

# Persoonlijke ontwikkeling of bureaucratie, wat trekt harder aan trainees?



In het onderzoek Jong@Gemeenten vroegen we jonge ambtenaren wat ze leuk vinden aan het werken bij een gemeente. De resultaten van dit onderzoek lees je in het rapport van Motivaction en in de handzame Gesprekstarter Jong@Gemeenten. In dit artikel richten we de aandacht op een bijzondere groep jonge ambtenaren: de trainees.

Deze kweekvijver van jong talent kan rekenen op een uitgebreid opleidingsaanbod en veel aandacht voor begeleiding. Een investering in de kwaliteit van toekomstige ambtenaren. Tenminste, als trainees bij gemeenten willen blijven. Wat vinden zij eigenlijk van hun werk? En willen ze ook bij de gemeente blijven na hun traineeship? Hoe dat zit, zochten we voor je uit.

## Wil om te blijven en vooral te groeien

Trainees krijgen (nog) meer persoonlijke aandacht in de vorm van begeleiding en meer opleidingsmogelijkheden dan andere jonge ambtenaren. Je zou bijna verwachten dat ze met al die extra's van geluk een gat in het dak van het stadhuis springen. Tevreden zijn ze, maar niet méér tevreden dan hun jonge collega's die geen traineeship volgen (81% vs 81%).

61% van de trainees verwacht binnen een jaar nog bij de huidige gemeente aan het werk te zijn. Ook in hun blijfintentie verschillen ze dus nauwelijks van hun jonge collega's (67%). Zitten ze dan overall op een lijn? Nee. In hun wens om intern door te groeien steken trainees ver boven de niet-trainees uit. Maar liefst 83% van hen wil binnen drie jaar binnen hun gemeente stappen zetten tegenover 69% van de jonge ambtenaren. Aan ambitie geen gebrek, kunnen we dus wel stellen.

**83%** trainees  
wil binnen  
**3 jaar**  
doorgroeien



## Persoonlijke ontwikkeling als dikke plus

De tevredenheid van trainees komt voor een groot deel door de aandacht voor hun persoonlijke ontwikkeling (62% vs 33% onder de jonge ambtenaren). Ze zijn hierover op veel vlakken positief: het aanbod is goed, ze voelen zich gestimuleerd om opleidingen te volgen en de kwaliteit van de opleidingsmogelijkheden spreekt hen aan. Er is ook een klein punt van verbetering. Iets meer hulp bij het maken van de juiste keuzes kunnen deze jonge ambtenaren wel gebruiken.

Naast de ruimte die ze krijgen voor persoonlijke ontwikkeling, zijn trainees ook duidelijk vaker dan andere jonge ambtenaren te spreken over de mogelijkheden die er zijn om door te groeien (43% vs 33%) en over de band die ze (tijdens hun traineeship) met andere jonge collega's hebben opgebouwd (42% vs 17%).

Net als andere jonge ambtenaren zijn belangrijke redenen om te blijven bij een gemeente de geboden flexibiliteit in werkplek en werktijd (59%) en de mate van zelfstandigheid (56%), al ervaren ze dat in mindere mate dan andere jonge ambtenaren (67%).

## Bureaucratie nog grotere spelbreker

Wat kan zulke tevreden medewerkers er nog toe brengen tóch weg te gaan? Dat bureaucratie een rol zou spelen, was te verwachten. Bijna driekwart noemt dit als reden om te vertrekken (72%). Dat is veel vaker dan bij andere jonge ambtenaren (55%)! En er lijkt een verband te bestaan met de nummer twee op de lijst van vertrekredenen: het gebrek aan invloed op het beleid (34% vs 18%).

Jongeren vinden het belangrijk om via hun werk een positieve invloed te hebben op de maatschappij. Ze willen merken dat ze iets bijdragen. Trainees lijken dit belangrijke aspect in hun werk te missen en ervaren bureaucratie daarbij als belangrijk obstakel.

De inhoud van het werk is voor trainees vaker reden om weg te gaan (34% vs 22%). Ook missen ze aansluiting bij collega's (29% vs 11%) of speelt onzekerheid over contractverlenging parten (26% vs 15%). Dit laatste is niet heel verrassend. Een traineeship is nu eenmaal een traject voor bepaalde tijd.

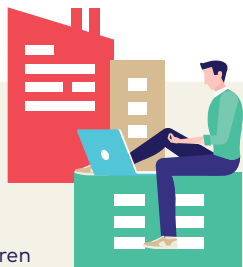
Trainees zijn tevreden over de begeleiding en de geboden opleidingsmogelijkheden. Ze zeggen ook blij te zijn met collega's die fungeren als aanspreekpunt. Mogelijk kan in de begeleiding, de opleidingen en het contact met collega's meer aandacht besteed worden aan het omgaan met bureaucratie en het realiseren van merkbare effecten.

De ambtenaren in opleiding zijn enthousiast over het contact met jonge collega's, maar gaven aan zich niet echt verbonden te voelen met de meer ervaren ambtenaar. Terwijl er onder de meer ervaren werknemers, collega's zijn die kunnen leren hoe je ondanks én dankzij de bureaucratie resultaat behaalt. Door jonge ambtenaren te koppelen aan hun meer ervaren collega's kunnen zo twee vliegen in één klap geslagen worden: leren van en met elkaar leidt tot meer onderlinge verbondenheid.

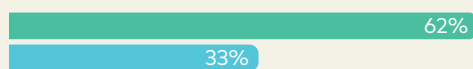
### Top 3: Redenen om te blijven

● Trainees

● Alle ambtenaren



1 Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling



2 Flexibele werktijden en/of de mogelijkheid om thuis te werken



3 De mate van zelfstandigheid/vrijheid in het werk



#### Meer last dan andere jonge ambtenaren

Waarom is bureaucratie voor trainees een nog belangrijker reden om te vertrekken? Een mogelijke verklaring. Bij trainees bestaat een grotere mismatch tussen de gewenste en de gerealiseerde impact. Het Jong@Gemeenten onderzoek laat zien dat hier in elk geval een generatieverschil speelt. Bij trainees is mogelijk meer aan de hand. Een traineeship bestaat meestal uit verschillende, kortlopende opdrachten naast en na elkaar, soms zelfs in verschillende organisaties. Hierdoor kan het lastig zijn om in korte tijd merkbare impact te realiseren. Of het effect van de bijdrage wordt pas zichtbaar, als de trainee zelf alweer op een volgende klus zit.

#### Kansen om te benutten

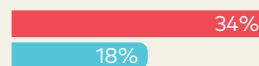
Een traineeship bij de gemeente hoort voor beide partijen een win-win situatie te zijn. De trainees krijgen veel begeleiding en kansen zodat ze zich kunnen ontwikkelen. Voor de gemeente ontstaat een groep enthousiaste mensen die snel kan doorgroeien tot waardevolle ambtenaren. Wat kunnen gemeenten nog doen?

### Top 6: Redenen om te vertrekken

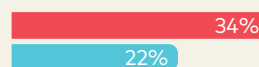
1 De organisatie is te bureaucratisch/het duurt te lang om dingen voor elkaar te krijgen



2 Gebrek aan invloed op het werk



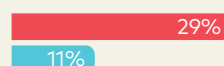
3 Inhoud van het werk



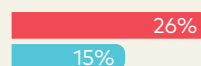
4 Onvoldoende mogelijkheden om door te groeien naar een andere/hogere functie



5 Gebrek aan aansluiting bij oudere collega's



6 Onzekerheid over verlenging van tijdelijke aanstelling



● Trainees

● Alle ambtenaren