

**Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties**

> Retouradres Postbus 20011 2500 EA Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

**Directie Arbeidszaken
Publieke Sector**

Schedeldoekshaven 200
2511 EZ Den Haag
Postbus 20011
2500 EA Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Contactpersoon

Foske Smith, Vanessa Roelse

T 070-4266180/8054
foske.smith@minbzk.nl
vanessa.roelse@minbzk.nl

Datum 11 november 2011

Betreft Betreft Antwoord op de schriftelijke vragen met kenmerk 2011Z20732

Kenmerk

2011-2000497574

Uw Kenmerk

2011Z20732

Hierbij bied ik u de antwoorden aan op de schriftelijke vragen die zijn gesteld door lid Hachchi (D66) over het talentbeleid bij de overheid. Deze vragen werden ingezonden op 24 oktober 2011 met kenmerk 2011Z20732.

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

J.P.H. Donner

2011Z20732

Antwoorden van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties op vragen van het lid Hachchi (D66) aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over het talentbeleid bij de overheid. (Ingezonden 24 oktober 2011).

Vraag 1

Kent u de enquête van Binnenlands Bestuur in samenwerking met de Ien Dales-leerstoel waaruit naar voren komt dat de overheid amper aandacht besteedt aan het vasthouden van talent? 1) Bent u daarnaast bekend met de enquête van Binnenlands Bestuur in samenwerking met JS Consultancy waaruit blijkt dat de aanwas van jonge ambtenaren op een laag peil staat? 2) Wat is uw reactie op de uitkomsten van deze enquêtes?

Antwoord op vraag 1

Ja.

De instroommogelijkheden voor jong talent waren in algemene zin, mede als gevolg van de afgelopen taakstellingen, beperkt.

Ik erken daarnaast dat de overheid zich op dit moment in een bijzondere situatie bevindt. Enerzijds worden bezuinigingen doorgevoerd binnen het openbaar bestuur, welke leiden tot boventaligheid van personeel. Anderzijds ontstaan er op termijn ook personeelstekorten, mede als gevolg van de vergrijzing. Beide onderdelen vragen om een specifieke aanpak.

Het kabinet investeert daarom in meer flexibiliteit, mobiliteit en modernisering van het werkgeverschap in het openbaar bestuur, waarbij in het bijzonder aandacht wordt besteedt aan talentbehoud en nieuwe instroom van jongeren. Deze vernieuwing wordt, in samenwerking met andere overheden, doorgevoerd via het BZK programma 'Beter Werken in het Openbaar Bestuur'. Over dit programma heb ik u d.d. 8 juli 2011 ingelicht in de reactie namens het kabinet op het rapport 'De grote uittocht' (Kamerstuk, 32124, nr. 22).

Vraag 2

Kunt u een overzicht geven van het aantal talentprogramma's en traineeships binnen de Rijksoverheid of waar de Rijksoverheid aan deelneemt (zoals het Rijkstraineeship, BOFEB, Academie voor Wetgeving etc.)?

Antwoord op vraag 2

Rijksbreed

- Rijkstraineeprogramma

Specialistische programma's:

- Academie voor wetgevingsjuristen
- Academie voor overheidsjuristen
- Financial traineeprogramma
- Audit traineeprogramma
- Beroepsopleiding financieel-economisch beleidsmedewerker (Bofeb)
- Rijkswaterstaat traineeprogramma
- Civiel technisch traineeprogramma Rijkswaterstaat
- Defensie traineeprogramma

Vraag 3

Kunt u over de afgelopen vijf jaar, per jaar, een overzicht geven per talentprogramma of traineeship, waarin in ieder geval het volgende wordt uiteengezet:

- het aantal deelnemers;
- het aantal deelnemers dat na het talentprogramma vervolgens een contract voor bepaalde tijd heeft gekregen binnen de Rijksoverheid;
- het aantal deelnemers dat na het talentprogramma vervolgens een contract voor onbepaalde - - tijd heeft gekregen binnen de Rijksoverheid;
- het aantal deelnemers dat de overheid heeft verlaten,

Antwoord op vraag 3

Doorstroom Rijkstraineeprogramma

	Tranche 2007- 2009	Tranche 2008- 2010	Tranche 2009- 2011	Tranche 2010- 2012	Tranche 2011- 2013
Aantal deelnemers	153	159	169	154	93
Aantal afstudeerders, waarvan:				N.v.t.	N.v.t.
<i>aantal dat contract voor bepaalde tijd kreeg</i>	57	66	53		
<i>aantal dat contract voor onbepaalde tijd kreeg</i>	63	53	38		
<i>doorgestroomd binnen de Rijksoverheid, maar aard dienstverband niet bekend</i>	7	0	2		
<i>aantal dat uit dienst van de overheid ging</i>	17	32	51		

N.B. Van de traineetranche 2009-2011 hebben 13 trainees een tijdelijke verlenging gekregen ten behoeve van de doorstroom.

Doorstroom Academie voor Wetgeving

	Tranche 2007- 2009	Tranche 2008- 2010	Tranche 2009- 2011	Tranche 2010- 2012	Tranche 2011- 2013
Aantal deelnemers (instroom)	18	16	16	13	7
Aantal afstudeerders, waarvan:	17	16	16	N.v.t.	N.v.t.
<i>aantal dat contract voor bepaalde tijd kreeg</i>	1	3	4		
<i>aantal dat contract voor onbepaalde tijd kreeg</i>	16	13	11		
<i>aantal dat uit dienst van de overheid ging</i>	0	0	1		

Doorstroom Academie voor Overheidsjuristen

	Tranche 2009-2011 (startjaar programma)	Tranche 2010-2012	Tranche 2011-2013
Aantal deelnemers (instroom)	20	11	10
Aantal afstudeerders, waarvan:	19	N.v.t.	N.v.t.
<i>aantal dat contract voor bepaalde tijd kreeg</i>	7		
<i>aantal dat contract voor onbepaalde tijd kreeg</i>	11		
<i>aantal dat uit dienst van de overheid ging</i>	1		

Doorstroom Audit-traineeprogramma

	Tranche 2009-2011 (startjaar programma)	Tranche 2010-2012	Tranche 2011-2013
Aantal deelnemers	10	10	8 *
Aantal afstudeerders, waarvan:		N.v.t.	N.v.t.
<i>aantal dat contract voor bepaalde tijd kreeg</i>	1		
<i>aantal dat contract voor onbepaalde tijd kreeg</i>	6		
<i>aantal dat uit dienst van de overheid ging</i> **	3		

* De afname van het aantal startende trainees in 2011 heeft niet te maken met een afgenomen aanbod van audit-traineeplaatsen, maar met een onvoldoende (kwalitatief) aanbod van kandidaten.

** Het betreft hier vertrek vanwege het verkrijgen van een andere aanbieding elders of vanwege niet voldoende functioneren.

Doorstroom Financial-traineeprogramma

	Tranche 2007- 2009	Tranche 2008- 2010	Tranche 2009- 2011	Tranche 2010- 2012	Tranche 2011- 2013
Aantal deelnemers	12	16	21	14	15
Aantal afstudeerders, Waarvan:					N.v.t.
<i>aantal dat contract voor bepaalde tijd kreeg</i>	0	4	10	2	
<i>aantal dat contract voor onbepaalde tijd kreeg</i>	10	11	7	.	
<i>aantal dat uit dienst van de overheid ging</i>	2	1	4	.	

Doorstroom Beroepsopleiding financieel-economisch beleidsmedewerker (Bofeb)

	2007	2008	2009	2010	2011
Aantal deelnemers *	20	22	22	20	19
Aantal afstudeerders, waarvan:					
<i>aantal dat contract voor bepaalde tijd kreeg bij de (rijks)overheid</i>	16 **	18 ***	17 **	3 **	N.v.t.
<i>aantal dat contract voor onbepaalde tijd kreeg bij de (rijks)overheid</i>	0	3	0	12	N.v.t.
<i>aantal dat uit dienst van de overheid ging</i>	4	2	5	5	N.v.t.

* Looptijd van het programma is een jaar. Er starten jaarlijks twee groepen (in voorjaar en najaar).

** Deze groep kreeg eerst een contract voor bepaalde tijd en heeft nu een contract voor bepaalde tijd bij het Rijk.

*** Inmiddels hebben 17 personen van deze groep een contract voor bepaalde tijd bij het Rijk.

Doorstroom Rijkswaterstaat traineeprogramma

	2009 1 ^e tranche	2010 2 ^e tranche	2011 3 ^e tranche*
Aantal deelnemers	25	39	15
Aantal afstudeerders, waarvan:			N.v.t.
<i>aantal dat contract voor bepaalde tijd kreeg</i>	1	0	
<i>aantal dat contract voor onbepaalde tijd kreeg</i>	19	38	
<i>aantal dat uit dienst van de overheid ging</i>	5	1	

* Bij de 3^e tranche is afgesproken dat de deelnemers direct een vaste aanstelling krijgen na afloop van het traineeprogramma (bij goed functioneren).

Doorstroom Civiel technisch traineeprogramma Rijkswaterstaat

	2010-2012 1 ^e tranche	2011
Aantal deelnemers	10	N.v.t. *
Aantal afstudeerders, waarvan:	N.v.t. **	
<i>aantal dat contract voor bepaalde tijd kreeg</i>		
<i>aantal dat contract voor onbepaalde tijd kreeg</i>		
<i>aantal dat uit dienst van de overheid ging</i>		

* Het programma start om het jaar.

** Instroomafspraken 1^e tranche: deelnemers krijgen een tijdelijke aanstelling van een jaar na afloop van het traineeprogramma (bij goed functioneren).

Doorstroom Defensie traineeprogramma

	Tranche 2007- 2009	Tranche 2008- 2010	Tranche 2009- 2011	Tranche 2010- 2012	Tranche 2011- 2013
Aantal deelnemers	19	16	10	10	0
Aantal afstudeerders, waarvan:					N.v.t.
<i>aantal dat contract voor bepaalde tijd kreeg</i>	2	0	3		
<i>aantal dat contract voor onbepaalde tijd kreeg</i>	14	11	4	1	
<i>aantal dat uit dienst van de overheid ging</i>	3	5	3	1	

Vraag 4

Kunt u aangeven hoeveel starters er buiten de traineeships om de overheid instromen?

Antwoord op vraag 4

Aangezien het aantal jaren werkervaring (en/of het zijn van een starter) niet bijgehouden wordt in de gegevens van BZK, heb ik de volgende definitie van starter gehanteerd: jongeren tot 30 jaar die in dienst treden bij de rijksoverheid en andere bestuurslagen. Onderstaande cijfers zijn inclusief de starters vanuit traineeships.

<i>Leeftijd</i>	Rijk	Provincies	Water- schappen	Gemeenten	Totaal openbaar bestuur
15-19	18	1	1	99	119
20-24	445	46	29	943	1463
25-29	997	133	121	2007	3258
Totaal	1460	180	151	3049	4840

Instroom jongeren binnen openbaar bestuur naar leeftijd in 2010

Als men kijkt naar de voorgaande jaren is het effect van de taakstelling duidelijk te zien in het totaal aantal jongeren dat instroomde in het openbaar bestuur. Deze ontwikkeling vindt echter ook plaats binnen andere leeftijdscohorten.

	2007	2008	2009	2010
15-29 jaar	8932	8328	7717	4840

Instroom jongeren binnen openbaar bestuur in 2007-2010

Vraag 5

Wat zijn de redenen dat (jong) talent de overheid verlaat? Hoe probeert u talent aan de publieke sector te binden? Tegen welke obstakels loopt u daarbij op?

Antwoord op vraag 5

Een belangrijke reden waarom jonge ambtenaren de overheid verlaten is het aflopen van tijdelijke contracten. Het grootste deel van de jongeren neemt echter zelf ontslag (Bron: BZK, POMO 2010).

De meest genoemde vertrekredenen voor jonge ambtenaren (tot 30 jaar) in het openbaar bestuur zijn:

(Vrijwillige) vertrekredenen in 2010	Percentage
1. Het werk was niet (meer) uitdagend	38%
2. Ik was uitgekeken op mijn takenpakket	35%
3. Er waren onvoldoende loopbaanmogelijkheden	32%
4. Het werkniveau lager was dan mijn opleidingsniveau	19%
5. Het werk inhoudelijk saai was	18%

Bron: BZK, POMO 2010.

In de eerste plaats is het een verantwoordelijkheid van individuele werkgevers (zoals gemeenten, provincies, departementen etc.) zelf om zorg te dragen voor voldoende instroom en behoud van talent.

De sector Rijk streeft ernaar talent te binden door een interessante werkgever te zijn en blijven. Dit doet zij door o.a. een uitgebreid opleidingspakket aan te bieden, het nieuwe werken mogelijk te maken, de stijl van leidinggeven aan te passen aan de doelgroep en de uitvoering van de kwaliteitsagenda Rijk.

Vanuit het BZK programma 'Beter Werken in het Openbaar Bestuur' wordt ingezet op het vergroten van het gevoel van urgentie bij werkgevers: het vertrek van jongeren nu en het verwachte tekort op lange termijn vormen een risico. Het programma heeft als doel deze boodschap te verspreiden en stakeholders nu in actie te krijgen. Dit doet het programma o.a. door samen met VNG, IPO en de Unie van Waterschappen een bestuurdersconferentie te organiseren op 18 januari 2012 (www.beterwerkeninhetopenbaarbestuur.nl). Tijdens de conferentie zal nadrukkelijk aan de orde komen tegen welke obstakels werkgevers aanlopen op het gebied van talentbehoud en gezamenlijk besproken worden welke maatregelen en activiteiten nodig zijn om deze obstakels aan te pakken. Graag informeer ik u na afloop over de uitkomsten van de bestuurdersconferentie en de te nemen vervolgstappen.

Vraag 6

Wat zijn uw kwantitatieve doelstellingen wat betreft in- en uitstroom van jong talent voor de toekomst?

Antwoord op vraag 6

Het ministerie van BZK heeft geen kwantitatieve doelstellingen wat betreft in- en uitstroom van jong talent binnen de sector Rijk. Het ministerie van BZK stimuleert strategische personeelsplanning en onderstreept het belang van een evenwichtig personeelsbestand voor de sector Rijk, waarvan leeftijdsopbouw een onderdeel is. Echter, de departementen zijn verantwoordelijk voor het stellen van hun eigen kwantitatieve doelstellingen.

Graag maak ik u tevens attent op het feit dat medeoverheden ook zelf verantwoordelijk zijn en blijven voor hun personeelsbeleid en de manier waarop zij bezuinigen. Via het programma 'Beter

Werken in het Openbaar Bestuur' wordt geprobeerd voor het gehele openbaar bestuur in samenhang en in samenwerking tussen bestuurslagen (interbestuurlijk) te werken aan verbetering en modernisering van de arbeidsmarkt in het openbaar bestuur.

In het bijzonder stelt het programma als kwalitatief doel om (praktische) kennis, best practices en algemene informatie over het boeien en binden van talent te verspreiden over alle lagen van het openbaar bestuur.

Vraag 7

Kunt u aangeven of, en zo ja wanneer, het strategisch plan zoals genoemd in de motie- Hachchi aan de Kamer wordt gepresenteerd? 3)

Antwoord op vraag 7

Graag verwijs ik u naar de reactie namens het kabinet op het rapport 'De grote uittocht' (d.d. 8 juli 2011) waarin het programma 'Beter Werken in het Openbaar Bestuur' is aangekondigd (Kamerstuk, 32124, nr. 22).

Het ministerie van BZK heeft ondertussen de eerste stappen gezet ter uitvoering van het programma.

Graag wil ik benadrukken dat alle geledingen van het openbaar bestuur (provincies, waterschappen, gemeenten) continu betrokken zijn bij de inhoud van het programma (d.m.v. een programmaraad met vertegenwoordigers uit het gehele openbaar bestuur).

Vraag 8

Kunt u aangeven welke maatregelen zijn genomen ten behoeve van de uitvoering van de motie Schouw c.s.? 4) Kunt u aangeven of, en zo ja in welke mate, deze maatregelen hebben geleid tot een evenwichtig behoud van jonge ambtenaren? Zo nee, hoe kunt u dit verklaren?

Antwoord op vraag 8

In mijn antwoordbrief op de motie-Schouw c.s. van 19 april 2011 heb ik u gemeld dat de motie wordt uitgevoerd in die zin dat het onderwerp behoud van jonge ambtenaren en met name het afstappen van het "last in first out" principe door de werkgever Rijk is ingebracht in het Cao-overleg met de bonden.

Ik heb nog geen afspraken met de bonden kunnen maken omdat het overleg al enige tijd stil ligt.

Vraag 9

Kunt u aangeven welke maatregelen zijn genomen ten behoeve van de uitvoering van de motie Hachchi/Heijnen? 5) Kunt u aangeven of, en zo ja in welke mate, deze maatregelen hebben geleid tot een verbeterde doorstroom van rijkstrainees? Zo niet het geval is, tegen welke hindernissen loopt u op?

Antwoord op vraag 9

De geldende afspraken met betrekking tot de status van rijkstrainees als interne kandidaat (rijksbreed) bij sollicitaties zijn onder de aandacht gebracht van de alle ministeries. Tevens is afgesproken dat de status van interne kandidaat (rijksbreed) bij sollicitaties ook van toepassing is op de trainees van de Academie voor Wetgeving, de Academie voor Overheidsjuristen, het Financial traineeprogramma, het Audit traineeprogramma en de Beroepsopleiding financieel-economisch medewerker. Afspraken hierover zijn gemaakt op basis van een geconstateerde behoefte.

Het belangrijkste voor de instroomkansen van trainees is het aantal beschikbare vacatures (met name op HBO en WO-niveau). Het vacatureaanbod Rijk was in het eerste half jaar van 2011 beperkt (in totaal voor alle opleidingsniveaus 243 vacatures en op HBO en WO-niveau in totaal 200 vacatures).

De verwachting is dat de doorstroomkansen voor trainees in 2012 iets zullen verbeteren omdat in 2012 geen sprake meer zal zijn van een dubbel slot (geld en formatie) bij de uitvoering van de taakstelling van het kabinet. Ook zal in 2012 meer duidelijkheid zijn over de invulling van de taakstelling bij de werkgevers Rijk waardoor deze beter in staat zijn om te bepalen of vrijkomende functies kunnen worden opengesteld voor (rijks)interne sollicitanten.

Vraag 10

Heeft u zoals u stelt in de Trendnota Arbeidszaken Overheidspersoneel 2010 (32124, nr 22) bij de Cao-onderhandelingen een voorstel gedaan om af te stappen van het beginsel 'last in, first out'? Kunt u aangeven wat nu de stand van zaken is rond dit punt?

Antwoord op vraag 10

Zie antwoord op vraag 8.

Vraag 11

Heeft u inmiddels uitvoering gegeven aan uw voornemen om met lokale overheden in het openbaar het gesprek aan te gaan om te komen tot gezamenlijke activiteiten op het terrein van de arbeidsmarkt, waaronder de positie van jongere ambtenaren? Zo ja, wat was hiervan de uitkomst? Zo nee, op welke termijn zal dit gesprek plaatsvinden?

Antwoord op vraag 11

Ja, ik ben in gesprek met lokale overheden. Graag verwijs ik u naar vraag 5 en 7

Binnen het Programma Beter Werken in het Openbaar Bestuur wordt intensief samen gewerkt met alle stakeholders in het openbaar bestuur. Er is een programmaraad opgericht met vertegenwoordigers uit alle geledingen van het openbaar bestuur. Op deze manier wordt gewaarborgd dat de samenwerking tussen BZK en het openbaar bestuur zo effectief, vraaggericht en doelgericht mogelijk is.

Vraag 12

Kunt u aangeven welke concrete oplossingen u heeft voor ieder van de negen thema's uit de conclusie van het rapport "De grote uittocht"?

Antwoord op vraag 12

Voor de reactie van het kabinet op het rapport 'De grote uittocht' en de negen oplossingsrichtingen verwijs ik naar de brief die ik 8 juli jl. over dit onderwerp naar de Kamer heb verzonden (Kamerstuk, 32124, nr. 22). De primaire verantwoordelijkheid voor concrete oplossingen voor een gezond personeelsbestand met voldoende gekwalificeerd personeel ligt bij individuele (overheids)werkgevers. Meer en betere samenwerking is daarbij wel van belang, vooral op regionaal niveau. Daarom heb ik voor het openbaar bestuur ik in het kader van 'de compacte overheid' het programma 'Beter Werken in het Openbaar Bestuur' opgezet.

Dit programma bestaat uit drie lijnen met zes doelstellingen. De eerste lijn richt zich op het oplossen van acute problematiek en het bevorderen van mobiliteit. Dit hangt samen met het bevorderen van mobiliteit zowel binnen als buiten de overheid (oplossingsrichting 9 uit 'De grote uittocht'). Het ontwikkelen van intersectoraal loopbaanbeleid in de regio is daarvoor een belangrijke oplossing.

De tweede lijn richt zich op het voorkomen van toekomstige tekorten en het flexibiliseren van arbeidsinzet. Dit raakt bijna alle negen thema's van 'De grote uittocht', maar in ieder geval het beter benutten van professionals, verder verhogen van arbeidsdeelname, investeren in loopbaan en gezondheid, en beloningsbeleid op de lange termijn. Ik zie o.a. de volgende concrete oplossingen, waar individuele organisaties aan zet zijn: het formuleren van strategisch personeelsbeleid, samenwerking op het gebied van uitwisseling van personeel, en meer mogelijkheden tot maatwerkafspraken over de loopbaan.

De derde lijn richt zich op het verhogen van arbeidsproductiviteit en ruimte voor de professional. Dit hangt samen met de volgende thema's uit 'De grote uittocht': inzet op sociale innovatie, vergroten van professionele ruimte. Als concrete oplossing zie ik o.a. het aanpakken van onnodige bureaucratie en regels voor professionals via 'van regels naar ruimte'.

- 1) www.binnenlandsbestuur.nl "Overheid besteedt amper aandacht aan vasthouden talent" door Hans Bekkers, 7 oktober 2011.
- 2) www.binnenlandsbestuur.nl, 21 oktober 2011.
- 3) Kamerstuk, 31 490, nr. 62
- 4) Kamerstuk, 32 500, nr. 31
- 5) Kamerstuk, 31 490, nr. 59