

Nr. 2

NOTA

INHOUDSOPGAVE

	blz.
1. Inleiding	3
2. Uitgangspositie: achtergronden economische crisis en uitstroom overheidspersoneel	4
2.1. Inleiding	4
2.2. Vertrouwen en dienstverlening	4
2.3. Financieel-economische situatie	6
2.4. Arbeidsmarktontwikkelingen in de publieke sector	7
3. De omvang en productiviteit van de overheid	10
3.1. Inleiding	10
3.2. De personele kaart van het openbaar bestuur	10
3.3. Nederland vergeleken met andere landen	13
3.4. Productiviteit	16
4. Crisis en uitstroom: gevolgen voor de arbeidsmarkt van de publieke sector	19
4.1. Inleiding	19
4.2. Mismatch en mobiliteit	19
4.3. Loonontwikkeling	23
4.4. Pensioenen	25
4.5. Het overlegstelsel bij de overheid	29
4.6. Vergroten van professionele ruimte en statusherstel van professional	30
5. Specifieke thema's	32
5.1. Inleiding	32
5.2. Diversiteit	32
5.3. Programma Veilige Publieke Taak	37
5.4. Integriteit	42
5.5. Normering topinkomens	43

6.	Statistische bijlage	45
1.	Tabellen behorend bij de tekst van de Trendnota Arbeidszaken Overheid 2011	47
2.	Werknemersomvang	52
3.	Sociale verzekeringen	58
4.	Arbeidsvoorwaarden	64
5.	Verklaring van afkortingen	78
6.	Verklaring van begrippen	79
7.	Trefwoordenregister	82

1. INLEIDING

De Trendnota Arbeidszaken Overheid geeft jaarlijks een samenhangend beeld van de ontwikkelingen op het terrein van de arbeidszaken in de publieke sector. De Trendnota bericht over de resultaten van het beleid en analyseert en verkent thema's voor de toekomst.

In de Trendnota 2011 staan twee belangrijke ontwikkelingen centraal: de economische crisis en de verwachte uitstroom van overheidspersoneel. Deze ontwikkelingen hebben grote gevolgen voor de arbeidsmarkt van de publieke sector.

Nederland krabbelt op uit het diepe dal van de ergste economische crisis sinds de jaren dertig. De economische vooruitzichten zijn nog steeds onzeker¹. De recessie heeft de overheidsfinanciën fors verslechterd. De komende jaren worden de overheidsfinanciën op orde gebracht. Bezuinigingen zijn onontkoombaar en deze hebben waarschijnlijk ook gevolgen voor het overheidsapparaat.

Ook de arbeidsmarkt in de publieke sector is sterk in beweging. De komende tien jaar verlaten zeven op de tien werknemers de publieke sector; de zogenoemde «grote uittocht»². De uitdaging van de komende jaren is de kwaliteit van de overheidsdienstverlening te waarborgen.

De uitgangspositie van de overheid en de uitdagingen op financieel gebied en voor de arbeidsmarkt worden in hoofdstuk 2 geschetst. De daaropvolgende hoofdstukken staan in het teken van het analyseren van de oplossingsrichtingen die nodig zijn om op deze twee ontwikkelingen in te spelen.

Hoofdstuk 3 analyseert de omvang van het openbaar bestuur en de omvang van het Nederlandse overheidsapparaat in internationaal perspectief. Ook schetst het hoofdstuk welke mogelijkheden er zijn voor efficiency- en productiviteitsverbetering.

Hoofdstuk 4 laat zien aan welke eisen de arbeidsmarkt in de publieke sector moet voldoen om de grote uitstroom van personeel zo goed mogelijk op te vangen. Aan de orde komen de flexibiliteit van de arbeidsmarkt en de loonontwikkeling, die belangrijk is voor de wervingspositie van de overheid. Daarnaast is er aandacht voor de houdbaarheid van het pensioenstelsel, dat in deze crisistijd onder druk staat. Tot slot wordt ingegaan op de vormgeving van het arbeidsvoorwaardenoverleg in de publieke sector en de bijzondere positie van de overheidswerknemer.

In hoofdstuk 5 komt een aantal specifieke thema's op het gebied van arbeidszaken aan bod. Deze thema's hebben de afgelopen jaren hoog op de politieke agenda gestaan: de integriteit van de overheid, het normeren van de topinkomens in de publieke sector, de diversiteit van het overheidspersoneel en de aanpak van agressie en geweld tegen werknemers in de publieke sector. Deze laatste twee thema's zijn ook belangrijke bouwstenen voor de oplossing van de arbeidsmarktproblematiek en de wervingspositie van de overheid.

¹ CPB, 2010. *Centraal Economisch Plan 2010*.

² TK, 2009–2010, 32 124, nr. 10.

2. UITGANGSPOSITIE: ACHTERGRONDEN ECONOMISCHE CRISIS EN UITSTROOM OVERHEIDSPERSONEEL

2.1 Inleiding

Nederland beleefde in 2009 de hevigste crisis van de afgelopen tachtig jaar. Dit heeft onvermijdelijk ook zijn weerslag op de publieke sector. Daarnaast is de arbeidsmarkt in de publieke sector volop in beweging. Naar verwachting hebben in 2020 zeven van de tien werknemers de publieke sector verlaten. Dit hoofdstuk schetst de achtergronden van en de cijfers achter de financiële en personele problematiek. Deze problematiek wordt tegen het licht gehouden van het thema dat bij alle afgelopen kabinetten hoog op de agenda stond: werken aan een overheid die vertrouwen wekt en een kwalitatief goede dienstverlening aan de burger vooropstelt.

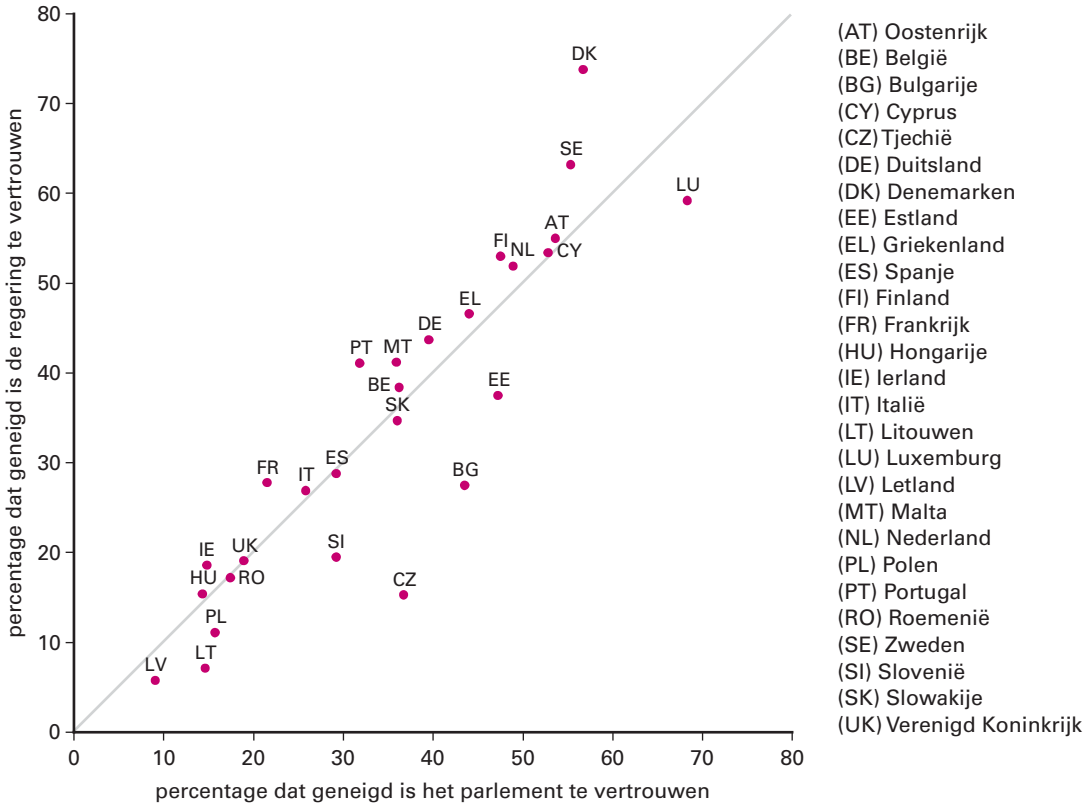
2.2 Vertrouwen en dienstverlening

Hebben de Nederlandse burgers vertrouwen in de overheid? En hoe waarderen zij de dienstverlening van de overheid? Om het vertrouwen in de overheid in een context te plaatsen, is een internationale vergelijking gemaakt. Figuur 2.1 laat zien welk percentage van de bevolking vertrouwen heeft in de overheid. Hierbij is verondersteld dat vertrouwen in de politiek (in dit geval regering en parlement) een redelijke benadering is voor het vertrouwen in de overheid¹. De figuur laat zien dat ongeveer 55% van de Nederlanders vertrouwen heeft in de politiek. In vergelijking met andere Europese landen scoort Nederland niet slecht.

Ruim helft Nederlanders heeft vertrouwen in politiek

¹ Dekker, P. (2001). *Vertrouwen in de overheid: Een verkenning van actuele literatuur en enquêtegegevens*. Tilburg.

Figuur 2.1 Vertrouwen in parlement en regering in de landen van de Europese Unie, 2009



Bron: SCP, 2010. Kwartaalbericht 2010-1.

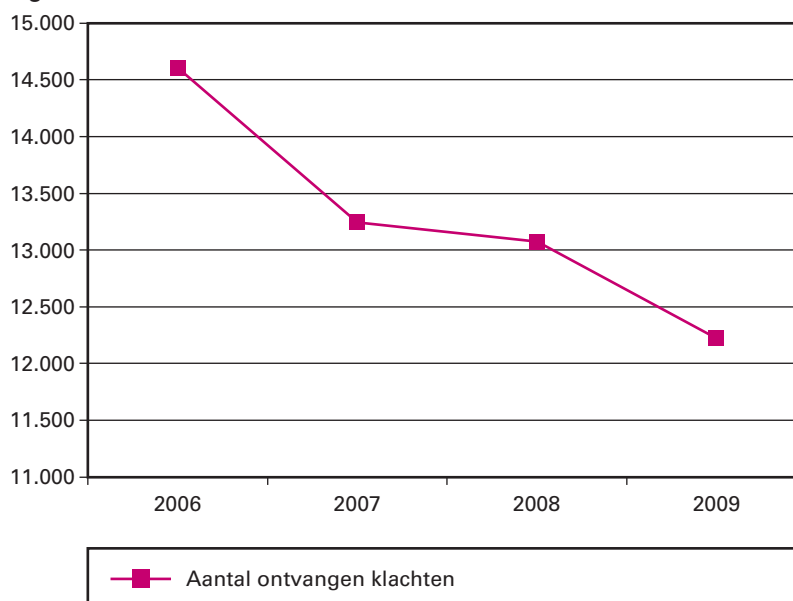
In de afgelopen kabinetsperiode zijn de nodige initiatieven genomen om de tevredenheid van de burgers over de overheidsdienstverlening te verbeteren. Zo initieerde het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) samen met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) «De 5 beloften aan de burger», een initiatief gericht op een mensgerichte dienstverlening met minder regels en minder bureaucratie. Deze initiatieven lijken hun vruchten afgeworpen te hebben: het aantal klachten over de overheid vertoont een dalende tendens.

Aantal klachten neemt af

In figuur 2.2 is het aantal klachten afgebeeld dat de Nationale Ombudsman jaarlijks ontvangt. Hoewel het aantal klachten afneemt, is het streven van de overheid dit aantal nog verder te verminderen. Dit streven geldt ook voor het cijfer dat de burgers aan de overheid geven voor dienstverlening per levensgebeurtenis: een 6,7¹. Dit cijfer is wel voldoende, maar kan nog hoger worden.

¹ Dit cijfer betreft 2008, zie bijlage tabel 1.1.

Figuur 2.2 Klachten over de overheid



2.3 Financieel-economische situatie

Nederland beleefde in 2009 de hevigste crisis van de afgelopen tachtig jaar. Het Bruto Binnenlands Product (BBP) daalde in 2009 met 3,9%. Nederland werd in één klap 25 miljard euro armer. In 2010 wordt echter weer een lichte economische groei voorzien van 1,75%. De Nederlandse economie kan langzaam uit het dal omhoog kruipen. De groei zet volgens het CPB enigszins vertraagd door in 2011. De werkloosheid stabiliseert, de economische groei komt in 2011 naar verwachting uit op 1,5% en de loonontwikkeling loopt op naar 1,5%. Deze loonontwikkeling is op inflatieniveau waardoor de verwachte reële loonstijging in 2011 nul is.

Tabel 2.1: Economische vooruitzichten

	2009	2010	2011
Economische groei (%)	- 3,9	1,75	1,5
Loonontwikkeling (%)	2,7	1	1,5
Inflatie (%)	1,2	1,25	1,5
Koopkracht (%)	1,6	- 0,5	- 0,25
Arbeidsproductiviteit (%)	- 3,1	4,5	2
Werkloosheid (x1000)	377	440	450
EMU saldo (%BBP)	- 5,4	- 5,9	- 3,6
EMU schuld (%BBP)	60,8	64,8	66,7
Overheidsbestedingen (%)	4,0	0,5	- 0,25

Bron: CPB, 2010. Concept Macro Economische Verkenning 2011.

Begrotingstekort reduceren en overheidsschuld verminderen

Deze ontwikkelingen laten volgens het CPB zien dat de crisis niet alleen de hevigste sinds de jaren dertig is, maar ook kort zal aanhouden. De economische vooruitzichten blijven echter hoogst onzeker. Hoewel de crisis naar verwachting niet lang aanhoudt, zal de overheid de gevolgen nog wel lang merken. Het duurt in ieder geval een aantal jaren voordat het BBP weer op het oude niveau is. Door de crisis heeft het begrotingstekort de EMU-norm van 3% flink overschreden en is de overheidsschuld sterk opgelopen. De komende jaren moet de overheid het tekort weer

reduceren en de overheidsschuld verminderen. In de komende jaren zal aanzienlijk bezuinigd moeten worden op de overheidsuitgaven om deze weer op een houdbaar pad te krijgen¹.

Plannen voor herstel dekkingsgraad pensioenfondsen

Ook de pensioenfondsen werden fors geraakt door de crisis. Van een aantal pensioenfondsen, waaronder het ABP, daalde de dekkingsgraad onder het vereiste minimum van 104,5%. Inmiddels zijn herstelplannen opgesteld om de dekkingsgraad weer naar het vereiste niveau te krijgen. Hoewel de houdbaarheidsvraag al langer speelde, heeft de economische crisis de noodzaak versneld te bezien of de regeling in zijn huidige vorm houdbaar is. In paragraaf 4.4 wordt dieper ingegaan op de gevolgen van de crisis voor de pensioenfondsen.

2.4 Arbeidsmarktontwikkelingen in de publieke sector

Ontwikkelingen

Afwegingen bij een aantrekkende arbeidsmarkt en de grote uitstroom

Naast de bezuinigingen op het overheidsapparaat zijn er nog twee andere ontwikkelingen die gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt van de overheid. Dit zijn:

- Een aantrekkende arbeidsmarkt.
- Een grote uitstroom van personeel op de (middel)lange termijn.

De wijze waarop bezuinigd wordt, heeft belangrijke consequenties voor de arbeidsmarkt en het aantrekkelijk werkgeverschap van de overheid. Daarom moeten er afwegingen worden gemaakt. Er zijn meerdere opties. Ten eerste kunnen bezuinigingen op het overheidsapparaat de publieke sector ertoe dwingen om zaken anders aan te pakken. Eén manier is om slimmer te werken door te presteren met minder mensen, maar mét behoud of verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening én het plezier in het werk. In paragraaf 3.4 wordt hier verder op ingegaan. Ten tweede kan, als gevolg van de grote uitstroom van personeel op de (middel)lange termijn, ervoor gekozen worden om minder werkzaamheden uit te voeren in de publieke sector. Hiervoor is een scherpe takendiscussie nodig. Als een andere/betere aanpak van zaken en/of een takendiscussie onvoldoende opleveren, dan kan een bezuiniging ook worden gezocht in minder ruimte voor loonsverhogingen. Dit maakt het moeilijker voor overheidswerkgevers om een aantrekkelijke werkgever te blijven. De verschillende opties kunnen leiden tot verschillende arbeidsmarktproblemen in de publieke sector. Bekeken moet worden wat de kansrijke optie is/opties zijn.

Vergrijzing oplossing voor krimpende arbeidsvraag?

Deze paragraaf gaat in op de uitstroom van personeel door de vergrijzing en een verkrappende arbeidsmarkt. Ook de knelpunten die de uitstroom kan veroorzaken voor de publieke sector komen aan de orde. Op het eerste gezicht lijken de ontwikkelingen elkaar goed aan te vullen. Veel mensen zullen de vergrijzing zien als oplossing voor de krimpende arbeidsvraag als gevolg van bezuinigingen. Het zal echter een forse inspanning vergen van sociale partners in de publieke sector om mensen die boventalig raken door bezuinigingen te koppelen aan de vacatures die door de uitstroom vrijvallen.

Andere ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Ook andere ontwikkelingen hebben invloed op de arbeidsmarkt van de publieke sector. Behalve vergrijzing dragen ook ontgroening, verkleuring, een stijgend opleidingsniveau en een stijgende participatie van vrouwen bij aan een andere samenstelling van de beroepsbevolking. Daarnaast hebben ontwikkelingen zoals globalisering, digitalisering, een toe-

¹ CPB, 2010. *Economische Verkenning 2011–2015*.

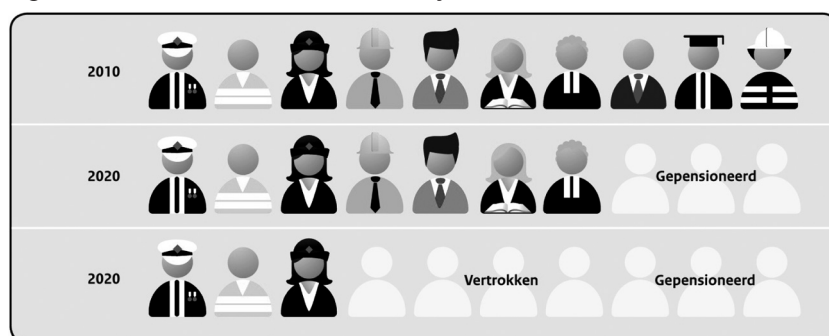
nemende behoefte aan flexibiliteit en veranderende verwachtingen van burgers ten opzichte van diensten ook gevolgen voor het functioneren van de overheid en de rol van arbeid daarin. In de rapporten «De grote uittocht¹» en «Arbeidsmarktanalyse Openbaar Bestuur 2010²» zijn de trends onderzocht die van invloed zijn op de arbeidsmarkt van de publieke sector. Uit die rapporten blijkt dat bezuinigingen en de uitstroom de komende tien jaar de meeste impact hebben.

Uitstroom

Zeven van de tien werknemers bij de overheid vertrekken

Samen met sociale partners (het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO) en de Samenwerkende Centrales Overheidspersoneel (SCO)) is een toekomstverkenning uitgevoerd, getiteld «De grote uittocht³». Hieruit blijkt dat richting 2020 zeven van de tien werknemers bij de overheid zullen vertrekken (zie figuur 2.3). De belangrijkste redenen voor vertrek zijn pensionering (drie op de tien) of het vinden van een andere baan buiten de publieke sector (vier op de tien). Voor het openbaar bestuur ligt de uitstroom iets lager dan voor de publieke sector als geheel: daar vallen zes op de tien banen vrij in de komende tien jaar. Zeker als de arbeidsmarkt weer aantrekt, wordt het moeilijk hier voldoende gekwalificeerde mensen voor terug te krijgen. Ook de ontgroening van de beroepsbevolking draagt hieraan bij.

Figuur 2.3 Uitstroom van werknemers bij de overheid, 2010–2020



Bron: TK, 2009–2010, 32 124, nr. 10.

Vooraf knelpunten in het onderwijs

Op de lange termijn dreigen personeelstekorten. Richting 2014 worden vooral in het onderwijs grote knelpunten verwacht. Vooral aan hbo-geschoolden komt naar verwachting een tekort. Het gaat dan om leerkrachten basisonderwijs, docenten 2^e en 3^e graads in verschillende vakken, onderwijskundig medewerkers en onderwijskundigen en pedagogen⁴.

Openbaar bestuur: knelpunten in specifieke functies

Voor het openbaar bestuur zullen zich in beperkte mate knelpunten voordoen. De verwachting is dat zich daar voornamelijk knelpunten voor specifieke functies voordoen. Volgens de Arbeidsmarktanalyse Openbaar Bestuur 2010² is het aantal moeilijk vervulbare vacatures in het openbaar bestuur door de economische crisis gedaald. Het blijft vooral moeilijk om aan technische en specialistische mensen op hbo-niveau te komen. Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA, 2009) voorziet bij de overheid knelpunten voor receptionisten en administratieve, juridische en fiscale medewerkers. Ook kunnen knelpunten ontstaan doordat eisen van werkgevers niet overeenkomen met kwalificaties van werknemers. Of doordat werkgevers bijvoorbeeld qua arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden niet kunnen voldoen aan wensen van werknemers.

¹ TK, 2009–2010, 32 124, nr. 10.

² Ministerie van BZK, 2010. *Arbeidsmarktanalyse Openbaar Bestuur 2010*, Ministerie van BZK: Den Haag.

³ TK, 2009–2010, 32 124, nr. 10.

⁴ Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, 2009. *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2015*, ROA: Maastricht.

Politie en Defensie

Werkgevers bij de politie verwachten enige moeilijkheden te ondervinden bij de werving van politie-inspecteurs en officieren¹. Bij Defensie worden richting 2020 knelpunten verwacht voor technisch personeel, ICT-functies, openbare orde- en veiligheidsberoepen, medisch personeel en zorgpersoneel. Ook kan er mogelijk een tekort ontstaan aan scheepskapiteins, piloten en luchtverkeersleiders².

¹ Idem.

² TNO, 2009. *Het aanbod van arbeid voor Defensie in 2020: een toekomstverkenning*. TNO Arbeid: Hoofddorp.

3. DE OMVANG EN PRODUCTIVITEIT VAN DE OVERHEID

3.1 Inleiding

De omvang van de overheid staat de komende kabinetsperiode meer dan ooit ter discussie. In dit hoofdstuk wordt eerst een beeld geschetst van het openbaar bestuur in Nederland. Aan de orde komen de omvang en de verdeling naar soort werk. Daarna wordt het Nederlandse overheidsapparaat vergeleken met andere landen. In welk opzicht en waar is Nederland qua personele bezetting ruimer uitgevallen dan op grond van omvang van de economie of bevolkingsomvang verwacht zou mogen worden? Hiervoor is Nederland door de OESO vergeleken met Australië, Canada, Denemarken, Finland, Ierland, Nieuw-Zeeland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk¹. Deze landen waren bereid mee te doen met het OESO-onderzoek en zijn gelet op omvang, ontwikkeling en Bruto Binnenlands Product voldoende vergelijkbaar met Nederland. Deze vergelijking geeft diverse aanknopingspunten voor efficiencyverbetering. Met eenmalige maatregelen zijn stappen te maken. Voor een continue verbetering moet er nog meer aan productiviteits-versterking worden gewerkt. In de laatste paragraaf wordt een aantal randvoorwaarden benoemd voor een structurele aanpak van productiviteitsverbetering.

3.2 De personele kaart van het openbaar bestuur

Soort werk bij het openbaar bestuur

Alle werknemers van het Rijk (inclusief Zelfstandige Bestuursorganen (zbo's)) en de medeoverheden (gemeenten, provincies, waterschappen) vallen onder het openbaar bestuur. De werkgelegenheid in het openbaar bestuur is globaal te onderscheiden naar het soort werk dat uitgevoerd wordt. De dienstverlening van de overheid komt tot stand door wetten en regelingen in het leven te roepen: het maken van beleid. De volgende stap is de uitvoering van wetten en regelingen. Op de uitvoering van het beleid wordt toezicht gehouden, bijvoorbeeld door inspecties. Tijdens het gehele proces is een deel van de organisatie bezig met de hoofdtaak (het primaire proces) en een ander deel richt zich op de ondersteuning.

Een concreet voorbeeld: op het departement van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden wetsvoorstellen voor de AOW voorbereid, de Sociale Verzekeringsbank is een uitvoeringsorganisatie die AOW-uitkeringen toekent en de Inspectie Werk en Inkomen houdt toezicht op de uitvoering van de AOW. Al deze organisaties hebben ondersteunend personeel dat niet bezig is met de primaire taak, respectievelijk beleid maken, uitkeringen verstrekken of toezicht houden maar de administratie verzorgt, de ICT onderhoudt, of personeelszaken doet. Al dit soort werkzaamheden vallen onder de functie ondersteuning.

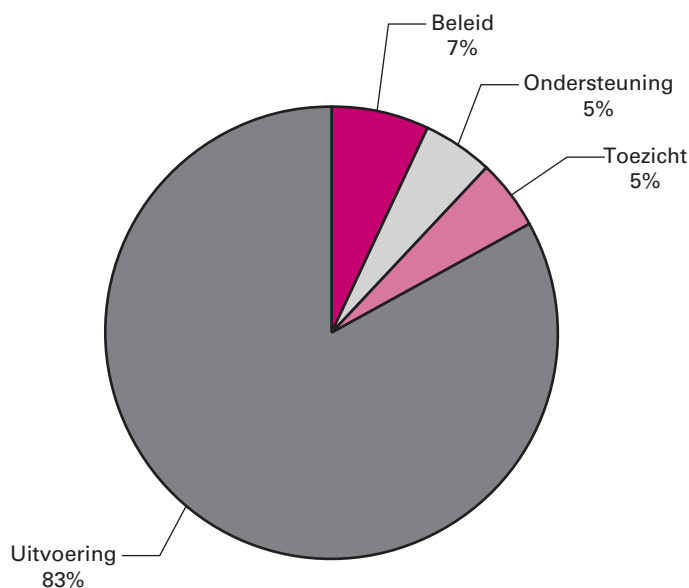
Geen grote beleidsfabriek

In de beeldvorming wordt het openbaar bestuur meestal neergezet als een grote beleidsfabriek. Als gekeken wordt naar de feitelijke situatie, dan komt een ander beeld naar voren. Het grootste deel van de werkgelegenheid heeft betrekking op de uitvoering van beleid. In figuur 3.1 is voor Rijk en in figuur 3.3 is voor de sectoren gemeenten en waterschappen de verdeling over de verschillende soorten werk inzichtelijk gemaakt².

¹ OESO Efficiency Studie 2009.

² Over provincies ontbrak deze informatie.

Figuur 3.1 Werkgelegenheid bij het Rijk en ZBO's naar soort werk, 2009



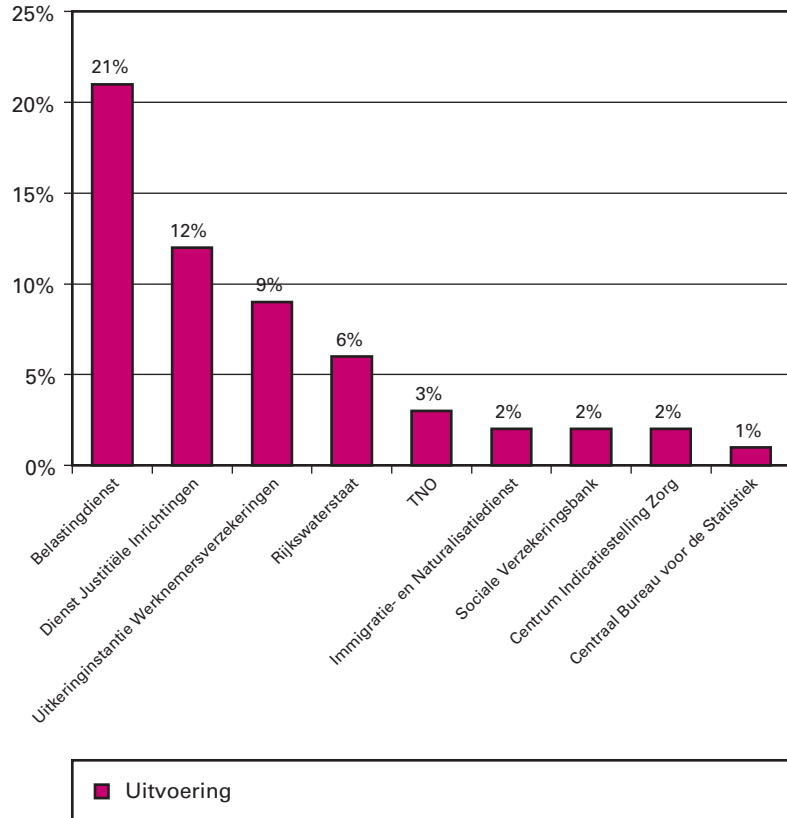
Bron: Ministerie van BZK, 2010. Arbeidsmarktanalyse openbaar bestuur 2010.

Rijk

Meer dan driekwart in uitvoering

In de sector Rijk (inclusief zbo's) werkt meer dan viervijfde van de werknemers (83%) in de uitvoering. Wat het Rijk betreft concentreert de uitvoering zich voor een belangrijk deel bij de ministeries van Justitie, Financiën en Verkeer en Waterstaat. Deze departementen hebben omvangrijke uitvoerende taken. De drie grootste uitvoerende diensten binnen het Rijk (de Belastingdienst, Rijkswaterstaat en de Dienst Justitiële Inrichtingen) vormen samen ongeveer de helft van het totaal aantal werknemers bij het Rijk. De beleidsdirecties en de ondersteuning zijn min of meer gelijk verdeeld over de departementen. Door het gebundeld onderbrengen van de rijksbrede bedrijfsvoering (zoals de Rijksgebouwendienst, P-Direkt en de Werkmaatschappij) bij twee ministeries, kennen de ministeries van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieu en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, naast hun eigen ondersteunende diensten, ook rijksbrede ondersteunende diensten. Het toezicht concentreert zich bij het ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit en in mindere mate bij de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Verkeer en Waterstaat.

Figuur 3.2 Top 10 van de werkgevers bij het Rijk (inclusief ZBO's), 2009

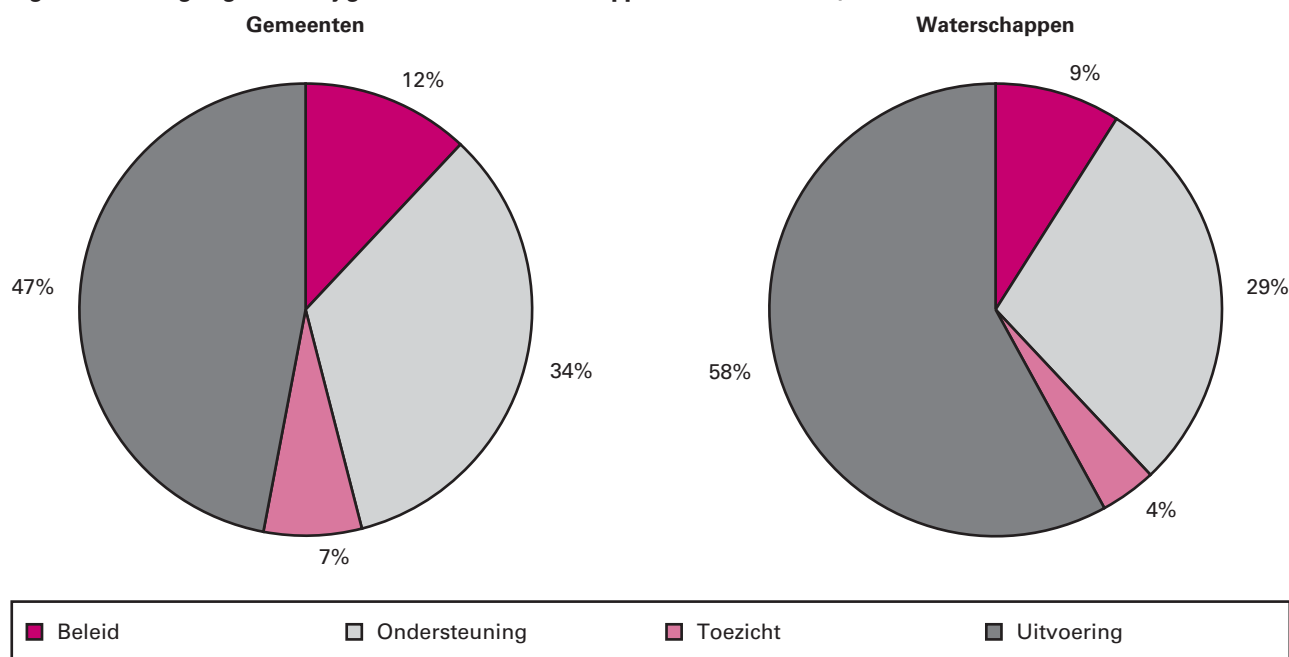


Bron: Ministerie van BZK, 2010. Arbeidsmarktanalyse Openbaar Bestuur 2010.

Figuur 3.2 laat de grootste tien werkgevers van het Rijk zien. De tien grootste werkgevers zijn samen goed voor 58% van de totale werkgelegenheid bij Rijk en zbo's. De grootste drie werkgevers alleen al zijn goed voor 42%. Dat zijn de Belastingdienst, Dienst Justitiële Inrichtingen en het UWV¹.

¹ Ministerie van BZK, 2010, *Sociaal Jaarverslag Rijk 2009*.

Figuur 3.3 Werkgelegenheid bij gemeenten en waterschappen naar soort werk, 2008 (in % van totaal)



Bron: Ministerie van BZK, 2010. Arbeidsmarktanalyse Openbaar Bestuur 2010.

Gemeenten en waterschappen

Ruim 80% uitvoering en ondersteuning

Bij gemeenten en waterschappen is het aandeel van de uitvoering in de werkgelegenheid met 47% en 58% beduidend kleiner dan bij het Rijk. Het verschil is in belangrijke mate toe te schrijven aan verschillende meetmethoden. Bij het Rijk en zbo's is de indeling gebaseerd op gegevens op organisatieniveau. Dit houdt in dat bij de kerndepartementen op directieniveau is gekeken naar de primaire taak en dat deze is toegekend aan de betreffende werksoort (beleid, ondersteuning, toezicht en uitvoering). Bij de andere organisaties binnen het Rijk (en alle zbo's) is steeds op organisatieniveau gekeken naar hun primaire taak. Een voorbeeld is dat het UWV of de Belastingdienst volledig op het conto van «uitvoering» komen. Bij de gemeenten en waterschappen is daarentegen gekeken naar individuele functies. Eerst is gekeken naar de titel van afdeling en/of team. Gaf deze titel gelijk uitsluitel over het beleidscluster, dan is de gehele afdeling toegevoegd aan dit beleidscluster. Daarna zijn de functies naar werksoort verdeeld. Eerst is gekeken naar welke functies horen bij ondersteuning, toezicht en beleid. Het restant is toegewezen aan «uitvoering». In ondersteuning zijn ook de belastingmedewerkers meegerekend (Deloitte, 2010).

Uit bovenstaande gegevens blijkt dat het grootste deel van de overheids-werknemers in het openbaar bestuur bezig is met uitvoering. Circa 10% van de overheidswerknemers in het openbaar bestuur, exclusief provincies, valt onder de functie «beleid».

3.3 Nederland vergeleken met andere landen

Nu de personele kaart van het Nederlandse openbaar bestuur in beeld is gebracht, is het interessant om deze te vergelijken met andere landen. De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) heeft in de Efficiency Study 2009 van een aantal landen de omvang qua

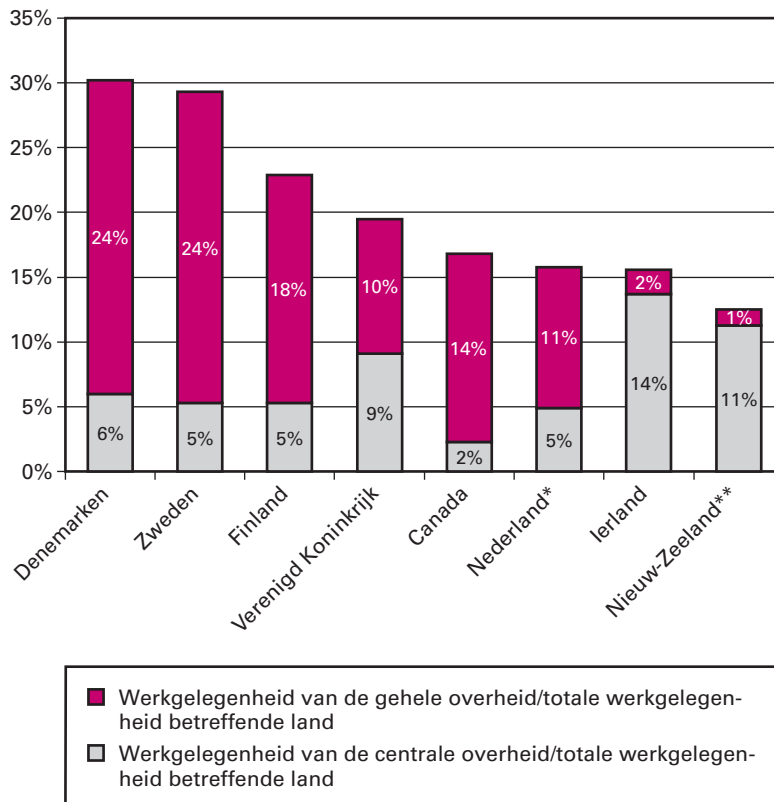
werkgelegenheid van de overheid vergeleken. Dit onderzoek had tot doel aanknopingspunten te vinden voor een efficiëntere overheid.

Werkgelegenheid

Gering beslag op beroepsbevolking

Figuur 3.4 laat voor verschillende landen zien welk deel van de beroepsbevolking bij de overheid (lokaal en centraal) werkt. De overheid in Nederland legt in vergelijking met andere landen qua totale werkgelegenheid met bijna 16% een relatief gering beslag op de werkzame beroepsbevolking.

Figuur 3.4 Werkgelegenheid van de gehele overheid (centraal en lokaal) (in % van de totale werkgelegenheid per land), 2006



* = 2005, ** = 2004

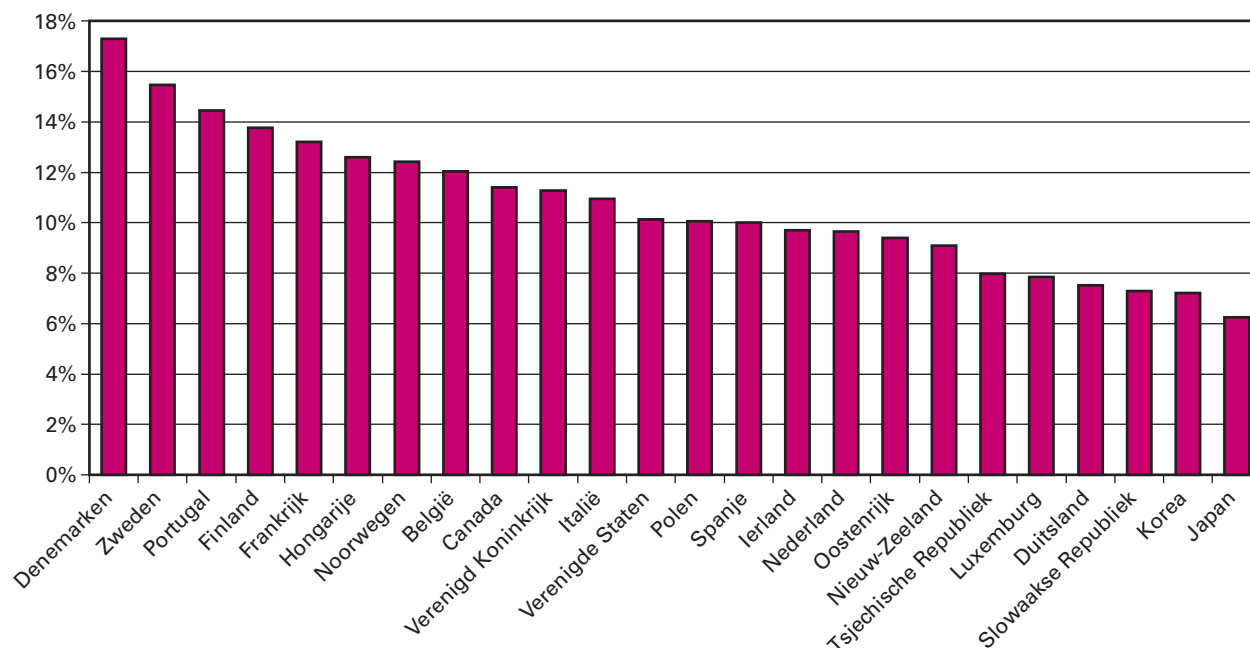
Bron: PBED and LABORSTA (OESO).

Loonsom

Loonsom 10% BBP

Wanneer wordt gekeken naar de loonsom van de overheid in verhouding tot het Bruto Binnenlands Product (BBP), dan steekt Nederland relatief gunstig af bij de OESO-landen. De loonsom van de overheid in Nederland is ongeveer 10% van het BBP. Daarmee heeft Nederland een vergelijkbare positie als de Verenigde Staten.

Figuur 3.5 Loonkosten van overheidspersoneel (% BBP), 2005



Bron: OESO (2005).

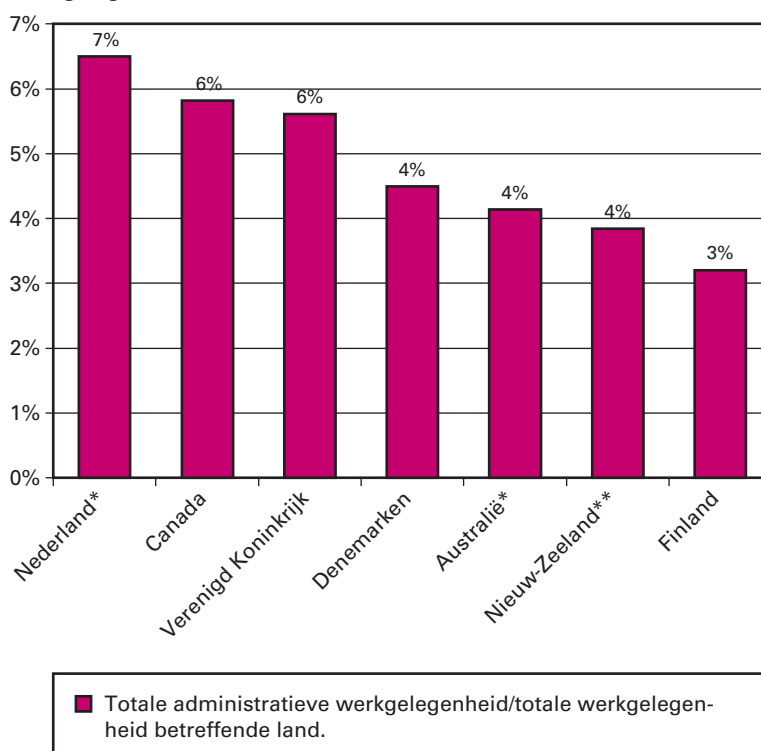
De positie van Nederland in bovenstaande vergelijkingen heeft betrekking op de totale overheid. Conclusies trekken uit deze vergelijkingen is moeilijk, omdat landen verschillende taken tot de overheid rekenen. Om een betere vergelijking mogelijk te maken, heeft de OESO onderscheid gemaakt naar overheidssectoren.

Administratieve werkgelegenheid

Administratieve werkgelegenheid groter

Wanneer het onderwijs en de zorg (die in Nederland helemaal niet tot de overheid wordt gerekend) uit de vergelijking van figuur 3.4 worden verwijderd, ontstaat een ander beeld. Wanneer ook het overheids-personeel dat concrete diensten levert, zoals militairen, politie en gevangenis-personeel uit de vergelijking worden gehaald, ontstaat een totaal ander beeld. De Nederlandse overheid komt, gemeten naar wat de OESO administratieve werkgelegenheid noemt, als duidelijk groter naar voren (zie figuur 3.6). Administratieve werkgelegenheid omvat de functies beleid, ondersteuning en toezicht, maar ook nog een deel uitvoering (vooral administratieve uitvoering van regelingen, bijvoorbeeld verstrekking van subsidies en vergunningen).

Figuur 3.6 Administratieve werkgelegenheid van de overheid (in % totale werkgelegenheid van het betreffende land), 2006¹



* = 2005, ** = 2004

Bron: Labour force statistics (LABORSTA), OESO Efficiency Study 2009.

De OESO concludeert dat landen die qua personeelsomvang een grotere overheid hebben dan Nederland toch een kleinere «administratieve werkgelegenheid» kunnen hebben. Er moet bij deze cijfers wel bedacht worden, dat het hier overheidsbrede werkgelegenheid betreft, dus zowel de werkgelegenheid bij de lokale als de centrale overheid. Waar gesproken wordt over een relatief grotere «administratieve» overheid, is dit dus inclusief de medeoverheden.

Aanknopingspunten voor efficiencyverbeteringen

Efficiencyverbetering in administratieve werkgelegenheid

Uit het OESO-onderzoek blijkt dat de omvang van de Nederlandse overheid, afhankelijk van het gekozen perspectief, meer of minder groot is. Op basis van de OESO-cijfers zou eventuele efficiencyverbetering bij de Nederlandse overheid vooral gezocht moeten worden in de «administratieve werkgelegenheid», zowel centraal als decentraal. In de Efficiency Study 2009 veronderstelt de OESO dat een groot deel van deze administratieve werkgelegenheid is gelokaliseerd in de grote uitvoeringsorganisaties die op afstand van de departementen staan.

3.4 Productiviteit

Voldoende mogelijkheden voor productiviteitsstijgingen

De enige manier om de productiviteit van de publieke sector permanent te vergroten is via een structurele aanpak. Terwijl in de marktsector organisaties als vanzelf worden gedwongen om stil te staan bij productiviteitsstijging, ontbreekt in de publieke sector deze externe prikkel van het marktmechanisme veelal. Hoewel verwacht zou worden dat

¹ Zie ook tabel 1.8 in de bijlage.

productiviteitsverbeteringen ook in de publieke sector mogelijk zijn, is de productiviteit bij de overheid in de laatste tien jaar eerder verslechterd dan verbeterd. Dat blijkt uit berekeningen van het Centrum voor Innovatie en Publieke Sector Efficiëntie Studies (IPSE Studies) op basis van gegevens van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)¹. Deze verslechteringen worden volgens IPSE Studies grotendeels veroorzaakt door beleidsintensiveringen of ontwikkelingen aan de vraagkant. Zo leidt klassenverkleining weliswaar tot kwaliteitsverbetering, maar ook tot daling van de arbeidsproductiviteit. Toch zijn er volgens IPSE Studies nog voldoende mogelijkheden om de productiviteit bij de overheid te vergroten.

Slimmer werken

Beter presteren met minder mensen

In het najaar van 2009 is het project «Slimmer Werken in de Publieke Sector» gestart. Slimmer Werken staat daarbij voor presteren met minder mensen, maar mét behoud of verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening én het plezier in het werk. Het project richt zich op mogelijkheden voor het verhogen van de arbeidsproductiviteit, waarbij verschraving van de dienstverlening wordt tegengegaan.

Sociale innovatie

Verbetering van de productiviteit begint op organisatieniveau. Het lokale management en de medewerkers hebben het meeste inzicht in welke verbeteringen binnen de eigen organisatie mogelijk zijn. Vaak zal hierbij sprake zijn van kleine stappen die bij elkaar opgeteld een behoorlijke besparing kunnen opleveren. Eén van de manieren om hierop in te spelen is het verbeteren van de manier van werken. Deze aanpak bestaat voornamelijk uit sociale innovatie². Hierbij worden medewerkers aangesproken op hun eigen verantwoordelijkheid en krijgen zij de ruimte om nieuwe werkwijzen uit te proberen. Concreet betekent dit dat er samen met de medewerkers wordt gekeken naar manieren om de processen te verbeteren en te versnellen.

Voorbeelden van innovatie en productiviteitsverbetering

Nieuwe werkwijzen

Uit gesprekken met verschillende sectoren is duidelijk geworden dat al veel organisaties bezig zijn met nieuwe werkwijzen om de productiviteit te verbeteren. Bij het waterschap Rivierenland is door sociale innovatie de doorlooptijd van vergunningen verkort. Met steeds kleine veranderingen is de doorlooptijd verminderd van acht weken naar drieënhalve week. In het middelbaar beroepsonderwijs zijn onderwijsteams samengesteld waarmee de kwaliteit van het onderwijs vooruit wordt geholpen. In het primair onderwijs worden experimenten gedaan, zoals het minimaliseren van vergadertijd. Binnen het Openbaar Ministerie wordt tot slot geëxperimenteerd met nieuwe wijzen van samenwerken.

Specifieke taken voor goedkoper personeel

Een andere vorm van Slimmer Werken is te bekijken of het werk goedkoper kan door taken door andere mensen te laten invullen. Dit kan bijvoorbeeld door lager opgeleid en daardoor goedkoper personeel aan te stellen voor sommige taken.

Inzet van ICT

Ook de inzet van ICT kan behulpzaam zijn bij het verbeteren van de productiviteit van de overheid. Door goed gebruik van ICT wordt plaats- en tijdsafhankelijk werken mogelijk. Hierdoor kan zowel het werkplezier worden verhoogd als op huisvestingskosten worden bezuinigd. Andere mogelijkheden bestaan ook. In Denemarken wordt er bijvoorbeeld

¹ Publieke prestaties in perspectief (2007), p. 33.

² TK, 2006–2007, 30 801, nrs. 1–2.

gewerkt aan een digitale handtekening om communicatie met de burger te versnellen. Uiteindelijk is het de bedoeling dat communicatie tussen lokale en centrale overheden onderling en met de burger via één portal kan¹. In Nederland wordt onder meer gewerkt aan vormen van internet-rechtspraak, waarvan productiviteitswinsten worden verwacht. Ook wordt steeds meer gebruik gemaakt van de mogelijkheden van «social media». Zo zet de Politie Groningen Twitter in om met burgers te communiceren. Wijkagenten merken dat het gebruik van Twitter hun werk ten goede komt. Het verlaagt de drempel tussen burger en politie. Ook helpt het bij het verhogen van de transparantie omdat burgers zien waar de politie mee bezig is. Dit kan het begrip vergroten.

Randvoorwaarden voor productiviteitsverbetering

Productiviteitskorting als prikkel

Een belangrijke reden voor de achterblijvende productiviteitsstijging van de overheid is het gebrek aan prikkels om de productiviteit te laten stijgen. In de markt zorgt concurrentie ervoor dat bedrijven hun kosten verlagen. Als zij dit niet doen, worden zij door goedkopere partijen uit de markt geconcurrereerd. De overheid heeft een monopolie, waardoor geen sprake is van concurrentie. Hierdoor leidt het uitblijven van kostenverlagingen niet tot problemen en investeren veel overheidsorganisaties in het verhogen van de kwaliteit. Mede om deze reden adviseert de OESO² om een productiviteitskorting te gebruiken als prikkel om goedkoper te werken. Hierbij wordt bij het bepalen van het budget uitgegaan van een productiviteitsstijging en wordt het budget (in principe) ieder jaar verlaagd.

Ruimte voor experimenten

Daarnaast kan ruimte voor experimenten ook behulpzaam zijn bij het verhogen van de productiviteit van de overheid. Vaak zijn meerdere experimenten nodig voordat een goede methode wordt gevonden voor het verhogen van de productiviteit. Het is verstandig om de experimenten anders op te zetten dan in het verleden is gebeurd. Bij een goed uitgevoerd experiment moet namelijk van tevoren worden gewaarborgd dat informatie kan worden verkregen over de resultaten en de bereikte kostenverlaging of (bij een gefaald experiment) -verhoging.

Slimmer Netwerk voor kennisverspreiding

Andere organisaties kunnen geslaagde experimenten als voorbeeld hanteren. Daarom is het van belang dat er op het gebied van Slimmer Werken en sociale innovatie een professionele borging en uitwisseling van kennis plaatsvindt. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van een expertisecentrum. Een initiatief op dit gebied is een netwerk van vernieuwers binnen de publieke sector, het Slimmer Netwerk (). Doel van dit netwerk is vernieuwers uit de gehele publieke sector met elkaar te verbinden, waardoor kennis over hoe de overheid slimmer kan werken, wordt verzameld en verspreid.

¹ OESO, 2010. *Value for money study*, p. 38–39.

² OESO, 2010. *Value for money study*, p. 51–52.

4. CRISIS EN UITSTROOM: GEVOLGEN VOOR DE ARBEIDSMARKT VAN DE PUBLIEKE SECTOR

4.1 Inleiding

De overheid wordt tussen 2010 en 2020 geconfronteerd met een grote uittocht van personeel dat de publieke sector verlaat. Zij staat voor de taak deze zo goed mogelijk op te vangen. Tegelijkertijd komen er waarschijnlijk bezuinigingen af op bepaalde delen van de publieke sector (vooral het openbaar bestuur), waardoor personeel boventallig dreigt te raken. In de toekomstverkenning «De grote uittocht» hebben sociale partners en het ministerie van BZK negen oplossingsrichtingen benoemd om met deze uitdagingen om te gaan¹. Het zijn allemaal oplossingsrichtingen voor een (dreigend) tekort aan geschikte mensen en/of geld en voorwaarden voor aantrekkelijk en modern werkgeverschap. De prioritering en uitwerking van deze thema's kan verschillen per sector en organisatie. Niet alle oplossingsrichtingen komen in deze nota aan de orde.

In paragraaf 3.4 zijn de mogelijkheden voor sociale innovatie en het vergroten van de productiviteit aan de orde gekomen. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de vraag hoe de overheid, ondanks het dreigend tekort aan mensen en geld, tóch zoveel mogelijk talentvol personeel kan behouden en een aantrekkelijke werkgever kan zijn voor nieuw overheids-personeel.

4.2 Mismatch en mobiliteit

In hoofdstuk 2 is geschetst hoe de publieke sector rekening moet houden met zowel bezuinigingen op de overheid als een grote uitstroom van personeel. Dat betekent dat de publieke sector de komende jaren te maken kan krijgen met zowel personeeloverschotten als personeelstekorten, boventalligheid, vacaturestops én moeilijk vervulbare vacatures. Dit geldt vooral voor het openbaar bestuur. In andere sectoren, zoals politie en onderwijs, speelt vooral het probleem van tekorten op de langere termijn.

De uitstroom door vergrijzing biedt slechts voor een deel een «natuurlijke» oplossing voor de personeeloverschotten. Dit komt doordat mensen die boventallig raken niet als vanzelfsprekend aansluiten op de vacatures die ontstaan. Omdat door werkgevers gevraagde competenties niet aansluiten op de vaardigheden van zittend personeel, of omdat de pensioneringsgolf niet gelijktijdig op gang komt met de bezuinigingen. Aansluitingsproblemen tussen vraag en aanbod spelen niet alleen binnen de publieke sector, maar ook op andere niveaus van de arbeidsmarkt. Een goed voorbeeld hiervan is het halveren van het vacatureaanbod in de marktsector in de periode van juni 2008 tot juni 2009, terwijl in de zorg en in het onderwijs nog hard mensen nodig waren. Ook op de regionale arbeidsmarkt bestaan grote verschillen in de ontwikkeling van werkgelegenheid, de mate van vergrijzing en het aanbod van personeel. Die verschillen leiden tot knelpunten binnen en tussen regio's. In een aantrekkelijke arbeidsmarkt worden steeds meer moeilijk vervulbare vacatures verwacht. Hierdoor dreigt een toenemende mismatch van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Door moeilijk vervulbare vacatures wordt de overheid bovendien vaker genoodzaakt specialisten extern in te huren. De mismatch van vraag en aanbod zet de kwaliteit van overheidsdienstverlening onder druk. Goed onderwijs hangt immers af van een bekwaame

Aansluitingsproblemen vraag en aanbod

¹ De negen geformuleerde oplossingsrichtingen zijn: wat je als overheid doet, doe je goed, sociale innovatie, vergroten van professionele ruimte en statusherstel van professionals, talenten van professionals beter benutten, verhogen van arbeidsdeelname, investeren in loopbaan en gezondheid, combineren van werk en privé, marktconforme loonontwikkeling, bevorderen mobiliteit.

leraar voor de klas en een hulpvaardige ambtenaar aan het loket maakt een goede gemeente.

Transparantie van de arbeidsmarkt

Voor een goede werking van de arbeidsmarkt is het belangrijk dat vraag en aanbod elkaar vinden. Een noodzakelijke, hoewel niet voldoende, voorwaarde is dat werkzoekenden vacatures makkelijk kunnen vinden. Veel vacatures in de publieke sector zijn te vinden op de website (WBDO). Uit een marktonderzoek in opdracht van het ministerie van BZK blijkt dat deze website een groot gedeelte van alle vacatures omvat¹. Maar de website is niet volledig. Om het bereik van deze website te vergroten, zijn inmiddels links opgenomen naar andere vacaturesites en naar . Ook heeft het UWV Werkbedrijf zijn website gelinkt aan WBDO. Belangrijk is ook dat er periodiek vacature-informatie beschikbaar is. Binnen die informatie moet ook een onderscheid kunnen worden gemaakt naar regio, functies en beroepen. Het ministerie van BZK heeft, samen met het UWV Werkbedrijf, kenniscentrum ECABO en de Raad voor Werk en Inkomen, begin 2010 een proef uit laten voeren om alle vacaturesites in Nederland automatisch uit te vragen. Op basis van deze proef wordt – in overleg met het CBS – gekeken op welke wijze de volledigheid en betrouwbaarheid van vacaturestatistieken, ook over de publieke sector, verder kan worden verbeterd.

Mobiliteit

De toenemende mismatch van vraag en aanbod vraagt om een meer flexibele en open arbeidsmarkt. Daardoor kunnen mensen makkelijker overstappen van overschotsectoren naar tekortsectoren, of van de ene regio naar de andere. Zoals de economische crisis heeft laten zien, is de omgeving waarin de overheid opereert steeds lastiger te voorspellen. Ook worden steeds meer taken bij de overheid flexibeler en zijn ze vaker tijdelijk van aard. Van de overheid wordt steeds meer gevraagd, op een hoger niveau, met minder middelen en/of met minder mensen. Dit vergt een steeds sneller aanpassingsvermogen van overheidswerkgevers en -werknemers, zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin. De Sociaal Economische Raad is daarom om advies gevraagd over «Arbeidsmobiliteit tussen bedrijfsleven, publieke sector en zorg»².

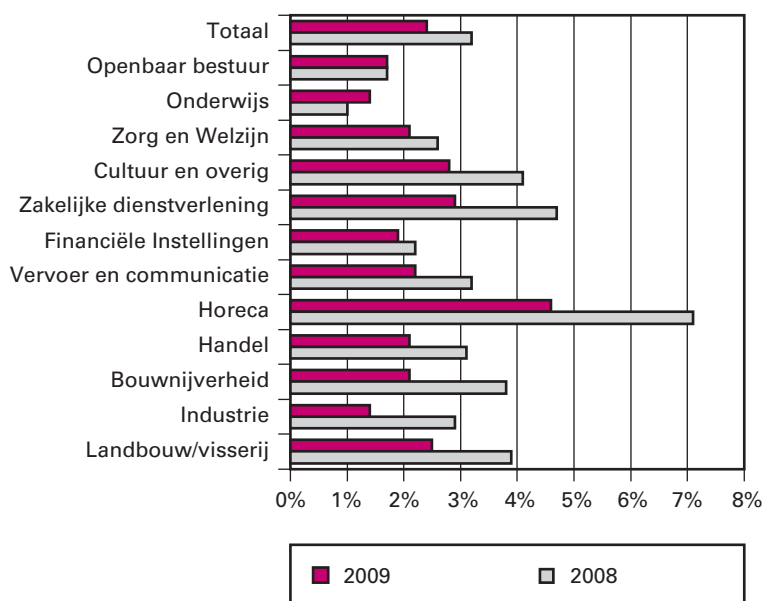
Externe mobiliteit relatief laag

Dit roept de vraag op hoe de mobiliteit zich in de publieke sector ontwikkelt. Figuur 4.1 laat zien dat de externe baan-baanmobiliteit bij overheid en onderwijs substantieel lager ligt dan gemiddeld in de Nederlandse economie. Gemiddeld genomen over 2008 en 2009 was de externe baan-baan mobiliteit in het openbaar bestuur 1,7% per kwartaal en in het onderwijs 1,2% per kwartaal, tegenover 2,8% gemiddeld over alle sectoren. De zakelijke dienstverlening, een marktsector die qua omvang en vorm van organisaties enigszins vergelijkbaar is met de overheid, heeft in dezelfde periode een externe mobiliteit van 3,8% per kwartaal.

¹ Research voor Beleid, 2009. *Quick scan vacatures publieke sector*, onderzoek in opdracht van Ministerie van BZK.

² Dit advies wordt in oktober verwacht.

Figuur 4.1 Externe baan-baan mobiliteit naar sector, 2008 en 2009, op kwartaal-basis*

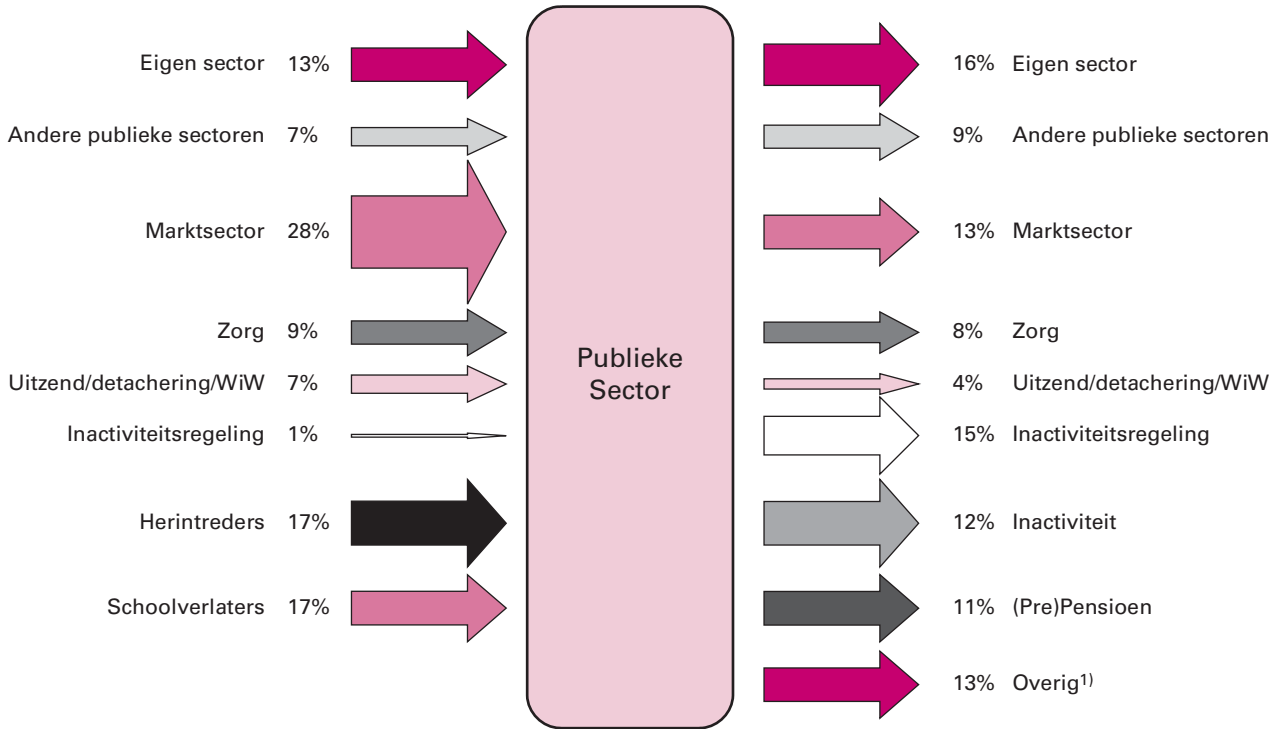


* Beschikbare gegevens hebben betrekking op kwartaal I op II.
Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking (EBB).

Herkomst van ingestroomd personeel en bestemming van uitgestroomd personeel

In 2009 was het aandeel instromers uit de marktsector groter dan het aandeel uitstromers naar de marktsector: 28% van de mensen die in 2009 ging werken bij een overheidswerkgever was afkomstig uit de marktsector, terwijl 13% van de mensen die hun baan bij de overheidswerkgever verlieten, uitstroomde naar de marktsector (zie figuur 4.2). Voor de in- en uitstroom uit de eigen of één van de andere overheidssectoren geldt het omgekeerde: ruim een vijfde van de instroom en een kwart van de uitstroom vindt plaats tussen publieke overheidswerkgevers onderling. Zie voor meer informatie over de herkomst van ingestroomd personeel en de bestemming van uitgestroomd personeel tabellen 1.2 en 1.3 in de statistische bijlage.

Figuur 4.2 Overzicht herkomst van de instroom en bestemming van de uitstroom bij de overheid*



¹⁾ Personen die voor de beëindiging van het contract twee banen hadden en door blijven werken in de andere baan.

* In figuur 4.2 wordt onderscheid gemaakt tussen uitstroom naar inactiviteit en inactiviteitsregeling. Uitstroom naar inactiviteit behelst uitstroom naar inactiviteit zonder dat van WW of WIA gebruik kan worden gemaakt, bij uitstroom naar inactiviteitsregeling wordt wel gebruik gemaakt van een dergelijke regeling.

Bron: ABP 2009, UWV 2009, POMO 2010

Redenen voor instroom en uitstroom

Vrouwen, jongeren en leidinggevendens wisselen intern vaker van baan. Extern mobiel zijn vooral jongere en hoogopgeleide werknemers. Dit zijn de mensen die van «nature» al vaker mobiel zijn. Hoewel ouderen een mobiliteitswens hebben die weinig afwijkt van jongeren, ligt hun mobiliteit een stuk lager¹.

Mobiliteit als oplossing voor arbeidsmarktknelpunten

Mobiliteit is geen doel op zich, maar kan wel helpen bestaande knelpunten op de arbeidsmarkt op te lossen en nieuwe knelpunten te voorkomen. Een betere uitwisseling van personeel – binnen en tussen overheidsorganisaties – kan ervoor zorgen dat optimaal gebruik wordt gemaakt van de kennis, ervaring en kwaliteit van het beschikbare overheidsperoneel. Maar ook betere uitwisseling tussen markt en overheid helpt knelpunten op te lossen en biedt kansen voor vernieuwing en innovatie binnen de overheid. Om de motieven voor externe mobiliteit beter te kunnen begrijpen, zijn voor het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2010 (POMO 2010) mensen benaderd die in 2009 bij een publieke werkgever zijn gaan werken (instromers) of een organisatie in de publieke sector hebben verlaten (uitstromers).

Inhoud werk belangrijk bij keuze voor overheidsbaan

Uit dit onderzoek blijkt dat meer dan de helft van de mensen die in 2009 zijn ingestroomd bij een publieke werkgever voor hun baan heeft gekozen vanwege de inhoud van het werk. Ruim vier van de tien werknemers noemen als reden dat ze het werk uitdagend vinden (zie tabel 1.4 in de

¹ Ministerie van BZK, 2010. *Arbeidsmobiliteit bij overheid en onderwijs*.

bijlage). Andere veelgenoemde werkinhoudelijke instroomredenen zijn: het hebben van voldoende zelfstandigheid bij het uitvoeren van het werk (31%) en een gevarieerd takenpakket (24%).

Daarnaast worden ook instroomredenen van een andere aard belangrijk gevonden: voor ruim een kwart van de respondenten (27%) is een goede sfeer op de werkvloer van belang en voor ruim een vijfde van de respondenten is een acceptabele afstand naar het werk (23%) en/of het goed kunnen combineren van werk en privé (21%) een belangrijke reden bij hun keuze voor een baan bij een publieke werkgever. Het gemiddelde gewicht dat aan een instroomreden wordt toegekend, is voor alle instroomredenen ongeveer hetzelfde. Alleen het hebben van inhoudelijk interessant werk blijkt belangrijker dan de overige redenen: respondenten waarderen deze reden gemiddeld met 3,9 (uit maximaal 5) punten. Degene die deze reden als belangrijke instroomreden noemt, laat dit aspect dus ook zwaar meewegen bij de keuze voor een baan.

Ook carrièremogelijkheden wegen zwaar

Mensen die in 2009 een baan bij een overheidswerkgever hebben verlaten, geven net als mensen die in dat jaar zijn ingestroomd, vooral werkinhoudelijke redenen voor hun vertrek. Eén op de tien mensen geeft aan de organisatie te hebben verlaten, omdat het werk niet (meer) uitdagend was of omdat hij of zij was uitgekeken op het takenpakket (zie tabel 1.5 in de bijlage). Een andere belangrijke reden is niet werkinhoudelijk, maar gericht op de carrière: ruim één op de tien respondenten zegt te zijn vertrokken omdat er onvoldoende loopbaanmogelijkheden waren.

Opvallend is dat respondenten een aantal uitstroomredenen weliswaar minder vaak noemen, maar dat de mensen die deze redenen noemen, ze relatief erg belangrijk vinden. Zo geeft slechts 4% van de respondenten aan te zijn vertrokken omdat het werk inhoudelijk saai was, maar zij geven er gemiddeld wel een zwaar gewicht aan. Hetzelfde geldt voor het moeilijk kunnen combineren van werk en privé en een te lange reistijd van huis naar werk: respectievelijk 6% en 7% van de respondenten noemt deze redenen, maar dit blijkt zeer zwaarwegend te zijn geweest in hun besluit om de organisatie te verlaten. Zij waarderen deze uitstroomredenen met 4 (uit maximaal 5) punten.

4.3 Loonontwikkeling

De loonontwikkeling in de publieke sector is een belangrijke factor voor het functioneren van de arbeidsmarkt in de publieke sector. Niet alleen voor de optimale allocatie tussen overheidssectoren maar ook voor de wervingspositie in relatie tot de marktsector. Met de grote uittocht van personeel in zicht, is het van belang dat de overheid een aantrekkelijke werkgever blijft. Grosso modo voorziet de huidige systematiek, waarbij de overheid in beginsel de contractloonontwikkeling van de markt volgt, hierin.

Aanvullend beleidsakkoord 2009

Tegelijkertijd is de loonontwikkeling in de publieke sector ook onderdeel van de budgettaire besluitvorming. Dit levert vooral in budgettair krappe tijden een spanningsveld op. De crisis noopte het kabinet tot het maken van aanvullende afspraken in het «Aanvullend beleidsakkoord» in maart 2009. Belangrijk onderdeel van die afspraken was het matigen van de lonen, in navolging van het sociaal akkoord. Het kabinet streeft ernaar bij de vernieuwing van de cao's in 2010 een nullijn af te laten spreken. Om dit te onderstrepen heeft het kabinet ook besloten geen loonbijstelling uit te

keren in 2010. Gezien de afspraken uit de aflopende cao's en de krappe budgettaire situatie acht het kabinet dit een verantwoorde inzet.

Loonontwikkeling overheid
ongeveer gelijk met marktsector

In de praktijk laten de loonontwikkeling van de marktsector en de overheid over een wat langere periode gemeten ongeveer dezelfde beweging zien, zoals blijkt uit figuur 4.3. Naast de loonontwikkeling voor de overheid als totaal, is de loonontwikkeling in en tussen diverse overheidssectoren van belang. Ook deze is in figuur 4.3 in beeld gebracht en is ongeveer gelijk voor elke afzonderlijke sector.

Tabel 4.1 Stand van zaken cao onderhandelingen publieke sector. ¹		
Sector	Looptijd	Loonafspraken 2010–2011 ²
Rijk	1 januari 2007 – 1 januari 2011	• Verhoging in 2010 van eindejaarsuitkering van 5,4% naar 8,3%
Rechterlijke Macht	1 augustus 2007 – 1 januari 2011	• Verhoging in 2010 van eindejaarsuitkering van 5,4% naar 8,3%
Defensie	1 maart 2009 – 28 februari 2010	• Onderhandelingen liggen stil ³
Politie	1 januari 2008 – 1 januari 2012 (verlenging)	• Structurele loonsverhoging in 2010 van 3,25% • 2011: nullijn
Primair Onderwijs	1 januari 2009 – 31 december 2009	• Geen loonsverhoging in 2010.
Voortgezet Onderwijs	1 juli 2008 – 1 augustus 2010	• Geen loonsverhoging in 2010.
Middelbaar Beroepsonderwijs	1 februari 2007 – 31 oktober 2010 (verlenging)	• Een eenmalige uitkering van 200 euro bruto in april 2010 • Structurele uitkering van 200 euro bruto in oktober 2010
Hoger Beroepsonderwijs	1 augustus 2010 – 1 februari 2012	• Loonsverhoging in juli 2010 van 2,4% • Loonsverhoging in 2011 van de cao-lonen van 0,4% • Een eenmalige uitkering in oktober 2011 van 460 euro bruto
Universiteiten	1 september 2007– 1 maart 2010	• Onderhandelingen liggen stil.
Universitair Medische Centra (UMC)	1 januari 2008 – 1 maart 2011	• Loonsverhoging van 1,95% per 1 maart 2010
Onderzoeksinstituten	1 januari 2008 – 1 juli 2010	• Structurele loonsverhoging per 1 januari 2010 van 1,6%
Gemeenten	1 juni 2009 – 1 juni 2011	• Een eenmalige uitkering in 2010 van 0,5% van het jaarsalaris (compensatie uitblijven van loonsverhoging in 2009) • Een eenmalige uitkering in 2010 van 1% van het jaarsalaris • Verhoging eindejaarsuitkering in 2010 met 0,5% (van 5% naar 5,5%) • Structurele loonsverhoging in 2011 van 0,5% • Verhoging eindejaarsuitkering in 2011 met een 0,5% (van 5,5% naar 6%)
Provincies	1 juni 2009 – 1 juni 2011	• Structurele loonsverhoging in 2010 van 1,2% • Eenmalige uitkering van 0,5% in juli 2010 • Structurele loonsverhoging in 2011 van 0,7%
Waterschappen	1 oktober 2009 – 1 januari 2012	• Een eenmalige uitkering van 400 euro bruto in augustus 2010 ter overbrugging van de verkorting van de werkweek (37 naar 36 uur per 1 januari 2011)

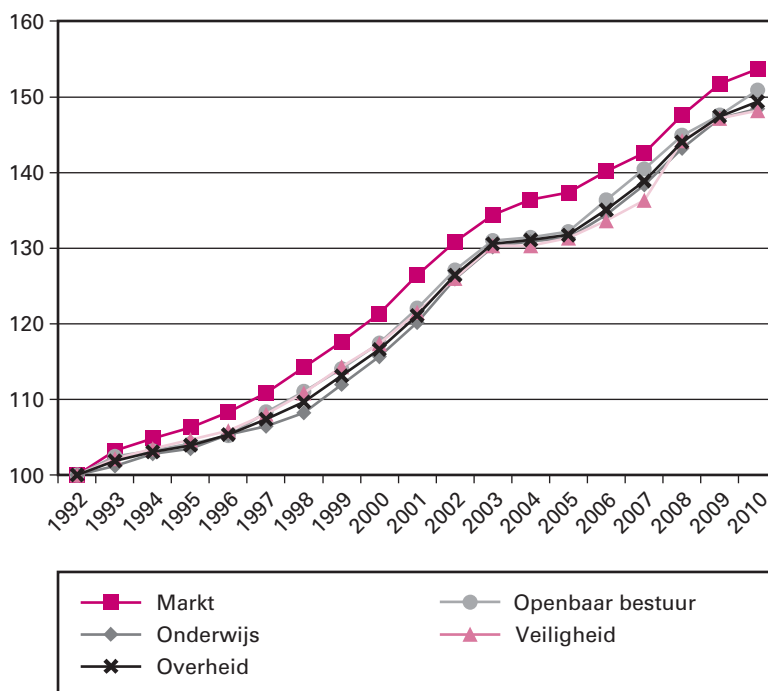
¹ Het betreft uiteraard een momentopname (bij het naar de drukker gaan van dit stuk).

² Bij langlopende cao's dient bedacht te worden dat de loonafspraken 2010–2011 al aan het begin van de looptijd gemaakt zijn, zodat geen rekening gehouden kon worden met het sociaal akkoord.

³ Hieronder wordt ook verstaan als de cao is afgelopen en er nog geen overleg is gestart.

Bron: Sectorinformatie 2010.

Figuur 4.3 Cumulatieve loonontwikkeling markt en overheid 1992–2010 (index 1992=100)



Bron: BZK 2010

4.4 Pensioenen

Effecten economische crisis

Positie ABP

Naast loon is pensioen een belangrijke arbeidsvoorwaarde. De pensioenpremie vormt een substantieel onderdeel van de loonkosten. Alle werknemers in de publieke sector zijn voor hun pensioen verplicht aangesloten bij het ABP. De economische crisis heeft vooral in de eerste maanden van 2009 grote gevolgen gehad voor de financiële positie van het ABP. De koersen op de beurzen daalden wereldwijd. Daarnaast werd het fonds geconfronteerd met een lage rentestand. De waarde van de toekomstige pensioenverplichtingen van een pensioenfonds wordt met de marktrente teruggerekend naar het huidige moment (contant gemaakt). Een lagere marktrente betekent dat de pensioenverplichtingen op dit moment hoger gewaardeerd moeten worden, wat tot een lagere dekkingsgraad leidt.

Dekkingsgraad ABP fors gedaald

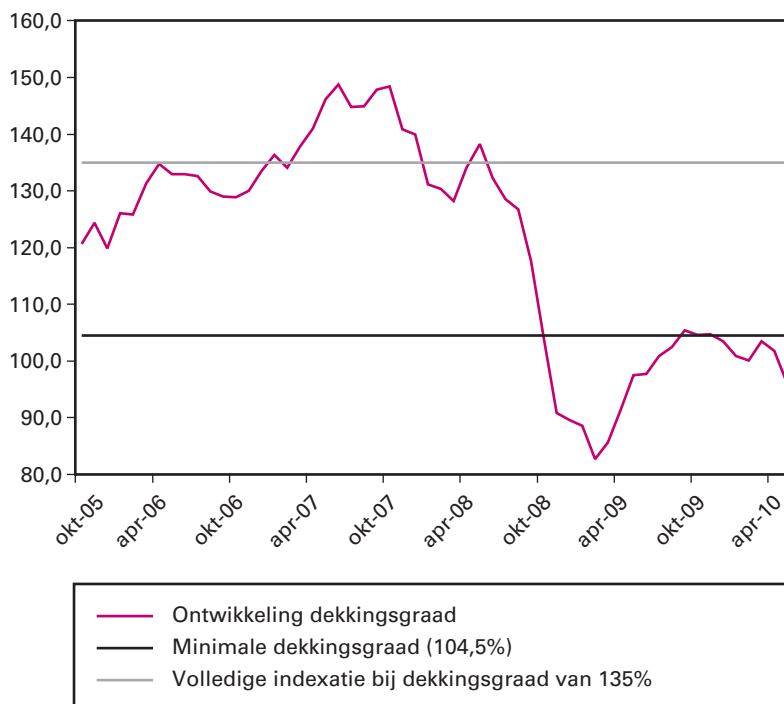
Het pensioenfonds voor werknemers in de publieke sector zag, net als de meeste pensioenfondsen, de dekkingsgraad in 2008 onder het vereiste minimum van 104,5% zakken. De waarde van de beleggingen en de rentestanden bepalen in grote mate de hoogte van de dekkingsgraad. De waarde van de beleggingen is als gevolg van de beurscrisis in 2008 in eerste instantie fors gedaald, maar is medio 2010 weer op het niveau van voor de crisis. De rente is voornamelijk historisch laag, waardoor de dekkingsgraad van het ABP ongekend laag is.

De dekkingsgraad van een pensioenfonds is bepalend voor de mate waarin een pensioenfonds in staat is indexatie te verlenen. Deze dekkingsgraad wordt berekend door het pensioenvermogen (de waarde van alle beleggingen) uit te drukken als percentage van de pensioenverplichtingen. Bij een dekkingsgraad onder het vereiste minimum van 104,5% is

de indexatieruimte nihil. Bij een dekkinggraad vanaf 135% vindt volledige indexatie plaats.

Figuur 4.4 geeft een overzicht van de ontwikkeling van de dekkinggraad van het ABP vanaf ultimo oktober 2005. Te zien is dat de dekkinggraad sinds het begin van 2008 fors is gedaald, ruim onder de 135% die benodigd is voor een volledige indexatie van de pensioenen. Na een dieptepunt begin 2009, is de dekkinggraad weer enigszins hersteld. Begin 2010 zakte de dekkinggraad weer als gevolg van de dalende rente, de doorwerking van het langlevensrisico en de eurocrisis.

Figuur 4.4 Ontwikkeling dekkinggraad ABP 2005–2010



Bron: ABP, 2010.

In 2009 en 2010 niet of nauwelijks geïndexeerd

Naast het tijdelijk verhogen van de premie in 2009 en 2010 zijn de gevolgen van een verslechterde financiële situatie van het pensioenfonds direct zichtbaar in de besluiten over de indexaties van de pensioenopbouw en ingegane pensioenen. Een pensioenfonds dat in onderdekking verkeert, kan niet indexeren. Het ABP heeft de ambitie om, als de financiële toestand van het fonds het toelaat, volledig te indexeren. Door de lage dekkinggraad heeft het bestuur in 2009 en 2010 niet of nauwelijks kunnen indexeren. Hierdoor is in totaal 6,74% indexatie niet toegekend. Een dergelijke ontwikkeling kan druk leggen op het vertrouwen van deelnemers in de regeling. De deelnemers verwachten niet alleen dat hun nominale pensioenrechten veiliggesteld zijn, maar ook dat deze pensioenrechten worden geïndexeerd. Dan kunnen zij tijdens hun pensionering genieten van een pensioen met behoud van koopkracht door de jaren heen.

Box 4.1 Reële dekkingsgraad

Onder het huidige Financiële Toetsingskader (ftk) biedt de dekkingsgraad een antwoord op de vraag in hoeverre de nominale pensioen-aanspraken gegarandeerd kunnen worden. Voor de deelnemers is echter een waarde- of welvaartsvast pensioen, dus inclusief de indexatie, van belang. Volgens het kabinet zou daarom in de Pensioenwet moeten worden opgenomen dat pensioenfondsen een reële dekkingsgraad communiceren. Indexatie is bij veruit de meeste pensioenfondsen, ook bij ABP, geheel of gedeeltelijk uit onzekere rendementsverwachtingen gefinancierd. Een reële dekkingsgraad biedt een realistischer zicht op de vraag of reële pensioenambitie van het pensioenfonds voldoende gefinancierd is.

Het ABP publiceert (nog) geen reële dekkingsgraad. Indien het fonds hiertoe zou besluiten zal zichtbaar worden dat deze reële dekkingsgraad beduidend lager is dan de nominale dekkingsgraad, die medio 2010 rond de 100% schommelde. Hoe de reële dekkingsgraad precies moet worden berekend is nog onderwerp van discussie; zo is de verwachte loonstijging van de komende jaren van invloed.

Grofweg kan gesteld worden dat deze een factor 1,3 à 1,5 lager ligt dan de nominale dekkingsgraad. Medio 2010 zou de reële dekkingsgraad dan ongeveer op 70% liggen. Dat laat dus zien dat in de huidige omstandigheden de indexatieambitie van het fonds onvoldoende gefinancierd is.

Houdbaarheid pensioenstelsel

Sterk, maar kwetsbaar pensioenstelsel

De situatie bij het ABP staat niet op zichzelf, maar geldt voor de gehele pensioensector. De economische crisis laat zien dat het huidige Nederlandse pensioenstelsel, waarvan de pensioenregeling van het ABP onderdeel is, weliswaar sterk, maar ook kwetsbaar is. Onder meer de commissies Frijns (beleggingsbeleid en risicobeheer) en Goudswaard (toekomstbestendigheid aanvullende pensioenregelingen) hebben onderzoek gedaan naar het Nederlandse pensioenstelsel. De conclusies van deze onderzoekscommissies begin 2010 hebben het beeld van een sterk, maar kwetsbaar pensioenstelsel bevestigd. Naar aanleiding van de bevindingen van de diverse commissies, en de kabinetsreactie daarop, hebben de sociale partners in de Stichting van de Arbeid de handen ineengeslagen om in een breed kader afspraken te maken over de pensioenen in de eerste en tweede pijler. Dit heeft geresulteerd in een Pensioenakkoord in juni van dit jaar. De afspraken die sociale partners hebben gemaakt over pensioenen in de tweede pijler sluiten goed aan bij de conclusies en aanbevelingen van de commissies.

Conclusies commissie Goudswaard

De conclusies die uit het onderzoek van Goudswaard getrokken kunnen worden zijn veelal direct van toepassing op de pensioenregeling van werknemers in de publieke sector:

- Een sneller dan verwachte toenemende levensverwachting leidt tot een toename van de pensioenverplichtingen van het ABP;
- Er is sprake van een autonome stijging van de premie door de oplopende gemiddelde leeftijd van de deelnemer;
- De premie van het ABP ligt op een hoog niveau, en ruimte voor meer premieverhoging is vanuit een economisch perspectief beperkt;
- De structureel dalende rente leidt tot hogere verplichtingen en daardoor tot een trendmatige daling van de dekkingsgraad van het fonds;

- De groep betalende werknemers wordt kleiner ten opzichte van de groep gepensioneerden. Hierdoor neemt het premiedraagvlak binnen het fonds af;
- De financiële crisis heeft een verwachtingskloof blootgelegd. De verwachting van de deelnemer dat de hoogte van zijn pensioenrechten op peil blijft door (toekomstige) indexatie, staat op gespannen voet met de realiteit. Daarin is de deelnemer geconfronteerd met een langere periode waarin niet of nauwelijks kan worden geïndexeerd.

Herbezinning pensioenregelingen noodzakelijk

Een belangrijke conclusie uit de bevindingen van de commissie Goudswaard is dat er een herbezinning noodzakelijk is over de inhoud en kosten van de pensioenregelingen in Nederland. Hierbij moeten de betrokken sociale partners opnieuw een afweging maken tussen de zekerheid, de ambitie en de kosten van de regelingen. Gelet op de alsmaar stijgende kosten van pensioen moeten er keuzes worden gemaakt: een lagere ambitie met meer zekerheid of vasthouden aan de huidige ambitie met grote onzekerheid. Een lagere pensioenambitie betekent dat de feitelijke hoogte van de uitkering die wordt nagestreefd met het aanvullende pensioen omlaag zal moeten gaan. De gedachte dat een volwaardig pensioen een inkomen van 70% van het laatste inkomen nastreeft, moet dan worden losgelaten. Een lagere zekerheid betekent dat de risico's die samenhangen met pensioen beter moeten worden belegd bij de deelnemers. De opgebouwde en nog op te bouwen rechten worden daarmee meer afhankelijk gemaakt van de levensverwachting of van ontwikkelingen op de financiële markten. Op deze wijze krijgen pensioenrechten een meer voorwaardelijk karakter dan ze nu hebben. In dat geval moet de deelnemer vooraf expliciet duidelijk gemaakt worden welke risico's hij draagt.

Toekomstbestendige regeling

Houdbaarheid onder forse druk

De belangrijkste conclusies van Frijns en Goudswaard zijn onverkort van toepassing op de situatie bij het ABP. Het fonds is, ondanks fluctuerende dekkingsgraden, financieel sterk en solide voor de korte termijn, maar kwetsbaar voor de langere termijn. De houdbaarheid van de pensioenregeling voor overheidspersoneel staat structureel onder forse druk als de regeling niet wordt aangepast. Het zal voor de sociale partners een grote uitdaging zijn om op korte termijn de huidige regeling van het ABP te hervormen tot een regeling die toekomstbestendig en financieel houdbaar is.

Vertrouwen belangrijk

Structurele aanpassingen die de houdbaarheid van de regeling op langere termijn kunnen garanderen, zullen leiden tot meer vertrouwen in de pensioenregeling. Dit vertrouwen is belangrijk. Pensioen is immers een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Uit onderzoek is gebleken dat overheidswerknemers een groot belang hechten aan een goede ABP-regeling¹. Van belang is daarom dat de ABP-regeling een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde blijft, die de concurrentiepositie van de overheid op de arbeidsmarkt versterkt. Het vergroten van de houdbaarheid van de regeling komt het vertrouwen in de regeling ten goede.

Stijging pensioenpremie voorkomen

Deze houdbaarheid moet echter afgezet worden tegen het beslag dat de pensioenkosten leggen op de totale arbeidsvoorwaardenruimte voor het overheidspersoneel. Dit beslag is de afgelopen jaren toegenomen en zal zonder kostenremmende maatregelen de komende jaren verder toenemen. Bij de toch al beperkte financiële ruimte is het van groot belang een verdere stijging van de pensioenpremie te voorkomen.

¹ Ministerie van BZK, 2009. *De beleving van solidariteitsaspecten in de pensioenregeling van werknemers in de publieke sector.*

Voorstellen voor een toekomstbestendige regeling

Het kabinet rekent erop dat de sociale partners in de publieke sector hun verantwoordelijkheid zullen nemen en dat deze herbezinning in de komende periode centraal en hoog op de agenda staat. In juli 2010 hebben de werkgevers in de publieke sector voorstellen aan de vakbonden gedaan voor belangrijke hervormingen van de pensioenregeling. Het kabinet ziet het voor sociale partners als een belangrijke uitdaging om op korte termijn met deze voorstellen de huidige regeling van het ABP te hervormen tot een regeling die toekomstbestendig en financieel houdbaar is.

4.5 Het overlegstelsel bij de overheid

Afspraken over arbeidsvoorwaarden, waaronder loon en pensioen, worden gemaakt binnen het overlegstelsel van de overheid. In de laatste twintig jaar heeft dit arbeidsvoorwaardenoverlegstelsel twee belangrijke veranderingen ondergaan. Ten eerste werd het overeenstemmingsvereiste in het onderhandelingsproces ingevoerd. Sociale partners kunnen daardoor daadwerkelijk onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden van het overheidsperoneel. Ten tweede werd een zogenoemd sectorenmodel ingevoerd. Daardoor werd een meer gedifferentieerde arbeidsvoorwaardenvorming bij de overheid mogelijk. Dat betekent dat de arbeidsvoorwaarden per sector kunnen verschillen.

Het sectorenmodel

Onderscheid overlegstelsel overheid met marktsector

Het huidige overlegstelsel is in 1989 begonnen als een experiment op basis van een convenant. Onder invloed van voortschrijdend inzicht, nieuwe tijden, omstandigheden en wensen van sociale partners is het stelsel voortdurend aan aanpassingen onderhevig geweest. Daardoor bestaat het uit een veelkleurige lappendeken van regelingen, besluiten en convenanten. De aanpassingen die in de loop van de tijd zijn aangebracht, hebben er niet toe geleid dat het onderscheid met het overlegstelsel in de marktsector is vervallen. Voor het overlegstelsel in de marktsector zijn de wettelijke regels te vinden in de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (Wet CAO) en de Wet Algemeen verbindend en onverbindend verklaren van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet AVV CAO). De juridische elementen die het overlegmodel in de marktsector kenmerken, zijn in het overlegstelsel van de overheid niet wettelijk uitgewerkt en dat is een belangrijk onderscheid. Het gaat dan om zaken zoals wie bevoegd is een cao af te sluiten, bepalingen over de rechtsgevolgen van de cao, algemeen verbindend verklaring van een cao en afspraken die daarmee in strijd zijn, schadelijktigheid bij niet nakoming en de vordering van naleving, tijdsduur, opzegging en verlenging van de cao.

Overlegstelsel functioneert naar tevredenheid

Het functioneren van het sectorenmodel is een aantal malen geëvalueerd. Daarbij is naar voren gekomen dat het gedecentraliseerde stelsel van arbeidsvoorwaardenvorming bij de overheid volgens sociale partners naar tevredenheid functioneert. Het stelsel heeft zich gedurende de twintig jaar van zijn bestaan bewezen als een stelsel dat voor een beheerste arbeidsvoorwaardenontwikkeling zorgt, terwijl aanzienlijke besparingen op de sociale zekerheid zijn gerealiseerd. De kracht van het stelsel schuilt vooral in het pakketmatig onderhandelen, dat werkgevers en werknemers ertoe brengt concessies te doen.

Minder centraal

Bijna alles wat betrekking heeft op de arbeidsvoorwaarden van het overheidsperoneel, wordt aan de onderhandelingstafels van de sectoren besproken. Alleen over de pensioenregeling wordt door werkgevers en

werknemers nog centraal onderhandeld. Omdat in de arbeids- en sociale zekerheidswetgeving geen of slechts weinig onderscheid meer wordt gemaakt tussen de positie van werknemers in de private sector en overheidswerknemers, is er minder specifiek op deze laatst genoemde categorie gerichte wetgeving nodig. Daardoor komt de centrale overheid steeds meer op afstand te staan. Zij treedt vandaag de dag eerder faciliterend dan coördinerend op. Dat was ook de bedoeling toen het sectorenmodel werd ingevoerd: sectoren de mogelijkheid bieden in het arbeidsvoorwaardenbeleid te differentiëren en maatwerk te leveren. Echter, in tijden van economische neergang en crises, waarin de overheidsfinanciën onder druk komen te staan, wil de centrale overheid meer sturend kunnen optreden. Een van de mogelijkheden om dit te bereiken is het sluiten van bestuursakkoorden.

Bestuurlijke afspraken

Gezamenlijk optrekken kabinet en publieke werkgevers bevorderen

In 2008 heeft de minister van BZK bestuurlijke afspraken gemaakt met de Zelfstandige Publieke Werkgevers. Bestuurlijke afspraken moeten het gezamenlijk optrekken van kabinet en publieke werkgevers bevorderen. In deze bestuurlijke afspraken staan naast algemene afspraken over het bevorderen van arbeidsparticipatie en de arbeidsmarktpositie, ook afspraken over diversiteit, Veilige Publieke Taak en integriteit. Hierop wordt in hoofdstuk 5 apart ingegaan. De bestuurlijke afspraken voorkomen een gevoel van gemis aan centrale sturing binnen de context van het sectorenmodel, waarin de aansluiting van afspraken tussen bonden en werkgevers op sectorniveau meer maatwerk ten dienste van de sector moet opleveren. Bestuurlijke afspraken met de sociale partners – al dan niet in een mogelijk kader van een breed sociaal akkoord – kunnen eveneens waardevol zijn voor het realiseren van beleid met betrekking tot belangrijke thema's, zoals een toekomstige krappe arbeidsmarkt, arbeidsparticipatie, en flexibilisering en verbetering van de mobiliteit op de arbeidsmarkt.

4.6 Vergroten van professionele ruimte en statusherstel van professionals

De overheid zal de komende jaren veel nieuwe werknemers moeten werven op de arbeidsmarkt. Het werk bij de overheid moet daarom aantrekkelijk blijven. Een belangrijke voorwaarde daarvoor is de status van de professional. Sociale partners geven aan professionele ruimte belangrijk te vinden en zien graag dat deze ruimte wordt vergroot. Werknemers houden zo meer plezier in het werk. Dit leidt tot hogere kwaliteit van hun werk. Werkgevers kunnen zo voldoende gekwalificeerde mensen blijven aantrekken.

Professionele ruimte

Het overgrote deel van de werknemers in de publieke sector is goed opgeleid. Werknemers in deze sectoren zijn inhoudelijk gedreven en willen vooral graag hun vak uitoefenen. Dat lukt lang niet altijd. Wetgeving, resultaatafspraken die tot op detailniveau dichtgetimmerd worden, protocollen gericht op het beperken van risico's en administratieve verplichtingen, verminderen de ruimte voor de professional om zelf met oplossingen te komen en het eigen vakmanschap aan te spreken. De uitdaging is om de professionele ruimte en de status van onderwijzers, politieagenten en ander overheids personeel te vergroten (zie box 4.2). Dat kan helpen om «slimmer werken» in de publieke sector te stimuleren en om een aantrekkelijke werkgever te blijven.

Box 4.2 Best practice over invulling bij ministerie van OCW

Wettelijke verankering positie leraar

In het convenant «LeerKracht van Nederland» is afgesproken docenten meer zeggenschap te geven over de uitoefening van hun beroep. Na overleg met sociale partners is een wetsvoorstel opgesteld. Hierin krijgen het bevoegd gezag en de leraren de taak om afspraken te maken over de organisatie van de zeggenschap (als team) binnen de school. Om de scholen hierbij te ondersteunen, heeft het ministerie van OCW het afgelopen schooljaar het project «Leerkracht aan zet» gesubsidieerd. In dit project kregen scholen ondersteuning bij het vormgeven van meer zeggenschap voor leraren. Goede voorbeelden hiervan zijn overdraagbaar gemaakt. De resultaten van het project zijn na te lezen op de website

Behalve het convenant draagt ook de omvorming van de Stichting Beroepskwaliteit Leraren en ander onderwijspersoneel (SBL) tot een coöperatie bij aan de versterking van de positie van de leraar. Deze omvorming is medio 2010 in gang gezet en wordt uiterlijk in de zomer van 2011 afgerond. De activiteiten van de coöperatie richten zich op het vergroten van de kwaliteit van de leraar alsmede de waardering voor, erkenning van en inspiratie voor de leraar. De leden van de in de coöperatie verenigde beroepsorganisaties gaan uitvoering geven aan die ambities, bijvoorbeeld door het inrichten van een lerarenregister en het adviseren over de bekwaamheidseisen voor leraren.

Bron: Sectorinformatie, 2010.

Verkenning naar mogelijkheden om status te vergroten

Onlangs is de staatssecretaris van BZK met een verkenning gestart naar de mogelijkheden om de beroepstrots van publieke dienstverleners en de status van bepaalde groepen te vergroten. Daarbij wordt ook gezien wat overheidssectoren, beroepsorganisaties en professionals op dat terrein zelf kunnen doen. In het najaar organiseert het ministerie van BZK bijeenkomsten over dit thema.

5. SPECIFIEKE THEMA'S

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk komen enkele specifieke thema's aan bod: diversiteit, de aanpak van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke functie (Programma Veilige Publieke Taak), integriteit en de normering van de topinkomens.

5.2 Diversiteit

Onze samenleving verandert. Hierdoor krijgt de overheid te maken met steeds complexere vraagstukken. Bovendien moet de overheid vooruitdenken. De Nederlandse beroepsbevolking, ofwel het arbeidsaanbod, krimpt en is steeds diverser van samenstelling. Als de samenstelling van het personeel van de overheid een afspiegeling is van de maatschappij, komt dit haar imago en legitimiteit ten goede. Een representatieve overheid heeft een betere aansluiting op de praktijk. Daarnaast heeft diversiteit in het personeelsbestand andere voordelen: divers samengestelde teams zijn, mits goed aangestuurd, aantoonbaar creatiever en vernieuwender¹. Daarom is het van belang dat de overheid streeft naar een evenwichtig samengesteld personeelsbestand.

Aanpak gericht op drie pijlers

In de coördinerende verantwoordelijkheid voor het arbeidsvoorwaardenbeleid in de publieke sector, vervult het ministerie van BZK een belangrijke rol in het bevorderen van diversiteit in het personeelsbestand. De aanpak richt zich op drie pijlers, namelijk:

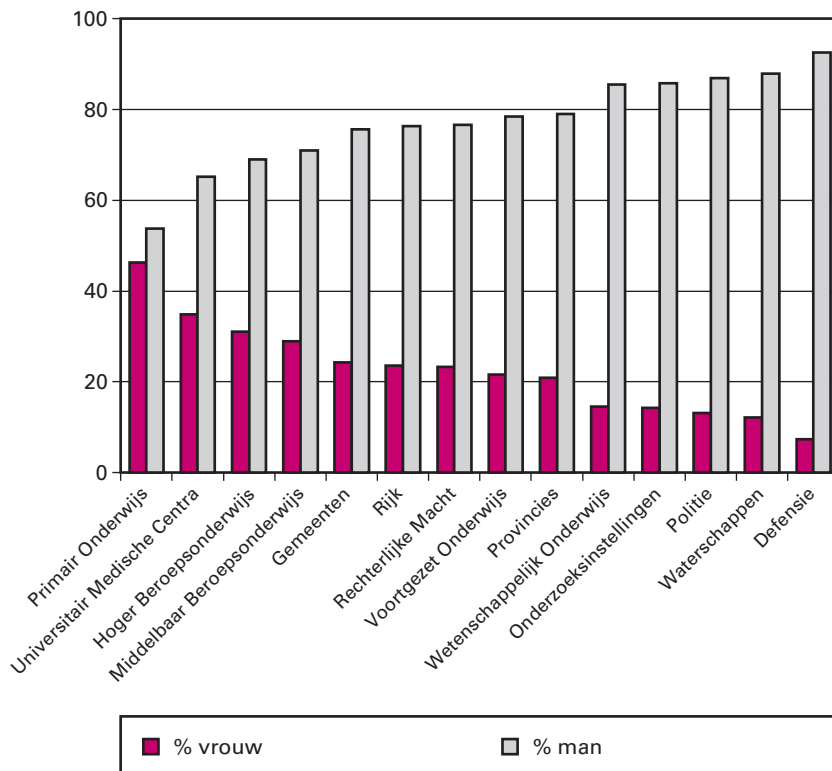
- Het aanjagen en stimuleren van overheidswerkgevers door het diversiteitbeleid actief uit te dragen, afspraken te maken met de sectorwerkgevers en door zelf het goede voorbeeld te geven.
- Het ondersteunen van overheidswerkgevers bij het vormgeven van het beleid, onder andere door het aanbieden van instrumenten zoals de diversiteitsindex (zie box 5.1), het doen van onderzoek en het verspreiden van kennis.
- Het monitoren en waar nodig bijsturen van zowel kwantitatieve als kwalitatieve ontwikkelingen op het terrein van diversiteit.

Box 5.1 Diversiteitsindex

De diversiteitsindex biedt gebruikers op een gebruikersvriendelijke en eenvoudige manier inzicht in de personeelssamenstelling van overheidsorganisaties. De index is bedoeld om werkgevers te ondersteunen bij het vormgeven van diversiteitbeleid en het realiseren van diversiteitdoelstellingen. In juni 2010 is de diversiteitsindex van karakter veranderd: gegevens over diversiteit van alle overheidsorganisaties zijn nu voor iedereen toegankelijk (zie voorbeeld figuur 5.1). Ook is het aantal vergelijkings- en rapportagemogelijkheden uitgebreid. Vanaf het najaar biedt de diversiteitsindex de mogelijkheid om een vergelijking te maken met de regionale arbeidsmarkt en (delen van de) private sector.

¹ Van der Zee en Van Oudenhoven, 2006. *Culturele diversiteit op het werk, achtergronden en interventies*. Assen: Van Gorcum.

Figuur 5.1: Diversiteit naar geslacht in de top, 2008



Bron: ABP (2009)

Diversiteit hoger op de agenda

In steeds meer sectoren en overheidsorganisaties staat het onderwerp diversiteit op de agenda. Zo zijn de plannen van de Vereniging van Gemeentesecretarissen (VGS) en de A&O-fondsen van gemeenten, provincies en waterschappen volop in uitvoering. Die plannen beginnen hun vruchten af te werpen. De businesscases voor gemeenten, provincies en waterschappen zijn gereed en worden verder doorvertaald binnen deze sectoren. De sector Defensie heeft de businesscase doorvertaald naar een actieplan diversiteit om de eigen diversiteitsdoelstellingen te halen (zie box 5.2).

Ook de hbo- en mbo-sector gaan een nieuwe impuls geven aan diversiteit (zie box 5.2). Meer organisaties uit de publieke sector hebben het Charter Talent naar de Top ondertekend, waarmee ze zich inzetten voor meer vrouwen in topposities. Ook zijn instrumenten ontwikkeld als de genoemde diversiteitsindex en een stappenplan voor diversiteit. Verder worden beschikbare informatie en good practices nu zoveel mogelijk samengebracht en ontsloten via de website. Alle in gang gezette activiteiten hebben ervoor gezorgd dat de personeels-samenstelling van de publieke sector er nu als volgt uit ziet:

Tabel 5.1 Stand van zaken en ontwikkelingen in de personeelssamenstelling

	2006	2007	2008	2009
Aandeel vrouwen in de instroom ¹	57%	58%	59%	58%
Aandeel vrouwen in de instroom in topfuncties ¹	31%	31%	43%	42%
Aandeel allochtonen	5,5%	5,6%	5,9%	6,1%
Uitstroom van 50-plussers naar inactiviteit ²	4,4%	3,8%	3,6%	3,3%

¹ De cijfers instroom van vrouwen en instroom van vrouwen in topfuncties kunnen niet met elkaar worden vergeleken. Bij de instroom van vrouwen gaat het om instroom van buiten de sector, terwijl het bij de instroom in topfuncties ook gaat om de instroom vanuit andere functielagen.

² Voor 2006 en 2007 is sprake van een neerwaartse vertekening, doordat in 2004 en 2005 extra vroegtijdige uitstroom heeft plaatsgevonden door de taakstellingen van het vorige kabinet en vooruitlopend op de versoering van de pensioenregeling per 1 januari 2006. Dit effect loopt in een reeks van jaren langzaam weg.

Bron: ABP/GBA.

Positieve ontwikkelingen in personeelssamenstelling

In de periode 2007–2009 is het aandeel vrouwen in de instroom gestabiliseerd op 58% en is het aandeel vrouwen in de instroom in topfuncties toegenomen met zeven procentpunten (zie voor de ontwikkelingen per sector respectievelijk bijlage tabel 1.6 en 1.7). Het aandeel allochtonen is slechts licht gestegen van 5,6% in 2007 tot 6,1% in 2009 (zie bijlage tabel 2.11 voor de ontwikkelingen per sector). Ook het uitstroompercentage van 50-plussers naar inactiviteit ontwikkelt zich in positieve zin. De uitstroom van 50-plussers naar inactiviteit is in de periode 2006–2009 afgenomen met 1,1 procentpunt, en dat met een neerwaartse vertekening in 2006.

Box 5.2 Sectorale initiatieven diversiteitbeleid

Businesscase diversiteit bij de Waterschappen

In samenwerking met negen waterschappen en Div-management, het landelijke netwerk voor diversiteitsmanagement, heeft het A&O-fonds Waterschappen de «Businesscase Diversiteit, een handreiking voor het maken van een diversiteitbeleid voor Waterschapsorganisaties» geformuleerd. De businesscase beschrijft onder andere wat de motieven zijn voor het bevorderen van diversiteit in de organisatie en biedt een stappenplan waarmee individuele waterschappen direct aan de slag kunnen.

Actieplan diversiteit Defensie

Om de eigen diversiteitdoelstellingen te realiseren is het actieplan diversiteit Defensie 2009–2012 in 2009 aan de Kamer aangeboden¹. In dit actieplan is op basis van de personele keten van instroom, doorstroom en behoud, een breed scala van maatregelen en acties geformuleerd. Voorbeelden hiervan zijn:

- het vergroten van de betrokkenheid van brigadecommandanten en commandanten bij het onderwerp diversiteit en het borgen van het onderwerp op dit niveau van lijnmanagement;
- het bevorderen van de doorstroom van vrouwelijke militairen, zowel onderofficieren als officieren;
- het voortzetten van mentortrajecten zoals die onlangs zijn opgezet voor defensiemedewerkers met een multiculturele achtergrond en vrouwelijke onderofficieren.

Mbo en hbo bevorderen etnische diversiteit in hun personeelsbestand

Zowel het mbo als het hbo hebben in samenwerking met het ministerie van BZK in kaart gebracht waar kansrijke opties liggen om het aandeel allochtonen binnen hun personeelsbestand te bevoor-

¹ TK, 2008–2009, 31 700X, nr. 80.

Specifieke thema's

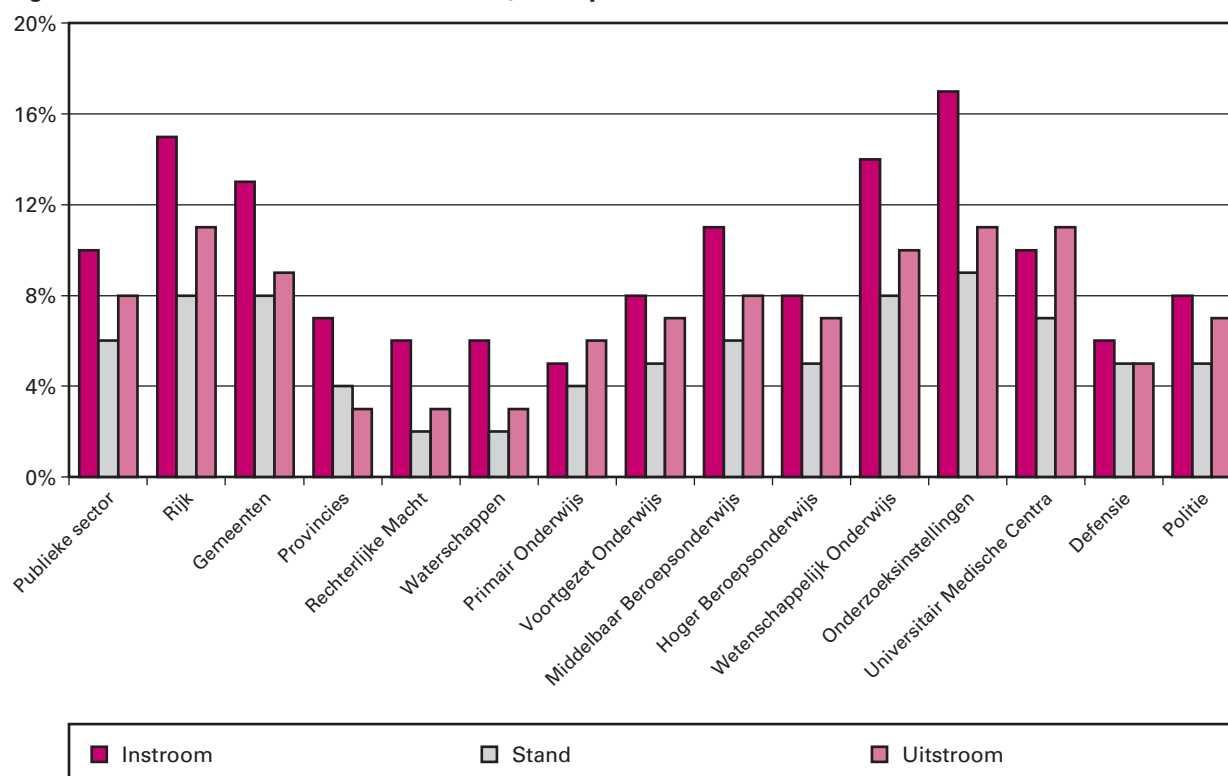
deren. Dit heeft geleid tot twee op de sector afgestemde actieprogramma's, die in het najaar 2010 van start gaan.

Bron: Sectorinformatie, 2010

Extra aandacht voor etnische diversiteit

De laatste jaren is er veel divers talent bij de overheid binnengehaald. De instroom van allochtonen is gestegen naar 9,8% in 2009. De uitstroom van deze groep werknemers is echter ook gestegen, namelijk tot 8,1%. Figuur 5.2 illustreert dit per sector. Deze combinatie leidt ertoe dat het aandeel allochtonen in het personeelsbestand slechts langzaam, te langzaam, toeneemt. Om het aandeel allochtonen in het personeelsbestand (sneller) te vergroten, is het zowel van belang de lijn van een toenemende instroom voort te zetten als te bezien hoe ongewenste, voortijdige uitstroom voorkomen kan worden.

Figuur 5.2: Aandeel allochtonen in de instroom, in het personeelsbestand (stand) en in de uitstroom 2009



Bron: ABP/GBA.

Draagvlak onder leidinggevend en werknemers

Overheidswerknemers positief over diversiteit in hun organisatie

Overheidswerknemers staan over het algemeen positief tegenover diversiteit in hun organisatie¹. Opvallend is dat de aandachtsgroepen van diversiteitsbeleid hun organisatie gemiddeld als meer divers beoordelen dan werknemers die niet tot één van de aandachtsgroepen behoren. Het draagvlak voor diversiteitsbeleid onder leidinggevend en werknemers is sinds de 0-meting (2008) met een gemiddeld cijfer van 6,6 stabiel. Van de groep die zegt (zeer) tevreden te zijn over het gevoerde diversiteitsbeleid, geeft de meerderheid aan dat hun werkgever een actief diversiteitsbeleid voert. Als werknemers echter ontevreden zijn over het gevoerde diversi-

¹ BZK, 2010. Flitspanel.

teitbeleid, dan geeft de grote meerderheid aan dat er geen actief diversiteitbeleid wordt gevoerd.

Box 5.3 Bewustwordingsworkshop leidinggevenden

Van 2007 tot 2011 investeert het ministerie van BZK extra in leiderschap. Naast reguliere investering in de ontwikkeling van leidinggevenden en managementopleidingen, wordt extra geïnvesteerd in workshops, intervisie en regelmatige BZK-brede ontmoetingen tussen leidinggevenden. Ook op het terrein van diversiteit zijn er bewustwordingsworkshops georganiseerd. Doel daarvan is leidinggevenden bewuster te maken van hun eigen rol en van eventuele dilemma's.

«Bij het streven naar meer diversiteit gaat het er vooral om dat je goed kijkt naar wat er in een organisatie aan de hand is en dat je je bewust bent van je gedrag», vertelde Roos van Erp, secretaris-generaal van het ministerie van BZK in haar openingswoord tijdens de eerste workshop.

Ook Mirea Raaijmakers, adviseur Diversiteitsmanagement bij de Belastingdienst, vertelde over haar ervaringen. «Veel organisaties hebben vooral aandacht voor de werving en selectie. Daardoor wordt het streven naar meer diversiteit vaak niet gezien als wat het is: een veranderingsproces. Je ziet dan dat de organisatiecultuur belemmert dat mensen die eenmaal binnen zijn ook binnen blijven.» Kiezen voor diversiteit is kiezen voor een sociaal dilemma, stelde Raaijmakers. Want van nature is het niet vanzelfsprekend dat we voor diversiteit kiezen, we voelen ons prettiger bij mensen die op ons lijken. Raaijmakers: «Meer diversiteit willen is een proces waaraan je goed sturing moet geven. En dat vraagt behalve een gevoel van urgentie, vooral visie en een strategie die zich richt op de hele organisatie. Iedereen moet meegaan.»

Diversiteit in de toekomst

Blijven investeren

Organisaties worden daadwerkelijk meer divers. Het bevorderen van diversiteit in het personeelsbestand is echter een traject van de lange adem. Het is niet reëel te veronderstellen dat met een aantal jaren verhoogde aandacht voor het thema de gestelde doelen zijn bereikt. Bij voorkeur worden initiatieven en veranderprocessen gericht op meer diversiteit in het personeelsbestand en in de publieke sector ingebed in de staande organisaties. Ook moet voorkomen worden dat de investeringen van de afgelopen jaren teniet worden gedaan. De trend van de afgelopen jaren moet worden vastgehouden en versterkt door te investeren in het behouden, vergroten, verankeren en borgen van diversiteit. Het formuleren van kwantitatieve doelstellingen helpt daarbij. Om een totaaloverzicht te krijgen in diversiteitinterventies is in opdracht van het ministerie van BZK een onderzoek uitgevoerd. In het najaar verschijnt een praktisch handboek, waarin de meest succesvolle diversiteitinterventies worden gepresenteerd.

Stap naar inclusieve organisaties

De verschillen tussen mensen worden in de publieke sector nog onvoldoende effectief ingezet en benut. Diversiteit moet in de brede betekenis onderdeel worden van de cultuur van de publieke sector. In veel organisaties is diversiteitbeleid op dit moment nog facetbeleid. Het is niet structureel geïntegreerd in de organisatiestrategie en daarvan afgeleide

processen. Dit is ook medeoorzaak van de grote uitstroom van bepaalde groepen. Daarom is het tijd de stap te zetten naar inclusieve organisaties: organisaties die bewust omgaan met verschillen tussen mensen. Organisaties waarin rechtvaardigheid en respect kernwaarden zijn en waar diversiteitsbeleid structureel is ingebed in de organisatiestrategie.

Thema diversiteit centraal organiseren

Er is al veel kennis en ervaring opgedaan over de manier waarop diversiteit in de eigen arbeidsorganisaties vergroot en benut kan worden. Om diversiteit verder te bevorderen, zijn door organisaties en netwerken in de publieke sector veel instrumenten en activiteiten ontwikkeld. Toch is veel informatie over diversiteit en diversiteitsbeleid versnipperd, waardoor nog te veel organisaties opnieuw het wiel moeten uitvinden. Tegelijkertijd blijken diverse overheidsorganisaties elkaar te vinden in het gezamenlijke doel. Verbindingen worden gelegd en de trend om samen op te trekken in het nastreven van diversiteit in het personeelsbestand van de publieke sector is ingezet. Bij de zoektocht naar hoe de verhoogde aandacht vast te houden en structureel te borgen, geeft het veld veelvuldig aan behoefte te hebben het thema diversiteit centraal te organiseren. Het samenbrengen en ontsluiten van de beschikbare informatie via de website is daartoe een eerste stap.

5.3. Programma Veilige Publieke Taak

Minder geweldsslachtoffers

Het kabinet heeft in 2006 besloten om agressie en geweld tegen werknemers landelijk aan te pakken. Sinds 2007 wordt deze aanpak geregisseerd vanuit het programma Veilige Publieke Taak. Dit programma heeft als doel in 2011 het percentage slachtoffers van agressie en geweld onder werknemers met een publieke taak te verminderen met 15 procentpunt ten opzichte van de 0-meting in 2007¹ (van 66% naar 51%). Dit vanuit de gedachte dat een werkgever en werknemer met een publieke taak deze op een veilige, integere en respectvolle wijze moet kunnen uitvoeren.

Vanuit het programma Veilige Publieke Taak is de afgelopen jaren in belangrijke mate richting gegeven aan:

- een landelijke norm voor een veilige publieke taak;
- het beleidskader voor de aanpak van agressie en geweld door werkgevers;
- eenduidige landelijke afspraken over opsporing en vervolging met politie en Openbaar Ministerie.

Landelijke norm voor een veilige publieke taak

Norm ondertekend door ruim tachtig organisaties

De landelijke norm – waarin de grenzen van acceptabel gedrag van de burger in de richting van de werknemer dan wel de organisatie en het gedrag van de werknemer richting de burger zijn beschreven – is inmiddels door ruim tachtig organisaties ondertekend. De norm is de afgelopen jaren vanuit het programma Veilige Publieke Taak breed uitgedragen door meerdere landelijke campagnes. De campagne «Vindt u dit normaal?» was hiervan een voorbeeld. Het bij deze norm behorende beeldmerk voor werkgevers «Handen af van onze helpers» wordt door vele werkgevers in toenemende mate gebruikt. Ook heeft dit beeldmerk zijn plaats gekregen in de landelijke campagne «Meer veiligheid op straat heb jezelf in de hand».

¹ TK, 2006–2007, 28 684, nr. 100.

Specifieke thema's

Beleidskader voor de aanpak door werkgevers van agressie en geweld

Op basis van het beleidskader voor de aanpak van agressie en geweld, zijn door het programma Veilige Publieke Taak de brochure «Reactiemogelijkheden»¹, de «Handreiking Agressie en Geweld»² en een stappenplan voor aangiftebeleid³ ontwikkeld. Met die middelen kunnen (sector)werkgevers (en ketenpartners) agressie en geweld effectief aanpakken. Deze instrumenten zijn breed verspreid onder werkgevers met een publieke taak.

Eenduidige landelijke afspraken

Aansluitend op deze instrumenten voor de werkgevers zijn met en voor politie en Openbaar Ministerie eenduidige landelijke afspraken gemaakt. Deze afspraken zijn sinds 1 april 2010 ingevoerd. Daders van agressie en geweld tegen functionarissen met een publieke taak worden in heel Nederland op dezelfde wijze opgespoord en vervolgd. Het doel van de landelijke afspraken is het eenvoudig, effectief en snel strafrechtelijk afhandelen van deze vorm van agressie en geweld.

Aanpak agressie en geweld loont

Recente cijfers⁴ laten zien dat het aantal slachtoffers van agressie en geweld in meerdere sectoren daalt. Werkgevers die intensief investeren in de aanpak van agressie en geweld zien hun inspanningen beloond.

Al in 2009 bleek dat het aantal slachtoffers van agressie en geweld licht daalde (65% ten opzichte van de 66% in 2007)⁵. De daling was vooral zichtbaar bij de ernstige vormen van geweld. Echter, uit de meting bleek ook dat dadergerichte maatregelen (reactie naar de dader, doen van aangifte en verhalen van schade) nog onvoldoende door werkgevers waren ingevoerd. Hierop is vanaf najaar 2009 door het ministerie van BZK de ondersteuning van werkgevers stevig geïntensiveerd⁵.

De recente meting⁴ laat duidelijk zien (zie figuur 5.3) dat zich een daling aftekent binnen een aantal sectoren zoals het Rijk, de gemeenten en de politie.

Daling aantal slachtoffers van agressie en geweld ingezet

¹ Ministerie van BZK en Justitie, april 2008. *Reactiemogelijkheden, Programma VPT.*

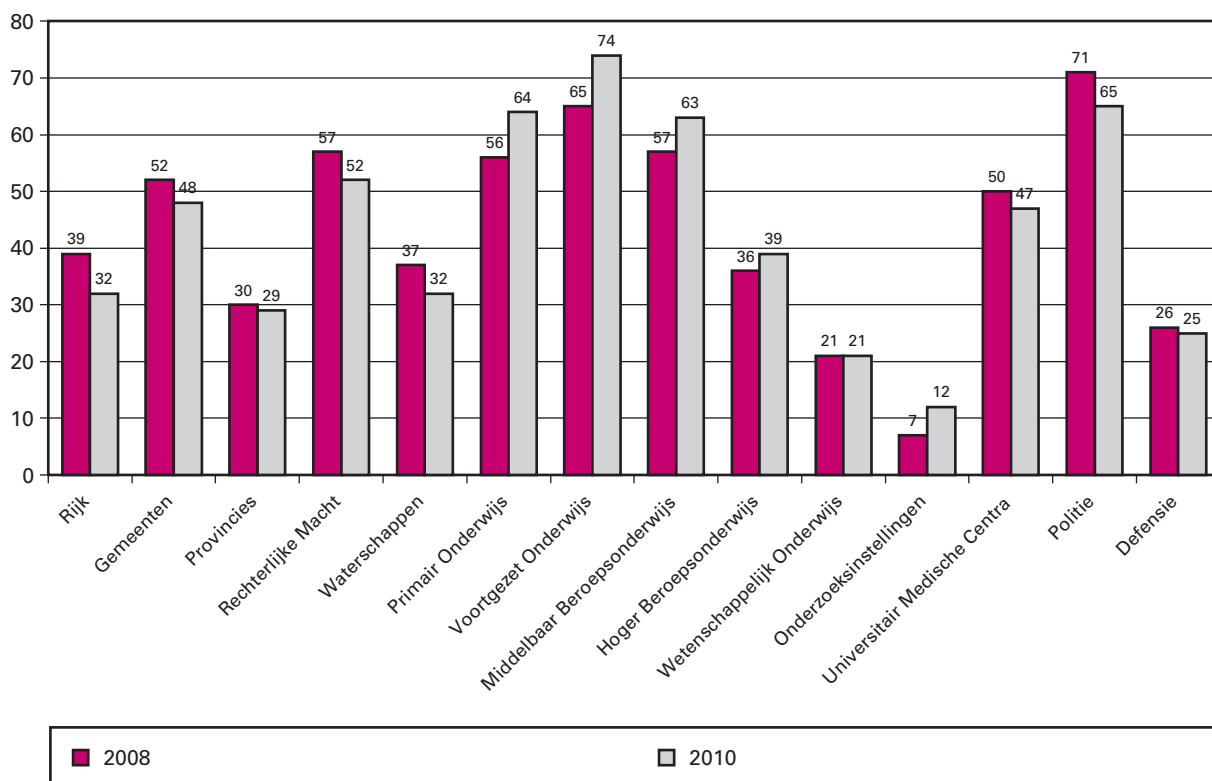
² Ministerie van BZK, februari 2010. *Handreiking Agressie en Geweld, Programma VPT.*

³ Ministerie van BZK, februari 2010. *Aangifte? Gewoon doen! Geweld tegen werknemers met een publieke taak. Een stappenplan voor aangiftebeleid, Programma VPT.*

⁴ Een vergelijking van percentage slachtoffers van agressie en geweld door externen onder werknemers (met en zonder klantcontacten) van de publieke sectoren op basis van Flitspanel onderzoek (juni 2010, nog te publiceren) en POMO 2008.

⁵ TK, 2009–2010, 28 684, nr. 247.

Figuur 5.3 Percentage slachtoffers van ongewenst gedrag door externen per sector



Bron: BZK (2008). Flitspanelonderzoek Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2008. Den Haag.

De geconstateerde dalingen doen zich vooral voor op het gebied van verbale agressie, intimidatie en fysiek geweld.

	Lichamelijk geweld		Intimidatie		Verbale agressie	
	2008	2010	2008	2010	2008	2010
Rijk	–	–	27%	21%	36%	29%
Gemeenten	–	–	36%	31%	48%	44%
Politie	44%	28%	56%	51%	69%	63%

De toekomst

Maatregelen onvoldoende verankerd

De inspanningen vanuit het programma Veilige Publieke Taak hebben gezorgd voor een kentering. Maar nog steeds wordt een ruime meerderheid van de werknemers met een publieke taak jaarlijks geconfronteerd met agressie en geweld. Op dit moment zijn de ingezette integrale beleidsmaatregelen bij werkgevers, politie en Openbaar Ministerie nog geen gemeengoed en nog onvoldoende verankerd. Daarnaast zijn er tussen werkgevers met een publieke taak grote verschillen in gevoel van urgentie en inspanningen.

Verleggen van de focus

Accent meer regionaal

Naar aanleiding van de uitkomsten van de verschillende onderzoeken is in het najaar van 2009 een intensiveringstraject aan de Tweede Kamer gezonden¹. Hiermee wordt de borging van de aanpak in de praktijk geleidelijk versterkt. Het accent komt van landelijk op meer regionaal

¹ TK, 2009–2010, 28 684, nr. 247

Specifieke thema's

niveau te liggen, waarbij tegelijkertijd belemmeringen uit de (regionale) praktijk op de landelijke agenda kunnen worden meegenomen.

Repressie, preventie en nazorg

Een andere ontwikkeling is de verbreding van een repressieve aanpak (het beperken van agressie en geweld en de gevolgen) naar een aanpak waarin het voorkomen (pro-actie, preventie, preparatie) en afhandelen (nazorg) meer aandacht krijgen. Dit gebeurt in de vorm van een kennis- en expertisecentrum.

Intensivering van inspanningen

Pilots bij werkgevers en politieregio's

De uitvoering van het beleidskader en de landelijke afspraken zijn geïntensiveerd door verschillende pilots bij werkgevers en politieregio's. Er zijn afspraken gemaakt met vijf grote landelijke werkgevers over de intensivering van hun aanpak tegen agressie en geweld. Onderdeel daarvan zijn dadergerichte maatregelen. Het gaat daarbij om de volgende werkgevers:

- Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV);
- Belastingdienst;
- Jeugdzorg;
- Ambulancezorg;
- Dienst Justitiële Inrichtingen.

Regionale ketensamenwerking geïntensiveerd

Gelijktijdig wordt de regionale ketensamenwerking geïntensiveerd. Er vindt een verhoogde inzet plaats bij politie en Openbaar Ministerie om een eenduidige werkwijze te bewerkstelligen bij de strafrechtelijke aanpak. Deze werkwijze krijgt vorm in vijf intensiveringsregio's, waarin werkgevers met een publieke taak, politie en Openbaar Ministerie samenwerken. Deze regio's zijn:

- Groningen;
- Zeeland;
- Midden-West Brabant;
- Amsterdam Amstelland;
- Noord-Oost Gelderland.

Voor zowel het intensiveringstraject met de vijf werkgevers als de ketenintensiveringsregio's zijn eind juli 2010 prestatiecontracten met betrokken partijen getekend. Na een jaar volgt een evaluatie.

Kennis- en expertisecentrum Veilige Publieke Taak

Ondersteuning werkgevers

Met betrokken werkgevers en werknemersvertegenwoordigingen is een verkenning gedaan naar manieren om werkgevers te ondersteunen bij de aanpak van agressie en geweld, na intensivering van de activiteiten die najaar 2009 aan de Tweede Kamer zijn gezonden¹. Die ondersteuning moet worden ondergebracht in een kennis- en expertisecentrum Veilige Publieke Taak. Daarmee moet worden voorkomen dat werkgevers «zelf het wiel moeten uitvinden». Als voorloper van het expertisecentrum is sinds 1 januari 2010 de Helpdesk Veilige Publieke Taak² operationeel. De helpdesk adviseert werkgevers bij het verhalen van schade op de dader(s) van agressie en geweld. De inrichting van deze helpdesk VPT krijgt de komende tijd verder vorm. Dit betekent dat behalve advies ook andere juridische en organisatorische diensten worden aangeboden. Bijvoorbeeld juridische ondersteuning bij het verhalen van schade en trainingen aan schadecoördinatoren.

¹ TK, 2009–2010, 28 684, nr. 247.

² Zie

Monitoring voortgang

Verschillende instanties houden op uiteenlopende manieren toezicht op de ontwikkeling en de voortgang van het programma en de afspraken en inspanningen van werkgevers, politie en Openbaar Ministerie:

- Vanuit het ministerie van BZK (programma Veilige Publieke Taak) wordt de invoering van het beleidskader bij werkgevers jaarlijks gevolgd.
- De Inspectie Openbare Orde en Veiligheid start najaar 2010 het onderzoek «Politie en Veilige Publieke Taak». Dit onderzoek richt zich op de uitvoering van de politietaken bij het voorkomen en afhandelen van agressie- en geweldsincidenten in de publieke sector en de invoering van de eenduidige landelijke afspraken.
- De Arbeidsinspectie richt zich in een meerjarenprogramma op de bestrijding van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak. Dit gebeurt onder andere door inspecties in een aantal sectoren en verschillende voorlichtingsactiviteiten.
- Werkgevers met een publieke taak kunnen ook zelf periodiek de effectiviteit van hun aanpak van agressie en geweld meten. Hiervoor is door InternetSpiegel een «Agressie- en Weerbaarheidsonderzoek» ontwikkeld¹. De resultaten van hun aanpak kunnen werkgevers benchmarken met die van collega-organisaties. Het onderzoek biedt onder andere inzicht in de effecten op de veiligheidsbeleving, de tevredenheid en het verzuim van werknemers.

Structurele aanpak noodzakelijk

In 2011 vindt een 2-meting agressie en geweld plaats. Ook als blijkt dat de geformuleerde doelstelling is gehaald, verdient het onderwerp blijvend aandacht. In dat geval heeft immers nog altijd één op de twee werknemers met een publieke taak te maken met agressie en geweld. Een blijvende vermindering vraagt om een structurele aanpak.

Box 5.4 Aanpak GVB loont

Het Gemeentelijk Vervoersbedrijf (GVB) in Amsterdam is sinds 1999 bezig met de aanpak van agressie en geweld. Sinds 2002 zijn verschillende maatregelen genomen:

- Camera's in alle bussen en trams;
- Observatie en Communicatie Centrum van waaruit met ruim 700 camera's pro-actief wordt gesurveilleerd op de metrostations en haltes;
- Fysieke aanwezigheid van GVB-medewerkers;
- Voorlichting aan personeel;
- Scholierenvoorlichtingsproject;
- Training voor het personeel;
- Samenwerking met scholen en met de politie.

In de periode 2002–2008 kende het GVB een afname van 63% van het totaal aantal incidenten. Van 2004 tot 2008 daalde het aantal incidenten tegen personeel met 37%. Het cijfer dat het personeel aan hun veiligheidsgevoel gaf, steeg van een 5,6 in 2002 naar een 6,6 in 2008.

Bron: GVB, 2010

¹ Zie

5.4. Integriteit

Integriteit bevordert kwaliteit

Integriteit staat voor begrippen als betrouwbaarheid, objectiviteit en rechtvaardigheid. Het vormt de belangrijkste voorwaarde voor het vertrouwen van burgers in de overheid. Daarmee is integriteit één van de belangrijkste kwaliteitsaspecten van goed openbaar bestuur. Het is dan ook van groot belang integriteitsschendingen te voorkomen of in voorkomende gevallen op te sporen en te beëindigen.

Onderzoek naar integriteit

In 2009 heeft de Algemene Rekenkamer onderzoek gedaan naar integriteit bij de ministeries. In het rapport «Stand van zaken integriteitszorg Rijk 2009» concludeert de Algemene Rekenkamer dat sinds 2004 negen van de dertien ministeries vooruitgang hebben geboekt in het stelsel van integriteitszorg. Het was de eerste keer dat een enquête naar de beleving van integriteit onderdeel was van het onderzoek. De analyse van de uitkomsten van het belevingsonderzoek laat zien dat zogenoemde «soft controls», zoals voorbeeldgedrag en dilemmatrainingen, en een integere cultuur van grote betekenis zijn voor het morele bewustzijn en de integere werkhouding van de medewerkers.

Investeren in «goed werkgeverschap»

Naast de regels, codes en procedures die in de loop der jaren tot stand zijn gebracht, is het dan ook van groot belang dat overheidswerkgevers actief invulling geven aan «goed werkgeverschap» door blijvend en zichtbaar te investeren in de cultuur van de organisatie. Een cultuur waarin medewerkers zich veilig en betrokken voelen. Een cultuur ook waarin het spreken over vermeende schendingen gewoon is en waarin melders van misstanden zichtbaar worden beschermd tegen mogelijke benadeling.

Nieuwe klokkenluidersregeling voor Rijk en politie

Betere bescherming van melders

Klokkenluidersregelingen beogen het melden en opsporen van misstanden te bevorderen en bescherming te bieden aan de melders. Sinds 1 januari 2010 is de nieuwe klokkenluidersregeling voor de sectoren Rijk en politie van kracht. De toegankelijkheid van de regeling is verbeterd en de werkingssfeer vergroot. Ook zijn er belangrijke nieuwe regels om melders te beschermen tegen schade die zij door hun melding zouden kunnen oplopen. Werknemers kunnen voortaan vertrouwelijk meldingen maken. Ook worden zij beter beschermd tegen rechtspositionele benadeling. Melders die vermoeden dat zij door hun melding toch zijn benadeeld en daartegen in opstand komen, kunnen aanspraak maken op een tegemoetkoming in de proceskosten. Worden zij in het gelijk gesteld, dan worden de proceskosten vergoed. Ook voor (gewezen) vertrouwenspersonen zijn zulke beschermende maatregelen doorgevoerd. Om de nieuwe regeling bekendheid te geven, heeft de minister van BZK voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd. Ook zijn er informatieve teksten voor brochures en intranetpagina's beschikbaar gesteld.

Nieuwe regeling vindt navolging

Voor de sector Defensie treedt op korte termijn een nieuwe regeling in werking die identiek is aan de regeling voor Rijk en politie. In andere sectoren van het openbaar bestuur (provincies en gemeenten) zijn of worden de klokkenluidersregelingen eveneens ingrijpend verbeterd.

Specifieke thema's

Advies- en verwijspunt klokkenluiden

Om de bescherming van melders van misstanden verder te bevorderen heeft het kabinet de Stichting van de Arbeid (STAR) en de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP) om advies gevraagd over de oprichting van een onafhankelijk klokkenluidersinstituut. De STAR en de ROP hebben zich uitgesproken voor één landelijk, laagdrempelig advies- en verwijspunt klokkenluiden voor zowel de publieke als de private sector. Het nieuwe kabinet moet beslissen over de positionering van de nieuwe organisatie.

Project Bestuurlijke Integriteit

Integriteit van bestuurders en overige politieke ambtsdragers is de basis voor het functioneren van een goed bestuur. Het ministerie van BZK ondersteunt de decentrale bestuurslagen daarbij. Een sleutelbegrip is het versterken van de professionaliteit en de bestuurskracht van de politieke ambtsdrager. Het ministerie van BZK heeft daartoe het project «Bestuurlijke Integriteit» opgezet. Dat project bestaat uit verschillende onderdelen.

1. De bevordering van bestuurlijke integriteit wordt vergemakkelijkt door heldere en handzaam gepresenteerde regelgeving. Daarmee is een start gemaakt in 2009. Dit heeft onder meer geleid tot de «Handreiking integriteit voor politieke ambtsdragers», die sinds mei 2010 beschikbaar is op de website van het ministerie van BZK.
2. Om de bestuurlijke integriteit te vergroten is draagvlak van groot belang. Het opstellen van de handreiking en de aanpassing in de regelgeving gebeuren in nauw overleg met beroeps- en koepelorganisaties. Met verenigingen van griffiers, burgemeesters, wethouders en raadsleden wordt geregeld van gedachten gewisseld over de voortgang van het project. Dat overleg wordt in de komende periode voortgezet.
3. Ook wordt in overleg met deze organisaties gezien welke rol zij zelf kunnen spelen. Verschillende organisaties hebben rondetafelgesprekken opgezet om het onderwerp integriteit te bespreken.
4. Om beleid vast te stellen is kennis van de praktische problemen van groot belang. Die kennis wordt gebruikt om abstracte regelgeving te verduidelijken en wordt ingezet tijdens cursussen.
5. Om de alertheid verder te vergroten en om de decentrale overheden aan te zetten het onderwerp structureel op de agenda te houden, organiseert het ministerie van BZK in april 2011 een congres voor bestuurlijk Nederland. Tijdens dat congres wordt de stand van zaken opgemaakt, worden de nog te nemen acties op een rij gezet en worden de decentrale overheden aangespoord ook binnen de eigen bestuurslaag structureel aandacht aan het onderwerp te besteden.

5.5. Normering topinkomens

Organisaties die een publieke taak hebben en die gefinancierd worden met publiek geld, behoren hun bestuurders ordentelijk te betalen. Ordentelijk betekent: evenwichtig, maatschappelijk verantwoord en niet exorbitant. Overigens moet wel rekening worden gehouden met de wens om vacatures te vullen met kandidaten met kwaliteit en met de wens om die mensen ook een redelijke tijd voor de organisatie te behouden. Dit geldt voor de overheid, de zelfstandige bestuursorganen, publiek en privaat, en voor de semipublieke sector. Voor het beleid voor de topbezoldigingen in de semipublieke sector heeft de Adviescommissie

Versterken professionaliteit en bestuurskracht

Adviezen commissie Dijkstal

Specifieke thema's

beloning en rechtspositie politieke ambtsdragers en topambtenaren (commissie Dijkstal) een reeks adviezen uitgebracht.

Concept Wet normering topinkomens

Het wetsvoorstel normering uit publieke middelen bekostigde bezoldiging topfunctionarissen (WNT) is voor advies aan de Raad van State gestuurd. Deze wet regelt de beloning, pensioenpremies en onkostenvergoedingen van bestuurders in de publieke en semipublieke sector. In het wetsvoorstel staan alle volgens het publiekrecht opgerichte rechtspersonen opgesomd. Voor de semipublieke sector is de reikwijdte afgebakend door in de wet te benoemen welke sectoren en instellingen tot de semipublieke sector worden gerekend. De afbakening is gebaseerd op de in het wetsvoorstel genoemde criteria. Deze criteria zijn ontleend aan het advies «Normeren en waarderen» van de commissie Dijkstal. Deze criteria zijn als volgt. Sectoren/instellingen behoren tot de semipublieke sector als ze:

- een rechtspersoon met een wettelijke taak (RWT) zijn,
- inkomsten uit publieke middelen hebben,
- publiek belang hebben,
- als contra-indicatie commerciële marktwerking.

Maximum bezoldiging voor topfunctionarissen

Uitgangspunt van de wet is dat de bestuurder of hoogst leidinggevende in de publieke en semipublieke sector een genormeerde bezoldiging moet genieten. De wet kent daarbij drie beloningsregimes.

1. Instellingen waarvan de bestuurdersbezoldiging niet mag uitstijgen boven de maximumbezoldiging. Deze maximumbezoldiging bedraagt 130% van het ministersalaris.
2. Instellingen waarvan de bestuurdersbeloning niet mag uitstijgen boven het maximum van de sector-beloningsnorm. Deze beloningsnorm wordt door de vakminister vastgesteld.
3. Instellingen waarvan het kabinet de beloning niet wenst te maximaleren, maar die wel verplicht worden alle bezoldigingen openbaar te maken als deze uitstijgen boven de maximumbezoldiging van 130% van het ministersalaris.

De hoofdregel is dat de loonvorming in beginsel het primaat is van de sociale partners. Dit wetsvoorstel vormt een uitzondering op deze regel. Daarbij geldt uitdrukkelijk dat de normering uitsluitend de topfunctionarissen betreft. Op werknemers anders dan topfunctionarissen heeft deze normering geen betrekking.

6. STATISTISCHE BIJLAGE

In deze bijlage vindt u tabellen met kwantitatieve informatie over het werkveld van Overheid en Onderwijs.

Toelichting bij de tabellen

- a. In de tabellen zijn de personen (fte's) die vallen onder de zogenaamde Gemeenschappelijke Regelingen niet opgenomen. Zij behoren niet tot de veertien arbeidsvoorwaardelijke overheidssectoren.
- b. Als gevolg van afrondingen kan het voorkomen dat de totalen niet precies overeenstemmen met de som van de (afgeronde) getallen.
- c. Omdat een aantal gegevens op een andere wijze is verkregen, kunnen verschillen zijn ontstaan ten opzichte van voorgaande Trendnota's.
- d. Legenda:
- e. – of blanco: geen opgave

1. Tabellen behorend bij de tekst van de Trendnota Arbeidszaken Overheid 2011

Tabel 1.1	Tevredenheid over dienstverlening van de overheid bij verschillende levensgebeurtenissen
Tabel 1.2	Instroom naar bestemming en taakveld
Tabel 1.3	Uitstroom naar bestemming en taakveld
Tabel 1.4	Instroomredenen
Tabel 1.5	Uitstroomredenen
Tabel 1.6	Aandeel vrouwen in de instroom in de publieke sector (%)
Tabel 1.7	Aandeel vrouwen in de instroom in topfuncties in de publieke sector (%)
Tabel 1.8	Administrative employment in general government (including local government) relative to population and domestic employment

2. Werknemersomvang

Tabel 2.1	Werkzame personen (x 1000)
Tabel 2.2	Arbeidsvolume, gemiddelde deeltijdfactor
Tabel 2.3	Aandeel werkzame personen, vrouwen (%)
Tabel 2.4	Aandeel werkzame personen, leeftijd jonger dan 30 jaar (%)
Tabel 2.5	Aandeel werkzame personen, leeftijd 50 jaar of ouder (%)
Tabel 2.6	Aandeel werkzame personen, deeltijd (%)
Tabel 2.7	Aandeel werkgelegenheid, instroom werknemers (%)
Tabel 2.8	Aandeel werkgelegenheid, uitstroom werknemers (%)
Tabel 2.9	Aandeel werkzame personen, bezoldigingsgroep < 1,5 x minimumloon (%)
Tabel 2.10	Aandeel werkzame personen, bezoldigingsgroep > 2 x modaal inkomen (%)
Tabel 2.11	Aandeel werkzame personen, niet-westerse allochtonen (%)

3. Sociale verzekeringen

Tabel 3.1	Lopende uitkeringen arbeidsongeschiktheid (WAO) ultimo
Tabel 3.2	Beëindigde uitkeringen arbeidsongeschiktheid (WAO)
Tabel 3.3	Nieuwe uitkeringen arbeidsongeschiktheid (WIA)
Tabel 3.4	Lopende uitkeringen arbeidsongeschiktheid (WIA) ultimo
Tabel 3.5	Beëindigde uitkeringen arbeidsongeschiktheid (WIA)
Tabel 3.6	Nieuwe uitkeringen werkloosheidswet (WW)

Tabel 3.7	Lopende uitkeringen werkloosheidswet (WW) ultimo
Tabel 3.8	Beëindigde uitkeringen werkloosheidswet (WW)
Tabel 3.9	Aandeel lopende uitkeringen werkloosheidswet (WW) ultimo, vrouwen (%)
Tabel 3.10	Aandeel lopende uitkeringen arbeidsongeschiktheid (WIA) ultimo, leeftijd 50 jaar of ouder (%)
Tabel 3.11	Aandeel lopende uitkeringen werkloosheidswet (WW) ultimo, leeftijd 50 jaar of ouder (%)
Tabel 3.12	Aandeel werkzame personen, nieuwe uitkeringen werkloosheidswet (WW) (%)

4. Arbeidsvoorwaarden

Tabel 4.1	Loonsom (in € miljard)
Tabel 4.2	Begrotings- en premiegefinancierde loonsommen (in € miljard)
Tabel 4.3	Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Rijk (%)
Tabel 4.4	Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Gemeenten (%)
Tabel 4.5	Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Provincies (%)
Tabel 4.6	Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Rechterlijke Macht (%)
Tabel 4.7	Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Waterschappen (%)
Tabel 4.8	Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Primair Onderwijs (%)
Tabel 4.9	Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Voortgezet Onderwijs (%)
Tabel 4.10	Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Middelbaar Beroepsonderwijs (%)
Tabel 4.11	Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Hoger Beroepsonderwijs (%)
Tabel 4.12	Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Wetenschappelijk Onderwijs (%)
Tabel 4.13	Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Onderzoeksinstellingen (%)
Tabel 4.14	Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Universitair Medische Centra (%)
Tabel 4.15	Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Defensie (%)
Tabel 4.16	Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Politie (%)
Tabel 4.17	Contractloonontwikkeling op niveaubasis, overheidssectoren (%)

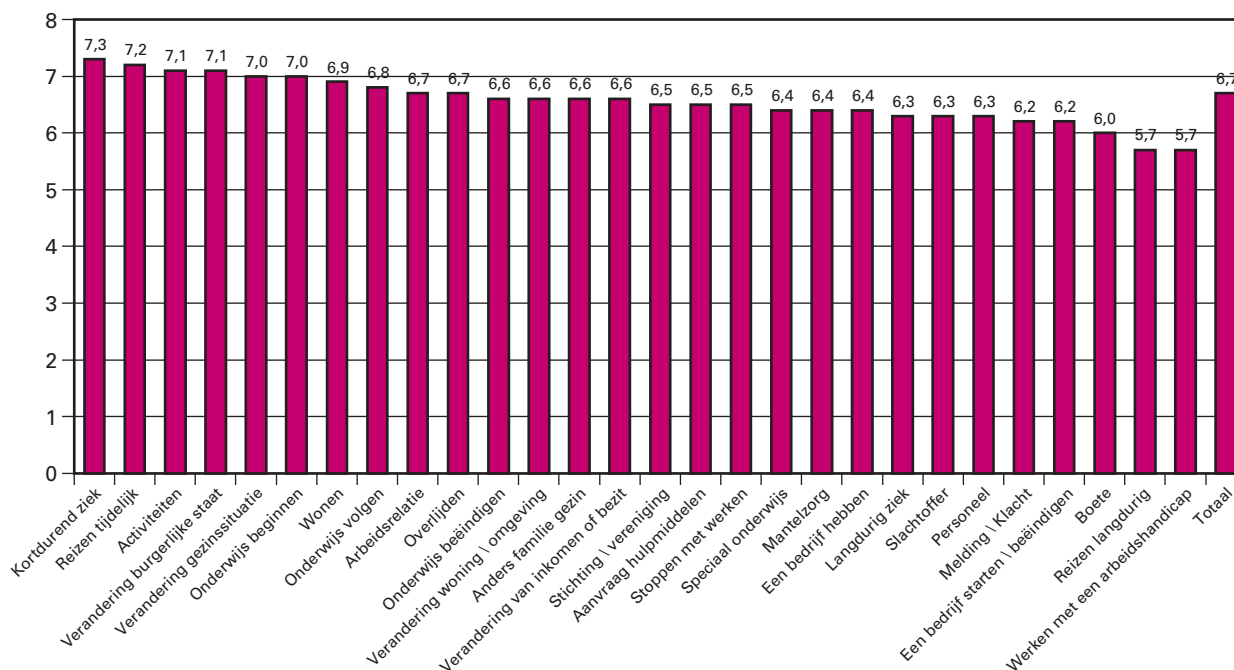
5. Verklaring van afkortingen

6. Verklaring van begrippen

7. Trefwoordenregister

1. Tabellen behorend bij de tekst van de Trendnota Arbeidszaken Overheid 2011

Tabel 1.1 Tevredenheid over dienstverlening van de overheid bij verschillende levensgebeurtenissen



Bron: TNS NIPO, Onderzoek naar de kwaliteit van de overheidsdienstverlening, mei 2008.

Tabel 1.2 Instroom naar bestemming en taakveld

Sector	Eigen sector	Andere overheidssectoren	Marktsector	Zorgsector	Uitzend / detachering / WiW	Inactiviteitsregeling	Herintreding	School
Openbaar bestuur	14%	8%	40%	6%	15%	0%	8%	7%
Onderwijs en wetenschap	13%	7%	23%	11%	5%	2%	20%	20%
Veiligheid	10%	5%	43%	3%	8%	0%	19%	11%
Totaal	14%	7%	28%	9%	8%	1%	17%	16%

Bron: APB 2009, UWV 2009, POMO 2010.

NB Instroom uit eigen sector, andere overheidssector is gebaseerd op ABP-bestanden. Instroom uit inactiviteit is gebaseerd op ABP-bestanden en UWV-bestanden. De overige herkomstcategorieën (marktsector, zorgsector, uitzend/detachering/WiW, herintreders en schoolverlaters) zijn gebaseerd op cijfers uit het POMO 2010.

Statistische Bijlage

Tabel 1.3 Uitstroom naar bestemming en taakveld									
Sector	Eigen sector	Andere overheidssectoren	Marktsector	Zorgsector	Uitzend / Inactiviteitsdetachering / WiW	Inactiviteitsregeling	Inactiviteit	(Pre-)pensioen	Overig ¹
Openbaar bestuur	19%	9%	21%	6%	6%	11%	9%	11%	7%
Onderwijs en wetenschap	15%	8%	11%	10%	4%	17%	11%	9%	15%
Veiligheid	12%	9%	20%	6%	3%	10%	14%	18%	7%
Totaal	16%	9%	13%	8%	4%	15%	12%	11%	13%

¹ Personen die voor de beëindiging van het contract twee banen hadden en door blijven werken in de andere baan.

Bron: APB 2009, UWV 2009, POMO 2010.

NB Uitstroom naar eigen sector, andere overheidssector en (Pre-)Pensioen is bepaald op basis van ABP bestanden. Uitstroom naar inactiviteitsregeling is deels op basis van ABP-bestanden en UWV-bestanden. De overige bestemmingen (marktsector, zorgsector, uitzend/detachering/WiW en overig) zijn gebaseerd op cijfers uit het POMO 2010.

Tabel 1.4 Instroomredenen			
Motivatie: Ik heb voor deze specifieke baan gekozen omdat ...	Aandeel respondenten dat instroomreden noemt	Gemiddeld gewicht dat aan de instroomreden wordt toegekend ¹	
Het werk inhoudelijk interessant is	57%	3,9	
Het werk uitdagend is	41%	3,4	
Mijn takenpakket gevarieerd is	24%	3,1	
Het werkniveau hoger is dan in mijn vorige baan (promotie)	12%	3,4	
De sfeer op de werkvloer goed is	27%	3,1	
Ik in teamverband ben gaan werken	7%	3,1	
Ik voldoende zelfstandigheid heb in het uitvoeren van mijn werk	31%	3,1	
De werkdruk acceptabel is	8%	3,2	
Ik voldoende werk te doen heb	6%	3,1	
De werktijden flexibel zijn	13%	3,2	
De werktijden regelmatig zijn	9%	3,2	
Er voldoende opleidingsmogelijkheden zijn	17%	3,1	
Er voldoende loopbaanmogelijkheden zijn	17%	3,2	
Ik tevreden ben met het salaris	14%	3,1	
Ik voldoende baanzekerheid heb	12%	3,2	
Ik een vast contract heb	7%	3,2	
Werk en privé goed te combineren zijn	21%	3,3	
De reistijd van huis naar werk acceptabel is	23%	3,3	
De organisatie een goed imago heeft	13%	3,2	

¹ Respondenten konden maximaal vijf belangrijke instroomredenen kiezen. De belangrijkste instroomreden kreeg vijf punten, de een na belangrijkste kreeg vier punten, etc.

Bron: Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2010.

Tabel 1.5 Uitstroomredenen		
Motivatie: Ik besloot de organisatie te verlaten omdat ...	Aandeel respondenten dat uitstroomreden noemt	Gemiddeld gewicht dat aan de uitstroomreden wordt toegekend ¹
Het werk inhoudelijk saai was	4%	4,0
Het werk niet (meer) uitdagend was	11%	3,7
Ik uitgekeken was op mijn takenpakket	10%	3,6
Het werkniveau lager was dan mijn opleidingsniveau	5%	3,6
De relatie met mijn leidinggevende niet goed was	4%	3,6
Ik ontevreden was over de relatie met mijn collega's	2%	3,5
Ik onheus bejegend werd door mijn collega's	1%	3,3
Ik ontevreden was over de sfeer op de werkvloer	6%	3,6
Ik te weinig in teamverband werkte	2%	3,5
Ik ontevreden was over de wijze waarop mijn leidinggevende leiding gaf	8%	3,4
Ik in mijn werk te weinig zelfstandigheid had	2%	3,0
Ik onvoldoende gewaardeerd werd	7%	3,3
De werkdruk te hoog was	6%	3,5
Ik niet voldoende werk te doen had	2%	3,6
Het werk mentaal te zwaar was	2%	3,7
De werktijden niet flexibel waren	2%	3,6
Er onvoldoende loopbaanmogelijkheden waren	11%	3,6
Ik niet tevreden was over mijn salaris	4%	3,3
Ik mijn baan dreigde te verliezen vanwege een reorganisatie	2%	3,7
Ik mijn baan dreigde te verliezen om een andere reden dan een reorganisatie	1%	3,7
Werk en privé moeilijk te combineren waren	6%	4,1
De reistijd van huis naar werk te lang was	7%	4,0
De organisatie niet resultaatgericht werkte	3%	3,1
De organisatie te veel was gericht op korte termijn resultaten	4%	3,1
De procedures in de organisatie te bureaucratisch waren	5%	3,1
De organisatie te hiërarchisch was ingericht	3%	3,2
Er een gebrek aan sturing in de organisatie was	7%	3,5

¹ Respondenten konden maximaal vijf belangrijke uitstroomredenen kiezen. De belangrijkste instroomreden kreeg vijf punten, de een na belangrijkste kreeg vier punten, etc.

Bron: Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2010.

Tabel 1.6 Aandeel vrouwen in de instroom in de publieke sector (%)			
Sector	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	54	56	54
Rijk	53	55	54
Gemeenten	55	57	56
Provincies	50	52	50
Rechterlijke Macht	67	64	60
Waterschappen	38	36	39
Onderwijs en Wetenschap	65	66	65
Primair Onderwijs	84	82	84
Voortgezet Onderwijs	62	59	59
Middelbaar Beroepsonderwijs	59	57	60
Hoger Beroepsonderwijs	60	61	59
Wetenschappelijk Onderwijs	50	50	51
Onderzoeksinstellingen	38	40	34
Universitair Medische Centra	68	71	70
Veiligheid	30	29	24
Defensie	19	18	16
Politie	45	46	44
Overheidssectoren	58	59	58

Bron: BZK, Kerngegevens Overheid en Onderwijs.

Statistische Bijlage

Tabel 1.7 Aandeel vrouwen in de instroom in topfuncties in de publieke sector (%)			
Sector	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	32	34	34
Rijk	32	37	30
Gemeenten	34	34	36
Provincies	27	29	30
Rechterlijke Macht	25	44	36
Waterschappen	17	22	29
Onderwijs en Wetenschap	39	50	50
Primair Onderwijs	56	67	68
Voortgezet Onderwijs	27	21	25
Middelbaar Beroepsonderwijs	31	37	39
Hoger Beroepsonderwijs	35	34	38
Wetenschappelijk Onderwijs	25	22	21
Onderzoeksinstituten	23	21	18
Universitair Medische Centra	39	45	45
Veiligheid	8	18	13
Defensie	9	14	11
Politie	8	21	16
Overheidssectoren	31	43	42

Bron: BZK, Kerngegevens Overheid en Onderwijs.

Tabel 1.8 Administrative employment in general government (including local government) relative to population and domestic employment

	A. ISIC group L (FTE's * 1000)	B. armed forces ¹ (FTE's * 1000)	C = A - B (FTE's * 1000)	C per 1000 Inhabitants (FTE's)	C in % of domestic employment (% FTE's)	D. justice and judicial activities, public security and law and order activities, fire service activities and other defence activities ² (FTE's * 1000)	E = C - D (FTE's * 1000)	E per 1000 Inhabitants (FTE's)	E in percentage of domestic employment (% FTE's)
Australia	341,8	42,3	299,5	14,6	3,6	n.a.	221,2 ³	10,8	2,7
Canada	747,0	54,6	692,4	21,2	4,7	n.a.	548,7 ³	16,8	3,7
Denmark	121,8	24,5	97,3	17,9	4,0	19,4	77,9	14	3,2
Finland	102,3	29,7	72,5	13,8	3,2	16,4	56,1	10,7	2,5
Netherlands	461,4	31,4	430,0	26,4	6,5	123,4	306,6	18,8	4,6
New Zealand ⁴	65,7 (84,4)	7,6	58,1 (76,8)	14,3	3,4 (4,3)	26,3	31,8 (50,5)	7,8	1,9 (2,8)
UK	1474,5	119,5	1 355,0	22,4	5,5	491,6	863,5	14	3,5

¹ Source: OECD Labour force statistics.

² ISIC 7523, 7524, 7525 plus the difference between ISIC 7525 and armed forces OECD Labour Force Statistics; the data in this column have been provided by National Statistical Offices in reply to a question posed by the Dutch Central Bureau of Statistics. These data are based on national databases and have not been checked by the OECD Secretariat.

³ Amount provided by the National Statistical Office of the Canada in reply to a question posed by the Dutch Central Bureau of Statistics. This amount has not been checked by the OECD Secretariat.

⁴ This computation is based on ISIC group L and Total Domestic Population data for New Zealand from 2004. According to information provided to the Dutch Central Bureau of Statistics the ISIC group L number from 2006 in FTE's is 84.4 (* 1000). According to OECD Labour force statistics Total Domestic Employment from 2006 is 2,117 in persons employed or 1,744 in FTE. Using these data from 2006, C per 1000 inhabitants is 4.3 FTE and E per 1000 inhabitants is 2.8 % FTE in New Zealand.

Bron: OECD, 2010. Public Administration after «New Public Management».

2. Werknemersomvang

Tabel 2.1 Werkzame personen (x 1 000)						
Sector	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	334	324	325	321	321	327
Rijk ¹	120	117	120	123	123	124
Gemeenten	188	180	178	171	171	177
Provincies	14	13	13	13	13	13
Rechterlijke Macht	3	3	3	4	4	4
Waterschappen	10	10	10	10	10	10
Onderwijs en Wetenschap	480	477	482	497	504	512
Primair Onderwijs	180	181	181	185	187	187
Voortgezet Onderwijs	101	100	101	106	105	107
Middelbaar Beroepsonderwijs	55	53	55	55	56	56
Hoger Beroepsonderwijs	34	34	35	39	40	42
Wetenschappelijk Onderwijs	51	49	49	49	51	54
Onderzoeksinstituten	3	3	3	2	3	3
Universitair Medische Centra	57	56	58	60	62	64
Veiligheid	127	128	131	130	130	135
Defensie	69	70	71	68	68	69
Politie	58	58	59	61	62	65
Overheidssectoren	942	929	937	948	955	974
Zorg en overige dienstverlening	1 390	1 415	1 423	1 450	1 481	1 520
Marktsector	5 910	5 937	6 076	6 254	6 340	6 181

¹ In deze statische bijlage geldt voor de sector Rijk een beperktere definitie dan die gehanteerd wordt in verband met het project Vernieuwing Rijksdienst. Hier behoren tot de sector Rijk alle werkgevers die verplicht zijn de CAO van de sector Rijk te volgen. Er is dus sprake van een arbeidsvoorwaardelijke definitie. Volgens de definitie van de sector Rijk in verband met het project Vernieuwing Rijksdienst behoren ook de KLPD en de in de Nota Vernieuwing Rijksdienst genoemde zelfstandige bestuursorganen tot de sector Rijk.

Bron: BZK, Kerngegevens Overheid en Onderwijs, CBS Statline.

Tabel 2.2 Arbeidsvolume, gemiddelde deeltijdfactor						
Sector	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	0,90	0,90	0,90	0,90	0,90	0,90
Rijk	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
Gemeenten	0,88	0,88	0,88	0,87	0,88	0,88
Provincies	0,91	0,90	0,90	0,90	0,90	0,90
Rechterlijke Macht	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
Waterschappen	0,92	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
Onderwijs en Wetenschap	0,79	0,79	0,79	0,79	0,78	0,79
Primair Onderwijs	0,75	0,75	0,76	0,76	0,75	0,76
Voortgezet Onderwijs	0,82	0,81	0,82	0,82	0,81	0,81
Middelbaar Beroepsonderwijs	0,79	0,79	0,80	0,80	0,81	0,81
Hoger Beroepsonderwijs	0,73	0,73	0,75	0,74	0,74	0,74
Wetenschappelijk Onderwijs	0,84	0,85	0,81	0,81	0,80	0,79
Onderzoeksinstituten	0,87	0,93	0,93	0,91	0,91	0,91
Universitair Medische Centra	0,82	0,82	0,82	0,81	0,82	0,82
Veiligheid	0,96	0,95	0,96	0,95	0,95	0,95
Defensie	0,98	0,98	0,99	0,98	0,98	0,98
Politie	0,93	0,92	0,92	0,91	0,91	0,92
Overheidssectoren	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85
Zorg en overige dienstverlening	0,85	0,85	0,86	0,85	0,86	0,86
Marktsector	0,76	0,76	0,75	0,75	0,75	0,75

Bron: BZK, Kerngegevens overheidspersoneel, CBS Statline.

Statistische Bijlage

Tabel 2.3 Aandeel werkzame personen, vrouwen (%)						
Sector	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	40	41	41	42	43	43
Rijk	39	41	41	42	42	42
Gemeenten	40	41	42	44	45	45
Provincies	38	39	40	40	41	41
Rechterlijke Macht	49	50	51	52	53	53
Waterschappen	26	26	26	27	27	27
Onderwijs en Wetenschap	61	61	62	63	63	63
Primair Onderwijs	78	79	80	80	81	80
Voortgezet Onderwijs	45	47	47	49	49	50
Middelbaar Beroepsonderwijs	52	52	53	53	53	53
Hoger Beroepsonderwijs	47	48	50	50	52	52
Wetenschappelijk Onderwijs	41	42	43	43	44	44
Onderzoeksinstellingen	41	31	31	32	34	34
Universitair Medische Centra	67	67	68	68	68	68
Veiligheid	21	22	22	23	24	23
Defensie	13	13	13	13	14	13
Politie	32	33	34	34	35	35
Overheidssectoren	48	49	49	50	51	52
Zorg en overige dienstverlening	72	72	71	71	71	71
Marktsector	39	39	39	40	40	40

Bron: BZK, Kernegevens overheidspersoneel, CBS Statline.

Tabel 2.4 Aandeel werkzame personen, leeftijd jonger dan 30 jaar (%)						
Sector	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	9	9	8	8	8	8
Rijk	10	10	10	10	10	9
Gemeenten	9	8	8	7	7	8
Provincies	7	7	6	6	6	6
Rechterlijke Macht	5	4	4	4	3	3
Waterschappen	8	7	6	6	6	6
Onderwijs en Wetenschap	16	16	16	17	17	17
Primair Onderwijs	19	18	18	18	19	19
Voortgezet Onderwijs	12	12	13	13	13	13
Middelbaar Beroepsonderwijs	7	7	8	8	8	9
Hoger Beroepsonderwijs	8	9	11	11	10	10
Wetenschappelijk Onderwijs	25	24	26	26	27	28
Onderzoeksinstellingen	14	25	23	21	22	22
Universitair Medische Centra	21	20	20	21	21	22
Veiligheid	28	28	28	28	28	28
Defensie	36	37	36	36	36	37
Politie	18	18	19	19	20	19
Overheidssectoren	15	15	15	15	16	16
Werkzame personen Nederland	26	26	26	26	26	26

Bron: BZK, Kernegevens overheidspersoneel, CBS Statline.

Statistische Bijlage

Tabel 2.5 Aandeel werkzame personen, leeftijd 50 jaar of ouder (%)						
Sector	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	31	31	32	34	36	37
Rijk	27	27	28	30	32	35
Gemeenten	33	33	35	36	37	39
Provincies	36	35	37	38	40	41
Rechterlijke Macht	40	40	40	42	42	42
Waterschappen	32	33	34	36	37	38
Onderwijs en Wetenschap	33	34	35	36	37	38
Primair Onderwijs	30	32	34	35	36	37
Voortgezet Onderwijs	41	41	42	42	43	44
Middelbaar Beroepsonderwijs	43	44	45	47	48	50
Hoger Beroepsonderwijs	39	39	38	39	40	40
Wetenschappelijk Onderwijs	28	28	27	28	28	27
Onderzoeksinstellingen	31	26	27	29	29	28
Universitair Medische Centra	22	22	24	25	26	27
Veiligheid	18	19	21	22	23	24
Defensie	14	15	17	18	20	20
Politie	22	23	24	26	28	29
Overheidssectoren	30	31	32	34	35	36
Werkzame personen Nederland	22	22	23	24	25	26

Bron: BZK, Kerngegevens overheidspersoneel, CBS Statline.

Tabel 2.6 Aandeel werkzame personen, deeltijd (%)						
Sector	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	31	32	33	34	34	34
Rijk	25	26	26	26	27	27
Gemeenten	35	36	38	39	40	39
Provincies	35	39	39	40	40	40
Rechterlijke Macht	30	31	32	33	34	34
Waterschappen	22	22	23	23	24	23
Onderwijs en Wetenschap	55	56	56	56	57	56
Primair Onderwijs	61	62	62	63	64	64
Voortgezet Onderwijs	51	52	52	53	53	55
Middelbaar Beroepsonderwijs	54	54	54	54	54	54
Hoger Beroepsonderwijs	61	62	60	62	63	63
Wetenschappelijk Onderwijs	41	42	44	44	45	45
Onderzoeksinstellingen	36	24	25	28	30	29
Universitair Medische Centra	53	54	54	54	54	53
Veiligheid	14	16	15	16	17	17
Defensie	6	7	4	4	5	5
Politie	25	26	28	29	30	29
Overheidssectoren	41	42	42	43	44	43

Bron: BZK, Kerngegevens overheidspersoneel.

Statistische Bijlage

Tabel 2.7 Aandeel werkgelegenheid, instroom werknemers (%)						
Sector	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	4	5	6	7	7	7
Rijk	4	5	8	8	6	5
Gemeenten	5	4	5	7	8	8
Provincies	5	5	6	6	7	8
Rechterlijke Macht	6	5	6	6	6	6
Waterschappen	6	5	3	5	8	8
Onderwijs en Wetenschap	8	8	10	11	11	10
Primair Onderwijs	7	6	7	7	8	7
Voortgezet Onderwijs	7	8	9	10	9	8
Middelbaar Beroepsonderwijs	5	6	8	12	11	7
Hoger Beroepsonderwijs	11	11	14	16	14	12
Wetenschappelijk Onderwijs	14	15	16	16	18	19
Onderzoeksinstellingen	12	12	13	13	17	18
Universitair Medische Centra	11	10	11	15	14	14
Veiligheid	5	7	7	8	7	7
Defensie	5	9	8	8	8	9
Politie	4	5	7	8	6	4
Overheidssectoren	6	7	8	9	9	8

Bron: ABP (bewerking BZK).

Tabel 2.8 Aandeel werkgelegenheid, uitstroom werknemers (%)						
Sector	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	7	8	6	8	7	5
Rijk	9	8	4	5	6	5
Gemeenten	7	8	7	10	8	5
Provincies	7	8	7	8	8	6
Rechterlijke Macht	2	3	3	3	4	4
Waterschappen	5	5	5	8	8	5
Onderwijs en Wetenschap	8	9	8	9	9	8
Primair Onderwijs	6	6	7	6	6	6
Voortgezet Onderwijs	8	8	7	8	8	7
Middelbaar Beroepsonderwijs	10	9	7	7	9	8
Hoger Beroepsonderwijs	9	10	10	10	11	10
Wetenschappelijk Onderwijs	15	18	16	16	15	15
Onderzoeksinstellingen	13	16	16	18	16	13
Universitair Medische Centra	10	10	10	10	11	11
Veiligheid	7	6	8	8	8	8
Defensie	11	8	10	10	10	10
Politie	4	4	6	5	5	5
Overheidssectoren	8	8	8	8	8	7

Bron: ABP (bewerking BZK).

Statistische Bijlage

Tabel 2.9 Aandeel werkzame personen, bezoldigingsgroep < 1.5 x minimumloon (%)						
Sector	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	7	6	5	5	5	5
Rijk	8	7	7	6	6	6
Gemeenten	7	6	5	5	4	4
Provincies	4	3	1	1	1	1
Rechterlijke Macht	0	0	0	0	0	0
Waterschappen	3	2	1	1	1	1
Onderwijs en Wetenschap	10	9	8	8	7	7
Primair Onderwijs	11	10	9	9	8	8
Voortgezet Onderwijs	8	7	6	5	5	5
Middelbaar Beroepsonderwijs	7	6	5	5	4	4
Hoger Beroepsonderwijs	6	5	4	5	4	4
Wetenschappelijk Onderwijs	15	15	9	9	5	6
Onderzoeksinstituten	17	15	7	5	5	5
Universitair Medische Centra	11	10	10	10	11	11
Veiligheid	25	25	25	24	23	22
Defensie	35	35	35	35	33	32
Politie	13	12	12	12	12	12
Overheidssectoren	11	10	9	9	8	7

Bron: BZK, Kerngegevens overheidspersoneel.

Tabel 2.10 Aandeel werkzame personen, bezoldigingsgroep > 2 x modaal inkomen (%)						
Sector	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	11	11	12	12	13	13
Rijk	14	15	15	15	16	17
Gemeenten	7	7	8	8	8	9
Provincies	12	14	16	18	21	19
Rechterlijke Macht	82	86	84	82	85	85
Waterschappen	8	8	9	9	10	10
Onderwijs en Wetenschap	9	9	9	9	9	9
Primair Onderwijs	1	1	1	1	1	1
Voortgezet Onderwijs	11	11	11	10	11	10
Middelbaar Beroepsonderwijs	8	8	8	8	9	8
Hoger Beroepsonderwijs	26	26	26	23	26	24
Wetenschappelijk Onderwijs	18	18	19	19	20	20
Onderzoeksinstituten	13	14	14	14	14	15
Universitair Medische Centra	10	11	11	11	11	11
Veiligheid	4	4	4	5	5	5
Defensie	6	6	6	6	7	7
Politie	3	3	2	3	3	4
Overheidssectoren	9	9	9	9	10	10

Bron: BZK, Kerngegevens overheidspersoneel.

Statistische Bijlage

Tabel 2.11 Aandeel werkzame personen, niet-westerse allochtonen (%)						
Sector	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	6,8	7,0	7,3	7,3	7,6	7,9
Rijk	6,6	7,0	7,4	7,9	8,2	8,4
Gemeenten	7,5	7,7	7,9	7,6	8,0	8,3
Provincies	3,3	3,5	3,6	3,7	3,7	4,0
Rechterlijke Macht	1,5	1,6	1,7	1,9	1,9	2,1
Waterschappen	1,6	1,6	1,7	1,8	1,8	2,1
Onderwijs en Wetenschap	4,3	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2
Primair Onderwijs	3,9	3,9	3,8	3,8	3,7	3,7
Voortgezet Onderwijs	3,8	4,0	4,2	4,1	4,5	4,7
Middelbaar Beroepsonderwijs	4,5	4,7	5,0	5,8	5,9	6,1
Hoger Beroepsonderwijs	3,3	3,5	3,8	4,1	4,4	4,7
Wetenschappelijk Onderwijs	4,7	5,3	5,9	6,8	7,6	8,3
Onderzoeksinstituten	5,3	6,0	6,2	6,8	7,7	8,9
Universitair Medische Centra	6,4	6,7	6,7	7,1	7,4	7,5
Veiligheid	4,4	4,4	4,6	4,7	4,9	5,0
Defensie	4,2	4,2	4,3	4,4	4,5	4,6
Politie	4,6	4,7	4,9	5,1	5,2	5,3
Overheidssectoren	5,2	5,3	5,5	5,6	5,9	6,1

Bron: ABP/ GBA.

3. Sociale Verzekeringen

Tabel 3.1 Lopende uitkeringen arbeidsongeschiktheid (WAO) ultimo						
Sector	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	31 706	29 490	27 248	25 152	23 237	21 446
Rijk	8 935	8 349	7 736	7 254	6 816	6 376
Gemeenten	20 749	19 255	17 801	16 328	14 966	13 736
Provincies	1 277	1 184	1 070	978	902	824
Rechterlijke Macht	240	220	212	195	182	176
Waterschappen	505	482	429	397	371	334
Onderwijs en Wetenschap	42 971	39 456	35 958	32 959	30 036	27 298
Primair Onderwijs	16 713	15 330	14 163	12 873	11 794	11 263
Voortgezet Onderwijs	10 012	9 140	8 288	7 666	6 803	5 573
Middelbaar Beroepsonderwijs	6 376	5 835	5 158	4 686	4 263	3 843
Hoger Beroepsonderwijs	2 575	2 359	2 161	1 977	1 806	1 631
Wetenschappelijk Onderwijs	2 952	2 710	2 496	2 309	2 136	1 966
Onderzoekinstellingen	245	225	136	124	112	103
Universitair Medische Centra	4 098	3 857	3 556	3 324	3 122	2 919
Veiligheid	5 595	5 311	4 981	4 625	4 423	4 203
Defensie	3 073	2 959	2 770	2 541	2 410	2 276
Politie	2 522	2 352	2 211	2 084	2 013	1 927
Overheidssectoren	80 272	74 257	68 187	62 736	57 696	52 947
Zorg en Welzijn	108 090	99 410	89 490	83 080	77 960	.
Marktsector	548 570	503 060	457 550	427 940	422 450	.

Bron: UWV.

Tabel 3.2 Beëindigde uitkeringen arbeidsongeschiktheid (WAO)						
Sector	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	3 285	3 085	2 680	2 215	1 996	1 824
Rijk	856	844	714	529	463	447
Gemeenten	2 249	2 077	1 798	1 551	1 414	1 253
Provincies	118	110	100	84	80	80
Rechterlijke Macht	15	21	17	15	13	6
Waterschappen	47	33	51	36	26	38
Onderwijs en Wetenschap	4 666	4 409	3 775	3 155	3 013	2 794
Primair Onderwijs	1 767	1 656	1 418	1 119	1 115	1 044
Voortgezet Onderwijs	1 105	1 107	983	898	882	723
Middelbaar Beroepsonderwijs	760	697	587	483	432	447
Hoger Beroepsonderwijs	310	281	210	192	175	181
Wetenschappelijk Onderwijs	320	295	236	199	182	177
Onderzoekinstellingen	21	25	14	12	12	9
Universitair Medische Centra	383	348	327	252	215	213
Veiligheid	641	548	412	374	222	238
Defensie	338	247	236	237	142	144
Politie	303	301	176	137	80	94
Overheidssectoren	8 592	8 042	6 867	5 744	5 231	4 856
Zorg en Welzijn	12 740	11 370	10 660	7 140	5 560	.
Marktsector	54 770	59 950	55 030	39 820	35 340	.

Bron: UWV.

Tabel 3.3 Nieuwe uitkeringen arbeidsongeschiktheid WIA				
Sector	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	485	567	612	658
Rijk	135	177	197	228
Gemeenten	319	352	387	386
Provincies	23	27	12	22
Rechterlijke Macht	1	2	2	3
Waterschappen	7	9	14	19
Onderwijs en Wetenschap	763	918	1 033	953
Primair Onderwijs	346	417	443	398
Voortgezet Onderwijs	159	194	241	215
Middelbaar Beroepsonderwijs	83	108	129	138
Hoger Beroepsonderwijs	43	60	66	67
Wetenschappelijk Onderwijs	45	52	63	69
Onderzoekinstellingen	2	3	4	2
Universitair Medische Centra	85	84	87	64
Veiligheid	143	158	178	219
Defensie	63	66	76	97
Politie	80	92	102	122
Overheidssectoren	1 391	1 643	1 823	1 830
Zorg en Welzijn	2 860	3 040	3 730	
Marktsector	16 810	17 670	19 780	

Bron: UWV.

Tabel 3.4 Lopende uitkeringen arbeidsongeschiktheid WIA, ultimo				
Sector	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	473	1 003	1 539	2 198
Rijk	131	295	472	691
Gemeenten	311	643	978	1 381
Provincies	23	46	55	74
Rechterlijke Macht	1	3	5	7
Waterschappen	7	16	29	45
Onderwijs en Wetenschap	731	1 584	2 515	3 454
Primair Onderwijs	333	720	1 116	1 553
Voortgezet Onderwijs	151	335	552	725
Middelbaar Beroepsonderwijs	80	176	291	424
Hoger Beroepsonderwijs	41	98	158	226
Wetenschappelijk Onderwijs	44	91	156	220
Onderzoekinstellingen	2	5	9	11
Universitair Medische Centra	80	159	233	295
Veiligheid	137	281	442	644
Defensie	59	120	192	286
Politie	78	161	250	358
Overheidssectoren	1 341	2 868	4 496	6 296
Zorg en Welzijn	2 570	5 220	8 350	.
Marktsector	15 150	30 290	46 630	.

Bron: UWV.

Statistische Bijlage

Tabel 3.5 Beëindigde uitkeringen arbeidsongeschiktheid WIA				
Sector	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	14	42	80	112
Rijk	5	13	24	39
Gemeenten	9	25	53	65
Provincies	0	4	2	4
Rechterlijke Macht	0	0	0	1
Waterschappen	0	0	1	3
Onderwijs en Wetenschap	42	72	113	146
Primair Onderwijs	18	30	52	59
Voortgezet Onderwijs	11	14	22	30
Middelbaar Beroepsonderwijs	5	16	15	25
Hoger Beroepsonderwijs	2	2	6	8
Wetenschappelijk Onderwijs	1	5	4	9
Onderzoeksinstellingen	0	0	0	0
Universitair Medische Centra	5	5	14	15
Veiligheid	7	14	21	33
Defensie	5	5	6	15
Politie	2	9	15	18
Overheidssectoren	63	128	214	291
Zorg en Welzijn	290	380	600	.
Marktsector	1 690	2 530	3 390	.

Bron: UWV.

Tabel 3.6 Nieuwe uitkeringen werkloosheidswet (WW)						
Sector	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	3 234	2 915	2 380	1 718	1 351	2 094
Rijk	1 263	1 016	789	634	407	845
Gemeenten	1 795	1 718	1 456	966	821	1 117
Provincies	115	114	89	77	88	71
Rechterlijke Macht	11	9	7	2	2	14
Waterschappen	50	58	39	39	33	47
Onderwijs en Wetenschap	10 681	11 116	9 730	8 274	6 622	8 881
Primair Onderwijs	3 832	4 256	4 076	3 783	2 794	3 221
Voortgezet Onderwijs	1 802	1 842	1 612	1 404	1 300	1 463
Middelbaar Beroepsonderwijs	1 235	1 071	799	663	788	1 196
Hoger Beroepsonderwijs	599	682	533	495	442	622
Wetenschappelijk Onderwijs	2 047	2 059	1 788	1 263	851	1 558
Onderzoeksinstellingen	211	182	89	84	67	80
Universitair Medische Centra	955	1 024	833	582	380	741
Veiligheid	2 238	1 558	1 255	876	680	868
Defensie	1 826	1 220	970	696	497	602
Politie	412	338	285	180	183	266
Overheidssectoren	16 153	15 589	13 365	10 868	8 653	11 843
Zorg en Welzijn	37 950	34 000	28 260	24 720	23 020	.
Marktsector	366 430	321 330	264 840	213 510	208 690	.

Bron: UWV.

Statistische Bijlage

Tabel 3.7 Lopende uitkeringen werkloosheidswet (WW) ultimo						
Sector	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	3 141	2 905	2 347	1 605	1 478	1 767
Rijk	1 197	1 015	802	573	460	603
Gemeenten	1 756	1 711	1 415	923	911	1 039
Provincies	121	112	92	79	82	75
Rechterlijke Macht	6	11	5	1	0	9
Waterschappen	61	56	33	29	25	41
Onderwijs en Wetenschap	9 498	9 625	8 395	6 070	5 835	6 535
Primair Onderwijs	3 248	3 587	3 478	2 697	2 519	2 619
Voortgezet Onderwijs	1 772	1 857	1 724	1 270	1 298	1 253
Middelbaar Beroepsonderwijs	1 210	1 152	926	633	684	888
Hoger Beroepsonderwijs	634	675	584	450	439	496
Wetenschappelijk Onderwijs	1 688	1 472	1 100	664	579	838
Onderzoeksinstellingen	221	170	56	38	37	41
Universitair Medische Centra	725	712	527	318	279	400
Veiligheid	1 445	1 009	700	470	417	471
Defensie	1 065	708	472	314	257	294
Politie	380	301	228	156	160	177
Overheidssectoren	14 084	13 539	11 442	8 145	7 730	8 773
Zorg en Welzijn	28 520	30 620	26 780	21 780	18 670	.
Marktsector	277 130	261 320	209 860	160 790	144 450	.

Bron: UWV.

Tabel 3.8 Beëindigde uitkeringen werkloosheidswet (WW)						
Sector	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	2 591	3 106	2 915	2 279	1 572	1 737
Rijk	1 142	1 181	996	813	533	689
Gemeenten	1 334	1 740	1 742	1 341	914	939
Provincies	73	120	105	82	86	75
Rechterlijke Macht	10	4	12	5	2	5
Waterschappen	32	61	60	38	37	29
Onderwijs en Wetenschap	7 578	10 930	10 823	10 185	6 840	8 057
Primair Onderwijs	2 401	3 892	4 182	4 518	2 928	3 207
Voortgezet Onderwijs	1 356	1 749	1 747	1 791	1 273	1 333
Middelbaar Beroepsonderwijs	863	1 116	969	858	740	981
Hoger Beroepsonderwijs	401	642	617	589	461	561
Wetenschappelijk Onderwijs	1 612	2 261	2 150	1 604	938	1 287
Onderzoeksinstellingen	218	233	154	98	69	75
Universitair Medische Centra	727	1 037	1 004	727	431	613
Veiligheid	1 953	1 976	1 553	1 136	739	788
Defensie	1 645	1 568	1 199	884	556	550
Politie	308	408	354	252	183	238
Overheidssectoren	12 122	16 012	15 291	13 600	9 151	10 582
Zorg en Welzijn	30 930	32 170	32 250	29 860	26 150	.
Marktsector	335 130	337 880	317 630	263 470	226 500	.

Bron: UWV.

Tabel 3.9 Aandeel lopende uitkeringen werkloosheidswet (WW) ultimo, vrouwen (%)						
Sector	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	54	53	54	53	54	56
Rijk	55	55	55	57	57	56
Gemeenten	53	53	53	52	53	55
Provincies	52	55	52	44	48	52
Rechterlijke Macht
Waterschappen	51	41	45	48	36	44
Onderwijs en Wetenschap	55	56	56	57	59	58
Primair Onderwijs	63	63	63	63	66	67
Voortgezet Onderwijs	44	45	45	45	49	46
Middelbaar Beroepsonderwijs	56	54	54	57	57	57
Hoger Beroepsonderwijs	50	53	53	51	54	57
Wetenschappelijk Onderwijs	48	49	50	50	50	50
Onderzoeksinstellingen	38	35	50	63	70	37
Universitair Medische Centra	67	70	69	70	67	67
Veiligheid	34	34	37	40	37	36
Defensie	25	26	28	32	32	26
Politie	58	54	54	56	46	53
Overheidssectoren	52	54	55	55	57	57
Zorg en Welzijn	74	75	74	75	75	
Marktsector	39	42	43	43	42	

Bron: UWV.

Tabel 3.10 Aandeel lopende uitkeringen arbeidsongeschiktheid WIA ultimo, leeftijd 50 jaar of ouder (%)				
Sector	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	50	50	54	57
Rijk	52	46	50	52
Gemeenten	49	52	57	59
Provincies	48	39	36	49
Rechterlijke Macht
Waterschappen	.	69	59	56
Onderwijs en Wetenschap	54	58	62	64
Primair Onderwijs	53	56	60	63
Voortgezet Onderwijs	62	64	65	68
Middelbaar Beroepsonderwijs	66	68	72	73
Hoger Beroepsonderwijs	51	63	65	64
Wetenschappelijk Onderwijs	48	48	53	55
Onderzoeksinstellingen
Universitair Medische Centra	38	40	52	52
Veiligheid	33	33	35	36
Defensie	20	24	25	27
Politie	42	40	43	44
Overheidssectoren	51	53	56	59
Zorg en Welzijn	40	43	46	
Marktsector	42	44	45	

Bron: UWV.

Tabel 3.11 Aandeel lopende uitkeringen werkloosheidswet (WW) ultimo, leeftijd 50 jaar of ouder (%)						
Sector	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	28	37	49	57	56	43
Rijk	28	36	47	52	49	36
Gemeenten	28	38	51	60	60	47
Provincies	25	31	50	56	52	53
Rechterlijke Macht	.	18	.	.	.	22
Waterschappen	28	36	55	59	56	37
Onderwijs en Wetenschap	35	42	51	59	56	48
Primair Onderwijs	42	48	55	63	61	57
Voortgezet Onderwijs	46	53	62	68	62	58
Middelbaar Beroepsonderwijs	42	53	60	65	56	47
Hoger Beroepsonderwijs	40	44	53	59	54	49
Wetenschappelijk Onderwijs	11	15	21	30	28	20
Onderzoeksinstellingen	10	18	34	37	27	20
Universitair Medische Centra	20	25	35	39	39	27
Veiligheid	12	19	26	30	29	24
Defensie	9	15	21	25	21	21
Politie	19	27	37	40	43	27
Overheidssectoren	31	39	49	57	54	46
Zorg en Welzijn	35	38	44	49	49	
Marktsector	36	40	47	52	47	

Bron: UWV.

Tabel 3.12 Aandeel werkzame personen, nieuwe uitkeringen werkloosheidswet (WW) (%)						
Sector	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	1,0	0,9	0,7	0,5	0,4	0,6
Rijk	1,0	0,9	0,7	0,5	0,3	0,6
Gemeenten	0,9	0,9	0,8	0,6	0,5	0,6
Provincies	0,8	0,8	0,7	0,6	0,7	0,5
Rechterlijke Macht	0,4	0,3	0,2	0,1	0,1	0,4
Waterschappen	0,5	0,6	0,4	0,4	0,3	0,5
Onderwijs en Wetenschap	2,2	2,3	2,0	1,7	1,3	1,7
Primair Onderwijs	2,1	2,4	2,3	2,1	1,5	1,6
Voortgezet Onderwijs	1,8	1,8	1,6	1,4	1,2	1,3
Middelbaar Beroepsonderwijs	2,2	2,0	1,5	1,2	1,4	2,1
Hoger Beroepsonderwijs	1,8	2,0	1,5	1,3	1,1	1,5
Wetenschappelijk Onderwijs	3,9	4,1	3,6	2,6	1,7	2,9
Onderzoeksinstellingen	7,1	6,6	3,4	3,3	2,7	3,0
Universitair Medische Centra	1,7	1,8	1,5	1,0	0,6	1,1
Veiligheid	1,7	1,2	1,0	0,7	0,5	0,6
Defensie	2,6	1,7	1,4	1,0	0,7	0,8
Politie	0,7	0,6	0,5	0,3	0,3	0,4
Overheidssectoren	1,7	1,7	1,4	1,2	0,9	1,2
Zorg en Welzijn	3,0	2,4	2,0	1,7	1,9	
Marktsector	6,8	5,4	4,4	3,5	4,1	

Bron: UWV.

4. Arbeidsvoorwaarden

Tabel 4.1 Loonsom (in € miljard)						
Sector	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	14,71	14,71	14,82	15,43	16,25	16,81
Rijk	5,75	5,63	6,01	6,36	6,61	6,80
Gemeenten	7,61	7,70	7,42	7,61	8,05	8,36
Provincies	0,64	0,65	0,65	0,68	0,74	0,77
Rechterlijke Macht	0,27	0,28	0,29	0,32	0,34	0,36
Waterschappen	0,44	0,45	0,45	0,46	0,50	0,52
Onderwijs en Wetenschap	15,25	18,92	20,04	20,94	21,70	22,68
Primair Onderwijs	3,03	6,31	6,75	6,90	7,03	7,20
Voortgezet Onderwijs	4,12	4,23	4,49	4,82	4,95	5,00
Middelbaar Beroepsonderwijs	2,21	2,28	2,50	2,49	2,53	2,68
Hoger Beroepsonderwijs	1,39	1,53	1,65	1,73	1,84	1,97
Wetenschappelijk Onderwijs	2,17	2,22	2,28	2,23	2,33	2,65
Onderzoeksinstituten	0,13	0,13	0,13	0,12	0,13	0,13
Universitair Medische Centra	2,21	2,22	2,24	2,64	2,87	3,05
Veiligheid	5,58	5,52	5,82	5,94	6,46	6,80
Defensie	2,94	2,90	3,06	3,05	3,22	3,43
Politie	2,64	2,62	2,76	2,88	3,24	3,37
Overheidssectoren	35,54	39,15	40,68	42,31	44,40	46,29

Bron: BZK.

Tabel 4.2 Begrotings- en premiegefinancierde loonsommen (in € miljard)			
Sector	2010	2011	2012
Openbaar Bestuur	17,05	16,51	16,47
Rijk	7,10	6,81	6,73
Gemeenschappelijke regeling Rijk met Gemeenten en Provincies	0,50	0,46	0,46
Rechterlijke Macht	0,39	0,39	0,39
Gesubsidieerde en gepremieerde sector	9,06	8,85	8,89
Onderwijs en Wetenschap	21,08	21,13	21,13
Primair Onderwijs	8,14	8,20	8,17
Voortgezet Onderwijs	5,59	5,57	5,60
Middelbaar Beroepsonderwijs	2,19	2,16	2,13
Hoger Beroepsonderwijs	1,68	1,68	1,69
Wetenschappelijk Onderwijs	1,98	2,03	2,04
Arbeidsmarkt en personeelsbeleid	0,27	0,28	0,28
Onderzoek en wetenschappen	0,59	0,55	0,55
Onderwijs LNV	0,66	0,65	0,66
Veiligheid	8,08	8,12	8,03
Defensie	4,33	4,38	4,32
Politie	3,75	3,74	3,71
Totaal van de loonsommen op de Rijksbegroting	46,22	45,77	45,63
Zorg (inclusief vrije beroepen, premiegefinancierd)	34,81	35,90	37,09

Bron: Financiën, VWS.

Statistische Bijlage

Tabel 4.3 Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Rijk (%)¹

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
31-12-2004	eenm. Wg zkt.bijdrage			- 0,17 - 0,17						
	1-01-05 tot 01-01-07	3,63	0,07	0,73	2,98	- 0,07				
1-12-2005	eindejaarsuitkering 0,8%	0,73		0,73						
1-01-2006	initieel	2,00			2,00					
1-02-2006	mutatie uitkering btzr		0,07		0,07	- 0,07				
1-12-2006	nom. eindejaarsuikering	0,90			0,90					
	1-01-07 tot 31-12-2010	12,47				3,58	2,58	3,25	3,06	
1-01-2007	nom. eju in schalen € 100	0,20				0,20				
1-01-2007	initieel 2,3%	2,30				2,30				
1-04-2008	initieel 2,0%	2,00					1,50	0,50		
1-04-2009	initieel 2,0%	2,00						1,50	0,50	
1-12-2007	eindejaarsuitkering 1,20%	1,08				1,08				
1-12-2008	eindejaarsuitkering 1,20%	1,08					1,08			
1-12-2009	eindejaarsuitkering 1,40%	1,25						1,25		
1-12-2010	eindejaarsuikering 2,90%	2,56							2,56	
	eindtotaal	16,10	0,07	0,55	2,98	3,50	2,58	3,25	3,06	

¹ De contractloonontwikkeling maakt onderdeel uit van het totale arbeidsvoorwaardenpakket en kan deels zijn gefinancierd uiterschikkingen binnen dit pakket.

Bron: BZK.

Tabel 4.4 Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Gemeenten (%)¹

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1-06-2005	1-4-04 tot 1-12-2005 initieel	1,00 1,00		0,58 0,58	0,42 0,42					
	1-12-05 tot 1-6-07	3,90			2,97	0,87	0,07			
1-02-2006	initieel	1,60			1,47	0,13				
1-01-2006	bijdrage wg levensloop 1,5%	1,50			1,50					
1-02-2007	initieel	0,80				0,73	0,07			
	1-6-07 tot 1-6-09	6,20				1,73	3,55	0,92		
1-06-2007	initieel 2,2%	2,20				1,28	0,92			
1-12-2007	eindejaarsuitkering 0,5%	0,45				0,45				
1-06-2008	initieel 2,2%	2,20					1,28	0,92		
1-12-2008	eindejaarsuitkering 1,5%	1,35					1,35			
	1-6-09 tot 1-6-11	1,38	1,33						1,77	- 0,39
1-04-2010	eenmalig eindejaarsuit- kering 1,5%		1,33						1,33	- 1,33
1-12-2010	eindejaarsuitkering 0,5%	0,44							0,44	
1-01-2011	initieel 0,5%	0,50								0,50
1-12-2011	eindejaarsuitkering 0,5%	0,44								0,44
	eindtotaal	12,48	1,33	0,58	3,38	2,60	3,61	0,92	1,77	- 0,39

¹ De contractloonontwikkeling maakt onderdeel uit van het totale arbeidsvoorwaardenpakket en kan deels zijn gefinancierd uiterschikkingen binnen dit pakket.

Bron: BZK.

Statistische Bijlage

Tabel 4.5 Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Provincies (%) ¹										
Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1-03-2004	initieel 2,50%	0,42 0,42	0,18	0,59 0,42	- 0,18					
1-03-2005	eenmalig € 100,- = 0,20%		0,18	0,18	- 0,18					
	1-4-2005 tot 1-6-2007	4,77		0,38	3,42	0,75				
1-07-2005	initieel 0,75%	0,75		0,38	0,38					
1-01-2006	initieel 1,00%	1,00			1,00					
1-01-2006	wg bijdrage levensloop 2,27%	2,27			2,27					
1-01-2006	korting ivm ouderschaps- verlof -0,23%				- 0,23					
1-01-2007	initieel 0,75%	0,75				0,75				
	1-6-2007 tot 1-6-2009	5,95	- 0,83			1,63	3,30	1,03		
1-06-2007	initieel 0,7%	0,70				0,41	0,29			
1-06-2008	initieel 1,5%	1,50					0,88	0,63		
1-01-2009	initieel 0,4%	0,40						0,40		
1-06-2007	eindejaarsuitkering 2,3%	2,04				2,04				
1-12-2007	correctie eju 2,3% wegens ingangdatum		- 0,83			- 0,83	0,83			
1-12-2008	eindejaarsuitkering 1,5%	1,31					1,31			
	1-6-2009 tot 1-6-2011	1,90	0,43						1,63	0,27
1-01-2010	initieel 1,2%	1,20							1,20	
1-06-2010	eenmalig 0,5%		0,43						0,43	- 0,43
1-01-2011	initieel 0,7%	0,70								0,70
	eindtotaal	13,04	- 0,22	0,97	3,24	2,38	3,30	1,03	1,63	0,27

¹ De contractloonontwikkeling maakt onderdeel uit van het totale arbeidsvoorwaardenpakket en kan deels zijn gefinancierd uiterschikkingen binnen dit pakket.

Bron: BZK.

Statistische Bijlage

Tabel 4.6 Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Rechterlijke Macht (%) ¹										
Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
31-12-2004	eenm. Wg zkt.bijdrage € 75			- 0,09 - 0,09						
	1-1-05 tot 1-8-07	4,28	0,73	0,73	2,55	1,73	- 0,73			
1-03-2006	eindejaarsuitkering 0,8%	0,73		0,73						
1-01-2006	initieel	2,00			2,00					
1-01-2007	eindejaarsuitkering 0,6%		0,54			0,54	- 0,54			
1-01-2007	initieel	1,00				1,00				
1-12-2006	nom. eindejaarsuikering	0,55			0,55					
1-01-2007	eenmalige uitkering 0,2%		0,18			0,18	- 0,18			
	1-8-07 tot 1-1-11	11,27				1,62	3,34	3,25	3,06	
1-12-2007	eindejaarsuitkering 1,2%	1,08				1,08				
1-08-2007	initieel 1,3%	1,30				0,54	0,76			
1-12-2008	eindejaarsuitkering 1,2%	1,08					1,08			
1-04-2008	initieel 2,0%	2,00					1,50	0,50		
1-12-2009	eindejaarsuitkering 1,4%	1,25						1,25		
1-04-2009	initieel 2,0%	2,00						1,50	0,50	
1-12-2010	eindejaarsuitkering 2,9%	2,56							2,56	
	eindtotaal	15,56	0,73	0,64	2,55	3,35	2,62	3,25	3,06	

¹ De contractloonontwikkeling maakt onderdeel uit van het totale arbeidsvoorwaardenpakket en kan deels zijn gefinancierd uiterschikkingen binnen dit pakket.

Bron: BZK.

Statistische Bijlage

Tabel 4.7 Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Waterschappen (%) ¹										
Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1-03-2004	eenmalig € 260,- per fte = (0,6%)			- 1,11						
1-12-2004	eenmalig € 260,- per fte			- 0,56						
	1-6-2004 tot 1-4-2007	4,73	0,75	1,25	1,78	1,70				
1-07-2005	initieel	1,00		0,50	0,50					
1-12-2005	eenmalig € 325,- per fte = (0,75%)		0,75	0,75	- 0,75					
1-06-2006	initieel 1,25%	1,25			0,73	0,52				
1-01-2007	initieel 0,50%	0,50				0,50				
1-01-2006	levensloop 1% (struc)	0,90			0,90					
1-12-2006	levensloop 325 € per FTE (0,75%, struc)	0,68				0,68				
1-01-2006	aanv. Zkt vergoeding 175 €	0,40			0,40					
	1-4-2007 tot 1-10-2009	7,57				2,41	3,11	1,70	0,35	
1-04-2007	initieel 2,5%	2,50				1,88	0,63			
1-04-2008	initieel 2,6%	2,60					1,95	0,65		
1-04-2009	initieel 1,4%	1,40						1,05	0,35	
1-12-2007	eindejaarsuitkering 0,5%	0,45				0,45				
1-12-2008	eindejaarsuitkering 0,5%	0,45					0,45			
1-07-2007	aanv. Zkt vergoeding 81€ tot 256€	0,17				0,09	0,09			
	1-10-2009 tot 1-1-2012		3,92						2,42	- 0,92
1-08-2010	eenmalig € 400,-		0,92						0,92	- 0,92
1-12-2010	eenmalig 1,68%		1,50						1,50	- 1,50
1-12-2011	eenmalig 1,68%		1,50							1,50
	eindtotaal	12,30	4,67	0,14	1,78	4,11	3,11	1,70	2,77	- 0,92

¹ De contractloonontwikkeling maakt onderdeel uit van het totale arbeidsvoorwaardenpakket en kan deels zijn gefinancierd uiterschikkingen binnen dit pakket.

Bron: BZK.

Statistische Bijlage

Tabel 4.8 Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Primair Onderwijs (%) ¹										
Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1-12-2004	eindejaarsuitkering 0,57%			- 0,69						
1-12-2004	incidentele nominale eju € 100,- (0,2%)			- 0,51						
				- 0,18						
	1-1-05 tot 1-7-2007	3,93	0,35	0,86	2,35	0,71				
1-08-2005	initieel	1,00		0,42	0,58					
1-12-2005	eindejaarsuitkering 0,5%	0,45		0,45						
1-09-2006	initieel	1,00			0,33	0,67				
1-12-2006	levensloop/eju 0,8%	0,71			0,71					
1-01-2006	ziektelastenvergoeding alg. 30€/maand	0,35			0,35					
1-12-2006	verh. Eju OOP met 75€	0,02			0,02					
1-12-2006	incidenteel nominale eju € 200 (0,4%)		0,35		0,35	- 0,35				
1-01-2007	initieel	0,40				0,40				
	1-7-07 tot 1-1-2009	6,66	0,37			2,25	3,50	0,91		
1-08-2007	initieel 2,3%	2,30				0,96	1,34			
1-12-2007	eindejaarsuitkering 1,2%	1,06				1,06				
1-12-2007	nom. Uitkering dag v/d leraar (110 €)	0,23				0,23				
1-08-2008	initieel 2,2%	2,20					0,92	1,28		
1-10-2008	eenmalig € 200,- o.b.v. convenant leraar		0,37				0,37	- 0,37		
1-12-2008	eindejaarsuitkering 1,0%	0,87					0,87			
	1-1-09 tot 1-1-2010	1,10						1,10		
1-01-2009	Verhoging schalen incl: - Verhoging bindingstoe- lagen - Verhoging schalen OOP	0,84						0,84		
1-01-2009	Verhoging eindejaarsuit- kering OOP met € 250,-	0,07						0,07		
1-12-2009	Verhoging nominale uitkering van € 110,- naar € 200,-	0,19						0,19		
	eindtotaal	11,69	0,72	0,17	2,35	2,96	3,50	2,01		

¹ De contractloonontwikkeling maakt onderdeel uit van het totale arbeidsvoorwaardenpakket en kan deels zijn gefinancierd uiterschikkingen binnen dit pakket.

Bron: BZK.

Statistische Bijlage

Tabel 4.9 Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Voortgezet Onderwijs (%) ¹										
Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
				- 0,69						
1-12-2004	eindejaarsuitkering 0,57%			- 0,51						
1-12-2004	incidentele nominale eju € 100,- (0,2%)			- 0,18						
	1-1-05 tot 1-7-2007	3,93	0,36	0,86	2,35	0,71				
1-08-2005	initieel	1,00		0,42	0,58					
1-12-2005	eindejaarsuitkering 0,5%	0,45		0,45						
1-09-2006	initieel	1,00			0,33	0,67				
1-12-2006	levensloop/eju 0,8%	0,71			0,71					
1-01-2006	ziektekostenvergoeding alg. 30€/maand	0,35			0,35					
1-12-2006	verh. Eju OOP met 75€	0,02			0,02					
1-12-2006	incidenteel nominale eju € 200 (0,4%)		0,36		0,36	- 0,36				
1-01-2007	initieel	0,40				0,40				
	1-7-07 tot 1-7-08	3,73				2,53	1,20			
1-07-2007	initieel 2,4%	2,40				1,20	1,20			
1-12-2007	eindejaarsuitkering 1,5%	1,33				1,33				
	1-7-08 tot 1-8-10	6,91	0,94				1,87	3,40	1,64	
1-07-2008	initieel 3%	3,00					1,50	1,50		
1-01-2008	eju OOP 150 euro	0,04					0,04			
1-10-2008	eenmalig € 200,- o.b.v. convenant leraar		0,33				0,33	- 0,33		
1-02-2009	incidentele nominale eju (0,7%)		0,61					0,61	- 0,61	
1-10-2009	initieel 3%	3,00						0,75	2,25	
1-12-2009	eindejaarsuitkering 1,0%	0,87						0,87		
	eindtotaal	14,57	1,30	0,17	2,35	3,24	3,07	3,40	1,64	

¹ De contractloonontwikkeling maakt onderdeel uit van het totale arbeidsvoorwaardenpakket en kan deels zijn gefinancierd uiterschikkingen binnen dit pakket.

Bron: BZK.

Statistische Bijlage

Tabel 4.10 Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Middelbaar Beroepsonderwijs (%) ¹										
Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	1-7-2005 tot 1-2-07	4,52		0,42	2,85	1,25				
1-08-2005	initieel	1,00		0,42	0,58					
1-12-2006	eindejaarsuitkering 0,83%	0,74			0,74					
1-07-2006	initieel	1,50			0,75	0,75				
1-01-2006	compensatie ziektekosten-vergoeding 250+130€	0,78			0,78					
1-01-2007	initieel	0,50				0,50				
	1-2-2007 tot 1-2-2009	7,90	1,08			2,10	4,15	2,37	- 0,72	
1-01-2007	zkt.vergoeding met 100€ verhoogd tot struc 480€	0,20				0,20				
1-07-2007	initieel 2,4%	2,40				1,20	1,20			
1-07-2008	initieel 2,4%	2,40					1,20	1,20		
1-12-2007	eindejaarsuitkering 0,8%	0,70				0,70				
1-10-2008	eenmalig € 200,- o.b.v. convenant leraar		0,36				0,36	- 0,36		
1-12-2008	eindejaarsuitkering 1,6%	1,39					1,39			
1-01-2009	verhoging schaalbedragen OBP personeel	0,07						0,07		
1-01-2009	vervallen nominale EJU OBP personeel	- 0,07						- 0,07		
1-10-2009	eenmalig euro 400		0,72					0,72	- 0,72	
1-12-2009	eindejaarsuitkering 0,93%	0,81						0,81		
	1-2-2009 tot 1-11-2010	0,36	0,36						0,72	
1-04-2010	eenmalig € 200,-		0,36						0,36	
1-10-2010	structureel euro 200	0,36							0,36	
	eindtotaal	12,78	1,44	0,42	2,85	3,35	4,15	2,37	0,00	

¹ De contractloonontwikkeling maakt onderdeel uit van het totale arbeidsvoorwaardenpakket en kan deels zijn gefinancierd uit herschikkingen binnen dit pakket.

Bron: BZK.

Statistische Bijlage

Tabel 4.11 Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Hoger Beroepsonderwijs (%) ¹										
Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1-07-2004	eenmalige uitkering 0,6% / 1,08 = 0,56%			- 0,51 - 0,51						
	1-1-05 tot 1-1-06	0,60	0,17	0,47	0,13					
1-07-2005	initieel	0,60		0,30	0,30					
1-07-2005	eenmalige uitkering € 300,- (0,45% /1,08)		0,17	0,17	- 0,17					
	1-1-2006 tot 1-08-2007	2,80			1,60	1,00	0,20			
1-04-2006	initieel	1,60			1,20	0,40				
1-12-2006	uitkering ivm zkt € 300,- (0,45%/1,08)	0,40			0,40					
1-04-2007	initieel	0,80				0,60	0,20			
	1-8-2007 tot 1-08-2010	11,32	0,38			1,87	3,49	2,82	1,95	1,20
1-08-2007	initieel 1,30%	1,30				0,33	0,98			
1-10-2008	initieel 1,00%	1,00					0,25	0,75		
1-10-2008	eenmalig € 200,- o.b.v. convenant leraar		0,38				0,38	- 0,38		
1-10-2009	initieel 1,00% (was 0,90%)	1,00						0,25	0,75	
1-07-2010	initieel 2,40%	2,40							1,20	1,20
1-12-2007	eindejaarsuitkering 1,7%	1,55				1,55				
1-12-2008	eindejaarsuitkering 2,1%	1,88					1,88			
1-12-2009	eindejaarsuitkering 2,5%	2,20						2,20		
	1-8-2010 tot 1-02-2012	0,40	0,87							1,27
1-01-2011	initieel 0,4%	0,40								0,40
1-10-2011	eenmalig € 460,-		0,87							0,87
	eindtotaal	15,12	1,42	- 0,04	1,73	2,87	3,69	2,82	1,95	2,47

¹ De contractloonontwikkeling maakt onderdeel uit van het totale arbeidsvoorwaardenpakket en kan deels zijn gefinancierd uiterschikkingen binnen dit pakket.

Bron: BZK.

Statistische Bijlage

Tabel 4.12 Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Wetenschappelijk Onderwijs (%) ¹										
Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1-03-2004	initieel 1,1%	0,18 0,18		0,18 0,18						
	1-9-04 tot 1-1-06	0,55	0,34	0,52	0,03					
1-09-2005	initieel 0,55%	0,55		0,18	0,37					
1-07-2005	incidenteel € 100,-		0,34	0,34	-0,34					
	1-1-06 tot 1-9-07	4,35			2,75	1,30	0,30			
1-04-2006	initieel 1,6%	1,60			1,20	0,40				
1-01-2006	maandbedragen +26 € als ziektekostenverg.	0,65			0,65					
1-12-2006	eindejaarsuitkering 1%	0,90			0,90					
1-04-2007	initieel 1,2%	1,20				0,90	0,30			
	1-9-07 tot 1-3-10	9,05				1,71	3,08	3,26		
1-12-2007	eindejaarsuitkering 1,9%	1,71				1,71				
1-01-2008	initieel 2,25%	2,25					2,25			
1-01-2008	schrappen 8 verlofuren = 0,5%						-0,50			
1-12-2008	eindejaarsuitkering 1,5%	1,33					1,33			
1-01-2009	initieel 2,10%	2,10						2,10		
1-01-2009	schrappen 8 verlofuren = 0,5%							-0,50		
1-12-2009	eindejaarsuitkering 1,9%	1,66						1,66		
	eindtotaal	14,14	0,34	0,71	2,78	3,01	3,38	3,26	PM²	

¹ De contractloonontwikkeling maakt onderdeel uit van het totale arbeidsvoorwaardenpakket en kan deels zijn gefinancierd uit herschikkingen binnen dit pakket.

² Er is nog geen cao voor 2010.

Bron: BZK.

Statistische Bijlage

Tabel 4.13 Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Onderzoeksinstellingen (%)¹

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	1-1-05 tot 1-10-06	2,20	0,71	0,45	1,53	0,22				
1-04-2005	initieel 0,6%	0,60		0,45	0,15					
1-12-2006	levensloopbijdrage 0,8%		0,71		0,71	- 0,71				
1-08-2006	initieel 1,60%	1,60			0,67	0,93				
	1-10-2006 tot 1-1-2008	3,93	0,71			3,71	0,07			
1-02-2007	initieel 2,15% incl. afkoop	2,15				1,97	0,18			
1-02-2007	vervallen buitengewoon verlof					- 0,14	- 0,01			
1-12-2007	levensloopbijdrage 0,8%		0,71			0,71	- 0,71			
1-12-2007	eindejaarsuitkering nom. 380€ naar 1,3%	1,16				1,16				
1-01-2008	eindejaarsuitkering 0,7% uit levensloop	0,62					0,62			
	1-1-2008 tot 1-7-2010	8,03	0,44				3,10	3,32	1,60	
1-03-2008	initieel 3,2%	3,20					2,67	0,53		
1-03-2008	éénmalige uitkering 0,5%		0,44				0,44	- 0,44		
1-01-2009	initieel 1,3%	1,30						1,30		
1-12-2009	eindejaarsuitkering 2,2%	1,93						1,93		
1-01-2010	initieel 1,6%	1,60							1,60	
	eindtotaal	14,16	1,87	0,45	1,53	3,93	3,18	3,32	1,60	

¹ De contractloonontwikkeling maakt onderdeel uit van het totale arbeidsvoorwaardenpakket en kan deels zijn gefinancierd uiterschikkingen binnen dit pakket.

Bron: BZK.

Tabel 4.14 Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Universitair Medische Centra (%)¹

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	1-3-04 tot 1-6-05		0,63	0,63	- 0,63					
1-02-2005	eenmalig € 400,-		0,63	0,63	- 0,63					
	1-6-05 tot 1-1-08 (verlengd)	5,31		0,67	2,06	1,70	0,88			
1-12-2005	eindejaarsuitkering 0,75%	0,67		0,67						
1-12-2006	levensloop wg 1,05%	0,94			0,94					
1-04-2006	initieel	1,50			1,13	0,38				
1-01-2007	initieel	0,70				0,70				
1-08-2007	initieel	1,50				0,63	0,88			
	1-1-08 tot 1-3-11	9,53					2,63	3,29	3,29	0,33
1-03-2008	initieel 2,1%	2,10					1,75	0,35		
1-03-2009	initieel 1,95%	1,95						1,63	0,33	
1-03-2010	initieel 1,95%	1,95							1,63	0,33
1-12-2008	eindejaarsuitkering 1,0%	0,88					0,88			
1-12-2009	eindejaarsuitkering 1,5%	1,31						1,31		
1-12-2010	eindejaarsuitkering 1,55%	1,34							1,34	
	eindtotaal	14,84	0,63	1,30	1,43	1,70	3,51	3,29	3,29	0,33

¹ De contractloonontwikkeling maakt onderdeel uit van het totale arbeidsvoorwaardenpakket en kan deels zijn gefinancierd uiterschikkingen binnen dit pakket.

Bron: BZK.

Statistische Bijlage

Tabel 4.15 Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Defensie (%) ¹										
Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
		2,45	2,62	0,97	1,42	- 0,67				
1-12-2004	eenmalig 0,8%			- 0,74						
1-12-2005	eenmalig 1,85%		1,70	1,70	- 1,70					
1-01-2006	initieel	2,20			2,20					
1-01-2007	initieel	0,25				0,25				
1-12-2006	eenmalig 1%		0,92		0,92	- 0,92				
	1-3-07 tot 1-3-09	6,75	0,81			3,27	2,93	0,55		
1-03-2007	eindejaarsuitkering 1,1%	1,01				1,01				
1-01-2008	eindejaarsuitkering 1,6%	1,46					1,46			
1-03-2007	initieel 2,05%	2,05				1,71	0,34			
1-07-2008	initieel 2,0%	2,00					1,00	1,00		
1-12-2007	eenmalig 0,4%		0,36			0,36	- 0,36			
1-12-2008	eenmalig 0,5%		0,45				0,45	- 0,45		
1-03-2007	initieel burgerambtenaren 0,8%	0,23				0,19	0,04			
	1-3-09 tot 1-3-10	2,35	0,31					2,49	PM²	
1-03-2009	initieel 1%	1,00						0,83		
1-11-2009	eindejaarsuitkering 1,5%	1,35						1,35		
1-08-2009	eenmalig 0,35%		0,31					0,31		
	eindtotaal	11,54	3,74	0,97	1,42	2,60	2,93	3,04	PM²	

¹ De contractloonontwikkeling maakt onderdeel uit van het totale arbeidsvoorwaardenpakket en kan deels zijn gefinancierd uiterschikkingen binnen dit pakket.

² Defensie heeft nog geen cao voor 2010. Het overloop effect bedraagt - 0,14.

Bron: BZK.

Statistische Bijlage

Tabel 4.16 Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Politie (%) ¹										
Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	1-6-05 tot 31-12-07	3,90	1,48	0,58	2,13	1,40	-0,22			
1-06-2005	initieel	1,00		0,58	0,42					
1-01-2006	levensloop, 0,45%	0,39			0,39					
1-01-2006	eenmalig € 250,-		0,74		0,74	-0,74				
1-06-2006	initieel	1,00			0,58	0,42				
1-01-2007	levensloop, 0,3%	0,26				0,26				
1-01-2007	eenmalig € 250,-		0,74			0,74	-0,74			
1-06-2007	initieel obv CEP 2007	1,25				0,73	0,52			
	1-1-08 tot 31-12-10	11,51	9,02				9,12	0,94	1,62	-0,17
1-02-2008	initieel 3,50%	3,50					3,21	0,29		
1-01-2009	initieel 3,30%	3,30						3,30		
1-01-2010	initieel 3,25%	3,25							3,25	
1-08-2008	OT venster	0,14					0,06	0,08		
1-07-2008	eenmalige uitkering 1 200 € (excl. vakantiegeld)		3,09				3,09	-3,09		
1-07-2009	eenmalige uitkering 600 € (excl. vakantiegeld)		1,54					1,54	-1,54	
1-07-2008	eenm.uitk. (t/m schaal 9) 1 200 € (excl. vakantiegeld)		2,59				2,59	-2,59		
1-07-2009	eenm.uitk. (t/m schaal 9) 600 € (excl. vakantiegeld)		1,29					1,29	-1,29	
1-01-2010	nw functiegebouw etc (2,20%, inverdien 1%)	1,20							1,20	
1-01-2008	tegemoetkoming stud. kinderen		0,17				0,17	-0,17		
1-01-2009	tegemoetkoming stud. kinderen		0,17					0,17	-0,17	
1-01-2010	tegemoetkoming stud. kinderen		0,17						0,17	-0,17
1-01-2009	afbouw operationele toelage	0,12						0,12		
	eindtotaal	15,41	10,50	0,58	2,13	1,40	8,90	0,94	1,62	-0,17

¹ De contractloonontwikkeling maakt onderdeel uit van het totale arbeidsvoorwaardenpakket en kan deels zijn gefinancierd uiterschikkingen binnen dit pakket.

Bron: BZK.

Statistische Bijlage

Tabel 4.17 Contractloonontwikkeling op niveaubasis, overheidssectoren (%) ¹							
Sector	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Openbaar Bestuur							
Rijk	0,17	0,55	2,98	3,50	3,08	3,25	2,56
Gemeenten	- 0,50	1,00	3,10	3,45	3,55		1,77
Provincies	2,73	0,93	2,86	2,67	3,63	0,40	1,63
Rechterlijke Macht	0,09	0,64	2,55	4,11	2,36	3,25	2,56
Waterschappen	1,11	0,64	2,48	3,62	3,05	1,40	2,42
Onderwijs en Wetenschap							
Primair Onderwijs		0,76	2,44	3,64	3,44	0,73	
Voortgezet Onderwijs		0,76	2,44	3,77	3,38	4,15	- 0,61
Middelbaar Beroepsonderwijs	- 0,43	1,00	3,02	3,80	4,15	1,17	
Hoger Beroepsonderwijs	- 0,13	0,26	1,83	4,36	3,25	2,80	2,40
Wetenschappelijk Onderwijs	0,60	0,89	2,81	2,91	3,08	3,26	
Onderzoeksinstituten		0,60	2,31	3,16	3,54	2,79	1,60
Universitair Medische Centra		1,30	1,81	2,20	2,98	3,26	3,29
Veiligheid							
Defensie		0,97	1,42	2,98	3,55	2,21	PM ²
Politie	- 0,52	1,00	1,74	1,25	8,75	0,57	1,62
Overheidssectoren	- 0,06	0,85	2,51	3,29	3,76	1,84	1,08

¹ De contractloonontwikkeling maakt onderdeel uit van het totale arbeidsvoorwaardenpakket en kan deels zijn gefinancierd uit beschikkingen binnen dit pakket.

² Defensie heeft nog geen cao voor 2010.

Bron: BZK.

5. Verklaring van afkortingen

ABP	Stichting Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
AOW	Algemene Ouderdomswet
AVV Cao	Algemeen Verbindend Verklaring collectieve arbeidsovereenkomst
BBP	Bruto Binnenlands Product
BZK	Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CPB	Centraal Planbureau
ECABO	Economisch en Administratief Beroepsonderwijs
EMU	Economische en Monetaire Unie
GVB	Gemeentelijk Vervoersbedrijf
Hbo	Hoger beroepsonderwijs
ICT	Informatie- en communicatietechnologie
IPSE	Centrum voor Innovatie en Publieke Sector Efficiëntie Studies
Mbo	Middelbaar beroepsonderwijs
OCW	Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
POMO	Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel
ROA	Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt
ROP	Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid
RWT	Rechtspersoon met een Wettelijke Taak
SBL	Stichting Beroepskwaliteit Leraren en ander onderwijspersoneel
SCO	Samenwerkende Centrales Overheidspersoneel
SCP	Sociaal en Cultureel Planbureau
STAR	Stichting van de Arbeid
UMC	Universitair Medische Centra
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VGS	Vereniging van Gemeentesecretarissen
VNG	Vereniging van Nederlandse Gemeenten
VPT	Veilige Publieke Taak
VSO	Verbond Sectorwerkgevers Overheid
WBDO	Werken bij de overheid
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WNT	Wet Normering Topinkomens
WW	Werkloosheidswet
Zbo	Zelfstandig bestuursorgaan

6. Verklaring van begrippen

Allochtonen

Wanneer over allochtonen wordt gesproken, worden niet-westerse allochtonen bedoeld. Een niet-westerse allochtoon is een persoon van wie ten minste één ouder is geboren in Turkije, Afrika, Latijns-Amerika of Azië, met uitzondering van Indonesië en Japan.

Arbeidsproductiviteit

De algemene definitie van arbeidsproductiviteit is de productie (uitgedrukt in het Bruto Binnenlands Product (BBP)) per hoofd van de actieve beroepsbevolking. Voor organisaties is de arbeidsproductiviteit de productie uitgedrukt als volume per eenheid personeel.

Baan-baanmobiliteit

De overstap van de ene naar de andere baan. Dit kan een overstap zijn binnen een sector of tussen sectoren, bij dezelfde werkgever of naar een andere werkgever en binnen dezelfde regio of tussen twee regio's.

Benchmarken

Prestaties en achterliggende processen in een organisatie worden vergeleken met een «best practice» (de benchmark), met als doel de eigen prestaties te verbeteren.

Bruto Binnenlands Product (BBP)

Het bruto binnenlands product (BBP) is de totale waarde van alle goederen die binnen de grenzen van een land zijn geproduceerd. Dit is het belangrijkste middel om de inkomsten van een land te berekenen.

Charter Talent naar de Top

Charter Talent naar de Top is een initiatief van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, het ministerie van Economische Zaken, werkgevers- en werknemersorganisaties en het bedrijfsleven om een hogere toestroom, doorstroom en behoud van vrouwelijk talent in topfuncties te bevorderen. Met ondertekening van het charter zijn organisaties verplicht concrete doelstellingen te formuleren en een strategie vast te leggen in managementafspraken.

Collectieve arbeidsovereenkomst (cao)

Anders dan in de marktsector komen arbeidsvoorwaarden bij de overheid niet tot stand via collectieve arbeidsovereenkomsten, maar via algemeen verbindende voorschriften. Wel gaan aan de totstandkoming van dergelijke voorschriften onderhandelingen tussen overheidswerkgevers en vakorganisaties vooraf, waarin overeenstemming moet worden bereikt. De aanduiding cao voor het resultaat van de onderhandeling is formeel onjuist.

Diversiteitsindex

De diversiteitsindex is een internetinstrument, bedoeld om werkgevers te ondersteunen bij het vormgeven van een diversiteitsbeleid en het realiseren van doelstellingen (meer allochtonen in beleids- en managementfuncties, meer vrouwen in hogere functies en het behoud van diversiteit (inclusief leeftijd)) daarbij. Met de index worden overheidsorganisaties in staat gesteld streefcijfers en hun positie ten opzichte van het gemiddelde in de eigen en aanverwante sectoren te bepalen. De index wordt ook gebruikt voor het opsporen van best practices en het met elkaar in contact brengen van professionals op dit terrein.

EMU-norm

Begrotingsregels van de Economische en Monetaire Unie, waartoe Nederland behoort. Landen die aangesloten zijn bij de EMU hebben verdragverplichtingen ten aanzien van hun begrotingsbeleid. Zo mag volgens de EMU-norm het begrotingstekort niet groter zijn dan 3% van het BBP.

Loonkosten

Loonkosten zijn alle kosten die werkgevers maken voor het in dienst hebben van personeel. In het algemeen worden hiertoe salaris, toelagen en het werkgeversaandeel in de sociale lasten gerekend.

Loonsom

De loonsom is het totaal van de loonkosten. De loonkosten worden naast de ontwikkeling van de contractlonen onder meer beïnvloed door ontwikkelingen in de werkgelegenheid en de incidentele loonontwikkeling.

Overheid

Onder overheid wordt in deze nota de arbeidsvoorwaardelijke overheidssectoren verstaan (zoals aangeduid in de Wet privatisering ABP). Dit zijn: Rijk, onderwijs (primair en voortgezet), middelbaar beroepsonderwijs, hoger beroepsonderwijs, wetenschappelijk onderwijs, onderzoeksinstituten, defensie, politie, rechterlijke macht, gemeenten, provincies, waterschappen en Universitair Medische Centra.

Ontgroening

De relatieve vermindering van het aantal jongeren in het personeelsbestand door een afname van het geboortecijfer.

Pensioenen in de eerste en tweede pijler

Het Nederlandse pensioenstelsel is opgebouwd uit drie pijlers. De eerste pijler is de Algemene Ouderdomswet (AOW), de collectieve basisvoorziening van de overheid voor alle Nederlandse burgers. Werkgevers en werknemers zijn samen verantwoordelijk voor de tweede pijler, de aanvullende pensioenen die als arbeidsvoorwaarde worden opgebouwd. Als derde pijler gelden individuele regelingen die op de verzekeringsmarkt worden afgesloten.

Publieke sector

Rijksoverheid, provincies, gemeenten, waterschappen, andere openbare lichamen en publiekrechtelijke zelfstandige bestuursorganen.

Semipublieke sector

De sectoren die niet tot de publieke sector en niet tot de markt gerekend worden. Voor een opsomming/nadere afbakening van de semipublieke sector: zie het advies «Normeren en waarderen», adviescommissie rechtpositie politieke ambtsdragers, september 2007.

Social media

Een verzamelnaam voor alle internettoepassingen waarvan gebruikers zelf de content verzorgen en waarmee het mogelijk is om informatie, kennis en ervaringen te delen. Dit doen zij door zelf berichten te plaatsen of gebruik te maken van ingebouwde reactiemogelijkheden. Onder social media vallen weblogs, forums, diensten als Twitter en sociale netwerken als Facebook en LinkedIn. Het gaat niet alleen om informatie in de vorm van tekst, ook geluid en beeld worden gedeeld via social media.

Sociale innovatie

Een vernieuwing van de werkwijze in organisaties, op een manier die bijdraagt aan de arbeidsproductiviteit en de kwaliteit van de arbeid.

Vergrijzing

De relatieve vermeerdering van het aantal ouderen in het personeelsbestand. Een sterke toename van de gemiddelde leeftijd van het personeel wordt ook wel als vergrijzing betiteld. Vergrijzing leidt tot een sterke toename van de uitstroom naar pensioen op middellange termijn.

Verkleuring

De relatieve vermeerdering van het aantal allochtonen in het personeelsbestand.

Zelfstandig bestuursorgaan

Een zelfstandig bestuursorgaan (zbo) is een bestuursorgaan op het niveau van de centrale overheid dat niet hiërarchisch ondergeschikt is aan een minister.

7. Trefwoordenregister

ABP 7, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 33, 34, 35, 47, 48, 55, 57, 78, 80
Administratieve werkgelegenheid 15, 16
Agressie en geweld 3, 32, 37, 38, 39, 40, 41
Allochtonen 34, 35, 45, 57, 79, 81
Arbeidsproductiviteit 6, 17, 79, 81
Arbeidsvoorwaarden 2, 3, 8, 28, 29, 30, 32, 46, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 79
Baan-baanmobiliteit 20, 79
BBP 6, 14, 15, 78, 79, 80
Begrotingstekort 6, 80
Beroepsbevolking 7, 8, 14, 21, 32, 79
Bezuinigingen 3, 7, 8, 19
Charter Talent naar de Top 33, 79
Dadergerichte maatregelen 38, 40
Dekkingsgraad 7, 25, 26, 27
Dienstverlening 1, 4, 5, 7, 10, 17, 20, 45, 47, 52, 53
Diversiteitsindex 32, 33, 79
Div-management 34
Economische crisis 1, 3, 7, 8, 20, 25, 27
Economische groei 6
Efficiencyverbetering 10, 16
Etnische diversiteit 34, 35
Indexatie 25, 26, 27, 28
Integriteit 1, 3, 30, 32, 42, 43
Kennis- en expertisecentrum Veilige Publieke Taak 40
Klachten over de overheid 5, 6
Klokkenluidersinstituut 43
Klokkenluidersregeling 42
Koopkracht 6, 26
Loonkosten 15, 25, 80
Loonontwikkeling 1, 3, 6, 19, 23, 24, 25, 46, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 80
Loonsom 14, 46, 64, 80
Marktsector 16, 19, 20, 21, 23, 24, 29, 47, 48, 52, 53, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 79
Mobiliteit 1, 19, 20, 21, 22, 30, 39, 48, 49, 78
Nationale Ombudsman 5
Normering topinkomens 1, 43, 44
Ontgroening 7, 8, 80
Openbaar bestuur 1, 3, 8, 10, 11, 13, 19, 20, 42, 47, 48
Overheidsdienstverlening 3, 5, 19, 47
Overheidsschuld 6, 7
Overlegstelsel 1, 29
Pensioenregeling 27, 28, 29, 34
Pensioenstelsel 3, 27, 80
Pensioenverplichtingen 25, 26, 27
Premiedraagvlak 28
Productiviteit 1, 3, 10, 16, 17, 18, 19
Productiviteitskorting 18
Professionele ruimte 1, 19, 30
Project Bestuurlijke Integriteit 43
Regionale ketensamenwerking 40
Sectorenmodel 29, 30
Slimmer Werken 17, 18, 30
Sociaal akkoord 23, 24, 30

Trefwoordenregister

Sociale innovatie 17, 18, 19, 81
Sociale partners 7, 8, 19, 27, 28, 29, 30, 31, 44
Stichting van de Arbeid 27, 43, 78
Takendiscussie 7
Topinkomens 3, 32, 78
Vacatures 7, 8, 19, 20, 43
Veilige Publieke Taak 1, 30, 32, 37, 38, 39, 40, 41, 78
Vergrijzing 7, 19, 81
Vertrouwen in de overheid 4
Werkgelegenheid 10, 11, 12, 13, 14, 16, 45, 55, 80
Werkloosheid 6, 45, 46, 60, 61, 62, 63, 78