

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

602

Vragen van het lid **Hachchi** (D66) aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *de wervingscampagne van het Rijk terwijl er grootschalige bezuinigingen en inkrimpingen op het ambtenarenapparaat zijn aangekondigd* (ingezonden 4 november 2010).

Antwoord van minister **Donner** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) (ontvangen 24 november 2010).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Het Rijk werft weer, voor 58 vacatures?»¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Is het waar dat het Rijk onlangs een nieuwe campagne is gestart voor de werving van personeel?

Antwoord 2

De huidige arbeidsmarktcampagne van de Rijksoverheid loopt sinds september 2007. In die periode zijn er gemiddeld twee campagneperioden per jaar geweest. De campagne richt zich zowel op werving als positionering van de Rijksoverheid als werkgever. Omdat het aantal vacatures bij de Rijksoverheid sterk is teruggelopen is de campagne sterk versoerd. In de eerste twee weken van december zal er online nog een kleine campagne gevoerd worden, gericht op positionering van de Rijksoverheid als werkgever; daarna houdt deze campagne op. Begin 2010 is een nieuwe arbeidsmarktstrategie voor de Rijksoverheid geformuleerd, die rekening houdt met veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt en bij de Rijksoverheid. Het contract met de uitvoerder van de huidige campagne is per 1 november afgelopen. Er is recent een Europese aanbesteding afgerond om een contract met een nieuwe partij voor de komende jaren af te sluiten. Samen met deze nieuwe uitvoerder wordt gewerkt aan een passende nieuwe arbeidsmarkt-campagne.

¹ rePublic, «Het rijk werft weer, voor 58 vacatures», 2 november 2010.

Vraag 3

Hoe verhoudt de doelstelling om het imago van het Rijk als werkgever in stand te houden zich tot de realiteit van aangekondigde bezuinigingen en inkrimpingen van het personeelsbestand van het Rijk?

Antwoord 3

Het blijven investeren in de positionering en imago van het Rijk als werkgever vereist voor de lange termijn permanente aandacht. Weliswaar is op de korte termijn slechts een beperkt aantal vacatures te verwachten, maar op de lange termijn zal het Rijk weer beroep moeten doen op de arbeidsmarkt. Wanneer het Rijk daar nu niet herkenbaar blijft als aantrekkelijk en onderscheidend werkgever, is in de toekomst een grote investering nodig om het imago weer van af het begin op te bouwen.

Vraag 4

Is, alle argumentatie van de campagnemanager van Expertisecentrum Arbeidsmarktcommunicatie Rijk meegenomen, een campagne met posters op treinstations gepast indien er maar 58 vacatures op de site van de Rijksoverheid staan en een groot aanbod aan vacatures voorlopig niet verwacht kan worden?

Antwoord 4

Zoals het antwoord op vraag 2 al aangeeft, is deze imagocampagne van het Rijk niet gericht op de werving voor vacatures, maar op positionering van de Rijksoverheid als werkgever.

Vraag 5

Deelt de mening dat met, het oog op de grootschalige bezuinigingen op het aantal ambtenaren, deze campagne een onjuiste suggestie wekt bij het publiek over werkmogelijkheden bij het Rijk en het daarmee ongepast is op deze wijze zichtbaar te willen blijven als aantrekkelijke aanbieder op de arbeidsmarkt? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 5

Nee, ik deel die mening niet. Een grote werkgever dient op zijn minst zichtbaar te blijven op de arbeidsmarkt. Wel is relevant op welke wijze dit zal gebeuren. Dit is onderdeel van de nieuwe arbeidsmarktcommunicatiestrategie van de Rijksoverheid, die begin 2010 is geformuleerd. Deze strategie vormt de richtlijn bij de uitwerking van een nieuwe arbeidsmarktcampagne voor de Rijksoverheid, zodat veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt en bij de Rijksoverheid daarbij worden betrokken.

Vraag 6

Op welke termijn denkt u dat er bij het Rijk weer veel vacatures te vinden zijn gelet op het in het artikel aangevoerde argument dat de overheid zichtbaar moet blijven zodat werknemers het Rijk snel weten te vinden op het moment dat er weer veel vacatures te vinden zijn? Waar baseert u deze verwachting dit op?

Antwoord 6

Op grond van de samenstelling van het personeel bij het Rijk eind 2009 zal de grote uittocht bij het Rijk op grond van pensionering zijn hoogtepunt bereiken na 2020. Ter illustratie: tot 2015 zullen naar verwachting gemiddeld ruim 1 200 mensen per jaar met pensioen gaan. In de periode 2015 tot 2020 gaat het om ruim 3 000 mensen en in de periode na 2020 is dat naar verwachting opgelopen tot gemiddeld 4 000 per jaar. Daarbij is rekening gehouden met verhoging van de pensioenleeftijd naar 66 in 2020. Daarnaast zal uiteraard ook normale uitstroom plaatsvinden. Vooral het feit dat jongere ambtenaren een kortere verblijfsduur in de rijkdienst hebben dan hun oudere collega's maakt, dat werving van vooral jongeren noodzakelijk blijft.

Vraag 7

Verwacht u over vier of vijf jaar dat er hoge nood bij het Rijk zal ontstaan vanwege het vertrek van een groot aantal ambtenaren in verband met het behalen van pensioengerechtigde leeftijd? Zo ja, waar baseert u deze verwachting op?

Antwoord 7

Op grond van de resultaten, vermeldt in de beantwoording van vraag 6 verwacht ik over vier of vijf jaar nog geen hoge nood vanwege het vertrek van grote aantallen ambtenaren. Wel zal vanaf die tijd het aantal ambtenaren dat met pensioen gaat jaarlijks flink stijgen. Of dit tot hoge nood leidt is mede afhankelijk van de keuzes die gemaakt worden bij de voorliggende bezuinigingstaakstelling en van de samenstelling van het personeelsbestand van afzonderlijke diensten.

Vraag 8

Kunt u inzicht bieden in de verwachte kostenpost die de beoogde leegloop gaat opleveren wat betreft de dan uit te zetten wervingstrajecten? Hoe verhouden deze kosten zich tot de door het kabinet beoogde bezuiniging op en inkrimping van het ambtenarenapparaat?

Antwoord 8

Dat is moeilijk te zeggen. Het hangt af van de wervingsmethoden en de wervingskosten op dat moment.

Vraag 9

Hoe zorgt u er voor dat talentvolle ambtenaren die relatief kort bij het Rijk werken behouden worden, zodat zij over vier of vijf jaar kunnen doorstromen naar de vacante functies?

Antwoord 9

Ook in tijden van krimp is behoud van kwaliteit van groot belang. Binnen de mogelijkheden die het sociaal flankerend beleid biedt zal zoveel mogelijk geprobeerd worden (jonge) talentvolle medewerkers uit de bedoelde categorie voor het Rijk te behouden. Overigens blijkt uit onderzoek dat jongere werknemers zich anders gedragen op de arbeidsmarkt, ze hechten minder aan vaste banen en zijn sneller mobiel. Het zou dus kunnen dat zij eerder reageren op de verwachte krimp door zich te oriënteren op werken buiten het Rijk.