Centraal Bureau voor de Statistiek
Henri Faasdreef 312, Den Haag
Telefoon: 070-337 38 00
CBS-weg 11, Heerlen
Telefoon: 045-570 60 00
www.cbs.nl
www.werkenbijhetcbs.nl

top EMPLOYERS 2012 NEDERLAND
CERTIFIED BY THE CRF INSTITUTE

Organisatie in cijfers

Branche	Overheid / Publieke sector
Aantal medewerkers	Ruim 2.000

90% van de managementposities wordt ingevuld door interne kandidaten

Onderzoeksresultaten

Primaire arbeidsvoorwaarden *Financiële arbeidsvoorwaarden, zoals salaris, pensioen en aandelenopties*	★★★☆☆
Secundaire arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden *Dit zijn niet-financiële aspecten, zoals verlof, werkregelingen, interne communicatiemogelijkheden en welzijnsprogramma's*	★★★★☆
Training & ontwikkeling *De aanwezigheid van, deelname aan, inzicht in en effectiviteit van ontwikkelingsmogelijkheden en -programma's.*	★★★½☆
Carrièremogelijkheden *Het belang van talentmanagement, duidelijke carrièrepaden, successieplanning en prestatiemanagement.*	★★★★☆
Organisatiecultuur *De mate waarin de organisatie erin slaagt een sterke organisatiecultuur neer te zetten dankzij bijvoorbeeld visie, waardes, bewustwording, communicatie, netwerkmogelijkheden en MVO/Diversiteit.*	★★★☆☆

Opvallende arbeidsvoorwaarden

- Het Nieuwe Werken
- State of the art ICT
- Naast ruime vakantie- en ADV-verlofregeling, mogelijkheden tot bijzonder verlof
- Individueel keuzesysteem arbeidsvoorwaardenpakket
- Goede beloning
- Jaarlijks beschikbaar opleidingsbudget
- Een sabbatical en externe managementstage zijn mogelijk

CENTRAAL BUREAU VOOR DE STATISTIEK

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) is al ruim een eeuw één van de voornaamste kennisinstituten van Nederland. Bijna alles wat verband houdt met de samenleving wordt door het CBS cijfermatig in kaart gebracht.

Centraal Bureau voor de Statistiek

Trots! Dat is wat alle medewerkers bij het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) gemeen hebben. Ze zijn trots op hun werkgever en op hun werk. Iedereen in de organisatie werkt mee aan de totstandkoming van een cijfer. En elk cijfer is zichtbaar in de maatschappij. 'Dagelijks komt er in het nieuws wel een statistisch overzicht of grafiek voorbij van het CBS. Daaruit blijkt de maatschappelijke inbedding van ons werk.' Gisela Fijnaut, senior HRM-adviseur bij het CBS in Den Haag, vat zo de drijfveren van de medewerkers van het CBS bondig samen. Dat het CBS iets betekent voor de maatschappij, is niet nieuw.

Ontstaan

Het CBS is ontstaan omdat eind 19e eeuw de regering wilde weten wat de staat van het land was. Door tellingen aan huis werd het aantal inwoners van Nederland vastgesteld, hun leeftijden, hun beroepen et cetera. Inmiddels is het CBS uitgegroeid tot een kennisinstituut dat met behulp van state of the art ICT-toepassingen actuele statistische informatie produceert en trends signaleert over vrijwel alle facetten van onze samenleving. Van demografische cijfers tot informatie over economie, gezondheidszorg en milieu. Informatie die de overheid en het bedrijfsleven ondersteunt »

bij het nemen van verantwoorde beslissingen en het ontwikkelen van beleid en die hen en de wetenschap voorziet van objectieve, relevante en onbetwiste databronnen.

Betrouwbaar

Volgens Fijnaut's collega in Heerlen, Eva Vercammen, krijgt het CBS bijna alle data over bijna alle onderwerpen in handen. 'Het CBS verzamelt, analyseert en publiceert. Daar moeten we wel zelf voor zorgen. We maken gebruik van primaire bronnen, waarbij we zelf bij burgers en bedrijven enquêteren, en van secundaire bronnen, waarbij we gebruik maken van diverse bestanden van andere (overheids)organisaties zoals de Belastingdienst. Daarmee zorgen we ervoor dat de lastendruk zo laag mogelijk blijft. Het CBS werkt volgens een formeel vastgesteld statistisch meerjarenprogramma. Veel van die data wordt gebruikt voor beleid, dat zie je bijvoorbeeld terug in de informatie die na Prinsjesdag terugkomt in de begrotingen van de departementen.' Aangezien overheden en organisaties hun koers

'Verscheidenheid in onderwerpen'

'Tijdens mijn studie heb ik stage gelopen en mijn scriptie geschreven bij het CBS. Ik deed methodologisch onderzoek naar langdurige werkloosheid. Toen was ik al enthousiast over het CBS. Je werkt met cijfers en ziet ook wat er in de wereld speelt. Wat me vooral opviel, is dat jonge medewerkers bij het CBS direct worden betrokken bij het wel en wee van de organisatie. Ik heb nu een duobaan: ik werk voor de taakgroepen energie en milieu. Dat zorgt voor verscheidenheid in onderwerpen en flexibiliteit. Ik kan mijn werktijd invullen naar eigen inzicht. Die verantwoordelijkheid stel ik op prijs. Met mijn direct leidinggevende voer ik regelmatig overleg over mijn projecten, mijn ontwikkeling en mijn loopbaan. Daarnaast heb ik een mentor. Hij is een soort vertrouwenspersoon en informeert me over studiemogelijkheden, flexwerken, thuiswerken et cetera. Het CBS biedt me de flexibiliteit die ik wens. Dat komt ook tot uiting in de arbeidsvoorwaarden. Zo heb ik een dag bijzonder verlof voor het vieren van het suikerfeest.'

Fatima el Messlaki (26), Statistisch Onderzoeker, 1 jaar in dienst

Eva Vercammen en Gisela Fijnaut, senior HRM-adviseurs: 'Papiergebruik proberen we terug te brengen door bijvoorbeeld een geleidelijke invoering van de iPad'

mede bepalen op basis van gegevens die het CBS verstrekt, moet deze zo actueel mogelijk zijn en betrouwbaar. Daarmee werkt het CBS altijd secuur met het eeuwige spanningsveld tussen het snel en tijdig leveren van wat vooral volledige en relevante informatie moet zijn. Fijnaut: 'Het CBS is een interessante werkgever. Als je ziet wat wij allemaal analyseren en publiceren dat door een ander gebruikt wordt als sturingsinformatie, dat is uniek. Een echte uitdaging voor professionals.'

Het Nieuwe Werken

Qua vakinhoudelijke uitdaging en maatschappelijke relevantie een interessante werkgever dus. Hoe uit zich dat nog meer? 'Het Nieuwe Werken wordt bij ons verder doorgevoerd', stelt Vercammen. Zowel in Den Haag als in Heerlen zijn de nieuwe gebouwen zo ingericht dat elke werkplek een flexplek is. Daarbij maakt het CBS dankbaar gebruik van best practices bij andere organisaties. Welke ondersteuning is nodig facilitair, qua managementstijl en vanuit finance om Het Nieuwe Werken te stimuleren? En welke individuele afspraken zijn van belang? 'Het Nieuwe Werken zorgt voor een andere dynamiek in de organisatie. Vooral onder jonge medewerkers is de behoefte sterk. Voor medewerkers die al wat langer bij het CBS werken is deze cultuurverandering nog even wennen. De arbeidsvreugde neemt toe en daardoor de productiviteit', aldus Fijnaut. Vercammen vult aan: 'Mensen werken op een andere manier samen. Dat enthousiasmeert en zorgt voor een positieve opwaartse spiraal. We maken gebruik van videoconferences en door de open deuren lopen we sneller bij elkaar binnen. De toegankelijkheid is daarmee erg vergroot.'

Duurzaamheid

Flexwerken zorgt volgens Fijnaut voor een duurzame manier van werken. 'Je hebt weinig opbergruimte, dus moet je selectief zijn in wat je bewaart. Bij het CBS benutten we daarom nog meer technologische mogelijkheden. Zo printen we steeds minder, wat minder milieubelastend is. Toch gaat er, ondanks dat we formeel een paperless kantoor zijn, nogal wat papier door de organisatie heen voor bijvoorbeeld een vergadering. Dat proberen we terug »

‘Dagelijks komt er in het nieuws wel een statistisch overzicht of grafiek voorbij van het CBS. Daaruit blijkt de maatschappelijke inbedding van ons werk’

te brengen door bijvoorbeeld een geleidelijke invoering van de iPad.’ Over duurzaamheid gesproken, met Het Nieuwe Werken kunnen medewerkers tijd en plaats onafhankelijk hun werk verrichten. Ook als ze reizen. ‘In de trein bijvoorbeeld. Zakelijk mogen onze medewerkers eerste klas reizen. Met stations voor de deur dringen we zo tegelijk het autogebruik terug’, zegt Fijnaut.

Afspiegeling van de maatschappij

Om die toekomstbestendige rol te kunnen blijven vervullen, staat het CBS wel voor een uitdagende opgave. Vercammen: ‘Ons medewerkersbestand is een afspiegeling van de maatschappij. De diversiteit is groot. Een afspiegeling van de maatschappij betekent wel dat ook wij in de komende jaren de nodige uitstroom verwachten als gevolg van de vergrijzing. We trekken dan ook graag jonge enthousiaste mensen aan die de kennis in onze organisatie kunnen waarborgen. Oudere medewerkers staan te springen om hun specifieke kennis over te dragen. Informatie die vaak niet in boeken is terug te vinden. Bij het CBS hebben we behoefte aan onderzoekers die generalistisch zijn in te zetten en die in staat zijn om vanuit een vernieuwend oogpunt creatief met informatie om te gaan. De mensen die wij zoeken hebben een gezonde ambitie, zijn creatief en ondernemend. Ze nemen initiatief om nieuwe dingen te ontwikkelen en te verbeteren. Ze zorgen voor inspiratie, zijn flexibel en hebben respect voor cultuur en regelgeving. Vernieuwend met oog voor wat er al staat. Het CBS wil meegaan met maatschappelijke ontwikkelingen. Nieuwe bronnen aanboren om de maatschappij en het bedrijfsleven minder te belasten bij het vergaren en verspreiden van data. Social media breder benutten voor informatieanalyse is daarvan een voorbeeld.’

Opleidingen en doorgroeien

Het CBS stelt er heel wat tegenover. Een dynamische, moderne werkplek en de nodige inhoudelijke uitdaging. Maar ook aan opleiding, coaching en doorgroeimogelijkheden is gedacht. ‘Elke nieuwe medewerker krijgt een mentor die fungeert als coach en vraagbaak. Daarnaast heeft elke medewerker een direct

leidinggevende, waarmee hij inhoudelijk zijn werk bespreekt en de reguliere HR-cyclus doorloopt, met onder meer werkafspraken, functioneren, beoordelen, loopbaan en mobiliteit', aldus Fijnaut. Vercammen: 'Voor wie zelf het initiatief neemt, hebben wij ruime opleidingsmogelijkheden en een budget per medewerker.' En wie wil doorgroeien, is volgens Vercammen bij het CBS ook aan het juiste adres. 'Wij stimuleren onze medewerkers om door te groeien naar een inhoudelijke senior functie of als die ambitie er is een leidinggevende functie. Ook ons management switcht eens in de vijf jaar van team om scherp te blijven. Ook als een CBS medewerker buiten het CBS de loopbaan voort wil zetten is het mogelijk dat we dan begeleiding verzorgen. Met al die doorstroommogelijkheden houden we ons personeelsbestand gezond en onze medewerkers tevreden.'

'Vrijheid om te ondernemen'

'Bij het CBS werk ik voornamelijk aan internationale projecten. Ik onderzoek de effecten van de globalisering op onze economie en arbeidsmarkt. Daarnaast organiseer ik bijeenkomsten voor nieuwe medewerkers en schrijf ik mee aan visiedocumenten. Ik krijg de ruimte om initiatieven te nemen en mezelf te ontplooien. Zo ben ik voorzitter van JongCBS, de netwerkvereniging voor CBS'ers tot 36 jaar. JongCBS organiseert formele en informele bijeenkomsten, zoals sportactiviteiten, workshops, lezingen en studiereizen. Ik vind het belangrijk om naast mijn dagelijkse werk activiteiten te ontplooien en mensen binnen en buiten het CBS te leren kennen die ik niet zou tegenkomen als ik me alleen met mijn reguliere werkzaamheden zou bezighouden. Het CBS stimuleert JongCBS'ers mee te denken over de vernieuwing van de organisatie. Dat sluit aan bij mijn ambities. Ik wil inhoudelijke uitdagingen op analytisch vlak combineren met mijn ontwikkeling op het gebied van strategisch management.'

René Bongard (28), Statistisch Onderzoeker,
3 jaar in dienst