

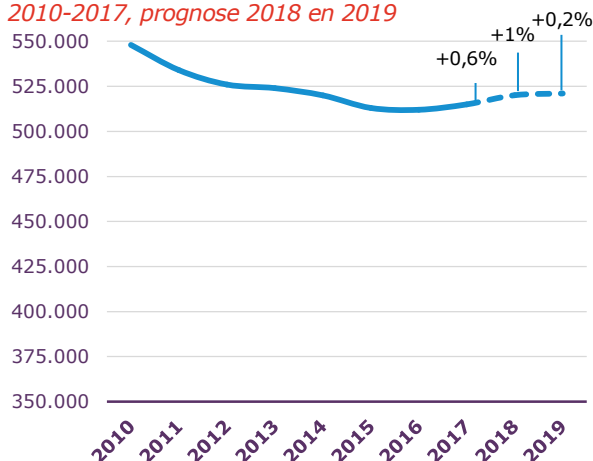
# Overheid

## Factsheet arbeidsmarkt

Juni 2018

### Werkgelegenheid: omvang en ontwikkeling

#### Ontwikkeling banen bij de overheid 2010-2017, prognose 2018 en 2019



Bron: CBS, prognose UWV (Update maart 2018)

#### De overheid omvat 5% van alle banen

In 2017 zijn er ongeveer **515 duizend banen binnen de overheidssector**. Dit is circa 5% van het totaal aantal werknemersbanen in Nederland. Dit cijfer behelst naast Openbaar Bestuur en Veiligheid (politie, defensie) ook het segment 'verplichte sociale verzekeringen' (onder andere UWV).

#### 2010-2016: banenkrimp bij de overheid

In 2010 telde de overheid nog 548 duizend banen. Vanaf 2010 daalde het aantal overheidsbanen met circa **36 duizend** tot zo'n 512 duizend in 2016, een krimp van bijna 7% (1,1% per jaar).

De werkgelegenheid daalde het sterkst tot en met 2015. In 2016 begon het aantal overheidsbanen min of meer te stabiliseren (met een zeer lichte krimp van nog maar 0,4%).

De krimp bij de overheid is het gevolg van **hervormingen** en **bezuinigingen**. Zo moeten gemeenten nauwer samenwerken en stuurde de politiek jarenlang op een compactere overheid. Ook **digitalisering** van processen speelt een rol bij de banenkrimp bij de overheid.

Tussen 2010 en 2016 deed de sterkste krimp zich voor bij **provincies, gemeenten** en **defensie**.<sup>1</sup> Ook bij de **rechterlijke macht** kromp het personeelsbestand behoorlijk.

#### 2017-2019: lichte banengroei

In 2017 groeide de werkgelegenheid bij de overheid voor het eerst weer sinds 2010. Het ging het om een lichte groei van **3 duizend banen (0,6%)**. De overheid haakt geleidelijk aan bij de groei van de Nederlandse economie en publieke instellingen en organisaties krijgen weer iets ruimere budgetten.

De uitgaven aan de overheidssector blijven de komende tijd groeien. UWV gaat daarom ook voor **2018 en 2019** uit van een licht positieve baanontwikkeling: **5 duizend banen erbij in 2018 (1%)** en nog eens **duizend in 2019 (0,2%)**.

#### Werkzame personen naar overheidssegment 2010-2016

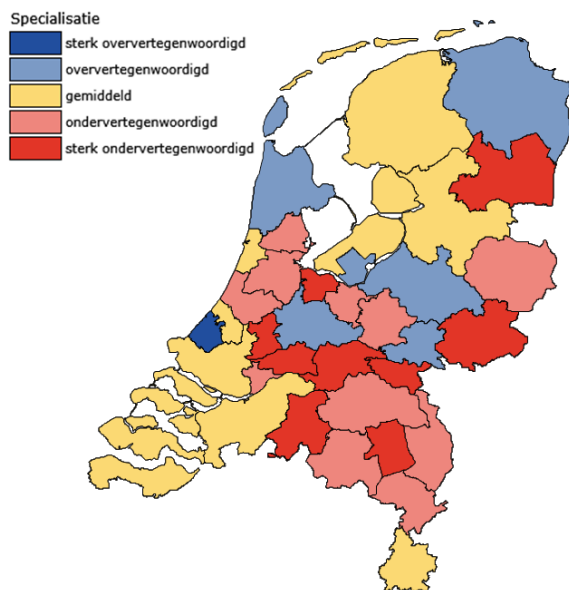
	Aandeel in 2016	Mutatie 2010-2016
<b>Openbaar Bestuur</b>	<b>71%</b>	<b>-12%</b>
Gemeenten	36%	-18%
Rijksoverheid	29%	-4%
Provincies	3%	-21%
Waterschappen	2%	-1%
Rechterlijke Macht	1%	-10%
<b>Veiligheid</b>	<b>29%</b>	<b>-11%</b>
Politie	15%	-3%
Defensie	14%	-18%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>-12%</b>

Bron: BZK Trends en Cijfers (2016; 2017)

<sup>1</sup> Op basis van cijfers van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2016; 2017) is gekeken naar de ontwikkelingen binnen de verschillende overheidssegmenten. Het betreft een andere definitie van de overheidssector dan CBS hanteert. De cijfers van BZK zijn exclusief 'verplichte sociale verzekeringen'. Bovendien gaat het hier om werkzame personen in plaats van banen (iemand kan meerdere banen hebben). BZK (2017) gaat uit van in totaal ruim 404 duizend werkzame personen in 2016 binnen deze segmenten.

## Specialisatiegraad werknemers overheid naar werkregio

Naar 35 arbeidsmarktregio's, 2016



Bron: CBS, bewerking UWV

## Waar komen veel overheidsbanen voor?

De arbeidsmarktregio **Haaglanden** heeft als enige regio in Nederland een sterke oververtegenwoordiging van de overheidssector in de werkgelegenheid (donkerblauw). Dat betekent dat een relatief groot deel van de werkgelegenheid bestaat uit overheid. Dit is niet zo vreemd omdat het parlement hier is gevestigd, alsmede alle ministeries. Dit zorgt - van oudsher - voor veel werkgelegenheid.

In Groningen, Stedendriehoek en Noordwest Veluwe, Midden-Gelderland, Midden-Utrecht en Noord-Holland Noord zijn eveneens bovengemiddeld veel mensen werkzaam bij de overheid (lichtblauw). Dit is te verklaren door de aanwezigheid van grote uitvoeringsinstanties, zoals de Belastingdienst (met onder andere grote kantoren in Utrecht en Apeldoorn), Rijkswaterstaat (hoofdvestiging in Utrecht), DUO (in Groningen) en vele onderdelen van de Koninklijke Marine (in Den Helder).

## Werkgelegenheid: kenmerken overheidspersoneel

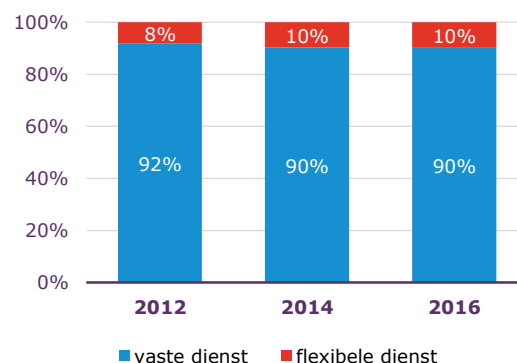
### 9 op 10 werkt in vaste dienst

In de brede overheidssector (inclusief 'verplichte sociale verzekeringen') werkt **90%** van het personeel in vaste dienst. Dit is zeer hoog in vergelijking met het gemiddelde (74%). Ongeveer 1 op de 10 heeft een flexibel contract. Het gaat dan veelal om uitzendkrachten en om tijdelijke contracten met uitzicht op een vast dienstverband.

Het aandeel flexibele contracten bij de overheid is sinds 2012 met 2%-punt gestegen. Van een sterke flexibilisering is echter geen sprake. Gemiddeld over alle sectoren groeide het aandeel flexibele contracten tussen 2012 en 2016 met ruim 4%-punt.

### Positie in de werkring bij de overheid

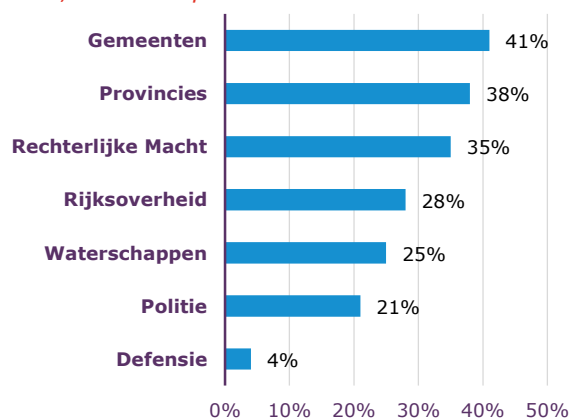
2012, 2014, 2016, *werkzame personen*



Bron: CBS Statline

### Aandeel deeltijdwerkers bij de overheid

2016, *werkzame personen*



Bron: BZK (2017)

### Gemeenten en provincies: 4 op 10 werkt in deeltijd

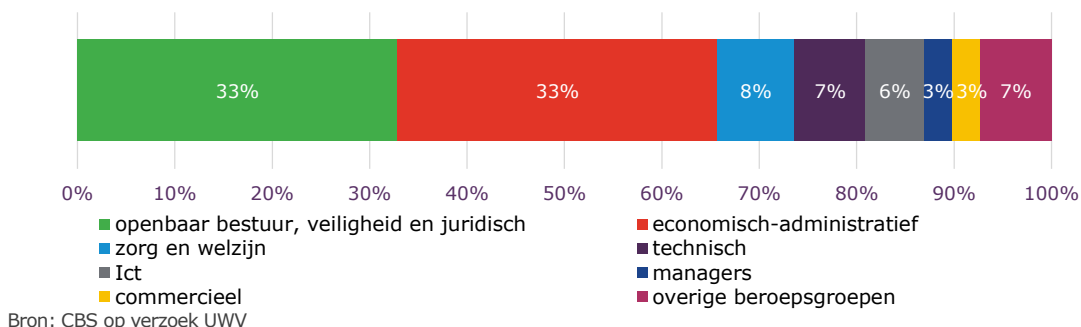
Circa 65% van het overheidspersoneel werkt in voltijd (35 uur per week of meer). **Ruim een derde** van alle werkzame personen binnen de overheid werkt **minder dan 35 uur per week (deeltijd)**. Over alle sectoren samen heeft meer dan de helft van de werkenden een deeltijdcontract (54%). Bron: CBS Statline

Wel zijn er aanzienlijke verschillen tussen de overheidssegmenten: verhoudingsgewijs werken de meeste mensen in deeltijd bij gemeenten (41%). Ook bij provincies (38%) en de rechtelijke macht (35%) wordt relatief vaak in deeltijd gewerkt. Bij defensie werkt slechts 4% in deeltijd.

Bron: BZK (2017)

## Grote verscheidenheid aan beroepsrichtingen bij de overheid

2016/'17 (2-jaarsgemiddelde), werkzame personen



Bij de overheid zijn verschillende soorten beroepen vertegenwoordigd. Hieronder worden enkele voorbeelden genoemd van omvangrijke beroepsgroepen.

### Voorbeelden van omvangrijke beroepen bij de overheid

Openbaar bestuur, veiligheid, juridisch	Economisch-administratief
<a href="#">Medewerkers op gebied van belastingen/accijnzen</a>	<a href="#">Beleidsmedewerkers</a>
<a href="#">Medewerkers sociale dienst</a>	<a href="#">Bedrijfs- en organisatieanalisten</a>
<a href="#">Beleidsmedewerkers</a>	<a href="#">Accountants</a>
<a href="#">Politieagenten en -inspecteurs</a>	<a href="#">Klantcontactmedewerkers</a>
<a href="#">Juristen</a>	<a href="#">Medewerkers HRM</a>
	<a href="#">Administratief medewerkers</a>
	<a href="#">Secretaresses</a>
Zorg en welzijn	Technisch
<a href="#">Maatschappelijk werkers</a>	<a href="#">Technici op het gebied van weg- en waterbouw</a>
Ict	
<a href="#">Systeembeheerders en -analisten</a>	

Bron: CBS op verzoek UWV

### Alleen bij de rechterlijke macht werken meer vrouwen dan mannen

In 2016 bestaat **60%** van het overheidspersoneel uit **mannen** en 40% uit vrouwen. Hiermee biedt de overheid verhoudingsgewijs minder werkgelegenheid aan vrouwen dan gemiddeld over alle sectoren (47%). Bron: CBS Statline

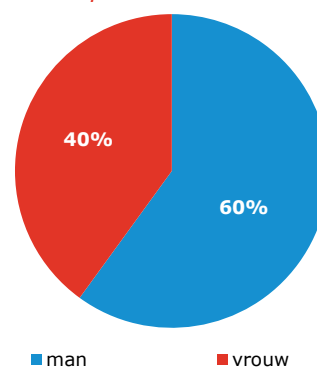
Bij defensie is het aandeel vrouwen het laagst, met bijna 14% van alle werkzame personen. Ook bij de waterschappen (29%) en bij de politie (35%) werken relatief weinig vrouwen.

Alleen bij de rechterlijke macht werken meer vrouwen (58%) dan mannen.

Bron: BZK 2017

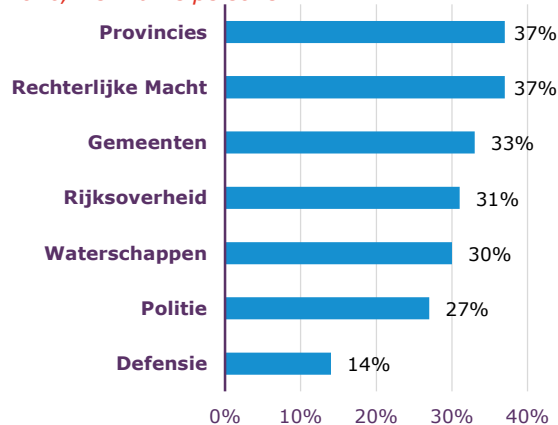
### Overheidspersoneel naar geslacht

2016, werkzame personen



### Aandeel 55-plussers bij de overheid

2016, werkzame personen



### Sterke vergrijzing

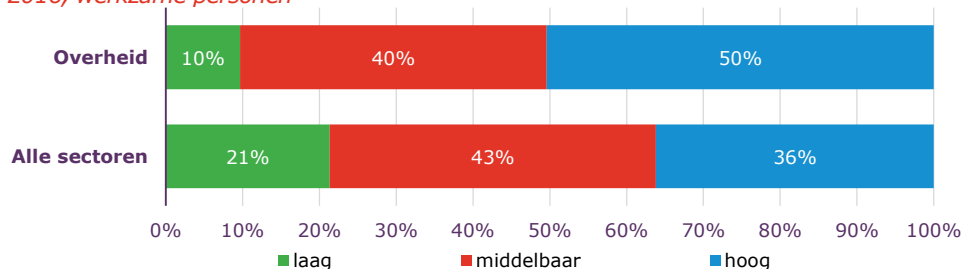
In 2016 is slechts een vijfde van het overheidspersoneel jonger dan 35 jaar. Defensie heeft het hoogste aandeel jong personeel (44%). Bij de rechterlijke macht (4%) en provincies (8%) werken de minste jonge arbeidskrachten.

Zo'n **25%** van het personeelsbestand bij de overheid is **55 jaar of ouder**. Dit is aanzienlijk hoger dan gemiddeld (19%). Bron: CBS Statline

Vooraf bij het Openbaar Bestuur is er sprake van sterke vergrijzing. Zo bestaat het personeelsbestand bij het Rijk, gemeenten, provincies, rechterlijke macht en waterschappen in 2016 voor 30% à 40% uit 55-plussers. In deze segmenten lag het aandeel 55-plussers in 2012 gemiddeld nog zo'n 6%-punt lager.

Bron: BZK 2017

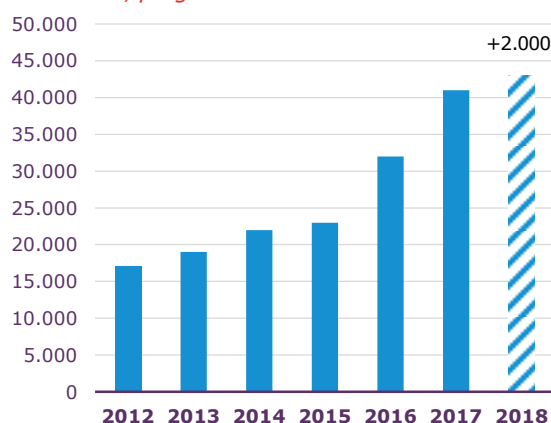
## Opleidingsniveau overheidspersoneel: helft is hoogopgeleid; slechts 10% laagopgeleid 2016, werkzame personen



Bron: CBS Statline

## Vacatures

### Ontwikkeling ontstane vacatures overheid 2012-2017, prognose 2018



Bron: CBS Statline, prognose UWV (2018)

### Steeds meer vacatures bij de overheid

Het aantal vacatures bij de overheid groeit sterk de laatste jaren. In 2017 ontstonden er ongeveer **41 duizend vacatures** bij de overheid. Dit waren er 24 duizend meer dan in 2012 (+141%).

De groeiende vraag heeft onder meer te maken met de hoge leeftijd van overheidsmedewerkers. Zij laten na pensionering arbeidsplaatsen achter die opgevuld moeten worden. Daarnaast ontstaat er binnen de overheid behoefte aan andere medewerkers, vanwege nieuwe taken of door digitalisering van werkprocessen.

**UWV verwacht in 2018 bijna 43 duizend vacatures** in de overheidssector. De zeer sterke vacaturegroei van de laatste jaren zwakt wat af.

In 2017 ontstonden twee op de drie vacatures bij het Openbaar Bestuur, een derde bij Veiligheid. De meeste vacatures ontstaan bij gemeenten (18,5 duizend). Ook de politie had in 2017 veel vacatures (bijna 11 duizend).

### Vacatureontwikkeling per segment

Bij Veiligheid kwamen er opvallend veel vacatures bij in twee jaar tijd (+281%). Dit komt door de **zeer forse vacaturegroei bij de politie**. Bij de politie is een reorganisatie gaande, waarbij de politiekorpsen opgaan in één Nationale Politie. Dit leidde tot een grote interne mobiliteit waarbij vacatures ook extern open stonden. Deze reorganisatie wordt vermoedelijk in 2018 afgerond.

Ook bij **gemeenten**, de **rechterlijke macht** en **waterschappen** groeide het aantal ontstane vacatures in twee jaar tijd aanzienlijk.

Onderstaande vacatures komen het vaakst voor:

#### Top 10 overheidsvacatures 2016/'17

1. Financieel-administratief medewerker
2. Administratief medewerker secretariaat
3. Medewerker groenvoorziening (parken/perken)
4. Servicedeskmedewerker ict
5. Jurist
6. Medewerker burgerzaken
7. Toezichthouder bewaking
8. Directiesecretaresse
9. Onderhoudsmonteur machines/installaties
10. Bouwkundig inspecteur

Bron: UWV

### Ontstane vacatures, aandeel (%) en ontwikkeling naar overheidssegment 2017, en vergelijking met 2015

	2017	Aan-deel	t.o.v. 2015
<b>Openbaar Bestuur</b>	<b>27.200</b>	<b>67%</b>	<b>+39%</b>
Gemeenten	18.500	45%	
Rijksoverheid	5.800	14%	
Rechterlijke Macht	1.100	3%	
Provincies	900	2%	
Waterschappen	900	2%	
<b>Veiligheid</b>	<b>13.700</b>	<b>33%</b>	<b>+281%</b>
Politie	10.700	26%	
Defensie	3.000	7%	
<b>Totaal</b>	<b>40.900</b>	<b>100%</b>	<b>+77%</b>

Bron: CBS Statline

## Trends, kansen en bedreigingen

### Digitalisering 'bedreigt' veel ambtenaren

Een derde van het personeel bij de overheid heeft een economisch-administratieve functie. Door **digitalisering** wordt een deel van de taken binnen deze functies vervangen door computersystemen. Vooral repeterende taken zijn vatbaar voor digitalisering, bijvoorbeeld op de financiële- of salarisadministratie. Bij de Belastingdienst kost de transitie van de blauwe envelop naar digitale post veel werkgelegenheid.

### Banenaafspraak: 25 duizend bij de overheid

Werkgevers en werknemers hebben in het Sociaal Akkoord (2013) afgesproken om **extra banen** te creëren voor mensen met een **arbeidsbeperking**. Het gaat om 125 duizend extra banen tot 2026, waarvan 25 duizend bij de overheid. Omdat de overheid achterloopt met het realiseren van de doelstelling is de Quotumregeling in gang gezet. Dit betekent dat elke werkgever in de overheidssector met meer dan 25 werknemers, 5000 euro per jaar gaat betalen per niet gecreëerde baan.

Bron: Divosa.nl; binnenlandsbestuur.nl

### Lage arbeidsmobiliteit bij de overheid

Ondanks de aantrekkelijke arbeidsmarkt is de arbeidsmobiliteit bij de overheid nog steeds laag te noemen.

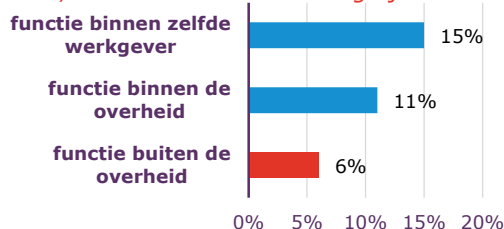
- In 2016 werkte gemiddeld één op de drie werknemers tien jaar of langer bij dezelfde werkgever. Bij de overheidssector was dit bijna 6 op de 10: het hoogste aandeel van alle sectoren.

Bron: CBS Statline 2018 'baanduur'

- Tussen 2014 en 2016 is de aanwas van nieuwe medewerkers bij de overheid sterk gestegen (+79%), terwijl de (vrijwillige) uitstroom min of meer stabiel bleef (zie figuur rechts).
- Uit een enquête (2016) onder overheids-personeel (Openbaar Bestuur en Veiligheid) blijkt dat 77% niet direct op zoek is naar een andere functie, 23% is dit wel. Hoe hoger de leeftijd van overheidsmedewerkers, des te lager het aandeel dat op zoek is naar een andere baan. De oriëntatie op een andere baan daalt al vanaf 35 jaar.

Overheidspersoneel zoekt vaker naar een andere baan bij dezelfde werkgever (15%) of binnen dezelfde sector (11%) dan naar een baan buiten de overheid (6%) (figuur onder).

### % overheidsmedewerkers op zoek naar... 2016, meerdere antwoorden mogelijk



Bron: Trendrapportage POMO (2018) op data.overheid.nl

### Wet normalisering rechtspositie ambtenaren

Met de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (verwacht vanaf 2020) komt aan de beschermde rechtspositie van ambtenaren een einde. Dit betekent dat de eenzijdige aanstelling van ambtenaren wordt overgezet naar een tweezijdig arbeidsovereenkomst. Daarnaast komt er een privaatrechtelijke cao en wordt het systeem rondom ontslag wat aangepast.

Binnenlandsbestuur.nl; Rijksoverheid.nl ('Nieuwe rechtspositie ambtenaren')

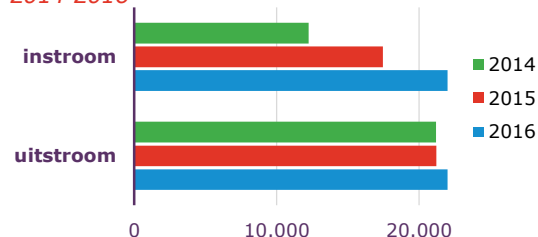
### Veranderingen voor gemeenten

Gemeenten kregen er de afgelopen jaren taken bij op gebied van **zorg en participatie**. Dit ging gepaard met kortingen op de daarvoor beschikbare budgetten. Hierdoor moesten zij scherpe keuzes maken en efficiënter te werk gaan (onder andere door slim inkopen en samenwerken met burgers, professionals en andere gemeenten).

Het kabinet Rutte III is voornemens het gemeente- en provinciefonds vanaf 2018 te koppelen aan de groei van de rijksbegroting. Dit zou extra geld betekenen (oplopend tot 1,4 miljard per jaar in 2022). Ondanks extra middelen, blijven veel gemeenten krap bij kas zitten. Ook is nog onduidelijk welke **nieuwe taken** op het bordje van de gemeenten gaan komen. Denk bijvoorbeeld aan de rol van gemeenten en woningcorporaties in de energietransitie.

Bronnen: ABN Amro (2016). *Insights. Gemeenten.*; ING (2017). *Outlook 2018. Publieke sector vindt weg omhoog.*

### Nieuwe en vertrokken medewerkers bij de overheid 2014-2016



Bron: BZK (2017)

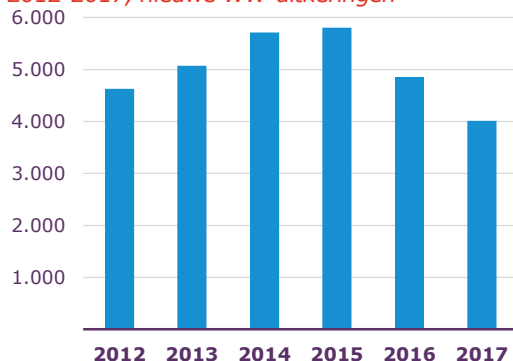
### Overheidsmedewerkers blijven dus lang zitten bij hun werkgever.

Als ze toch kijken naar een nieuwe baan, **kieszen er maar weinig voor een baan buiten de overheid**. De lage arbeidsmobiliteit heeft te maken met de gemiddeld hoge leeftijd van overheidsmedewerkers. Binnen het Openbaar Bestuur en Veiligheid is deze de laatste jaren zelfs verder gestegen, onder andere door de verhoging van de AOW leeftijd. 55-plussers hebben vaker dan gemiddeld een lang dienstverband; dit betekent veel opgebouwde rechten en een hoge baan zekerheid.

## WW-uitkeringen

### Ontwikkeling WW-uitkeringen overheid

2012-2017, nieuwe WW-uitkeringen



Bron: UWV (op basis van indeling SV-sectoren)

### Aantal WW-uitkeringen overheidssector sterk gedaald

Tussen 2012 en 2015 nam het jaarlijks aantal nieuwe WW-uitkeringen vanuit de brede overheidssector nog toe (+8% per jaar). In 2016 en 2017 daalde het aantal nieuwe WW-uitkeringen met 17% per jaar. In 2017 gaat het om circa 4 duizend nieuwe WW-uitkeringen, fors minder dan in 2012.

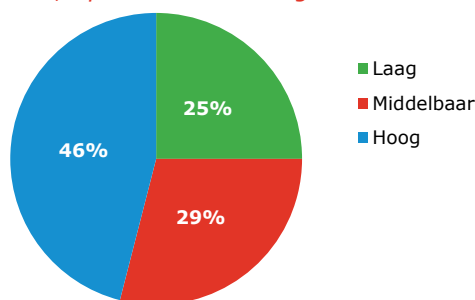
De sterke daling komt omdat de werkgelegenheid bij de overheid vanaf 2016 weer aantrok en ook het aantal vacatures steeg. Hierdoor vinden steeds meer mensen een baan bij de overheid.

Per april 2018 zijn er **4.400 lopende WW-uitkeringen** vanuit de brede overheidssector. Dit is 1,4% van het totaal aantal WW-uitkeringen in Nederland. Bijna 6 op de 10 van deze WW-uitkeringen wordt verstrekt binnen de primaire overheidssegmenten (Openbaar Bestuur en Veiligheid). Circa 4 op de 10 betreft WW-uitkeringen bij overige overheidsinstellingen, zoals sociale werkvoorziening, gemeenschappelijke regelingen en bedrijven/instellingen waar de Nederlandse Staat aandeelhouder is (denk aan Schiphol en diverse orkesten, musea).

- Een kwart van de WW-uitkeringen in de overheidssector gaat naar **laagopgeleiden**. Deze groep is dus sterk oververtegenwoordigd in vergelijking tot het aandeel in de werkgelegenheid (10% in 2016).
- Ook **55-plussers** die vanuit de overheid in de WW raken, vormen een relatief grote groep (43%). In de werkgelegenheid omvat deze leeftijdsgroep een kwart van het aantal overheidsmedewerkers.

### WW vanuit de overheid naar opleiding

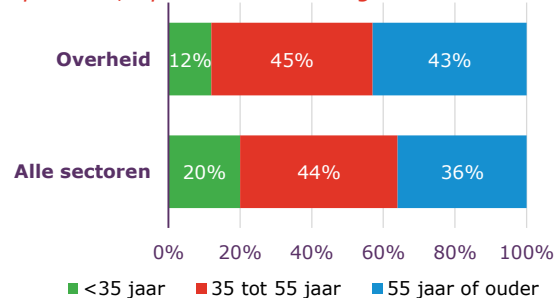
April 2018, lopende WW-uitkeringen



Bron: UWV

### WW vanuit de overheid naar leeftijd

April 2018, lopende WW-uitkeringen



Bron: UWV

## Personeelstekorten bij de overheid

### Een zesde van overheidsvacatures is moeilijk vervulbaar

De krapte op de arbeidsmarkt is een groot probleem voor steeds meer werkgevers. In veel bedrijfstakken en beroepen zijn er te weinig geschikte kandidaten beschikbaar voor de vacatures die er zijn. Op basis van een enquête onder werkgevers blijkt een derde van alle vacatures moeilijk vervulbaar te zijn.<sup>2</sup> **Bij de overheid is 'slechts' 17% van alle vacatures moeilijk te vervullen.** In absolute zin lijkt het probleem bij de overheid dus mee te vallen, toch zijn er specifieke beroepen met grote knelpunten. De wervingsproblemen bij de overheid concentreren zich met name in de volgende functierichtingen (op hbo/wo niveau)<sup>3</sup>:

- **Ict expertise**
- **Financiële expertise**

Daarnaast worden door de Algemene Rekenkamer nog enkele zeer specifieke functies genoemd, zoals **artsen** (keuringsarts, psychiater), werkzaam voor bijvoorbeeld Inspecties of gevangenis. UWV zelf merkt dat er – naast bijvoorbeeld ict'ers - tekorten zijn aan verzekeringsartsen. In de nieuwste Verantwoordings-rapportage van de Algemene Rekenkamer (2018) wordt ook gesproken over een tekort aan voldoende **officieren van justitie** bij het Openbaar Ministerie. Dit zou te maken hebben met de groeiende behoefte om financieel-economische criminaliteit op te sporen.

<sup>2</sup> UWV (2017). *Blik op het werven van personeel*.

<sup>3</sup> Algemene Rekenkamer. (2017; 2018). *Verantwoordingsrapport 2016 (en 2017)*.



## Tekort aan ict-specialisten

De digitalisering van de economie gaat verder de komende jaren en de overheid werkt steeds meer datagedreven. De politiek streeft naar een betere, snellere en veiliger digitale dienstverlening aan burgers en bedrijven. Een tekort aan ict'ers staat deze ambitie mogelijk in de weg. Volgens de Algemene Rekenkamer (2018) blijkt dat rijksonderdelen inmiddels elkaars concurrenten zijn bij de werving van ict'ers. Over de tekorten op het gebied van ict-expertise schreef de Rekenkamer (2017) in de verantwoording over 2016 het volgende:



*"Het gaat dan om specialistische functies als **ethical hacker**, **security specialist** en **informatieanalist**. Intussen heeft de Belastingdienst moeite met de vernieuwing van de oude ict-systemen. Bij het Ministerie van Defensie leidden bezuinigingen op ict tot achterstallig onderhoud en Rijkswaterstaat had tekorten aan experts op het gebied van industriële automatisering. Daar is – evenals op andere plekken bij de rijksoverheid (zoals UWV of politie) – de afhankelijkheid van externe inhuur groot."*

Verder wordt in de verantwoordingsrapportage gerept over tekorten aan **cyberexperts** bij de politie. Het personeelstekort bij de politie zou de opsporing binnen de sterk groeiende rechercheterrainen financieel-economische criminaliteit en cybercriminaliteit zelfs belemmeren, waarschuwt de Rekenkamer.

## Gezocht: **financials** en **inkopers**

Naast ict'ers stelt de Rekenkamer (2017) dat ministeries moeite hebben 'om voldoende financiële expertise en inkoopdeskundigheid in huis te halen en te houden'. UWV stelt vast dat economie breed vacatures voor accountants moeilijk vervulbaar zijn. Daarnaast gaat het bij de overheid om tekorten aan specifieke inkopers. Volgens de Rekenkamer ontstaan er onder meer door de tekorten aan personeel fouten in het inkoopproces. Het Rijk heeft een slechtere concurrentiepositie in de hogere salarisschalen ten opzichte van de markt. De instroom van starters in publieke inkoopfuncties is beperkt. In de opleidingsprogramma's van onderwijsinstellingen zou er weinig aandacht uitgaan naar (publieke) inkoop, stelde oud-minister Dijsselbloem medio 2017. De Rekenkamer verwacht dat de tekorten op gebied van financiële expertise en inkoop de komende jaren zullen toenemen.

### Mogelijke oplossingen voor personeelstekorten bij de overheid

#### **Ict- experts**

Om de tekorten te lijf te gaan wil de Rijksoverheid het ict-werkgeverschap versterken. In een aanvalsplan zijn enkele maatregelen genoemd met betrekking tot het werven, ontwikkelen en behouden van ict'ers bij het Rijk. Voorbeelden: het opzetten van een ict-gilde' (flexpool), het opzetten van een *Rijks Data Science Traineeship* samen met het CBS en het versterken van de informatiepositie van het Rijk als ict-werkgever.

Bronnen: Panteia (2017). *Versterking ICT-werkgeverschap Rijk*;

Kamerbrief minister Ollongren van BZK (18-12-2017). *Plan van aanpak ICT-personeel Rijk*.

#### **Financials**

Om de tekorten binnen specifieke financiële beroepen bij de overheid tegen te gaan, wil de regering de instroom in deze functies bevorderen, bijvoorbeeld via het *financial traineeship*. Andere maatregelen moeten juist zorgen voor behoud van financiële talenten. Om de kennis en kunde van het huidige personeel verder te ontwikkelen, wordt de Rijksacademie voor Financiën en Economie en Bedrijfsvoering ingezet. Daarnaast is het plan dat het Ministerie van Financiën samen met de andere ministeries een high-financials programma gaat ontwikkelen 'waarbij ambitieuze financials de kans krijgen zich verder te ontwikkelen'.

#### **Inkopers**

Ook op het gebied van inkoop wordt gewerkt aan het oplossen van de tekorten bij de overheid. Er wordt een plan van aanpak opgesteld waarin maatregelen worden verkend om zij-instroom te stimuleren en om het voor starters aantrekkelijker te maken te kiezen voor een carrière in de overheidsinkoop. Verschillende ministeries hebben gezamenlijk twee *traineeships* voor inkoop opgezet, gericht op verschillende inkoopvakgebieden. Eén van de traineeships is in januari 2017 gestart, de andere in september 2017.

Bron: Oud-minister J. Dijsselbloem (juni 2017). *Beantwoording Kamervragen Staat van de Rijksverantwoording 2016*.

## Kansen voor werkzoekenden

Door de grote verscheidenheid aan beroepen binnen de overheid, is het lastig om een eenduidige uitspraak te doen over de kansen voor werkzoekenden. Duidelijk is dat er binnen de krapteberoepen (ict en financieel/inkoop) **zeer goede kansen** zijn voor werkzoekenden. Maar ook in andere beroepsrichtingen bij de overheid zijn er voldoende tot goede kansen op werk. Een totaaloverzicht van kansrijke beroepen die (ook) bij de overheid zijn vertegenwoordigd:

### Kansberoepen die voorkomen bij de overheid (voorbeelden)

<b>Financiële specialisten</b>	<b>Ict</b>
(assistent en register) accountants	programmeurs en developers
(assistent) inkopers	informatieanalist /data-specialisten
(assistent) controller	security specialist
<b>Juridisch/HRM</b>	<b>Technisch/bouw</b>
juridisch adviseur/onderzoeker	technisch personeel grond-, weg- en waterbouw
recruiters	
<b>Milieu</b>	<b>Veiligheid</b>
medewerker/adviseur bodemonderzoek en –sanering	medewerker brandweer, brandwacht brandweerman
	medewerker vergunningen en advies brandweer

Bron: UWV

### Beperkte kansen voor administratief personeel bij de overheid

De arbeidsmarkt voor administratief personeel is nog altijd 'ruim' te noemen. Dit betekent dat er vaak meer aanbod is van werkzoekenden dan dat er vraag is in administratieve functies. Vooral voor administratief medewerkers, afdelingssecretarissen en archiefmedewerkers zijn de kansen op een baan hierdoor niet gunstig. Er werken relatief veel **administratieve krachten** bij de overheid. Door digitalisering bij de overheid zullen de baankansen waarschijnlijk beperkt blijven. Ook de Rekenkamer (2017) signaleert dit probleem, en spreekt zelfs over een 'groot overschot' dat wordt verwacht aan middelbaar administratief personeel bij het Rijk:

*"Naast tekorten verwachten departementen een groot overschot aan middelbaar administratief personeel, veroorzaakt door digitalisering en robotisering. Ook elders in de samenleving nemen digitalisering en robotisering snel toe, zodat de arbeidsmarktperspectieven voor deze groep niet rooskleurig zijn."*

### Kansen in lagere beroepsniveaus

Het personeelsbestand bij de overheid wordt gedomineerd door middelbaar en hoger opgeleiden. Slechts 10% van de medewerkers is laagopgeleid. Ook zijn er beduidend minder vacatures op de lagere niveaus. Toch zijn er voor deze werkzoekenden kansen op een baan.

Door de investering van de schoonmaak bij de Rijksoverheid ontstaan er kansen voor **schoonmakers**. Daarnaast ontstaan er kansen voor laagopgeleide werkzoekenden bij bedrijven die door gemeenten worden ingehuurd. Denk aan beroepen als **medewerker groenvoorziening, vuilnisman, rioleringsmedewerker** of **verkeersregelaar**.

### Kansen voor jongeren

Hoewel slechts een vijfde van het personeelsbestand bij de overheid bestaat uit jongeren (<35 jaar), zijn er instroommogelijkheden voor jong personeel.

Zo bestaat er het Rijkstraineeprogramma en zijn er verschillende **traineeships** bij gemeenten en provincies. Daarnaast bieden enkele uitvoeringsorganisaties (zoals Rijkswaterstaat en UWV) een eigen traineeship aan.

**Bij defensie** bestaat een structurele vervangingsvraag van personeel. Vooral voor jongeren zijn hier **goede baankansen**. Zo typeert de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB) de kansen voor afgestudeerden voor de mbo-kwalificaties aankomend medewerker (niveau 2) en onderofficier (niveau 3) **grondoptreden** én medewerker (niveau 2) en onderofficier (niveau 3) **maritiem** als goed.

### Colofon

**Uitgave:** UWV Afdeling  
Arbeidsmarktinformatie en –advies  
**Inlichtingen:** [freek.kalkhoven@uwv.nl](mailto:freek.kalkhoven@uwv.nl)  
**Auteur:** Freek Kalkhoven