



# Resultaten Flitspanelonderzoek arbeidsmarktkrapte in de publieke sector

ICTU - Programma InternetSpiegel

Lea Mazor

Catharina Kolar

Tessa Janssen

Juli 2019

In opdracht van het ministerie van BZK/DGOO/Directie Ambtenaar & Organisatie



# Aanleiding onderzoek

## Situatie

Het gaat goed met de Nederlandse economie: de werkloosheid daalt, er is zelfs sprake van een 'krappe arbeidsmarkt'. Het is voor werkgevers lastig om voor specifieke functies (geschikte) werknemers te vinden. Ook overheidswerkgevers staan voor deze uitdaging. Uit de UWV-spanningsindicator blijkt dat onder andere de volgende functies binnen de publieke sector lastig vervulbaar zijn (krapteberoepen): financieel-specialisten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, softwareontwikkelaars en gebruikersondersteuners ICT en leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs.

## Aanleiding

Vanuit de coördinerende rol van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) voor arbeidszaken in de publieke sector is het van belang om een goede kennisbasis te hebben, om op basis daarvan te kunnen beoordelen welke concrete acties/maatregelen in gang gezet kunnen worden. Daarbij komt steeds vaker de vraag of sectoren niet beter kunnen samenwerken. Bijvoorbeeld rondom de werving van personeel en of werknemers in zogenoemde overschotberoepen/-sectoren niet ingezet kunnen en willen worden in zogenoemde krapteberoepen/-sectoren. Hierover bestaan veel beelden, bijvoorbeeld iemand die bij Defensie actief is geweest, wil ook in een andere functie in een (andere) veiligheidssector werken.

## Verwachte opbrengst

Aan de hand van de resultaten van dit onderzoek wil de opdrachtgever (het ministerie van BZK/DGOO/A&O) meer inzicht krijgen in hoe arbeidsmarktcrapte bij werknemers in de publieke sector wordt ervaren, in welke mate en onder welke voorwaarden zij mobiel (willen) zijn, en welke rol zij voor zichzelf en voor de Rijksoverheid zien. Daarnaast hoopt de opdrachtgever op basis van het onderzoek meer te kunnen zeggen over de juistheid van bestaande beelden/verwachtingen.

# Onderzoeksvragen

Het onderzoek moet meer inzicht geven in de volgende onderzoeksvragen:

1. Wat merken respondenten in de praktijk van de krapte op de arbeidsmarkt?
2. Zijn respondenten bereid om in de toekomst over te stappen naar een krapteberoep? Zo ja, onder welke voorwaarden? Zo nee, waarom niet?
3. Zijn respondenten bereid om van sector te wisselen? Wisselen zij zoals verwacht eerder van sector dan van functie? Wat maakt dat een overstap naar een andere sector interessant is voor respondenten?
4. Zien we dat respondenten een bepaalde opleidingsachtergrond hebben waarmee ze in een krapteberoep zouden kunnen werken, maar werken ze in een andere sector/functie? Waarom deze keuze?
5. Zijn respondenten, die verwachten dat hun functie verdwijnt, eerder bereid tot overstap naar een andere functie? Strookt de inschatting van de respondenten met analyses van bijvoorbeeld het UWV over verandering van werk (en het daardoor verdwijnen van functies)?
6. Leidt een prikkel ertoe dat respondenten meer zouden willen werken? Hoe groot moet die loonprikkel zijn?

En: zien we verschillen tussen groepen respondenten? Of zijn er gemeenschappelijke kenmerken te vinden tussen groepen respondenten?

# In het onderzoek zijn onderstaande definities gebruikt

Onder krapteberoepen wordt verstaan: beroepen binnen de publieke sector die lastig vervulbaar zijn.

Voorbeelden van krapteberoepen binnen de publieke sector:

- Financieel specialisten
- (Gespecialiseerd) Verpleegkundigen
- Juristen
- Softwareontwikkelaars
- Gebruikersondersteuners ICT
- Leerkrachten in het Primair Onderwijs en Voortgezet Onderwijs

Specifieke opleidingsachtergronden zijn opleidingen waarmee je wordt opgeleid tot een specifiek beroep. Het gaat om de opleidingsachtergronden:

- Onderwijs
- Gezondheidszorg
- Techniek
- ICT

Onder omscholen wordt een opleiding volgen met als doel volledig andere werkzaamheden te verrichten dan waartoe men aanvankelijk was opgeleid.

# Onderzoeksverantwoording

## Doelgroep onderzoek

Medewerkers in de publieke sector.

## Vragenlijst

ICTU heeft in samenwerking met het ministerie van BZK/DGOO/A&O een vragenlijst opgesteld (zie separaat bijlagenrapport).

De totale vragenlijst bestaat uit 33 vragen. Door routing is de minimale lengte 11 vragen en de maximale lengte 33 vragen. De vragenlijst bevat een aantal open vragen (incl. 'anders, namelijk').

## Onderzoek via Flitspanel

Om de doelgroep te kunnen bereiken, is gebruik gemaakt van het Flitspanel. Het Flitspanel bestaat uit medewerkers uit de publieke sector die periodiek deelnemen aan onderzoeken die betrekking hebben op het werken in de publieke sector, HRM en werkgeverschap.

Initiatiefnemer van het Flitspanel is het ministerie van BZK. Het Flitspanel wordt beheerd door het programma InternetSpiegel van ICTU die voor de uitvoering van onderzoeken samenwerkt met onderzoeksbureau Ipsos.

De percentages in deze rapportage kunnen optellen tot meer dan 100%, dit is het geval bij vragen waarbij respondenten meer dan één antwoord konden selecteren.

# Vervolg onderzoeksverantwoording

## Verkenkend onderzoek

Dit onderzoek moet als een verkenning worden beschouwd. Vanuit de opdrachtgever zijn er verschillende onderzoeksvragen geformuleerd. Met de beschikbare data worden deze vragen zo goed als mogelijk beantwoord en worden in deze rapportage verschillende (indicaties van) verbanden beschreven.

## Representativiteit

Dit 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. De verdelingen wijken niet sterk af, maar het is belangrijk hier rekening mee te houden bij het lezen van de resultaten. Er is voor gekozen om geen weging toe te passen, omdat een weging niet betrouwbaar is voor statistische vergelijkingen tussen groepen. Een weging zou daarom geen oplossing bieden voor dit onderzoek en zou de resultaten eerder vertekenen dan verduidelijken. Alle beschreven resultaten gaan daarom enkel over de groep respondenten die heeft meegedaan ( $n=4.024$ ), waarbij de verdeling over sectoren in redelijke mate overeenkomt met de verdeling van de totale populatie. Alleen in de sector primair onderwijs is een ondervertegenwoordiging ten opzichte van de totale populatie. Toch wil dit niet zeggen dat de uitkomsten geen waarde hebben en biedt het onderzoek richting voor vervolgonderzoek.

## Analyses

In deze rapportage 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. Daarnaast 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. Er is een maximale overschrijdingskans van 5% aangehouden ( $p=< .05$ ).

# Respons



17.367 Flitspanelleden zijn benaderd.



4.024 Flitspanelleden hebben de vragenlijst ingevuld (23,2%).

Het onderzoek heeft plaatsgevonden in de periode 30 januari t/m 21 februari 2019. De respons is lager dan gebruikelijk in het Flitspanel (30-40%).

## Achtergrondkenmerken respondenten



2,2% is jonger dan 35 jaar.  
42,1% is 35 tot 55 jaar oud.  
55,7% is ouder dan 55 jaar.



95,7% heeft een  
vast dienstverband.



7,5% heeft meerdere  
betaalde banen naast elkaar.



39,0% is vrouw.



61,0% is man.



5,0% werkt korter dan 10  
jaar voor de overheid.

55,3% is 10 tot 29 jaar  
werkzaam voor de overheid.

39,2% is 30 jaar of langer  
werkzaam voor de overheid.



8,1% heeft het basis- of  
middelbaar onderwijs als  
hoogst voltooide opleiding.

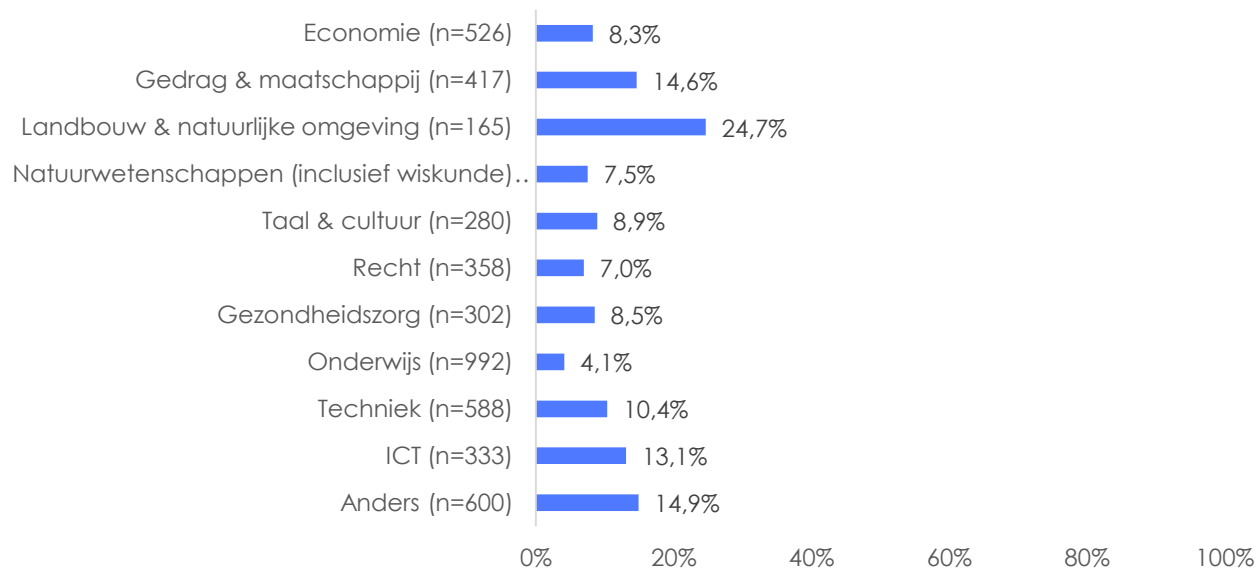
12,3% heeft een  
opleiding in het middelbaar  
beroepsonderwijs (MBO)  
afgerond.

45,6% heeft een opleiding  
in het hoger beroepsonderwijs  
(HBO) afgerond.

33,4% heeft een opleiding  
in het wetenschappelijk  
onderwijs (WO) afgerond.



# Opleidingsachtergrond respondenten



# Sectoren waarin de respondenten werkzaam zijn

Sector	Aantal respondenten	%
Rijk, incl. zbo's	625	15,5%
Gemeenten	599	14,9%
Provincies	176	4,4%
Waterschappen	114	2,8%
Rechterlijke macht	54	1,3%
Primair onderwijs	362	9,0%
Voortgezet onderwijs	436	10,8%
Onderwijs overig	1.042	25,9%
Defensie	109	2,7%
Politie	295	7,3%
Zorg	224	5,6%
Overig	46	1,1%

- Sector Onderwijs overig: MBO/HBO/WO en onderzoeksinstituten.
- Sector Zorg: universitaire medische centra en zorgsector niet zijnde een universitair medisch centrum.
- Overig: restcategorie (bijv. gemeenschappelijke regelingen/omgevingsdiensten etc.).

# Provincies waarin de respondenten werkzaam zijn

Provincie	Aantal respondenten	%
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%

- Uit het onderzoek is gebleken dat er vrijwel geen verschillen zijn tussen de provincies waarin men werkzaam is, als het gaat om arbeidsmarktkrapte die respondenten ervaren en de bereidheid over te stappen naar een krapteberoep.
- De provincies waarin men werkzaam is komen in deze rapportages daarom verder ook niet meer aan de orde.
- In deze tabel is het totaalpercentage hoger dan 100% omdat er een groep respondenten is die in meerdere provincies werkzaam is.

# Wat merken respondenten van de krapte op de arbeidsmarkt?

Ruim de helft van de respondenten ervaart krapte op de arbeidsmarkt bij de uitvoering van de functie (52,9%, n=2.127).

## Binnen welke sectoren merken de respondenten het meest van de arbeidsmarktkrapte bij de uitvoering van de functie?



95,3% binnen het primair onderwijs (n=362).



69,3% binnen het voortgezet Onderwijs (n=436).



72,0% binnen defensie (n=107).



61,6% binnen de zorg (n=224).

Bijna alle onderwijsfuncties binnen het PO en VO ervaren arbeidsmarktkrapte, maar vooral de groep managers zonder lesgevende taak (76,0%, n=130).

Ook in de twee sectoren waar krapte het minst wordt ervaren, ervaart nog altijd meer dan één derde van de respondenten krapte.



41,0% binnen de politie (n=295).

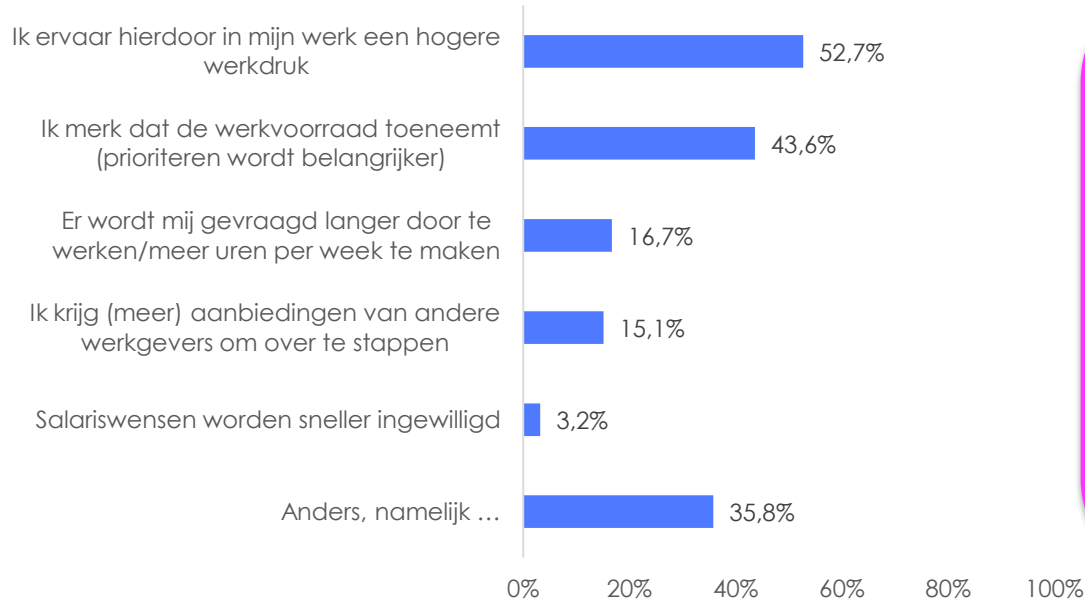


35,2% binnen de provincies (n=176).

Van de sectoren die zijn onderzocht, ervaren de respondenten binnen de sectoren politie en provincies het minst krapte op de arbeidsmarkt bij de uitvoering van de eigen functie.

Zelfs waar men het minst de krapte ervaart, is het percentage dat krapte ervaart relatief hoog. Dit past bij het beeld dat de werkdruk binnen de publieke sector hoog is (zie ook de volgende sheet).

# Respondenten merken in de praktijk vooral een hogere werkdruk en/of een toename van de werkvoorraad als gevolg van de arbeidsmarktkrapte.



- De krapte uit zich binnen het Rijk, gemeenten, waterschappen, provincies, defensie, politie en de rechterlijke macht vooral doordat de werkvoorraad toeneemt.
- In het primair - en voortgezet onderwijs uit de krapte zich vooral in de vraag om meer uren per week te werken, wat direct samenhangt met een hogere werkdruk.
- Bij gemeenten en provincies krijgt men significant meer aanbiedingen om ergens anders te gaan werken.
- Opvallend: hoe minder werkdruk men ervaart, hoe minder men bereid is over te stappen (ook naar een krapteberoep).



Zijn respondenten in het algemeen bereid om krapte binnen de organisatie op te vangen?

Ruim één derde van de respondenten is bereid meer uren te werken als daarmee krapte binnen de organisatie kan worden opgelost (36,1%, n=1.453).

Het merendeel van deze respondenten (59,3%, n=862) wil alleen onder specifieke voorwaarden meer uren werken.

# Onder welke specifieke voorwaarden willen respondenten meer uren werken bij krapte binnen de organisatie?

Onder de voorwaarde dat:

- het om een tijdelijke oplossing gaat (bijvoorbeeld halen deadlines, zieke collega's etc.).
- de organisatie ook zorgt voor een structurele oplossing van het probleem.
- het te combineren is met de thuissituatie en/of de werk-privé balans goed blijft.
- de gewerkte uren later gecompenseerd kunnen worden met vrije tijd.
- tijd- en plaatsonafhankelijk werken mogelijk gemaakt wordt.
- het werk aansluit bij de eigen werkzaamheden.
- het werkzaamheden betreft die verbreding of verdieping opleveren.
- er een hoger salaris, secundaire arbeidsvoorwaarden, doorgroeimogelijkheden en/of opleiding tegenover staat.

*Deze opsomming geeft een beeld van het type antwoorden dat door de respondenten is gegeven op deze open vraag.*

# Wie is bereid meer uren te werken om krapte binnen de organisatie op te vangen?



Het grootst is de bereidheid tot meer uren werken bij respondenten die korter dan 1 jaar (22%) in eenzelfde sector werken, maar het kleinst bij respondenten die tussen 1 en 3 jaar (11%) in eenzelfde sector werken.



Hoe ouder respondenten zijn en hoe langer zij in dienst zijn, hoe minder de bereidheid er is om meer uren te werken.



Hoe meer uren men standaard werkt, hoe meer men ook bereid is extra te werken.

Er zijn hierbij geen verschillen geconstateerd tussen de groep respondenten die krapte ervaren en de groep respondenten die geen krapte ervaren bij de uitvoering van het werk.

Zijn respondenten bereid om in de toekomst over te stappen naar een krapteberoep?

Bijna tien procent van de respondenten ziet zichzelf overstappen naar een krapteberoep (8,1%, n=327).

# In welke mate zien respondenten zichzelf overstappen naar een krapteberoep?



**43,5%** ziet zichzelf geen overstap maken naar een krapteberoep (n=1.752).



**8,1%** ziet zichzelf een overstap maken naar een krapteberoep (n=327).



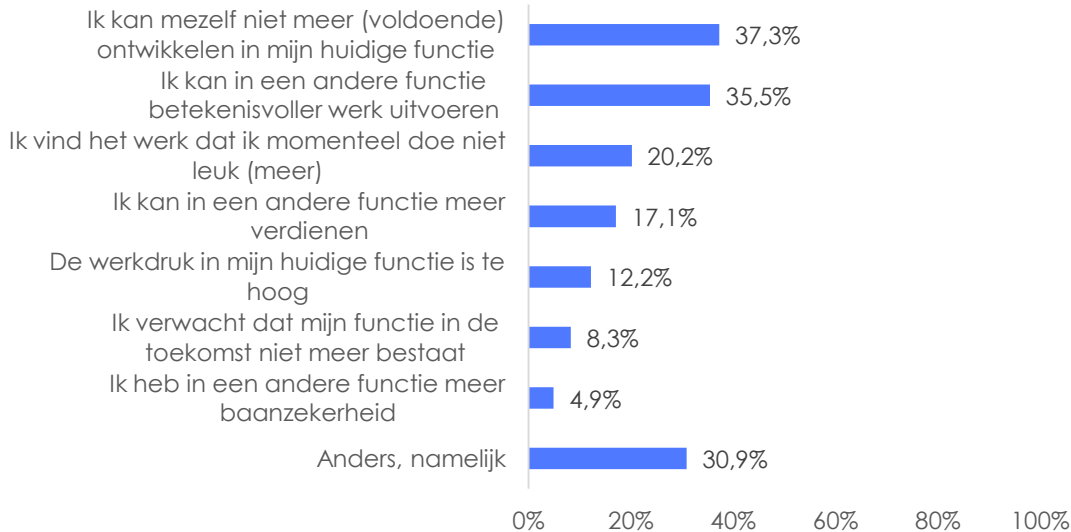
**33,8%** werkt al in een krapteberoep, waardoor overstappen niet logisch is (n=1.359).



**14,6%** weet (nog) niet of men zichzelf ziet overstappen naar een krapteberoep (n=586).

Respondenten die zeggen dat zij al in een krapteberoep werken (n=1.359), werken vooral in de sectoren: voortgezet onderwijs (19,5%), overig onderwijs (14,6%) en primair onderwijs (14,6%). Verder werkt 13% binnen het Rijk. De overige respondenten zijn verspreid over de resterende sectoren.

# Onvoldoende ontwikkeling en betekenisvoller werk worden het meest genoemd als reden(en) om een overstap te maken naar een krapteberoep



Onvoldoende ontwikkeling in de huidige functie (n=122) wordt vooral genoemd door respondenten in de sectoren Rijk (28,7%), Overig onderwijs (22,1%) en gemeenten (17,2%).

Betekenisvoller werk kunnen doen (n=116) wordt vooral genoemd door respondenten in de sectoren overig onderwijs (25,9%), Rijk (25,9%), gemeenten (17,2%) en politie (11,2%).



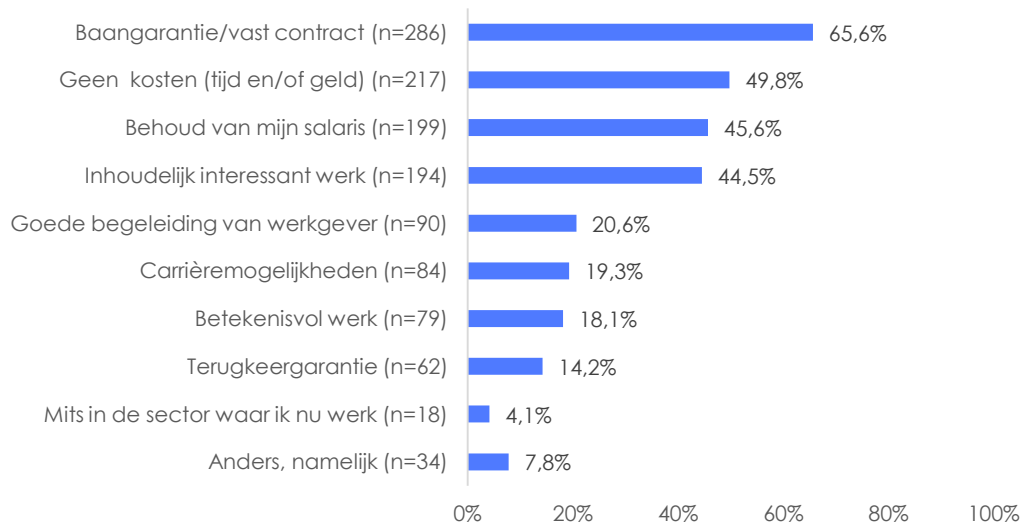
# Welke respondenten zijn bereid een overstap te maken naar een krapteberoep?

- ✓ Hoe jonger respondenten zijn, hoe meer zij bereid zijn over te stappen naar een krapteberoep.
- ✓ Respondenten die zich nog niet zo lang op de arbeidsmarkt begeven, zijn meer bereid over te stappen naar een krapteberoep dan respondenten die al lang werkzaam zijn.
- ✓ Respondenten met een opleidingsachtergrond Economie lijken het meest bereid om een overstap te maken naar een krapteberoep.

- De respondenten die bereid zijn om over te stappen, zijn ook bereid meer uren te werken in geval van krapte. Zij staan ook open voor meer uren werk tegen een salarisverhoging.
- De bevindingen op deze sheet geven richting voor vervolgonderzoek. Het is nu (nog) niet mogelijk om heel specifieke groepen of profielen vast te stellen of uitspraken over groepen te doen.

Onder welke voorwaarden zien  
respondenten zich overstappen naar  
een krapteberoep?

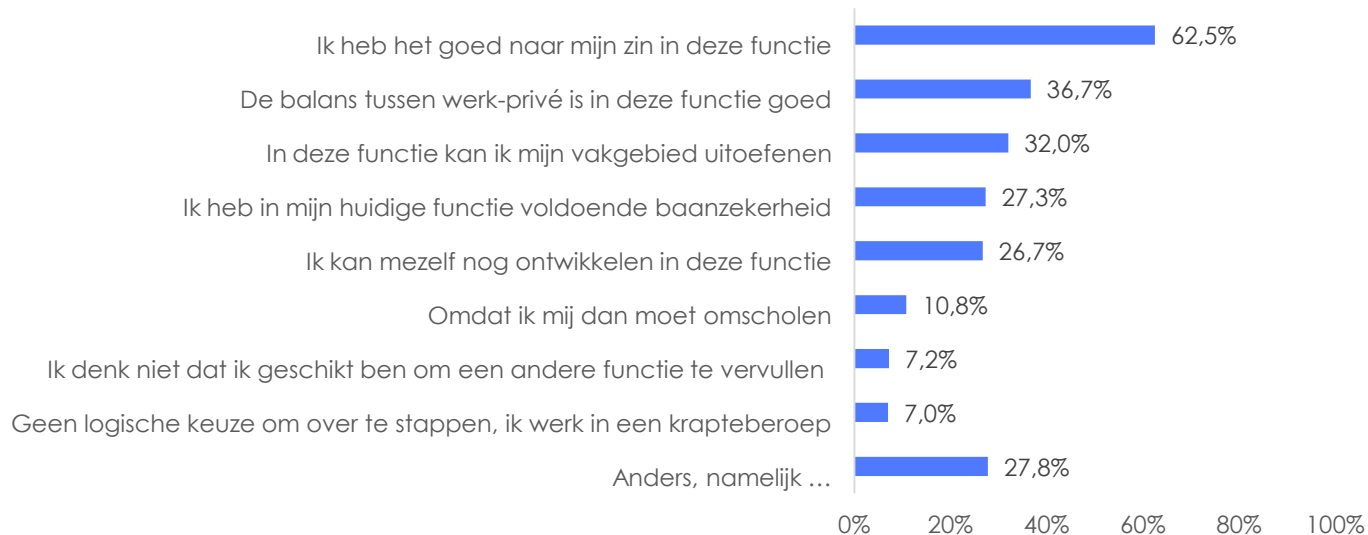
# Baangarantie/vast contract door respondenten het meest genoemd als noodzakelijke voorwaarde voor omscholing naar een krapteberoep (65,6%, n=286)



- Van de respondenten die hier kiezen voor baangarantie/vast contract, heeft het merendeel een vast contract bij de werkgever.
- Vooral respondenten die werkzaam zijn in de sector zorg vinden baangarantie/vast contract een belangrijke voorwaarde.
- Daarnaast is te zien dat deze relatie (logischerwijs) ook wordt gevonden bij mensen die een opleidingsachtergrond in de zorg hebben.

Waarom zien respondenten zichzelf niet overstappen naar een krapteberoep?

Bijna twee derde van de respondenten die zichzelf geen overstap ziet maken naar een krapteberoep, noemt als reden dat hij/zij het goed naar de zin heeft in de huidige functie (62,5%, n=1.095)



Zien we dat respondenten met een opleidingsachtergrond waarmee ze in een krapteberoep zouden kunnen werken, elders werkzaam zijn?

# De helft van alle respondenten heeft een opleidingsachtergrond waarmee men werkzaam is of aan de slag kan in één of meerdere kraptesectoren (49,8%, n=2.002)



24,7% van de respondenten heeft een Onderwijsopleiding als achtergrond (n=992).



7,5% van de respondenten heeft een Zorgopleiding als achtergrond (n=302).



14,6% van de respondenten heeft een Techniekopleiding als achtergrond (n=588).



8,3% van de respondenten heeft een ICT-opleiding als achtergrond (n=333).

# Eén op de tien respondenten met een specifieke opleidingsachtergrond is werkzaam in een ander vakgebied dan waarvoor men is opgeleid (12,3%, n=246)



7,8% van de respondenten met opleidingsachtergrond Onderwijs is niet werkzaam in een vakgebied dat hierop aansluit (n=77).



11,6% van de respondenten met opleidingsachtergrond Gezondheidszorg is niet werkzaam in een vakgebied dat hierop aansluit (n=35).



18,5% van de respondenten met opleidingsachtergrond Techniek is niet werkzaam in een vakgebied dat hierop aansluit (n=109).



14,4% van de respondenten met opleidingsachtergrond ICT is niet werkzaam in een vakgebied dat hierop aansluit (n=48).

- Deze respondenten werken wel elders binnen de publieke sector.
- Vooral bij de respondenten die een opleidingsachtergrond in de ICT en/of Techniek hebben lijkt wat potentieel te zitten.



Ruim een kwart van de respondenten met een specifieke opleidingsachtergrond geeft aan gedeeltelijk werkzaam te zijn in het vakgebied waarvoor men is opgeleid (27,2%, n=545).



20,6% van de respondenten met opleidingsachtergrond Onderwijs is gedeeltelijk werkzaam in een vakgebied dat hierop aansluit (n=204).



28,8% van de respondenten met opleidingsachtergrond Gezondheidszorg is gedeeltelijk werkzaam in een vakgebied dat hierop aansluit (n=87).

Bij deze respondenten (27,2%, n=545) zit mogelijk ook nog potentieel.



34,5% van de respondenten met opleidingsachtergrond Techniek is gedeeltelijk werkzaam in een vakgebied dat hierop aansluit (n=203).



27,5% van de respondenten met opleidingsachtergrond ICT is gedeeltelijk werkzaam in een vakgebied dat hierop aansluit (n=125).

**Zijn respondenten bereid om van sector te wisselen? Zo ja: Wisselen zij eerder van sector dan van functie?**

# Zijn respondenten die niet bereid zijn over te stappen naar een krapteberoep (58,1%, n=2.338), wel bereid om over te stappen naar een andere functie/sector?



43,8% ziet zichzelf niet overstappen naar een andere functie of andere sector (n=1.023).



24,8% weet nog niet of zij over willen stappen naar een andere functie en/of sector (n=580).



15,8% ziet zichzelf wel overstappen naar een andere functie (n=370).



2,1% ziet zichzelf wel overstappen naar een sector (n=49).



13,5% ziet zichzelf wel overstappen naar een andere functie en een andere sector (n=316).

Van de mensen die open staan voor een andere functie is men bij de politie minder bereid ook van sector te veranderen. Net als de mensen die langer werkzaam zijn bij de overheid en ouder zijn. Zij blijven ook liever binnen de sector.

# In welke sectoren werken de respondenten die bereid zijn over te stappen naar een krapteberoep?



Primair onderwijs: vanuit het Rijk, gemeenten en overig onderwijs lijkt het meest interesse in een overstap naar het primair onderwijs (n=46)



Voortgezet onderwijs: vanuit het Rijk, gemeenten en overig onderwijs lijkt het meest interesse in een overstap naar het voortgezet onderwijs (n=79)



Gezondheidszorg: slechts 11 respondenten denken aan een overstap naar de gezondheidszorg. Zij zijn verspreid over de sectoren werkzaam op dit moment

Vanwege de lage aantallen zijn dit beschrijvende statistieken. Er zijn geen verbanden vast te stellen met achtergrondkenmerken.

Techniek- en ICT-functies als krapteberoepen waarnaar men wil overstappen, zijn hier niet gerapporteerd, omdat deze functies sector overstijgend zijn.

# Wat spreekt de respondenten aan in de kraptesectoren?

## Sectoren primair onderwijs & voortgezet onderwijs

- Het werken aan de ontwikkeling met kinderen/jongeren.
- Betekenisvol werk.
- Creatief werk.
- De eigen kennis overbrengen aan anderen.
- Meebouwen aan de samenleving.

## Sector zorg

- Maatschappelijk belang.
- Betekenisvol werk.
- Zorgen voor de medemens.
- Wetenschappelijk werk (UMC's).

*Deze opsomming geeft een beeld van het type antwoorden dat door de respondenten is gegeven op deze open vraag.*

*Voor Techniek en ICT zijn geen gegevens beschikbaar, aangezien het hier niet gaat om specifieke sectoren*

Zijn respondenten die verwachten dat hun functie verdwijnt, eerder bereid tot overstap naar een andere functie?

# Is baan- en/of functiezekerheid een reden voor respondenten om over te stappen naar een krapteberoep?



Slechts een klein deel van de respondenten die bereid is over te stappen naar een krapteberoep, noemt als reden hiervoor dat men verwacht dat de huidige functie in de toekomst niet meer bestaat (8,3%, n=27).

Binnen deze kleine groep zijn het vooral de respondenten werkzaam binnen de sector gemeenten, die aangeven dat men denkt dat de functie zal verdwijnen (n=10).



Ruim een kwart van de respondenten die zichzelf geen overstap ziet maken naar een krapteberoep, noemt als reden hiervoor dat men in de huidige functie voldoende baan zekerheid heeft (27,3%, n=478).

- Uit de resultaten blijkt dat voldoende baan zekerheid bij de politie meer dan in de andere sectoren een rol speelt in de overweging om niet over te stappen.
- Tot slot blijkt dat in de groep respondenten die baan zekerheid noemt als reden om niet over te stappen, jongere medewerkers dat belangrijker vinden dan oudere medewerkers.

**Leidt een loonprikkel ertoe dat respondenten  
meer zouden willen werken?**

**Zo ja, hoe groot moet die loonprikkel zijn?**



# Zijn de respondenten die niet meer uren willen werken hiertoe wel bereid als er een salarisverhoging tegenover staat?



13,7% is bereid om meer uren te werken bij een salarisverhoging (n=304).



Voor een salarisverhoging van gemiddeld 21,2% (minimaal 2,0%, maximaal 125%) zijn deze respondenten bereid meer uren te werken (n=297).



84,1% geeft aan dat een salarisverhoging hem/haar niet over de streep trekt om meer te gaan werken (n=1.865).



2,3% geeft aan dat dit niet van toepassing is (fulltime werkend/gaat met pensioen (n=49).

- Vrouwen zijn minder gevoelig voor een salarisprikkel dan mannen.
- Hoe jonger, hoe gevoeliger respondenten zijn voor een salarisprikkel.
- Binnen de sector overig onderwijs is men bereid meer te werken tegen extra salaris.
- Opvallend is dat respondenten binnen de sectoren waterschappen en defensie niet bereid zijn meer te werken wanneer daar meer salaris tegenover staat.

# Hoe denken de respondenten over omscholing?

# Ervaring met en bereidheid tot omscholing lijkt aanwezig bij de respondenten



**35,2%** van de respondenten heeft zich in zijn/haar loopbaan weleens laten omscholen (n=1.417).

Bij respondenten met een opleidingsachtergrond in zorg, onderwijs, ICT en/of techniek valt op dat zij zich vrijwel niet hebben laten omscholen.

**27,5%** van de respondenten die bereid zijn om over te stappen naar een krapteberoep is bereid zich te laten omscholen (n=251).

**47,8%** van de respondenten die bereid zijn om over te stappen naar een krapteberoep is bereid zich te laten omscholen onder specifieke voorwaarden (n=436).

- Eerdere omscholing lijkt samen te hangen met de bereidheid tot omscholing in de toekomst.
- Ook is er een licht verband tussen de duur dat men in een sector werkt en de bereidheid tot omscholing: hoe langer men in eenzelfde sector werkt, hoe groter de bereidheid tot omscholing.
- Verder zijn het vooral de jongere respondenten die nog niet lang in dienst zijn.
- Respondenten met een opleidingsachtergrond in zorg, onderwijs, ICT en/of techniek willen zich vrijwel niet laten omscholen.

Is overstappen naar een andere  
functie/sector/krapteberoep  
onderwerp van gesprek met de  
leidinggevenden?

# Bij een kwart van de respondenten is het overstappen naar een andere functie/sector besproken tijdens gesprekken met de leidinggevende (24,4%, n=983)



15,9% van de respondenten heeft met de leidinggevende gesproken over een overstap naar een andere functie (n=640).



1,4% van de respondenten heeft met de leidinggevende gesproken over een overstap naar een andere sector (n=58).



7,1% van de respondenten heeft met de leidinggevende gesproken over zowel een overstap naar een andere functie als over een overstap naar een andere sector (n=285).

Het specifieke onderwerp 'overstappen naar een krapteberoep binnen de publieke sector' komt nauwelijks aan bod bij de respondenten die met de leidinggevende hebben gesproken over een overstap naar een andere functie of sector (24,4%, n=983)



2,1% van deze 983 respondenten heeft met de leidinggevende specifiek gesproken over een overstap naar een 'krapteberoep' binnen de publieke sector.

Heeft de Rijksoverheid een rol in de aanpak van krapteberoepen in de publieke sector?

Het merendeel van de respondenten is van mening dat de Rijksoverheid een rol te vervullen heeft in de aanpak van krapteberoepen in de publieke sector (85,5%, n=3.541).



# Welke specifieke rol zien de respondenten voor de Rijksoverheid in de aanpak van lastig vervulbare functies (krapteberoepen) in de publieke sector?

- Het onder de aandacht brengen van krapteberoepen.
- Het geven van voorlichting over krapteberoepen.
- Het aantrekkelijker maken om over te stappen door omscholing te faciliteren.
- Het creëren van randvoorwaarden bij een overstap naar een krapteberoep, zoals goede beloning of behoud van salaris.
- Het aanbieden van gerichte opleidingen (sturen in aanbod).
- Het wegnemen van drempels om zo de overstap naar een krapteberoep makkelijker te maken.

*Deze opsomming geeft een beeld van het type antwoorden dat door de respondenten is gegeven op deze open vraag.*

