

Datum
31 januari 2008

Kenmerk

Onderdeel

Notitie

Onderwerp
Terukoppeling resultaten Public Service Motivation

Inlichtingen

T
F

Blad
1 van 1

Aantal bijlagen
0

Aan
Leden Flitspanel

Van
Jos Ruijgrok
Lijnparaaf

Medeparaaf

Afschrift aan

Public sector motivation

Public sector motivation (PSM) is de motivatie van werknemers door aspecten van het werk in de publieke sector. Het gaat dan om aspecten die inspelen op het zich in kunnen zetten voor de gemeenschap, de staat, het land of de gehele mensheid. Oftewel, iets kunnen bijdragen aan de maatschappij.

Onderzoek van BZK heeft uitgewezen dat in vrijwel alle overheidssectoren de public sector motivation bij veel werknemers aanwezig is. De verschillen tussen de overheidssectoren zijn daarbij niet groot al is opvallend dat de PSM in de onderwijssectoren iets lager is dan in het openbaar bestuur en bij Politie en Defensie. Dit wordt nog eens onderstreept door te kijken naar de aanvaardingsmotieven van banen voor werknemers.



Tabel 1. Belangrijkste aanvaardingsmotief baan

	salaris	loopbaan	werk-privé	inhoud	mensen helpen	problemen oplossen
Openbaar Bestuur	11%	6%	13%	54%	7%	10%
Rijk	11%	7%	12%	49%	9%	12%
Gemeenten	11%	5%	14%	56%	7%	8%
Provincies	7%	2%	8%	61%	5%	17%
Rechterlijke Macht	4%	1%	6%	65%	5%	19%
Waterschappen	11%	4%	14%	59%	3%	9%
Onderwijs en Wetenschappen	8%	4%	12%	55%	15%	6%
Primair Onderwijs	8%	3%	11%	57%	15%	6%
Voortgezet Onderwijs	10%	4%	10%	49%	20%	8%
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	10%	6%	11%	48%	17%	8%
Hoger Beroepsonderwijs	7%	6%	17%	58%	8%	5%
Universiteiten	2%	6%	12%	67%	6%	7%
Onderzoekinstellingen	2%	5%	14%	68%	6%	6%
Academische Ziekenhuizen	6%	6%	15%	53%	17%	2%
Veiligheid	16%	8%	10%	48%	13%	5%
Politie	15%	6%	11%	41%	18%	8%
Defensie	16%	9%	9%	54%	8%	3%
Totaal	10%	5%	12%	54%	12%	7%

Bron: Flitspanel BZK, 2007.

Mensen helpen en problemen oplossen (PSM) blijkt voor relatief veel werknemers bij de overheid de belangrijkste reden om de baan te accepteren. Opvallend is het vrij lage percentage werknemers dat instroomt en salaris en loopbaanmogelijkheden als instroomreden noemt. Dit kan twee dingen betekenen. Werknemers hechten weinig waarde aan deze zaken, of deze zaken zijn niet van zodanig niveau dat er veel werknemers mee binnen worden gehaald.

Uit literatuur blijkt dat werknemers binnenhalen met PSM voor werkgevers diverse positieve effecten heeft.¹ Werknemers die meer PSM vertonen, blijven langer in de publieke sector en presteren beter. Uit het onderzoek van BZK zien we terug dat werknemers die een een sterkere motivatie hebben om iets bij te

¹ Bijvoorbeeld Perry, J.L. & L.R. Wise (1990). "The motivational basis of public service" *Public Administration Review*. 50(3), 367-73 ; Brewer, G.A. & S.C. Selden (1998) "Whistleblowers in the federal civil Service: New Evidence of the Public Service Ethic". *Journal of Public Administration Research and Theory* 8(3), 413-39 ; Crewson, P.E. (1997). "Public-service motivation: Building empirical evidence of incidence and effect". *Journal of Public Administration Research and Theory* 7, 499-518



Datum

31 januari 2008

Ons kenmerk

Blad

3 van 3

dragen aan de maatschappij, meer tevreden zijn met de organisatie, meer tevreden zijn met hun baan, meer binding voelen met de organisatie en zich harder inzetten voor hun werk.

Het kunnen bijdragen aan de maatschappij mag als iets speciaals worden gezien bij de overheid. Campagnes zoals "Werken bij het Rijk, als je verder denkt" spelen reeds in op de behoefte van werknemers een bijdrage te kunnen leveren.

