

Inzicht in het werkgeversimago gemeenten

Op weg naar een sterk
werkgeversmerk



Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

A&O
fonds
Gemeenten

Inhoudsopgave

Achtergrond, doel- en probleemstelling	3
Methode en opzet	4
Hoofdconclusie	5
Ondersteunende conclusies	5
Advies	7
Resultaten	8
Voorkeur in werk	9
Bekendheid en aantrekkelijkheid als werkgever	16
Werkgeversimago	23
Communicatie richting arbeidsmarkt	31
Verdieping	36



Leeswijzer

Dit rapport begint met de conclusies van het onderzoek en de adviezen voor gemeenten. Vervolgens volgen de resultaten. In het hoofdstuk Resultaten onderbouwen we de belangrijkste bevindingen van het onderzoek met behulp van grafieken en cijfers. Tot slot volgt een verdiepend hoofdstuk met aandacht voor verschillende uitsplitsingen.

Grafieken

In enkele grafieken tellen de percentages niet op tot honderd procent. In die gevallen gaat het om (kleine) afrondingsverschillen. In verband met de leesbaarheid worden in bepaalde grafieken percentages van 3% of kleiner niet getoond.

Achtergrond, doel- en probleemstelling

Op verzoek van A&O fonds Gemeenten, heeft Sparkey, het HR-onderzoekslabel van Motivaction, een employer branding onderzoek uitgevoerd naar het imago van werken bij 'de gemeente' onder de Nederlandse beroepsbevolking.

A&O fonds Gemeenten inspireert, ondersteunt en adviseert de in totaal 342 gemeenten in Nederland. Met als doel de gemeenten als organisaties wendbaar en vitaal te houden binnen een veranderende samenleving en arbeidsmarkt.

A&O fonds Gemeenten constateert dat veel gemeenten, net als andere organisaties, voor een uitdaging staan door de situatie op een overspannen arbeidsmarkt. Het A&O fonds wil gemeenten graag inspireren en ondersteunen bij het vormgeven van passende en treffende arbeidsmarktcommunicatie, om gemeenten zo in staat te stellen hun arbeidsmarktcommunicatie aan te laten sluiten bij de heersende wensen en behoeften in de markt. Daarbij is het van belang om te weten wat de positie van 'de gemeente' als werkgever op de arbeidsmarkt is. Het doel is daarbij uitdrukkelijk niet om vanuit 'de gemeente' als één orgaan te communiceren, maar juist om iedere gemeente de mogelijkheid te bieden om hun eigen inzichten uit het onderzoek te halen.

Sparkey heeft een onderzoek uitgevoerd dat deze inzichten biedt.

De doelstelling van het onderzoek is:

1. Inzicht bieden in het imago van werken bij 'de gemeente'
2. Input geven aan de gemeenten ter aanscherping van hun huidige arbeidsmarktcommunicatiestrategie voor het aantrekken van nieuwe medewerkers

Om aan deze doelstelling te beantwoorden hebben we de volgende vragen beantwoord:

- Welke associaties heeft men bij werken bij 'de gemeente' en in hoeverre zou men er willen werken?
- Welke voorkeuren heeft men als het gaat om werken voor het bedrijfsleven dan wel de overheid? En welke voorkeuren bij werken voor de overheid (Rijk, Provincies, Gemeenten, Waterschappen etc.)?
- Welke voorkeuren heeft men als men denkt aan werken bij een gemeente (groot vs. klein, eigen gemeente vs. gemeente in de regio, stads- vs. plattelandsgemeente etc.)?
- Wat vindt 'de werkende' belangrijk aan een werkgever? Wat zijn drempels om bij een gemeente te werken? Hoe kunnen de verschillende gemeenten meer zichtbaar worden als aantrekkelijke werkgever?



Methode en opzet



Kwantitatief onderzoek

Dit onderzoek is opgezet als een kwantitatief online onderzoek. Bij deze methode vullen respondenten de vragenlijst in eigen tijd en tempo in achter de eigen computer. De voordelen van online onderzoek zijn minimale belasting van respondenten en minder sociaal wenselijke antwoorden.



Vragenlijst

Het onderzoek is uitgevoerd door middel van een online vragenlijst. Deze is in samenwerking met A&O fonds Gemeenten opgesteld. De vragenlijst bestond - naast 5 selectievragen - uit 22 inhoudelijke vragen. De gemiddelde invulduur was 7 minuten.



Doelgroepen en sample

Het onderzoek is uitgevoerd onder een steekproef die representatief is voor de Nederlandse beroepsbevolking. De respondenten komen uit het StemPunt-panel van Motivaction. Vanuit het StemPunt-panel zijn n=1.450 respondenten begonnen aan het onderzoek en na selectie en opschoning behoorden n=1.059 respondenten tot het uiteindelijke sample.



Veldwerk

- Het veldwerk is uitgevoerd door Sparkey | Motivaction.
- Het veldwerk is uitgevoerd tussen 11 april en 16 april.



Hoofdconclusie

Het publieke domein en de gemeente als werkgever zijn in trek bij de Nederlandse beroepsbevolking. Dat blijkt uit een voorkeur voor werken in de sector en het positieve beeld dat heerst van werken bij overheidsorganisaties in het algemeen. De gemeente heeft hierin een goede positie: de gemeente is – in vergelijking met een aantal concurrenten – een bekende en begeerde werkgever.

Wat werken bij de gemeente voor Nederlanders aantrekkelijk maakt, zijn de goede (secundaire) arbeidsvoorwaarden en een goede werk-privébalans. Ook de maatschappelijke relevantie van de gemeente speelt hierin een rol, hoewel dit in vergelijking met de andere aspecten vaak van secundair belang is, is het voor de meesten toch minimaal een pré.

Echter, dit positieve beeld wordt overschaduwd door het spontane imago dat sterk aan de gemeente kleeft, dat van een saaie, trage en bureaucratische werkgever. Andere aandachtspunten gaan over de inhoud van het werk en de mate van zelfstandigheid die de gemeente biedt. Over doorgroe- en ontwikkel-mogelijkheden heeft men veelal onvoldoende beeld.

Het onderzoek biedt aanknopingspunten om het werkgeversimago van de gemeenten (verder) te versterken.

Ondersteunende conclusies

Voorkeur in werk

De publieke sector is in trek bij de Nederlandse beroepsbevolking. Binnen de sector heeft de gemeente een goede positie. De voorkeur gaat uit naar een kleine gemeente, het liefst dichtbij huis. Voor de Nederlandse beroepsbevolking is de maatschappelijke relevantie van een werkgever niet het belangrijkste, maar wel een pré bij de keuze voor een werkgever.

- De overheid en de gemeente worden het vaakst spontaan genoemd als interessante werkgever. Commerciële organisaties worden minder vaak genoemd.
- Werken in de publieke sector heeft de sterkste voorkeur onder de Nederlandse beroepsbevolking. De groep die voorkeur heeft voor werken in het publieke domein is bijna twee keer zo groot als voor het commerciële domein.
- Binnen het publieke domein gaat de voorkeur uit naar de Rijksoverheid, maar de gemeente staat op de tweede plek.
- Indien men gaat werken voor een gemeente, gaat de voorkeur uit naar een kleine gemeente, het liefst dichtbij huis.
- Goed salaris en prettige werksfeer zijn voor de Nederlandse beroepsbevolking de belangrijkste aspecten bij een werkgever. Maatschappelijke relevantie wordt niet als één van de belangrijkste aspecten gezien, maar is voor een groot deel van de Nederlandse beroepsbevolking wel een pré.



Bekendheid en aantrekkelijkheid als werkgever

De gemeente is als werkgever het best bekend en wordt als meest aantrekkelijke werkgever gezien ten opzichte van de geselecteerde concurrenten. De meerderheid ziet kansen bij de gemeente en een kwart van de Nederlandse beroepsbevolking wil werken bij de gemeente. Maatschappelijke relevantie en arbeidsvoorwaarden zijn redenen om bij de gemeente te werken, terwijl de inhoud van het werk en de werkcultuur een deel hiervan weerhoudt.

- De gemeente als organisatie is het best bekend van naam in vergelijking met de concurrentie. Ook inhoudelijk is de gemeente het best bekend: een duidelijke meerderheid heeft minstens een beetje beeld van werken bij de gemeente.
- De gemeente komt als meest aantrekkelijke werkgever uit de bus: een kwart van de Nederlandse beroepsbevolking wil werken bij de gemeente.
- Men ziet kansen voor zichzelf bij de gemeente. Een meerderheid verwacht bij de gemeente passende functies bij hun competenties, werkervaring en opleiding.
- De impact op de maatschappij en op lokaal niveau zijn de voornaamste redenen om bij de gemeente te werken. Ook het salaris is een motivatie.
- De inhoud van het werk en de bureaucratische werkcultuur zijn redenen om niet bij de gemeente te werken

Werkgeversimago

Het beeld van een saaie, trage en bureaucratische werkgever kleeft sterk aan de gemeente als werkgever. Het geholpen imago is echter overwegend positief; men verwacht bij de gemeente o.a. goede arbeidsvoorwaarden, maatschappelijke impact en goede werk-privébalans. Of de gemeente inhoudelijk interessant werk en zelfstandigheid biedt, daar is men nog verdeeld over. Ook heeft een groot deel van de doelgroep nog geen duidelijk beeld of de gemeente de plek is om door te groeien en jezelf te ontwikkelen.

- Spontaan denkt een groot deel van de doelgroep als eerste aan saai en traag als ze denken aan werken bij een gemeente. Positieve associaties als goede arbeidsvoorwaarden en maatschappelijke impact worden ook genoemd, maar deze lijken overschaduwt te worden door de negatievere associaties.
- Over het algemeen heerst er een positief geholpen imago van werken bij een gemeente. Goede (secundaire) arbeidsvoorwaarden en werk-privébalans zijn voor de Nederlandse beroepsbevolking belangrijk en worden geassocieerd met werken bij de gemeente. Ook wordt de gemeente gezien als een maatschappelijk relevante werkgever.
- De meerderheid verwacht bij de gemeente niet direct inhoudelijk interessant werk en zelfstandigheid, terwijl dit wel belangrijke aspecten zijn bij de keuze voor een werkgever.
- Er heerst bij ongeveer de helft van de doelgroep nog onduidelijkheid over of de gemeente de medewerkers doorgroei- en ontwikkelmogelijkheden kan bieden.

Advies

De bekendheid en aantrekkelijkheid van de gemeente als werkgever zijn relatief hoog (let op: hier gaat het om gemeenten in het algemeen, dit zegt niet iets over de bekendheid en aantrekkelijkheid van een specifieke gemeente). Toch hebben sommige gemeenten moeite met het werven van nieuwe medewerkers dan wel het behouden van medewerkers. Mogelijk heeft dit te maken met het heersende spontane imago van een saaie en bureaucratische werkgever. Het is voor gemeenten een uitdaging om dit imago om te buigen, overheidsinstanties zijn met een goede reden bureaucratischer en daarmee trager dan veel commerciële organisaties. Daarom is het juist belangrijk om als gemeente te laten zien wat hier qua werkgeverschap tegenover staat; welke voordelen kan een gemeente bieden en wat onderscheidt jou van andere werkgevers.

Dit betekent voor de arbeidscommunicatie:

- Benadruk de parels van de gemeente als werkgever: goede (secundaire) arbeidsvoorwaarden en een goede werk privébalans. Dit zijn voor de doelgroep belangrijke aspecten en worden ook sterk met de gemeente als werkgever geassocieerd.
- Laat zien dat de gemeente als werkgever wél inhoudelijk interessant werk en zelfstandigheid biedt. Toon daarnaast aan de doelgroep dat gemeenten een omgeving bieden waar je kan doorgroeien. Deze aspecten worden nog niet sterk met werken bij de gemeenten geassocieerd.
- Profileer je als maatschappelijk relevante werkgever: communiceer dat je werk biedt dat ertoe doet en dat bijdraagt aan een veilige leef en woonomgeving.
- Stimuleer eigen medewerkers om als ambassadeur hun positieve ervaring met werken bij de gemeente met hun omgeving te delen. Breng in de vacatureteksten en op de website naar voren wat de sterke punten zijn van de gemeente als werkgever.

Zie voor een verdieping op deze adviezen het [hoofdstuk communicatie richting arbeidsmarkt](#).



Resultaten



Voorkeur in werk

De publieke sector is in trek bij de Nederlandse beroepsbevolking. Binnen de sector heeft de gemeente een goede positie. Men heeft de voorkeur voor een kleine gemeente, het liefst dichtbij huis. Voor de Nederlandse beroepsbevolking is de maatschappelijke relevantie van een werkgever niet het belangrijkste, maar wel een pré bij de keuze voor een werkgever.

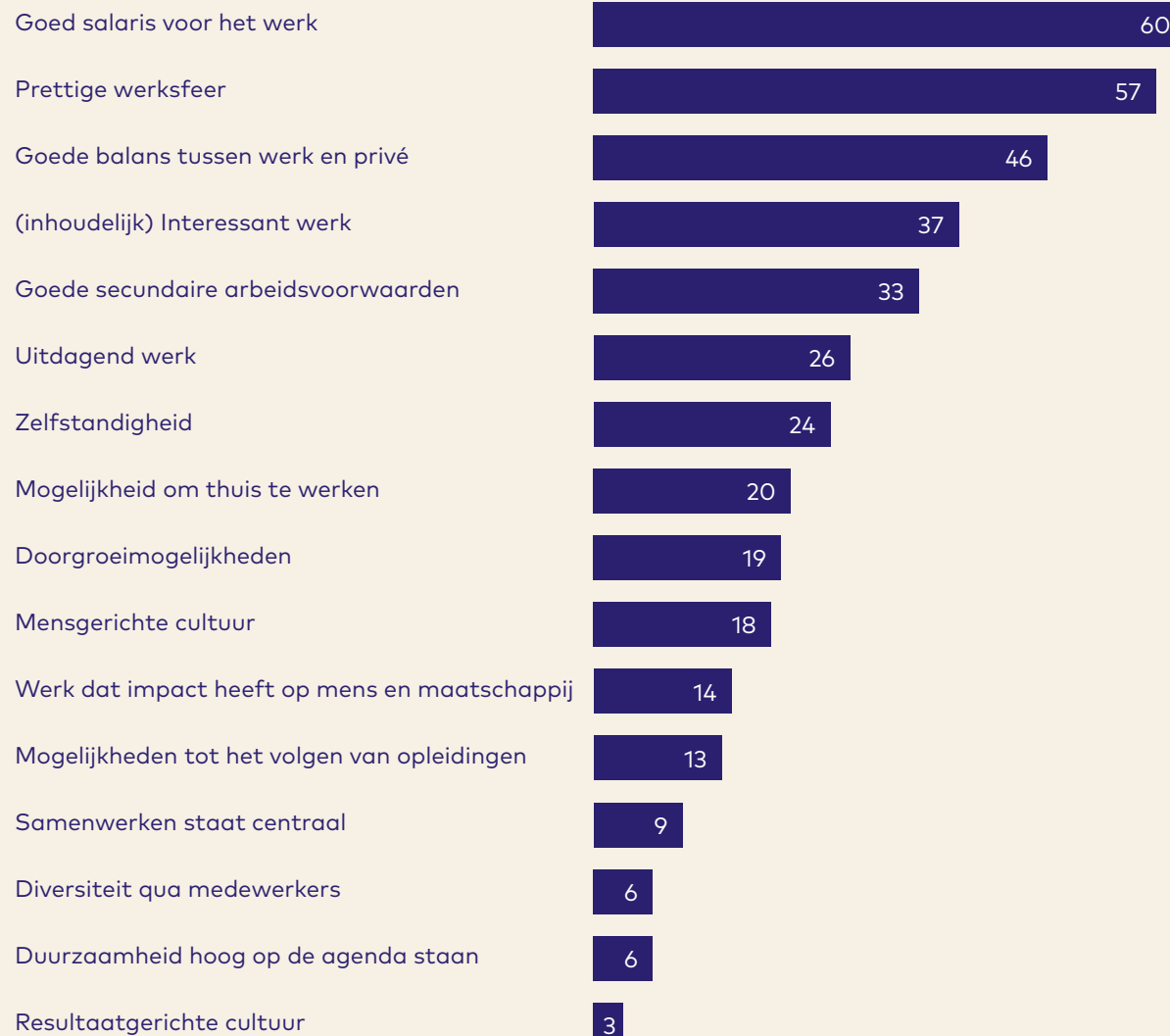


Goed salaris en prettige werksfeer belangrijkste aspecten; maatschappelijke relevantie lijkt minder van belang

Aan de Nederlandse beroepsbevolking vroegen wij wat voor hen de belangrijkste aspecten zijn bij de keuze voor een werkgever. Hierbij kon men kiezen uit maximaal 5 aspecten een top 5 dus. Een goed salaris en een prettige werksfeer komen als belangrijkste aspecten uit de bus. Ook de werk privébalans en (inhoudelijk) interessant werk worden als belangrijke aspecten gezien. Aspecten die van secundair belang zijn voor de Nederlandse beroepsbevolking zijn o.a mensgerichte cultuur en diversiteit en duurzaamheid. Maar ook de maatschappelijke impact van een werkgever, die bij gemeenten sterk aanwezig is, is voor het merendeel van de Nederlandse beroepsbevolking van secundair belang bij de keuze voor een werkgever.

Kun je aangeven welke van de volgende aspecten jij van belang vindt in de keuze voor een (nieuwe) werkgever? (Basis - allen, n=1.059)

%



Maatschappelijke relevantie is van secundair belang, maar wel een pré

Hiervoor zagen we dat de maatschappelijke impact van een organisatie door een klein deel van de Nederlandse beroepsbevolking als een van de vijf belangrijkste aspecten wordt gezien. Echter, wanneer wij doorvragen in hoeverre verschillende vormen van maatschappelijke relevantie belangrijk zijn, geeft een meerderheid aan dat dit een pré of zelfs van doorslaggevend belang is. Maatschappelijke relevantie is wellicht niet van primair belang bij de keuze voor een werkgever, maar lijkt de keuze voor een werkgever doorgaans wel positief te beïnvloeden.

In hoeverre zijn de volgende aspecten van invloed bij jouw keuze voor een werkgever?

(Basis - allen, n=1.059)

%

Werk waarmee je dingen doet die er wat toe doen



Werk waarmee je een positieve invloed hebt op het welzijn van burgers



Werk waarmee je de wereld om je heen een stukje mooier maakt



Werk waarmee je bijdraagt aan mooie initiatieven die iets betekenen voor de burger



Werk waarmee je bijdraagt aan een veilige leef- en woonomgeving



- Niet doorslaggevend
- Het is een pré
- Doorslaggevend
- Geen invloed



Overheid en gemeente vaak spontaan genoemd als interessante werkgever

De overheid en de gemeente worden spontaan het vaakst genoemd als werkgevers waar de Nederlandse beroepsbevolking zou willen werken. Ook andere organisaties in het publieke domein worden vaak spontaan genoemd. Werkgevers in het commerciële domein worden minder genoemd, maar dat kan er ook mee te maken hebben dat het commerciële domein meer versplinterd is.

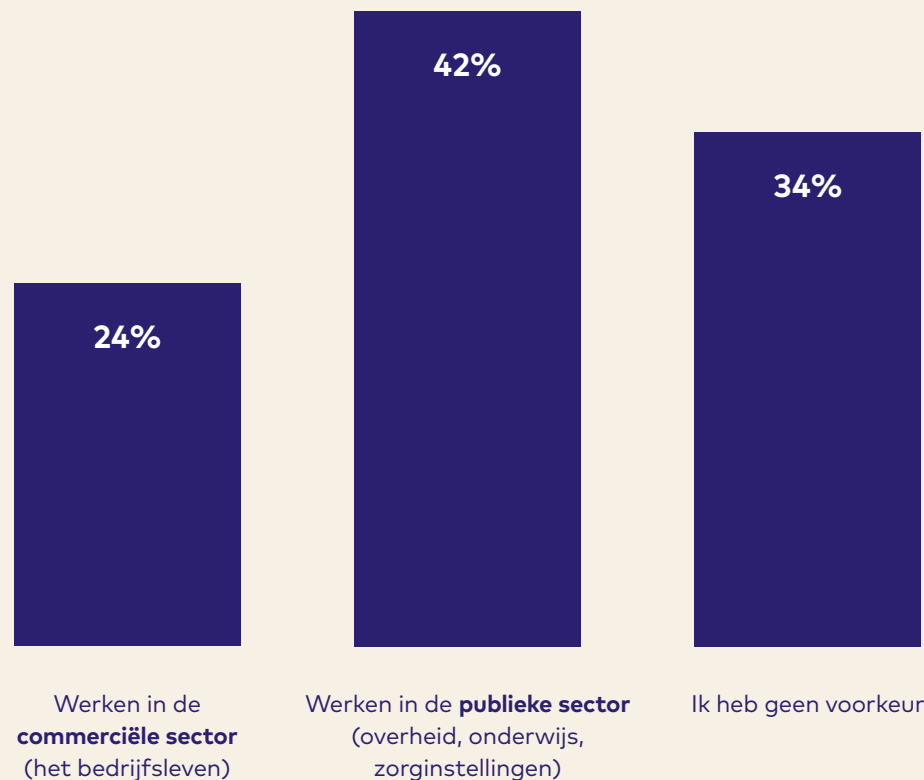
Als je denkt aan werkgevers bij wie je nog wel eens zou willen werken, welke drie bedrijven/organisaties komen dan als eerst in je op? (Basis allen, n=1.059)



De publieke sector heeft de sterkste voorkeur

Wanneer wij vragen naar de voorkeur voor het publieke domein ten opzichte van het commerciële domein, dan heeft ongeveer 4 op de 10 (42%) werkende Nederlanders een uitgesproken voorkeur voor werken in het publieke domein. Voor het commerciële domein is dit ongeveer een kwart. Werken in het publieke domein heeft dus een sterkere voorkeur bij de Nederlandse beroepsbevolking.

Waar gaat jouw voorkeur naar uit?
(Basis allen, n=1.059)

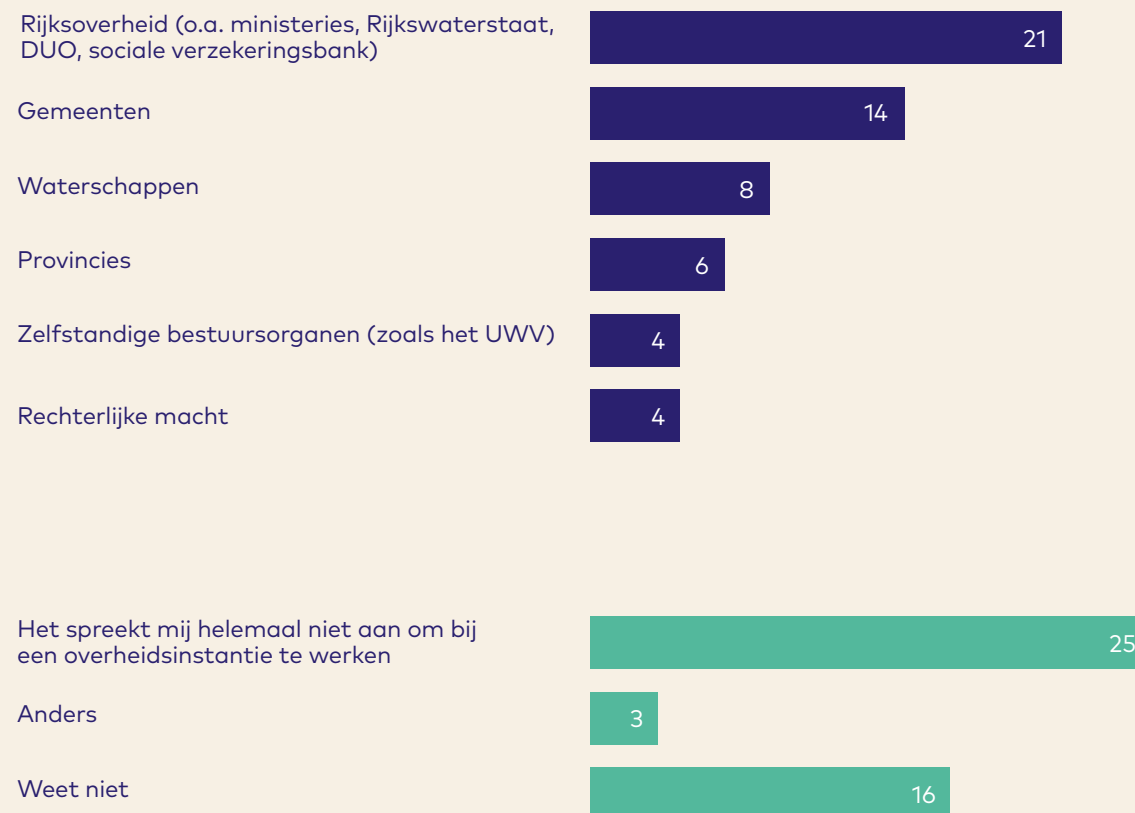


Voorkeur gaat uit naar Rijksoverheid, maar de gemeente komt op de tweede plek

Binnen de selectie werkgevers in het publieke domein, heeft de Rijksoverheid de sterkste voorkeur. De gemeente staat hierbij op een tweede plek voor de waterschappen en provincies. Een kwart ongeveer evenveel als het aandeel dat voorkeur heeft voor werken in de commerciële sector geeft aan überhaupt niet te willen werken voor een overheidsinstantie.

Als je ervoor zou kiezen om bij een overheidsinstantie te werken, welk type organisatie spreekt je dan het meest aan? (Basis - allen, n=1.059)

%



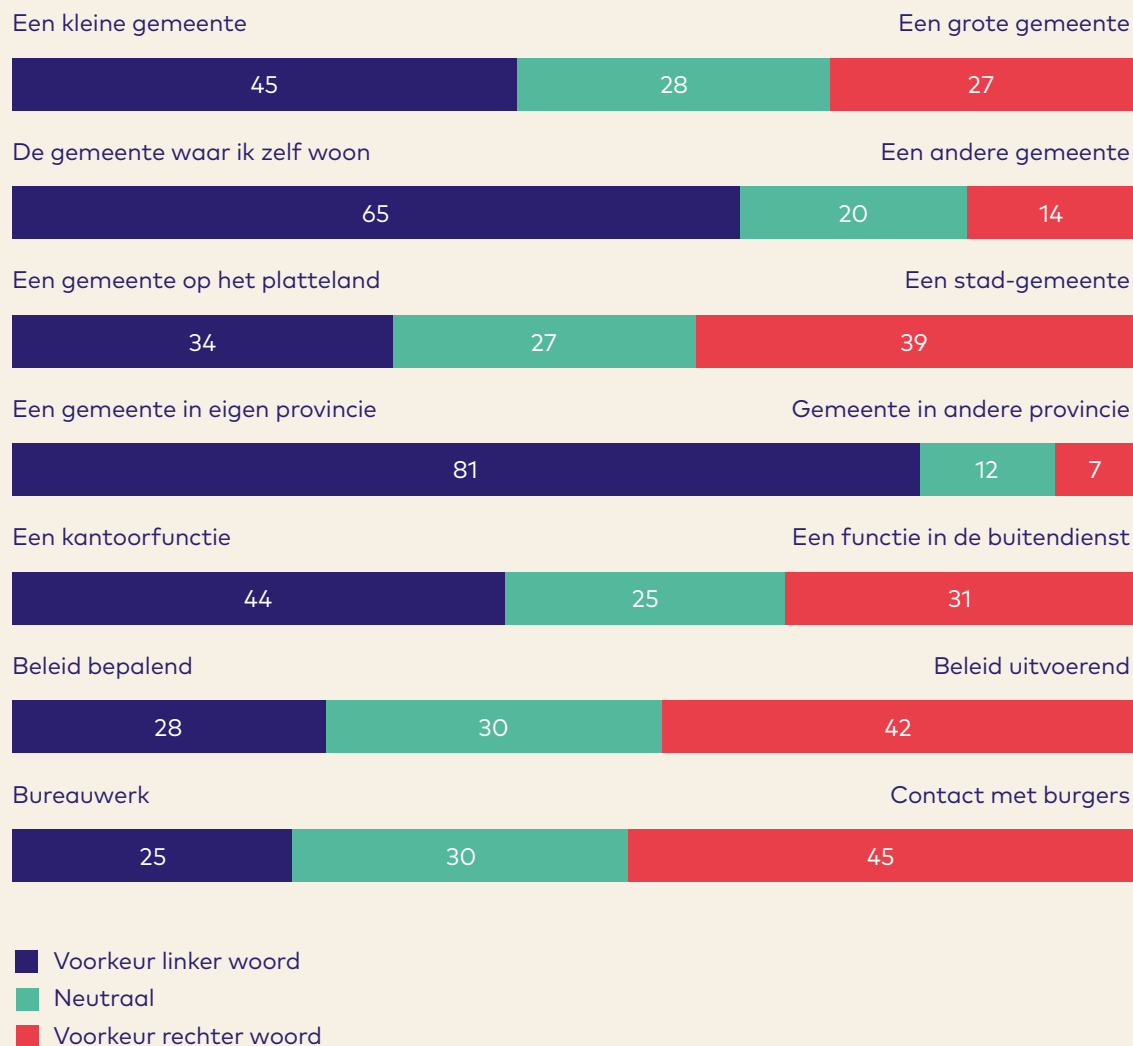
Men heeft een voorkeur voor een kleine gemeente, het liefst dichtbij huis

Aan degenen die een beeld hebben van werken bij een gemeente vroegen wij naar wat voor soort gemeente hun voorkeur uit gaat. Hier valt op dat de beroepsbevolking vooral graag dichtbij huis wil werken: een gemeente in eigen provincie en dan het liefst de gemeente waar men zelf woont. Daarnaast is er een voorkeur voor werken bij een kleine in plaats van grote gemeente. Met betrekking tot de werkzaamheden wil men liever in contact met burgers staan en eerder beleid uitvoeren dan bepalen.

Als ik bij een gemeente zou gaan werken heb ik voorkeur voor:

(Basis – minstens een beetje een beeld van de gemeente als werkgever, n=575)

%



Bekendheid en aantrekkelijkheid als werkgever

De gemeente is als werkgever het best bekend en wordt als meest aantrekkelijke werkgever gezien ten opzichte van de concurrentie. De meerderheid ziet kansen bij de gemeente en een kwart van de Nederlandse beroepsbevolking wil werken bij de gemeente. Maatschappelijke relevantie en arbeidsvoorwaarden zijn redenen om bij de gemeente te werken, terwijl de inhoud van het werk en de werkcultuur een deel hiervan weerhoudt.



De gemeente als organisatie is het best bekend

Voor een selectie van organisaties* in het publieke en commerciële domein vroegen wij naar de naamsbekendheid. De gemeente wordt samen met de Rijksoverheid het vaakst genoemd. Waterschappen en provincie zijn iets minder goed bekend onder de Nederlandse beroepsbevolking.

** Er is gekozen voor een selectie van vergelijkbare werkgevers zowel in het publieke als in het commerciële domein. Voor het commerciële domein zijn organisaties geselecteerd die, net als de gemeente, een diversiteit aan operationele functies en kantoorfuncties bieden.*

Welke van de onderstaande organisaties ken je, al is het alleen van naam?

(Basis - allen, n=1.059)

%



Gemeente ook inhoudelijk het best bekend als werkgever

Aan de groep die de organisatie kent van naam, vroegen wij in hoeverre zij een beeld hebben van werken bij de bekende werkgevers. Een duidelijke meerderheid (83%) van degenen die de gemeente van naam kennen geeft aan een beetje tot een goed beeld te hebben van de gemeente als werkgever. Wanneer dit wordt teruggerekend naar de Nederlandse beroepsbevolking, is 54% van de Nederlandse beroepsbevolking inhoudelijk bekend met de gemeente als werkgever.

Ook inhoudelijk heeft men, in vergelijking met de andere organisaties, het vaakst een beeld bij hoe werken bij de gemeente er uitziet. Gevolgd door de NS en Schiphol. Bij de waterschappen en provincie is de inhoudelijke bekendheid lager.

In hoeverre heb je een beeld van de volgende organisaties/bedrijven als werkgever?

(Basis – bekend met organisatie)

%

Gemeente (n=692)



NS (n=680)



Schiphol (n=656)



Rijksoverheid (n=690)



Eneco (n=600)



Provincie (n=568)



Waterschappen (n=583)



- Heb ik helemaal geen beeld bij
- Heb ik een beetje beeld bij
- Heb ik een goed beeld bij, maar ik heb er geen directe werkervaring mee
- Heb ik een goed beeld bij, omdat ik er nu werk of heb gewerkt



Gemeente komt als meest aantrekkelijke werkgever uit de bus

Aan de groep die minstens een beetje een beeld heeft van een organisatie als werkgever, vroegen wij of zij bij deze organisatie zouden willen werken. Bijna de helft (44%) van deze groep geeft aan bij de gemeente te willen werken. Als dit wordt teruggerekend naar de Nederlandse beroepsbevolking wil ongeveer een kwart (24%) werken bij de gemeente. In vergelijking met de andere organisaties is de gemeente de meest aantrekkelijk werkgever, gevolgd door de andere publieke overheidsinstanties. De organisaties in het publieke domein worden als aantrekkelijker gezien dan de organisaties in het commerciële domein. Bij de NS, Schiphol en Eneco geeft een relatief klein deel aan hier te willen werken.

In hoeverre zou je bij onderstaande werkgevers willen werken?
(Basis – minstens een beetje een beeld van werkgever)

%

Gemeente (n=575)



Rijksoverheid (n=529)



Provincie (n=375)



Waterschappen (n=347)



NS (n=558)



Schiphol (n=520)



Eneco (n=402)



- Zeker niet
- Waarschijnlijk niet
- Misschien
- Waarschijnlijk wel
- Zeker wel



Impact op de maatschappij en op lokaal niveau redenen om bij de gemeente te werken

Aan de groep die aangeeft te willen werken bij de gemeente, is een open vraag gesteld waarin zij dit kunnen toelichten. Naast dat het men in het algemeen leuk/interessant lijkt, zijn de voornaamste redenen om bij de gemeente te werken de maatschappelijk impact en het werken op lokaal niveau. Ook de goede arbeidsvoorwaarden en het werken dichtbij huis worden genoemd. Het werken in, en impact maken op, de eigen omgeving wordt dus als een voordeel gezien aan werken bij de gemeente.

Je geeft aan dat je (misschien) bij een gemeente zou willen werken. Kun je toelichten waarom?
(Basis - Zou (misschien) bij een gemeente willen werken, n=382)

%



Inhoud van het werk en bureaucratische werkcultuur redenen om niet bij de gemeente te werken

Aan de groep die aangeeft niet te willen werken bij de gemeente, is gevraagd dit toe te lichten in een open vraag. Naast dat werken bij de gemeente hen in het algemeen en qua branche niet aanspreekt, noemt men bureaucratie als belangrijke reden om niet bij de gemeente te willen werken. Andere redenen zijn saai/weinig uitdagend werk en dat de werkcultuur niet aanspreekt. Later in het hoofdstuk werkgeversimago is te zien dat associaties als traag, bureaucratisch en saai, sterk kleven aan het imago van werken bij de gemeente. Dit zien we bij deze vraag al naar voren komen.

Je geeft aan dat je (waarschijnlijk) niet bij een gemeente zou willen werken. Kun je toelichten waarom niet? (Basis - Zou (waarschijnlijk) niet bij een gemeente willen werken, n=140)

%



Men ziet kansen voor zichzelf bij de gemeente

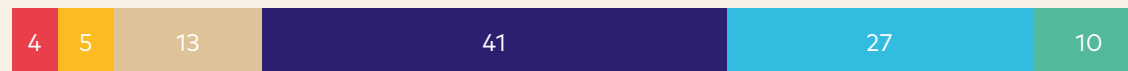
Aan degenen die minstens beeld hebben van werken bij een gemeente, vroegen wij of zij denken dat de functies bij de gemeente passen bij hun achtergrond. Een meerderheid denkt dat de functies bij gemeente passen bij hun competenties, werkervaring en opleiding. Over het algemeen ziet de Nederlandse beroepsbevolking dus kansen bij de gemeente.

In hoeverre ben je het oneens of eens met de volgende stellingen.

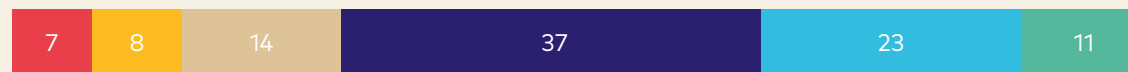
(Basis – minstens een beetje beeld van de gemeente als werkgever, n=575)

%

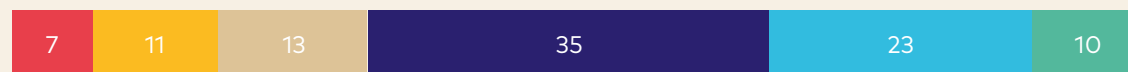
Ik denk dat er bij een gemeente functies zijn die passen bij mijn competenties



Ik denk dat er bij een gemeente functies zijn die passen bij mijn werkervaring



Ik denk dat er bij een gemeente functies zijn die passen bij mijn opleiding



- Helemaal mee oneens
- Mee oneens
- Niet oneens, niet eens
- Mee eens
- Helemaal mee eens
- Weet niet



Werkgeversimago

Het beeld van een saaie, trage en bureaucratische werkgever kleeft sterk aan de gemeente als werkgever. Het geholpen imago is echter overwegend positief; men verwacht bij de gemeente o.a. goede arbeidsvoorwaarden, maatschappelijke impact en goede werk privébalans. Of de gemeente inhoudelijk interessant werk en zelfstandigheid biedt, daar is men nog verdeeld over. Ook heeft een groot deel van de doelgroep nog geen duidelijk beeld of de gemeente de plek is om door te groeien en jezelf te ontwikkelen.



Introductie

In dit hoofdstuk komt het imago van werken bij de gemeente aan bod. Voordat wij de resultaten in duiken, schetsen wij eerst het overall plaatje van het imago van werken bij de gemeente. Eerst wordt er ingegaan op de sterke punten van het imago; wat zijn de parels van de gemeente als werkgever? Waar onderscheidt de gemeente zich op? Vervolgens komen de aandachtspunten van het imago aan bod; welke negatieve associaties kleven aan het imago? Welke belangrijke aspecten van een werkgever worden (nog) niet sterk met werken bij de gemeente geassocieerd? Aan het einde van dit hoofdstuk lopen we de resultaten door waarbij wij de aandachtspunten en sterke punten als leidraad nemen.

Sterke punten imago



Salaris en (secundaire) arbeidsvoorwaarden: deze belangrijke aspecten voor de Nederlandse beroepsbevolking worden sterk geassocieerd met werken bij de gemeente.

Maatschappelijke relevantie: dit aspect is misschien niet het belangrijkste, maar wordt door een groot deel van de beroepsbevolking wel gezien als een pré bij de keuze voor een werkgever. De gemeente als werkgever wordt gezien als een werkgever die ertoe doet en bijdraagt aan een veilige woon- en leefomgeving.

Werk-privébalans: een goede werk-privébalans is belangrijk voor de Nederlandse beroepsbevolking en hier wordt de gemeente sterk mee geassocieerd. Ook ten opzichte van concurrentie scoort de gemeente het best op dit aspect.

Aandachtspunten werkgeversimago



Saaie/trage/bureaucratische bedrijfscultuur: deze associaties kleven sterk aan het imago van werken bij de gemeente. Wanneer de Nederlandse beroepsbevolking denkt aan werken bij de gemeente komt er bij een groot deel als eerst de woorden 'saai' en 'traag' op. Ook is de perceptie van de bedrijfscultuur dat er veel regels zijn en denkt een minderheid dat de gemeente als werkgever flexibel en vooruitstrevend is.

Inhoudelijk interessant werk en zelfstandigheid: deze werkgeversaspecten die belangrijk zijn voor de Nederlandse beroepsbevolking worden minder sterk geassocieerd met werken bij de gemeente.

Doorgroei- en ontwikkelmogelijkheden: over het algemeen is er nog veel onwetendheid over deze mogelijkheden bij de gemeente.



Merendeel verwacht bij de gemeente maatschappelijk relevant werk, goede arbeidsvoorwaarden en goede werk privébalans

De gemeente is door degenen die een beeld hebben bij de gemeente beoordeeld op verschillende werkgeversaspecten. Hierin komen de sterke punten van het imago goed naar voren; de meerderheid vindt o.a. een **maatschappelijke impact**, **goede (secundaire) arbeidsvoorwaarden** en een **goede werk privébalans** passen bij werken bij de gemeente.

De aandachtspunten van het imago komen hier echter ook naar voren. De meerderheid is niet direct overtuigd dat de gemeente **inhoudelijk interessant werk** en **zelfstandigheid** biedt. Ook is er nog veel onwetendheid (50% = enigszins/weet niet) over de **doorgroeimogelijkheden** bij een gemeente.

In hoeverre vind je of denk je dat deze aspecten van toepassing zijn op een gemeente als werkgever? (Basis – minstens een beetje beeld van de gemeente als werkgever, n=575)

%

Biedt werk dat impact heeft op mens en maatschappij



Heeft diversiteit qua medewerkers



Biedt goede secundaire arbeidsvoorwaarden



Biedt een goed salaris voor het werk



Biedt een goede balans tussen werk en privé



Biedt voor mij (inhoudelijk) interessant werk



Biedt doorgroeimogelijkheden



Biedt zelfstandigheid



Past helemaal niet Past grotendeels Weet ik echt niet
Past enigszins Past helemaal



Bij de gemeente doe je werk dat ertoe doet en draag je bij aan mooie initiatieven en een veilige omgeving voor burgers

De gemeente als werkgever is beoordeeld op de verschillende aspecten die betrekking hebben op **maatschappelijke relevantie** als werkgever. Over het algemeen wordt de gemeente als werkgever positief beoordeeld op deze aspecten. Ook hieruit blijkt dat de gemeente als werkgever geassocieerd wordt met een maatschappelijke impact.

Volgens de meerderheid doe je bij de gemeente werk dat er toe doet, draag je bij aan mooie initiatieven voor burgers en aan een veilige leef- en woonomgeving. Men denkt minder vaak dat je bij de gemeente de wereld om je heen een stukje mooier maakt.

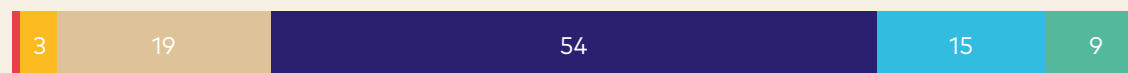
In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen?

(Basis – minstens een beetje beeld van de gemeente als werkgever, n=575)

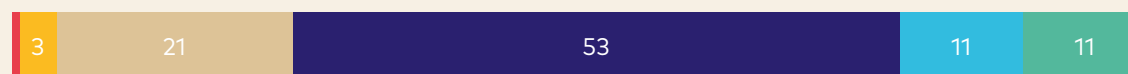
%

Als je bij een gemeente werkt ...

doe je werk dat ertoe doet



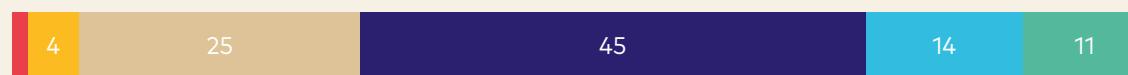
draag je bij aan mooie initiatieven die iets betekenen voor de burger



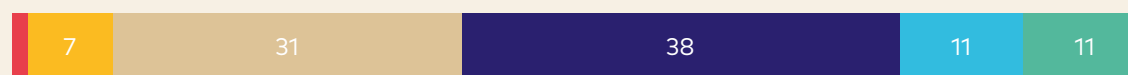
draag je bij aan een veilige leef- en woonomgeving



heb je een positieve invloed op het welzijn van burgers



maak je de wereld om je heen een stukje mooier



Helemaal mee oneens
Mee oneens
Niet oneens, niet eens

Mee eens
Helemaal mee eens
Weet niet



Bij de gemeente mag je trots zijn op je werk

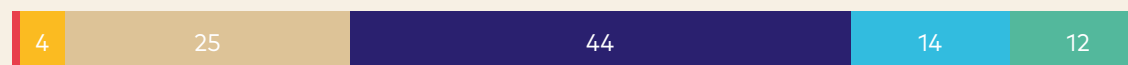
Aan de groep die een beeld heeft bij werken bij de gemeente vroegen wij enkele stellingen met betrekking tot het imago. Ook hier zien we dat er nog veel onwetendheid is wat betreft de **ontwikkel en doorgroeimogelijkheden** bij de gemeente. Hetzelfde geldt voor verantwoordelijkheid, de meerderheid is het er niet uitgesproken mee eens dat medewerkers bij een gemeente veel **verantwoordelijkheid** krijgen.

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen over werken bij een gemeente?
(Basis – minstens een beetje beeld van de gemeente als werkgever, n=575)

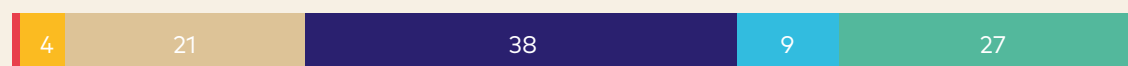
%

Als je bij een gemeente werkt ...

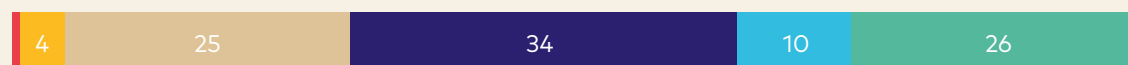
mag je trots zijn op je werk



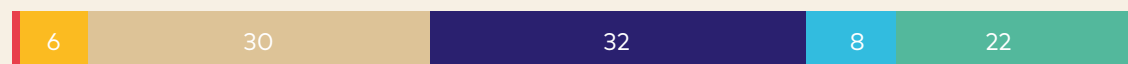
krijg je veel kansen om je te ontwikkelen



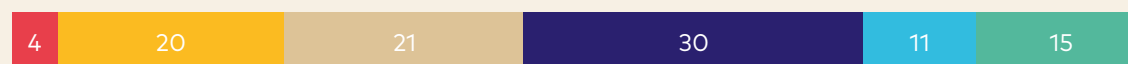
is er veel ruimte om door te groeien



krijg je veel verantwoordelijkheid



werk je alleen tijdens kantooruren (9 tot 5)



werk je onder hoge druk



Helemaal mee oneens
Mee oneens
Niet oneens, niet eens

Mee eens
Helemaal mee eens
Weet niet



Gros verwacht veel regels bij werken bij een gemeente

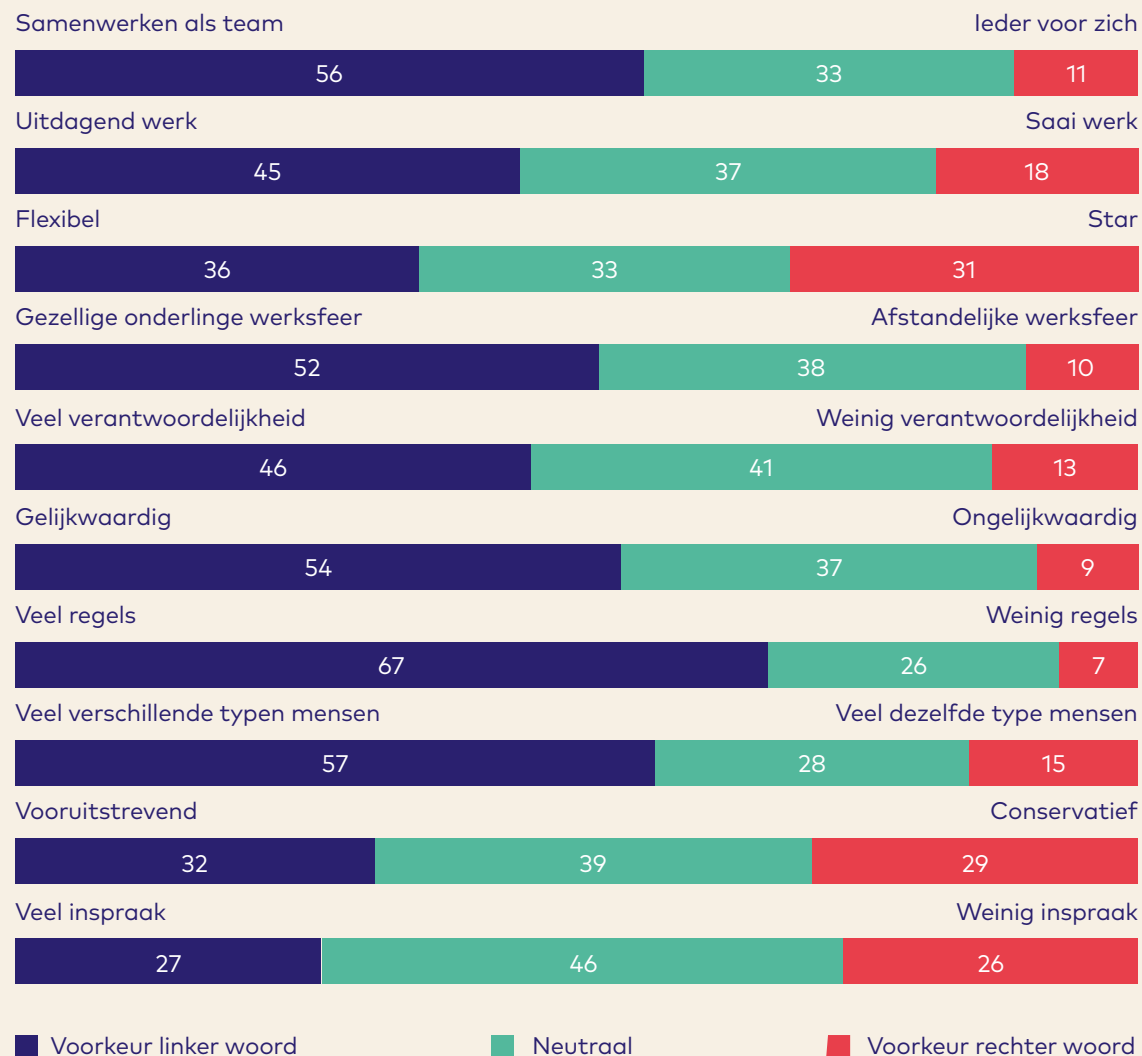
Aan de doelgroep zijn tegengestelde eigenschappen voorgelegd met betrekking tot de bedrijfscultuur van een gemeente. Hierbij vroegen we welke van de eigenschappen beter past.

Het spontane imago van een **trage, logge en bureau-cratische cultuur** zien wij hierin terug. Zo verwacht men vaker veel regels bij de gemeente als werkgever. Daarnaast ziet een substantieel deel van de Nederlandse beroepsbevolking werken bij de gemeente als star en conservatief.

Ook de twijfel of de gemeente **uitdagend werk en zelfstandigheid** biedt, zien we terug in de perceptie van de bedrijfscultuur. Minder dan de helft verwacht bij de gemeente uitdagend werk en veel verantwoordelijkheid. Van de hoeveelheid inspraak heeft men nog geen duidelijk beeld.

Welke van de volgende tegengestelde eigenschappen vind je beter passen bij werken bij een gemeente? (Basis – minstens een beetje beeld van de gemeente als werkgever, n=575)

%



De gemeente scoort bovengemiddeld op alle werkgeversaspecten

In onderstaande tabel worden de gemeente en haar concurrenten op de beoordeling van de verschillende werkgeversimago aspecten vergeleken. Hier is te zien dat de gemeente op elk aspect significant boven het gemiddelde scoort van deze organisaties. Ook onderscheidt de gemeente zich van de waterschappen en de commerciële organisaties op vrijwel elk aspect. Hier komt de voorkeur voor het publieke domein ten opzichte van het commerciële domein ook naar voren.

In hoeverre vind je of denk je dat deze aspecten van toepassing zijn op <organisatienaam> als werkgever? (% past grotendeels/helemaal)

(Basis - minimaal een beetje bekend met werkgever)

	Gemeente	Provincie	Rijksoverheid	Waterschappen	Eneco	NS	Schiphol
Biedt een goed salaris voor het werk	56	54	54	41	30	20	23
Biedt goede secundaire arbeidsvoorwaarden	57	53	53	42	22	25	21
Biedt doorgroeimogelijkheden	46	49	56	34	28	29	37
Biedt voor mij (inhoudelijk) interessant werk	48	42	49	35	20	22	25
Biedt zelfstandigheid	45	41	45	40	32	32	30
Biedt werk dat impact heeft op mens en maatschappij	71	64	69	59	34	46	41
Biedt een goede balans tussen werk en privé	55	47	51	42	22	23	20
Heeft diversiteit qua medewerkers	60	48	59	33	32	56	56

● significant hoger dan het gemiddelde

● significant lager dan het gemiddelde



Communicatie richting arbeidsmarkt



Introductie

In het vorige hoofdstuk is het externe imago van werken bij de gemeente uitgebreid beschreven. Zowel de sterke punten van het imago als de aandachtspunten zijn aan bod gekomen. In dit hoofdstuk gaan wij in op wat dit betekent voor de arbeidsmarktcommunicatie. Hoe kan de gemeente haar imago (verder) versterken? Op welke aspecten van het imago moet de gemeente als eerste de nadruk leggen? Waar moet de gemeente de Bühne mee op en hoe moet de gemeente dit doen?

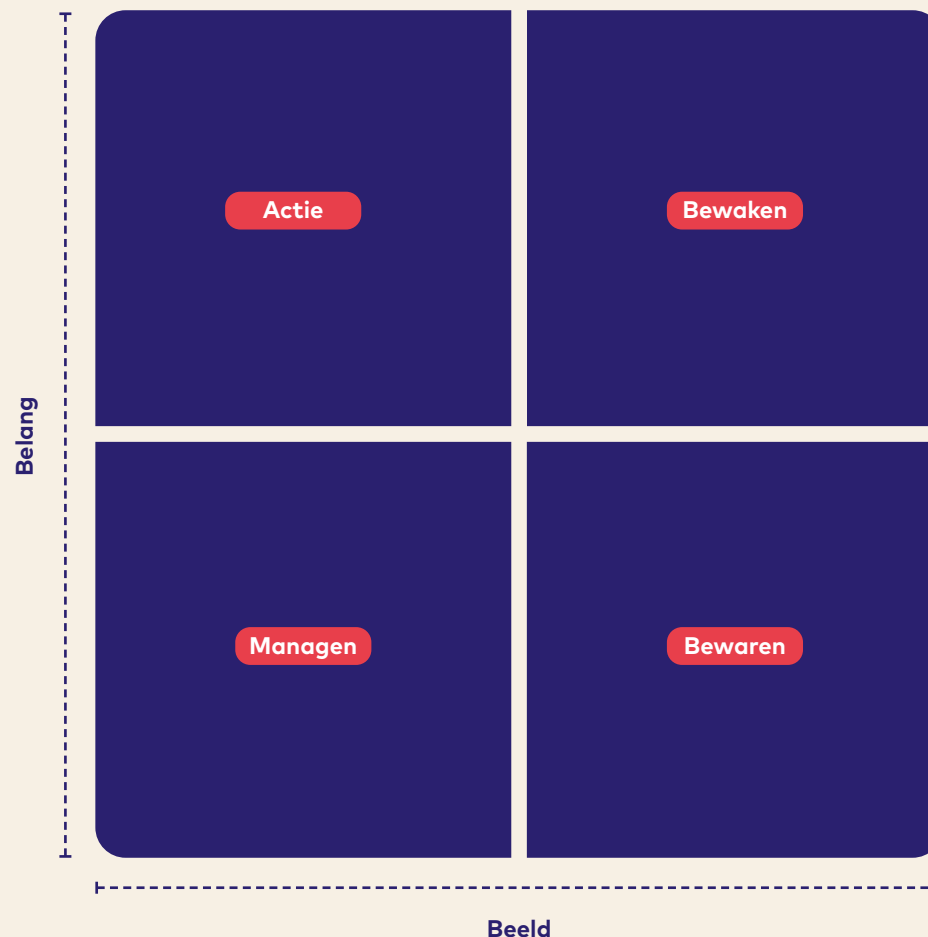
Om in kaart te brengen wat de belangrijkste aspecten zijn om je als gemeente op te richten en welke belangrijke aspecten nog onder gemiddeld met de gemeente worden geassocieerd, wordt er in dit hoofdstuk gebruik gemaakt van confrontatiematrixen. In een confrontatiematrix wordt het **belang** van bepaalde werkgeversaspecten afgezet tegen de **beoordeling (beeld)** van de gemeente op deze aspecten. Het diagram bestaat uit vier verschillende kwadranten:

Bewaren: dit zijn aspecten waarop de gemeente relatief hoog scoort, maar waarvan het belang volgens de doelgroep niet heel hoog is. Hierbij is het belangrijk om de hoge beoordeling in stand te houden, maar er verder niet heel veel aandacht aan te besteden.

Bewaken: dit zijn aspecten waarop de gemeente relatief hoog scoort en waarvan het belang volgens de doelgroep ook hoog is. Hierbij is het belangrijk om de hoge score op deze aspecten te bewaken.

Managen: dit zijn de aspecten waarop de gemeente relatief laag scoort, maar waarvan het belang ook laag is. Hierbij is het genoeg om deze aspecten te managen.

Actie: dit zijn aspecten waarop de gemeente relatief laag scoort, maar die wel als belangrijk worden gezien door de doelgroep. Dit is het belangrijkste kwadrant dat de meeste aandacht vereist.



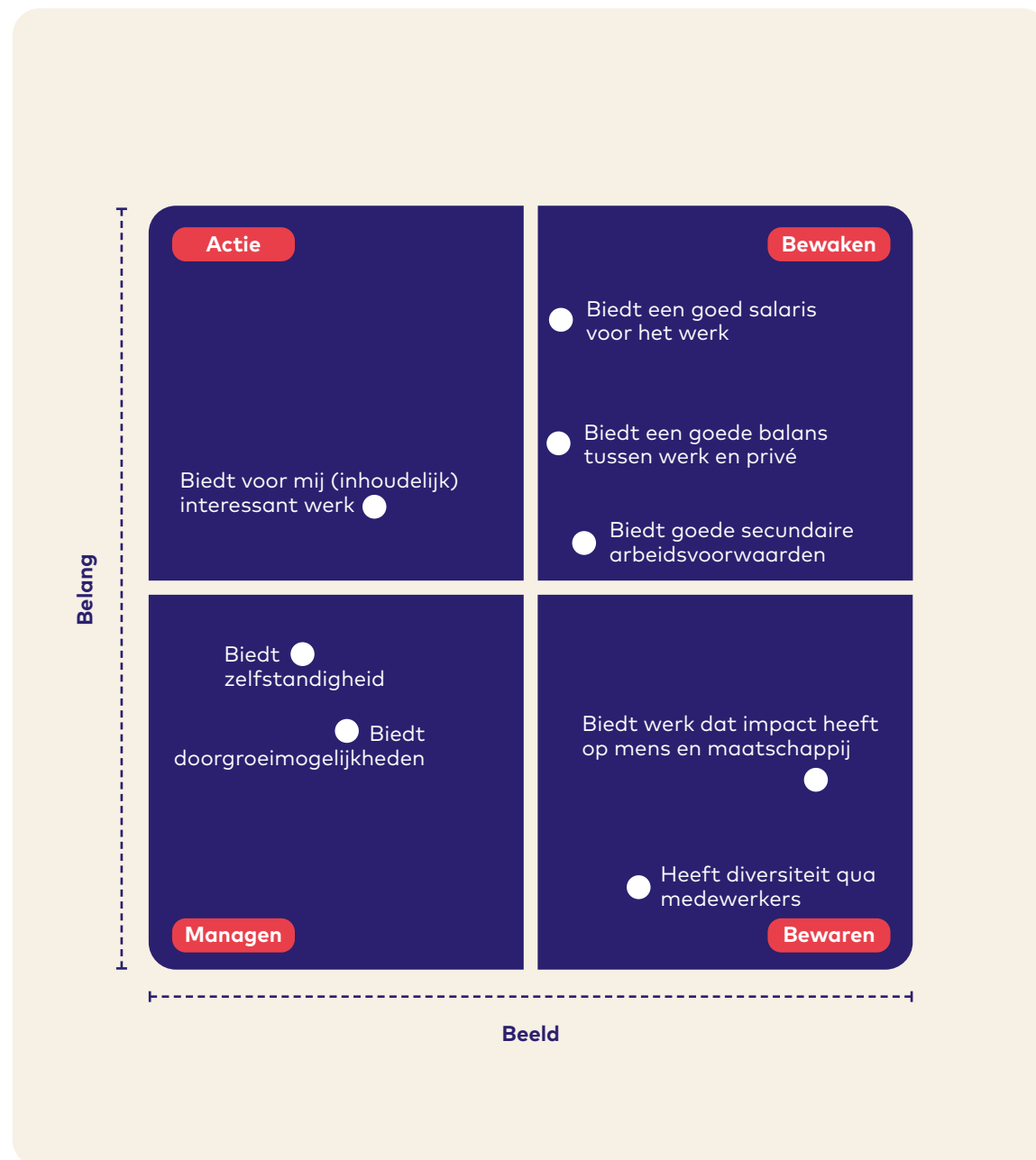
Inhoudelijk (interessant) werk vereist aandacht

In het hoofdstuk over het werkgeversimago kwam naar voren dat de associaties saai, traag, log en bureaucratisch sterk kleven aan het imago van de gemeente als werkgever. Om dit imago om te buigen is het belangrijk voor de gemeente om zich anders te profileren door gebruik te maken van de sterke positieve associaties die al aan de gemeente kleven, de parels van de gemeente.

In het diagram hiernaast is te zien dat het gaat om **een goed salaris, goede werk privébalans en goede secundaire arbeidsvoorwaarden**. Deze aspecten worden door de doelgroep als bovengemiddeld belangrijk gezien en bovengemiddeld geassocieerd met werken bij een gemeente. Benadruk deze aspecten als gemeente in de arbeidsmarktcommunicatie. Hierbij zal niet al te veel overtuigingskracht nodig zijn, want dit zijn zaken die al sterk met de gemeente worden geassocieerd.

Voor de aspecten **inhoudelijk (interessant) werk, zelfstandigheid en doorgroeimogelijkheden** geldt dat deze aspecten minder sterk met werken bij een gemeente worden geassocieerd. Laat in de communicatie zien dat dit wel bij werken bij een gemeente past. Hierbij is het bieden van inhoudelijk (interessant) werk de eerste prioriteit dit is namelijk het belangrijkste aspect.

Zoals eerder benoemd is het bieden van **maatschappelijke impact** van secundair belang en niet het belangrijkste, maar wel vaak een pré. Ook wordt dit aspect sterk geassocieerd met werken bij de gemeente. Verlies daarom dit aspect ook zeker niet uit het oog in de arbeidsmarktcommunicatie.



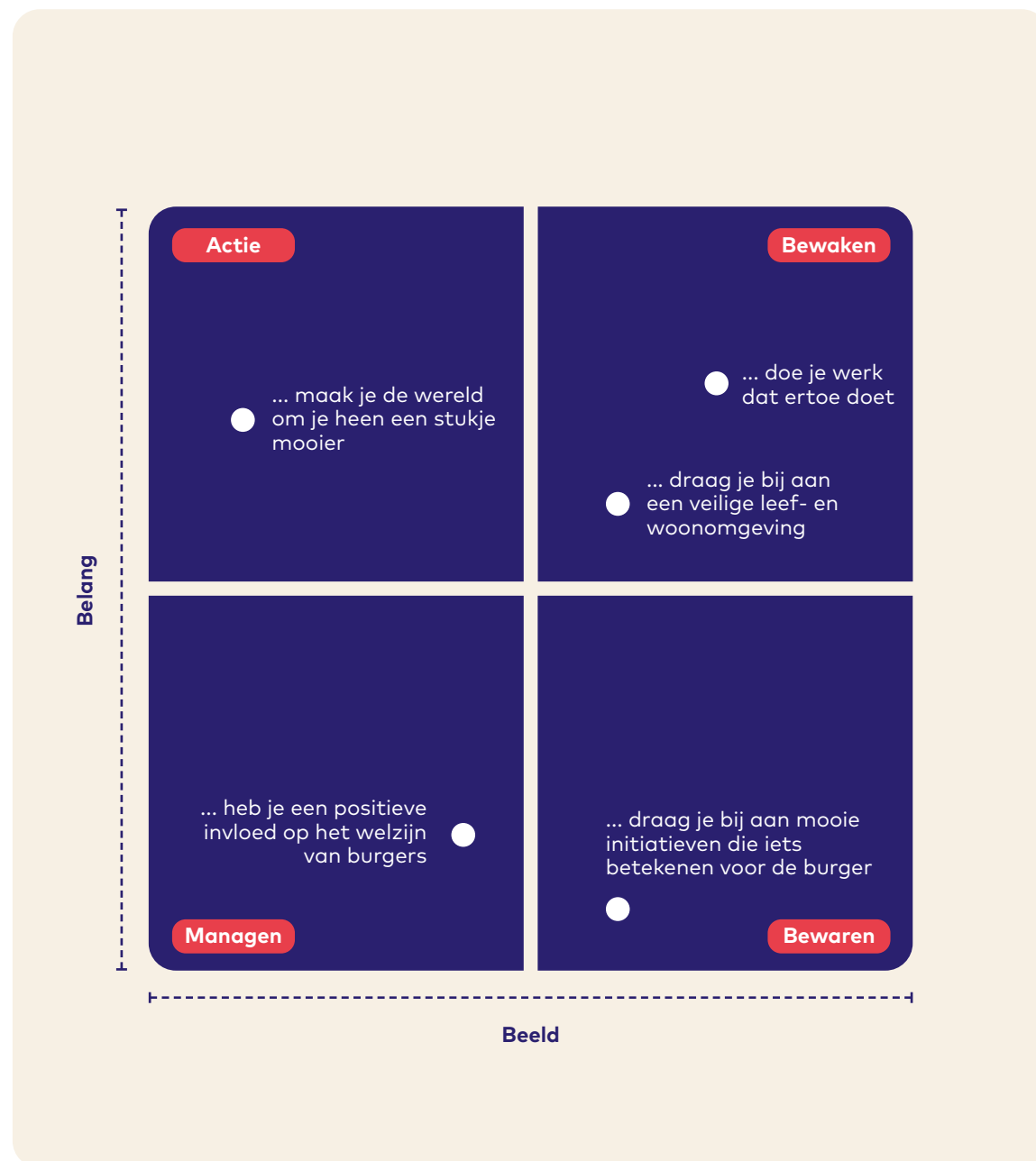
Profileer je als werkgever met werk wat ertoe doet en bijdraagt aan een veilige leef en woonomgeving

Ook voor de verschillende aspecten van maatschappelijke relevantie is een prioriteitenmatrix gemaakt.

Als het gaat om maatschappelijke relevantie kan de gemeente zich het best profileren als een werkgever waar je **werk doet dat ertoe doet en waarmee je bijdraagt aan een veilige leef- en woonomgeving**. Dit zijn de aspecten die van bovengemiddeld belang zijn en het sterkst met de gemeente worden geassocieerd.

Zich profileren als een **werkgever die de wereld om zich heen een stukje mooier maakt** lijkt echter te hoog gegrepen. Dit aspect wordt wel als belangrijk gezien, maar niet sterk met de gemeente geassocieerd. Mogelijk heeft dit ermee te maken dat een gemeente vooral lokaal veel invloed kan uitoefenen en niet op landelijk, laat staan globaal niveau.

Een positieve invloed op het welzijn van de burger en het bijdragen aan mooie initiatieven voor de burger wordt als minder belangrijk gezien. Iets betekenen voor de burger lijkt voor de doelgroep dus minder van belang.



De Nederlandse beroepsbevolking komt het liefst via hun eigen netwerk met vacatures in aanraking

Aan de gehele Nederlandse beroepsbevolking is gevraagd via welke kanalen zij zich het liefst oriënteren op een baan. Hierbij geeft men het vaakst aan dit te doen via hun eigen netwerk. Hierom is het voor de gemeente belangrijk om de eigen medewerkers als ambassadeurs in te zetten en hen te stimuleren om te delen hoe het is om te werken bij de gemeente.

Daarnaast zoekt de doelgroep ook vaak naar nieuwe kansen/vacatures op de website van de organisatie en op vacaturesites. Hierom is het belangrijk dat gemeenten hun eigen website goed op orde hebben en bij vacatures goed de belangrijke voordelen van werken bij de gemeente naar voren laten komen.

Hoe kom jij het liefst in aanraking met kansen/vacatures wanneer je op zoek bent naar een nieuwe baan? (Basis - allen, n=1.059)

%



Verdieping



Verschillen tussen opleidingen

Praktisch opgeleiden hebben minder vaak een beeld van werken bij de gemeente. Ook staan zij minder open voor werken bij de gemeente en zien zij ook minder kansen bij de gemeente op basis van hun achtergrond. Benadruk voor deze groep dat de gemeente voor hen passende functies biedt. Theoretisch opgeleiden zijn zowel van naam als inhoudelijk beter bekend met de gemeente als werkgever. Ook staan zij positiever tegenover het werken bij een gemeente en zien meer kansen bij de gemeente als werkgever.

Praktisch (n=179)

Hebben vaker geen voorkeur voor de publieke of commerciële sector **46%**

Geven vaker aan niet bij een overheidsinstantie te willen werken **42%**

Geven vaker aan geen beeld te hebben van werken bij een gemeente **31%**

Geven vaker aan niet te willen werken bij de gemeente **42%**

Denken vaker niet dat er functies zijn die passen bij hun opleiding **35%**, werkervaring **23%** en competenties **19%**

Midden (n=562)

Geven vaker aan niet te willen werken bij de gemeente omdat de cultuur hen niet aanspreekt **21%**

Hebben vaker de voorkeur voor een kleine gemeente **54%** dan een grote gemeente **18%**

Hebben een sterkere voorkeur voor een functie in de buitendienst **35%** en beleid uitvoeren **48%**

Theoretisch (n=318)

Hebben vaker de voorkeur voor de publieke sector **48%** en voor de Rijksoverheid **32%**

Zijn beter bekend met de gemeente van naam **76%**

Geven vaker aan een redelijk/goed beeld te hebben van werken bij de gemeente **87%**

Geven vaker aan niet te willen werken bij de gemeente omdat ze de gemeente te bureaucratisch vinden **38%**

Vinden goede secundaire arbeidsvoorwaarden **64%**, doorgroeimogelijkheden **52%**, impact op mens en maatschappij **81%** en goede werk privébalans **65%** beter passen bij werken bij een gemeente

Denken vaker dat er functies zijn die passen bij hun opleiding **75%**, werkervaring **73%** en competenties **80%**

Hebben eerder de voorkeur voor een grote gemeente **42%** dan een kleine gemeente **30%**

Hebben een sterkere voorkeur voor een kantoorfunctie **57%** en een beleid bepalende functie **43%**



Verschillen tussen leeftijden

Jongeren (18 t/m 34) hebben vaker geen beeld van werken bij een gemeente en staan ook minder open voor werken bij een gemeente. Benadruk voor deze doelgroep nog extra de maatschappelijke relevantie van de gemeente en de door groei en ontwikkelingsmogelijkheden die de gemeente hen kan bieden. In de leeftijd 45 t/m 54 is men zowel van naam als inhoudelijk beter bekend met de gemeente als werkgever.

18 t/m 34 jaar (n=357)

Vinden door groeimogelijkheden **27%**, mogelijkheden tot opleidingen volgen **17%**, uitdagend werk **31%** en maatschappelijke impact **20%** belangrijker

Geven minder vaak aan een beeld te hebben van de gemeente als werkgever **75%**

Geven vaker aan niet te willen werken bij de gemeente **33%**

Vinden maatschappelijke impact **79%** door groeimogelijkheden **54%** en ontwikkelingsmogelijkheden **59%** beter passen bij werken bij de gemeente

35 t/m 44 jaar (n=238)

Vinden een goede werk privébalans belangrijker **53%**

Denken vaker dat door groei-mogelijkheden en zelfstandigheid passen bij werken bij de gemeente **55%**

45 t/m 54 jaar (n=243)

Vinden een prettige werksfeer **65%**, een mensgerichte cultuur **24%** en zelfstandigheid **29%** belangrijker

Geven vaker aan bekend te zijn met de gemeente van naam **75%**

Geven vaker aan een beeld te hebben van de gemeente als werkgever **89%**

55 t/m 67 jaar (n=221)

Geen relevante/significante verschillen

Verschillen tussen regio's

Bewoners van de 3 grote gemeenten zien vaker kansen bij de gemeente op basis van hun achtergrond. Inwoners van de regio West staan minder open voor werken bij een gemeente. Werkenden uit Oost-Nederland staan hier juist vaker voor open.

3 grote gemeenten (n=163)

Vinden doorgroeimogelijkheden **26%** maatschappelijke impact **21%** belangrijker bij een werkgever

Vinden een goed salaris vaker passen bij werken bij een gemeente **66%**

Hebben vaker de voorkeur voor een grote gemeente **55%** dan een kleine gemeente **24%**

Denken vaker dat er bij de gemeente functies zijn die passen bij hun opleiding **73%** en werkervaring **72%**

West (n=374)

Vinden doorgroeimogelijkheden belangrijker bij een werkgever **23%**

Geven minder vaak aan te willen werken voor een gemeente **37%**

Noord (n=124)

Hebben een beter beeld van werken bij een gemeente **92%**

Hebben vaker de voorkeur voor kleine gemeenten **64%** dan grote gemeenten **13%**

Oost (n=261)

Vinden maatschappelijke impact belangrijker **22%**

Geven vaker aan te willen werken voor een gemeente **52%**

Vinden diversiteit **71%** en doorgroeimogelijkheden **58%** passen

Zuid (n=298)

Geen relevante/significante verschillen



Verschillen tussen geslacht

Mannen hebben minder vaak de voorkeur voor werken in de publieke sector. Echter, mannen hebben wel een beter beeld van werken bij de gemeente en staan ook vaker open voor werken bij de gemeente. Ook zien zij vaker kansen om bij de gemeente te werken op basis van hun achtergrond. Vrouwen geven juist aan de voorkeur te hebben voor de publieke sector, maar geven vervolgens vaker aan niet te willen werken voor een overheidsinstantie. Dit impliceert dat de sterke voorkeur voor de publieke sector bij vrouwen waarschijnlijk voortkomt uit de andere deelsectoren (bijv. onderwijs en zorg) binnen de publieke sector. Vrouwen hebben vaker geen beeld van werken bij de gemeente en staan negatiever tegenover werken bij de gemeente.

Man (n=626)

Hebben vaker de voorkeur voor werken in de commerciële sector **30%** en minder vaak in de publieke sector **34%**

Geven vaker aan een goed beeld te hebben van werken bij de gemeente **33%**

Geven vaker aan te willen werken bij de een gemeente **49%**

Vinden zelfstandigheid vaker niet passen bij werken bij de gemeente **34%**

Vinden een goede werk privébalans vaker passen bij werken bij een gemeente **62%**

Denken vaker dat de gemeente functies biedt die passen bij hun opleiding **67%** en werkervaring **66%**

Vrouw (n=643)

Hebben vaker de voorkeur voor werken in de publieke sector **50%** en minder vaak in de commerciële sector **17%**

Geven vaker aan niet voor een overheidsinstantie te willen werken **33%**

Geven vaker aan geen beeld te hebben van de gemeente als werkgever **24%**

Geven vaker aan niet te willen werken voor de gemeente omdat het hen niet aanspreekt in het algemeen **34%** of omdat de branche hen niet aanspreekt **24%**

Colofon

Opdrachtgever



Stichting A&O fonds Gemeenten
Postbus 11560
2502 AN Den Haag
070 763 00 30
secretariaat@aeno.nl
www.aeno.nl

Onderzoeksbureau

Sparkey | Motivaction, Anna Newen en Marc Schwartz

Eindredactie

Lisa van Holstein, Patricia Honcoop en Eveline van Leeuwen
(A&O fonds Gemeenten)

Vormgeving

insandouts communication, design and print

Fotografie

Kees Winkelman

Rechten

© 2023 Stichting A&O fonds Gemeenten en Motivaction International B.V.

Verveelvoudigen en/of openbaarmaking van (delen van) deze uitgave voor toepassing in de publieke sector of educatieve doeleinden is toegestaan, mits kopieën niet gemaakt of gebruikt worden voor commerciële doeleinden en onder voorwaarde dat de kopieën de volledige bovenstaande referentie bevatten. In alle andere gevallen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie of op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van A&O fonds Gemeenten en Motivaction International B.V. Hoewel aan deze uitgave de grootst mogelijke zorg is besteed, kunnen de samenstellers niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden, noch kunnen aan de inhoud rechten worden ontleend.



Fluwelen Burgwal 58
Postbus 11560
2502 AN Den Haag

070 763 00 30

secretariaat@aeno.nl
www.aeno.nl

Juni 2023



A&O
fonds
Gemeenten