

# Abvakabo FNV

*Werkbeleving Ambtenaren*

*Uitgevoerd door ADV Market Research*



Den Dolder, augustus 2010  
Rianne van Beek MSc

Het auteursrecht op dit rapport berust bij ADV Market Research (ADV). De opdrachtgever mag deze uitgave alleen voor intern gebruik vereenvoudigen. Voor publicatie van (gedeelten van) dit rapport in de nieuwsmedia, vakliteratuur of andere uitgaven is toestemming van ADV nodig. Bovendien verzoeken wij de opdrachtgever om bij publicatie ADV als bron te vermelden.

## Inhoud

- Highlights
- Achtergrond, doelstelling en onderzoeksvraag
- Resultaten
- Bijlage I: Processtatistieken en profiel respondenten

# Highlights

*Onderzoek Werkbeleving Ambtenaren*

## Wat leeft er onder de leden?

Abvakabo FNV wil graag weten wat er onder haar achterban binnen de overheid leeft op verschillende gebieden. Hierbij komen bijvoorbeeld de komende bezuinigingen aan bod, maar ook de positieve en negatieve aspecten van het werken bij de overheid, en wat ambtenaren zelf vinden van hun imago.

### **Positieve en negatieve factoren in het werk**

- Het maatschappelijk belang is voor een groot deel van de leden een positieve factor. Dit is ook voor velen de drijfveer om bij de overheid te werken. Onder niet-leden is dit maatschappelijk belang een minder positieve factor.
- Bureaucratie is zowel voor leden als niet-leden een belangrijke negatieve factor van werken bij de overheid. Bijna alle leden komen dit tegen in hun werk.
- Door het herzien van procedures en veranderingen in management kan de bureaucratie verminderd worden
- Naast bureaucratie, wordt ook werkdruk regelmatig als negatief aspect gezien, slechts 51% geeft aan hun functie optimaal uit te kunnen voeren. Hoewel werkdruk aanwezig is, is deze door efficiëntie wel te voorkomen.

### **Overheid en marktsector**

- Wanneer leden nu opnieuw zouden moeten kiezen, zou ruim de helft nu (waarschijnlijk) weer voor een baan bij de overheid kiezen, het maatschappelijk belang heeft hierbij een belangrijke rol.
- Leden denken dat bij de overheid betere arbeidsvoorwaarden gelden dan in de marktsector, in de marktsector is echter een beter salaris en beter imago. Het imago van ambtenaren is volgens leden negatief en verkeerd.

### **Bezuinigingen**

Komende bezuinigingen zijn volgens de leden vooral stemmentrekkers voor de politieke partijen. Wanneer er geen taken afgestoten worden, zal een bezuinigingsslag sterk van invloed zijn op de kwaliteit van de overheid. Wel zijn leden van mening dat met minder ambtenaren gewerkt kan worden wanneer efficiënter gewerkt wordt.

## Verschillen niet-leden van leden?

### Minder uitgesproken

Over het algemeen delen niet-leden de mening van leden over de verschillende onderwerpen. Vaak zijn zij wat minder uitgesproken. Over de volgende zaken zijn zowel leden als niet-leden het eens, alleen zijn leden hier overtuigender van:

- Aanwezigheid van bureaucratie
- Optimaal uit kunnen oefenen van de functie
- Aanwezige werkdruk
- Beter salaris en imago in de marktsector
- Verkeerd beeld bij Nederlanders over ambtenaren
- Belang van pensioenregeling en werkzekerheid in cao
- Negatieve effect van bezuinigingen op kwaliteit van de overheid

Op een klein aantal punten verschillen leden en niet-leden wel van mening:

- Het **maatschappelijk belang** staat voor leden ver boven de andere positieve aspecten dat het werk bij de overheid biedt, 60% van de leden noemt dit. Ook voor niet-leden is dit een positief punt (36%), maar gelijkwaardig met het salaris (37%) en dus veel minder een item dan voor leden
- Vanzelfsprekend vinden minder niet-leden dat Abvakabo FNV **meer aandacht** moet besteden om werken bij de ambtenaren aantrekkelijk te vinden (77% niet-leden tegenover 93% leden).
- Niet-leden vinden zaken die **zekerheid** geven minder belangrijk dan leden. Dit is natuurlijk ook een reden waarom leden bij een vakbond zijn aangesloten: zekerheid bij een ontslag, en hulp hierbij. Dit wordt ook ondersteund door het feit dat sommige niet-leden aangeven bij een onzekere periode (zoals ontslag) misschien wel een lidmaatschap te overwegen.

## Wat kan Abvakabo FNV doen?

### **Algemene onderwerpen**

Een grote meerderheid geeft aan dat Abvakabo FNV zich in moet zetten om werken bij de overheid aantrekkelijk te houden. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is het salaris, dit is ook het belangrijkste aspect in de cao. Naast salaris is ook zekerheid voor leden belangrijk, bijvoorbeeld in de vorm van ontslagbescherming.

Een groot deel van de leden is ouder dan 45, met name aan deze leden kan Abvakabo FNV zekerheid bieden. Deze groep zal niet snel meer wisselen van werkgever, mede omdat het zoeken hiernaar moeilijk is. Het belang van het behoud van hun baan is groot. Ook begint deze groep over de pensionering na te denken, waarop Abvakabo FNV ook in kan spelen.

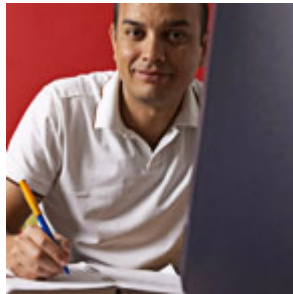
### **Komende bezuinigingen**

Abvakabo FNV geeft zelf aan dat ze bang zijn voor een kaasschaafmethode die de overheid toe wil passen. Leden geven aan dat de hogere werkdruk van nu onder andere is te verklaren door bezuinigingen waar deze methode is toegepast. Mensen zijn ontslagen, en hetzelfde werk moet met minder mensen worden gedaan. Leden zien dan ook de kwaliteit dalen wanneer er weer bezuinigd gaat worden.

Zelf geven ambtenaren al aan dat er niet altijd efficiënt gewerkt wordt, en dat bijvoorbeeld ook de vele bureaucratie bijdraagt aan werkdruk. Wanneer dit efficiënter wordt aangepakt, kan best met minder ambtenaren gewerkt worden. Ook de optie om minder taken bij de overheid te leggen zal voor kwaliteitsbehoud zorgen.

## Profielen (1)

Abvakabo FNV wil graag weten wat er onder haar achterban leeft. Deze achterban bestaat niet uit 'DE ambtenaar'. Ambtenaren van verschillende sectoren en van verschillende leeftijdsgroepen hebben verschillende opvattingen. Door middel van enkele profielen wordt een beeld geschetst van de ambtenaren die zich binnen de achterban bevinden.



**Marcel, werkzaam bij lagere overheid:** Ik heb alleen plezier in mijn werk als ik het gevoel heb voor anderen iets te kunnen betekenen. Werken in een commercieel bedrijf zou niks voor mij zijn. Het moet niet om de winst draaien, maar om het maatschappelijk belang.



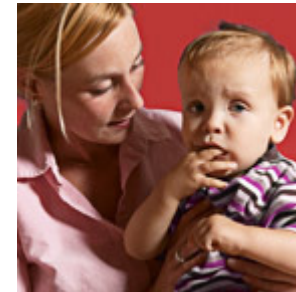
**Wim, 55 jaar:** 30 jaar geleden ben ik bij de overheid gaan werken. Stond toen bekend als een betrouwbare werkgever waar je in ieder geval baanzekerheid had en goede arbeidsvoorwaarden. En ik ben er nooit meer weggegaan. Natuurlijk is er in de commerciële sector wel meer te verdienen, en is daar minder bureaucratie, maar ik blijf nu lekker tot mijn 65e hier zitten. Mijn achtergrond is denk ik ook niet zo aantrekkelijk meer voor andere werkgevers. Juist door mijn leeftijd hoop ik dat de vakbond mij in ieder geval kan helpen mijn baan te behouden en natuurlijk ook wat voor mijn oude dag kan betekenen, zodat ik lekker van mijn kleindochter kan genieten.



**Gerard, rijksambtenaar:** maatschappelijk belang is een belangrijke drijfveer in mijn werk, maar ik werk natuurlijk ook om te leven. Daarom vind ik het fijn dat ik bij de overheid baanzekerheid heb, en goede secundaire arbeidsvoorwaarden.

## Profielen (2)

**Hester, 33 jaar** ik werk hier nu zo'n 3 jaar bij de overheid. Hiervoor heb ik wel in de marktsector gewerkt, maar met de komst van mijn kinderen vond ik secundaire arbeidsvoorwaarden eigenlijk wel belangrijk. Bij mijn huidige werkgever kan ik gewoon 3 dagen werken, dus dat is prima te combineren. Het nadeel van deze baan is natuurlijk wel het salaris, dat is in de commerciële wereld gewoon beter, en verder zie ik ook nog niet echt doorgroeimogelijkheden. Daarom denk ik er toch wel eens over weer een baan in de commerciële sector te kiezen.



**Marijke, geen lid:** “Het werk bij de overheid bevalt me goed. Prima werktijden en salaris, daarnaast heeft de overheid ook goede baan zekerheid. En daarnaast werk je natuurlijk bij de overheid ook wel voor het maatschappelijk belang. Lid van een vakbond ben ik niet, heb ik eigenlijk ook nooit over nagedacht. Misschien als mijn baan in gevaar komt dat ik het overweeg, ik vind het lidmaatschap trouwens ook een beetje duur.

Een aantal collega's zijn wel lid van de vakbond. Op zich goede items waar jullie je mee bezig houden, ik vind het ook wel belangrijk dat onze sector ook serieus wordt genomen. Zo vind ik ook wel dat er wat veel bureaucratie is, en die bezuinigingen zie ik natuurlijk ook niet zitten. Maar ik zie mezelf nog niet op de barricade daarvoor staan.

# Achtergrond, doelstelling & onderzoeksopzet

*Onderzoek Werkbeleving Ambtenaren*

## Achtergrond, doelstelling en onderzoeksvraag

De komende jaren zal er veel bezuinigd worden in de publieke sector. Naar alle waarschijnlijkheid zullen een (groot) aantal ambtenaren hun baan verliezen. Daarnaast heerst in de publieke opinie het beeld dat ambtenaren lui en bureaucratisch zijn, en dat er veel te veel van zijn.

Abvakabo FNV wil graag weten wat ambtenaren zelf van deze bezuinigingen en de publieke opinie over hen vinden. Zij willen te weten komen wat er leeft onder de achterban over onder andere werkdruk, bezuinigingen en arbeidsvoorwaarden. Ook komt naar voren hoe de ambtenaren hun huidige werksituatie ervaren. Wat zijn positieve en negatieve aspecten en zijn zij het eens met de publieke opinie? Met de uitkomsten van het onderzoek wil Abvakabo beter kunnen inspelen op de behoeftes van haar leden.

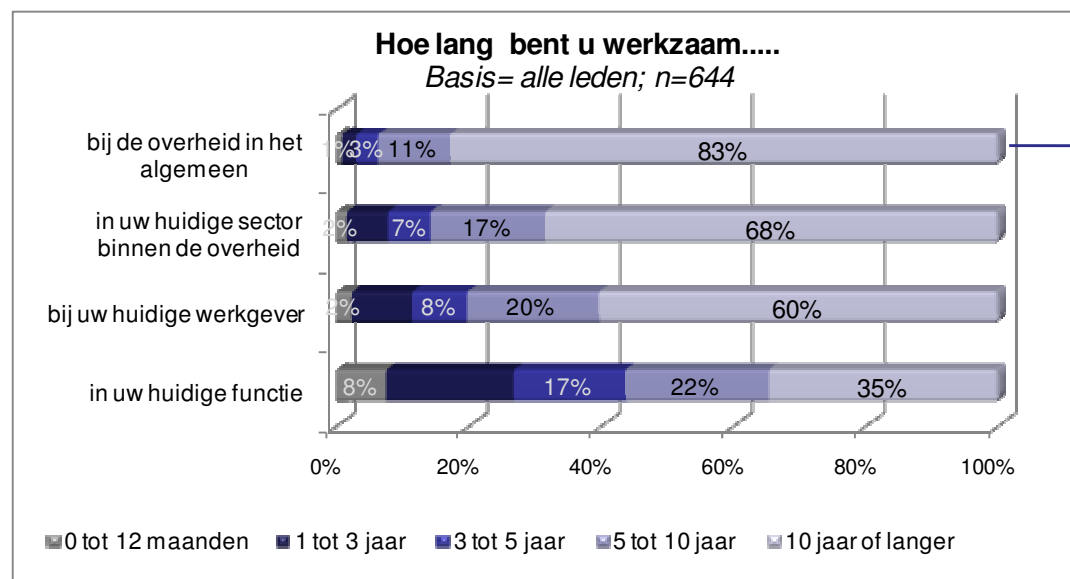
Om aan dit doel te kunnen voldoen is onderzoek gedaan onder 644 Abvakabo FNV-leden. Daarnaast zijn ook 217 niet-leden ondervraagd. In deze rapportage worden de resultaten besproken en wordt gekeken of verschillen bestaan tussen leden in verschillende subgroepen, zoals leeftijdscategorieën en subsectoren in de overheid. Daarnaast worden naar verschillen tussen leden en niet-leden gekeken.

# Resultaten

*Onderzoek Werkbeleving Ambtenaren*

## Leden zijn trouw aan de overheid, velen werken hier al meer dan 10 jaar

- Een grote meerderheid van 83% van de leden werkt al langer dan 10 jaar bij de overheid.
- Ook geeft 60% aan al langer dan 10 jaar bij dezelfde werkgever te werken. Een derde werkt zelfs al langer dan 10 jaar in dezelfde functie.
- Deze cijfers verschillen voor de verschillende leeftijdsgroepen. Onder de leden van 45 jaar en ouder is 91% al langer dan 10 jaar werkzaam bij de overheid. Bij leden jonger dan 45 jaar is dit 57%.
- Onder niet-leden zijn over het algemeen minder ambtenaren die al langer dan 10 jaar bij de overheid werken. Ook hier is het leeftijdseffect te zien. Vooral de groep jonger dan 45 jaar (27% werkt langer dan 10 jaar bij overheid) wijkt af van leden.
- Leden zijn over het algemeen tevreden over hun functie (7,4) en de overheid (6,9), beiden krijgen een mooie voldoende. Ook niet leden zijn hierover tevreden (functie:7,5 en overheid:7,2).



|           | <45 jaar | >45 jaar |
|-----------|----------|----------|
| 5-10 jaar | 31%      | 5%       |
| > 10 jaar | 57%      | 91%      |

**7,4**

Huidige functie

**6,9**

Overheid algemeen

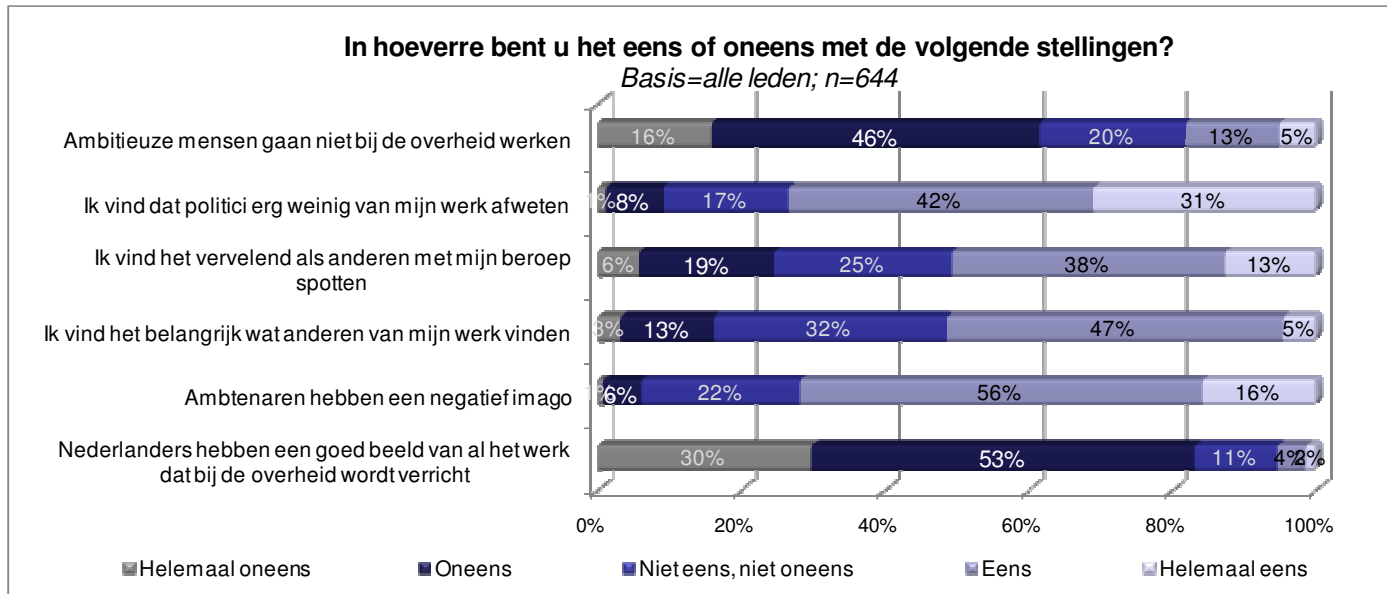
## Grote meerderheid van leden is trots op zijn werk

- De leden geven gemiddeld een 7,2 voor hun mate van trots, voor niet-leden is dit met een 7,3 vergelijkbaar.
- Wanneer leden naar hun drijfveer gevraagd wordt, komt de zekerheid van hun werk vaak naar voren. Daarnaast is het maatschappelijk belang een belangrijke drijfveer.



## Nederlanders hebben verkeerd en negatief beeld van ambtenaren

- Acht op de tien leden geven aan dat Nederlanders geen goed beeld hebben van hun werk. Daarbij hebben ambtenaren volgens hun ook een negatief imago (72%).
- Naast Nederlanders algemeen, weten ook politici volgens de leden weinig af van het werk van ambtenaren (73%). Onder Rijksambtenaren heerst deze mening meer (81%) dan onder de lagere overheid (70%).
- Dit negatieve en foute beeld vinden ambtenaren vervelend. De helft vindt het namelijk wel belangrijk wat anderen van hun werk vinden en zij vinden het dan ook vervelend als er met hun beroep gespot wordt (51%).
- Het beeld, dat de leden van Abvakabo hebben, wordt ondersteund door de ambtenaren die geen lid zijn. Al zijn zij vaak iets minder uitgesproken.

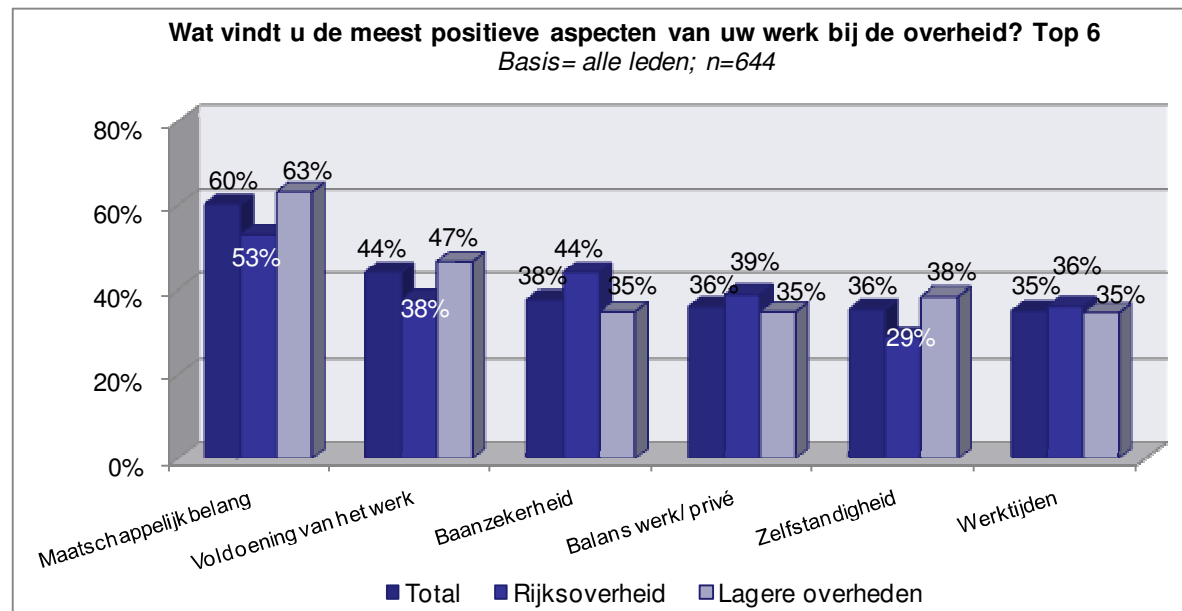


### Niet leden

| (Helemaal )<br>mee oneens | (Helemaal )<br>mee eens |
|---------------------------|-------------------------|
| 66%                       | 14%                     |
| 10%                       | 65%                     |
| 25%                       | 47%                     |
| 25%                       | 33%                     |
| 5%                        | 70%                     |
| 78%                       | 3%                      |

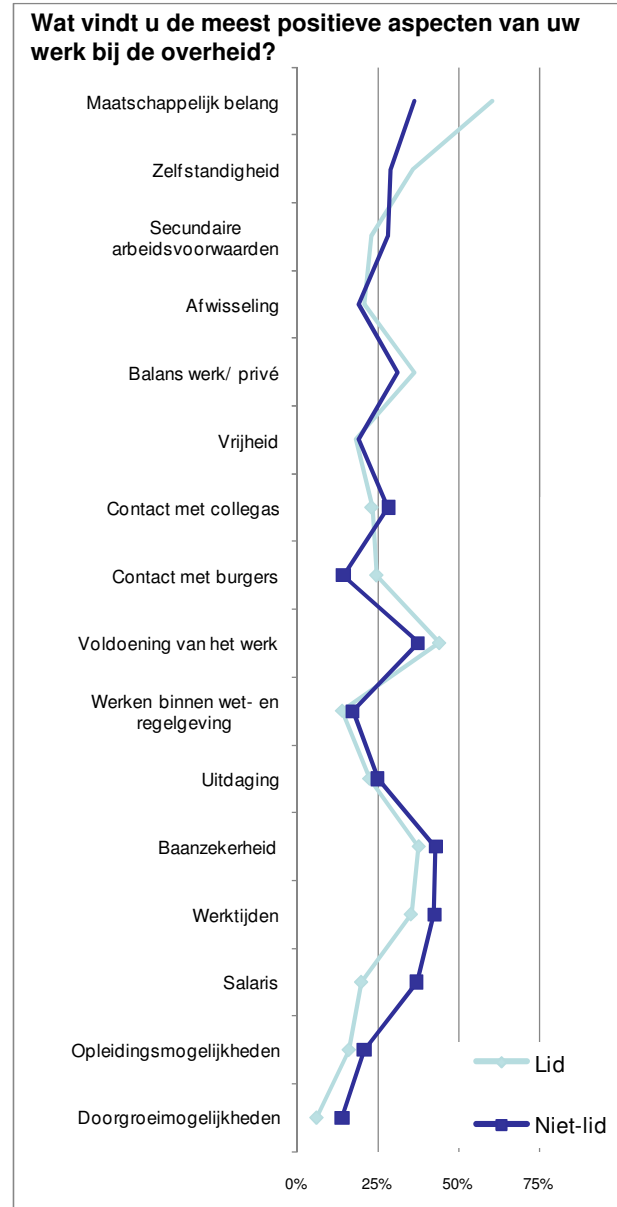
## Maatschappelijk belang meest positief aan werk

- Voor 60% van de leden is het maatschappelijk belang het belangrijkste positieve aspect. Ook voldoening van het werk, baanzekerheid, balans werk/privé, zelfstandigheid en de werktijden worden als belangrijke aspecten gezien.
- Het gevoel goed bezig te zijn voor anderen is sterker bij de ambtenaren in lagere overheden (63% versus 53% bij rijksambtenaren).
- Ambtenaren binnen de rijksoverheid vinden vaker dan de lagere overheid aspecten als baanzekerheid, salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden belangrijk.



## Maatschappelijk belang minder belangrijk positief aspect bij niet-leden

- De top-6 van positieve aspecten voor niet-leden bevat grotendeels dezelfde aspecten als die van de leden.
- Een opvallend verschil is de aanwezigheid van het aspect 'maatschappelijk belang'. Voor niet-leden neemt deze een 5e positie in met 36%.
- Aspecten als baanzekerheid, werktijden en salaris zijn voor niet-leden positiever dan voor leden.



## Leden willen wat voor anderen betekenen

### Wat is het meest positieve aspect?

#### **Maatschappelijk belang (leden: 23%; niet leden: 9%):**

*“Geen winstoogmerk, maar doelmatig omgaan met belangen van ons allemaal.”*

*“Mijn werk kan je ook in de private sector doen, maar ik vind winst maken om de winst niet leuk, nu doe ik mijn werk voor het maatschappelijke belang daar word ik blij van!”*

*“Het werk doet er toe. Ik werk niet voor iemand of een instelling die alleen op winstbejag uit is . “*

#### **Voldoening van het werk (leden: 19%; niet leden: 13%):**

*“Als je je niet prettig voelt, gaat het werk je tegen staan. Is dus voor mij een eerste vereiste om voldoening in mijn werk te hebben.”*

*“Ik ga met een goed gevoel naar het werk en heb de idee nuttig bezig te zijn zonder aan winst of prestatiedrang ten onder te gaan .”*

#### **Baanzekerheid (leden: 12%; niet leden: 18%):**

*“Zekerheid van werk en inkomen is een heel belangrijk gegeven in deze tijd.”*

*“Het bedrijfsleven betaalt misschien wel beter maar de baanzekerheid bij de overheid vind ik belangrijker “*

*“En komt je baan op de tocht dan word er alles op alles gezet voor een andere functie.”*

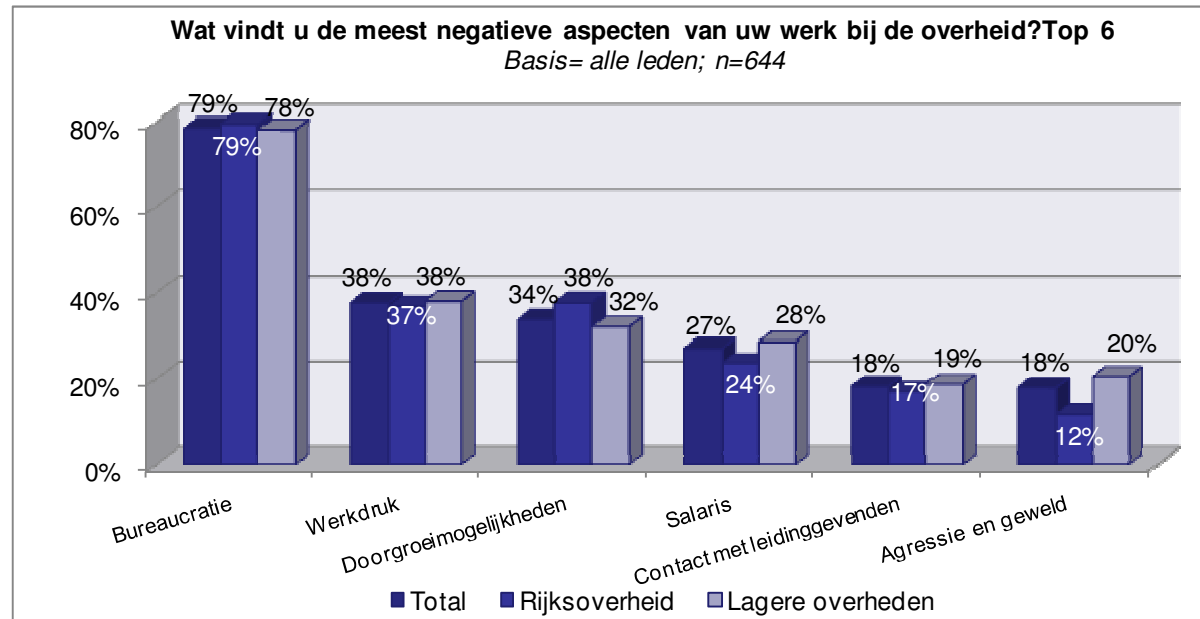
#### **Balans werk/privé (leden: 10%; niet leden: 12%):**

*“Door o.a. een 4 x 9 uur constructie is er balans tussen werk en privé.”*

*“Ik werk 3dagen per week, bij veel particuliere werkgevers kan dat niet. “*

## Bureaucratie grote negatieve factor

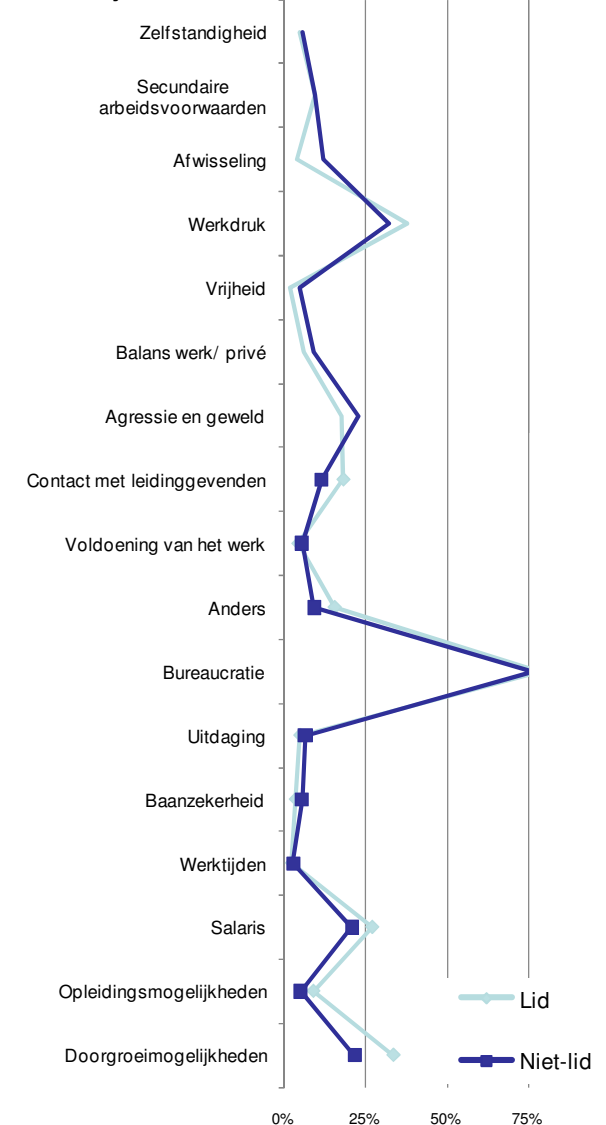
- Bijna 8 op de 10 leden geeft aan de bureaucratie als negatief aspect te ervaren
- Daarnaast zijn ook werkdruk (38%) en doorgroeimogelijkheden (34%) beperkende factoren
- Agressie en geweld en opleidingsmogelijkheden (10%) spelen vaker een rol bij lagere overheden. Bij ambtenaren binnen de rijksoverheid zijn voldoening van het werk (8%) en uitdaging (8%) vaker een negatief aspect dan bij ambtenaren binnen de lagere overheid.



## Ook niet-leden vinden bureaucratie negatief

- Niet-leden laten overwegend hetzelfde patroon zien als leden bij de negatieve aspecten
- Bij beide groepen is bureaucratie het meest genoemde negatieve aspect.
- Niet-leden noemen vaker dan leden 'afwisseling' als negatief aspect.
- Doorgroeimogelijkheden worden juist weer minder vaak genoemd door niet-leden.

**Wat vindt u de meest negatieve aspecten van uw werk bij de overheid?**



## Trage besluitvorming leidt tot grootste ergernis

### Wat is het meest negatieve aspect?

#### **Bureaucratie (Leden: 44%; niet leden: 45%)**

*“Besluiten worden tergend langzaam genomen (als ze al worden genomen). Alles moet formeel 20 keer bekeken worden. Enorme stroperigheid. “*

*“ Bureaucratie is meest frustrerende aspect van mijn werk in een grote en logge organisatie waar veel angst heerst om verantwoording te nemen. Alles moet afgedekt zijn, op papier staan, etc . “*

*“ De lokale overheid wordt steeds formalistischer en komt steeds verder van de burger af te staan. “*

*“ Het duurt te lang voordat beslissingen worden genomen. Men schuift zaken steeds door naar een hoger echalon of werkgroepen worden in het leven geroepen. “*

*“ In een grote gemeente moeten besluiten over zoveel schijven heen, voordat er een beetje daadkracht komt. Lange doorlooptijd! “*

#### **Werkdruk (Leden: 10%; niet leden:12%)**

*“ Door de talloze afslankingen en reorganisaties is de werkdruk significant toegenomen. “*

*“ In toenemende mate komt meer op mij af en er zijn minder collega's op wie je kunt terug vallen . “*

*“ Met minder mensen het zelfde werk doen. “*

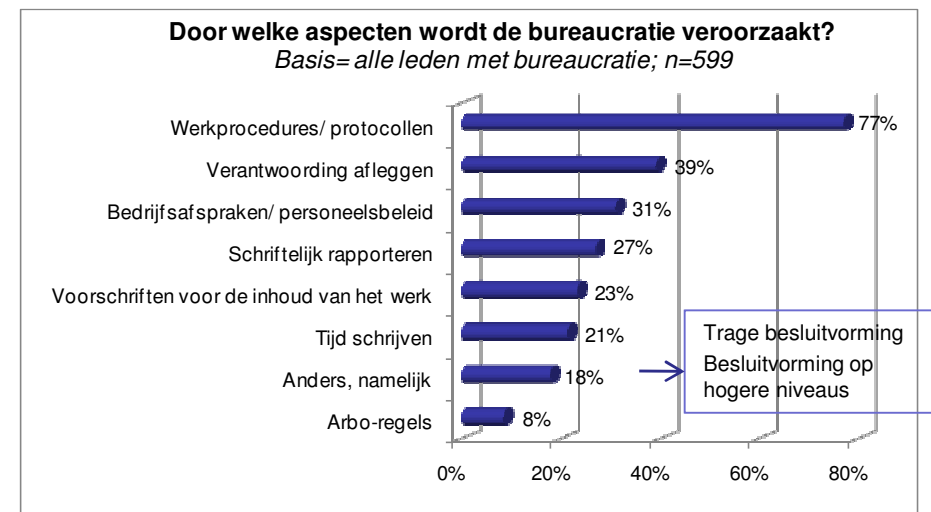
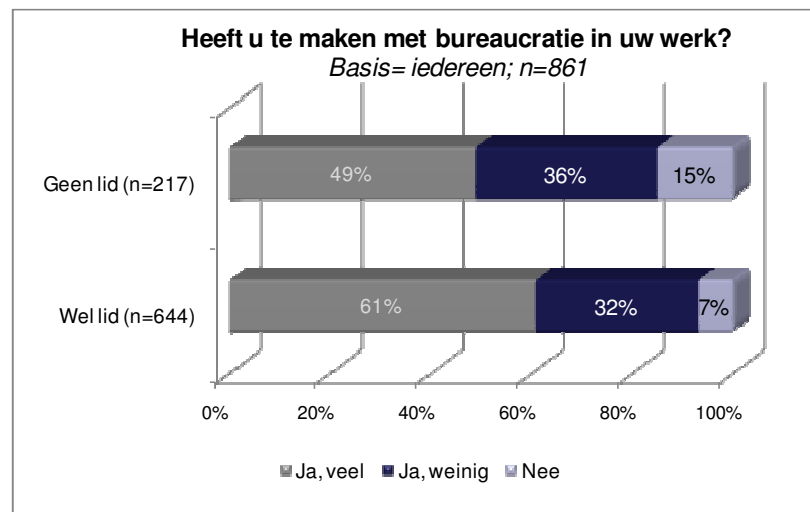
#### **Salaris (Leden: 8%; niet leden: 8%)**

*“ De salariëring is niet marktconform en stomweg te laag . “*

*“ Ik vind dat onze functie, met al zijn verantwoordelijkheid/zelfstandigheid, zwaar ondergewaardeerd wordt. “*

## Bijna alle leden hebben te maken met bureaucratie in hun werk

- 93% van de ambtenaren, die lid zijn van Abvakabo, ervaart bureaucratie in zijn/haar werk, zoals eerder aangegeven ervaart een grote meerderheid dit ook als negatief.
- De bureaucratie wordt met name veroorzaakt door werkprocedures en protocollen (77%). Daarnaast geven 4 op de 10 ambtenaren aan dat dit komt door het afleggen van verantwoording.
- Niet-leden zijn minder uitgesproken over de bureaucratie (85% heeft te maken met bureaucratie), maar de aspecten waardoor bureaucratie wordt veroorzaakt laten hetzelfde patroon zien. Werkprocedures/ protocollen is ook volgens zeven op de tien niet-leden de belangrijkste oorzaak van bureaucratie.



## Herzien van procedures en veranderingen in management kunnen leiden tot minder bureaucratie

- Leden geven aan dat door het vereenvoudigen van procedures de bureaucratie teruggedrongen kan worden.
- Daarnaast zijn enkele veranderingen in het management noodzakelijk: minder lagen tussen management en werkvloer, meer contact tussen deze lagen en het verleggen van de verantwoording naar de lagere lagen.

### Wat moet veranderen om de bureaucratie in uw werk te verminderen?

#### Procedures herzien/ vereenvoudigen

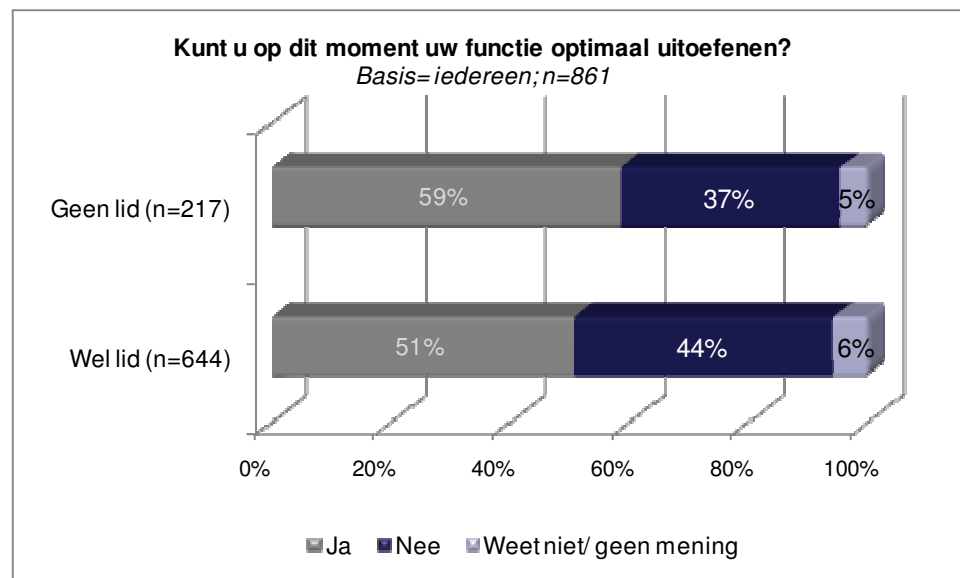
- Alle procedures waar meer dan 2 personen mee bezig zijn herzien en verkorten tot maximaal 2.
- goed bekijken of regels en procedures wel zinvol/noodzakelijk zijn.
- Besluitvormingsprocedures herzien, minder verantwoording afleggen
- De handtekeningen cultuur. Veel te uitgebreide procedures en controles, voor een stuk bij het college komt.
- Door procedures inzichtelijker te maken verander je al veel
- Minder regels, flexibeler met zaken omgaan

#### Verandering in management

- Ambtenaren meer vertrouwen en meer vrijheid en eigen verantwoordelijkheid geven.
- Besluitvorming lager bij uitvoerende leggen.
- Beter contact tussen management en werkvloer, bijvoorbeeld door Management By Walking Around .
- Minder georganiseerd wantrouwen.
- beter naar de mensen op de werkvloer luisteren en willen aannemen.
- De complete verantwoordingslijn wijzigen.
- de verantwoording van het werk neerleggen waar het hoort
- kortere lijnen met werkvloer, minder vergaderen en meer doen
- Minder lagen tussen management en medewerkers.

## Slechts 51% van de leden kan optimaal de functie uitoefenen

- De helft van de leden (51%) geeft aan hun functie optimaal te kunnen uitvoeren. Bij niet-leden is het percentage ambtenaren dat zijn/ haar functie optimaal kan uitvoeren gelijk aan 59%.
- Personen die aangeven bureaucratie te ervaren in hun werk, geven vaker aan hun functie niet te kunnen uitoefenen dan personen die dit niet ervaren. Hiermee wordt direct een verklaring gevonden voor het verschil tussen leden en niet-leden. Leden geven vaker dan niet-leden aan bureaucratie in hun werk te ervaren en geven dan ook vaker aan hun functie niet optimaal te kunnen uitvoeren.



## Toelichtingen bij het optimaal uitoefenen van de functie

- De leden die de functie wel optimaal kunnen uitoefenen hebben een goede balans tussen werk en privéleven en ondervinden geen werkdruk. Zelfstandigheid en vrijheid zijn hier de belangrijkste punten.

### Ik kan mijn functie **niet optimaal** uitoefenen

*“ Beslissingen moeten door teveel afdelingen genomen worden “*

*“ Dank zij de bezuinigingen is er nu steeds minder personeel en materiaal om hetzelfde werkaanbod uit te voeren”*

*“ De huidige regelgeving en de bureaucratie kosten onevenredig veel tijd”*

*“ Door alle reorganisaties weet geen mens meer waar hij mee bezig is “*

*“ Er is te weinig tijd om echt diep op zaken in te gaan*

*Ik ben thuis met een burnout “*

*Te hoge werkdruk, waardoor je steeds achter de feiten aanloopt”*

### Ik kan mijn functie **wel optimaal** uitoefenen

*“Datgene wat ik nodig heb om mijn functie goed te kunnen vervullen, is aanwezig. “*

*“ De balans tussen werk en werkdruk is goed te doen. geen werkdruk en vrijheid in keuze adv uren”*

*“Goede werkverdeling “*

*“ Het gaat lekker en ik ervaar niet veel werkdruk “*

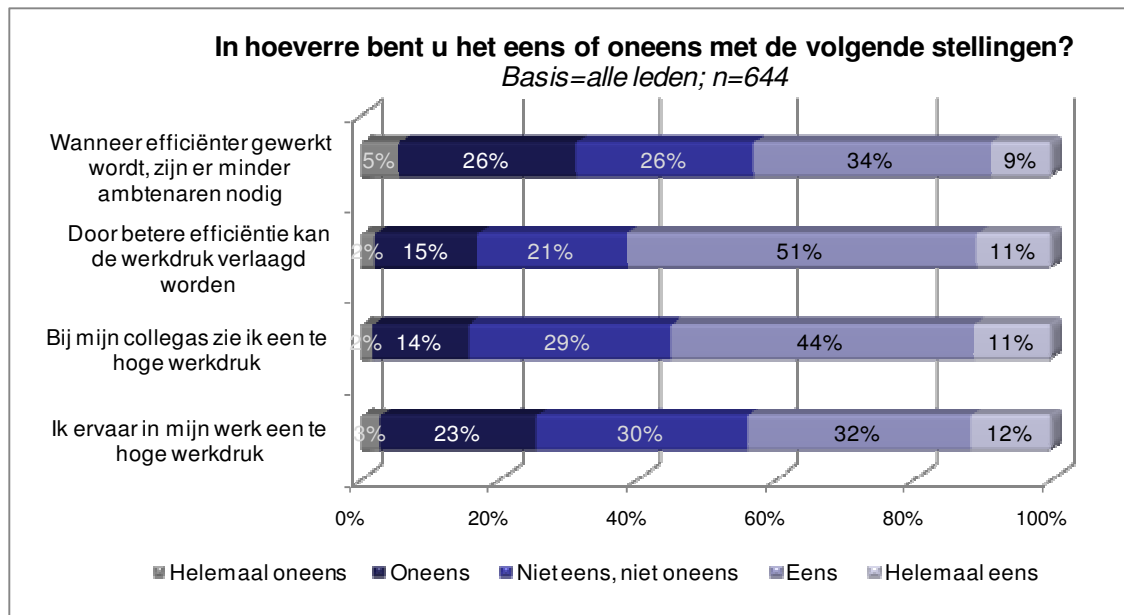
*“ Ik heb toestemming om thuis te werken. Zonder deze toestemming zou ik niet kunnen functioneren. “*

*“Ik voel me vrij in mijn werk, mijn werk wordt gewaardeerd en ik kan zelf goed de balans werk-privé scheiden. “*

*“kan behoorlijk zelfstandig mijn functie in alle vrijheid vorm geven “*

## Werkdruk is aanwezig, maar kan voorkomen worden

- 44% van de leden ervaart een te hoge werkdruk, onder collega's ziet 55% een te hoge werkdruk. Niet-leden zijn minder uitgesproken over de aanwezige werkdruk bij zichzelf (38%) en hun collega's (47%).
- Een belangrijke oorzaak van de werkdruk is bureaucratie, 6 op de 10 leden en niet-leden geven dan ook aan dat deze werkdruk verlaagd kan worden door efficiënter te werken
- Ook bezuinigingen hebben gezorgd tot een hogere werkdruk. 43% van de leden denkt dat efficiënter werken ook nog betekent dat er minder ambtenaren nodig zijn. Drie op de tien leden zijn het hier juist helemaal niet mee eens. Bij de niet-leden is dit 22%.



### Wat is de belangrijkste oorzaak van een te hoge werkdruk?

*“Bezuinigingen en daardoor te weinig mensen”*

*“Bureaucratie en trage/lange beslissingsprocessen”*

*“Bureaucratie, eindeloos praten en memo's schrijven”*

*“De vele reorganisaties en het niet afstoten van taken.”*

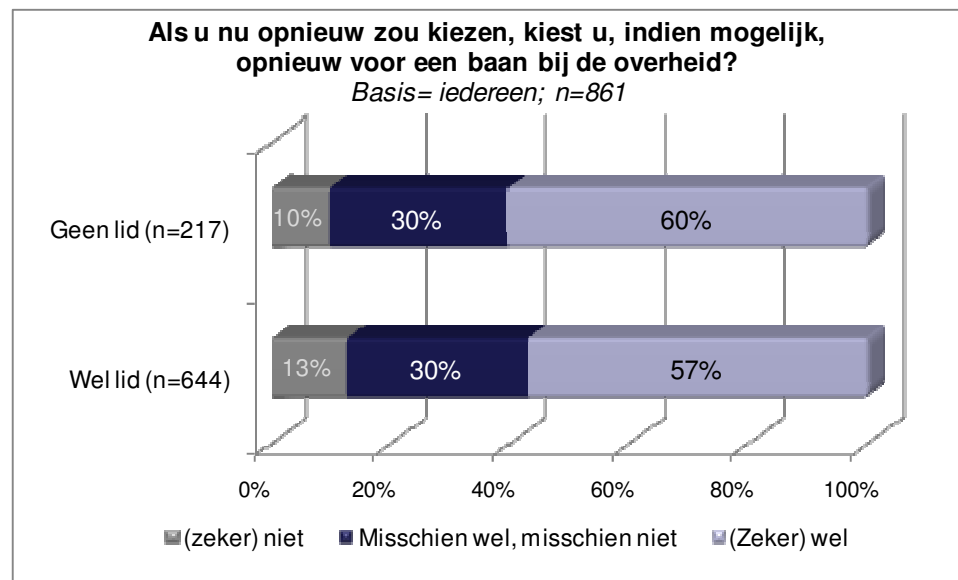
*“Door bezuiniging moeten minder mensen hetzelfde werk doen”*

*“Geen goede werkplanning en werkverdeling door de organisatie”*

*“Inefficiënt omgaan met tijd, geen goed planning “*

## Zes op de tien ambtenaren zou nu (waarschijnlijk) weer voor een baan bij de overheid kiezen

- Zes op de tien leden en niet leden zou, wanneer men nu opnieuw een keuze zou maken, weer bij de overheid gaan werken.
- Slechts één op de tien ambtenaren geeft aan bij een nieuwe keuze (waarschijnlijk) niet bij de overheid te gaan werken.
- Jongere leden van Abvakabo zijn overtuigder van hun werk bij de overheid: 48% geeft aan waarschijnlijk wel opnieuw voor de overheid te kiezen, bij oudere leden is dit 32%.



Leden blijven graag bij de overheid werken vanwege het **maatschappelijke belang** dat zij in hun werk hebben, dit is in commerciële functies niet te vinden. Daarnaast hebben ze het **naar hun zin**, en zijn de **arbeidsvoorwaarden** goed.

Redenen om niet voor de overheid te kiezen zijn het betere **salaris en carrière mogelijkheden** in de marktsector. Zij zien daar meer **uitdaging** en **minder bureaucratie**.

## Bijna helft van de leden denkt er wel eens aan over om naar ander werk over te stappen

- 49% van de leden geeft aan wel eens aan een overstap te denken. Een derde (33%) geeft echter aan hier juist niet aan te denken.
- Of men eraan denkt om over te stappen naar ander werk wordt sterk door de leeftijd bepaald. Dit effect is te zien bij zowel leden als niet-leden. Jongere ambtenaren (44 jaar en jonger) geven vaker aan om wel eens aan overstappen te denken.

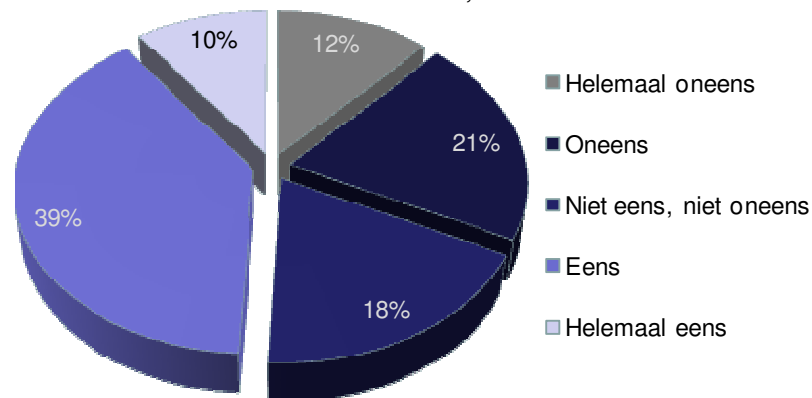
### Denkt wel eens aan overstappen

|      | Leden | Niet-leden |
|------|-------|------------|
| < 45 | 66%   | 47%        |
| > 45 | 44%   | 32%        |

- Volgens 41% van de leden is een achtergrond bij de overheid van invloed op de kansen in de marktsector. Zij denken dat deze achtergrond hen minder interessant maken. Leden boven de 45 geven dit vaker (44%) aan dan jongere leden (28%).

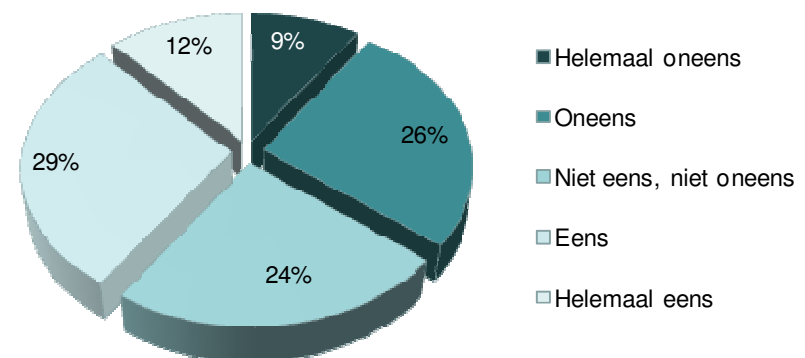
### Ik denk er wel eens aan om over te stappen naar ander werk

Basis=alle leden; n=644



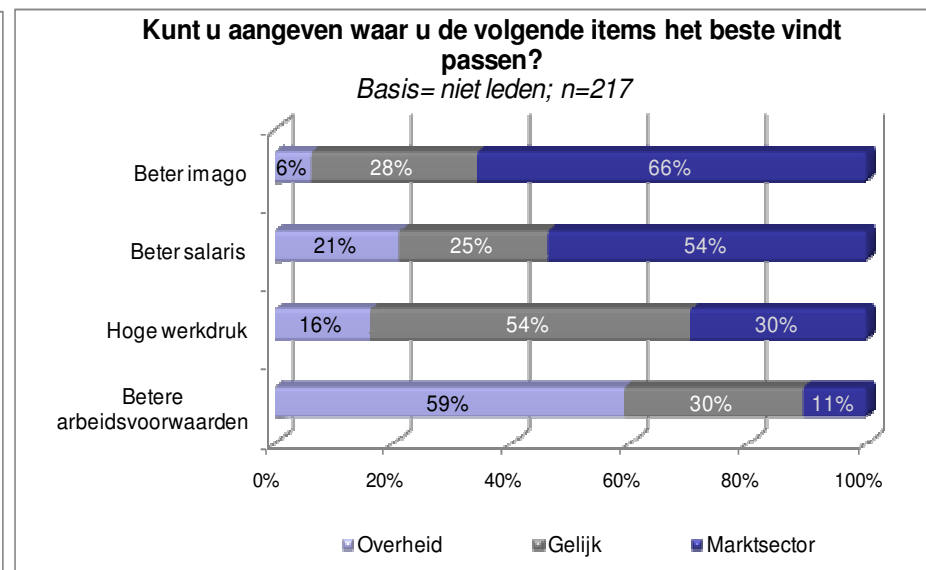
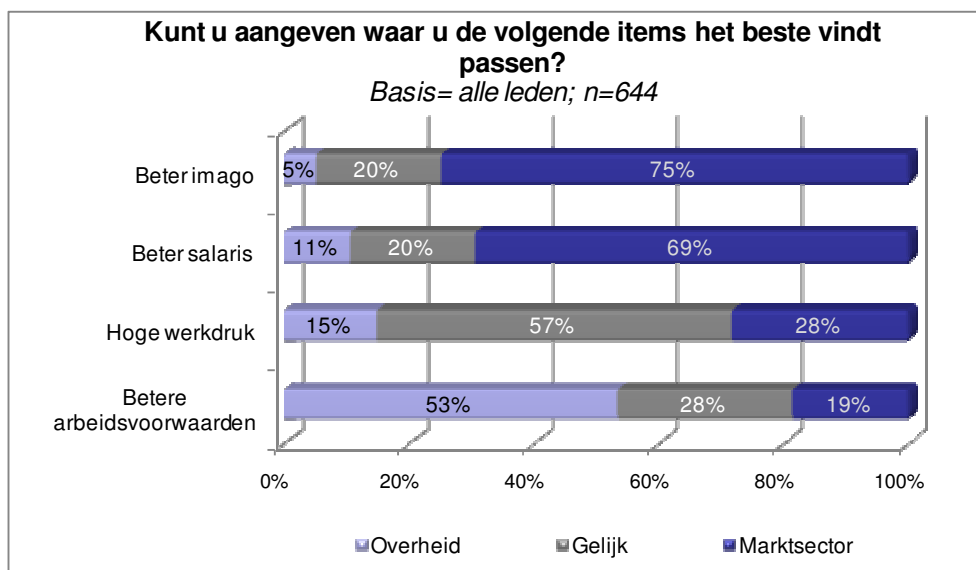
### Mijn huidige werk bij de overheid maakt mij minder interessant voor werkgevers in de marktsector

Basis=alle leden; n=644



## Bij overheid betere arbeidsvoorwaarden dan in de marktsector

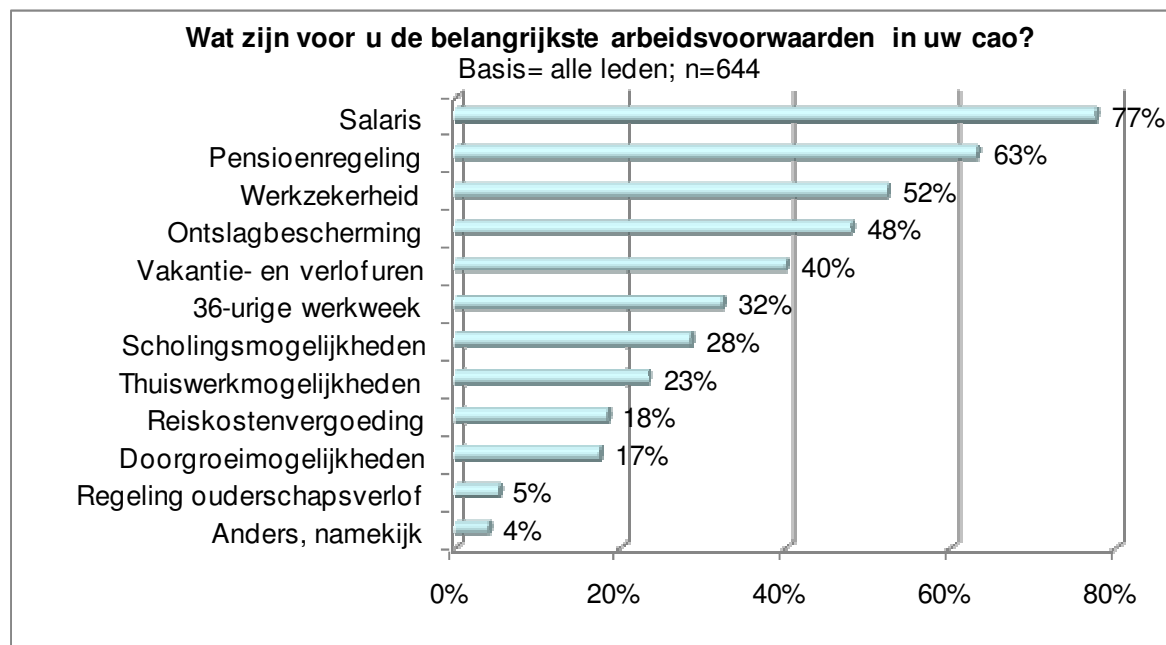
- Volgens 53% van de leden zijn er binnen de overheid betere arbeidsvoorwaarden dan in de marktsector. Een meerderheid van de leden is er van overtuigd dat het imago (75%) en het salaris (69%) in de marktsector juist beter zijn.
- Over de werkdruk wordt met name ingeschat dat deze in de marktsector net zo hoog is als binnen de overheid (57%).
- Leden die in het verleden in de marktsector werkzaam zijn geweest geven vaker (59%) aan dan anderen (46%) dat bij de overheid betere arbeidsvoorwaarden zijn. Ook geeft deze groep minder vaak (64%) aan dat het salaris in de marktsector beter is (76% voor andere groep).
- Niet-leden zijn het op alle aspecten met de leden eens: De overheid heeft betere arbeidsvoorwaarden, de marktsector een beter imago en biedt een beter salaris. De hoge werkdruk wordt door de meerderheid als gelijk ingeschat.



## Salaris is het belangrijkste in de cao voor de ambtenaren

- Een meerderheid van 77% van de leden geeft aan salaris belangrijk te vinden in hun cao. In het verlengde hiervan geeft ook 63% aan het belangrijk te vinden een goede pensioenregeling te hebben.
- Daarnaast willen ambtenaren ook zekerheid: zij geven aan zowel werkzekerheid als ontslagbescherming te willen hebben. De crisis, maar ook de leeftijd van de ambtenaren speelt hier een rol.

- Niet-leden laten bijna dezelfde top-5 zien. Alleen het item 'ontslagbescherming' valt buiten de top-5 bij niet leden (voor slechts 22% een belangrijke voorwaarde).
- Pensioen en ontslagbescherming zijn met name belangrijk voor oudere ambtenaren (45+).
- Voor jongere ambtenaren zijn doorgroeimogelijkheden en verlof belangrijker.



# Salaris is de belangrijkste arbeidsvoorwaarde in de cao

## Welke voorwaarde is het meest belangrijk?

### **Salaris (Leden: 32%; niet leden 31%):**

“ Uiteindelijk werk je voor het geld. “

“Als mijn salaris ontoereikend wordt kan ik zelf niet meer leven. “

“ Is laag in vergelijking met bedrijfsleven . “

### **Werkzekerheid (Leden 19%; niet leden 22%):**

“ Behoud van werk op mijn leeftijd van 57 jaar vind ik heel belangrijk. Op deze leeftijd kom je niet meer aan de slag bij een andere werkgever. “

“ Ik vind in tijden van onzekerheid werkzekerheid erg belangrijk “

“ Op latere kom je ergens anders niet meer aan de bak. Juist dan heb je zekerheid nodig. “

### **Ontslagbescherming (Leden: 14%; niet leden: 6%)**

“ Geeft toch rust, ook in slechte tijden (zoals nu) . “

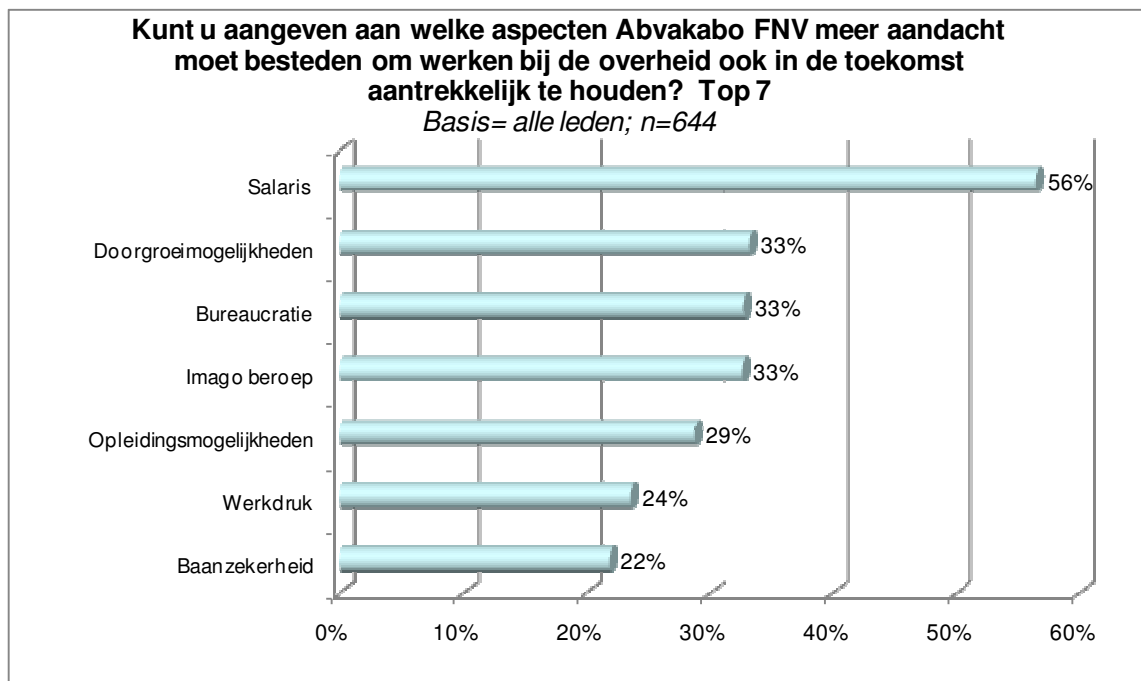
“Heb al diverse reorganisaties meegemaakt, zit er weer middenin maar heb gelukkig nu ontslagbescherming . “

“Ik ben bijna 52. Ik vind dat ik in een erg kwetsbare groep zit. Dit zijn de duurste jaren van mijn werkzaam leven met twee studerende kinderen.

Als ik ontslagen wordt vind ik geen vergelijkbare werkring meer met alle gevolgen van dien voor mijn gezin. “

## Salaris is het belangrijkste aandachtspunt voor Abvakabo FNV

- 93% van de leden geeft aan dat Abvakabo FNV meer aandacht moet besteden aan verschillende gebieden om het werken bij de overheid aantrekkelijk te houden. Het belangrijkste punt van aandacht is hierbij het salaris (56%). Ook geeft een derde aan dat doorgroeimogelijkheden, bureaucratie en het imago van ambtenaren belangrijke punten zijn.
- Onder ambtenaren in de rijksoverheid is baanzekerheid (28%) een belangrijker aspect dan onder lagere overheden (19%).

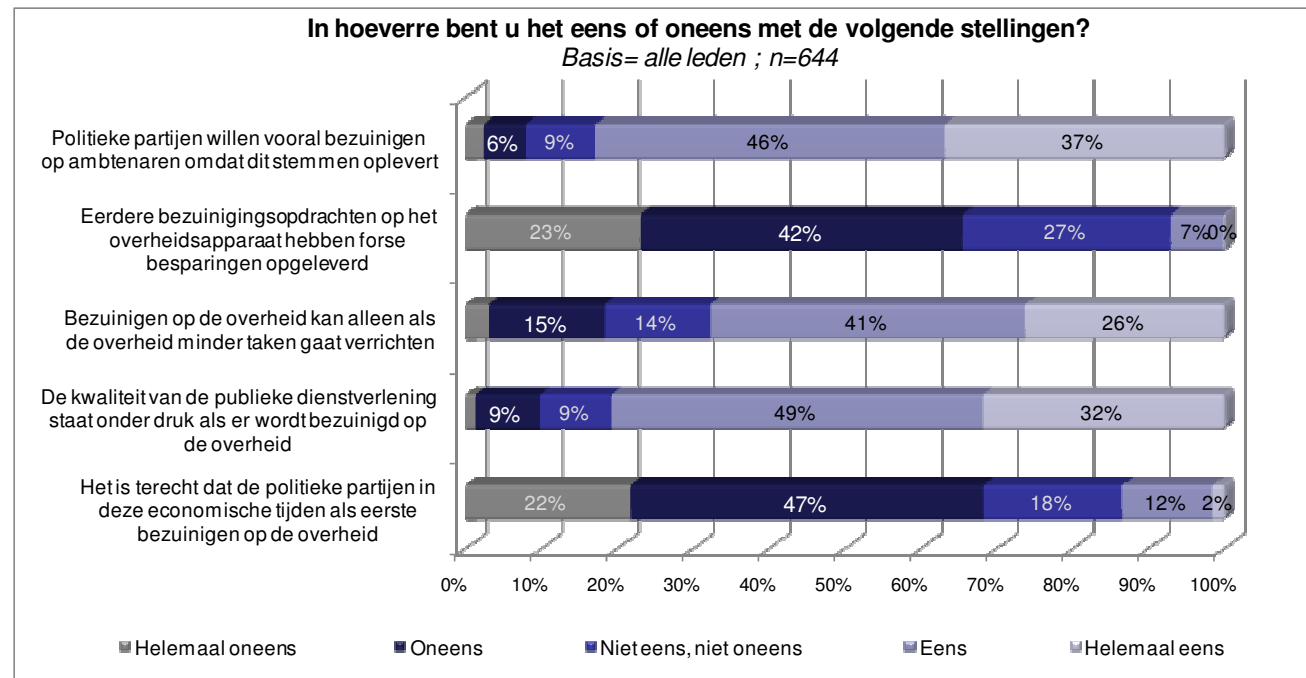


- Onder ambtenaren in lagere overheden zijn juist opleidingsmogelijkheden (33%) vaker een aandachtsgedebied dan binnen de rijksoverheid (20%).
- Vergrijzing is onder oudere leden (45 jaar en ouder) een belangrijker punt (18%) dan onder jongere leden (11%).
- Minder niet-leden (77%) vinden het belangrijk dat Abvakabo FNV aandacht besteedt om werken bij de overheid aantrekkelijk te houden. Wel vinden zij dezelfde gebieden belangrijk.

## Komende bezuinigingen zijn stemmentrekkers

- Een meerderheid van 83% geeft aan dat de bezuinigingen op ambtenaren vooral stemmen oplevert voor politieke partijen
- De kwaliteit staat bij bezuinigingen volgens 8 op de 10 leden onder druk. Alleen bij afstoting van taken kan dit voorkomen worden. Dit komt overeen met de eerdere stellingen over werkdruk.
- Slechts 7% van de leden denkt dat eerdere bezuinigingen goed resultaat voor besparingen hebben opgeleverd. Slechts 12% vindt het ook terecht dat de overheid de eerste bezuinigingspost is.

- Niet –leden laten hetzelfde beeld zien, maar hebben een minder uitgesproken mening.



## Heeft u verder nog opmerkingen?

Ben benieuwd naar de uitkomsten van deze enquête en het bondsbeleid wat hier mogelijk uit volgt...

Een vakbond kan een vuist maken naar de politiek. Blijf dat doen.

Dit soort periodieke ledenraadpleging vaker doen en natuurlijk de terugkoppeling van de scores daarbij niet vergeten

Onze bonden mogen wel wat zichtbaarder en nadrukkelijker aanwezig zijn op de werkvloer.

Ga naast deze onderzoeken ook weer op de werkvloer luisteren.

niet alleen naar belangen van ouderen kijken (aow, ontslag en pensioen) maar ook naar jongeren

# Bijlage I

*Profiel respondenten & processtatistieken*

## Bijlage II - Processtatistieken & profiel respondenten

In juli zijn 2.166 leden van Abvakabo FNV, werkzaam binnen de overheid, uitgenodigd voor een onderzoek naar hun werkbeleving. Na een week is een herinnering gestuurd, en op 2 augustus is het onderzoek gesloten.

644 leden hebben deelgenomen aan het onderzoek, dit is een responspercentage van 29,7 procent.

|   |                 |  |        |      |
|---|-----------------|--|--------|------|
| Start veldwerk  | 22 juli 2010    |  | Aantal | %    |
| Einde veldwerk  | 2 augustus 2010 | Respondenten uitgenodigd panel                       | 2.166  | 100  |
| Betrouwbaarheids-<br>interval*  | 95%             | Respondenten enquête afgerond<br>(responspercentage) | 644    | 29.7 |
| Maximale foutmarge**  | 3.8             |  |        |      |
| <p>*Een <b>betrouwbaarheidsinterval</b> van 95% betekent dat men er 95% zeker van kan zijn dat een respondent uit de populatie hetzelfde antwoord zou geven als in dit onderzoek. Een betrouwbaarheids-interval van 95% is de marktonderzoekstandaard in Nederland.</p> <p>**Voorbeeld bij een <b>foutmarge</b> van 2,5%: 60% van de respondenten in dit onderzoek geeft antwoord A. Als men de hele populatie zou bevragen, zou tussen de 57,5% en 62,5% dit antwoord (A) geven.</p> |                 |  |        |      |

## Profiel respondenten

Het is niet alleen van belang hoe vaak een bepaald antwoord wordt gegeven, maar ook door wie dat antwoord wordt gegeven. In dit onderzoek zijn voor de leden van Abvakabo FNV correcties aangebracht door middel van weegfactoren, zodat het onderzoek representatief is voor de leden van Abvakabo FNV op de achtergrondvariabelen leeftijd en geslacht binnen de sector overheid. Hieronder staat de ongewogen en gewogen verdeling weergegeven, evenals de gebruikte weegfactoren. Voor de niet-leden zijn geen correcties aangebracht.

| <b>Leden (n=644)</b> |                    |      |       |
|----------------------|--------------------|------|-------|
|                      |                    | % ow | % gew |
| <b>Geslacht</b>      | Man                | 67.4 | 62.2  |
|                      | Vrouw              | 32.6 | 37.8  |
| <b>Leeftijd</b>      | Jonger dan 44 jaar | 30.3 | 31.0  |
|                      | 45-54 jaar         | 34.8 | 37.8  |
|                      | 55 jaar of ouder   | 34.8 | 31.2  |
| <b>Sector</b>        | Rijksoverheid      | 38.8 | 34.2  |
|                      | Lagere overheid    | 61.2 | 65.8  |

| <b>Niet-leden (n=217)</b> |                    |      |
|---------------------------|--------------------|------|
|                           |                    | %    |
| <b>Geslacht</b>           | Man                | 56.2 |
|                           | Vrouw              | 43.8 |
| <b>Leeftijd</b>           | Jonger dan 44 jaar | 52.1 |
|                           | 45 jaar of ouder   | 47.9 |
| <b>Sector</b>             | Rijksoverheid      | 49.3 |
|                           | Lagere overheid    | 50.7 |

## Dienstverband en functie

- 96% van de leden geeft aan een vast contract te hebben. Onder niet-leden is dit percentage met 89% wat lager
- Een derde van de leden heeft een uitvoerende functie. Daarnaast geeft een kwart aan een ondersteunende functie te hebben. Binnen de lagere overheid geeft daarnaast ook een kwart (24%) aan een beleidsfunctie te hebben. Binnen de Rijksoverheid bezit men deze functie minder vaak (12%).

