

De overheid

Sectorbeschrijving

31 januari 2013



Inhoudsopgave

Samenvatting	2
Inleiding	4
1. Werkgelegenheid en vacatures	6
1.1. Werkgelegenheid in vogelvlucht	6
1.2. Vacatures en baanopeningen	9
2. Trends bij de overheid	12
2.1. Krimp door bezuinigingen	12
2.2. Vergrijzing en ontgroening	14
2.3. Andere kwalificaties	14
3. Tekorten en overschotten	16
3.1. Huidige situatie	16
3.2. Toekomst: 2016 en daarna	19
4. Kansen en mogelijkheden	22
4.1. Instroomprofiel van overheidspersoneel	22
4.2. Kansen voor schoolverlaters en studenten	23
4.3. Kansen voor niet-werkende werkzoekenden	24
4.4. Kans op werk per regio	26
4.5. Uitstroomperspectieven	27
4.6. Conclusie	30
Bijlage I Sociaaleconomische structuur van de overheid	32
Samenstelling	32
Cao's	32
Kennisorganisaties en O&O-fondsen	32
De activiteiten voor 2013 zijn ingedeeld in clusters rond vier thema's:	33
Interessante links	33
Vacaturesites	34
Bijlage II Werkgelegenheid sector Overheid	36
2.1. Persoonskenmerken	36
2.2. Karakteristieken van beroepsgroepen	36
2.3. Opleidingstypen	40
Literatuurlijst	42
Colofon	44

Samenvatting

Krimp in werkgelegenheid en vacatures bij de overheid

Volgens het Ministerie van BZK waren er in 2011 444.000 werknemers werkzaam bij de overheid. In vergelijking met vijf jaar geleden is het aantal werknemers met 12 duizend gedaald. Vooral bij gemeenten is de werkgelegenheid gekrompen, alleen bij de politie was sprake van een lichte groei. De werkgelegenheid bij Defensie is het sterkst afgenomen. In 2012 nam het aantal banen bij de overheid af met 16 duizend. Voor 2013 zal het verlies aan banen met 17 duizend nog verder oplopen. De arbeidsmarktprognose tot 2017 laat zien dat er tussen 2014 en 2017 nog zo'n 60 duizend banen bij de overheid zullen verdwijnen.

Vanaf 2008 krimpt het aantal vacatures bij de overheid. Bedroeg het aantal vacatures toen bijna 36.000, in 2013 is daarvan nog maar 40 procent over (14 duizend). De daling is ook aanmerkelijk groter dan die van het aantal vacatures in de marktsector. UWV verwacht na 2014 een opleving van het aantal vacatures in de sector Overheid. Geschat wordt dat het aantal zal stijgen van 14 duizend in 2013 tot gemiddeld 22 duizend in de jaren 2014-2017. Oorzaak hiervoor is de toenemende vervangingsvraag als gevolg van de vergrijzing. Deze prognose is echter zeer onzeker en afhankelijk van de conjuncturele ontwikkeling.

De krimp bij de overheid wordt veroorzaakt door bezuinigingen. Deze zal niet geheel via natuurlijk verloop op te lossen zijn. De vacatures zullen – ook in een aantrekkende arbeidsmarkt – in beperkte mate door (potentieel) boventalligen kunnen worden ingevuld. Zo neemt het gevraagde opleidingsniveau bij de overheid toe. En wordt klantgerichtheid van organisaties en hun medewerkers steeds belangrijker. De sector Overheid staat voor de uitdaging om – ook in deze recessie – zijn vakbekwaam personeel vast te houden om mogelijke personele problemen op termijn te voorkomen. Scholing is daarbij van groot belang.

Ex-werknemers van de overheid komen in beperkte mate weer aan de slag

Er stromen relatief weinig werknemers uit de sector Overheid naar de WW. In 2012 (tot en met november) waren dit er iets meer dan 4.300. In vergelijking met 2011 is het aantal nieuwe uitkeringen gedaald. Waar andere sectoren een stijging laten zien van 22 procent, daalde het aantal nieuwe uitkeringen aan ex-overheidswerknemers met 14 procent. Ook het aantal lopende WW-uitkeringen is met zo'n kleine 4.000 beperkt. Het betreft 1,2 procent van alle lopende uitkeringen, terwijl het aandeel van de overheid in de werkgelegenheid zo'n 6 procent bedraagt.

Het aandeel WW'ers in de instroom bij de overheid is met een gemiddelde van 4 procent lager dan het gemiddelde voor alle sectoren bijeen. Het aantal ex-overheidswerknemers dat in 2011 weer aan de slag is gekomen is met 400 gedaald; de instroom van ex-ambtenaren die vanuit de nWW in een baan bij de overheid instromen is in dat jaar met 500 zelfs sterk gedaald.

Op termijn plaatsingskansen

De spanningsindicator van UWV, die een actueel beeld geeft van de plaatsingsmogelijkheden voor niet-werkende werkzoekenden (nWW'ers) in de belangrijkste beroepsgroepen bij de overheid, laat zien dat vooral het hogere segment in de veiligheidsberoepen een krappe arbeidsmarkt kent. Hetzelfde geldt voor telefonisten, waarbij moet worden opgemerkt dat deze beroepsgroep in alle sectoren voorkomt. De arbeidsmarkt voor lagere en middelbare (financieel-)administratieve beroepen is zeer ruim.

Rond 2016 neemt de krapte voor een aantal beroepsgroepen toe. Er worden vooral personeelstekorten in lagere en hogere veiligheidsberoepen verwacht. Ook kan een tekort ontstaan voor sociaalwetenschappelijk onderzoekers en sociaalwetenschappelijk medewerkers.

Op middellange termijn verwacht Defensie tevens problemen bij de vervulling van ICT-functies. Werkgevers bij de politie vrezen problemen bij de werving van politie-inspecteurs en hoger kader. Volgens het ministerie van Binnenlandse Zaken dreigen op termijn personeelstekorten voor met name technische en specialistische functies op hbo-niveau. Bij de decentrale overheden zullen op termijn mogelijk de volgende knelpunten optreden in technische functies en functies op het gebied van openbare orde en veiligheid op lager niveau, in economische, administratieve, commerciële functies op middelbaar niveau en in sociaalmaatschappelijke en juridisch-bestuurlijke functies op hoger niveau.

Bemoedigende initiatieven

Het instroomprofiel voor de overheid dat UWV op basis van CBS-cijfers heeft opgesteld, brengt de karakteristieken in kaart van mensen die bij de overheid aan de slag gaan en vergelijkt deze met het gemiddelde voor alle sectoren. Uit dit profiel blijkt dat de overheid vooral personeel betreft uit andere

sectoren. Dit aandeel intersectorale mobiliteit ligt veel hoger dan in andere sectoren en is tussen 2000 en 2010 ook toegenomen. Het aandeel schoolverlaters en WW'ers en het aandeel niet-uitkeringsgerechtigden (NUG'ers) in de instroom ligt bij de overheid lager dan in andere sectoren. Het aandeel ouderen is juist hoger dan gemiddeld.

Om de kansen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te vergroten kent de sector Overheid een aantal bemoedigende initiatieven. Zo biedt het instrument van social return on investment gemeenten bij aanbestedingen mogelijkheden. Het convenant UWV-Defensie, onder andere gericht op de instroom van honderd jongeren met grotere afstand tot de arbeidsmarkt, en het convenant UWV-Rijk zijn andere voorbeelden. Met dit laatste convenant wordt uitvoering gegeven aan de afspraak om 1 procent van het Rijkspersoneel uit mensen met een indicatie WSW, Wajong of WIA te laten bestaan.

Voor studenten en schoolverlaters geldt dat de kansen op werk of een stage bij de overheid toenemen naarmate het mbo-niveau stijgt. Zo zijn de kansen op werk (in 2015) voor ICT-medewerkers op niveau 2 gering en voor de ICT-beroepen op niveau 4 (applicatieontwikkelaar, netwerkbeheerder en ICT-beheerder) voldoende tot goed. De kansen op werk voor de administratieve beroepen zijn, met uitzondering van telefonisten, salarisadministrateurs en receptionisten, gering.

Defensie heeft behoefte aan instroom van soldaten, technisch personeel en medisch zorgpersoneel. Defensie biedt elk jaar – ook bij krimp – aan zo'n 3.000 tot 4.000 nieuwe rekruten arbeidsperspectief. Er zijn ook instroommogelijkheden voor laaggeschoolden. De kansen op stage en werk zijn voor aankomend medewerkers en onderofficieren grondoptreden (ruim) voldoende.

In de ontwikkeling van het aantal banen en vacatures valt op dat er – ondanks de krimp over de gehele linie – grote verschillen tussen de dertig arbeidsmarktregio's zijn. De IJsselVechtstreek, Flevoland, Zaanstreek-Waterland, Midden-Utrecht en Haaglanden zijn perspectiefrijk. De regio's Twente, Achterhoek, Rivierenland, Zeeland en alle arbeidsmarktregio's in Brabant en Limburg bieden minder perspectief.

De sectorbeschrijving overheid brengt ook in kaart waar herplaatsingsmogelijkheden voor ex-overheidswerknemers liggen. Dat is van belang in verband met Van Werk Naar Werkactiviteiten. Werkloos werkzoekenden die bij de overheid zijn uitgestroomd, hebben vooral in de zakelijke dienstverlening kansen op ander werk. Voor de totale uitstroom uit de overheid geldt dat de zorg en vooral de uitzendbranche de belangrijkste bestemmingssectoren zijn.

Als het gaat om herplaatsingsperspectieven, laat de werkgelegenheid voor receptionistes en administratieve employés bij de overheid een krimp zien, maar in de gezondheidszorg een groei. Sociaalwetenschappelijk medewerkers hebben perspectief in het onderwijs, terwijl juristen mogelijk emplooi kunnen vinden in de gezondheidszorg.

Inleiding

In tijden van crisis is het van belang om te weten waar zich werkgelegenheidsmogelijkheden aandienen. In elke sector van de economie – of het nu om een krimp- of groeisector gaat – doen zich tegelijkertijd overschotten en tekorten voor, in verschillende beroepen natuurlijk. Kennis over die te verwachten tekorten en overschotten kan voorkomen dat vacatures onnodig lang openstaan of dat mensen onnodig werkloos worden of blijven.

UWV maakt samen met werkgevers-, werknemersorganisaties en arbeidsmarktdeskundigen beschrijvingen van meer dan twintig sectoren. Dit project wordt begeleid door een landelijke klankbordgroep, waarin – naast UWV – landelijke werkgevers- en werknemersorganisaties, VNG en S-BB zitting hebben.

Deze sectorbeschrijvingen bieden een actueel beeld van de overschotten en tekorten, en van kansen en mogelijkheden voor (bijvoorbeeld) doelgroepen. Ook geven de sectorbeschrijvingen inzicht in trends op de arbeidsmarkt, in de samenstelling en ontwikkeling van werkgelegenheid en de ontwikkeling van het aantal vacatures. De sectorbeschrijvingen bieden daarnaast een beeld van het arbeidsaanbod.

Alle beschrijvingen worden gepubliceerd op www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie en zijn bedoeld voor arbeidsmarktprofessionals van gemeenten, brancheorganisaties, bonden, opleidingsinstellingen, uitzendbureaus et cetera.

Dit document betreft de Sectorbeschrijving Overheid (Openbaar Bestuur, politie en Defensie). De Sectorbeschrijving Overheid is gebaseerd op rapporten van ministeries (zoals BZK), informatie van het CBS, kennisorganisaties en kenniscentra (ECABO en CAOP bijvoorbeeld), het Researchcentrum Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) en UWV.

In hoofdstuk 1 wordt een beeld geschetst van de actuele werkgelegenheid, van de werkgelegenheidsprognose en van de ontwikkeling van het aantal vacatures. In hoofdstuk 2 zijn markante trends in de sector Overheid beschreven. Hoofdstuk 3 geeft een overzicht van (toekomstige) overschotten en tekorten. Hoofdstuk 4 beschrijft de kansen en mogelijkheden die de overheid aan diverse doelgroepen biedt en de uitstroomperspectieven voor (potentieel) boventallig personeel.

Bijlage 1 geeft een opsomming van de sociaaleconomische organisatie van de sector Overheid (cao's, kennisorganisaties, O&O-fondsen, links naar interessante sociaaleconomische informatie en arbeidsmarktinformatie). In bijlage 2 staat achtergrondinformatie over de werkgelegenheidsstructuur bij de overheid.

1. Werkgelegenheid en vacatures

1.1. Werkgelegenheid in vogelvlucht

1.1.1. Werknemers naar deelsector

De sector Overheid kent de volgende deelsectoren¹:

Openbaar Bestuur

1. *Deelsector Rijk*: de ministeries (met uitzondering van het ministerie van Defensie) en de Hoge Colleges van Staat. De uitvoerende diensten zijn veelal bij het 'moeder-ministerie' ondergebracht. Zo hebben de belastingkantoren het ministerie van Financiën als werkgever, en de justitiële inrichtingen het ministerie van Justitie.
2. *Deelsector Gemeenten*: de gemeenten. Ook gemeentelijke stichtingen en bedrijven worden tot deze sector gerekend, mits de volledige financiële verantwoordelijkheid in de gemeentebegroting is opgenomen.
3. *Deelsector Provincies*: de provincies. Ook provinciale stichtingen en bedrijven worden tot deze sector gerekend, mits de volledige financiële verantwoordelijkheid in de provinciale begroting is opgenomen.
4. *Deelsector Rechterlijke macht*: de zittende en staande magistratuur. Het administratief personeel en ander personeel in dienst van het ministerie van Justitie behoren tot de sector Rijk.
5. *Deelsector Waterschappen*: de waterschappen.

Veiligheid

1. *Deelsector Defensie*: deze deelsector kent twee rechtsposities: de krijgsmacht en het burgerpersoneel. Ook het ministerie van Defensie valt onder deze deelsector;
2. *Deelsector Politie*: de regionale politiekorpsen, het Korps Landelijke Politiediensten (KLPD)² en de Nederlandse Politieacademie (NPA).

Volgens het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties telde de sector Overheid in 2011 444 duizend werknemers (tabel 1). Daarvan werkten er 314 duizend in het Openbaar Bestuur en 130 duizend in bij Defensie en Politie samen. Gemeenten vormen de grootste deelsector. Hier werkten in 2011 168.000 personen. Dat waren er vijf jaar eerder 10.000 meer. De deelsector Gemeenten was de afgelopen jaren de grootste krimpsector. De werkgelegenheid bij de politie is de afgelopen jaren iets gestegen. In de deelsector Defensie is de werkgelegenheid als gevolg van bezuinigingen *relatief* het sterkst gekrompen. De cijfers in tabel 1 betreffen werknemers die onder een van de arbeidsvoorwaardenregelingen bij de overheid vallen en zijn exclusief Zelfstandige Bestuursorganen.

Tabel 1: Werknemers in de sector Overheid naar deelsector, 2006-2011 (x 1.000)

Deelsector	2011	Mutatie 2006-2011	Percentueel aandeel
Openbaar Bestuur	314	-11	71
Rijk	119	-1	27
Gemeenten	168	-10	38
Provincies	13	0	3
Rechterlijke macht	4	1	1
Waterschappen	10	0	2
Veiligheid	130	-1	29
Defensie	65	-6	15
Politie	65	6	15
TOTAAL	444	-12	100

Bron: www.arbeidenoverheid.nl

1.1.2. Samenstelling van de werkgelegenheid

De overheid kent een grote diversiteit aan beroepen³ op hoger en lager niveau, zowel beleidsmatige (beleidsmedewerkers bijvoorbeeld) als uitvoerende (hoveniers bijvoorbeeld). Tabel 2 toont de

¹ Ook samenwerkingsverbanden tussen overheidsinstellingen en ondersteuningsorganisatie ten behoeve van de overheid worden tot de sector gerekend.

² Per 1 januari 2013 Nationale Politie.

³ Er wordt in dit rapport gesproken van beroepen bij de overheid. De overheid kent echter het functiegebouw, dat afwijkt van de getoonde beroepenindeling.

samenstelling van de werkgelegenheid van de belangrijkste beroepsgroepen (per niveau) bij de overheid. In tabel 2 gaat het om het aantal werkenden naar beroep in 2011. De cijfers zijn inclusief personen die bij ZBO-instellingen werken. Getoond worden de beroepen met meer dan 2.000 werknemers.

Tabel 2: Werkzame personen bij de overheid naar beroep, 2011

BEROEP	AANDEEL IN DE WERKGELEGENHEID
	Aantal werkzame personen (x 1.000)
ELEMENTAIRE BEROEPEN (1,5%)	8
Reinigingsdienstarbeider	2
LAGERE BEROEPEN (14,7%)	76
Aspirant-agent politie; militair (lagere rangen dan onderofficier)	24
Lagere administratieve beroepen (niet gespecificeerd)	11
Receptionist, baliemedewerker	7
Arbeider groen-, terreinverzorging, bosbouw	6
Conciërge, huisbewaarder, kustlichtwachter	2
Telefonist	2
MIDDELBARE BEROEPEN (39,2%)	203
Middelbare administratieve beroepen en employés (excl. automatisering e.d.) (niet gespecificeerd)	63
Politieagent, wachtmeester	27
Belastingambtenaar, -assistent, douaneambtenaar	19
Rechercheur (excl. bedrijfsrecherche; middelbaar), militair onderofficier	14
Programmeur, computeroperator, systeembeheerder, netwerkbeheerder (middelbaar)	9
Administratief medewerker behandeling declaraties of pensioen-, subsidie-studiefinancieringsaanvragen (middelbaar)	8
Assistent-boekhouder, boekhouder, bedrijfskassier, loonadministrateur (middelbaar)	7
Penitentiair inrichtingswerker	6
Brandwacht, brandmeester	6
HOGERE BEROEPEN (25,1%)	130
Beleidsambtenaar ruimtelijke ordening, welzijnsbeleid etc. (hoger)	16
Manager (hbo-werk- en denkniveau) e.d.	13
Arbeidsbemiddelaar; personeelsfunctionaris werving, selectie, studievoorlichting (hoger)	9
Administratief medewerker behandeling declaraties of pensioen-, subsidie-, studiefinancieringsaanvragen (hoger); assistent-accountant	8
Informatie-, systeemanalist, systeemontwikkelaar, -programmeur; programmeur (hoger)	5
Bedrijfsorganisatiedeskundige, personeelsorganisatieadviseur (hoger)	5
Public relations-adviseur, voorlichtingsfunctionaris (hoger)	5
Politie-inspecteur, rechercheur	4
(leidinggevend), militair officier (kapitein of lager)	4
Systeem-, netwerkbeheerder (hoger)	4
WETENSCHAPPELIJKE BEROEPEN (19,5%)	101
Rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	20
Beleidsambtenaar ruimtelijke ordening, welzijnsbeleid etc. (wetenschappelijk)	15
Manager (wetenschappelijk werk- en denkniveau) (niet gespecificeerd)	7
Accountant	6
Bestuurder overheid, manager overheidsinstellingen, Openbaar Bestuur	6
Secretaris, griffier rechtbank	4
Economisch adviseur, econoom (divers)	3
Bedrijfsorganisatiedeskundige (excl. technisch), personeelsorganisatieadviseur (wetenschappelijk)	3

Bron: CBS, Bewerking UWV

De werkgelegenheid bij de overheid wordt voor een zeer beperkt deel gevormd door 'elementaire beroepen'. Het belangrijkste beroep in die categorie is die van reinigingsdienstarbeider. De lagere beroepen zijn goed voor 15 procent van de totale werkgelegenheid bij de overheid. De lagere veiligheidsberoepen (soldaat, aspirant-politieagent) zijn in deze categorie de belangrijkste. De middelbare beroepen vormen met ruim 39 procent het grootste deel van de werkgelegenheid bij de overheid. Belangrijkste beroepen zijn politieagent en rechercheur, de middelbaar administratieve beroepen en belastingdienst- en douanemedewerker.

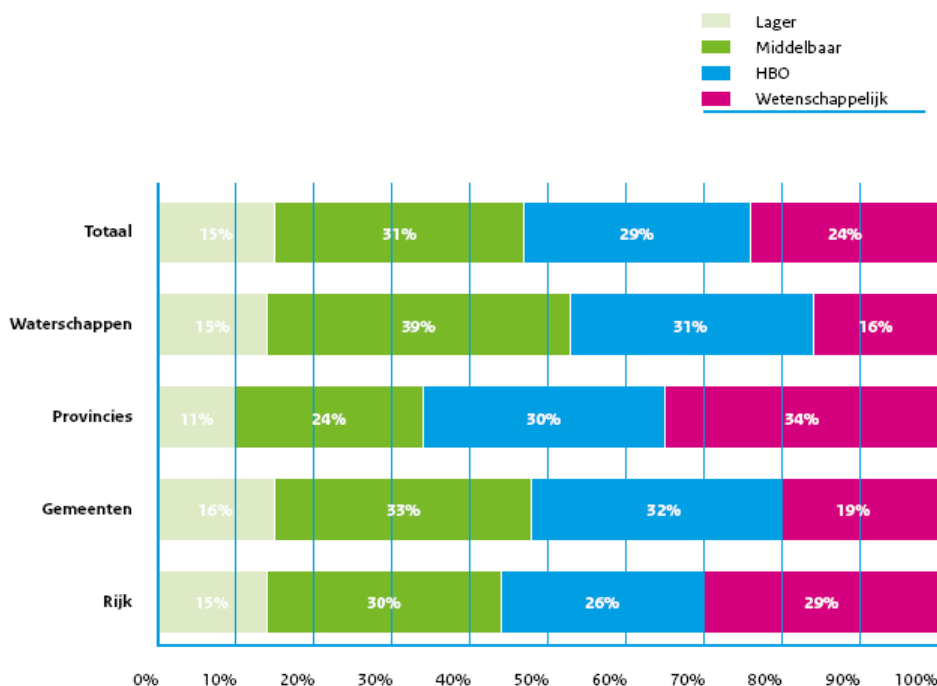
Bijna de helft van de werkgelegenheid bij de overheid (bijna 45 procent) bestaat uit hogere en wetenschappelijke beroepen. Beleidsmedewerkers (ruimtelijke ordening, welzijn) vormen met 30.000 personen de grootste groep. Ook de hogere juridische functies vormen met 20 duizend werkzame personen een groot segment.

Kenmerken arbeidsmarkt Overheid⁴

De arbeidsmarkt voor ambtenaren heeft een aantal bijzondere kenmerken:
 De differentiatie binnen de totale ambtelijke dienst is groot, variërend van militair personeel tot laborant, onderzoeker, politieagent of meer traditionele ambtelijke kantoornfuncties op het gebied van beleid en uitvoering.
 Het opleidingsniveau varieert sterk, maar is gemiddeld hoger dan in veel andere sectoren.
 De rechtspositie van de ambtenaar is (vooralsnog) sterk en apart geregeld.
 De mobiliteit bij de overheid is lager dan in andere sectoren.
 De arbeidsvoorwaarden zijn behoorlijk; overwegend marktconform, zij het niet in de top.
 De overheid huurt op grotere schaal externe specialisten in dan het bedrijfsleven.
 Minder dan in andere sectoren vinden jongeren bij de overheid hun eerste baan via stages of andere contacten van school.

Ruim 50 procent van de werkenden bij de overheid (exclusief Veiligheid) heeft een opleiding op hbo- of wetenschappelijk niveau (figuur 1). Het aandeel lager opgeleiden is het grootst bij gemeenten en waterschappen. Het aandeel hoger opgeleiden is het grootst bij provincies (34 procent).

Figuur 1: Verdeling personeel overheid naar opleidingsniveau en deelsector, 2009

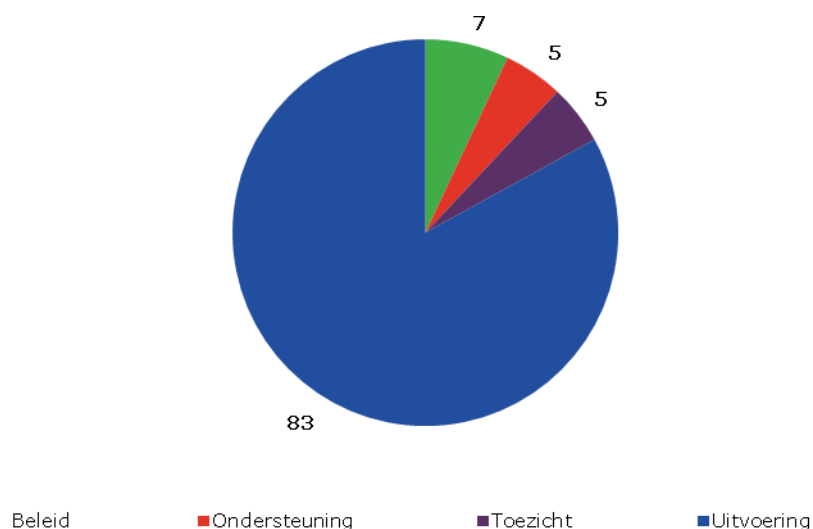


Bron: Ministerie van BZK (2011), Arbeidsmarktanalyse 2010, pag. 53

De meeste werkgelegenheid in de sector Overheid is te vinden in uitvoerende beroepen (zoals bijvoorbeeld baliemedewerker stadhuis): zo'n 83 procent. Voor 7 procent betreft het beleidsfuncties. Een nog kleiner deel betreft ondersteuning- of toezichtfuncties (bijvoorbeeld administratief personeel) (figuur 2).

⁴ Deze tekst is gebaseerd op: Ministerie van BZK (2011), De staat van de ambtelijke dienst, pag. 76 en op: Ministerie van BZK (2011), Arbeidsmarktanalyse 2010

Figuur 2: Werkgelegenheid overheid en zbo's naar soort werk



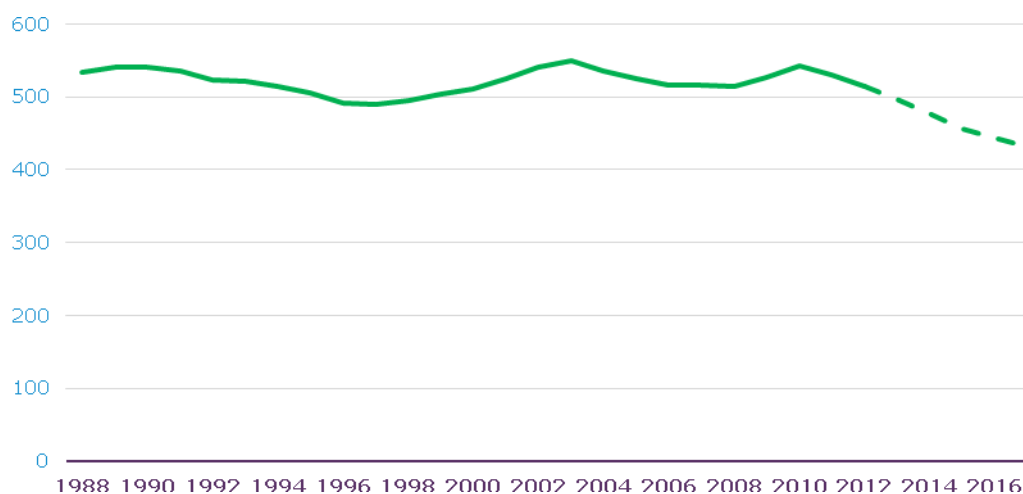
Bron: Trendnota arbeidszaken overheid 2011, pag. 11

1.1.3. Toekomstig beeld

Door de crisis komt de werkgelegenheid bij de overheid verder onder druk te staan. UWV verwacht dat het aantal banen bij de overheid tot 2017 met zo'n 75 duizend zal dalen in vergelijking met 2012 (figuur 3). Ook na 2013 wordt verdere krimp van het aantal banen bij de overheid verwacht. In welke segmenten de krimp zich het sterkste zal voordoen, is niet bekend.

Figuur 3: Ontwikkeling werkgelegenheid overheid (prognose tot 2017)⁵

Banen werknemers x 1000



Bron: UWV, (2013), Update arbeidsmarktprognose 2013

1.2. Vacatures en baanopeningen

Tabel 3 toont de ontwikkeling van het aantal vacatures bij de overheid en die in de totale arbeidsmarkt tussen 2010 en 2017. Vanaf 2008 krimpt het aantal vacatures bij de overheid. Bedroeg het aantal vacatures toen bijna 36.000, in 2013 is daarvan nog maar 40 procent over (14 duizend). De daling is ook

⁵ De gehanteerde cijfers in figuur 3 wijken af van die in tabel 1: in figuur 3 worden ook banen bij ZBO-instellingen meegeteld, alsmede banen van personen die bij de overheid werkzaam zijn en niet of niet meer onder een arbeidsvoorwaardelijke regeling van de overheid vallen.

aanmerkelijk groter dan die van het aantal vacatures in de marktsector. UWV verwacht na 2014 een lichte opleving van het aantal vacatures in de sector Overheid. Geschat wordt dat het aantal zal stijgen van 14 duizend in 2013 tot gemiddeld 22 duizend in de jaren 2014-2017. Deze prognose is echter zeer onzeker en afhankelijk van de bezuinigingen.

Tabel 3: Ontwikkeling van het aantal vacatures 2010-2017

x 1.000	2008	2010	2011	2012	2013	Gemiddeld 2014-2017
Overheid	36	21	17	16	14	22
Alle sectoren	726	742	767	659	638	772

Bron: UWV, (2013), Update arbeidsmarktprognose 2013

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) geeft een beeld van het aantal 'baanopeningen naar beroep' tot 2016 voor 129 beroepsgroepen⁶. In tabel 4 is het aantal baanopeningen weergegeven voor de beroepsgroepen die volgens het ROA binnen de sector Overheid het belangrijkste zijn. Het gaat om baanopeningen als gevolg van vervangingsvraag, maar ook door werkgelegenheids groei. Het betreft overigens alle baanopeningen voor de betreffende beroepsgroep, dus niet alleen die binnen de sector Overheid. Het aantal daarvan is niet bekend.

Tabel 4: Verwachte baanopeningen naar beroep tot 2016

Beroepsgroep	Groei-krimp 2012-2016	Netto vervangingsvraag 2012-2016	Baanopeningen totaal 2012-2016
Boekhouders en secretaresses	3.000	69.100	72.100
Receptionisten en administratieve employés	-45.000	76.200	76.200
Aspirant-politieagenten, soldaten en beveiligingshulpkrachten	600	15.300	15.900
Politieagenten, onderofficieren en beveiligingsemployés	-3.000	3.600	3.600
Sociaalwetenschappelijk onderzoekers	3.200	11.800	15.000
Sociaalwetenschappelijk medewerkers	1.900	11.500	13.400
Medewerkers sociaal-cultureel werk en personeel en arbeid	3.400	15.700	19.100
Juristen	-900	31.500	31.500
Juridisch en fiscaal medewerkers	-3.200	12.800	12.800
Managers (academisch)	3.900	28.600	32.500

Bron: ROA AIS 2016, bewerking UWV

Het ROA voorziet een groei in de beroepsgroepen boekhouders en secretaresses, sociaalwetenschappelijk onderzoekers (waaronder beleidsmedewerkers) en sociaalwetenschappelijk medewerkers, academische managers en medewerkers sociaal-cultureel werk en personeel en arbeid. Als gevolg van de bezuinigingen is het niet waarschijnlijk dat deze beroepsgroepen bij de overheid zullen groeien.

Het ROA voorziet een krimp in de lagere administratieve beroepen en in lichtere mate in de veiligheidsberoepen, met name op middelbaar niveau. Ook daalt de werkgelegenheid voor juridisch en fiscaal medewerkers.

⁶ De gehanteerde indeling is die van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Arbeidsmarkt naar opleiding en beroep 2016.

2. Trends bij de overheid

2.1. Krimp door bezuinigingen

Door de bezuinigingen is er sprake van een forse krimp bij de overheid. Deze is weliswaar in de ene deelsector groter dan in de andere, maar doet zich over de hele linie voor. Ook het aantal vacatures staat onder druk. De instroommogelijkheden zijn beperkt.

Rijk

In de *Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2011* wordt 2011 het jaar van reorganisaties en departementale herindeling genoemd. Het Rijk is in 2011 met 3.500 fte's gekrompen. Ambtenaren vertrokken en verhuisden, organisatieonderdelen werden in elkaar geschoven en nieuwe taakstellingen werden voorbereid. Het accent van het organisatie- en personeelsbeleid lag op de begeleiding van medewerkers naar ander werk, intern en extern, en op het transparant maken van de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd werden stappen gezet naar een krachtige, kleinere en effectievere overheid. In het programma *Beter werken in het Openbaar Bestuur* (BWOB) werkt een aantal partijen samen aan drie programmalijnen. Het gaat om het ministerie van BZK, UWV, een aantal A&O-fondsen, waterschappen, Kadaster, VNG/CVA, provincies en FUTUR.

De eerste programmalijn van BWOB betreft het oplossen van acute personeelsproblematiek en de bevordering van de arbeidsmobiliteit. Hiervoor worden bijvoorbeeld regionale samenwerkingsarrangementen tussen overheidsorganisaties en marktpartijen tot stand gebracht, zodat overschotten en tekorten op de arbeidsmarkt tegelijkertijd kunnen worden weggewerkt. Dat gebeurt door middel van detacheringconstructies, omscholingsregelingen et cetera. Partijen willen een landelijke dekking van dit soort regionale netwerken realiseren.

Box: Regionaal netwerk

De regio West-Brabant heeft mobiliteit en transparantie van haar arbeidsmarkt goed georganiseerd. Twaalfhonderd werkgevers uit het bedrijfsleven wisselen kennis en medewerkers uit binnen de stichting ArbeidsmobiliteitsCentrum West-Brabant (ACE). Negentien gemeenten wisselen onderling personeel en vacatures uit binnen het Loopbaancentrum van de regio West-Brabant. Zij hebben het voornemen zich ook bij ACE aan te sluiten. Ondersteund door het programma Beter Werken in het Openbaar Bestuur (BWOB) krijgen nu ook het Rijk, zelfstandige bestuursorganen (zbo's), provincies en waterschappen de mogelijkheid om zich bij ACE aan te sluiten. ACE staat aan de basis van het Transfercentrum Regio West-Brabant. Binnen dit Transfercentrum kunnen vacatures en mensen worden uitgewisseld tussen het gehele Openbaar Bestuur en het bedrijfsleven in de regio.

De tweede programmalijn betreft het samenwerken van partijen om personeelstekorten te voorkomen en arbeidsinzet te flexibiliseren. De partijen werken ook aan de verhoging van productiviteit (derde programmalijn). Dat doen ze vooral met behulp van shared services, waarin overheidsorganisaties ondersteunende of uitvoerende diensten gezamenlijk ter hand nemen.

Gemeenten, provincies en waterschappen

Volgens de *Personeelsmonitor Gemeenten over 2011* daalde de personele bezetting bij gemeenten in 2011 met 2,2 procent. Het aantal werkzame personen was op 31 december 2011 3.910 lager dan op 31 december 2010. Met deze daling beginnen de gevolgen van de rijksbezuinigingen op het gemeentefonds zich af te tekenen. A+O-fonds Gemeenten concludeert in de laatste editie van zijn personeelsmonitor dat de bezuinigingen de gemeentelijke arbeidsmarkt 'op slot' hebben gezet. Het aantal gemeenten is de afgelopen jaren afgenomen en bedroeg in 2011 418. Bij 74 procent van de gemeenten daalde de bezetting in 2011, bij 6 procent bleef ze gelijk en bij 20 procent was sprake van een lichte stijging. De gemeentelijke personeelsbezetting is niet alleen gekrompen, maar ook ouder en vrouwelijker geworden. Er zijn tevens minder externen ingehuurd. Het instroompercentage is in de afgelopen twee jaar gehalveerd. Ook voor de komende jaren lijken de bezuinigingen de HRM-agenda te bepalen.⁷

Naarmate het aantal inwoners stijgt, neemt ook het aantal fte's bij een gemeente toe. Bij de kleinste gemeenten (minder dan 10.000 inwoners) is het aantal fte's per duizend inwoners 7,3; bij de G4 (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht) is dit 17,6. Dit heeft te maken met een verschil in

⁷ A+O fonds Gemeenten (2012). Monitor gemeenten 2011. Personeel in perspectief.

complexiteit van taken; die is groter bij gemeenten met meer inwoners. Het aantal fte's per inwoner neemt al drie jaar af. De sterkste daling is te zien bij de kleinste gemeenten, namelijk 16,6 procent. Bij gemeenten met 50.000 tot 100.000 inwoners is er sprake van een stijging, met 5,0 procent. De G4 blijven de belangrijke werkgevers in de sector en de regio. In de regio Groot-Amsterdam is de gemeente Amsterdam bijvoorbeeld de grootste werkgever.

Het aantal personen dat bij de provincies werkte, daalde licht; van 13.285 in 2009 naar 13.217 in 2010 (-0,5 procent). In 2011 was die daling aanzienlijk sterker (met ruim 4 procent tot 12.625). Het Interprovinciaal Overleg (IPO) verwacht dat de werkgelegenheid bij de provincies de komende jaren verder zal afnemen. Dit komt door de uitplaatsing van werknemers naar regionale uitvoeringsdiensten en taakstellingen als gevolg van bezuinigingen op het provinciefonds.⁸

Eind 2010 waren er bij de waterschappen 12.093 personen werkzaam. Op 31 december 2008 telde de sector nog 11.688 werknemers. Dit komt neer op een toename van 3,3 procent in twee jaar tijd. In de afgelopen jaren hebben sommige waterschappen bepaalde administratieve taken met elkaar gebundeld en samengevoegd in een aantal nieuwe organisaties.

Politie en Defensie

Na een stijging in de vijf voorafgaande jaren daalt in 2010 het aantal mensen dat bij de politie werkt met ruim 1 procent, van 65.298 in 2009 naar 64.531 in 2010. In 2011 stijgt de werkgelegenheid zeer licht, met 0,3 procent tot 64.709 werkzame personen. Binnen de politie wordt onderscheid gemaakt tussen aspiranten (agenten in opleiding), executief personeel en administratief en technisch personeel. In 2011 ging het om respectievelijk 5.067, 38.720 en 20.922 personen.

Om efficiënter en meer als eenheid te werken is per 1 januari 2013 de Nationale Politie van kracht geworden, onder leiding van één korpschef. De nieuwe organisatie bestaat uit tien regionale eenheden, één landelijke eenheid en een landelijke dienst voor de bedrijfsvoeringstaken, het Politiedienstencentrum.

Dan Defensie. Het kabinet Rutte-I bezuinigde 1 miljard op Defensie. Hierdoor verdwijnen meer dan 12.000 banen. In de toekomst zijn verdere bezuinigingen op Defensie niet uitgesloten. Een gemiddeld dienstverband bij Defensie duurt vier à vijf jaar. Ook bij krimp is er dus jaarlijks een forse instroom nodig om de uitstroom te compenseren. Op basis van de arbeidsmarktontwikkeling mag worden verwacht dat de arbeidsmarkt vanaf 2013-2014 voor Defensie krappere wordt. Defensie merkt dit nu al bij de werving voor beroepen in de techniek en medische zorg.

De uitdaging voor Defensie zal dan vooral zijn om goede mensen aan te trekken. Leerlingen Veiligheid en Vakmanschap kiezen vaak voor een dienstverband bij de organisatie waar ze stage lopen. Als de arbeidsmarkt verbetert, zullen ook andere werkgevers interesse hebben in deze leerlingen. Defensie zal hen aan zich moeten weten te binden. Een andere optie is medewerkers zonder startkwalificaties te werven die wel aan de selectie-eisen van Defensie voldoen.

Org. in zw. weer zkt. jonge soldaten

Uit: NRC Handelsblad, 20-06-2012

De krijgsmacht moet zwaar saneren, en heeft toch nieuw personeel nodig. Wat nodig is, is een nieuwe vechtmisssie voor stoere mannen.

Een flitsend filmpje waarin zwaarbewapende mariniers een gekaapt schip van piraten bevrijden, maar waarin ook een macho in uniform een baby in een ontwikkelingsland een flesje geeft. Posters waarop een jongen op gympen met een laptop in zijn linkerhand over een hindernisbaan klautert. De nieuwe wervingscampagne van Defensie is overal. Onder de noemer 'werken bij Defensie, je moet het maar kunnen' wil de krijgsmacht jongeren laten zien hoe stoer en vooral hoe divers het werk is.

Minister Hans Hillen (Defensie, CDA) kondigde in april 2011 bezuinigingen op zijn departement aan. Die zouden leiden tot het verlies van 12.000 banen (van de 70.000), en ontslag voor 6.000 mensen. De rekrutering van militairen viel stil. Uitbundig werven werd ongepast gevonden, op een moment dat voor veel collega's ontslag dreigde. En werven is bovendien gewoon duur. "Het afgelopen jaar hebben we heel veel gedaan om uit te stralen dat we níét aantrekkelijk zijn als werkgever", zei Hillen vanochtend in de Tweede Kamer.

Maar na een jaar pauze mag werven weer, móét het weer: "Ook als er bezuinigd wordt, heeft Defensie elk jaar 4.000 nieuwe mensen nodig", zegt Hans Leijh. Hij was tot eind vorig jaar luitenant-generaal en de directeur personeel op het ministerie. "Om dat te bereiken zijn 10.000 kandidaten nodig. De meerderheid valt af in de keuringen."

⁸ IPO (2012). Personeelsmonitor Provincies 2011.

2.2. Vergrijzing en ontgroening

Het overheidspersoneel wordt steeds ouder. Tussen 2005 en 2011 is de gemiddelde leeftijd van de ambtenaar gestegen van 42,5 naar 45,7 jaar. Het percentage ouderen verschilt per overheidsonderdeel (tabel 5). In het Openbaar Bestuur is het percentage vijftigplussers veel hoger dan in de deelsector Veiligheid. Binnen het Openbaar Bestuur hebben de provincies het grootste percentage vijftigplussers.

Tabel 5: Percentage werkzame personen van 50 jaar of ouder naar ABP-sector, 2011

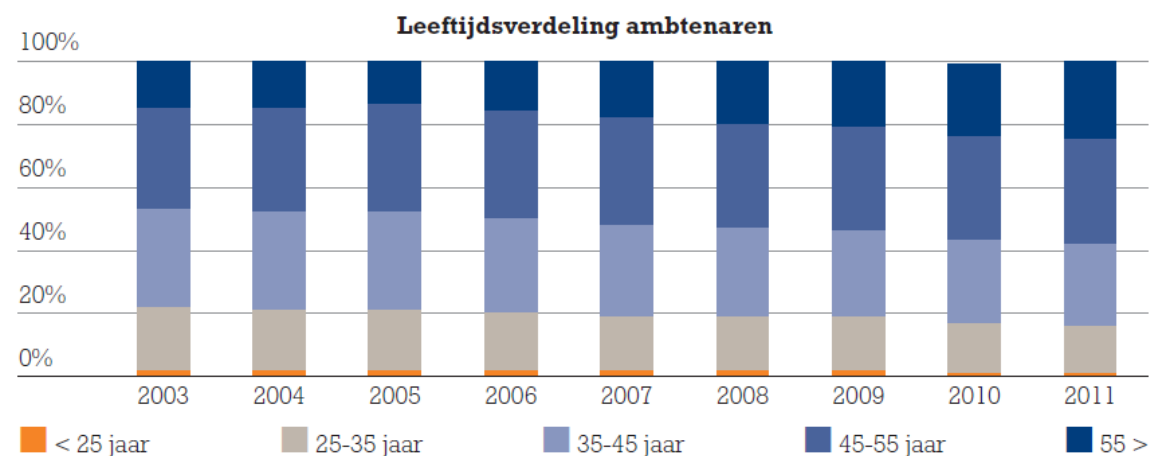
Sector	Percentage 50-plus
Rijk	40
Gemeenten	42
Provincies	46
Waterschappen	40
Rechterlijke macht	45
Politie	34
Defensie	23

Bron: www.arbeidenoverheid.nl

Bij de overheid is tevens sprake van een forse afname van de instroom. De instroom van medewerkers jonger dan dertig jaar is de afgelopen vijf jaar met meer dan de helft gedaald, die van medewerkers ouder dan dertig jaar zelfs met 60 procent. Door de bezuinigingen (onder meer in het kader van het programma Compacte Rijksdienst) zal de instroom van jonge medewerkers de komende jaren sterk verminderen. Door het 'last in, first out'-systeem per cohort zullen er bovendien meer jonge medewerkers uitstromen. Wel wordt het nodige geïnvesteerd in sociaal flankerend beleid.

Deze vergrijzing en ontgroening is al een aantal jaren gaande. Figuur 4 geeft de leeftijdsverdeling van ambtenaren weer sinds 2003. Duidelijk is dat het aandeel ouderen sterk toeneemt en het aandeel jongeren afneemt.

Figuur 4: Leeftijdsverdeling van ambtenaren, 2003-2011



Bron: ING, Sectoren in economisch perspectief, 2013

2.3. Andere kwalificaties⁹

De verwachting is dat het de komende jaren bij de overheid lastiger zal worden om vraag en aanbod van personeel goed op elkaar te laten aansluiten. De krimp die door de bezuinigingen ontstaat, is naar verwachting niet volledig via natuurlijk verloop op te lossen. De bezuinigingen kunnen dus leiden tot een toename van het aantal boventalligen. Tussen de functies die vervallen en de nieuwe functies die ontstaan, zitten vaak grote verschillen; zowel in niveau als in gevraagde opleiding en in ervaring. De nieuwe functies kunnen dus vaak niet intern worden ingevuld. Door inzet van scholing en bemiddeling kan een deel van de boventalligen wel geschikt worden gemaakt voor deze andere functies.

⁹ Zie ook: Ministerie van BZK, Arbeidsmarktanalyse 2010, pag. 84 e.v.

Daar komt bij dat de eisen voor functies veranderen. Globalisering, digitalisering, meer behoefte aan flexibiliteit en een veranderend verwachtingspatroon van burgers hebben ook gevolgen voor het functioneren van de overheid. Daardoor verdwijnt een deel van het eenvoudige werk, bijvoorbeeld door automatisering, uitbesteden of samenvoegen van bedrijfsonderdelen.

In de hele economie stijgt het gevraagde opleidingsniveau, ook bij de overheid. Steeds vaker worden hbo'ers gevraagd voor overheidsfuncties. Ook zijn meer technische vaardigheden nodig. Een werknemer moet met ICT kunnen omgaan, inzetbaar zijn op diverse plaatsen in een organisatie en ingewikkelde handleidingen, complexe bedrijfsprocessen en wetgeving kunnen begrijpen.¹⁰ De sector Overheid verandert snel en heeft personeel nodig dat daarin mee kan. Zo wordt klantgerichtheid steeds belangrijker bij overheidsinstellingen, omdat eisen en verwachtingen van klanten en burgers toenemen. De backoffice digitaliseert, werkprocessen worden geautomatiseerd en gestandaardiseerd. Dat leidt in de frontoffice tot complexere contactmomenten. Meer dan voorheen moet een ambtenaar wensen en behoeften van burgers en klanten aanvoelen, vragen begrijpen en correct kunnen beantwoorden. Een sociale attitude wordt daarmee belangrijker, evenals het werken in teams.

Hieronder zijn de belangrijkste trends samengevat die van invloed zijn op de kwalificaties die bij de overheid worden gevraagd.

Trends bij de overheid

Veeleisende burgers	De manier waarop tegen de overheid wordt aangekeken, is sterk veranderd. Burgers zijn veeleisender geworden. Niet-gebruikers van publieke diensten zijn minder positief dan gebruikers. Ook politici en politieke partijen zijn minder snel tevreden over het functioneren van de overheid.
Hervorming van het openbaar bestuur	Kernpunten uit standpunten van politieke partijen: minder ambtenaren en een kleinere overheid, een nieuwe organisatie en indeling van het openbaar bestuur, samenvoegen van ministeries, overheveling van taken naar gemeenten, verbeteren bedrijfsvoering en verminderen externe inhuur, harmoniseren van ontslagbescherming, rechtspositie van de ambtenaren met de marktsectoren.
Globalisering	Wereldwijde arbeidsdeling leidt tot specialisatie van landen. Gevolg is ook dat de concurrentie van elders heviger gevoeld wordt in Nederland. Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen komen hierdoor onder druk te staan. Zekerheid vermindert.
Flexibilisering	Zowel werknemers als werkgevers hebben behoefte aan meer flexibiliteit. Dit komt onder meer tot uitdrukking in de wens van werknemers om minder te werken (deeltijd) en werk te combineren met andere aspecten van het leven, zoals zorg en opleiding. Arbeidstijden veranderen en er zijn minder beperkingen in de werkplek en -locatie. Grote groei van het aantal zelfstandigen (zzp'ers).
Technologische ontwikkeling	ICT en andere technologieën maken nieuwe producten en productiewijzen mogelijk. De grenzen van de organisatie vervagen (netwerken, horizontalisering). Nieuwe technologie leidt niet automatisch tot hogere productiviteit. Samenhang met organisatie en personeel is essentieel.

Bron: Ministerie van BZK (2011), Arbeidsmarktanalyse 2010, pag. 27

¹⁰ Zie ook: RWI (2010), Arbeidsmarktanalyse 2011

3. Tekorten en overschotten

In deze paragraaf schetsen we de tekorten en overschotten binnen (de verschillende segmenten van) de overheid. We gaan eerst in op het actuele beeld van de ontwikkeling van het (n)WW-bestand en de verhouding tussen vacatures en nWW-ers (naar beroep): de Spanningsindicator. Daarna biedt het rapport een beeld van tekorten en overschotten van voor de overheid relevante beroepen op basis van gegevens van Ecabo. Ten slotte gaan we in op het perspectief tot 2016 en daarna. Hier zijn de gegevens van het ROA en van deskundigen binnen de overheid leidend.

3.1. Huidige situatie

3.1.1. Ontwikkeling (n)WW-bestand

Er stromen relatief weinig werknemers uit de sector Overheid naar de WW. In 2012 waren dat er ruim 4.600, tegenover ruim 5.400 een jaar eerder. Het aantal nieuwe uitkeringen is in 2012 ten opzichte van 2011 met 15 procent gedaald, terwijl het totaal aantal nieuwe uitkeringen met 22 procent is gestegen. Ook het aantal lopende uitkeringen is met zo'n kleine 4.000 beperkt. Het aandeel lopende uitkeringen van de sector Overheid bedraagt 1,2 procent van alle lopende uitkeringen, terwijl het aandeel van de overheid in de totale werkgelegenheid met zo'n 6 procent veel hoger is.

Tabel 6: Nieuwe, lopende en beëindigde WW-uitkeringen naar sector*, december 2012/11

		2012	2011	Mutatie in %
Nieuwe WW-uitkeringen	Overheid	4.628	5.438	-15
	TOTAAL	502.470	415.853	21
Lopende WW-uitkeringen (dec. 1012)	Overheid	3.944	3.887	1
	TOTAAL	340.187	322.339	6
Beëindigde WW-uitkeringen	Overheid	4.642	5.169	-10
	TOTAAL	432.243	418.170	3
Beëindigde WW-uitkeringen vanwege werkhervatting	Overheid	1.864	2.134	-13
	TOTAAL	212.591	215.856	-2

*sector bij instroom WW

bron: UWV, Nieuwsflits december 2012

Het aantal WW'ers dat bij de overheid werkte en weer aan de slag is gekomen (ongeacht in welke sector) is met nog geen 2.000 zeer beperkt, en bovendien in 2012 met 13 procent gedaald. Dat wijkt in negatieve zin af van het algemene beeld.

Tabel 7 laat dan zien hoeveel nWW'ers in de periode 2010-2012 staan ingeschreven voor een beroep dat bij de overheid veel voorkomt. De gegevens betreffen de periode 2010-2012. De meeste nWW'ers staan ingeschreven voor een administratief beroep: boekhouder, secretaresse, receptioniste et cetera. En is de diversiteit naar beroep van inschrijving groot.

Tabel 7: Aantal nWW'ers dat ingeschreven staat voor een beroep dat bij de overheid veel voorkomt

Aantal nWW'ers in belangrijkste beroepen voor de overheid nWW ultimo december	2010	2012	Mutatie in %
ADMINISTRATIEVE BEROEPEN			
receptionist, baliemedewerker	10.566	13.862	31
assistent-boekhouder, boekhouder, bedrijfskassier, loonadministrateur (middelbaar)	8.126	11.529	42
vergaderstenograaf, -notulist; secretaresse (excl. directie- en medisch; middelbaar)	5.064	5.254	4
directiesecretaresse, directieassistent (middelbaar)	2.301	3.394	48
typist, datatypist	2.493	2.581	4
leidinggevend boekhouder (hoger); leidinggevende financieel-economische zaken	1.498	2.057	37
facturist; assistent boekhouder, bedrijfskassier, loonadministrateur (lager)	1.796	1.296	-28
postbediende (interne post); verzekeringsemployé (administratieve ondersteuning)	1.374	1.233	-10
telefonist	1.134	964	-15
VEILIGHEIDSBEROEPEN			
bedrijfspolitieagent, -rechercheur, particulier detective; militair onderofficier	2.604	3.874	49
aspirant agent politie; militair lagere rangen dan onderofficier; portier (exclusief hotel); bewaker (lager)	2.349	2.173	-7
politieagent, wachtmeester	218	328	50
penitentiair inrichtingswerker	109	153	40
leidinggevend beveiligingsbeambte, militair onderofficier	99	132	33
parketwacht politie	80	131	64
OVERIGE BEROEPEN			
sociaal-cultureel werker, maatschappelijk werker (exclusief kindbescherming, voogdij, reclassering; hoger)	2.163	3.059	41
arbeidsbemiddelaar; personeelsfunctionaris werving, selectie, studievoorlichting (hoger)	2.106	2.999	42
administratief medewerker arbeidsbemiddeling; personeelsfunctionaris werving, selectie, studievoorlichting (middelbaar)	1.838	2.459	34
beleidsambtenaar ruimtelijke ordening, welzijnsbeleid, juridische zaken, sociale zekerheid, openbare orde en veiligheid (hoger), economische zaken, cultuur	1.424	2.188	54
consulent opbouwwerk (hoger)	753	1.284	71
maatschappelijk, sociaal-cultureel werker (exclusief recreatie-, activiteitenleider; middelbaar)	1.217	1.182	-3
advocaat, notaris, rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	851	1.076	26
sociaal raadsman (hoger)	282	457	81
coördinator maatschappelijk, sociaal-cultureel werk (hoger)	284	442	56
leidinggevende afdeling algemene zaken, bevolkingsadministratie overheid	141	347	146
belastingambtenaar, -assistent, douaneambtenaar	150	199	33

Bron: UWV

3.1.2. Spanningsindicator

De spanningsindicator van UWV schetst een actueel beeld van de plaatsingsmogelijkheden voor de belangrijkste beroepsgroepen bij de overheid. De spanningsindicator is een verhoudingsgetal tussen het aantal op www.werk.nl openstaande vacatures¹¹ voor een beroepsgroep en het aantal voor dit beroep ingeschreven nWW'ers, dat korter dan zes maanden niet-werkend is. Zijn er veel vacatures en weinig ingeschreven nWW'ers, dan is er sprake van een (zeer) krappe arbeidsmarkt. Is het omgekeerde het geval (weinig vacatures, veel nWW'ers) dan is er sprake van een (zeer) ruime arbeidsmarkt. Tabel 8 toont de uitkomsten voor de belangrijkste beroepen bij de overheid.

¹¹ Dit zijn alle op internet gepubliceerde vacatures, ontdubbeld en vervolgens herwogen en opgehoogd naar het totaal aantal vacatures in de markt.

Tabel 8: Spanningsindicator naar beroep, 3^e kwartaal 2012

Beroepen met een (zeer) krappe arbeidsmarkt	Aantal openstaande vacatures	Beroepen met een (zeer) ruime arbeidsmarkt	Aantal openstaande vacatures
telefonist	686	receptionist, baliemedewerker	800
personeelsadministratie-employé, personeels- en loonadministratie (middelbaar)	489	directiesecretaresse, directie-assistent (middelbaar)	555
leidinggevende afdeling personeels-, sociale zaken	392	vergaderstenograaf, -notulist, secretaresse (excl. directie- en medisch, middelbaar)	300
administratief medewerker notaris, advocaat, rechtbank	321	assistent-boekhouder, boekhouder, bedrijfskassier, loonadministrateur (middelbaar)	321
leidinggevend beveiligingsbeambte, leidinggevend militair onderofficier	291	typist, datatypist	340
handelscorrespondent, secretariaatsmedewerker studentenadministratie, administratief employé (middelbaar)	270	arbeidsbemiddelaar, personeelsfunctionaris werving, selectie, studievoorzichting (hoger)	368
leidinggevende afdeling arbeidsaangelegenheden, sociaal-culturele zaken, volkshuisvesting, ruimtelijke ordening (overheid)	191	beleidsambtenaar juridische zaken, sociale zekerheid, openbare orde en veiligheid (hoger)	23
belastingambtenaar, -assistent, douaneambtenaar	131	advocaat, notaris, rechter, officier van justitie, juridisch adviseur	355
		postbediende (interne post), verzekeringsemployé (administratieve ondersteuning)	140
		brandwacht	99
		bedrijfspolitieagent, bedrijfsrechercheur, particulier detective, militair onderofficier	44
		politieagent, wachtmeester	23
		beleidsambtenaar ruimtelijke ordening, welzijnsbeleid (hoger)	20

Bron: Jobfeed, bewerking UWV

De arbeidsmarkt voor de categorie diverse beleidsfuncties en die voor de functies in de categorie personeelszaken is dus zeer ruim. De arbeidsmarkt voor belastingambtenaren, douanepersoneel en voor beleidsmedewerkers juridische zaken en sociale zekerheid is krap.

In de categorie administratieve beroepen is de arbeidsmarkt voor telefonisten zeer krap. Telefonisten werken in alle sectoren van de economie en de vraag naar callcenter medewerkers is groot. Of de arbeidsmarkt voor telefonisten bij de overheid krap of ruim is, is onbekend. De arbeidsmarkt in Nederland voor diverse lagere en middelbare administratieve beroepen (zoals receptioniste of secretaresse) is zeer ruim. De arbeidsmarkt voor diverse middelbare financieel-administratieve beroepen is gemiddeld tot ruim.

Voor de veiligheidsberoepen geldt dat de arbeidsmarkt in het hogere segment krap is en in het lagere segment ruim. De arbeidsmarkt voor administratief medewerkers in de rechtspraak en notariaat of advocatuur is krap.

Hoewel er bij de overheid over de gehele linie sprake is van krimp, zijn er dus nog steeds overheidsberoepen met krapte op de arbeidsmarkt.

ECABO, het kenniscentrum voor economisch/administratieve, ICT- en veiligheidsberoepen, maakt jaarlijks de arbeidsmarktsituatie op voor de mbo-beroepen binnen zijn domein. Zijn conclusies bevestigen in hoofdlijnen het beeld van de UWV-spanningsindicator. Voor de secretariële en financieel-administratieve

beroepen ziet ECABO een ruime tot zeer ruime arbeidsmarkt. Er zijn dus veel minder vacatures dan er arbeidsaanbod is. Bij de ICT-beroepen is het beeld gedifferentieerd. Voor ICT-medewerkers op niveau 2 is er een ruime arbeidsmarkt. Voor specialistische beroepen op niveau 4, zoals applicatieontwikkelaar en netwerkbeheerder, is sprake van een krappe arbeidsmarkt.

3.2. Toekomst: 2016 en daarna

Bij de overheid zullen zich op korte termijn weinig knelpunten voordoen. Maar op termijn, na 2015, kan bij (delen van) de overheid een forse personeelsproblematiek ontstaan als gevolg van uitstroom van personeel. Die zal zijn piek bereiken in de periode 2015-2020. Belangrijke oorzaak is de vergrijzing, waardoor over de hele linie een forse vervangingsvraag ontstaat. De Algemene Rekenkamer heeft dit risico in juni 2012 gesignaleerd¹² en acht het van belang er nu al op te anticiperen om personele invullingsproblemen te voorkomen.

In deze paragraaf wordt het perspectief op middellange termijn, tot 2016, geschetst. Daarbij zij opgemerkt dat deze prognose met grote onzekerheid is omgeven. De ontwikkeling van de economie en het huishoudboekje van de overheid bepalen in hoeverre deze arbeidsmarkt knelpunten zich daadwerkelijk zullen voordoen.

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) gebruikt de Indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening (ITKP) om mogelijke kwantitatieve discrepanties vanuit het sectorperspectief te beschrijven. De ITKP wordt modelmatig berekend, waarbij prognoses van het Centraal Planbureau worden 'versleuteld' naar sector en vervolgens naar beroep. Als in tabel 9 'groot' staat, dan zullen werkgevers in 2016 bij hun personeelwerving grote knelpunten ondervinden. Staat er 'geen', dan hebben zij daar geen problemen mee.

Tabel 9: ITKP 2016

Beroep	Verwachte baanopeningen tot 2016	Knelpunten 2016
Beroep	Baanopeningen	Knelpunten
Boekhouders en secretaresses	72.100	Vrijwel geen
Receptionisten en administratieve employés	76.200	Vrijwel geen
Aspirant-politieagenten, soldaten en beveiligingshulpkrachten	15.900	Groot
Politieagenten, onderofficieren en beveiligingsemployés	3.600	Vrijwel geen
Politie-inspecteurs en officieren	4.300	Groot
Brandweerlieden	3.100	Groot
Sociaalwetenschappelijk onderzoekers	15.000	Enige
Sociaalwetenschappelijk medewerkers	13.400	Enige
Medewerkers sociaal-cultureel werk en personeel en arbeid	19.100	Vrijwel geen
Hoofden sociaal-cultureel werk en personeel en arbeid	7.400	Vrijwel geen
Juridisch en fiscaal medewerkers	12.800	Vrijwel geen
Juridisch en bestuurlijk medewerkers	7.800	Vrijwel geen
Juristen	31.500	Geen
Managers (academisch)	32.500	Vrijwel geen

Bron: ROA

ROA verwacht in 2016 vooral personeelstekorten in de veiligheidsberoepen. Bij sociaalwetenschappelijk onderzoekers en sociaalwetenschappelijk medewerkers worden enige knelpunten verwacht en voor de overige beroepsgroepen geen.

Bij de verwachtingen van het ministerie van BZK, politie en Defensie naar beroep¹³ valt op dat werkgevers bij de politie enige moeilijkheden verwachten te ondervinden bij de werving van politie-inspecteurs en hoger kader. Bij Defensie worden (op termijn) knelpunten verwacht voor technisch

¹² Algemene Rekenkamer, Personeelsbehoefte Rijksoverheid (2012)

¹³ Uit o.a. Ministerie van BZK (2011), Trendnota Arbeidszaken overheid 2011, CAOP (2011) Samenvatting Trendnota 2011, Ministerie van BZK (2011), Arbeidsmarktanalyse 2010, A+O Fonds Gemeenten (2007), De gemeentelijke arbeidsmarkt in 2013 en UWV (juni 2012) Brancheschets openbaar bestuur.

personeel, personeel in ICT-functies, soldaten en medisch personeel. Ook kan er mogelijk een tekort ontstaan aan scheepskapiteins, piloten en luchtverkeersleiders. Volgens het ministerie van BZK dreigen vooral na 2016 personeelstekorten voor technische en specialistische functies op hbo-niveau en voor receptionisten, administratief, juridisch en fiscaal medewerkers. Bij de decentrale overheden zullen op termijn mogelijk de volgende knelpunten optreden:

- Technische functies en functies op het gebied van openbare orde en veiligheid op lager niveau;
- Economische, administratieve, commerciële functies op middelbaar niveau;
- Sociaalmaatschappelijke en juridisch-bestuurlijke functies op hoger niveau.

4. Kansen en mogelijkheden

4.1. Instroomprofiel van overheids personeel

Op basis van gegevens van het Sociaal Statistisch Bestand (SBB) maakt het CBS voor het project sectorale arbeidsmarktinformatie inzichtelijk waar nieuw personeel in een sector vandaan komt. In het SSB wordt elke mutatie van werkgever naar werkgever of een mutatie van inactiviteit naar werk (en omgekeerd) vastgelegd. De gegevens, die beschikbaar zijn over de periode 2000-2010, geven inzicht in de structurele mobiliteitskenmerken van de sector als geheel en voor de diverse groepen daarbinnen. Door gericht beleid kunnen deze perspectieven wijzigen. Daarom wordt niet alleen het niveau, maar ook de trend vermeld.

Tabel 10 toont het instroomprofiel van de overheid; het aandeel in de instroom bij de overheid van verschillende groepen wordt vergeleken met het landelijk gemiddelde van alle sectoren. Het gaat alleen om de instroom van buiten de overheid naar binnen de overheid, dus niet om de intrasectorale mobiliteit. Uit het instroomprofiel blijkt dat het aanbod van personeel voor de overheid vooral in andere sectoren is te vinden. In vergelijking met andere sectoren stromen er vooral veel werknemers van buiten naar de sector Overheid. De uitzendbureaus, en de categorieën overige zakelijke dienstverlening en overige industrie zijn de grootste toeleveranciers. Een mogelijke verklaring voor de instroom uit deze laatste categorie kan zijn dat hieronder de deelsectoren Energie en Nuts, milieurecycling en de SW-bedrijven vallen.

Tabel 10: Instroomprofiel sector Overheid naar herkomst

% van de instroom	2009-2010 overheid	2009-2010 alle sectoren	Niveau overheid	Trend overheid 2000-2010
Andere sector	74	55	Zeer hoog	+
<i>Uitzendbureaus</i>	16			
<i>Overige industrie</i>	13			
<i>Overige zakelijke dienstverlening</i>	11			
<i>Zorg</i>	9			
Schoolverlaters	7	17	Zeer laag	+
NUG/overig	9	14	Laag	-
Uitkering	8	11	Laag	-
<i>WW</i>	4	6	<i>Laag</i>	-
<i>AO-uitkering</i>	1	1	<i>Gemiddeld</i>	-
<i>Bijstand</i>	2	2	<i>Gemiddeld</i>	-
<i>Andere uitkering</i>	1	2	<i>Laag</i>	0
Zelfstandigen	2	3	Laag	-
Pensioen/vut	0	0	Gemiddeld	+
TOTAAL	100	100		

Bron: CBS, bewerking UWV

De instroom van schoolverlaters en werkloos werkzoekenden (met een WW-uitkering) en van niet-uitkeringsgerechtigden (NUG'ers) is laag. De instroom van uitkeringsgerechtigden en NUG'ers staat zelfs onder druk (negatieve trend). Dat geldt ook voor die van bijstandsgerechtigden. De percentuele instroom van schoolverlaters en werknemers uit een andere sector nam daarentegen tussen 2004 en 2010 toe.

Tabel 11 vergelijkt persoonskenmerken van de instroom bij de overheid met die van de instroom in andere sectoren.

Tabel 11: Instroomprofiel sector Overheid naar persoonskenmerken, 2000-2010

% van de instroom	2009-2010 overheid	2009-2010 alle sectoren	Niveau overheid	Trend overheid 2000-2010
Migrant (bv MOE-lander)	2	3	Laag	-
M	56	54	Gemiddeld	+
V	44	46	Gemiddeld	-
15-25	21	29	Laag	-
25-45	50	49	Gemiddeld	0
45-55	20	16	Hoog	+
55-65	9	6	Hoog	+
Vanuit NWW-bestand	8	10	Laag	nb
Autochtoon	76	76	Gemiddeld	0
Allochtoon (westers, niet-westers)	24	24	Gemiddeld	0
Totale instroom	39.910	1.062.790		
Waarvan uit andere sector	29.410	597.600		
<i>Instroom in % van de werkgelegenheid</i>	<i>8,10%</i>	<i>16,40%</i>		

Bron: CBS, bewerking UWV

Uit een vergelijking tussen de persoonskenmerken van instromers in de overheid en die in andere sectoren valt het de volgende op:

- De instroom bij de overheid als percentage van de werkgelegenheid ligt 50 procent lager dan het gemiddelde voor alle sectoren. Bedraagt de instroom als aandeel in de werkgelegenheid bij de overheid 8 procent, in alle sectoren is dit gemiddeld ruim 16 procent.
- Het aandeel van 15-25-jarigen in de instroom is laag en neemt in de periode 2000-2010 af. Een verklaring voor het lage aandeel kan zijn dat de overheid – in tegenstelling tot het bedrijfsleven en Defensie – geen duaal leerwerkstelsel kent.
- De instroom van migranten (uit bijvoorbeeld MOE-landen) is bij de overheid lager dan in andere sectoren en is tussen 2000 en 2010 gedaald. Het aandeel allochtonen in de instroom ligt op hetzelfde niveau als in andere sectoren. Gelet op het feit dat het opleidingsniveau bij de overheid hoger is dan gemiddeld en het opleidingsniveau van allochtonen lager is dan dat van autochtonen, is dat een opvallende uitkomst.
- De instroom van werknemers ouder dan 45 jaar ligt bij de overheid hoger dan in andere sectoren.

4.2. Kansen voor schoolverlaters en studenten

ECABO maakt jaarlijks een overzicht van de baanperspectieven voor schoolverlaters en kijkt daarmee drie tot vier jaar vooruit. Het gaat hierbij om arbeidsmarktkansen in alle sectoren van onze economie: administratieve beroepen zijn immers wijd verspreid.¹⁴

Relatief goede kansen op werk in 2015-2016 (tabel 12) zijn er voor telefonistes/receptionistes, salarisadministrateurs, sommige ICT-beroepen op niveau 4 (applicatieontwikkelaars, ICT-beheerders en netwerkbeheerders) en voor medewerkers personeel en arbeid. Alle andere ECABO-kwalificaties bieden (met uitzondering van de opleidingen voor Defensie) de komende tijd minder goede of zelfs slechte arbeidsmarktperspectieven.

ECABO brengt ook de huidige stagemogelijkheden voor de diverse mbo-kwalificaties in kaart (tabel 12).

¹⁴ Aangenomen mag worden dat de arbeidsmarktkansen voor schoolverlaters en studenten in deze beroepen bij de overheid, gelet op de krimp, lager kunnen liggen.

Uit tabel 12 blijkt dat de kans op een stage:

- stijgt naarmate het kwalificatieniveau hoger is. Vooral het kwalificatieniveau 2 in het administratieve segment biedt geringe kansen.
- voor de administratieve beroepen op niveau 3 en 4 voldoende tot goed is en op niveau 2 matig;
- voor de financieel-administratieve beroepen op niveau 4 voldoende is, op niveau 2 slecht;
- voor de ICT-beroepen op niveau 4 ruim voldoende is, op niveau 2 slecht;
- voor studenten personeel en arbeid ruim voldoende is, voor de studenten op mbo-niveau 4 juridisch matig;
- Voor defenisieberoepen (ruim) voldoende is.

Tabel 12: Kans op werk en stage naar kwalificatie

Beroep	MBO-niveau	Kans op stage 2012	Kans op werk 2015-2016
		2012	2015-2016
Directiesecretaresse/managementassistent	4	Goed	Gering
Secretaresse	3	Ruim voldoende	Voldoende
Telefonist/receptionist	2	Matig	Ruim voldoende
Secretarieel medewerker	2	Matig	Matig
Assistent-accountant	4	Voldoende	Voldoende
Bedrijfsadministrateur	4	Voldoende	Matig
Salarisadministrateur	4	Voldoende	Goed
Financieel-administratief medewerker	3	Voldoende	Voldoende
Bedrijfsadministratief medewerker	2	Gering	Voldoende
Applicatieontwikkelaar	4	Ruim voldoende	Ruim voldoende
Netwerkbeheerder	4	Ruim voldoende	Ruim voldoende
ICT-beheerder	4	Ruim voldoende	Ruim voldoende
ICT-medewerker	2	Gering	Gering
Medewerker personeel en arbeid	4	Ruim voldoende	Ruim voldoende
Medewerker sociale zekerheid	4	Matig	Matig
Juridisch medewerker Openbaar Bestuur	4	Matig	Matig
Aankomend medewerker grondoptreden	2	Voldoende	Ruim voldoende
Aankomend onderofficier grondoptreden	3	Ruim voldoende	Ruim voldoende

Bron: S-BB

4.3. Kansen voor niet-werkende werkzoekenden

Zoals eerder is aangegeven stromen weinig werknemers vanuit de overheid de WW in.

Het rapport Werkzoekenden aan het werk 2011 van UWV geeft een overzicht van de kansrijkheid van sectoren voor werkzoekenden.¹⁵ Uit dit rapport blijkt dat de overheid niet meer de kansrijke sector is voor niet-werkend werkzoekenden die het in 2009 en 2010 nog wel was¹⁶. Weinig nWW'ers die voorheen bij de overheid werkten gaan in deze sector weer aan de slag. Hun (hogere) leeftijd kan daarvoor een verklaring zijn.

Wel lopen er bij de overheid lopen bemoedigende initiatieven om de plaatsingskansen voor (n)WW'ers te vergroten. Deze zijn gericht op plaatsing in de eigen (overheids-)organisatie of op het realiseren van plaatsingskansen (met overheidsgeld) daarbuiten. Een aantal voorbeelden wordt hieronder beschreven.

¹⁵ Werkzoekenden aan het werk 2011 (UWV 2012)

¹⁶ Ibid. pag. 13

Samenwerking UWV en Defensie

UWV en Defensie werken intensief samen om vacatures bij de vier krijgsmachtonderdelen (marine, land- en luchtmacht en marechaussee) adequaat te vervullen. De samenwerking is sterk in ontwikkeling. Mede vanwege de arbeidsmarktprognoses voor de komende jaren hebben het ministerie van Defensie en UWV op 1 januari 2012 een nieuw [convenant](#), tot eind 2015, afgesloten. Daarin is afgesproken dat UWV vijfhonderd kandidaten zal aanleveren die voldoen aan door Defensie gestelde basiseisen. Dit aantal is met twaalfhonderd in 2012 ruimschoots gehaald. Voor 2013 is het streefaantal verhoogd naar 750. Tevens is afgesproken dat Defensie honderd werkstages in het kader van het project Van Stage naar Werk beschikbaar stelt voor jongeren met grotere afstand tot de arbeidsmarkt of Wajongers. Daarnaast heeft het convenant tot doel om uitstroom naar werkloosheid te voorkomen door de inzet van Werk-naar-werk-trajecten. Bij de uitstroom van militairen speelt UWV vooral de rol van 'makelaar/schakelaar' op de arbeidsmarkt en brengt het partijen in de regio bij elkaar. De werkzaamheden worden gecoördineerd vanuit het [Servicepunt Defensie](#).

1%-regeling en convenant UWV-Rijk

Het Rijk wil dat 1 procent van zijn personeelsbezetting bestaat uit mensen met een indicatie WSW, Wajong of WIA. Omdat die doelstelling in 2011 niet helemaal werd gehaald, nam het Rijk extra maatregelen. Het sloot eind 2011 een convenant met UWV af om WIA-uitkeringsgerechtigden en Wajongers een structureel instroomperspectief bij het Rijk te bieden en uitstroom van ambtenaren naar de WW zoveel mogelijk te voorkomen door werk-naar-werk-oplossingen.

In Den Haag werken overheidsinstellingen en UWV samen om werkzoekenden met een arbeidsbeperking aan een passende baan te helpen. Om werkervaring op te doen krijgen zij een dienstverband van zes maanden bij een van de ministeries. Veel energie wordt gestoken in workshops voor mobiliteitsadviseurs van ministeries, waarbij nadrukkelijk aandacht wordt geschonken aan de werving van stageplaatsen voor deze doelgroep.

De kracht van het convenant zit in het samenbrengen van het interne expertisecentrum van het Rijk met de praktijkexpertise van re-integratiebedrijven en de AG-expertise van UWV. Oprechte betrokkenheid en motivatie zijn eveneens van belang om de opdracht tot een goed einde te brengen.

De inspanningen werpen vruchten af: de instroom van mensen met een WSW, Wajong- of WIA-indicatie bij het Rijk groeit. Waren er in 2009 610 doelgroepers werkzaam bij het Rijk, in 2010 waren dat er 659 en in 2011 994.

Politie, gemeente en UWV werken samen aan veiligheid in Utrecht

In Utrecht werken politie, gemeente en UWV samen aan het Blauwtraject, een intensieve manier om personeel te werven. Doel is om twintig mensen gedurende twaalf weken drie dagen per week te trainen en voor te bereiden op een baan bij de politie. Begonnen werd met een vacaturemelding op [www.werk.nl](#). Vervolgens werd een samenwerkingsverband opgezet met een link naar de website van de politie. De gemeente Utrecht betaalde de kosten. Zeven personen van deze groep zijn agent geworden. Tevens werd afgesproken dat UWV binnen een week zestig cv's zou aanleveren van werkzoekenden die langer dan drie maanden werkloos zijn. Dankzij een intensieve samenwerking met werkcoaches is dit gelukt. Van de zestig personen zijn er 34 door de eerste selectie gekomen en acht daarvan door het assessment. De opdracht is om veertien vacatures te vervullen. Of dat is gelukt, was eind 2012 nog niet bekend omdat de actie nog liep.

Het is de intentie van de partners om tot een langdurig samenwerkingsverband te komen. De aanpak wordt ook ingezet bij samenwerking met andere partners. Het project leert dat investeren in externe contacten leidt tot meer onderling vertrouwen.

Social return on investment

De overheid heeft – ondanks de krimp – veel werkgelegenheid, maar de overheid creëert ook werkgelegenheid bij derden, bijvoorbeeld door aanbestedingen. Via deze aanbestedingen kan de overheid andere partijen stimuleren om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Het instrument dat de overheid hiervoor gebruikt, heet social return on investment.

Op 14 februari 2012 ging de Tweede Kamer akkoord met een nieuwe aanbestedingswet. Daarbij werden amendementen aangenomen die direct en indirect betrekking hebben op *social return*. Zo werd vastgelegd dat een aanbestedende dienst zoveel mogelijk maatschappelijke waarde moet creëren bij het aangaan van een contract (motie Koppejan). In de motie-Hamer staat dat de regering sociaal en duurzaam aanbesteden bij overheden moet stimuleren en faciliteren en daarbij extra aandacht moet schenken aan de inzet van arbeidsgehandicapten. De VNG stimuleert gemeenten, onder andere samen met TNO, om social return als instrument te gebruiken om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt in het arbeidsproces te krijgen.

Inmiddels hanteert meer dan de helft van de Nederlandse gemeenten bij aanbestedingen de voorwaarde dat de opdrachtnemer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt inzet. Andere gemeenten zijn nog maar net met social return begonnen. Ook het Rijk en enkele provincies zetten social return in bij hun aanbestedingen.

Veel gemeenten vullen social return in met de 5%-regeling. Die houdt in dat een opdrachtnemer 5 procent van de aanneemsom moet besteden aan de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Op de site van de VNG, [www.vng.nl](#), is meer informatie te vinden en staan veel goede praktijkvoorbeelden.

4.4. Kans op werk per regio

De omvang van de werkgelegenheid en de ontwikkeling van het aantal vacatures bij de overheid verschilt per regio. Sommige regio's hebben veel werkgelegenheid en vacatures, andere weinig. In tabel 13 staat het absolute aantal banen bij de overheid per regio. Omdat er in Nederland grote en kleine arbeidsmarktregio's zijn, wordt tevens vermeld wat het relatieve aandeel van de overheid in de regionale werkgelegenheid is. Ook wordt getoond in hoeverre er in 2013 naar verwachting sprake zal zijn van groei of krimp (in percentage van de werkgelegenheid). Hetzelfde wordt gedaan voor de vacatures: absolute aantal 2010-2011, sectoraandeel in de regio en vacaturegraad (aantal vacatures gerelateerd aan het aantal banen).

Door een vergelijking tussen de arbeidsmarktregio's te maken ontstaat een indicatie van de kansrijkheid van een arbeidsmarktregio in de sector Overheid. Getoond worden de relatieve verschillen ten opzichte van het landelijk gemiddelde. Een voorbeeld: het gemiddelde aandeel van de overheid in de landelijke werkgelegenheid is 6,3 procent. In Haaglanden is dat 14,1 en in de Achterhoek 3,3 procent.

Tabel 13: banen en vacatures naar regio

Arbeidsmarktregio	Banen van werknemers overheid	Percentueel aandeel overheid in regio	Groei of krimp	Ontstane vacatures	Percentueel aandeel overheid in de regio	Vacaturegraad
	2012 (x1000)		in % 2012-2013	2010-2011	2010-2011	2010-2011
Groningen	16	6,3	-3,7	900	3,1	2,8
Friesland	15	5,9	-3,7	1120	3,3	3,7
Drenthe	10	6,2	-3,9	723	3,8	3,6
IJsselVechtstreek	16	7	-3,5	1018	3,4	3,2
Twente	13	4,7	-3,6	515	1,5	2
Flevoland	10	6,9	-2,4	715	2,6	3,6
Stedendriehoek	24	8,4	-3,8	957	1,9	2
Midden-Gelderland	22	6,7	-3,4	1462	2,6	3,3
Zuid-Gelderland	6	4,2	-3,4	457	2,3	3,8
Achterhoek	4	3,3	-4,3	185	1,3	2,3
Rivierenland	4	3,8	-3,8	358	2,1	4,5
Noord-Holland-noord	21	8,6	-3,6	1202	2,9	2,9
Zuid-Kennemerland	9	5,9	-3,6	1010	3,2	5,6
Zaanstreek-Waterland	5	4,8	-3,5	958	5,1	9,6
Groot-Amsterdam	41	5,1	-2,9	2566	1,5	3,1
Oost-Utrecht	8	5,1	-3,3	533	1,6	3,3
Midden-Utrecht	36	7,5	-3,2	2808	2,6	3,9
Gooi- en Vechtstreek	4	3,7	-3,9	404	1,6	5,1
Midden-Holland	4	4	-3,2	305	1,9	3,8
Drechtsteden	8	4,1	-3,8	631	1,9	3,9
Holland-Rijnland	9	4,1	-3,8	1586	3,9	8,8
Rijnmond	43	6,6	-3,5	2403	2,1	2,8
Haaglanden	74	14,2	-3	4086	4,4	2,8
Zeeland	9	5,9	-3,9	803	1,7	4,5
West-Brabant	17	5,8	-3,8	762	1,4	2,2
Midden-Brabant	9	4,3	-3,6	570	1,6	3,2
Noordoost-Brabant	17	5,6	-3,7	1103	2	3,2
Zuidoost-Brabant	17	4,5	-3,4	1003	1,6	3
Noord- en Midden-Limburg	11	4,6	-4	740	2,3	3,4
Zuid-Limburg	16	6,3	-4	761	1,8	2,4
TOTAAL	497	6,3	-3,4	32.648	2,4	3,3

Bron: UWV

In aantallen gemeten is de werkgelegenheid bij de Overheid in de regio's Haaglanden (ruim 70.000), Rijnmond (ruim 40.000), Groot-Amsterdam (40.000) en Midden-Utrecht (bijna 40.000) het grootst. Er zijn ook regio's waar de werkgelegenheid bij de overheid zowel absoluut als relatief gering is. Voorbeelden zijn de Achterhoek, Rivierenland en Midden-Holland. In 2013 neemt de werkgelegenheid in bijna alle regio's af.

Hoewel er over de hele linie landelijk sprake is van krimp, zijn er grote regionale verschillen. Perspectiefrijk zijn: IJsselvechtstreek, Flevoland, Zaanstreek-Waterland, Midden-Utrecht en Haaglanden. Minder perspectief is er in de regio's Twente, Achterhoek, Rivierenland, Zeeland en alle arbeidsmarktregio's in Brabant en Limburg. In de overige arbeidsmarktregio's zijn de perspectieven gemiddeld.

Bij de afweging of de Overheid in een regio interessant is, kunnen naast de omvang van de werkgelegenheid en het aantal vacatures ook andere factoren een rol spelen. De samenstelling van de werkgelegenheid is daarvan een voorbeeld. Zo kan een regio met krimpende werkgelegenheid toch plaatsingsperspectieven voor doelgroepen bieden.

4.5. Uitstroomperspectieven

De overheid moet krimpen en werkt aan vergroting van de arbeidsproductiviteit. Dat vergt van personeel andere kwalificaties en opleidingen. Daarom proberen organisaties boventallig personeel uit te plaatsen naar andere sectoren en de kwaliteit door opscholing en instroom te vergroten. In Zuid-Limburg wordt dit bevorderd met behulp van de Smart Services Hub.

Smart Services Hub

Met de aanwezigheid van grote bedrijven als de Belastingdienst en het CBS is de financieel-economische en administratieve dienstverlening in Zuid-Limburg sterk ontwikkeld. Een van de grootste pensioenfondsen en beleggers in vastgoed wereldwijd, APG, is in Heerlen gevestigd, evenals de Open Universiteit. De Hogeschool Zuyd behoort tot de beste hogescholen van Nederland en de Universiteit Maastricht tot de beste universiteiten.

In de Smart Services Hub, een samenwerkingsverband van zestien dienstverlenende bedrijven, kennisinstellingen en overheidsorganisaties in Zuid-Limburg, maken de deelnemers intensief gebruik van elkaars systemen en infrastructuur. Ze delen ook kennis en personeel. Dat betreft ook detachering en doorstroming van personeel: bij de ene organisatie is sprake van boventaligheid, bij de ander een tekort aan personeel. Maar medewerkers van diverse bedrijven werken ook samen aan andere vraagstukken of projecten die het belang of de scope van de organisatie overschrijden. De ontwikkeling van e-portfolio is daarvan een voorbeeld.

Aan Smart Service Hub nemen deel: APG, Obvion, Rabobank Parkstad, PNA Group, Betawerk, Maastricht University, Open Universiteit, Arcus College, SVO-PL, Zuyd Hogeschool. Vanuit de overheid doen de Provincie Limburg, Stadsregio Parkstad Limburg, Belastingdienst, CBS en Kamer van Koophandel Limburg mee.

In tabel 14 is het *uitstroomprofiel* van de sector Overheid in kaart gebracht. Aangegeven wordt in welke mate er – in vergelijking met andere sectoren – bij de overheid sprake is van Van werk naar werk en in welke sectoren voormalige ambtenaren een nieuwe baan hebben gevonden. De gegevens hebben betrekking op het crisisjaar 2009-2010.

Het uitstroomprofiel van de sector Overheid wijkt aanzienlijk af van het gemiddelde voor alle sectoren. De uitstroom als percentage van de werkgelegenheid is iets minder dan een derde van dat voor alle sectoren. In 2010 stroomde 6,3 procent van alle overheidswerknemers uit, tegenover bijna 17 procent van de werknemers in alle sectoren bij elkaar.

Ook het bestemmingsprofiel kent grote verschillen. Bij de overheid gaan driemaal zoveel werknemers met pensioen (18 procent van de uitstroom bij de overheid, 6 procent van de uitstroom bij alle sectoren). Het aandeel uitstroom naar werk ligt bij de overheid dan ook iets lager (47 om 54 procent). De uitstroom naar een WW-uitkering ligt bij de overheid eveneens lager dan gemiddeld, die naar andere uitkeringen (arbeidsongeschiktheid, bijstand en overige) hoger.

De sectoren waarnaar ambtenaren uitstromen, zijn minder gedifferentieerd dan wanneer alle sectoren bij elkaar worden genomen. Naar sector zijn de overige industrie¹⁷, de zorg en uitzendbranche de belangrijkste bestemmingssectoren. Met bijna 15 procent plaatst de uitzendbranche meer ambtenaren dan andere sectoren (12 procent) en is daarmee het belangrijkste herplaatsingskanaal voor de overheid.

¹⁷ Onder Overige industrie vallen ook de SW-bedrijven, energie- en nutsbedrijven en afvalverwerking.

Tabel 14: Uitstroomprofiel overheid

% van de uitstroom	2009-2010 overheid	2009-2010 alle sectoren	Niveau overheid
Van werk naar werk	47%	54%	Laag
Naar uitkering	18%	18%	Gemiddeld
<i>WW</i>	6	10	Laag
<i>AO</i>	3	2	Hoog
<i>Bijstand</i>	3	2	Hoog
<i>Overige uitkering</i>	6	4	Hoog
Naar pensioen	18%	6%	Zeer hoog
Naar overig	17%	22%	Laag
<i>Student</i>	3	5	Zeer laag
<i>Zelfstandige</i>	4	4	Gemiddeld
<i>Overig</i>	10	13	Laag
Top-5 sectoren als percentage van de uitstroom naar andere sector			
Overige industrie	20,4%	Uitzendbureaus, 11,7%	
Uitzendbureaus	14,7%	Overige zakelijke dienstverlening, 11,7%	
Zorg	16,3%	Groothandel 8,9%	
Overige zakelijke Dienstverlening	9,9%	Zorg, 8,6%	
Onderwijs	6,8%	Overige industrie, 5,2%	
Totale uitstroom	30.250	1.074.600	
waarvan naar andere sector	14.090	584.110	
<i>Uitstroom in % van de werkgelegenheid</i>	<i>6,30%</i>	<i>16,60%</i>	

Op basis van gegevens van het ROA kan een indicatief beeld worden geschetst naar welke beroepen ambtenaren uitstromen. In tabel 15 is in kaart gebracht in welke sectoren en in welke mate de belangrijkste beroepsgroepen bij de overheid ook voorkomen in andere sectoren. Tevens wordt beschreven hoe deze beroepsgroepen zich tussen 2006 en 2010 hebben ontwikkeld. Een positieve trend duidt op groei van de werkgelegenheid en dus op plaatsingsperspectieven.

Uit deze tabel blijkt dat de werkgelegenheid voor receptionisten en administratief employés bij de overheid daalt, maar in de gezondheidszorg groeit. Voor veiligheidsberoepen op lager en middelbaar niveau doet zich een soortgelijke ontwikkeling voor. In de zakelijke dienstverlening (beveiliging) zijn plaatsingsperspectieven. Sociaalwetenschappelijk medewerkers hebben perspectief in het onderwijs, juristen in de gezondheidszorg.

Tabel 15: Belangrijkste beroepsgroepen overheid, in vergelijking met andere sectoren, 2006-2010

Beroep	Aandeel overheid in het beroep	Trend overheid 2006-10	Aandeel andere sectoren in de werkgelegenheid van dit beroep	Trend overige sectoren 2006-10
Boekhouder en secretaresse	14,40%	0	Zakelijke dienstverlening 16,2%	0
			Gezondheidszorg 11,2%	0
			Handel en reparatie 10,2 %	-
			Onderwijs 5,4%	0
Receptionist en administratief employé	11,50%	-	Zakelijke dienstverlening 14,4%	-
			Gezondheidszorg 12,5%	+
			Handel en reparatie 10,5%	-
			Verzekeringen 5%	0
Aspirant-politieagent, soldaat en beveiligingshulpkracht	50%	-	Zakelijke dienstverlening 34,1%	+
			Weg- en railvervoer 3,2%	+
Politieagent, onderofficier en beveiligingsemployé	94,30%	-	Zakelijke dienstverlening 2,8%	+
Sociaalwetenschappelijk onderzoeker	39,20%	+	Gezondheidszorg 43,2%	0
			Onderwijs 3,8%	0
Sociaalwetenschappelijk medewerker	61,50%	0	Gezondheidszorg 14,7%	-
			Onderwijs 8,6%	++
Medewerker sociaal-cultureel werk en personeel en arbeid	13,40%	++	Gezondheidszorg 48,3%	0
			Zakelijke dienstverlening 13,5%	-
			Onderwijs 5,6%	-
Juridisch en fiscaal medewerker	72,30%	-	Zakelijke dienstverlening 21,3%	0
Jurist	33,50%	0	Zakelijke dienstverlening 44,5%	0
			Verzekeringen 4,1%	0
			Cultuur en speur- en ontwikkelingswerk 3,4%	0
			Gezondheidszorg,3%	+
Manager (academisch)	19,60%	+	Gezondheidszorg 22,5%	0
			Onderwijs 14%	0
			Zakelijke dienstverlening 8%	0
			Communicatie 5,6%	--

Bron: ROA, AIS

Ten slotte dan de baankansen voor ex-overheidswerknemers die in de nWW zijn geregistreerd. Tabel 16 laat zien in welke bedrijfstakken bij de overheid afkomstige nWW'ers weer aan het werk komen.

De uitstroom van nWW'ers (die bij de overheid hebben gewerkt) naar werk is in 2011 ten opzichte van 2010 gedaald met bijna vierhonderd. De meeste ex-overheidswerknemers stromen uit naar de financiële dienstverlening en de overige zakelijke dienstverlening. Dit aantal is gedaald met ruim 350. Als 'opvang' voor ex-ambtenaren is deze sector belangrijker dan de overheid zelf. De overheid nam in 2011 bijna 1.000 ex-nWW'ers uit de overheidssector op. Dit aantal is in 2011 sterk gekrompen: met zo'n vijfhonderd, ruim 50 procent minder. De overige sectoren, wellicht met uitzondering van de gezondheidszorg, bieden veel minder perspectief op werk voor ex-overheidsmedewerkers.

Tabel 16: nWW'ers (ex-overheid) aan het werk naar bedrijfstak van bestemming, 2010 en 2011

Bedrijfstak na nWW	2010	2011
	Aantal nWW	Aantal nWW
Totaal	7.311	6.944
Financiële en zakelijke dienstverlening (incl. informatie en OG)	2.515	2.150
Openbaar Bestuur en overheidsdiensten	1.470	971
Gezondheidszorg, welzijn en cultuur	554	464
Handel	345	264
Vervoer en opslag	155	166
Industrie en delfstoffen	187	158
Onderwijs	112	125
Horeca	141	110
Bouwnijverheid	51	41
Landbouw en visserij	28	20
Energie, water en afvalvoorziening	7	10
Onbekend, Niet in Polis	1.746	2.465

Bron: UWV

4.6. Conclusie

Hoewel het perspectief op een baan bij de overheid door de bezuinigingen niet zo groot is, zijn er wel mogelijkheden. Een aantal aandachtspunten:

- De kansen op werk bij de overheid in een (financieel-)administratieve baan zijn beter met een mbo-opleiding op niveau 4 (of hoger) dan met niveau 1 of 2.
- In de ICT geldt hetzelfde. Hier is nog steeds behoefte aan specialistische ICT-functies op niveau 4 (netwerkbeheerders en applicatieontwikkelaars bijvoorbeeld).
- Er zijn nog steeds kansen op een baan bij Defensie, zeker ook voor lageropgeleide jongeren. Ondanks de bezuinigingen werft Defensie jaarlijks tussen 3.000 en 4.000 mensen.
- In de regio's ontstaan steeds meer samenwerkingsverbanden tussen regionale overheidsinstellingen en bedrijven. Deze bieden arbeidsperspectieven voor mensen die bij de overheid boventallig zijn geworden.
- Het convenant UWV-Rijk biedt perspectief aan zo'n 1.100 arbeidsgehandicapten. De overheid maakt serieus werk van de taakstelling om – ondanks personele krimp – 1 procent van het personeel uit mensen met een arbeidshandicap te laten bestaan.
- Het aandeel WW'ers in de instroom bij de overheid is met een gemiddelde van 4 procent lager dan het gemiddelde voor alle sectoren bijeen. Het aantal ex-overheidswerknemers dat in 2011 weer aan de slag is gekomen is met 400 gedaald; de instroom van ex-ambtenaren die vanuit de nWW in een baan bij de overheid instromen is in dat jaar met 500 zelfs sterk gedaald.
- Hoewel de overheid ook de komende jaren zal krimpen, ontstaat er door de vergrijzing ook meer vervangingsvraag. Dat kan (op termijn) ook perspectieven bieden voor schoolverlaters en andere doelgroepen.
- Plaatsingsperspectieven voor lagere veiligheidsberoepen zijn er in de zakelijke dienstverlening; sociaal-wetenschappelijke medewerkers hebben perspectief in het onderwijs; juristen kunnen mogelijk aan de slag in de gezondheidszorg.

Samenstelling

Uit tabel B1 blijkt dat het aantal werkgevers in de sector Overheid licht is afgenomen. In totaal waren het er in 2010 525 (inclusief Veiligheid), in 2005 562. In alle deelsectoren, met uitzondering van de gemeenten, is het aantal werkgevers stabiel. Het aantal gemeenten daalde de afgelopen jaren met ongeveer dertig.

Tabel B1: Aantal werkgevers Overheid

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Openbaar Bestuur	529	519	506	505	503	494
Rijk	20	20	21	20	20	21
Gemeenten	467	458	443	443	441	431
Provincies	13	13	13	13	13	13
Rechterlijke macht	1	1	1	1	1	1
Waterschappen	27	27	28	28	28	28
Veiligheid	33	30	30	30	30	31
Defensie	2	2	2	2	2	3
Politie	31	28	28	28	28	28
TOTAAL	562	549	536	535	533	525

Bron: Ministerie van BZK, Kerncijfers personeel overheid en onderwijs 2010 (februari 2012), pag. 17

Cao's

Binnen de sector Overheid is een aantal 'cao's'¹⁸ of arbeidsvoorwaardenreglementen van kracht. De belangrijkste zijn die van Defensie, politie, gemeenten, provincies en Rijk. Tabel B2 toont voor deze cao's het aantal werknemers per cao, de ingangs- en de expiratedatum (stand juni 2012).

Tabel B2: Belangrijkste cao's in de sector Overheid

Naar	Aantal werknemers	Ingangsdatum	Expiratiedatum
Gemeenteamtbanen	175.000	1-6-2009	1-6-2011
Provincies	13.000	1-6-2009	1-6-2011
Rijkspersoneel	123.000	1-1-2007	1-1-2011
Defensiepersoneel	69.000	1-3-2010	1-3-2013
Politiepersoneel	65.000	1-1-2008	1-1-2012

Bron: Ministerie van SZW (voorjaar 2012)

Kennisorganisaties en O&O-fondsen

Binnen de sector Overheid is een aantal O&O-fondsen en kennisorganisaties actief.

A+O fonds Rijk

De vakorganisaties Abvakabo FNV, CNV Publieke Zaak, CMHF en Ambtenarencentrum en de werkgever Rijk werken samen in het A+O fonds Rijk. Door vernieuwende activiteiten te stimuleren draagt het fonds bij aan verbetering van de arbeidsmarkt binnen de rijksoverheid. Bonden en werkgever streven, juist in deze tijd van bezuiniging, vanuit een gemeenschappelijke visie naar een kwalitatief hoogwaardige rijksdienst. Om dat doel te bereiken omvat hun Kwaliteitsagenda activiteiten die gezamenlijk worden

¹⁸ Strikt genomen zijn collectieve arbeidsvoorwaardenregelingen bij de overheid geen cao's. De arbeidsvoorwaarden (rechtspositie) worden in overeenstemming met de vakbonden eenzijdig vastgelegd.

aangepakt. Deze Kwaliteitsagenda verbindt initiatieven en maakt ze toegankelijk voor iedereen bij de rijksdienst. Het A+O fonds Rijk draagt bij aan visievorming, biedt een proeftuin voor vernieuwende ideeën, verzamelt goede voorbeelden en verspreidt ze.

De activiteiten voor 2013 zijn ingedeeld in clusters rond vier thema's:

- Gezond werk(en) & vitaliteit
- Leiderschap & professionele ruimte
- Van werk naar werk & arbeidsmarkt
- Het Nieuwe Werken

Meer informatie: www.aofondsrijk.nl

A+O fonds Gemeenten

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

Meer informatie: www.aeno.nl

A&O Provincies

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

Meer informatie: www.aenoprovincies.nl

A&O-fonds Waterschappen

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

Het fonds is bedoeld voor alle organisaties waarop de Cao Waterschappen van toepassing is, en voor instellingen die deze cao vrijwillig volgen. Het bestaansrecht van het fonds ligt in het Cao-akkoord van oktober 2007. Er was gekozen voor een proefperiode van drie jaar. Inmiddels is besloten tot continuering en het fonds een definitieve status te geven en is het Beleidsplan 2013 verschenen. Het bouwt voort op de programmalijnen voor 2011-2012, aangevuld met de thema's vanuit de cao 2012-2013 zoals werkzekerheid, activerend personeelsbeleid, de Arbocatalogus, het Nieuwe Werken, arbeidsmarktbeleid, evaluaties van cao-afspraken en de HR-monitor. Meer informatie: www.aenowaterschappen.nl

Stichting SAOP

De Subsidiecommissie Arbeidsmarkt en Onderwijs Politie (SAOP) is door het Centraal Georganiseerd Overleg Sector Politie (CGOP) in 1994 ingesteld. Op 1 januari 2010 is de commissie een rechtspersoon geworden. Het bestuur is paritair samengesteld: vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties (ministerie van Ven J en vtsPN) en vertegenwoordigers van de vier werknemersorganisaties NPB, ACP, VMHP en ANPV. Jaarlijks maakt een dertigtal korpsen/organisaties gebruik van de subsidies. Ze worden aangewend voor 100 tot 150 projecten. Dat kunnen ééndaagse trainingen zijn, maar ook cursussen van een jaar. Bij voorkeur subsidieert SAOP niet-reguliere opleidingen en projecten. SAOP heeft als doel om de binnen de korpsen opgedane kennis over de sector Politie te verspreiden.

Meer informatie via de website van het CAOP: www.caop.nl.

Interessante links

Arbeid en overheid

Voor het opstellen van haar arbeidsmarktbeleid maakt de overheid ook gebruik van statistische data en belevingsonderzoek. De eerste betreffen anonieme administratieve gegevens over medewerkers in de publieke sector. Bij belevingsonderzoek vullen medewerkers vragenlijsten in over diverse onderwerpen, zoals tevredenheid over de werkgever, arbeidsvoorwaarden en beleving van het werk. De belangrijkste bronnen:

- De Kennisbank Arbeidszaken Overheid; deze geeft actuele cijfers over (onder andere) inkomens, uitkeringen, sociale zekerheid, pensioenen en diversiteit van het personeelsbestand bij de overheid.
- Het belevingsonderzoek POMO. Dit wordt tweejaarlijks uitgevoerd onder 150.000 mensen die in de publieke sector werken en richt zich op werktevredenheid en redenen om van baan te wisselen. De resultaten van het onderzoek staan op de Kennisbank Arbeidszaken Publieke Sector.

Meer informatie: www.arbeidenoverheid.nl.

Werknemers bij de overheid

Een andere website geeft een actueel overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen bij de overheid, zoals die op het gebied van arbeidsvoorwaarden, medezeggenschap, arbeidsomstandigheden, functiewaardering, cao, (top)salarissen, ledentallen bonden, integriteit, personeelsmonitoren, pensioen en arbeidsmarktgegevens per sector.

Meer informatie: www.werknemersbijdeoverheid.nl.

Veel informatie is ook te vinden op de websites van de vakbonden:

<http://www.abvakabofnv.nl/sectoren/overheid2/>

<http://www.cnv.nl/over-cnv/overheidsbonden/cnv-publieke-zaak/>

<http://rijksvakbond.nl>

www.cmhf.nl

Beter werken in het Openbaar Bestuur

Beter Werken in het Openbaar Bestuur (BWOB) ondersteunt de sector met oplossingen en instrumenten om een krachtiger, kleinere en effectiever Openbaar Bestuur te realiseren. De activiteiten zijn niet alleen gericht op de huidige bezuinigingen, ze dragen er ook toe bij dat het Openbaar Bestuur de vergrijzing en ontgroening het hoofd kan bieden. In BWOB werken de volgende partijen samen aan drie programmajnen: ministerie van BZK, UWV, een aantal A&O-fondsen, Waterschappen, Kadaster, VNG/CVA, provincies en FUTUR.

Lijn 1: Oplossen acute problematiek en bevordering arbeidsmobiliteit

Juist nu, nu overschotten en tekorten op de arbeidsmarkt naast elkaar voorkomen, loont het om te investeren in de totstandkoming van regionale arrangementen (bijvoorbeeld detacheringconstructies, omscholingsregelingen, etc.). BZK wil partners helpen in het aanreiken van kennis en ervaringen over wat werkt en wat niet werkt, hinderlijke regels aan de kaak stellen, en samen met anderen een liegwielfunctie vervullen in het tot stand komen van van-werk-naar-werk-netwerken.

Lijn 2: Voorkomen toekomstige tekorten en flexibiliseren arbeidsinzet

Om op lange termijn aantrekkelijk te zijn als werkgever moeten partijen nú investeren in vernieuwing van arbeidsrelaties. BZK wil samen met partners in het openbaar bestuur een nieuwe impuls geven aan het werkgeverschap, waarbij ook over de grenzen van (deel)sectoren heen gekeken wordt. Onder andere door met elkaar een discussie te starten over nieuw werkgeverschap, nieuwe concepten te ontwikkelen en de schijnwerper te zetten op organisaties die pionieren.

Lijn 3: Verhoging arbeidsproductiviteit en meer ruimte voor de professional

Tegen de achtergrond van arbeidsmarktcrapte en bezuinigingen is productiviteitsvergroting des te meer van belang. Diverse gemeenten, waterschappen en uitvoeringsorganisaties zijn al heel innovatief bezig. Er wordt echter onvoldoende van elkaar geleerd. Verbeteringen worden onvoldoende en onvoldoende systematisch opgespoord en verspreid. Krachtenbundeling en toepassing van nieuwe instrumenten kan hier betekenis hebben. Vorming van netwerken van professionals kan bijdragen aan vergroting van het innoverend vermogen van publieke organisaties.

Meer informatie is te vinden op: www.beterwerkeninhetopenbaarbestuur.nl;

www.samenwerkenaanmobiliteit.nl en www.slimmernetwerk.nl.

Vacaturesites

Hieronder staan de belangrijkste vacaturesites voor banen bij de overheid:

- www.werkenbijdeoverheid.nl;
- www.gemeentebanen.nl;
- www.werkenbijdefensie.nl;
- www.kombijdepolitie.nl;
- www.werkenbijhetklpd.nl;
- www.jbb/rechterlijke-macht.nl (juridische banen).

Werkgelegenheid sector Overheid

In deze bijlage geven we een aantal karakteristieken van de personele samenstelling binnen de subsectoren van de overheid. We gaan eerst in op persoonskenmerken (2.1.), vervolgens op de karakteristieken van de belangrijkste beroepsgroepen (2.2.) en ook op de opleidingstypen die het meeste binnen de overheid voorkomen (2.3.).

2.1. Persoonskenmerken

Als de persoonskenmerken van werknemers in het Openbaar Bestuur en de deelsector Veiligheid worden vergeleken met het landelijk gemiddelde (tabel B3), dan valt het volgende op:

- Bij de rechterlijke macht werken relatief veel vrouwen, in de deelsector Veiligheid en bij de waterschappen relatief weinig.
- Deeltijdfuncties komen vaker dan gemiddeld voor bij gemeenten en provincies, bij de waterschappen en zeker bij Defensie relatief weinig.
- In het Openbaar Bestuur werken weinig jongeren (7 procent). De deelsector Veiligheid laat een afwijkend beeld zien, met 26 procent. Dit percentage komt overigens overeen met het landelijk gemiddelde.
- Het Openbaar Bestuur kent een sterke vergrijzing: liefst 39 procent van de werknemers is ouder dan vijftig jaar, tegenover 26 procent voor alle sectoren. Defensie kent relatief weinig oudere werknemers.
- Het aandeel niet-westerse allochtonen ligt met 7,9 procent (Openbaar Bestuur) en 5,0 procent (Veiligheid) onder het landelijke gemiddelde van 8,9 procent. Rijk en gemeenten wijken positief af, maar het aandeel niet-westerse allochtonen bij provincies, rechterlijke macht en waterschappen is met 2 tot 4 procent laag.
- Het aandeel hoogopgeleiden ligt in het Openbaar Bestuur met 53 procent veel hoger dan gemiddeld. Het aandeel hoogopgeleiden in de deelsector Veiligheid ligt daarentegen met 24 procent lager dan gemiddeld (31 procent).

Tabel B3: Kenmerken van werknemers in de sector Overheid (2010)

Col 1	%vrouw	%deeltijd	% <30	% >50	%NW allochtoon	
Openbaar Bestuur	44	35	7	39	7,9	53
Rijk	43	28	8	37	8,3	55
Gemeenten	46	40	7	40	8,4	50
Provincies	42	40	5	43	4,1	65
Rechterlijke macht	54	35	3	44	2,3	99
Waterschappen	28	25	5	39	2,1	47
Veiligheid	24	16	27	26	5	24
Defensie	14	5	36	21	4,6	28
Politie	35	28	18	32	5,4	20
TOTAAL Nederland	46	40 (1)	26	26	8,9	31

Bron: Ministerie van BZK, Kerngegevens personeel Overheid en onderwijs 2010 (2012), pag. 28-33

(1): 2009

2.2. Karakteristieken van beroepsgroepen

Over de werkgelegenheid naar beroep in de sector Overheid is weinig openbaar cijfermateriaal beschikbaar. Het onderstaande beeld is geconstrueerd op basis van de database van het ROA, het Arbeidsmarkt Informatie Systeem (AIS). Het ROA publiceert de belangrijkste uitkomsten om de twee jaar. Meest recent is Arbeidsmarkt naar Opleiding en Beroep 2016. Tabel B4 toont de belangrijkste beroepsgroepen in de sector Overheid.

-
- Kolom 2 geeft aan welk aandeel de beroepsgroep in de totale werkgelegenheid bij de overheid heeft. Bijna 12 procent betreft de beroepsgroep boekhouders en secretaresses. Andere belangrijke beroepsgroepen zijn politieagenten, onderofficieren en beveiligingsemployés, receptionisten en administratief medewerkers en juristen, aspirant-politieagenten en soldaten en juridisch-fiscaal medewerkers.
 - Kolom 3 toont het spiegelbeeld: welk aandeel van het totaal aantal werkenden in de beroepsgroep is in dienst bij de overheid? Zo werkt bijna 95 procent van de politieagenten, onderofficieren en beveiligingsemployés bij de overheid. Bij de aspirant-politieagenten, soldaten en beveiligingshulpkrachten is dat slechts 50 procent. De beveiligers met mbo-2-opleiding vallen ook onder deze beroepsgroep, maar werken bijna allemaal voor beveiligingsbedrijven in de zakelijke dienstverlening.
 - Kolom 4 geeft de trend bij de overheid van 2006-2010 aan en kolom 6 de trend voor de beroepsgroep in het totaal van alle sectoren. Er zijn grote verschillen. Zo neemt de werkgelegenheid voor de beroepsgroep politieagenten, onderofficieren en beveiligingsemployés bij de overheid af, maar in de marktsector toe. Hetzelfde geldt voor de lagere veiligheidsfuncties. Voor sociaalwetenschappelijk onderzoekers en voor medewerkers sociaal-cultureel werk en personeel en arbeid geldt het omgekeerde: groei bij de overheid, krimp of 0-groei in de markt.

Tabel B4 laat ook zien dat de werkgelegenheid voor één en hetzelfde beroep in de sectoren zich verschillend heeft ontwikkeld. Zo is het aantal boekhouders en secretaresses in alle sectoren stabiel gebleven, maar in de detail- en groothandel achteruitgelopen. De werkgelegenheidsontwikkeling van sociaalwetenschappelijk medewerkers in het onderwijs kent een grote groei, maar is in de gezondheidszorg afgenomen.

Hierbij moeten wel drie kanttekeningen worden gemaakt:

- De werkgelegenheid in de sector Overheid is zeer divers. De beschreven beroepen vormen slechts de helft van de totale werkgelegenheid bij de overheid.
- In de beroepenindeling van het ROA zijn soms beroepen die veel voorkomen bij de overheid en beroepen die veel voorkomen in de marktsector samengevoegd in één beroepsgroep, bijvoorbeeld de beroepsgroep politieagenten, onderofficieren en beveiligingsemployés.
- Als gesproken wordt van 'kenmerken' dan geldt dat voor alle werkzame personen binnen en buiten de overheid in het betreffende beroep.

Tabel B4: Belangrijkste beroepsgroepen overheid, in vergelijking met andere sectoren, 2006-2010

Beroep	Aandeel in de werkgelegenheid van de overheid	Aandeel overheid in de werkgelegenheid naar beroep	Trend overheid 2006-10	Aandeel andere sectoren in de werkgelegenheid van het betreffende beroep	Trend Alle sectoren 2006-2010
Boekhouder en secretaresse	11,70%	14,40%	0	Zakelijke dienstverlening 16,2%	0
				Gezondheidszorg 11,2%	0
				Handel en reparatie 10,2 %	-
				Onderwijs 5,4%	0
Politieagent, onderofficier en beveiligingsemployé	8,80%	94,30%	-	Zakelijke dienstverlening 2,8%	+
Receptionist en administratief employé	5,30%	11,50%	-	Zakelijke dienstverlening 14,4%	-
				Gezondheidszorg 12,5%	+
				Handel en reparatie 10,5%	-
				Verzekeringen 5%	0
Jurist	5,20%	33,50%	0	Zakelijke dienstverlening 44,5%	0
				Verzekeringen 4,1%	0
				Cultuur en speur- en ontwikkelingswerk 3,4%	0
				Gezondheidszorg 3%	+
Aspirant-politieagent, soldaat en beveiligingshulpkracht	4,70%	50%	-	Zakelijke dienstverlening 34,1%	+
				Weg- en railvervoer 3,2%	+
Juridisch en fiscaal medewerker	4,70%	72,30%	-	Zakelijke dienstverlening 21,3%	0
Sociaalwetenschappelijk onderzoeker	3,30%	39,20%	+	Gezondheidszorg 43,2%	0
				Onderwijs 3,8%	0
Manager (academisch)	3,10%	19,60%	+	Gezondheidszorg 22,5%	0
				Onderwijs 14%	0
				Zakelijke dienstverlening 8%	0
				Communicatie 5,6%	--
Sociaalwetenschappelijk medewerker	3%	61,50%	0	Gezondheidszorg 14,7%	-
				Onderwijs 8,6%	++
Medewerker sociaal-cultureel werk en personeel en arbeid	3%	13,40%	++	Gezondheidszorg 48,3%	0
				Zakelijke dienstverlening 13,5%	-
				Onderwijs 5,6%	-

Bron: ROA, AIS 2016

Tabel B5 en B6 tonen de belangrijkste kenmerken van de meest voorkomende beroepsgroepen in de sector Overheid. Met de legenda zijn verschillen en overeenkomsten direct zichtbaar.

Legenda

Zeer laag	
Laag	
Gemiddeld	
Hoog	
Zeer hoog	

Tabel B5: Kenmerken belangrijkste beroepen bij de overheid (1)

Beroep	Totaal aantal werkenden	w.v. overheid	% vrouwen	% <29	% >50	% NW allochtonen
	X 1.000	X 1.000				
Boekhouder en secretaresse	436.000	62.800	76	15	25	9
Politieagent, onderofficier en beveiligingsemployé	50.000	47.200	22	26	20	6
Receptionist en administratief employé	250.500	28.800	76	24	30	10
Jurist	83.500	28.000	45	16	26	7
Aspirant-politieagent, soldaat en beveiligingshulpkracht	51.000	25.500	16	45	17	18
Juridisch en fiscaal medewerker	35.000	13.700	34	11	40	8
Sociaalwetenschappelijk onderzoeker	46.000	18.000	66	17	30	5
Manager (academisch)	84.500	16.600	31	4	38	3
Sociaalwetenschappelijk medewerker	26.500	16.300	48	7	37	3
Medewerker sociaal-cultureel werk en personeel en arbeid	121.500	16.300	70	22	22	7

Bron: ROA AIS 2016, bewerking UWV

De belangrijkste uitkomsten:

- Het aandeel vrouwen is bij de administratieve beroepsgroepen met 76 procent zeer hoog. Het percentage is ook hoog bij de juridische functies, maar is bij de veiligheidsfuncties en managementfuncties laag.
- Het aandeel jongeren is bij de veiligheidsfuncties (zeer) hoog, maar lager bij de academisch en hogeropgeleide beroepsgroepen, zoals juridisch en fiscaal medewerkers.
- Het aandeel ouderen is vooral bij de lagere veiligheidsberoepen zeer laag, maar bij de juridische en wetenschappelijke beroepsgroepen hoog.
- Het aandeel niet-westerse allochtonen is in de lagere veiligheidsberoepen zeer hoog, maar ligt bij de hogere veiligheidsberoepen lager.

De belangrijkste uitkomsten uit tabel B6:

- Het meeste deeltijdwerk komt voor in administratieve beroepen, sociaal-cultureel werk en personeel en arbeid, weinig deeltijdwerk is er in de veiligheidsberoepen en bij managers.
- Zeer weinig flexibele contracten en uitzendwerk zijn er bij de (hogere) veiligheidsberoepen. Administratief werk komt daar vaak wel in een flexibele contractvorm voor.
- Het meeste overwerk komt voor onder managers, hogere veiligheidsberoepen, sociaalwetenschappelijk onderzoekers en juristen.

Tabel B6: Kenmerken van de belangrijkste beroepen bij de overheid (2)

Beroep	% deeltijd	% flexibel	% vast	% overwerk
Beroep	% deeltijd	% flexibel	% vast	% overwerk
Boekhouder en secretaresse	57	6	94	58
Politieagent, onderofficier en beveiligingsemployé	13	1	99	85
Receptionist en administratief employé	62	16	84	49
Jurist	28	5	95	79
Aspirant-politieagent, soldaat en beveiligingshulpkracht	17	8	92	64
Juridisch en fiscaal medewerker	27	4	96	52
Sociaalwetenschappelijk onderzoeker	48	3	97	84
Manager (academisch)	16	3	97	88
Sociaalwetenschappelijk medewerker	43	2	98	75
Medewerker sociaal-cultureel werk en personeel en arbeid	54	4	96	71

Bron: ROA AIS 2016, bewerking UWV

2.3. Opleidingstypen

Tabel B7 toont dat de grootste groep werknemers bij de overheid een havo- of vwo-diploma heeft (bijna 10 procent). Dit aandeel is stabiel. Daarna volgt mbo-administratief en logistiek (bijna 7 procent), maar dit aandeel daalt, evenals dat van mbo Openbare orde en veiligheid. Groeiers zijn hbo Recht en bestuur en wo Sociale wetenschappen.

Tabel B7: Belangrijkste opleidingstypen Openbaar Bestuur

	Niveau (in %)	Trend 06-10	Niveau (in %)	Trend 06-10
	Overheid 2010		Alle sectoren 2010	
Havo/vwo	9,6	0	8,2	0
Mbo administratief en logistiek	6,9	-	4,1	0
Vmbo tl	5,5	0	6,3	0
Mbo Openbare orde en veiligheid	5,7	-	nb	nb
Wo Sociale wetenschappen	5	+	nb	nb
Wo Recht en bestuurskunde	4,7	0	nb	nb
Hbo Recht en bestuur	2,7	+	nb	nb
Hbo bedrijfskunde	2,6	0	nb	nb
Andere opleidingstypen	57,3		nb	nb

Bron: ROA, AIS 2016

Uit tabel B8 blijkt dat vmbo tl een voorportaal is voor een administratieve functie of een functie als aspirant-politieagent of beveiligingshulpkracht. Iets meer dan de helft van de juristen heeft een wetenschappelijk-juridische achtergrond.

De tabel toont ook verschuivingen in het opleidingsprofiel van de beroepen/beroepsgroepen. Zo stijgt het aandeel juristen met een wetenschappelijke opleiding accountancy, maar – bijzonder – ook met een havo- of vwo-achtergrond. Het aandeel sociaalwetenschappelijk onderzoekers met een wetenschappelijke achtergrond rechten stijgt eveneens. Hetzelfde geldt voor het aandeel aspirant-politieagenten en beveiligingshulpkrachten met een mbo-opleiding Openbare orde.

Tabel B8: Belangrijkste opleidingstypen naar beroepsgroep

Beroep	Opleidingstype	Aandeel	Trend 06-10
Boekhouder en secretaresse	Mbo Administratief/logistiek	22,8	0
	Havo/vwo	19,2	0
	Mbo Secretariaat	11,1	0
Politieagent, onderofficier en beveiligingsemployé	Mbo Openbare orde	32,1	0
	Havo/vwo	17,5	0
	Hbo Openbare orde	6,1	0
Receptionist en administratief employé	Vmbo-tl	26,7	0
	Havo/vwo	10,4	-
	Vmbo Administratief/logistiek	7,3	0
	Mbo Administratief	6,4	0
Jurist	Wo Recht	54,7	0
	Wo Accountancy en belastingen	7,8	+
	Havo/vwo	5,3	++
Aspirant-politieagent, soldaat en beveiligingshulpkracht	Mbo Openbare orde	18,9	+
	Vmbo-tl	11,8	0
	Havo/vwo	10	0
Juridisch en fiscaal medewerker	Havo/vwo	20,7	0
	Mbo Administratief	17,6	-
	Vmbo-tl	7,8	0
Sociaalwetenschappelijk onderzoeker	Wo Sociale wetenschappen	62,8	0
	Wo Recht	10,1	+
	Wo Letteren	4	
Manager (academisch)	Wo Sociale wetenschappen	9,7	+
	Hbo Bedrijfskunde	8	+
	Wo Bedrijfskunde	6,1	++
Sociaalwetenschappelijk medewerker	Hbo Recht/bestuur	8,1	-
	Havo/vwo	7,5	
	Hbo Maatschappelijk werk	7	
	Wo Sociale wetenschappen	5,8	
Medewerker sociaal-cultureel werk en personeel en arbeid	Hbo Maatschappelijk werk	32,4	0
	Hbo Personeel en arbeid	11,6	0
	Wo Sociale wetenschappen	9,4	0

Bron: ROA AIS 2016

Literatuurlijst

Algemene Rekenkamer (2012), Personeelsbehoefte Rijksoverheid, strategie en planning

A+O fonds Gemeenten (2012), Personeelsmonitor gemeenten 2011

Ecabo (2012), Monitor Arbeidsmarkt en beroepsonderwijs 2012-2016

ING (2012), Sectoren in economisch perspectief 2013

Ministerie van BZK (2011), De staat van de ambtelijke dienst

Ministerie van BZK (2011), Arbeidsmarktanalyse 2010

Ministerie van BZK (2012), Jaarrapportage bedrijfsvoering Rijk 2011

Ministerie van BZK (2012), Kerngegevens personeel Overheid en onderwijs 2010

Ministerie van BZK (2011), Trendnota arbeidszaken overheid 2011

IPO (2012), Personeelsmonitor provincies 2011

ROA (2011), De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep 2016

RWI (2011), Arbeidsmarktanalyse 2011

UWV (2012), Arbeidsmarktprognose 2012-2013 met een doorkijk naar 2017

UWV (2012), Brancheschets overheid 2012

UWV (2012), Werkzoekenden aan het werk

UWV (2013), Update arbeidsmarktprognose 2013

Colofon

Uitgave

UWV Afdeling arbeidsmarktinformatie en -advies

Postadres

Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Tel. 06-22947956

Redactie

Kees van Uitert
Mechelien van der Aalst

Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, graag zelfs, maar gebruikt u wel de bronvermelding.
UWV © 2013

