordt er op deze manier niet leuker op.
- In mijn huidige baan is de werkdruk al heel erg hoog. Ik kan niet meer werken zonder gezondheidsschade op te lopen.
- Binnen het onderwijs heb ik diverse opleidingen gevolgd. Deze zijn nu niet meer geldig. Ik ben altijd bereid geweest opleidingen te volgen. Dat heb ik dus ook gedaan. Alleen zijn de regels veranderen en zijn niet flexibel en sluiten mensen uit. Onbegrijpelijk. Leeftijd kan ook een rol spelen. Vraag aan de 124.000 50+ ers waarom ze geen werk krijgen. Daaruit kan geleerd worden mbt opleidingen volgen en daar volgens (vaak geen) werk in krijgen. Of werk tegen een veel lager salaris.
- Ik werk al 40 uur per week.
- Ik ben al langer gaan werken vorig jaar.
- Ik werk al volledig.
- Ik werk al fulltime.
- Ik werk fulltime en van mijn uren als leidinggevende wordt onvoldoende gebruik gemaakt en van mijn talenten en kennis/ervaring. Dus meer werken, is alleen maar meer vervelen.
- Ik werk fulltime.
- Ik werk al meer dan fulltime.
- Mijn gezondheid laat langer werken over langere periode niet toe.
- Ik werk al fulltime. Meer wil ik niet.



- Ik heb lichamelijke klachten als gevolg van een verkeersongeval 20 jaar geleden en een vorm van hartfalen. Daarom ben ik minder gaan werken omdat ik niet de energie heb een volledige werkweek vol te houden. Meer uren werken is daardoor ook niet mogelijk.
- Ik ga met pensioen.
- Zowel ikzelf als collega's ondervinden al ziekteverzuim door burn-out en vergelijkbare klachten.
- Ik wil juist tijd voor privé houden. Dat is ook de meerwaarde in de publieke sector. Wil ook niet alles inzetten op een arbeid carrière. Tijd is schaars, hierover wil ik zelf over beschikken.
- Daarmee los je het probleem niet op, maar wordt het juist gemaskeerd.
- Ik werk al fulltime....
- Ik werk al 4 dagen dat is genoeg.
- Ik zit aan het Max aantal uren.
- Pre-pensioen.
- Ik werk al fulltime. Meer dan dat kan niet.
- Ik werk fulltime en dit betekent al veel meer uren dan normaal.
- Ik heb al uren moeten inleveren, terwijl mijn taakhoud niet veranderd is, dus ik zou niet nog meer uren gaan werken.
- Ik werk al fulltime.
- In de jaren 2004 tot 2015 heb ik, met enkele collega's, structureel vele uren extra gemaakt omdat we personeelstekort hadden en daardoor de studenten toch een compleet programma konden aanbieden. Sinds 2015 hebben we een nieuwe teamleider die erin geslaagd is mij, en collega's, zo ernstig tegen te werken dat we echt geen overuren meer gaan maken. Het vuur, het enthousiasme, is volledig eruit geramd.
- Ik werk reeds fulltime.
- Pensioen in zicht.
- Ik werk al veel te veel uren. Daar kan niets bij komen (hoeft ook niets vanaf trouwens).
- Ik werk reeds 100%.
- Ik werk al zo'n 70 uur per week en word betaald voor 36!
- De taakbelasting is al te groot.
- Ik mag niet meer werken ivm gebruik seniorenregeling onderwijspersoneel.
- Ik werk al fulltime.
- Ik werk al meer dan 40 uur.
- Ik maak soms al meer uren. Nog meer is niet bespreekbaar.
- Ik zou wel willen maar kan dat lichamenlijk niet.
- Ik werk al (bijna) iedere dag 1 tot 1,5 uur over om mijn werk af te krijgen. Dit komt doordat ik het werk van twee man doe (al 2,5 jaar een vacature). Ik wil niet overwerken en verbaas me dat ik nog geen burn-out heb.
- Werk al fulltime.
- Ik werk al aanmerkelijk meer dan de reguliere 36 uur (in de regel ongeveer 50 uur).
- Door een aantal operaties ben ik fysiek niet meer in staat om meer te werken. Zou het wel willen.
- Er staat niets tegenover. Men belooft van alles, maar komt beloften niet na.
- Elke dag van 8:00 tot 17:00 vind ik lang genoeg, ik heb ook recht op vrijetijd en weekend!!!
- Ik werk al full time.
- Dat heeft geen zin, de leerlingen zitten op bepaalde tijden op school dus op die tijden zijn er meer mensen nodig. Heeft geen nut als ik meer uren ga werken want dan zijn de leerlingen er niet.
- Als ik meer werk dan wordt het me teveel. Kans op overspannen/burn-out. Dat wil ik niet.
- Voor de klas maak je sowieso de uren die je moet maken, je kan niet oor twee klassen staan. Bij ziekte neem je hooguit meer kinderen in je klas, of neem je niet-lesgebonden taken over van collega's.
- Meer uren werken loont niet genoeg door het progressieve belastingstelsel . Dan maar liever meer vrije tijd.
- Ik werk in een managementrol, dus de krapte raakt mijn teams, niet mijzelf. Hier neemt de werkdruk soms wel toe in afwachting van een langere werving.
- Ik werk al teveel uren.
- Ik word betaald voor 0.8 Fte, maar werk (nog steeds) 50-60 uur per week. Meer gaat gewoon niet meer.
- Mensen zijn/worden 'wegbezuinigd'. Ik zie geen reden om de consequenties van die politieke keuze op te lossen voor de politiek die dit zelf daarmee veroorzaakt.
- Terugkomend uit een burn out situatie voel ik mij niet in staat om door te werken tot de huidige door het rijk bepaalde pensioen leeftijd. Ik zou eerder willen stoppen met werken. De werkdruk is te hoog en loopt toekomstig steeds verder op. Meer taken en verantwoordelijkheden in



dezelfde tijd met hetzelfde aantal personeelsleden. Na een gemiddelde werkdag is mijn energie niveau nul.

- We zitten in onze organisatie aan onze taks. Weekenden en in de avonduren wordt al gewerkt. Ik heb ook nog een privéleven.
- Ik ben van 1 naar drie dagen gegaan. Ik heb niet meer mogelijkheden met een gezin en mantelzorg voor mijn vader. Geen onwil, maar de grens is bereikt.
- Ik werk al fulltime en dan kun je in het onderwijs niet meer werken.
- Ik werk al fulltime, meer kan niet in deze functie.
- Heb momenteel al 1,1 wtf.
- Ik ben niet in staat om meer dagen te gaan werken. Ik heb slaap dagen nodig.
- Ik werk 5 dagen.
- Ik ben gedeeltelijk arbeidsongeschikt.
- Ik zit al boven mijn max.
- Overwerk van wetenschappelijk personeel is op de universiteiten structureel, en al jaren 'praktijk van alle dag'.
- Ik slaap slecht en kan daardoor moeilijk focussen. Meer werken is voorlopig geen goede remedie.
- Ik heb een burn-out. Eerst maar eens herstellen.
- Ik werk al volledig.
- Door mijn leeftijd en persoonlijke omstandigheden ben ik aan het afbouwen en zal over 1.5 jaar met pensioen gaan.
- Ik werk fulltime.
- Ik werk al fulltime, en werk al regelmatig meer dan van mij gevraagd wordt. Deze uren neem ik later dan deels wel weer op, maar meer uren werken zie ik niet zitten.
- De waardering voor het prachtige beroep in de maatschappij is niet van die orde dat ik daar een burn-out voor over heb. Sterker nog. De waardering is van die orde dat ik er sterk over denk om het onderwijs (met een masterdiploma en verscheidene andere opleidingen in mijn c.v.) te verlaten. Dus meer werken is er wat mij betreft zeker niet bij.
- Ik werk al volledig en maak vaak meer dan 40 uren.
- Ik werk al ruim 50 uur per week.
- Ik werk al volledig 1,0 fte.
- Mijn ontslag is nog niet definitief, maar voel me op dit moment niet geroepen om dit wel te gaan doen.
- Als ik weiger dupeer ik studenten.
- Zit al aan mijn max en mag niet meer, zou dat ook niet willen.
- NVT. De functies waarvoor ik mensen zoek kan ik niet zelf doen.
- Werk al fulltime.
- Heb al een volledige werkweek.
- Ik ben ivm met pensioen over een jaar aan het afbouwen.
- Ik ben wel bereid tijdelijk extra te werken.
- Ik vervul al sinds 2 jaar 1,8 fte in 0,8 fte.....
- Tijdelijk is dit mogelijk, bv om zieke collega te vervangen.
- Ik merk in het onderwijs als administratie op dat er te weinig leerkrachten zijn maar ik ben geen leerkracht dus meer uren werken door mij lost het probleem niet op.
- Ik werk fulltime en vanwege mismanagement in de huidige organisatie heb ik per 1-2-19 een andere baan aangenomen.
- In tegenstelling tot het eerder beweerde in deze enquête is er ook een grootte schaarste aan vakbekwaam technisch personeel met ervaring. Deze mensen stappen massaal over naar het bedrijfsleven. Daardoor holt de technische kennis binnen defensie achteruit. Dat is vooral op de langere termijn levensgevaarlijk omdat defensie bij uitstek gebaat is bij het operationeel toepassen van de nieuwste technieken om zodoende altijd een voorsprong te behouden op het slagveld.
- Ik werk al veel meer uren dan mijn contract.
- Over drie maanden ga ik met pensioen.
- Ik werk al meer dan mijn aanstelling.
- Is niet van toepassing.
- Ik werk al fulltime en werk heel veel over. Als ik nog meer moet werken val ik dood neer.
- Ik ben 63 jaar, energie loopt terug en hoop met minder werken in uren en een lager arbeidslast mijn pensioen gezond te halen. Daar past geen verhoging van de werktijd en arbeidsbelasting meer bij.
- Dat is niet te combineren met studie en mantelzorg.
- Verandert de situatie niet!



- Heb duurzame inzetbaarheid ingezet om me voor te bereiden op pensioen.
- Het beroep is zwaar. Ik ben minder gaan werken om het te kunnen volhouden!
- Ik wil niets extra's doen als er door de regering niets ter verbetering wordt gedaan sterker nog zeker niet bij een regering die meer en meer afbreekt van mijn "arbeidsvreugde".
- Ik ga in oktober met pensioen.
- Lopen onderbezet ons werk te doen. Erkenning en waardering van het werk wat we verzetten wordt niet beloont. Iets extra's zit er niet in, er is een schijnveiligheid van heb ik jouw daar! Ik werk 36 uur onregelmatig en dat vind ik genoeg!
- Ik ga met pensioen per 1 april 2019.
- Vrijgekomen taken door vertrek personeel worden al verdeeld onder de achterblijvers. Als je dan nog eens extra lang moet gaan werken is dit echt niet meer gezond.
- Momenteel werk ik al meer niet gecompenseerde uren
- Mijn baan kost veel energie
- Ik werk veel meer dan waarvoor betaald wordt
- Ben niet meer volledig arbeidsgeschikt door ziekte
- Meerdere malen wao, ben erg beperkt.
- Ik werk al voltijd, dus kan niet meer werken (al werk ik nu ivm ziekte 50%).
- Ik ben momenteel vrijgesteld van werk en er volgt een vas
- De werkdruk is al zo hoog dat ik er niet aan moet denken om nog meer te moeten doen, zelfs niet als dat een hoger salaris zou betekenen.
- Vanwege mijn re-integratie een verandering willen.
- Ik heb al een aanstelling van 1.0 fte.
- Ik werk al 36 u en meer bij piekmomenten.
- Ik ben 62, werk al 43 jaar en ga dus niet meer werken. Ik werk nu 32 uur per week plus 1 pasdag.
- Ik werk al veel meer uren. Meer is niet mogelijk. Minder uren kan gezien het werkaanbod en mijn eigen werkwijzen niet.
- Ik werk al fulltime (plus!).
- Lost het probleem niet op.
- Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.
- Ben 66 en zit in afbouwfase.
- Ik werk full time en daarbinnen meestal al meer.
- Ik werk al 40 uur per week.
- Ik werk al standaard meer dan mijn contract.
- Ik werk al meer dan full time, dus meer uren lijkt me geen goed idee.
- Dit tekort getuigt van gebrek aan visie op personeelsgebied. Dat probleem ga ik niet oplossen.
- Binnenkort met pensioen.
- Ik werk al meer uren dan een volledige werkweek.
- Door medische beperkingen mag/kan ik niet meer uren werken dan ik nu doe.
- Ik ben bestuurder van de organisatie.
- Ik werk al fulltime.
- Ik werk nu drie dagen en kan en wil vanwege mijn gezondheid niet meer werken.
- Ik werk al fulltime.
- Ik werk al fulltime en val onder een ouderen regeling.
- Heb een niet zichtbare handicap.
- 5 dagen voor de klas is al het maximum.
- Ik werk op dit moment al meer dan 80 uur in de week. Rek is eruit. Ik ben schoolleider primair onderwijs.
- Ik ben juist vanwege die werkdruk iets minder gaan werken...helaas van t salaris wat ik daardoor mis...
- Ik werk al full time.
- Als dat lichamelijk mogelijk was zou ik het wel doen.
- De werkdruk in het onderwijs is al te hoog.
- Ik werk al fulltime.
- Door mijn burn-out heb ik deeltijdpensioen opgenomen, maar werk evengoed nog meer uren per week dan ik zou horen te doen voor het deel dat ik werk 56%(100-30% pensioen - 14% bapo) Ik heb nooit de ruimte gekregen om te herstellen en senioren beleid is er niet. Ik sta weer op afknappen.
- Ik werk al fulltime.
- Ik heb een vol rooster met hiernaast een mentoraat en werk al gemiddeld 10 uur ope en werkdag!
- Omdat ik gebruik maak van seniorenverlof mag dat niet. Het zou wel kunnen.
- Ik heb een beleidsfunctie en sta niet voor de klas.



- Gezondheid staat meer werken niet toe.
- Krapte is een probleem dat bijv. De overheid en de sector zelf creëert door zwalkend beleid en slechte betaling. Zelf strijd ik daar al jaren tegen, de pijn moet voor de organisatie eerst urgent worden voor deze structureel wordt aangepakt. Tijdelijk oplossen door meer werken is een 'zachte heelmeester, stinkende wonden' oplossing.
- Ik ben onlangs al meer gaan werken.
- De werkdruk is al erg hoog.
- Ik neem op korte termijn ontslag.
- Ik ben ook mantelzorger.
- Gemiddelde werkweek 60 uur, kan geen verpleegkundige taken over/erbij nemen.
- Werk al 100%.
- Ik wordt gevraagd om een ruimer dienstverband te nemen. Met mijn huidige dienstverband moet ik al veel overuren maken, dat is bij een ruimer dienstverband niet anders. De werkgever doet moeilijk over compensatie (tijd / geld) van overuren. Het salaris in universitair medische centra ligt lager dan dat van dezelfde functie in de 2e lijn (algemeen ziekenhuis) of 1e lijn (beduidend hoger salaris).
- Het salaris ligt veel te laag om de „baas te pleasen". Laten ze eerst maar eens beter gaan betalen. En voor overwerk werk je voor de belasting want (vrije) tijd voor tijd kun je nauwelijks opnemen.
- Ik werk al aanzienlijk meer uren dan vermeld in mijn formele aanstelling. Laat de werkgever zijn verantwoordelijkheid nemen.
- Werkdruk (aantal verschillende onderwerpen onderhanden) is al hoog, met meer uren wordt dat alleen maar meer. "Hersteltijd" privé wordt dan ook minder, dat wil ik niet.
- Dan komt er in mijn werk geen opvulling want daar is ook niemand voor te krijgen.
- Ik werk niet fulltime omdat ik met 0,8 fte qua werkdruk, uren en hoeveelheid werk al ruim fulltime werk.
- Ik werk all fulltime. Ik kan niet nog meer uren draaien dan ik nu al doen.
- Ik werk al fulltime.
- Ik werk al fulltime, dus uitbreiden gaat niet.
- Daarmee wordt het probleem niet opgelost.
- Nee, na 42 jaar werken, probeer ik het aantal werkuren af te bouwen; echter door de tekorten/krapte op de arbeidsmarkt lukt dit niet/nauwelijks. De werkdruk is enorm hoog; in de loop van de jaren werd en wordt steeds meer van mij verwacht; er zijn steeds meer taken bij gekomen en niets af gegaan. Ook in mijn privéleven zijn er meer zorgtaken bij gekomen; er wordt door de maatschappij verwacht dat we mantelzorger zijn van onze ouders die inmiddels tegen de 90 zijn! Ik vertoon nú al burn-outklachten Als ik meer zou gaan werken, ben ik bang dat ik mijn pensioen niet haal, voortijdig overlijdt!
- Ik werk al meer uren dan mijn omvang door werkdruk. Hiervoor krijg ik niet betaald. Ik zou eerder salarisverhoging op zijn plaats vinden.
- Werkdruk in onderwijs is al véél te hoog! Je kan nu al onvoldoende goed les geven.
- Ivm gezondheid kan ik niet meer werken.
- Ik werk full time en ben eindverantwoordelijk dus de vraag is niet relevant.
- Ben al breed ingezet en leeftijd.
- Ik wil niet dat ik overvraagd word.
- Ik wil middels bapo minder werken.
- In het onderwijs worden overuren niet uitbetaald. Dat houdt in dat je maar moet zien hoe de overuren worden gecompenseerd.
- Ik heb een volle baan en doe al veel onbetaald werk buiten de gewone uren omdat het werk anders niet meer te doen is. Nog meer werken kan niet.
- Ik ben bijna 62 het is mooi geweest ik wel graag over stoppen nadenken.
- Deels arbeidsongeschiktheid.
- Werk al >50 uur.
- Dit is met de huidige werkdruk mijn limiet.
- Ik werk al 40 jaar in de zorg. Met de zwaardere werkdruk, steeds meer eisen en de ploegendienst, hoop ik het vol te kunnen houden. Maar het wordt erg zwaar. Meer helpt niet, want het is al heel lang werken met te weinig personeel. Wat meer werken van mij lost het echt niet op. En ook de arbeidsvoorwaarden worden slechter, en veel verantwoordelijkheid en een niet in verhouding staand salaris in de zorg als verpleegkundige. En dan het grote graaien bij de hogere banen, de bancaire wereld, een oprot bonus voor hen als zij niet functioneren en bij ons kan er amper wat bij. Heel scheef.
- Ik werk al 60-70 uur per week.
- Over 5 maanden ga ik met pensioen.



- Toen ik mijn baas nodig had gaf hij ook niet thuis. Ik peins er niet over.
- Ik ben juist minder gaan werken na een burnout. Nog steeds moeite met de juiste balans tussen werk en privé. Meer zit er niet in. De werkdruk is nog steeds te groot.
- Ik werk als directeur van een school voor VO al heel vaak veel meer dan 40 uur/week.
- Ik ga gewoon stoppen. Ik heb schoon genoeg van al die administratie e.d.

B4 Stel dat er in uw organisatieonderdeel sprake is van personeelstekorten (krapte), zou u dan bereid zijn meer uren te werken als daarmee krapte kan worden opgelost? Ja, maar alleen onder specifieke voorwaarden namelijk...

- Ik ben redelijk tevreden, maar niet over het salaris. Dus ik zou alleen meer gaan werken voor een zeer goed salaris.
- Dat het niet ten koste gaat van mijn gezondheid, dat ik wel mijn vakantiedagen kan opnemen wanneer ik dat wil (wel in overleg) en dat er een redelijk salaris tegenover staat.
- Dat het tijdelijk is.
- Tijdelijke invulling van lesonderdeel totdat er een collega is gevonden die dit gat kan opvullen. Wel tijdelijk, niet permanent dus.
- Meer salaris.
- Als het om niet te veel uren gaat, tijdelijk is en duidelijk is voor hoelang.
- Extra salaris.
- Roosterwensen (voortgezet onderwijs).
- Heldere afspraken over periode en salariëring.
- Wanneer de uitbreiding tijdelijk is.
- Als de beloning goed is, zou ik wel meer uren willen werken.
- Indien het tijdelijk is en er een redelijke extra vergoeding tegenover staat.
- Tijdelijk en onder heel goede voorwaarden.
- Salaris, extra uren verlof meenemen voor in de toekomst, extra toeslagen.
- Goede beloning.
- In goed overleg zodat mijn gezin hier geen, of minimaal, overlast van ondervinden en tegen de juiste beloning.
- Tijdelijk om de organisatie te helpen.
- Uitbreiding uren via benoeming.
- Vrijheid van tijd.
- Betere beloning (duidelijk hoger salaris per uur) en secundaire arbeidsvoorwaarden. Vaste werkplek en zeker geen flexwerkplek.
- Moet er wel voor betaald worden.
- Tijdelijk zou ik dat willen om het bedrijf te helpen.
- - Projectmatig (dus met kop en staart) - marktconforme vergoeding - - vrij nemen ter compensatie is geen optie ivm bestaande werkdruk naast tijdelijke inpassing dus compensatieregeling relatieve minderopbrengst extre/over-uren.
- - niet structureel - flexibel inzetbaar. - mogelijkheid voor vakanties - redelijke vergoeding.
- Meer salaris.
- Ik heb mantelzorg taken en een gezin met 2 thuiswonende kinderen.
- Niet zonder uitbetaling.
- Loon naar werken: meer uren, dan ook die uitbetalen met een plus erboven op, omdat je een probleem (krapte) oplost.
- Meer salaris..
- Goede afspraken over compensatie. En het moet echt tijdelijk zijn.
- Als daar ook iets tegenover staat.
- Bij de huidige 36-urige werkweek (salaris 100%), bij een 38-urige werkweek 110% salaris en bij een 40-urige werkweek 120% salaris.
- Als er een royale vergoeding tegenover staat en als het niet structureel is. Dus mensen aannemen, desnoods meteen opleiden.
- Betere salaris voor extra of overwerk. Betere toekomst perspectief.
- Salaris.
- Alleen als het een tijdelijke uitbreiding betreft.
- Zelf de uren kunnen invullen.
- Optie om extra gewerkte tijd op een later tijdstip (sabbatical) op te nemen.
- Extra vrije dagen.
- Wel met voorwaarden over inhoud.
- Dat het tijdelijk is (ik heb al een full time functie) en dat er eerst gekeken wordt naar de collega's die niet full time werken, maar dat misschien best wel zouden willen.



- Niet voor te lange tijd.
- Voorwaarden; flexibele werktijden. Werkdruk vermindering door minder bureaucratie.
- Passende beloning en behoud van het aantal verlofjaren (of eventueel meer).
- Dat het tijdelijk is en het voldoende betaald.
- Dat het tijdelijk zou zijn.
- Als het daadwerkelijk bijdraagt om de krapte op te lossen. Vaak is het een Excel management gedachte dat zoiets werkt, in de praktijk loopt het vaak toch net even anders.
- Alleen met meer salaris, en alleen tijdelijk.
- Tijdelijk karakter en wil er extra voor betaald worden.
- Meer salaris.
- Mits er rekening gehouden wordt met welke invulling er is voor uitbreiding van contract.
- Tijdelijke aard.
- Er moet wel een extra beloning tegenover staan.
- Er moeten duidelijke afspraken gemaakt zijn over het werk dat gedaan moet worden en begin- en einddatum.
- Als het tijdelijk zou zijn, zou ik wel meer willen werken. Dus niet structureel.
- Tijdelijk, binnen een vooraf afgesproken periode.
- Ik werk nu structureel over en krijg hiervoor geen vergoeding en geen compensatie in tijd. Als ik nog meer moet werken, moet hier een passende vergoeding tegenover staan.
- Alleen tijdelijk.
- Als het werkzaamheden betreft die voor mij een verbreding of verdieping en dus als kans betreft.
- Ik zou mijn steentje (tijdelijk) willen bijdragen om de zorg die wij leveren niet in gevaar te laten komen. Maar alleen als daar tegenover staat dat er een structurele oplossing in zicht is voor die mensen / doelgroep die het betreft.
- Als er een goede financiële vergoeding tegen over staat.
- Tijdelijk meer wel.
- Wel uitbetalen graag.
- Duidelijk wordt aangegeven dat het tijdelijk is.
- Alleen als er goede, duidelijke afspraken gemaakt worden en het goed georganiseerd wordt.
- Dat dan om te beginnen de tijd verspillende administratieve zaken afgeschaff/weggehaald worden zodat we weer kunnen werken op basis van vertrouwen ipv georganiseerd wantrouwen. Anders gaan die extra uren alleen maar op aan spreadsheets voor het management.
- Als ik enigszins de tijden kan indelen.
- Het loon bespreken. Voor overuren word extra belasting betaald bijvoorbeeld.
- Tijdelijk.
- De mogelijkheid om deze extra uren flexibel in te vullen.
- Ik ben bereid om tijdelijk meer te werken om de organisatie te ondersteunen.
- Afspraken over duur, lengte, bij/omscholing.
- Behoud huidige arbeidsvoorwaarden en rechten. Meer werken tijdelijk in een overgangperiode voor oplossen problematiek. Daarnaast dient er ook een extra vergoeding tegenover te staan.
- Dat de extra uren (inzet, ontwikkeling) wel op de een of andere manier worden vergoed. Oké, voor een 'paar' uur extra is dat niet nodig. Vorig jaar draaide ik 180 uur onbezoldigd extra. En dat is dus juist waar het in het onderwijs 'mis' gaat.
- Ik vind wel dat daar een beloning tegenover moet staan.
- Betere betaling van werk. De organisatie dient "wat terug te doen" voor dat extra werk waar geen arbeidskrachten voor te vinden zijn.
- Er moet iets tegenover staan.
- Tijdelijke basis niet voor altijd.
- Alleen tijdelijk.
- Dat er eerlijk met de uren wordt omgegaan en dat er een eerlijke betaling of opname van uren in vrije tijd mogelijk is. Niet zoals het nu gaat meer werken en moeilijk doen over de uren die er meer gewerkt worden. Dat is een kenmerk bij de organisatie.
- Tijdelijk periode.
- Eventueel meer uren liefst op hetzelfde aantal dagen.
- Voor een van te voren vastgestelde periode.
- Voor tijdelijke arbeidskrapte ben ik bereid meer te werken. Niet structureel meer werken, dan moeten ze iemand aannemen.
- Als het tijdelijk is ben ik bereid tot meer werken maar wel als thuiswerkdag.
- Als het van tijdelijke aard is.



- Tijdelijk, goede afspraken over de extra uren.
- Dat er naar structurele oplossingen gezocht wordt.
- Uitbetaling van meerwerk en eventuele contractaanpassing als het structureel blijkt (ik werk 89%).
- Onder voorwaarden die aan mij zijn aangepast ; maatwerk.
- Extra werken voor extra salaris.
- Dat ik zelf kan bepalen hoeveel meer dan gewoon.
- Hoe dat gecompenseerd wordt.
- Het rooster moet wel passen.
- Uitbetaling overuren.
- Ik heb een contract van 36 uur, werk 40 en neem in rustiger perioden verlof op. Vaker verkoop ik verlof en dat zou niet zo zwaar belast moeten worden.
- Als het tijdelijk is.
- Keuzevrijheid in arbeidstijden.
- Compensatie in enige vorm, faciliteiten zoals ICT ondersteuning en goede flexwerklekken.
- In goed overleg en redelijke beloning.
- - tijd voor tijd; - hogere beloning (zonder grote afdracht aan belastingen); - andere prikkels;
- Ik heb al volledige baan.
- Als de beloning naar verhouding is.
- Salaris.
- Salarisverhoging.
- Meer flexibiliteit in organisatie.
- Dat het tijdelijk is. Ik werk namelijk al fulltime.
- Tijdelijk totdat het op reguliere basis kan worden ingevuld. Aan die invulling reguliere basis moet wel merkbaar worden gewerkt en geen loze belofte zijn.
- Extra verlof of salaris.
- Het moet geen structurele oplossing worden en gezondheid staat voorop.
- Meer salaris, maar ook betere arbeidsvoorwaarden.
- Nvt.
- Als het om duidelijk korte periode gaat, en welke tegenprestatie hiertegenover staat.
- Verhoging van salaris.
- Als het van tijdelijke aard is.
- Harde afspraken dat dit tijdelijk is, plus aantoonbare en overtuigende inspanningen om de tijdelijke krapte snel te verhelpen.
- Salarisinschaling moet gelijk zijn aan de functie.
- Dan moet er wel een goede regeling tegenover staan.
- Met meer salaris en deelt thuiswerk is meer werken bespreekbaar.
- Extra beloning, niet moeilijk doen over schaal meer.
- Alleen bij substantiële betere beloning.
- Heldere afspraken voor de duur van de uitbreiding.
- Ik heb een 40 uren dienstverband. Ik ben wel bereid om meer uren te werken maar dan zou er iets tegenover moeten staan dan alleen de meer gemaakte uren op te nemen als vrije tijd.
- Meer uren werken zou ik alleen overwegen als er (iets) meer dan alleen evenredig meer salaris tegenover staat.
- Alleen als het voor bepaalde en korte tijd is en als er iets tegenover staat (meer loon of vrije tijd).
- Geen.
- Meer verdienen extra reiskostenvergoeding of auto van de zaak meer respect.
- Goede beloning.
- Het moet tijdelijk zijn en er moet uitzicht zijn op het oplossen van de krapte.
- Ik ben mede werkzaam in de gladheid en storingsdienst dus maak regelmatig al meer uren. Daarnaast is mijn functie deel inhoudelijk deel leidinggeven en dat vergt meer uren dan ik op mijn contract heb staan.
- Eventueel tijdelijk, financiële compensatie, thuiswerken.
- Meer flexibiliteit en meer eigen beslissingsruimte.
- Dat het een tijdelijk iets is. Dat ik de meer gemaakte uren of als verlof kan opnemen of tijdelijk meer uren betaald krijg. Wel met de garantie om terug te gaan naar het aantal uur dat ik normaal gesproken werk.
- Goede financiële afspraken.
- -geld en verlof.
- Niet structureel extra werk. Flexibel is prima, maar een structureel probleem vraagt om een structurele oplossing. Anders is het extra, krapte houdt aan, nog meer extra, etc. Etc.



- Vrije tijd en salaris.
- Ruime financiële vergoeding.
- Meer waardering.
- Niet nu.
- Extra betaling of extra vakantiedagen er voor terug/ eerder met pensioen.
- Dat andere taken anders opgelost worden. En natuurlijk geheel binnen redelijke omvang.
- Tijdelijk en de functie moet me aanstaan.
- Dat het werk blijft passen in 4 dagen: van 0,8 naar 0,85 bijvoorbeeld.
- Een goed betaling.
- Dat ik deze uren later weer zou kunnen opnemen en als het in mijn gezinsleven past.
- Voor bepaalde tijd.
- Gelegenheid tot promotie onderzoek.
- Reisafstand is groot en heb nog jonge kinderen.
- Alleen tijdelijk.
- Ik loop nu al tegen grenzen van tijd aan, maar wanneer essentiële taken dreigen te blijven liggen, dan ben ik bereid die erbij te nemen, wanneer dat erkend wordt en ook anderen hun steentje bijdragen.
- Ik zou dit tijdelijk willen en op een ander moment meer vrije tijd willen opnemen.
- Opvang kinderen na schooltijd en BSO.
- Voor korte tijd zou ik boven mijn 40 uur extra willen werken om problemen op te vangen. Structureel kan dat niet.
- Beter financiële voorwaarden.
- Meer loon, flexibele werkomstandigheden, meer waardering, compensatie.
- In een functie die aansluit bij mijn huidige functie of in een functie waarin ik me verder kan ontwikkelen of mij een nieuwe uitdaging biedt.
- Goede compensatie regeling in geld of verlof.
- Als het werk klaar moet.
- Als bekend is hoeveel maanden dat gaat duren en als te combineren is met mijn zorgtaken thuis.
- Voor welke periode en wat er wordt gedaan om de krapte op te lossen.
- Wanneer goed gesprek over bereikbaarheid of andere voorwaarden plaats vindt.
- Als er zicht is op structurele (langdurige) invulling van de benodigde arbeidsplaatsen.
- Alleen als er gewerkt wordt aan het oplossen van het probleem. Het alleen sec meer uren werken lost het probleem alleen tijdelijk op.
- Meer salaris.
- Werk 32 uur, liever niet meer.
- Ik moet mij bekwaam voelen in de extra taken die ik krijg. De extra taken moeten aansluiten op mijn interesses.
- Goede afspraken mbt overwerk vergoeding in tijd en geld.
- Extra uren thuis mogen werken.
- X
- Betere beloning.
- Net een burn out gehad.
- Tijdelijk en tegen waardering in uren geld of anders.
- Dan wil ik de uren ook uitbetaald krijgen (geen tijd voor tijd regeling) en daarbovenop een toeslag voor werken in de avonduren/weekenden. Dit mede ter compensatie van de hoge hoeveelheid belasting die er op wordt geheven.
- Alleen met uitzicht op een betere functie.
- Ik ben bereid in overleg tijdelijk meer te werken en afhankelijk van de werkzaamheden. Tijdelijk kan ook voor bijv. Een jaar zijn.
- Dat het tijdelijk is.
- Passen binnen de privé situatie, waarbij flexibiliteit belangrijk is.
- Flexibel te werken uren en bijvoorbeeld ook (deels) thuis (als het werk het toelaat).
- Alleen tijdelijk en met voldoende compensatie (financieel/tijd), want ik werk al volledig.
- Alleen in eigen vakgebied.
- Goede compensatie qua financiën ed
- Tijdelijke oplossing, met uitzicht op definitieve oplossing.
- Enige uren meer voor tijdelijk om krapte op te lossen.
- - Financiële compensatie - Doorgroei mogelijkheden meer realiseren.
- Overuren uitbetaling.
- Hoe compenseren.
- Tijdelijk een afdeling uit de brand helpen.



- Opbouwen van verlof om eerder uit te treden extra financiële waardering.
- Niet meer dan 32 uur.
- Als ik een wel een functie op mijn contract heb. Ik heb geen functie omschrijving ID baan . Bij het bestuur is er alleen facilitair medewerker Ik ben niet de persoon voor deze functie .
- Tijdelijk, om een ander te helpen, niet structureel.
- Ik wil ook nu graag meer werken, maar alleen als er niet teveel versnippering in werkzaamheden is. Als leraar werk ik nu al 1 dag in de week onbetaald over, dus bij meer werken zou ik meer klassen in dezelfde leerjaren willen. Overigens is die mogelijkheid er niet, want wij zitten in een krimpregio, dus een grotere baanomvang of doorgroeien in salaris zit er niet in. Ik geef geen tekortvak.
- Ik zou tijdelijk wel meer uren willen draaien maar niet als ik het volgend jaar daardoor gezeur of zaken moet terugbetalen bij de belasting. Dus liever zwart uitbetaald worden wat natuurlijk niet kan of in ruil voor vrije dagen of gratis lunches in kantine o.i.d.
- Liever meer uren werk betaald krijgen dan in dezelfde uren meer werk proppen.
- Ik werk al 40 uur per week, dus het moet wel haalbaar blijven.
- Indien thuiswerken tot de mogelijkheden behoort.
- Meer geld en zekerheid van groei in functie /afdeling.
- Goede beloning / zelf plannen.
- Heldere afspraken over tijdsduur en beloning.
- De werkdruk mag daardoor niet toenemen. In mijn geval wel meer lessen, maar niet meer 'administratieve' taken.
- Enige invloed op de taken die uitgevoerd moeten worden. Goede waardering (salaris).
- Een structureel probleem moet structureel opgelost. Huidig personeel meer laten werken acht ik geen structurele oplossing. Ik werk al voltijds (36u), meer uren moet voor mij dan meerwaarde opleveren: uitdagend of "superleuk" werk/klus, of meer beloning (naast uren een toeslag/hoger uurtarief): ik help de organisatie met een oplossing, dat moet de organisatie waarderen.
- - moet wel aansluiten bij mijn huidige werkzaamheden, - moet wel assen in de agenda van het gezin Het is altijd leuk/goed om me te verbreden.
- Dat het tijdelijk is.
- Extra uren geen overwerk.
- Tijdelijk en bijschrijven bij verlof.
- Moet tijdelijk zijn. En tegen extra beloning.
- Meerwerk moet afgebakend zijn en zou op een of andere manier vergoed moeten worden.
- Uitbetalen van overwerk tegen overwerkstarief.
- Als het tijdelijk is.
- Het moet wel tijdelijk zijn.
- Dan zou ik behoorlijk meer salaris willen krijgen.
- Mits er een redelijke compensatie tegenover staat.
- Tijdelijk voor de duur van maximaal een jaar.
- Moet van twee kanten komen.
- Niet meer schaal LB maar minstens LC.
- Ik geef al meer lessen dan mijn aanstelling van mij verlangt. Nog meer lessen gaat dan ten koste van andere taken zoals mentorschap en begeleiding van Profielwerkstukken.
- Ruime beloning.
- Een goede beloning.
- Als de arbeidsdruk in grote mate omlaag gaat.
- Ik ben in mijn laatste jaren voor mijn pensioen bezig en ben vanwege mijn leeftijd juist iets minder gaan werken. In de praktijk werk ik echter regelmatig meer dan mijn aanstelling, vanwege drukte. Deze wordt niet zozeer veroorzaakt door personeelskrapte, als wel door andere oorzaken. Ik ben altijd bereid om een tandje bij te schakelen, maar wel met uitzicht op een bepaalde periode en dus een einddatum.
- Moet passen in taken thuis.
- Als de mogelijkheid geboden wordt om de werkzaamheden vanuit huis te doen.
- Goede vergoeding.
- Leeftijd richting pensioen.
- Als duidelijk is dat het om een tijdelijke situatie gaat ben ik zeker bereid dat te doen, maar ik heb niet de ambitie om structureel meer te werken.
- Kunnen laten uitbetalen van meer gewerkte uren. Ik heb een aanstelling van 36u. Zou best 38 willen maar dat wordt niet gefaciliteerd.
- Geld.
- Hoe lang en wat en welke beloning.
- Als tijdelijke oplossing, ik werk bewust niet fulltime.



- Compensatie van de meeruren.
- Goodwill. Dus als de functie ingevuld wordt ga ik weer minder werken.
- Extra salaris Flexibeler werken (bijvoorbeeld thuiswerken).
- Ontwikkelperspectief en beloning.
- Dat het tijdelijk is en dat het beter betaalt dan de reguliere uren.
- Tijdelijkheid, compensatie
- Meer geld en tegelijkertijd een opleidingsplaats voor een jongere, kennisoverdracht
- Het moet wel acceptabel zijn.
- Beloning.
- Ik wil dan ontheven worden van taken die niet direct met mijn vak te maken hebben en die ik nu wel moet vervullen.
- Tijdelijk, om de eerste nood te helpen oplossen.
- Lesuren in overleg en met passende beloning.
- Dat er tijd gefaciliteerd wordt. Nu wordt er alleen maar extra werkzaamheden erbij gegeven zonder enig extra vergoeding of goede afspraken om te compenseren. Van afstapelen era is nooit sprake.
- Dat er naar een oplossing wordt gezocht die structureel is zodat ik weer de oorspronkelijke uren kan werken.
- Ik zou een fors hoger salaris verwachten aangezien ik al een volledige baan heb. Ik zou de extra uren dus tegen een hoger tarief (per uur) wel willen maken.
- Dat het tijdelijk is en voor een beperkte omvang.
- Ik werk bewust 0,8 voor balans werk privé - werk - te weinig personeel probleem moet week dan oplossen.
- Alleen na overleg over de invulling van de extra uren.
- Alleen wanneer de toegevoegde taken uitdagend genoeg zijn.
- Dat ik uren kan opbouwen om eerder te kunnen stoppen.
- Moet uiteraard wel voor betaald worden.
- Goede compensatie voor die extra uren, meer dan m'n normale salaris.
- Dat dit tijdelijk is en niet structureel.
- Ik zou ook meer ruimte willen hebben om trainees/stagiaires ruimte te geven ervaring op te doen. Dus ook investeren in toekomstige werknemers. Daarnaast ook goed nagaan welke medewerkers potentie hebben door te groeien naar een andere bijv krapte functie.
- Mogelijkheid om eerder met pensioen of andere compensatie.
- Dat dit in een contract wordt vastgelegd en hiervoor wordt betaald.
- Ik werk al voltijds en dat wordt dan lastig om langdurig meer te werken Eerst horen welke mogelijkheden er zijn.
- Flexibele werktijden.
- Tijdelijk en dat er een actief beleid is om meer personeel te werven of te scholen.
- Betaalde overuren.
- Afhankelijk van de aard van de werkzaamheden die vervuld moeten worden.
- (tijdelijke) compensatie dmv salaris, hogere schaal en uren.
- Beloning navenant gemaakt aantal extra uren.
- Tijdelijkheid en relatief meer salaris: duurdere uren.
- Tijdelijk en de meer uren betreft werk dat of passend is bij mijn niveau of hoger. Hoger, omdat ik me dan daarin kan verdiepen en in ontwikkelen.
- Ik werk nu 40 uur; meer kan, maar dan met een einddatum.
- Als de extra uren worden uitbetaald.
- Verlofsparen, beloningsafspraken.
- Voor niets gaat de zon op. De laatste jaren is de werkdruk al sterk toegenomen.
- Als ik ook ervoor extra wordt betaald.
- Dat het tijdelijk is en dat er een beloning tegenover staat.
- Balans werk-privé
- Uitdaging in soort werk. Zicht op oplossing lange termijn.
- X
- Moet niet leiden tot structureel overwerk of verdringing.
- Bijvoorbeeld tijd voor tijd.
- (nog) meer thuis kunnen werken.
- Compensatie uren, afgebakende periode.
- Voldoende betaling van de extra uren, Geen tijd voor tijd regeling, want die dagen zijn toch niet op te krijgen.
- Indien de krapte niet wordt veroorzaakt door het feit dat dit door ziekte en/of uitval van collega's komt, of omdat het management verkeerde beslissingen heeft genomen.



- Financieel er beter van worden.
- Niet fulltime.
- De duur van het opvangen is bepalend. Langere termijn is geen optie.
- Niet meer dan 5 uur extra per week.
- Reistijd = werktijd Financiële vergoeding.
- Extra uren op een later moment kunnen opnemen als verlof.
- Dat ik zelf mag bepalen hoeveel extra uren ik maak en wanneer.
- Behoud van m'n vrije dag.
- Arbeidsvoorwaarden (geld naar werken, vrije tijd op zelf gekozen momenten, thuis werk en vooral (uitgesproken) waardering door de organisatie).
- Meer geld en secundaire voorwaarden.
- Iets wat ik leuk vind.
- Meer salaris.
- Het is belangrijk dat de lessen voortgang vinden.
- Dat ik inspraak heb in mijn taken en behoorlijk word betaald.
- Dat het om een tijdelijke uitbreiding gaat.
- Ik moet het kunnen combineren met het opvoeden van mijn kinderen.
- Kortlopende projecten kan ik in de vakanties of in de weekenden opvangen, maar het kan bij een volledige baan snel te zwaar worden.
- Dat mijn (les)rooster dan wel op één dag wordt geroosterd.
- Meer geld.
- Als er wel iets tegenover staat, bijvoorbeeld opleiding, extra salaris, meer flexibiliteit.
- Voorwaarden: alleen voor een specifieke periode (duur moet bekend zijn) en met goede afspraken over het opnemen van verlof.
- Om bij een nu al 40uren werkweek nog meer te werken is niet lonend genoeg (overwerk). De belastingen verdienen hier dan meer aan en ik hou hier minder aan over. Misschien moet hier iets aan gebeuren dan Ja.
- Voor een bepaalde, vooraf vastgestelde, tijd.
- Tijdelijk, d.w.z. Dat duidelijk moet zijn om hoeveel maanden het gaat en dat men zich ook daaraan houdt.
- Als er echt geen andere oplossing mogelijk is en ik mijn eigen ideeën kan ventileren over mogelijkheden om iets te kunnen verbeteren aan de situatie.
- Dat het niet de spuigaten uitloopt... Als hoogleraar heb ik het al vrij druk.
- Een passende beloning.
- Doorgroeimogelijkheden. Als 53-jarige mag je blij zijn met een 'tijdelijke baan en een verlenging. Ik ben op mijn 40 ste weer gaan studeren, nu bezig met de afronding van een promotie traject. Dit gecombineerd met werk (onderwijs bij dezelfde universiteit). Wordt nog steeds onderbetaald en geen vooruitzicht op een vaste baan of opleidingsplaats in de GGZ.
- Mogelijkheid tot thuis werken, flexibele werkuren, financiële compensatie.
- N.v.t.
- Meer salaris.
- Tijdelijkheid; afspraak is afspraak; (gedeeltelijke) compensatie in tijd op later moment
- Werk en privé in balans blijven.
- Tijdelijk.
- Ik heb 36-urige werkweek en altijd wel wat langer. Gratis. Zou best -betaald- enkele uren bovenop die 36 willen draaien.
- Als het voor een afzienbare periode is. Bijvoorbeeld een paar maanden of een half jaar totdat er een nieuwe collega is gevonden.
- Ik wil niet dat mijn gezondheid verder in gevaar komt.
- Namelijk... Als daar een redelijke vergoeding tegenover staat.
- Ureuitbreiding met bij behorende secundaire voorwaarden. Extra pensioenopbouw, verlof etc etc.
- Wil graag meewerken, maar moet wel tijdelijk zijn.
- Meer salaris.
- Als er vanuit de werkgever ook iets tegenover staat aan secundaire voorwaarden en verbeterde vroegpensioen.
- De vrije keuze hebben om extra uren uitbetaald te krijgen of vrij te nemen.
- Meer uren op hetzelfde aantal dagen.
- De werkzaamheden die ik extra moet doen, moeten wel goed binnen die tijd gedaan kunnen worden.
- Alleen als dat niet als verkapte personeelsbezuinigingsronde wordt weggezet, realistisch bekijken of dat met extra uren kan of dat er echt iemand bij zou moeten.



- Afspraken over: de duur van het extra werken de beloning van het extra werken (moet wel aantrekkelijk zijn om extra te werken) de inhoud van de klus.
- Salaris aanpassen en goed monitoren of het haalbaar blijft, ontzien van andere 'overbodige' administratieve last.
- In het onderwijs werk je standaard onbetaald over, daar zou dan iets aan gedaan moeten worden.
- Extra beloning en/of compensatie na de krapte.
- Als blijkt dat het ook echt toegevoegde waarde heeft. Soms wordt er te makkelijk gedacht over het snel inzetten van medewerkers op andere afdelingen.
- Zolang mijn kinderen op de basisschool zitten, de uren verspreid over 4 dagen ipv. 5. Na deze periode mag het wel over 5 dagen verspreid worden.
- Het heeft een tijdelijk karakter en er is zicht op een oplossing voor het probleem op afzienbare termijn.
- Meer salaris.
- Als daar een vergoeding tegenover staat die redelijk is.
- Vermindering van het administratieve circus.
- Ik werk nu 80% dus zou het makkelijk kunnen.
- Kan om ook stapje weer terug te doen. Goede privé-werk balans.
- Deze uren moeten wel normaal betaald worden en ik moet de mogelijkheid hebben in die uren vrij te nemen indien dat noodzakelijk is.
- Kies voor lange termijn oplossingen.
- Het moet zeker weten niet structureel zijn.
- Het salaris moet dan wel meer worden wanneer ik meer ga werken.
- Kijken wat er verder aan krapte gebeurt. Beloning. Wat doen collega's.
- Thuis kunnen werken, vrij in te delen uren, een beperkt aantal uren en niet langer dan een aantal maanden.
- Extra salaris.
- Ik doe al extra taken.
- Tijdelijk.
- Beter salaris.
- Als niet structureel is.

Nee, anders namelijk

- Werkdruk is heel hoog. Om gezond te blijven ben ik iets minder gaan werken. Huidige werkbelasting wil ik continueren.
- Ga per 1 april met prepensioen.
- Ik werk al fulltime.
- Ik werk 40 uur per week en ga niet meer werken.
- Ik werk al fulltime.
- Dat gaat niet ivm privé situatie.
- Ik werk full time, vind ik genoeg.
- Omdat ik gebruik maak van een Generatiepact regeling (oudere werknemer) mag ik geen extra uren meer werken.
- Ik werk fulltime.
- Gezondheid laat dat niet toe.
- Ik werk al full time.
- Ik werk al minder.
- Pensioen inzicht.
- Ik werk al fulltime, structureel 'overwerken' ambieer ik niet.
- Ik hoef nog maar 7 maanden te werken. Dan ga ik na 50 jaar werken met pensioen.
- Ik ga binnenkort met pre-pensioen.
- Slechte betaling en ondergewaardeerde maatschappelijke positie.
- Ik werk al fulltime.
- Geen correct leiderschap van MT en daardoor worden issues gecreëerd. Personeel moet deze klappen telkens opvangen. Dit is geen krapte maar mismanagement
- Ik werk reeds fulltime (40 uur).
- Ik werk al full time, dwz 40 uren per week.
- Overwerk is inherent aan mijn functie.
- Heb teveel andere betaalde bezigheden.
- Werk al fulltime.
- Ik werk al meer dan 40 uur per week.



- Ik wil gewoon niet meer werken zonder specifieke reden.
- Ik werk al full time.
- Wij werken met uitsluitend fulltime krachten, het zou beter zijn om een met een flexibele schil te werken. Het is dan eenvoudiger om de pieken en dalen in het werk aanbod op te vangen.
- Ik werk veelal meer dan 40 uur per week.
- Ik heb al meer taken dan tijd en werk full time.
- Er zijn ruim voldoende leerkrachten, maar niet onder de erbarmelijke arbeidsomstandigheden, waarbij jonge collegae van het ene naar het andere tijdelijke contract worden 'gejaagd' op volstrekt oneigenlijk argumenten. Doordat ze een tijdelijke aanstelling bij een bestuur hebben en niet op een school, zijn ze bv gedwongen om steeds verder te reizen aangezien besturen steeds omvangrijker gebieden dekken.
- Ik werk al 38 u per week.
- Ik werk fulltime en heb een gezin!!
- Ik ga binnen drie maanden met pensioen.
- Ik zit momenteel in de ziektewet.
- Nee want ik werk al gemiddeld 45 uur per week bij een contract van 36
- Ik werk al fulltime.
- Nee, momenteel is het reële werkdruk veel hoger dan wat er op papier staat. Meer uren draaien is geen optie als hogeschool docent.
- Ik werk gemiddeld al tussen de 40-50 uur per week. Meer uren werken is geen optie.
- Ik heb een vaste/bindende overeenkomst tot korter werken (Generatiepact), ik mag niet langer gaan werken, tot datum groot verlof (eind 2020).
- Ik werk fulltime.
- Ik werk al fulltime.
- In de afgelopen 35 jaar heb ik ervaren dat door extra uren te maken geen structurele oplossing wordt gemaakt. In dezelfde periode zijn er nagenoeg jaarlijks mensen ingehuurd. Tot op heden is dit "probleem" nooit opgelost. Inhuur is geen oplossing. Structurele arbeidsplaatsen creëren wel.
- Ik ben over anderhalf jaar met pensioen.
- Te weinig beweging vanuit werkgever.
- Ga binnenkort met pensioen oktober 2019.
- Ik werk al fulltime.
- Ik heb een volledige baan en meer kan ik niet aan fysiek.
- Ik neem deel aan een speciale 'ouderenregeling'. Meer werken zou eigenlijk wel nodig zijn, maar is binnen de regeling niet mogelijk.
- Met meer werken los je het niet op, slimmer werken wel.
- Fysiek kan ik dat niet aan
- Momenteel ben ik 57 jaar en maak gebruik van de PAS-regeling. Hierdoor kan ik (onder bepaalde voorwaarden) 1 dag per week minder werken. Meer gaan werken is voor mij dus geen optie.
- Medische urenbeperking.
- Dat zou niet lukken in combinatie met privé.
- Ik ben reeds gepensioneerd, maar werk nog twee dagen in de week onder de noemer van vrijwilliger met als doel kennisoverdracht aan collega's en aanpakken gespecialiseerde en politiek gevoelige zaken.
- Omdat ik nu al veel meer uur maak dan waar ik voor betaald word.
- Ik in de loop van dit jaar met pensioen ga.
- Is niet mogelijk vanwege gezondheid.
- PAS Regeling.
- Verzamel uren en neem een jong iemand aan die ervaring op kan doen.
- Ik heb gebruik gemaakt van 16 uur keuze pensioen ABP en "mag" in deze uren/dagen niet werken.
- Ik werk al meer dan 40 uur per week.
- Ik vind dat gekeken moet worden naar personen die werkloos dreigen te worden of werkzoekend zijn of zij omgeschoold kunnen worden naar beroepen in kansrijke sectoren.
- Werk al fulltime.
- Ik werk al full time.
- Meer jongere mensen opleiden en aannemen en of meer horizontale instroming, ik heb het al druk genoeg.
- Ik werk al 40 uur.
- In verband met ziekte moet ik juist minder uren gaan werken.
- Gezondheid laat het niet toe.



- Ik maak gebruik van de Bapo regeling en mag daardoor niet meer uren werken dan ik nu doe. (is een voorwaarde om aan de regeling deel te nemen.)
- Door gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is het energetisch niet verstandig / verantwoord structureel meer te gaan werken.
- Heb een volledige baan en werk al gemiddeld 15 uur per week extra.
- Ik werk al bijna fulltime.
- In mijn functie draai ik al weken van makkelijk 50u, veel ruimte is er dus niet voor nog meer, terwijl wel daartoe geneigd wordt. Dit is precies ook de reden dat het hoger onderwijs momenteel aan de bel trekt bij het Min. Van Onderwijs.
- Ik werk al voltijds en zo nu en dan meer dan voltijds.
- Er wordt al ongeveer 10 uur per week onbetaald over gewerkt. De rek is er wel uit.
- Ik werk fulltime.
- Over 1 jaar met pensioen.
- Werkdruk is al veel te hoog, werk al meer dan eerder...
- Wil niet meer gaan werken.
- Ik werk al 40 uur.
- Ik wil over anderhalf jaar stoppen met het werk wat ik nu doe.
- Ik werk al fulltime, meer dan dit is niet haalbaar.
- Ik werk nog maar een jaar en daarnaast denk ik dat de problemen die nu ontstaan zijn, al langer te voorzien waren. In het onderwijs wordt altijd achter de actualiteit aangehobbeld.
- Kan mijn lijf niet aan, zou het graag willen.
- Werk al fulltime.
- Werk al meer dan 10 jaar structureel en onbetaald over, en ben daar helemaal klaar mee.
- Vervroegd pensioen, ik ben klaar met het overheidsbeleid.
- Ik ga over 6 maanden met pensioen.
- Wij hebben binnen onze opleiding alleen maar moeten bezuinigen. Het werk wat wij vroeger (5 jaar geleden) met 8 man deden doen we nu met 2 man. Echt asociaal. Wij krijgen er geen collega's erbij terwijl dat toch echt nodig is/was. Ik ga dus niet nog meer werken, het wordt tijd dat er mensen bij komen, zodat er weer kwaliteit geleverd kan worden. En mensen niet nog eens thuis komen te zitten omdat de werkbelasting te zwaar is.
- Ik heb genoeg te doen.
- Mijn werkgever verzuimt het werkniveau na te komen waarvoor ik ben aangesteld. Van een herindeling hebben ze ook nog eens misbruik gemaakt om mij op een nog lager functieniveau te plaatsen, terwijl er wel degelijk een functie is op mijn niveau. En dit alles terwijl de gemeente zegt altijd zeer tevreden te zijn over mijn werk.
- Ik werk al (meer dan) 40 uur.
- Ik werk al full time, in de praktijk 50 uur per week.
- Ik werk officieel 40 uur, maar in de werkelijkheid structureel 60 uur / week of meer ... Meer uren is onmogelijk.
- In mijn organisatie en vooral mijn afdeling werken mensen al veel te veel uren meer dan in hun contracten staan, en er zijn alle paar maanden nieuwe burn-outs. Ik zou meer werken om krapte te vervangen alleen als mijn werkgever zou blijk geven dat 1) ik en mijn collega's zijn wel gewaardeerd; 2) er reële maatregelen zijn genomen om zo spoedig mogelijk nieuwe collega's aan te stellen, onder reële werkomstandigheden (als bijv. Salaris en mogelijkheden op vaste contracten); 3) de extra werk zou niet tegen mij spelen in mogelijkheden tot doorgroei of in internationale competitie om financiering -- en sinds de laatste vooral irreëel is, zou ik het niet doen.
- Ik ben 63 jaar, dus ga niet meer kraptes oplossen.
- Werk 40 uren, dan taken anders verdelen.
- Ik werk sinds enige maanden 1 dag minder. Ik maak daarbij gebruik van een regeling voor Senioren. Deze regeling maakt het onmogelijk dat ik weer wat langer kan gaan werken.
- Ik zit al aan mijn max.
- Ik werk nu al volledig en meer dan 36 uur, vol geboekt...
- Als ik extra zou gaan werken worden er nog meer mensen wegbezuinigd. Dus dat kan ik beter niet doen.
- Ik werk al full time.
- Ik werk al volledig.
- Mijn werkgever toont niet al te ruim belangstelling voor mijn problematiek. Daardoor is de bereidheid mee te denken in de problematiek van mijn werkgever de afgelopen jaren echt minder geworden.
- Ik wek nu al veel meer....
- Ik werk al fulltime.



- Ik ga op termijn met pensioen.
- Zit al op mijn max.
- Ik werk al fulltime.
- Ik heb al een full time baan.
- Ik werk al fulltime en in de praktijk komt dat al op meer dan 45 uur per week neer. Nog meer uren werken gaat ten koste van mijn vrije tijd en sociale leven.
- Ik heb een functiecontract, dus (een groot aantal) overuren worden niet geregistreerd.
- Ik werk al voltijds.
- Werk al full time.
- 40 uren per week en soms wat meer is genoeg. Privétijd is zeker zo belangrijk.
- Ik werk al fulltime.
- In het onderwijs is de laatste jaren helaas zo gesteld dat je bij een baan van 0,8 full-time aan het werk bent om het werk af te krijgen. De omslagfactor van 1,5 klokuur voor 1 lesuur van 50 minuten is veel te krap (2 klokuren zou realistischer zijn) waardoor je terwijl je 165 uur meer dan 32 uur per week hebt gewerkt nog 100 taakuren hoort te maken. In de herfst-, kerst- voorjaars- en meivakantie werk ik achterstallig werk af en bereid ik me voor om de werkdruk in de weken erna beperkt te houden. De werkdruk is zodanig hoog en zwaar dat het werk er minder leuk door wordt.
- Ik moet nu al af en toe overwerken en krijg hier niet voor betaald.
- Ik werk fulltime.
- Ik werk al meer dan full time.
- Ik werk al structureel meer om de krapte op te vangen, gaat ten koste van werkgeluk en gezondheid.
- Ik ben tevreden met de uren die ik nu maak en ben daarnaast ook nog mantelzorger voor mijn moeder.
- Ik werk al fulltime.
- Ik werk al full time. Meer uren maken lijkt me niet haalbaar / gezond / de bedoeling.
- Ik werk momenteel al 40 uur per week.
- Dat is het probleem van het management. Op het moment dat ik meer ga werken denk het management meteen: mooi dat is nu even opgelost en gaat achterover hangen.
- Ik werk al meer.
- Ik maak al een aantal jaren onbetaalde overuren. Meer kan ik er niet bij hebben.
- Ik vind het belangrijk om vrijwilligerswerk te doen en hoef ook niet meer te verdienen, houd ook van wat ontspanning.
- Ik ga juist 1 dag minder werken in het onderwijs, omdat ik nu 7 dagen fulltime voor mijn werk in touw ben, terwijl er 8 dagen inzet gevraagd worden.
- Zit aan max. Omvang aanstelling.
- Misschien. Afhankelijk van situatie.
- Ik werk al voltijd.
- Ik heb al een voltijdbaan. Als er krapte is, moeten we maar internationaal gaan werven. In mijn vakgebied is dat sowieso gebruikelijk.
- Over het algemeen werken we hier al meer dan 100%
- Ik zou best meer willen werken, maar de thuissituatie maakt dit onmogelijk.
- Ik werk al meer dan fulltime.
- Ik werk al maximale (over) uren.
- Ben ouder dan 67, kan anders nog prima werken en zou dat ook wel willen.
- Ik werk al fulltime.
- Ik werk al fulltime, nog meer lijkt me onwenselijk, klap nu al regelmatig uit mijn agenda.
- Ik werk al fulltime.
- Ik werk al meer dan 1fte.
- Ik werk standaard over, fulltime is 36 uur, dat mag voor mij omhoog naar minimaal 40 uur
- De week zit vol dus het lukt niet.
- Ivm ziektewet/gedeeltelijke afkeuring niet mogelijk meerdere uren te werken.
- Mijn werkgever doet te weinig om de arbeidskrapte op te vullen (HZ uas).

B5 Als er een salarisverhoging tegenover staat, zou u dan wel bereid zijn meer uren te werken?

Nee, anders namelijk



- Dat ik de garantie krijg mijn eigen taken te kunnen blijven uitvoeren en niet als stopverf gebruikt wordt om allerlei gaten te dichten.
- Herwaardering van de administratieve functie.
- Geld is geen motivator alleen.
- Ik neem deel aan de generatieregeling van mijn werkgever.
- De vraag is verkeerd/onduidelijk. De vacatures betreffen competenties die in mijn afdeling nodig zijn maar die ik zelf niet/onvoldoende heb. Het probleem kan dus niet door mij worden opgelost met meer uren werken.
- Gezinssituatie.
- Vanwege ouderschapsverlof wil ik niet meer werken.
- Geen behoefte om meer te werken.
- Ben juist minder gaan werken om het vol te houden.
- Secundaire arbeidsvoorwaarden heb ik meer aan: hoeveel dagen, hoeveel uur per dag, bepaalde momenten vrij voor kinderen.
- Door mijn leeftijd ben ik beperkt nog om langer dan een volledige baan, te werken
- Ik ben juist aan het afbouwen. Incidenteel doe ik korte periodes wat extra voor de leerlingen.
- Is op dit moment voor de thuissituatie niet wenselijk.
- Ik ben net minder gaan werken.
- Als mijn privéomstandigheden wijzigen kan ik pas meer gaan werken.
- Ik zit op het maximum aantal uren (36:00 uur p/w).
- Heb een arbeidsduurbepanking.
- Wel voor meer flexibiliteit van werktijd.
- Mogelijkheid om verlofdagen op te nemen heeft voorkeur.
- Tweede baan (naast fulltime dienst) vraagt voldoende arbeidsbelasting.
- Ga per 1 april as met pensioen, later dan oorspronkelijk de bedoeling was.
- Door de hoge werkdruk werk ik al meer dan het maximale aantal uren en meer; wordt mijn energie totaal opgeslokt evenals mijn vrije tijd. De rek is eruit, ik/wij kunnen er niets meer bij hebben aan werkbelasting.
- Bijscholing voor andere functie.
- Bij een loonsverhoging zou ik juist minder kunnen gaan werken.
- Wil juist minder werken.
- De werkdruk moet omlaag. Zeker het administratieve deel.
- Helaas word ik door ziekte beperkt om meer te werken.
- Ik IND dat ik al jaren te weinig verdien. Wil salarisverhoging zonder meer te werken.
- Door mijn thuissituatie kan ik niet meer werken.
- Weghalen administratieve eisen, reële vergoeding voor voor en nakijkwerk, nu al na de helft van het school jaar zijn alle gebudgetteerde uren in het werkverdelingsmodel opgesoupeerd.
- Bij een hoger salaris zou ik minder gaan werken om een betere werk/privé balans te bewerkstelligen.
- In mijn organisatie bestaat salarisverhoging niet.
- In het voortgezet onderwijs is een hoger salaris (dan de cao-schalen Lb,Lc enld) niet mogelijk. Ik heb dat in de afgelopen 30 jaar nooit voor elkaar kunnen krijgen, of een van mijn collega's. Ondanks de uitspraken van de minister of staatssecretaris.
- Salarisering is al slecht, werkdruk zo hoog dat dat niet meer helpt. Pleister op de wonden. Er moet wat anders gebeuren.
- Werken is niet zaligmakend ik werk al zooo lang.
- Regels tegen de verruwing van de maatschappij, met name gedrag leerlingen en ouders wordt steeds onaangener.
- Onderwijsinstellingen werken niet mee aan scholing en carrièremogelijkheden.
- Na 43 jaren te hebben gewerkt vind ik dat niet meer nodig.
- Het is op dit moment absoluut verboden bij WSHD om meer uren te werken dan je huidige contract. Minder mag wel maar dat is dan definitief en niet tijdelijk.
- Bla.
- Bij krapte op de markt kun je het o.a. Financieel aantrekkelijker maken door meer/beter te betalen aan mensen in overheidsdienst.
- Zou betekenen dat er een schaal bij moet komen. Iets wat de organisatie tot op heden tegen houd.
- Klopt gewoon niet. Probleem krijg je dan weer op een andere manier terug.
- Het is niet te combineren met thuis (kinderen werk partner, etc).
- Als de uitbreiding van werktijd tijdelijk is en daar duidelijke afspraken over gemaakt kunnen worden in combinatie met loonsverhoging.



- Op een ander moment in mijn leven wel, maar met een baby is het nu niet wat ik wil. Het salaris van mijn man ligt 1/3 hoger, dus dat gaan we toch niet inhalen.
- Ik heb een SOP regeling waarbij ik verplicht ben om per augustus 2020 voor 12,5 % ontslag te nemen. Hierdoor heb ik nu 1 dag in de week vrij, wat heel veel lucht geeft in mijn leven.
- Gezinssituatie. Bovendien werk ik structureel al vier uur meer dan er op de aanstelling staat
- Uitbreiden van werktijd betekent meer loon bij meer uren, dat is wat anders dan loonsverhoging.
- Dat ik de extra uren kan sparen (b.v. In de winter) om dan op een ander moment (b.v. Zomer) extra verlof kan opnemen.
- Ik vind dat er meer ingezet moet worden op aanname jongeren op MBO-niveau. Bij de overheid wordt er voor bijv. Functies vooral geworven op universitair niveau en een beetje HBO (die dan weer de banen weggapen voor de MBO-ers). Terwijl er best wel werk is op MBO-niveau.
- Ik ben mantelzorger voor mijn dochter met een psychomotorische achterstand. Ik werk al meer dan 55 uren per week (medisch specialist).
- Naar een hogere functie-schaal
- .
- Niet meer werken, wel andere taken.
- Werk inmiddels 42 jaar en moet nog 5,5 jaar! Dit maakt mij niet vrolijk, heb denk ik mijn bijdrage inmiddels wel geleverd aan de maatschappij.
- Wel bij flexibel op te nemen meeruren en een kleine salarisstijging.
- Reden om meer te werken: als de extra tijd met minder werkdruk gepaard zou gaan, meer uitdaging zou kennen en zich beter laat verenigen met situatie thuis.
- Meer flexibiliteit in werktijden en thuiswerken.
- -
- Als het echt nodig is doe ik mee.
- Meer verlof.
- X
- Ik overweeg deeltijd prepensioen.

C2 Waarom ziet u zichzelf geen overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep)? Anders, namelijk

- Ik ben 65.
- Ik wil mij niet laten omscholen 4 jaar voor mijn toch al verlaatte pensioen.
- Dit is mijn laatste functie.
- Pensioen.
- Ik ben nodig om de docenten op te leiden.
- Ik ben 64 jaar en het is daarom zinloos me om te scholen, omdat ik toch geen kans maak op een andere functie.
- Zit al in krapte beroep.
- Ik ben 60+, voordat ik omgeschoold ben ga ik met pensioen.
- Desbetreffende beroepen vind ik niet interessant.
- Niet meer in deze levensfase.
- Omdat ik binnen een paar jaar met pensioen hoop te gaan.
- Heb eerder in een krapteberoep gewerkt en dat is me slecht bevallen.
- Gezien mijn leeftijd (64) is omscholing weinig zinvol.
- Ik vind mijzelf te oud om nu nog te veranderen.
- Nog 7 jaar tot pensioen.
- Werkdruk en salaris van het primair onderwijs zijn onaantrekkelijk.
- Ik ben al 63.
- Functie trekt me niet.
- Leeftijd.
- Ik ben 15 jaar docent vo geweest en heb besloten dat ik geen onderdeel wil zijn van de citorisering van het maatschappelijk leven (cq onderwijs is nu teveel een afgeleide van het zorgen dat kinderen hun centraal examen halen - dat staat haaks op hoe ik onderwijs zie).
- Mijn leeftijd 65.
- Pensioen in zicht.
- Nog een jaar voor mijn pensionering.
- Nog twee jaar genieten voor pensioen.
- Deze krapteberoepen trekken mij niet als zodanig.
- De krapteberoepen zijn voor mij onaantrekkelijk.
- Leeftijd > 60.



- Ik heb me juist omgeschoold om niet meer in die beroepen te werken. Niet omdat het krapte beroepen zijn, maar omdat ik aan een nieuwe uitdaging toe was.
- Beneden mijn niveau en heel andere vakgebieden.
- Pensioen in 2020.
- 60 plus.
- Ik ben 60.
- Ik heb het gewoon heel erg naar m'n zin.
- 60 plus.
- Ben al op leeftijd.
- Gezien mijn leeftijd.
- Ik denk niet dat ik geschikt ben voor een van de krapteberoepen.
- Leeftijd.
- Ben 65 jaar oud.
- Leeftijd (60+).
- Moet nog maar 1 jaar werken tot mijn pensioen.
- Ik ben 62 en aan het afbouwen.
- Leeftijd.
- Ik was hiervoor verpleegkundige in het ziekenhuis, ik heb mij laten omscholen tot verpleegkunde docent, daar is al tekort aan.
- Ik werk al wel in een krapte sector en denk over enkele jaren te stoppen met werken.
- Nog maar een paar jaren te gaan en tevreden met mijn werk nu. Weet wat ik heb, niet wat ik dan zou krijgen.
- Over 2,5 jaar ga ik met pensioen.
- Bijna met pensioen.
- Pensioen in zicht.
- Ik zit al in zo'n functie.
- Leeftijd!
- Leeftijd.
- Mijn leeftijd: bijna 65 jaar.
- Ik ben 4 jaar verwijderd van mijn pensioen, dus niet geschikt voor omschakeling
- Heb ruim 20 jaar in krapteberoep gewerkt, ben 15 jr geleden overgestapt en niet meer big geregistreerd.
- Leeftijd.
- Leeftijd.
- Leeftijd.
- Dan zou ik weer als gespecialiseerd verpleegkundige moeten gaan werken. Gezien mijn leeftijd, maar ook salaris, zou ik dat niet meer willen.
- Ik ga over een half jaar met pensioen: vernieuwing is prima, maar een ander beroep is iets te veel..
- Ik heb nu een managementfunctie.
- Salaris elders is lager naar alle waarschijnlijkheid.
- Ik binnen afzienbare tijd met pensioen ga.
- Deze functie boeit mij het meest.
- Ik wil zo snel mogelijk stoppen met werken.
- Ben te oud, heb hier geen zin meer in.
- Binnenkort met vervroegd pensioen.
- Leeftijd.
- De krapteberoepen spreken mij niet aan.
- Binnenkort met pensioen.
- Laatste jaren voor mijn pensioen.
- Omscholing zal een zeer kostbare activiteit worden.
- Mijn leeftijd.
- Over anderhalf jaar met pensioen.
- Ik werk, maar ben ook al met pensioen en moet wat minderen.
- Leeftijd.
- Ga binnen korte tijd met pensioen.
- Ik ga binnenkort met pensioen.
- Ik ben in de herfst van mijn loopbaan en heb geen behoefte meer om te switchen.
- Ik loop tegen mijn pensioen aan.
- En mijn leeftijd speelt ook een rol. Ik hoef niet meer zo lang te werken.
- Leeftijd.
- Ik heb bijna de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.



- Ik zit tegen mijn pensioen aan.
- Ik wil afbouwen richting deeltijdpensioen.
- Ik wil over een jaar gaan afbouwen richting pensioen.
- Ik leid nieuwe leerkrachten op, dat is ook erg nodig.
- Bijna gepensioneerd.
- Oud.
- Ik ben 60 en ga nu niet meer overstappen.
- Ik ga dit jaar in november met pensioen.
- Werk nog 2,5 jaar, dan pensioen.
- Ik heb meer dan 20 jaar gestudeerd om mijn huidige banen goed te kunnen vervullen (kapitaalverlies om nu te switchen). Als ik iets anders zou overwegen dan zou het minder werken zijn omdat de werkdruk niet meer hanteerbaar is (volledige baan bestaande uit 2 deelbanen in 2 steden).
- Ik ga met pre pensioen.
- Ik maak al gebruik van de pas-regeling.
- Ik ben aan het afbouwen en ik wil een eigen praktijk gaan opbouwen.
- Over 1,5 jaar ga ik met pensioen.
- Over enkele jaren met pensioen.
- Ga binnen 3 jaar met pensioen.
- Afbouwen naar pensioen.
- Kies voor vroegpensioen.
- Ik wil een ander beroep uitoefenen dan een krapteberoep.
- Ik ga de komende maanden een overstap maken die omscholing vereist.
- Ik ga over ruim een jaar met pensioen.
- Hoef nog maar 1 jaar en 5 maanden voor mijn pensioengerechtigde leeftijd....
- In 2022 met pensioen.
- Maak op dit moment gebruik van generatiepact ivm mijn leeftijd en heb het heel erg goed naar mijn zin.
- Meestal is er een ander probleem die de krapte veroorzaakt en waar een werkgever of rijk niet in wil investeren.
- 2,5 jaar voor leeftijdsontslag.
- Ik mag nog een klein poosje dan ga ik met pensioen.
- Te oud.
- Mijn leeftijd maakt, dat ik niet meer voor een andere baan kies.
- Ivm keuzepensioen.
- Bereik over vier jaar mijn pensioen.
- Omscholing zal mij met mijn leeftijd niet zo gemakkelijk aan een andere baan helpen. Ik heb me namelijk al bijgeschoold omdat ik een andere functie ambieer en merk dat bij een sollicitatie zonder dat het expliciet gezegd wordt dat men mij te oud vind terwijl ik nog 11 jaar mag werken.
- Ik voel mij te oud om mij nog om te scholen naar een volledig ander beroep dat bovendien niet mijn interesse heeft. (64 jaar).
- De benoemde krapteberoepen spreken mij niet aan.
- Omscholen met huidige leeftijd is niet logisch.
- Leeftijd.
- Ik zou liever overstappen naar een functie die meer aansluit bij mijn opleiding.
- Over circa 1 jaar bereik ik de nu voor mij geldende aow-leeftijd.
- Ik ben bijna 61, loont het dan nog de moeite? Als ik 40 was...
- Ik ben nu gelukkig met wat ik doe en dat heeft lang gekost.
- Leeftijd.
- Omdat ik slechts nog een gering aantal jaren voor pensionering voor de boeg heb en het naar mijn zin heb in mijn huidige functie, is het niet logisch om nog over te stappen.
- Mijn interesse gaat naar iets anders uit.
- Ik ben tegen de pensioengerechtigde leeftijd.
- Daarvoor ben ik te oud.
- Vind de beroepen niet interessant.
- Ik hoop over 2 jaar met vervroegd pensioen te gaan.
- Relatief weinig tijd tot pensioen.
- Ik ben 56 jaar...
- Leeftijd en eerder met pensioen.
- Leeftijd.
- Gezien mijn leeftijd zie ik mezelf niet meer overstappen naar een andere functie.



- Over een viertal jaar met pensioen.
- Gezien mijn leeftijd.
- Lager salaris.
- Binnenkort met pensioen.
- Pensionering over 1-2 jaar.
- Nog 4 jaar voor pensioen.
- Ik nader pensioenleeftijd.
- Voor mij genoeg uitdaging voor de laatste 2 jaar voor mijn pensioen.
- Werk al in een krapteberoep.
- Geen interessante gebieden.
- Leeftijd, nog 3,5 jaar te werken.
- Ben 64 en werk binnen een vakgebied met weinig bevoegden.
- 5 jaar voor pensioen.
- Leeftijd boven de 60.
- Werk in een niet genoemde krapte behoefte.
- Lijken mij geen leuke functies.
- Leeftijd en rendement.
- Leeftijd.
- Ik ben 58 en heb geen behoefte aan een studie van meerdere jaren.
- Ik ben bijna 61 dus een overstap is ook niet zinvol meer.
- Ga binnenkort met pensioen.
- Ik hoef nog maar 4 jaar.
- Ik ga binnen een jaar stoppen met werken.
- Ik ga dit jaar met functioneel leeftijdsontslag.
- Leeftijd.
- Over een half jaar ga ik met pensioen.
- Ga over 2 jaar met pensioen.
- Lager salaris.
- Ik zit 1 jaar voor mijn pensioen.
- De krapteberoepen spreken mij niet aan.
- Ik hoop binnen 2 of 3 jaar te stoppen met werken.
- Leeftijd.
- De tijd tot mijn pensioen is redelijk kort, ca 2 jaar.
- Leeftijd.
- Geen zin meer in, ik ben nu 60 jaar en heb al in meerdere sectoren gewerkt.
- Leeftijd.
- Mijn sector staat niet in jullie kraptelijstje, maar is dat in mijn beleving ook, daarom is weggaan niet zonder meer logisch. Een deelfunctie kan ik ook niet kwijt: minder uren (dan 40uur) in huidige functie en die inruilen voor onderwijs.
- De krapteberoepen trekken mij niet.
- Leeftijd (61 jaar).
- Te kort voor het pensioen.
- Ik werk in het mbo.
- Binnenkort met pensioen.
- Ik verwacht dat de werkdruk daar hoger is.
- Leeftijd.
- Krapteberoepen trekken mij qua werkinhoud niet aan.
- Te oud.
- Ik vind dat ik daar te oud voor ben.
- Misschien als ik met pensioen ben
- Ik vind de krapte-beroepen niet interessant.
- Ik ben te oud.
- Gedeelte van de functies ben ik denk ik niet geschikt voor, gedeelte lijkt me niet leuk.
- Ik heb het goed naar mijn zin, maar bovendien zit ik dicht tegen mijn pensioen aan.
- Op mijn leeftijd (63) ga ik daar niet meer in investeren.
- Ik ga over 4 jaar met pensioen.
- Leeftijd.
- Werk reeds 45 jaar in dit soort arbeid.
- Mijn huidige leeftijd.
- Ben al op leeftijd behoef niet zolang meer te werken.
- Ik overweeg om te stoppen met werken.
- Dicht bij mijn pensioen.



- Ik ga over 2 jaar met pensioen.
- Leeftijd.
- Wil over paar jaar stoppen.
- Wil juist stoppen.
- Ik ben bezig een eigen coachpraktijk op te zetten.
- Ik wordt binnenkort 63 en maak mijn werkzame even binnen de huidige baan af.
- Ik ben te oud.
- Ik ga over 5 jaar met pensioen.
- Fysieke beperkingen.
- Leeftijd!
- Beperkte tijd tot pensioen.
- Gezien mijn leeftijd ben ik aan het afbouwen.
- Nog maar een jaar tot prepensioen.
- Te oud.
- Leeftijd 60j.
- Ik in deze functie meer kan bereiken voor de kinderen en zwakken in onze maatschappij dan in de krapteberoepen.
- Ik ben reeds 62 jaar !
- Ik loop tegen mijn pensioen aan.
- Bijna einde loopbaan.
- Over 5 jaar pensioen.
- Ik ga over 5 maanden met pensioen.
- Ik denk eerder aan vervroegd stoppen.
- Leeftijd.
- Ik word dit jaar 60.
- Ik ga bijna met pensioen.
- Zelfstandigheid al beeldend kunstenaar staat voorop, en nu verdien ik goed met leuk en makkelijk werk.
- Pensionering.
- Ik heb nog anderhalf jaar te gaan en ben toe aan pensionering.
- Leeftijd: 61.
- Ik word 63 binnenkort en wil niet lang meer doorgaan.
- Nog 2 jaar dan met pensioen
- Nog maar zes jaar tot mijn pensioen.
- Ben aan het afbouwen ivm naderende aow leeftijd.
- Te oud.
- Ik wil afbouwen naar pensioen.
- Ik ga richting pensioen.
- Ik hoef nog maar 1,5 jaar te werken tot aan mijn pensioen.
- Over gekwalificeerd.
- Over een paar jaar heb ik de pensioengerechtigde leeftijd.
- Genoemde beroepen hebben niet mijn belangstelling en zie ik dus ook niet als een verbetering.
- Pensioen komt er aan.
- Bijna pensioen.
- Ik voel me te oud.
- Ben al overgestapt naar een kraptemarkt in het verleden en nu 'te oud' (wil stoppen met werken over +- 4 jr).
- Nader mijn pensioen.
- Pensioen in zicht.
- Te hoog opgeleid en daarvoor is op de krantenmarkt geen functie.
- Ik ga over enkele weken met pensioen.
- Leeftijd.
- Sinds enige tijd ben ik bezig me te bezinnen wat ik wel en niet nog verder wil ontwikkelen in de breedte die ik al aangebracht hebt tot nu toe en daarin past de gesuggereerde verandering in deze vraag niet.
- Binnen afzienbare tijd met pensioen.
- Leeftijd (60).
- Niet geschikt voor krapteberoep.
- Ik ben 62.
- Ik ben 62 jaar oud en wil binnen 2 jaar stoppen met werken.
- Ik ben 60-plus.



- Komende pensionering.
- Geen energie voor.
- 60 jaar.
- Werk al 42 jaar laat een jongere aan het werk gaan.
- Ben 63 en wil met pensioen.
- Ik ben intussen te oud om nog als leraar op een middelbare school te gaan werken (ik heb wel een 1e-graads lesbevoegdheid).
- Werk nog twee jaar.
- Levert niet genoeg financieel voordeel op.
- Leeftijd.
- Ik ben 64.
- Ik ben bijna pensioengerechtigd.
- Ik ben 59, dat vind ik te oud om nog een overstap te maken.
- Kort voor flo.
- Te oud om mij om te laten scholen.
- Ik ben 60.
- Over drie jaar met pensioen.
- Over een aantal jaren ga ik met pensioen.
- Ga met pensioen.
- Ik mag nog 3 jaar tot mijn pensioen.
- Niet logisch, omdat weinigen mijn werk kunnen doen.
- Ben 60+, wil afbouwen.
- Ik werk al 40 jaar dus ik heb nog maar eventjes te gaan voor mijn pensionering.
- Bijna aow.
- Bijna met pensioen.
- Ik ga bijna met functioneel leeftijds ontslag.
- Leeftijd.
- Het kost mij teveel energie om nu nog om te scholen.
- Te oud.
- Ik ben 61 jaar en heb geen zin in de stress van een krapteberoep.
- Ik pas qua persoon niet bij beroepen waar veel precisie vereist is.
- Leeftijd.
- Ik niet houd van onzekerheid.
- Ga binnenkort met pensioen.
- Ik stap op ruim 62 jarige leeftijd niet meer over....
- Mijn pensioen nadert.
- Gaat aug 2019 met pensioen.
- Stop over 10 maanden (pensioen).
- Ik ben 63.
- Omdat ik bij omscholen het financieel niet kan ophoesten.
- Gezien mijn leeftijd niet zoveel behoefte aan omscholing.
- Zeer binnenkort volledig met pensioen, nu halftijds.
- Ik geef leiding aan een afdeling met krapteberoepen.
- Leeftijd.
- Bijna pre pensioen.
- Ik ben manager.
- Ben 63.
- De investering loont niet vanwege mijn leeftijd.
- Nader pensioen.
- De genoemde krapteberoepen vind ik niet interessant of uitdagend.
- Ik ben al gepensioneerd en vul baantjes in.
- Leeftijd.; te oud.
- De salariering is veel lager.
- Ik ben algemeen leidinggevend.
- Te oud; ben al 66 jaar.
- Ik zie perspectief in een andere beroepsgroep waar ik me voor wil opleiden.
- Het zou een lagere functie en inschaling betekenen.
- Ik werk in een krapteberoep maar dit komt niet voor in de opsomming die gegeven is in de inleiding bij de vragen.
- Te oud.
- Ik ben daarvoor te oud.
- Ik ga over een paar jaar met pensioen.



- Te oud? 61 jaar.
- Ik begin aan mijn laatste 4 jaar voor mijn pensioen en ga 1 baan opzeggen.
- Vaste aanstelling tot 70 jaar.
- Ik hoop binnen een aantal jaar te stoppen met werken.
- Ik ben al te oud om nog te gaan switchen.
- Nog maar twee jaar rest arbeidsduur.
- Dat zou voor mij een stap terug zijn. Ik ben ICT-er geweest en wil niet terugkeren.
- Leeftijd.
- Ik ben 58 jaar en ga op termijn beginnen met afbouwen, generatiepact.
- Over 4 jaar met pensioen (of eerder).
- Te oud.
- Mijn leeftijd laat dit niet meer toe (64 jaar).
- Heb geen feeling met deze beroepen.
- Ik wil nog 5 jaar werken en dan stoppen. Overstappen lijkt me dan niet zinvol.
- Gezien leeftijd nauwelijks interessant.
- Ik werk nog ongeveer een jaar en ga dan met vervroegd pensioen.
- Combinatie van kennis en kunde niet in huis hebben.
- Ik ga de laatste paar jaar van mijn werkzame leven 43 jaar niet meer besteden aan omscholen
- Nog een paar maanden en dan pensioen
- Ben nu 57 en aan andere uitdagingen toe, deze liggen meer in de vrije tijd sfeer.
- Ik nader de aow-leeftijd.
- Ik vind de functies in krapteberoepen niet interessant.
- Na het omscholen resteren niet meer zo heel veel jaren in de nieuwe functie, gezien mijn leeftijd.
- De werkerreinen trekken mij niet inhoudelijk en ik denk dat ik voor sommige dingen ook geen talent heb om het te leren.
- Het voortgezet onderwijs biedt niet genoeg salaris om een overstap aantrekkelijk te maken.
- Gezien mijn leeftijd: 67.
- Ik werk nog maar ca. 8 jaar.
- Er gaan meer krapteberoepen ontstaan (voldoende kennis om kwaliteitsniveau te kunnen borgen).
- Ik doe al veel op financieel gebied en vind dat genoeg.
- Ik ga binnenkort met pensioen.
- Bijna gepensioneerd.
- Ik heb gekozen voor ontwikkeling als zzp-er. Bovendien ben ik niet geschikt voor de meeste krapteberoepen.
- Het zijn voor mij geen aantrekkelijke beroepen of ik heb er geen aanleg voor.
- Ik ben in de laatste fase van mijn arbeidzaam werkzaam leven. Nu nog 2 jaar te gaan. Het besluit om geen overstap te maken had ik al ca. 10 jaar geleden gemaakt.
- Geen interesse in de vakgebieden van de krapteberoepen.
- Tja.. Ik ga met pensioen.
- Handicap (cva).
- Ik ga over 4 jaren met pensioen.
- Pensioen in zicht.
- Inschaling in schaal 18 maakt een overstap lastig, zeker op mijn leeftijd.
- Ik nader mijn pensioen...
- De krapteberoepen spreken mij niet aan.
- Medisch specialist, onlogisch om ander beroep te kiezen.
- Bijna met pensioen.
- Ik heb daar de capaciteiten niet voor.
- Over drie maanden ga ik met pensioen.
- Pensioenleeftijd.
- Ik ga per 01-04-2019 met pensioen.
- Kom juist uit een krapte beroep en ben deze na 20 jaar beu.
- Fysieke beperkingen.
- Mijn leeftijd (66).
- Binnenkort met pensioen.
- Ga korter werken.
- Leeftijd.
- N=bijna 62.
- Over 5 maanden ga ik met pensioen.
- Nvt.



- Ik ben te oud.
- Gezien mijn leeftijd heeft omschakelen geen zin meer (bijna 61).
- Zit een paar jaar voor mijn pensioen.
- De krapteberoepen spreken mij niet aan.
- Ik vind die beroepen niet leuk.
- Lijken mij geen interessante beroepen.
- Ik ben 64. Inwerken duurt een tijd en dan is het moment daar om met pensioen te gaan.
- Heb al 42,5 dienstjaren.
- Afgelopen jaren bijzonder veel gewisseld van team en locatie. Wil nu even iets langer hetzelfde doen.
- Ik wil juist naar een andere werkplek, maar daar is duidelijk geen krapte.
- Deze functies passen niet bij mijn ambitie.
- Ga over half jaar met pensioen.
- Bijna met pensioen.
- Mijn plan is om over 3 jaar te stoppen met werken.
- Leeftijd.
- Te oud.
- Deze functies zijn van een te laag niveau en bieden geen uitdaging.
- Ik mag nog een jaar werken dus loont het niet meer voor mij.
- Ik ga vrij al vrij snel met pensioen en zie daarom geen nut in overstap.
- Leeftijd.
- Omdat ik met pensioen ga.
- Bijna met pensioen.
- Leeftijd.
- Omdat het aantal jaren dat ik nog werk tot aan mijn pensioen beperkt is.
- Ik ben 62 jaar en daarom niet rendabel g.noeg om over te stappen naar een krapteberoep.
- Ga met pensioen.
- Ik ben te oud.
- Ben al 68 jaar en deels met pensioen.
- Werk in onderwijs is te belastend.
- Ik hoef niet meer zolang te werken alvorens ik met pensioen ga en ik vind het niet nodig om mij een dure opleiding te geven.
- Op mijn leeftijd geen behoefte aan compleet ander werk.
- Zit vlak voor pensioen.
- De door u genoemde krapteberoepen spreken mij niet aan.
- Geen zin, hoef niet zo lang meer tot pensioen.
- Ik ben al 55, men heeft minder aan mij dan aan een jonger iemand.
- Verdien te veel voor genoemde beroepen.
- De krapte zit 'm niet in mijn beroep.
- Leeftijd: ik ben 62.
- Ik ben bijna 58 jaar en heb nu geen zin meer en omscholing.
- Ik ben reeds 65 jaren en ga nu niet meer iets anders doen.
- Leeftijd.
- Salarisniveau kraptefuncties is te laag.
- De krapteberoepen die worden genoemd spreken mij totaal niet aan.
- Over 1-2 pensioen.
- Overstap als ICT-er niet logisch en andere krapteberoepen niet van toepassing
- Ik ben 61 en dan is het rendement op de investering om over te stappen niet zo groot meer.
- Ik heb mij hiervoor al laten omscholen.
- Pensioen
- Nog mogelijk bij 55+
- Ben nu eind 50. Omscholen is teveel gevraagd en biedt te weinig
- Deze krapte beroepen mij niet aanspreken
- Te oud
- Leeftijd. Ik ga na mijn pensionering over enkele jaren wel vrijwilligerswerk doen, misschien wel in zo'n kraptesector
- Leeftijd
- Leeftijd. Tegen de tijd dat ik omgeschoold ben, wat ik overigens wel zou willen soms, ben ik 60+
- Ik ben al aan het eind van mijn carrière
- Alleen als ik een goed omscholingsbudget zou krijgen, ik ga het niet allemaal zelf betalen
- Ga over ruim 2 jaar met pensioen
- Mijn pensioen nadert



- Leeftijd 64jaar
- Ik denk wel eens aan een van de genoemde krapteberoepen, maar mijn huidige organisatie is gewoon een fantastische plek
- Omdat het niet financieel aantrekkelijk is en de baan niet interessant genoeg is
- Ik heb in het basisonderwijs gewerkt, heb niet voor niets een academische studie daarna gedaan incl promotie traject
- Geen interesse
- Ik zou wel over willen stappen, maar niet naar de aangemerkte krapteberoepen
- Pensioen is dichtbij
- Geen van deze beroepen spreekt mij aan
- Krapteberoepen vind ik inhoudelijk niet bij mij passen
- Ga binnenkort met pre-pensioen.
- Dit is mijn droomfunctie
- Gezien mijn leeftijd heeft overstappen niet veel zin meer.
- Gezondheid is helaas een belemmering.
- Pensioen inzicht
- Ik ga met pensioen
- Ik ga binnenkort met pre-pensioen
- Veelal slecht georganiseerd en onderbetaald
- Deze beroepen spreken me niet aan.
- Genoemde beroepen trekken mij niet
- Ik ben net begonnen in deze functie
- Ben bijna 62
- Ik ga binnen drie maanden met pensioen
- Je stapt toch over naar een andere baan als je die leuk vindt, je kiest toch niet expliciet voor een krapteberoep???
- Voortgezet onderwijs niet uitdagend/interessant. Dan blijft er jurist over en dat is helemaal niet aantrekkelijk.
- Gezien mijn leeftijd (50 jaar) vrees ik daarna geen werk te kunnen vinden. Het risico is te groot mijn huidige baan op te zeggen.
- Generatiepact, zie vorige vraag
- Krapteberoep is niet iets waar ik warm voor loop
- Pensioen nadert
- Ga met pensioen
- Ik zit een paar jaar voor mijn pensioen
- Ik zit niet zo ver voor mijn pensioen en neem deel een speciale ouderenregeling. Overstappen naar een andere organisatie ligt daarom niet zo voor de hand.
- Ik hoop over enkele jaren met pensioen te gaan
- Leeftijd en ik ben vroeger werkzaam geweest binnen het primair onderwijs. Hier ben ik destijds bewust uitgestapt.
- Ik ben met pensioen
- Ik dit jaar met pensioen ga
- Leeftijd in combinatie met gezondheid
- Leeftijd binnen aantal jaren met pensioen.
- Ik vind dat geen leuke beroepen
- Bijna pensioengerechtigd
- Gezondheid
- Mijn leeftijd. Ik ben bijna 62
- Ben te lang uit het onderwijs en daarnaast zal ik in onderwijs nooit gaan verdienen wat ik nu verdien.
- Ik ga er in salaris behoorlijk op achteruit en verdien al niet marktconform.
- Als universiteit hoofddocent geniet ik veel meer vrijheid in onderwijs dan in primair of middelbaar
- Ben hier net begonnen
- Die specifieke beroepen passen slecht bij mij, bovendien heb je jaren nodig om je daarin te bekwamen. Het idee van overstappen is eigenlijk idioot.
- Werk nog maar een jaar
- Pensioen
- Ik ga met pensioen
- Ik leid juist studenten op tot leerkracht vwo. Waarom zou ik juist overstappen? Bovendien is er in mijn veld en regio absoluut geen krapte; in tegendeel is er schaarste aan posities voor mijn studenten.



- Over enkele jaren ga ik met pensioen
- Pensioen
- Omscholing kost tijd en ik ga al richting de 60, dus.....
- Ik heb in een krapteberoep gewerkt (ow) en wil niet terug
- Salarisverschil
- Ik ben juist vanuit een krapteberoep overgestapt omdat het daar niet meer beviel
- Leeftijd
- Ik dan minder zou gaan verdienen.
- Niet realistisch gezien mijn leeftijd (64)
- Te hoog opgeleid; ik ben te duur

C3 Waarom ziet u zichzelf een overstap maken naar een lastig vervulbare functie (krapteberoep)? Anders, namelijk

- Gewoon om de verandering
- Interessant werk
- Nieuwe uitdaging
- Interesse
- Docent zijn lijkt mij leuk om te doen
- Dan kan dichterbij mijn woonplaats werken
- Ik ben altijd bereid te overwegen in te springen waar dat nodig is, als dat structureel is, en een verbetering van mijn positie.
- Huidige functie is nuttig maar moet verrijkt worden met nieuwe inzichten; opnieuw uitvinden en passend maken aan de nieuwe context
- Aan maatschappelijke behoefte voldoen
- Reisafstand kan minder worden
- Dat lijkt mij simpelweg leuk
- Afwisseling
- Ik ga in mijn huidige functie over enige tijd met pensioen.
- Reisafstand te groot
- Verwacht dat huidige functie gaat veranderen
- Ik zie het mezelf nu niet doen maar indien mijn functie zou vervallen dan is het voor mij wel een optie om over te stappen.
- Lijkt me leuk om weer onderwijs in te gaan
- Maatschappelijke verantwoordelijkheid.
- Ik heb onaangename collega's
- Iets anders doen
- Overplaatsing
- Bijdrage aan de maatschappij
- Uitdagend om een nieuw vak te leren
- Misschien wel eens leuk om totaal ander werk te gaan doen.
- Ik vind het prettig om na verloop van tijd iets anders te gaan doen
- Ik wil na 18 jaar eindelijk weer eens een financiële verbetering meemaken
- Nieuwe ervaring op doen in extra baan
- Interesse
- Doe een deel van het werk al maar heb meer theoretische basis nodig voor betere invulling.
- Woon-werk afstand gaat binnenkort extreem vergroten
- Mogelijkheid om dichterbij huis te werken
- Ik heb nu al veel te maken met het werk in een krapteberoep
- Ik heb een tijdelijke aanstelling
- Ik ga met vervroegd pensioen en wil dan nog gaan lesgeven
- Misschien ook wel leuk, en meer salaris
- Gelet op leeftijd zal ik een passender functie moeten zoeken
- Als kind wilde ik al het onderwijs in, misschien is dit een goed moment om me daar in op te leiden
- Switchen is ook leerzaam. Ik ben 18 jaar gelden vanuit onderwijs naar openbaar bestuur overgestapt. Het bevalt me nog steeds, maar
- Leidinggevende niet van de inhoud
- Ik houd van veranderingen en uitdagingen
- Oplossen van tekorten



- Ik werk al in een krapte beroep en specialiseer me nu in natuurkunde waar nog meer krapte heerst.
- Maatschappelijk nodig
- Gewoon omdat ik t ook leuk werk vind
- Afwisseling, nieuwe uitdaging
- Om mijn werkgebied uit te breiden en van nut te zijn in de maatschappij
- Ben op leeftijd 58 en als je een leidinggevende functie zoekt in die sectoren in combinatie met leeftijd, dan valt dat erg tegen.
- Een van mijn werkgevers wil dat we als dienst deze "overstap" gaan maken. De voorbereidingen zijn hiervoor al ingezet.
- Meer carrière mogelijkheden. De huidige zijn waardeloos.
- Biedt nieuwe persoonlijke ontwikkel mogelijkheden
- Omdat ik sommige krapteberoepen aantrekkelijk vind.
- Verandering van spijs doet eten
- Dit ligt aan hoe de functie als kwartiermaker dso zich ontwikkeld
- Morele 'verplichting', ik ben bevoegd om les te geven in het primair onderwijs, ik kan mij voorstellen dat ik onder bepaalde omstandigheden om die reden 'terug' zou gaan
- Toe aan iets nieuws
- Nieuwe kans, leven lang leren, nieuwe uitdaging
- Andere uitdagingen, nieuwe omgeving
- Als die nieuwe functie me bevalt en qua salaris of secundaire arbeidsvoorwaarde ga ik er op vooruit.
- Nu docent op hbo, maar voortgezet onderwijs lijkt mij ook erg interessant.
- Als mij dat gevraagd wordt en de job trekt mij aan
- Als de sfeer beter is
- Matige leiding in huidige omgeving
- Afwisseling nodig voor verbreding van mijn werkervaring
- Ik zou graag een tweede graad willen halen. Ministerie houdt dit nog tegen met onnodige regels en slecht gegeven feedback bij het vragen naar de mogelijkheden. Gemiste kans voor enthousiaste mensen, zo worden gedreven mensen afgestompt. Echt doodzonde, met deze krapte
- Variatie door een combinatie van 2 functies
- Andere uitdagingen
- Alle hens aan dek bij de overheid
- Maatschappelijk belang dat vraagt
- Ik sta open voor dergelijke uitdagingen, mits het wel past bij mij
- Ik kan in een andere functie meer uren maken
- Persoonlijke ontwikkeling
- Dichter bij huis
- Ouderen beleid
- Zou een logische stap zijn.
- Reorganisatie...
- Ik wil iets te lang hetzelfde werk doen
- Een ander vakgebied geeft nieuwe energie; dat is wel nodig aangezien ik tot 70 jaar ga doorwerken
- Ik studeer rechten in eigen tijd ben bijna klaar.
- Iets nieuws is altijd goed
- Brede interesse
- Waarom niet
- Nuttig werk doen is leuk
- Mijn laatste arbeidsjaren een andere ervaring opdoen
- Andere uitdaging
- Ik moet nog zo lang werken dat het best oké is en verfrissend om eens iets heel anders te gaan doen.
- Nieuwe uitdaging
- Omdat ik dat ook leuk vind
- Lijkt me ook leuk
- Bredere inzetbaarheid aansluitend bij mijn brede belangstelling
- Ik kan mij op een andere manier ontwikkelen en mij op een andere manier nuttig maken voor anderen.
- Uitdaging



- Ik vind dat er echt verbeteringen nodig zijn in het onderwijs en ik zou daar graag aan bijdragen om dat te bewerkstelligen
- Omdat de kansen zich nu aandienen op dit te kunnen doen
- Ik zie mezelf de overstap maken als het noodzakelijk is (als mijn eigen functie verdwijnt bijv)
- Ik ben gevraagd door een ander departement
- Wij zijn in algemene dienst en kunnen worden geplaatst waar we nodig zijn. Ook al is dat met totaal andere werkzaamheden als we daar de capaciteiten voor hebben.
- Ons werk wordt totaal niet gewaardeerd, wij staan al 15 jaar stil en er is geen mogelijkheid om promotie te maken.
- Ik ben het niet van plan, maar ik kan me voorstellen dat ik in de toekomst een keer heel wat anders ga doen, bijv. Door het onderwijs in te gaan
- Ik heb een diploma als verpleegkundige maar werk nu in een andere functie.
- Salaris
- Ik het leuk vind om te veranderen van werk (uitdaging)

C5 Wat zijn voor u de randvoorwaarden om u te laten omscholen naar een functie die lastig vervulbaar is (krapteberoep)? Anders, namelijk

- Behoud UKW
- Niet meer reistijd
- Ik ben meer voorstander van adaptatie dan nieuwe eilandjes van specialisten creëren.
- Mogelijkheid 3 dagen te werken per week
- Op detacheringsbasis
- Dichterbij huis
- In verlengde terugkeergarantie, eerste 'stage' om te kijken of de functie bij je past
- Zelfde aantal uren
- Dicht bij huis
- Beter salaris
- Tijd die het totaal duurt
- Ik zou er qua arbeidsvoorwaarden op vooruit moeten gaan
- Dicht bij huis
- In de buurt
- Salaris verbetering
- Financiële vooruitgang
- Baangarantie met beter salaris
- Omscholing moet passen bij de leeftijd 58 jaar, als dat drie jaar duurt is dat veel te lang als je met 64 wilt stoppen.
- Werkzaamheden moeten in het verlengde liggen van huidige taken. Kan uitgebreid worden, maar wil geen 'mindere' taken verrichten
- Binnen bepaalde reisafstand
- Indien omscholing en werk mogelijk in deeltijd
- Tijdig pensioen
- Sfeer goed is
- Meer salaris
- Werkomstandigheden goed zijn passen aan mijn wensen
- Opleidingskosten!!!
- Salarisverbetering
- Eigenlijk zijn bijna alle genoemde randvoorwaarden voor mij van belang
- Investering is te overzien
- Mijn leeftijd kan een aandachtspunt zijn. Zelf ben ik wel bereid de stap te nemen als dat nodig mocht zijn
- Kort omscholingstraject
- Het kunnen combineren met waar ik nu voor ben opgeleid
- Gewaardeerd worden en mogelijkheid tot groeien zonder academische titel
- Verbetering van salaris
- Ga met pensioen in december
- Bijna met pensioen
- Ik ben al opgeleid voor de functie leraar basisonderwijs
- Gezien mijn leeftijd
- Ik heb 43 dienstjaren, zodat omscholen niet loont voor de resterende 3 jaar



- Mijn leeftijd 63 jaar
- Ik heb al de papieren om in de kraptemakt een baan te kunnen zoeken
- Gelet op mijn leeftijd (64 jaar) zie ik dit niet zitten
- Ben de 60 al gepasseerd
- 64 jaar
- Ik zit al in een krapte functie
- Ik ben er al voor geschoold; bijscholing zal wel goed zijn
- Ik ben bijna 65 jaar
- Dit jaar start mijn AOW
- In hoeverre is dat nodig? Bijscholing voor jurist is oké. Wel afwegen: de investering in tijd in geld moet renderen tot mijn pensioen.
- Een baan moet ook iets zijn waar mijn interesses liggen
- Mijn leeftijd. Ik word binnenkort 60 jaar.
- Ik werk al in t onderwijs. Alleen bijscholing nodig
- Ik ben opgeleid docent geschiedenis/maatschappijleer, voor deze vakken zijn er nog steeds weinig banen

C9 Wat spreekt u aan in deze sector(en)?

Sector Rijk, kerndepartement

- Interessant
- Beleid cultuur en onderwijs
- Zekerheid
- Is interessanter voor mij
- Arbeidsvoorwaarden, gemeenschapsbelang
- Vergelijkbare werkomstandigheden
- Ander bestuursniveau, dichter bij wetgevende macht.
- Aivd
- Zekerheid en iets kunnen betekenen voor de burger
- Werken vanuit kaderstellend
- Verdient beter
- Nieuwe omgeving, anders denken brengen
- Carrière mogelijkheden
- Strategisch niveau
- Stapje hoger
- Rol
- Meer (doorgroei) mogelijkheden
- Landelijke onderwerpen
- Interessant
- Informatiemanagement
- Hoger abstractieniveau
- Ervaring
- Weer eens wat anders
- Strategisch denkwerk
- Nivo,
- Ministerie van defensie
- Maatschappelijke impact
- Maatschappelijk belang
- Maatschappelijke relevantie
- Ligt in het verlengde van mijn huidige baan, abstractie
- Ligt aan de functie
- Landelijk / Europees aan de slag ipv lokaal
- Interessante werkinhoud
- Inhoud van het werk
- Hogere salarisschalen
- Dynamiek
- Dichter bij dynamiek van beleid en politiek
- Beleid
- Aard van de problematiek; kans om iets te veranderen
- Vergelijkbare sector, ben manager



- Veel keuze
- Sluit aan op mijn huidige werk
- Meewerken aan beleidsbepaling
- Maatschappelijke onderwerpen
- Maatschappelijk relevant thema, doorgroeimogelijkheden
- Groot aantal diverse functies
- Gelijkwaardig aan huidig werk
- Complexe projecten, politiek
- Bijdragen aan goeie beleidsontwikkeling, functioneren van de overheid
- Betekenisvol werk
- Benieuwd hoe het daar werkt
- Beleid ipv uitvoering
- Andere inzet en structuur
- Uitdaging
- Ontwikkelmogelijkheden
- Maatschappelijk belang
- Grote lijnen
- Ervaring in
- Blijf rijksambtenaar
- Aansturing uitvoeringsorganisatie
- Intellectueel uitdagend
- Netwerk
- Interessant; wellicht wel te beperkt qua aandachtsgebied
- Interessant werk
- Specialistisch werk
- Niet iets specifiek; afhankelijk van concrete taakinhoud
- Mooi om een bijdrage aan te leveren, past bij mijn competenties en ambities
- Meer gericht op beleid
- Maatschappelijk betrokken bezig met beleid/oplossingen
- Goede secundaire regelingen
- Dichter bij huis

Rijk, Hoog College van Staat

- Is interessanter voor mij
- Arbeidsvoorwaarden, gemeenschapsbelang
- Betrokken bij de uitvoering van taken die voor ons land belangrijk zijn
- Zekerheid en iets kunnen betekenen voor de burger
- Nieuwe omgeving, anders denken brengen
- Mogelijkheid voor verdieping
- Idem
- Functioneren van de (rechts)staat, interessant
- Lekker abstract werk.
- Uitdaging
- Maatschappelijk belang
- Kwalitatief hoog niveau
- Kan ervaring gebruiken
- Blijf rijksambtenaar
- Mooi om een bijdrage aan te leveren, past bij mijn competenties en ambities
- Goede secundaire regelingen
- Inhoud van het werk

Rijk, Uitvoeringsorganisatie /agentschap

- Beleid omzetten naar uitvoerbare plannen in overleg met het werkveld
- Arbeidsvoorwaarden; werkervaring
- Is interessanter voor mij
- Arbeidsvoorwaarden, gemeenschapsbelang
- Houd van regels en naleving ervan
- Zekerheid en iets kunnen betekenen voor de burger
- Verdient beter
- Nieuwe omgeving, Anders denken brengen



- Verandering van werkomgeving en betekenisvol werk
- Vertrouwd
- Energie transitie
- Betekenisvol werk, uitdaging, doorgroei mogelijkheden
- Leidinggeven is overal hetzelfde, maar hier verwacht ik een grotere impact te kunnen hebben.
- Nvt
- Dichter bij huis
- Vergelijkbaar met huidige directie
- Informatiemanagement
- Ervaring
- Echt iets realiseren/doen
- Verbonden met de praktijk
- Meer concrete resultaten
- Uitvoerend beroep en blijf bij ABP
- Grensvlak praktijk en beleid
- Qua problematiek, cultuur e.d vergelijkbaar
- Soort taken
- Maatschappelijke impact
- Ligt aan de functie
- Meer praktijkgericht
- Werksfeer
- Uitvoering
- Niet beleidsmatig
- Variatie in problematiek
- Zichtbaarheid en resultaatgerichtheid
- Concrete werkzaamheden, minder politieke omgeving
- Maatschappelijk relevant thema, doorgroeimogelijkheden
- Praktischer
- Complexe projecten, politiek
- Betekenisvol werk
- Benieuwd hoe het daar werkt
- Brede maatschappelijke betrokkenheid
- Duidelijk belang voor de maatschappij.
- Maatschappelijke relevantie
- Maatschappelijke relevantie
- Uitdaging
- Maatschappelijk belang
- Idem
- Blijf Rijksambtenaar
- Concreter bezig zijn
- Aard van de werkzaamheden, maatschappelijk nut en positie, minder politiek
- Direct belang voor burgers en ondernemers
- Dicht bij de uitvoering
- Werken voor de maatschappij
- Idem
- Mooi om een bijdrage aan te leveren, past bij mijn competenties en ambities
- Goede secundaire regelingen
- Divers

Rijk, Zelfstandige Bestuursorgaan

- Mee kunnen besturen op het gebied van mijn expertise
- Arbeidsvoorwaarden
- Veel ontwikkelmogelijkheden
- Is interessanter voor mij
- Arbeidsvoorwaarden, gemeenschapsbelang
- Ander bestuursniveau, ander uitvoeringsapparaat, andere doelgroep.
- Zelfstandig kunnen werken
- Zekerheid en iets kunnen betekenen voor de burger
- Verantwoordelijk en sturend aan inzet
- Verdient beter
- Verandering van werkomgeving en betekenisvol werk



- Betekenisvol werk, uitdaging, doorgroei mogelijkheden
- Dichter bij huis
- Rol
- Informatiemanagement
- B.v. Bij SBB: bescherming natuur
- Verbinding met de maatschappij
- Veelzijdigheid; baanzekerheid; salariering
- Sluit aan bij mij en mijn werkervaring, iets minder politiek dan bestuursdepartement
- Positie
- Maatschappelijke impact
- Maatschappelijk belang
- Maatschappelijke relevantie
- Werksfeer
- Niet specifiek
- Scope aan werkzaamheden
- Gemeenschappelijk nut
- Zichtbaarheid, concreet
- Idem
- Meer specialisme
- Concrete werkzaamheden
- Staat vaak iets dichter bij de burger dan het rijk
- Praktischer
- Betekenisvol werk
- Ander beleidsterrein
- Brede maatschappelijke betrokkenheid
- Duidelijke tak, professionals
- Duidelijk belang voor de maatschappij.
- Maatschappelijke relevantie
- Uitdaging
- Maatschappelijk belang
- Idem
- Interessante dossiers
- X
- Als voorgaande antwoord
- Idem
- Idem
- Interessante sector
- Mooi om een bijdrage aan te leveren, past bij mijn competenties en ambities
- Goede secundaire regelingen

Rijk, Rijksinspecties

- Arbeidsvoorwaarden
- Mijn kennis op een andere manier toepassen
- Uitdaging in nieuwe sector
- Niks
- Diversiteit
- Verdieping huidige functie
- Is interessanter voor mij
- Overheid behoudt pensioen
- Arbeidsvoorwaarden en professionaliteit
- Inhoud van werkzaamheden
- Zekerheid en iets kunnen betekenen voor de burger
- Nieuwe omgeving, anders denken brengen
- Meer uitvoerend
- Ik denk daar kennis en vaardigheden goed te kunnen inzetten en meer te specialiseren
- Andere taakvelden
- Nvt
- Andere omgeving qua werk
- Interessant
- Functie is belangrijker dan sector; in de sector zijn interessante functies
- Juridische vraagstukken
- Justitie en veiligheid spreekt me aan, beleidsvoorbereiding



- Maatschappelijk belang
- Maatschappelijke relevantie
- Brede interesse
- Vertrouwde omgeving
- Veel aanzien
- Concrete werkzaamheden
- Maatschappelijk relevant thema, doorgroeimogelijkheden
- Praktischer
- Betekenisvol werk
- Andere invalshoek
- Brede maatschappelijke betrokkenheid
- Maatschappelijk belang
- Idem
- Idem
- Nog niet eerder die rol vervuld
- Breed terrein
- Zie boven
- Maatschappelijk betrokken bezig met toezicht(sbeleid)
- Goede secundaire regelingen
- Inspectie onderwijs
- Contact met bedrijfsleven
- Bredere sector

Rijk, Overig

- Beïnvloeding op breder niveau.
- Een groot tekort, carrière kansen en ik ben al goed met cijfers en geïnteresseerd in de belastingen
- Groen/water beheer
- Mobiliteit is een interessante sector met veel kansen en uitdagingen
- Werken met buitenlanders

Gemeenten

- Interessant
- Mijn expertise in zetten voor lokaal uitvoerbaar beleid
- Arbeidsvoorwaarden; locatie
- Het publieke belang
- Regionaal betrokken zijn bij ontwikkelingen of toezicht
- Uitdaging in nieuwe sector
- Dichter bij huis
- Hovenier
- Diversiteit
- Betere personeelszorg
- Salaris
- Zekerheid en vervolg vakgebied
- Beheerder begraafplaats
- Secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Mogelijkheden en uitdagingen
- Opsporing
- Dichtbij de uitvoering
- Je weet wat er in een gemeente leeft
- Eigenlijk zou ik het liefst naar het bedrijfsleven overstappen
- Arbeidsvoorwaarden, gemeenschapsbelang
- Idem
- Publieke sector, mensen van dezelfde leeftijd als ikzelf
- Veiligheid vraagstuk
- Al eens gewerkt
- Werk
- Lokale aanpak en politiek spreekt mij aan
- Contact mensen
- Ambtenaar oov, sociaal rechercheur, leidinggevende handhaving
- Dichter bij de bevolking
- Manier van werken is soortgelijk aan de politie



- Ik verwacht er soortgelijk werk
- Fijn werkomgeving
- Controles op bedrijfsniveau
- Zekerheid en iets kunnen betekenen voor de burger
- Nieuwe omgeving, anders denken brengen
- Bekend binnen overheid en procedures
- Beperkte schaalgrootte, meer invloed en meer diversiteit in onderwerpen
- Dichter bij huis werkzaam
- Minder reorganisaties
- Afweging belangen
- Ondersteuning
- Gebiedsontwikkeling
- Dichter bij het werk wonen
- Lokaal
- Mooie concrete klussen, echt iets voor de mensen doen
- Nvt
- Betrokkenheid bij dagelijkse zaken, ik denk dat er veel winst te behalen is. Ik zie deze sector als een uitdaging.
- Mits een grote gemeenten
- Interessant
- Dichter bij de burger
- Ervaring
- Voor meer zaken zelf verantwoordelijk
- Dicht bij burger en concreet
- Functie is belangrijker dan sector; in de sector zijn interessante functies
- Maatschappelijk relevant werk
- Nut voor bevolking
- Non profit
- Maatschappelijk relevant, dicht bij burger, veel verschillende onderwerpen
- Dichter bij de burger
- Publiekgericht; veelzijdig; dicht bij de maatschappij;
- Publieke dienstverlening
- Beter salaris en abp-organisatie
- Direct burgerbelang
- Zie zbo
- Omvang en reikwijdte
- Beleid maken
- Meer burger gericht
- Interne wisseling
- Veel verschillende mogelijkheden bij een en dezelfde werkgever
- Qua problematiek, cultuur e.d vergelijkbaar
- Maatschappelijke impact
- Maatschappelijk belang
- Ligt aan de functie
- Dichter bij de burger
- Banen in nabijheid van woonplaats
- Dichterbij huis
- Dichter bij de burger
- Burger
- Praktisch en concreet
- Maatschappelijke beïnvloeding.
- Maatschappelijke relevantie
- Lekker kleinschalig
- Dienen lokaal belang
- Niet specifiek
- Werk met maatschappelijke relevantie
- Gemeenschappelijk nut
- Diversiteit in werkzaamheden
- Concreetheid van het werk
- Dichter bij de burgers
- Directere binding burgers
- Dienstbaar zijn aan het algemeen belang



- Dichterbij mijn huis
- Zelfde werk, maar kleinschaliger
- Dicht op de burger
- Maatschappelijk relevant thema, doorgroeimogelijkheden
- Dicht bij de burger
- Concreter
- Complexe projecten, politiek
- Betekenisvol werk
- Vertrouwde omgeving, eerder gewerkt
- Dicht op resultaat
- Dicht bij burger
- Veel mogelijkheden
- Breed werkveld
- Brede maatschappelijke betrokkenheid
- Effect van je werk is eerder zichtbaar.
- Past bij mijn ervaring
- Lokale impact en (innovatie) dynamiek
- Dient wel een grote gemeente te zijn, waar ook infrastructurele werken worden gedaan. Andere werkgever.
- Bijdrage aan lokale initiatieven
- Uitdaging
- Kennis en ervaring benutten
- Maatschappelijk belang
- Dichtbij burgers
- Idem
- Interessante dossiers
- Dicht bij eigen woonomgeving
- Andere context om in te werken biedt weer nieuwe andere veranderkundige opgaven
- Dicht bij de burger
- Burgercontact
- Maatschappelijk nut en positie, uitvoeringsgericht
- Dicht bij 'de burger', als overheid doet het er toe.
- Directer contact met publiek
- Ik werk al bij de gemeente
- Eerste overheid
- Praktijk, integraliteit
- Bekend terrein
- Dicht bij burger
- Organiseren van jeugdzorg
- Dichtbij burger
- Zie boven
- Idem
- Mooi om een bijdrage aan te leveren, past bij mijn competenties en ambities
- Maatschappelijk betrokken bezig met uitvoering of opstellen beleid
- Kleinschaligheid
- Dicht bij huis
- Maatschappelijke positie
- Complex, veel diversiteit
- De functie die ik ambieer
- Stedelijke ontwikkeling of sociaal-economisch beleid
- Relatie woonomgeving-privé-, maatschappelijke relevantie
- Veelzijdigheid
- Postcode baan
- Publieke zaak met direct merkbare effecten van je werk
- Betekenisvol werk
- Onderwijs gerelateerd bovenschools
- Sociaal domein
- Goede arbeidsvoorwaarden
- Xx
- Bredere sector
- Divers
- Andere werkomgeving



- Dicht bij de mensen
- Toeleiding naar werk, tweede kans etc.

Provincies

- Interessant
- Idem
- Arbeidsvoorwaarden; locatie
- Het publieke belang
- Regionaal betrokken zijn bij ontwikkelingen of toezicht
- Uitdaging in nieuwe sector
- Diversiteit
- Zekerheid en vervolg vakgebied
- Milieu
- Secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Mogelijkheden en uitdagingen
- Overstijgende bijdragen
- Grensoverschrijdend werken
- Arbeidsvoorwaarden, gemeenschapsbelang
- Idem
- Publieke sector, mensen van dezelfde leeftijd als ikzelf
- Doorgroeimogelijkheden
- Werk
- Vastgoedbeheer
- Betrokken bij de uitvoering van taken die belangrijk zijn voor de provincie
- Ander bestuursniveau.
- Arbeidsvoorwaarden en professionaliteit
- Veiligheid
- Ik verwacht er soortgelijk werk
- Interessant
- Handhaving
- Zekerheid en iets kunnen betekenen voor de burger
- Grotere organisatie
- Bekend binnen overheid en procedures
- Idem
- Lokale grote organisatie
- Gericht op eigen leefomgeving
- Betekenisvol werk
- Uitdaging
- Leidinggeven is overal hetzelfde, maar hier verwacht ik een grotere impact te kunnen hebben.
- Ondersteuning
- Andere vraagstukken
- Lokaal
- Strategischer werken
- Andere taakvelden
- Nvt
- Groter bereik
- Dichter bij huis
- Omwille van bijvoorbeeld nabijheid
- Ervaring
- Functie is belangrijker dan sector; in de sector zijn interessante functies
- Maatschappelijk relevant werk
- Nut voor bevolking
- Non profit
- Middenbestuur
- Idem maar iets minder dan gemeente
- Kennis brengen
- Publiekgericht (minder als bij gemeenten); veelzijdigheid; baan zekerheid
- Publieke dienstverlening
- Vgl met nu.
- Noord Holland
- Vergelijkbaar met waterschap
- Zie zbo



- Omvang en reikwijdte
- Maatschappelijk belang
- Maatschappelijke relevantie
- Ander bestuursorgaan en nog redelijk dicht bij burgerij
- Ligt aan de functie
- Inhoud van het werk
- Ben ik bekend mee
- Maatschappelijke relevantie
- Lijkt op rijk
- Overheidssector waar ik nog niet heb gewerkt.
- Gemeenschappelijk nut
- Variatie in problematiek
- Idem
- Beter beleid maken
- Idem
- Dichterbij huis
- Idem
- Maatschappelijke onderwerpen
- Schakel tussen rijk en gemeente
- Complexe projecten, politiek
- Betekenisvol werk
- Nu veel te maken met provincies, andere kant van de tafel
- Brede maatschappelijke betrokkenheid
- Kom ik er eindelijk achter wat daar gedaan wordt,
- Zie gemeenten
- Andere werkgever
- Bijdrage aan regionale initiatieven
- Maatschappelijk belang
- Idem
- Interessante dossiers
- Dicht bij eigen woonomgeving
- Hoger abstractieniveau trekt me wel aan
- Beleidsrijk
- Idem
- Ach
- Strategische schaalniveau
- Idem
- Mooi om een bijdrage aan te leveren, past bij mijn competenties en ambities
- Goede secundaire regelingen
- Dicht bij huis
- Maatschappelijke positie
- Dicht bij de bewoners. Zou ook gemeenten kunnen zijn.
- Diversiteit
- Regionale ontwikkeling
- Relatie woonomgeving-privé-, maatschappelijke
- Veelzijdigheid
- Noord Holland
- Politiek
- Onderwijs gerelateerd bovenschools
- Zorg voor jeugd
- Brede sector
- Divers

Rechterlijke macht

- Salaris
- Is interessanter voor mij
- Rijksoverheid
- Zekerheid en iets kunnen betekenen voor de burger
- Interesse primair proces
- Interessant werk
- Orde
- Inzet voor een rechtvaardige samenleving



- Juridische vraagstukken
- Zie zbo
- Interessant
- Vernieuwing
- Interessante omgeving
- Interessant
- Brede maatschappelijke betrokkenheid
- Uitdaging
- Idem
- Maatschappelijk betrokken bezig met beleid/opsporing
- Maatschappelijke positie
- Diversiteit
- Inhoud van het werk
- Reclassering of iets vergelijkbaars

Primair onderwijs

- Interessant
- Werken met kinderen en ontwikkeling
- Contacten met mensen
- Niet specifiek iets
- Werken binnen het onderwijs
- Het werken aan de ontwikkeling van kinderen
- Leuk werk
- Het opleiden van de komende generaties
- Werken met kinderen lijkt me m.b.t. Het geven van extra ondersteuning wel de moeite waard om eens te verkennen. Maar alleen i.c.m. Management en ouders/zorgverleners.
- Creatiever
- Lijkt me leuk
- Kinderen helpen met goede basis
- Gerelateerd aan mijn huidige baan
- Eerder kunnen begeleiden bij moeilijk gedrag
- Kennis verbreden
- Ander type organisatie en leerling

Voortgezet onderwijs

- Interessant
- Kleinschaliger
- Niet specifiek iets
- Arbeidsvoorwaarden, gemeenschapsbelang
- Afwisseling
- Het werken met jeugd en bijdragen aan hun ontwikkeling
- Kennis overdragen, inhoudelijk bezig zijn
- Zekerheid en iets kunnen betekenen voor de burger
- Jonge mensen iets leren
- Ervaring
- Doelstelling van de organisatie is de ontwikkeling van jonge mensen
- Actie en jonge mensen
- Kennis overdracht
- Langer dezelfde scholieren
- Leuke afwisseling voor de laatste paar jaar van mijn carrière.
- Vakinhoud; contact met leerlingen
- Mezelf omscholen in een nieuw onderwerp (Engels) en dan werken met kinderen of volwassenen
- Baantje invullen
- Ontwikkelen
- Kinderen helpen met goede basis
- Geschiedenis lesgeven
- Uitdaging
- Werken met leerlingen
- Kennis verbreden
- Doelgroep



- Zorg/begeleiding van leerlingen
- Beter salaris, minder werkdruk
- Ander type organisatie en leerling

Middelbaar Beroepsonderwijs

- Techniek
- Niet specifiek iets
- Arbeidsvoorwaarden, gemeenschapsbelang
- Werken binnen het onderwijs
- Het thema leren en ontwikkelen voor volwassenen in het MBO
- Zekerheid en iets kunnen betekenen voor de burger
- Ervaring
- Ben al bekend met onderwijs
- Basis kwalificaties voor jonge mensen
- Vergelijkbaar met huidige omgeving maar nog meer praktische doeners inslag
- Kennis overdracht
- Studenten opleiden
- Ligt aan de functie
- Idem
- Werk met maatschappelijke relevantie
- Studenten voor de zorg
- Kinderen iets overdragen en hen op weg helpen in het leven
- Kinderen helpen met goede basis
- Beroepsgerichtheid
- Uitdaging
- Werken met leerlingen
- Voorbereiding naar werk
- Daar ben ik voor opgeleid
- Doelgroep
- Weer eens iets anders
- Zorg/begeleiding van leerlingen
- Beter salaris, minder werkdruk
- Onderwijs, maar met andere inhoud en dynamiek

Hoger Beroepsonderwijs

- Interessant
- Niet specifiek iets
- Arbeidsvoorwaarden, gemeenschapsbelang
- Werken binnen het onderwijs
- Onderzoek uitvoeren
- Idem als bovenstaande
- Het helpen groeien en overbrengen van kennis
- Kennis overdragen, inhoudelijk bezig zijn
- Kennisoverdracht aan gemotiveerde mensen
- Zekerheid en iets kunnen betekenen voor de burger
- Vernieuwing mogelijk
- Betekenisvol werk, uitdaging
- Ben daar al werkzaam
- Inhoudelijk interessante uitdagingen
- Werken met en voor jongeren
- Ik kan daar hetzelfde werk doen, maar in een andere omgeving
- Doel van de organisatie is de ontwikkeling van jonge mensen
- Kennis overdragen
- Kennisoverdracht
- Zie bovenstaand antwoord.
- Onderwijs en onderzoek combineren, mensen opleiden
- Kennisoverdracht
- Ligt aan de functie
- Kennis overdracht
- Onderwijs op zich
- Bijdragen aan het opleiden toekomstige generatie medewerkers



- Andere hogeschool
- Interessanter
- Iets heel anders
- Kennis overdragen en enthousiasmeren voor overheidswerk
- Uitdaging
- Maatschappelijk nut en positie, uitvoeringsgericht en overdragen kennis
- Weten met jonge mensen
- Onderwijs
- Opleiden van jonge mensen
- Uitdaging
- Andere omgeving
- Werkniveau
- Gerelateerd aan mijn huidige baan
- Werken met studenten
- Nieuwe leraren voorbereiden op vernieuwingen in werkveld
- Belang van welzijn
- Uitdaging
- Sluit aan bij mijn ervaring
- Coachen van studenten, onderwijs verzorgen
- Meer toegepast onderwijs
- Niet wat andere omgeving dan mbo
- Vergelijkbare organisatie
- Zorg/begeleiding van leerlingen/studenten
- Beter salaris, minder werkdruk
- Autonomie
- Interessante doelgroep
- Minor of Major ontwikkelen in specifiek gebied
- Bijscholen op taal/nt2 binnen HBO lijkt me nog een leuke nieuwe ervaring

Wetenschappelijk onderwijs

- Interessant
- Hier kan enigszins vergelijkbaar werk gedaan worden
- Basale wetenschap
- Niet specifiek iets
- Omgeving waarbij ontwikkeling voorop staat
- Arbeidsvoorwaarden, gemeenschapsbelang, leermogelijkheden
- Onderzoek uitvoeren
- Kennis overdragen, inhoudelijk bezig zijn
- Verwacht dynamische omgeving
- Zekerheid en iets kunnen betekenen voor de burger
- Vernieuwing mogelijk
- Betekenisvol werk, uitdaging
- Inhoudelijke verdieping
- Ben al bekend in de sector
- Combinatie van ontwikkeling van mensen en onderzoek
- Uitdaging voor mijzelf en verder helpen wetenschap
- Meer diepgang intellectueel uitdagend
- Hoger niveau
- Eerdere ervaring
- Interessante werkomgeving
- Ik heb relevante ervaring en zoek hoogopgeleide werkomgeving
- Puur wetenschappelijk onderzoek doen
- Kennisvermeerdering
- Kennisoverdracht
- Ligt aan de functie
- Werken voor scholing van mensen
- Het niveau en het andere publiek
- Gedrag, global citizenship, internationalisering en bildung in bredere zin.
- Werk met maatschappelijke relevantie
- Promotie onderzoek
- Ontwikkeling, onderzoek, doorloop in leeftijd
- Onderzoeksmogelijkheden



- Terug naar mijn roots
- Nog interessanter
- Iets heel anders
- Omgevingscultuur
- Niet als wetenschappelijk personeel, juist als ondersteuner in begeleiding van grotere (infrastructuur)projecten
- Uitdaging
- Kennis en innovatie, maatschappelijk belang
- Idem
- Expertise niveau/werken met hoogopgeleiden
- Nieuwe leer ervaring
- Meer eigen onderzoek.
- Relevant en interessant; mn in de beta-sector
- Ander werk
- Opleiden van studenten en de diversiteit aan opleidingen en mensen
- Heb ik ervaring mee
- Lesgeven op universitair niveau (vanuit eigen vakgebied)
- Onderwijsfunctie, vooral in management
- Mooi om een bijdrage aan te leveren, past bij mijn competenties en ambities
- Goede secundaire regelingen
- Werkniveau
- Introduceren nieuwe kennis in onderwijs
- Behorend bij mijn wetenschappelijke achtergrond
- Uitdaging
- Beter salaris, minder werkdruk
- Idem
- Interessante doelgroep

Onderzoeksinstellingen

- Hier kan enigszins vergelijkbaar werk gedaan worden
- Techniek
- Niet specifiek iets
- Onderzoek uitvoeren
- Meer onderzoek
- Ruimte om kennis te krijgen en te verspreiden
- Mijn eigen inhoudelijke kennis vergroten
- Zekerheid en iets kunnen betekenen voor de burger
- Interessante branche
- Interesse voor onderzoek en soort mens dat daar werkzaam is
- Interessant werk
- Betekenisvol werk, uitdaging, doorgroei mogelijkheden
- Wetenschappelijk onderzoek
- Idem
- Onderzoek
- Ik kan daar hetzelfde werk doen, maar in een andere omgeving
- Tno; etc
- Kennis opdoen en nieuwe kennis maken en delen
- Onderzoek en interessant werk
- Uitdaging voor mijzelf en verder helpen wetenschap
- Intellectueel uitdagend
- Inhoud, betekenis, doelgroep
- Iets totaal anders
- Verdieping van bepaalde kennis
- Bruikbaar onderzoek
- Andersoortig functie, maar inhoudelijk gerelateerd
- Sluit beter aan bij mijn eerste opleiding.
- Nieuwe ontwikkelingen
- Zie wetenschappelijk onderwijs
- Breed wetenschappelijk onderzoek doen
- Kennis opdoen
- Mooi werk als het maatschappelijk relevant is
- Gedrag, global citizenship, internationalisering en bildung in bredere zin.



- Wetenschappelijk onderzoek
- Promotie onderzoek
- Onderzoek voor maatschappij
- Bezig zijn met zinvol praktijkgericht onderzoek
- Innovatie
- Idem
- Mogelijkheid voor verdieping
- Maatschappelijk relevant thema, doorgroeimogelijkheden
- Idem
- Nieuwsgierigheid bevredigen, kenniscultuur
- Betekenisvol werk
- Iets heel anders
- Inhoud
- Relatie tussen onderzoek en organisatie / management
- Andere werkgever.
- Uitdaging
- Kennis en innovatie, maatschappelijk belang
- Idem
- Expertise niveau/werken met hoogopgeleiden
- Maatschappelijk nut, intellectueel uitdagend en vernieuwend, ontwikkelen en overdragen kennis, uitvoerend
- Idem
- Ander werk
- Het doen van onderzoek is waar ik voor ben opgeleid en al 20 jaar doe
- Heb ik ervaring mee
- Onderzoekskwaliteiten inzetten
- Uitdaging
- Inhoudelijk uitdagende functies
- Mogelijkheid tot wetenschappelijk onderzoek
- Analytisch werk
- Mooi om een bijdrage aan te leveren, past bij mijn competenties en ambities
- Vergelijkbaar met wat ik nu doe, maar zonder onderwijs
- Inspirerende omgeving
- Werkniveau
- Maatschappelijke positie
- Onbekendheid maakt aantrekkelijk
- Nieuwe kennis genereren over onderwijsontwikkelingen en implementatie
- Uitdaging
- Combinatie van onderzoek en beleidsadvies / beleidsgericht onderzoek
- Meer onderzoekgericht werk
- Idem
- Interessante doelgroep

Universitaire medische centra

- Hier kan enigszins vergelijkbaar werk gedaan worden
- Gezondheid
- Uitdaging om met mensen te werken
- Zorg aspect
- Zekerheid en iets kunnen betekenen voor de burger
- Interesse primair proces
- Betekenisvol werk, uitdaging, doorgroei mogelijkheden
- Idem
- Combinatie van onderzoek en zorg voor mensen
- Andersoortig functie, maar inhoudelijk gerelateerd
- Eerdere ervaring
- Omvang en reikwijdte
- Onderzoek doen in de zorg
- Kennis opdoen
- Minder politiek meer zakelijk
- Het vak verpleegkunde
- Onderzoek



- Betekenisvol werk
- Combinatie van onderzoek en directe toepassing in de zorg
- Uitdaging
- Kennis en innovatie, maatschappelijk belang
- Idem
- Zorg
- Ander werk
- Innovatie
- Goede secundaire regelingen
- Maatschappelijke positie
- Professionals, hoog opgeleide collega's, complexe organisatie
- Betekenisvol werk
- Idem

Veiligheidssector

- Diversiteit.
- Veiligheid van onze maatschappij
- Idem
- Maatschappelijk belang
- Rijksrecherche
- Veiligheid medewerkers
- Mijn eigen inhoudelijke kennis uitdragen en vergroten.
- Radicalisering, andere culturen
- Interesse primair proces
- Interessante branche
- Uitdagend
- Zou voor mij nieuw interessante werkveld kunnen zijn
- Ontwikkelen van doelgerichte aanpak
- Net als gemeente: winst te behalen.
- Andere omgeving qua werk
- Functie is belangrijker dan sector; in de sector zijn interessante functies
- Al ervaring
- Omvang en reikwijdte
- Interessegebied
- Maatschappelijke relevantie
- Ligt aan de functie
- Bijdragen aan het oplossen/verminderen van veiligheidsvraagstukken
- Overheidssector waar ik nog niet heb gewerkt.
- Veel werk in
- Maatschappelijk relevant thema, doorgroeimogelijkheden
- Betekenisvol werk
- Persoonlijke interesse
- Maatschappelijk belang
- Inzet voor veiligheid
- Oude liefde vanuit primaire opleiding
- Heb ik ervaring mee
- Betekenisvol

Defensie, burgerpersoneel

- Diversiteit
- Bijzondere hiërarchische structuren
- Opa en vader hebben bij de landmacht gediend
- Bekend binnen overheid en procedures
- Betekenisvol werk, doorgroei mogelijkheden
- Andere taakvelden
- Ik werk hier nu al meer dan 4 jaar als externe.
- Belangrijk voor maatschappij
- Vgl met ervaring
- Meer geld dus meer mogelijkheden om defensie slagvaardiger te maken
- Maatschappelijke relevantie
- Interessant
- Imago van defensie



- Maatschappelijke relevantie
- Overheidssector waar ik nog niet heb gewerkt.
- Mooie organisatie om voor te werken
- Betekenisvol werk
- Arbeidskrachte en sector waar ik niet in eerste instantie aan zou denken.
- Inzet voor landsveiligheid
- Veel ontwikkelingen en groei
- Nuttig
- Maatschappelijk relevant
- Veel kennis aanwezig
- Organisatie

Defensie, marine

- Zekerheid en iets kunnen betekenen voor de burger

Defensie, landmacht

- Coördinerende functie
- Diversiteit
- Veiligheid van wereld
- Zekerheid en iets kunnen betekenen voor de burger

Defensie, luchtmacht

- Werkzaamheden
- Zekerheid en iets kunnen betekenen voor de burger

Defensie, koninklijke marechaussee

- Diversiteit
- Zekerheid en iets kunnen betekenen voor de burger
- Dicht bij mijn achtergrond met vergelijkbare vraagstukken
- Werk, uitdagingen

Politie

- Haar werk wordt steeds belangrijker vanwege bezuinigingen in o.a. de zorg
- Afdeling veiligheid en gezond werken
- Veiligheid van onze maatschappij
- Maatschappelijke betrokkenheid heeft mijn interesse, iets essentieels kunnen betekenen voor de medemens
- Zekerheid en iets kunnen betekenen voor de burger
- Interesse primair proces
- Lokale grote organisatie
- Idem
- Betekenisvol werk, uitdaging, doorgroei mogelijkheden
- Meer uitvoerend, betere arbeidsvoorwaarden
- Orde
- Dynamisch, veel opgaven
- Dicht bij mijn achtergrond met vergelijkbare vraagstukken
- Met jongeren / ontwikkelen doelgerichte aanpak
- Jongensdroom
- Meer een romantisch idee
- Andere omgeving qua werk
- Inzet voor een rechtvaardige samenleving
- Non profit, boeiende omgeving
- Al ervaring
- Omvang en reikwijdte
- Qua problematiek, cultuur e.d. Vergelijkbaar
- Maatschappelijke relevantie
- Dienstbaar aan burgers
- Interessant
- Idem
- Maatschappelijke relevantie
- Andere dynamiek



- Overheidssector waar ik nog niet heb gewerkt.
- Maatschappelijke betrokkenheid
- Taak van politie, dicht op burgers
- Maatschappelijk relevant thema, doorgroeimogelijkheden
- Betekenisvol werk
- Maatschappelijk belang
- Opleiden van
- Inzet voor veiligheid
- Idem
- Heb ik ervaring mee
- Maatschappelijk betrokken bezig met beleid/opsporing
- Betekenisvol
- Aanpak jeugd/ jong volwassenen. Positieve zin
- Maatschappelijk zeer belangrijke organisatie
- Betekenisvol werk
- Psychische ondersteuning voor agenten
- Doorlopen van functies naar kader

Dienst justitiële inrichtingen

- Diversiteit
- Is interessanter voor mij
- Werk
- Complexe casuïstiek
- Zekerheid en iets kunnen betekenen voor de burger
- Interesse primair proces
- Idem
- Orde
- Dicht bij mijn achtergrond met vergelijkbare vraagstukken
- Interessante werkomgeving
- Uniformeren diverse inrichtingen lijkt me een uitdaging
- Handhaving
- Veel werk
- Betekenisvol werk
- Erg belangrijk dat dji goed haar werk doet / kan doen.
- Nuttig
- Interesse in forensisch onderzoek
- Idem
- Zorg/begeleiding jonge mensen
- Forensische begeleiding

Douane

- Controle
- Diversiteit
- Een andere tak van sport
- Werk
- Afwisseling
- Zekerheid en iets kunnen betekenen voor de burger
- Interesse primair proces
- Nieuwe omgeving, anders denken brengen
- Mogelijkheden tot carrière
- Vergelijkbaar met politie
- Maatschappelijke relevantie
- Andere dynamiek
- Handhaving
- Betekenisvol werk
- Persoonlijke interesse
- Werkperspectief
- Idem
- Nuttig
- Maatschappelijk betrokken bezig met beleid/toezicht
- Andere omgeving
- Aan transport gerelateerd



- Scholing nieuwe medewerkers

Zorgsector niet zijnde een universitair medisch centrum

- Interessant
- Past bij mij
- Betere arbeidsvoorwaarden dan umc
- Niet specifiek iets
- Bijdragen aan de gezondheid van mensen
- Uitdaging om met mensen te werken
- Zorg aspect
- Zekerheid en iets kunnen betekenen voor de burger
- Interesse primair proces
- Groeiende en interessante branche
- Betekenisvol werk, uitdaging, doorgroei mogelijkheden
- Mensgericht
- Werken met en voor mensen
- Hulp
- (particuliere) ggz
- Belang voor de maatschappij
- Oorsprong arbeidsverleden, nieuwe kennis en vaardigheden daar kunnen inzetten
- Zorg
- Mensen
- Omvang en reikwijdte
- Idem
- Contact met de zorgvragende en direct resultaat
- Geen
- Het vak verpleegkunde
- Inhoudelijk interessant werk, past bij wat ik nu doe
- Groeisector met veel uiteenlopend werk.
- Maatschappelijk belang
- Deels weer oude beroep oppakken
- Uitdaging
- Uitdaging
- Maatschappelijk belang
- Management van zorginstelling
- Zorg
- Complexe managementtaken
- Dichter bij de organisatie dan vanuit een onderzoeksperspectief zoals ik nu doe
- Andere omgeving
- Gerelateerd aan mijn oorspronkelijke achtergrond
- Onderwijsinnovatie
- Complexiteit organisatie

Markt

- Hier kan enigszins vergelijkbaar werk gedaan worden
- Als het een leuk team is
- Ik vind dat deze minder bureaucratisch zijn ingericht dan publieke sectoren. Er is te veel gedoe met regelingen en voorwaarden etc, waardoor de mogelijkheden om alert op ontwikkelingen te reageren wordt geblokkeerd. Medewerkers houden te veel vast aan verworven rechten.
- Redactie/vertaalwerkzaamheden, specifiek beroep dus, niet de marktsector in het algemeen.
- Andere mentaliteit
- Meer doorgroei mogelijkheden
- Niet specifiek iets
- Kortere lijnen, sneller een beslismoment
- Salaris, beperkte bureaucratie
- Meer uitdaging
- Ander beroep, vervoerssector
- Idem
- Commerciële bedrijven
- Meer afwisseling, vrijheid en betere beloning
- Salaris, het werk an sich
- Verwacht dynamische omgeving



- Consulting en advies, op 'juiste' keuzes en niet verwachte
- Interessante branche
- De praktijk in waarvoor ik nu studenten opleid
- ?
- Voordeel van arbeidsrecht, minder invloed van vakorganisaties en betere sturing op effect en resultaat
- Voedingsmiddelen industrie
- (meestal) Een betere link tussen inspanning, resultaat en beloning
- Zzp
- Mogelijkheid werk te doen dat aansluit bij opleiding als coach
- Betere arbeidsvoorwaarden
- Zowel specialiseren in bestaande competenties als nieuwe interessante werkvelden
- Kan datgene uitoefenen wat ik al heel lang wil
- Dynamiek
- Compleet andere manier van werken
- Advies
- Ik zou daar soortgelijk werk kunnen doen
- Kans
- Beter salaris
- Informatiemanagement
- Werken voor meerdere opdrachtgevers
- Productontwikkeling (b.v. Simulatieprogramma) en/of advisering
- Functie is belangrijker dan sector; in de sector zijn interessante functies
- In en verkoop
- Ervaren hoe de wereld werkt
- Meer resultaatgericht
- Besluitvaardigheid en klantgericht werken
- Nieuwe mogelijkheden verkennen
- Directer
- Totaal iets anders
- Andersoortig functie, maar inhoudelijk gerelateerd
- Weet niet
- Uitdaging
- Meer ontwikkelingsmogelijkheden
- Dynamiek, ondernemerschap en ontbreken/minder bureaucratische fuzz
- Meer salaris
- Ter afwisseling
- Eigen onderneming starten
- Een echte uitdaging
- Beter leiderschap en visie
- Veelzijdigheid
- Commerciële stimuli
- Maatschappelijke relevantie
- Doelgerichter dan overheid, minder onzinnige bureaucratie
- Dynamiek, afwisseling
- Idem
- Daar kom ik vandaan
- Concreet
- Gedrag, global citizenship, internationalisering en bildung in bredere zin.
- Werk, uitdagingen
- Bedrijfsleven, commercie
- Commercie en ondernemerschap
- Er zit meer tempo in besluitvorming, veranderingen worden sneller doorgevoerd, het is makkelijker om aan te passen aan de noodzakelijke veranderingen
- Uitdagender opdrachten, betere voorwaarden
- Techniek
- Fysiek werk geeft energie
- Ondernemerschap
- Doelgerichtheid, daadkracht
- Praktijk, verandering, innovatie
- Meer te verdienen
- Betere arbeidsvoorwaarden



- Totaal nieuwe uitdaging
- Carrière mogelijkheden
- Concrete werkzaamheden, geen politieke omgeving
- Commerciële insteek, type projecten
- Detachering naar overheidsorganisatie
- Minder bureaucratie en veel beter betaald
- Economische en fin.adm.sector
- Bedrijfsmatig werken
- Vrijheid
- Een eigen praktijk hebben
- Kan toegevoegde waarde leveren
- Overheid geeft weinig ruimte aan ondernemende ambtenaren
- Bijdragen aan duurzame maatschappij
- Maatschappelijk belang
- Slagvaardig
- Meer ruimte voor ondernemerschap
- Met name advies en consultancy opdrachten bij overheden vervullen
- Uitdaging van de markt, snel ontwikkelen
- Ramen open
- Zakelijkheid en transparantie
- Brede keuze
- Eigen bedrijf opzetten
- Afhankelijk van het bedrijf; brede interesse
- Internationale aspecten
- Competatievere en meer actieve werksfeer
- Werken als zelfstandige
- Divers
- Naar verwachting minder stroperig
- Idem
- Meer afwisseling, ik heb voorheen in het bedrijfsleven gewerkt, daar was meer variatie
- Veelzijdigheid
- Meer
- Betalen beter
- Uitdaging en ontwikkelingsmogelijkheden die ik nu niet heb
- Meer gestructureerd
- Zelfstandigheid
- Commercieel
- Carrière mogelijkheden
- Agrarisch of transport
- Open beroepenveld / adviseur
- Andere werkomgeving

Overig, namelijk

- Mijn expertise in zetten voor projecten, die er toe doen in de huidige samenleving
- Vrijheid
- Als coach komen mijn talenten en kwaliteiten wel tot hun recht. Bij de tud zijn geen functies beschikbaar daarvoor buiten de inhuur van externen.
- Creativiteit
- N.v.t.
- Ik ben overplaatsbaar, dus verplicht om na zoveel jaar een andere functie te verrichten
- Mijn kennis van de natuur overdragen en bewaken voor vernieling.
- Machtig om met zo'n groot voertuig te rijden
- Parttime werken
- Opsporing
- Professionalisering in de sector
- Geen specifieke sector
- De werkdruk in het onderwijs is te hoog!!!
- Je bent zelf verantwoordelijk, je hoeft niet aan windowdressing te doen als je dat niet wil, je bent niet afhankelijk van politieke grillen.
- Daar ligt (nog meer) mijn passie en ambitie
- Dicht op de uitvoering
- Idem



- Onafhankelijk
- Betere voorwaarden snellere besluiten
- Samen met inwoners plannen opstellen en uitvoeren
- Kan ik in ieder geval het werk doen waar ik goed in ben en blij van wordt.
- Vrijheid om te werken aan een betere wereld
- Verdienste en uitdaging
- Werken met en voor mensen
- Goede gesprekken en zinvol werk
- Eigen baas
- Uitdaging
- Inhoud, betekenis, doelgroep
- Beloning(systeem) en carrière mogelijkheden, secundaire arbeidsvoorwaarden, minder regelgeving
- Als er iets moois op mijn pas komt sta ik daar voor open
- Weet ik nog niet
- Dat is mijn core-business, en sluit aan bij mijn opleiding en werkzaamheden.
- Iets heel anders dan ik nu doe, geen baas
- Dienstverlenende karakter
- Met mensen bezig zijn
- Hangt van de functie af, minder van de sector
- Boekenvak; afwisseling
- Nvt
- Vrijheid creativiteit
- Heb ik als kind al willen worden
- Het niveau en het andere publiek
- Beter salaris
- Uitdagender opdrachten, betere voorwaarden
- Grote interesse voor cultuur waar ik mij voor in zou willen zetten
- Leuke en nuttige tijdinvoering aanvulling op mijn aanstaande pensioen
- Zelf regie
- Overal prima en wel wat aan de hand
- Het gaat in alle sectoren om mensen, interacties en samenwerken om doelen te bereiken
- Nvt
- Uitdaging
- Interessante mede-overheid met urgent probleem van te veel dan wel te weinig water (en alle problemen van dien).
- Complex, kortdurende opdrachten
- Theater
- Uitdaging
- Arbeidsvoorwaarden, salaris, werk-privé balans, meer mogelijkheden
- Maatschappelijke behoefte, leegheid van huidige alleen op financiën gerichte instellingen (ook umc's!)
- Idem
- Iets bijdragen aan het leven van iemand anders
- Nog geen idee
- Kunstsector
- Sluit ook aan bij mijn ervaring en ik wil graag voor en met mensen werken
- Innovaties
- Gevarieerder werk
- Zelf doen waar je zin in hebt
- Het werk en contact met collega's en bezoekers
- Het gaat om betekenisvol werk. De inhoud is relevant en sluit aan bij mijn passies.
- De eigen vrijheid; het directere maatschappelijk engagement

D4 Welke specifieke rol ziet u voor de Rijksoverheid in de aanpak van lastig vervulbare functies (krapteberoepen) in de publieke sector?

- (andere) secundaire arbeidsvoorwaarden mogelijk maken - Uitzendbureaus schrappen, zodat er weer feeling komt tussen arbeider en werkgever (beide kanten op) - Zorg dat de mensheid niet meer zo bang is dat er ergens ooit eens iets fout gaat, zodat er tijd overblijft om te werken ipv alles te registreren



- Aandacht voor vragen en om-/bijscholingstrajecten en goede info hierover bieden. - actief loopbaanbeleid, kijken wat bij iemand zou passen - mensen dmv detacheringen/trainerships laten kennismaken met kraptesectoren
- Betrokken zijn bij opleidingen; - bekendheid bij jonge doelgroep; - aanbieden van stages, afstudeeropdrachten met baangarantie; - ...
- Gepast salaris bieden - werkdruk verminderen - aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden bieden - opleiding aantrekkelijk maken - administratieve overdaad verminderen - minder regels, meer vertrouwen toelaten
- Meer salaris mn in de zorg en onderwijs - betere randvoorwaarden - stageplekken (ook in andere beroepen en op lager nivo
- Mogelijkheid bieden voor omscholing (boventalig) personeel, Ruchtbaarheid geven aan feit dat er sprake is van krapteberoepen (+handelingsperspectief bieden). Niet alleen onder eigen personeel maar in maatschappij.
- Voorkomen dat er een numerus fixus is in hoger (beroeps)onderwijs bij technische opleidingen. - Zorgen dat lesgeven in primair en voortgezet onderwijs weer een respectabel beroep wordt - Overheidsbudget zo verdelen dat er meer budget naar onderwijs gaat, voor versterking en vernieuwing - Vernieuwen van voortgezet onderwijs
- Vraag en aanbod bij elkaar brengen door middel van een platform; - faciliteren van omscholing (zeker als het gaat om functies met specifieke scholingseisen, zoals die gelden voor docenten en in de zorg); - bieden van financiële en/of baangaranties aan mensen die omscholing overwegen (mensen die de zekerheid hebben dat ze kunnen terugkeren naar hun vorige baan, zullen eerder in beweging komen?)
- (al aanwezige) kwalificaties gelijkstellen om de overstap makkelijker te maken
- (enige) sturing in studiekeuze, aantrekkelijk maken werken in het onderwijs (aanzien en salaris)
- (om)scholing
- (om)scholing bieden
- Meer mensen opleiden door meer mensen toe te laten in geschikte studies * Dit kan alleen door meer docenten aan te nemen - daardoor zal werkdruk afnemen * Opleiding 'on-the-job'
- €€€€€€€€
 - Regie > eigen personeel stimuleren
- 1 grote mobiliteitsbank waar ieder onderdeel van het rijk aan moet sluiten. Te veel eigen regie , te veel vriendjespolitiek nog. Matchingsgesprekken ipv 0-fase. Afschaffen deze fase.
- Voor de nieuwe lichter docenten: een baan formuleren die uitvoerbaar is qua taakbelasting. Verhouding lestaak/ontwikkeltaak lessen, ruimte voor andere taken (onderwijs gaat dit over) 2- Een (start-)salaris geven wat ergens op slaat t.o.v. Het bedrijfsleven, met evenredige groeipotentie 3- Een betere bescherming van deze groep tegen ouder/leerling-terreur (niet dat ik daar nu zo veel last van heb, maar het gebeurt te veel) 4- Het stoppen van het voortdurend op de scholen afwentelen van "maatschappelijke problemen": daar moeten de scholen iets mee doen... Meestal gewoon de ouders!
 - Meer betrokken zijn bij opleidingsquota 2) betere arbeidsvoorwaarden creëren 3) De krapteberoepen interessanter maken bij scholieren
- Meer doorgroeimogelijkheden creëren. 2) Verplicht omscholen medewerkers in "end-of-live" functies 3) Pro-actief benaderen van medewerkers.
- Stimuleren van scholing (of omscholing) 2) verbeteren van arbeidsvoorwaarden direct of indirect
 - Arbeidsmarktvoorbereiding van scholieren en studenten 2. Studiemogelijkheden aantrekkelijker maken, bijv. Dmv lagere kosten en/of bijdrage bedrijfsleven stimuleren.
 - Communicatie tbv werving. 2. Arbeidsvoorwaarden en aantrekkelijk werkgeverschap stimuleren 3. Onderwijs inclusief 2e kans
 - Meer waardering voor deze beroepen (financieel en ondersteunen van instellingen met extra tijd/coaching etc) 2. Stoppen met rendements-denken en efficiency-denken in deze beroepen (dus professional weer in autonomie, eigenaarschap)
- Mijn eigen sector rechterlijke macht: moeilijk te vervullen functies in strafsectie komen deels doordat collega's daar nu weglopen ivm onhoudbare werkdruk. Dus: niet meer fout maken die in verleden is gemaakt door uitsluitend op sluitende begrotingen met te weinig personeelsbudget te sturen. 2. Sector waarin dochter werkt (wetenschappelijk onderwijs): hoewel zij structureel werk doet, toch aaneenschakeling van tijdelijke contracten, nu zelfs via uitzendbureau! Hoezo? 3. Sector waarin partner werkt (middelbaar onderwijs): door nieuwe rage onder schoolbestuurders (met dank aan de Inspectie) is 'gepersonaliseerd onderwijs' ineens hot. En dat wordt dus top down opgelegd. Leidt tot vervroegd pensioen van vele



docenten en weglopen uit het vak bij jongeren. Overigens is de top-down bestuurscultuur een ziekmaker bij een onrustbarend groot aantal collega's van partner.

- Salarisering en maatschappelijk aanzien. De overheid bepaalt nog steeds de salarissen van de verpleegkundigen en onderwijzers. Zolang de maatschappij nog steeds verkopers van verzekeringen, of snelle reclamejongens meer betaalt en hoger waardeert, zal de krapte in deze beroepen blijven. Moet op de politieke agenda gezet worden en niet alleen door PO in actie. 2. Er moet nagedacht worden of marktwerking in alle sectoren wel het beste systeem is. Zie zorg, onderwijs, 3. Minder mogelijkheden tot juridisering van dossiers, dat kost veel meer dan het opbrengt. Train -juist ambtenaren- meer in praten dan in dichttimmeren van processen. Praten levert meer op en scheelt juristen. 4. Voorbeeldfunctie. Ga als politicus, bn-er, zelf regelmatig voor de klas staan. Ook topambtenaren. 1X per week. EN niet alleen als de camera's draaien.
- 1. stoppen met gepast onderwijs: er wordt te veel verlangd van de leerkracht wat niet realistisch is, het werkt gewoon niet met 30 kinderen in de klas waarvan 3kwart een specifieke begeleiding nodig heeft en dat je dit dan in je eentje moet doen in de klas. Zelfs met extra handen in de klas lukt het niet omdat het om te veel leerlingen gaat met te veel uiteenlopende zorgen/begeleidingswensen. Daarnaast is het onevenredig verdeeld met de tijd/aandacht die je per kind besteedt. Kinderen die gemiddeld zijn en overal goed in meekomen krijgen nauwelijks nog aandacht van de leerkracht omdat alle aandacht uitgaat naar de kinderen met een zorg/leerachterstand/beperking, etc. 2. stoppen met alle extra administratieve taken die er in de afgelopen jaren bij zijn gekomen, het levert geen meerwaarde op de normale administratie die je al voert. Het levert onoverzichtelijke stapels leesvoer op. 3. fatsoenlijk salaris voor het werk dat wij leveren, er is nog altijd een te grote kloof tussen voortgezet
- 1] betere arbeidsvoorwaarden waardoor het krapteberoep aantrekkelijk wordt 2] inherent aan [1]: werkdruk verminderen
- 100% overnemen van studieschuld Meteen een vaste baan aanbieden Fikse verhoging verhuiskosten vergoeding en woon-werkverkeervergoeding Two body problem faciliteren Kinderopvang bij werkgever
- Aan te moedigen door het misschien financieel aantrekkelijker te maken.
- Aanbieden alternatieve opleidingsmogelijkheden zitten personeel. Stimulering instroom jongeren in opleiding.
- Aanbieden omscholing, en aantrekkelijker maken functies, dmv status verhoging, meer salaris aantrekkelijker arbeidsvoorwaarden, weer druk verlaging etc.
- Aanbieden scholing Aanpassen arbeidsvoorwaarden Zorgen voor een aansprekend functieomschrijving en invulling Vermindering bureaucratie zodat mensen niet vertrekken
- Aanbieden van goede/snelle opleidingen, mensen zonder werk min of meer verplichten een opleiding te gaan volgen
- Aanbieden van omscholing
- Aanbieden van scholing
- Aanbiedingen doen in arbeidsvoorwaarden en salaris. Niet steeds achter de markt aanlopen en tijdig een nieuwe cao afsluiten
- Aanbod vanuit schoolopleidingen beter laten aansluiten bij de vraag uit de markt. Geen onzin opleidingen meer aanbieden waar toch geen werk in te vinden is.
- Aandacht ervoor vragen. Gerichte scholing
- Aandacht geven en opleiden faciliteren
- Aandacht vestigen op en faciliteren van.
- Aandacht via de media voor vragen. Betere arbeidsvoorwaarden of hoger salaris.
- Aandacht voor die beroepen die er toe doen om de maatschappij op het rechte pad te houden!
- Aandacht voor omscholing met faciliteiten + enthousiasmeren + stimuleren opleidingen
- Aandacht voor vragen en andere sectoren begeleiden om overstap te realiseren voor werknemers
- Aandacht, geld en marketing voor de opleidingen tot krapteberoepen. Geld puur en alleen voor salarisverhogingen in krapteberoepen
- Aandacht, faciliteren, overstaptrajecten financieren
- Aangeven "reclame maken" zorgen voor bekendheid. De publieke sector afstoffen van het saaie imago. Want de krapte zorgt ook dat slechts weinigen op functies afkomen en de kans is aanwezig dat je toch verkeerde mensen binnen krijgt
- Aanjaagfunctie en het scheppen van mogelijkheden
- Aanjagen afspraken op sectorniveau: opleiden, stageplaatsen, na/bij/omscholing.
- Aanjagen onderwijs en bijscholingsmogelijkheden



- Aanjagen van activiteiten die het mogelijk maken voor andere om in die beroepen te gaan werken. Betere salariëring. Als overheid zelf mensen in dienst nemen uit andere groepen zodat er in totaal meer wekende zijn, dit legt minder druk op de zeldzame beroepen. Als overheid zelf of meer opleidingen starten voor deze beroepen, van onder af aan doorgroeien.
- Aanjagen, mobiliseren, randvoorwaarden scheppen
- Aanjager
- Aanmerkelijke salarisverhoging in de rechterlijke macht om ook mensen uit advocatuur en andere beter betaalde beroepen te kunnen aantrekken. En dat geldt ook voor de totale ondersteuning van de rechterlijke macht.
- Aanmoedigen
- Aanmoedigen; bekendheid geven aan deze krapteberoepen; evt. Financiële aanvulling om overstap mogelijk te maken.
- Aannemen van de juiste mensen
- Aanpakken bij de bron; beter opleiden met minder schulden, meer betalen, meer individuele ontwikkelingsmogelijkheden. Kortom; zorgen voor meer kwaliteit voor iedereen.
- Aanpakken werkdruk, loon marktconform maken en conclusies commissie Dijsselbloem eens serieus te nemen.
- Aanpassen arbeidsvoorwaarden
- Aanpassen bij vraag
- Aanpassen opleidingen en salaris.
- Aanpassen salarisschalen - beter betalen is in de meeste gevallen waarschijnlijk afdoende.
- Aanpassen scholing ed.
- Aanpassen van de opleidingen, het is nu een grote onoverzichtelijke bende in de vervolgoopleidingen en de universitaire opleidingen. Opleidingen moeten zoom-gesteld zijn, dat een overstap naar een andere universiteit, die dezelfde opleiding aanbiedt, makkelijker gaat. Inperken van kopstudies. Meer afspraken rondom begeleiding, die dwingend voorgeschreven worden, meer uren voor docenten ter beschikking van studenten, meer investeren in HBO en MBO opleidingen, en zorgen voor goede testen voor mensen die zelfdidact zijn. Nu is het zo dat je zonder papertje gelijk afgewezen wordt, terwijl er veel goede en bekwame mensen zijn, die dat papertje nooit hebben gehaald. De overheid steekt zijn kop in het zand voor dat aspect. Zeker bij ICT zie je dat heel veel. Laat mensen bij een sollicitatie maar een opdracht maken, daar haal je veel uit! Gezamenlijke campagnes, en meer aansluiten bij de sociale media, praten op opleidingen, meer stage-plekken aanbieden, en ook tijdelijke hulp aannemen die
- Aanpassing financiële vergoeding
- Aanpassing fuwaprov en inschaling
- Aanpassing salarissen / arbeidsomstandigheden
- Aanpassing wet & regelgeving, betere salaris o.a. Via CAO afspraken
- Aansluitend en modern onderwijs, veel beroepen zullen gaan verdwijnen.
- Aanspreken werkelozen om te gaan omscholen en andere functies aanvaarden
- Aansturing
- Aansturing en salarisverhoging bij de krapte beroepen
- Aantrekkelijk arbeidsvoorwaarden. Minder werkdruk Meer salaris
- Aantrekkelijk maken; minder regels, administratie en meer vergoedingen
- Aantrekkelijk en mogelijk maken om om te scholen.
- Aantrekkelijk er maken, met name in secundaire voorwaarden. Autonomie beroepstrots koesteren. Weg van bureaucratie als gestold wantrouwen richting vertrouwen voor de expert als startpunt
- Aantrekkelijk maken
- Aantrekkelijk maken
- Aantrekkelijk maken
- Aantrekkelijk maken
- Aantrekkelijk maken (imago/werksfeer/arbeidsvoorwaarden) voor mensen om bij de overheid te gaan werken.
- Aantrekkelijk maken ; communicatie ; arbeidsvoorwaarden
- Aantrekkelijk maken beroep / promotie. Werken bij de overheid is maatschappelijk relevant werk etc. Eerlijke krapteverdeling binnen de publieke sector. Samenwerking in publieke sector op kraptefuncties stimuleren initiëren.
- Aantrekkelijk maken beroep. O.m. Door maatschappelijke relevantie koppelen aan marktconforme beloning; functies ontdoen van bureaucratisch fuzz; investeren in zogenaamde leer werk trajecten.
- Aantrekkelijk maken d.m.v. Uitstekende primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, ontwikkelingsmogelijkheden bieden, goed werkklimaat scheppen.



- Aantrekkelijk maken door betere secundaire arbeidsvoorwaarden. Leerkrachten kunnen geen hypotheek krijgen,!!
- Aantrekkelijk maken door hoger salaris en betere arbeidsvoorwaarden. Waardering verhogen.
- Aantrekkelijk maken door meer zekerheid te bieden en meer salaris en minder werkdruk
- Aantrekkelijk maken door premie/belastingvoordeel
- Aantrekkelijk maken door salarismogelijkheden en carrièreontwikkeling in de krapteberoepen. Afschaf huidige zorgstelsel en minder invloed van de grote verzekeringsmaatschappijen. Goede begeleiding docenten.
- Aantrekkelijk maken door studieschulden kwijt te schelden, werken aan statusverbetering, verlichten van overige werkzaamheden door functiedifferentiatie, door de werkweek te bekorten en eventueel een hoger salaris.
- Aantrekkelijk maken door werkomstandigheden en beloning.
- Aantrekkelijk maken en niet alleen in woord maar ook in daadkracht. Meer aandacht voor instroom jongeren door bv veel stageplaatsen te creëren.
- Aantrekkelijk maken en onder de aandacht brengen van deze functies
- Aantrekkelijk maken en zelf opleiden
- Aantrekkelijk maken functie/beroep...misschien door betere arbeidsvoorwaarden, verhoogd pensioen etc. Financieel aantrekkelijk maken.
- Aantrekkelijk maken hetzij obv perspectief toekomst of financieel
- Aantrekkelijk maken krapteberoepen door aanpassingen in salarissen.
- Aantrekkelijk maken met financiële tegemoetkomingen
- Aantrekkelijk maken met goed salaris, pensioen.
- Aantrekkelijk maken om de overstap te maken.
- Aantrekkelijk maken om over te stappen
- Aantrekkelijk maken omscholing, voordelig qua kosten en zekerheid baan. Opleiding creëren voor omscholing.
- Aantrekkelijk maken van arbeidsvoorwaarden en van het imago van de beroepen
- Aantrekkelijk maken van de beroepen. Waardering voor de beroepen.
- Aantrekkelijk maken van de functie door salaris en opleidingsmogelijkheden
- Aantrekkelijk maken van de functies
- Aantrekkelijk maken van de functies (tegemoetkoming in studiekosten, salariëring.
- Aantrekkelijk maken van de functies door bijv aanpassing van de salariëring. Het bieden van goede secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Aantrekkelijk maken van de overstap, b.v. Door benodigde scholing mede te financieren
- Aantrekkelijk maken van de vakken, na en bijscholing tbv zijnstroom aantrekkelijker maken
- Aantrekkelijk maken van dergelijke beroepen, dmv betaalde omscholingstrajecten, en verbeteren van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Aantrekkelijk maken van deze beroepen
- Aantrekkelijk maken van deze beroepen door goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Aantrekkelijk maken van deze beroepen mede door een goede verloning
- Aantrekkelijk maken van deze functies
- Aantrekkelijk maken van deze functies door bijv. Gratis omscholing, bonussen etc.
- Aantrekkelijk maken van deze functies door salaris en verminderen werkdruk
- Aantrekkelijk maken van functies door voorlichting en hulp bieden bij omscholing. Zeker werkgevers erop wijzen dat niet alleen de jeugd de toekomst is maar juist de begin 50-ers
- Aantrekkelijk maken van het beroep
- Aantrekkelijk maken van het beroep door betere arbeidsvoorwaarde.
- Aantrekkelijk maken van het beroep en extra opleidingsmogelijkheden.
- Aantrekkelijk maken van het beroep, salaris en doorstromingsmogelijkheden bekijken vanuit andere beroepsgroepen
- Aantrekkelijk maken van het beroep. Door middel van een salariëring die ook in andere gelijkwaardige sectoren gelden. Minder werkdruk inzake administratieve dingen.
- Aantrekkelijk maken van het beroep. Niet alleen door salarisverhoging maar ook werkdrukverlichting. In het onderwijs zou het helpen om meer onderwijsassistenten te hebben. Om bijvoorbeeld druk van leerlingen die er uit gestuurd worden en a moeten komen of een toets moeten inhalen over te nemen.
- Aantrekkelijk maken van het vak onderwijs. Vermindering van de regelgeving en rapportages in het onderwijs en meer vrijheid voor de leerkrachten om weer enthousiast voor de klas te staan. Er zorg voor dragen dat basisscholen in goede geventileerde gebouwen zitten met meer dan voldoende buitenruimte. Financiële middelen om vakleraren in te zetten.
- Aantrekkelijk maken van het werk



- Aantrekkelijk maken van krapteberoepen
- Aantrekkelijk maken van krapteberoepen, maar dat gebeurt al. Misschien nog niet genoeg.
- Aantrekkelijk maken van lastig vervulbare functies
- Aantrekkelijk maken van omscholing.
- Aantrekkelijk maken van opleidingen en werk in deze beroepen. Waardering, salaris, secundaire arbeidsvoorwaarden
- Aantrekkelijk maken van opleidingen voor deze sectoren - Compensatie in deze sectoren (mn. Onderwijs) in verhouding brengen met de te verrichten taken.
- Aantrekkelijk maken van overstap door creëren van (financiële) mogelijkheden voor opleidingen specifiek voor die beroepen. Mogelijke bureaucratische belemmeringen slechten. Waar nodig aantrekkelijkheid van salarissen versus die in sommige andere sectoren
- Aantrekkelijk maken van werk bij de overheid door reclame, betere beloning, goede arbeidsvoorwaarden
- Aantrekkelijk maken van werk in VO door verbetering werkomstandigheden als huisvesting, klimaatbeheersing, lokalengrootte, aantal leerlingen in klas, pedagogische ondersteuning, goed salaris
- Aantrekkelijk maken! Mensen aannemen en dan ook echt inzetten op die beroepen. Minder bureaucratie
- Aantrekkelijk maken, belang benadrukken
- Aantrekkelijk maken, duiden belang,
- Aantrekkelijk maken, extra salaris, maar ook zorgen dat deze nieuwe medewerkers niet gelijk overvraagd worden. Aanpak van de buitensporige administratie in zorg en onderwijs, innoveren hierin
- Aantrekkelijk maken, makkelijk maken
- Aantrekkelijk maken, meerwaarde bieden boven de marktsector, evt extra financiële vergoeding bovenop BBRA
- Aantrekkelijk maken, voortrekker, maatschappelijk betrokken, ontplooiing
- Aantrekkelijk maken.
- Aantrekkelijk maken. Hoe, dat verschilt per beroep
- Aantrekkelijk pakket arbeidsvoorwaarden maken voor deze krapteberoepen.
- Aantrekkelijk salaris, goede arbeidsvoorwaarden, scholing en werving
- Aantrekkelijk van het werken in het onderwijs Vooral arbeidsvoorwaarden spelen een belangrijke rol. Er is te weinig tijd voor ontwikkeling, reflectie. Onvoldoende tijd voor leerlingen.
- Aantrekkelijk werkgeverschap en investeren in het aannemen van jonge mensen.
- Aantrekkelijk werkgeverschap, scholing aantrekkelijker maken (met name voor deze beroepen) en opleidingen in deze beroepen goedkoper maken
- Aantrekkelijke (secundaire) arbeidsvoorwaarden creëren. Andere werkvormen bedenken Verminderen regeldruk - we kennen binnen vele beroepsgroepen een perverse rapportage druk of regeldruk.
- Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden (oa goed salaris, sneller een vaste aanstelling, perspectief bieden op loopbaanontwikkeling)
- Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden (onderwijs), meer salaris
- Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en interessante banen creëren
- Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden Functie roulatie Gezamenlijke omscholing Werving
- Aantrekkelijke gedegen pabo
- Aantrekkelijke maken van het beroep door de arbeidsvoorwaarden en het salaris aan te passen
- Aantrekkelijke omscholingsmogelijkheden, evt. Salarisaanvullingen, verbeteren arbeidsomstandigheden krapteberoepen
- Aantrekkelijke opleiding, goed loon, goede secundaire omstandigheden
- Aantrekkelijker beroep van maken! Werkdruk omlaag, salaris omhoog!
- Aantrekkelijker CAO
- Aantrekkelijker maken
- Aantrekkelijker maken
- Aantrekkelijker maken
- Aantrekkelijker maken
- Aantrekkelijker maken
- Aantrekkelijker maken
- Aantrekkelijker maken
- Aantrekkelijker maken
- Aantrekkelijker maken
- Aantrekkelijker maken (vooral financieel)



- Aantrekkelijker maken als werkgever
- Aantrekkelijker maken beroep van leraar (arbeidsvoorwaarden, werkdruk aanpakken, doorgroeimogelijkheden anders dan managen creëren)
- Aantrekkelijker maken beroepen, minder administratieve lasten, meer inhoudelijk en betekenisvol werk creëren
- Aantrekkelijker maken door betere omstandigheden en betaling
- Aantrekkelijker maken door betere salariëring en werkklimaat Voorbeeld in het onderwijs: daar wil bijna niemand meer voor een vmbo klas staan omdat ze een grote b.. Krijgen en niets mogen zeggen. De normvervaging en het slappe beleid slaat door en dit geeft geen duidelijke kaders voor zowel de werknemers als de leerlingen (en hun ouders)
- Aantrekkelijker maken door goede arbeidsvoorwaarden en die ook consequent te handhaven. Niet na aantal jaar weer wijzigen.
- Aantrekkelijker maken door meer carrièremogelijkheden te bieden en hoger salaris
- Aantrekkelijker maken door middel van salarisverhoging
- Aantrekkelijker maken door minder administratie, minder tijdsdruk en door een fatsoenlijk salaris te betalen.
- Aantrekkelijker maken door primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden op een goed niveau te brengen.
- Aantrekkelijker maken door salaris en arbeidsvoorwaarden, omscholing actiever stimuleren en ondersteunen
- Aantrekkelijker maken en salarisverhoging.
- Aantrekkelijker maken financieel en minder administratieve rompslomp. Betere samenwerking met externe zorginstantie en sneller overplaatsing van zorgkinderen bij wie de school geen oplossing kan bieden. Leerplicht die met betere maatregelen komt om verzuimende leerlingen aan te pakken waaraan de mentoren nu hun handen vol aan hebben. Terwijl die gewoon les wil geven en voorbereiden voor zo goed mogelijke lessen. Passend onderwijs is een mooi verzonnen utopie maar daar wordt geen enkele leraar vrolijk van wie ik er ook maar over spreek.
- Aantrekkelijker maken functies dmv arbeidsvoorwaarden, CAO e.d.
- Aantrekkelijker maken krapteberoepen
- Aantrekkelijker maken met arbeidsomstandigheden en moderniseren van het geheel met up to date ICT etc
- Aantrekkelijker maken om in de publieke sector te gaan werken
- Aantrekkelijker maken om in de publieke sector te werken. Er is nu nog sprake van een vacaturestop en andere, beperkende, maatregelen.
- Aantrekkelijker maken om over te stappen
- Aantrekkelijker maken op financieel gebied en doorgroei mogelijkheden vergroten of creëren
- Aantrekkelijker maken qua roosterwensen.
- Aantrekkelijker maken qua salaris en bv terugdringen bureaucratie
- Aantrekkelijker maken qua salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden om een krapteberoep te beoefenen, en daar zoveel geld voor vrijmaken dat de arbeidsdruk zodanig verlaagd kan worden dat mensen ook in die krapte-sector blijven.
- Aantrekkelijker maken salaris arbeidsvoorwaarden meer aanzien voor het beroep
- Aantrekkelijker maken salaris en minder lesuren bij volledige baan
- Aantrekkelijker maken van banen in het VO
- Aantrekkelijker maken van bepaalde beroepsgroepen. Het aanzien van bepaalde beroepsgroepen verhogen .
- Aantrekkelijker maken van bepaalde opleidingen voor met name jongeren van specifieke functies waar krapte van is
- Aantrekkelijker maken van bijvoorbeeld onderwijsfuncties dmv salaris
- Aantrekkelijker maken van de banen, goede arbeidsvoorwaarden, goed loon
- Aantrekkelijker maken van de beroepen, bijvoorbeeld door lagere studiekosten en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden
- Aantrekkelijker maken van de functie o.a. Door (veel) betere salariëring
- Aantrekkelijker maken van de functies (arbeidsomstandigheden, werkdruk en salariëring) en heel goed kijken naar de regelgeving. Die kan voor werkdruk zorgen terwijl soms weinig wordt toegevoegd aan de kwaliteit, alleen aan de verslaglegging ervan.
- Aantrekkelijker maken van de functies en arbeidsvoorwaarden
- Aantrekkelijker maken van de functies, door te onderzoeken waarom mensen hier wel/niet werkzaam in willen zijn (zoals dit onderzoek)
- Aantrekkelijker maken van de functies, hogere waardering in beloning en status



- Aantrekkelijker maken van de krapteberoepen in primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, maar ook in arbeidssatisfactie, betere afstemming opleidingsinstituten en maatschappelijk benodigde beroepen afdwingen, zij-instroom faciliteren
- Aantrekkelijker maken van de krapteberoepen.
- Aantrekkelijker maken van dergelijke functies
- Aantrekkelijker maken van deze beroepen
- Aantrekkelijker maken van deze beroepen
- Aantrekkelijker maken van deze beroepen
- Aantrekkelijker maken van deze beroepen
- Aantrekkelijker maken van deze beroepen en dan bedoel ik specifiek het onderwijs want het wordt voor zij instromers steeds onaantrekkelijker om de overstap te maken
- Aantrekkelijker maken van deze beroepen, door bijvoorbeeld. Opleidingen goedkoper of gratis aan te bieden
- Aantrekkelijker maken van deze functies, bijv. Door betere beloning, verlaging (administratieve)werkdruk, secundaire arbeidsvoorwaarden, (deels) kwijtschelden studieschuld Verder investeren in meer/betere opleidingsmogelijkheden voor deze functies
- Aantrekkelijker maken van deze functies. Salarissen zijn in sommige sectoren laag. Werkdruk hoog en weinig flexibiliteit
- Aantrekkelijker maken van deze specifieke studies (korting?), Betere arbeidsvoorwaarden.
- Aantrekkelijker maken van die beroepen
- Aantrekkelijker maken van dit soort functies
- Aantrekkelijker maken van het beroep (meer salaris, minder werkdruk, meer waardering)
- Aantrekkelijker maken van het beroep door goede arbeidsvoorwaarden, zoals flexibel verlof, goede ouderenregeling, carrière perspectief. Daarnaast in ieder geval een goede beloning (salaris).
- Aantrekkelijker maken van het beroep en zorgen voor voldoende opleiding mogelijkheden.
- Aantrekkelijker maken van het beroep 'leerkracht', zowel maatschappelijk, qua regeldruk en financieel. En andere stimuleringsmaatregelen.
- Aantrekkelijker maken van het beroep m.n. Door salarismaatregelen en beperking werkdruk
- Aantrekkelijker maken van het beroep van leerkracht. Dit begint met name met hoe de politiek spreekt over het beroep. Ik ben er van overtuigd als er positiever gesproken wordt en leerkrachten meer autonomie zouden hebben, er meer mensen voor het beroep zouden kiezen!!!!!!
- Aantrekkelijker maken van het beroep, hoger salaris, meer middelen lis van het salaris
- Aantrekkelijker maken van het beroep. (docent in het hbo)
- Aantrekkelijker maken van het beroep. Door b.v. Betere salariëring, betere arbeidsomstandigheden,
- Aantrekkelijker maken van het beroep. Werkdruk verlagen door minder bureaucratie. Te veel administratief werk. Regeldruk is heel hoog.
- Aantrekkelijker maken van het vak leraar. Meer functies/ specialisaties binnen het onderwijs creëren met uiteraard een passend salaris daarbij. Ik ben intern begeleider met al jaren de zelfde LB schaal en geen enkel kans op salaris verhoging, het is helaas een taak en wordt niet gewaardeerd als functie!
- Aantrekkelijker maken van hoog opgeleide beroepen door aan het bedrijfsleven gerelateerde beloning structuren
- Aantrekkelijker maken van kiezen voor een krapteberoep.
- Aantrekkelijker maken van krapteberoepen
- Aantrekkelijker maken van krapteberoepen
- Aantrekkelijker maken van krapteberoepen en pro-actief promoten van potentiële krapteberoepen.
- Aantrekkelijker maken van lerarenberoep. Imago probleem van het docent zijn oplossen
- Aantrekkelijker maken van werken in de publieke sector, financieel, flexibiliteit, baanzekerheid
- Aantrekkelijker maken van werken in de zorg (geode arbeidsvoorwaarden / pensioenregelingen -> tot je 67e doorwerken op de "zorgvloer", zeker met de huidige werkdruk, is fysiek best zwaar / bijna niet te doen (er wordt ook geen rekening gehouden met de "oudere werknemer" in de taakverdeling, als je niet meer mee kunt moet je weg (wordt je richting vervroegd zelf stoppen of een functioneringstraject naar ontslag geduwd). Als er meer personeel komt neemt de werkdruk af. Administratiedruk in de zorg verlagen (er komen steeds meer regeltjes en verplichte administratie bij - door digitalisering alleen maar meer werk erbij gekregen).
- Aantrekkelijker maken via de belasting om in krapte beroepen te gaan werken.
- Aantrekkelijker maken voor jonge mensen door verhoging van het salaris



- Aantrekkelijker maken, bijv door beter salaris of secundaire arbeidsvoorwaarden
- Aantrekkelijker maken, meer aanzien door salarisverhoging
- Aantrekkelijker maken, sturen op de toekomst,
- Aantrekkelijker maken.
- Aantrekkelijker maken. Betere secundaire arbeidsvoorwaarden, betere beloning.
- Aantrekkelijker maken. Geen sigaren uit eigen doos, zoals nu het geval is: meer salaris, maar minder vakantiedagen. Zorg ervoor dat een docent gefaciliteerd wordt in zijn uren, zodat je als docent niet elk weekend uren zit voor te bereiden voor je lessen. Stop ook met om de paar jaar nieuw beleid, waarbij alles op de schop moet, terwijl je als docent bezig bent met oude wijn in nieuwe zakken. Kom dus niet met nieuw beleid omwille van de vernieuwing, maar omdat het echt noodzakelijk is. Verandering is namelijk niet altijd een verbetering en je scheept onderwijzend personeel op met een bak extra werk. Bel me maar als je er over praten wilt: 06-12244205
- Aantrekkelijker Naken en concurrerende salarissen.
- Aantrekkelijker werkomgeving door o.a. Aanpak werkstress door bv. Vermindering administratieve rompslomp. Goed salaris.
- Aantrekkelijker zijn voor starters op de arbeidsmarkt
- Aantrekkelijker arbeidsvoorwaarden en lagere werkdruk, beter salaris. Persoonlijk vind ik het lastig uit te leggen dat als je voor de zorg kiest 1/3 van de diensten nachtdienst is 1/3 late dienst en 1/3 dagdienst is. Hierbij weinig rustmomenten in de werkzaamheden en hoge verantwoordelijkheid. Tevens hoge scholingsdruk en alle nevenactiviteiten die erbij komen zoals werkgroepen etc. Administratie en scoreformulieren komen er dan ook bij. Tevens is de zorg steeds zwaarder geworden lichamelijk en psychisch. Helaas wordt de zorg niet als zwaar beroep gezien. Wel starten de meeste verpleegkundige als ze onder de 20 zijn. Dit betekent dat we meer dan 50 jaar dit werk moeten doen. Dit is niet haalbaar. De waardering door de bevolking is matig. De salariëring naar opleidingsduur is niet hoog en staat in schril contrast met de verantwoordelijkheid. De uitstroom naar andere sectoren is daardoor ook hoog.
- Aantrekkelijker salarissen bieden en het beroep van docent beter positioneren en beschermen.
- Aantrekkelijker voorwaarden krapteberoepen
- Aantrekkelijkheid bevorderen; premies; arbeidsvoorwaarden
- Aantrekkelijkheid publieke sector in beeld brengen
- Aantrekkelijkheid van bepaalde beroepen verhogen door meer middelen vrij te maken voor het werken in deze beroepen/sectoren. Het aantrekkelijker maken van het kiezen door jongeren voor krapteberoepen, wel zeer gericht.
- Aantrekkelijkheid van deze functies verhogen door betere arbeidsomstandigheden te bieden (werkdruk, imago, etc.) En salarisverhoging.
- Aantrekkelijkheid van die functies verhogen, financiële prikkel ligt meest voor de hand
- Aantrekkelijkheid vergroten - niet alleen financieel
- Aantrekken van medewerkers die rijksbrede of overheidsbeleid ingezet kunnen worden
- Aantrekkelijker maken om in het onderwijs te werken. De sociaal emotionele kant van het beroep is onderbelicht. Werken met en voor kinderen geeft veel voldoening. Het gaat niet alleen om salaris maar het is gewoon een fantastisch mooi vak. Promoot dat!
- Aanvullende arbeidsvoorwaarden aanpassen
- Aanzien salaris werkdruk onderwijs
- Aanzien van het beroep bevorderen
- Aanzien vergroten; minder administratie (onderwijs/zorg) eisen, die werkdruk vergroot; periodieke uiting van waardering (hoeft niet financieel te zijn)
- Achterstand voor starters ten opzichte van de particuliere sector is veel te groot en er zijn veel te weinig doorstroom mogelijkheden. Salaris e.d. Ligt al vanaf het begin voor jaren vast.
- Acquisitie
- Actief aanbieden van mogelijkheden tot overstap (zijnde opleiding en begeleiding). Actief op zoek naar mensen die daadwerkelijk bij de functies passen.
- Actief aanbieden van omscholing
- Actief aantrekkelijker maken van deze functies. Dat zou op meerdere vlakken moeten, bijvoorbeeld imago maar ook salaris. Als functie waar ik zelf bekend mee ben: gespecialiseerd verpleegkundige. Het is financieel gewoon niet aantrekkelijk, op dit moment, in vergelijking met andere beroepen om lang als verpleegkundige te blijven werken. Zeker niet als je als student een studieschuld hebt opgebouwd die je moet gaan terugbetalen.
- Actief benaderen van hogescholen die opleidingen vervullen in de lastig vervulbare functies om mensen op de juiste plek te krijgen. Studenten bewust maken dat het belangrijk en fijn is om



een betekenisvol beroep te hebben (bij te dragen aan de maatschappij) zodat ze in het geval van ICT functies niet alleen kiezen voor hoge salarissen bij niet-overheid.

- Actief campagne voeren.
- Actief en gericht over communiceren, faciliteren en randvoorwaarden scheppen
- Actief mensen benaderen en "pakkende" advertenties en video's in krant en tv.
- Actief werven de betreffende opleidingen faciliteren functies (financieel) aantrekkelijker maken
- Actief werven onder personeel. Overstap bonus in het vooruitzicht stellen. Terugkeer garantie bieden.
- Actief werven, eventueel uit het buitenland. Proberen geld vrij te maken.
- Actief werven, omscholen, faciliteren
- Acties op meer werkkrachten aan te trekken. Acties om het aanzien van het krapteberoep te verbeteren.
- Actieve werving (PR en Voorlichting) als het gaat om krapteberoepen... B.v. Persoonlijke benadering werkzoekenden (MEDIA/ WERVING/ UITZENDORGANISATIES) / uitkeringsgerechtigden (UWV) om zich om te scholen als leraar basisonderwijs (o.a. Via zij-instroomtrajecten)...
- Actieve werving en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden
- Actieve werving en selectie met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden.
- Actieve werving nieuwe docenten. Maak het beroep interessanter
- Actiever mensen werven en het beroep aantrekkelijker maken door voorlichtingsfilms en betere beloning.
- Activeren en stimuleren
- Actualisering van de beloningsgrondslagen. Aanpassing arbeidsvoorwaarden Omscholing op grote schaal Verambtelijking op flinke schaal
- Adequaar belonen, actief stimuleren, verlagen administratieve lasten zeker voor bepaalde doelgroepen opdat men zich met het echte werk kan bezighouden, ipv afvinkende accountants tevreden stellen. En school die accountants om in de belastingdienst opdat de vrije sector zijn verplichtingen nakomt
- Adequatere aanpak en geen oude (niet werkende) oplossingen tegen beter weten in proberen. In mijn doelgroep dus inzetten op anders organiseren van het onderwijs
- Advies
- Adviseren en begeleiden jongeren voor specifieke opleidingen
- Adviseur ontwikkelaar van innovaties
- Afgelopen jaren zijn er veel mensen in de zorg verloren gegaan door de reorganisaties tgv andere wetgeving(WLZ) organisaties hebben toen veel personeel ontslagen. Nu zijn er schreeuwende tekorten. De overheid zou zich dit moeten aantrekken en veel meer mensen gaan opleiden.
- Afschaffen tweede fase VO, terug naar zelfgekozen vakkenpakket Inhoud beter belonen, management reduceren Meer techniek in het onderwijs, stimuleren, prikkelen, aanmoedigen. Quota voor mannen voor de klas in PO en VO Quota voor ingenieur op de kieslijsten tweede kamer voor verkiesbare plekken.
- Afschaffing studielening, met namen voor studies die opleiden tot werknemers in sectoren veel vraag naar werknemers is
- Afspraken maken met mbo en hbo over type opleidingen + communicatie
- Afstemmen onderwijs op arbeidsmarkt, om- en bijscholing (denk bijv. Aan de vele mensen die de laatste jaren zijn ontslagen en nog gaan volgen bij de banken)
- Afstemmen opleidingen op markt. Bemiddelen.
- Agenderen en waar nodig geld beschikbaar stellen voor bijv omscholing of het aantrekken van mensen uit het buitenland.
- Al beginnen om de scholing aantrekkelijk en beschikbaar te maken.
- Alle overvloedige ballast van deze functies afhalen! Zodat we weer met plezier kunnen doen waarvoor we opgeleid zijn!!!!!!
- Als (in-)directe werkgever de mogelijkheid te bieden om naast een volledige baan nog extra uren te maken (hetgeen nu officieel verboden is).
- Als de salarissen weer conform het bedrijfsleven zijn lost het probleem zichzelf op
- Als er werklozen zijn kunnen deze wellicht prima omgeschoold worden voor dit doel.
- Als facilitator en coach
- Als in een sector geen mogelijkheid is voor doorontwikkeling zou de Rijksoverheid wel de individuele werknemer kunnen overhalen om zijn capaciteiten elders in te zetten. De werknemer zou wel aan het denken gezet kunnen worden. Deze prikkel ontbreekt nu helemaal.
- Als intermediair om eventuele knelpunten op te lossen.



- Als krapteberoepen invullen deels met geld op te lossen is, dan heeft de Rijksoverheid hier een verantwoordelijkheid in.
- Als mensen moeten bewegen, moet er ook voor woonvoorzieningen worden gezorgd.
- Als stelselverantwoordelijke
- Als werkgever
- Als werkgever, betere arbeidsvoorwaarden
- Als werkgever: zorgen voor goede scholingsmogelijkheden en andere elementen van goede arbeidsomstandigheden. (indien relevant:) werken aan een positief imago van betreffende beroep.
- Alternatieve routes voor instroom zoeken, zij instroom stimuleren
- Ambtelijk instrument moet kleiner. Dan houd je ambtenaren over!
- Ambtenaren herplaatsen binnen de hele overheidssector.
- Ambtenaren inzetten als bv leerkracht is vaker voor gekomen en kan ook nu zeker een oplossing zijn. Gemeenten ontvangen geld voor scholen etc van de overheid dus personeel inzetten moet kunnen.
- Ambtenaren leerkracht maken, desnoods in deeltijd
- Analyseren waarom de krapteberoepen niet aantrekkelijk genoeg zijn en ze aan de hand daarvan aantrekkelijker maken.
- Andere functie binnen mijn krapte sector
- Andere prioriteiten stellen. Processen vereenvoudigen. Regeldruk verminderen. Speerpunten in beleid aanpakken in laagconjunctuur en niet wachten tot de economie oververhit is en de mensen niet meer zijn te krijgen.
- Anders inrichten, onderwijs scheiden van administratie, zorg en administratie scheiden
- Aantrekkelijker maken van de verschillende functies/beroepen. Een hogere status zou dmv salaris en gunstige regelingen moeten helpen om meer mensen het onderwijs in te krijgen.
- Arbeidsvoorwaardelijk en middels wet en regelgeving
- Arbeidsmarkt stimulerende maatregelen. Aantrekkelijk maken van beroepen
- Arbeidsmarktbeleid gericht op continuïteit en niet als de vacatures al een feit zijn
- Arbeidsmarkttoelages, omscholingsprogramma's
- Arbeidsmarkttoeslagen toekennen
- Arbeidsmarktvoorspellingen en salariëring/aantrekkelijk maken van specifieke functies
- Arbeidsomstandigheden en betaling en doorgroeimogelijkheden. Gezondheidszorg (onregelmatigheid, niet aansluitbare tijden en belonen beneden verantwoordelijk peil. Onderwijs, Druk op leerkrachten. (motivering van de leerlingen, hoe dit wordt geaccepteerd. Doorgroeimogelijkheid.) Techniek (de betaling van expertise en de waardering binnen de organisaties).
- Arbeidsomstandigheden en salaris peil tov. De markt. Intern opleiden van personeel als taak en niet als rol naast je huidige taak. (er moet tijd voor zijn)
- Arbeidsvoorwaarden
- Arbeidsvoorwaarden
- Arbeidsvoorwaarden
- Arbeidsvoorwaarden aanpassen
- Arbeidsvoorwaarden aantrekkelijk maken
- Arbeidsvoorwaarden aantrekkelijk maken, voldoende scholingsopgave
- Arbeidsvoorwaarden aantrekkelijk maken: verminder werkdruk en biedt marktconform salaris in het onderwijs. Dat had 10 jaar geleden al moeten gebeuren, want nu leiden we structureel te weinig jongeren op tot dit prachtige beroep en jagen we ze door werkdruk ook weer snel de school uit.
- Arbeidsvoorwaarden aantrekkelijker maken
- Arbeidsvoorwaarden beter maken Loonsverhoging Scholing Voor nieuwe werknemer en voor eigen werknemers het aantrekkelijk maken om te werken binnen de publieke sector.
- Arbeidsvoorwaarden en beloning
- Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden creëren die het beroep aantrekkelijk maken
- Arbeidsvoorwaarden en opleidingen scheppen
- Arbeidsvoorwaarden en status van beroep.
- Arbeidsvoorwaarden en werkklimaat hier beter op afstemmen.
- Arbeidsvoorwaarden ontwikkelen
- Arbeidsvoorwaarden scheppen
- Arbeidsvoorwaarden verbeteren
- Arbeidsvoorwaarden verbeteren
- Arbeidsvoorwaarden verbeteren
- Arbeidsvoorwaarden verbeteren



- Arbeidsvoorwaarden verbeteren gratis omscholingstrajecten aanbieden
- Arbeidsvoorwaarden verbeteren met name de werkdruk, bezuinigen in de top, vereenvoudigen van directietaken, waardoor meer directiefunctionarissen voor de klas kunnen staan, zorgen voor een betere beloning van de mensen voor de klas zodat ze niet uitstromen naar "hogere " functies
- Arbeidsvoorwaarden verbeteren; beïnvloeden studiekeuzegedrag middelbare scholieren; economisch en politiek andere keuzes maken
- Arbeidsvoorwaarden, minder reorganiseren, politiek wil minder ambtenaren... Dan krijg je dit
- Arbeidsvoorwaarden, regelingen enz.
- Arbeidsvoorwaarden, stimuleringsmaatregelen bepaalde opleidingen.
- Arbeidsvoorwaarden.
- Arbeidsvoorwaarden.
- Automatiseren, wetgeving maken die verplichte inzet civiele markt mogelijk maakt, eindelijk stoppen met krapte-veroorzakende uitbestedingsdromen zoals bijvoorbeeld van IT (die enorm veel mensen van het werk houden en vervolgens mislukken)
- Baan garantie cq zekerheid geven.
- Baangarantie Hulp bij overstap
- Back up voor regelingen zoals omscholingsbudget, terugkeergarantie, verschil in arbeidsvoorwaarden
- Balans tussen invullen lastig vervulbare functies en passende vergoeding inclusief garanties
- Banen aantrekkelijk maken.
- Banen aantrekkelijker maken door secundaire arbeidsvoorwaarde weer in ere te herstellen. Deze zijn structureel weg bezuinigd.
- Banen aantrekkelijker maken. Opleidingen subsidiëren
- Banengarantie bij aanvang opleiding (zowel voor jongeren als mensen die willen wijzigen van expertise-gebied)
- Banenmarkt, het meer flexibel maken van overstappen naar andere overheidsorganisaties.
- Basisonderwijs - het onderwijs meer doen aan werkdrukverlichting: elke school zou een secretaresse en een conciërge moeten hebben en meer onderwijsassistenten naast de normale hoeveelheid leerkrachten, dus niet als vervanging en bezuiniging. Dit niet in de lumpsum, maar geormerkt. - Meer salaris. Vergelijkbaar met andere HBO opgeleiden. Zeker binnen het onderwijs. - Opleiding PABO gratis en kosten als reiskosten en boeken aftrekbaar van de belasting. Zo ben ik 20 jaar geleden ook aan de opleiding begonnen. Heeft me wel geholpen om hier aan te beginnen. - Meer uitdragen wat de waarde is van leerkrachten (en andere beroepen in de publieke sector). - Geen onbevoegden voor de klas, tenzij ze tegelijkertijd aan de opleiding beginnen. Binnen een x aantal jaar afstuderen anders de opleiding afmaken zonder voor de klas te mogen staan. Al deze punten zouden het aantrekkelijker maken voor mensen om aan een opleiding te beginnen.
- Bedrijven dwingen tot beleid dat ze ook uitvoeren. Salarissen gelijktrekken. Vastigheid. Ziektebeleid aanpakken. Uitwisseling stimuleren. UM werkt absoluut niet mee aan enige wisseling van functie, je moet je eerst ziekmelden, dan boventallige en dan heb je voorrang op functies.
- Begeleiding
- Begeleiden en aantrekkelijk maken van overstap.
- Begeleiden en stimuleren, aantrekkelijk maken
- Begeleiden naar omscholing, economische mogelijkheden aanbieden
- Begeleiden omscholing, meer salaris voor krapteberoepen
- Begeleiding
- Begeleiding bij de overstap i.v.v. Bieden van een werk/leertraject met baangarantie. Ik zou m'n vaste baan nooit opgeven voor iets onzeker dat niet gedegen in elkaar zit.
- Begeleiding en ondersteuning
- Begeleiding van belangstellenden. Loskoppelen van toestemming leidinggevende aan ervaringstrajecten (afhankelijk van 1 persoon)
- Begeleiding, scholing aanbieden, mensen enthousiasmeren
- Begeleiding, zekerheid, opleiding
- Begin eerst eens de schooldirecties aan te pakken met hun minimale krapte beleid. Plus maak het beroep financieel aantrekkelijk
- Behoedzaamheid. Uitzoeken in hoeverre het schrappen van regels of regelingen positief bijdraagt Géén financiële prikkels!!
- Behoefte aangeven, faciliteren scholing
- Behoorlijke salariëring Echte waardering Beroep loskoppelen van de waan van de dag Geen oud-politici dumpen in de sector



- Beïnvloeding van gedrag bij beroepskeuze in diverse levensfasen en daarin ook facilitering.
- Bekend maken
- Bekend maken van de vacature intern dus binnen de overheden ook lokale overheden. Dus een interne vacature bank voor alle overheidsdiensten. Marktconforme vergoeding.
- Bekend maken van een aantrekkelijk maken van de krapte beroepen en luisteren naar de behoeften van het werkveld
- Bekendheid aan geven
- Bekendheid aan geven, promoten, evt. Hogere salarissen.
- Bekendheid geven aan krapte, zingeving van deze beroepen verhogen en actief werven
- Bekostig omscholing
- Bekostigen en aantrekkelijk maken van de hiervoor benodigde omscholing
- Bekostiging / facilitering omscholing
- Bekostiging verhogen. Ik merk dagelijks dat het in het onderwijs hard werken is voor een aanvaardbaar maar niet per se goed salaris (geldt niet voor mij overigens)
- Belastingmaatregelen
- Belastingmaatregelen, stimulering onderwijs
- Beleid aanpassen met betrekking tot sourcing; meer taken uitbesteden ipv zelf uitvoeren in geval van krapte op de arbeidsmarkt. Rijk vist in dezelfde vijver als bedrijfsleven met minder gunstige arbeidsvoorwaarden. Voorbeeld is ICT. Rijks doet hier te veel zelf (met inhuur) ipv uitbesteden.
- Beleid maken en op de uitvoering toezien dat jongeren voor bepaalde beroepen worden opgeleid.
- Beleid maken, opleidingsroutes helpen creëren
- Beleid op de langere termijn maken, ipv korte termijn denken. Dat er een tekort is komt door de overheid.
- Beleid op ontwikkelen en faciliteren
- Beleid tijdig aanpassen zodat krapte wordt voorkomen. Ruimer inzetten op mobiliteit.
- Beleid voor scholing
- Beleidsaanpassing in onderwijs. Werven en opleiden van meer handen in de klas. Passend onderwijs goed evalueren en van daaruit daadwerkelijk handelen.
- Beleidsmatig en meer kijken naar Nederland incl. Krimp gemeenten. Nederland is groter dan allen de randstad.
- Beleidsvorming regelgeving geld ter beschikking stellen
- Belemmeringen wegnemen bij omscholing (vooral bureaucratische); middelen beschikbaar stellen om de kwaliteit van onderwijs voor deze sectoren te verbeteren.
- Beloning
- Beloning
- Beloning voor krapteberoepen iets verhogen (bvb 1 schaal)
- Beloning/financiering (voor zover ze er over gaan) beeldvorming toelaten arbeidsmigranten
- Beloningen verhogen, werkdruk verminderen
- Beloningsbeleid
- Bemiddelen en sturen
- Bemiddeling
- Bemiddeling
- Bemiddeling
- Bemiddeling / herplaatsen
- Bemiddeling door de verschillende overheidslagen
- Bemiddeling en coördinerend, voortrekkers rol en zelf het goede voorbeeld geven.
- Bemiddeling en garanties
- Bemiddeling, omscholing,
- Bemoei je met de academische ziekenhuizen voordat het te laat is! De afgelopen cao onderhandelingen hebben laten zien dat de mensen die de beslissingen maken er niet zijn voor de werkgevers waar al veel tekort aan is. De doorgeduwde cao is niet de cao waar de verpleging om heeft gevraagd. Bovendien wordt nu de verpleegkundige vakbond buiten spel gezet omdat ze op advies van hun achterban niet akkoord zijn gegaan
- Benaderen van mensen. Salaris
- Benoemen van cruciale functies/competenties en zorgdragen dat de overheid hier een beroep op kan (blijven)doen. Bijvoorbeeld door opleidingen te subsidiëren en als return on investment via (eventuele wettelijke) 'regelingen' toegankelijkheid tot deze competenties borgen.
- Benoemen van krapteberoepen en trajecten aanbieden waarmee dit kan worden opgelost



- Bep. vacatures promoten en stimuleren om over te stappen, of wellicht "veilig overstappen" mogelijk maken
- Bepaalde beroepen moet aantrekkelijker worden gemaakt door betere opleidingen, beter salaris, stimuleren van meer aanzien van bepaalde beroepen, voorkomen van onbevoegd personeel, voorkomen van te zeer verkorte opleidingen die het niveau sterk verlagen
- Bepaalde beroepstakken meer promoten en beter belonen.
- Beperken van de werkdruk. Reclamespot werken in de zorg = goed Nadruk leggen op wederkerigheid in de zorg, motiveert mensen die voor mensen iets willen betekenen. Minder administratieve druk, ook m.b.t. Accreditatie e.d. Meer geld naar de zorg in algemeen. Salarissen rvb e.d. Beperken = zeer demotiverend voor werkers in de zorg, die al niet voor het geld werken... Over het algemeen. Maar onvrede en werkdruk denkt men te verminderen door meer salaris. Maar dat is niet zo m.i. Dus werkdruk verlagen, stress niet bestrijden met aanbieden van mindfulness, maar aan de voorkant. Meer ruimte om je vak uit te voeren.
- Beperking van bureaucratie en verslaglegging waardoor de echte kern van het beroep weer het grootste deel van het werk behelst. Angst, gebrek aan vertrouwen en economische belangen spelen een grote rol daarin.
- Beroep aantrekkelijk maken
- Beroep aantrekkelijk maken of niet meer in diskrediet brengen.
- Beroep aantrekkelijker maken
- Beroep aantrekkelijker maken
- Beroep aantrekkelijker maken
- Beroep aantrekkelijker maken door te investeren in hogere salarissen, salarissen gelijk trekken (primair en voortgezet, maar ook in het onderscheid tussen eerste en tweedegraads) en tot slot de werkdruk
- Beroep aantrekkelijker maken door: a. Betere salarissen b. Bureaucratie verminderen c. Regelgeving vereenvoudigen
- Beroep aantrekkelijker maken! Denk aan salaris, maar ook minder grote groepen, minder zorgleeringen in je groep of in kleinere groepen zodat je de juiste zorg kunt bieden.
- Beroep aantrekkelijker maken, positief praten/schrijven over bijv onderwijs. Nu veelal negatieve berichten of over zaken die onderwijs ook moet doen.
- Beroep aantrekkelijker maken; salariering aanpassen
- Beroep aantrekkelijker maken voor jongeren door de salarissen fors te verhogen. Imagoverbetering van het beroep leraar. Afschaffen van alle midden-management lagen die zichzelf in stand houden door extra wrk te creëren voor de mensen die voor de groep staan. Afschaffen van allerlei 'afvink-regeltjes' omdat scholen en besturen bang zijn te worden aangesproken op fouten die eventueel gemaakt worden. Geef het lesgeven terug aan de professionals die voor de klas staan en heb er vertrouwen in dat zij dit goed kunnen zonder constant over de schouders mee te kijken. Beoordeel scholen op toegevoegde waarde en niet op standaard resultaten op bijvoorbeeld eindtoetsen.
- Beroep en vooral opleiding interessant maken, door bv. Salaris en te passen en in gesprek gaan met opleidingen om deze ook voor bv. Mannen interessant te maken
- Beroep incl. Salaris, imago en werkomstandigheden verbeteren. Studenten trekken naar lerarenopleiding.
- Beroep minder zwaar maken
- Beroep van leerkracht + directie PO aantrekkelijker maken en werkdruk verminderen
- Beroep van leerkracht aantrekkelijk maken. Zorg dat de werkdruk omlaag gaat. Door bijvoorbeeld minder administratie. Vertrouwen hebben in de kunde van de leerkrachten. Meer salaris beter pensioen
- Beroep van leerkracht aantrekkelijker maken, met name voor mannen!! Meer aanzien en hogere salarissen. Fulltime collega's verdienen nu niet genoeg om het ouderlijk huis te kunnen verlaten, salaris is echt om te huilen.
- Beroepen aantrekkelijk maken door betere voorwaarden.
- Beroepen aantrekkelijk maken, zowel in aanzien als waardering in de vorm van een goed salaris
- Beroepen aantrekkelijker maken
- Beroepen aantrekkelijker maken door extra secundaire arbeidsvoorwaarden of tijdelijke subsidie tbv beter salaris
- Beroepen aantrekkelijker maken, opleidingen stimuleren
- Beroepen aantrekkelijk maken. Huisvesting regelen enz.
- Beroepen goed onder de aandacht brengen bij jongeren, aantrekkelijk maken om in deze sectoren te willen werken. Werklozen en statushouders helpen en omscholen om in deze sectoren te werken.



- Beroepen in de publieke sector beter belonen!
- Beroepen in de publieke sector dienen een stevige loonsverhoging te krijgen. Daartoe dienen de belastingen verhoogd te worden en/of de inspanningen om belasting te heffen fors toe te nemen.
- Beroepen in hun kracht zetten
- Beroepen interessanter maken
- Beroepen met name in de zorg aantrekkelijker maken en beter betalen
- Beroepen waar krapte is aantrekkelijk maken
- Beroepskrachtenplanning sterker inzetten en marketing
- Bescherming van kwaliteit, van gezondheid ((werkdruk blijft maar omhoog gaan, veel stress, minder respect.), meer loon!!!!
- Bescherming werkgevers en hun omstandigheden, wij zijn nu overgeleverd aan besturen die niet voldoende gecontroleerd worden
- Beschikbaar stellen van extra middelen die dergelijke beroepen aantrekkelijke maken
- Beschikbaar stellen van resources en het bemiddelen bij het opstellen van een lange termijn visie.
- Bespreekbaar maken ruimte geven voor ontwikkeling
- Betaalbaarder maken , zeker voor jonge mensen met een licht verstandelijke handicap die het mbo 2 in helpende zorg en welzijn halen en daarna moeten werken op bijstandsnivo in de supermarkt omdat alleen mbo 4 gevraagd wordt.
- Betaalde opleidingen aanbieden, minder hoge eisen stellen bij vacatures; geen jaarcontract maar vaste baan na 3 maanden
- Betaalde, verkorte opleidingstrajecten; baangarantie en aanvulling op salaris
- Betaling beter salaris
- Betaling vd opleiding
- Beter betalen om specialisten binnen te halen.
- Beter arbeidsvoorwaarden scheppen
- Beter balans in salaris tussen functies. Het moet niet nodig zijn om naar hogere functies door te stromen. Daarnaast betrouwbare regelgeving mbt pensioenen
- Beter belonen
- Beter belonen - stimuleren omscholing - stimuleren Zij-instroom
- Beter belonen onderwijs, sturen op studies die hier voor opleiden en minder op studies die opleiden voor beroepen die er niet zijn
- Beter belonen!
- Beter belonen, hogere salarissen waardoor het beroep aantrekkelijker wordt voor nieuwe werknemers. De werkdruk verlagen in die beroepen
- Beter belonen, meer waarderen, werk behapbaarder maken (bijv, kleinere klassen).
- Beter beloning, minder regels, de opzet van het onderwijs met rust laten. Laat het onderwijs aan de experts (docenten) over.
- Beter beschikbaar maken opleidingen, interessanter maken beroepsgroepen. Eerder werven, minder vasthouden aan FTE plannen, flexibeler zijn met aannames, loketten instellen voor aanmeldingen. Gebruik van gepensioneerden
- Beter betaald en duidelijkheid functie omschrijving
- Beter betalen
- Beter betalen
- Beter betalen
- Beter betalen
- Beter betalen in de publieke sector in het algemeen
- Beter betalen PO gelijk trekken aan VO
- Beter betalen zodat de goede blijven en gewaardeerd worden voor hun werk. Net zoals normaal is in het bedrijfsleven. Zo creëer je een gezond personeelsbestand. Bij krapte stijgen dus de lonen en krijg je als top leerkracht meer.
- Beter betalen, beroepen aantrekkelijker maken, minder regels stellen, omscholing makkelijker en goedkoper maken
- Beter betalen, werklust verlichten, regels verminderen, bureaucratie verminderen
- Beter betalen. Marktconform.
- Beter CAO en beloning, bedrijfsleven geeft een significant beter perspectief. Overheid is erg in rangen en standen en topdown beleid.
- Beter concurreren op arbeidsvoorwaarden
- Beter faciliteren en beter belonen
- Beter faciliteren, aantrekkelijk maken van het beroep.
- Beter gaan belonen en meer mensen inzetten



- BETERE ARBEIDSVORWAARDEN
- Betere arbeidsvoorwaarden en salaris
- Betere arbeidsvoorwaarden (beloning)
- Betere arbeidsvoorwaarden (beloning) en waardering
- Betere arbeidsvoorwaarden aanbieden.
- Betere arbeidsvoorwaarden afspreken, het heeft namelijk een financiële reden dat icters binnen de overheid een uitstervend soort is.
- Betere arbeidsvoorwaarden bieden en salaris verhogen.
- Betere arbeidsvoorwaarden creëren
- Betere arbeidsvoorwaarden creëren en bepaalde beroepen meer aanzien geven.
- Betere arbeidsvoorwaarden creëren, beter salaris
- Betere arbeidsvoorwaarden creëren.
- Betere arbeidsvoorwaarden en doorgroei mogelijkheden Alleen vrouwen in bao is ten koste van de kwaliteit er is evenwicht nodig! Meer betalen dus en beter scholen!
- Betere arbeidsvoorwaarden en flexibelere omgang met wat mensen willen, om dit te bereiken.
- Betere arbeidsvoorwaarden en gelijktrekking salariëring met de publieke sector
- Betere arbeidsvoorwaarden en hoger salaris
- Betere arbeidsvoorwaarden en honorering.
- Betere arbeidsvoorwaarden en meer aanzien creëren.
- Betere arbeidsvoorwaarden en meer loon
- Betere arbeidsvoorwaarden en minder werkdruk
- Betere arbeidsvoorwaarden en salaris
- Betere arbeidsvoorwaarden en salaris bieden
- Betere arbeidsvoorwaarden minder werkdruk en beter salaris
- Betere arbeidsvoorwaarden scheppen
- Betere arbeidsvoorwaarden scheppen
- Betere arbeidsvoorwaarden scheppen. Rijksoverheid (regering) neemt NIET de verantwoording voor publieke sector. Zeggen dat je de misdaad bestrijdt maar zorgt ook dat er onvoldoende middelen zijn om grote onderzoeken aan te pakken.
- Betere arbeidsvoorwaarden voor werknemers, meer ruimte creëren voor werkgevers, zowel financieel als praktisch, méédenken, omdenken (niet zo staccato in huidige situaties vast blijven zitten), maar vooral meekijken hoe het er werkelijk aan toe gaat!!!
- Betere arbeidsvoorwaarden waaronder salaris
- Betere arbeidsvoorwaarden, aantrekkelijk maken van de opleidingen
- Betere arbeidsvoorwaarden, beter aansluiten op de markt vwb arbeidsvoorwaarden
- Betere arbeidsvoorwaarden, bij nieuwe CAO geen sigaar uit eigen doos.
- Betere arbeidsvoorwaarden, functieafhankelijk salaris en niet naar rang
- Betere arbeidsvoorwaarden, hoger salaris, meer waardering.
- Betere arbeidsvoorwaarden, hoger salaris, uit betaling overuren
- Betere arbeidsvoorwaarden, lagere werkdruk en hogere salarissen die concurrerend zijn.
- Betere arbeidsvoorwaarden, meer opleidingsmogelijkheden en beter imago creëren voor werken bij de overheid.
- Betere arbeidsvoorwaarden, met name salaris.
- Betere arbeidsvoorwaarden, minder werkdruk, minder papiermassa, klasse verkleining
- Betere arbeidsvoorwaarden, salaris en groeimogelijkheden
- Betere arbeidsvoorwaarden, salaris, carrièremogelijkheden
- Betere arbeidsvoorwaarden, Stimuleren tot het volgen van opleidingen
- Betere arbeidsvoorwaarden, vooral financieel. De publieke sector is erg belangrijk. Daar moeten de beste mensen werken. Die moet je dan het beste bieden.
- Betere arbeidsvoorwaarden, we moeten internationaal concurrerend zijn
- Betere arbeidsvoorwaarden/ hoger salaris/ werkdrukverlichting
- Betere arbeidsvoorwaarden: werkdrukverlaging en hoger salaris.
- Betere arbeidsvoorwaarden, werkdruk verlaging,
- Betere arbeidsvoorwaarden. Betere personeelsbeleid eisen overheden
- Betere beloning
- Betere beloning
- Betere beloning
- Betere beloning
- Betere beloning !!!!
- Betere beloning aangezien het onderwijs afhankelijk is van de bijdrage vanuit het rijk
- Betere beloning en andere waardering
- Betere beloning en meer waardering



- Betere beloning verlaging werkdruk waardoor het beroep weer aantrekkelijk wordt
- Betere beloning voor mensen die reeds in zo'n beroep werken, betere werving door hogere betaling. Meer rekening houden met ouderen en hun aanvullen met op te leiden vervangers (die betaal ik nu deels zelf, onlogisch) De moeilijker beroepen zijn op hogere leeftijd ook lastiger vol te houden, dat merk je boven de 60 bij het werken met complexe techniek (opbouwen van complexe methodes, software en publicaties). Ergo: niet langer laten doorwerken op hoge leeftijd, maar vervanging voorzien en laten aanleren.
- Betere beloning voor verpleegkundigen zodat hopelijk meer mensen dat vak kiezen , zodat de werkdruk omlaag kan
- Betere beloning!
- Betere beloning, aanpak werkdruk
- Betere beloning, aantrekkelijker maken van banen, werkdruk verlagen
- Betere beloning, betere arbeidsvoorwaarden, betere opleidingsmogelijkheden.
- Betere beloning, betere sociale status, minder werkdruk
- Betere beloning.
- Betere beloningen en arbeidsvoorwaarden
- Betere betaling (onderwijs) en opleiding promoten
- Betere betaling Betere werkomstandigheden Goede omscholingsmogelijkheden
- Betere betaling bv van docenten
- Betere betaling en andere arbeidsvoorwaarden, minder werkdruk, beter aanzien faciliteren
- Betere betaling en secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Betere betaling Leerkrachten
- Betere betaling van onderwijzers, verpleegsters enz enz
- Betere betaling. Nakomen van afspraken en efficiënter gaan werken
- Betere betalingen en bonussen
- Betere cao gezondheidzorg, meer handen aan bed waardoor werk aantrekkelijker wordt. Stop de bureaucratie in de zorg!
- Betere cao, meer salaris
- Betere faciliteiten, arbeidsvoorwaarden en beloning
- Betere financiële waardering van deze krapteberoepen, stimuleringsmaatregelen om opleiding te volgen,
- Betere financiële voorwaarden
- Betere financiële voorwaarden bij het volgen van studie die behoren bij beroepen waar krapte is. Er is een tekort aan vaklui en de financiële voorwaarden voor deze categorie is slecht. Zelfs voor een deeltijd lerarenopleiding krijg je geen studiefinanciering en zijnstromers moeten 4 jaar studeren. Dus een heel erg dom en kortzichtig beleid. Bovendien wie wil nog in het onderwijs werken waar aso scholieren en ouders de dienst uitmaken. Ik wil wel gezond de eindstreep bereiken en me niet laten stressen door allerlei tekortkomingen van beleidsmakers.
- Betere financiering voor het onderwijs
- Betere financiering voor lerarenopleidingen: op dit moment dragen opleidingen met een redelijk tot goed aantal studenten veel van de kosten van opleidingen als levensbeschouwing, Duits, en aardrijkskunde, waar zich veel minder studenten voor inschrijven. Het gevolg: verhoogde werkdruk voor collega's die, bijvoorbeeld, docenten Engels opleiden, en een verminderde kwaliteit van het aanbod omdat al de 'winst' wordt gestoken in 'kleine' opleidingen.
- Betere functiewaardering op alle fronten!!
- Betere gefaciliteerde studie mogelijkheden jongere mensen
- Betere honorering voor de beroepen in het onderwijs, kleinere klassen en minder uren per week in een voltijdbetrekking zouden het beroep aantrekkelijker moeten maken.
- Betere informatie en goede opleidingsmogelijkheden mbt. Werk en opleiding
- Betere informatievoorziening en inzicht in beroepsperspectief. Ook om voorkeursbeleid te voeren op minder populaire beroepsgroepen.
- Betere lonen en arbeidsvoorwaarden
- Betere lonen en niet op ambtenaren bezuinigen (loonstop, vacaturestop) in crisis
- Betere managers aanstellen, ofwel geen algemene manager zonder kennis die professionals gaan micro managen omdat ze geen clou hebben waar je mee bezig bent. Voldoende voorbeelden van organisatie waar professionals (ook krapteberoepen) vertrekken vanwege, in mijn optiek, mismanagement.
- Betere om- en bijscholingsmogelijkheden. De jure zijn de er maar door de werkdruk zijn die in de praktijk nauwelijks uitvoerbaar. Mogelijkheden om vervroegd uit te treden moeten worden verruimd.
- Betere omscholingsfaciliteiten en daarbij betere salarisvoorwaarden



- Betere omstandigheden en meer salaris
- Betere opleiding voor leerkrachten en aangepast hogere beloning.
- Betere opleidingen
- Betere opleidingen en meer doorgroeimogelijkheden zodat de beroepen aantrekkelijker worden
- Betere opleidingen. Hoger salaris. Aantrekkelijker maken van het beroep
- Betere opleidingsmogelijkheden: bijvoorbeeld kosteloze omscholing. Verder: hoger salaris en gunstige secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Betere primaire/secundaire arbeidsvoorwaarden, meer gerichte aansprekende promotie, meer faciliteren buitenlandse instroom, meer faciliteren overstap
- Betere regeling scholing medewerkers. Bij sommige diensten kan je geen scholing volgen. Als je boven de 55 bent, tel je voor het rijk niet mee.
- Betere salariëring
- Betere salariëring
- Betere salariëring
- Betere salariëring
- Betere salariëring en arbeidsvoorwaarden en verlaging van de werkdruk in het onderwijs.
- Betere salariëring en facilitering
- Betere salariëring en ondersteuning (Mensen worden in sommige beroepen overbelast en haken dan af; overheid dient date voorkomen en niet 'van alles te willen wegbezuinigen).
- Betere salariëring vermindering werkdruk verlaging pensioengerechtigde leeftijd
- Betere salariëring, betere arbeidsvoorwaarden
- Betere salariëring, minder werkdruk, meer waardering
- Betere salaris dan trekt dat mensen aan
- Betere salaris en arbeidsvoorwaarden
- Betere salaris perspectieven, doorgroei mogelijkheden, verminderen van werkdruk, subsidie omscholing. Kortom meer gelden voor deze functies
- Betere salarispositie van de ambtenaren toestaan, we verliezen het in de concurrentie met het bedrijfsleven
- Betere salarissen
- Betere salarissen bieden in het Primair Onderwijs
- Betere salarissen in o.a. Zorg en onderwijs. Verminderen van de administratieve last binnen zorg en onderwijs. Accepteren dat niet altijd alles transparant is. Van het bedrijfsleven wordt dat ook niet verwacht.
- Betere salarissen voor bijvoorbeeld onderwijzend personeel, maakt het aantrekkelijker om als zij-instromer over te stappen. Het salaris van Basisschoolleerkrachten, is totaal niet conform hun opleiding (HBO). Je kunt in de randstad niet rondkomen van zo'n salaris. Dat zegt al genoeg
- Betere salarissen voor deze krapteberoepen.
- Betere salarissen voor leerkrachten en onderwijsassistente
- Betere salarissen voor onderwijzend personeel in wetenschappelijk onderwijs
- Betere salarissen zodat mensen niet automatisch voor beter betaalde banen in bedrijfsleven kiezen bij vergelijkbaar opleidingsniveau. Minder management. Luisteren naar de werkvloer!
- Betere salarissen, lager werkdruk enz.
- Betere salarissen, meer waardering voor en aanzien voor bepaalde beroepen (onderwijs en zorg)
- Betere salarissen, minder regeldruk vanuit ministerie, meer vrijheid in onderwijs
- Betere salarissen, versoepelingen regelgevingen
- Betere salarissen/arbeidsvoorwaarden. Studeren goedkoper maken
- Betere salariëring
- Betere samenwerking om een pool te vormen voor lastige vervulbare functies
- Betere secundaire arbeidsvoorwaarden ook de oudere medewerker een vaste aanstelling bieden
- Betere secundaire voorwaarden en loon
- Betere voorlichting en sturing op school tbv deze beroepen
- Betere voorlichting en/of promotie van die functies. Betere beloning voor moeilijk vervulbare functies.
- Betere voorwaarden aan de functies geven. In de commerciële sector zijn deze soort functies vaak beter betaald waardoor de mensen niet voor de overheid kiezen
- Betere voorwaarden en waardering
- Betere voorwaarden regelen o.a. Vergoedingen en woonmogelijkheden
- Betere voorwaarden scheppen. Het beroep aantrekkelijker maken.
- Betere voorwaarden stellen



- Betere voorzieningen en plannen die eerder bedacht zijn om de werkdruk te verlagen ook realiseren. Financiële mogelijkheden creëren om onderwijsassistenten in te zetten. Het passend onderwijs is een verkapte bezuiniging die de werkdruk in het onderwijs alleen maar vergroot.
- Betere voorzieningen zowel financieel als extra dagen etc.
- Betere waardering door een hoger salaris, passend bij het opleidingsniveau. Verlaging werkdruk. Je moet gratis overwerken om al het werk gedaan te krijgen.
- Betere waardering en secundaire arbeidsvoorwaarden en omscholing volledig te betalen en tijd beschikbaar stellen
- Betere waardering in de vorm van salaris. Het beeld dat de Rijksoverheid over de werkdruk zal realistischer moeten worden, niet bedacht van achter een bureau.
- Betere waardering en meer mensen en/of minder ambities.
- Betere werkomgeving creëren
- Betere werkomstandigheden creëren en meer verdienen
- Betere werving (wellicht met betere beloning, bijv. Bij verpleegkundigen; ook buiten Nederland werven indien nodig, maar ook bijv. Door opgeleide statushouders om te scholen); meer capaciteit vrijmaken om trainingen te verzorgen
- Betere werving en betere salariëring.
- Betere werving/aantrekkelijke werkgever
- Betere wetgeving en eisen aan onderwijs.
- Betrekken en begeleiden van het huidige personeel, en de medewerkers een eerlijke kans bieden.
- Beter toekomst visie in in- door- en uitstroom.
- Bevorderen interne mobiliteit - krapteberoepen aantrekkelijker (beter betaald) maken - terugdringen bureaucratie en administratieve rompslomp in met name onderwijs en de zorgsector
- Bevorderen van (om)scholing via fiscale en arbeidsrechtelijke maatregelen
- Bevorderen van het overstappen met geld en faciliteiten
- Bevorderen van kennis over de functies in deze kraptegroepen door voorlichting en stimuleren van beroepskeuzen (bv reductie studieschuld) en de arbeidsmarkt
- Bevorderen van snuffelstage en bij keuze hiervoor ondersteuning (tijd en geld) voor omscholing.
- Bevragen van werknemers
- Bewust maken, salariëring, faciliteren
- Bewustmaken van de mogelijkheden.
- Bewustwording, omscholingsmogelijkheden & beloning
- Bezoldiging
- Bezoldiging conform arbeidsmarkt Toelages op loon
- Bezuinigingen op managementfuncties en die omzetten in salarisverhoging voor werknemers op de eigenlijke werkvloer.
- Bieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden Bieden van flexibiliteit in doorgroeiperspectief/mogelijkheden tot doorontwikkeling van medewerkers (zit nu vaak vast in starre formatie)
- Bieden van beter mogelijkheden voor omscholing en het promoten daarvan. Alsmede goede arbeidsvoorwaarden om het werk aantrekkelijk te maken.
- Bieden van goede arbeidsomstandigheden, dat is meer dan alleen salaris. Bovendien actief uitstralen hoe fijn het is om in een bepaalde sector te (mogen) werken.
- Bieden van goede begeleiding en opleiding
- Bieden van opleidingsmogelijkheden en financiën
- Bieden van training en begeleiding
- Biedt salaris conform markt en betere secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Bij de politie meerdere mensen werven voor de politie opleiding.
- Bij het houden van sollicitaties op vacatures is het belangrijkste aspect waardoor mensen niet bij defensie willen werken het lage salaris. Er is veel aandacht voor de lage salarissen bij leraren bij defensie zijn deze salarissen nog veel lager. Onze werkgever zal de salarissen aantrekkelijker moeten maken wil er nog iemand bij defensie komen werken.
- Bij jongeren die nog opleiding- en beroepskeuze moeten maken aan de voorkant de belangstelling voor krapteberoepen vergroten. Vaak is er onwetendheid hoe interessant en uitdagend bepaalde beroepen zijn, of heeft men er een totaal verkeerd beeld van (gekregen).
- Bij krapte hoger belonen, of andere faciliteiten bieden
- Bij mijn werkgever zijn bepaalde taken uitbesteed in producten. Het is lastig om de 'krapte' taken zoals financieel management op deze manier te vervullen. Enerzijds omdat er in de markt weinig geschikte kandidaten zijn, anderzijds omdat er in de markt weinig behoefte is om



op deze manier het werk uit te voeren. Beter is om deze taken door eigen personeel uit te voeren en deze dus aan te nemen en op te leiden of voor deze taken personeel in te huren. Beter voor de werkgelegenheid en stukken beter voor de kwaliteit van het werk.

- Bij moeilijk vervulbare functie gaan we een opbod van salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden zien en dit is niet goed voor bedrijven en overheid. Alleen de overheid kan dit remmen. Wat precies dat is de grote vraag.
- Bij wetgeving studiestop instellen bij opleidingen waarvan een overschot is en waarin velen in de ww terecht komen.
- Bijbehorend salaris bieden om mensen te werven én te behouden.
- Bijscholingsmogelijkheden bieden en aantrekkelijk maken.
- Bijvoorbeeld het onderwijs zou net zoals in het bedrijfsleven eenzelfde sollicitatieprocedure moeten volgen. En verder zouden de scholen meer commerciëler moeten opstellen. Nu zijn scholen verplicht om een vacature publiek te maken terwijl intern de vacature al ingevuld kan worden. HRN van scholen plaatsen een vacature zonder zelf initiatief te nemen om bijvoorbeeld sollicitanten uit het verleden te informeren of een database te hebben met potentiële klanten (,docenten)
- Binnen die beroepen beter luisteren naar wat de mensen zelf zeggen en aangeven
- Breder vacatures inzetten en zelf mensen opleiden. Dat lost het probleem in ieder geval voor de overhead zelf op, maar creëert ook een voorbeeldfunctie en olievlakeffect.
- Breed informatie hierover verstrekken....tv spotjes etc
- Breng het onder de aandacht, maak mensen bewust van hun mogelijkheden. Dit is al een voorbeeld er van. Succes!
- Budget beschikbaar stellen Beroep aantrekkelijk maken, voorlichting communicatie
- Bv personeelsbeleid in basisonderwijs openbreken
- Campagne en aantrekkelijk maken van de functies
- Campagne voeren beroepen aantrekkelijker maken (inhoud, evt salariering)
- Campagne, bijzondere arbeidsvoorwaarden, opleiding
- Campagnes in het kader van werving, goede voorlichting op scholen. Het mogelijk maken van omscholing, die door de Rijksoverheid (grotendeels) wordt gefinancierd.
- Campagnes middelbare scholen, HBO en WO, interviews/vragenlijsten zoals via flitspaneel inzetten ter inventarisatie van het potentieel aan medewerkers bij andere sectoren
- Campagnes om deze functies aantrekkelijk te maken.
- Campagnes voeren, onderwijs beïnvloeden
- CAO lonen verbeteren in het PO. Meer geld beschikbaar stellen voor het PO Niet van alles op het bordje van het onderwijs leggen (opvang, beweging, opvoeding). Laat het PO onderwijs geven.
- Cao's en functiekrapte in onderwijsland kloppen verre van. Er is grote ongelijkheid qua salaris en functie. De economische functie wordt nog steeds ruimschoots beter betaald of ingeschaald dan verpleging, onderwijs of techniek. Dit gebeurt zelfs in de overheidssector. Onderdelen hiervan staan al 30 jaar stil
- CAO's optimaliseren. Werkgelegenheid actief verschuiven door beëindiging van bepaalde werkzaamheden. Denk aan personeel dat vrijkomt door vermindering van administratieve lastendruk (bv rondpompen van geld beëindigen zoals beurs<->college-geld, subsidies <-> complexe belastingen.
- Campagne voeren. Salaris aantrekkelijk maken
- Carrièreperspectief bieden in onderwijs.
- Co-creatie met de sector, bijdragen aan aantrekkelijk werkgeverschap, verminderen procedures en regels (ook financieel)
- Combineren werk en studie, opleiding naar ander beroep, makkelijk maken, baangarantie bieden. Bij verpleegkundige, zorgen dat ze voldoende uren kunnen draaien, nu worden er kleine contracten aangeboden, vaak te weinig uren om als alleenstaande van rond te kunnen komen
- Communicatie
- Communicatie en bemiddeling
- Communicatie en bevordering onderwijs
- Communicatie en voorlichting over krapteberoepen Voorwaarden creëren waardoor mensen verleid worden om in krapteberoepen te gaan werken
- Communicatie hierover.
- Concrete informatie over opties, doorontwikkeling, zekerheid, verwachtingen.
- Concurrerend blijven
- Concurrerende arbeidsvoorwaarden creëren.



- Concurrerende arbeidsvoorwaarden. Meer flexibele uitwisseling van personeel over overheidsorganisaties heen. Wellicht zelfs met commerciële partijen, b.v. Onze 'staats'banken.
- Concurrerende arbeidsvoorwaarden; gat met bedrijfsleven is de afgelopen jaren veel te groot geworden.
- Condities creëren, zodat mensen bereid zijn over te stappen
- Conform de krapte belonen
- Consistent lange termijn beleid
- Constateren en er op reageren, maar dan wel op tijd en dus niet als het al te laat is
- Continuïteit van beleid op HRM gebied.
- Coördinatie
- Coördinatie en stimulering
- Coördinerende rol
- Coördinerende rol
- Creatieve "incentives"
- Creëren goede randvoorwaarden, scholing, zorg en werk, misschien salarisverbetering
- Creëren passend opleidingsaanbod, aantrekkelijk maken omscholing
- Creëren van concurrerende arbeidsvoorwaarden, meer aanbod/faciliteren van omscholing binnen de huidige overheidsfuncties.
- Creëren gunstigere arbeidsvoorwaarden. Makkelijker 40 uren werkweek
- Creëren van betere (logistieke/financiële/opleidings) matches
- Creëren van vacatures, opleidingsmogelijkheden
- Daadkrachtige maatregelen (straffen, boetes) opgelegd door de overheid tegen excessen door jeugd en andere mensen die respectloos omgaan met bij voorbeeld hulpverleners. Meer jongeren aan het werk bij deze beroepen, minder ouderen lang laten doorwerken, verlagen van de pensioenleeftijd, kortere werkdagen in het onderwijs omdat er buiten de lessen om ook heel veel van hen gevraagd wordt.
- Daar is waarschijnlijk ruimte, bij veel ov werkgevers werken denk ik mensen, die kunnen overstappen, met goede begeleiding ook wel willen
- Dat heeft iedere werkgever dus ook de overheid
- Dat je er financieel niet opgekort wordt.
- Dat lijkt mij duidelijk. Veel meer betalen. Voor dit honger loon gaat niemand meer de zorg in
- Dat specialistische functies (zoals ICT-ers) een fatsoenlijke vergoeding en/of salaris krijgen. Door deze slecht betaalde banen (niet meer marktconform) wordt het steeds moeilijker om specialistische functies in te vullen..
- Dat weet ik niet
- Dat weet ik niet precies
- Dat ze opleidingen in die krapteberoepen stimuleren, evenals belastingvoordelen voor mensen die in krapteberoepen willen werken.
- De aantrekkelijkheid hiervan moet worden vergroot
- De aantrekkelijkheid van de krapteberoepen vergroten. Actief matches tot stand brengen.
- De aantrekkelijkheid verbeteren. Jongeren vooral stimuleren door voor deze beroep te kiezen. Meer voorbeeldfunctie zijn d.m.v. Senior-junior koppeling
- De aantrekkingskracht van deze functies aantrekkelijk maken.
- De arbeidsvoorwaarden aanpassen, m.n. Salaris
- De banen aantrekkelijker maken door betere arbeidsomstandigheden en honorering
- De banen aantrekkelijker maken, meer aanzien, evt. Meer salaris. Zorgen dat de opleidingen aantrekkelijk zijn.
- De bemoeienis van mensen buiten de school, waardoor de werkdruk ook veel te hoog is geworden, wegnemen. Laat onderwijzers hun vak uitoefenen en stop met alle registratie die van bovenaf wordt opgelegd. Deze controle komt de kinderen absoluut niet ten goede en ik zie om mij heen goede collega's afhaken.
- De bereidheid om ruimte te bieden voor de inzet van personeel, zoals de inzet van vakdocenten en kunstenaars in het onderwijs. Ruimte scheppen in het vervangingsfonds zodat deze inzet betaalbaar is. Cross-overs PO en VO ook in de praktijk mogelijk maken enz.
- De beroepen aantrekkelijk maken.
- De beroepen aantrekkelijk maken. Vacatures centreren.
- De beroepen aantrekkelijker maken door goede arbeidsvoorwaarden. Het voordelig en/of makkelijk maken om om te scholen of over te stappen.
- De beroepen aantrekkelijker maken door werkdruk verlichting, financiële verbetering. Stoppen met continue vernieuwingen doorvoeren waardoor zware werkdruk ontstaat. Goed nadenken, niet eerst beroepen wegbezuinigen en enkele jaren later de daardoor ontstane tekorten weer willen aanvullen.



- De beroepen aantrekkelijker maken.
- De beroepen aantrekkelijker maken. Betere arbeidsvoorwaarden
- De beroepen aantrekkelijker maken. De werkdruk is nu veels te hoog in die beroepen.
- De beroepen aantrekkelijker maken. En dan niet perse met hogere salarissen. Beter met minder werkdruk en meer werkplezier. Minder administratie en meer flexibiliteit.
- De beroepen aantrekkelijker te maken zodat mensen ook werkelijk geïnteresseerd worden
- De beroepen en opleidingsmogelijkheden aantrekkelijker maken
- De beroepen meer aantrekkelijk maken door lagere werkdruk en marktconforme beloning
- De beroepen meer aanzien te geven , inspelen op de opleidingen, meer handen in de klas, salaris gelijktrekken met vo
- De eisen bij stellen voor zij instromers
- De functies moeten aantrekkelijker gemaakt worden dan ze nu zijn. De last en opbrengst is nu uit balans.
- De functies structureel aantrekkelijker maken via primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.
- De gehele publieke sector wordt structureel minder betaald dan de private sector. Het is een verhaal van vraag en aanbod. De overheid zal de salarissen en secundaire voorwaarden structureel en significant moeten verhogen om in het aantrekken van personeel serieus te worden genomen.
- De krapte hangt nauw samen met de waardering van de functie: betere beloning en minder werkdruk maken de functie aantrekkelijker.
- De krapte in het (primair) onderwijs heeft voor een groot deel met imago en salaris te maken. Het is niet hip/trendy/stoer om in het (primair)onderwijs te werken. Imagoverbetering met stoere enthousiaste reclames zou een hele stap in de goede richting zijn. Dit vind ik een kerntaak van het Min. Van Onderwijs
- De krapte op de markt in het primair onderwijs is een golfbeweging die voorspelbaar is. De overheid kan hier terdege op inspelen maar doet dat niet! Er komen altijd maatregelen achteraf. Mosterd na de maaltijd.
- De krapteberoepen aantrekkelijker maken door bijvoorbeeld hoger salaris. En opleiding aanpassen naar wat er tegenwoordig nodig is om het krapteberoep goed uit te kunnen oefenen.
- De krapteberoepen aantrekkelijker maken door hogere salarissen, goede verlofregelingen, aantrekkelijke pensioenregelingen (vraag en aanbod)
- De 'krapteberoepen' aantrekkelijker maken! In het geval van onderwijs betekent dat veel(!) Minder werkdruk, geen proefballonnetjes meer, geen klassen van 32 of 64 leerlingen, een loon wat eerlijk is voor een HBO functie en die ook mee doorgroeit, etc. Etc. Etc. Dit is de reden dat ik ga stoppen met het onderwijs en met mij vele collega's. Dat tekort van 20.000+ leraren gaat echt veel sneller gebeuren dan daar waar de overheid zich nu mee bezig houdt.
- De krapteberoepen aantrekkelijker maken, bijvoorbeeld door meer geld beschikbaar te stellen voor de betreffende sectoren (onderwijs en zorg) of door deelname aan opleidingen voor de krapteberoepen te stimuleren.
- De krapteberoepen hebben in de overheid extra specifieke eisen. Loopbanen worden bij de verschillende overheden vaak begrenst door salarisplafonds. Doelgerichte uitwisseling en doorstroming binnen de gehele overheid kan ertoe leiden dat mensen behouden blijven.
- De lonen in de publieke sector moeten omhoog om te kunnen concurreren met het bedrijfsleven.
- De lonen voor leerkrachten in het primair onderwijs zullen omhoog moeten om het beroep aantrekkelijker te maken. De opleiding goedkoper maken is mijns inziens heb oplossing, het trekt niet de mensen om de juiste redenen en wellicht stromen ze met een bachelor op zak door naar een andere opwinding. Bovendien zijn onze lonen jarenlang bevroren geweest. Ook verdienen wij aanzienlijk minder dan onze collega's in het voortgezet onderwijs, terwijl velen aangeven (na de overstap van PO naar VO te hebben gemaakt) dat het primair onderwijs zwaarder is qua werkdruk. Het passend onwijs heeft de werkdruk alleen maar verder vergroot. De verwachtingen zijn te hoog.
- De mensen die werken bij de overheid verdienen het een beter salaris te krijgen en meer aanzien. Zolang de politiek mensen die in deze sectoren werken niet serieus neemt, zullen jongeren ook niet kiezen voor deze beroepen.
- De mensen meer oog voor de nderfsoi
- De mogelijkheid van subsidie om in het beroepsonderwijs eigen docenten, vanuit het oud leerlingenbestand, op te leiden.
- De omstandigheden, lonen, imago helpen veranderen waardoor er meer mensen in deze beroepen willen werken.



- De onderwijssector is een sector waarbinnen fileproblematiek als eerste zou kunnen worden opgelost. Reistijd is zonde van je tijd (behalve dat je tijdens het reizen reflecteert op wat je hebt meegemaakt). Als docenten zouden worden toegewezen aan scholen in hun eigen regio binnen een straal van een x aantal kilometer en scholen bij de keuze tussen 2 geschikte kandidaten automatisch de persoon met de minste reistijd zouden aannemen dan staan er veel minder docenten in files in de ochtend- en avondspits. Bij sneeuw en andere calamiteiten is hierdoor ook de lesuitval door te late docenten agv file en verkeersinfarcten beperkter. De werkdruk in het onderwijs hoort echt beperkt te worden (nu is er een groot uitvalpercentage en hoog ziekteverzuimpercentage binnen het onderwijs met diverse redenen waarover u mij kunt interviewen 06-24136653). Mi horen de A en B schaal in het onderwijs te vervallen om docenten passend te belonen voor wat zij dagelijks meemaken, organiseren en oplossen en hoort
- De opleidingen beter afstemmen op de behoefte
- De opleidingen financieel toegankelijker maken bijv. Om werk met studie te kunnen combineren d.m.v. Subsidie en ook helpen bij het kunnen opdoen van ervaring door stageplekken te genereren.
- De opleidingen naar een hoger niveau brengen en de banen aantrekkelijker maken, onder meer door een goede salariëring. Van een roeping kun je de hypotheek niet betalen.
- De opleidingsmogelijkheden voor deze functies verbeteren.
- De oplossing is simpel. Ik ben een autochtone man van 50-plus. Als ik solliciteer naar een baan voor een jurist wordt tegenwoordig die baan standaard gegeven aan een vrouw (al dan niet allochtoon) van tussen de 25 en 30 jaar. Ik bespeur derhalve duidelijk geslachts- en leeftijdsdiscriminatie bij de politie (was eerder ook al het geval bij Justitie (IND)). Als je mannelijke 50-plus juristen aanneemt op banen waar zij belangstelling voor hebben, los je vanzelf het tekort aan juristen op.
- De overheid bezuinigd flink op de publieke sector in tijden van economische tegenspoed. Maar als het beter gaat met de economie is de publieke sector de laatste die daar van profiteert. Veel regels in de zorg, maar die wordt daar echt niet beter van, geef mensen in de zorg de regie terug, zij weten echt wat het beste werkt!
- De overheid dient ervoor te zorgen dat zich genoeg mensen laten scholen betreffende werkplekken binnen krapteberoepen. Om dit mogelijk te maken dienen ze een lange termijnpolitiek hierop los te laten. Je kunt niet in 20 jaar tijd een beroeps categorie 16 jaar passeren en verwachten dat er genoeg mensen zich hierin laten scholen. Men wil niet meer betalen voor goed onderwijs en goede gezondheidszorg, terwijl er wel al sinds 1995 bijna 13 procent afgehaald is van de vennootschapsbelasting, met als doel het vesting klimaat in Nederland verbeteren. Maar het vesting klimaat in Nederland wordt niet aantrekkelijker als het personeel steeds slechter opgeleid wordt en je als bedrijf dus steeds meer expats in dient te huren. Dit is pure politiek, het begint met een goede bekostiging binnen de publieke sector en niet constant bezuinigen.
- De overheid dient het werken in de publieke sector meer te waarderen. De overheid zelf is nu niet direct een werkgever die opkomt voor de belangen van het personeel.
- De overheid dient te anticiperen op krapte op de arbeidsmarkt en dus op voorhand passende maatregelen te nemen zoals daar zijn: aantrekkelijker maken van krapteberoepen, inzet van ICT, betere bezoldiging etc.
- De overheid dient voldoende middelen ter beschikking te stellen (geld) en de bureaucratie terug te dringen.
- De overheid dient zich niet bezig te houden met het bouwen op "the shit of yesterday", maar er dient lange termijn visie te komen. Veel te veel oplossingen (medicijnen voor de huidige zieke patiënt)...lees gezondheidszorg etc. Zijn niet getoetst op ongewenste bijwerkingen. Kijk naar de huidige differentiatie HBO/ MBO in de verpleging, waarbij lange termijn en risico beheersing niet aan bod komen. Lange termijn visie en scenario planning dient vanuit de overheid plaats te vinden en is nu niet of gefragmenteerd geïmplementeerd.
- De overheid heeft de taak erop toe te zien dat er in ieder geval gecertificeerde leerkrachten de taak van leerkracht aannemen. Zij-instromers een opleiding van 13 maanden als leerkracht laten doen, doet behoorlijk afbreuk aan Pabo's. En op deze manier degradeert men het beroep van leerkracht.
- De overheid heeft het onderwijs in de afgelopen 30 jaar afgebroken. Nu is het tijd om dat te herstellen. Jammer genoeg wordt er gezocht naar mensen die niet aan de juiste criteria voor het onderwijs voldoen. Het niveau gaat drastisch naar beneden. Met een flinke financiële impuls is het mogelijk om mensen met voldoende kennis naar het onderwijs te trekken. Echter, dit zal moeilijk zijn, want de overheid is een onbetrouwbare werkgever.
- De overheid heeft in 20 jaar tijd door verkeerd beleid het onderwijs uitgekleeft. Laat ze nu dus ook maar voor een oplossing zorgen.



- De overheid heeft te lang gewacht met maatregelen die het lerarentekort op hadden kunnen vangen. Nu is er paniek en zijn er problemen
- De overheid heeft veel invloed op de gezondheidszorg, maar het is best wel moeilijk aan te geven wat de overheid zou kunnen doen. De hoofdverantwoordelijke zijn de Academische ziekenhuizen. Die hebben te weinig verpleegkundigen opgeleid.
- De overheid in het algemeen en de rijksoverheid in het bijzonder moet meer "sturend" optreden bij kraptevraagstukken in onze samenleving. De overheid is te veel stappen teruggetreden: De slinger moet de andere kant weer op.
- De overheid is (indirect) werkgever, dus mede verantwoordelijk voor voldoende capaciteit.
- De overheid is grotendeels veroorzaker van de krapte op de arbeidsmarkt; immers zijn er door de bezuinigingen duizenden arbeidsplaatsen verloren gegaan; die mensen komen niet meer terug. Beleid op langere termijn is de oplossing; dat is utopie met het huidige stelsel waarin politic zgn.i (moeten) scoren in drie jaar.
- De overheid is verantwoordelijk voor de invulling van haar eigen functies. Daar zou de aanpak zich primair op moeten richten.
- De overheid is verantwoordelijk voor de ontstane krapte
- De overheid is voor marktwerking. Wat er niet veel is is ook duurder.
- De overheid is werkgever: loonsverhoging. De overheid kan bovendien opleidingen extra geld geven.
- De overheid kan binnen de eigen organisatie kijken of mensen willen omscholen bijleren om door te stromen naar krapte functies. Nu worden uitzendkrachten op ICT functies gezet die ook weinig tot geen scholing hebben.
- De overheid kan de salarissen in het onderwijs meer marktconform maken. Met een HBO-of universitaire opleiding is het financieel niet interessant om in het onderwijs te gaan werken.
- De overheid kan dit soort banen aantrekkelijker maken, vooral door middel van betere beloning
- De overheid kan een faciliterende rol vervullen en dat doet ze nu ook al door het studiegeld voor de Pabo laag te houden.
- De overheid kan haar werknemers stimuleren om over te stappen naar krapteberoepen.
- De overheid kan het aantrekkelijker maken. De overheid zou ook langdurig werkelozen kunnen pushen, belonen bij acceptatie, korten op wachtgeld/uitkering bij weigering.
- De overheid kan hierin stimulerend optreden, middels onderwijs, her-/bij-/omscholing.
- De overheid kan kaders stellen waardoor het makkelijker is om mensen tijdelijk aan te nemen. Daarnaast kan de overheid meedenken over de spreiding van personeel.
- De overheid kan meer rechters aantrekken door blokkades op te heffen. Men maakt het nu ontzettend moeilijk om rechter te worden.
- De overheid kan op verschillende manieren de instroom stimuleren, bijvoorbeeld door dit soort functies beter te betalen (ik denk bijvoorbeeld aan het onderwijs).
- De overheid kan samen met de betreffende sectoren campagnes opzetten, meer informatie verstrekken aan jongeren die een beroepskeuze overwegen. Bespreekbaar maken bij medewerkers die al een tijdje in een functie zitten. De overheid is zelf ook partij waarin krapteberoepen te vinden zijn. Dus ook een kwestie van eigenbelang
- De overheid kan sturen met geld, ook in dit geval.
- De overheid moet (mag bepaalde sectoren nooit en te nimmer privatiseren; zoals zorg en onderwijs)
- De overheid moet als werkgever meer aantrekkelijk worden. Dit is moeilijk met alle verhalen over diezelfde overheid bij bv de belasting, politie en ander sectoren. In een krappe markt gaat dit misschien een idealist motiveren maar onvoldoende vakmensen.
- De overheid moet de opleiding en de functie aantrekkelijker maken, bijv. Door een passende financiële beloning.
- De overheid moet de randvoorwaarden creëren waardoor de economie (waaronder de publieke sector) zich optimaal kan ontwikkelen.
- De overheid moet de toelatingseisen voor rechters herzien. De raio-opleiding (gestopt omdat het te duur was) zorgde jaarlijks voor nieuwe jonge instroom. De toelating voor ervaren juristen is absurd en met een minimale opleiding van 18 maanden piepel je intelligente juristen (oa mannelijke advocaten die men zo graag wil werven). Deze kritiek komt van de werkvloer (rechters!) Maar vindt geen enkel gehoor vanwege het ego van de bedenkers van het huidige gedrocht. Dit tekort werd bij de afschaffing van de raio-opleiding al voorspeld!!
- De overheid moet er voor zorgen dat er studeerbare masteropleidingen in deeltijd worden aangeboden in de technische sector. De overheid moet werkgevers in de techniek warm maken om deeltijd werken te accepteren zodat vrouwen ook kunnen kiezen voor technische functies. Er moet meer geld naar de zorg zodat de werkdruk van de verpleegkundigen lager



wordt zodat het ook een aantrekkelijk baan wordt. In de zorg werken veel vrouwen parttime omdat full time banen te zwaar zijn. Ook daarom moet er iets aan de werkdruk gedaan worden.

- De overheid moet ervoor zorgen dat krapteberoepen aantrekkelijker worden.
- De overheid moet financiële prikkels bieden voor studenten om de post-secundaire schoolopleiding te volgen om zich voor te bereiden op dergelijke loopbanen.
- De overheid moet het interessant maken om over te stappen. Scholingsbudget en scholingsmogelijkheden moeten beter worden ingezet.
- De overheid moet medewerkers in krapteberoepen beter betalen
- De overheid moet meer doen om alle overbodige regels weg te werken. Er is geen ruimte om acties op te zetten. Alles is dichtgetimmerd in cao's, wetten etc. Medewerkers houden daar dwangmatig aan vast. Dit beperkt de mogelijkheden om te werken aan creatieve oplossingen.
- De overheid moet nu echt spijkers met koppen slaan om mensen over te halen wel in te gaan op een lastig vervulbare functie.
- De overheid moet ophouden negatief te zijn over de MBO opleidingen, en er meer achter staan. Zo da er meer jonge mensen een krapte beroep kiezen.
- De overheid moet veel meer sturend gaan optreden in het begeleiden van mensen naar een baan in een kraptesector ook als dat met dwang gepaard gaat. Uiteindelijk vinden mensen het werk toch wel leuk want het gaat namelijk ook om allerlei randzaken als leuke collega's, jezelf nuttig maken etc etc
- De overheid moet voorwaarde scheppend zijn en hogere salarissen bieden (en misschien ook blijf en behoud-premies).
- De overheid moet zich werkgeversvriendelijke opstellen naar hun eigen personeel. Bijna alle functies binnen de overheid worden uitgekleeft dit moet eerst eens stoppen. Een beetje meer waardering!!!
- De overheid moet zorgen dat de intensieve studenthouderij ten einde komt en dat de bijbanen van studenten ook mee tellen als opleidingscomponent (persoonlijke ontwikkeling) en leren en praktijkgericht werken stimuleren als diploma eis.
- De overheid moet zorgen dat zij een goede werkgever is. Zeker voor de krapteberoepen zal de overheid moeten investeren om geen (verdere) achterstand op te lopen ten opzichte van de andere sectoren.
- De overheid moet zorgen voor voldoende variatie in kennis/kwaliteit binnen het werknemersbestand om een serieuze partij te blijven in deze maatschappij. Probleem is deels op te lossen om te stoppen met al die inhuur, neem mensen gewoon eens aan, dat scheelt ook nog geld!
- De overheid speelt een belangrijke rol bij de financiering en kan daardoor o.a. Invloed uitoefenen op de arbeidsvoorwaarden en daarmee de betreffende beroepsgroepen aantrekkelijker maken.
- De overheid treedt op als regisseur en helpt met geld. Ondersteunt (om-)scholing samen met bedrijfsleven (o.a. Mkb). Stopt met opleidingen die nergens voor dienen ('feestpakket').
- De overheid wist dertig jaar geleden al dat er een tekort aan leerkrachten zou komen. Stop met de verzuiling, leerkrachten in dienst van de overheid, een goed salaris en geen structurele werkdagen van 10 tot meer uur.
- De overheid zou beter inzichtelijk kunnen maken waar de krapte precies zit en een stimulans kunnen bieden om de krapte op te vullen.
- De overheid zou eens kunnen afstappen van bepaalde diploma vereisten. Het in bezit hebben van een bepaald diploma zegt niets over de kwaliteit die iemand heeft voor een bepaalde functie.
- De overheid zou goed kunnen luisteren naar de mensen in het onderwijsveld en naar de vakbonden.
- De overheid zou het onderwijs beter moeten faciliteren zodat het voor jonge mensen financieel aantrekkelijker is om in het onderwijs te gaan werken.
- De publieke sector aantrekkelijker maken om in te werken door bijv. Betere saldering. En meer mensen opleiden in de krapte sectoren
- De publieke sector faciliteren mbt het aantrekken van personeel.
- De publieke sector is bij uitstek óók een zaak voor de overheid. De private sector minder!
- De publieke sector is in feite het domein van de overheid. Als daar krapte ontstaat kan die krapte het functioneren van de overheid belemmeren. Dan moet de overheid stappen ondernemen om die krapte beroepen aantrekkelijker te maken.
- De publieke sector is jaren weggezet als geldverslindende sector en moest op bezuinigd worden hetgeen ook fors is ingezet de afgelopen jaren. Daar plukt men zo langzamerhand de wrange vruchten van. Het wordt tijd dat de Haagse politiek in zijn algemeenheid is gaat inzien



dat we in de publieke sector hardwerkende mensen zijn die een forse bijdrage leveren aan de kwaliteit en kwantiteit van het leven in Nederland. In plaats van de publieke sector verder uit kleden zou men meer moeten investeren wil men de grip op de leefbaarheid van de burgers in Nederland niet verliezen.

- De randvoorwaarden aantrekkelijker maken. Zie bijvoorbeeld terugdringen adm. Lasten in de zorg.
- De randvoorwaarden beter maken, het onderwijs beter laten aansluiten op de vraag in de maatschappij. Flexibel met mensen omgaan, levert flexibele mensen op. De overheid is in veel gevallen niet zo flexibel; het goede voorbeeld zou wonderen doen.
- De rijksoverheid behoort daar een grote rol in te spelen om meer mensen aan te kunnen trekken. We zitten namelijk vast aan de wetgeving, die door de Rijksoverheid wordt opgelegd. Dit houdt dus in, dat er een grote stimulans vanuit de Rijksoverheid moet komen. Voor zowel de werknemers als de werkgevers.
- De rijksoverheid belegt een flink aantal taken (de voorgaande jaren) bij de gemeenten; zij laat in de manier van delegeren merken dat het alleen om financiële motieven gaat - niet om het goed kunnen vervullen van de publieke taak. Als de rijksoverheid bij dergelijke zaken gemeenten beter faciliteert om deze taken uit te voeren, gaat alles er heel anders uit zien.
- De Rijksoverheid bepaalt in belangrijke mate waar welke opleidingen worden aangeboden. Bij krapte kan daarop worden bijgestuurd.
- De Rijksoverheid dient zich op te stellen als een betere werkgever: Minder flexwerk, meer vaste banen, meer gebruik van (ondanks de krapte nog steeds genegeerde) oudere medewerkers, herstel van het binnenkort "genormaliseerde" ambtenaarschap.
- De Rijksoverheid had m.i. Al lang actie moeten ondernemen om het beroep van leerkracht aantrekkelijker te maken. In plaats daarvan zijn er alleen maar maatregelen genomen die het beroep onaantrekkelijker maken. Zo is het salaris niet marktconform. Mijn nichtje van 24 jaar werkt als hostess op beurzen: 25 euro netto per uur plus reiskosten! Het passend onderwijs is een ramp voor alle leerlingen en leerkrachten. De klassen zijn te groot. De motivatie van leerlingen, omdat het schoolse systeem niet meer aansluit bij deze generaties, is bedroevend. De status van leerkracht is daardoor laag en dat is onterecht want er wordt heel hard en ondanks alles met veel inzet gewerkt.
- De rijksoverheid heeft jaren bezuinigd op onderwijs, die bezuinigingen zorgen ervoor dat onze sector minder interessant is voor studenten. Hierdoor neemt de werkdruk voor de zittende medewerkers toe.
- De Rijksoverheid is de hoofdverantwoordelijke. Specifiek: In de toekomst gaan door automatisering/digitalisering veel beroepen verloren. De overheid kan hier meer in voorlichten en ondersteunen.
- De rijksoverheid is mede verantwoordelijk voor de publieke sector. Salarissen zijn met name niet concurrerend genoeg.
- De rijksoverheid kan actief helpen bij zoeken, bemiddelen, omscholen en plaatsen van personeel.
- De rijksoverheid kan bemiddelen bij werknemers die dit graag zouden willen en al bij de overheid werkzaam zijn en goed functioneren maar inderdaad belangstelling hebben om zich om te scholen naar een krapteberoep. Het is eigenlijk best moeilijk om uit een bestaande rol te breken omdat je snel geneigd bent voor veiligheid en comfort te kiezen. Ik werk al 24 jaar bij de gemeente Leiden, de laatste 14 jaar bij het projectbureau. Ik zou dolgraag omscholen naar een krapteberoep, maar krijg hier - ook financieel - de ruimte niet voor van mijn huidige teamleiders/afdelingshoofd/werkgever.
- De rijksoverheid kan deze beroepen aantrekkelijker maken door bijvoorbeeld de reiskosten 100% te vergoeden. Zorgen voor woonruimte in de buurt van het werk(voorrang).
- De rijksoverheid kan ervoor zorgen dat het overstappen eenvoudiger wordt, nu kiest iedereen voor zijn verworvenheden en blijft zitten waar hij/zij zit. De hoger opgeleiden maken de dienst uit en zorgen heel goed voor zichzelf. Als je niet in hun netwerkje zit kom je nooit een stap verder, met hard werken en goede resultaten kom je niet verder bij de overheid, dit is erg frustrerend en zorgt ervoor dat de kwaliteit snel weer vertrekt. Wat je overhoud is een stroperige ongemotiveerde klik die alleen druk met zichzelf is en niet met de inwoners(burgers).
- De rijksoverheid kan het aantrekkelijk maken voor de medewerkers om over te stappen door ruimte te geven voor bijscholing en financiële incentives er tegenover te stellen
- De Rijksoverheid moet bij het selecteren van personeel breder kijken dan de 'academische bubbel'. Er wordt te veel geselecteerd op opleiding in plaats van competenties of resultaten.
- De Rijksoverheid moet veel beter stimuleren dat jonge mensen aan die studies beginnen.
- De Rijksoverheid zou meer geld moeten uittrekken voor salarissen en opleidingen op- en voor het (voortgezet) speciaal onderwijs.



- De Rijksoverheid zou zelf het goede voorbeeld moeten geven door bijvoorbeeld oudere werknemers aan te nemen en niet op zoek te gaan naar de meest perfecte kandidaat.
- De rol daarvoor in het PO is genoeg belicht en bekend. Als er niet snel veranderingen komen gaan er (nog) meer mensen uitvallen. Ik maak mij zorgen over de kwaliteit van het onderwijs en zorgen om de mensen die het niet meer trekken om er te werken.
- De rol stimulator door de lastig vervulbare functie beter te profileren en beperkingen weg te nemen.
- De rol van de overheid/rijk zou kunnen zijn om uit de groep nieuwe Nederlanders asielzoekers etc. Mensen te benaderen om deze beroepen in te vullen met omscholing. Daar zitten zeker mensen bij die een ontwikkeling willen doormaken en willen werken.
- De salarissen en secundaire arbeidsvoorwaarden in de publiek sector zijn niet concurrerend met die in het bedrijfsleven. De betere ontslagbescherming weegt daar niet tegenop. De werkdruk is in delen van de publiek sector minstens zo zwaar als die in het bedrijfsleven: met name voor publieke functies als docenten, agenten en verplegend en verzorgend personeel. Voor back-office medewerkers (finance, ict) ligt de werkdruk in de publieke sector lager dan in de private sector.
- De salarissen in de grote steden verhogen, en iets doen aan de huizenmarkt. Nu zijn de woningen in de steden onbetaalbaar, terwijl daar de meeste leerkrachten/verpleegkundigen/politiemensen nodig zijn, en het vak daar veel zwaarder is dan buiten de stad. Dat veroorzaakt krapte.
- De salarissen meer naar de publieke sector laten gelijk lopen.
- De salarissen verhogen
- De salarissen verhogen, belasting onderwijs goed begrenzen
- De sector beter waarderen in zowel salaris (willen meer jonge mensen dit beroep gaan uitoefenen, zeker als ze kostwinner worden/zijn); als HANDEN in de klas; als waardering voor de docent; als meer eigen Excellente kennis kunnen inzetten i.p.v. Administratieve werkdruk opgelegd krijgen. Sneller Samenwerkingsverband werk laten uitvoeren bij evt. Verwijzing van een kind naar het Speciaal Onderwijs. Dit duurt soms wel 1 1/2 jaar> Voor de Ontwikkeling van dit kind is dit niet bevorderlijk, kan extra faalangst krijgen etc. Etc.!!
- De signalen die tijdig door de werknemers en de bonden zijn afgegeven, werden niet ontvangen. Zij moeten meer luisterende oor hebben om die aanpak te kunnen realiseren, dus de leiderschap vervullen met de ontvangen signalen
- De specialisaties waar krapte voor bestaat beter te communiceren en positie te profileren en geldelijk (salaris) te waarderen
- De waardering nadrukkelijker uitspreken en werken aan innovaties die ontlastend werken. In het onderwijs meer ruimte maken voor onderwijsassistenten. Salarisering omhoog.
- De werkdruk in het onderwijs is hoog. * Als er meer middelen beschikbaar zouden zijn, kunnen scholen meer keuzes maken (Kleinere klassen, onderwijsassistenten enz.). * Minder administratieve verplichtingen * Een inspectiebezoek zorgt voor extra stress, het zou fijn zijn als een school met een slecht inspectierapport recht krijgt op de hulp van een specialist die samen met het team gaat werken aan de aanbevelingen.
- De werkdruk moet verminderen, vooral de administratieve, maar er moeten ook weer mogelijkheden komen om kinderen en volwassenen met problemen op te vangen. De afbouw van deze faciliteiten heeft zeker mee geholpen met het creëren van de huidige situatie.
- De werkomgeving aantrekkelijker maken, met name werkdruk en organisatiecultuur
- De werkzaamheden aantrekkelijker maken door te luisteren naar de knelpunten die de huidige werknemers in deze sectoren aangeven.
- De zorg voor betere secundaire en "tertiaire" arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden: echte aanpak administratieve regeldruk, extra zwaarte in het werk door passend onderwijs en transitie jeugdzorg.
- Decentralisatie
- Deel van de krapte is ontstaan door overdadige regelgeving van de overheid en door de wetgeving / selectiesysteem van het voortgezet onderwijs
- Definiëren van realistisch uitvoerbare functies met een fatsoenlijk salaris en een normale werkdruk. Krapte is geen reden om deze groepen nog zwaarder te belasten. Lastige keuzes vereisen politieke durf om ze op te lossen en zijn daarmee bij uitstek een taak van de Rijksoverheid.
- Denk dat de overheid beroepen aantrekkelijk moet maken, zeker in het onderwijs.
- Denk niet dat bedrijven dat allemaal zelf kunnen c.q. Kunnen managen.
- Detachering beter faciliteren / salariëring regelen
- Deze aantrekkelijker maken. Meer betalen, beter belonen.



- Deze beroepen ondersteunen in het goed neerzetten van beroepsbeeld en ondersteunen tav veilig beroep laten zijn beschermen van docenten en zorgverleners tegen lompe gedragingen. Omstanders, cliënten en leerlingen en ouders
- Deze beroepen aantrekkelijk maken; en goed laten zien waar de mogelijkheden zitten
- Deze beroepen aantrekkelijker maken (hoger salaris, betere arbeidsomstandigheden)
- Deze beroepen aantrekkelijker maken door werkdruk te verlagen en de status van het beroep te verhogen (door secundaire arbeidsvoorwaarden)
- Deze beroepen aantrekkelijker maken?
- Deze beroepen interessanter maken en de omscholing aantrekkelijker maken
- Deze beroepen meer op de kaart zetten.
- Deze beroepen zouden meer in het voetlicht moeten staan; opleidingen subsidiëren;
- Deze functies aantrekkelijk maken door goede opleiding mogelijk te maken voor grotere groepen jonge mensen (incl. Financiële prikkels, bijvoorbeeld het NIET opbouwen van een studieschuld!). Deze functies zelf aantrekkelijker maken door werknemers meer tijd te laten besteden aan hun eigenlijke werk, minder administratieve rompslomp (die m.i. Voorkomt uit controledwang/drang van de overheid en die gebaseerd lijkt op wantrouwen) en werknemers meer eigenaarschap te geven over de invulling van hun werk.
- Deze functies aantrekkelijker maken
- Deze functies aantrekkelijker maken door zowel betere beloning als arbeidsvoorwaarden.
- Deze krapteberoepen beter waarderen, zowel financieel als wat betreft primaire arbeidsvoorwaarden (dus voor bepaalde taken voldoende tijd beschikbaar stellen!)
- Deze krapteberoepen moeten op de een of andere manier aantrekkelijker gemaakt worden. Dit kan bijvoorbeeld door aantrekkelijke werktijden en salariëring
- Deze zo aantrekkelijk mogelijk positioneren, ook door de publieke opinie op die manier te beïnvloeden
- Die banen aantrekkelijker maken door er in te investeren. Dit kan dmv beter arbeidsvoorwaarden, minder druk en beter salarissen.
- Dilemma: Door aantrekken van de sector zorg en sector techniek ontstaat er een krapte in andere sectoren. Onderwijsdata geeft dat al te zien.
- Direct reageren op signalen uit de markt ook op regionaal niveau uit de arbeidsmarkt met het promoten van krapte-beroepen.
- Dit makkelijker mogelijk maken. Bijv. Door subsidie voor de overgangperiode, omdat werknemers daarin wat minder 'rendabel' zijn.
- DMV salaris meer waardering voor de beroepen laten blijken (onderwijs en zorg), zodat het aantrekkelijk wordt. De eisen voor de vooropleidingen niet verlagen, eerder verhogen, omdat je anders het signaal afgeeft dat je niet echt iets hoeft te kunnen voor dat vak wat de beroepstatus verlaagd. Bijvoorbeeld in de lerarenopleiding niet alsmaar kortere en lichtere trajecten verzinnen waarmee iemand voor de klas kan. Op de lange termijn verzwakt dit alleen nog maar meer de status van het beroep van leraar. Op de korte termijn lijkt het overigens ook niet heel veel mensen te trekken, dus werkelijk niet zo goed doordacht als maatregel.
- Docenten moeten de baas blijven op school ipv de leerlingen. Bescherm docenten. Sta achter docenten.
- Docentenberoep aantrekkelijker maken.
- Doelgroepenbeleid om de moeilijk te vervullen functies eerder in te kunnen vullen.
- Door bepaalde regels te versoepelen, beter ouderenbeleid, met werkgevers samen een oplossing bedenken.
- Door beroepen weer een status te geven door bijv fatsoenlijk salaris wordt sector vanzelf weer aantrekkelijk, nu is publieke sector beetje sukkeltje
- Door betere organisatie van de werkzaamheden is het mogelijk de inzet binnen bepaalde krapteberoepen efficiënter te maken en daardoor de werkdruk te laten afnemen. Concreet: betere ondersteuning en betere ICT. De werkdruk bij het Openbaar Ministerie is al jaren veel te hoog. Er hoeven niet meer officieren van justitie bij, maar als OVJ zou ik mij minder bezig willen houden met de administratieve berg aan ellende (mag beslag teruggegeven worden, moet er een reclasseringsrapportage aangevraagd worden? Kunnen deze stukken uit het dossier verstrekt worden? Eenvoudige vragen waar je geen officier voor nodig hebt. En de ellenlange wachttijden bij slecht ingerichte ICT systemen zoals GPS waardoor ik in een uur werken zeker tien minuten aan het wachten ben tot het systeem geladen is zodat ik mijn werk kan doen)
- Door bij uitbestedingscontracten geen overheidervaring te eisen, waardoor bedrijven mensen on the job kunnen opleiden in overheidssystemen
- Door de regie te nemen over het opleiden van de mensen met de juiste kennis en vaardigheden, en het beroep voldoende te ondersteunen om het aantrekkelijk te maken (zowel wat betreft erkenning, salaris, arbeidsvoorwaarde en werkdruk). Zolang functies als



verpleegkundigen en leerkracht (met name voor primair onderwijs) te zwaar, onderbetaald en niet voldoende (politiek) gewaardeerd worden (zoals te weinig budget en prioriteit in regeringsovereenkomsten), wordt de krapte niet goed aangepakt. De sturingskracht voor al deze zaken ligt bij de Rijksoverheid!

- Door de sectoren waar krapte heerst aantrekkelijker te maken voor mensen die denken aan een overstap
- Door deze beroepen aantrekkelijker te maken.
- Door een financiële injectie zorgen voor minder werkdruk.
- Door een meerjaren-visie op die krapteberoepen kunnen gerichte communicatie campagnes bij jongeren leiden tot gewenste aantallen nieuwe medewerkers. En aanpassing van regels in de onderwijs-cao die voor meer vaste aanstellingen leiden voor jongeren beginnen binnen onderwijs.
- Door functies die in het verleden overheidsfuncties waren zoals leraren en in de zorg terug de overheid in te duwen zouden ze de fout die ze zelf veroorzaakt hebben kunnen herstellen. Geen enkele sector is beter of goedkoper geworden van marktwerking.
- Door het een structureel aandachtsveld te maken in het strategisch HR beleid en zo een voorbeeldrol te vervullen.
- Door het eenvoudiger maken van een overstap en dit ook promoten. Een overstap naar het onderwijs is voor mij nu niet opportuun. Het is ingewikkeld en gedoe en kost me (veel) geld. Als dit anders zou zijn zou ik misschien makkelijker overstappen.
- Door het gemakkelijker te maken, geen pensioen verlies, gelijke beloning enz
- Door het onderwijs zo in te richten dat het weer interessante en beter betaalde beroepen worden
- Door het scheppen van betere arbeidsvoorwaarden, financieel en op gebied van werkdrukvermindering en carrièrekansen kunnen de krapteberoepen aantrekkelijk gemaakt worden.
- Door hier gerichte oplossingen voor te ontwikkelen en deze ook te implementeren.
- Door meer gerichte voorlichting en scholing aan te bieden, samen met het bedrijfsleven.
- Door meer salaris aantrekkelijker maken
- Door meer voorlichting te geven op scholen wat voor inhoud de betreffende banen hebben in relatie met een opdrachtgever als RWS/centrale overheden. Het is niet altijd zwart - wit.
- Door middel van marketing de burgers informeren over dit soort functies.
- Door middel van spotjes op TV en het laagdrempelig maken van solliciteren op deze functies. Ik zie het als taak van de overheid om mensen goed te begeleiden bij overstappen naar de krapteberoepen, bv. iemand in mijn directe omgeving is bijna een jaar werkloos, ik denk dan: help met bv stage of andere snellere manieren om deze persoon in de krapte beroepen aan het werk te krijgen. Het gaat hier om een de financiële beroepen.
- Door niet eerst alles weg te bezuinigen en dan voor een kwartje op de eerste rij te willen zitten. Als je de druk op leerkrachten vergroot dan heeft dat invloed op kinderen. Zij lopen dan rond als stresskippen en kunnen zich alleen richten op hun mobiel met individuele spelletjes. Dit mensbeeld zal invloed hebben op onze samenleving en daar is de Rijksoverheid verantwoordelijk voor.
- Door personen die er nu werken de gelegenheid te geven om jongeren het vak te leren
- Door salaris verhogingen in te voeren zal dat meer mensen naar het onderwijs trekken. Werkdrukverlaging: kleinere klassen, meer ondersteuning in de groep
- Door te zorgen dat het financiële aantrekkelijker wordt. Als je ziet wat de het Rijk betaald voor iemand met een afgerond HBO opleiding, dat is niet best. Ook mijn salaris is in vergelijking met 2001 bijna niet gestegen. Maar de vaste lasten worden elk jaar hoger en je salaris gaat niet omhoog.
- Draag zorg voor een marktconforme beloning van mensen in het onderwijs. Een HBO opleiding, veel verantwoordelijkheid, te hoge werkdruk. Actie.....
- Druk in de zorg verminderen,
- Druk uitoefenen op de regering voor een betere salariëring van deze functies en betere omscholingsmogelijkheden
- Duidelijk aangeven wat mogelijkheden zijn en meer in detail aangeven en niet teveel gemeenheden.
- Duidelijk aangeven welke functie nodig zijn en de daarop aangepaste hoeveelheid opleidingsplaatsen/leerlingen nodig zijn. Dan wel meer toe te laten dan nu het geval is. Tevens zorgen voor een goede salaris dat daar bij hoort. Zwaarte van beroep etc
- Duidelijk actieprogramma om tekorten eventueel tijdelijk te verhelpen met beschikbaar personeel dat elders wel even gemist kan worden of zinvoller inzet bij uitvoeringsdiensten om achterstanden in te lopen. Eventueel in tijdelijke programma's. Vooral ouderen die het leuk



vinden om nieuwe ervaring op te doen. Als ik lees over de tekorten bij belastingdienst en douane kan ik de functies toch niet direct terugvinden in de reguliere vacaturesites binnen het Rijk. Het lijkt me leuk om achterstanden bij IND samen aan te pakken. Desnoods via overwerk.

- Duidelijk maken wat de krapteberoepen zijn, en wat nodig is om een overstap naar zo'n beroep te kunnen maken. Medewerkers die elders boventallig zijn, wijzen op de opties in zo'n functie en de bijbehorende opleidingen.
- Duidelijke aanbiedingen naar personeel dat bereid is ander werk uit te gaan oefenen. Verworven competenties als diploma accepteren.
- Duidelijkheid bieden en maatregelen treffen BV: - Beter N profiel op HAVO niveau dan M profiel op VWO niveau. - Korte metten met woud van kansloze onzin opleidingen Vooral voor de M profielen is een breed scala aan opleidingen bedacht, met name op MBO en HBO niveau, die opleiden voor functies die niet bestaan of weinig vraag naar is. Leerlingen en ouders moeten hier duidelijke informatie over krijgen. Tegelijkertijd is het de taak van de overheid om instellingen te korten die dit soort opleidingen aanbieden. Verder moet de rijksoverheid ophouden met het afrekenen van middelbare scholen op basis van zuivere examenresultaten. Dit leidt er namelijk toe dat leerlingen aangemoedigd worden om makkelijkere M profielen te kiezen ipv lastigere N profielen.
- Duidelijkheid creëren over overstapmogelijkheden en het financieren van bijvoorbeeld scholing.
- Een aantal beroepen heeft erg last van te veel regelgeving die niet tot het primaire werk behoort en daarnaast een te laag salaris om het ongenoegen over de regels weg te nemen. Met name in zorg en onderwijs moet de verantwoordelijkheid bij de verpleegkundige en docent, maar de verantwoording moet op een laagdrempeliger manier af gelegd kunnen worden. Daarnaast moeten het weer beroepen met aanzien worden, met een bijpassend salaris. De verantwoordelijkheid voor het leven en de toekomst van onze maatschappij, die bij deze beroepen hoort, moet beter worden gewaardeerd!
- Een aantal beroepen zijn van de overheid overgegaan naar private bedrijven. Dat veroorzaakt een flink gedeelte van het probleem. Daarnaast moet er vooral meer geld, salaris en waardering komen. Deze beroepen zijn nu teveel een speelbal van de politiek.
- Een aantal sectoren zouden door de overheid geregeld moeten worden en niet overgelaten moeten worden aan de 'vrije markt'. Met goede arbeidsvoorwaarden, salaris en status worden deze beroepen vanzelf weer interessant.
- Een aantal van deze beroepen heeft een negatief imago, de overheid zou het imago kunnen verbeteren. De geldstromen kunnen veel efficiënter ingezet worden. Vaak zitten er dure managers die volledig overbodig zijn of er worden hele dure interim's aangesteld. Ik zie dit in de zorg te veel gebeuren. In het onderwijs, waar ik in werk, zou wat meer respect voor de leerkracht wenselijk zijn.
- Een andere afweging maken over de verdeling van middelen. Minder voordelen voor grote bedrijven ten gunste van de publieke sector.
- Een beleidsrol. Krapteberoepen aantrekkelijker maken door onder andere betere primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Een betere betaling zou zeker helpen.
- Een combinatie van: - Een sterkere loonsverhoging dan in niet-krapteberoepen (eenvoudig uit elk economisch model te distilleren). - minder werkdruk realiseren oa door kortere arbeidsweek, kleiner aantal leerlingen per klas, minder administratieve rompslomp
- Een faciliterende rol op het gebied van afstemming van vraag en aanbod en omscholingsmogelijkheden.
- Een goed personeelsplan voor de jongere werknemers
- Een goed salaris bieden
- Een goed salaris, bijdrage in omscholing, behoud vaste aanstelling
- Een goed werkgever zijn, dus ook niet zo weinig fysieke werkplekken creëren (doorgeslagen flexwerken; "als je geen afspraken hebt, werk dan thuis").
- Een goede CAO voor het burgerpersoneel bij Defensie afsluiten. Ergo; een significante loonsverhoging
- Een hoger loon, en hogere opleidingseisen zodat de status van het beroep stijgt, zodoende wordt het beroep aantrekkelijker.
- Een hoger salaris beschikbaar stellen en helpen met promotie van deze beroepen
- Een meer aantrekkelijker werkgever worden. (salaris en andere arbeidsvoorwaarden van sommige functies blijft ver achter bij bedrijfsleven)
- Een meer sturende rol
- Een ondersteunende rol, een luisterend oor en juiste aandacht voor de problematiek



- Een overkoepelende rol. Bijdragen aan het beeld dat werken in de publieke sector loont en zinvol en eervol is. Omscholing/bijtscholing faciliteren.
- Een randvoorwaardelijke rol, dus naast geld en stimulerende regelingen ook vraag en aanbod partijen bij elkaar brengen en actief bemiddelen en ondersteunen.
- Een seniorenbeleid ontwikkelen. Arbeids en salaris voorwaarden verbeteren
- Een stevigere rol in de voorlichting aan studenten die nog voor hun studiekeuze staan...
- Een stimulerende rol (geld, campagnes)
- Een stimulerende rol, waarbij mede gekeken wordt naar de arbeidsvoorwaarden
- Een stimulerende rol.
- Een sturende rol. Die al aan de basis (opleiding) begint
- Een sturing, maar wel breed, omdat de krapte voor een deel tijdelijk zal zijn. Daarna zal een nieuwe situatie niet ten koste mogen gaan aan de mensen die geswicht zijn.
- Een verwings rol net als elk bedrijf. Waar het om onderwijs gaat het als beroeps keuze aantrekkelijk maken
- Een visie op langere termijn ontwikkelen. Op de werkvloer werd al jaren gepraat over de tekorten die zouden ontstaan.
- Een zeer stevige loonsverhoging (in de grootte-orde van tientallen procenten)vergeleken met de "Markt". Veel overheids- en semi overheidsfuncties lopen in betaling hevig achter Bij de markt. Er wordt al jaren roofofbouw gepleegd op het idealisme van de ambtenaren en werknemers in de publiek sector (geprivatiseerde overheidsdiensten). Wanneer dat niet snel gebeurt dondert de hele overheid in elkaar. Ze doet er niet meer toe. Dan geldt het recht van de sterkste (de dikste portemonnee).
- Een zogenaamde kraptoelage op het salaris, en betere ondersteuning in beroepen waar mensen vaker te maken hebben met b.v. Intimidatie en geweld.
- Eenvoudigweg zorgen dat deze mensen beter betaald worden en dat de werkdruk aanvaardbaar is.
- Eerder anticiperen op de ontwikkelingen in de samenleving en daarmee langer termijnbeleid ontwikkelen. Accepteren dat sommige overheidstaken gewoon geld kosten en daar niet op basis van conjunctuur op bezuinigen.
- Eerder anticiperen op scholing en zorgen dat (jonge) afgestudeerden in een periode dat er nog geen krapte is een baan kunnen krijgen. B.v door ouderen in de organisatie in te zetten als begeleider/coach. B.v: Raar toch dat afgestudeerde PABO studenten 5 jaar geleden geen baan konden krijgen en nu is er een tekort. Grote kans dat een groot deel verloren is voor het onderwijs.
- Eerder luisteren naar de sector. 9 jaar geleden was al bekend dat dit eraan zou komen. Nu is het te laat. Voor mij is het al 2 over 12. Scholen lopen al jaren tegen zoveel dingen een plichten aan dat de rek eruit is. Respect voor leerkrachten blijft dalen... De enige rol die ik nu kan bedenken is crisismangement en praten met PO in actie.
- Eerste fase scholing voldoende uitdaging in de opleiding zodat jongeren hiervoor kunnen kiezen
- Efficiënter inrichten van de processen en de administratieve lasten enorm gaan verlichten. Dit geldt zowel in de zorg, onderwijs als elders. Er wordt teveel administratief vastgelegd en niet daadwerkelijk gewerkt. Systemen die niet op elkaar zijn afgestemd en dus dubbel moeten worden gedaan, of alleen maar met hele dure oplossingen kunnen worden gedaan
- Eigen academy met opleiding voor 5 jaar aanstellingszekerheid, betaalt maar dan wel verplicht blijven (of terugbetalen)
- Eigen medewerkers actief stimuleren om een overstap te maken naar een krapteberoep.
- Eindelijk een keer aanpassen van de salarissen, zodat er meer nieuwe collega's gaan kiezen voor het onderwijs! Een task-force opzetten om de administratieve rompslomp Voor eens en altijd te minimaliseren.
- Eindelijk eens werken aan fatsoenlijke primaire arbeidsvoorwaarden en mobiliteit. Die houden instroom tegen.
- Eindelijk vastleggen van betere arbeidsvoorwaarden ,salaris, secundaire voorwaarden .
- Emotionele en financiële waardering, veiligheid borgen, focus op centrale samenleving ipv decentrale overheid
- Enerzijds de functie van bovenschools ICT/programmamanager hoger in het fuwa te herdefiniëren. Deze functie als volwaardige functie te laten zijn in het onderwijs
- Enkele krapteberoepen zijn gecreëerd door jarenlange bezuinigingen en opleggen van contraproductie regel en wetgeving. Het echte werk / daadwerkelijk uitvoeren van de werkzaamheden verdwijnt naar de achtergrond incl het plezier.
- Enthousiasmeren om over te stappen naar een functie in het (middelbaar) onderwijs.
- Enthousiasmeren, aantrekkelijke voorwaarden creëren



- Er is jaren sprake geweest van minachting voor de status van een aantal beroepen waardoor de aantrekkelijkheid voor nieuwe instroom sterk is afgenomen. Nu ad hoc er een oplossing voor bedenken is niet aan mij.
- Er moet beter betaald worden in het primair onderwijs.
- Er moet meer geld beschikbaar komen om die banen aantrekkelijker te maken. Dit geldt ook voor de onderwijs ondersteunende functies waar nooit over wordt geschreven en dat is heel onterecht. Maar er loopt nog een CAO onderhandeling voor het PO, hopelijk komt er iets positiefs uit.
- Er voor zorgen dat meer mensen kiezen voor deze beroepen door het financieel aantrekkelijk te maken. Maar ook voor goede secundaire arbeidsvoorwaarden zoals scholing etc.
- Er zal beter betaald moeten worden. Ook moet werken voor de overheid meer aanzien krijgen. De huidige werknemers hoeft je niet te overtuigen.
- Er zal gestimuleerd moeten worden dat meer mensen de opleiding tot leerkracht gaan volgen. Eén van de punten waar ook aan gewerkt zal moeten worden is het salaris.
- Er zijn voldoende mensen binnen onze dienst met capaciteiten voor een krapteberoep. Wij zijn echter verwend en willen vaak niet anders. In mijn optiek heeft 80% van de mensen hier geen last van stress. Het is een fijne werkgever. Als ik naar mijzelf kijk, ik zit niet echt te springen naar een functie in de zorg bijvoorbeeld. Ik ben daar trouwens ook niet voor opgeleid.
- Er zouden meer financiële middelen moeten vrijkomen voor deze krapteberoepen en voor de scholing van personeel.
- Ervoor zorgen dat deze beroepen interessant worden
- Ervoor zorgen dat er meer personeel in vaste dienst kan worden aangenomen. Minder werkzaamheden uitbesteden aan marktpartijen waarvan de contracten regelmatig opnieuw moeten worden beoordeeld waardoor bedrijfsvoering bedreigd wordt. Minder werk naar dure consultants en meer investeren in eigen personeel.
- Ervoor zorgen dat er opleidingen voor deze beroepen komen.
- Ervoor zorgen dat mensen boven de 50 niet afgeschreven zijn/worden door werkgevers. Meer bewustwording dat deze mensen ook nog tot 67/68 moeten werken. Er zijn nl best veel van deze mensen die kunnen en willen werken maar de kans niet krijgen. Er ligt ook veel aan werkgever en overheid!
- Ervoor zorgen dat omscholing aantrekkelijker wordt door wetgeving, financiering, belastingsvoordeel en doorzichtiger maken van de opleidingsmarkt.
- Eventueel subsidie op opleidingen om mensen naar krapteberoepen te laten omscholen en eventueel een tegemoetkoming als er inkomstenderving door ontstaat
- Evenwicht tussen goed salaris en werkdruk
- Extra (opleidings)mogelijkheden voor zij-intreders, evc- trajecten, waardoor switch gemakkelijker wordt. Jobcarving, waardoor ondersteunende functies mogelijk zijn met minder opleidingseisen
- Extra bekostiging van onderwijs
- Extra belonen, opleiden en carrière kansen creëren
- Extra beloning
- Extra betaling etc. Makkelijk maken
- Extra budget voor onderwijs en gezondheidszorg.
- Extra faciliteiten, studiemogelijkheden
- Extra financiering, subsidie, meer opleidingsplekken
- Extra geld naar zorg, onderwijs en techniek. Omscholen makkelijker maken voor hen die dat willen, en werkdruk in deze sectoren verlichten
- Extra geld voor extra medewerkers, docenten, meer geld naar onderwijs
- Extra korting via belasting of op een andere manier
- Extra middelen aan het begin dwz in het onderwijs
- Extra middelen ter beschikking stellen, zowel voor de overstap als verhogen van de salarissen in generieke zin binnen de publieke sector.
- Extra mogelijkheden om een vast dienstverband te geven aan 50 plussers. Momenteel is de Rijksoverheid (bv DJI) een van de grootste klanten van uitzendbureaus.
- Extra omscholingsmogelijkheden meer instroom meer salaris
- Extra personeel en beloning en respect
- Extra salaris zou niet eerlijk zijn en ook studieschuld aflossen zou ik niet reël vinden. Eigenlijk vind ik dat de "krapteberoepen" zich beter moeten profileren en het werk aantrekkelijker moeten maken. Hierbij kan de overheid een rol kunnen spelen in het afschaffen van allerlei administratieve en andere taken waardoor mensen het werk als zwaar beschouwen en meer tijd voor taken geven.
- Extra salaris,



- Facilitair
- Faciliteren
- Faciliteren
- Faciliteren
- Faciliteren
- Faciliteren
- Faciliteren dat er gesprekken met resultaatafspraken worden gevoerd door organisaties die invloed hebben op het verminderen van krapteberoepen, zoals onderwijs, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties.
- Faciliteren dmv stimuleringsubsidies voor werkgevers
- Faciliteren en aantrekkelijker maken van deze beroepen
- Faciliteren en stimuleren
- Faciliteren financieren
- Faciliteren Hogere lonen voor verpleegkundigen
- Faciliteren in de rechtspositie en daar extra geld voor vrij maken.
- Faciliteren in privé/werk voorwaarden
- Faciliteren in regelgeving
- Faciliteren met regelgeving en scholingsprogramma's
- Faciliteren omscholing training on the job posities jongeren aanmoedigen in publieke sector te komen werken
- Faciliteren omscholing
- Faciliteren onderwijsaanbod. Voor mijn beroep is slechts 1 opleiding beschikbaar op universitair niveau. Dit komt de kwaliteit van onderwijs niet ten goede. Twee opleidingen en spreiding door Nederland zijn randvoorwaardelijk voor voldoende gekwalificeerd personeel.
- Faciliteren opleiding aan/ voor meer mensen, hogere lonen
- Faciliteren opleidingen, werkervaringsplaatsen etc
- Faciliteren overstap
- Faciliteren overstap. Informatievoorziening.
- Faciliteren scholing en arbeidsvoorwaardengelden.
- Faciliteren van omscholing en scholing minder breed maken: brede allround inzet is goed maar door delen weg te laten kunnen/willen meer mensen een opleiding - HBO-V is allround verpleegkundige oude specialisaties A B of Z - Pabo is breed voor alle groepen Kleuters of oudere kind
- Faciliteren van bestaand personeel van omscholing naar krapteberoepen
- Faciliteren van de omscholing
- Faciliteren van de overstap, bijv voor het inrichten van mobiliteitscontract in publieke sector, of tussen publieke en private sector. Om mobiliteit over En weer te vereenvoudigen. Budgetten voor (om-)scholing om de overstap te realiseren. Is in het onderwijs overigens al goed geregeld met subsidies via DUO.
- Faciliteren van de overstap, informeren over de mogelijkheden, garanties aanbieden mocht een overstap niet slagen.
- Faciliteren van de voorwaarden waarmee een werkgever aan de gang kan
- Faciliteren van deze overstap en het leertraject hiervoor
- Faciliteren van een switch, bijv door een aanbod een studie te financieren, vgl de lerarenbeurs
- Faciliteren van geld om banen aantrekkelijker te maken
- Faciliteren van het interessant maken van de krapteberoepen.
- Faciliteren van kortdurende beroepsopleidingen om mensen om te scholen. Kan ook heel goed zijn voor vluchtelingen.
- Faciliteren van omscholing
- Faciliteren van omscholing en aanpassing van de salarisschalen.
- Faciliteren van omscholing en betere salariëring van docenten bij onderwijsinstellingen. In het onderwijs zijn de salarissen echt te laag om overstappen interessant te maken.
- Faciliteren van omscholing. Aantrekkelijk maken van deze functies door redelijke werkdruk, goede salariëring en uitzicht op vast contract.
- Faciliteren van omscholingsopleidingen en faciliteren van het maken van de overstap naar krapteberoepen
- Faciliteren van opleidingen
- Faciliteren van opleidingen en tijd
- Faciliteren van opleidingen krapteberoepen tegen gereduceerd tarief en/of met baangarantie, fiscale voordelen voor overstappers uit andere sectoren.



- Faciliteren van overstapmogelijkheden, bijv. In de zin van fiscale aspecten, het promoten van beroepen/opleidingen, beter faciliteren van praktische beroepsopleidingen etc. Etc.
- Faciliteren van scholing
- Faciliteren van scholing en ruimte cao
- Faciliteren van scholing, fiscale mogelijkheden.
- Faciliteren van snelle opleidings-, omscholingsmogelijkheden en instrooppaden voor gerelateerde beroepsvelden.
- Faciliteren van soepele overstap, vullen van pensioengaten en verworven secundaire arbeidsvoorwaarden om de overstap zo aantrekkelijk mogelijk te maken.
- Faciliteren van studiemogelijkheden. Aanpassen voorwaarden om voor de klas te staan vanuit een relevante beroepservaring.
- Faciliteren, belonen en zorgen voor baanzekerheid (vaste aanstelling).
- Faciliteren, drempels lager maken
- Faciliteren, dus soort mobiliteitsbureau opzetten en opleidings- en omscholings trajecten aanbieden cq subsidiëren
- Faciliteren, ik mag bijvoorbeeld de vacature naast mij (duobaan) niet invullen omdat ik een vaste aanstelling heb. Dan zou ik teveel rechten opbouwen en een volledige vaste aanstelling wil men niet mij niet geven omdat onzeker is of er volgend schooljaar vacatureruimte is. Het zou mogelijk gemaakt kunnen worden om toch tijdelijk die vacature in te kunnen vullen. De regeltjes zitten in de weg.
- Faciliteren, propageren en regisseren
- Faciliteren, vergroten van financiële aantrekkelijkheid
- Faciliteren, zorgen dat voldoende mensen instromen in opleidingen, tijdig daarop anticiperen (dus zorgvuldig omgaan met numerus fixus, te verwachten aantal pensioneringen, etc.) Meer plannen dus.
- Faciliteren/stimuleren/financier en belonen van werken in een krapteberoep
- Faciliterend
- Faciliterend
- Faciliterend
- Faciliterend bezig zijn
- Faciliterend en stimulerend
- Faciliterend Gunstige financiële regels en voorwaarden creëren
- Faciliterend in middelen en geld
- Faciliterend naar eigen personeel. Verbetering, waar nodig, van arbeidsvoorwaarden.
- Faciliterend omdat het helaas bij de gemeenten niet tussen de oren zit. Er zijn geen gestructureerde gesprekken over begeleiding / omscholing. Al helemaal niet voor korte termijn inzet of in het kader van carrière mogelijkheden.
- Faciliterend, wegnemen van praktische bezwaren
- Faciliterende en financierende rol voor het opleiden en omscholen van mensen.
- Faciliterende rol door o.a. Financieel ondersteunen van opleidingstrajecten, (periode van) zekerheid op een (vaste) aanstelling, voorkomen van salaristerugval.
- Faciliterende rol.
- Faciliteren opleidingen geen numerus fixus
- Faciliteren van zij-instromers; faciliteren van mensen die vroeger in de zorg werkten, maar hun BIG registratie niet hebben bijgehouden (nu flinke barrières om weer in te stromen als verpleegkundige)
- Facilitering van overstapmogelijkheden: Kostenvergoeding aan huidige werkgever voor omscholingstijd en materiaal-/reis- en scholingskosten voor omgeschoolde.
- Facilitering via financiering omscholing, wegnemen belemmeringen zoals pensioenbreuk
- Fatsoenlijk salaris bieden aan onderwijzers!!!!!!!!!!!!!!
- Fatsoenlijke salariëring en goed personeelsbeleid want wat er nu gebeurt is een lachertje. Volstrekt incapabel HRM-beleid en volstrekt incapabel management. Ofwel eigen baantje eerst!
- Fatsoenlijke vergoeding en secundaire voorwaarden
- Financieel
- Financieel
- Financieel aantrekkelijk maken
- Financieel aantrekkelijk maken en hiervoor faciliteiten verlenen.
- Financieel aantrekkelijk maken om in deze beroepen te gaan werken. Jonge ouders in deze beroepen meer tegemoetkomen in kosten kinderopvang, zodat deeltijd factor omhoog kan.
- Financieel aantrekkelijk maken om over te stappen door scholing breed te subsidiëren
- Financieel aantrekkelijk maken Onder de aandacht brengen



- Financieel aantrekkelijk maken, faciliteren van opleiding in deeltijd tegen redelijk salaris.
- Financieel aantrekkelijker maken (o.a. In zorgsector + onderwijs).
- Financieel aantrekkelijker maken je om te scholen, verlofregelingen aanpassen/moderniseren
- Financieel aantrekkelijker maken van de opleiding als ook de beloning
- Financieel en met andere arbeidsvoorwaarden zoals ik vaste dienst nemen en niet voor (Max) 3 jaar
- Financieel extra aantrekkelijk maken zoals snel een vaste baan en extra periodieken
- Financieel extra belonen voor krapteberoepen toestaan.
- Financieel gezien mogelijk maken van omscholing; randvoorwaardes scheppen
- Financieel ondersteunen
- Financieel ondersteunen bij omscholing
- Financieel stimuleren van opleiding, omscholing en (tijdelijke) aanstelling.
- Financieel, opleiding, verbeteren imago en wegnemen bureaucratische lasten (meer vertrouwen in professionals, Den Haag op afstand)
- Financiële hulp en garanties
- Financiële middelen
- Financiële middelen beschikbaar stellen om het beroep aantrekkelijker te maken.
- Financiële middelen, zorg dat er voldoende beloning is voor het werk dat uitgevoerd wordt
- Financiële ondersteuning
- Financiële ondersteuning - aantrekking opleidingen die dit beroep ondersteunen
- Financiële ondersteuning bij omscholing. Salaris aantrekkelijker maken. Betere secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Financiële ondersteuning bij studie voor overstap
- Financiële prikkels, secundaire arbeidsvoorwaarden en impulsen rond de pensioenproblematiek.
- Financiële rol
- Financiële ruimte bieden aan publieke sector
- Financiële ruimte bieden, werkgevers hiertoe ook stimuleren/verplichten en beroep aantrekkelijker maken (met name leraren en verpleegkundigen)
- Financiële tegemoetkoming en specifiek voor het onderwijs: flexibel omgaan met bevoegdheden. Als een docent al jarenlang heeft bewezen een bepaald vak goed te kunnen doceren maar niet precies de goede papieren heeft diegene toch toe te staan zijn taak te mogen blijven uitvoeren.
- Financiële tegemoetkoming kleinere klassen minder zorgleerlingen: speciaal onderwijs terug!!!
- Financiële toeslag, ondersteuning
- Financiële vergoeding afstemmen op het uitgevoerde werk
- Financiële vergoeding voor omscholing.
- Financiële voordelen bij een overstap regelen.
- Financiën Statusverhoging
- Financiën verhogen, als er meer wordt betaald krijg je makkelijker personeel.
- Financiering en faciliteren
- Financiering van de bij-scholing. Zonder scholing is de overstap niet mogelijk, beroep is teveel veranderd
- Financiering en scholing
- Financiering van scholen anders regelen. Het salaris door de overheid laten betalen. Geen lump sump meer. Klassen kleiner maken. Niet continu ad hoc wijzigingen door voeren. Rekentoets telt wel mee, rekentoets telt niet mee enz. Wel een lerarenregister. O nee toch niet.
- Financieringsmogelijkheden voor omscholing, zodat het ook haalbaar is als alleenstaande ouder met studerende kinderen
- Fiscaal, opleidingsfaciliteiten, huisvestingsfaciliteiten etc
- Flankerend beleid om het te vergemakkelijken
- Flexibel werken meer bevorderen.
- Flexibeler regelgeving en betere voorlichting over de maatschappij ontwikkeling en Internationale afspraken
- Flexibilisering van ambtenaren maar ook weer niet zoveel dat er geen expertise overblijft
- Flexibilisering van de arbeidsvoorwaarden
- FLEXIBILE SCHIL VOOR DE GEHELE OVERHEID INVOEREN
- Formatie om mensen die willen veranderen te helpen met veranderen.
- Fors meer salaris bieden, minimaal gelijk en eigenlijk liefst fors hoger dan generalistische (managers-)functies.
- Functies aantrekkelijk maken



- Functies aantrekkelijker maken / Zorg voor tevreden werknemers zodat er werkplezier is, dan krijgt de werkgever er ook iets voor terug.
- Functies aantrekkelijker maken door goede arbeidsvoorwaarden
- Functies aantrekkelijker maken door secundaire arbeidsvoorwaarden of salaris
- Functies aantrekkelijker maken.
- Functies financieel aantrekkelijker maken.
- Functies openstellen
- Functies promoten en financieel aantrekkelijk maken.
- Ga achter de mensen staan bv politie en laat gezag de toon voeren. Niet alles moet kunnen. Zorg dat ; politie, leerkrachten en overig overheidspersoneel weer meer aanzien krijgt. Stippel beleid uit voor de komende jaren en huppel niet achter de VS aan.
- Ga af op echte cijfers betreffende krapteberoepen. Kijk goed naar het arbeidspotentieel in NL dat nog niet werkt. Zoek daar naar geschikte/geschikt te maken kandidaten. Kijk naar werk- en denkniveau, en niet naar specifieke opleidingsrichting. Laat vooroordelen over leeftijd helemaal los. Importeer niet direct medewerkers uit andere landen. Er zitten nog te veel goede en hoog opgeleide mensen op de bank door de crisis.
- Ga ze eens beter betalen Vooral in het onderwijs, zet de leraar eens op 1 ipv die brutale snotneuzen!
- Gedegen en bestendig beleid om overstap voor te breiden en te begeleiden
- Gedifferentieerd belonen.
- Geef duidelijkheid en creëer mogelijkheden qua tijd en geld en opleidingen etc
- Geef ruimte om stages te lopen, maak het financieel mogelijk
- Geef scholen de ruimte om problemen echt op te lossen.
- Geef zelf op pabo les aan groepen zij-instromers voor primair onderwijs. Goed initiatief en voorbeeld van deze rol.
- Geen (gewortelde) asielkinderen meer uitzetten
- Geen. Marktwerking zijn werk laten doen.
- Geld beschikbaar stellen
- Geld beschikbaar stellen om dit te realiseren.
- Geld beschikbaar stellen wetgeving aanpassen
- Geld beschikbaar stellen. De werknemer waarderen en beschermen.
- Geld en middelen organiseren voor omscholing, voorlichting en richting geven aan strategische keuzes van scholen en universiteiten. Belonen van studenten die kiezen voor een studie waarvan verwacht wordt dat dit een krapteberoep is of wordt. Strategische beroepskeuze beïnvloeden van brugklas tot afstudeerder.
- Geld ervoor betalen, garanties afgeven, promoten
- Geld stromen betere verdiensten
- Geld vrijmaken om het werk beter te waarderen zodat we in het onderwijs willen blijven
- Geld vrijmaken voor omscholing. Vaste contracten voor omscholers
- Geld vrijmaken voor stages.
- Gelegenheid scheppen Motivatie
- Gelijk een vaste baan. Rechtspositionele bescherming.
- Gemeente Rotterdam is de grootste werkgever in Zuid Holland, en de armste inwoners van Nederland. Door een smerig beleid waarin operationeel en dan vooral uitvoering van onderhoud extreem slecht betaald word, zeker in vergelijking met de functies die gecreëerd zijn om de ambtelijke verantwoording zo laag mogelijk te maken, (spil of control is groot), het eerlijk belonen door gemeentes zou al een hoop schelen want dan liggen de beloningen hoger.
- Goede begeleiding vanuit het Rijk voor een ander beroep d.w.z. Tijd vrijmaken + financiële ondersteuning om een ander (krapte) beroep te kiezen
- Gericht beleid op de langer termijn voeren (ipv het huidige en in het verleden ad hoc beleid. Status van de krapteberoepen dient verhoogd te worden.
- Gericht beleid, bijv. Via subsidiering, voorfinanciering, stimulering
- Gericht promoten en zoeken naar mensen. Beroepen aantrekkelijker maken
- Gerichte opleiding stimuleren Functies aantrekkelijk maken
- Gerichte studiefinanciering voor beroepen die moeilijk in te vullen zijn en het moeilijker maken van beroepen waarvoor geen vacatures zijn.
- Gerichter werven en meer mensen opleiden voor specifieke beroepen
- Gespecialiseerde vakspecialisten zoals beheer en onderhoud, installatietechniek, veiligheid.
- Geven van meer bekendheid aan de krapte en secundaire arbeidsvoorwaarden invullen en deeltijdwerk faciliteren



- Gigantisch betere salariering. De huidige salarissen in het onderwijs zijn nog steeds gebaseerd op de omrekening van guldens naar euro's, terwijl in de rest van de markt zowel de salarissen én de prijzen van food en non-food hwt fl-teken gewoon is vervangen door het €-teken .
- -goed betalen van docenten -goed uitgeruste gebouwen)airconditioning, ruime lokalen etc - opleidingsmogelijkheden
- Goed en vooruitziend personeels beleid. Maak dat soort functies voldoende aantrekkelijk
- Goed kijken waarom mensen niet voor die beroepen kiezen. In het onderwijs weet ik dat dit ook sterk te maken heeft met de werkdruk waardoor mensen niet kiezen voor dit beroep. De overheid kan dan iets aan de werkdruk "doen" .
- Goed marktconform salarisbeleid voeren
- Goed monitoren en tijdig acteren daarop. Jonge mensen aanstellen en goed begeleiden naar gewenst niveau.
- Goed personeel werven.
- Goed salaris, baangarantie of terugkeergarantie aanbieden en kosteloze omscholing(incl. Tijd en reiskosten)
- Goed salaris, betalen opleiding bij omscholing
- Goed salaris, coaching aanbieden, bijscholing
- Goed salaris, goede arbeidsvoorwaarden
- Goed voorbeeld doet volgen. Aandacht en mogelijkheden creëren
- Goed werkgeverschap afgestemd op de doelgroep. Ik werk in de ICT maar de arbeidsvoorwaarden van het rijk sluiten niet aan bij wat er verwacht wordt.
- Goed werkgeverschap met marktconforme salarissen
- Goed werkgeverschap, goede interne opleiding zoals (vroeger?) Bij de belastingdienst en dan natuurlijk wel een bindingsclausule, want anders worden goede krachten weer weggekocht.
- Goede (secundaire) arbeidsvoorwaarden om deze beroepen aantrekkelijk te maken. In ieder geval bovengemiddelde voorwaarden ten opzichte van arbeidsmarkt.
- Goede afspraken en financiële ondersteuning
- Goede analyse van de arbeidsdiscrepancie én meerjarig beleid hierop ook in tijden van crisis etc. Ooit hebben we medewerkers in de zorg uitgezwaaid en omgeschoold en nu hebben we er weer behoefte aan. Slecht overheidsbeleid.
- Goede analyse waarom mensen zich niet aangetrokken voelen tot dergelijke krapteberoepen en daarna bijdragen aan plan de campagne
- Goede arbeidsomstandigheden vastleggen. De mensen er goed voor betalen en vooruitzicht geven om op tijd, dus voor hun 67 te stoppen.
- Goede arbeidsvoorwaarden
- Goede arbeidsvoorwaarden
- Goede arbeidsvoorwaarden en opleidingen
- Goede arbeidsvoorwaarden en toekomstperspectief bieden
- Goede arbeidsvoorwaarden faciliteren
- Goede arbeidsvoorwaarden scheppen.
- Goede arbeidsvoorwaarden scheppen. Ouderen niet extreem lang door laten werken maar laten uittreden en 'vervangen' door jongeren.
- Goede arbeidsvoorwaarden, geen bezuinigingen op onderwijs (MBO, HBO en WO) en goede reclame.
- Goede arbeidsvoorwaarden, gezonde werkomstandigheden, geen overuren, marktconform salaris.
- Goede arbeidsvoorwaarden, goed inzicht in de problemen, goed onderwijs, goed zorgen voor de mensen die er al werken zodat die behouden blijven, meer tegemoet komen aan wensen potentiële werkrachten zoals bv werktijden.
- Goede arbeidsvoorwaarden, sturen op normale werkdruk en opleidingen toegankelijk voor iedereen. Voor bijvoorbeeld omscholing in het middelonderwijs moet een universitair docent twee jaar bijna fulltime omscholing volgen. Vind ik buiten proportioneel en totaal onnodig. Daarnaast kan bijna niemand in deze tijd twee jaar zonder voldoende inkomen. Dat moedigt niet aan voor mensen die de overstap wel willen maken. Doe assessments en kijk op basis daarvan op welk kennisniveau iemand nog scholing nodig heeft om een functie goed te kunnen vervullen. Meer maatwerk. Dit is ontmoedigingsbeleid.
- Goede beloning en waardering. Minder regelgeving. De regelzucht neemt nog steeds toe. Door de automatisering is alle informatie op te slaan en te analyseren en te vergelijken. Dus dienen werknemers dit uit te voeren. Hoe ver gaat dit. Is er ook een menselijke maat?
- Goede beloningen bieden, Beter werving
- Goede betaling en werkdruk verlaging in het onderwijs. Ook de lerarenopleidingen worden erg belast door allerlei trajecten.



- Goede betaling van publieke-sector-beroepen. Pay peanut and get peanuts...
- Goede CAO afspraken maken bijvoorbeeld verhogen beloningen
- Goede concurrerende salarissen en secundaire arbeidsvoorwaarden aanbieden
- Goede financiering
- Goede informatie, carrière mogelijkheden, baangarantie en goede beloning.
- Goede marketing, goede primaire en secundaire voorwaarden
- Goede omscholingstrajecten opzetten, maatwerk voor organisaties leveren, training-on-the-job, baangarantie voor overstappers
- Goede opleiding en aantrekkelijk salaris
- Goede opleidingsmogelijkheden (financieel/tijd) creëren voor werknemers
- Goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Goede secundaire arbeidsvoorwaarden en goed salaris bieden.
- Goede voorlichting
- Goede voorwaarden formuleren
- Goede werkvoorwaarden, beter salaris
- Goede werving, goede arbeidsvoorwaarden zowel primair als secundair
- Goedkopere omscholingsmogelijkheden creëren betere langetermijnvisies
- Grote regisseur van die communicerende vaten (marktwerking ietwat sturen)
- Grotere waardering financieel/fysiek(vermindering werkdruk.
- Gunstig klimaat creëren, randvoorwaarden
- Gunstige voorwaarden creëren
- Gunstigere doorstroommogelijkheden en aangepaste salariëring op maat.
- Had de beroepsgroepen niet zo moeten demotiveren de laatste jaren; het wantrouwen van de overheid richting deze beroepen is groot; waardering is er nauwelijks
- Have the guts to regulate - it is absurd to believe that self-regulation can work in large institutions such as HBO.
- Hbo's en universiteiten beter faciliteren de stroom studenten te kunnen aannemen
- Heb nu geen idee
- Helder communiceren wat er nodig is. Aantrekkelijk maken van de functies. Ruimte geven (financieel, gedegen opleiding en tijd) om overstap te kunnen maken.
- Heldere analyses van situaties, verhoging van salarissen bevorderen.
- Helpen een beter beeld te schetsen van die functies, beter salaris bieden
- Helpen financieren: ik heb zelf ook de overstap gemaakt van de Rijksoverheid naar het voortgezet onderwijs; hierbij gebruik makend van subsidie die het mogelijk maakte dat ik al een betaalde baan had in het onderwijs, omdat mijn school ook (deels) vergoeding kreeg daarvoor
- Helpen met oplossen
- Helpen om de functie aantrekkelijk te maken
- Herprofilering door bv betere beloning, framing van de waarde van deze functies voor de samenleving, uitdragen van een solidariteitsprincipe dat voor deze beroepen geldt.
- Het (financieel) aantrekkelijk maken van dat soort beroepen.
- Het aanbieden van gunstiger arbeidsvoorwaarde
- Het aanbieden van lange termijn perspectief. Mijns inziens is de kern van het probleem dat verandermanagers de waarde onvoldoende inzien van medewerkers met specifieke kennis (wellicht omdat ze zelf breed ingesteld zijn, blinde vlek?)
- Het aanbieden van omscholing van mensen die op grond van hun huidige werk de capaciteiten hebben. Maar natuurlijk ook de wil.
- Het aantal verschillende opleidingen te beperken. Geen opleidingen toestaan die leiden tot werkloosheid en meer mensen lokken in de techniek
- Het aantrekkelijk en mogelijk maken van de functies vooral voor ouderen (50, 60+, gepensioneerd). Daar zit nog heel wat potentieel.
- Het aantrekkelijk maken en houden om te werken bij het Rijk, de secundaire arbeidsvoorwaarden zijn m.i. Goed; de salariëring zou meer marktgericht moeten zijn.
- Het aantrekkelijk maken om de overstap te maken, financieel, omscholing, carrièremogelijkheden, etcetera.
- Het aantrekkelijk maken van deze beroepen
- Het aantrekkelijk maken van deze beroepen door voldoende beloning, erkenning en carrièreperspectief te creëren en een verlaging van de werkdruk (met name in de zorg en het onderwijs). Dit heeft de politiek en de overheid laten versloffen in de afgelopen 20 jaar.
- Het aantrekkelijk maken van die beroepen!
- Het aantrekkelijk maken van het lesgeven in het VO. - minder werkdruk door minder lessen en meer tijd om op de inhoud van de lessen (kwaliteit) te kunnen concentreren.



- Het aantrekkelijker maken de overstap het salaris een goed begeleidingstraject op de werkvloer
- Het aantrekkelijker maken om voor deze beroepen te kiezen
- Het aantrekkelijker maken van dergelijke functies
- Het aantrekkelijker maken van deze beroepen door bv bepaalde voordelen aan deze beroepen te binden. Juiste kilometer vergoeding studiebeurs voor kinderen kwijtschelding studieschuld per werkzaam jaar gunstige arbeidsomstandigheden
- Het aantrekkelijker maken van deze beroepen, door salarissen te betalen die beter marktconform zijn
- Het aantrekkelijker maken van het beroep, door bijv. Hoger salaris
- Het aantrekkelijker maken van -Krapte-Beroepen, (Beloning-Werkdruk), minder regels/bureaucratie/bijhouden van administraties...
- Het aantrekkelijker maken voor bedrijven om zich te vestigen buiten de Randstad.
- Het aantrekkelijker maken om in het onderwijs te werken. Er is een groot tekort.
- Het actief zoeken en opleiden van de juiste mensen
- Het begint met opleiden. Maak meer combinaties werken en leren in de sectoren die nodig zijn. Jongeren hikken nu tegen de hoge schuldenlast aan die zij krijgen met een studielening. Omscholing idem dito.
- Het beloningssysteem voor scholen wijzig niet. Zodat scholen gaan investeren in krapte beroepen. Vaak zijn de opleiding sjokten voor krapte beroepen voor scholen hogen. Dan is het voor hun voordelogen om studenten op te leiden voor studies die minder investering vergen ook al heeft de arbeidsmarkt behoeft eraan iets anders
- Het bemiddelen naar een krapteberoep en niet bezuinigen op die functies, wat in het verleden wel is gebeurd met een krapte als resultaat
- Het beroep aantrekkelijk maken door meer jongeren naar deze beroepen te trekken. Aantrekkelijk maken door beter salaris en arbeidsvoorwaarde (lees werkdruk)
- Het beroep aantrekkelijk maken door salarisverhoging, meer bewegingsvrijheid, bottom-up en niet top down , minder administratie zodat er voldoende aandacht voor leerlingen is ,afschaffen normjaartaak.
- Het beroep aantrekkelijker maken door beter te betalen, waardoor mensen de overstap naar het onderwijs durven maken.
- Het beroep aantrekkelijker maken door betere arbeidsomstandigheden en betere secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Het beroep aantrekkelijker maken door meer salaris en meer waardering voor de functie. Problemen met het passend onderwijs en de werkdruk oplossen. Jongeren zien wat er in het onderwijs gebeurt en hoe hard je moet werken, voor minder geld dan in het bedrijfsleven en ook voor minder geld bij collega's met een even hoge opleiding (VO). Ze zijn niet gek, dus kiezen ze iets anders.
- Het beroep aantrekkelijker maken door werkdruk te verlagen en salarissen marktconform te maken.
- Het beroep aantrekkelijker maken! Zowel in salariëring als in vertrouwen richting de beroepsgroep. Schaf de controlerende functie van de inspectie onmiddellijk af! Geef ze een steunende en inspirerende rol!
- Het beroep aantrekkelijker maken, qua salaris en minder werkdruk. Bijv minder kinderen in de groep, meer geld voor begeleiding van kinderen die problemen hebben en een druk/ spanning op de groep leggen.
- Het beroep aantrekkelijker maken. Door een betere salariëring en binnen het beroep het ontwikkelen+blijven studeren te belonen
- Het beroep docent po en vo aantrekkelijker maken voor nieuwe studenten
- Het beroep leerkracht aantrekkelijker maken en voor een langdurige oplossing zorgen en geen tijdelijke zoals parttimers die meer werken of gepensioneerd die herintreden.
- Het beroep leerkracht meer status geven door salarissen op te hogen. Werkdruk minder maken.
- Het beroep leerkracht weer meer aanzien geven. Salaris flink opschalen zodat het ook aantrekkelijk wordt Werkdruk structureel verminderen
- Het beroep meer aanzien geven. Aanzien krijg je tegenwoordig door een hoog salaris te hebben. Je opleiding doet er niet toe.
- Het beroep van docent interessanter maken. Kleinere klassen, lagere werkdruk,
- Het beroep van docent meer aanzien geven betere salariëring reële salariëring (er wordt heel veel in de vrije tijd van docenten gedaan - onbetaald) docenten beter opleiden (zowel inhoudelijk als didactisch)
- Het beroep van leerkracht aantrekkelijker maken door een hoger salaris, status en betere doorgroeimogelijkheden.



- Het beroep van leerkracht wordt steeds onaantrekkelijker. Lagere salarissen dan in het voortgezet onderwijs. Weinig doorgroei mogelijkheden. Hoge werkdruk. De middelen die inmiddels als beschikbaar zijn gekomen zijn naar mijn mening een druppel op een gloeiende plaat.
- Het beroep van onderwijsgevende aantrekkelijker maken
- Het beroep weer aantrekkelijk maken, salaris trekken met het middelbaar onderwijs.
- Het beroep/de beroepen aantrekkelijker maken m.a.w. Meer salaris en minder werkdruk
- Het bieden van omscholingsmogelijkheden.
- Het brengen van de juiste mensen naar de juiste werkplek; informeren,
- Het de mensen mogelijk te maken zich te ontwikkelen. Minder regeltjes waardoor de werkdruk verminderd. Een betere juridische bescherming bieden van de werknemers (vooral in het onderwijs). Meer geld vrijmaken voor hogere beloningen en ondersteunende beroepen.
- Het debat aanjagen over zinvolheid van dit soort beroepen, dus het frame dat je een loser bent als je dit soort werk doet 'reframen'. De krapte heeft ook te maken met het gegeven dat de lonen in de marktsector onevenredig hoog liggen (te hoog), dat maak de publieke sector minder aantrekkelijk voor veel mensen
- Het direct mogelijk maken voor bevoegde docenten, zoals ik, om zich op vaktechnisch gebied te bekwamen in een exact vak, zonder te worden ontmoedigd en lastig te worden gevallen met didactische en pedagogische vakken. Zodoende ben ook ik al gestopt met een tweede graads bevoegdheidsopleiding bij de hogeschool Utrecht.
- Het faciliteren (tijd en geld) van de omscholing en begeleiding
- Het faciliteren van hogere vergoedingen, immers met de WNRA is de worst die in het verleden voorgehouden werd van werkzekerheid ook niet meer aanwezig.
- Het faciliteren van omscholingsmogelijkheden en het creëren van stageplekken.
- Het faciliteren van zij-instromers
- Het financieel aantrekkelijker maken dat mensen voor een bepaald beroep kiezen
- Het financieel aantrekkelijker maken van krapte-beroepen; en zich vooral niet verschuilen achter het argument dat dit een zaak van de werkgever is.
- Het financieren van de opleiding om zo studieschulden te voorkomen. Arbeidsomstandigheden verbeteren.
- Het gaat hier om beroepen die door de overheid betaald worden. Mede door het beleid is de krapte nu ontstaan. Hier moet verantwoordelijkheid voor genomen worden.
- Het gaat tenslotte om de publieke sector, dus het zou handig zijn als er vanuit het Rijk een universele aanpak komt om de krapte in te vullen
- Het garanderen van hogere salarissen zal mogelijk bepaalde mensen overhalen (maar mij niet)
- Het goed informeren van werkgevers, werknemers, studenten over oplossingen zoals bijvoorbeeld omscholingsmogelijkheden.
- Het goede voorbeeld geven als (zeer grote) betrouwbare werkgever, waarbij veel zaken in het belang van mede de medewerkers goed geregeld is.
- Het goede voorbeeld geven door bij publicatie van vacatures hier specifiek aandacht aan te geven
- Het huidige functieboek en het beloningsstelsel hiervan is niet actueel aan deze tijd. Weinig mogelijkheden voor (financiële)ontwikkeling en dus geen aantrekkende werking voor nieuwe medewerkers die momenteel in het bedrijfsleven werken. Helaas willen we dit als overheid niet zien.
- Het imago van ambtenaar wat oppoetsen.
- Het is aan de overheid om met creatieve oplossingen te komen voor de korte termijn. En op de lange termijn moeten arbeidsmarkt en scholing beter op elkaar worden afgestemd. Dit op grond van een breed gedragen lange termijn visie op de ontwikkelingen in de maatschappij.
- Het is een verantwoordelijkheid van ons allemaal om dit te stimuleren
- Het is inderdaad te weinig betaald voor wat je moet doen. Ik vind ook dat er minder administratie moet zijn. Ik werk in het speciaal onderwijs het aanname beleid van kinderen moet omhoog. En de speciale dag centra's moeten weer open.
- Het is van de zotte dat het voor ambtenaren niet makkelijk mogelijk is te stromen van bijv. Rijk naar politie, of politie naar gemeente, terwijl doorstromers binnen de sectoren een zekere voorrang genieten.
- Het is veelal een ondoenlijke zaak om een les bevoegdheid te krijgen. Voorheen zijnstroom was rampzalig qua papierwerk. Nu is het lastig te bepalen wat je moet doen en of je er een soort subsidie voor kunt krijgen om de omscholingskosten te kunnen ophoesten.
- Het juiste kader scheppen, inclusief salaris en doorgroeimogelijkheden (onderwijs)
- Het loslaten van het korte termijn beleid wat al jaren aan de gang is. Ontwikkelen van lange termijn visie zonder continu de hand op de knip te houden. Er moet veranderd worden, maar



dan budgettair neutraal...jarenlang het beleid geweest. Werden er gelden vrijgemaakt, zijn die jarenlang en nu nog steeds op de verkeerde plekken terecht gekomen. In nutteloze managementlagen, adviesbureaus, bij lieden die werkelijk nooit wat hebben begrepen waar het om gaat, maar o zo handig zijn/waren om hun eigen zakken te vullen, allemaal rijkelijk gesponsord door de nationale overheid met haar eigen subculturen!

- Het magische woord is geld. Als de overheid investeert na alle bezuinigingen zal de krapte vanzelf oplossen
- Het makkelijk maken om voor een krapte beroep te kiezen, bijvoorbeeld door tegemoet te komen in de studiekosten.
- Het makkelijker mogelijk maken om over te stappen van de ene (overheids-) organisatie naar de andere
- Het meewerken aan een betere cao, opleidingen, contract duren vastleggen
- Het moeten weer respectvolle beroepen worden, zoals: onderwijzers, verplegers, ambulancepersoneel e.d. Er wordt van alle kanten tegen je aan geschopt.
- Het mogelijk en gemakkelijker maken voor jonge mensen om op een goed niveau in te stromen
- Het mogelijk maken dat mensen die nu aan de kant staan een opleiding volgen. Er zijn veel mensen die dit best wel willen maar we weten dit nog steeds niet mogelijk te maken. We zijn te kortzichtig. Zorg voor opleidingsmogelijkheden en voldoende goede begeleiding op alle levensdomeinen. Als je lang uit het arbeidsproces bent heb je meer nodig dan we nu bieden. Ga eens doen wat nodig is!!
- Het mogelijk maken dat mensen een overstap maken.
- Het motiveren van daarvoor geschikte werknemers om ze te helpen bij omscholing naar krapte beroepen.
- Het niet zien van de problemen en de problemen negeren
- Het onder de aandacht brengen en mensen stimuleren om een krapteberoep uit te gaan oefenen
- Het onderwijs beter afstemmen op de behoeftes van de arbeidsmarkt. Onderwijs aantrekkelijk maken voor aspirant onderwijzers.
- Het onderwijs beter regelen, meer ruimte geven voor ontwikkeling van het vak
- Het onderwijs in bepaalde beroepen stimuleren.
- Het onderwijs is van aantrekkelijk beroep verworpen tot een onaangename professe die ongezonder / ongelukkig maakt. Het is een beroep geworden voor mensen met een dikke huid, die bereid zijn veel problemen op te lossen en belangen van volwassenen boven die van hun leerlingen te stellen. Heel hard werken voor een klein salaris.
- Het onderwijs loopt decennia achter de maatschappelijke ontwikkelingen aan. Soms wordt er met vlagen voor technische en zorgberoepen "reclame" gemaakt terwijl de Nederlandse economie als kennisland zou moeten opereren. Het onderwijs heeft veel te veel managers opgeleid (lege inhoudsloze beroepen met regelaars en handelaars). Deze mensen voelen zich te hoog opgeleid om zorgberoepen en operationele werkzaamheden te verrichten waardoor complete scheefgroei is ontstaan. De overheid zou veel proactiever moeten inzetten op beroepen van de toekomst. En niet alleen maar op start-ups en andere kapitaal-lustige segmenten.
- Het onderwijs moet veranderen door minder papierwerk en registratie in te moeten vullen, maar meer met je groep bezig te kunnen zijn. Dan wordt het vak leerkracht weer aantrekkelijker.
- Het onderwijs voor deze beroepen aantrekkelijker maken. Meer begeleiding, meer praktijkgebonden projecten, meer status, meer mogelijkheden voor e
- Het ontwikkelen van een lange termijn beleid waarin drempels om toe te treden tot deze beroepen worden verlaagd. Dit beleid dient niet iedere kabinetsperiode te worden gewijzigd. Dit laatste creëert onrust en maakt het toetreden onaantrekkelijk
- Het op zich nemen van werving en het aantrekkelijk maken van deze beroepen qua inhoud en salaris.
- Het opleiden van mensen voor deze functies. Het is redelijk voorspelbaar wat ze zullen zijn
- Het opnieuw invoeren van wat vroeger Melkert banen waren Het onderling overstappen tussen (semi) overheidsinstellingen versoepelen; dus na een stage bijvoorbeeld aangenomen worden, zonder dat daar een bureaucratische sollicitatieprocedure aan te pas komt Sowieso meer kijken naar wat iemand kan en wil en minder naar het papiertje dat iemand heeft.
- Het overbekende: minder administratieve druk, minder gestoorde inspecties, geen wetwijzigingen voor nieuwe structuren maar consolideren en vereenvoudigen. (als dat laatste via een wetwijziging moet, dan natuurlijk wel) En: niet meteen overal het onderwijs van



beschuldigen of zeggen; daar heeft het onderwijs een belangrijke rol in. Noot: dit wordt door iedereen al 30 jaar geroepen.

- Het passend onderwijs ook echt passend maken, voor ieder kind een goede plek met goede leerkrachten. Leerkrachten ook opleiden voor kinderen met specifieke zorgvragen.
- Het primair onderwijs in staat stellen te doen wat het wil doen: onderwijs geven en niet het naar de zin maken van de vele prinsjes en prinsesjes. Zij moet ophouden met het onderwijs verantwoordelijk te maken voor de opvoeding van de maatschappij. Hiervoor moeten in eerste plaats ouders verantwoordelijkheid nemen. De overheid moet uitstralen dat de leerkrachten dienstbaar zijn aan de samenleving, dat het een voorrecht is te kunnen en mogen leren en dat het beroep van leerkracht een respectabel beroep is. De overheid moet laten zien dat het beroep van leraar door haar gewaardeerd en op waarde geschat wordt! Zo alleen zal het aantrekkelijk worden.
- Het promoten bij schoolverlaters, scheppen van goede arbeidsvoorwaarden, reduceren managementinformatiestress (nut versus noodzaak), Kernwaarden als vaste pijlers definiëren (bijv. Rust reinheid en regelmaat) en promoten, uitleggen, implementatie volgen, etc.
- Het promoten van de krapteberoepen.
- Het promoten van een positievere rol voor het werken in de publieke sector.
- Het promoten van krapteberoepen - het aantrekkelijk(Er) maken om een opleiding voor een krapteberoep te volgen - Zij-instroom mogelijk maken en middelen voor de begeleiding beschikbaar stellen
- Het propageren en aantrekkelijk in de markt zetten van deze lastig vervulbare functies.
- Het respect en vertrouwen terug geven aan wat ze in de afgelopen 30 jaar hebben afgebroken/afgenomen.
- Het Rijk bepaalt deels de arbeidsvoorwaarden en daarmee de aantrekkelijkheid van dergelijke beroepen.
- Het Rijk kan overwegen scholingskosten op zich te nemen, dus iemand alvast aannemen en laten bij/omscholen waar nodig. Verder kan het rijk goed kijken naar primaire arbeidsvoorwaarden.
- Het Rijk moet er blijf van geven dat ambtelijke beroepen en ambtenaarschap relevant zijn voor de samenleving
- Het salaris aantrekkelijker maken. Veel kennis gaat nu "verloren" aan de particuliere sector, omdat daar veel beter betaald wordt.
- Het salaris beter te regelen
- Het salaris van ambtenaren op een realistisch niveau brengen, te beginnen met de 10 % achterstand die in de zogenaamde crisis is ontstaan per direct in te lopen.
- Het scheppen van aantrekkelijke voorwaarden. Daarnaast ook ervoor zorgen dat er een realistisch beeld wordt gegeven van de functies en eisen. Nu worden er regelmatig onrealistische eisen gesteld voor een minimaal salaris en aanvullende voordelen zoals scholing en groeimogelijkheden.
- Het scheppen van randvoorwaarden en het verminderen van de werkdruk door nadrukkelijk niet noodzakelijke of zelf overbodige regelgeving te schrappen.
- Het scheppen van voorwaarden om omscholing te bewerkstelligen, zowel bij werkenden als ook bij personen die momenteel geen werk hebben
- Het significant verbeteren van de primaire en vooral ook de secundaire voorwaarden
- Het stimuleren te kiezen voor een specifieke opleiding, zoals bijvoorbeeld 'vrouwen in de techniek'.
- Het stimuleren van arbeidsvoorwaarden in krapteberoepen.
- Het stimuleren van beperken van de krapte: met financiële middelen, aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, campagnes, verkorte trajecten.
- Het stimuleren van deze functies. Door middel van reclame of subsidies.
- Het stimuleren van onderwijs voor omscholing en het stimuleren van de aantrekkelijkheid van een functie.
- Het stimuleren van stages
- Het stimuleren van zittende werknemers om over te stappen naar die lastig vervulbare functies
- Het stimuleren, verleiden van jonge goed opgeleide mensen om te kiezen voor dit soort beroepen
- Het vak aantrekkelijk laten houden, De werkdruk terugdringen het vak van onderwijzer terug geven aan de onderwijzer.
- Het vak aantrekkelijker maken. Vooral de werkdruk (procedures en regels) vereenvoudigen. Salarisverhoging zou ook wel helpen, maar is niet het belangrijkste
- Het vak van leerkracht aantrekkelijker maken. Dat is niet enkel salaris maar ook minder werkdruk dus kleinere klassen investeren in ICT voor leerlingen enz enz enz



- Het verbeteren van het maatschappelijk aanzien van bijvoorbeeld verpleegkundigen.
- Het verschil tussen salaris PO en VO verkleinen. Opleiding aantrekkelijker te maken. Meer vakdocenten in het basisonderwijs. Dit verbetert het onderwijs en zorgt voor werkdruk verlaging.
- Het vervullen van functies moet passen bij de eisen die de overheid aan het onderwijs stelt
- Het vervullen van overheidswensen, wordt mede onmogelijk gemaakt door deze overheidswensen. Voor mij is dan ook duidelijk dat de premissen en eisen aan het invullen van deze overheidswensen mede door hen (de overheid) worden begunstigd.
- Het volledig reorganiseren van de lerarenopleidingen VO. Het is toch uiterst vreemd dat een leraar allen 2de graads kan afstuderen, maar voor een 1ste graads bevoegdheid alleen een deeltijd master kan doen met een fulltime studielast!
- Het weer werkbaar maken
- Het werk (financieel) aantrekkelijker maken en zij-instroom beter regelen.
- Het werk aantrekkelijker maken betere primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, korter werken.
- Het werk aantrekkelijker maken voor jongeren
- Het werk aantrekkelijker maken: salaris en opleidingen voor dergelijke functies
- Het werk financieel aantrekkelijker maken. Daarnaast zullen de 'papierwinkel' en de werkdruk verminderd moeten worden. Nu is het gewoon niet aantrekkelijk om bijvoorbeeld docent of verpleegkundige te worden.
- Het werk van docent moet beter worden betaald en worden gewaardeerd. De werkdruk wordt met name veroorzaakt door onrealistische verwachtingen. Bijvoorbeeld door het inkrimpen van het speciaal onderwijs. Hierdoor wordt verwacht dat wij extra aandacht geven aan leerlingen die dat nodig hebben maar dit is praktisch niet uitvoerbaar om dat het er veel te veel zijn.
- Het werken in de publieke sector meer (positieve) aandacht geven tijdens opleidingen. Stages incl. Vervolg in vorm van arbeidsovereenkomst.
- Het wordt nu eigenlijk niet echt gestimuleerd. Mijn vrouw is verpleegkundige, dat is op dit moment toch echt wel een krapteberoep en het enige dat die werkgever (een groot gerenommeerd ziekenhuis) kan echt alleen maar komen met geld, veel geld. Maar daar gaat het helemaal niet om, het gaat om autonomie, zeggenschap, mogelijkheid tot groei, zelfverwezenlijking en authentiek leiderschap. Nou, daar doen ze allemaal niets aan. En daarnaast komt de overheid alleen maar met meer regels om echte goede professionals in de hand te houden. Mintzberg zei al dat je geen katten kan hoeden.
- Het zou de totale overheid sieren als er een eensluidende CAO komt waarin ook het generatiepact wordt opgenomen zodat sneller en beter jongere mensen in lastig vervulbare functies worden opgenomen. De achterstand in betaling is ook een reden waarom het werven moeilijk is.
- Hier op bij de jeugd anticiperen
- Hierin zie ik een leidende rol voor de Rijksoverheid
- Hiermee rekening houden met wet- en regelgeving. Scholing beter en makkelijker maken. Het levenslang leren krediet niet laten stoppen bij 55 jaar. Na 55 jaar moeten we nog minimaal 12 jaar door.
- Hoewel het lastig zal zijn vind ik wel dat de Rijksoverheid hiervoor geld uit mag trekken om dit te bewerkstelligen
- Hoger loon bieden.
- Hoger loon en niet alleen maar managers maar meer ook meer mee werkend personeel om de werkdruk te verlichten. Minder bureaucratie. Tegenwoordig moet alles genoteerd worden.
- Hoger salaris
- Hoger salaris (onderwijs), beroep aantrekkelijker maken
- Hoger salaris aanbieden
- Hoger salaris trekt mensen aan uit de commerciële sector
- Hogere beloning, verbetering werkomstandigheden, een beter image.
- Hogere beloningen.
- Hogere betalingen
- Hogere lonen bieden.
- Hogere lonen, betere arbeidsvoorwaarden, lagere werkdruk, betere faciliteiten (tooling)
- Hogere rijksuitkeringen richting lagere overheden en overige sectoren
- Hogere salarissen - minder regelzucht en administratiedruk - Voorrang bij huisvesting - campagnes om aanzien van de functies te verhogen - meer verantwoordelijkheid bij de professionals - nadruk in de werving op dat het betekenisvolle functies zijn.
- Hogere salarissen bieden.



- Hogere salarissen bieden. Eerder mensen opleiden, baangarantie bieden,
- Hogere salarissen en meer secundaire arbeidsvoorwaarden bieden
- Hogere salarissen en opleidingen beter in de markt zetten.
- Hogere salarissen in bo en vo
- Hogere salarissen in combinatie met goede arbeidsvoorwaarden
- Hogere salarissen in het onderwijs en minder werkdruk
- Hogere salarissen in het PO.
- Hogere salarissen realiseren
- Hogere salarissen woonruimte parkeer- en/of openbaar vervoervoorzieningen minder verplichte administratie goede mogelijkheden tot om/bijscholing
- Hogere salarissen, betere arbeidsvoorwaarden, betere werving van personeel
- Hogere salarissen, betere carrièreperspectieven creëren qua doorgroeimogelijkheden, lagere werkdruk door meer personeel tewerkstellen; Rijksoverheid moet dus significant meer geld beschikbaar stellen voor al die doelen
- Hogere salarissen, minder werkdruk/ regelgeving
- Hogere salarissen, subsidies om nieuwe mensen op te leiden, tijdelijke versoepeling regelgeving
- Hogere salarissen en opleidingen beter afstemmen op werkveld.
- Hoogstens door opleidingen hierin te stimuleren
- Hou mensen tevreden. Partner is verpleegkundige en als je ziet dat het haar alleen maar lastiger wordt gemaakt om privé en werk te kunnen combineren en/of werk minder plezierig wordt door administratieve achterlijkheden....die is binnenkort verpleegkundige af!
- Houd op met de mensen te slaan en te plagen en onder steeds grotere druk te zetten. Geef mensen ruimte om hun vak goed uit te oefenen. Dat is het belangrijkste. Geef ons tijd en ruimte, knijp ons niet voortdurend af. Wij zijn ambachtslieden, geen goedkope slaven.
- Hulp en stimulatie om deze vakken meer toegankelijk te maken
- Ict
- ICT security
- Iets aan de salarisachterstand doen bij ambtenaren. Meer sturen in het onderwijs
- Iets doen aan de aantrekkelijkheid van zulke functies, namelijk verminderen van de werkdruk. Daarvoor zijn hogere salarissen nodig om meer mensen aan te trekken.
- Ik ben geen arbeidsmarktdeskundige, maar ik denk aan maatregelen als: wervingscampagnes voor overstappen/zij-instromen/omscholen, het aantrekkelijker maken van sommige krapteberoepen door de administratieve last te verminderen (meestal gebaseerd op wantrouwen en de professional te weinig professionele ruimte geven - dus niet echt functioneel), promotiecampagnes onder scholieren en studenten om opleidingen in de krapteberoepen te overwegen. Allemaal erg voor de hand liggend...
- Ik denk dat de overheid kan meehelpen in het aantrekkelijker maken om te werken in een krapteberoep. Daarnaast zal zij wellicht de rol kunnen oppakken om omscholen en overstappen te faciliteren.
- Ik denk dat werkenden meer mogelijkheden moeten krijgen om omgeschoold te worden
- Ik denk in de richting van opleidingen en informatie verstrekken over werken bij de overheid
- Ik heb daar geen inzicht in.
- Ik heb geen specifieke rol voor de Rijksoverheid hierin voor ogen.
- Ik heb meerdere keren gesolliciteerd, binnen eigen ziekenhuis en in een gevangenis, echter afgewezen omdat ze voor externen kozen. Zo jammer dat eigen medewerkers geen kansen krijgen en zo vastgehouden worden binnen de eigen organisatie
- Ik spreek als leerkracht ik denk dat het beroep als leerkracht meer waardering mag. Een conciërge die geschorst wordt omdat hij een leerling, die hem dreigde met een kruk te gooien, de klas uitzet gaat mij te ver. Leraren zijn vogelvrij. Ouders en kinderen mogen alles en wij mogen ons verbaal verdedigen. Dat maakt mi dat het beroep weinig uitnodigend is, naast natuurlijk het salaris
- Ik vind dat het generatiepact min of meer verplicht gesteld moet worden bij gemeenten. In 'mijn' gemeente denkt men dat het generatiepact te duur is, terwijl al jarenlang dure inhuur/interim krachten rondlopen.
- Ik was werkzaam als instructeur verspaning (techniek), doordat er geen opleidingen met verspaning meer werden aangeboden, ben ik op mijn vijftigste gaan studeren aan de lerarenopleiding HBO. De begeleiding binnen mijn school was minimaal, dit geldt ook voor ondersteuning en/of vermindering in werkdruk, ondanks een fulltime baan en studeren in de avonduren en weekenden. Ik kan niet zeggen dat er geen begeleiding was, maar het was echt minimaal. Ook nu ik mijn HBO docent bevoegdheid heb behaald en de functie als docent techniek uitoefen, is er geen of nauwelijks begeleiding, er worden taken en verantwoordelijkheden opgelegd (van overleg is geen sprake) alsof je dat werk al ruim 10 jaar



uitoefen. Ik heb (nieuwe) collega's figuurlijk zien verzuipen door werkdruk en onbekendheid in de voor hem/haar vaak nieuwe onderwijs wereld. Deze mensen keren het onderwijs de rug toe en zijn verloren voor de functies waar veel vraag naar is. De overheid moet de mooie praatjes die scholen hebben over dit

- Ik werk bij de politie. De overheid heeft geblunderd om de voorzienbare uitstroom door vergrijzing op te vangen. Dit was 40 jaar geleden al voorspelbaar.
- Ik werk in programma Versterking HR ICT Rijksdienst. We pakken als Rijksoverheid duidelijk onze rol op.
- Ik zie een rol is het stimuleren van opleidingen in de richting van krapteberoepen. Verder zal de vergoeding marktconform moeten zijn.
- Imago en salarisverbetering. Minder afschuiven op krapteberoepen in het onderwijs. Er wordt regelmatig een nieuw 'onderwerp' doorgeschoven naar het onderwijs. Onderwijs lijkt steeds vaker een belangrijke basisrol te spelen in het opvoeden en krijgt daardoor minder ruimte om actief bezig te zijn met de ontwikkeling van kinderen op het gebied van cognitieve vaardigheden.
- Imago leerkrachten, werkdruk aanpakken, overbodige administratie weg, salarisverhoging
- Imago van die beroepsgroepen verbeteren, onderwijs verbeteren, salariëring onderwijs en die beroepsgroepen verbeteren.
- Imago verbeteren, opleiding, zij-instroom en maatwerk bij bijzondere omstandigheden
- Imago verbetering van sommige beroepen, subsidies werkgevers ivm kosten om/bijbscholing werknemer. Meer werken moet ook lonen. Pro-actief.
- Imago, steun, financiële middelen, opinie, wet en regelgeving
- Imagoverbetering Secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals deeltijd, huisvesting en betaalde opleidingsmogelijkheden
- Imagoverbetering van beroepen in zorg, techniek en onderwijs. Zorgen voor goede beloning in die sectoren. Meehelpen aan voldoende instroom in opleidingen voor beroepen waarvoor krapte heerst (promotie, extra faciliteiten denk bijv. Aan techniekopleidingen).
- Imagoverbetering van de beroepen, belemmerende regelgeving herzien of schrappen wanneer dit een oorzaak is van bijvoorbeeld hoge werkdruk.
- Imagoverbetering voor m.n. Het onderwijs door marktconforme salariëring.
- Imagoverbetering, salarisverbetering, meer geld voor meer collega's voor minder werkdruk en verbetering van het primair onderwijs in z'n algemeenheid
- In bepaalde delen van het land is er een overschot aan specifieke beroepskrachten terwijl in een ander deel van het land een krapte is. De overheid zou kunnen helpen sturen.
- In de gezondheidszorg is vooral de werkdruk en de complexiteit een groot probleem, naast de slechte beloning.
- In de medische wereld zijn er zeker werknemers met veel ervaring voor bijv. In het onderwijs geven. Veel werknemers zijn na 25 jaren werken in het ziekenhuis met onregelmatige diensten moe. De overstap na het onderwijs in een andere sector met vaste werktijden zou wellicht interessant kunnen zijn.
- In de publieke sector (zorg-onderwijs enz.) Beroepen financieel aantrekkelijker maken en werken met b.v. Bonussen voor nieuwe medewerkers (zij-instromers) en bonussen/baangarantie voor studenten die kiezen voor een opleiding in de richting van de "krapteberoepen".
- In de randvoorwaardelijke sfeer: - belemmeringen in regelgeving wegnemen voor werkgevers om specifieke werknemers binnen te halen; - verruiming van mogelijkheden binnen CAO's voor sectoren waar de rijksoverheid zelf werkgever is
- In gesprek met bonden en werknemers over de arbeidsvoorwaarden. Meer waardering financieel voor verpleegkundigen en leraren, zodat ook goede krachten blijven en niet overstappen naar het bedrijfsleven. Een grens stellen in bedrijfsleven aan maximumsalaris en een goede verhouding topsalarissen en minimumsalaris laagst verdienende werknemer binnen één bedrijf, zodat het bedrijfsleven niet de goede krachten wegtrekt
- In geval van -specifieke- krapte op de lerarenmarkt vraagt de sector al een jaar of twintig om gerichte maatregelen én om algemene verbetering van het aanzien en salariëring van het vak. Het schiet niet hard op, kennelijk moet het eerst erger worden voordat het beter kan worden.
- In het geval van het onderwijs is de overheid zelf schuldig aan het tekort doordat het jarenlang heeft meegewerkt door regelgeving dat mensen het onderwijs gedwongen moesten verlaten, bv door gedwongen schaalvergroting en andere bezuinigingsmaatregelen. Het jarenlang bevrozen van salarissen, het verhogen van de werkdruk, het vermelden van "slechte kwaliteit" van het onderwijs. En dit afgezet tegen de omstandigheden in het bedrijfsleven, financiële sector, waar the sky the limit was. Ditzelfde verhaal zou ook heel goed op de zorg passen m.i.
- In het hoger onderwijs wordt kei hard gewerkt, het salaris is laag. Meer salaris en waardering.



- In het MBO is het lastig om bijvoorbeeld aan goede talendocenten (Nederlands / Engels) te komen. Het (MBO) onderwijs is niet aantrekkelijk; vanwege het imago, maar zeker ook wat betreft salaris.
- In het onderwijs de werkdruk verlagen door passend onderwijs terug te draaien en kleinere klassen en de salarissen van het baso gelijk trekken met het vo.
- In het onderwijs is veel ontevredenheid over allerlei veranderingen. Stabiliteit is iets dat veel gemist wordt in deze sector en waarschijnlijk ook debet aan het vertrek van vele goede en betrokken mensen uit de sector. De inspectie heeft goede stappen gezet door waardierend te gaan inspecteren. De overheid kan een bewakende rol hebben in het beschermen van de sector tegen onnodige en soms ongegronde veranderingen in de sector
- In het onderwijs zorgen voor een betere salariëring. Conform opleiding en conform overeenkomstige beroepen in het bedrijfsleven.
- In het technisch MBO onderwijs.
- In het werving traject, maar ook samenwerkingen tussen de sectoren. Verhogen van de aantrekkelijkheid, alda: wij zijn een sexy bedrijf. Het is wel gek dat je niet bij ons komt werken.
- In kaart brengen krapteberoepen en samen met het bedrijfsleven het stimuleren van interesses om krapte proberen op te heffen.
- In m.n. De zorgsector heeft de overheid in de afgelopen decennia met hun maatregelen uit deze sector gestoten. Men moet beter nadenken, betere besluiten nemen, mensen zijn geen wegwerpartikelen.
- In mijn geval is sprake van hoge roosterdruk. Daar kan de overheid wat aan doen. Verder zie ik dat de salarissen bij de overheid en zeker in mijn functie zwaar achterlopen bij vergelijkbare functies in het bedrijfsleven. Voor krapteberoepen zou dit m.i. Een deel van het probleem kunnen oplossen.
- In mijn sector is beloning zeker van belang. Mensen zien dat ze hier minder verdienen dan in de commerciële dienstverlening.
- In plaats van volledig pensioen op een bepaalde leeftijd kun je ouderen aanbieden minder uren maar langer door werken in een andere functie.
- In samenwerking aantrekkelijk maken
- Indeling
- Indien deze beroepen noodzakelijk vervuld moeten worden: Aantrekkelijk maken
- Informatie verstrekken over welke beroepen het betreft, welke concrete banen het zijn (werkgever etc), welke opleiding dat zou vereisen.
- Informatie verstrekken via publieke en sociale media - geld vrijmaken om het aantrekkelijker te maken voor mensen om over te stappen
- Informatie, goede beloning en werkvoorwaarden .quota opleggen.
- Informatie, salarisverhoging cq belastingmaatregelen die de aantrekkingskracht verhogen, aanzien vergroten
- Informatief
- Informatieverstrekking over beroepsmogelijkheden, met name in het kader van opleidingkeuze
- Informatievoorziening, stimuleringsregeling voor krapteberoepen Bv opleidingsfondsen stimuleren in deze sectoren, faciliteren van werkgevers
- Informeren
- Informeren en motiveren daarmee bewegen van personen richting de krapteberoepen
- Informeren, faciliteren, stimuleren
- Inhoudsdeskundig management aannemen Beloning verbeteren Afschaffen flexwerken, maar eigen werkplek
- Initiatief nemen tot scholing en omscholing
- Initiële opleidingen aantrekkelijk maken. De beloning voor dit soort beroepen aantrekkelijker maken.
- Initiërend, faciliterend
- Initiërende en bemiddelende rol tussen werkgever en opleidingsinstututen. Analyse en prognose van het ontstaan van krapteberoepen op middellange en lange termijn
- Inkomenspolitiek
- Inkoop, zorg
- Inmenging in de scholingsvoorwaarden.
- Innovatieve aanpak
- Instellen maatregelen; instellen normen; stimuleren
- Instroom van studenten in bepaalde sectoren stimuleren. Door bv. Lager collegegeld, promotiefilmpjes.
- Intensieve campagnes voeren en (tijdelijke) gunstigere secundaire arbeidsvoorwaarden (waaronder financiële prikkels).



- Interessanter maken om de stap te zetten, oa faciliteiten, creatief belonen
- Interessanter maken. Samenwerking zoeken. Werkveld verbreding.
- Interesse geven, aanmoedigen, goede arbeidsvoorwaarden
- Intermediar
- Intern medewerkers vinden die passend zijn voor krapteberoepen. Zelf ervaring met data analyse, werkt goed.
- Intern publiceren/inventariseren van functies. Hierop opleidingen aanbieden na een stage periode.
- Interne opleiding
- Interne opleidingen verplichten en geen concessies doen door niet capabele personen te plaatsen. Werken met KPI's en hieraan gevolgen verbinden.
- Inventarisatie welk (ouder) talent is er binnen de overheid (gemeente, provincie en rijks) en wie daarvan wil doorgroeien of een andere uitdaging aangaan. Veel collega's zitten 'vast' in hun functie.
- Inventariseren en mogelijkheden scheppen en financiële zekerheid
- Inventariseren om voor bepaalde groepen met echt specifieke kennis, te gebruiken voor deze beroepen. Hierbij moet wel rekening worden gehouden met de leeftijd en de daarbij komende aandacht m.b.t. Druk en de wens om minder te werken.
- Investeer vooral in de mensen die het werk als leerkracht nu doen. Zorg dat zij niet weggaan, of stoppen. Oplossing betere facilitering en imago; meer handen voor de klas, meer salaris is geen oplossing. En laat mooie goede voorbeelden zien.
- Investeren
- Investeren in de opleidingen, garanderen minimum inkomen. Leer-werk overeenkomsten ook voor volwassenen.
- Investeren in het (omscholen) van personeel
- Investeren in hoogwaardig onderwijs/opleidingen voor deze beroepen.
- Investeren in mensen en opleiding in de krapteberoepen en een gepaste salaris aanbieden. De concurrentie met het bedrijfsleven(salaris) zorgt er voor dat mensen niet altijd in een krapteberoep willen werken. Mensen zijn geen machines die 50 jaar op volle toeren kunnen werken. Want juist in de krapteberoepen is de werkdruk hoog en de salariering achter gebleven.
- Investeren in onderwijs en cursussen
- Investeren in opleiding. Dit voor zowel nieuwe als zittende medewerkers.
- Investeren in opleidingen en stage mogelijkheden
- Investeren met middelen en beeldvorming
- Investeren om werkdruk af te laten nemen en een reële beloning voor een HBO opleiding.
- Investering in goede arbeidsvoorwaarden en salarissen, zeker in de zorg en primair en voortgezet onderwijs.
- Invloed op onderwijs/instream en mogelijkheid voor arbeidsmarkt toeslag
- Invloed op salaris. Beroepen aantrekkelijk maken.
- Invloed uitoefenen op de aantrekkelijkheid van de baan
- Invloed uitoefenen op het salaris, betaalbaar wonen en reizen en parkeren,
- Inzet van onderwijs, eventueel subsidies
- Inzicht bieden, scholing
- Inzicht geven in de behoefte naar personeel waarin men krapte ervaart en hier goed over communiceren, ook naar scholen, zodat leerlingen hierop kunnen anticiperen
- Inzichtelijk en bespreekbaar maken
- Inzichtelijk maken van kansen
- Inzichtelijk maken/ sturen op opleidingen/ beroepen waar vraag naar is.
- Is een algemeen probleem, dus moet een algemene overheid die te lijf, en wel op nationale schaal.
- Is een politieke vraag; bij wijkverpleegkundigen en in de GGZ is een krapte. Persoonlijk vind ik goede zorg belangrijk en ook dat de overheid daarin een taak heeft wanneer er tekort is. Rijksoverheid kan afdwingen/faciliteren dat werkgevers het aantrekkelijker maken voor werknemers (bv meer tijd/rust/minder administratie/ enz enz; vraag werknemers wat zij willen/nodig hebben om prettig te werken). Rijksoverheid kan geld ter beschikking stellen (door Wat mij betreft minder in verbreding van snelwegen te stoppen, dit kan naar de zorg. Kenmerk van extra rijbanen op snelwegen is dat deze na een tijdje toch weer verstopt raken, dus dat is water naar de zee dragen wat mij betreft. Nog even afgezien van nadelen voor luchtkwaliteit, autobezit, natuur incl dieren, klimaat. Rijk kan administratieve verantwoording cliëntenbezoek ed (laten) verminderen, of anders laten organiseren (meer administratieve ondersteuners ipv verpleegkundigen laten administreren, meer gebruik maken van techniek (



- Ja als werkgever, door lange termijn personeelsplanning te maken ipv ad hoc beleid te voeren zoals bv de vertrek regeling bij de Belastingdienst.
- Je mag van de Rijksoverheid verwachten dat er 'visie' aanwezig is. Nu bekruipt mij het gevoel dat er voornamelijk correctief wordt gereageerd op de markt. Niet alleen op de markt overigens.....
- Jonge krachten aannemen en zelf (begeleiden bij) opleidingen voor een krapteberoep. De overheid moet zich wel profileren als een aantrekkelijke werkgever!
- Jonge mensen stimuleren om een bepaalde studierichting te kiezen
- Jonge mensen stimuleren om te gaan leren voor krapteberoep. Omscholing van oudere werknemers. Omscholing werklozen.
- Jongeren boeien voor deze functies/opleidingen
- Jongeren motiveren zich in die richtingen te laten scholen
- Juiste honorering voor deze functies
- Juiste opleidingen stimuleren
- Juiste opleidingsmogelijkheden bieden en stimuleren dat opleiding wordt gevolgd.
- Juiste voorwaarden creëren voor mogelijke overstapper. Omscholingstrajecten, salaris, secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Juiste waardering van diegenen er ertoe doen en aan banden leggen van excel-artisten
- Juridisch
- Kaders en voorwaarden mogelijk maken en meedenken in oplossingen
- Kan ik niet zo direct benoemen
- Kansen bieden en geld beschikbaar stellen
- Kenbaar maken bij andere mensen. Ik heb wel interesse. Ik betwijfel of krapte in andere functies binnen mijn organisatie kenbaar wordt gemaakt. Binnen de politie zijn veel te veel medewerker in schalen 8 schijnt.
- Kenbaar maken en voorwaarden scheppen
- Kenbaar maken waar het probleem zit
- Kenbaar maken, subsidie, aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden en promoten van omscholing.
- Kennisdeling, stimulerende regelingen
- Kijk alleen al naar de belasting dienst. Een goede betaalbare baan is nodig.... Dus overheidsfinanciën inzetten om arbeidskrachten aan te trekken.
- Kijk bijvoorbeeld goed naar het opleidingsstelsel van zorg professionals, dit stelsel past niet meer bij de doelen die we met elkaar dienen te realiseren. VWS en OC&W moeten aan de slag.
- Kijk eens verder dan een kabinetsperiode. Waar willen we met het onderwijs staan over 20 jaar? Welke investering in geld en beleid is daar dan NU voor nodig? De overheid moet voor het sturen van haar eigen (publieke) sector het voortouw nemen en niet bang zijn om meerjarenplannen over meerdere kabinetsperiodes heen te maken, waar volgende kabinetten af moeten blijven, zodat er doelgericht naar een doel gewerkt kan worden en er rust in een publieke sector ontstaat. Zorg, onderwijs, politie bijvoorbeeld. Marktwerking in publieke sectoren is een farce en maakt alles op termijn veel te duur.
- Kijk naar de salarissen
- Kijken naar geschikte werknemers die nu zonder werk zijn en een uitkering hebben wat meer dwang om hen aan het werk te krijgen
- Kijken naar kwaliteit in plaats van opleiding. Met omscholen wordt niets gedaan.
- Kijken naar opleidingen op maat. En wel kritisch blijven, niet iedereen is geschikt voor elk beroep, zelfs niet bij krapte.
- Kom gelijk met een net CAO voorstel en een goed salaris. Mensen hoeven echt niet de hoofdprijs in de publieke sector maar willen wel graag naar waarde gewaardeerd worden.
- Koppelen van vraag en aanbod. Creëren van randvoorwaarden.
- Koppeling arbeidsmarkt met onderwijs. Triple helix
- Kosteloos omscholen, beroepen aantrekkelijk maken/ houden salaris marktconform houden/ maken.
- Krapte beroepen kunnen deels aantrekkelijker gemaakt worden door het aanpassen van arbeidsomstandigheden. Daar kan de rijksoverheid wat in betekenen.
- Krapte goed inzichtelijk maken ook in de toekomst en bieden van middelen/faciliteiten om krapte aan te pakken (scholingsbudget en bemiddeling)
- Krapte in bepaalde sectoren zijn m.i. Gevolg van zware onderbetaling en hoge werkdruk. Bijv. Verzorgende hebben laag inkomen en krijgen heel weinig tijd, bureaucratie, leraren idem. Leraren worden voor probleemgroepen geplaatst, krijgen relatief weinig betaald en ondervinden geen steun van leidinggevende. Onhandelbare typen moet je kunnen



verwijderen. (zie geval van klasseondersteuner die wordt geschorst na ingrijpen)
heropvoedingskampen met zwaar regiem

- Krapte is eenvoudig te voorspellen. Departementen moeten daar proactief op reageren. Dat doen ze keer op keer niet, wat onbegrijpelijk is
- Krapte wordt veroorzaakt door slecht beloningssysteem, regel-/werkdruk door rijksregelgeving, verkeerde personen door anciënniteit op managementpositie, geen organisatiekundig inzicht en management ziet geen heil in proces en/of kwaliteitsmanagement
- Kraptebanen aantrekkelijker maken, d.m.v. Salaris en arbeidsomstandigheden.
- Krapteberoepen aantrekkelijk maken door betere arbeidsvoorwaarden te scheppen. Bovendien: relevante opleidingen beter promoten.
- Krapteberoepen aantrekkelijk maken en kinderen en jongeren hierop al vroeg voorbereiden door voorlichting te geven op basisscholen en middelbare scholen
- Krapteberoepen aantrekkelijker maken
- Krapteberoepen beter betalen
- Krapteberoepen extra belonen en het makkelijker maken daarin in te stromen
- Krapteberoepen zouden aantrekkelijker gemaakt kunnen worden. Minder werkdruk, betere betaling.
- Kritisch kijken naar de werkdruk, het salaris, secundaire arbeidsvoorwaarden, werken in één van de grote steden.
- Kwaliteitsbewaking, arbeidsmarktbemiddeling
- Laat de politiek eens ophouden met af te geven op ambtenaren. Daardoor zijn we alles behalve sexy.
- Laat oudere werknemers jongeren coachen
- Laat zien dat het onderwijs leuk is en maak de PABO aantrekkelijker.
- Lagere studiekosten/subsidie bij studie Betalen studieschuld als je bij de overheid gaat werken
- Landelijk het overzicht houden en landelijke coördinatie
- Landelijke bekendheid geven. In het onderwijs zijn er weinig doorgroeimogelijkheden> creëren
- Landelijke campagnes, geld vrijmaken voor deze banen
- Langdurige werkloosheid mensen aannemen en omscholen.
- Lange termijn ontwikkelingen voorspellen. Voorlichting aan (potentiële) beroepsbeoefenaren. Onderwijs richten. Demografische ontwikkeling (migratie en autonome groei/krimp beroepsbeoefenaren). Beïnvloeden participatie graad (voltijd-deeltijd). Oplossingsgericht m.b.t. Hoog belaste beroepsbeoefenaren (jonge ouders, mantelzorgers)
- Lange termijn: faciliteren van wetenschappelijk onderwijs (herinvoering studiebeurzen); korte termijn: publiekscampagnes.
- Langer van te voren nadenken. De geschiedenis leert dat dit niet of veel te weinig gebeurt.
- Langer werken dan 67 jr vergemakkelijken Na 2 jr tijdelijk contract niet vast contract verplichten omscholing ondersteunen
- Langere termijn planning en plannen maken om krapte probleem op te lossen. Op korte termijn is dat wellicht een salarisverhoging waardoor er meer mensen in de sector blijven maar ook komen en blijven werken
- Langetermijnplanning en voorwaardenscheppend
- Lastig vervulbare functies aantrekkelijk maken.
- Lastig vervulbare functies aantrekkelijker maken, bijvoorbeeld financieel
- Laten aansluiten van opleidingen en beroepen, publiciteitscampagnes organiseren om deze beroepen onder de aandacht te brengen, salarissen verruimen voor krapteberoepen in de publieke sector, wetgeving aanpassen zodat secundaire arbeidsvoorwaarden verbeteren
- Laten afnemen van administratieve rompslomp. Afschaffen van passend onderwijs en voortdurende wijzigingen in het mbo, zoals drempelloze toegang etc. Vooral nog ook financiële prikkels om het beroep aantrekkelijker te maken.
- Laten zien dat de overheid achter docenten gaat staan door de werkdruk aan te pakken in het onderwijs. Regelen dat docenten in het VO minder lessen kan geven. Hiernaast in de media ouders aanspreken op hun verantwoordelijkheid en niet alles wat niet goed loopt bij kinderen/jongeren bij de docenten te leggen!!!
- Leerkrachten
- Leerkrachten
- Leerkrachten worden nog steeds te weinig betaald. Bedrijven benaderen docenten techniek met aantrekkelijk, hogere salarissen. De overheid veroorzaakt zelf deze scheefgroei! Denk ook aan het toenemend aantal zzp-ers, inhuren van te dure uitzendkrachten vanwege de bezuinigingen en stilstand in salaris van de laatste jaren.
- Leerlingen en studenten meer gerichte studiekeuze laten maken. Bepaalde opleidingen die minder van belang zijn beperken.



- Leerlingen enthousiasmeren voor andere keuze + de arbeidsvoorwaarden verbeteren/aantrekkelijker maken + ook inzetten (=investeren) op innovatie (Waardoor het zelfde werk met minder mensen kan)
- Leerplekken beschikbaar stellen
- Leidende functie: 1 ministerie die in beeld brengt waar krapte aanwezig is en zoekt naar mogelijkheden (detachering)
- Leidende rol
- Leraar
- Lerarenopleiding in de techniek promoten en open stellen
- Lerarensalarissen omhoog
- Lesvermindering in Cao-onderhandelingen opnemen. Opleidingen tot leraar aantrekkelijker maken door meer vakinhoud en minder portfolio's.
- Leuke verantwoordelijke baan bieden. De overheid vaak proceduregericht.
- Linkse hobby: stimulering en subsidiering
- Lonen gelijk of hoger maken dan de markt
- Lonen verhogen, klassen kleiner maken en aantal lessen verminderen
- Loon-maatregelen
- Loonstijging om werk aantrekkelijker te maken.
- Loonsverhoging van uitvoerende personeel ipv managers. Minder investeringen in managers en onzinnige ICT projecten en meer faciliterend aan uitvoerende personeel.
- Luisteren naar de leerkrachten. Meer salaris minder werkdruk. Nu hebben we werkdruk verlichting maar die moet je inleveren omdat er anders niemand voor de klas staat.
- M.b.t. Een beter aanbod aan opleidingsmogelijkheden.
- M.n. Het aantrekkelijk maken van de werkinhoud
- Maak aantrekkelijker door: - managementlagen weg te halen - met een bedrijfsmatige visie zaken aan te sturen - mensen af te rekenen op waar ze voor zijn aangenomen - minder bureaucratisch - beter te betalen - beter te waarderen
- Maak dat deze beroepen een beter salarisperspectief en doorgroeimogelijkheden hebben.
- Maak de beroepen interessant door zowel de beloning als de waardering op te schroeven.
- Maak de functies aantrekkelijker. Dus meer status, meer salaris e.d. Met de huidige salarissen bij de overheid ga je echt geen ervaren ICT specialisten binnenhalen. Die laten zich liever voor veel geld als externe kracht inhuren.
- Maak de krapteberoepen financieel aantrekkelijk en ook qua carrièreperspectief.
- Maak de salarissen op basis van vraag en aanbod. De arbeidsonzekerheid die hierdoor kan ontstaan wegnemen door een financieel vangnet
- Maak deze beroepen aantrekkelijker qua salaris vooral en ook qua respect voor de eigen kennis en vakinhoud, zeker in het onderwijs. Minder bureaucratische managementlagen.
- Maak een krapteberoep aantrekkelijk
- Maak functies nog aantrekkelijker.
- Maak het aantrekkelijk, ook qua salaris i.c.m. Secundaire arbeidsvoorwaarden. Zorg er in godsnaam eens voor dat het onderwijs een zeer belangrijke peiler is voor Nederland!
- Maak het aantrekkelijk.
- Maak het aantrekkelijker om in de Publieke Sector te gaan werken d.m.v. Goede arbeidsvoorwaarden en een goede beloning (m.n. Door de werkdruk en de ongelijke beloning t.o.v. Het bedrijfsleven is de Publieke Sector nu niet aantrekkelijk).
- Maak het aantrekkelijker om z'n beroep uit te voeren, en probeer ook de beeldvorming te beïnvloeden.
- Maak het beroep (leerkracht in dit geval op een basisschool) weer aantrekkelijk, ook op het gebied van salaris!!
- Maak het financieel aantrekkelijk!
- Maak het vak van leerkracht aantrekkelijk, door (1) een passend (dus veel hoger) salaris, en (2) concrete aanpak werkdruk, door anderen het administratieve werk te laten doen en door het hogere inkomen van (1). Nb. Ik ben dus geen leerkracht.
- Maak het werk aantrekkelijk. Investeer nu eindelijk eens structureel in de overheidssector.
- Maak het werk aantrekkelijker. Zorg dat INHOUD gewaardeerd wordt. Nu werken we in processen. En heel veel collega's en het management zijn de mening toegedaan dat kennis er niet toe doet. En vooral dat je een functie niet te lang moet doen. Want dan roest je vast. Dus om de vijf, en anders maximaal zeven jaar, iets anders gaan doen. Dat zijn de plannen. Het bijzondere is dat al die eikels die dat verzinnen (HRM, management) wel altijd het zelfde blijven doen! Alsof je tegen je huisarts zegt: doe maar wat anders, want je doet dit al 15 jaar. Word maar banketbakker. En je bakker moet maar betonvlechter worden. Waardeer vakinhoudelijke



kennis! We kunnen als RWS al bijna niets meer. Of is het bedoeling dat we over 10 jaar alleen nog maar bestaan uit HRM, management, inkopers en juristen? En de rest kopen we wel in?

- Maak het werk, salariëring aantrekkelijker. Maak opleidingen minder kostbaar voor studenten.
- Maak het werken bij de overheid meer uitdagend en zorg voor een betere beloning. Kwaliteit moet betaald worden!
- Maak overstappen aantrekkelijk (geen verlies van rechtspositie of aanspraken); ondersteun (om)scholing, ontwikkel beleid om personeelsbehoefte te verminderen; stimuleer inburgering en scholing van immigranten
- Maak techniek aantrekkelijker en beter gewaardeerd.
- Maak werk van oudere medewerkers en verleid ze tot langer doorwerken. Maak daarvoor het langer doorwerken makkelijker en leuker. Promoot het generatiepact en maak dit voor werkgevers aantrekkelijker, zodat er minder mensen vervroegd met pensioen gaan en misschien zelfs op deze manier nog wel een tijdje willen blijven.
- Maatregelen m.b.t. De werkdruk in het onderwijs waardoor het beroep aantrekkelijker wordt. Het werken met de zogenaamde jaartaak afschaffen. Dit levert alleen maar enorme piekbelasting op. Het is niet van deze tijd om werknemer hun vakantiedagen in de overige weken te laten bijverdienen.
- Maatregelen meer mensen enthousiast te maken voor het onderwijs
- Maatregelen nemen om die beroepen aantrekkelijker te maken (loon, arbeidsomstandigheden), mensen vast te houden. Regeldruk omlaag
- Maatregelen om overstappen naar lastig vervulbare functies te vereenvoudigen. Bijvoorbeeld door maatwerk te bieden m.b.t. Opleidingen en competenties die personen missen voor het vervullen van krachteberoepen en niet de gehele opleiding te hoeven volgen. In sommige gevallen bijvoorbeeld alleen het afleggen van het examen (kwaliteitsborging) om competenties aan te tonen en verder geen lessen te hoeven volgen of betalen.
- Maatregelen ontwikkelen ter stimulering
- Mago verbetering - arbeidsvoorwaarden bespreking via cao etc - pensioen via ambtenaren beter inzetten - maatschappelijk belang en niveau benadrukken en dit ook doen bij niet maatschappelijke beroepen. Dus duidelijk aangeven dat een bankier niet hoger staat in rang of belang. Impliciet wordt dat nu wel gedaan.
- Makkelijk maken om (financieel) over te stappen voor zij instromers (met behoud van salaris), mogelijkheid om te studeren in werktijd, cursussen financieren en makkelijker koppelen aan zoekende werkgevers (vraag/aanbod bij elkaar brengen).
- Markt conform loon.... En eerder inspringen om krapte beroepen te voorkomen
- Markt conformere arbeidsvoorwaarden.
- Marktconform salaris
- Marktconforme arbeidsvoorwaarden (of betere) en een aansprekend salaris. Verminderen onnodige barrières als opleidingseisen en meer flexibele salarisschalen.
- Marktconforme arbeidsvoorwaarden bieden.
- Marktconforme arbeidsvoorwaarden.
- Marktconforme salariëring en terugdringen van de werkdruk.
- Marktconforme salarissen bieden
- Marktconforme salarissen bieden om achterstand op bedrijfsleven in te lopen.
- Marktconforme salarissen bieden: het is een illusie dat mensen kiezen voor onderbetaalde beroepen en de zogenaamd vele vakanties in het onderwijs maken echt niets goed, want je moet gewoon doorwerken in vakanties anders komt het werk niet af. Minder aansturen op zij-instromers: de meeste gaan het beroep nooit echt goed leren en daar hebben gekwalificeerde collega's last van. Meer eisen stellen aan studenten die lerarenopleidingen doen, maar dan ook een hoger salaris bieden als zij gaan werken.
- Marktconformiteit
- Marktwerking uit de zorg, salaris (semi) ambtenaren op niveau, herziening onderwijs (aansluiting, profielen etc.), aanpak structurele werklozen
- Matchmaking, toekomstverkenning en scholing faciliteren.
- Mede door de overheid bestaan er krachteberoepen.
- Medewerkers de ruimte geven zich om te scholen. - medewerkers bevestiging geven over een vervolgbaan
- Medewerkers ook zoeken buiten justitie netwerk
- Media aandacht
- Media aandacht.
- Mediator
- Mee helpen om het aantrekkelijker te maken om over te stappen



- Mee helpen weer juiste balans te vinden in bv betaling van verpleegkundigen versus ziektekosten verzekeraars of grote pharma bedrijven
- Meedenken over en faciliteren van creatieve oplossingen voor het lerarentekort, maar wel blijven bewaken van de kwaliteit van leerkrachten. Hierbij de expertise van lerarenopleiders (bachelor-, post hbo- en masterdocenten) inzetten.
- Meedoen op de arbeidsmarkt conform de private sector. Dus betere secundaire arbeidsvoorwaarden, en betere salarissen.
- Meer (om)scholingsmogelijkheden / Salarisaanpassingen
- Meer aan te bieden
- Meer aandacht aan besteden en stimuleren om in te stromen, ook als de opleiding (vooralsnog) niet helemaal aansluit.
- Meer aandacht aangeven en prioriteiten stellen waar het het noodzakelijkst is.
- Meer aandacht besteden aan deze krapteberoepen, mensen stimuleren om zich te laten omscholen, o.a. Door financiële ondersteuning.
- Meer aandacht besteden aan-, en meer geld beschikbaar stellen voor opleiding en nieuw personeel
- Meer aandacht besteden om voor deze functies aantrekkelijker te maken om een opleiding hiervoor te volgen.
- Meer aandacht en regels voor beloning en arbeidsvoorwaarden.
- Meer aandacht genereren voor overstappen op oudere leeftijd
- Meer aandacht voor de beroepsgroepen waar krapte is. Opleidingen landelijk stimuleren
- Meer aandacht voor scholing en wat dwingender proberen werkzoekenden en vacatures bij elkaar te brengen. Onderwijsinstellingen bijvoorbeeld beperken in hun vrijheid om te selecteren op grond van lidmaatschap van een kerk.
- Meer aandacht voor specifieke opleidingen en omscholingsprogramma's
- Meer aandacht voor vragen en meer stimuleren (b.v. Secundaire arbeidsvoorwaarden, extra geld voor opleidingen en leraren op deze gebieden)
- Meer aandacht voor zij-instromers en meer faciliteiten/voorzieningen/regelingen. Ook zorg dragen voor een zachte landing in het nieuwe beroep.
- Meer aansturing geven aan leiding gevende voor overstappen, men is bang goed kwalitatief personeel te verliezen aan andere afdelingen
- Meer aantrekkelijk maken. Financieel en qua studie/scholing
- Meer accent op opleidingen, betere randvoorwaarden zoals passend salaris maar misschien ook kijken wat de markt kan betekenen.
- Meer arbeidsmarktcommunicatie, Snellere procedures, meer creativiteit bij binnenhalen nieuw personeel
- Meer banen
- Meer banen scheppen. En beter betalen.
- Meer begeleiding bij omscholing
- Meer bekendheid, omscholingsmogelijkheden.
- Meer bindingspremie, er lopen teveel personeelsleden weg naar de civiele wereld.
- Meer budget beschikbaar stellen. De salarissen in de publieke sector zijn niet (te) hoog.
- Meer budget om op te leiden of om te scholen met behoud van salaris.
- Meer budget om werkzaamheden uit te (laten) voeren. Mits er natuurlijk gekeken is of alle geldstromen juist lopen. Want niet iedere instantie werkt even efficiënt.
- Meer communiceren over de mogelijkheden. Ik zou misschien best in het primair/voortgezet onderwijs willen werken, maar ik heb geen idee van de mogelijkheden/de route.
- Meer controle en verantwoordelijkheden
- Meer delen met elkaar
- Meer en betere opleidingen betere werkomstandigheden betere salarissen
- Meer en betere scholing en aantrekkelijk maken leraarsberoep voor zijinstromers
- Meer en eerder luisteren naar adviezen uit het veld. Onderwijs niet zijn als uitgavenpost maar als investering!
- Meer en praktischer (omscholings-)cursussen voor de krapteberoepen; Salaris- en belastingmaatregelen voor die beroepen; Zelf als overheid het goede voorbeeld geven, ook de overheid wil voor een dubbeltje op de voorste rijen zitten!!!
- Meer energie steken in het aantrekkelijker maken van het werken in primair onderwijs.
- Meer financiële middelen naar zorg, onderwijs Betere arbeidsvoorwaarden en omstandigheden
- Meer financiële middelen vrij maken.
- Meer financiële ruimte bieden
- Meer financiële ruimte om vast personeel aan te trekken



- Meer financiën voor ondersteunende functies
- Meer geld
- Meer geld beschikbaar maken
- Meer geld beschikbaar maken voor deze beroepen
- Meer geld beschikbaar maken voor opleidingen, begeleiding en onder de aandacht brengen.
- Meer geld beschikbaar stellen
- Meer geld beschikbaar stellen
- Meer geld beschikbaar stellen
- Meer geld beschikbaar stellen
- Meer geld beschikbaar stellen om dit soort functies aantrekkelijker te maken
- Meer geld beschikbaar stellen om het aantrekkelijker te maken om voor de overheid te werken. Het salarisverschil is groot tussen bedrijfsleven en overheid
- Meer geld beschikbaar stellen voor hogere salarissen zodat het beroep aantrekkelijker wordt.
- Meer geld beschikbaar stellen voor salaris
- Meer geld beschikbaar stellen, daardoor minder werkdruk. Passend onderwijs weer invoeren.
- Meer geld en voorlichting.
- Meer geld en waardering voor het onderwijs. Meer mensen laten aanstellen zodat er minder werkdruk is.
- Meer geld in het onderwijs investeren..... Hogere salarissen. Kleinere groepen leerlingen per les
- Meer geld investeren
- Meer geld investeren in het onderwijs.
- Meer geld naar het onderwijs. En andere sectoren. Om het aantrekkelijker te maken.
- Meer geld naar onderwijs om werkdruk te verlagen en salarissen te verhogen zodat beroep weer aantrekkelijk wordt voor nieuwe generatie
- Meer geld naar zorg.
- Meer geld of op een andere wijze de krapteberoepen aantrekkelijker maken.
- Meer geld uittrekken voor beroep
- Meer geld uittrekken zodat de salarissen interessant voor mensen worden
- Meer geld voor het onderwijs. Niet alles overlaten aan de werkgevers(schoolbesturen)
Onderwijs is een zaak van nationaal belang
- Meer geld voor het verlagen van de werkdruk. Het aanpassen van de opleidingen.
- Meer geld voor onderwijs
- Meer geld voor onderwijs, kleine klassen, minder bureaucratie zodat er minder uitvallers zijn en meer mensen voor een baan binnen het onderwijs kiezen.
- Meer geld, waardering voor onderwijs. Aanpakken lumpsum.
- Meer geld.
- Meer gerichte voorlichting aan jongeren die een opleiding moeten kiezen en zorg dat die voorlichting jongeren ook aanspreekt. Financiële prikkels om een bepaalde opleiding te kiezen, bijvoorbeeld betalen studieschuld.
- Meer informatie delen, omscholing faciliteren en mogelijk zelfs financieren
- Meer informatie publiek maken van wat bestaat, hoe functies te vervullen en wat toekomstige mogelijkheden bestaan. Delen van informatie meer openbaar maken.
- Meer integratie met overheid en bedrijfsleven
- Meer investeren in onderwijs, beroep docent aantrekkelijker maken middels beter salaris en meer groei mogelijkheden
- Meer investeren in opleiding.
- Meer investeringen
- Meer inzicht geven. Mede door het beleid van de overheid, zijn er lastig vervulbare functies in de publieke sector ontstaan. Eerst heel veel wegbezuinigen en dan roepen dat er krapteberoepen zijn. Meer waardering is een eerste vereiste.
- Meer kandidaten in betreffende opleidingen toelaten, daarvoor extra fin. Bijdr. Leveren, oudere werklozen van 45 -55 omscholing aanbieden. Werving campagnes voor schoolverlaters
- Meer kansen bieden
- Meer kansen bieden en gelijke lonen in vergelijk tot het middelbaar onderwijs
- Meer kansen bieden in eigen organisaties
- Meer kansen geven bij bijscholing met behoud van salaris
- Meer kennis mbt. De lastig vervulbare functies aan jongeren, rolmodellen aangeven, salaris
- Meer lerarenopleidingen starten en de studenten leningen ruimer opzetten
- Meer maatwerk leveren en zwaarder investeren in opleidingsbeleid. Opleiden gebeurt veel teveel gericht op de huidige functie en ten voordele van louter de organisatie. De medewerker schiet er vaak weinig mee op, en ervaart op die manier opleiden alleen maar als een



opgelegde plicht en extra belasting naast de toch al zo drukke werkzaamheden van alledag. Compensatie in uren tijdens de opleidingsperiode is uiterst beperkt.

- Meer mee te werken aan uitwerkingsmogelijkheden van afspraken in cao-verband faciliteren van scholing beloning bevorderen
- Meer mensen bij de politie
- Meer mensen in de sector veiligheid (politie etc.) En Justitie (Rechtspraak en OM). Sneller en meer opleiden.
- Meer mensen opleiden. Er is een enorm tekort aan artsen, toch worden jaarlijks gemotiveerde leerlingen teleurgesteld, omdat ze niet de opleiding van hun keuze mogen volgen.
- Meer mensen tot scholing verleiden voor deze beroepen iets aan het salaris doen
- Meer middelen om bepaalde beroepen weer populair te maken.
- Meer middelen ter beschikking stellen om een goede overstap te maken
- Meer mogelijkheden bieden aan eigen personeel (scholing/omscholing) om de vleugels uit te slaan en verder te kijken.
- Meer mogelijkheden bieden aan mensen voor omscholing
- Meer mogelijkheden bieden op het gebied van opleidingen. Eerst in een andere functie instromen (als ervaringsdeskundige) en daarna de daarvoor de benodigde opleiding kunnen starten
- Meer mogelijkheden bieden voor omscholing en instroming in deze beroepen.
- Meer naar buiten treden en salariëring verbeteren
- Meer naar de lange termijn kijken en hierop investeren
- Meer omscholing ondersteuning zoals studietijd bij de werkgever en geen collegegeld (onder afstudeer voorwaarde)
- Meer onder de aandacht brengen
- Meer onder de aandacht brengen, financiële prikkels, betere arbeidsvoorwaarden, klassenverkleining, werkdrukvermindering, aantrekkelijker maken van het beroep, meer werving
- Meer openstellen voor personen met een creatief CV.
- Meer opleiden toestaan Randstad toeslag
- Meer opleiding geld en voorzieningen
- Meer opleidingen Beter betaling
- Meer opleidings en stage plaatsen creëren Imago verbeteren van bijv verpleegkundig beroep Meer waardering door betere salarissen
- Meer opleidingsmogelijkheden creëren
- Meer opleidingsgericht werken met makkelijke overstap. Nu als je aangeeft een opleiding te willen doen moet hij horen bij je huidige functie. Hierdoor krijg je geen doorstroming.
- Meer opleidingsmogelijkheden voor mensen zonder voldoende vooropleiding voor traditionele onderwijs.
- Meer opleidingsplaatsen realiseren voor verpleegkundigen. Een enorm verlies dat velen in het buitenland stage moeten lopen omdat er in Nederlandse ziekenhuizen niemand is voor de begeleiding. Voor de inservice opleiding weer in. Beter salariëring
- MEER PERSPPECTIEF TE BIEDEN IN DE ONTWIKKELINGEN IN DIE SECTOR
- Meer personeel in de krapteberoepen aantrekken; opleidingen op die vlakken organiseren
- Meer positieve aandacht voor deze sector.
- Meer prioriteren; niet op elk item springen dat in de publiciteit komt.
- Meer prominent werven. Er wordt in dezelfde vijver gevist, dus afstemming is dringend gewenst. Nu pleit iedereen voor "eigen bloedgroep". Mag wat innoverender. Eerst in operationele beroepen beginnen, zoals politie, brandweer zorg en later dan kansen in onderwijs of anderszins.
- Meer promoten
- Meer promoten
- Meer promotie van de betreffende opleidingen
- Meer promotie, hoger salaris, grotere aantrekkelijkheid van get beroep, vermindering van stress binnen het beroep
- Meer publiciteit, incentives om over te stappen
- Meer reclame maken voor die beroepen. Het zijn baan zekere beroepen!
- Meer reclame maken.
- Meer reclame maken. Beroep van leerkracht meer aanzien geven, dus salaris omhoog. Zo wordt het ook aantrekkelijker om voor dit beroep te kiezen.
- Meer reclame voor deze beroepen maken en veel meer salaris bieden
- Meer ruimte bieden bij opleidingen, nu soms krapte op plaatsen waar quota gelden in het onderwijs. Niet handig
- Meer salaris



- Meer salaris bieden
- Meer salaris bieden Beter arbeidsomstandigheden Zorgen voor minder werkdruk
- Meer salaris eerder met pensioen gaan
- Meer salaris en de regie weer in handen van de leerkrachten geven
- Meer salaris en kleinere groepen per klas voor het primair onderwijs
- Meer salaris en meer promotie
- Meer salaris en minder werkdruk
- Meer salaris en werkdrukverlaging
- Meer salaris in bepaalde beroepen
- Meer salaris in het onderwijs
- Meer salaris uitbetalen!
- Meer salaris voor de leerkracht, beter geschoold personeel en meer handen in de klas.
- Meer salaris, meer secundaire arbeidsvoorwaarden, meer pensioen opbouw, meer extra zaken kunnen aanschaffen (bv zonder btw)
- Meer salaris. Lumpsum labelen aan bepaalde krapte
- Meer salarismogelijkheden bieden aan krapte beroepen. M.a.w. Werken bij de overheid moet een roeping zijn, want salaris technisch is het bedrijfsleven een groter vetpot
- Meer specifieke opleidingen aanbieden om de krapte te verminderen. ROC's en HBO stimuleren en te faciliteren (geld en advies) om korte doelgerichte opleidingen voor tweede kans onderwijs te ontwikkelen.
- Meer steun
- Meer stimulans voor omscholing
- Meer stimuleren om mensen om te scholen. Ik denk namelijk dat er voldoende mensen zijn die dat willen maar niet in eigen tijd en/of op eigen kosten kunnen.
- Meer stimuleren van opleidingen in krapteberoepen bijvoorbeeld via subsidies.
- Meer sturen op opleidingstrajecten
- Meer sturen op studiekeuze richting krapteberoepen
- Meer sturing geven aan de opleidingen hiervoor
- Meer sturing geven aan het promoten van studiekeuzes voor beroepen waar een tekort is.
- Meer sturing in aanbod opleidingen Werken aan de arbeidsomstandigheden in deze functies Creatieve oplossingen verzinnen en mogelijk maken
- Meer te investeren in het onderwijs voor de krapteberoepen en ze meer te waarderen en te belonen. De status van en waardering voor die beroepen is gewoon te laag.
- Meer tijd en aandacht voor het aantrekken en begeleiden van mensen in krapte beroepen en aanname beleid dat gedrevenheid en bepaalde competenties belangrijker is dan de opleiding die je gedaan hebt.
- Meer verantwoording geven aan deze functionarissen en meer inhoud aan de functie.
- Meer visie, kaders en stimulans voor het onderwijs dat mensen opleidt voor krapteberoepen. Minder bureaucratie (d.w.z. Controle) maar mensen meer vertrouwen geven. Ook weer bouwen op, waarderen en respecteren van lager opgeleiden. Meer sturing dat geld van de overheid daadwerkelijk besteed wordt voor de werkvloer in plaats van dat het in bijv. Reservepotten van scholen wordt opgepot, besteed wordt aan management, bestuur etc.. En vooral direct contact houden/interactie met de werkvloer in plaats van via bestuurders over de werkvloer praten. Weet hoe de werkweld er uit ziet en waar je het over hebt!
- Meer voorlichting geven en sturen in de vacatures
- Meer voorzieningen mogelijk maken voor combi werk privé, meer mogelijkheden voor goed sparen voor sabbatical cq opleiding volgen
- Meer waarde geven en meer salaris
- Meer waardering
- Meer waardering Durven investeren in beroepen die zo inzetend belangrijk zijn voor de toekomst van ons land.
- Meer waardering (niet alleen financieel). Goede campagnes opzetten. Minder administratieve rompslomp (thuiszorg)
- Meer waardering, betere beloning, goede secundaire voorwaarden
- Meer waardering, hoger loon, betere voorwaarden
- Meer waardering, salaris, betere randvoorwaarden
- Meer werk-leer opties bieden voor jongeren. Aantrekkelijker maken. En mogelijkheden verkennen voor inzetten middelbaar en hoger opgeleide immigranten
- Meer werving, aandacht voor de krapte
- Meerbeek motiveren en in de gelegenheid stellen.
- Men gaat uiteindelijk niets doen



- Men heeft zoveel bezuinigd op het personeel en krijgen dit nu als een boemerang terug. Ik werkte voor 1 gemeente door herindeling nu voor 4. Het houdt een keertje op. Enne geen cent erbij natuurlijk.
- Men moet zichzelf / de publieke sector niet meer als sluitpost / liability zien / presenteren maar als bron van waarde / asset.
- Mensen volgt werk en de overheid moet hierin faciliteren
- Mensbeeld aanpassen aan de werkelijkheid
- Mensen aanbieden om zichzelf, met behoud huidig salaris, om te scholen. (mogelijk met afspraken om de nieuwe functie bepaalde tijd uit te voeren)
- Mensen actief benaderen d.m.v. Pro-actief en op maat gesneden personeelsbeleid.
- Mensen benaderen en uitnodigen om deze slag te maken, dus zorgen voor een actieve werving
- Mensen de garantie geven dat ze een vaste aanstelling kunnen krijgen. Voldoende opleidingsmogelijkheden. Mensen begeleiden naar een andere werkomgeving (verhuizen naar andere provincie/gemeente).
- Mensen die een opleiding/beroep hebben in een voor deze beroepen relevante richting benaderen via werkgevers, vakbonden, opleidingsinstituten. Al denk ik wel dat mensen werkzaam in de ICT meer kunnen verdienen in het bedrijfsleven.
- Mensen die een uitkering hebben omscholen
- Mensen die in out placement zitten omdat hun functie stopt stimuleren in krapte beroepen te gaan met steun van Rijksoverheid
- Mensen die willen overstappen naar een krapteberoep subsidiëren tijdens hun omscholingstraject. Bijv. Salaris aanvullen tijdens opleiding.
- Mensen in de zorg en het onderwijs veel beter betalen. Nu lijkt het alsof het een roeping moet zijn. ICT-ers zijn met geld nog wel te lokken. Maar de concurrentie met bedrijven is groot. Overheid moet het hebben van de lagere werkdruk en goed pensioen. Maar daar zijn (jonge) ICT-ers niet zo gevoelig voor.
- Mensen meer uitdagen om voor die sectoren te kiezen, organisaties extra begeleidingsruimte bieden om bijvoorbeeld mensen met afstand tot de arbeidsmarkt meer in te zetten, specifieke projecten voor bedenken; werkgevers uit te dagen/ verplichten om ook die verantwoordelijkheid te pakken.
- Mensen motiveren.
- Mensen motiveren.
- Mensen omscholen
- Mensen omscholen en mogelijkheden creëren.
- Mensen proberen te scholen voor de betreffende beroepen. Meer financiële steun voor de vakgebieden, weinig doorgroei functies ieder krijgt evenveel goed of niet goed.
- Mensen stimuleren deze opleiding te volgen - aantal ook ambtenaren met mogelijk naar verhouding een laag salaris
- Mensen stimuleren hierin een opleiding te volgen, voor onderwijs: betere salarissen.
- Mensen stimuleren om de overstap te maken, door bijvoorbeeld een studiebeurs, hoger salaris te bieden etc. Financiële prikkels zullen helpen
- Mensen stimuleren zich om te laten scholen
- Mensen stimuleren zich om te scholen.
- Mensen waarderen (salaris) marktgericht
- Meer opleidingen gratis aanbieden
- Met aanmoedigingsbeleid
- Met de beroepsgroep kijken wat anders kan, hoe de krapte eruit ziet en kansen in beeld brengen door te verbinden.
- Met het oog op de technologische ontwikkelingen meer investeren in bijvoorbeeld softwarespecialisten bij de overheid investeer in projectonderwijs zodat vakspecialisten kunnen bijdragen aan een onderwijsprogramma zonder dat ze direct in een onderwijsbaan hoeven stappen
- Met loopbaan begeleiding - stimuleren naar kansrijke kansen op een baan (waar veel behoefte naar is).
- Met name aan de "PULL" kant, aantrekkelijk maken van omscholing, arbeidsvoorwaarden enz
- Met name faciliteren van scholing. Dat is er kostbaar in termen van tijd en geld (moeilijk te combineren met een gezin en hypotheek). Maar ook door detacheringen aan te bieden zodat je een functie kan proberen zonder dat je meteen je huidige baan hoeft op te geven.
- Met name het lerarentekort is problematisch. De overheid zou hierin bijvoorbeeld kunnen bijdragen door programma's voor zij-instromers, de eisen die nu aan docenten/leerkrachten



gesteld worden vanuit de overheid zijn dermate hoog dat deze functies onbereikbaar worden voor kandidaten

- Met name in het onderwijs - beloning en vermindering van administratieve druk. . . Er is veel te veel bureaucratie!
- Met name om de beroepen die gekoppeld zijn aan de overheid: onderwijs bijvoorbeeld. De knoppen om zaken op te lossen, de echt belangrijke knoppen, liggen bij de overheid. De lapmiddelen in organisaties zijn allang benut.
- Met name in het primair en middelbaar onderwijs: werktijden beter reguleren, beter en marktconforme salariëring. Verminderen regeldruk, werken vanuit vertrouwen in de opleider.
- Middelen beschikbaar stellen om voldoende mensen op te leiden
- Middelen beschikbaar stellen, imago verbeteren
- Minder administratie en meer financiële middelen
- Minder administratieve regels, financiële middelen voor salarissen en scholen
- Minder bezuinigen personele kosten in de gezondheidszorg, waardoor er betere kwaliteit geleverd kan worden en meer werkplezier is! Mensen kunnen dan ook gemakkelijker naar scholing/opleiding toe! Eraan meewerken dat het beeld van het werk van bijv. De verpleegkundige klopt met de realiteit!
- Minder bezuinigen, betere salarissen en meer personeel
- Minder 'fun' opleidingen aanbieden en meer de opleidingen bekostigen en faciliteren en promoten voor de krapte beroepen.
- Minder regelgeving en administratieve controle zodat tijd effectiever besteed kan worden aan het eigenlijke doel.
- Minder regelgeving meer eigen regie
- Minder regelgeving waardoor er minder administratief werk ontstaat en de aandacht weer bij het werk komt waarvoor ze zijn aangenomen.
- Minder regelgeving, administratieve taken voor personeel "aan het bed".
- Minder regels en administratie en een beter salaris.
- Minder regels en kaders, hierdoor minder administratieve rompslomp. Maak geld vrij voor verminderen van de werkdruk en gebruik dit niet voor salarisverhogingen. Geef instellingen (bv zorg, onderwijs) de ruimte om af te wijken van de opgelegde regels en kaders
- Minder regels, minder papierwerk, zodat er meer oog komt voor de mensen. Hoger salaris
- Minder reorganisatie en onduidelijkheid in publieke sector
- Minder rigide sollicitatieprocedures. Mensen afwijzen alleen op de brief en dan zuchten dat de functies niet vervuld kunnen worden is wel heel gemakkelijk. Nodig eens wat mensen uit voor een persoonlijk gesprek. Wellicht komen ze dan beter uit de verf.
- Minder verantwoordingsdruk (vanuit wantrouwen) in het onderwijs, salarisverhoging om het onderwijs meer aanzien te geven.
- Minder werkdruk (dit zal moeten!) En hoger salaris
- Minder werkdruk dmv kleinere klassen Speciaal onderwijs weer invoeren!!
- Minder werkdruk en betere beloning
- Minder werkdruk, betere salariëring
- Misschien moet men mensen tijdelijk verlichten om hierin werkzaam te zijn, sociale dienstplicht
- Mn onderwijs beter belonen en meer autonomie geven
- Mobiliteit bevorderen. Voorwaarden creëren.
- Mobiliteit opgang brengen met baangarantie en tegemoetkoming opleidingskosten
- Mobiliteitsregeling voor ambtenaren Rijksoverheid ook toepassen voor Politieambtenaren.
- Mogelijk maken om de mogelijkheden te creëren voor mensen die wel bereid zijn om lastig vervulbare functies te vervullen door opleidingsmogelijkheden te bieden. Door te financieren of onderzoek wat de reden van deze krapte is. In het onderwijs aandacht hieraan besteden.
- Mogelijk maken om meer personeel aan te nemen. Meer afspraken met onderwijsinstellingen. Concurrerende salarissen voor jonge instromers.
- Mogelijk maken van opleidingen en het aanpassen van de hoogte van salarissen.
- Mogelijk subsidiëren van om-/bijscholing
- Mogelijkheden bedenken om het aantrekkelijk te maken, meer reclame maken
- Mogelijkheden bieden, bescherming van de rechtspositie. Bijvoorbeeld garanderen dat je binnen twee jaar weer terug kunt naar je oude werkgever / beroep indien het toch niet lukt of bevalt.
- Mogelijkheden creëren zodat mensen een opleiding kunnen doen, eventueel stimuleren
- Mogelijkheden om juist in de "herfst" van je loopbaan bij te springen in specifieke beroepen. Ik werk nu geen 24/7 meer maar zou wel bijstand aan b.v. Het onderwijs kunnen leveren
- Mogelijkheden scheppen dat werkgevers een aantrekkelijk aanbod kunnen en willen doen



- Mogelijkheden scheppen voor mensen om om te scholen naar dit soort functies! Ook voor 50 plussers!
- Mogelijkheden stimuleren
- Mogelijkheden voor omscholing realiseren
- Mogelijkheden voor zij-instromers verruimen; om- en bijscholing financieren
- Mogelijkheid creëren om te switchen tussen werkgevers. Ruimte om extra budgetten te krijgen om marktconforme salarissen te betalen.
- Mogelijkheid om binnen organisatie op te leiden, betere salarisvoorwaarden, eerder met pensioen.
- Mogelijkheid voor omscholing aanbieden
- Momenteel worden veel verpleegkundigen "weggekaapt" door andere ziekenhuizen (vooral het PMC Utrecht) die financieel meer bieden dan wat in de UMC's mogelijk is. Vanuit de overheid zou meer geld moeten worden toegekend voor het opleiden van verpleegkundigen en het behouden van ervaren krachten.
- Monitoren van behoeften op dit gebied bij medewerkers, motiveren en ondersteuning bieden bij de wens tot een overstap.
- Monitoren van de arbeidsmarkt voorspellen van arbeidskansen en mogelijkheden en kraptes beleid ontwikkelen op voorspelde ontwikkelingen uitvoeren en evalueren van het beleid
- Monitoren van krapteberoepen en het stimuleren van de opleiding van mensen daarin.
- Monitoren, secundaire arbeidsvoorwaarden (van een krapteberoep) evalueren, onderzoek.
- Monitoring van de arbeidsmarkt zodat adequate scholing en studies hierop tijds kunnen worden aangepast cq. Bijgesteld. Sturing op studiekeuze bij scholieren en studenten. Financiële prikkel voor personen die in interesse hebben in een krapteberoep waardoor overstap makkelijker wordt.
- Motiveren en zorgen voor een makkelijke overgang
- Motiveren van mensen om in deze sector te gaan werken. Aanbieden van omscholings- en/of bijscholingsmogelijkheden
- Motiveren, aandacht geven, aantrekkelijk maken, lange termijn denken, anticiperen op de markt.
- Motiverende maatregelen
- Naar de opleidingen/ opleidingseisen kijken die niet aansluiten bij de doelgroep. Langdurig onderwijsgevendens zijn verplicht naast fulltime baan een zware hbo opleiding in de avonden af te ronden. Is niet realistisch en ook niet zinvol en werkt bovendien contraproductief.
- Naast (om)scholing, waardering voor diegenen die in de dienstverlening blijven werken, ondanks dat zij bij anderen meer salaris zouden kunnen krijgen.
- Nationaal beleid ontwikkelen; stimuleren; toewijzen
- Natuurlijk moet de overheid vacatures binnen de sector rijk opvullen
- Nederland heeft in het onderwijs de hoogste werkdruk. \De regering is er trots op dat ze met zó weinig geld onderwijs beleid uitvoert. Géén normaal mens wil nog in het onderwijs werken, door de structurele tekorten en veel te hoge werkdruk. Verder is leerlingen corrigeren verboden. Welke sukkel wil er nu nog een onderwijsbaan ? Is er bij U bekend, dat 64% van het onderwijs budget wordt verspild in de "overhead?" en dus slechts 36% aan het echte onderwijs geven.
- Nee
- Neem dit beroep eens serieus en luister naar de mensen.
- Neer de nadruk leggen op efficiëntie en versnippering in organisaties voorkomen.
- Negatieve imago van de overheid als werkgever, door goede voorlichting, veranderen. Goede wervingscampagnes en proberen jongeren te werven via social media.
- Net voldoende invloed houden dat de basisbehoeften, al dan niet indirect, overeind kunnen blijven. Overigens zou naast de gestelde vraag over geld, ook reisafstand en behoud van baangarantie en/of aanspraak kunnen blijven maken op oude regelingen binnen de huidige sector, een belangrijke motivator kunnen zijn om toch een andere keuze te maken.
- Niet alleen naar diploma's kijken, maar ook naar competenties.
- Niet alles uit handen geven naar de private sector. Zelf de regie houden.
- Niet bezuinigen in de betreffende sector
- Niet meer centralisatie maar decentraal.
- Niet nader te omschrijven
- Niet opleiden voor beroepen die niet nodig zijn, of waar te weinig werkgelegenheid in is. Dat betekent ook dat de subsidiëring van behaalde opleidingen moet stoppen.
- Niet over nagedacht
- Niet te hoge opleidingseisen (MBO kan prima) Goede werkgeversrol vervullen gerichte opleidingen



- Niet telkens voor een dubbeltje op de eerste rang willen zitten. Creëer werkomstandigheden die de betreffende beroepen aantrekkelijker maken.
- Niet zo rigoureuus bezuinigen in tijden van crisis
- Nnn
- Nog aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarden
- Noodzaak en aantrekkelijkheid van nieuwe ontwikkelingen in de arbeidsmarkt helder publiceren
- Nu bij de uitrol van HR 21 worden tientallen functies lager ingeschaald. Dit motiveert op generlij wijze om in deze beroepen in te stappen en het wordt in de nabije toekomst alleen maar moeilijker om aan goede krachten te komen.
- Numerus fixus zorgopleidingen opheffen
- Of meer geld vrijmaken of minder onderwijstijd mogelijk maken
- Om de overstap mogelijk te maken voor mensen zonder dat ze meteen in salaris terugvallen. Bereidheid om lastig vervulbare functie te vervullen moet beloond worden met zeker geen inleveren van huidige salaris.
- Om eerlijk te zijn is de rijksoverheid een goede en sociale werkgever maar volgens mij wordt bijv. Onze ontslagrecht gelijk getrokken met de private sector maar de lusten die de private sector krijgt (bijv. Met salaris of andere arbeidsvoorwaarden) krijgen wij niet meer. Ontslagrecht wordt versoepeld. Daarnaast zie je ook dat er een hoge leeftijd is van ambtenaren en die staan helaas bij meerdere sectoren onder druk. Er wordt meer en meer geëist van bijv. De belastingdienst die complexere wetgeving moet implementeren met allerlei uitzonderingen, politie wordt overal ingezet en wordt slechter betaald dan private beveiligers, docenten waar veel van geëist wordt, door de ouders, scholen, nieuwe wet- en regelgeving maar tegen wat voor voorwaarden? Het is niet zo dat de rijksoverheid slecht betaald maar je merkt gewoon dat ict'ers met ervaring heel makkelijk de overstap kunnen maken naar de private sector, aangezien de primaire en soms secundaire voorwaarden beter zijn maar elk voord
- Om en bijscholing eigen personeel om te voorkomen dat arbeidspotentieel uit arbeidsmarkt wordt gehaald terwijl publieke sector deze mensen ook nodig heeft in belang van concurrentiepositie NL
- Omscholen
- Omscholen aantrekkelijk maken
- Omscholen financieren. Overgangsregelingen financieren of mogelijk maken.
- Omscholen moet sneller kunnen.
- Omscholen voor moeilijk vervulbare vacatures. Volgen beroepsopleidingen krapteberoepen aantrekkelijker maken. Krapteberoepen in publieke sector aantrekkelijker maken door betere arbeidsvoorwaarden en lagere werkdruk.
- Omscholen voor onderwijs bv
- Omscholen zou geen of nauwelijks kosten moeten opleveren voor de omscholer. Iets met subsidies of beurzen of zo? Zorg ervoor dat deze krapteberoepen aantrekkelijk worden. Het beroep van leraar bijvoorbeeld heeft een lage status en slecht imago. Stel hoge eisen aan dit beroep, maak het desnoods universitair (waarom: hogere status en leidt op termijn tot hogere kwaliteit van onderwijs), en zet er een echt goed salaris tegenover in combinatie met doorgroeimogelijkheden. En het allerbelangrijkste: weg met de flexcontracten alsjeblieft, liever nog gisteren dan morgen. Een vaste baan maakt een baan aantrekkelijk. De huidige trend van flexcontracten (ik heb na 14 jaar werkervaring nog steeds geen vast contract) zorgt voor heel veel ellende.
- Omscholing
- Omscholing aanbieden aan medewerkers die dit zelf vrijwillig willen
- Omscholing en financiering
- Omscholing faciliteren (geld/tijd) professionele loopbaan begeleiding
- Omscholing faciliteren en een rechtvaardige compensatie geven
- Omscholing faciliteren met behoud van salaris
- Omscholing makkelijker en goedkoper maken. Bij krapte verpleging en onderwijs: zorgen voor betere arbeidsvoorwaarden en betere toegankelijkheid opleidingen
- Omscholing mede financieren
- Omscholing met inkomen, goede arbeidsvoorwaarden
- Omscholing mogelijk maken danwel financieel mogelijk maken
- Omscholing regelen bij betaling als het nieuwe salaris lager uitvalt
- Omscholing stimuleren door aantrekkelijker financiering van opleidingen.
- Omscholing stimuleren en faciliteren aantrekkelijk maken van bepaalde beroepen
- Omscholing vergoeden, beroep aantrekkelijker maken door het te promoten
- Omscholing voor zij-instroom stimuleren, echter volledig in samenspraak met de sector.



- Omscholing werkelozen werkervaring laten opdoen in deze sector .
- Omscholing, bindingspremies.
- Omscholing, ondersteuning in het proces
- Omscholing.
- Omscholing/baangarantie/verdeling
- Omscholing/zij instroom makkelijker maken
- Omscholingen, rijksoverheid aantrekkelijk maken voor studenten, trainees, PR
- Omscholings mogelijkheden met faciliteiten, zodat mensen met jonge kinderen ruimte krijgen om studie en gezin kunnen combineren.
- OMSCHOLINGS VERGOEDINGEN
- Omscholingsmogelijkheden bieden. Financieel faciliteren van omscholing.
- Omscholingsmogelijkheden met behoud van salaris Jongeren motiveren om voor een krapteberoep te kiezen
- Omscholingsmogelijkheden voor krapteberoepen publiek kenbaar maken.
Omscholingsmogelijkheden gratis en in tijd van de baas kunnen doen. Daarna baangarantie bieden met goede werkomstandigheden, zodat je niet in een overwerkte sector terecht komt vanwege de krapte. Ik, arts en phd, denk soms me om te laten scholen tot verpleegkundige of leerkracht. Dit wordt (logischerwijs wellicht) niet gestimuleerd vanuit mijn werk, of zelfs als optie gezien. Het is pas zelf bij me opgekomen. Zou er meer van willen weten. Misschien een website hierover?
- Omscholingsmogelijkheden; baan zekerheid; niet kijken naar leeftijd
- Omscholingsprogramma's
- Omstandigheden creëren die het aantrekkelijk maken om het werk te (willen) doen
- Omstandigheden zoals bv in de zorg verbeteren, de enorme hoge werkdruk en het lage salaris aanpakken voor de mensen die er al jaren in werken. Niet alleen investeren in nieuw personeel of opleidingen. Er is momenteel een zeer grote uitloop van bv verpleegkundigen. Verpleegkundigen staken niet zoals de leraren, maar gaan gewoon weg. Accepteren een ander beroep, zijn na jaren keihard werken opgebrand in de zorg.
- Onder aandacht brengen, scholing bevorderen, afschaffen studietoelagen
- Onder de aandacht brengen en goede voorwaarden scheppen om de lastig vervulbare functies op te lossen.
- Onder de aandacht brengen van de specifieke functies en extra voordelen als je je laat omscholen (vergoedingen, bonus etc)
- Onder de aandacht brengen, aantrekkelijk maken, 'verkopen' en eventueel veranderen
- Onder de aandacht brengen, zorgen voor goede arbeidsvoorwaarden, aantrekkelijk maken van deze beroepen
- Onder voorwaarden: regelingen voor (om) scholing, opvullen evt. Pensioengaten, terugkeergarantie
- Onderwijs stimuleren dat nieuwe generaties ook voor deze beroepen kiezen. Waardering aanpassen.
- Ondersteunen van innovatieve initiatieven
- Ondersteunen van mensen die willen overstappen
- Ondersteunen van scholing, omscholing etc.
- Ondersteunen van verplaatsing van medewerkers; banenmarkt partner etc
- Ondersteunend en faciliterend door het makkelijker te maken. Geen nieuwe regels en belemmeringen
- Ondersteunend en meedenkend
- Ondersteunend en wetgevend
- Ondersteuning bij (landelijke) campagne, kennis en expertise.
- Ondersteuning bij werken en leren (training on the job), (door)groei verplicht organiseren in de organisatie en tussen organisaties, meer ervaringsdeskundigen inzetten op opleidingen, lesprogramma's op de middelbare school meer richten op publiek werk, tijdelijke invulling van functies minder toestaan, loon meer gelijk trekken met andere branches, Arbeidsvoorwaarden als leaseauto ook in gemeenteland introduceren
- Ondersteuning bij zoeken en beloning
- Ondersteuning en gericht aanspreken medewerkers
- Ondersteuning goede overstapmogelijkheden. Betere ondersteuning kosten opleiding
- Ondersteuning in de kosten.
- Ondersteuning in de vorm vsn tijd, begeleiding en middelen bij mensen die wel willen overstappen.
- Ondersteuning van doelgroepen die willen omscholen , specialiseren. Zoals van praktijk naar docent enz...



- Onderwijs
- Onderwijs
- Onderwijs
- Onderwijs
- Onderwijs
- Onderwijs aanbod afstemmen op behoeften. Financieel specialisten voor overheid worden bijvoorbeeld opgeleid voor het bedrijfsleven en hebben daarna nog specifieke overheidsscholing nodig.
- Onderwijs aanpassen aan de markt.
- Onderwijs beter aan laten sluiten niet opleiden voor uitstervende beroepen
- Onderwijs beter regelen
- Onderwijs en krapteberoepen beter op elkaar aan laten sluiten.
- Onderwijs en zorg aantrekkelijker maken, vooral lagere werkdruk EN meer salaris bieden aan leraren po en vo en aan zorgpersoneel
- Onderwijs en zorg zijn kernwaarden waar onze maatschappij op draait. De overheid moet ervoor zorgen dat beroepen binnen deze sector aantrekkelijk zijn en blijven om er in te werken.
- Onderwijs faciliteren, omscholingen faciliteren, stapelen van opleidingen makkelijker maken
- Onderwijs gunstiger maken door meer ondersteuning door goede klasse assistenten, vooral in VO
- Onderwijs in deeltijd.
- Onderwijs in krapte beroepen stimuleren; werkgevers duidelijk maken dat ze serieus betere arbeidsvoorwaarden moeten bieden als ze de krapte echt willen aanpakken. Overheid moet ook "waterbede-effecten" in de gaten houden
- Onderwijs in krapteberoepen beter faciliteren, korte (om) scholingstrajecten financieren, studiebeurzen in krapterichtingen, buitenlanders aantrekken en snel scholen.
- Onderwijs in krapteberoepen stimuleren; bij economische tegenwind zorgen dat medewerkers in krapteberoepen voor dat beroep behouden blijven.
- Onderwijs is niet populair door de verhalen over werkdruk en salaris. Het onderwerp lastige ouders zou ik eraan toe willen voegen.
- Onderwijs is van iedereen en belangrijk voor ons land. De Rijksoverheid heeft veel invloed op het onderwijs. Dan kan het niet zo zijn dat ze geen rol vervullen.
- Onderwijs laten onderwijzen. Van basisschool tot universiteit. Minder regels!
- Onderwijs moet aantrekkelijker worden om in te werken.
- Onderwijs moet meer betaald worden en meer status krijgen, dan willen mensen daar vast wel weer in werken.
- Onderwijs moet vanuit de rijksoverheid geleid worden
- Onderwijs mogelijk maken meer studenten toelaten
- Onderwijs op orde krijgen
- Onderwijs VO vmbo beter betalen en andere lerarenopleiding, meer de nadruk op klasse management en minder op niveau kennis. Dan is het ook mogelijk om mbo-ers in te zetten.
- Onderwijs voldoende faciliteren en het plegen van marketing.
- Onderwijs voor deze beroepen te promoten en onderwijs waar nauwelijks/geen werk in te vinden is in te perken. Vervolgens moet het beleid worden afgestemd op toekomstige ontwikkelingen en niet op de korte termijn, zoals in de zorg is gebeurd.
- Onderwijs, arbeidsvoorwaarden, opkrikken imago
- Onderwijs, voorlichting
- Onderwijs, zorg
- Onderwijs, zorg en politie beter belonen. Alle Vloggers en bloggers en andere onnozele beroepen echt aan het werk zetten. Alle topinkomens boven een ton verbieden in alle sectoren (ook voetballers, bankdirecteuren en andere graaiers).
- Onderwijs, zorg, politie
- Onderwijs: het passend onderwijs goed evalueren/ tegen het licht houden. Dit geeft veel werkdruk en stress, je houdt moeilijke kinderen langer op school en ik vind daardoor de zwaarte van het beroep enorm toegenomen. Ik vraag me af wie je er een dienst mee bewijst, samen naar school: niet altijd zo positief voor kinderen en leerkrachten die ermee te maken hebben. Kinderen lijden ook onder gedrag van bijzondere kinderen, waardoor de leerkracht minder tijd voor hen heeft! In je eentje een klas van 27 met van alles erin, dat is geen doen.
- Onderwijs: meer (echt) geld naar de onderwijskrachten, kleinere klassen
- Onderwijs; zorgen dat werken weer aantrekkelijk wordt (werkdrukvermindering, hoger salaris)
- Onderwijsbanen aantrekkelijker maken door hogere salarissen (vergelijkbaar met non-profitsector), kleiner klassen, minder regeldruk. Daarnaast ook doorgroeimogelijkheden (nu 0,0)



creëren en meer aandacht voor het werk in de klas en minder aandacht voor (nukken en luimen) directie. Graag ook terugkeer van speciaal onderwijs.

- Onderwijsbeleid, beloning verhogen, aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden
- Onderwijsgevenden die naar een andere school zouden willen, die mogelijkheid geven met de vaste aanstelling die men op de huidige school ook heeft. Promoten van mobiliteit binnen het onderwijs; goed voor het onderwijs en mogelijkheden bij krapte
- Onderwijsgevenden ruimte geven: minder veranderingen vanuit de overheid, minder administratieve taken (verantwoorden)
- Onderwijsinstellingen laten anticiperen op vraag markt
- Onderwijskrachten veel beter belonen en in het onderwijs de core-business toepassen m.a.w. Docenten moeten lesgeven en zijn nu veel te veel tijd kwijt met vergaderen, allerlei administratie en cursussen/bijeenkomsten!
- Onderwijssalaris op marktconform niveau brengen, docenten i.p.v. Leerlingen een beschermde status verlenen !
- Onderzoek de werkelijke reden van de krapte en handel als overheid !! Niet pappen en nathouden!
- Onderzoek verrichten, waar juist mensen nodig zijn en dat aantrekkelijk maken.
- Onderzoek waarom bepaalde sectoren niet aantrekkelijk zijn om in te werken
- Onderzoek wat maakt dat functies lastig vervulbaar zijn. In overleg met werkgevers, vakbonden aanpak bepalen.
- Onderzoeken hoe dat beroep aantrekkelijker kan worden zodat mensen verhuizen/omscholen/van baan veranderen en dan ook snel die aantrekkelijkheid proberen te organiseren.
- Onderzoeken welke rol zij kan vervullen
- Ontregelen van zorg en onderwijs. Herstel gezag en gezagsverhoudingen
- Ontwikkelen en bekostigen van schakeltrajecten (opleiding en nieuw werk tegelijk). Behoud van salaris voor mensen die in minder goed betaalde functie terecht komen (bijv. Hoger onderwijs naar middelbaar of basisonderwijs)
- Ook een uitgaan van de kennis die je al hebt en deze anders organiseren
- Ook in krapteberoepen moet men oudere mensen accepteren om de mens die ze zijn en aan opleiding doen, niet wachten tot de duizendpoot met 10 jaar ervaring die nog geen dertig is langskomt want die bestaat niet
- Ook oudere mensen motiveren om te scholen of langer te blijven werken. Schrappen teveel regels in het onderwijs. Niet alleen op jonge mensen richten.
- Op alle mogelijke manieren: mensen inderdaad die overstap laten maken, het betreffende beroep aantrekkelijker maken (geld, secundaire voorwaarden, maatschappelijke waardering), investeren in scholing, voordelen voor mensen die willen overstappen, etc.
- Op de politieke agenda zetten. Tekorten in onderwijs zijn een landelijk probleem
- Op dit moment kaapt men onderling de collega's weg vanwege de verschillende arbeidsvoorwaarden. Eén set arbeidsvoorwaarden voor de gehele overheid zou dit kunnen beperken.
- Op- en omscholing meer mogelijk maken
- Op grotere schaal matchen van werkgevers en werknemers. Mensen uit landelijk gebied lokken bijvoorbeeld.
- Op het gebied van bv beloning voor beroepen in het onderwijs, om het vak aantrekkelijker te maken.
- Op het gebied van onderwijs/scholing dit beter te faciliteren/stimuleren.
- Op korte en lange termijn beleid hierop maken en uitvoeren
- Op onderwijsniveau beter leren anticiperen op toekomst. Longitudinale visie ontwikkelen en waardering op volwassen niveau brengen
- Op tijd proberen voldoende aanbod in opleidingen te realiseren. Hier meer energie in steken en proberen helderheid in cijfers naar de toekomst toe te krijgen.
- Op tijd reclame maken voor opleidingen in zorg en onderwijs, plus zorgen dat de arbeidsomstandigheden in deze sectoren verbeteren (minder werkdruk, betere betaling, vaste aanstellingen).
- Op welke wijze weet ik niet direct, maar de laatste tien jaar voor het pensioen alle docenten (ook in het basisonderwijs) in schaal 12. En de schaal 12 docenten voor de helft in schaal 13.
- Opleiden
- Opleiden
- Opleiden belonen
- Opleiden en het informeren van de medewerkers, die elders misschien lastig te plaatsen zijn.
- Opleiden en omscholen



- Opleiden van gekwalificeerde mensen
- Opleiden van kandidaten
- Opleiden van meer mensen voor deze functies & aantrekkelijkere arbeidsomstandigheden en -voorwaarden realiseren.
- Opleiden voor krapteberoepen aantrekkelijk maken, bv herintreders cursussen zoals in 1995 en afschaffen van instellingscollegegeld voor beroepen in het onderwijs, ook al heb je al een bevoegdheid. Voor reeds bevoegde mensen, afschaffen van stage verplichting bij volgen van een opleiding voor een tweede bevoegdheid. Afschaffen functiemix alle docenten in LC en basisonderwijs in Lb meer klassenassistenten aanstellen en bevoegde gymdocenten in het basisonderwijs
- Opleiden, zichtbaar maken
- Opleidingen stimuleren overstap faciliteren
- Opleiding
- Opleiding
- Opleiding
- Opleiding & ontwikkeling/onderwijs voorwaarden interessanter maken
- Opleiding & scholing
- Opleiding / scholing bevorderen
- Opleiding aanbieden
- Opleiding aantrekkelijker maken, beter salaris bieden
- Opleiding bieden, eventueel intern promotie voor krapteberoepen
- Opleiding en beter plannen. De grijze prop zag je in de crisis al van verre aankomen, toch heeft men toen vacaturestops ingevoerd.
- Opleiding en beter salaris/arbeidsvoorwaarden
- Opleiding en stage
- Opleiding en waardering
- Opleiding en werkveld aantrekkelijker maken en promoten. Denk aan goede arbeidsvoorwaarden, zichtbaarheid vergroten. Hun beeld van baan in de zorg of in het onderwijs is volgens mij niet bepaald positief. Jongeren stimuleren dat zij deze richtingen kiezen en het werkveld aantrekkelijk vinden
- Opleiding faciliteren positieve prikkels inbouwen werkgevers die open staan voor zij-instromers
- Opleiding Salaris
- Opleiding stimuleren
- Opleiding stimuleren, opleiding aanpassen.
- Opleiding, omscholing, positieve stimulans
- Opleiding, salariering
- Opleiding, salariering en werkdruk verlagen.
- Opleiding, salaris,
- Opleidingen
- Opleidingen (beter) reguleren. Schaarste is deels ontstaan door slechte (strategische) keuzes opleidingen versus behoefte v.d. Markt
- Opleidingen aantrekkelijk maken
- Opleidingen aantrekkelijk maken
- Opleidingen aantrekkelijk te maken en subsidie
- Opleidingen aantrekkelijker maken.
- Opleidingen aantrekkelijker te maken, goede omscholingsfaciliteiten
- Opleidingen afstemmen op krapteberoepen. Jongeren, zij-instromers stimuleren voor deze opleidingen
- Opleidingen beter faciliteren
- Opleidingen Betere selectie (minder volgens de oubollige regels. Durf eens echt op kwaliteit en ervaring te selecteren, stap af van diploma's en leeftijdsgrenzen)
- Opleidingen bieden arbeidsmarkt ingrepen doorvoeren
- Opleidingen die moeten zorgen voor toevoer aan deze functies moeten veel beter gefaciliteerd worden door de Rijksoverheid.
- Opleidingen differentiëren en aanpassen aan vraag.
- Opleidingen en banen aantrekkelijker maken door lagere kosten, goede salarissen, minder regelgeving, minder moeten verantwoorden (op papier).
- Opleidingen en omscholing aanbieden
- Opleidingen en omscholing verzorgen
- Opleidingen faciliteren
- Opleidingen faciliteren door bv subsidies of toelagen in tijd of geld
- Opleidingen faciliteren, stages, etc.



- Opleidingen faciliteren. Overheidscampagnes.
- Opleidingen faciliteren
- Opleidingen financieel ondersteuning
- Opleidingen in die richtingen aantrekkelijker maken, meer informatie verschaffen aan jongeren voor het maken van een beroepskeuze. Eventueel kijken naar de mogelijkheden van omscholing bij werkloosheid.
- Opleidingen in krapteberoepen faciliteren, incl. Na/omscholing. Verder onderzoek doen naar de toekomstige behoeften op de arbeidsmarkt en hier in opleidingen op inspelen.
- Opleidingen interessant maken, fiscaal aantrekkelijk maken, gewoon eens fatsoenlijk betalen en niet het jojo beleid van groeien en krimpen
- Opleidingen naar een beter , praktischer nivo brengen.
- Opleidingen niet aan de markt overlaten. Betere salaris bieden.
- Opleidingen ondersteunen, betere arbeidsvoorwaarden.
- Opleidingen op peil zien te krijgen kwaliteit onderwijs moet hoger investeer in specifieke doelgroepen (statushouders e.d.)
- Opleidingen stimuleren
- Opleidingen stimuleren
- Opleidingen stimuleren op alle niveaus; bijscholing of herscholing stimuleren
- Opleidingen stimuleren, ook financieel aantrekkelijker maken.
- Opleidingen toegankelijk houden voor krapteberoepen door geen numero fixus in te stellen voor opleidingen
- Opleidingen verzorgen, secundaire arbeidsvoorwaarden toevoegen.
- Opleidingen verzorgen.
- Opleidingen voor deze beroepen / sectoren financieren en faciliteren; arbeidsmarktanalyse (waar zitten 'mogelijke overstappers' en hoe kunnen de krapteberoepen voor hen interessant gemaakt worden)
- Opleidingen voor deze functies financieel aantrekkelijk maken studieschuld kwijtschelden andere opleidingen financieel onaantrekkelijk maken
- Opleidingen voor krapte beroepen (bijna) gratis maken.
- Opleidingen, inventarisaties waar krapte is ed
- Opleidingen/ bonussen / verlaging lesgelden
- Opleidingen-salaris/beloningen
- Opleidingsfaciliteiten
- Opleidingsinfrastructuur, mobiliteit bevorderen
- Opleidingskosten halveren.
- Opleidingskosten Salaris Arbeidsvoorwaarden Negativiteit rondom beroepen.
- Opleidingsmogelijkheden aanbieden waarbij er sprake is van maatwerk gezien eerdere ervaringen van mensen. Dit zonder aan kwaliteit in te binden. Het salaris bij krapte beroepen uitdagender maken! Zorgen voor mogelijkheden om te groeien in je beroep en sector.
- Opleidingsmogelijkheden bieden, betere salariëring en betere werkomstandigheden m.n. In de zorg.
- Opleidingsmogelijkheden en betere salariëring
- Opleidingsmogelijkheden en geld beschikbaar stellen
- Opleidingsmogelijkheden verbeteren Arbeidsvoorwaarden verbeteren
- Opleidingstrajecten starten bijvoorbeeld voor onderwijs. Begeleiden van werk naar werk voor mensen die bedreigd worden met werkloosheid.
- Opleidingsvoorwaarden en beloning verbeteren.
- Oplossingen zoeken voor krapte aan bijv. Technisch personeel
- Oplossingsgericht beleid maken en uitvoeren
- Oproep naar de mensen om naar lastige vervulbare functies te gaan kijken.
- Optimaliseren van de taken zodat mensen in de krapteberoepen zo volledig mogelijk tot hun recht komen. Investeren in opleiding om meer mensen op te leiden of 'over de streep te trekken' voor deze beroepen
- Organiseren opleidingen/omscholen betere arbeidsvoorwaarden bieden
- Oudere werkgevers eerder met pensioen laten gaan en met goede arbeidsvoorwaarden jongere werknemers aannemen.
- Over de brug komen met voldoende middelen (financieel en secundair) om de krapte te kunnen bestrijden en voorkomen. Tevens aantrekkelijker maken van krapteberoepen (m.n. Onderwijs) door betere bescherming van werkplezier.
- Overgangen stimuleren.
- Overheid als werkgever: hogere salarissen voor academici/teamleiders eind schaal 13.



- Overheid dient op zeer korte termijn stevige maatregelen te nemen, vooral om de krapte in het onderwijs en in de zorg op te lossen. De beroepen moeten weer aantrekkelijk worden (meer salaris, minder werkdruk).
- Overheid en m.n. De VVD toont een schrijnend gebrek aan inzicht en oplossingsbereidheid wat betreft de problemen in het onderwijs. De regering komt met handreikingen die en oplossingen die niet werken of allang geprobeerd zijn. Doneren liever 1,9 mld aan het bedrijfsleven dan te investeren in de toekomst van dit land. Treurig maar waar en het erge is: we laten het allemaal gebeuren. Niet alleen in het onderwijs, maar in de hele publieke sector. Om maar te zwijgen over de behandeling van de Groningers m.b.t. De gaswinning. Onze maatschappij is verziekt door de vereconomisering. Er komt een moment dat mensen/ ouderen een spuitje krijgen zodra ze niet meer economisch van belang zijn...
- Overheid hoort burgers te faciliteren en te beschermen
- Overheid is een grote werkgever, waardoor er dus mogelijkheden zijn in termen van opleidingen e.d.
- Overheid is een weinig aantrekkelijke sector - veel bureaucratie-
- Overheid is primair veroorzaker van deze problemen door korte termijn visies ipv lange termijn. En doet niets om veroorzakers van deze krapte te weren. Eerstvolgende beursval ontstaat weer overal krapte en vervolgens is deze niet meer op te vullen, omdat specialisten elders zijn gaan werken en niet weer een risico willen lopen in hun vorige sector wat dan weer een krapte sector wordt.
- Overheid is verantwoordelijk voor functioneren van de publieke sector, dus heeft een regierol
- Overheid meer promoten op basis en voortgezette scholen bij het kiezen van het profiel
- Overheid moet randvoorwaarden voor een aantrekkelijke functie creëren, door goed salaris, goed management en prettige werkomgeving te garanderen
- Overheid zou een aantal krapteberoepen aantrekkelijker kunnen maken (veel van de beroepen zijn namelijk gekoppeld aan publieke sector). Dan wel discussie openen over arbeidsmigranten.
- Overheids gesubsidieerde opleidingen
- Overheids campagnes en als werkgever betrouwbaar zijn. Heldere kaders scheppen met gerelateerd aan de verantwoordelijkheden passende beloningen (geld, scholing, autonomie in de taakuitvoering).
- Overheids campagnes, betere voorlichting over deze beroepen
- Overstap aantrekkelijk maken: - Financieel b.v. Tegemoetkomen studiekosten - Banengarantie (je geeft een vaste baan vaak op voor een tijdelijke)
- Overstap naar voortgezet onderwijs veel gemakkelijker maken. Ik heb gekozen voor HBO omdat ik dan geen lesbevoegdheid hoeft te behalen. Ik wordt hier door studenten gezien als één van de beste docenten, en heb dan geen zin om nog een lange opleiding te moeten doen om te leren wat ik al kan en weet.
- Overstap vanuit andere sectoren aantrekkelijk maken
- Overstap vanuit particuliere sector naar publieke sector aantrekkelijker maken
- Overstappen / omscholen stimuleren.
- Overstappen lijkt me ingewikkeld. Via soepele procedures en voorlichting (ook over praktische zaken hoe je een vast contract, kan je pensioen meenemen e.d.) Kan dat vast verbeterd worden.
- Overstappen makkelijker maken en ervaringen beter erkennen
- Overstappen makkelijker maken. Indien mogelijk lagere instroom mogelijk maken.
- Overstappen mogelijk maken
- Overstappen naar een andere functie stimuleren door bv om en bijscholing te financieel te ondersteunen. Maatschappelijke dienstplicht voor iedereen kan jongeren de kans geven meerdere beroepen te leren kennen en zij leveren dan tevens een bijdrage in de vorm van werk.
- Overstappen naar krapteberoepen stimuleren goede omscholingsmogelijkheden en financiering hiervoor bieden ook ouderen de mogelijkheid bieden zich om te scholen en over te stappen naar een krapteberoep zorgen dat krapteberoepen een betere status krijgen in de maatschappij, niet alleen qua financiering, maar ook in de beeldvorming
- Overstappen stimuleren en beter begeleiden
- Overzicht over eigen personeelscapaciteit hebben en bemiddelen naar goede bezetting van de medewerkers met oog voor ieders wensen
- Pak de farmaceuten aan en de zorgverzekeraars zodat het geld wat betaald wordt ook op de plek komen van de mensen die het werk uitvoeren!
- Passende beloning, bonus na personeelslid aandragen, arbeidsomstandigheden optimaliseren



- Perspectief bieden aan schoolverlaters, opleidingen organiseren, behouden van opgeleide schoolverlaters.
- Perspectief en zekerheid bieden
- Planning opleidingscapaciteit Salarismaatregelen Terugdringen bureaucratie
- Platform organiseren zodat overstappen naar een andere sector sneller en beter mogelijk wordt.
- Positief onder de aandacht brengen van de beroepen, continuïteit van beleid, betere betaling.
- Pr
- PR voor opleidingen, actievere werving richting doelgroep
- Premie voor jongeren die zich willen laten opleiden in deze sectoren, idem voor omscholing. Hoger salaris voor mn functies on onderwijs en gezondheidszorg!!!!
- Pretopleidingen afschaffen. Opleidingen in krapteberoepen gewoonweg belonen. Bijvoorbeeld opleiding geheel vergoeden bij afronding. Er zijn teveel opleidingen die opleiden tot werkloosheid of alsnog weer tot omscholing. Hou op met dat alles vooral leuk moet zijn.
- Prima arbeidsvoorwaarden
- Prioriteit stellen aan het werven en opleiden.
- Private sector sterker belasten en beperken om publieke sector aantrekkelijker te maken
- Privatisering terugdraaien.
- Proberen te sturen, salarissen beïnvloeden
- Probleem oplossen
- Problemen oplossen waardoor mensen niet blijven in de lastig te vervullen functies. Jaren geleden bleven verpleegkundigen 8 jaar in hun beroep... Steeds weer opleiding is duur. Zorg dat mensen het naar hun zin hebben, betaal genoeg en frusteer ze niet met onnodige ballast. Ik ben uit het onderwijs gegaan, heb mijzelf omgeschoold en ben daar nog altijd blij om, omdat waar ik toen last van had alleen maar erger is geworden en dan bedoel ik de vervrouwelijking van het onderwijs, geen gezonde werksfeer mede daardoor. En onvoldoende ruimte vrij te nemen wanneer ik dat af en toe ook wilde buiten de schoolvakanties om, de druk van ouders etc. Etc.. Het gaat bij deze beroepen niet alleen om geld, maar ook om geld en vooral om werkhoud en werkorganisatie.
- Programma op zetten
- Prioriteit geven bij loopbaanbegeleiding medewerkers, sturen op inzet in krapteberoepen
- Promoten en/of financieel aantrekkelijk maken van bepaalde krapteberoepen (voor zover dit in overheidsdienst is)
- Promoten m.b.v. Reclame, flyers. Op de middelbare scholen informatie geven over de verschillende beroepen. Zorgen voor minder administratie/ regels in het onderwijs,
- Promoten van deze beroepen en meer geld beschikbaar stellen
- Promoten van deze beroepen in het onderwijs
- Promoten van functies in de publieke sector. Betere salariering voor lastig vervulbare functies.
- Promoten van opleiding in bepaalde richtingen
- Promoten van vakopleidingen
- Promoten, aantrekkelijker maken, overstap financieel faciliteren.
- Promoten, mogelijk maken.
- Promotie
- Promotie Beloning conform bedrijfsleven igv vergelijkbare vooropleiding/ervaring
- Promotie alfavakken, betere afstemming aantal betaalde uren/aantal werkelijke uren (week heel veel gratis in de avond en het weekend om alles af te krijgen), Zorgen dat eerstegraders het passende salaris krijgen.
- Promotie baan bij de overheid. Competitief salaris.
- Promotie en informatievoorziening
- Promotie maken en juiste uitleg dat werken bij de overheid best leuk, uitdagend en interessant kan zijn. En dat je daar een mooie carrière kan maken met een prima beloning
- Promotie maken voor die sectoren en aangeven hoe belangrijk deze sectoren zijn voor de BV Nederland.
- Promotie Organiseren van opleidingen die in te plannen zijn. Subsidies in. Combinatie met directe stage en baanzicht.
- Promotie van deze beroepen in een vroeg stadium: wanneer middelbare scholieren hun keuze voor een vervolgopleiding maken. Tevens een rol spelen in de facilitering van goede arbeidsvoorwaarden.
- Promotie van lastig functie met daarbij horende voordelen, vaste baangarantie na opleiding
- Promotie van opleidingen en scholen moeten aansluiting zoeken met werkveld



- Regeren is vooruit zien. Het is al jaren bekend dat een lerarentekort aan het ontstaan is. De Pabo's lopen leeg, vervangers zijn er niet meer, vacatures worden niet ingevuld er gebeurde niets!! Wie anders dan de overheid kan hier een rol spelen?
- Regeren is vooruitzien. Overheid zou handelend moeten optreden en veranderingen faciliteren en monitoren.
- Regeren is vooruitzien: eerder investeren in (beroeps)onderwijs en de onderwijsgeevenden ipv wachten tot het te laat is
- Regie
- Regie
- Regie
- Regie en coördinatie zodat verschillende partijen binnen rijksoverheid elkaar niet beconcurreren
- Regie houden
- Regie in wat is er in de komende tijd > 3 jaar aan personeel nodig en daar de jongeren in keuze begeleiden en voorzien in opleidingen.
- Regie op creëren loopbaanpaden voor zij-instromers
- Regie rol
- Regie, professionaliseren
- Regiefunctie
- Regierol
- Regierol
- Regisseur
- Regulering mbt beloning
- Regulering van aantallen studenten (bijv. Numerus fixus opheffen indien nodig), stimuleren van opleidingen en garanderen van goede arbeidsvoorwaarden (aantrekkelijk maken van het beroep)
- Regulering van de arbeidsmarkt
- Regulering van toelating tot opleiding, verminderen van collegegeld voor opleidingen, betaald studeren voor een krapteberoep en veel beter plannen!
- Rekening mee houden in het onderwijs en zelf meer betalen
- Richting het onderwijs. Opleidingen die de krapte opvullen aantrekkelijker maken. "onzin" opleidingen aan banden leggen
- Richtlijnen maken die ook uitvoerbaar zijn
- RIJK BEHOORT TOT PUBLIEKE SECTOR EN ZAL MENSEN DIE FLEXIBEL WILLEN FINANCIËLE ZEKERHEID MOETENBIEDEN
- Rijksbreed een brug slaan opdat inzichtelijk wordt welke medewerkers op minder noodzakelijke functies zitten en welke lastig invulbare functies voor deze medewerkers geschikt zijn.
- Rijksoverheid (RO) kan rol spelen in motivatie en werving van voldoende en gekwalificeerd personeel. Teven aanbieden van studiebeurzen als in buitenland. Defensie VS doet dat op grote schaal.
- Rijksoverheid dient mobiliteit aan te moedigen. Zij kan waar overtolligheid is of dient te ontstaan inzetten in de 'krapteberoepen', mits er voldoende animo en motivatie is. In ieder geval actiever informeren wat mogelijk is.
- Rijksoverheid is de laatste jaren aan het krimpen. Een overstap naar de krapteberoepen kan goed gestimuleerd worden. Helaas is dit nog onvoldoende of niet het geval.
- Rijksoverheid kan en moet m.i. Wat doen aan een meer rechtvaardige beloning. Functies in de zorg, onderwijs zijn vaak onderbetaald, met krapte als gevolg. Niemand lijkt hier verantwoordelijkheid voor te willen nemen, waardoor de situatie al jaren zo voortduurt.
- Rijksoverheid moet als werkgever kunnen optreden en maatregelen nemen en daarbij niet geremd worden door de politieke waan van de dag.
- Rol in voldoende onderwijs aanbieden en promotie voor werken in die sectoren goed salaris voor overheidsmedewerkers (met name gezondheidszorg)
- Royale Studiefinanciering Aanpakken Leefijdsciscriminatie
- Ruimere scholingsmogelijkheden
- Ruimhartiger beloning, stimuleren omscholen en wellicht subsidiëren omscholing
- Ruimte bieden (opleidingen, financieel) aan mogelijke overstappers
- Ruimte bieden voor scholing on the job
- Ruimte geven om om te scholen, oudere werknemers plaats laten maken voor jongere.
- Ruimte maken in de begroting voor salarisverhoging, scholing, compensatie voor werkgevers die een prestatie leveren op (om)scholing, de politiek adviseren op keuzes zoals de pensioen onderhandelingen.



- Ruimte maken voor opleiding en kennisontwikkeling. Stimuleren van stage en kennismakingsmogelijkheden.
- Ruimtelijke ordening transitie
- Salariëring
- Salariëring en gunstige arbeidsvoorwaarden trekt mensen aan
- Salariëring en werkdrukvermindering, bijvoorbeeld dat scholen niet afgerekend worden op leerlingen die na 3-vwo of zelfs 4-vwo alsnog naar het havo willen gaan, omdat leerlingen weten te kiezen voor een hbo-opleiding of hard lerende leerlingen, veelal meisjes, niet overwerkt raken.
- Salariëring onderwijs verbeteren, minder administratieve druk
- Salariëring po gelijk trekken met VO. En directeuren beter belonen.
- Salariëring verbeteren voor zorgpersoneel, leraren e.d. Een stop op studies die niet voldoende aansluiten bij de arbeidsmarkt, promotie van studies die dat wel doen of op andere manieren studenten helpen (b.v. Bij huisvesting leraren in grote steden).
- Salariëring werkdruk wegnemen
- Salariëring, pensioen.
- Salariëring, tegemoetkoming van werkgevers met moeilijk invulbare vacatures
- Salaris
- Salaris
- Salaris
- Salaris
- Salaris
- Salaris
- Salaris (bv. Onderwijs omhoog). Opleidingseisen gelijk trekken. Dus iedereen een leven lang leren. Blijven verbeteren imago bepaalde beroepen. Een eerlijk pensioenstelsel.
- Salaris / CAO Publiciteit
- Salaris + werkdruk reguleren
- Salaris aanpassen, vooral in het basisonderwijs is de situatie schrijnend. Geef ze ook schaal LB en het is direct opgelost.
- Salaris aanpassingen van minimaal 30% En opdoeken van managementlagen die relatief beter betaald krijgen en overlast veroorzaken
- Salaris aantrekkelijk maken ontwikkelmogelijkheden creëren werkdruk beperken
- Salaris aantrekkelijker maken
- Salaris cao
- Salaris compensatie
- Salaris en goede secundaire arbeidsvoorwaarden
- Salaris en eigen opleidingen
- Salaris en secundaire arbvwv aanpassen aan de 'markt'.
- Salaris en vergoedingen verbeteren
- Salaris en voorwaarden
- Salaris met VO gelijk trekken, kleinere groepen en/of meer leerkrachten/onderwijsassistenten. De theorie staat echt niet gelijk aan de praktijk. Ga eens kijken hoe het in de praktijk werkt, ga in gesprek met leerkrachten, niet vanaf een kantoor besturen. Dat is niet de realiteit.
- Salaris moet aantrekkelijker zijn
- Salaris moet omhoog en werkdruk naar beneden in zorg en onderwijs. De status van de beroepen is laag, vooral vanwege de matig tot slechte salariëring. Een hoger salaris doet de status groeien en daarmee ook de belangstelling.
- Salaris moet omhoog voor docenten Opslagfactor moet vastgelegd worden Uren voor extra taken moeten vastgelegd worden per soort onderwijs basis, kader, tl, havo, vwo
- Salaris omhoog Meer mensen in de school, in de klas Transparantie van besturen, lumpsum
- Salaris op niveau brengen. Imago verbeteren. Werkdruk omlaag .
- Salaris ophogen
- Salaris prikkels. Agressie tegen personeel beter aanpakken. Geschikte asielzoekers (sneller) hiervoor inzetten. Gericht geschikt personeel uit het buitenland aantrekken.
- Salaris van primair onderwijs gelijk trekken met voortgezet onderwijs! Het beroep weer aantrekkelijk maken door perspectief en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden.
- Salaris veiligheid
- Salaris verhogen
- Salaris verhogen , administratie verlagen.
- Salaris verhogen werkdruk verlagen



- Salaris verhogen, zeker bij verpleegkundigen en huursubsidie regelen, zodat men ook in de grote steden met duurdere appartementen geen tekort aan verpleegkundigen heeft de zalen moeten worden gesloten wegens oververmoeidheid van het verpleegkundig personeel.
- Salaris verhoging
- Salaris verhoging in de zorg, bij gespecialiseerd verpleegkundigen, op een acute afdeling.
- Salaris verhoging opleidingen aanpassen werven van personeel ophogen
- Salaris verhoging, meer waardering, minder administratie, wachtlijsten wegwerken op het gebied van extra zorgleerlingen, achterstallig onderhoud
- Salaris verhoging, opleidingsmogelijkheden
- Salaris verhogingen minder werkdruk
- Salaris! Dat trekt mensen. Niet beweren dat iets "een roeping" moet zijn - de salarissen moeten echt beter.
- Salaris, steun voor zijinstromers, steun voor jonge, startende leerkrachten, hulp bij huisvesting
- Salaris, werkdruk
- Salaris, werkdruk
- Salaris. Opleiding. Waardering.
- Salaris/status moet worden verbeterd. Autonomie weer terug naar de docent.
- Salarisaanpassingen secundaire arbeidsvoorwaarden
- Salarisschaal van die beroepen
- Salarissen aanpassen aan de marktsector.
- Salarissen aantrekkelijker maken, administratieve druk sterk verminderen.
- Salarissen aantrekkelijker te maken, blijven nu ver achter bij het bedrijfsleven men is te laat in actie gekomen, deze problematiek hebben wij op school al 10 jaar geleden aangekondigd. Dit, gelet op het aantal mensen dat tussen 2015 en 2020 uit zou gaan stromen, de hele grote groep babyboomers, het grote aantal vrouwen, dat niet meer voor Fulltime gaat maar voor deeltijd. Het niet meer aantrekkelijke werk voor mannen en de mannen die wel voor onderwijs kiezen binnen een jaar of 10 doorstromen naar allerlei andere functies. In 2005 werkten er op mijn school nog 8 mannen, nu is er daarvan nog 1 over. Twee inmiddels met pensioen, de overige hebben andere functies. Dit zie je ook in de medische wereld en de zorg terug.
- Salarissen beter afstemmen op bedrijfsleven. Zeker voor bepaalde functies waar nu enorme krapte is.
- Salarissen binnen MBO
- Salarissen in het onderwijs moeten fors hoger worden.
- Salarissen in het onderwijs verhogen. Aanzien van het beroep verhogen door geen onbevoegden voor de klas toe te laten en zij-instromers eerst bijscholen voordat ze in het onderwijs mogen gaan werken.
- Salarissen interessant maken
- Salarissen marktconform aanpassen
- Salarissen marktconform maken en meer opleidingen stimuleren. Mogelijkheden tot doorgroei maken
- Salarissen marktconform maken.
- Salarissen omhoog, werkdruk omlaag. Afschaffen nutteloze regels. Wij gaan aan de universiteit ten onder aan zinloze evaluaties, rapporten en zelfstudies. Allemaal tijd die we niet steken in onze kerntaken.
- Salarissen omhoog. Imago verbeteren.
- Salarissen van leerkrachten basisonderwijs en verpleegkundigen verhogen zodat de salarissen weer aantrekkelijk zijn tov bedrijfsleven.
- Salarissen verhogen
- Salarissen verhogen, beroep aantrekkelijker maken voor mannen (basisonderwijs), en in de Pabo niet laten verplichten als man zijnde om ook in groep 1 en 2 te moeten stage lopen.
- Salarissen verhogen.
- Salarissen verhogen. Nu is het, met name voor hoger opgeleiden, financieel vele malen aantrekkelijker om in het bedrijfsleven te werken. In het onderwijs zorgen voor een lagere werkdruk door: kleinere klassen, extra begeleiding voor kinderen met leer- en/of gedragsproblemen en minder administratieve rompslomp
- Salarissen verhogen. Opleiding aantrekkelijk maken
- Salarissen voor leerkrachten PO aantrekkelijker maken .
- Salarisverhoging
- Salarisverhoging
- Salarisverhoging
- Salarisverhoging Aantrekkelijk maken van het beroep Doorgroeimogelijkheden
- Salarisverhoging en aanzien van het beroep verbeteren.



- Salarisverhoging en werkdrukverlaging in sectoren als primair onderwijs
- Salarisverhoging in het onderwijs. Minder papierwerk in het onderwijs. Zodat je weer echt tijd krijgt voor de lesvoorbereidingen en uitdagendere lessen.
- Salarisverhoging po
- Salarisverhoging werkdrukverlaging meer toezicht op besteding financiën bij lumpsum afschaffen lumpsum marktmechanisme/rendementseisen verlagen in onderwijs vrijheid directie tav besteding financiën inperken
- Salarisverhoging, werkdruk verlagen, aantrekkelijk beroep, waardering
- Salarisverhoging, aantrekkelijker maken van opleidingen als Pabo (zeker voor jongens/mannen), imagoverbetering beroep, minder maatschappelijke issues neerleggen bij het onderwijs, meer luisteren naar het werkveld
- Salarisverhoging, cao-verbetering, hogere onkostenvergoeding politie, defensie enz. Niet onderwijs !! Die hebben voldoende gehad afgelopen jaar !
- Salarisverhoging, carrièremogelijkheden, meer beroepsvrijheid door minder regelgeving; hogere vereisten vooropleiding basisonderwijsleerkrachten, meer waardering en geld voor het onderwijs en onderwijsgeevenden in het algemeen.
- Salarisverhoging, heel actieve werving personeel mbo bonussen
- Salarisverhoging, secundaire arbeidsvoorwaarden
- Salarisverhoging, werkdruk verminderen door ondersteunend personeel (administratie, onderwijsassistent)
- -Salarisverhoging. -Laat de overheid zich minder bemoeien met het onderwijs. Er zijn steeds veranderingen/vernieuwingen waaraan het onderwijs moet voldoen. Hier worden mensen moe van. Het kost zoveel tijd en energie en vaak levert het weinig op of veranderd het met een paar jaar weer. Dan is het niet aantrekkelijk om het onderwijs in te gaan. Laat de kerndoelen staan en laat een school over de uitvoering ervan zelf beslissen. Een mate van vrijheid is gewenst! -graag minder administratief werk in het onderwijs. Je moet alles zo nauwkeurig bijhouden voor de inspectie. Er gaat zo veel tijd verloren die besteed kan worden aan het voorbereiden van leeractiviteiten. Zoveel papierwerk maakt het onderwijs niet aantrekkelijk voor mensen van buitenaf.
- Salarisverhoging. Beroepsimago omhoog
- Salarisverhoging. Meer luisteren naar de wensen van het werkveld. Alleen vernieuwingen doorvoeren die evidence-based zijn. Maximale groepsgrootte instellen. Passend onderwijs (deels) terugdraaien.
- Salarisverhogingen en andere manier aantrekkelijker maken, bv meer vakantie
- Salarisverhogingen in de publieke sector (zorg, onderwijs).
- Salarisverhogingen, minder uren als voltijdwerk, minder leerlingen per klas etc
- Salarisvoorwaarden aantrekkelijker maken voor MBO functies. HBO functies worden prima betaald, maar MBO functies lopen achter op het bedrijfsleven.
- Samen met beroepssector: opkrikken van status van het beroep, salariering van docenten meer overeen laten komen met vergelijkbare functies in het bedrijfsleven
- Samenwerken
- Schaarse capaciteit verstandig inzetten. Veel capaciteit gaat verloren met interdepartementaal geharrewar, en dat gaat echt niet altijd over onderwerpen die er echt toe doen.
- Scheppen van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden
- Scheppen van goede randvoorwaarden. Zekerheden van werk en inkomen
- Scheppen van goede voorwaarden.
- Scheppen van gunstige voorwaarden.
- Scheppen van mogelijkheden, wegnemen van hindernissen; vlotte scholing, goede financiële beloning, baanzekerheid (geen gedoe met na drie contracten weer weg voor drie maanden en weer met contract nr één beginnen)
- Scheppen van randvoorwaarden waardoor krapteberoep interessant wordt o.a. Salaris
- Scheppen van voorwaarden, aanbieden van scholing
- Scherp blijven in opleidingsniveau. Ervaren leerkrachten met meer dan 35 dienstjaren financieel belonen. En vooral hen waarderen. Primair niet opzadelen met van alles. Laat het onderwijs bij de leerkracht!
- Scholen en omscholen van mensen, maar ook zoeken naar mogelijkheden om de vraag naar mensen in die sectoren te verlagen, voor zover dat mogelijk is. Ik denk dat de immer groeiende, onverzadigbare behoefte aan zorg sterk afgeremd moet worden.
- Scholen willen liever een 20-jarige, die goedkoop is, dan een 56-jarige die eind schaal C zit. De overheid moet de lumpsum afschaffen. Het ROC waar ik werk heeft 52 % niet-onderwijzend



personeel!!! Het cvb heeft zichzelf ook dit jaar weer een flinke loonsverhoging gegeven, terwijl onderwijspersoneel uitgeperst wordt.

- Scholing
- Scholing
- Scholing
- Scholing
- Scholing
- Scholing aantrekkelijk maken Functies aantrekkelijker maken
- Scholing aantrekkelijk maken/in de spotlight zetten. Overstap financieel aantrekkelijk maken.
- Scholing actief aanbieden met inkomenszekerheid
- Scholing bevorderen; wettelijk verbod op inhuur dure krachten van buiten
- Scholing en bijdrage leveren aan het aantrekkelijker maken van dergelijke beroepen.
- Scholing en certificering
- Scholing en meer aandacht voor beroepen die vakmanschap vragen. Nu lijkt het dat je alleen in de maatschappij meetelt met hoge diploma's, terwijl een goede musicus, timmerman, kinderoppas, elektricien of ouderenverzorger et cetera heel belangrijk zijn in deze maatschappij.
- Scholing en salariëring
- Scholing en salariëring
- Scholing faciliteren
- Scholing mogelijk maken op kosten van de Rijksoverheid.
- Scholing onder werktijd, salariscompensatie, behoud aanstellingsrechten (van vast naar vast)
- Scholing stimuleren en ook betalen
- Scholing stimuleren mbt vakgebied waar krapte is.o
- Scholing vanaf jonge leeftijd, matchen opleidingen met vraag.
- Scholing, beloning
- Scholing, omscholing, beroepen aantrekkelijk(er) maken
- Scholing, subsidie, omscholing, verlichten werkzaamheden personeel door inzet arbeidszoekenden (bijvoorbeeld conciërges, ondersteunend personeel)
- Scholing, subsidie, publiciteit
- Scholing, betere werkomstandigheden en beter betalen
- Scholingsgericht misschien minder diploma-eisen stellen aan personeel. Vroeger kon een goede arbeidsman ook een prima vakdocent zijn, dit kan momenteel niet zonder de juiste diploma's. Misschien een tussenoplossing zoeken in de richting van (goedkope) cursussen.
- Scholingskosten vergoeden, tijd vergoeden, regels om baanzekerheid te bieden
- Scholingsmarkten > beeld van behoefte op arbeidsmarkt duidelijk maken
- Scholingsmogelijkheden financieren / uitruil of stagemogelijkheden (met behoud van salaris)
- Scholingsmogelijkheden minder streng op bevoegdheidseisen stimuleren van zij-instroom
- Scholingsmogelijkheden uitbreiden en de kosten verlagen voor deze studies.
- Scholingsmogelijkheden voor krapteberoepen (tijdelijk) kostenloos maken.
- Scholingsmogelijkheden voorlichting over de voors- en tegens
- Scholingsmogelijkheden, werven onder goed opgeleide migranten...
- Scholingstrajecten verbeteren, enthousiasmeren voor techniek vanaf basisonderwijs
- Schoolopleidingen vooral richten op krapteberoepen en de overige opleidingen laten vervallen
- Schoolprogramma aanpassen
- Secundaire arbeidsvoorwaarden meer conform het bedrijfsleven anders wordt de overheid opgescheept met de mensen die in het bedrijfsleven te "licht" worden gevonden
- Secundaire arbeidsvoorwaarden verhogen, hogere salarissen
- Serieus luisteren naar de mensen op de werkvloer. Geen vernieuwen doorvoeren, maar aanpassen aan de huidige situatie om nog grotere tekorten te voorkomen.
- Serieus nemen van de zorgen van de werkvloer. Stoppen met oplossingen aandragen die vooral geen geld mogen kosten. Luisteren naar het werkveld en dan niet alleen het selecte groepje dat graag meepraat in de politiek. Een enquête als dit kan ook naar alle medewerkers in de publieke sector worden gestuurd. Opleidingen en salaris aantrekkelijker maken om nieuwe werknemers aan te trekken, zowel jonge werknemers als zijinstromers een gedegen opleiding geven. Reclame maken waarbij de positieve kant van deze beroepen belicht wordt. Beter toezicht op de onderwijs-inspectie. Ze vragen nu vaak onrealistische dingen.
- Serieus nemen van inhoudelijke kennis, vergunningverleners en handhavers navenant salaris betalen (al dan niet via omgevingsdiensten).
- Signaleren en opleidingen faciliteren
- Signalerend en faciliterend



- Simuleren opleiding gekoppeld aan een baangarantie
- Simuleren scholing
- Simuleren, activeren. Mensen meer mogelijkheden geven. EN vooral de mogelijkheid om te sparen werken naar een eerder pensioen
- Sneller vaste contracten voor jongeren, meester- gezelschap functies.
- Sociale werkvoorziening, zorg (mits deze in de publieke sector vallen). Anders vorige vraag, de andere keuze.
- Soepelere regelgeving, subsidieregeling voor instanties, financiële ondersteuning / aanvulling voor individuen.
- Soepelere regels... Aantrekkelijker maken van beroepen
- Sommige beroepen zijn in de tijd gedevalueerd zoals in het onderwijs. Onderwijzend personeel heeft nauwelijks aanzien, leerlingen, ouders en overheid weten het allemaal beter, luchtballonnetjes worden losgelaten zonder na te denken en zonder dat de bedenker enige ervaring heeft in het huidige onderwijs. Maar zelf voor de klas gaan staan, of verantwoording nemen, ho maar. De overheid zou voor meer waardering en meer stabiliteit kunnen zorgen en wellicht iets aan het salaris kunnen doen. En wellicht ook eens kijken naar de enorme managementlagen die de laatste decennia in het onderwijs zijn ontstaan. Onderwijs gaat over onderwijzen, de docent is hier de spil/belangrijk en niet de manager.
- Sommige functie staan niet goed aangeschreven of hebben laag salaris. Aan de Rijksoverheid om deze aantrekkelijk te maken zowel in PR als financieel opzicht.
- Specifiek aangeven over welke functies het gaat en hoe dit aangepakt kan/moet worden en voorlichting geven over het hoe en waarom, maak het aantrekkelijk (financieel) om over te stappen naar een ander beroep of functie
- Specifiek niet overkoepelend zal het moeten zijn
- Specifiek opleiden en sturing hierop
- Stageplekken, training on the job,
- Starten/oppakken van trajecten. Faciliteren. Campagnes
- Status (inclusief verbetering primaire arbeidsvoorwaarden/beloning en secundaire-) verhogen van specifieke beroepen, in ieder geval in het (primair) onderwijs en in de zorg.
- Status van deze beroepen verhogen, meer opleidingsmogelijkheden, betere secundaire arbeidsvoorwaarden, fatsoenlijk ouderenbeleid
- Status van het vak moet omhoog door betere salariering. Ook is het van belang dat de populariteit van lastig vervulbare functies groter wordt door de werkdruk en met name de enorme bureaucratie te verminderen.
- Statusverhoging van die beroepen, statusverlaging van die andere beroepen. Stelselmatig financieel flink meer investeren in de niet-commerciële kraptegebieden zoals zorg en onderwijs
- Stel een plan op om actief mensen om te scholen van verdwijnende beroepen naar beroepen met een krapte. Investeer in het verbeteren van arbeidsvoorwaarden en werkdruk in sectoren waar deze zaken onder druk staan of in de afgelopen jaren niet meegegaan zijn met de markt. Denk aan onderwijs en zorg. Dit zorgt voor een betere retentie van professionals en een aantrekkelijke werking op studenten om die richting te kiezen. Wie kiest er met z'n gezonde verstand voor een baan in het onderwijs of de zorg wanneer er in elke willekeurige commerciële sector de helft meer te verdienen is met dezelfde of minder werkdruk? Dan moet je wel heel principieel zijn, en dat zijn niet veel mensen. Stel geen werkgeverssubsidies in, omdat dit onrendabele bedrijven met slecht werkgeverschap beloont voor het instandhouden van krapte bij bedrijven die wel goed functioneren. Door werkgevers te subsidiëren op hun loonkosten of omscholingsprogramma's wordt de marktwerking verstoord. Bedrijven die matig of slecht
- Steun voor bv docenten/politie in grote steden--waar betaalbare woningen moeilijk vindbaar zijn
- Steunen van initiatieven voor scholing
- Stimulans door arbeidsvoorwaarden te verbeteren
- Stimulans om over te stappen (de overheid heeft er belang bij dat bedrijven hun werk goed kunnen blijven uitvoeren; goed voor de economie, handelspositie)
- Stimulansen bieden, zoals (tijdelijk) belastingvoordeel of tegemoet komen in kosten van omscholing
- Stimulatie door beloning denk aan financieel, arbeidsvoorwaarden, huisvesting, kinderopvang
- Stimulatie door beloning en benefits
- Stimulatie en facilitatie
- Stimulatie op scholen
- Stimulator voor mensen om deze beroepen aantrekkelijker te maken.



- Stimulator, facilitator
- Stimuleer onderwijsberoepen en verzorging bijv. Door: - echt goede scholings mogelijkheden - behoud van zekerheden (terugkeer garantie?) - in mijn werk is een zgn IT circle waar je met gesloten knip een klus/project kunt doen bij een ander bedrijf (en niet alleen overheid!!). Echt bedoeld om eens te ruiken bij een ander. - fiscale voordelen (!! Dat zal wonderen doen) - vroeger had je een woning voor de schooldirecteur - regel verlof goed voor zorgberoepen (max 2 weken aaneengesloten trekt echt niet veel mensen aan) - stimuleer sabbatical achtige dingen echt goed. Zeker nu de pensioenleeftijd omhoog schiet. Een keer 4 maanden reizen/lopen/fietsen/pelgrimage moet je echt in je werkende leven regelen -het gaat tegen de lumpsum financiering in maar regel maar eens bij wet dat een klas max 20 leerlingen heeft. - het geruzie bij de politiek, de flaters bij de belastingdienst, de bureaucratie bij sommige gemeentes werpt een smet op de overheid waardoor die "op feestjes en partijen" ho
- Stimuleren
- Stimuleren
- Stimuleren
- Stimuleren
- Stimuleren
- Stimuleren
- Stimuleren
- Stimuleren
- Stimuleren
- Stimuleren
- Stimuleren (financieel) Onderwijs faciliteren
- Stimuleren (ook financieel) van meer opleidingsplaatsen, en creëren betere (meer uitnodigend) arbeidsvoorwaarden.
- Stimuleren / garanties
- Stimuleren / subsidiëren, voorwaarden rond overstap aantrekkelijk maken.
- Stimuleren als de arbeidsmarktmechanismes het niet zelf oplossen
- Stimuleren bepaalde opleidingen
- Stimuleren dat de publieke sector een aantrekkelijke werkgever is i.p.v. Alle secundaire arbeidsvoorwaarden uit te hollen
- Stimuleren dat jongeren juiste opleidingen daarvoor gaan volgen en goed communiceren voor beroepen waar geen krapte is wellicht een opleidingenstop. Verder ook bevorderen dat lager geschoolden (MBO-ers) met wat extra (door overheid gesubsidieerde) scholing die stap kunnen maken, door hen meer werkervaringsplekken te bieden en meer begeleiding. Ook scherp zijn op arbeidsvoorwaarden (soort arbeidsovereenkomst, vast heeft nog steeds meer aantrekkende werking).
- Stimuleren dat meer mensen in deze richting een studie kiezen of een overstap maken en voor de door de overheid gereguleerde sectoren de primaire arbeidsvoorwaarden (salaris) verbeteren.
- Stimuleren dat mensen deze functies willen vervullen, door voorlichting, werving en financiële middelen, zoals (deels) financieren opleiding.
- Stimuleren dat mensen kiezen voor een opleiding in krapteberoepen en het werken in krapteberoepen aantrekkelijker maken door bv betere arbeidsomstandigheden en beter salaris (denk aan leerkrachten, maar ook aan schijnconstructies met zzp-ers)
- Stimuleren dat mensen zich hiervoor laten opleiden
- Stimuleren detachering en proefperiodes
- Stimuleren dmv beloning of andere secundaire voordelen. Gemakkelijke opleidingsmogelijkheden. Voor omscholing. Zij instromen
- Stimuleren dmv salarisverhoging, voordelen op het gebied van : snelle doorgroei enz.
- Stimuleren door aantrekkelijk te maken, bv financieel en door aan te geven dat het aantrekkelijk is en waarom, plus baanzekerheid.
- Stimuleren door barrières weg te halen
- Stimuleren door betere arbeidsvoorwaarden
- Stimuleren door bv belastingvoordeel (bv lagere overdrachtsbelasting als je voor zo'n overstap moet verhuizen), subsidie op omscholing, aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden als het gaat om overheidsbanen
- Stimuleren door extra aandacht hierop te vestigen op scholen. Eventueel subsidie te verlenen aan bedrijven die mensen aannemen die zich daar laten omscholen.
- Stimuleren door financiering en tijd hogere salariëring investeren in werkdrukvermindering investeren in efficiëntere organisatie



- Stimuleren door geld beschikbaar te stellen voor omscholing? En, betere betaling zorgt ervoor dat men niet stopt.
- Stimuleren door het beroep echt aantrekkelijker te maken, ga eindelijk eens aan de slag om de werkdruk in het bv onderwijs echt te verlichten. Ze begrijpen het maar niet in 'Den Haag', jarenlang onderhandelen voor bijna niets, Zucht.
- Stimuleren door informatieverstrekking binnen de publieke sector. Koud watervrees wegnemen. Ontslagprocedure veilig maken voor overstapper.
- Stimuleren door maatregelen te nemen
- Stimuleren door maatregelen te treffen: bijdrage aan omscholing, communicatie/informatievoorziening
- Stimuleren en aantrekkelijk maken
- Stimuleren en aantrekkelijk maken van functies in de kraptemarkt
- Stimuleren en bemiddelen
- Stimuleren en budget vrijmaken
- Stimuleren en ervoor zorgen dat de overheidsmachine blijft draaien. Het piept en kraakt nogal
- Stimuleren en faciliteren
- Stimuleren en faciliteren
- Stimuleren en faciliteren
- Stimuleren en faciliteren.
- Stimuleren en faciliteren van overstap
- Stimuleren en fatsoenlijke bezoldiging
- Stimuleren en financieel ondersteunen van de nodige activiteiten het te realiseren.
- Stimuleren en financieel ondersteunen van omscholing
- Stimuleren en goede voorwaarden creëren om het voor mensen zoals mij makkelijk wordt om over te stappen
- Stimuleren en het bieden van zekerheid
- Stimuleren en studiemogelijkheden
- Stimuleren en sturen in goede arbeidsvoorwaarden en salariering
- Stimuleren en toezichhouden op goed inzetten van leraren. Lonen interessanter maken.
- Stimuleren en vergroten aanbod omscholing. Publiciteit
- Stimuleren en verleiden
- Stimuleren en zekerheid bieden. Mogelijkheden van studie beperken bij overschot en stimuleren bij krapte
- Stimuleren en zorgen voor goede randvoorwaarden
- Stimuleren hierin te gaan werken, proberen het aanzien van deze beroepen te verbeteren mn verpleging en onderwijs, arbeidsvoorwaarden verbeteren (oa werkdruk en administratieve last) en salariering op gepast niveau (er is immers krapte)
- Stimuleren innovatie in krapteberoepen waardoor jonge mensen worden aangetrokken tot de sector. Extra middelen onderwijs om kennis te maken met en mee te lopen in sectoren
- Stimuleren instroom door burgers door beter bekend maken van opleidingen/scholingen en zij-instroom trajecten
- Stimuleren instroom in opleidingen, vereenvoudigen wetgeving om overstap eenvoudiger te maken.
- Stimuleren interessantheid functies (voorwaarden, salaris, ...)
- Stimuleren is altijd goed.
- Stimuleren jeugd keuzes te maken voor deze opleidingen
- Stimuleren jongeren (maar ook ouderen) om voor krapteberoep te kiezen. Misschien hoger loon omdat in krapteberoep loon vaak laag (lager) is
- Stimuleren mbv subsidies /hogere lonen
- Stimuleren met premies
- Stimuleren met subsidie/salaris
- Stimuleren met wellicht salaris garantie
- Stimuleren mogelijkheden
- Stimuleren of premies
- Stimuleren om bepaalde beroepen aantrekkelijker te maken
- Stimuleren om het in te vullen. Financieel aantrekkelijk maken. Omscholing voor mensen die thuis zitten, e.d.
- Stimuleren om in deze beroepsgroepen werkzaam te (gaan) zijn, dan wel een opleiding te (gaan) volgen in deze richting
- Stimuleren om krapteberoep opleidingen te volgen
- Stimuleren om over te stappen via opleidingen en uren



- Stimuleren om te kiezen voor deze functies. D.m.v. financiële ondersteuning of ontwikkelingsmogelijkheden.
- Stimuleren onderwijs /opleidingen voor deze beroepen, werkdruk verminderen, salarissen verhogen
- Stimuleren op allerlei manieren (o.a. Opleidingen aanbieden, financiële tegemoetkoming) om andere beroepen aantrekkelijker te maken
- Stimuleren opleiding die vooraf gaat aan de functie (scholingstraject)
- Stimuleren opleidingen en in de arbeidsvoorwaarden ruimhartiger zijn.
- Stimuleren opleidingen in die richting.
- Stimuleren opleidingen in die richting. Loonschaalaanpassingen
- Stimuleren opleidingen, inclusief ontwikkelen zittend personeel. De overheid mag best investeren zonder dat het resultaat aan de overheid zelf ten goede komt!
- Stimuleren opleidingen, ook voor jeugd.
- Stimuleren opleidingen, verbeteren salarissen
- Stimuleren opleidingen. Goede arbeidsvoorwaarden
- Stimuleren opleidingkeuze scholieren Stimuleren werken bij de overheid Salarisdifferentiatie Werken met pools
- Stimuleren opleidings- en doorgroeimogelijkheden 50-plussers. Doorbreken bestaande stigma's publieke sector mbt veranderingsbereidheid van 50-plussers. Leeftijdsgenoten die zelf altijd in dezelfde sector hebben gewerkt zijn wat dat betreft het meest behoudend
- Stimuleren over te stappen
- Stimuleren overstap door ondersteuning bij kennis en ervaring bijscholing. Zekerheid om terug te keren, meer kenbaar maken van krapte
- Stimuleren overstap. Stimuleren beroepskeuze, overzicht bieden
- Stimuleren positievere arbeidsomstandigheden
- Stimuleren studie en omscholing, ontmoedigen andere sectoren
- Stimuleren studie in de betreffende richting. Salarissen en werktijden in de betreffende richting weer op een acceptabel niveau brengen.
- Stimuleren studies, subsidies etc.
- Stimuleren technische vakken en beroepskeuzes in onderwijs. Überhaupt investeren in beter onderwijs. En inderdaad omscholing.
- Stimuleren van (om)scholing.
- Stimuleren van aanzien van beroepen als verpleegkundige en leraar/docent - verminderen werkdruk door het verminderen van administratieve handelingen - meer geld beschikbaar stellen voor het aannemen van meer personeel in deze functies (en dan zorgen dat het geld ook daar terecht komt) - zorgen dat verpleegkundigen meer uren aan het bed kunnen maken en leraren meer uren voor de klas/met leerlingen kunnen maken (dus werkdruk verminderen)
- Stimuleren van bepaalde beroepen door informatie of geld beschikbaar te stellen. Goede arbeidsvoorwaarden creëren in die beroepsgroepen.
- Stimuleren van bepaalde opleidingen.
- Stimuleren van bepaalde opleidingen. En vooral zelf het goede voorbeeld geven door Talent te binden!
- Stimuleren van beroepskeuze
- Stimuleren van de kansen / mogelijkheden door de Rijksoverheid.
- Stimuleren van de sector, aantrekkelijker maken. Werkdruk verlagen (onderwijs)
- Stimuleren van dergelijke overstap middels subsidies en/ of bonussen. Als ik jonger was zou ik het zeker overwegen maar zo kort voor het pensioen niet meer
- Stimuleren van deze functies, dat kan al beginnen op de opleidingen, maar ook mogelijkheden bieden om mensen aan te nemen die bereid zijn om te scholen
- Stimuleren van een eenvoudige overstap. Diploma's moeten geen eerste vereiste zijn. Bijscholing en nascholing belangrijk maken. Werkgevers zouden dit mede moeten betalen.
- Stimuleren van een lange termijnvisie op beroepsonderwijs.
- Stimuleren van herintreders
- Stimuleren van het invullen van deze functies
- Stimuleren van het personeel
- Stimuleren van het vak als leraar, PABO als opleiding promoten
- Stimuleren van hogere beloningen en vermindering van het alles maar vastleggen van de uitgevoerde werkzaamheden. Dus minder administratieve verplichtingen.
- Stimuleren van initiatieven voor "overstappers".
- Stimuleren van job rotation
- Stimuleren van jongeren voor het kiezen van een opleiding die opleid voor lastig vervulbare functies.



- Stimuleren van kennisopbouw
- Stimuleren van krapteberoepen door aantrekkelijke regelingen en beter salaris.
- Stimuleren van krapteberoepen, en beter betalen in deze krapteberoepen.
- Stimuleren van nieuwe werknemers in deze terreinen. Struikelblokken in de functies waar mogelijk wegnemen (vaak zijn het banen die om verschillende redenen weinig aantrekkelijk zijn in het oog van de massa)
- Stimuleren van omscholen en opleiden van personeel.
- Stimuleren van omscholen en voorzien in adequate onderwijscapaciteit om dit mogelijk te maken
- Stimuleren van omscholen, subsidiëren van trajecten
- Stimuleren van omscholing
- Stimuleren van omscholing
- Stimuleren van omscholing en betaalbaar maken van onderwijs
- Stimuleren van omscholingstrajecten en overstap mogelijkheden, financiële voorwaarden scheppen om dit gemakkelijker te maken, inclusief verbeterd belastingstelsel voor grote bedrijven en 'zeer draagkrachtigen'.
- Stimuleren van onderwijs zodat deze beter past op de arbeidsmarkt, zorgtaken vallen steeds meer bij mantelzorgers, waardoor meer werken geen optie is.
- Stimuleren van opleidingen en omscholing.
- Stimuleren van opleidingen voor jongeren in de gewenste richtingen. Lagere belastingtarieven, betere beloning voor de krapteberoepen.
- Stimuleren van overstap.
- Stimuleren van overstapmogelijkheden en onderwijs in deze richting
- Stimuleren van overstappen
- Stimuleren van positieve arbeidsvoorwaarden in de sector
- Stimuleren van scholieren/studenten voor deze beroepen.
- Stimuleren van scholing door belastingvoordelen voor werknemers en werkgevers. Hoger loon voor leraren in alle sectoren. Techniek bijv. is niet interessant om les te geven omdat bedrijven meer betalen. Docenten vinden is daarom echt een probleem
- Stimuleren van scholing en omscholing, mogelijk met verbeterde beloning
- Stimuleren van scholing in krapteberoepen. Concurrerende arbeidsvoorwaarden creëren t.o.v. Bedrijfsleven.
- Stimuleren van studenten om voor de juiste opleiding te kiezen, aanbieden van regelingen voor omscholing.
- Stimuleren van voorwaarden voor de opleiding, maar zeker geen lagere toelatingseisen. Door werkdrukverlaging in het onderwijs (minder administratie).
- Stimuleren van werken en leren tegelijkertijd. Mensen aannemen en die opleiden in krapte functie
- Stimuleren van werkgelegenheid, verbeteren en handhaven arbeidsvoorwaarden incl behoorlijk salaris (zeker in onderwijs en zorgberoepen). Voorbeeldfunctie!
- Stimuleren van werkgevers deze te vervullen, evt met speciale regelingen
- Stimuleren van zij-instromen
- Stimuleren voor overstappen stimuleren om de juiste keuze voor opleiding te maken
- Stimuleren,
- Stimuleren, aantrekkelijk maken van krapteberoepen.
- Stimuleren, aantrekkelijk maken, faciliteren
- Stimuleren, arbeidsvoorwaarden, waardering, (helpen met) werven
- Stimuleren, faciliteren met gunstige voorwaarden
- Stimuleren, faciliteren van een eventuele overstap. Baangarantie, opleiding
- Stimuleren, faciliteren, opleidingen en salarissen
- Stimuleren, hindernissen wegnemen
- Stimuleren, kostendekkend plan, regie rol
- Stimuleren, motiveren, informatie geven aan kinderen en volwassenen over deze mooie beroepen
- Stimuleren, omscholing, prioriteren, financieren
- Stimuleren, promotie, mogelijk maken, regelingen bedenken die als vangnet kunnen dienen.
- Stimuleren, secundaire arbeidsvoorwaarden, promotie-campagnes.
- Stimuleren, subsidiëren, faciliteren van omscholen en traineeschappen
- Stimuleren, voorwaarden scheppen, voorbeeldgedrag
- Stimuleren. Wellicht zelfs met een financiële tegemoetkoming.
- Stimuleren/belonen
- Stimuleren/faciliteren/subsidiëren opleidingen



- Stimulerend
- Stimulerende blijvende maatregelen (scholing, salaris, verhuisondersteuning)
- Stimulerende functie.
- Stimulerende maatregelen
- Stimulerende maatregelen en positieve berichtgeving
- Stimulerende maatregelen in het algemeen
- Stimulerende maatregelen nemen, werken aan een goed imago van beroepen als docenten en verpleegkundigen.
- Stimulerende maatregelen treffen waardoor beroepen interessant worden/blijven
- Stimulerende maatregelen zoals promotie, beloning en regelingen die dit stimuleren
- Stimulerende maatregelen, beter salaris
- Stimulerende maatregelen.
- Stimulerende rol en mogelijkheden creëren om een overstap mogelijk te maken.
- Stimulerende rol waar het gaat om overstappen en faciliteren.
- Stimulerende voorzieningen creëren
- Stimulering
- Stimulering
- Stimulering (regelingen, subsidies)
- Stimulering / beloning
- Stimulering bepaalde opleidingen dmv studiebeurs oid
- Stimulering dmv financieel prikkels
- Stimulering dmv premies
- Stimulering door de overheid door middel van het sneller toegankelijker maken van dergelijke functies/beroepen. Er zou gekeken kunnen worden naar eisen in vergelijking tot het niveau en vaardigheden van betrokkene, zodat de opleiding wellicht niet langdurig gevolgd hoeft te worden. Mijn wens en daarbij te komen tot actie om in het onderwijs te werken is wellicht niet realistisch i.v.m. Het volgen van een full time studie van 4 jaar.
- Stimulering door premies en/of hoger salaris ligt voor de hand
- Stimulering door voorlichting, opleiding en/of financiële vergoeding aan te bieden.
- Stimulering om meer mensen voor krapteberoepen te interesseren. Aansluiting opleidingen op krapteberoepen. Krapteberoepen aantrekkelijk maken voor schoolverlaters en zij-instromers.
- Stimulering omscholen
- Stimulering omscholing werklozen, stimulering opleiding algemeen, sector onder de aandacht brengen bij studenten
- Stimulering opleiding tot deze beroepen, aantrekkelijker maken door salaris/arbeidsvoorwaarden te verbeteren.
- Stimulering te kiezen voor kraptefuncties
- Stimulering van deze opleidingen dmv salaris en reclame
- Stimulering van omscholingsmogelijkheden (financieel)
- Stimulering van ontwikkeling van personeel
- Stimulering van opleiding (de basis) , het beroep veel aantrekkelijker maken (meer salaris en doorgroeimogelijkheden, sneller opschalen), werkdruk/administratie verlichten, rechtspositie versterken (ouders hebben nu te vaak "invloed/inspraak die het lastig maakt om fatsoenlijk te functioneren") Ouders meer buiten de deur!!!!!!
- Stimulering van werkgevers en van werknemers.
- Stimulering via onderwijs/subsidiering
- Stimulering voor het volgen van bepaalde opleidingen en subsidiëring omscholing (zowel geld als tijd)
- Stimulering werkgevers om werknemers te laten bij of omscholen.
- Stimulering, aantrekkelijk(er) maken van krapteberoepen
- Stimulering, beleidsmatig, sturend op maatschappelijke noodzaak
- Stimulering, facilitering
- Stimulering, facilitering, bewustmaking,
- Stimulering, mogelijkheden scheppen
- Stimulering. Ik heb zelf, nadat ik geen werk kon krijgen als docent handvaardigheid het aanbod aangenomen om de opleiding "meer vrouwen (leraressen) in de elektrotechniek "te volgen. Ik heb daarna 15 jaar als docent Elektrotechniek in het MBO gewerkt.
- Stimulerings- en omscholingstrajecten opstarten zoals toendertijd de Pion-opleiding voor ICT-ers etc
- Stimuleringsactiviteiten gericht op werving; financiële ondersteuning bij omscholing; subsidies (die afgebouwd worden) aan werkgevers om medewerkers uit beter betaalde sectoren aan te



kunnen nemen; Instellingen meer gelden beschikbaar stellen voor betere beloning van deze beroepen.

- Stimuleringsbeleid
- Stimuleringsmaatregelen
- Stimuleringsmaatregelen
- Stimuleringsmaatregelen inzetten en landelijke aandacht creëren
- Stimuleringsmaatregelen mbt arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, mogelijkheden tot bijscholing.
- Stimuleringsmaatregelen treffen
- Stimuleringsmaatregelen vaststellen Actief wervingscampagne
- Stimuleringsprogramma's om mensen te motiveren een eventuele overstap te maken. Indien bereid de overstap te maken dan dit ook belonen.
- Stimuleringsregeling. De overheid heeft er zelf veel last van dat vacatures niet opgevuld worden, daarom hier veel energie steken.
- Stimuleringsregelingen
- Stimuleringsregelingen voor deze beroepen interessante arbeidsvoorwaarden prikkels in welke vorm dan ook
- Stimuleringsvormen
- Stoppen met "downsizen" van de inschaling van dergelijke functies zoals nu bij veel ministeries aan de orde is.
- Stoppen met bezuinigen en weer investeren in salaris en opleiding.
- Stoppen met de opleidingen waaraan de maatschappij geen behoefte heeft zoals allerlei tralala en zweefmolen opleidingen. De overheid heeft dit met zijn softe gezwam zelf gecreëerd, ik ga het niet voor de maatschappij oplossen.
- Strategisch opleidingsbeleid vormgeven op krapteberoepen
- Strategische visie en deze uitwerken naar maatregelen
- Studiefaciliteiten
- Studiefaciliteiten aantrekkelijk maken. Bv betaald studeren onder werktijd.
- Studiefaciliteiten, ook voor ouderen (10 jr voor AOW-leeftijd). Ik werd op mijn 55e al te oud gevonden om nog weer te gaan studeren. Er werd niet meer in mij geïnvesteerd. Dus ik zit nu mijn tijd uit.
- Studiekosten vergoeden Belastingvoordelen geven
- Studiekosten, behoud van salaris (behoud van functieschaal LC en tree, en daardoor niet helemaal opnieuw beginnen.
- Sturen beïnvloeden. Targets stellen en budget beschikbaar stellen
- Sturen in de studiekeuze door obstakels op het gebied van financiering en huisvesting uit de weg te ruimen. De functies aantrekkelijker maken door bijvoorbeeld betere secundaire arbeidsvoorwaarden en functiewaardering.
- Sturen in opleidingscapaciteit middels subsidiering
- Sturen met o.a. Opleidingen meer of minder financieel aantrekkelijk maken. Idem voor om en bijscholing
- Sturen op afstand: faciliteren extra ontwikkelmogelijkheden voor schaarse beroepen
- Sturen op opleidingen met numerus fixus en/of bonussen Krapteberoepen promoten werken aan het imago daarvan.
- Sturen op opleidingskeuzes
- Sturen, bijbetalen
- Sturen/stimuleren van studiekeuze richting de krapteberoepen; veel betere beloning van krapteberoepen (zoals leerkrachten p.o. En v.o.).
- Sturende rol met belasting voordelen
- Sturende rol stimulerende rol
- Sturende rol, maar ook de pensioengerechtigde leeftijd terug naar 65, dan heeft de jeugd de mogelijkheid in te stromen.
- Sturing
- Sturing
- Sturing
- Sturing
- Sturing
- Sturing / beleid / planning / financiële facilitering
- Sturing aanbod d.m.v. Opleidingen.
- Sturing in CAO en imago.
- Sturing op te volgen studierichtingen, eventueel met directe beloning/voordelen.
- Sturing van de opleidingen en geven van voorlichting.



- Sturing van nieuwe opleidingen en faciliteren van deze studies met betere leningsvoorwaarden en/of beurs.
- Sturing, in goede banen leiden
- Sturing, informatie, stimulering
- Subsidie
- Subsidie geven
- Subsidie in kosten
- Subsidie voor werkgevers, tegemoetkoming van de medewerkers, actieve sturing op werkzoekenden om zich te laten omscholen
- Subsidie, stimuleringsmaatregelen
- Subsidieregeling voor kansberoepen, via cao-onderhandelingen meer geld beschikbaar stellen voor beroepen waar de overheid over gaat, imagocampagnes e.d.
- Subsidiëren van opleidingen
- Subsidiëren van scholingen
- Subsidiëren, voorlichting, tijdelijke ontheffing bij omscholing
- Subsidiëring scholing, facilitering overstap. Aanbieden van hoger salaris in onderwijs
- Subsidies
- Subsidies
- Subsidies in omscholingstrajecten
- Subsidies voor het volgen van de opleidingen
- Subsidies voor moeilijk te vervullen banen
- Subsidies voor scholing
- Subsidies voor studiekosten
- Substantiële salarisverhoging leerkrachten
- Switch mogelijk maken.
- T.a.v. Het lerarentekort: Scholen krijgen een zogenaamd plan met wat ze allemaal kunnen doen. Bestuurders (etc) lachen hier hard om, er staan nl. Allemaal dingen in die allang gebeuren. Er is genoeg onderzoek dat laat zien wat er nodig is om meer mensen te motiveren om in het onderwijs aan de slag te gaan, daar moet op geïnvesteerd worden.
- Taakontwerp zodanig aanpassen dat meer mensen kunnen werken. Dus minder schapen met zes poten zoeken. 2x3poten is ook zes. Iedereen zoekt mensen die alles kunnen. Dat maakt het extra lastig.
- Technische scholing op een hoger niveau er bij op middelbaar niveau dus. Nu kun je pas na de mavo havo naar een technisch niveau.
- Tegemoetkoming in omscholingskosten. Voor een particulier kunnen die kosten flink oplopen.
- Tegengaan van overhead bijv. In het onderwijs. Dit kan door de definitie van wat is onderwijs helder te vast te leggen met daaraan gekoppeld dat al het andere dus overhead is. Dan zal blijken dat we zeer veel geld uitgeven aan overhead. Veelal gekld dat ook naar krapte beroepen kan gaan.
- Ten eerste aandacht voor de hoger opgeleiden van 45+ die geen ontwikkelingsmogelijkheden meer krijgen op de huidige arbeidsmarkt. Ten tweede weer ruimte op de arbeidsmarkt voor ontwikkeling. Nu wordt bij elke vacature het schaap met de vijf poten gevraagd. En is ervaring altijd een vereiste. Ervaring moet je ook ergens opdoen en daarvoor zouden werknemers open kunnen staan. Mensen die zich willen ontwikkelen zijn minstens zo gemotiveerd. Zij willen graag iets nieuws leren. In de huidige arbeidsmarkt is daarvoor geen ruimte. En dat is weer tegenstrijdig met het idee om een leven lang te leren. Zeker ouderen leren in hun werk en niet alleen door een opleiding te volgen. Ik hoop dat deze ruimte weer gaat ontstaan op de arbeidsmarkt.
- Ten minste systeemverantwoordelijkheid voor grote maatschappelijke voorzieningen. Beleid ontwikkelen om krapte tegen te gaan.
- Terugdringen regelgeving en vereiste administratie
- Tijdelijke detachering op vrijwillige basis. Met behoud van salaris plus een bonus. Het kan ook leiden tot bredere kijk op de maatschappij. Verplichte sociale maatschappelijke werkstages van een half jaar voor MBO en HBO. (zoals bij dienstplicht)
- Tijdelijke maatregelen binnen arbeidscontracten. Stimulering specifieke praktijkopleidingen
- Tijdig functie geschikte personen omscholen. Ook nagaan of de opleidingen die voor de krapte functies gevraagd worden aantrekkelijker gemaakt kunnen worden, zodat meer personen voor de opleiding kiezen. Ook andere factoren (salaris) die van invloed kunnen zijn bekijken.
- Tijdig opleidingsplaatsen openstellen bijv geen numerus fixus voor beroepen waar krapte in is
- Tijdig reageren op signalen die door belangenorganisaties worden afgegeven. De politiek reageert veelal te laat.



- Tijdig signaleren van aanstaande krapte en dat koppelen aan beleid ten aanzien van studies, migranten en stimuleren van aanbod voor bijscholing.
- Toekomstperspectief bieden Financieel stimuleren Belastingtechnische maatregelen om overstap te promoten
- Toeleiding van immigranten tot lastig vervulbare functies reguleren en equiperen.
- Toen ik was afgestudeerd was er ook een krapte in het onderwijs. Ik mocht toen een onderwijsstudie doen met behoud van uitkering. Het sneue is natuurlijk wel dat die kraptes bij onderwijs schering en inslag zijn terwijl ze voor de samenleving als een onaangename verrassing komen.
- Toepassen mobiliteitsbeleid in combinatie met uitbreiding ondersteuning (financieel en inhoudelijk).
- Toestemming hiervoor geven en uiteraard hier ook een budget aan te verbinden.
- Toezegging van geld, voorlichting over deze beroepen.
- Toezien dat objectieve toezichthouders ook daadwerkelijk controleren of het geld dat voor de sector is vrijgemaakt ook daadwerkelijk besteed wordt aan de juiste zaken. Maar ook vooral vooruit denken en geen hap snap beleid.
- Toezien op de manier hoe er op scholen (kiezende leerlingen) beroepen worden aangeprezen/zwart gemaakt worden, zorg dragen voor algemene opinie en groepen vertegenwoordiging.
- Totaal ander systeem in het onderwijs en enorme waardering en salarisverhoging onontbeerlijk
- Transparant een onderneming lijden, ik heb mijn ontslag aangeboden gekregen, terwijl ik al 20 jaar in het onderwijs werk en altijd goed heb gefunctioneerd. De overheid zou kunnen onderzoeken hoe dit zomaar kan.
- Treffen van stimuleringsmaatregelen
- Trekkersrol, voorbeeld te geven
- Trendonderzoeken voorlichting subsidiering/voorwaardenscheppend
- Uit ervaring weet ik dat er een TOTAAL verkeerd management en visie is bij gemeenten én belastingdienst. Steeds de verkeerde oncapabele mensen op leidinggevende functies zetten, mensen nu al een jaar doorbetalen die al een jaar niet werken, houding van gemeentemedewerkers van; ik zit hier goed en een ander doet mijn werk wel en is de hele dag aan het internetten, 3 van de 5 dagen (zo genaamd) thuis werken en ga zo maar verder. Kan er een boek over schrijven! Het is echt heel erg! Als je graag wilt werken, wordt je hersendood gemaakt. Er worden zelfs mensen bij de gemeente aangesteld om de mentaliteit te willen veranderen.... Trekken aan een dood paard... In een paar maanden was ze al weer vertrokken! Als men in het bedrijfsleven zo zou werken zoals hierboven gedaan wordt, zouden alle gemeentes failliet zijn! Dit is echt, GEEN verzinsel! Dit is de praktijk!
- Uitdragen het belang en de schoonheid van die functies/beroepen. Mensen uitdagen om de overstap te maken. Interessante en uitdagende overstap mogelijkheden creëren.
- Uitgebreidere opleidingsmogelijkheden en aantrekkelijker arbeidsvoorwaarden.
- Uitleggen dat bepaalde sectoren juist minder behoefte hebben aan personeel.
- Uitleggen wat er van de instellingen verwacht wordt en het niet aan de scholen zelf over laten.
- Uitnodigen en faciliteren van bijv. (snuffel)stages, vacaturebank voor tijdelijke opdrachten, voorlichtingsmateriaal (interactieve websites e.d.)
- Uitschakelen van perverse prikkels zoals subsidie verlenen aan schaarste beroepen waardoor er onevenredige concurrentie bestaat.
- Uitwisselen, rouleren
- Uitzendkrachten
- Vacatures publiceren gesprekken organiseren over lastig invoelbare vacatures scholingstrajecten verduidelijken
- Vacaturestop bij de politie opheffen. Gaan nu miljoenen weg voor inhuur van ,tijdelijk, personeel
- Vakgebied of sector interessanter maken. Overgang ook interessanter maken zodat je privé-omgeving er minder "last" van zal hebben
- Vakscholen zoals lts weer terug
- Vast dienstverband en werkdruk verlagen. Ouderen ook kans geven aangezien nu alleen gestuurd wordt op verjonging van de organisatie.
- Vaste contracten en goede arbeidsvoorwaarden, imagoverbetering
- Vb: wij hebben geen voertuigdocenten. Oudere monteur (rugklachten) omscholen.
- Veel aantrekkelijker maken door hoger salaris en meer hulp in de klas, waardoor ik niet altijd zo moe zou zijn en misschien dan ook meer zou kunnen werken.
- Veel beter belonen in krapte functies
- Veel beter dan voorheen voorspellen waar krapte gaat optreden!



- Veel collega's en ik blijven in hetzelfde beroep hangen vanwege (financiële) zekerheden. Als je kunt overstappen met behoud van zekerheden, opgebouwde rechten e.d. Zou het waarschijnlijk makkelijker zijn om de stap wel te maken.
- Veel eerder ingrijpen wanneer krapte dreigt te ontstaan en banen (ook salaris) aantrekkelijker maken
- Veel eerder nadenken over de te nemen maatregelen. Krapte in leerkrachten is al jaren geleden aangegeven. Maar er is niks mee gedaan, en nu mogen wij het weer zelf oplossen met alle gevolgen van dien.
- Véél gunstigere arbeidsvoorwaarden creëren incl salaris samen met werkgevers, gunstige voorwaarden bij studie creëren (bijv schuld kwijtschelden indien 10-15 jaar beroep uitoefenen, huursubsidie voor studenten in krapteberoepen), mensen uit buitenland halen, asielzoekers opleiden voor de zorg, ICT etc.
- Veel krapte binnen de overheid wordt veroorzaakt door de politieke wens te besparen op het ambtenaren-apparaat, zowel in aantal als in beloning.
- Veel meer geld bieden. En geld voor meer functies. Het is altijd ene geldkwestie en de politieke vraag hoeveel geld de overheid bereid is ergens in te investeren.
- Veel meer geld investeren voor hogere salarissen en minder werkdruk, zodat deze beroepen weer aantrekkelijk worden. We werken hier met mensen. Er is meer tijd nodig voor persoonlijke aandacht. Verder meer vertrouwen geven en overbodige administratie achterwege laten.
- Veel meer gelegenheid bieden aan ongeschoolden om een opleiding te volgen (doorstromen). Geef 1 oudergezinnen meer mogelijkheden voor kinderopvang (vergoeding) zodat werken aantrekkelijker wordt. Geef langdurige werklozen een kans (re-integratie).
- Veel meer inzet en bemoeienis van de overheid.
- Veel meer mogelijkheden scheppen om gedeeltelijk een overstap te maken. Daarmee bevorder je ook kennis uitwisseling tussen verschillende sectoren en kun je kwaliteiten van mensen veel meer benutten. Voor mij als werknemer wordt werken daardoor veel diverser en uitdagender en kan ik meer kanten van mijzelf benutten
- Veel meer reclame maken en een aantrekkelijke werkgever zijn
- Veel meer voorlichting
- Veel minder marktwerking in de zorg. Wordt de zorg minder duur en kan het personeel meer salaris krijgen. Werk al 45 jaar voor een hongerloon op een ic
- Veel reclame maken, subsidies toekennen
- Veel voorlichting geven aan jongeren en ouderen. Ouderen (40+) zouden zich kunnen omscholen als dit financieel e.d. Mogelijk word gemaakt. Maar ik heb niet het gevoel dat ouderen (40+) erg gewild zijn bij werkgevers. Men laat liever immigranten komen. Als deze immigranten na jaren niet meer kunnen werken mag de gemeenschap dit oplossen door ze bijstandsuitkeringen te geven.
- Veelal publieke sector, overheid bepaald mede budget voor personeel, direct loon en voorwaarden vooral. Wellicht ook imago
- Veiligheid
- Verandering regels die niet werken, frustreren, werkdruk verhogen
- Verbeteren arbeidsomstandigheden (werkdruk en imago) in het onderwijs.
- Verbeteren arbeidsomstandigheden en opstellen verduurzamingsbeleid oudere werknemers
- Verbeteren arbeidsvoorwaarden (m.n. Werkdruk) en betere communicatie over beroep van leraar
- Verbeteren arbeidsvoorwaarden en opleidingsmogelijkheden, publiciteit/voorlichting
- Verbeteren arbeidsvoorwaarden onderwijs en zorg en de financiering daarvan
- Verbeteren arbeidsvoorwaarden, iets meer rust in de eisen gesteld aan opleidingen etc.
- Verbeteren arbeidsvoorwaarden. Werving op scholen. Baanzekerheid melden
- Verbeteren loon, betere omstandigheden
- Verbeteren onderwijs
- Verbeteren positie van leraren
- Verbeteren secundaire arbeidsvoorwaarden trekt mensen over de streep (docenten vertrekken nu naar het bedrijfsleven omdat ze daar minder stress hebben); dus geef bvb minder werkdruk en meer contractzekerheid (dat was VROEGER voordeel van overheidscontracten, maar wordt afgebroken door makkelijker ontslag en minder vakanties dan vroeger....)
- Verbeteren van arbeidsvoorwaarden, waaronder salaris
- Verbeteren van de arbeidsomstandigheden
- Verbeteren van de mobiliteit woon-werkverkeer, tegemoetkoming in de kosten en huisvesting. Ik wil best in een ander gebied wonen, maar ik kan daar geen woning betalen. Ik wil ook niet iedere dag in de jaarlijks grotere files staan. Openbaar vervoer vlot ook niet, is zeer kostbaar en wordt niet vergoed.



- Verbeteren van het imago en betere arbeidsvoorwaarden
- Verbetering arbeidsvoorwaarden
- Verbetering arbeidsvoorwaarden.
- Verbetering salarissen
- Verbetering werkomstandigheden, salaris, secundaire arbeidsvoorwaarde verbeteren.
- Verbinden, stimuleren en verleiden
- Verbreding salarissen
- Vergroten van de aantrekkelijkheid van dergelijke beroepen in de publieke sector door substantiële verhoging van salaris, dan wel korting op inkomstenbelasting
- Vergroten van de aantrekkelijkheid, motiveren van jongeren om hierin door te studeren. Geven van toekomstperspectief in het vakgebied, want bezuinigen in de zorg leidt ertoe dat studenten iets anders gaan doen en zo creëer je zelf het tekort op termijn.
- Verhogen van Ambtenaren salarissen
- Verhogen van de aantrekkelijkheid door goede begeleiding bij en aandacht voor (loopbaan)ontwikkeling, betere salariëring, voldoende uitdaging en verantwoordelijkheden bieden, modernisering en flexibilisering van de organisatie.
- Verhoging salaris en vergroten maatschappelijke status
- Verhoging salarissen en betere arbeidsvoorwaarden
- Verhoging van de salarissen en betere werving
- Verhoog de salarissen. Breng de aparte kleuterweek terug: zo kunnen slechte rekenaars toch voor de klas (die nu nooit zullen slagen door die - zeer terechte! - toets).
- Verlagen werkdruk en hogere lonen.
- Verminderen regeldruk en meetcultuur
- Verminderen van de regeldruk, van al die controle procedures, van al die administratie en eindeloze ICT uitbreidingen of reorganisaties die nauwelijks tijdbesparend werken
- Verminderen werkdruk, kleinere klassen, imago beroep verhogen, marktconform salaris.
- Vermindering van de administratie in gezondheidszorg en onderwijs. Het georganiseerde wantrouwen neemt hysterische proporties aan: ik ben langer bezig met de verwerking van de tentamenresultaten dan met het hele nakijken. En dan hebben we nog visitatie, proefvisitatie, interne audit, midtermreview. Onder het mom van kwaliteitszorg en verantwoording afleggen. Maar in de tijd dat we met deze rapporten bezig zijn, kunnen we prachtige colleges ontwerpen.
- Vermindering werkdruk (onnodige werkzaamheden), vertrouwen schenken aan deskundigheid van leraren; betere salarissen; carrièremogelijkheden creëren
- Verpleegkundigen en docenten
- Verruiming secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Verruiming van budgetten voor gezondheidszorg (UMC's), werken in de gezondheidszorg aantrekkelijk maken.
- Versnelde opleidingen, kunnen volgen van opleidingen door bv subsidieregeling,
- Verspreid arbeid over geheel Nederland. Alles is gefocust op de grote steden. De grootste krapte bevindt zich in de Randstad. Ontzettend dure regio, veel reiskosten en reistijd. Maak het leuker en goedkoper.
- Verstandig beleid met voldoende uitdaging om jongeren te trekken of mensen te laten omscholen. Binnen de overheid is hier te weinig aan gedaan in het verleden en ook met cursussen bereikt men geen hogere schalen op eind functies, ouderen zijn dan afgeschreven
- Versterken van het imago van de publieke sector.
- Verzorgen van betere mobiliteit en betaalbare woningen in leuke buurten in gebieden waar krapte is.
- Via het onderwijs zouden er mooie stappen gemaakt kunnen worden. Onzinnige "leuke" opleidingen zouden geen crebonummer mogen krijgen. Vooral in het mbo zou hier aandacht moeten schenken. Zelf denk aan de opleiding VEVA. Het merendeel van deze studenten komt niet bij defensie terecht i.v.m. Keuringen, intelligentie en gedrag. Hier zitten veel potentiële vakwerkkrachten bij waar onze maatschappij juist om zit te springen, i.p.v. Ze op te leiden voor toekomstige militairen met de nodige psychische problemen waarmee ze terugkeren van uitzending naar oorlogsgebieden.
- Visie op onderwijs aanpassen en voortrekkersrol maatschappelijke discussie over verantwoordelijkheid en kerntaken school
- Visie, want de krapte komt niet uit de lucht vallen, je weet wat de demografische ontwikkeling is, je kent de status van de beroepen en je weet hoe hoog het salaris en de waardering is en ziet dan de tekorten al jaren van te voren op je af komen. Dus daar kun je op anticiperen door die beroepen aantrekkelijker te maken. Geen numerus fixus, fatsoenlijk salaris en de beeldvorming aanpakken



- Visie-ontwikkeling voor de (middel)landse termijn.
- Voeren van arbeidsmarktbeleid en opleidingsbeleid, wellicht een fiscale stimulans.
- Voldoende en tijdig opleiden van mensen, salaris ophogen een betere arbeidsvoorwaarden creëren
- Voldoende goede opleidingsinstituten en betere salariering
- Voldoende middelen vrijmaken zodat de functies daadwerkelijk kunnen worden ingevuld.
- Voldoende opleidingsmogelijkheden die aansluiten op het vakgebied. Aantrekkelijk maken door goed te betalen
- Voldoende opleidingsmogelijkheden en aantrekkelijke voorwaarden (helpen te) realiseren.
- Voldoende opleidingsmogelijkheden voor krapte-banen, beloningsdifferentiatie mogelijk maken. Eigen personeel tijdelijk 'uitlenen' aan andere sectoren.
- Voldoende opleidingsplaatsen creëren, lonen in de zorg en het onderwijs omhoog
- Voldoende opleidingsplekken en opleidingen
- Voldoende salaris verstekken en zeer duidelijk maken dat deze krapte rechtvaardigt om deze werknemers een beetje voor te trekken. Bij mij op school wonen de meeste docenten zo'n 20 à 30 km van hun werk, omdat de huizen, of de huur, niet te betalen zijn.
- Voor bepaalde beroepen of functies anders betalen . Onderwijs: minder lesuren. Werkdruk vermindering en opkrikken van status.
- Voor bepaalde functies een hoger salaris bieden.
- Voor de beroepen van de overheid zal de overheid mee moeten werken aan meer personeel, betere omstandigheden en lagere werkdruk. Dan hoeft het salaris ook niet zozeer omhoog. Als het salaris wel omhoog gaat en er verandert verder niks, dan is de situatie over 5 jaar weer het zelfde, geld lost dat maar eventjes op.
- Voor dit soort functies moet al tijdens schoolopleidingen worden geïnformeerd en geworven
- Voor het basisonderwijs: concurrerende salarissen, leerkrachten alleen voor lestaken en niet voor overblijftaken (continuroosters) inzetten.
- Voor het onderwijs: beter salaris. Vergeleken met mijn studiegenoten verdien ik veel minder en moet ik wel hard werken en veel overuren maken.
- Voor het VO: zorg dat de CAO-afspraken ook gefinancierd worden. Zorg dat werkdruk ook aangepakt wordt door de hoeveelheid werk te verminderen en verhoog de salarissen tot marktniveau.
- Voor sommige beroepen telt dat het aantrekkelijk gemaakt moet worden om er te werken. Salaris in het onderwijs b.v.
- Vooral als werkgever
- Vooral het (financieel) aantrekkelijker maken van deze beroepen. Veel werkdruk en verantwoordelijkheid dat niet altijd vertaald wordt in bijpassend salaris.
- Vooral het financiële aspect en de arbeidsvoorwaarden.
- Vooral in de zorg: regeltjes afschaffen, geld voor waardering en meer personeel. Voor ICT ondersteuning: meer inhoudelijke kennis eisen van managers. Op alleen aansturing op proces komen we er niet.
- Vooral in het opleiden van mensen en zorgen voor fatsoenlijke betaling en werkomstandigheden.
- Vooral onderwijs en zorg aantrekkelijker maken. Een leraar bo, politie agent verdienen bijzonder weinig en hebben geen carrièrekansen.
- Vooral vanuit beleid (creëren goede randvoorwaarden). Ook goed idee om eigen medewerkers te stimuleren naar een krapteberoep te gaan.
- Voorbeeldfunctie
- Voorbeeldgedrag
- Voordelen bieden aan mensen die in krapteberoepen werken of willen werken
- Voorkomen dat publieke dienstverlening, zorg en onderwijs kwalitatief verder afbrokkelen - maar dan moet de politiek wel meewerken in de vorm van consistentere beleid op middellange en lang termijn.
- Voorlichten, stimuleren
- Voorlichting
- Voorlichting
- Voorlichting
- Voorlichting aan jongeren om zich vooral te scholen voor de juiste (krappe) banen
- Voorlichting en arbeidsvoorwaarden verbeteren
- Voorlichting en betaalbaar onderwijs in combinatie met een fatsoenlijk salarisperspectief
- Voorlichting en betere beloning
- Voorlichting en evt financieren her en bijscholing cq omscholing
- Voorlichting en Financiële prikkels



- Voorlichting en mogelijkheden promoten
- Voorlichting en ondersteuning bij omscholen d.m.v. Verlaging collegegelden (en deze dan wel compenseren bij de onderwijsinstelling) en goed arbeidsvoorwaarden voor overheidspersoneel zodat de krapteberoepen ook financieel aantrekkelijk worden, zijn of blijven
- Voorlichting en stimulatie (financiële voordelen)
- Voorlichting faciliteren tussen bedrijven en onderwijs lange termijn "planning"
- Voorlichting geven
- Voorlichting geven.
- Voorlichting op opleidingen
- Voorlichting over de inhoud van de betreffende functies. Tevens moeten in veel van de ter voorbeeld genoemde functies de arbeidsvoorwaarden verbeterd worden. Waarom zorgen we niet beter voor de mensen die de zieken beter maken, de ouderen verzorgen en de toekomstige generaties opleiden? In het verlengde daarvan verdienen deze beroepen meer cachet te krijgen. Los van het belang van deze beroepen voor de samenleving wil geen kind later komen te werken in deze beroepen. Het moet weer appealing worden. Dat kan door verbeteren van arbeidsvoorwaarden en de wijze waarmee er over deze beroepen gesproken worden.
- Voorlichting over onderwijs mogelijkheden.
- Voorlichting over wat de betreffende beroepen inhouden, financiële ondersteuning bij omscholing (cursusgeld zowel als tijd wanneer de betreffende persoon vrij moet nemen om te kunnen leren/examen doen)
- Voorlichting stimuleren over baankansen voor studenten en scholieren, en werkgevers stimuleren om een bijpassend salaris te betalen
- Voorlichting, scholingsmogelijkheden
- Voorlichting, actief personeel werven, beroepen aantrekkelijk en meer toegankelijk maken.
- Voorlichting, financiering (om)scholing op alle niveau's
- Voorlichting, financiering bijscholing, in beeld brengen van de mogelijkheden enz.
- Voorlichting, ingrijpen waar nodig is - alleen vind ik de oplossingen die tot nu toe ingezet zijn, de scholen in een steeds slechtere positie zetten tov de markt.
- Voorlichting, mogelijke stimuleringsregeling, zorgen voor goede aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt (dus reeds starten met voorlichting, nemen van maatregelen binnen het onderwijs).
- Voorlichting, om-, her- en bijscholingsmogelijkheden, beloningsregeling
- Voorlichting, ondersteuning.
- Voorlichting, opleiding
- Voorlichting, opleidingen faciliteren, salarissen vergelijkbaar met bedrijfsleven, loopbaanontwikkeling stimuleren en afschaffen tijdelijke contracten!
- Voorlichting, overstap stimuleren.
- Voorlichting, regelgeving en scholing
- Voorlichting, scholing, arbeidsvoorwaarden
- Voorlichting, stimuleren.
- Voorlichting, stimuleringsregelingen
- Voorlichting, toegankelijk traject voor omscholing, baangarantie
- Voorlichting, vacaturebank, etc
- Voorlichting, verbeteren primaire arbeidsvoorwaarden
- Voorlichting, voorbeeld functie, aantrekkelijk maken voor potentiëlen
- Voorlichting; voorbeeldfunctie; informatievoorziening
- Voorlichtingscampagnes voor studenten en werkenden. Beperking aantal studenten voor bepaalde studies voor beroep en waar geen werk in is
- Voornamelijk in het onderwijsbeleid.
- Voorsorteren; employability stimuleren in die richting. Gesprek erover voeren. Bij (re)organisaties rekening hiermee houden. Intern opleiden, ook door training on the job en goed feedback geven. Functies anders inrichten, zodat het minder krap wordt.
- Voortgezet onderwijs: Lagere werkdruk regelen op cao-niveau (anders gaat het extra geld toch weer ergens anders naartoe), hogere salarissen (al jaaren vrijwel op de nullijn).
- Voortrekkersrol
- Vooruitblik onderwijs, stimulering, ondersteuning omschakeling, bijscholing
- Voorwaarde scheppend
- Voorwaarden en garanties creëren.
- Voorwaarden scheppen
- Voorwaarden scheppen dat mensen weer geïnteresseerd worden in dit soort beroepen.



- Voorwaarden scheppen die deze vakgebieden aantrekkelijk maken, zowel financieel als organisatorisch
- Voorwaarden scheppen die het aantrekkelijker maken dan het nu is
- Voorwaarden scheppen in de vorm van goede scholingsmogelijkheden, subsidies, betere beloning.
- Voorwaarden scheppen om makkelijk over te stappen met eventueel een terugkeergarantie
- Voorwaarden scheppen waarmee werkgevers makkelijker kunnen werven en de baan aantrekkelijker kan worden.
- Voorwaarden scheppend zijn in de vorm van consistent beleid, het weghalen van management lagen en bureaucratie, en meer gaan werken aan de bedoeling. De krapte beroepen worden geleefd door systemen en controle i.p.v. Professionaliteit en vertrouwen.
- Voorwaarden scheppende rol Zelf goede voorbeeld geven
- Voorwaarden verbeteren
- Voorwaardenscheppend
- Voorwaardenscheppend
- Voorwaardenscheppend, aantrekkelijker maken, verlichten werkdruk, salariëring,
- Voorwaardenscheppend: marktconforme beloning en doelmatigere organisatie van de ondersteunende dienstverlening.
- Voorwaardenscheppend, faciliterend: aantrekkelijkheid vergroten
- Voor zover daar de Rijksoverheid daar invloed op kan uitoefenen: mogelijkheden creëren om krapteberoepen aantrekkelijk te maken (onderwijs, zorg)
- VO-scholen besteden hun geld verkeerd en zeker niet voor scholing. Ik ben een zijinstromer maar carrière mogelijkheden zijn er niet.
- Vraag en aanbod = betere arbeidsomstandigheden
- Vrije studiekeuze is een groot goed maar de overheid kan meer nudgen en verleiden tot bepaalde beroepen. Met name door de nadelen van die beroepen (zoals toegenomen administratieve lasten) en de publieke beeldvorming daarover te bestrijden, en meer autonomie aan professionals te laten.
- Vroegtijdig anticiperen op demografische variabelen. Betere visie M.b.t. In- en uitstroom van mensen.
- Vroegtijdig inspelen en sturen op meer studenten richting krapteberoepen, voordat de krapte ontstaat. De overheid zou hier een grote rol in kunnen spelen.
- Waar mogelijk inkomens verhogen en secundaire arbeidsvoorwaarden aantrekkelijker maken (zorg en onderwijs); eventueel makkelijker maken voor arbeidsmigranten
- Waar wij het meeste tegenaan lopen is dat de salarissen binnen het onderwijs lager liggen dan het bedrijfsleven. De goede secundaire voorwaarden maken daarin te weinig goed, mensen zijn niet bereid om ~500 euro per maand netto in te leveren (of zelfs meer in sommige gevallen)
- Waarderen dwz betalen. Salarissen lopen ver achter op concurrerende sectoren
- Waarderen en hogere salarissen aanbieden
- Waardering van beroepen in vermindering van regelgeving en verhoging salaris
- Waardering via extra geld voor opleiding en salariëring.
- Waardering voor de krapteberoepen beroepen in termen van imago en geldelijke beloning. Algehele waardering voor de publieke sector uitdragen in plaats van het als een kostenpost (belastingenverspiller) te beschouwen.
- Waardering voor de werknemers en dat zit niet in het salaris!
- Waardering voor dergelijke beroepen verhogen
- Waardering, zowel financieel als beroepsmatig. Verhogen imago publieke sector.
- Waardering, financieel en aan iedereen duidelijk maken hoe belangrijk ons werk is
- Waarschijnlijk proberen de beroepen aantrekkelijker te maken bijvoorbeeld voor meer vergoeding.
- Wanneer zij overzicht hebben van vraag & aanbod, kunnen zij bijv. Diverse beroepsvelden koppelen a.h.w. Als uitzendbureau
- Wat ik ervaar is, dat als ik wil doorstromen er wordt gevraagd naar een afgeronde HBO opleiding. Mijn ervaringen die ik in de praktijk heb gedaan, tellen minder. Ik vind dat de praktijk ervaring en prestaties van personen ook hoort mee te tellen in het vervullen van de krapteberoepen.
- Wat impact kan hebben op infrastructuur in de maatschappij daar moet overheid interventies plegen.
- Weer en aantrekkelijke werkgever worden en vanuit de politiek gesteund worden in plaats van elke ambtenaar is er 1 teveel.
- Weer jongeren aannemen.



- Wegnemen belemmeringen voor samenwerken zoals heldere wetgeving/deregulering, wegnemen belemmeringen voor samenwerken (vreemde aanbestedingen en concurrentieregels), faciliteren kennisdeling en hergebruik goede oplossingen, openbreken IT-markt door stimuleren standaard (afspraken) etc. Common Ground is wat dat betreft een prima initiatief. Spelregels publiek/privaat gebruik (privacy, infobev. Etc om burgers zeggenschap te geven over eigen informatie en gebruik daarvan).
- Wegnemen van barrières (mn administratief/opleidingseisen). Strategische inzet van fiscale tools en/of subsidie (opleiding/'stages')
- Wellicht in de zin van postbus 51 spots, of door het promoten van specifieke rollen binnen de overheid. Defensie maakt tenslotte ook reclame, waarom dan de overheid niet?
- Werk aantrekkelijk maken in zowel salaris als arbeidsomstandigheden.
- Werk aantrekkelijker maken
- Werk aantrekkelijker maken
- Werk aantrekkelijker maken door betere CAO en salaris
- Werk aantrekkelijker te maken door bijv. Een hoger salaris te bieden. (dit geldt zeker voor het onderwijs)
- Werk met flexibel collegegeld. Dus opleidingen voor krapteberoepen moeten goedkoper worden. Ook moet het salaris van leraren omhoog om er een aantrekkelijk beroep van te maken.
- Werk van docent beter belonen. Administratie minder. Teveel administratieve verantwoording vereist.
- Werkdruk aanpakken, hoger salaris, zeggenschap vergroten
- Werkdruk aanpakken; momenteel gebeurt dit al een "beetje" maar niet voldoende! Opbrengst gericht werken (met erg grote druk vanuit werkgever!!!!) En passend onderwijs gaat mijn inziens niet samen. Dit verhoogt de werkdruk !
- Werkdruk binnen aanvaardbare proporties houden en passende salariering; eens een keer tijdig een CAO afsluiten die tevens marktconform is.
- Werkdruk en belastingdruk verlagen.
- Werkdruk en salaris binnen het onderwijs
- Werkdruk onderwijs verlagen en salarissen verbeteren
- Werkdruk verlagen door meer geld; meer personeel
- Werkdruk verlagen zodat er minder verloop is in de functies die lastig te vervullen zijn zoals in de zorg en het onderwijs. Dus niet alleen zorgen voor meer nieuw opgeleide mensen
- Werkdruk verlagen, b.v. Minder lesuren per week en betere betaling bij (semi-) overheid
- Werkdruk verminderen
- Werkdruk voor die specifieke beroepen verlagen. De enige reden dat er nog leerkrachten zijn is dat ze bevoegen zijn. Maar die bevoegenheid neemt snel af door de werkdruk.
- Werkdruk, sociale status en salariering zijn belangrijk. Aan al deze factoren kan iets gedaan worden door de overheid.
- Werkdrukverlagende maatregelen en gelijktrekking van het salaris met het VO.
- Werkdrukverlaging, betere salarissen, verbetering imago
- Werkdrukverlaging, sector aantrekkelijker maken door salarisverhoging toep te passen
- Werkdrukverlichting!!!!!! Door de bezuinigingen van de afgelopen jaren zijn er onlogische werkverhoudingen geschapen. Met minder mensen meer werk verstouwen, maar de kwaliteit mag niet achteruit gaan. Werken al jaren met onderbezetting. Burnout en RSI klachten nemen toe
- Werkdrukvermindering in het onderwijs en dan met name het randgebeuren zou een grote verbetering op kunnen leveren. Het gaat dan om vergaderingen, vernieuwingen e.d.
- Werken aan imago verbetering Investeren in goed onderwijs Betere inschaling
- Werken aan imago, werken in de overheid aantrekkelijker maken voor studenten, beloning.
- Werken aan verbetering van deze krapte
- Werken aantrekkelijk maken. Maar ook dat bestaande voorzieningen bekend zijn en gebruikt worden
- Werken bij rijk en gemeenten aantrekkelijker maken, en vergoedingen en secundaire arbeidsvoorwaarden meer in balans brengen met de commerciële bedrijven.
- Werkgeversrol Overheidsverantwoordelijkheid voor maatschappelijke taken
- Werkloze en statushouders e.d. Moeten werken.
- Werklozen omscholen of verplichte stage laten doen en bij gebleken geschiktheid omscholen
- Werklozen ondersteunen / financieren opleidingsbanen
- Werklozen stimuleren om een opleiding/omscholing te doen, indien men hier niet aan meewerkt, uitkering verminderen. In de huidige maatschappij zijn er genoeg mensen die het verrekken om te werken!



- Werklozen verplichten te gaan werken.
- Werklust verhogende maatregelen Goede salariering
- Werknemers kostenneutraal laten omscholen.
- Werknemers polsen, uitdagen, mogelijkheden bieden.
- Werknemers tijd en ruimte geven een lastig vervulbare functie te kiezen. En kijken naar salarisverhoging.
- Werkomstandigheden aantrekkelijker maken.
- Werkomstandigheden verbeteren en beter betalen.
- Werkomstandigheden verbeteren, administratieve druk verlagen, belastingdruk verlagen / beloning aanpassen.
- Werkvloer beter betalen.
- Werven
- Werven (continu en niet ineens een golf en dan weer niets) en binden door het aantrekkelijk te maken en te houden.
- Werven en extra belonen
- Werven van jong talent en beloningssysteem om te compenseren voor loonachterstand bij omgeschoolden.
- Werven, aantrekkelijk maken van kraptesector door aanbieden van goede arbeidsvoorwaarden
- Werving
- Werving
- Werving Meer geld naar gezondheidszorg, betere salarissen voor verpleegkundigen. Strakker sturen op salarissen van hoogste management.
- Werving , aantrekkelijker maken
- Werving Arbeidsvoorwaarden
- Werving draait op volle toeren, salaris is de drempel. In het verleden hadden dit soort mensen een "roeping", dit is nu sterk verminderd. De "roeping" zit nu meer in de financiële waardering.
- Werving en scholing
- Werving en selectie
- Werving, (om)scholing, financiële prikkels.
- Werving, betreffende functies aantrekkelijker maken
- Werving, duidelijkheid, salaris, beter secundaire voorwaarden, betere vergoedingen
- Werving, interessant maken, marktconforme compensatie.
- Werving, inzetten op verbetering onderwijsaanbod op vraag arbeidsmarkt.
- Werving, omscholing, vergoeding/salarisverbetering
- Werving, opleiding en extra financiering
- Werving, randvoorwaarden, aanbieden (om)scholingsmogelijkheden, dwang/verplichting bij langdurige werklozen.
- Werving, scholing, salarissen
- Werving.
- Werving/promotie vanaf de middelbare school, goede cao
- Wervingsacties, aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, goede arbeidsomstandigheden
- Wet- en regelgeving: zorgen voor ruimte, mogelijkheden
- Wet van vraag en aanbod toepassen en moeilijk vervulbare beroepen beter belonen.
- Wetgeving, subsidies
- When you pay peanuts, you get monkeys. Beter salariering, minder regels en lagere werkdruk. Kleinere klassen, meer geld voor vernieuwing, betere facilitering cursussen.
- Wij ervaren krapte in technische beroepen, De opleidingen kunnen veel aantrekkelijker gemaakt worden.
- Wijzen op de bijzondere/specifieke overheidstaak - salaris- en arbeidsvoorwaardenmaatregelen
- Wijzen op positieve aspecten
- Wijziging regelgeving die voor teveel werkdruk zorgt
- Ze aantrekkelijker maken door beter salaris, minder werkdruk en betere carrièremogelijkheden (onderwijs)
- Ze moeten eens gaan luisteren naar de mensen van de werkvloer. En dat betekent minder administratie, faciliteren voor passend onderwijs, meer salaris. Het beroep heeft totaal geen uitstraling meer door de hoge werkdruk en weinig salaris. Als stagiaires merken wat ze moeten doen, haken ze af. En de leerkrachten van nu zitten aan hun limiet met gevolg veel langdurig ziekteverzuim. En daar heeft de overheid wel degelijk een grote hand in gehad.
- Ze positief onder de aandacht brengen, beter belonen en ruimte creëren zodat mensen binnen hun functie meer mogelijkheden hebben



- Ze zijn zelf de werkgever. Dus AANPAKKEN.
- Ze zullen de beroepen beter moeten belonen en zorgen voor duidelijke eenvoudige regelgeving waarbij de bureaucratie veel minder wordt. Mensen (uit het werkveld) die er verstand van hebben gebruiken om invulling te geven aan beleid.
- Zeer divers: voorlichting, stimuleren in salarisopties, in opleiding
- Zeker in het onderwijs gaan binnenkort moeilijke tijden aanbreken i.v.m. De vergrijzing. Ik zie collega's niet tot hun AOW-leeftijd doorwerken, vanwege de toegenomen werkdruk.
- Zeker voor wat betreft het onderwijs het beroep aantrekkelijker maken door betere salarissen en werkdrukvermindering.
- Zelf opleiden en goed groeipad (in ieder geval) financieel aanbieden
- Zet hier maar wat meer geld tegenover
- Zich meer praktisch richten en zich profileren op studenten die opleidingen volgen voor genoemde functies om talenten of belangstellenden aan te trekken voor de publieke zaak. Naast de studie meteen praktijkplekken aan deze studenten aan te bieden zodat zij het werk in de praktijk kunnen 'proeven'.
- Zicht krijgen op welke behoeftes erc waar zijn en waar er overschot aan personeel is. Aanbieden van specifieke omscholingstrajecten en regelingen die het voor werknemers aantrekkelijk maakt om over te stappen
- Zie. Eerdere antwoord mbt belastingheffing
- Zij hebben dit ook laten gebeuren in diverse sectoren. Defensie, onderwijs en zorg.
- Zij hebben zich de afgelopen jaren tijdens de crisisjaren geen betrouwbare werkgever getoond. Salarissen op nul en arbeidsvoorwaarden zijn afgepakt. Hierdoor is de overheid geen goede werkgever, ik raad ook iedereen af om hier te gaan werken.
- Zij kunnen de publieke sector de helpende hand bieden door verbeteren van wet en regelgeving en omscholing te verbeteren. Denk bijvoorbeeld aan het UWV en een meer actieve rol daarin.
- Zij kunnen maatregelen invoeren die de overstap naar een krapteberoep aantrekkelijker maken dan blijven in de huidige sector/beroep
- Zij kunnen verschillende instanties met elkaar in verbinding brengen doordat zij overkoepelend zijn.
- Zij moet de juiste voorwaarden scheppen zodat deze beroepen aantrekkelijk worden
- Zij moet het werken aantrekkelijker maken
- Zij-instroming, flexibele contracten faciliteren
- Zij-instroomprogramma's
- Zoals altijd met vraag en aanbod, moet je zorgen dat je aantrekkelijk(er) blijft (bent) voor de mensen. Andres gaan ze weg en/of moet je ze via omwegen voor veel hogere prijzen inhuren.
- Zoals bij het lerarentekort al gebeurt: informatie, premies en kortingen.
- Zoals we dat ook ervaren in het onderwijs: geef mensen autonomie in hun werkzaamheden en beperk het administratief dicht timmeren van alle werkzaamheden als daarmee slechts een schijnbare transparantie mee wordt verkregen. Geef teamleiders en directeuren minder salaris en haal een groot aantal van deze mensen van hun functie af.
- Zolang de politiek niet bereid is het onderwijs in zijn algemeenheid serieus te nemen, denk ik niet dat er iets gaat gebeuren eerlijk gezegd. 4 jaar geleden had men al fors en structureel moeten investeren. Hoe zit het met lerarentekorten in de ons omringende landen? Volgens mij valt er nog veel te leren.....
- Zolang de rijksoverheid niet inziet dat specialisten meer waard (financieel) zijn dan de zoveelste manager of beleidsmedewerker, zal er weinig aan veranderen. Het is dan aantrekkelijker om in de private markt je salaris te verdienen.
- Zorg dat de rijksoverheid competitief wordt met het bedrijfsleven in de arbeidsvoorwaarden en een betrouwbare werkgever
- Zorg dat deze beroepen aantrekkelijk worden, niet perse door salarisverhoging, maar wellicht meer door het instellen van goede secundaire arbeidsvoorwaarden en het benadrukken van de zingeving van het specifieke beroep. En zorg dat de opleidingen goed toegankelijk en breed bekend worden.
- Zorg dat deze lastig vervulbare beroepen interessanter worden (qua beleving, salaris, e.d.)
- Zorg dat het werk aantrekkelijk blijft. Een aantal beroepen zijn kapot bezuinigd (verpleging/verzorging, onderwijs, politie) De overheid heeft deze krapte aan zichzelf te wijten
- Zorg dat je mensen bindt. Voorwaarden zijn al jaren erg sober
- Zorg dragen voor een klimaat in de krapteberoepen waarbij de werknemer in die beroepen willen blijven werken, het aantrekkelijk maken van deze beroepen waardoor kandidaten er weer willen gaan werken (en het gaat daarbij niet altijd om het salaris)
- Zorg en onderwijs



- Zorg er voor dat de studenten IT onderricht krijgen o.a. Programmeren in meerdere talen.
- Zorg er voor dat de studiekeuze aansluit bij de vraag. Makkelijk gezegd, maar moeilijk uit te voeren. Een leerling kiest nou eenmaal enkele jaren voordat hij of zij de arbeidsmarkt betreedt en in die jaren kan de behoefte naar mensen met een specifieke opleiding verandert zijn. Maar de keuze geheel vrijlaten, zoals nu het geval is, heeft ook zo zijn nadelen.
- Zorg er voor dat het financieel aantrekkelijk is. En stop ermee die pensioen leeftijd omhoog te gooien
- Zorg iig voor een data bank waar inzicht is welke stappen er mogelijk zijn voor wie wat wil.
- Zorg voor aantrekkelijke arbeidsomstandigheden
- Zorg voor de juiste opleidingen. Maak deze beroepen aantrekkelijk en keer de bezuinigingen op de zorg en onderwijs om naar diepte-investeringen. Vergeet de marktwerking, zorg voor voldoende publiek noodzakelijke invulling. En breng de balans terug tussen publiek en privaat.
- Zorg voor een betere werkomgeving en meer salaris
- Zorg voor een eerlijk salaris: VO loopt meer dan 30% achter. Zorg voor goede primaire arbeidsomstandigheden: max. 25 leerlingen per klas, goede ICT-faciliteiten. Zorg voor goede secundaire arbeidsomstandigheden zoals: recht op uittrekking na 40 dienstjaren, ziektekostenregeling (beloofd, maar nooit gerealiseerd!).
- Zorg voor extra geld om kandidaten aan te trekken
- Zorg voor goede campagnes, zorg goed voor de oudere werknemers, trek er geld voor uit en ontregel de zorg
- Zorg voor goede studiefinanciering (dus niet zoals nu) voor 18+ en vul deze aan met goede studie financiering voor mensen boven de 45 voor om en of bijscholing en bovenal zorg er voor dat mensen ook daadwerkelijk kunnen verhuizen voor hun werk. Ook voor de laatste 5 jaar dus voor het pensioen; hiervoor zijn o.a. Afspraken met banken nodig. Zij belemmeren onder het mom van financiering risico's
- Zorg voor huurwoningen voor leraren, verpleegkundigen, etc.
- Zorg voor juiste beloning
- Zorg voor ruim te veel opleidingsplaatsen, er vallen studenten af en er gaan mensen met vervroegd pensioen
- Zorg voor speciale, aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en probeer iets te vinden wat onderscheidt met het bedrijfsleven.
- Zorgberoepen beter betalen.
- Zorgdragen dat er oplossingen komen. Dit samen met private partijen.
- Zorgdragen voor adequate opleidingen en stageplaatsen, ook het zelf in dienst nemen van personeel ipv alles uit de markt willen trekken.
- Zorgdragen voor betere werkomstandigheden en betere salariëring. Het niet zoeken in allerhande vage opleidingen of verdere differentiatie van bijv. Het verpleegkundig beroep. Het controlerende juk verwijderen zodat het beroep gewoon uitgeoefend kan worden.
- Zorgdragen voor goede arbeidsvoorwaarden.
- Zorgdragen voor passende(r) beloning
- Zorgen dat aanzien van deze beroepen verbetert. Dit kan door keihard achter de beroepsgroepen te gaan staan. Geen controle, vertrouwen op de professionaliteit en bekwaamheid van de werknemers. Geen administratieve onzin, laat mensen doen wat ze doen zonder paarse krokodillen, onnodige formulieren etcetera, het toverwoord is vertrouwen! Goede salarissen en goede secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Zorgen dat baan aantrekkelijker wordt. Deel vd werkdruk verminderen door andere invulling van taken binnen het onderwijs
- Zorgen dat banen waar nu krapte is juist worden betaald. Het onderwijs, de zorg zijn bij een slechte economie de eerste waar gekort wordt. Nooit een inhaal van de gemiste verhogingen.
- Zorgen dat barrières in wetgeving en arbeidsvoorwaarden die werkzekerheid belemmeren worden weggenomen.
- Zorgen dat de basis goed is, financieel en qua arbeidsvoorwaarden. Sommige aspecten zijn beter niet aan de markt over te laten, bijvoorbeeld in de zorg.
- Zorgen dat de betaling beter wordt. Als je ziet wat HBO-verpleegkundigen verdienen ten opzichte van andere HBO-opgeleiden en je kijkt naar de zwaarte van het beroep (incl. Nachtdiensten), dan is het geen wonder dat veel mensen stoppen met dit werk (ondanks hun roeping) of er geen opleiding in gaan volgen.
- Zorgen dat de betreffende opleidingen aantrekkelijk worden voor schoolverlaters, aanbieden omscholingstrajecten tegen gunstige voorwaarden.
- Zorgen dat de focus niet alleen ligt op techniek/ICT stimuleren dat beroepskeuzeadviseurs op scholen meer aandacht hieraan schenken
- Zorgen dat de functie aantrekkelijk wordt met primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.



- Zorgen dat de goede mensen opgeleid worden. Dus sturen in de keuze van studies e.d.
- Zorgen dat de overheid aantrekkelijker wordt als werkgever voor deze krapteberoepen en niet - zoals nu - achter het net vist.
- Zorgen dat de overheid een aantrekkelijke werkgever wordt: betere primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en maatwerk willen leveren
- Zorgen dat de werk voorwaarden optimaal zijn
- Zorgen dat dergelijke beroepen aantrekkelijker worden door betere salariering en goede arbeidsvoorwaarden.
- Zorgen dat deze beroepen aantrekkelijk worden gemaakt in salaris en aanzien
- Zorgen dat deze beroepen aantrekkelijker worden gemaakt door beter loon en betere arbeidsvoorwaarden
- Zorgen dat deze beroepen aantrekkelijker worden.
- Zorgen dat deze functies aantrekkelijker worden: zowel financieel als qua imago
- Zorgen dat deze sectoren aantrekkelijk worden voor jonge mensen
- Zorgen dat dit soort functies aantrekkelijker worden door goede arbeidsvoorwaarden en salarissen..
- Zorgen dat er een goed salaris komt zodat de Rijksoverheid aantrekkelijk wordt om te werken. Ik ben jurist en zie dat de werkgevers in de private sector voor jongeren aantrekkelijker zijn betere arbeidsvoorwaarden (in geld) . De secundaire arbeidsvoorwaarden zijn voor hen nog niet interessant.
- Zorgen dat er een hogere beloning komt voor personeel in zorg en onderwijs, deze mensen verdienen veel te weinig in relatie tot ontwikkelaars van high tech-toepassingen als kunstmatige intelligentie. De overheid dient een beter gebruik van menselijke intelligentie te subsidiëren, niet de kunstmatige.
- Zorgen dat er meer en betere kandidaten komen door meer te investeren in beter onderwijs
- Zorgen dat er met meer waardering wordt gedacht over de mensen op de werkvloer (werken aan positief imago)/ zorgen dat directies achter hun personeel staan (onderwijs: leerlingen hebben soms vrij spel/ grenzen worden gevraagd (ze schreeuwen erom) maar te weinig gegeven/ salaris en arbeidsvoorwaarden verbeteren, hiermee is een begin gemaakt maar het is nog lang niet genoeg
- Zorgen dat er voldoende gekwalificeerd personeel wordt aangenomen....
- Zorgen dat er voldoende geld ter beschikking wordt gesteld!
- Zorgen dat er voldoende mensen in die richting opgeleid worden door die opleidingen aantrekkelijker te maken.
- Zorgen dat er voldoende mensen worden opgeleid: numerus fixus en numerus clauses afschaffen en meer geld en middelen naar het hoge onderwijs
- Zorgen dat er voldoende opgeleide mensen zijn, heropleidingscursussen organiseren.
- Zorgen dat er weer respect komt voor deze beroepen. Werkdruk verlagen en een beter salaris.
- Zorgen dat het beroep aantrekkelijk wordt. Op het moment hebben de besturen in het onderwijs teveel macht. Zij willen het personeel zover mogelijk uitmelken en iedere 'werkdrukverlaging' wordt omgezet in een werkdrukverhoging. De enige manier om onderwijs aantrekkelijk te maken bestaat uit drie componenten. Goede beloning, minder uren voor de klas en het allerbelangrijkste is dat de 'werktijdfactor' flink omhoog gaat (de tijd voor voor- en nawerk). Nu is deze werktijdfactor zeer laag en moeten docenten enorm veel extra taken of lessen geven om uit te komen.
- Zorgen dat het in verhouding met andere vergelijkbare beroepen aantrekkelijk blijft (financieel, secundaire arbeidsvoorwaarden, waardering, veiligheid, sociale veiligheid, vertrouwen, minder (beperkende / controle) regels)
- Zorgen dat het onderwijs aantrekkelijk wordt. Salaris niet alleen op basis van functieboek, maar ook op basis van vraag en aanbod
- Zorgen dat het onderwijs en zorg vanuit de menselijk maat kunnen worden beoefend (het zijn nu beroepen waarin het afrekenen - het rendementsdenken centraal staat).
- Zorgen dat het salaris en de werkdruk acceptabel is voor meer mensen om in deze zware HBO-functie te (gaan of blijven) werken.
- Zorgen dat het salarisoniveau minimaal hetzelfde wordt als buiten de publieke sector. Ik zie nu mensen vertrekken naar commerciële bureaus om vervolgens ingehuurd te worden om hun oude werkzaamheden uit te voeren.
- Zorgen dat het werken in de publieke sector aantrekkelijk blijft. Veel arbeidsvoorwaarden worden steeds meer genormaliseerd, aangepast naar de arbeidsvoorwaarden voor bedrijven. Maar de lonen blijven flink achter. Geen wonder dat mensen kiezen om zzp'er te worden of terug het bedrijfsleven in te gaan werken.
- Zorgen dat krapteberoepen goed beloond worden



- Zorgen dat krapteberoepen goed worden gefaciliteerd en toe blijven zien op de kwaliteit van de nieuwe instromers
- Zorgen dat lonen marktconform stijgen! Aanzien van functies verhogen.
- Zorgen dat mensen beter worden betaald
- Zorgen dat mensen die een opleiding hebben waarmee ze moeilijk aan het werk komen worden omgeschoold naar een krapteberoep in de publieke sector.
- Zorgen dat onderwijs hier goed op ingesteld is. Het verbaast mij bijvoorbeeld dat er op de middelbare school van mijn kinderen nauwelijks aandacht is voor ICT en informatievoorzieningsgerichten denken.
- Zorgen dat opleidingen aantrekkelijker worden. En zorgen dat de banen in krapteberoepen aantrekkelijker worden, bijvoorbeeld door beloning, secundaire arbeidsvoorwaarden, terugdringing overdaad aan administratie en registratie.
- Zorgen dat opleidingen goed aansluiten, opleidingen met baangarantie, hierin intensief samenwerken met de vragende partij (waar de krapte wordt ervaren)
- Zorgen dat salaris goed is, stimuleren van omscholen
- Zorgen dat studenten gerichte opleidingen kunnen volgen, bijvoorbeeld voor keuringsarts veterinaire (nu alleen diergeneeskunde) En goed in beeld hebben waar problemen ontstaan, zodat deze kunnen worden aangepakt
- Zorgen dat umc's voldoende kunnen opleiding in een voldoende divers zorgaanbod, inclusief basiszorg. Zorgen dat mensen niet via uitzendbureau's tegen hogere tarieven bij elkaar worden in gehuurd.
- Zorgen dat vraag en aanbod bij elkaar komen
- Zorgen voor betaalbare woningen en goede salarissen.
- Zorgen voor betere arbeidsomstandigheden en hoger salaris.
- Zorgen voor betere arbeidsvoorwaarden en salaris bij bijv leraren. Zorgen dat techniek en technische functies meer door meisjes vrouwen worden gekozen.
- Zorgen voor betere arbeidsvoorwaarden en werkdrukverlichting
- Zorgen voor betere beloningen, minder werkdruk, minder regelgeving, opleidingen aantrekkelijker maken.
- Zorgen voor betere salariering gemeente-ambtenaren, behoud van vakantiedagen bij de 'normalisering' ambtenarenstatus.
- Zorgen voor betere salariering; controle daarop bij scholen (die schrappen steeds meer van het salaris af); betere sociale omstandigheden scheppen (woon- en gezondheidskosten). Als docent in de randstad kun je geen vrije sector woning betalen. Als je niet lekker woont, zorgt dat voor veel stress. Dus is het niet logisch om meer werk (lees: "stress") aan te nemen.
- Zorgen voor betere salarissen en arbeidsvoorwaarden.
- Zorgen voor concurrerende primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden t.o.v. Het bedrijfsleven.
- Zorgen voor dat de publieke sector een aantrekkelijk werkgever is. Ruimte in arbeidsvoorwaarden bieden bij schaarste
- Zorgen voor die randvoorwaarden nodig om te zorgen dat voldoende mensen opgeleid kunnen en willen worden in de krapteberoepen.
- Zorgen voor een aantrekkelijker beroep, door salaris, werkdruk aan te passen
- Zorgen voor een beter carrièreperspectief.
- Zorgen voor een beter salaris en voor vermindering van de werkdruk
- Zorgen voor een concurrerende beloning!
- Zorgen voor een eerlijk salaris en vermindering van de werkdruk
- Zorgen voor een goed arbeidsbeleid. Marktwerking klinkt maar we gaan daar nu de nadelige gevolgen van zien.
- Zorgen voor een goed salaris en uitstekende secundaire arbeidsvoorwaarden
- Zorgen voor een goed, snelle opleiding
- Zorgen voor een goede CAO voor universitaire medische centra
- Zorgen voor een lagere werkdruk, minder administratie, betere beloning.
- Zorgen voor genoeg aanbod van onderwijs in deze sectoren en daar goed reclame voor maken.
- Zorgen voor gerichte en betaalde opleiding.
- Zorgen voor goed primaire en secundaire (marktconforme) arbeidsvoorwaarden.
- Zorgen voor goede (om)scholing, Rijksacademie. Budget ter beschikking stellen voor sectors met krapteberoepen.
- Zorgen voor goede / gunstige mogelijkheden om over te stappen / om te scholen.



- Zorgen voor goede arbeidsvoorwaarden, hogere salarissen, aantrekkelijker beroep. Niet alle maatschappelijke problemen bij de scholen leggen, meer wijzen op de verantwoording van ouders en verzorgers.
- Zorgen voor goede condities zoals salaris en pensioen. Ook waardering voor het beroep als docent
- Zorgen voor goede omstandigheden
- Zorgen voor goede opleidingen, goede arbeidsvoorwaarden, salariëring
- Zorgen voor goede opleidingsplaatsen en mensen belonen die de overstap mogelijk maken, begeleiders etc
- Zorgen voor goede randvoorwaarden om het beroep aantrekkelijk te maken of te houden.
- Zorgen voor goede werkomstandigheden in de breedste zin
- Zorgen voor gunstiger arbeidsvoorwaarden, zowel primaire arbeidsvoorwaarden als secundaire.
- Zorgen voor het aantrekkelijker maken van deze beroepen door bijvoorbeeld betere salarissen/vergoedingen. Opleidingen bekend maken. Banengarantie als mogelijk. Ev deeltijdopleidingen stimuleren
- Zorgen voor informatie over deze beroepen, maar ook (vooral in het onderwijs) ontwikkelen van een carrièrepad. En zorgen dat de mensen in zorg en onderwijs eindelijk eens fatsoenlijk betaald krijgen voor hun belangrijke werk.
- Zorgen voor maatschappelijke waardering (onderwijs), betere arbeidsomstandigheden (werkdruk, salaris waarmee je fatsoenlijk een gezin kunt onderhouden etc). Niet alles op onderwijs afschuiven (beschermd rol)
- Zorgen voor marktconforme salarissen in de collectieve sector.
- Zorgen voor meer geld voor het onderwijs.
- Zorgen voor minder papier winkel en het beroep beter te waarderen en zorgen dat er toezicht is op het uitvoeren en dat je goed behandeld wordt als werknemer en niet te zien als poppetje maar als een volwaardig mens die weet hoe het moet.
- Zorgen voor opleidingen
- Zorgen voor opleidingsplaatsen
- Zorgen voor toegankelijkheid van de beroepen en baangarantie/zekerheid is zeker van belang.
- Zorgen voor voldoende aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, beperken loon-wig, beroepskeuzen en opleidingen.
- Zorgen voor voldoende beloning en waardering
- Zorgen voor voldoende beroepsperspectief en voldoende middelen
- Zorgen voor voldoende mensen die de juiste opleiding volgen, voor de krapte beroepen. Dus niet zozeer omscholen, maar structureel betere verhouding tussen studenten-aantallen en arbeidsmarkt.
- Zorgen voor voldoende opleidingsmogelijkheden (nieuwe aanwas + omscholing)
- Zorgen voor voldoende opleidingsplaatsen
- Zorgen voor voldoende studiemogelijkheden
- Zorgen voor waardering van het onderwijs en nu eens echte fatsoenlijke maatregelen nemen. Meer salaris alleen laat mijn werkdruk niet afnemen. De salarissen moeten omhoog, maar vooral de werkdruk naar beneden. De overheid financiert ons dus moet daar iets mee doen!
- Zorgen voor waardering, betaling en goede randvoorwaarden Als je mensen belangrijk vindt, toon dat dan
- Zorgvuldig vervullen van vacatures in deze gebieden.
- Zowel Defensie als de gezondheidszorg. Met name in de gezondheidssector zijn veel medewerkers met ander werk bezig dan het eigenlijke vak in de gezondheidszorg. Totaal verkeerd management die zich voornamelijk met bijzaken bezig houdt dan met kwaliteit en capaciteit voor de patiëntenzorg zelf. Schandalig!!
- Zowel in de zin van invloed op de politiek als als goed werkgever
- Publieke campagnes - stimuleren werkgevers om personeel om te scholen
- Goed salaris bieden - carrièremogelijkheden - werkdruk verlichten
- Voldoende beloning aanbieden - opleidingen stimuleren door werkervaringsplaatsen aan te bieden
- Meer werving -meer opleidingen
- Pluspunten rechtspositie verder uitbouwen en etaleren. Voordelen werken publieke sector laten zien
- In onderwijs meer nadruk op kansrijke opleidingen - werk besparende innovatie stimuleren in sectoren met veel krapte - deugdelijk eigen arbeidsmarktbeleid



- Zorgen dat Er voldoende mensen worden opgeleid. -- zorgen dat hwet feminiene primair en secundair onderwijs minder nadruk legt op cultuur/muziek -- zorgen dat bedrijfstukken hun verantwoordelijkheid nemen voor beroepsopleidingen -- zorgen voor goede Zij-instroom opleidingen -- investeren in betere samenwerking tussen MBO/HBO/WO
- Faciliteren opleiding nieuwe leraren in V.O. en P.O. - onderzoek naar motivatie leraren - onderzoek naar werkdruk en werkstress - begeleiding nieuwe leraren - doorgroeimogelijkheden leraren in loopbaan - meer tijd voor verdere scholing en het doen van (wetenschappelijk) onderzoek door leraren - salarissen in onderwijs verbeteren

Heeft u nog opmerkingen over dit onderzoek?

- De organisatie binnen het VO moet hoognodig op de schop!
- In de "werkelijke wereld" zijn de grenzen tussen de verschillende vakgebieden aan het vervagen. Dit betekent ook dat lesprogramma's om scholen en voor professionals moeten veranderen. Vakgebieden als milieu of Energie bevatten meerdere kennis gebieden (biologie, aardrijkskunde, geologie, techniek, maatschappij, gedrag, meteorologie, etc) waardoor juist moet worden gericht op generalistische opleiding ipv specialistische opleidingen. En dus op helicopterview ipv microscoop.
- Ik mis nog wel wat beroepen met krapte op de arbeidsmarkt, namelijk specialisten geluid, lucht, veiligheid, bodem zijn schaars
- Goed dat er aandacht aan besteed wordt.
- Zou meer moeten gebeuren en breder.
- Het zou fijn zijn als er eindelijk iets met deze onderzoeken gedaan zou worden. De situatie in het onderwijs wordt echt onwerkbaar.
- Er is sprake van groot achterstallig onderhoud in de publieke sector. Met alleen meer personeel ben je er nog niet.
- Ik ben bijna 60 jaar en zou graag wat minder gaan werken, maar dat is helaas nog niet aan de orde. Ik hoop dat dat ik over twee jaar minder kan gaan werken als het dan nog in de cao staat.
- Misschien moet men niet alleen kijken wanneer iemand met pensioen kan gaan, maar of hij ook een jaar lang kan doorwerken bij de zelfde werkgever. Momenteel kan men eerder stoppen maar er mag niemand langer door werken in het onderwijs. (althans in onze organisatie)
- Krijgen we het resultaat nog te zien.
- Ik denk niet dat deze vragen tot helder zicht op de problemen gaan leiden.
- Voor mijn specifieke tak van werk: het is tijd om de arbeidsvoorwaarden van werknemers in het VSO echt duurzaam aan te pakken.
- Het is jammer dat werkgevers in de gezondheidszorg het werven lijken te doen zoals zij altijd gewend zijn. Alleen werven is niet voldoende, een beroep voor de 'het hele leven' is niet van deze tijd. Het is jammer dat er niet op opleiding en carrière wordt ingezet.
- Een grote aanlegroute om te eindigen met vragen over lesgeven? Wat is de bedoeling? Het lijkt of er een gewenst resultaat is beoogd, een gewenste boodschap...
- Omdat ik inval heb ik steeds met andere werkgevers te maken. Het is daarom heel moeilijk te controleren of ze het goede salaris overmaken. Vaak zit daar ook nog een salarisverwerker tussen. Ik heb het idee dat iedereen maar wat doet. Soms werk ik in een maand voor vijf verschillende scholen. Per gewerkte dag krijg ik dan een ander bedrag betaald. Dat is gek vind ik. Erger is dat ik er zelf nul controle op heb. Wanneer ze mij altijd 20 euro te weinig uitbetalen kan ik dat nergens controleren. Niemand heeft daar grip op. De invallers al helemaal niet. Datzelfde geldt voor UWV en Belastingdienst. Bovendien weet je ook nooit wie wanneer wat uitbetaald. Het is een heel onzekere bron van inkomsten. Een van de redenen waarom er te weinig invallers zijn en waarom jonge leerkrachten vaak al snel uit het onderwijs verdwijnen naar een beter betaalde baan met meer zekerheid. Minister Slob noemt dat dan slecht werkgeverschap maar dit is al jaren de realiteit. De Rijksoverheid moet daarom m.i. De r
- Ik hoop op gevolgen voor de te nemen besluiten komende periode
- Veel algemene vragen en weinig diepgang
- Vragen zijn wel heel erg algemeen, had wel iets concreter gemogen.
- Begin zo snel mogelijk weer met een soort van LTS, MTS. Gewone vakmensen opleiden en de goeden studeren vanzelf wel verder door.
- Er werd niet doorgevraagd bij het item of je nog naast het lesgeven een andere taak/functie hebt. Dat zou nog best relevante informatie kunnen opleveren.
- Volgt er een terugkoppeling van de resultaten?



- Hopelijk wordt er eindelijk wat mee gedaan. Tot nu toe wordt er veel gepraat, maar is het vooral verandering en verslechtering ipv. Verbeteringen
- Contact opnemen vanuit het rijk voor mogelijkheden voor het volgen van opleidingen wordt erg gewaardeerd. Het worden af geserveerd door iemand van het ministerie die in mega inhoudelijke antwoorden geeft, wordt niet gewaardeerd door een gedreven leerkracht die mogelijkheden ziet!! Petra Karssens
- Haast is geboden
- Hou ik even voor me
- Weinig diepgang
- Als je al aangaf dat je werkzaam bent in een arbeids-krap beroep word je alsnog gevraagd of je de overgang naar een arbeidskrap beroep zou willen maken.
- Er is niet naar leeftijd gevraagd. 2. Na mijn pensioenleeftijd wil ik graag nog actief zijn, niet fulltime, wel zinvol. Ik denk dat meer ouderen dat wel willen. Omscholen door een hele opleiding te volgen is dan een te lange weg. En wie gaat een training/korte omscholing het betalen?
- Vraag me af wat er met de uitkomsten van alle onderzoeken gebeurt
- Ben benieuwd naar de andere commentaren
- Ik mis de mogelijkheid van deels een baan in een krapte-beroep. Bv. 8 uren in de week lesgeven en dat de huidige werkgever dit faciliteert.
- Eenvoudige vragen en vraag me af wat u aan dit onderzoek heeft. Het lijkt mij sterk dat door deze vragen een oplossing of conclusies getrokken kunnen worden. Dan zou het onderwerp wel heel eenzijdig belicht zijn
- Mijn inziens kunnen deze enquêtes met behulp van nieuwe technieken zoals HTML5 en javascript veel interactieve gemaakt. Als ik al heb aangegeven dat ik in het onderwijs werk zou de enquête al direct daarop toegespitst kunnen worden. Dan kan in nog kortere enquêtes direct tot de kern worden gekomen.
- Vragen naar het verschijnsel van de zij-instromers ontbreken.
- Ik ga misschien een graad in het onderwijs halen. Ten eerste omdat je je altijd wat nieuws moet leren om je te blijven ontwikkelen (eigen verantwoording). Daarnaast door een graad te halen in het onderwijs heb ik altijd werk en inkomen voor mijn gezin.
- Ik heb persoonlijk geen last van de beroeps-krapte in het primair onderwijs, ik ben namelijk invaller met een vast contract; dus bij krapte worden mijn keuzemogelijkheden groter
- Bij de vraag over de rol van de overheid: ja of nee is wat scherp gesteld. Ik zou graag nuance aanbrengen. Ja, mits bv.
- Ik ga met pensioen, dus.....
- Wat is de Rol van de Werkgever Zelf? Wordt een bepaald beroep echt aantrekkelijk gemaakt.
- Triest hoe slecht MBO-3 (praktisch), in vergelijking met MBO-4 beloont word. Zeker in vergelijking met HBO waar 10 in een dozijn afstuderen. En MBO-3 waar geen kip meer op zit. Beetje eigen schuld van de overheid met hun beloningsbeleid, we zijn in dienst om de prijs/kwaliteit op niveau te houden. Echter straatmakers zijn uitstervend.
- Helaas jammer dat bij de krapte beroepen, de chauffeurs en technische ondersteuning niet benoemd worden, gemeentes laten hier een enorm gat vallen omdat zij niet markt conform belonen waardoor nieuwe instroom uitblijft
- Misschien wek ik de indruk dat ik geen plezier heb in mijn werk, dit is niet zo. Met de mensen waarmee ik dagelijks de klus moet klaren werk ik met veel plezier, alleen het management is om te janken. 80% van hun tijd besteden zij aan 20% van hun slijmende medewerkers. De anderen zijn zelfsturend en zorgen dat het werk gebeurt.
- Goed om aan mee te doen.
- Ik werk op een HBO, maar als ondersteunende dienst logistiek/facilitaire dienstverlening. Misschien was daarom deze vragenlijst niet helemaal op mij afgestemd.
- Juist bij de overheid staan teveel paarse krokodillen dat zou veel beter moeten reorganisatie bij de politie is vooral in de ondersteuning een ramp ligt echt al jaren op dramatisch niveau daar heeft de executieve organisatie echt veel last van
- Het is jammer dat er o.a. In de zorg en het onderwijs krapte is. Was ik jonger geweest, had ik wellicht voor het onderwijs gekozen, omdat ik me daar wel thuis zou voelen. Echter, is door privacy en andere beleidsmaatregelen, zoals kinderen niet meer mogen in de kraag mogen vatten of ze woordelijk flink op hun "donder" mogen geven, is het onderwijs, denk ik, minder aantrekkelijk geworden. Bovendien nemen ouders niet hun verantwoordelijkheid qua opvoeding, want die vinden dat de school of de sportclub maar moet opvoeden (ik chargeer uiteraard). De tijden zijn veranderd en ik heb diep respect voor de vrouwen/mannen die in de zorg en het onderwijs werken.
- Het onderzoek had wat mij betreft nog uitgebreider gemogen.



- De laatste vraag over lesgeven in huidige functie Ik heb de laatste 11 jaar praktijk les gegeven aan toekomstige bedrijfs automobielen monteurs ter voorbereiding op het civiele diploma (E)BAT maar sinds kort niet meer ivm diensverlating FLO.
- Ik zou graag naar het transport / logistiek overstappen. Ik ga alleen €4 per uur minder verdienen, dit weerhoudt mij ervan om over te stappen. Minder salaris werkt o.a. In mijn pensioen door.
- Leuk onderzoek hoop dat er ook daadwerkelijk wat mee gebeurt.
- Krapte op de markt ontstaat ook doordat de 50-plusser niet of nauwelijks toegang krijgt binnen de arbeidsmarkt. Wordt al gauw afgeschreven als behoort niet tot de doelgroep. Ik denk dat je met deze groep aan te nemen minder krapte op de arbeidsmarkt krijgt. Help deze grote groep mensen die graag willen werken en vaak meer gemotiveerd zijn dan de jongere job-hopper.
- Ik mis de mogelijkheid om terug te gaan naar de vorige vraag. Ik wilde een antwoord aanpassen, maar dit was niet mogelijk.
- Lesgevende taken nu niet, maar ik mis de vraag of ik ze wel kan vervullen en waarom ik dat dan niet doe
- Probeer er iets mee te doen, anders ontstaat er door vergrijzing in mijn sector(DJI) een groot probleem. Gemiddelde leeftijd in mijn functie is al 50+.
- Het nut van dit onderzoek zie ik echt wel, maar wat er met de uitkomst (die weet ik ook al) gaat gebeuren weet ik niet. Of misschien weet ik dat ook al. Heel veel operationele budgetten gaan verloren aan niet-operationele activiteiten. Dit gaat weer ten koste van mogelijkheden om personeel aan te kunnen nemen. Het is een beetje kip en ei verhaal
- Leuk om op deze wijze zelf eens na te denken.
- Hopelijk kom ik niet verbitterd over?? Ben dit zeker niet, maar zie wel maatschappelijke processen waarvan ik iets van vind.
- Zelf ben ik momenteel ook mantelzorger en heb daardoor geen tijd voor uur-uitbreiding.
- Beetje raar dat de provincies niet alfabetisch staan.
- Op zich goed, maar ik vraag mij af of hier echt iets mee gedaan word.
- Ik werk al vanaf mijn 17 en heb er nu al 47 jaar opzitten en moet nu nog 3 jaar voor ik met pensioen kan gaan. Hou hier maar eens een onderzoek naar wat deze mensen er van vinden
- In de publiekssector zie je vaak dat mensen op hun plek blijven, omdat ze niet inhoudelijk bekend zijn met andere beroepen. Onbekend maakt onbemind. Als een enthousiaste medewerker uit die richting zou vertellen wat hun beroep inhoud en hoe een werkdag eruit ziet zouden mensen zich er een beter voorstelling van kunnen maken. En misschien wel enthousiast worden.
- Ik werk bij de politie. Die is niet genoemd als groep waar krapte is. Toch kampt de politie binnen nu en 5 jaar met een tekort van 10.000 mensen, dat meer als 15 % bedraagt van de totale sterkte
- Je kon geen vraag terug wijzigen!
- Ik ben 60 en een overstap is voor mij niet zinvol. Ik heb nu vast werk en die zekerheid is doorslaggevend, maar de functieschalen in de gemeente waarvoor ik werk zitten gemiddeld een schaal lager dan bij de meeste andere gemeenten in de buurt. Een landelijk besluit zou hiervoor fijn zijn.
- Ik hoop dat er echt iets gedaan wordt met de uitkomsten hiervan. Door te denken in oplossingen kun je problemen oplossen.
- Een beetje reactief dit onderzoek. Ik zou verwachten dat er al eerder (in ieder geval) onderzoek zou worden gedaan naar deze trend.
- Houdt oog en heb zorg voor de lagere loonschalen. Deze mensen hebben we het meest nodig om het werk gedaan te krijgen.
- Misschien goed om rekening met zelfsturende teams, waar geen sprake is van een leidinggevende.
- Managers krijgen te veel betaald t.o.v de werkvloer. Terug naar kleinschaligheid.
- Ik heb 40 jr met veel plezier mijn werk gedaan. Echter ben blij dat ik met pensioen kan. Het tegenwoordige beleid bij de overheid staat mij tegen. In veel overheid/semi-overheids instellingen werken veel mensen op de werkvloer onder tijdsdruk "te weinig personeel en te veel overbodige administratieve taken" om de hoge heren in te dekken. Met vriendelijke groet.
- Mijn man is zelfstandig in de klein metaal (maken van stempels matrijzen en ontwikkelen waarvoor hij ook meerdere patenten heeft) maar het opleiding niveau is schrikbarend laag dat hebben we gemerkt aan de stagiaires in de loop der tijd. Hetzelfde ondervindt onze zoon een zelfstandige in de yachtbouw (hout) daar geldt hetzelfde. Onze dochter werkt in een ziekenhuis apotheek en ook daar hetzelfde ze weten van alles een beetje maar veel te weinig van het vakgebied.



- Een beroep in de gezondheidszorg is een zwaar beroep, het mag ook wel beter betaald worden.
 - Ik geef in lichte mate onderricht / en ik heb me bereid verklaard door te groeien in mijn functie. Als ik jonger was moest ik mij omscholen, mijn werk sterft uit
- Vanwege mijn leeftijd niet erg zinvol
- Er is in meer banen krapte dan hier werden genoemd. Daar had ik wel iets over willen invullen.
- De grote vraag: Wordt hier überhaupt iets mee gedaan???
- Als je bijna met pensioen gaat (4 jaar) ga je niet zo gauw meer over naar een andere functie.
- Bij meer uren willen werken: geen mogelijkheid om aan te geven hoeveel uur je al werkt, m.n. Full time
- Leeftijd speelt naar mijn mening ook een belangrijke rol maar daar wordt niet naar gevraagd.
- Ik vond het raar dat de politie niet bij de krapte beroepen stond. Ook hier neemt de druk echt toe. We krijgen de noodhulp nog maar nauwelijks gevuld.
- Hoop dat er werk kan worden gemaakt voor werkdrukverlichting, zeker in de zorg en het onderwijs. Zie bij beiden de gevolgen van dichtbij.. En er staat een potentiële ramp te gebeuren....
- De rijksoverheid is een goede werkgever met sociale aspecten maar laat ze ervaren collega's ook doorgroeien in hun rol en hun voorwaarden. Als er ook nagedacht wordt over een strategie, want over 20 jaren zijn echt heel veel ambtenaren met pensioen. Als dit probleem nu niet wordt aangepakt, dan wordt het alleen maar groter dan het misschien over 20 jaar is. En mijn antwoorden zijn niet negatief bedoeld maar oprecht vanuit mijn persoonlijke ervaring die ik heb gezien in mijn directe (werk)omgeving. Daarnaast krijg ik ook vaak aanbiedingen maar wil ik mijn werk nog bij de rijksoverheid blijven vervullen.
- Succes met het verloop van dit onderzoek...Ik ben benieuwd naar de conclusies/ aanbevelingen (op de korte en langere termijn...)...
- Hopelijk gaat er op korte termijn iets veranderen in deze sector want zo is het niet lang meer vol te houden voor het personeel.
- Hopen dat het iets oplevert.
- Ja, vragenlijst is onduidelijk op wie deze gericht is. Niet alle antwoordmogelijkheden zijn van toepassing. Eerst duidelijk doelgroep definiëren.
- Ga over 2 jaar met pensioen dus blijf zitten waar ik zit
- Qqq
- Ik kijk er naar uit dat deze rol opgepakt gaat worden. Succes
- Ik miste vragen over de relatie tussen krapte en flexwerk. Mijn inschatting is dat meer mensen de overstap naar krapte-sectoren zullen maken als ze daar echte vaste functies kunnen krijgen, zonder de bestaansonzekerheid die flexwerk met zich meebrengt.
- Geef als Rijksoverheid het goede voorbeeld ; regeren is vooruit zien en niet bij de waan van de dag blijven!
- Ja ik hoop echt dat jullie er aan bij kunnen dragen en beseffen dat de overheid als werkgever aantrekkelijk moet blijven en niet achter moet lopen op het bedrijfsleven. Dat zou het werk en de publieke functie ten goede komen.
- Kon niet terug naar de vorige vraag.
- Als vb ik zie mezelf niet voor een klas staan. Ik doe elektrotechniek Maar in de praktijk (stage, etc) mensen begeleiden, kennis delen sta ik wel voor open . Dit is volgens mij ook wel mogelijk in mijn werkgroep.
- Ik ga over 3 maanden met pensioen, dus omscholen e.d. Is niet meer aan de orde. Daar zijn mijn antwoorden ook aangepast.
- Zorg dat er vanuit hoog nivo , dus boven de bestuurders met het personeel gepraat wordt voordat de leegloop nog groeten wordt! Umc Utrecht kan bijvoorbeeld nog maar 500 van de 800 bedden open houden bij gebrek aan verpleging. De intensive care kan amper 2 van de 3 IC 's bemannen en de leegloop zet door, wordt slechts gemaskeerd door een groot aantal zzp-ers.
- Ik hoop dat er wat aan gedaan wordt.
- Volgens mij is de krapte veel breder dan in het onderzoek gesuggereerd wordt. Maar toegegeven het zijn wel minder belangrijke beroepen. Maar goed geschoold personeel is schaars. Wellicht is het niveau van scholing behoorlijk achteruit gegaan. Dat zou zeker een punt van aandacht moeten worden.
- De vragen sturen een bepaalde richting op. Er is geen ruimte om een kleine uitleg bij de antwoorden te geven die wel nodig is om de antwoorden duidelijk te maken.
- Hypothetische vragen
- Ik hoop dat de overheid mijn antwoorden of die van een panel nodig heeft om te snappen wat er nodig is. De politiek krijgt de overheid waarvoor zij betalen.



- Voor mij die bijna aan het eind van zijn ambtelijke loopbaan staat geen echt relevant onderwerp.
- Van krapte op de arbeidsmarkt merk ik weinig omdat de gemeente waarin ik werk weinig vacatures openstelt in verband met bezuinigingen.
- Misschien kunt u eens aandacht besteden aan de waanzin van de zogenaamd zelfsturende teams!
- Er werd helemaal geen leeftijdsindicatie gevraagd en die is m.i. Essentieel bij de vraag naar bereidheid tot omscholing en/verandering. Het invullen gaat niet echt lekker op een smartphone (schermbreedte en tekstverloop slecht afgestemd).
- Ik heb een aanstelling voor 40 uur, meer werken is dan geen optie. Ik wil wel doorwerken na het bereiken van mijn pensioenleeftijd tot mijn 70ste, deo volente
- Lesgeven is geen taak van mij maar wel coaching, trainingen geven en ontwerpen. De aansluiting zou er dus wel zijn.
- Ja, biedt ook aan toekomstige studenten in het voortgezet onderwijs gepaste en financiële mogelijkheden om een bepaalde opleiding te volgen voor beroepen waarop krapte heerst.
- Fijn als we snel door vragen worden geloodst maar misschien toch iets meer keuzes bieden en /of meer ruimte voor opmerkingen.
- Graag actie!
- Dit is mijn laatste onderzoek waar ik aan mee doe omdat ik met pensioen ga. Veel succes verder met de onderzoeken
- Te veel stress, regelgeving formuliertjes invullen etc. En agressieve werkomgeving en risico met een te grote beperking om op te treden tegen agressie tegen een minimaal salaris
- Hopelijk gebeurt er eens iets!
- Het is me onduidelijk wat de bedoeling is van dit onderzoek.
- Er wordt gevraagd waar iemand werkzaam is. Ik heb geen idee waar belastingdienst, BCAO onder valt. Kerndepartement? Uitvoerende dienst? Wat anders?
- Vanwege leeftijd ga ik geen overstap maken. Die reden kon ik niet goed aangeven.
- Ja. Naast de krapte op de door u genoemde werkgebieden speelt dit nu heel erg bij dienstverlenende organisaties of afdelingen; zoals Wmo-consulenten en adviseurs al dan niet in de wijk. Nieuwe mensen kunnen eisen stellen t.a.v. Salaris, zittende mensen worden niet gecompenseerd, daar zou ik aandacht voor willen. Ik werk heel graag bij mijn werkgever en denk er niet over om weg te gaan. Een gevoel van onrecht t.o.v. Zittende mensen ervaar is in deze wel.
- Er moet vooral aandacht komen voor blijvende scholing
- Begrijp niet helemaal wat deze vragen lijst gaat opleveren. Het lijkt op vragen naar zaken die al bekend zijn
- Les geven? Is ook stagiaires begeleiden?
- Vreemd dat de waterschappen niet in het lijstje van overheidsorganisaties staat.
- Hopelijk wordt deze en andere informatie daadwerkelijk meegenomen om dit grote probleem aan te pakken. Ik werk nu bijna 28 jaar in de gezondheidszorg en de nood in nog nooit zo hoog geweest als nu. Tegenwoordig moet je op karakter dit mooie beroep vol weten te houden, met alle bezuinigingen, weinig personeel en tevens terug gezet worden in salarisschaal in dezelfde functie. Er gebeuren echt zaken die mi niet door de beugel kunnen.
- Op sommige vragen treft het te kiezen antwoord niet toe
- Mis de mogelijkheden om te bespreken wat de publieke sector nog voor heeft tov bedrijfsleven. Maw: waarom zou je nog gemeente ambtenaar willen zijn? (Mede met oog op normalisering arbeidsvoorwaarden)
- Het is niet gek dat mensen de zorgsector uit rennen. Er valt echt niet meer te werken.
- Ik hoop dat er wat mee gedaan gaat worden.
- Goed en actueel onderzoek
- Geen opmerkingen. Erg zinvol
- Ik ben niet zeker, maar het zou kunnen dat ik zelf in een krapteberoep zit
- Nmm heeft het weinig zin je om te laten scholen wanneer in de praktijk blijkt dat het voor 50+ niet eenvoudig is om ergens aan de slag te komen. De bereidheid tot omscholing is aanwezig echter de baanzekerheid die daarop moet volgen niet. Leeftijdsdiscriminatie.
- Wat gebeurt er met de uitkomsten?
- Er is geen krapte op de arbeidsmarkt. Werkgevers hebben teveel noten op hun zang. Overgekwalificeerde mensen vragen voor hetzelfde werk als 10 jaar geleden en hen daarbij lager inschalen. Het staat bol van dergelijke vacatures. Rond mij heen worden mensen bij bosjes afgewezen terwijl ze voldoen aan de vacature eisen. Degelijke, goed opgeleide, aangename, hardwerkende mensen. Hoezo krapte!



- Ik ben opgeleid om voor de klas te staan. Mijn levenspartner is werkzaam in het onderwijs als directeur. Zij komt iedere avond als een dweil thuis van het werk en valt om 21.00 uur in slaap op de bank. Niet echt een aanbeveling om in het onderwijs te gaan werken. Dat is extreem slopend werk dat bovendien in het primair onderwijs zwaar onderbetaald wordt.
- Succes ermee! Ik denk dat lesgevende taken vooral zijn weggelegd voor oudere ambtenaren, voor hen zou het aantrekkelijk moeten zijn de laatste 5 jaren voor het pensioen de jongere generatie les te geven, in te werken of bij te scholen. Je zou hiermee bijvoorbeeld een extra pensioentoeelage kunnen verdienen wanneer men zich hiervoor inzet.
- Voor mij als stafmedewerker (P&O) is een overstap naar een andere sector relatief makkelijk. Ik kreeg echter bij het beantwoorden van de vragen het gevoel dat daar niet helemaal rekening mee gehouden was.
- Ben inmiddels 65 jaar. Vragen heb ik beantwoord alsof pensioen nog niet voor de deur staat.
- Ja, zou best tot decent willen omscholen als de voorwaarden beter zijn voor docenten.
- Het invullen was af en toe niet zo duidelijk. Ik werk nl bij inspectie gezondheidszorg en merk op die wijze (bij inspectiewerk) de krapte op de arbeidsmarkt. Mogelijk heb ik sommige vragen vanuit mijn werk ingevuld en sommige vanuit mijzelf.
- Er was een vraag of ik er last van had...ja was mijn antwoord....echter bij de volgende vraag bleek dat niet de invulling te zijn van de vraag...kortom vraagstelling was niet goed
- Wat is het daadwerkelijke probleem: een tekort aan de 'juiste mensen' of de prioriteiten die de overheid stelt.
- Voor ik in dit beroep terecht ben gekomen ben ik veel van baan gewisseld, ik heb nu juist werk gevonden dat goed bij mij past, waar ik het erg naar mijn zin heb en waarin ik mij kan ontwikkelen. Ik zou daarom niet willen overstappen.
- Er worden tal van beroepsgroepen genoemd. De politie had daar ook wel wat prominenter in belicht kunnen worden. Door de sectoren structureel onderbezet te laten faciliteert de overheid haar eigen ondermijning.....
- Ben benieuwd wat het doel er van is.
- Zeer nuttig, want een krapte in personeel beschouw ik als een grote bedreiging voor het goed vervullen van de overheidstaken.
- Ik had 21 jaar een lesgevende functie en ben "overgeplaatst" naar een ICT-beheersfunctie binnen het onderwijs
- Zou best, naast of in aanvulling op mijn huidige werk een dag of een dagdeel onderwijs willen geven dat raakvlakken heeft met mijn huidige werk
- Als er een leeftijdsgroep was gevraagd dan ontstaat een duidelijker bij de invulling. Ik ben bijna 63 en ga met vroegpensioen dus mijn antwoorden zijn daardoor "gekleurd".
- Werk al fulltime, kwam als vraag niet aan de orde. Goede balans tussen werk en privé, ga daar niet aan sleutelen.
- Ik vind het lastig invullen omdat ik over 2 1/2 jaar met pensioen ga, maar voor mijn oriëntatie voor wat ik hierna zou willen gaan doen zijn deze vragen goed. Ik ga erover nadenken of ik me ga omscholen.
- In mijn sector, de politie, is een schrijnend tekort aan executieve medewerkers. Ik werk bij de politie en de vragen gingen over mijn functie. Stel nu dezelfde vragen over executieve functies bij de politie, de zorg, de leraren etc. En je krijgt een heel andere uitslag.
- Er zijn wel andere functies waar krapte is dan u noemt in uw onderzoek. Stedenbouwkundige, planoloog, handhaver omgevingsvergunningen, constructeur.
- Ik loop tegen mijn pensioen aan en bovendien is de thuissituatie zo dat het tijd wordt om te gaan genieten. Ik werk al vanaf mij 17de heb al mbijna 50 jaar gewerkt en men wil dat ik nog langer werk. Onmenselijk vind ik dat, mede gezien dat slechts een paar jaar geleden mensen nog met 55 tot 60 jaar konden stoppen met werken...
- Geen ruimte om aan te geven dat je binnenkort met pensioen gaat, waardoor de vragenlijst niet van toepassing is.
- Op mijn leeftijd is een overstap niet meer relevant.
- Wanneer gaan jullie eens onderzoeken in hoeverre ruimtelijke adaptatie, energie transitie, circulaire economie en omgevingsvisie integraal worden opgepakt en afgewogen binnen andere overheden?
- Ben werkzaam bij Specialistische Ondersteuning - om de bewijsmatrix van onderzoeken te vullen wordt ivm het gebrek aan verdachten die bekennen steeds vaker een beroep gedaan op techniek. Die verandert met de dag en wij zijn al politie organisatie onvoldoende ingericht om daar flexibel op te anticiperen
- Er werd aan het begin niet gevraagd of ik een leidinggevende functie heb, waardoor latere vragen minder op mijn vak van toepassing waren.
- Zeer zinvol



- Meer geld moet geen issue zijn om je werk leuk te vinden. Secondaire arbeidsvoorwaarden zijn momenteel alleen leuk als je kinderen hebt. Doe ook eens iets voor de vrijgezellen in NL. Zij doen over het algemeen het meeste werk en krijgen het minst...behalve de rekening.
- Prima onderzoek!
- Vragenlijst mag meer diepgang hebben. Pas dan kun je duidelijke resultaten meten
- Site werkte vandaag (5/2) erg slecht
- Laatste vraag over lesgeven is onduidelijk. Ik combineer die taak ook met andere taken maar niet bij een andere werkgever.
- Succes overheid.
- Ik maak onderdeel uit van 'de vergrijzing'. Dat blokkeert de flexibiliteit. Hoeveel % van de werkende bevolking zit in dezelfde situatie?
- Ik heb zelf een onderwijs bevoegdheid. Maar zie niet zitten hierin te werken, omdat motivatie van leerlingen te nihil is. Wat je zelf kunt bereiken is nihil, Leerkracht wordt te veel beperkt in zijn mogelijkheden. Veel te veel veranderingen continue. Beloning tov markt.
- Algemeen: RWS heeft geen invloed op de krapte op de arbeidsmarkt in de private sector.
- Goed dat jullie aan opiniepeiling doen!
- Beleidsmatig geïnteresseerd in uitkomsten en vervolg!
- Ik ben wel benieuwd wat er met mijn antwoorden gebeurt. Dit is het zoveelste onderzoek, maar ik merk niet dat er iets mee gebeurt. Ofwel in gemeenteland blijft het dezelfde puinhoop altijd. En wat het Rijk kan wegschuiven naar de lagere overheden wordt ook z.s.m. Uitgevoerd. Ofwel heeft een onderzoek als dit (het zoveelste) wel zin?
- Zulke onderzoeken hebben weinig zin als er niks gedaan wordt. Leraren wiskunde zijn al jaren slecht te vinden. Er is nog nooit een oplossing bedacht. Ik kan alles maken op m'n werk want een ander vinden ze niet. Ook leuk natuurlijk en zij vinden het niet leuk dat ik er mee stop.
- Defensie heeft ook kraptes maar de regelingen die zij aanbieden zijn niet echt stimulerend. Gezien de korte tijdsduur voor mijn Functioneel Leeftijd Ontslag zie ik mij niet snel omscholen naar een kritische functie.
- Het onderwijs, vooral VO vmbo en onderbouw is erg zwaar. Weinig rendement per les, dus dat is niet zo gunstig voor zowel je uithoudingsvermogen als docent als voor de leerlingen. Ik weet niet wat de oplossing is.
 - Binnen mijn organisatie wordt ik wel regelmatig gevraagd om scholieren te begeleiden bij relevante projecten op mijn vakgebied. - Daarnaast heb ik interesse getoond in het verzorgen van (gast)lessen op scholen. Daartoe workshop gevolgd, maar tot op heden is dat er echter nog niet van gekomen. - Wanneer ik over zou willen stappen naar het onderwijs zou dat waarschijnlijk naar het basisonderwijs zijn.
- Ik wil opmerken dat vooral de technische (specialistische) functies zoals elektrotechnisch personeel, straatmaker, groen onderhoud enz. Heel moeilijk in te vullen is door goed personeel en met name jongeren.
- En nu nog actie
- Dit zou het meest belangrijke onderzoek voor de overheid moeten zijn. Dit is de kern van de welvaartstaat en de toekomst van een land.
- Ik heb aangegeven les te geven: dat is maar een klein onderdeel van mijn werk
- Te oppervlakkige vraagstelling.
- Mag vaker van deze concrete praktijk voorbeelden vragen stellen.
- Ik werk bij de gemeente waar bv de reiskostenvergoeding erg laag is. Dat is soms wel lastig voor sollicitanten omdat zij veel zelf moeten bijbetalen.
- Ik had ook een vraag verwacht over gedeelde inzet op krapte beroepen (dus combineren met huidige functie)
- Jammer dat de vragenlijst er voornamelijk vanuit gaat dat je niet in een krapteberoep werkzaam bent.
- Krapte van functies komt mi (deels) voort uit de financiering van de overheidssector. Bij bezuinigingen zijn dergelijke functies als eerste weg en bij ruimte worden ze als eerste vervuld. Creëren van stabiliteit helpt om de functies gevuld te houden.
- De vragen zijn weliswaar duidelijk, maar het blijft allemaal heel algemeen.
- Hoop dat de uitslag het beleid zal beïnvloeden
- Ben zelf net per 2-1-2019 overgestapt
- Ik vind deze enquête wel erg beperkt!
- Ik werk al fulltime dus meer werken is geen optie voor mij
- Is erg gericht op 1 aspect nl. Bereidheid overstap. Is veel meer mogelijk. Door te veel focus op dat aspect mis je info over het hele scala en krijg je beperkte respons op verbetermogelijkheden. Gemiste kans.
- Technische projectleiders zijn ook slecht te vinden



- Eigenlijk vond ik het invullen niet leuk, het maakt dat je nadenkt over de problemen in zo'n zeldzaam beroep. Zeldzaam omdat ook de UFO classificatie hiervoor ontbreekt, waardoor je functioneren altijd hoog gewaardeerd in een lagere doch licht verwante functie terecht komt.
- Ben benieuwd of er iets uitkomt.
- Omscholing en werving worden alleen maar belangrijker
- Ik hoop dat het bij het rijk doordringt dat vele opgelegde regels aan lokale overheden en trendvolgende organisaties in de praktijk meer kapot maakt dan men in theorie heeft uitgedacht. Kom eens uit de ivoren toren.
- Bij één vraag was "anders namelijk" niet in te vullen.
- De vraag over onderwijs-sector-achtergrond biedt geen mogelijkheid om een algemene opleiding, als in mijn geval HBS, aan te geven.
- Ik ben een uitzondering want ik ben opgeleid in verschillende sectoren en kan dus ook werken in verschillende sectoren waaronder "krapteberoepen" zonder omscholing
- Volgens mij is er ook krapte in de technische beroepen. Zoals bouw, elektro en werktuigbouw.
- Het zou mooi zijn om in mijn domein eens specifiek onderzoek te worden; het HBO Kunstonderwijs is vrij armoedig.
- De reeks vragen die aan dit blad voorafgaan zijn niet goed ingevuld. Ik kan ook niet terug naar de vorige blz. Maar vragen zijn goed van opzet en het is een goed onderwerp
- Enkele vragen suggereren dat je nog meer zou kunnen werken. Het is niet zinvol om daarop te antwoorden als je een volledige baan hebt.
- Ik hoop dat op korte termijn gebruik wordt gemaakt van het huidige potentieel om te korten binnen het RIJK op te lossen of te verminderen.
- Ik word dit jaar 60 en ben werkzaam in het werk dat ik graag doe. Eigenlijk heb ik daar geen formele opleiding in gehad. Ook ben ik vrij veel bijgeschoold, maar nooit via formele opleidingstrajecten. Nog steeds zie ik mezelf wel andere richtingen op gaan, met name de ICT trekt me wel. Tenslotte zou ik de laatste jaren van mijn loopbaan nog wel les willen geven, als ik daarmee knelpunten zou kunnen oplossen. Kortom: ik sta nog steeds open voor verandering, maar ik kan me voorstellen dat niet als eerste naar iemand van mijn leeftijd wordt gekeken als het gaat om om- of bijscholing.
- Aardig thema. Maar het schiet net naast het doel. Ik zou bijvoorbeeld best voor de klas willen. Ik heb een eerst graads bevoegdheid biologie en tweede graads scheikunde natuurkunde en wiskunde. Maar van oud studiegenoten weet ik wat voor arbeidsinspanning het is om een fulltime job in het onderwijs in te vullen. Daar ben ik alleen maar voor te porren wanneer het aantal lessen stevig daalt het het salaris toch tenminste met 50% stijgt. Goed leraren hebben de capaciteiten van een CEO bij een multinational (GVD). En ze zijn zo gek dat ze in het onderwijs blijven, uit roeping. Ik zou daar bij een vervolgonderzoek meer op inzoomen.
- Dit is het gevolg van hoe het rijk de medewerkers de afgelopen jaren heeft behandeld.
- Het is wel leuk als vakgenoten en ikzelf ook meer voor de klas kunnen om studenten in het vak (mijn geval biologie watermanagement) les te geven.
- Er wordt hier veel op 1 hoop gegooid qua beroepen, terwijl situatie andere oorzaken heeft. Meer uitsplitsen dus.
- Ik mis bij de krapteberoepen de meer technisch gerichte functies.
- Kennis bij overheid gaat naar publieke sector.
- Ik mis vragen hoe mijn huidige werkgever/leidinggevende omgaat met de krapte. Hier zijn ze nog al stuk, dom en kortzichtig in.
- Ik wilde terug om een vorige vraag aan te vullen maar dat ging niet, enquête liep toen vast.
- Miste vragen over de bereidheid en of mogelijkheid tot verhuizen voor een nieuwe baan.
- Sommige kraptefuncties hebben te lage salarissen en/of teveel bureaucratie. Denk hierbij aan de zorg en het onderwijs. Als je mensen laat overstappen naar krapteberoepen, dan ontstaan er kraptes op nieuwe plaatsen. Laat mensen werken in beroepen waar ze goed in zijn.
- De overheid heeft jaren bezuinigd tijdens de economische crisis. Zit nu met een oud personeelsbestand. Heeft geen aandacht gehad om jonge mensen in te werken (tot eind 2017). Heeft geen ouderenbeleid waardoor nu veel mensen op hun maximum staan en hierdoor de oude mensen naast de vele inhuur een groot loonbeslag leggen op de begroting. Wellicht komt de aanname van jong personeel hierdoor weer in de knel.
- Het gaat altijd alleen maar over po en vo, maar zeker voor de AVO-vakken in het mbo is het ook moeilijk om goede docenten te vinden. Waarom is het mbo zo onzichtbaar voor de overheid? Omdat ze zelf geen mbo-opleidingen hebben gevolgd en hun kinderen zoveel bijlessen laten volgen dat ze toch zeker niet naar het mbo hoeven!
- Mssn had aangegeven kunnen worden waar ik meer info kan vinden over dit onderwerp, mocht ik mezelf willen omscholen. :-)



- De werklast in het onderwijs is zodanig dat het onderwijs in de klas ernstige hinder ondervindt door prioriteiten die door de overheid en management worden gesteld en die tot werkzaamheden leiden die niet in het voordeel van studenten zijn en waarvoor docenten niet zijn opgeleid, noch geschikt zijn. Het onderwijs zou gebaat zijn bij minder managers en meer docenten, zodat de focus weer op goed onderwijs komt te liggen.
- Goed dat u dit doet. Benieuwd naar resultaten.
- Gaat het kabinet er ook iets mee doen?
- Jammer dat je niet meer nuance aan kunt brengen. Ik zou misschien wel in een krapteberoep willen werken maar daar zitten qua omscholing en salaris behoorlijk wat haken en ogen aan dan de drie opties.
- Niet over het onderzoek, maar er moet wel snel actie worden ondernomen anders zorgt er niemand voor mij als ik oud ben;-)
- Mijn dienst gaat heel slecht om met talenten binnen de eigen organisaties. Voor vacatures worden interne mensen heel vaak afgewezen. Externen blijken achteraf vaak weinig betrokkenheid te hebben en gebrek aan kennis en historisch besef. Daar heeft iedereen op de werkvloer last van.
- Alle overheidslagen in NL moeten sowieso eindelijk weer eens behoorlijke loonsverhogingen gaan geven; alle jaren wordt zelfs de inflatie nauwelijks of niet gecompenseerd. Ook moeten NL overheden meer mogelijkheden creëren voor individuele prestatiebeloningen.
- De mogelijkheid "geen mening" moet worden gegeven als er om een mening wordt gevraagd.
- Er had meer ingezoomd mogen worden op de verschillende opleidingsniveaus in relatie tot de krapte. Volgens mij zijn er nog heel wat jongeren met een niet-technisch MBO-diploma zonder werk. Dat is de andere kant. Probeer die 2 thema's (krapte en kansen voor MBO-ers met juridische en administratieve vaardigheden) meer met elkaar te verbinden.
- Ik probeerde aan te geven dat ik lesgeef in mijn vrije tijd. De laatste paar vragen gingen hier over, maar het lukt me niet om dit goed aan te geven. Ook kon ik niet terig om mijn eerdere antwoorden te bekijken dan wel aan te passen.
- Ik stel het niet op prijs als een enquête mij vertelt 'alle vragen op de juiste manier' te beantwoorden. Dat kan op een veel beleefdere manier worden geformuleerd.
- Vragen missen nogal eens opties en duidelijkheid. Bijvoorbeeld net nadat ik aangeef naast mijn werk een eigen bedrijf te hebben wordt mij gevraagd hoe lang ik al in deze functie werk. Welke? Bij het rijk of mijn eigen bedrijf?
- Bij de politie vindt een bezuinigingsoperatie plaats. De krapte is iedere dag voelbaar en wordt tot 2023 met de dag groter als er niet drastisch wordt ingegrepen. De veiligheid is in geding, maar de politiek is compleet blind en komt met incompetent oplossingen. Er moet fors geïnvesteerd worden. Geld gaat voor 2 miljard naar bedrijfsleven.
- Succes !
- Beetje vreemde vragen, ik ben benieuwd naar de conclusies uit dit onderzoek.
- Hopelijk leidt dit tot meer actie van de overheid
- Graag een mogelijkheid tot 'Vorige' toevoegen.
- Komt er ook een terugkoppeling?
- Succes met de analyse
- Vraag me af wat het , naast al het onderzoek wat hierover al heeft plaatsgevonden, oplevert.
- Ik wil best graag onderwijs geven, maar dat is een grote overstap, ik ben jurist, werk als onderzoeker...
- In de meeste vragen (hoofdlijn eigenlijk) kan ik mijn situatie niet goed kwijt.
- Ik heb een aanstelling van 1,0 fte dus kan er niet meer bij werken. Bovendien liggen de 'kropfuncties' niet in het verlengde van mijn kunnen.
- Zie de eerder gemaakte opmerking. Het begint met bewustwording van en respect voor ieder type werk. Allen universitair geschoolde mensen houden de maatschappij niet draaiende.
- Eindelijk eens niet van die vage vragen met antwoorden op een glijdende schaal. Ga zo door!
- Gezien mijn leeftijd (63) kon ik mij de problematiek moeilijk voorstellen.
- Ik vind het vreemd dat de sector waterschappen niet in het lijstje van vraag 1 voorkwam.
- Helaas kan ik mijn eerste antwoord niet meer corrigeren, daar heb ik net het verkeerde antwoord ingevuld.
- De voorbeelden van krapte beroepen zijn niet volledig, dat had duidelijker gekund: dat het maar voorbeelden zijn
- U kent waarschijnlijk mijn leeftijd al; dat verklaart namelijk een aantal antwoorden. Als 63 jarige ga ik me niet omscholen als ik een goede baan heb.
- Mooi maatschappelijk onderwerp. Succes!
- Als je al fulltime weekt dan zijn meerdere vragen niet te beantwoorden
- Laatste vraag was technisch onlogisch



- De vraag over mijn opleiding was volstrekt onduidelijk.
- Succes met de verwerking Tijd voor echt aandacht voor onderwijs - onderwijssalaris - werkdruk
- Ik moet binnenkort met pensioen maar zou best nog deeltijd willen werken. 2. Ben gesprek begonnen met HBO-opleiding over lesgeven (ruime ervaring breed bij grote gemeente). 3. Geef geen les, maar coach jongere collega's.
- Er werd niet doorgevraagd over de omscholing in mijn loopbaantraject, dat was gezien het onderwerp van dit onderzoek, vreemd.
- Om werkdruk in het onderwijs aan te pakken, moet er ook gekeken worden naar het aantal uur dat een docent aan een vak mag besteden. Deze uren zijn in de laatste 10 jaar op het Hbo met 25% afgenomen, de werkdruk is daarmee in zelfde grootte toegenomen. Van het geld dat nu extra in het Hbo onderwijs wordt gestoken wordt weinig (niets?) Terug gezien op de werkvloer
- Overdracht van kennis is een belangrijk deel van het lesgeven. De focus ligt momenteel meer op didactiek dan inhoud. Bijscholingsmogelijkheden voor docenten moeten uitgebreid worden.
- Vragen soms lastig in te vullen als je leidinggevende bent. Dan waren een aantal niet van toepassing, die optie was er niet
- Als medewerker ben ik regelmatig om me heen aan het kijken naar nieuwe uitdagende functies. Ik mis het inzicht welke moeilijk invulbare beroepen staan te springen om mensen met mijn ervaring.
- Bij de vraag over onderwijsgebieden was het lastiger invullen ...
- Per saldo is de politiek te verdeeld en te wisselvallig, waardoor geen lange termijn doelen gerealiseerd worden, zoals betaalbare en passende kinderopvang, ontzorgen van mantelzorgers en minder belasting van arbeid ten opzichte van consumptie.
- Ik mis in het rijtje krapteberoepen vergunningverleners. Daar is echt ook een krapte!
- Denk dat jullie de management rol zijn vergeten. Onderzoek is strikt geschreven vanuit medewerkers blik.
- Reisafstand naar Den Haag is te lang, anders zou ik best interesse hebben in werk voor de rijksoverheid.
- De optie "met pensioen gaan" trof ik niet aan bij de vragen
- Ik werk niet in de zgn kraptesectoren maar ook wij zien dat het super lastig goede mensen binnen te krijgen. Op dit moment nog 3 vacatures.
- Belangrijk dat hier aandacht aan wordt besteed.
- Succes met het onderzoek.
- Voor mij minder van toepassing, omdat ik over 4 jaar met pensioen ga
- Ja, ik heb in het verleden wel veel lesgegeven naast mijn functie. Daarover worden geen vragen gesteld. (alleen of je nu lesgeeft) misschien interessant te weten waarom ik er mee gestopt ben?
- Vrijwilligerswerk wordt niet aangestipt, is misschien ook niet de beste oplossing voor de krapteberoepen, maar kan wel een bijdrage leveren, al was het maar om de professionals gedeeltelijk te ontlasten, zodat ze meer tijd hebben voor hun kerntaken.
- Aandacht voor medewerkers die tegen het eind van hun loopbaan zijn (zestigers) die nog de energie hebben iets anders op te pakken. Organisaties lijken niet te wachten op oudere medewerkers, terwijl die zeker zo gemotiveerd zijn. In deze enquête komt dat ook niet aan de orde. Wellicht voor een volgende enquête interessant
- Ja. Ik vind het een zinvol onderwerp maar de vragen tamelijk idioot.
- Geef bij de vraag over provincies waar u in werkzaam bent ook een regel heel Nederland.
- Dit soort onderzoeken zijn zinloos als de overheid niet met meer salaris over de brug komt, terwijl er alleen maar meer eisen aan het onderwijs gesteld worden en het dus steeds drukker en stressvoller wordt.
- Schoenmaker blijf bij je leest
- Het voelt zo kansloos. De echte oplossingen wil men toch niet; we schuiven de rekening en de problemen liever door naar de volgende generaties en bagatelliseren de gevolgen van ons handelen. In alle dossiers.
- Ik vraag me af op de doelgroep van de flitspanels voldoende inzicht heeft in de specifieke functies waar krapte zou zijn. Functies als beleidsmedewerker kun je heel breed inzetten.
- In de laatste vraag (over onderwijs!) Staat een nogal domme spelfout - benadert met een d
- Er werd gevraagd waarom ik niet meer uren wilde werken, maar ik werk al fulltime. Dat stond niet bij de mogelijke opties.
- Onvoldoende scherp of de vragen aan mij worden gesteld als persoon of vanwege mijn verantwoordelijkheid



- Vragen passen niet altijd. Ik ben zelf manager in de data-analyse hoek. Vragen kwamen daardoor soms raar over voor mijn situatie.
- Ik hoop dat er ook een keer iets met de uitkomsten wordt gedaan....
- Succes.
- Zeer belangrijk onderwerp. Ik weet niet helemaal zeker waar dit onderzoek toe kan en zal leiden, maar hoop dat er een paar mensen bij de overheid wakker worden.
- De vragen dwingen iets te veel een bepaalde richting op.
- Ik werkte eerder in het onderwijs. Er was geen vraag die betrekking had op een switch vanuit krapte.
- De krapteberoepengroep is veel breder dan in het onderzoek betrokken. Denk aan militairen, politiemensen en brandweerpersoneel. En als deze beroepen niet zijn gevuld, lokt de overheid op termijn chaos uit, waardoor het oplossen van andere krapteberoepen irrelevant kan worden. Focus op leggen?
- Het onderzoek mag wel wat uitgebreider. Ik ben bijvoorbeeld best bereid om in een andere sector te gaan werken, maar geld is daarvoor niet de belangrijkste drijfveer.
- Neem langere termijn demografische ontwikkelingen mee. Hoop dat het ergens toe leidt!
- Stel de vraag: is de overheid een aantrekkelijke werkgever? Ik zie professionals bij bosjes vertrekken vanwege werkdruk en falend management. Het salaris is okay maar niet in vergelijking met de markt, en de beschermende status van ambtenaar wordt opgeheven. Op dit moment is mijn belangrijkste argument om niet naar de markt over te stappen mijn zorgverplichting tegenover mijn partner, daar het nabestaandenpensioen waarschijnlijk vervalt (qua hoogte) als ik overlijdt nadat ik in de markt werk en niet langer bij ABP aangesloten ben. Met dank aan miniem gecommuniceerde aanpassing bij APB per 2019.
- Zie opmerkingen in eerder tekstveld
- Over lesgeven : aan junior informatiemangers en coaches beheerders /projectleiders/ managers
- Ga niet alleen via een vragenlijst inventariseren. Ga ook het veld in!
- Wat gaat hier mee gebeuren?
- In de vragenlijst bekruipt mij het gevoel dat ik wellicht iemand zou zijn die vastgeroest is in het werk en dus wel eens zou moeten overstappen. Dat komt door het type vragen. Ik ontwikkel mij echter volop binnen de sector waar ik werk en binnen mijn functie. Overstappen is geen probleem hoor, maar momenteel zeker geen issue. Dat kon ik nergens in de vragenlijst kwijt.
- Goed onderwerp, maar beetje vragen naar de bekende weg.....
- Ik vind dat in alle bedrijven en ook bij de overheid veel te 'eng' wordt gekeken naar werknemers. Functieomschrijvingen die helemaal dichtgetimmerd zijn helpen niet om personeel flexibel in te zetten. Voor sommige mensen is dat prettig, die hebben graag overzichtelijke taken. Voor veel, met name jonge hoogopgeleide mensen is het fijn om op meerdere plekken te worden ingezet. Op deze manier kun je veel beter gebruik maken van de wel aanwezige capaciteit
- Ik had meer diepgang verwacht met betrekking oorzaak en visie.
- Ik voer veelal dezelfde start vragen in en dat lijkt me niet nodig want die gegevens zijn bekend
- Het was op mij minder van toepassing
- Dit gaat niets opleveren op deze manier.
- De overheid heeft ook te maken met krapte in technische beroepen zoals Civiele techniek en cultuurtechniek.
- Les geven doe ik vooral intern.
- Ja, mijn leeftijd (vlak voor pensioen) en gezondheid zijn van invloed op de antwoorden die ik heb gegeven. Ik zie hier geen vragen over deze en andere invloeden op dit onderzoek. Als onderzoekster word ik daar wat onrustig van.
- Jammer dat engineers niet in de krapteberoepen staat.
- Rare vragen, echt ik weet niet wat je moet antwoorden. Het thema is ook grappig. Lijkt mij veel meer een strategievraagstuk.
- Ik blijf dit onderwerp graag volgen (transitiemanagement en innovatie in grote organisaties)
- Ja, de eerste vraag over arbeidskrapte is niet duidelijk of de vraag betrekking heeft op het eerste deel van de vraag (algemeen) of specifiek op de beroepen met krapte (ik ben uitgegaan van het eerste).
- Graag meegedaan. Hoop dat jullie er wat mee kunnen.
- Succes!
- Een van de vragen was niet helder voor mij. U denkt geen overstap te maken... Maar ziet u zich wel een overstap maken...
- Heeft invullen resultaat?



- Als leidinggevende is deze vragenlijst wat moeilijker te beantwoorden. Wellicht een idee om juist er eentje uit te zetten onder ook leidinggevendenden.
- Jammer dat deze vragen niet echt op mij van toepassing waren
- Dank
- De opsomming van functies met arbeidsmarktschaarste is te beperkt, zo is er rijksbreed een tekort aan inkopers.
- Vragen zijn eenzijdig ingestoken. Bv: heeft uw leidinggevende met u contact opgenomen over verandering functie/taken. Een professionele medewerker neemt zelf contact op over functie en taken en vraagt leidinggevende hierin te faciliteren.
- Leeftijd van de invuller had gevraagd moeten worden (zie mijn eerdere opmerkingen). Jongeren zullen dit anders invullen dan degene die vlak voor pensioen staat.
- Defensie en onderwijs zou een prima match kunnen zijn waar het gaat om onderwijzend personeel. Arbeidsvoorwaarden bij defensie zijn slecht....dus een overstap ligt voor de hand en is makkelijk.
- Sorry, maar de vragen zijn niet geschikt voor mij persoonlijk
- Een erg oubollige vragenlijst die niet meer aansluit bij de praktijk; Ga het werkveld in en blijf niet in die toren zitten rondjesdraaien !!
- Binnen OC&W en Ez en tussen OC&W en Ez staan te veel schotten. Terwijl de praktijk draait om integratie van kennis, processen en functies, heeft de overheid onderwijs, onderzoek en innovatie in talloze gescheiden hokjes en vakjes onderverdeeld. Elk met eigen bekostiging, beoordeling, beleid en subsidies. Deze hokjes benadering is een grote belemmering in het oplossen van de maatschappelijk uitdagingen.
- Vragen waren niet van toepassing op mijn situatie. Er had ook nvt als mogelijkheid moeten staan.
- Hoop dat de regering er iets mee doet!
- Ben met pensioen maar werk betaald door (0-uren contract)
- Verschillende krapteberoepen vergen verschillende oplossingen, vragen waren daarom iets te algemeen gesteld.
- Leuk al die onderzoeken, maar wat gebeurt er mee?
- Ik miste de vraag over verschillen tussen inschaling bestaande functies en nieuwe vergelijkbare functies bij krapte. Verder heb ik zelf om aanpassing van functie en werk gevraagd. Dat kwam niet vanuit de leidinggevende.
- Succes. Ten aanzien van de invloed van de overheid: betaal de mensen een goed salaris zodat het (meer) aantrekkelijk wordt om een krapteberoep uit te voeren. Geef meer ondersteuning aan de mensen zodat ze zich gesteund en gewaardeerd voelen. Ga vooral niet bezuinigen.
- Met name in het (voortgezet) onderwijs kan worden nagedacht over het inzetten van professionals voor het doceren van specifieke inhoud, vooral op het gebied van creativiteit (kunstenaars) en ondernemerschap (kleine zelfstandigen), gebieden die traditioneel veel te weinig aandacht krijgen in ons onderwijs. Het kan het lerarentekort terugdringen en deze beroepsgroepen, die het financieel vaak moeilijk hebben, een steuntje in de rug geven, of een goede basis, door betaald ingezet te worden in het onderwijs. Dit kan de vaste docenten ontlasten in hun werkdruk en leerlingen inspireren vanuit de échte wereld. Een win-win-win-situatie, wat mij betreft!
- Wanneer iemand bij een vraag aangeeft niet te willen overstappen i.v.m. Leeftijd dan moet ik telkens hetzelfde invullen
- Ik zou graag willen horen waarom dit onderzoek wordt uitgevoerd, wat de uitslag is en wat ermee gedaan gaat worden.
- Ik hoop dat de overheid de conclusies uit deze enquête zich ter harte zal nemen.
- De uitkomsten zullen niet verrassend zijn, dit onderzoek is overbodig, tijd voor actie.
- Ik mis een vraag: werkt u in een functie waar krapte is en probeert u in een andere sector werk te krijgen. (Bij mij het geval.)
- Doordat in de zorg veel tekorten zijn worden er minder stageplekken aangeboden, daardoor kunnen jonge mensen niet goed opgeleid worden
- Mooi zo'n onderzoek maar het helpt toch niet
- Het was vragen naar de bekende weg, maar toch zinvol als er wat meegedaan gaat worden.....
- Laat het niet bij alleen bij onderzoek en kom daadwerkelijk in actie
- Overheid: neem je verantwoordelijkheid! Er wordt al jaren met ons gesold. Tijd voor een echte, goede aanpak om mijn beroep weer aantrekkelijk te maken. Ook leerkrachten hebben een hypotheek en studerende kinderen!



- Als je bij het derde veld al invult werkzaam te zijn in het Primair Onderwijs dan hoef je eigenlijk een heleboel vragen niet meer in te vullen. Dan komt de vraag 'werkt u in een krapte-functie?' Nogal vreemd over.... Verder fijne korte enquête !
- Toevoegen hoeveel uur iemand werkt. Ik wil niet meer werken, omdat ik al fulltime werk en veel meer uren maak dan waarvoor ik betaald wordt.
- Wat zou het fijn zijn als er wat met de opmerkingen over werkdrukverhogende factoren gedaan zou worden, ik heb maar één aspect genoemd dat echt wel speelt bij scholen met vwo-bovenbouw
- Ben benieuwd wat jullie hier mee kunnen doen.
- Fijn, lekker kort, duidelijke vragen!
- Het is allang bekend dat er een lerarentekort is, hierdoor vond ik dit niet een zinvolle enquête.
- Ik mis vragen over de aandacht die nodig is voor nieuwe beroepen en de aangrijppunten die daarbij nodig zijn om jonge mensen in stelling te brengen voor een economische en technologische verandering.
- Doe er wat mee
- Prima onderzoeksvragen!
- Kan wat uitgebreider
- Overheid praat met leerkrachten want zeloten weg, ook nu wordt niet de essentie van waarom mensen er niet meer willen werken bereikt met jullie vragen.
- Bij een van de eerste vragen stond een taalfout: 'voorgezet onderwijs'.
- Niet alle vragen zijn gesteld. Ze zijn te eenzijdig en sturend
- Er mag wel weer eens een enquête komen over de werkdruk in het onderwijs (die door de werkdruk leidt tot veel overwerk ivm vervangen van zieke collega's of collega's die weggegaan zijn uit het onderwijs) en over de (inhoudelijke) waardering van het beroep van docent.
- Prima onderzoek, maar wat doen we er nu aan??
- Ik ben 12 jaar geleden overgestapt van reguliere baan naar MBO.
- Zorg dat wij het in het onderwijs en de zorg merken dat men zorgvuldig met ons om gaat en niet als poppetjes zien.
- Succes
- Mis diepgang in het hoe en waarom
- Vakmanschap is meesterschap. Voorkom dat beroepsgroepen negatief worden gekwalificeerd. Geef beroepen hun waardigheid! Het register had in intentie dat kunnen borgen. Wel?..
- Lesgeven is een onderdeel van mijn takenpakket. Daarnaast heb ik beleidsmatig werk. Ik kan niet terug in de eerder beantwoorde vragen.
- Er worden krapte beroepen gesproken, maar de techniek valt hier ook onder. Is niet de publieke sector maar erg belangrijk voor Nederland. Overheid zou zulke opleidingen meer moeten promoten en ondersteunen.
- De adhoc beslissingen van de overheid zouden beter doordacht kunnen worden. Misschien geeft dat de samenleving meer rust en vertrouwen in de politieke beslissingen. Ga a.u.b. Door met deze onderzoeken.
- Als medisch analist zijn we een relatief kleine beroepsgroep die sterk verouderd met specifieke problemen, erg moeilijk om gehoor te krijgen
- In het voortgezet onderwijs verschilt de krapte nogal per vak. Er werd niet gevraagd naar welk vak ik geef of kan geven, terwijl dat dat relevant is.
- Dit onderzoek draait een beetje om de brei heen. U reikt mogelijke oplossingen aan, zonder de echte oorzaak te (willen) benoemen: Waarom is zo'n baan zo onaantrekkelijk, dat er te weinig mensen op af komen?
- Ik ben lerarenopleider met een bevoegdheid om les te geven in het PO. Een overstap naar het PO is niet aantrekkelijk voor mij. Dit met name door de aard van het werk (weinig uitdaging, doorgroeimogelijkheden, geen zin om jaar in jaar uit lessen uit de methode af te draaien; tijd om zelf onderwijs te ontwikkelen is veel te beperkt) en de betaling. Als het beroep interessanter zou worden, zou het een overweging kunnen zijn
- Er wordt geen rekening gehouden met de leeftijd van de respondenten, noch met hun huidige functie. Een overstap naar een -ander- krapteberoep ligt voor een 66-jarige rechter, zoals ik, niet direct voor de hand.
- In dit onderzoek wordt er van uit gegaan dat de opleiding hbo of universitair is en dat men redelijk jong is. Ik ben 57 en heb alleen maar MAVO. Mijns inziens meer dan voldoende i.c.m. 40 jaar ervaring maar daar wordt door werkgevers en juist de overheid, echt anders over gedacht.
- Doe er wat mee (en dan niet pas over jaren). MC-vragen dwingen tot bepaalde antwoorden en daardoor gaat veel verloren.



- De overheid moet de zaakjes veel beter op elkaar afstemmen. Zoals bijvoorbeeld Wajongeren. Als zij studies volgen krijgen zij korting op de Wajong. Zij krijgen geen volledige studiefinanciering maar moeten wel terugbetalen als de studie niet wordt gehaald. Hoe krom kan je het bedenken. Zorg dat er vaklui komen in plaats van beleidsmensen. En stel daar goede scholing en vergoeding tegenover. En zorg dat iedereen naar school kan. Nu zitten er veel jongeren thuis vanwege allerlei bureaucratische redenen.
- De werkdruk in het universitaire onderwijs is veel te hoog en daarom pieker ik er niet over om voor meer salaris meer te gaan werken. Ik werk me al uit de naad en kan gewoon niet meer doen.
- Prima onderzoek
- Succes met de verwerking.
- Ik ben benieuwd wat er met de uitkomsten gebeurt.
- Ik werk in het Speciaal Voortgezet Onderwijs en merk dat ook wij nu het putje worden waar alles dat nergens anders terecht kan nu bij ons gestort wordt. Maar en dat vind ik nog belangrijker al dei ZML kinderen die nu naar het reguliere onderwijs moeten met een rugzakje komen in het vervolgonderwijs weer bij ons terecht. De cultuurschock voor deze kinderen en ouders is dan zo groot dat wij het eerste jaar alleen maar bezig zijn met duidelijk maken dat er echt dingen zijn die ze niet kunnen worden met een IQ van rond de 50.
- Hopelijk gaat de politiek eens praten met de mensen op de werkvloer en niet met directie en management.
- Onderwijs bobo's moeten hun verantwoordelijkheid nemen en eindelijk iets zinvols
- Voor de gehele overheids- en gesubsidieerde sector geldt dat de forse bezuinigingen in de afgelopen 30 jaar (!, in het onderwijs beginnend met de aja-regeling en hos-nota rond 1985) hebben geleid tot een grote achterstand op de arbeidsmarkt. Het zal veel inspanningen vergen om deze achterstand weer in te lopen. Dat gebeurt nu een beetje maar nog steeds onvoldoende in het basisonderwijs, om over het voortgezet, onderwijs, de politie, de zorg enz. Maar te zwijgen.....
- Ik zie weinig structuur in dit onderzoek.
- Het horizontaal houden van mijn mobieltje was even zoeken. Volgens mij bedoelen jullie 'scherm in de breedte'...
- Er moet echt iets gebeuren in/aan het onderwijs. De werkdruk is hoog en het gebrek aan personeel is dramatisch...
- Mis wat dieptegang
- Ik mis de mogelijkheid om een studie naast het werk in te vullen.
- Het lukt de overheid nog steeds niet om de juiste vragen te stellen en daardoor worden ook steeds de verkeerde conclusies getrokken...
- Doe eens iets aan onbevoegde docenten, die het niveau niet halen en dat gaat ten koste van de leerlingen
- Bij een 100% salarisverhoging kan ik halve dagen gaan werken, zodat ik dan maar zelf mijn werkdruk verlaag.
- Doe iets met de opmerkingen ??
- Snap niet zo goed waar deze enquête over gaat, wat is het doel?
- Het gaat echt de verkeerde kant op in het onderwijs!
- Vraagstelling is suggestief. Gericht op wensdenken. Visie overheid op terugdringen overheidstaken te ver doorgeschoten
- Succes!
- Specialistische technische docenten is een tekort aan.
- Zie opmerking eerder in deze enquête
- Ik vul het graag in, maar zou graag effect zien om werkdruk in MBO te verlagen
- Hoop dat het beroep welke ik nu uitvoer (docent in het MBO) weer uitvoerbaar wordt.
- Doe vooral wat met alle suggesties die jullie krijgen
- Krapte veroorzaakt veel problemen, belangrijk om dit aan te pakken!
- Het zou heel mooi zijn als de Rijksoverheid ook echt iets doet met dit soort informatie, maar ik heb daar weinig vertrouwen in gezien het beleid van de afgelopen decennia.
- Succes!
- Er zijn in het onderwijs ook nog andere beroepen zoals ondersteuners. Misschien daar ook eens meer vragen over.
- Ik hoop dat er echt geluisterd gaat worden naar de mensen die nog met veel enthousiasme voor de klas staan. Stop met bemoeienis van buitenaf en geef de onderwijzers hun echte werk weer terug. Wij weten echt wel wat kinderen nodig hebben en willen leuke lessen maken en geven, daar is nu bijna geen tijd voor!



- Zie toevoeging twee vragen terug. Misschien zinvol om vragen te stellen over ervaring met omscholing.
- Er zijn genoeg potentiële rechters, maar het vereist visie en lef om die te werven. En er zijn velen met een visie en met lef, maar zij worden niet gevraagd. De leidinggevende van overheid moet leren luisteren.
- Ik zie graag wat er mee wordt gedaan. PO in Nederland is te goedkoop. Voor zowel ouders als overheid. Ouders betalen 8 jaar niets. Ook dat kan anders. Laat ze betalen voor boeken of ICT > verplicht net als in het VO.
- Vraag 1: voorgezet onderwijs is écht mét een T
- Bij de opsomming van de krapteberoepen mis ik een aantal (o.a. De technische functies), ik heb de opsomming dan ook geïnterpreteerd als voorbeelden en niet volledig.
- Zeer nuttig
- Goed onderzoek.
- Ik hoop dat het iets oplevert op korte termijn
- Doe iets tegen de steeds hoger oplopende tekorten in het onderwijs
- De invoering van de flexwet is rampzalig voor het onderwijs.
- Verander de geldstromen vanuit de lumpsum. Eerst moet de werkvloer voldoende gefaciliteerd zijn (max 20 lessen, max 20 leerlingen per klas, vmbo 16 en minimaal schaal LC voor docenten) voordat besturen de rest van het geld kunnen spenderen.
- Wat gebeurt er met de uitkomsten?
- Dit onderzoek dient veel ruimer ingezet te worden. Het ontbreekt namelijk aan de relatie van aanzien van het beroep tegenover salaris binnen het beroep. Er staan steeds meer onbevoegde voor de klas en mensen die met een kop of zijstroomopleiding voor de klas staan. Als je deze mensen spreekt zal niemand zeggen dat ze zichzelf naar het behalen van dit diploma capabel genoeg achten om voor de klas te staan. Duidelijk voorbeeld van korte termijn politiek, ik heb nu mensen nodig omdat ik niet eerder hierover nagedacht heb en dan ga ik ze versneld en minder "inhoudelijk" opleiden. Hierdoor los je alleen cijfermatig het probleem op niet kwalitatief. We slaan compleet de verkeerde weg in met het onderwijs, pure roofofbouw.
- Ik ben een jaar geleden al een kraptebaan tijdelijk gaan invullen, die doe ik nog steeds.
- Ik hoop dat er iets gebeurt met de input die gegeven wordt. Het probleem is groot en wordt steeds groter.
- Kijk nou eens naar de opleidingseisen die buitenproportioneel zijn
- Ernstig dat dit soort onderzoeken nodig zijn, kost veel en als men naar mensen op de werkvloer zou luisteren is dit niet nodig!
- Kijk vooral naar mijn geschreven commentaar...
- Door de flexibilisering van de arbeidsmarkt geven scholen geen zekerheid meer op een baan. (je weet niet hoeveel en of je het volgend jaar uren hebt.) Helaas is dat funest voor de continuïteit en ontwikkeling van goed onderwijs. Daarnaast zorgt dat voor financiële onzekerheid en dus stress.
- Zie mijn laatste opmerking. Het zou heel interessant zijn om te weten waarom werkgevers iemand zoeken die al ervaring heeft terwijl wij tegelijkertijd een leven lang willen leren. Wat je leert in theorie moet je ook toe kunnen passen en dan heb je de ervaring dus nog niet. Zeker voor 45+ zou dit veel ruimte geven. Interessant voor een werkgeversorganisatie om hiernaar te kijken.
- Ik hoop dat Nederland wakker wordt Zo kan het niet doorgaan in het onderwijs.
- Doe er ook een s iets mee!!! Normale klassen qua leerlingenaantallen en leerlingenzorg en concurrerende salarissen voor leraren is de enige reddingsmogelijkheid voor het zwakke onderwijs in ons land.
- Er gebeuren veel wantoestanden in het onderwijs. De overheid zou hier beter op moeten toezien.
- Zorg dat het werken voor de klas beter wordt beloond en de werkdruk wordt verlaagd. Verplicht directies om beter naar de mensen op de werkvloer te luisteren en minder topdown te werken.
- Hopelijk wordt er iets gedaan met mijn opmerkingen!
- Ik vul het in maar heb er weinig vertrouwen in dat het iets gaat opleveren. De problemen zijn al tientallen jaren bekend en worden door de politiek categorisch ontkend. Er is nu daadkracht en lef nodig vanuit de politiek maar ik zie het echt niet gebeuren. Triest.....
- Vragenlijst niet echt van toepassing voor mensen die een functie als bestuurder ed vervullen
- Er moet echt iets gebeuren in het onderwijs, oude CAO maatregelen zoals BAPO moeten worden gerepareerd. Er moet ook meer respect komen voor het beroep van docent en ondersteuner. OOP heeft het vaak nog zwaarder als OP.



- Haast geboden...neem als overheid verantwoordelijkheid Meer handen in de klas, school Hoger salaris Meer transparantie lumpsumgelden Passend Onderwijs ... Onmogelijk, dit gaat altijd ten koste van andere kinderen , leerkrachten . De 2 kwartjertjes hulp voor n leerling helpen niet als je de rest an de dag met problematiek in volle groepen zit...vaak nog met opgedeelde groep erbij... Vreselijk...
- Wat zal ermee gedaan worden? Of dit nog tot actiepunt komt of dat het net als andere onderzoeken in een la verdwijnt.....
- Lort duidelijk en zinvol! Hopelijk wordt er ook zinvolle actie op ondernomen!!
- Na de leerkrachten is het zijn plaats wanneer schoolleiders ook een passende aanpassing in het salaris ontvangen.
- Praat eens met mensen die" met hun laarzen in de blubber" werken
- Als je meer leerkrachten voor de groep wilt hebben, moet je niet meer salaris geven, maar het salaris stelsel veranderen. Niet in 15 jaar aan je top salaris zitten, maar dit meer verspreiden over meerdere jaren. Ook het verhogen van salaris in augustus afschaffen en alleen verhogen na innovaties of afgeronde opleidingen / cursussen. Je moet iets doen voor je extra salaris.
- Op sommige plekken miste ik de "open vragen" om uit te leggen waarom ik zo antwoordde.
- Ik heb weinig zicht op de verschillen bijvoorbeeld binnen de rijksoverheid of defensie en vraag mij dan ook af of dit leidt tot zinvolle antwoorden door deze zo gedifferentieerd uit te vragen. Ik heb maar iets gekozen zonder te weten wat mijn keuze precies inhoud.
- Weinig diepgang
- Het is te algemeen
- Veel wijsheid toegewenst bij het ontwikkelen van verbeteringen en dat eindelijk duidelijk moge worden waar gekort moet worden
- Laat ons bevoegde docenten kunnen excelleren. Laat ons bevoegdheden halen voor vakken zonder weer opnieuw het "didactisch en pedagogische rijbewijs "te halen. Kom kijken naar mijn lessen en oordeel of men mij moet stremmen in de voortgang bij een studie met waardeloze en tijd verslinden opdrachtjes waar werkelijk nog nooit iemand beter is gaan lesgeven.
- Ik heb bij mijn werkgever een opleiding aangevraagd voor beeldcoach. Deze opleiding duurt twee jaar. Antwoord: gezien je leeftijd is die investering niet zinvol. Een jongere collega is inmiddels met de opleiding gestart.
- Ik vond de vragen idd erg gericht op een aantal aannames, o.a. Dat er weinig raakvlak en uitwisseling is tussen werk voor de overheid en werk vanuit private instellingen. Ook leek de vragenlijst nadrukkelijk te sturen op een verkenning onder de geënquêteerden of men bereid zou zijn van beroep te wisselen.
- Een groot probleem bij krapteberoepen is de wetgeving voor de duur en het aantal tijdelijke arbeidscontracten. Hoewel de bedoeling hierachter sympathiek is, werkt het volstrekt averechts. Het maakt het moeilijker om de krapte op te vangen, en geeft bovendien de (tijdelijke) werknemers minder mogelijkheden om deel te blijven nemen aan betaalde arbeid! In mijn publieke sector (universiteiten) geeft deze wetgeving niks anders dan structurele ellende en problemen.
- U kunt mij telefonisch interviewen voor andere redenen waardoor het steeds lastiger wordt om docenten te vinden 06-24136653
- Ben niet zeker over mijn categorie; ik werk bij ROC maar niet in MBO-opleidingen, maar NT-2/Taalschool binnen het ROC (f.b.v. Inburgeraars en arbeidsmigranten, volwassenen)
- De oorzaken voor het lerarentekort liggen dieper. Daar hoort ook een diepgravend onderzoek bij.
- Goed en relevant onderzoek
- De verandering van banen gaat het het is raar dat veel studenten kiezen voor beroepen waar nauwelijks werk voor is en vaak ook slecht betaald. Het keuze en aanbod zou best meer aangescherpt mogen worden. Een opleiding is gebaat bij veel studenten, terwijl dat best een opleiding kan zijn zonder arbeidsperspectief.

