

Overheid

Factsheet arbeidsmarkt



Werkgelegenheid: van krimp- naar groeisector

De overheid omvat 5% van de werkgelegenheid

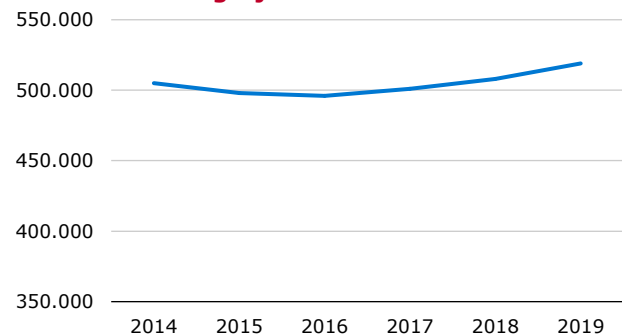
De overheid omvat naast openbaar bestuur (gemeenten, Rijksoverheid, provincies, waterschappen, rechterlijke macht) en veiligheid (politie en Defensie) ook het segment 'verplichte sociale verzekeringen' (onder andere UUV) en 'gemeenschappelijke regelingen' (waaronder veiligheidsregio's).¹ In 2019 waren er ongeveer **519.000 banen** bij de overheid. Dit is circa 5% van het totaal aantal banen in Nederland. Dit aandeel is al jaren stabiel.

2014-2016: baanverlies bij de overheid

De overheid had jarenlang te maken met een dalend aantal banen. De krimp was het gevolg van hervormingen en bezuinigingen. Zo moesten gemeenten nauwer samenwerken en stuurde de politiek op een compactere overheid. Ook heeft digitalisering van processen invloed op het aantal banen bij de overheid.

In de periode 2014-2016 was de daling van het aantal overheidsbanen nog zichtbaar. Het ging om een **krimp van circa 9.000 banen**, wat neerkomt op -2% in twee jaar tijd. De grootste krimp was er bij de rechterlijke macht (-4%), Defensie (-4%) en provincies (-3%).² Alleen bij de politie steeg het aantal werkzame personen (+4%).

Baanontwikkeling bij de overheid



Bron: CBS Statline

Werkzame personen naar overheidssegment (%)

Aandeel in 2018 en ontwikkeling t.o.v. 2016

	Aandeel in 2018	t.o.v. 2016
Openbaar Bestuur	71%	+3%
Gemeenten	36%	+2%
Rijksoverheid	29%	+3%
Provincies	3%	+2%
Waterschappen	2%	+2%
Rechterlijke Macht	1%	+5%
Veiligheid	29%	+1%
Politie	15%	+1%
Defensie*	14%	+1%
Totaal	100%	+2%

*Exclusief reservisten

Bron: BZK, Trends en Cijfers 2019

Vanaf 2016 herstel van de werkgelegenheid

Vanaf 2016 stijgt de werkgelegenheid bij de overheid weer. **Tot aan 2019 kwamen er 23.000 overheidsbanen bij (+5%)**. Instellingen en organisaties hebben ruimere budgetten gekregen door de economische groei van de afgelopen jaren.

Tussen 2016 en 2018 was er bij elk overheidssegment sprake van een groeiend aantal werkzame personen. Verhoudingsgewijs groeide de werkgelegenheid bij de rechterlijke macht (+5%) en de Rijksoverheid (+3%) het hardst. In de veiligheidssectoren was de toename het kleinst (+1%).

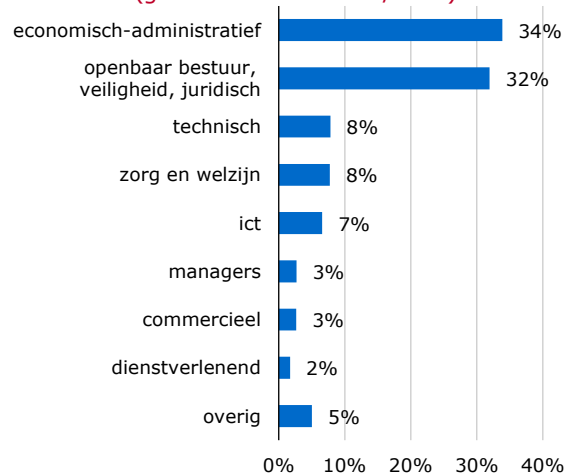
De verwachting is dat de werkgelegenheid bij de overheid in 2020 verder stijgt. Als gevolg van de coronacrisis komt er namelijk extra werk op het gebied van uitkeringsverstrekking af op gemeenten en UUV.

¹ Op basis van de definitie die CBS hanteert van 'Openbaar bestuur en overheidsdiensten' volgens de SBI 2008.

² Aan de hand van cijfers van BZK is in deze factsheet gekeken naar de ontwikkelingen binnen verschillende overheidssegmenten. De cijfers van BZK zijn, anders dan bij CBS, exclusief 'verplichte sociale verzekeringen' en 'gemeenschappelijke regelingen' omdat deze niet direct verbonden zijn aan een arbeidsvoorwaardelijke sector. Bovendien gaat het hier om werkzame personen in plaats van banen (iemand kan meerdere banen hebben). BZK (2019) gaat uit van in totaal 413 duizend werkzame personen in 2018 binnen de betreffende segmenten.

Ongeveer een derde van het overheidspersoneel werkt in een **economisch-administratief beroep** (34%). Dit zijn bijvoorbeeld accountants, administratieve krachten en secretaresses. Eveneens een derde heeft een beroep in de categorie '**openbaar bestuur, veiligheid, juridisch**' (32%). Denk hierbij aan beleidsmedewerkers, juristen, militairen en politieagenten. De overige medewerkers - de resterende 34% - werken in allerlei verschillende beroepsrichtingen zoals zorg, technisch, ict of management.

Welke beroepsklassen komen voor bij de overheid? (gemiddelde over 2018/2019)



Bron: CBS, op verzoek van UWV

Voorbeelden van omvangrijke beroepen per klasse:

Ec.-admin.: accountants; administratief medewerkers; secretaresses; klantcontactmedewerkers; organisatieadviseurs; HRM-medewerkers

Openb.b.,v.,j.: beleidsadviseurs; medewerkers belastingen/accijnzen; juristen; medewerkers sociale dienst; militairen; politieagenten

Technisch: technici weg- en waterbouw; (steden)bouwkundigen en (verkeers)planologen

Zorg en welzijn: maatschappelijk werkers; sociaal(-juridisch) werkers

Ict: systeemanalisten; beheerders; programmeurs

Managers: diverse directeurs/managers/leidinggevend

Commercieel: inkopers; pr-adviseurs

Dienstverlenend: schoonmakers

Hieronder wordt getoond welke beroepen bij de overheid qua personeel sterk zijn gestegen en gedaald tussen 2014/2015 en 2018/2019. Het gaat hier om enkele voorbeelden van omvangrijke beroepen.

Groeiende beroepsgroepen overheid*

Periode 2014/2015 – 2018/2019, werkzame personen

- ↑ Maatschappelijk werkers
- ↑ Milieudeskundigen/-inspecteurs
- ↑ Klantcontactmedewerkers
- ↑ Juristen
- ↑ Ict-specialisten
- ↑ Financiële experts

Dalende beroepsgroepen overheid*

Periode 2014/2015 – 2018/2019, werkzame personen

- ↓ Gevangenisbewaarders
- ↓ Onderofficieren
- ↓ Ambtenaren belastingen/accijnzen
- ↓ Archiverings- en kopieermedewerkers
- ↓ Administratief medewerkers
- ↓ Boekhoudkundig medewerkers

* Er is enkel gekeken naar de omvangrijke beroepsgroepen (>2.000 personen in 2018/2019)

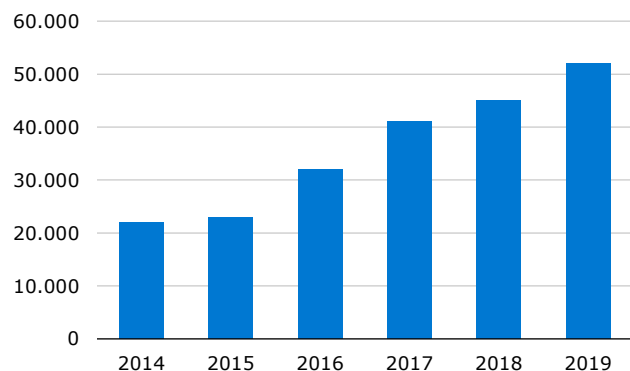
Bron: CBS, op verzoek van UWV

In het rijtje **groeiende** beroepen bij de overheid staan maatschappelijk werkers. Denk hierbij onder meer aan consulenten Wet Maatschappelijk Ondersteuning (WMO). In de afgelopen jaren zijn de taken op gebied van zorg en participatie naar gemeenten overgeheveld, waardoor gemeenten sinds 2015 WMO-consulenten nodig hebben. Tevens groeide het aantal ambtenaren op het gebied van milieu. Voor gemeenten en provincies is een duurzame (leef)omgeving een steeds belangrijker aandachtsgebied. Daarnaast wordt klantcontact belangrijker. Dit leidde tot de inzet van veel extra medewerkers (zie ook hoofdstuk Trends). Ook zijn er steeds meer ict'ers bij de overheid komen te werken. De overheid digitaliseert en werkt steeds meer data gedreven. Tot slot is het aantal financiële experts bij de overheid gegroeid. Denk hierbij aan financiële adviseurs en accountants.

Bij grote **dalende** overheidsberoepen zien we gevangenisbewaarders. Dit is het gevolg van het sluiten van een aantal inrichtingen en bezuinigingen. Ondanks een dalende werkgelegenheid hebben gevangenis tegenwoordig weer volop vacatures. Hetzelfde geldt voor Defensie: door bezuinigingen daalde jarenlang het aantal onderofficieren. Ook de Belastingdienst kende een sterke uitstroom van personeel. Daarnaast zijn er relatief veel administratieve banen bij de overheid verdwenen, het resultaat van digitalisering van processen (zie hoofdstuk Trends).

Vacatures bij de overheid

Ontwikkeling aantal vacatures bij de overheid 2014-2019



Bron: CBS Statline

Grootste vacaturestijging bij de politie

De helft van alle vacatures bij de overheid ontstaat bij gemeenten. Ook bij het Rijk (21%) en politie (16%) ontstaan relatief veel vacatures.

Bij alle overheidssegmenten nam het aantal vacatures toe vanaf 2014/2015. De toename was het grootst bij de politie. Dit is het gevolg van een reorganisatie, waarbij de politiekorpsen op zijn gegaan in één Nationale Politie. Dit leidde tot een grote interne mobiliteit waarbij vacatures ook extern openstonden.

Top 10 ontstane overheidsvacatures in 2018/2019

1. Medewerker burgerzaken
2. Administratief medewerker secretariaat
3. Medewerker groenvoorziening
4. Financieel-administratief medewerker
5. Jurist
6. Medewerker klantenservice
7. Directiesecretaresse
8. Consulent Wet Maatschappelijke Ondersteuning
9. Servicedeskmedewerker ict
10. Beleidsmedewerker planologie en volkshuisvesting

Bron: UWV (schatting o.b.v. totale vacaturemarkt)

Aantal vacatures blijft stijgen in 2020

In 2014 en 2015 lag het aantal overheidsvacatures stabiel rond de 23.000. Vanaf 2015 is het aantal vacatures in rap tempo toegenomen naar een totaal van 52.000 in 2019 (+29.000, +126%).

De groeiende vraag naar overheidspersoneel heeft naast hogere overheidsuitgaven te maken met de vergrijzing van het personeelsbestand. Na pensionering laten vertrekkende medewerkers arbeidsplaatsen achter die opgevuld moeten worden. Daarnaast ontstaat er binnen de overheid behoefte aan andere medewerkers, bijvoorbeeld vanwege nieuwe taken die ontstaan door digitalisering van werkprocessen.

Het is aannemelijk dat in 2020 het aantal vacatures verder zal stijgen. De coronacrisis leidt tot extra vraag naar personeel op het gebied van uitkeringsverstrekking.

Ontstane vacatures naar overheidssegment*

	2018/'19	t.o.v. '14/'15
Openbaar Bestuur	35.900	+86%
Gemeenten	22.800	
Rijksoverheid	9.900	
Provincies	1.200	
Waterschappen	1.100	
Rechterlijke Macht	900	
Veiligheid	11.600	+300%
Politie	7.400	
Defensie**	4.200	
Totaal	47.500	+114%

* Steeds is laatste halfjaar van het eerste jaar samengenomen met eerste halfjaar van het tweede jaar.

** Uit cijfers van en gesprekken met Defensie blijkt dat vraag naar personeel hoger ligt dan 4.200. Voor veel gepubliceerde vacatures worden in werkelijkheid meerdere mensen geworven.

Bron: CBS Statline

- De meeste vacatures bij de overheid zijn er voor medewerker burgerzaken, administratief medewerker secretariaat en medewerker groenvoorziening.
- Opvallend is de grote vraag naar consulenten Wet Maatschappelijk Ondersteuning (WMO). Veel gemeenten zoeken vooral ervaren krachten die direct inzetbaar zijn op piekmomenten.

Personeelstekorten bij de overheid

In een UWV-enquête (najaar 2018) gaven werkgevers binnen de overheid aan dat 31% van de vacatures moeilijk vervulbaar was.³ Gemiddeld lag het aandeel moeilijk vervulbare vacatures destijds op 46%. Ogenscheinlijk lijkt de zoektocht naar personeel bij de overheid dus minder hardnekkig dan in andere sectoren. Toch heeft de overheid wel degelijk last van personeelstekorten.

Overheidsinvesteringen zorgen ervoor dat er ruimte is om extra personeel te kunnen aantrekken.

Tegelijkertijd zorgt de vergrijzing ervoor dat de vervangingsvraag de komende jaren hoog zal blijven. Daarnaast moet de overheid in de zoektocht naar schaars personeel concurreren met andere (markt)sectoren. Uit onderzoek van Berenschot blijkt ook dat de overheid in toenemende mate moeite heeft om personeel te behouden.⁴



³ UWV (2019). De arbeidsmarkt in 2019.

⁴ Berenschot (2019) HR trends 2019-2020

Ict'ers⁵

Er is economie breed een groot tekort aan **hoogopgeleide ict'ers**. Ook de overheid heeft behoefte aan nieuwe ict-professionals. De digitalisering van de economie gaat snel en de overheid werkt steeds meer data gedreven. De politiek streeft naar een betere, snellere en veiligere digitale dienstverlening aan burgers en bedrijven. Een tekort aan ict'ers staat deze ambitie mogelijk in de weg. Verschillende overheidssegmenten ervaren een tekort.



- De **Rijksoverheid** ervaart tekorten aan ict'ers en data specialisten. Zo gaf de Algemene Rekenkamer in een verantwoordingsonderzoek uit 2018 aan dat alle ministeries worstelen om voldoende ict-expertise in huis te halen en te behouden'. Eerder schreef de Algemene Rekenkamer dat het gaat 'om specialistische functies als ethical hacker, security specialist en informatieanalist.' De verschillende rijksonderdelen zijn elkaars concurrenten bij de werving van ict'ers. Daarnaast ondervindt het Rijk concurrentie van marktsectoren op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Naast de ministeries ervaren verschillende uitvoeringsorganisaties van het Rijk tekorten. Zo zou bijvoorbeeld de Belastingdienst niet genoeg personeel kunnen aantrekken voor de afdeling informatievoorziening.
- Verder wordt in de verantwoordingsrapportage van de Algemene Rekenkamer gerept over tekorten aan cyberexperts bij de **politie**. Het personeelstekort bij de politie zou de opsporing binnen de sterk groeiende rechercherreinen financieel-economische criminaliteit en cybercriminaliteit zelfs belemmeren, waarschuwde de Rekenkamer.
- Bij **Defensie** is er een tekort aan ict'ers op mbo niveau, zo blijkt uit gesprek tussen UWV en Defensie. Daarnaast is er een tekort aan cyberspecialisten op hbo/wo niveau.
- Ook **gemeenten** merken dat ict-vacatures op hoger niveau moeilijk te vervullen zijn, zo blijkt uit enquête van het A&O fonds gemeenten.

Financieel specialisten: accountants en inkopers⁶

De overheid is ook naarstig op zoek naar specifieke financieel specialisten. De Algemene Rekenkamer geeft aan dat alle ministeries moeite hebben om voldoende 'financiële expertise en inkoopdeskundigheid' te vinden en te behouden. Ook gemeenten hebben een tekort aan financieel/economisch personeel op hoger niveau.



UWV stelt vast dat economie breed vacatures voor **accountants** moeilijk vervulbaar zijn. Specifiek bij de Belastingdienst zijn registeraccountants schaars. De Algemene Rekenkamer constateert daarbij dat er bij de Belastingdienst te weinig medewerkers zijn voor toezicht en handhaving. De Belastingdienst treft maatregelen om de personeelstekorten aan te pakken, en dit lijkt zijn vruchten af te werpen.

Ook heeft de overheid een tekort aan **inkopers**. Dit zijn functies op hbo/wo niveau. Specifiek voor Rijkswaterstaat geldt dat het aantrekken en behouden van voldoende gekwalificeerd inkooppersoneel voor de komende jaren een groot knelpunt is. Volgens de Algemene Rekenkamer ontstaan er bij het Rijk fouten in het inkoopproces, onder andere als gevolg van de tekorten aan personeel. Het Rijk heeft een slechtere concurrentiepositie in de hogere salarisschalen ten opzichte van de private sector. Ook is het moeilijk om de overstap van de private naar de publieke sector te maken omdat de overheid te maken heeft met specifieke aanbestedingskaders. Uit onderzoek van Pianoo komt naar voren dat naast een slecht imago van de publieke inkoop ook het beperkte opleidingsaanbod oorzaak is van de tekorten aan inkooppersoneel bij de overheid.

Zorgprofessionals

De Algemene Rekenkamer benoemt een tekort aan specifieke **artsen (keuringsartsen, psychiaters)**, werkzaam voor bijvoorbeeld Inspecties of justitiële inrichtingen. Bij UWV is er een tekort aan **verzekeringsartsen**. De verwachting is dat er de komende jaren meer arbeidsongeschiktheidsverzekeringen worden verstrekt, waardoor er meer sociaal medische beoordelingen moeten plaatsvinden door verzekeringsartsen.⁷ Naast de vergrijzing is de afschaffing van vervroegde uitdienstregelingen hier een reden voor. De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd constateert een tekort aan gekwalificeerd zorgpersoneel in justitiële inrichtingen (bijvoorbeeld gevangenis of forensisch psychiatrische centra).⁸ In het bijzonder gaat het om **gz-psychologen**, maar de tekorten zijn ook zichtbaar in andere zorgberoepen. Zo worden in de Arbeidsmarktanalyse Rijk 2018-2025 naast psychiaters en psychologen ook **verpleegkundigen** schaars genoemd bij justitiële inrichtingen. De doelgroep die behandeld moet worden, is steeds complexer (er zou een toename zijn van 'kwetsbare gedetineerden').



⁵ Algemene Rekenkamer (2017). Staat van de rijksverantwoording 2016; Algemene Rekenkamer (2018). Staat van de rijksverantwoording 2017; Ministerie van BZK (2020). Werk aan uitvoering. Fase 1: probleemanalyse; Rtnieuws.nl (21 januari 2020). 'Accountants kraken ruggengraat belastingdienst in harde rapporten'.

⁶ Algemene Rekenkamer (2019). Staat van de rijksverantwoording 2018; A&O fonds gemeenten. Personeelsmonitor 2018. A&O fonds gemeenten (2018). Waar haal je ze vandaan?; Ad.nl (18 april 2019). Belastingdienst werkt personeelstekort in hoog tempo weg; Blijkt uit de Arbeidsmarktanalyse rijk 2018-2025, in opdracht van het Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties; Bron: UWV (2019). Moeilijk vervulbare vacatures.

⁷ Ministerie van BZK (2020). Werk aan uitvoering. Fase 1: probleemanalyse; Trouw (2 januari 2020) instroom voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering blijft maar toenemen.

⁸ IGJ.nl (29 januari 2020). Penitentiaire inrichtingen: personeel voor medische zorg lastig te vinden. NRC (29 januari 2020). Gevangenis komen zorgpersoneel tekort voor gevangenen met problemen.

Specifieke tekorten bij overheidssegmenten

Naast tekortberoepen die in meerdere overheidssegmenten voorkomen, zijn er enkele specifieke segmenten waar personeel schaars is: gemeenten, rechterlijke macht, politie en Defensie.

Gemeenten⁹

Bij gemeenten zijn bouwkunde/civiele techniek, ruimtelijke ordening/milieu en financieel/economisch de gebieden waarin procentueel gezien de meeste vacatures moeilijk vervulbaar zijn. Gemeenten geven aan last te hebben van de landelijk krapte op de arbeidsmarkt. Ook zou een slecht imago als werkgever een rol spelen. Zo is er grote vraag naar **bouwkundig inspecteurs, stedenbouwkundigen en beleidsmedewerkers ruimtelijke ordening en milieu**. Er zijn veel bouwwerkzaamheden waar gemeenten bij betrokken zijn, al is het mogelijk dat de coronacrisis ervoor zorgt dat er minder gebouwd gaat worden. Ook is er steeds meer aandacht voor een duurzame leefomgeving. De nieuwe Omgevingswet (die naar verwachting in 2021 ingaat) kan voor flink wat extra werk zorgen voor gemeenten.

Rechterlijke macht¹⁰

Hoewel het aantal rechtszaken is afgenomen, is er bij de rechterlijke macht behoefte aan extra **rechters**. De werkdruk neemt toe: er zijn achterstallige zaken en er wordt veel overgewerkt. Daar komt bij dat door de coronacrisis veel rechtszaken zijn vertraagd. Ook worden dossiers gecompliceerder omdat een groeiende hoeveelheid informatie wordt ingebracht tijdens een procedure. Daar komt bij dat rechters te maken hebben met veranderende regelgeving en 'multiproblematiek' bij cliënten. Ook zijn cliënten steeds beter geïnformeerd en mondig geworden.



Politie¹¹

In het Regeerakkoord Rutte III staat opgenomen om de personeelssterkte van de politie uit te breiden. Er is zowel behoefte aan **agenten** in de wijk als **rechercheurs**. Vanuit het hele land komen signalen dat er capaciteitsproblemen zijn. Volgens de Algemene Rekenkamer concentreren de grootste tekorten zich in het westen en midden van Nederland (eind 2018). Zo zijn in Amsterdam speciale teams geschraapt, en gaan enkele politiebureaus 's avonds en 's nachts dicht zodat agenten elders ingezet kunnen worden. Er wordt de komende jaren een forse uitstroom verwacht vanwege een grote groep die met pensioen gaat, waardoor er een grote vervangingsvraag is. Het doel van een structurele groei van agenten in de wijk is hierdoor in het geding. Als gevolg van de uitstroom zouden er ook in andere politie-eenheden tekorten kunnen optreden. Ook kan reeds aangetrokken personeel niet meteen volledig ingezet worden vanwege opleidingstrajecten die twee tot drie jaar in beslag nemen. Politievakbonden spreken van een toegenomen werkdruk. Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) verwacht bij de politie tot 2024 grote knelpunten in de personeelsvoorziening.



Defensie¹²

Naast een tekort aan ict'ers heeft Defensie ook te maken met andere schaarse functies. Volgens de Algemene Rekenkamer vormen met name tekorten aan **monteurs en ingenieurs** een knelpunt. Uit een interview¹³ met Defensie blijkt dat er in het bijzonder grote behoefte is aan technici met een mbo achtergrond, maar ook hoogopgeleiden met een technische achtergrond zijn veel gevraagd. Het gaat om mechatronici, elektrotechnici en diverse monteurs (bijvoorbeeld radarmonteurs of vliegtuigmonteurs). Daarnaast zijn logistieke vacatures op mbo niveau zoals chauffeurs en magazijnmedewerkers moeilijk te vervullen. Vanwege de krappe arbeidsmarkt probeert Defensie markconcurrerend te zijn door goede arbeidsvoorwaarden te bieden (onder andere scholingsbudget). Ook worden bindingspremies en aanstellingspremies geboden voor personeel in schaarse functies.

⁹ A&O fonds gemeenten. Personeelsmonitor 2018; A&O fonds gemeenten. Personeelsmonitor 2018. A&O fonds gemeenten (2018). Waar haal je ze vandaan?; UWV (2019). Moeilijk vervulbare vacatures;

¹⁰ Commissie visitatie Gerechten rapport 2018; Volkskrant (28 november 2019). Rechtspraak wil meer rechters werven, rechtszaken moeten korter; Algemene Rekenkamer.

¹¹ Algemene Rekenkamer. Resultaten verantwoordingsonderzoek 2018. Ministerie van Justitie en Veiligheid. Nos.nl (28 november 2018). Politie stopt dit jaar 16.000 zaken vanwege personeelstekorten. Nos.nl (21 november 2019). Politie Amsterdam schraapt zware misdaad vanwege personeelstekort. Nos.nl (27 november 2019). Politiebureaus Amsterdam vanaf de avond dicht door personeelsgebrek. Ad.nl (20 november 2019). Politie dreigt met acties: 'agenten zijn fysiek op'. AD (7 december 2019). Noodkreet burgemeesters over tekort aan agenten: 'Zo kan het niet langer'.

¹² Algemene Rekenkamer. Resultaten verantwoordingsonderzoek 2018. Ministerie van Defensie. NRC.nl (31 oktober 2019). Het onderdeel is er wel, de monteur niet. Werkenbijdefensie.nl

¹³ Blijkt uit groepsgesprek met Defensie op 13-02-2020.

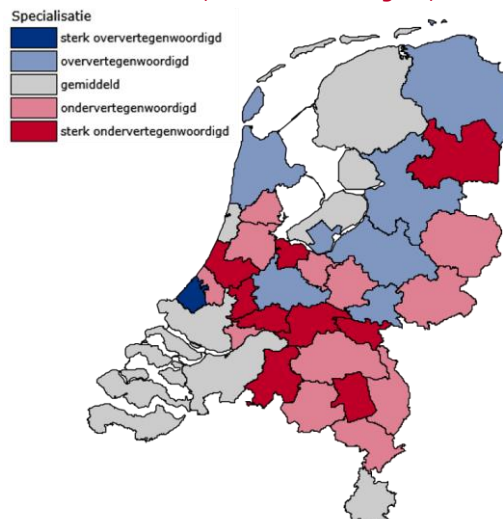
Kenmerken overheidsbanen

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 overheidsbanen. Dit is niet zo vreemd omdat het parlement hier is gevestigd, alsmede alle ministeries. Dit zorgt - van oudsher - voor veel werkgelegenheid.

In Groningen, Regio Zwolle, Stedendriehoek en Noordwest Veluwe, Midden-Gelderland, Midden-Utrecht en Noord-Holland Noord zijn eveneens bovengemiddeld veel banen 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 (hoofdvesting in Utrecht), DUO (in Groningen) en vele onderdelen van de Koninklijke Marine (in Den Helder).

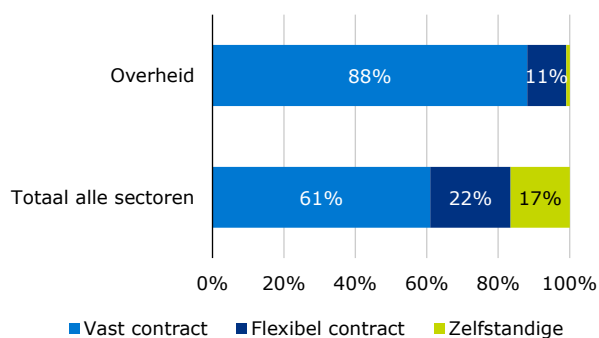
Specialisatiegraad overheid naar werkregio Werknemersbanen, arbeidsmarktregio's, 2018



Bron: CBS, bewerking UWV

Contractvormen bij de overheid

2018, werkzame personen



Bron: CBS statline

9 op de 10 overheidsmedewerkers in vaste dienst

Bijna 9 op de 10 werkenden bij de overheid heeft een vast contract. Gemiddeld onder alle sectoren heeft ruim 6 op de 10 een vast contract. Indien er sprake is van een flexibel contract bij de overheid (11%), gaat het vooral om uitzendkrachten en tijdelijke contracten met uitzicht op een vast dienstverband. Er zijn (vrijwel) geen zelfstandigen werkzaam bij de overheid, terwijl over alle sectoren dit aandeel de afgelopen jaren gestegen is tot 17%.

Tussen 2008 en 2018 is de verhouding flexibele/vaste contracten bij de overheid onveranderd gebleven, terwijl de arbeidsmarkt in totaliteit flexibeler is geworden. In 2008 was het aandeel flexibele contracten over alle sectoren gezien nog maar 17%.

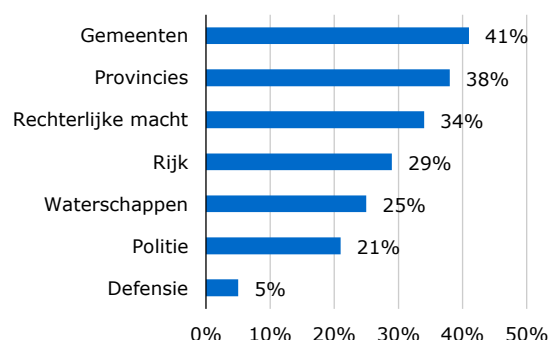
Relatief weinig deeltijdwerkers bij de overheid

In totaal werkt 34% van het overheidspersoneel in deeltijd (minder dan 35 uur per week). Dat is weinig vergeleken met andere sectoren. Gemiddeld werkt de helft van alle werkenden in deeltijd (51%).

Er zijn echter wel grote verschillen tussen de overheidssegmenten. Bij de gemeenten (41%) en provincies (38%) is het aandeel deeltijdwerkers hoger dan het gemiddelde bij de overheid. Bij Defensie is het aandeel deeltijdwerkers veruit het kleinst (5%). Ook bij de politie, waterschappen en het rijk werken relatief weinig mensen in deeltijd.

Aandeel deeltijdwerkers per overheidssegment

2018, % van totaal werkzame personen



Bron: BZK, Trends en cijfers 2019

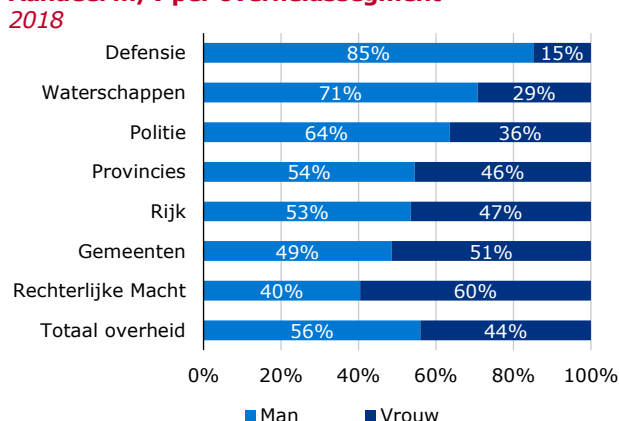
Kenmerken personeel

Veel mannen bij veiligheid en waterschappen

Bij de overheid zijn er meer mannen (58%) dan vrouwen (42%) werkzaam. Het aandeel mannen is het hoogst bij Defensie (85%), waterschappen (71%), en politie (64%). Bij de rechterlijke macht is het beeld andersom. Er werken daar meer vrouwen dan mannen (60% is vrouw).

Kijkend naar de instroom van nieuwe overheids-medewerkers in 2018 is de man/vrouw verdeling gelijkjer verdeeld (47% vrouw). Bij de politie bestond 42% van de instroom uit vrouwen. Ook bij waterschappen (38%) en Defensie (20%) was het percentage vrouwen dat in 2018 instroomde hoger dan dat er werkzaam is.

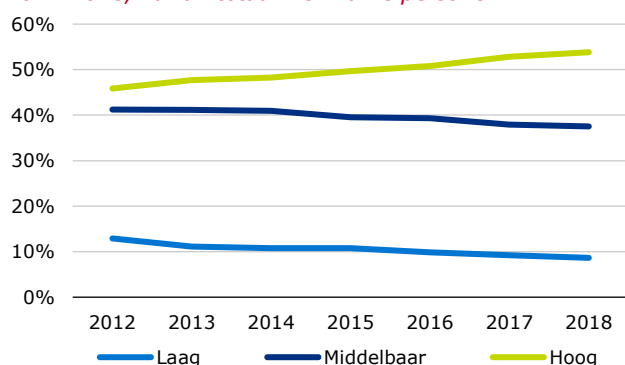
Aandeel m/v per overheidssegment 2018



Bron: BZK, trends en cijfers 2019; CBS statline

Opleidingsniveau overheidspersoneel

2012-2018, % van totaal werkzame personen



Bron: CBS Statline

Overheidspersoneel steeds hoger opgeleid

Al jarenlang hebben de meeste werkzame personen bij de overheid een hoog opleidingsniveau. Waar in 2012 nog 46% hoogopgeleid was, is dat in 2018 toegenomen naar 54%. Dit aandeel ligt flink hoger dan gemiddeld onder alle sectoren (waar het aandeel hoogopgeleiden groeide van 33% in 2012 naar 39% in 2018).

Bij zowel middelbaar- als laagopgeleiden is juist een licht dalende trend zichtbaar. Tussen 2012 en 2018 daalde het aandeel middelbaar opgeleiden van 41% naar 38%. Het aandeel laagopgeleiden (maximaal mbo-1 niveau) ging van 13% omlaag naar 9%. Dit is aanzienlijk lager dan het gemiddelde over alle sectoren in 2018 (21%).

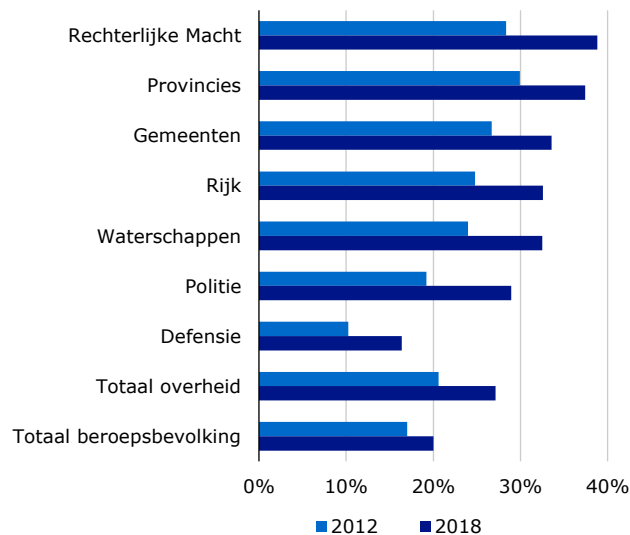
Aandeel 55-plussers toegenomen in elk segment

Ongeveer 27% van de werkzame personen bij de overheid is 55 jaar of ouder. Dit aandeel ligt hoger dan gemiddeld over de totale beroepsbevolking (20%).

Het aandeel 55-plussers is het hoogst bij de rechterlijke macht (39%), provincies (37%) en gemeenten (34%). Ook bij het Rijk (33%), waterschappen (32%) en de politie (29%) ligt het aandeel 55-plussers hoger dan het gemiddelde. Alleen bij Defensie (16%) ligt het aandeel 55-plussers lager dan het gemiddelde.

Zoals al eerder in deze factsheet benoemd is er sprake van **vergrijzing** bij de overheid. Naast demografische ontwikkelingen is een stijging van de AOW leeftijd een oorzaak van het toenemende aantal 55-plussers. Waar in 2012 nog 21% van de werkzame personen bij de overheid 55 jaar of ouder was, is dat in 2018 met 6 procentpunt toegenomen. Bij alle overheidssegmenten was de vergrijzing sterker dan gemiddeld over de totale beroepsbevolking. De grootste relatieve toename van 55-plussers was er bij de rechterlijke macht (+11%punt) en de politie (+10%punt).

Aandeel en ontwikkeling 55-plussers per overheidssegment



Bronnen: BZK, Trends en Cijfers 2019; CBS statline

Daartegenover staat dat relatief **weinig jongeren** werkzaam zijn bij de overheid. Minder dan 1 op de 4 is jonger dan 35 jaar. Ter vergelijking, gemiddeld over alle sectoren is dit circa 1 op de 3 werkenden. Tussen 2014 en 2018 is het aandeel 35-minners dat instroomt bij de overheid bovendien afgenomen (in elk overheidssegment).

Trends binnen de overheid

Toename werkgelegenheid klantcontact



Ongeveer 12% van alle **klantcontact-medewerkers** is werkzaam bij de overheid.¹⁴ Tussen 2014/2015 en 2018/2019 is het aantal

klantcontactmedewerkers fors toegenomen met circa 20%. De toename is in lijn met de totale werkgelegenheidsontwikkeling in klantcontactberoepen. Net als bij andere sectoren is de overheid steeds meer overgegaan tot het aanbieden van digitale diensten aan burgers. Zodoende verschuift face-to-face contact naar telefonisch of online contact.

Lage mobiliteit ambtenaren¹⁵

Ambtenaren hebben een **lage arbeidsmobiliteit**. Zo is bij gemeenten (grootste segment) 54% van de werkenden 10 jaar of langer in dienst, en bij provincies is dat aandeel zelfs 65%. Gemiddeld over alle sectoren werkt slechts 1 op de 3 werknemers 10 jaar of langer bij dezelfde werkgever. Ook blijven ambtenaren de overheid trouw. Slechts 1 op de 12 ambtenaren ziet zichzelf nog een overstap maken naar het bedrijfsleven, zo blijkt uit onderzoek van Berenschot onder 1.200 ambtenaren.

Werkzaamheden veranderen door digitalisering

Technologische ontwikkelingen zorgen ervoor dat werk bij de overheid verandert. Zo is het aantal administratief medewerkers bij de overheid met 19% afgenomen tussen 2014/2015 en 2018/2019.¹⁶ Ook **gemeenten** ervaren hiervan de gevolgen. Uit verkenningen van het A&O fonds gemeenten blijkt dat vooral technologie (blockchain, chatbots, digitale overheid) van invloed is op processen binnen de dienstverlening en bedrijfsvoering van gemeenten.¹⁷ Het gaat over beroepen waarin veel routinematig en repeterend werk voorkomt zoals het invoeren en verwerken van gegevens of fysieke werkzaamheden (zoals inscannen dossiers). Het A&O fonds voorziet de komende jaren een dalende werkgelegenheid bij onder andere de volgende functies:

- Medewerkers servicedesk
- Baliemedewerkers
- Frontoffice publiekszaken/burgerzaken
- Administratief medewerkers
- DIV medewerkers (Documentaire Informatie Voorziening)

Tegelijkertijd ontstaan er bij gemeenten juist weer nieuwe taken en banen door nieuwe technologieën (vaak op hbo of wo niveau). Dit betekent dat huidige medewerkers door de digitale transformatie soms andere vaardigheden nodig hebben om binnen hun eigen vakgebied werkzaam te kunnen blijven óf omgeschoold moeten worden om door te kunnen groeien naar een andere functie.¹⁸

Uitgelicht: verandering in werk bij afdeling burgerzaken

De combinatie van digitalisering en veranderende wetgeving (zoals een 10 jaar geldig identiteitsbewijs in plaats van 5) zorgt voor flink wat verandering in het werk bij de afdelingen burgerzaken bij gemeenten. Omdat veel zaken online te regelen zijn is er minder face-to-face contact met burgers. Vooral de (routinematige) afhandeling van de eenvoudige vragen aan de balie is veel minder geworden. Complexere zaken die meer maatwerk vragen, blijven daardoor over. Mensen die bijvoorbeeld niet digitaal vaardig zijn of in een ingewikkelde situatie zitten, komen fysiek naar de balie. Dat vereist **meer deskundigheid** bij medewerkers. Zo moeten zij **klantgericht zijn**, goed kunnen luisteren en burgers kunnen aanvoelen. Menselijk contact aan de balie blijft dus, ondanks de digitalisering, belangrijk.

Ook neemt het onderscheid tussen backoffice en frontoffice af. De medewerker voert (lastige) gesprekken en doet ook (complex) uitzoekwerk. Bepaalde taken zijn erbij gekomen en worden ingewikkelder. Zo is er een toenemend belang om identiteitsfraude op te sporen. Dit vraagt om kennis van internationale regelgeving. Ook wordt van medewerkers een adequate beoordeling gevraagd. Je moet indien nodig **hard kunnen optreden** en stevig in je schoenen staan.

Een andere competentie die belangrijker wordt is het goed kunnen **samenwerken met andere afdelingen** binnen de gemeente: een verward persoon aan de balie kunnen herkennen als zodanig en doorsturen naar collega's van het sociaal domein. Of vermoedens van adresfraude kunnen overleggen met de afdeling Werk en inkomen. Door de toenemende complexiteit van het vak wordt een hoger werk/denk niveau gevraagd van medewerkers.

Voorbeelden van taken die **minder** worden:

- Aanvragen en verwerken van reisdocumenten
- Opmaken van akten burgerlijke stand
- Verwerken verhuisaangiften
- Inplannen van afspraken voor burgers

Voorbeelden van taken die **meer** worden:

- Voorlichten over en bijstaan bij werken met digitale systemen
- Vaststellen identiteit (tegengaan van fraude)
- Adresonderzoek
- Kwaliteitscontroles/optimaliseren processen

Bronnen: Blijkt uit gesprekken met het A&O fonds gemeenten. A&O fonds Gemeenten & NVVB (2017). De nieuwe identiteit van burgerzaken.

Ook bij andere overheidsdiensten zijn er veranderingen in werk door automatisering. Bij de Rijksoverheid neemt het aantal administratieve medewerkers af, verandert de inhoud of er komen functies voor in de plaats waar een hoog opleidingsniveau voor benodigd is.¹⁹

¹⁴ Bron: CBS, op verzoek van UWV. De volgende beroepen zijn samengenomen: callcentermedewerkers (inkomende berichten), telefonisten en informatieverstrekkers.

¹⁵ A&O fonds provincies. Personeelsmonitor decentrale overheidssectoren 2018; CBS Statline 2018 'baanduur'.

¹⁶ CBS, op verzoek van UWV.

¹⁷ A&O fonds Gemeenten (september 2019). Digitale transformatie deel 2.

¹⁸ A&O fonds Gemeenten (september 2019). Nieuwe technologie en werk.

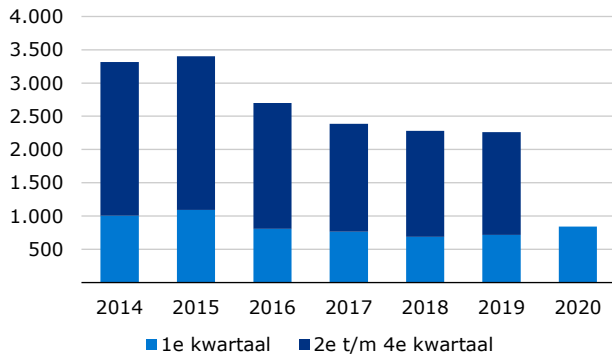
¹⁹ Blijkt uit de Arbeidsmarktanalyse rijk 2018-2015, in opdracht van het Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

- Bij **Rijkswaterstaat** is er grote behoefte aan data-analisten, zo blijkt uit de arbeidsmarktanalyse 2018-2025 in opdracht van BZK: 'Het gaat dan specifiek om het ontwikkelen van algoritmes die het werk van vergunningsverleners, wegverkeersleiders, verkeerskundigen en andere functies binnen Rijkswaterstaat kunnen vereenvoudigen'.
- Bij de **Belastingdienst** wordt verwacht dat met name administratieve taken op mbo-niveau gaan afnemen. Technologische ontwikkelingen nemen niet alleen taken over, maar er komen ook taken en functies bij. Zo zijn er hoogopgeleide medewerkers nodig voor functies waarbij specifieke kennis nodig is in toezicht en data-analyse.
- Ook heeft digitalisering bij **Dienst Justitiële inrichtingen (DJI)** geleid tot een afname in het aantal administratieve medewerkers. Naar verwachting zal deze groep de komende jaren verder afnemen.



WW-uitkeringen

Aantal nieuwe WW-uitkeringen vanuit de overheid



Bron: UWV

Welke beroepen komen het meest voor in de WW?

1. Administratief medewerker secretariaat
2. Financieel-administratief medewerker
3. Organisatieadviseur
4. Receptionist
5. Juridisch medewerker

Bron: UWV (over 2019)

Minder WW-uitkeringen

Vanaf 2015 is het aantal verstrekte WW-uitkeringen fors gedaald, tot een aantal van minder dan 2.400 in 2017. Sindsdien is een lichte daling waarneembaar, tot om en nabij de 2.250 in totaal verstrekte uitkeringen in 2019. In het eerste kwartaal van 2020 is het aantal nieuwe WW-uitkeringen gestegen ten opzichte van 2019. Vooral in de maanden januari en februari lag de instroom hoger dan een jaar eerder. Het is nog te vroeg om te spreken over een trendbreuk. Bij de beroepen die het meest in de WW voorkomen staan veel beroepen met een administratieve component.

Werkhervatting WW'ers vanuit de overheid fors lager dan gemiddeld

WW'ers die werkzaam waren bij de overheid komen over het algemeen minder gemakkelijk aan een baan dan gemiddeld. Slechts de helft slaagt er in om binnen 1 jaar het werk weer te hervatten. Onder alle sectoren is dat 65%.

- Vooral **laagopgeleiden** komen moeilijker aan de slag vanuit een WW-situatie: slechts 36% vindt na 1 jaar een baan, terwijl dat gemiddeld het geval is bij 66% van de laagopgeleide WW'ers.
- Van de **55-plussers** met een WW-uitkering (met 40% aandeel een grote groep) die werkzaam waren bij de overheid, heeft slechts 20% na 1 jaar weer werk. Het verschil met jongeren is groot: 3 op de 4 mensen onder de 35 jaar bij de overheid weet namelijk na 1 jaar weer werk te vinden.

Kansen voor werkzoekenden

Goede baankansen voor werkzoekenden in diverse richtingen bij de overheid

In verschillende beroepen en richtingen zijn goede baankansen bij de overheid. Hieronder volgt een overzicht met voorbeelden van kansrijke (beroeps)richtingen die bij de overheid zijn vertegenwoordigd (direct in dienst en/of ingehuurd):

Geen/weinig instroomseisen

schoonmaak
groenonderhoud
rioleringsmedewerker
vuilnisman

Middelbaar niveau

klantcontact
zorg
politie
Defensie
boa openbare ruimte

Hoog niveau

ict en data
financieel specialisten
rechterlijke macht
beleid milieu/ruimtelijke ordening
bouwkundigen/technici
recruitment
zorg
Defensie

Minder goede kansen voor administratief medewerkers

Zoals eerder genoemd leidt digitalisering en automatisering ertoe dat er minder administratieve werkzaamheden zijn. Er is weliswaar vraag (zie top-10 vacatures), maar het aanbod van werkzoekenden met een administratieve achtergrond is beduidend groter. Werkzoekenden concurreren met elkaar op de arbeidsmarkt. Dit leidt ertoe dat administratief medewerkers met een WW-uitkering meer moeite hebben om een baan te vinden dan gemiddeld.

Vanuit een administratieve achtergrond overstappen naar een ander beroep

UWV beschikt over unieke gegevens uit het arbeidsverleden van mensen die de afgelopen jaren op enig moment waren ingeschreven als werkzoekenden op werk.nl. Voor onder andere ondersteunend secretariael medewerkers en archiefmedewerkers is in kaart gebracht welke overstappen naar een ander **kansrijker beroep** zoal mogelijk kunnen zijn voor werkzoekenden. Op basis van overstappen van werkzoekenden uit het verleden kan aan de volgende beroepen gedacht worden:*

Ondersteunend secretariael medewerkers

- Productieplanners
- Medewerkers klantcontact
- Logistiek en voorraadmedewerkers
- Commercieel medewerkers binnendienst

Archiefmedewerkers

- Ict-helpdeskmedewerkers
- Applicatiebeheerders
- Kwaliteitsmedewerkers
- Logistiek en voorraadmedewerkers

*Het kan gaan over een overstap binnen de overheid, maar het gaat vaak ook over een overstap naar een andere sector.

Kansen voor jongeren

- Er is een divers aanbod bij **traineeships** voor jongeren binnen de overheid. Zo bestaat er het Rijkstraineeprogramma. Er zijn ook traineeships voor specifieke richtingen bij het Rijk, zoals het Rijks I-traineeship (ICT, Data, Cyber), het financial traineeship, en een traineeship voor inkopers. Ook UWV biedt een traineeshipprogramma aan, waar jaarlijks intern meer dan honderd werkplekken vervuld worden.
- Er liggen ook goede kansen voor jongeren bij **Defensie** in zowel burgerfuncties als militaire functies:
 - Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) geeft aan dat er goede kansen zijn op werk na diplomering op het niveau en in het verlengde van de opleiding bij de mbo-kwalificaties aankomend medewerker (niveau 2) en onderofficier (niveau 3) grondoptreden én medewerker (niveau 2) en onderofficier (niveau 3) maritiem. Defensie geeft bij deze opleidingen een baangarantie: iedere gediplomeerde krijgt, na het doorstaan van de medische keuring, een baan krijgt aangeboden.
 - Defensie biedt een **studiedeal voor studenten** aan: bij veel studies op zowel mbo, hbo, als wo niveau (in de richting van techniek, ICT, bouw of logistiek) worden de opleidingskosten vergoed wanneer gekozen wordt voor een startersfunctie bij de marine, land- of luchtmacht.

Samenwerking UWV en Defensie

Defensie en UWV werken onder andere samen om werkzoekenden die bij UWV staan ingeschreven in te laten stromen bij Defensie. Hiervoor is het **servicepunt Defensie** ingericht. UWV levert mogelijke kandidaten, waarna Defensie kijkt naar geschiktheid. Jaarlijks worden hierdoor circa een paar honderd mensen bij Defensie geplaatst: militaire functies, niet-militaire(burger) functies of reservisten. Ook worden middels deze samenwerking vacatures vervuld die geschikt zijn voor mensen doelgroep van de banenafpraak (met name niet-militaire functies). Zo konden in 2019 via deze weg 39 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag bij defensie.

Een inclusieve arbeidsmarkt bij de overheid

Volgens de wet **Banenafpraak** moeten er 125.000 extra banen ontstaan voor mensen met een arbeidsbeperking, waarvan 25.000 in 2024 bij de overheid. Er liggen namelijk ook mogelijkheden voor mensen die normaal gesproken moeite hebben met het vinden van een baan, maar met aanpassingen of begeleiding toch aan de slag kunnen. Diverse werkgevers hebben hier speciale programma's voor ingericht, waaronder Rijkswaterstaat, UWV, Provincies, Rijksoverheid, Belastingdienst en SVB.

De Coronacrisis heeft tot nu toe nauwelijks invloed op werknemers uit de Banenafpraak bij de overheid. Hoewel het qua werkzaamheden op dit moment soms lastig is, richt de sector zich op behoud van het huidige personeel uit de banenafpraak en blijft daarnaast open staan voor nieuwe instroom.

Het Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie (CIAO), een samenwerking van UWV en Universiteit Maastricht, heeft modelbeschrijvingen gemaakt van diverse organisaties en instellingen. Hierbij wordt gekeken welke taken van functies geschikt kunnen zijn voor mensen met een arbeidsbeperking (of zonder diploma's).²⁰ Deze taken kunnen vervolgens gebundeld worden tot één of meerdere volwaardige takenpakketten. Werkgevers kunnen bij het Werkgeversservicepunt UWV om een advies vragen. Het CIAO heeft voor zowel gemeenten, provincies en ministeries inzichtelijk gemaakt welke taken geschikt zouden zijn. Een greep hieruit:²¹

- **Gemeente:** postverwerking, opruimen en schoonmaken, helpen bij bijeenkomsten, administratieve ondersteuning (bijvoorbeeld bij klantdossiers, of bij een huwelijk).
- **Provincie:** postverwerking, onderhoud van wegen/ondersteunen wegbeheer, secretariële werkzaamheden (bijvoorbeeld reserveren van zalen of aanmelden bezoekers), beleid voorbereiden (gereedmaken vergaderstukken, teksten ordenen).
- **Ministerie:** postverwerking, papierwerk digitaliseren, bevoorraden kantoorartikelen, notuleren, opruimen, organisatiewerk (versturen van uitnodigingen, bloemen regelen).

²⁰ Het CIAO is momenteel bezig met een nieuwe methodiek gericht op een bredere doelgroep, namelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

²¹ Inclusieve arbeidsorganisatie (2019)

Colofon

Uitgave – mei 2020

UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

Inlichtingen

Freek.kalkhoven@uwv.nl

Stef.molleman@uwv.nl

Auteur

Freek Kalkhoven

Stef Molleman

Volg ons



Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 2020

De kennispublicaties van UWV hebben betrekking op vier gebieden. Deze kennen een eigen kleurcodering. Zo kunt u snel zien op welk gebied een publicatie betrekking heeft:

 ontwikkelingen in de sociale zekerheid

 arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie

 verder professionaliseren van de dienstverlening

 financiële aspecten van de sociale zekerheid