

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/124083>

Please be advised that this information was generated on 2020-11-29 and may be subject to change.



Staat van de ambtelijke dienst

Hoe staan de ambtenaren er anno 2013 voor?

Prof. dr. F.D. Pot

Dr. P.G.W. Smulders

1 INLEIDING

Er is discussie over de vragen of de flexibilisering niet te veel is doorgeschoten en of bij mensen met flexibele contracten de kwaliteit van de arbeid slechter is dan bij mensen in vaste dienst. Hoe zit dat in het openbaar bestuur?

2 FLEXWERK IN HET OPENBAAR BESTUUR

In de periode 2005-2012 kwam in het openbaar bestuur minder flexwerk voor dan gemiddeld in alle andere sectoren samen (tabel 1).

Tabel 1: Type contracten in percentage werknemers van de totale sector (gemiddeld 2005-2012, bron: NEA)	Openbaar bestuur %	Gem. alle overige sectoren %
Vast dienstverband (voor onbepaalde tijd)	88	81
Tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast	5	8
Tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd	5	6
Uitzendkrachten	2	2
Oproepkrachten/invalkrachten	0	3
Totaal	100	100

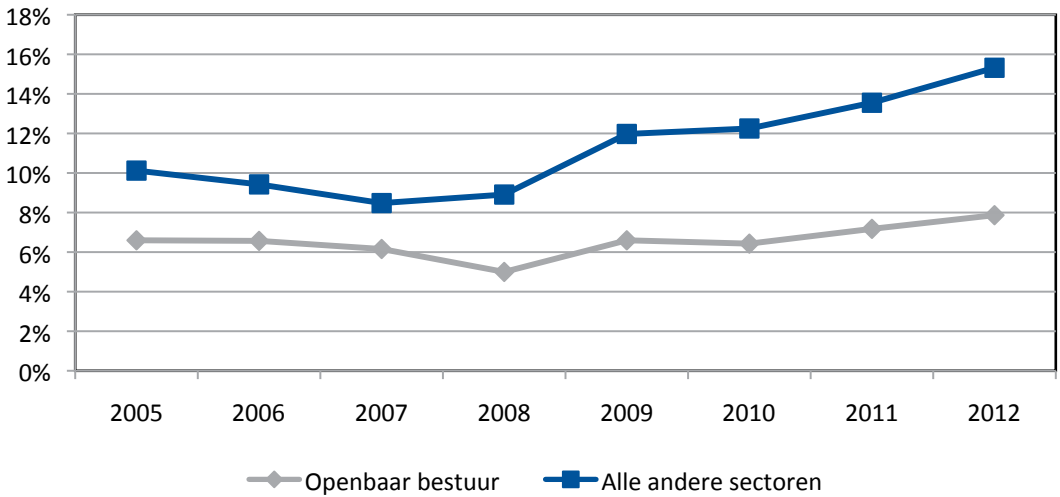
In dezelfde periode 2005-2012 nam flexwerk in het openbaar bestuur ook minder toe dan gemiddeld in alle andere sectoren (figuur 1). Tot flexwerk worden hier gerekend 'tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd' plus uitzendkrachten plus oproepkrachten/invalkrachten. In de periode 2005-2012 was dat percentage bij de politie gemiddeld 2 procent, bij justitie (exclusief ministerie)

¹ Voor de duidelijkheid: het gaat hier om werknemers; zelfstandigen worden buiten beschouwing gelaten. Alle cijfers in dit artikel, tenzij anders aangegeven, zijn gebaseerd op de monitor Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, die TNO en het CBS met ondersteuning van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uitvoeren (Koppes et al., 2013).

5 procent, bij gemeenten en provincies 5 procent, bij ministeries 7 procent en bij de rest van het

openbaar bestuur (zoals defensie, sociale verzekeringen, beveiliging, brandweer, etc.) 12 procent.

Figuur 1: Percentage werknemers met een flexcontract bij het openbaar bestuur resp. alle andere sectoren, 2005-2012 (NEA, 14.391 resp. 165.002 werknemers)

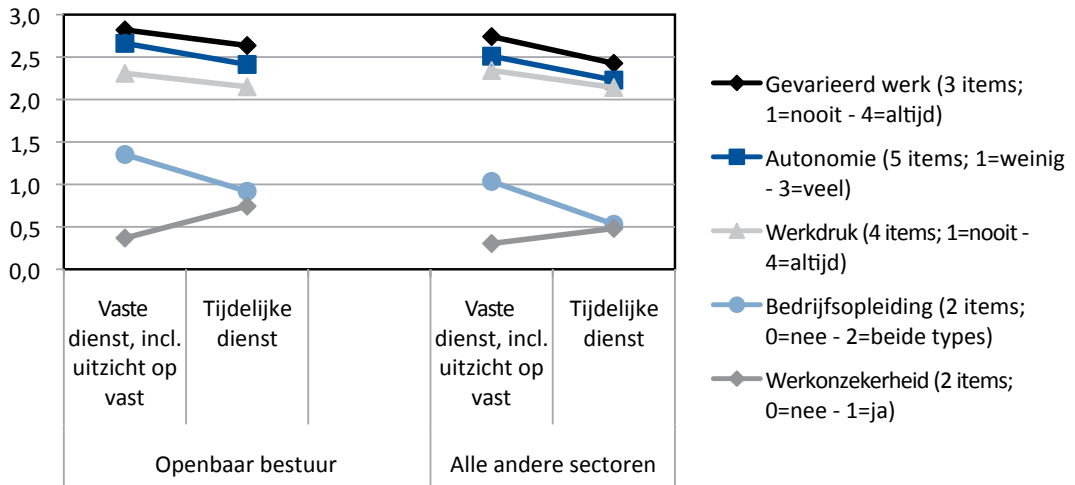


Er zijn tussen bedrijfssectoren ook verschillen in doorstroom naar vaste arbeid. De kans om drie jaar na instroom nog in de flexibele schil te zitten is in het openbaar bestuur het grootst met 45 procent (Heyma & Van der Werff, 2013, p. 20).

Mensen met een flexibel contract in het openbaar bestuur ervaren dan ook een nog grotere werkonzekerheid² dan flexwerkers in alle andere sectoren gemiddeld (zie figuur 2).

² **Werkonzekerheid:** 1) Loopt u het risico om uw baan te verliezen? 2) Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?

Figuur 2: Werkkenmerken bij openbaar bestuur vs rest en vast vs flexibel contract (NEA; gemiddelde 2010-2012)



Om een beeld te krijgen van de kwaliteit van de arbeid bij mensen met flexibele contracten, is gekeken naar kenmerken van hun taakhoud (autonomie en gevarieerdheid), of zij de twee jaar voor bevraging een cursus of opleiding gevolgd hebben en de werkdruk³. Mensen met flexibele contracten scoren in het algemeen lager op autonomie en op gevarieerdheid van het werk. Deze twee kenmerken kunnen tevens worden gezien als indicatoren voor professionele ruimte. Flexwerkers scoren ook lager op het gevolgd hebben van een cursus of opleiding. Deze lagere scores komen ook in het openbaar bestuur voor en zijn ook te zien in het

gemiddelde van de scores van alle andere sectoren samen. In het openbaar bestuur zijn de scores voor zowel vaste medewerkers als flexwerkers evenwel hoger, dus gunstiger, dan het gemiddelde voor dezelfde categorieën in alle sectoren samen. De werkdruk is bij flexwerkers wat lager dan bij vaste medewerkers en ligt in het openbaar bestuur op hetzelfde niveau als het gemiddelde in de andere sectoren samen.

3 CONCLUSIE

Flexibele contracten komen in het openbaar bestuur in vergelijking met het gemiddelde van

³ **Gevarieerd werk:** 1) Is uw werk gevarieerd? 2) Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert? 3) Vereist uw baan creativiteit?

Autonomie: 1) Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert? 2) Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden? 3) Kunt u zelf uw werktempo regelen? 4) Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen? 5) Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?

Cursus/opleiding: 1) Heeft u in uw bedrijf de laatste twee jaar aan een interne opleiding of cursus meegedaan? 2) Heeft uw bedrijf de afgelopen twee jaar een externe opleiding of cursus voor u betaald?

Werkdruk: 1) Moet u erg snel werken? 2) Moet u heel veel werk doen? 3) Moet u extra hard werken? 4) Is uw werk hectisch?

andere sectoren weinig voor, maar de kans om uit te stromen uit de flexibele schil naar de vaste kern is betrekkelijk klein. Het percentage werknemers met flexibele contracten verschilt aanzienlijk per onderdeel van het openbaar bestuur. Bij mensen met flexibele contracten is de kwaliteit van de arbeid slechter. Zij hebben minder professionele ruimte dan vaste medewerkers. Die verschillen tussen flexibel en vast bestaan zowel in het openbaar bestuur als bij het gemiddelde van de samen genomen andere sectoren. Mensen met flexibele contracten in het openbaar bestuur scoren echter positiever op de kwaliteit van de arbeid dan mensen met flexibele contracten in het gemiddelde van de samengenomen andere sectoren. Aandachtspunten zijn de uitstroom uit de flexibele schil, de taakhoud (autonomie en gevarieerdheid) en cursussen van mensen met flexibele contracten. Verbetering op die punten bevordert ook de duurzame inzetbaarheid van flexwerkers en stelt hen in staat bij te dragen aan een doelmatige en zich vernieuwende overheid.

resultaten. Hoofddorp: TNO Arbeid. Zie voor de andere jaargangen <http://www.monitorarbeid.tno.nl/databronnen/nea>

REFERENTIES

Heyma, A. & Van der Werff, S. (2013). *De sociaal-economische situatie van langdurig flexibele werknemers*. Amsterdam: SEO.

Koppes, L.L.J., Vroome, E.M.M. de, Mars, G.M.J., Janssen, B.J.M., Zwieten, M.H.J. van & Bossche, S.N.J. van den (2013). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2012; methodologie en globale*