

Rapport

Arbeidsmarktonderzoek

"Bouwen aan de toekomst"

Jonge Ambtenaren

Gemeente Gorinchem

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Respondenten	4
Blijf- en vertrekredenen	5
Werkdruk	5
Ontwikkeling	6
Loopbaanwensen	7
Functie en taken	8
Collega's	9
Arbeidsvoorwaarden	10

Inleiding

Jongeren en de gemeente. Het gaat er landelijk al jaren over. Over vergrijzing, frisse blikken, het verlies van kennis, het werven én het behouden van jongeren. Er is daar ook reden voor. Het aantal jongeren bij gemeentelijke organisaties is verhoudingsgewijs nog steeds laag, en uitstroom lijkt nog best hoog. Zo ook in Gorinchem.

Het A&O Fonds Gemeenten en FUTUR hebben landelijk aan de jonge ambtenaren gevraagd waarom ze nu graag bij gemeenten werken. En waarom ze zouden blijven of overwegen te vertrekken. Deze uitkomsten zijn erg interessant, maar geldt dit ook voor de jonge ambtenaren in Gorinchem?

In dit rapport lees je de antwoorden van 'onze' jonge ambtenaren. Natuurlijk willen we ook aan de slag met de uitkomsten van het onderzoek. De uitkomsten worden gedeeld met de jonge ambtenaren, de directie, P&O en A&O Fonds. We gaan vervolgens aan de slag met de knelpunten.

De uiteindelijke doelen zijn:

Doel 1:

Het vergroten van de aantrekkingskracht voor jonge ambtenaren om bij de gemeente Gorinchem te werken.

Doel 2:

Jonge ambtenaren binden aan de gemeente Gorinchem.

Doel 3:

Jonge ambtenaren en ervaren ambtenaren binnen de gemeente Gorinchem met elkaar verbinden.

Respondenten

Wij, JAGG, besloten de jonge ambtenaren van de gemeente Gorinchem zélf te vragen waarom ze nu graag bij de gemeente werken. En waarom ze zouden blijven of overwegen te vertrekken. De vragenlijst is opgesteld aan de hand van een eerder onderzoek door A&O Fonds samen met FUTUR.

Er hebben maar liefst **28** jonge ambtenaren gereageerd op de enquête. Dit is een respons van ruim **65%**. Van de 28 jonge ambtenaren hebben we met nog 9 ambtenaren een verdiepend interview gehouden.

We beginnen met goed nieuws..

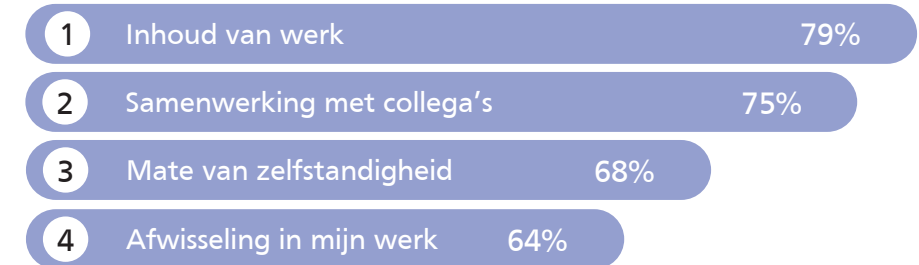
Voordat we op de details ingaan, delen we graag goed nieuws uit de enquête. Dik **80%** van de jonge ambtenaren is (zeer) tevreden over het werk bij de gemeente. De meerderheid (score 4.54 op schaal 1-5) verwacht over een jaar nog bij de gemeente werkzaam te zijn. Bovendien wordt er in groten getale aangegeven dat ze binnen nu en drie jaar willen doorstromen binnen de gemeente.

Over jonge ambtenaren kunnen we over het algemeen zeggen dat 'ie jonger is dan 35 jaar. In Gorinchem is het overgrote deel tussen de 25 en 30 jaar oud. De meeste jonge ambtenaren werken langer dan 12 maanden bij de gemeente en kunnen we gevestigde ambtenaar noemen (werknemerstype volgens Motivaction).

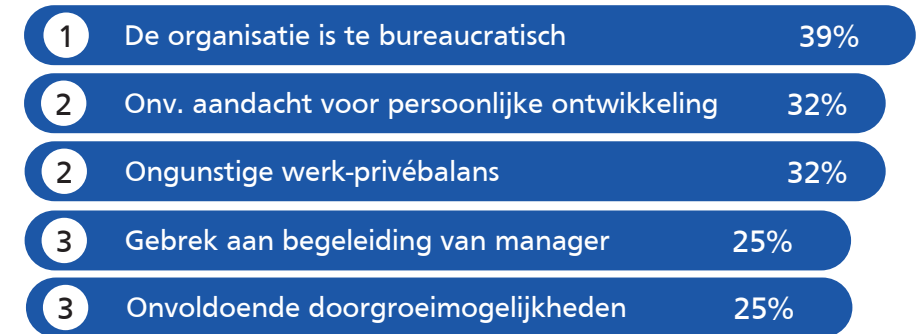
Startende ambtenaar	Nieuwe ambtenaar	Gevestigde ambtenaar
Werkt korter dan 6 maanden bij de gemeente	Werkt tussen de 6 en 12 maanden bij de gemeente	Werkt langer dan 12 maanden bij de gemeente
25%	7%	67%

Blijf- en vertrekredenen

Redenen om te blijven



Redenen om te vertrekken



Werkdruk

De werkdruk is uitgevraagd op een schaal van 1-5, waarbij 1 een zeer lage werkdruk is en 5 een extreem hoge werkdruk. De gemiddelde score op deze vraag is 3.25.

“Hoeveelheid werk is niet per se je werkdruk”

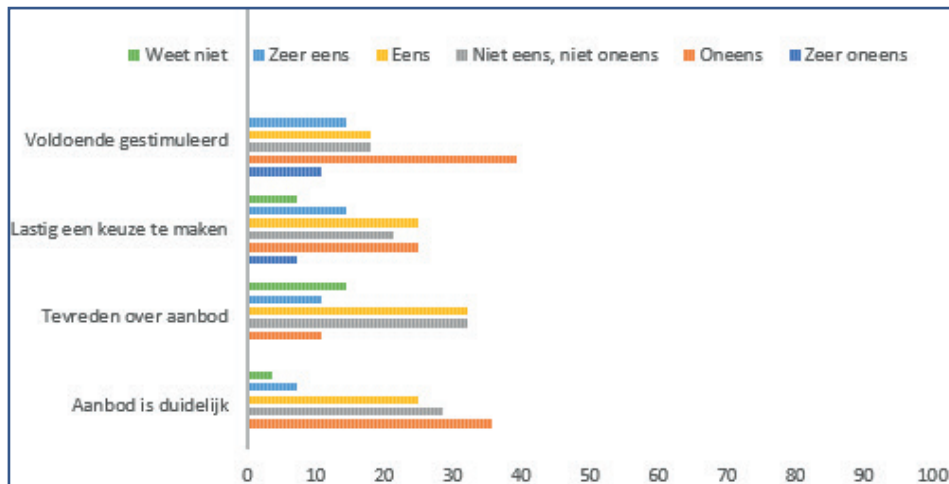


Ontwikkeling

In dit hoofdstuk gaan we in op de persoonlijke ontwikkeling van de jonge ambtenaar. Hiermee bedoelen we de ontwikkeling van jouw eigen talenten en kwaliteiten. Hoe ervaren we het aanbod? Is het aanbod duidelijk? Worden we voldoende gestimuleerd?

Ruim **40%** is tevreden over het huidige leeraanbod voor persoonlijke ontwikkeling. Hierbij is **15%** van de ondervraagden neutraal op dit punt. Naast dat een groot deel van de jonge ambtenaren tevreden is, valt op dat ook **40%** het lastig vindt om een keuze te maken in het leeraanbod en ruim **1/3** vindt het aanbod onduidelijk.

Wat hiermee samenhangt, is dat ruim **50%** zich niet voldoende gestimuleerd voelt om zich persoonlijk te ontwikkelen. Uit de interviews blijkt dat de persoonlijke ontwikkeling niet altijd met de teammanager besproken wordt. Dit wordt gemist en de meerderheid ziet graag dat persoonlijke ontwikkeling een vast agendapunt wordt bij een BILA of jaargesprek.



Loopbaanwensen

In dit onderdeel is gevraagd naar de loopbaanwensen van de jonge ambtenaren. Er is gevraagd naar wensen voor doorstroming (intern/extern), termijn voor doorstroming en hoe de kansen/belemmeringen tot doorstroming worden ingeschat.

“In de organisatie zijn veel kansen, maar je moet proactief zijn”

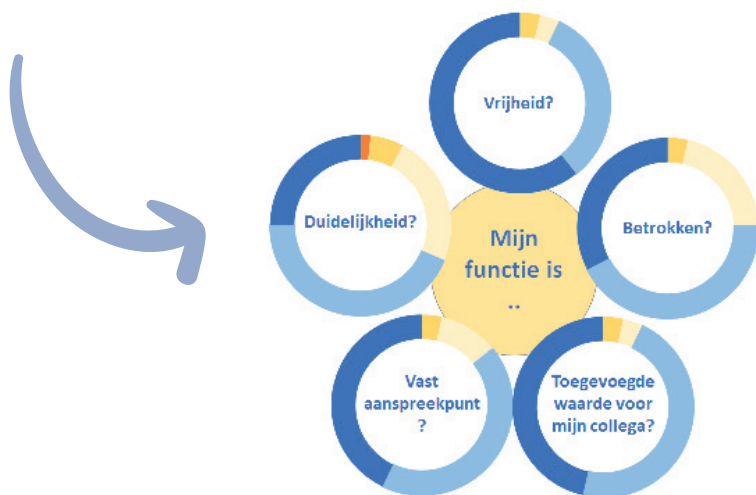


Opvallend hierin is dat een groot gedeelte van de jonge ambtenaren wil doorstromen, binnen de gemeente Gorinchem, maar niet weet welke kansen er voor hem/haar zijn. 53% geeft 'neutraal' of 'weet niet' aan op deze vraag.

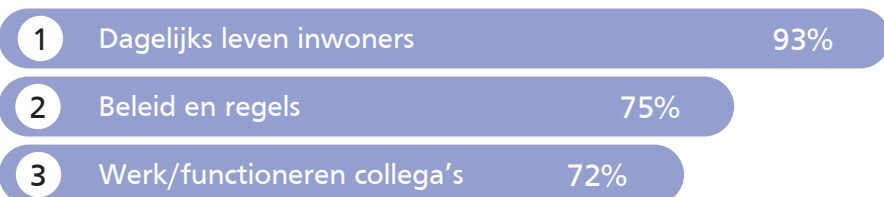
“De uitdaging bestaat wel, maar dit moet je zelf bespreekbaar maken”

Functie en taken

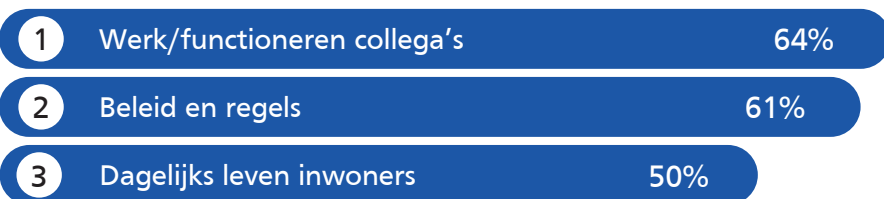
In de enquête is nagegaan hoe de huidige functie door de jonge ambtenaar wordt ervaren. De respondenten konden kiezen tussen 5 opties (van zeer oneens tot zeer eens). Hierbij staat de oranje kleur voor oneens en de blauwe kleur voor eens met de stelling. Bij beide kleuren geldt: hoe donkerder, hoe meer (on)eens met de stelling.



Leuk om invloed te hebben op:



Invloed zoals verwacht:



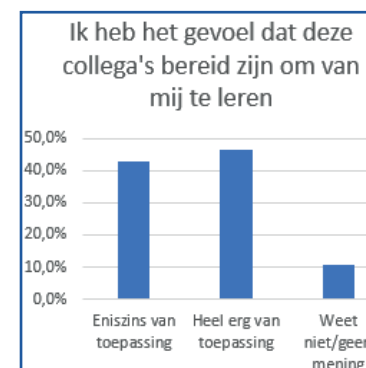
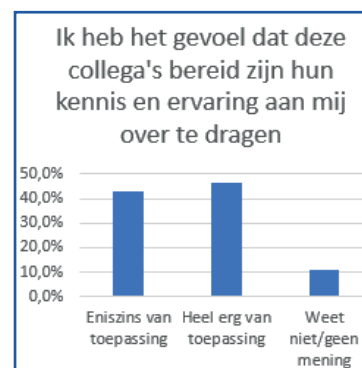
Collega's

Jonge ambtenaren vinden de band met collega's in het algemeen belangrijk in hun werk. Hoe oud (of jong) die collega's zijn, maakt dan iets minder uit.

Oudere of meer ervaren collega's zijn bereid hun kennis en ervaring te delen. Zo ervaart de meerderheid van de jonge ambtenaren. Uit de interviews bleek echter dat de oudere collega's minder bereid lijken te zijn om te leren van hun jongere collega's. Jonge ambtenaren hebben het gevoel dat de oudere collega's de kennis niet altijd willen aannemen. Veel gehoorde uitspraken zijn:

"Het is toch goed zoals het nu is?"

"We doen het al jaren zo..."



Arbeidsvoorwaarden

Het salaris en de secundaire arbeidsvoorwaarden zijn vaak redenen voor medewerkers om om zich heen te gaan kijken. De jonge ambtenaren zijn over het algemeen heel tevreden over het salaris en de secundaire arbeidsvoorwaarden. Over de volgende zaken zijn de jonge ambtenaren minder tevreden:

- Flexwerken (op kantoor)
- Werkplek (faciliteiten op kantoor)

In de verdiepende interviews hebben we niet gevraagd wat er niet goed is, maar wat de ideale situatie zou zijn. Hieruit kwam het volgende droombeeld:



Met dank aan

De geïnterviewden en alle respondenten
A&O Fonds

Rapport opgesteld door

Maren den Besten, Sandro Sas, Wendy Springer

Maart 2021