

Rick Borst
Eva Knies
Peter Leisink

Wie kiest er nog voor een baan bij de overheid?

Het klassieke imago van de overheid als modelwerkgever staat onder druk. Waarom kiezen mensen toch voor een baan in de publieke sector? Vooral vanwege de inhoud van het werk en de grote mate van autonomie, ontdekten Rick Borst, Eva Knies en Peter Leisink. Leg daar in de werving van nieuw personeel dus de meeste nadruk op.

De drie bestuurskundigen van de Universiteit Utrecht onderzochten de motieven van werknemers die tussen 2002 en 2014 begonnen aan een baan in de publieke sector. Daarnaast keken ze of er verschillen zijn tussen starters en baanwisselaars, zowel binnen de publieke sector als bij een overstap uit het bedrijfsleven. Ze onderscheidden daarbij drie soorten motieven: gericht op de sector, de organisatie en de baan.

‘Werkinhoud en autonomie zijn belangrijkere motieven voor een baan bij de overheid dan arbeidsvoorwaarden.’



Meer weten?
Scan de QR-code!

Inhoud boven arbeidsvoorwaarden

Voor instromers vormen de positieve kenmerken van het werk veruit het belangrijkste motief, en daarbinnen de intrinsieke kenmerken van het werk: autonomie, de aard van het werk. Dit vinden ze belangrijker dan extrinsieke kenmerken, zoals primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Negatieve kenmerken van de baan – zoals werkdruk –, organisatie en sector spelen een relatief kleinere rol. Daarnaast spelen er verschillen tussen starters en overstappers (zie kader).

De overheid als sterk merk

Om het imago van de publieke sector nieuw leven in te blazen, is er werk aan de winkel. Het 'merk' publieke sector heeft behoefte aan een stevige *employer branding*. De onderzoekers bevelen recruiters aan de nadruk te leggen op de aard en mate van autonomie van het werk. Daarnaast heeft het zin om het recruiteringsproces toe te snijden op de verschillende soorten instromers en je te richten op de specifieke doelgroep die je wilt aantrekken. Voor starters in de publieke sector besteed je aandacht aan de werkeisen. Voor het aantrekken van een ervaren ambtenaar focus je in vacatures meer op de kenmerken van de publieke sector, de organisatie-identiteit en organisatiecultuur. Besteed daarbij ook aandacht aan de individuele persoonlijkheidskenmerken en waarden van de doelgroep.

Verschillen tussen de typen instromers en hun motieven:

Sectormotieven: voor instromers die voorheen ook al als ambtenaar werkten, is de wens naar een baan bij de overheid groter dan bij starters en baanwisselaars uit het bedrijfsleven.

Organisatiemotieven: instromers die voorheen ook al als ambtenaar werkten, vinden organisatiemotieven belangrijker dan hun collega-instromers uit het bedrijfsleven.

Baanmotieven: intrinsieke baanmotieven (autonomie, aard van het werk) vindt iedereen even belangrijk.

Starters vinden **extrinsieke baanmotieven** (arbeidsvoorwaarden) minder belangrijk dan overstappers uit de private sector én uit andere publieke organisaties.

Instromers uit het bedrijfsleven en starters vinden de **negatieve baankenmerken** (hoeveelheid werk, werkdruk) veel belangrijker dan instromers die voorheen ook al ambtenaar waren.

Aanbevelingen

- Focus bij werving en selectie van nieuw personeel vooral op de intrinsieke kenmerken van de specifieke baan, zoals de aard van het werk en de autonomie die het werk biedt.
- Zoek je een kandidaat die nu in het bedrijfsleven werkt? Leg dan bovenop de intrinsieke baankenmerken vooral de nadruk op de aandacht die de publieke sector schenkt aan het voorkomen van hinderende werkeisen zoals te hoge werkdruk en te grote hoeveelheden werk.
- Liever een ervaren ambtenaar? Benoem dan bovenop de intrinsieke baankenmerken vooral de organisatiekenmerken, zoals de manier van managen en communiceren.

Bedenk wel:

“Al deze motieven, hoe interessant ook, verklaren slechts voor een klein deel de keuze voor een baan in de publieke sector. Het overgrote deel van de keuzes van instromers lijken daarmee meer in de persoonlijkheid te liggen. Welke dit zijn, moet verder worden onderzocht.”