

Jonge Ambtenaren aan het woord



De instroom van jongeren binnen gemeenten is zeer laag. Met het uitkomen van de Personeelsmonitor 2013 wordt dit nog eens bevestigd. Het A+O fonds Gemeenten maakt zich hard voor meer jongeren in de sector. Zo ondersteunen we onder andere de Jonge Ambtenaar van het Jaar verkiezing. Om het item 'jongeren' op de agenda te zetten en te houden komen in 2014 de finalisten van de verkiezing Jonge Ambtenaar van het Jaar 2013 aan het woord. We trappen deze serie af met **Maarten Sinnema**, directie- en bestuursadviseur bij de Gemeente Diemen. Hij geeft zijn visie en ideeën over het gebrek aan jongeren binnen gemeenten.

Starters

Nog niet zo lang geleden stond ik in hun schoenen. De afstudeerders. De starters. De young potentials. De instromers. In 2007 bemachtigde ik een stageplaats bij een gerenommeerd adviesbureau. Daar kon ik mijn afstudeeronderzoek uitvoeren en ondertussen mooi de sfeer proeven van het werkzame leven als bestuurskundige. Al tijdens mijn stage kon ik er parttime aan de slag. En nog voor ik mijn bull officieel in handen had, was ik 'junior adviseur'. Bij studiegenoten verliep het niet heel anders. Veel werden trainee. Of net als ik consultant. Het was de tijd dat werkgevers om het hardst liepen om jong talent binnen te

halen. Met goede arbeidsvoorwaarden, mooie ontwikkelprogramma's en de garantie op een vaste aanstelling, bij gebleken geschiktheid. De tijd dat carrièrereurzen een speciale congresshal inrichtten met stands van gemeenten, provincies, ministeries en overheidsdiensten. De tijd ook met reclameboodschappen op radio en televisie, die opriepen om te komen werken bij het Rijk. Want nieuw en vooral veel talent was nodig om de aankomende vergrijzing op te vangen en de overheid nieuw elan te geven. Hoe anders is het nu. De in- en doorstroom binnen de overheid is gestagneerd. Rapporten als 'De grote uittocht' van het ministerie van BZK – en zeker de 'herziene' editie van vorig jaar – gaven ons al

“Bij maar liefst 76 van de 299 onderzochte gemeenten zijn in 2013 maar liefst 0 jongeren ingestroomd”

het inzicht. Oudgedienden werken langer door en maken zo minder snel plaats voor de jonge garde, minder mensen vertrekken en zij die vertrekken, worden veel vaker niet vervangen. Het maakt het voor jonge professionals lastig om een plekje te veroveren. Een tendens die door onderzoek van de Universiteit Maastricht (ROA-R-2013/11) bevestigd wordt. Uit de actuele personeelsmonitor van A+O gemeenten komt echter een nog schrikbarender beeld naar voren: de instroom bij gemeenten heeft een vrije val ingezet. Bij maar liefst 76 van de 299 onderzochte gemeenten zijn in 2013 maar liefst 0 jongeren ingestroomd. Ja, u leest het goed: nul. Zero. Niente. In die gemeenten was er niemand onder de 35 die kon genieten van zijn eerste werkdag. Maar het is nog erger. Binnen de steekproef waren er twee handen vol gemeenten die geen enkele jonge medewerker onder de 35 jaar meer kent. En dat terwijl de stroom pas afgestudeerden ondertussen onverminderd doorgaat.

Jaarlijks stromen zo'n 100.000 hbo'ers en wo'ers de arbeidsmarkt op (cijfers CBS). Alleen al aan bestuurskundigen gaat het jaarlijks om 3.000 starters. Veel van hen ondervinden problemen bij het vinden van een (geschikte) baan. Hierdoor is de werkloosheid onder pas afgestudeerden inmiddels opgelopen tot 10% (cijfers WO-monitor 2013). Dit cijfer verbloemt echter een belangrijk probleem. In mijn omgeving zie ik veel starters een baan of klus accepteren 'bij gebrek aan beter'. Ze gaan door de bocht 'om maar aan het werk te komen', om 'toch maar wat werkervaring op te doen' en 'om van daaruit verder te zoeken'. Of ze doen er nog een tweede master achteraan. Best oké, maar niet het begin van de carrière waarop ze ingezet hadden.

Ook geen situatie waarmee we met z'n allen verder komen. Voor de toekomst van het Nederlandse openbaar bestuur is het van groot belang dat we de instroom op peil houden. Dat we talent wegwijds blijven maken binnen de overheid. Dat we

hen warm laten draaien bij de huidige, vergrijzende groep professionals. En dat we gretig gebruik kunnen maken van de nieuwe energie en competenties die ze meebrengen. In mijn eerste baan als junior adviseur heb ik onwijs veel leerzame vliegreuen kunnen maken. Het gaf een vliegende

start aan mijn carrière. Dat is veel huidige starters niet gegeven. Ze willen aan de bak, maar komen er niet tussen. Wat dat betreft zou ik absoluut niet in hun schoenen willen staan. U wel? ←