

Eén op de zes ambtenaren is actief op zoek naar een andere werkgever. En maar liefst twee derde van alle ambtenaren staat open voor een andere baan elders als 'er een mooie kans' voorbijkomt. Vooral vrouwen houden hun ogen open.

## KRAPPE ARBEIDSMARKT BAART PUBLIEKE SECTOR ZORGEN

# AMBTENAAR ALERT OP 'MOOIE KANNS' ELDERS



BINNENLANDS BESTUUR - WEEK 35 | 2019

**De wens en bereidheid de huidige werkgever te verlaten blijkt uit een voor de zomer gehouden onderzoek van Binnenlands Bestuur in samenwerking met Berenschot onder 1.200 ambtenaren\*.** Wat opvalt, is dat vrouwelijke medewerkers aanzienlijk actiever op zoek zijn naar ander werk dan hun mannelijke collega's – 17 versus 10 procent. In andere sectoren is volgens Hans van der Spek, manager kenniscentrum HCM van Berenschot, eenzelfde patroon zichtbaar. Vergeleken met de private sector zit het grote verschil hem in de leeftijdscategorie 46-55 jaar. Bijna een kwart van de vrouwen in de publieke sector geeft in het onderzoek namelijk aan op zoek te zijn naar een andere baas. Wat de reden is voor deze vertrekzucht in juist die categorie? Het zou kunnen zijn omdat vrouwelijke ambtenaren doorgaans minder verdienen dan hun mannelijke collega's en daardoor hun werkgever zouden willen inruilen voor een andere. Toch kan dat volgens Van der Spek moeilijk de enige verklaring zijn voor de uitschieter in de leeftijdscategorie 46-55 in de publieke sector. 'Dat vrouwen minder verdienen dan mannen is niet specifiek voorbehouden aan de doelgroep van dit onderzoek. Als gezegd, over alle leeftijdscategorie-

en heen zien we vrouwen hoger scoren dan mannen; 17 versus 10 procent. Dat zie ik ook in andere onderzoeken terugkomen.' Zo is een ander algemeen argument, dat vrouwen in deze leeftijdscategorie meer 'ruimte' krijgen doordat eventuele kinderen zelfstandiger zijn, waardoor andere werktijden of werken in andere plaatsen mogelijk worden.

Wat kan dan volgens hem wel als mogelijke verklaring gelden? 'Het beeld bestaat dat mannen iets beter in staat zijn om zichzelf te verkopen om voor een andere baan in aanmerking weten te komen. Als ik naar de CBS-cijfers over wisseling van werkgever kijk, dan wisselen vrouwen iets minder vaak van werkgever dan mannen. Misschien ligt een deel van de verklaring in het feit dat mannen iets vaker daadwerkelijk de switch maken dan vrouwen, waardoor er relatief gezien meer vrouwen zijn die wel op zoek te zijn naar een andere werkgever, daar waar mannen het al gedaan hebben of een betere positie binnen de organisatie hebben weten te bemachtigen.'

Met een iets grotere slag om de arm geeft Van der Spek nog een andere mogelijke verklaring. 'Ik kan het op basis van de cijfers niet geheel onderbouwen, maar je zou het ook kunnen interpreteren als dat vrouwen boven de 46 minder perspectief zien binnen hun organisatie dan mannen.'

### **MARKTCONFORM SALARIS**

**Bij de ambtenaren die weg willen – of het nu gaat om mannen of vrouwen – vormen ontwikkelingsmogelijkheden de meest belangrijke reden.** Slechts een enkeling geeft

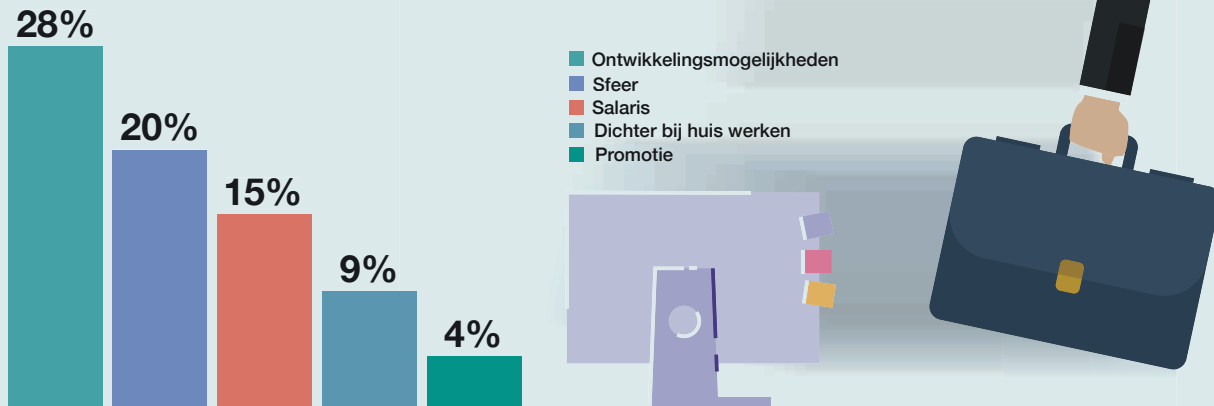
als argument een stapje terug te willen doen. Sfeer op het werk en onvrede over het salaris zijn in veel hogere mate bepalend en nemen respectievelijk de tweede en derde plek in. Maar gevraagd naar wat er op het vlak van arbeidsvoorwaarden met voorrang moet verbeteren, klinkt toch opvallend unisono dat eerst en vooral de salarissen omhoog moeten. Er zou sprake zijn van onderbetaling. Tenminste, vergeleken met andere sectoren. Bijna de helft van de ambtenaren vindt namelijk dat er door de werkgever niet marktconform wordt betaald. Opvallend is wel dat een bijna even grote groep die mening niet deelt, 4 procent van de ambtenaren vindt zelfs dat hun salaris meer dan marktconform is.

Als verbeterpunten worden verder extra verlofregelingen en een tegemoetkoming in de reiskosten veel genoemd. 'Ik vind het belachelijk dat wij geen reiskosten krijgen. Het is niet meer van deze tijd om van medewerkers te verlangen dat ze in de gemeente gaan wonen', moppert één van de respondenten. Een ander wil dat er meer geld wordt vrijgemaakt voor scholing en ontwikkeling: 'Het opleidingsbudget is dramatisch laag en is van groot belang voor je duurzame inzetbaarheid, maar ook voor het bijhouden van je vak en ontwikkelingen daarin. En voor de nodige inspiratie en verdieping.'

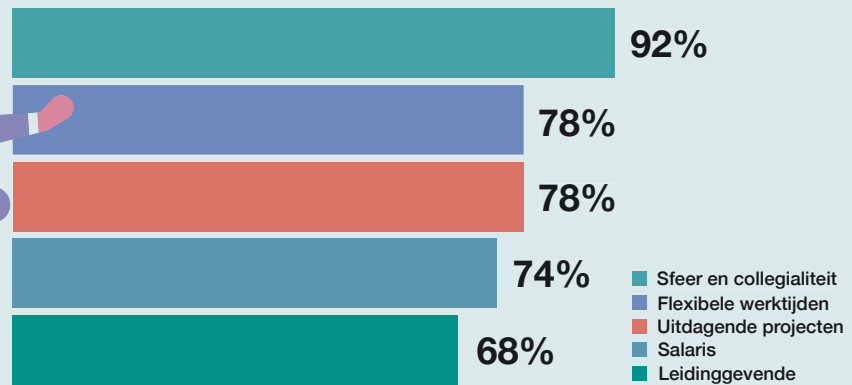
Hoe zit het dan met de ontwikkelingsmogelijkheden in de publieke sector? Het is toch, blijkt het onderzoek, de belangrijkste reden om elders het werkgeeluk te gaan zoeken. Het gros blijkt tevreden over de steun van de werkgever zich te kunnen ontwikkelen. Natuurlijk, het kan altijd beter. Zo geeft iets

‘Vrouwen boven de 46 zien minder perspectief binnen hun organisatie dan mannen’

## BELANGRIJKSTE VERTREKREDENEN



## BELANGRIJK VOOR WERKTEVREDENHEID



### VEEL ZORGEN OVER:



### WEINIG ZORGEN OVER:



meer dan een kwart van de ambtenaren aan dat tijd en budget dat ervoor ter beschikking wordt gesteld onvoldoende is, maar het overgrote deel van de respondenten klaagt daar niet over. Wel wordt advies en stimulering vanuit de organisatie op het vlak van persoonlijke ontwikkeling aan de magere kant gevonden. Niet zozeer de leidinggevende wordt daarop aangekeken, maar wel de HR-afdeling: ruim de helft van de ambtenaren vindt de ondersteuning vanuit die hoek ondermaats.

### WERKDruk

**Bijna de helft van alle ambtenaren geeft aan de werkdruk aan de hoge kant te vinden. Eén op de acht respondenten vindt die zelfs te hoog.** In hoofdzaak is dat een gevolg van onderbezetting, al dan niet in combinatie met een onrealistische planning. Aardig zijn wat dit betreft de verschillen per sector. Van de gemeenteamttenaren geeft bijna de helft aan de werkdruk hoog te vinden, bij hun collega's bij de provincie is dat met 32 procent beduidend minder. Mensen die werkzaam bij het rijk zitten er precies tussenin. Wat opvalt, is dat vooral de medewerkers tussen de 40 en 60 jaar de grootste werkdruk ervaren. Zestigplussers blijken er veel minder last van te hebben. De overheid blijft, ondanks alles, bij verreweg de meeste respondenten wel de meest favoriete werkgever. Een overstap naar het bedrijfsleven ziet amper één op de twaalf ambtenaren er van komen. Toch is er volgens de onderzoekers van Berenschot wel degelijk re-



den tot zorg. Uit ander onderzoek van het adviesbureau – HR-trends 2019/2020 – blijkt dat steeds meer HR-professionals wegens de arbeidskrachte moeite hebben met het behoud van medewerkers. Met name in het openbaar bestuur wordt een sterke toename van die problematiek verwacht: van 37 procent in 2019 naar 51 procent in 2020. Hoewel de sector als één na hoogste scoort met problemen om medewerkers te behouden, zien de onderzoekers dat er in het openbaar bestuur relatief weinig initiatieven zijn om het probleem te tackelen: 35 procent zegt geen aanvullende maatregelen te treffen. Met name valt op dat het openbaar bestuur achterblijft als het gaat om het besteden van aandacht aan flexibele arbeidsvoorwaarden. Ten opzichte van andere sectoren wordt er

vooral meer ingezet op het intensiveren van het opleidings- of loopbaanprogramma.

### KANSEN

**Of de overheidswerkgevers het daarmee redden, is de vraag. De kans dat er daadwerkelijk 'iets moois' voorbij komt, stijgt** op de historisch krappe arbeidsmarkt ook voor ambtenaren. Bijna de helft van de ambtenaren zegt het afgelopen jaar te zijn benaderd door recruiters of andere werkgevers voor een baan elders. Dat gebeurt volgens een derde van de ambtenaren zelfs maandelijks. Echt storend vindt vrijwel niemand dat. 'Het is goed om te weten waar de kansen liggen', zo geeft een meerderheid aan. ● \*2.000 respondenten hebben de online vragenlijst ingevuld, waarvan 1.200 volledig.

ADVERTENTIE

## Een feestelijke en veilige jaarwisseling staat hoog op uw agenda

Als gemeente beslist u over het lokale vuurwerkbeleid. Daarin zijn veel keuzes te maken: Meer vuurwerkvrije zones? En waar? Een verbod op bepaalde soorten? Wel of geen vuurwerkshow?

U wilt in uw gemeente de **veiligheid borgen** met beleid dat óók kan rekenen op **draagvlak van uw inwoners**. Met het **draagvlakonderzoek Vuurwerk** van Citisens krijgt u nog dit jaar zicht op de keuzemogelijkheden voor een passend en gedragen vuurwerkbeleid. Gedifferentieerd naar wijken of gebieden.

Meer weten? Bel Nicolette Ouwering: 06-26512770  
of download direct de offerte op [Citisens.nl](http://Citisens.nl)