



De overheid
als werkgever:
beleid, trends
en cijfers 933
642392592945
472456193862
7432493 2011

De grootste werkgever van Nederland

Welke arbeidsmarktontwikkelingen zijn relevant voor de overheid?

Welke positie hebben de verschillende overheidssectoren op de arbeidsmarkt? Hoe gaat het met het pensioenfonds ABP? Hoeveel vrouwen werken er bij de overheid op topposities? En: is er al een afname te zien van agressie en geweld tegen medewerkers met een publieke taak?

Al deze onderwerpen zijn terug te lezen in de jaarlijkse Trendnota Arbeidszaken Overheid. De trendnota geeft een integraal beeld van de ontwikkelingen op het brede terrein van arbeidszaken in de publieke sector. De overheid is de grootste werkgever van Nederland. Bijna één miljoen mensen werken bij het Rijk, Defensie, Politie, de Rechterlijke Macht, in het onderwijs, bij provincies, gemeenten en waterschappen.

Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties geeft dit jaar ook deze brochure uit: *“De overheid als werkgever: beleid, trends en cijfers.”* Deze brochure bevat de belangrijkste thema’s uit de trendnota, die op een beknopte en toegankelijke wijze worden gepresenteerd. Deze brochure is voor iedereen die zich (beroepsmatig) interesseert voor arbeidszaken in de publieke sector. Reacties zijn van harte welkom via TAO@minbzk.nl

Inhoudsopgave

Hoe werkt de overheid?	4
Arbeidsmarkt piept en kraakt	6
‘Nederlandse overheid relatief klein’	8
De overheid, een beleidsfabriek?	10
Salarissen gaan gelijk op	12
Pensioen onder druk	14
Aantal vrouwelijke ambtenaren neemt toe	16
Aandeel allochtonen groeit, maar niet snel	18
Veilige Publieke Taak	20
Verder lezen	22

Hoe werkt de overheid?

- > 55% van de Nederlanders vertrouwt regering en parlement.
- > Het aantal klachten over de overheid is afgenomen.
- > Nederlanders waarderen de overheid met een voldoende.

Een overheid die je vertrouwt en die goede diensten levert. Aan dat beeld heeft de Nederlandse overheid de afgelopen jaren hard gewerkt. Ook wil ze minder regels en minder bureaucratie voor haar burgers. Bijvoorbeeld via de campagne 'De 5 beloften aan de burger', een initiatief van het ministerie van Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) samen met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten. Wat hebben al die inspanningen anno 2010 opgeleverd?

Vertrouwen

Ongeveer 55% van de Nederlanders vertrouwt de overheid. Dat kun je afleiden uit een Europese vergelijking die meet welk percentage van de bevolking geneigd is de regering en het parlement te vertrouwen. Dit percentage lijkt laag, maar Nederland scoort hiermee bovengemiddeld. Alleen in Luxemburg, Oostenrijk, Denemarken, Zweden en Cyprus is het vertrouwen groter.

Klachten

De Nationale Ombudsman ontvangt elk jaar minder klachten over de overheid. Het aantal klachten daalde van 14.607 in 2006 tot 12.222 in 2009. De overheid streeft

ernaar dit aantal verder te verlagen.

Dit beeld blijkt ook uit het rapportcijfer dat de Nederlanders gemiddeld aan de overheid geven voor de dienstverlening per levensgebeurtenis: een 6,7.

Onder druk

De komende jaren moet de overheid bezuinigen en is er een naderende krapte op de arbeidsmarkt. De verwachting is dat de toekomstige arbeidsmarkt de kwaliteit van de overheidsdienstverlening onder druk zet. Het is daarom een uitdaging om onder deze omstandigheden hier mee om te gaan. Goed onderwijs hangt immers af van een goede leraar en een hulpvaardige ambtenaar aan het loket maakt een goede gemeente.

De 5 beloften aan de burger

- 1 Onze dienstverlening is mensgericht.
- 2 Burgers kunnen hun zaken snel en zeker regelen.
- 3 Altijd de juiste deur: optimale ketensamenwerking.
- 4 We vragen gegevens slechts eenmaal op.
- 5 We zijn transparant en aanspreekbaar.

6,7

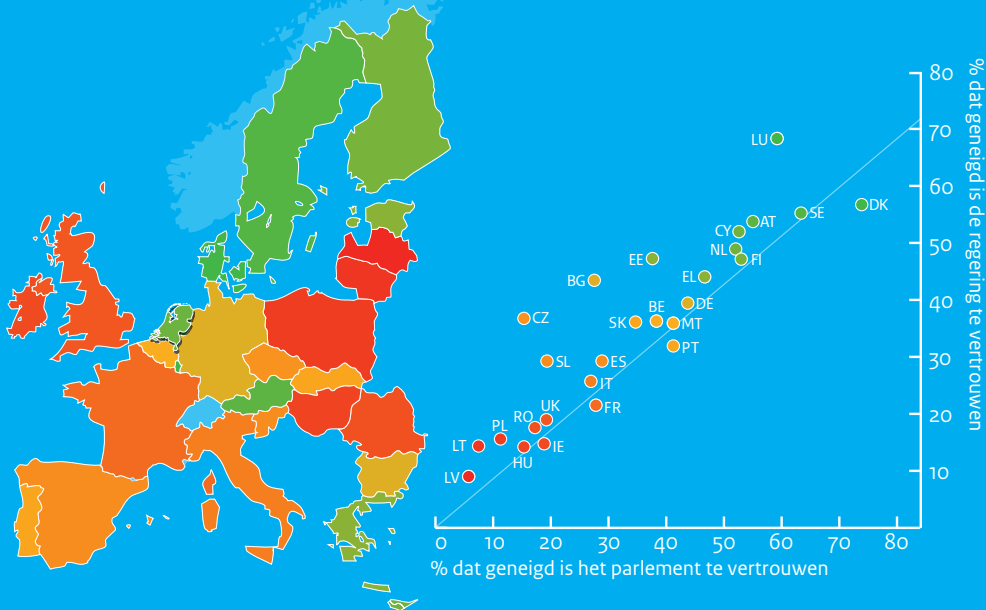
is het rapportcijfer dat Nederlanders in 2008 aan de dienstverlening van de overheid gemiddeld geven (per levensgebeurtenis).

12.222

klachten ontving de Nationale Ombudsman in 2009 over de overheid.

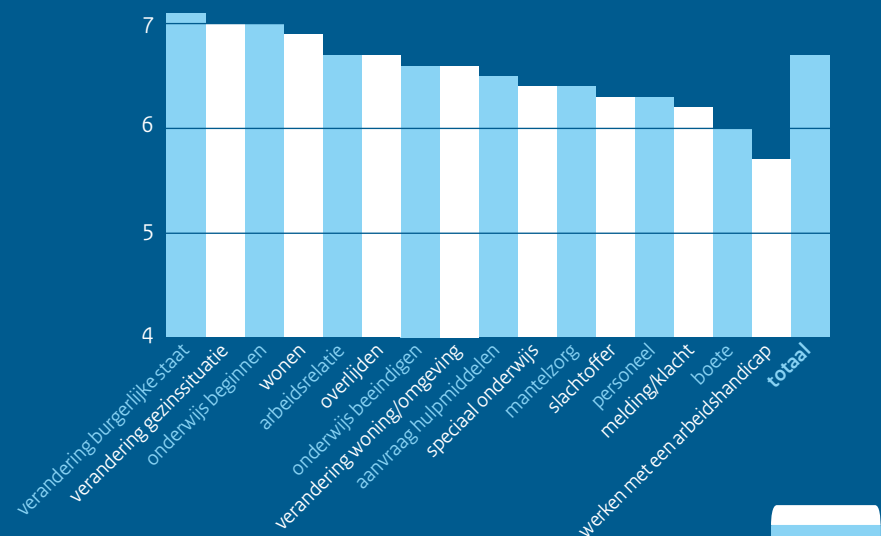
Vertrouwen in de overheid

Bron: SCP, 2010. Kwartaalbericht 2010-1.



Tevredenheid over dienstverlening van de overheid bij verschillende levensgebeurtenissen (bewerking)

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



5,7

is het laagste cijfer dat Nederlanders geven aan overheidsdiensten.

5

van de 26 landen in Europa scoren beter dan Nederland als het gaat om vertrouwen in de overheid.

Arbeidsmarkt piept en kraakt

- > Mismatch van vraag en aanbod op arbeidsmarkt op komst.
- > Door bezuinigingen neemt het aantal ambtenaren af.
- > Overheid krijgt te maken met boventalligheid en met tekorten.

Nederland beleefde in 2009 de hevigste crisis sinds 80 jaar. Het bruto binnenlands product daalde dat jaar met 3,9%. In 2010 wordt weer een lichte groei voorzien van 1,75%. Deze groei zet zich volgens het CPB door in 2011. De werkloosheid stabiliseert en de economische groei stijgt naar 1,5%.

Knelpunten langere termijn

Op de langere termijn krijgt Nederland te maken met krapte op de arbeidsmarkt. Door de vergrijzing daalt de potentiële beroepsbevolking. Voor de overheid en het onderwijs geldt dat tot 2020 zeven van de tien medewerkers vertrekken. De belangrijkste redenen voor vertrek zijn pensioenering (drie op de tien) of het vinden van een andere baan buiten de overheid en het onderwijs (vier op de tien). Als de arbeidsmarkt weer aantrekt, is het moeilijk om weer gekwalificeerde mensen aan te trekken. Richting 2014 worden, bijvoorbeeld, vooral in het onderwijs grote knelpunten verwacht.

Bezuinigingen

De maatregelen om de crisis te bestrijden zorgden ervoor dat het begrotingstekort van Nederland de norm van 3% flink heeft overschreden en dat de overheidsschuld is opgelopen. In de komende kabinetsperiodes zal aanzienlijk moeten worden bezuinigd op de overheidsuitgaven volgens het CPB.

Gevolgen voor overheid

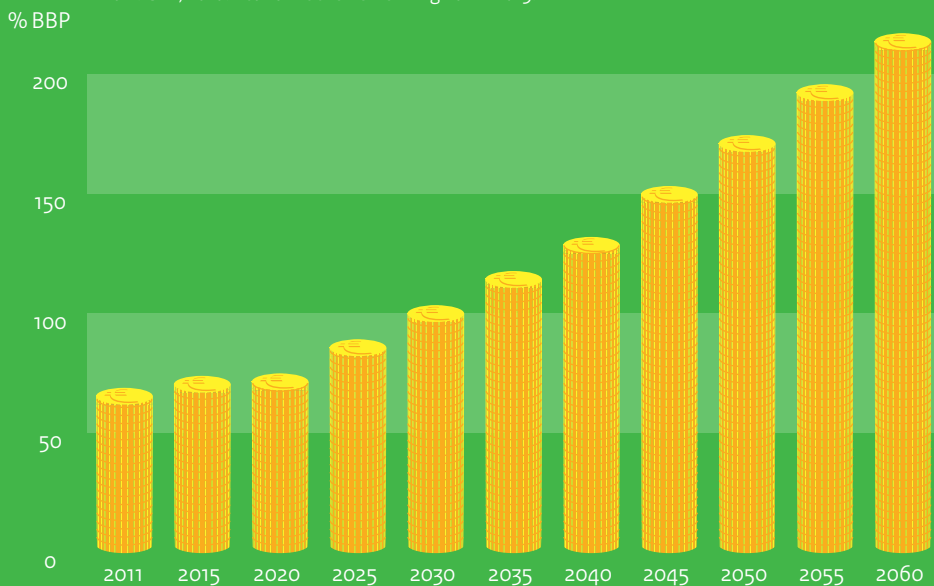
Door die bezuinigingen stromen veel medewerkers uit de publieke sector en stromen weinig (jonge) mensen in. Dit komt de vernieuwende kracht van de sector waarschijnlijk niet ten goede.

1,75 % is de groei van het BBP die in 2010 voorzien wordt.

2014 is het jaar dat vooral in het onderwijs grote knelpunten worden verwacht.

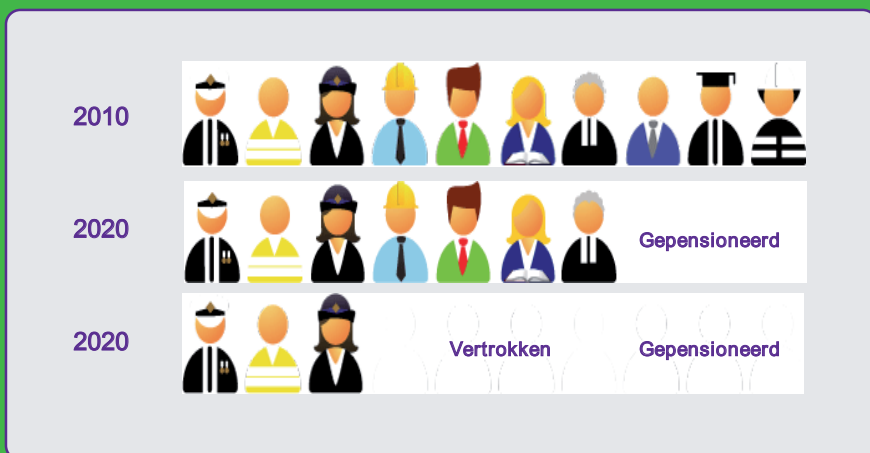
Overheidsschuld bij ongewijzigd beleid

Bron : CPB, 2010. Economische Verkenning 2011 - 2015.



Uitstroom van werknemers bij de overheid 2010 - 2020

Bron : TK, 2009-2010, 32 124, nr. 10



4 op de 10 ambtenaren verlaten de overheid en het onderwijs voor een andere baan.

48 % van het personeel in het middelbaar beroepsonderwijs is 50 jaar of ouder.

‘Nederlandse overheid relatief klein’

- > OESO: de Nederlandse overheid is klein vergeleken bij andere landen.
- > Administratieve werkgelegenheid van de Nederlandse overheid hoog.
- > Efficiencyverbetering vooral te behalen in de administratieve werkgelegenheid volgens de OESO.

De omvang van de Nederlandse overheid staat meer dan ooit ter discussie. Is die inderdaad groter dan je op grond van de omvang van de economie of de bevolking mag verwachten? De OESO, de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling, heeft in 2009 Nederland met andere aangesloten lidstaten vergeleken, waaronder Australië, Denemarken en het Verenigd Koninkrijk.

Kleine overheid

Het deel van de Nederlandse beroepsbevolking dat bij de overheid werkt, is internationaal gezien klein: 16%. Dat is gelijk aan Canada en minder dan in het Verenigd Koninkrijk (19%). Nederland steekt relatief nog gunstiger af als je kijkt naar de loonkosten van de overheid in verhouding tot het Bruto Binnenlands Product (bbp). Die kosten bedragen ongeveer 10% van het bbp.

‘Administratieve werkgelegenheid’

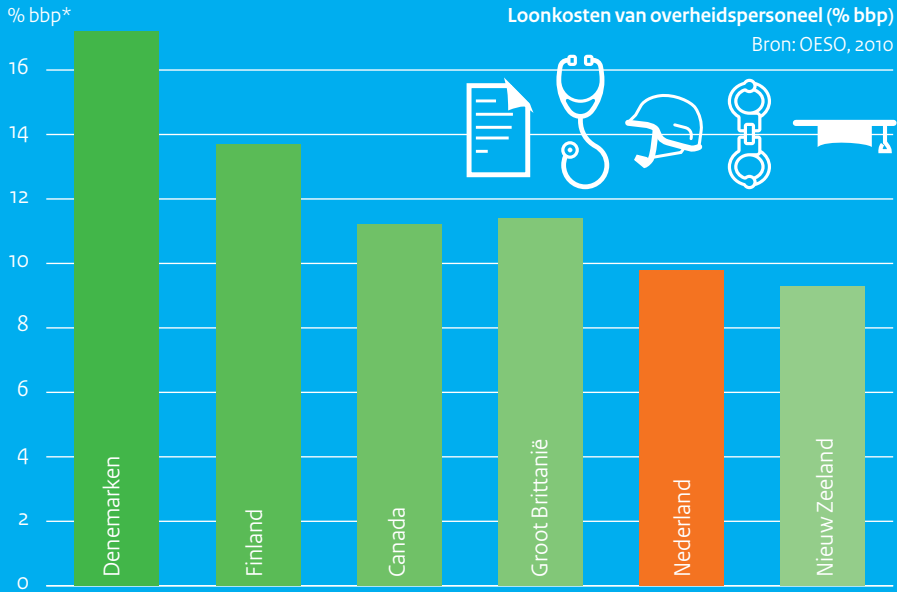
Een ander beeld ontstaat wanneer het onderwijs en het overheidspersoneel dat concrete diensten levert (zoals militairen en het gevangeniswezen), buiten beschouwing blijven. Dan blijkt de ‘administratieve werkgelegenheid’ van de Nederlandse overheid relatief hoog. De administratieve werkgelegenheid bestaat uit beleidsfuncties, ondersteuning, toezicht en (administratieve) uitvoering van regelingen en zegt dus iets over de omvang van het openbaar bestuur.

Conclusie

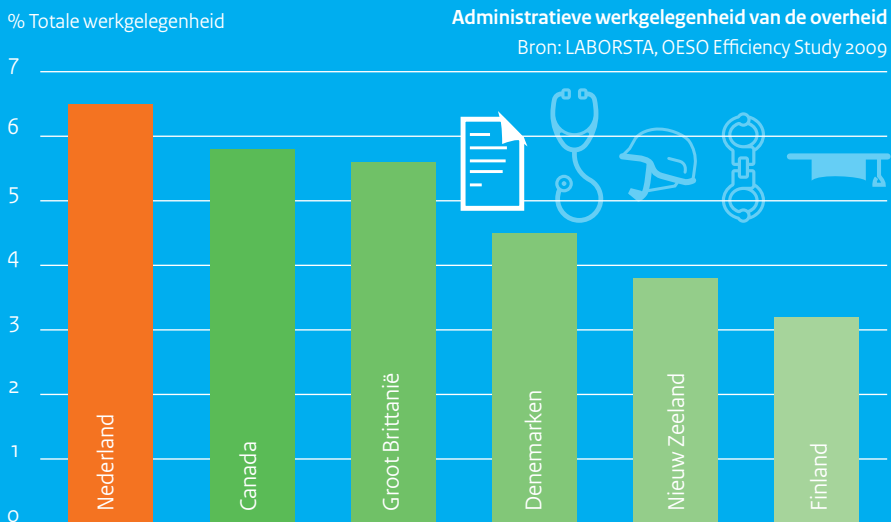
Welke conclusie valt te trekken uit de internationale vergelijking? Misschien dat een eventuele efficiencyverbetering bij de Nederlandse overheid vooral te vinden is bij de administratieve werkgelegenheid. Een belangrijk deel daarvan bestaat uit grote uitvoeringsorganisaties die op afstand van departementen staan.

16 % van de Nederlandse beroepsbevolking werkt bij de overheid.

7 % van de Nederlandse beroepsbevolking is een ambtenaar met administratief werk.



* Het bruto binnenlands product is de totale (geld)waarde van alle goederen en diensten die in een land worden geproduceerd in één jaar. Het bbp is één van de indicatoren van de welvaart van een land.



4 % van de Nederlandse beroepsbevolking is rijksambtenaar.

10 % van het BBP: die omvang hebben de loonkosten van de Nederlandse overheid.

De overheid: een beleidsfabriek?

- > Ruim driekwart (83%) van de rijksambtenaren doet uitvoerend werk.
- > 10% van de medewerkers bij het openbaar bestuur ontwikkelt beleid.
- > Bij medeoverheden werkt meer dan 80% in uitvoering en ondersteuning.

De overheid wordt vaak neergezet als een grote beleidsfabriek. Deze visie wordt niet ondersteund door de cijfers. Het grootste deel van de werkgelegenheid bij het openbaar bestuur (Rijk, gemeenten, waterschappen, provincies en zelfstandige bestuursorganen) richt zich juist op het uitvoeren van beleid.

Bij het Rijk

Meer dan driekwart van de rijksambtenaren is werkzaam in de uitvoering. Dat werk concentreert zich voor een belangrijk deel bij de ministeries van Justitie, Financiën en Verkeer en Waterstaat. Denk aan het gevangeniswezen, infrastructurele projecten of het heffen van belastingen. Niet voor niets zijn de Belastingdienst, Rijkswaterstaat en de Dienst Justitiële Inrichtingen de grootste uitvoerende diensten binnen het Rijk. Zij vormen samen de helft van de rijksoverheid. Toezicht concentreert zich bij het ministerie van

Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit en bij de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Verkeer en Waterstaat.

Bij medeoverheden

Bij gemeenten en waterschappen werkt meer dan 80% van de medewerkers in de uitvoering en ondersteuning. Denk bij uitvoering bij gemeenten aan het onderhoud van de openbare ruimte. Bij waterschappen gaat het om het onderhouden van de waterhuishouding. Voor de sector provincies zijn geen vergelijkbare cijfers naar werksoorten beschikbaar.

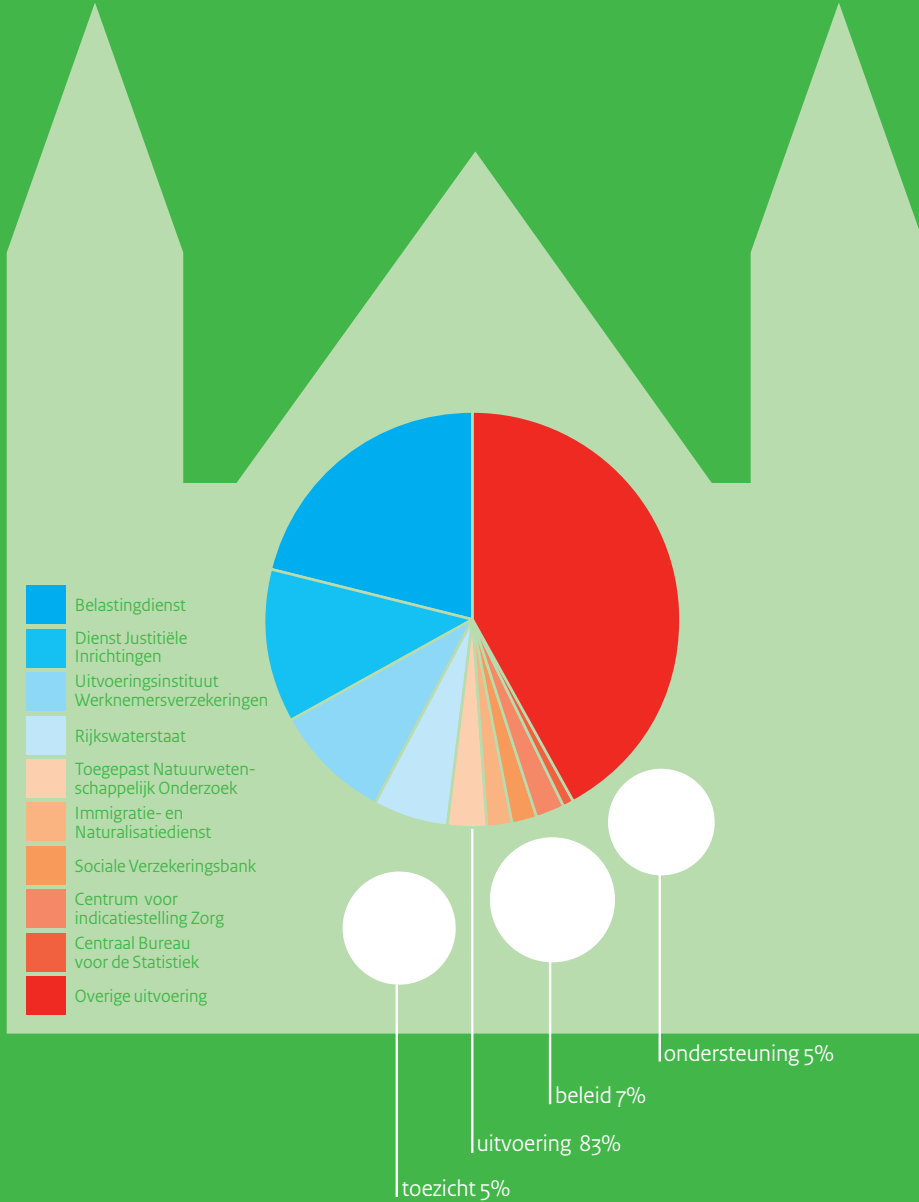
Conclusie

Het overgrote deel van de ambtenaren in het openbaar bestuur is bezig met uitvoering. Circa 10% van de overheids-werknemers in het openbaar bestuur (exclusief provincies) is bezig met het ontwikkelen van beleid.

34 % van het gemeentepersoneel werkte in 2008 in een ondersteunende functie.

3 De drie grootste werkgevers bij het Rijk (inclusief ZBO's) zijn Belastingdienst, Rijkswaterstaat en Dienst Justitiële Inrichtingen.

Werkgelegenheid bij het Rijk en zbo's naar soort werk en uitvoering Rijk verdeeld naar uitvoeringsorganisatie
 Bron: Ministerie van BZK, 2010



377.300 mensen werken in 2009 in het openbaar bestuur.

7 % van de rijksambtenaren houdt zich bezig met beleid.

Salarissen gaan gelijk op

- > Salarissen overheid en markt ontwikkelen zich gelijk.
- > Nauwelijks verschil tussen de publieke sectoren.
- > 2010 is lastig cao-jaar voor publieke sector.

Of een medewerker tevreden is over zijn of haar baan wordt niet uitsluitend door het salaris bepaald. Ook de inhoud van het werk en de collega's tellen mee. Maar het salaris is wel een belangrijk onderdeel van de arbeidsvoorwaarden. De overheid moet bij het werven van medewerkers concurreren met de markt. Zij moet er dus voor zorgen dat ze de vergelijking goed doorstaat, zeker nu met de krapte op de arbeidsmarkt voor de deur.

De ruimte voor loonontwikkeling bij de overheid is daarom op basis van het zogenaamde 'referentiemodel' gekoppeld aan de gemiddelde loonontwikkeling in de marktsector. Binnen dit referentiemodel bestaat de mogelijkheid voor het kabinet om beleidsmatig in te grijpen en in enig jaar positief of negatief af te wijken van de gemiddelde loonontwikkeling in de marktsector.

Salarissen gelijk op

Hiernaast staat in het figuur aangegeven welk verloop de loonontwikkeling de afgelopen jaren kende. De salarissen van de publieke sector ontwikkelen zich ongeveer gelijk aan die in de markt. Ook zijn er niet veel verschillen tussen het openbaar bestuur, de veiligheidssectoren en de onderwijssectoren.

Nieuwe cao's

De publieke sector kent 14 verschillende cao's. Hiervan lopen er vijf in 2010 af. De betrokken cao-partijen moeten nieuwe afspraken maken. 2010 is echter budgettair een moeilijk jaar. Er is dit jaar geen budget beschikbaar gesteld voor de cao-onderhandelingen in de publieke sector. Dit heeft er toe geleid en leidt ertoe dat nieuwe cao's moeilijk tot stand komen.

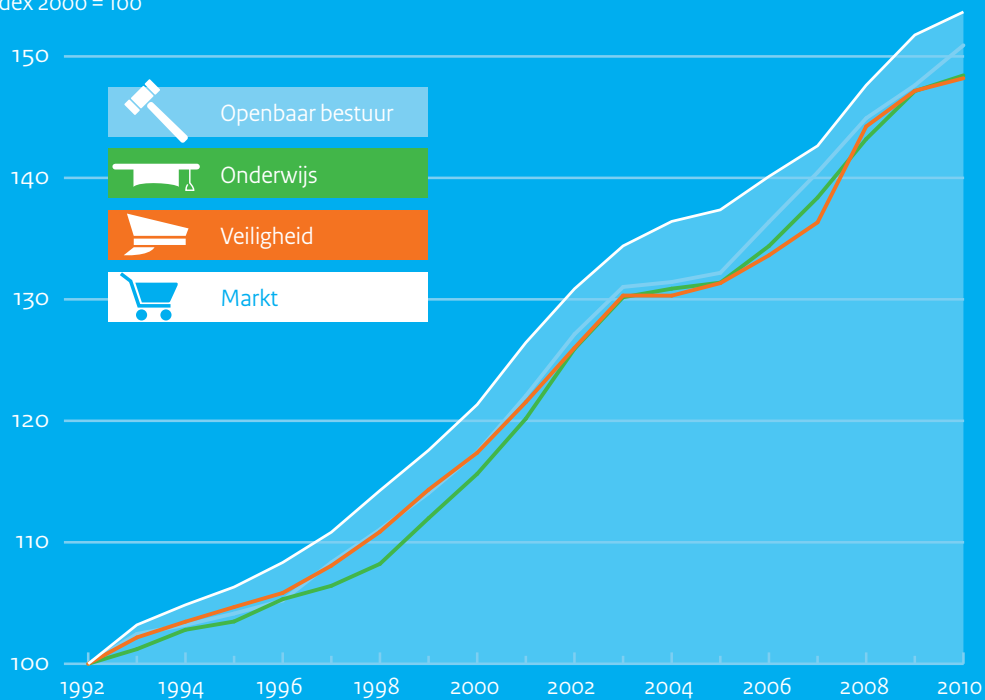
1.000 cao's zijn er in Nederland: ongeveer 200 bedrijfstak- en 800 ondernemings-cao's.

14 verschillende cao's kent de publieke sector.

Cumulatieve loonontwikkeling overheid vergeleken met de markt 1992-2010

Bron: Ministerie van BZK 2010

index 2000 = 100



1,84 % is de loonontwikkeling van de cao's van de overheid naar verwachting in 2009 ten opzichte van 2008.

2,7 % is de loonontwikkeling van de cao's in de markt in 2009 ten opzichte van 2008.

Pensioen onder druk

- > Pensioen is belangrijk onderdeel voor de concurrentiepositie overheid.
- > Zorgen om pensioenregelingen door lage dekkingsgraad ABP.
- > Sociale partners moeten werken aan een toekomstbestendige regeling.

De situatie bij het pensioenfonds ABP is zorgelijk. De economische crisis zorgde ten eerste voor forse beursdalingen. Daarnaast leidden zorgen om de overheidsfinanciën in Europa tot een dalend vertrouwen in de euro. Tot slot heeft het fonds te maken met een ongekend lage rentestand. Deze drie oorzaken hebben ervoor gezorgd dat de dekkingsgraad sinds 2008 onder het vereiste minimum van 104,5% is gezakt. Door de lage dekkingsgraad heeft het ABP in 2009 en 2010 niet of nauwelijks kunnen indexeren.

Nieuwe afweging

Ook meer duurzame ontwikkelingen zorgen ervoor dat de huidige regeling tegen het licht moet worden gehouden. Zoals de toenemende levensverwachting, het hoge niveau van de premies en het dalende aantal betalende werknemers. De sociale partners moeten een nieuwe afweging maken tussen de zekerheid, de ambitie en de kosten van de regelingen.

Concurrentiepositie

Daarbij is het van groot belang dat het vertrouwen in het fonds overeind blijft. Een pensioenregeling is immers een belangrijke arbeidsvoorwaarde voor overheidsmedewerkers. Het verbetert de concurrentiepositie van de overheid en het onderwijs op de arbeidsmarkt. En deze is weer nodig om de overheidsdienstverlening op peil te houden.

Toekomstbestendig

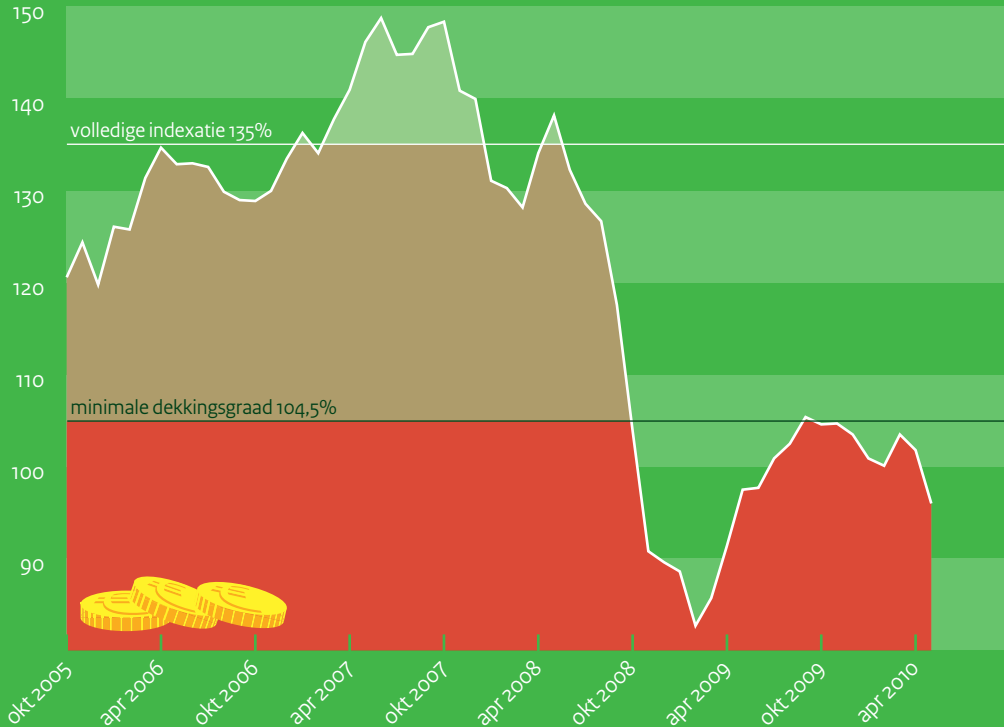
De komende periode is het de taak van de sociale partners om de huidige regeling om te vormen tot een regeling die toekomstbestendig is en financieel houdbaar blijft. Op dit moment leggen de pensioenkosten een steeds groter beslag op de totale arbeidsvoorwaardenruimte voor het overheidspersoneel.

70 % van het laatste loon op 65 jaar is nu de norm voor een 'volwaardig pensioen'.

14 jaar langer doorwerken: de pensioengerechtigde leeftijd van ambtenaren in Griekenland is in 2010 verhoogd van 53 naar 67 jaar.

Ontwikkeling dekkingsgraad* pensioenfonds ABP 2005-2010

Bron: ABP 1 (2010)



* De dekkingsgraad is de maatstaf die aangeeft of een fonds over voldoende vermogen beschikt om de pensioenen te kunnen indexeren; dat wil zeggen aan te passen aan de inflatie. Indexeren is nodig om ervoor te zorgen dat werknemers kunnen genieten van een pensioen met behoud van koopkracht door de jaren heen.

Onderzoek toekomst pensioenen

Het huidige Nederlandse pensioenstelsel moet aangepast worden om goed opgewassen te kunnen zijn tegen de gevolgen van de vergrijzing en de financiële onzekerheden, dat adviseerde de commissie Goudswaard begin 2010. Daarom zijn keuzes noodzakelijk. Er kan gekozen worden voor een lagere ambitie, de norm is nu vaak 70 procent van het laatste loon op 65 jaar. Of voor het beter

handhaven van de huidige ambitie, maar dan wel de hogere risico's die daarbij horen accepteren en beter toedelen. Zo zou de pensioenleeftijd automatisch kunnen meestijgen met de levensverwachting. Het moet gepensioneerden en premiebetalers dan wel duidelijk zijn welke risico's zij lopen.

82,7 % was de dekkingsgraad van het ABP in februari 2010, het laagste punt dat het fonds de afgelopen jaren bereikte.

62,4 jaar is de gemiddelde leeftijd bij vervroegd uitreden in 2009. In 2007 was dit 61,4 jaar.

Aantal vrouwelijke ambtenaren neemt toe

- > De overheid moet een afspiegeling zijn van de maatschappij.
- > Aandeel vrouwen in topposities is sterk toegenomen.

De Nederlandse beroepsbevolking is steeds diverser van samenstelling. Dat vraagt om een representatieve overheid, met meer vrouwen, ook op topposities.

Afspiegeling

Het aandeel vrouwen bij de overheid schommelt sinds 2006 weliswaar rond de 50%, maar de vrouwelijke werknemers zijn ongelijk verdeeld over de verschillende overheidsorganisaties. Zo zijn zij sterk vertegenwoordigd in het primair onderwijs en ver in de minderheid bij Politie en Defensie.

Inspanningen

In het kader van diversiteitbeleid heeft de overheid verschillende initiatieven ontplooid. De zogeheten 'diversiteitsindex' is een van de instrumenten die wordt aangeboden, een hulpmiddel dat overheidsorganisaties makkelijk inzicht geeft in de samenstelling van hun personeel (www.diversiteitsindex.databank.nl).

Om overheidsorganisaties verder op weg te helpen, zijn praktische informatie en

goede voorbeelden over diversiteit zoveel mogelijk ontsloten via de nieuwe website www.denkdivers.nl.

Ontwikkelingen

De inspanningen hebben hun vruchten afgeworpen. Het aandeel vrouwen onder nieuwe ambtenaren is gestegen tot bijna 60%. Het aandeel vrouwen dat instroomt in of doorstroomt naar een topfunctie fluctueert echter over de jaren. Het aandeel vrouwen in de top is de afgelopen jaren echter sterk toegenomen, van 20% in 2004 naar ruim 26% in 2009.

Aandacht blijft nodig

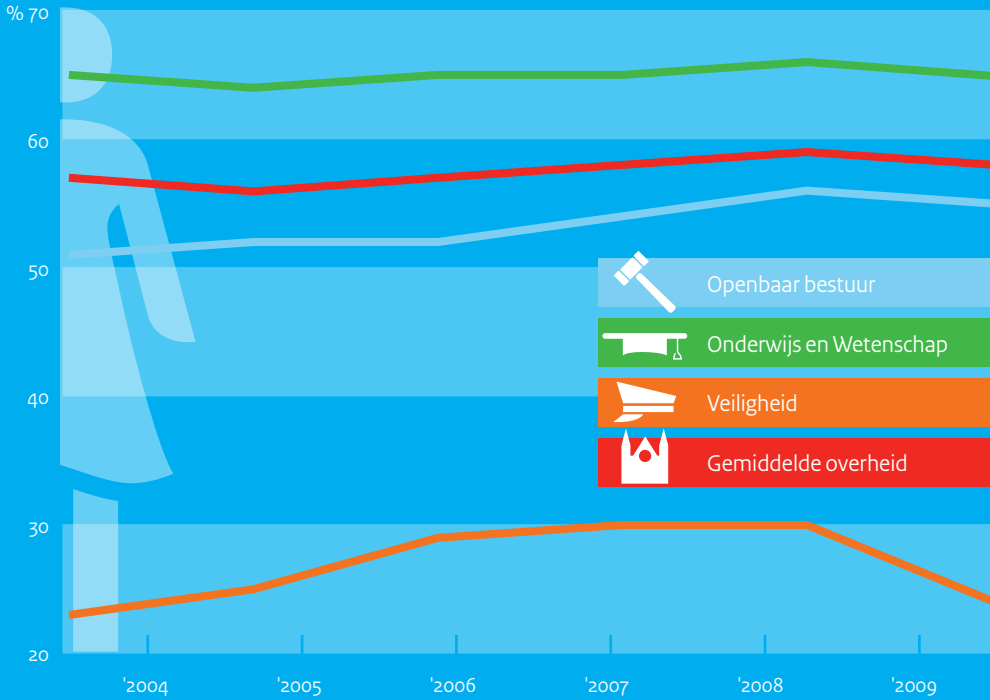
Dit zijn positieve ontwikkelingen, maar ruimte voor verbetering blijft. Verwezenlijken van meer diversiteit op de werkvloer is een project van de lange adem. Initiatieven en veranderprocessen gericht op meer diversiteit in het personeelsbestand worden bij voorkeur ingebed in de staande organisaties. Ook moet voorkomen worden dat de investeringen van de afgelopen jaren teniet worden gedaan.

84 % van de nieuwe werknemers in het primair onderwijs is in 2009 vrouw.

47.165 vrouwelijke ambtenaren nam de overheid in 2009 in dienst.

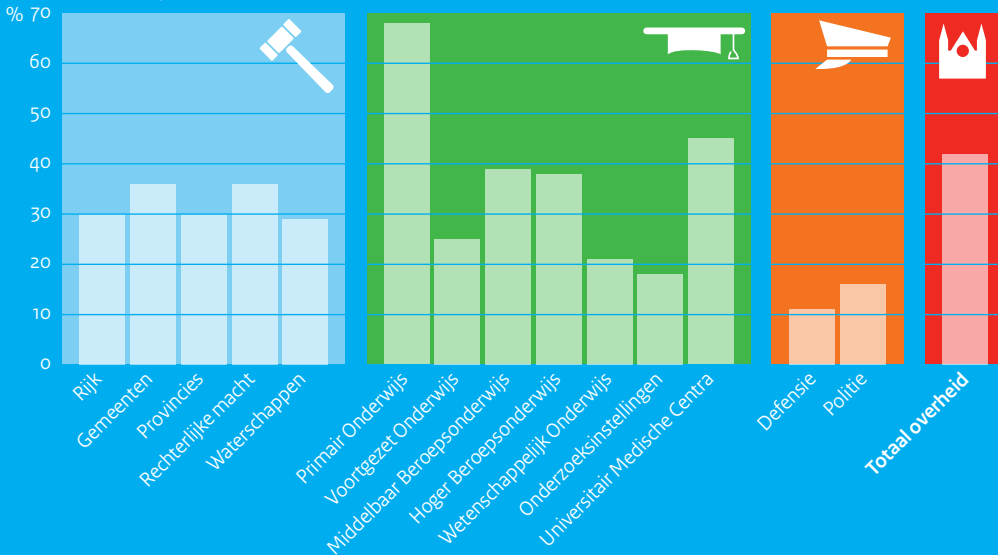
Instroom vrouwen bij de overheid

Bron: ABP, 2010



Instroom vrouwen in topfuncties 2009

Bron: ABP, 2010



34.353 mannen kregen in 2009 een baan als ambtenaar.

16 % van de nieuwe Defensiemedewerkers in 2009 is vrouw.

Aandeel allochtonen groeit, maar niet snel

- > De overheid wil meer allochtonen in dienst.
- > Het aandeel allochtonen in de publieke sector groeit langzaam.
- > Veel allochtone ambtenaren verlaten de overheid weer.

Vergroten van het aantal allochtone ambtenaren is een belangrijke stap op weg naar meer diversiteit. Dat komt het imago en de legitimiteit van de overheid ten goede.

Allochtonen

Het aandeel allochtonen stijgt langzaam. Het is nu 6,1%, in 2006 was dat 5,5%. Want hoewel de instroom de laatste jaren is gestegen (tot 9,8% in 2009), geldt dat ook voor de uitstroom (8,1%). Deze ontwikkeling zorgt ervoor dat het aandeel allochtonen in het personeelsbestand maar langzaam groeit.

Verschillen per overheidsdienst

Tussen de sectoren bestaan behoorlijke verschillen ten aanzien van het aantrekken en behouden van allochtone medewerkers. Vooral het Rijk, de gemeenten, het wetenschappelijk onderwijs en de onderzoeksinstituten slagen erin allochtone medewerkers aan te trekken. Dit zijn tevens de sectoren waar het aandeel allochtonen in het personeelsbestand relatief groot is.

Voor alle sectoren geldt echter dat men erin slaagt meer allochtonen aan te trekken dan dat er de sector verlaten. Of dit leidt tot een toenemend aandeel allochtonen in het personeelsbestand is mede afhankelijk van de totale instroom in en uitstroom uit de sector.

Extra aandacht

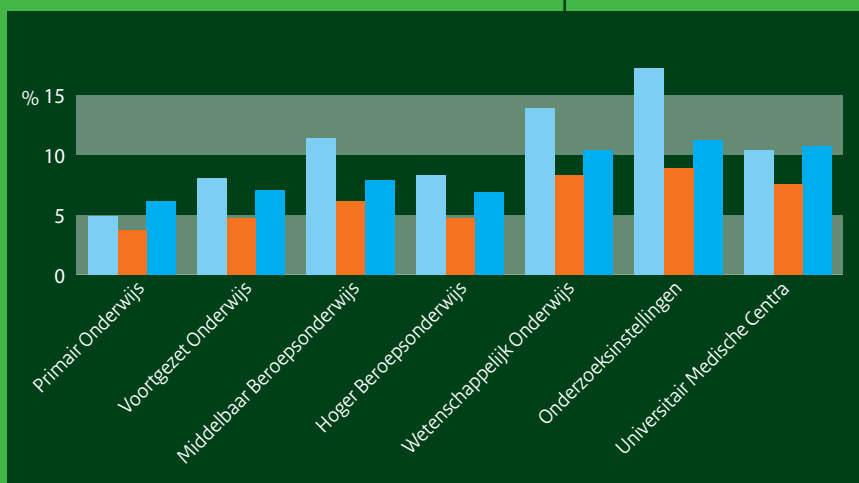
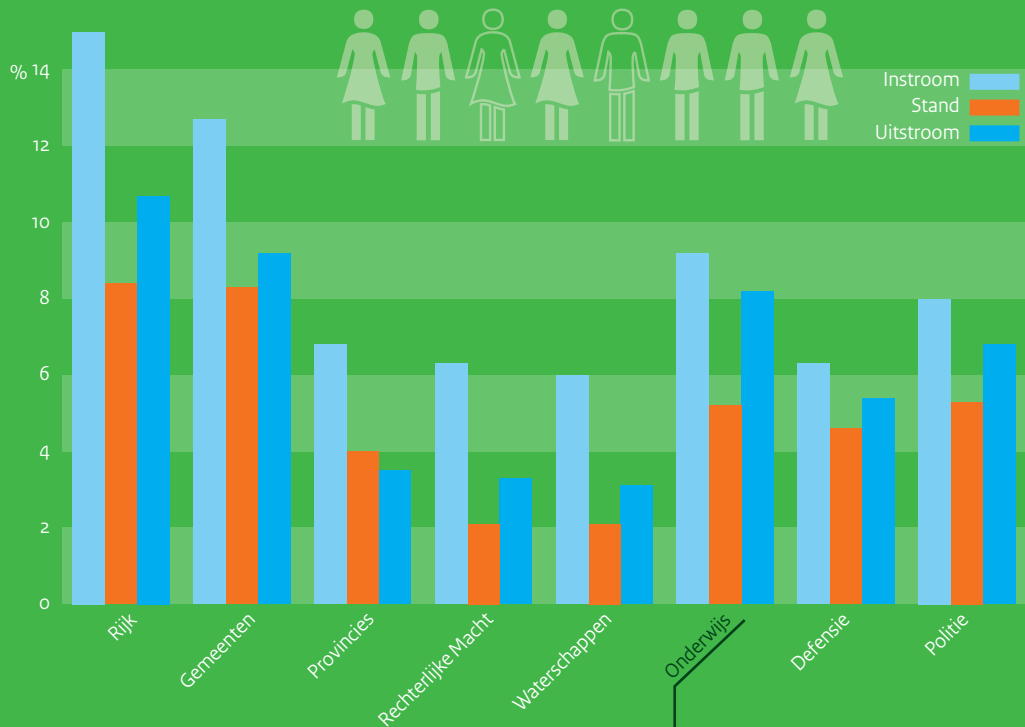
Om het aandeel allochtonen in het personeelsbestand te vergroten, is het zowel van belang de lijn van een toenemende instroom voort te zetten als te bezien hoe ongewenste, voortijdige uitstroom voorkomen kan worden. Zo hebben zowel het MBO als het HBO in samenwerking met het ministerie van BZK in kaart gebracht waar kansrijke opties liggen om het aandeel allochtonen binnen hun personeelsbestand te vergroten. Dit heeft geleid tot twee op de sector afgestemde actieprogramma's die in het najaar van 2010 van start gaan.

6,1 % van de nieuwe overheidsmedewerkers was in 2009 van allochtone afkomst.

6,6 is het cijfer dat ambtenaren geven voor het diversiteitsbeleid van de overheid.

Aandeel alloctonen in de instroom, in het personeelsbestand (stand) en in de uitstroom, 2009

Bron: ABP, GBA, 2010



8,3 % van de ambtenaren werkzaam bij de gemeente is niet-westerse allochtoon.

190 verschillende nationaliteiten wonen er in Nederland.

Veilige Publieke Taak

- > Daling aantal slachtoffers van agressie en geweld bij een aantal sectoren ingezet.
- > Werkgevers die investeren in de aanpak zien hun inspanningen beloond.

Agressie en geweld tegen medewerkers met een publieke taak is helaas aan de orde van de dag. In 2009 heeft 65% van de medewerkers hiermee te maken gehad. Het gaat niet alleen om politiemensen en medewerkers van uitkeringsinstanties, maar ook om ambulancepersoneel en buschauffeurs. Zij krijgen regelmatig te maken met burgers die spugen, slaan en schelden.

Onacceptabel gedrag

De overheid streeft er op verschillende manieren naar onacceptabel gedrag te verminderen. Zo is er een duidelijke, landelijke norm tegen agressie en geweld vastgesteld (zie kader) en worden publieke werkgevers met verschillende instrumenten geholpen agressie en geweld tegen hun personeel terug te dringen. Ook heeft het Rijk met politie en Openbaar Ministerie afspraken gemaakt over opsporing en vervolging van deze vorm van agressie en geweld.

Tussenresultaten

Het geweld moet in vier jaar met 15% worden verminderd: van 66% in 2007 naar

51% in 2011. Recente cijfers laten zien dat het aantal slachtoffers van agressie en geweld daalt binnen een aantal sectoren zoals het Rijk, de gemeenten en de politie. Werkgevers die intensief investeren in de aanpak van agressie en geweld zien hun inspanningen beloond.

Alert blijven

Zelfs als de ingezette aanpak succes heeft, blijft alertheid noodzakelijk. Dan wordt nog steeds de helft van de werknemers gehinderd door agressie en geweld.

Landelijke norm acceptabel gedrag

Duidelijke huisregels helpen bij het tegengaan van agressie en geweld. Daarom hebben al veel organisaties met de publieke taak de volgende norm ondertekend:

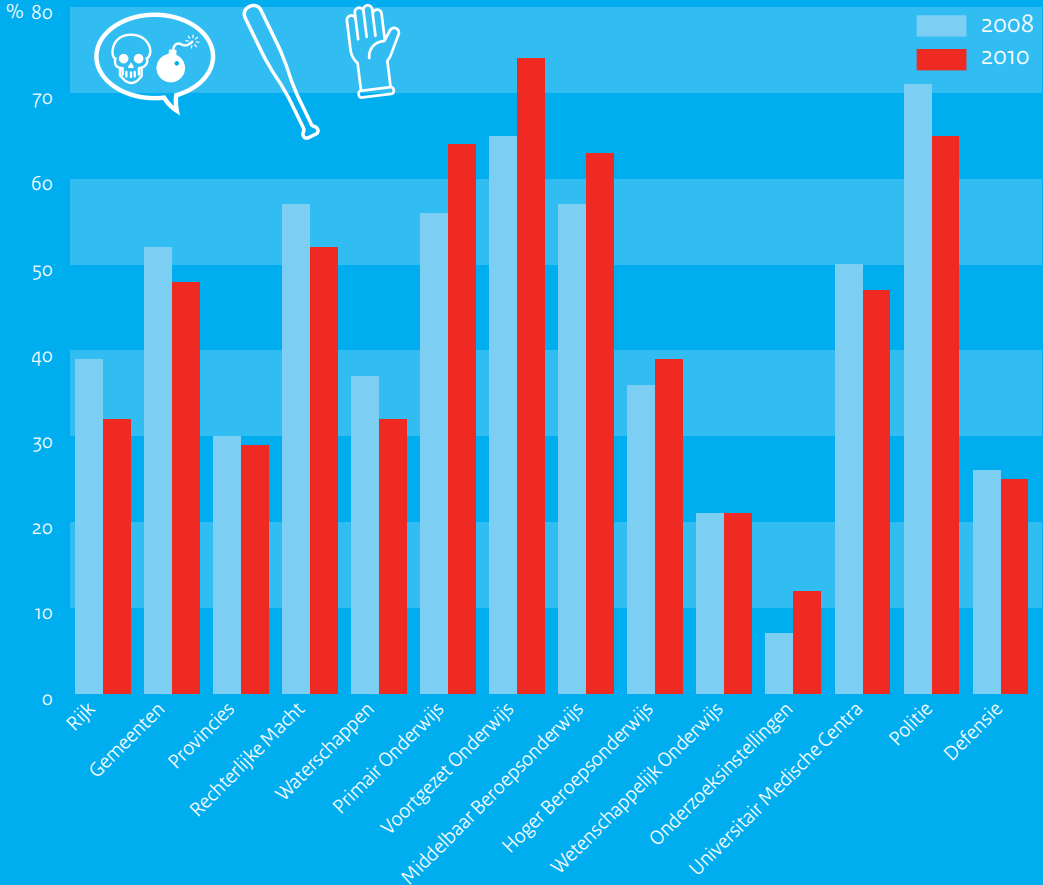
- Agressief of gewelddadig gedrag tegen werknemers met een publieke taak wordt nooit getolereerd.
- Geef de professional de ruimte om zijn werk te doen.
- Volg de aanwijzingen van de professional op.
- Verstoor de (bedrijfs)orde niet.

2 op de 3 werknemers met een publieke taak is slachtoffer van agressie en geweld.

66,3 % van het overheidspersoneel met publiekscontacten vindt dat hun werkgever burgers voldoende laat weten dat agressie en geweld niet geaccepteerd worden.

Percentage slachtoffers van ongewenst gedrag door externen per sector

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



Succesvolle werkgevers

Elk jaar reikt het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties de Veilige Publieke Taak Award uit. Drie werkgevers worden hiervoor genomineerd. Zij hebben alle drie een daling laten zien van de hoeveelheid agressie en geweld, het veiligheidsgevoel van de medewerkers is er gestegen en hun aanpak kan

ook door andere organisaties met een publieke taak worden toegepast. De genomineerden zijn dit jaar: Stichting Bureau Jeugdzorg Haaglanden, de Bascule en het Utrechtse openbaar vervoerbedrijf GVV. Op 7 oktober 2010 vindt de prijsuitreiking plaats.

42 % van het overheidspersoneel met publiekscontacten heeft voldoende voorlichting/training gehad over hoe om te gaan met agressie en geweld door burgers.

37 % minder incidenten tegen medewerkers van het GVB in Amsterdam, het gevolg van een jarenlange actieve aanpak.

Verder lezen

**Meer weten over één van de onderwerpen die worden aangestipt in deze brochure?
Hieronder staan enkele leestips.**

Nota's

Trendnota Arbeidszaken Overheid 2011

De Trendnota geeft een integraal beeld van het brede terrein van arbeidszaken bij de overheid. Het begrip overheid is hierbij ruim afgebakend. Deze opzet maakt het mogelijk systematisch inzicht te geven in de besteding van de arbeidsvoorwaardengelden, in de arbeidsmarktpositie van de overheidssectoren en in de (ontwikkeling van de) beleidsthema's. U kunt de nota downloaden via www.rijksoverheid.nl.

De grote uittocht

De essaybundel 'De grote uittocht. Negen essays over de arbeidsmarkt van de onderwijs- en overheidssectoren' is uitgegeven door het Verbond Sectorwerkgevers Overheid, de Samenwerkende Centrales Overheidspersoneel en het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Deze bundel bestaat uit 3 delen: Trends en uitdagingen op de arbeidsmarkt, Oplossingsrichtingen: Productiviteit - sociale innovatie en arbeidsproductiviteit, Oplossingsrichtingen: Participatie - loopbaanbeleid en inzetbaarheid. U kunt het rapport downloaden via www.rijksoverheid.nl.

Websites

Economische crisis

Informatie over het verloop van de crisis, de ontwikkelingen in de economie, de ingrepen in de financiële sector en de crisismaatregelen vindt u op:
www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kredietcrisis

Diversiteitsindex

De diversiteitsindex biedt u inzicht in de personeelssamenstelling van overheidsorganisaties. Doel van de diversiteitsindex is om overheidsorganisaties te ondersteunen bij het monitoren van de ontwikkelingen in de samenstelling van het personeelsbestand en zichzelf eventueel te vergelijken met andere overheidswerkgevers.
www.diversiteitsindex.databank.nl

Diversiteit

Diversiteit bevorderen binnen je organisatie heeft voordelen. Divers samengestelde teams zijn, mits goed aangestuurd, aantoonbaar creatiever en vernieuwender. 'Denk Divers' biedt kennis, informatie, links en praktische instrumenten die de implementatie van diversiteit vergemakkelijken.
www.denkdivers.nl

Pensioenstelsel

De overheid voert gesprekken met de sociale partners over aanpassing van het pensioenstelsel. Informatie over het pensioenstelsel en de algemene nabestaandenwet vindt u op de website van de Rijksoverheid.
www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen

Agressie en geweld

Op de website van de Rijksoverheid vindt u bij 'Onderwerpen' het thema Agressie en geweld. Daar vindt u alle informatie over het programma Veilige Publieke Taak.
www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/agressie-en-geweld



De overheid als werkgever: beleid, trends en cijfers

BZK staat voor een goed functionerend openbaar bestuur, een veilige samenleving en een overheid waar burgers op kunnen vertrouwen. Daarmee borgen wij de kernwaarden van onze democratie.

Deze brochure is een beknopte weergave van de Trendnota Arbeidszaken Overheid 2011.

De trendnota is onderdeel van de begroting van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Directoraat-generaal Bestuur en Koninkrijksrelaties

Directie Arbeidszaken Publieke Sector

Postbus 20011 | 2500 EA Den Haag

t 070 426 7003 (ma t/m vrij 9.00 – 17.00 uur)

w www.rijksoverheid.nl

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties | September 2010 | 47298/B3634