



Evaluatie jonge ambtenaren

Gemeente Zwolle

Resultaten van een enquête onder ambtenaren jonger dan 36 jaar

Datum November 2023
Ons kenmerk Jonge ambtenaren 2023

Inhoud

1	Inleiding	3
1.1	Aanleiding	3
1.2	Aanpak	3
1.3	Respons	3
2	Periode werkzaam bij gemeente Zwolle	4
2.1	Aantal jaren werkzaam voor Zwolle	4
2.2	Inschatting aantal jaren werkzaam toekomst	4
3	Behouden medewerkers	6
4	Ontwikkelonderwerpen	7
5	Tevredenheid met functie	8
6	Mening over werken bij gemeente Zwolle	9
7	Team Baanbrekers	10
8	Jong Zwolle	10
9	Verbeterpunten gemeente Zwolle als werkgever	11

1 Inleiding

Dit rapport doet verslag van de uitkomsten van een vragenlijstonderzoek onder jonge ambtenaren (jonger dan 36 jaar) die werkzaam zijn bij de gemeente Zwolle.

1.1 Aanleiding

In 2023 was 27,1% van de werknemers van de gemeente Zwolle jonger dan 36 jaar. Terwijl deze groep dus een klein deel betreft van alle Zwolse ambtenaren, stromen ze relatief snel uit (gemiddeld na twee jaar voor de gemeente Zwolle werkzaam te zijn geweest). Afdeling HR wil daarom achterhalen wat de redenen zijn voor vroegtijdig vertrek en onderzoeken hoe jonge ambtenaren tegen de gemeente Zwolle aankijken met als doel de jonge ambtenaren zoveel mogelijk te behouden.

1.2 Aanpak

Alle ambtenaren die werkzaam zijn bij gemeente Zwolle die jonger zijn dan 36 jaar zijn aangeschreven voor deelname aan een vragenlijstonderzoek (n=263). Dit betrof medewerkers met een tijdelijk en vast contract en trainees. Alle jonge ambtenaren ontvingen half oktober 2023 een e-mail met daarin een link naar de online vragenlijst.

Zie bijlage 1 voor de vragenlijst.

1.3 Respons

Van de in totaal 263 jonge ambtenaren die zijn uitgenodigd om de vragenlijst in te vullen, hebben 114 dit ook gedaan. De respons komt daarmee uit op 43,3 procent, wat hoog is voor een vragenlijstonderzoek¹. De respondenten waren gemiddeld 28,8 jaar oud. Dit is vrijwel gelijk aan de gemiddelde leeftijd van een jonge ambtenaar in het algemeen (29,0). Relatief gezien zijn mannen wat oververtegenwoordigd bij het invullen van de enquête dan vrouwen, zie tabel 1. De meeste respondenten hebben een contract voor onbepaalde tijd (58,1%). Dat is vergelijkbaar met de hele groep jonge ambtenaren. Gemiddeld zijn de respondenten 2 jaar in dienst voor gemeente Zwolle. Dit is ook gelijk aan de hele groep jonge ambtenaren.

1136

¹ Bij online enquêtes kan een respons van 20 tot 30% als goed worden beschouwd. Echter, een respons van 10 tot 15% komt, zeker de laatste jaren, regelmatig voor.

Datum November 2023
Ons kenmerk Jonge ambtenaren 2023

Tabel 1 Achtergrondkenmerken respondenten (n=114)

Kenmerk	Respondenten vragenlijst	Jonge ambtenaren algemeen
Geslacht (%)		
Vrouw	59,8	69,6
Man	40,2	30,4
Leeftijd (gem. in jaren)*	28,8	29,0
Type contract (%)		
Bepaalde tijd	38,5	36,1
Inhuur	3,4	2,7
Onbepaalde tijd	58,1	61,2
In dienst (gem. in jaren)*	2	2

*Op peildatum 27 september 2023

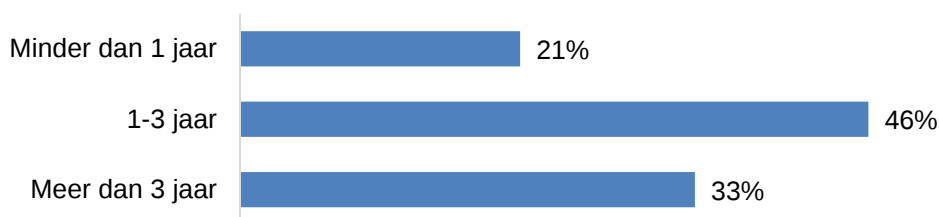
2 Periode werkzaam bij gemeente Zwolle

Allereerst is er gevraagd naar het aantal jaren dat men werkzaam is voor Zwolle en hoe lang men nog werkzaam voor Zwolle wil zijn.

2.1 Aantal jaren werkzaam voor Zwolle

Het merendeel (46%) van de respondenten is tussen de één en drie jaar werkzaam voor de gemeente Zwolle (zie figuur 1). Een derde werkt al meer dan drie jaar voor de gemeente.

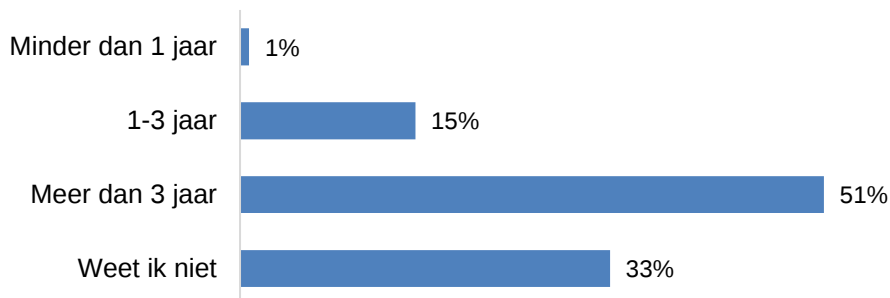
Figuur 1 Aantal jaren werkzaam voor gemeente Zwolle (n=117)



2.2 Inschatting aantal jaren werkzaam toekomst

Vervolgens is er gevraagd hoe lang men nog werkzaam wil zijn voor de gemeente Zwolle (onafhankelijk van eventuele contractduur). Iets meer dan de helft (51%) gaf aan van plan te zijn om meer dan drie jaar werkzaam te zijn voor de gemeente Zwolle. Een klein deel zei er nog één tot drie jaar te willen werken (15%). Een derde wist het nog niet (zie figuur 2).

Figuur 2 Inschatting aantal jaren werkzaam voor gemeente Zwolle toekomst (n=117)



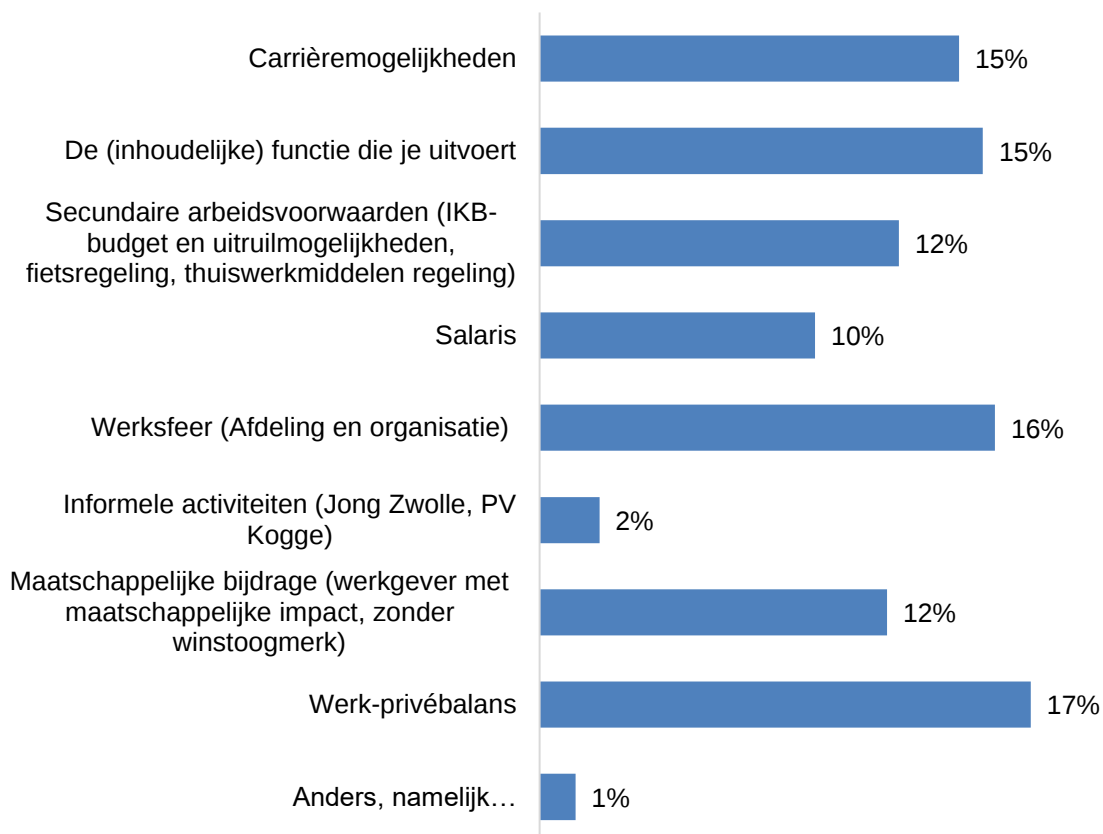
De respondenten die aangaven dat ze van plan waren om minder dan drie jaar voor gemeente Zwolle te willen werken, is ook gevraagd naar de reden(en) hiervan. Uit figuur 3 blijkt dat de meest genoemde reden is dat jonge ambtenaren graag meerdere banen willen uitproberen. Ook geeft een deel aan dat ze niet al hun kwaliteiten in hun huidige baan kwijt kunnen. Tot slot wil deze doelgroep ook graag buiten de overheid ervaring opdoen.

Figuur 3 Redenen vertrek gemeente Zwolle (n=39)



De ambtenaren die aangaven dat ze langer dan drie jaar voor Zwolle willen blijven werken, is ook gevraagd naar de reden hiervan. De werk-privébalans werd hierbij als voornaamste reden aangewezen, maar ook de werksfeer, de functie die iemand uitvoert en carrièremogelijkheden werden vaak genoemd, zie figuur 4.

Figuur 4 Redenen om langer dan drie jaar voor Zwolle te willen werken (n=241)

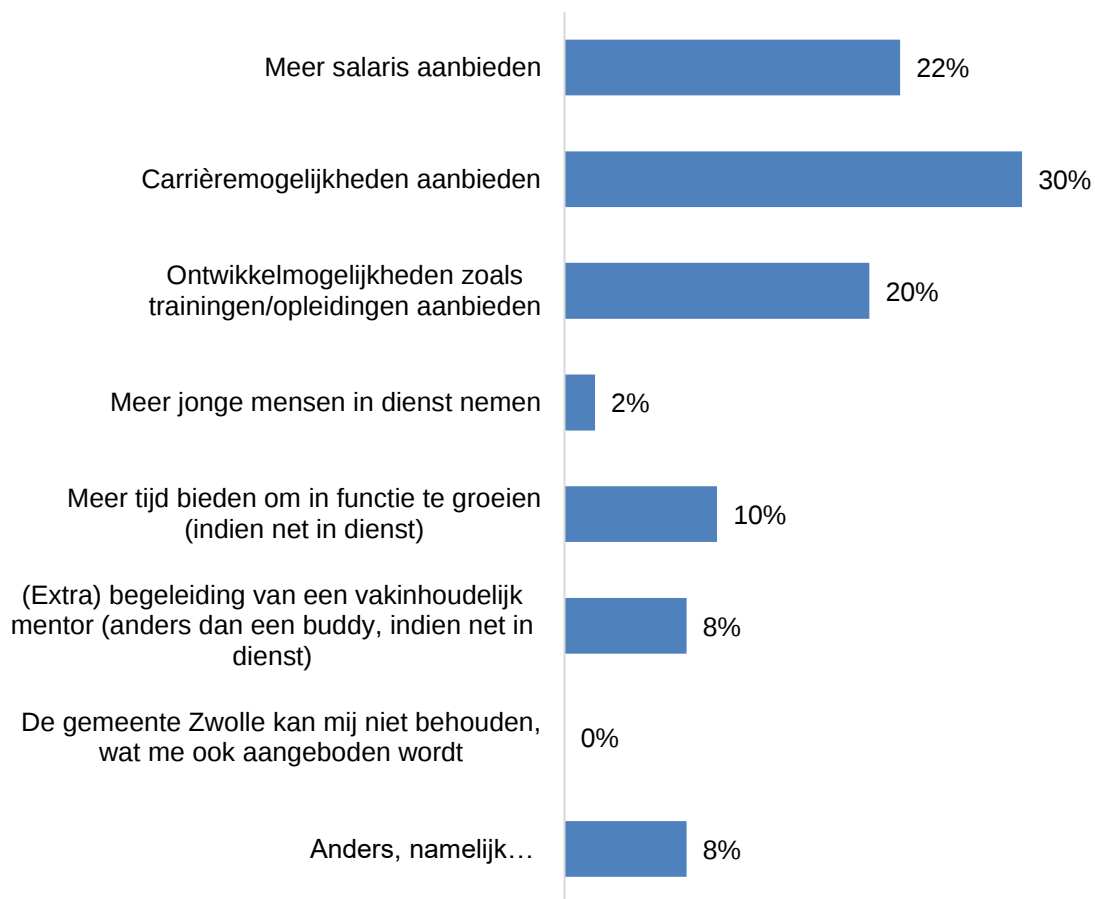


3

Behouden medewerkers

Een derde van de jonge ambtenaren gaf aan dat het aanbieden van carrièremogelijkheden een manier zou kunnen zijn om hun te behouden. Meer salaris aanbieden en ontwikkelmogelijkheden (zoals trainingen en opleidingen) zijn andere maatregelen die genomen kunnen worden om jonge ambtenaren binnen de gemeente te behouden.

Figuur 5 Wat gemeente Zwolle kan doen om jonge ambtenaren te behouden (n=50)



4 Ontwikkelonderwerpen

De onderwerpen waar jonge ambtenaren zich graag verder op zouden ontwikkelen is professionele kwaliteiten (48% van de respondenten gaf aan hierin geïnteresseerd te zijn) en persoonlijk leiderschap (33%), zie figuur 6.

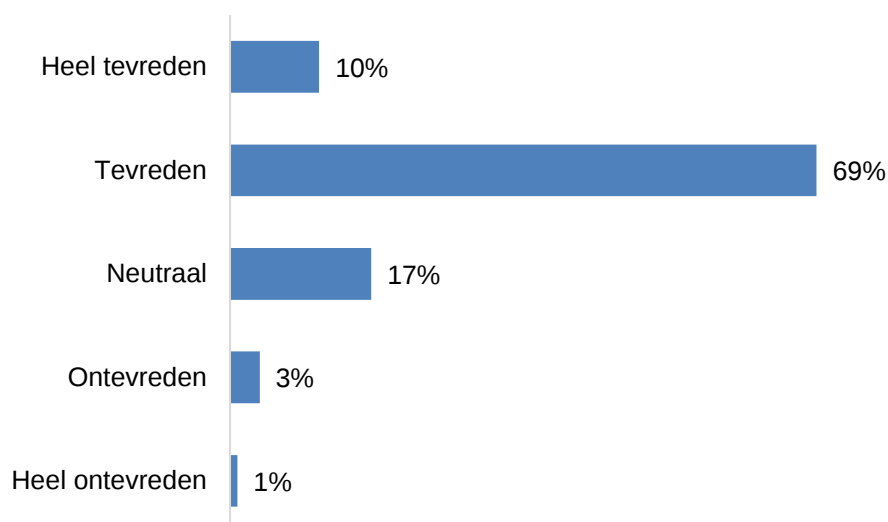
Figuur 6 Onderwerpen waarop men zich verder wil ontwikkelen (n=215)



5 Tevredenheid met functie

Een grote meerderheid van de jonge ambtenaren gaf aan tevreden te zijn met hun huidige functie (69%). Tien procent is zelfs heel tevreden. Twintig procent is (heel ontevreden) in hun huidige functie. Degenen die aangaven ontevreden te zijn, vonden bijvoorbeeld dat er geen uitdaging in hun functie is.

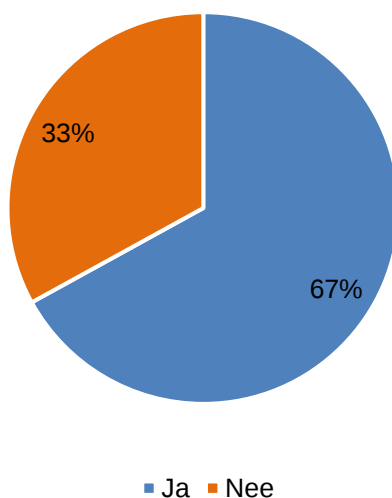
Figuur 7 Mate van tevredenheid functie (n=115)



Datum November 2023
Ons kenmerk Jonge ambtenaren 2023

Alhoewel de meeste jonge ambtenaren dus tevreden zijn met hun baan, is de meerderheid wel geïnteresseerd in het uitvoeren van een andere functie binnen gemeente Zwolle. Zevenenzestig procent van de jonge ambtenaren gaf namelijk aan ook wel een andere functie binnen gemeente Zwolle te willen uitvoeren .

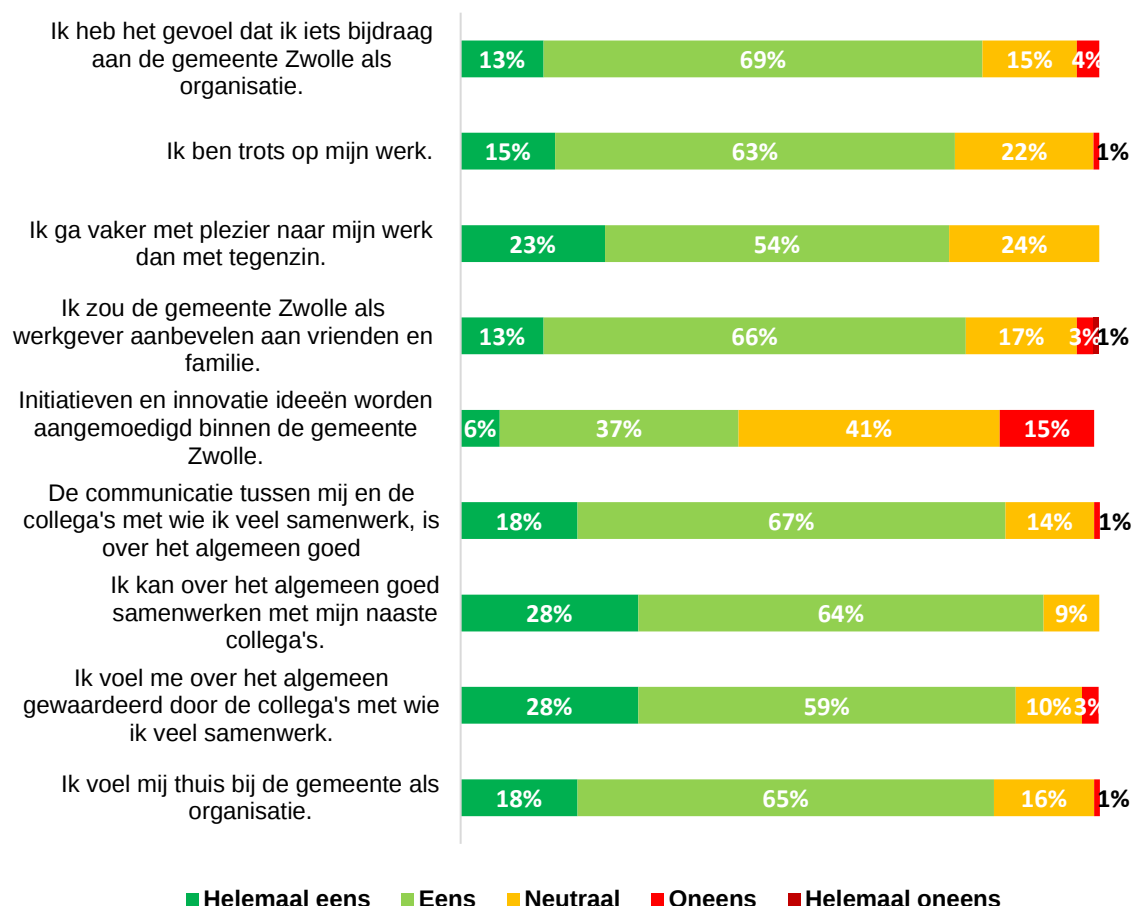
Figuur 8 Interesse in andere functie binnen gemeente Zwolle (n=115)



6 Mening over werken bij gemeente Zwolle

De jonge ambtenaren is ook een aantal stellingen voorgelegd over onder andere het werkplezier en de samenwerking met collega's. Op de stellingen is overwegend positief gereageerd (zie figuur 9). De stelling waar de minste mensen het mee eens waren was de stelling: 'Initiatieven en innovatie ideeën worden aangemoedigd binnen de gemeente Zwolle'. Drieënveertig procent was het hier (helemaal) mee eens terwijl dit bij de andere stellingen tussen de 70 en 80% ligt.

Figuur 9 Stellingen over werken bij de gemeente Zwolle (n=115)



7 Team Baanbrekers

Gemeente Zwolle is bezig met een doorstroomproject om ambtenaren de kans te geven een nieuwe stap in hun carrière te maken. Via Team Baanbrekers kunnen medewerkers met een proactieve houding en sterke ontwikkelbehoefte zich verder ontwikkelen en nieuwe ervaringen opdoen. Daarbij kunnen zij zich laten zien, zich ontwikkelen/ trainen en kennis en ervaringen delen. De jonge ambtenaren is gevraagd of zij al een keer van Team Baanbrekers hadden gehoord. Dertig procent gaf aan er wel van gehoord te hebben, 41% had er nog nooit van gehoord en 29% gaf aan er nog nooit van gehoord te hebben maar er wel graag meer informatie over te ontvangen via e-mail.

8 Jong Zwolle

Ook is er gevraagd of de jonge ambtenaren bekend zijn met Jong Zwolle. Jong Zwolle organiseert activiteiten voor jonge ambtenaren en wil graag jonge ambtenaren met elkaar verbinden. Vijfennegentig procent van de respondenten was bekend met Jong Zwolle. Iets meer dan de helft (54%) was wel eens naar een activiteit van Jong Zwolle geweest. Redenen om naar een activiteit van Jong Zwolle te gaan was het leren kennen van andere jonge collega's, netwerken, gezelligheid en het doen van

nuttige/interessante activiteiten. Jonge ambtenaren die niet naar activiteiten van Jong Zwolle gaan, gaven onder andere aan dat ze hier geen behoefte aan hadden, geen ruimte in de agenda, of het een drempel vonden om alleen naar een activiteit te gaan.

9 Verbeterpunten gemeente Zwolle als werkgever

Tot slot is de jonge ambtenaren gevraagd of zij nog verbeterpunten zagen voor gemeente Zwolle als werkgever. Hier is door 58 respondenten op geregeerd. De twee belangrijkste thema's die hierin naar voren kwamen waren:

- Beter inwerkproces/programma
- Meer ontwikkel/doorgroei mogelijkheden

Ook werden zaken als arbeidsvoorwaarden aangehaald (salaris, gratis sporten, gratis fruit aanbieden), het gebrek aan een duidelijke organisatie en de werkplek (gebrek aan rustige werkruimtes, invulling van flexplekken etc.) genoemd.

Hieronder zijn een aantal quotes op een rijtje gezet die bovenstaande goed samenvatten:

- 'De gemeente Zwolle is best een complexe organisatie voor nieuwe jonge ambtenaren. Een buddy is dan fijn voor de ongeschreven regels en terugkomende patronen in de organisatie die je niet meteen snapt/herkent'.
- 'De gemeente is een grote werkgever met vele afdelingen. Het is mijn inziens belangrijk om nieuwe medewerkers goed in te werken op de afdeling waar zij gaan werken. Werkinstructies, inwerkmapjes en 1 op 1 begeleiding is in het begin essentieel. Als werkgever is het belangrijk om erop toe te zien dat deze informatie er is en up-to-date is. Daarnaast werk je samen met andere afdelingen bijvoorbeeld SWT, Team IPA en IO, weten wat de andere afdelingen doen en hoe je elkaar kunt vinden is daarin ook belangrijk'.
- 'Jonge ambtenaren meer kans geven om te groeien. Ook als ze bijvoorbeeld een opleiding volgen (in mijn geval) een deel hiervan te vergoeden omdat dit ook ten goede komt voor de gemeente Zwolle'.
- 'Meer WOW-gesprekken en hulp bij de loopbaan als jonge ambtenaar. Daarnaast vertrouwen uitstralen, je stoot mensen af met een gebrek aan kennis, waardering en erkenning naar/over je jonge medewerkers. Straal vertrouwen uit in beloning (op dit moment lager dan bij mijn voormalige studiegenoten in zelfde functies met minder ervaring), contract (sneller vast of zicht op vast), en doorgroeimogelijkheden (opleidingsbudget bewust maken, leerdoelen stellen en reflecteren) en perspectieven (groeien in functies/taken en rollen). Mensen kunnen soms meer dan je denkt als je ze actief betreft en stimuleert. Soms mis ik het vertrouwen'.
- 'Wat meer werkplekken terugbrengen zodat je meer collega's op kantoor ziet en niet alleen ze eventjes voor 1 uurtje ziet. hierbij heb je meer het gevoel dan dat je een team bent. dit ontbreekt op dit moment wel eens.'
- 'Gratis fruit. IKB laten inzetten voor alle sporten. Medewerkers met overgewicht een gezondheidstraject bieden op kosten van de gemeente. Een gym bouwen in het oude deel van het Stadhuis.'

Datum November 2023
Ons kenmerk Jonge ambtenaren 2023

- 'Er is betere regie nodig. Er wordt onvoldoende geprioriteerd vanuit het management en bestuur. Nu is alles even belangrijk. Wanneer je zelf of binnen het team de keuze maakt om te prioriteren werkt dit vaak niet omdat de rest van de organisatie daar niet op is afgestemd, naar mijn idee nogmaals door te weinig sturing op gemeenschappelijke doelen voor de hele organisatie. Het gaat dan niet om abstracte doelen, maar doelen die concreet zijn uitgewerkt naar de praktijk. Ook heb ik veelal het idee dat er geen overzicht is van alle veranderingen die naast de inhoudelijke werkzaamheden plaatsvinden en die iets vragen van de medewerkers. Dit wordt niet goed geplaatst in het grotere geheel van taken en voelen eigenlijk steeds alsof die er ook nog bijkomen terwijl mensen al weinig tijd hebben voor hun hoofdtaken.'