

De overheid

Samenvatting sectorbeschrijving

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 vrezden 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.

Over de sectorbeschrijvingen

UWV maakt samen met werkgevers- en werknemersorganisaties, VNG/gemeenten en arbeidsmarktdeskundigen analyses van ruim twintig sectoren. De sectorbeschrijvingen bieden een actueel beeld van de tekorten en overschotten op de arbeidsmarkt. Hierdoor is het mogelijk om lang openstaande vacatures en onnodige werkloosheid te voorkomen en zo bij te dragen aan een sterkere economie. De sectorbeschrijvingen dragen ook bij aan regionale arbeidsmarktagenda's van gemeenten en UWV voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en zijn een initiatief van sociale partners, VNG/gemeenten en het Samenwerkingsverband Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB).

