

Vergaderjaar 2008–2009

31 701

Trendnota Arbeidszaken Overheid 2009

Nr. 2

NOTA

Inhoudsopgave

1.	Inleiding en plaatsbepaling	5	5.	Arbeidsmarkt en arbeidsmarktverkenning	35
1.1	Inleiding	5	5.1	Inleiding	35
1.2	(Her)waardering van het werken bij overheid en onderwijs	5	5.2	De huidige arbeidsmarkt in Nederland	35
1.3	Arbeidsmarkt en arbeidsvoorwaarden	8	5.3	Ontwikkelingen arbeidsmarkt publieke sector	37
1.4	Investeren in de relatie met sociale partners	11	5.4	Arbeidsparticipatie	41
			5.5	De positie van jongeren	44
			5.6	Arbeidsmarkt en topinkomensbeleid in de publieke sector	45
2.	(Her)waardering van het werken in de publieke sector	12	6.	Trends en ontwikkelingen in arbeidsvoorwaarden	46
2.1	Inleiding	12	6.1	Inleiding	46
2.2	Waardering van burgers voor de overheid	12	6.2	Trends en hoofdlijnen	46
2.3	Goed handelen in de (semi)publieke sector	13	6.3	Voortgang in de publieke sector	49
2.4	Versterking van het professioneel handelen	14	6.4	Loonontwikkeling	54
2.5	Integriteit: basis voor vertrouwen	17			
2.6	Ruimte voor professioneel werkgeverschap	20	7.	STATISTISCHE BIJLAGE	56
3.	Veilige Publieke Taak	22	1.	Tabellen behorend bij de tekst van de Trendnota Arbeidszaken Overheid 2009	59
3.1	Inleiding	22	2.	Werknemersomvang	67
3.2	Nulmeting agressie en geweld	22	3.	Sociale verzekeringen	73
3.3	Het programma «Veilige Publieke Taak»	23	4.	Arbeidsvoorwaarden	78
3.4	Nieuwe initiatieven in 2009	25	5.	Verklaring van afkortingen	90
4.	Diversiteit	26	6.	Verklaring van begrippen	92
4.1	Inleiding	26	7.	Trefwoordenlijst	94
4.2	Diversiteit in de publieke sector	26			
4.3	Vrouwen in topfuncties	28			
4.4	Meer allochtonen in overheidsdienst	30			
4.5	Actieve ondersteuning van sectoraal diversiteitsbeleid	33			

1. INLEIDING EN PLAATSBEPALING

1.1 Inleiding

De overheid als bondgenoot en een dienstbare publieke sector vormt de zesde pijler van het Coalitieakkoord. Een goed werkende arbeidsorganisatie is hiervoor een essentiële voorwaarde. In de Trendnota Arbeidszaken Overheid 2008, de eerste van het kabinet-Balkenende IV, stond het beleid voorop. Het kabinet heeft dit beleid rond drie speerpunten geconcentreerd:

- Werken aan een overheid die vertrouwen verdient.
- Verhoging van de arbeidsparticipatie van het personeel en het bevorderen van meer diversiteit.
- Behoud en werving van personeel met kwaliteit.

In deze Trendnota ligt de nadruk op de aanpak van het kabinet, op de geboekte resultaten en op de plannen en ambities voor 2009. De thema's uit de Trendnota 2008 keren dus terug, zij het dat op onderdelen ook nieuwe accenten worden gelegd.

Het brede thema «Werken aan een overheid die vertrouwen verdient» wordt in deze nota directer gerelateerd aan het begrip arbeidszaken. Het aanzien van het werken voor de overheid en in de publieke sector staat daarbij voorop. Werknemers in de publieke sector moeten trots kunnen zijn op hun vak. Het kabinet wil dit helpen bevorderen door met een reeks van initiatieven aandacht te geven aan de (her)waardering van het werken bij overheid en onderwijs. Binnen dit thema legt de minister van BZK extra nadruk op de aanpak van geweld tegen werknemers met een publieke taak.

De doelstellingen «Verhoging van de arbeidsparticipatie» en «Behoud en werving van personeel met kwaliteit» zijn door het kabinet op de agenda geplaatst tegen de achtergrond van de arbeidsmarktproblematiek. Deze krijgt steeds meer een structureel en demografisch karakter, zoals ook is geconstateerd door de Commissie-Arbeidsparticipatie. De ontwikkelingen in de vraag naar arbeid in de sectoren van overheid en onderwijs, en de resultaten van participatiebevorderende maatregelen zijn daarom belangrijke onderwerpen in deze Trendnota. Verder wordt inzicht gegeven in de wijze waarop arbeidsvoorwaardelijke trends in de sectoren van overheid en onderwijs aan beide thema's bijdragen. Binnen het thema «Verhoging van de arbeidsparticipatie» zet de minister in het bijzonder in op het bevorderen van meer diversiteit.

Het beleid van de minister van BZK richt zich op het geheel van de publieke sector (overheid en onderwijs) met daarbinnen specifieke initiatieven voor de overheid (Openbaar Bestuur en Veiligheid) en de sectoren waar de minister zelf werkgever is (de sectoren Rijk en Politie).

1.2 (Her)waardering van het werken bij overheid en onderwijs

Grenzen bedrijfsmatige benadering in zicht

Jarenlang stond het denken over het thema arbeid in de publieke sector in het teken van de principes van «New Public Management». Dit denken was doordrongen van een bedrijfsmatige logica die ook op overheid en onderwijs kon worden toegepast. De achterliggende gedachte was dat een overheidsorganisatie door te functioneren als een bedrijf met managers, producten en afnemers op een efficiënte en effectieve wijze haar diensten kan leveren. Deze wijze van denken heeft veel opgeleverd, zoals blijvende aandacht voor de kostenefficiëntie van het overheidsapparaat, maar heeft er ook toe geleid dat het overheidspersoneel vooral als kostenpost werd gezien. De grenzen van deze bedrijfsmatige benadering komen thans in zicht.

Inleiding

De Vice-President van de Raad van State, mr. H.D. Tjeenk Willink, meent dat door de nadruk op de overheid als bedrijf het evenwicht binnen het bestuur tussen bestuurders, beleidsambtenaren en uitvoerders is verstoord. «De bureaucratie heeft haar dienend karakter verloren, terwijl binnen de bureaucratie de inhoudelijke deskundigheid en kwaliteit zijn teruggelopen en de continuïteit onder druk staat»¹.

Noodzaak van (her)waardering

De arbeidsvoorwaardenonderhandelingen bij de sectoren Rijk (in 2007) en Politie (in 2008) verliepen uitermate moeizaam. Dit was onverwacht, omdat het kabinet voldoende ruimte bood voor een marktconforme «CAO». De oplopende emoties, vooral bij de achterban van de Politie, zijn een teken dat er meer aan de hand is dan een zakelijk conflict over de hoogte van het loonbod. Het laat een algemeen gevoel zien dat het kabinet als werkgever (direct of indirect) te weinig waardering voor zijn ambtenaren zou hebben. Dit is niet enkel een kwestie van geld. Het gaat evenzeer om waardering voor het vak – en de wijze waarop dat wordt uitgeoefend – van politieagent, leerkracht en (beleids)ambtenaar. Het kabinet neemt deze signalen serieus. De minister van BZK ontwikkelt vanuit haar coördinerende verantwoordelijkheid voor de publieke sector initiatieven rond de thema's beroepstrots, aanpak van geweld tegen werknemers en terugdringen van de administratieve lastendruk voor professionals. Voor de velden Openbaar Bestuur en Veiligheid, die het overheidsgezag uitoefenen, wil zij aandacht geven aan het bijzondere karakter van deze publieke taak. Voor de rijkdienst wordt in het project «Ambtenaar van de toekomst» een langetermijnvisie ontwikkeld op het werken bij de rijksoverheid.

Professioneel statuut voor het onderwijs

In het onderwijs wil het kabinet de waardering voor het leraarschap verhogen. In het Convenant Actieplan LeerKracht van Nederland heeft de minister van OCW concrete afspraken met de sociale partners gemaakt. Leraren kunnen niet alleen rekenen op een betere beloning (met een sterk accent op opleiding en prestaties) en een beter loopbaanperspectief, ook hun positie in de school wordt versterkt. Daartoe wordt onder meer een professioneel statuut uitgewerkt en is een scholingsfonds geïntroduceerd.

Publieke sector: trots op een mooi vak

Belang van een beroepscode

Het is van groot belang dat werknemers in de publieke sector trots kunnen zijn op hun vak. De invoering van een «beroepscode» kan een rol spelen bij het verder ontwikkelen van kernwaarden zoals integer handelen, professionaliteit en publieke motivatie. De minister van BZK heeft hierover advies gevraagd aan de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP), waarin zowel werkgevers- als werknemersvertegenwoordigers uit de publieke sectoren participeren. De Raad is positief over het ontwikkelen van beroepscodes, mits deze de uitkomst zijn van een doorlopende dialoog die richting geeft aan het professionele handelen van ambtenaren en de eisen die daaraan worden gesteld. De minister van BZK zal met de sociale partners bespreken hoe zij in de diverse sectoren van de publieke sector aan het ROP-advies gevolg willen geven.

¹ H.D. Tjeenk Willink bij het jaarverslag Raad van State 2006.

Publieke sector: zero tolerance bij geweld

Geweld wordt niet getolereerd

Bescherming van werknemers in de publieke sector is onlosmakelijk verbonden met het thema waardering. Waar een ieder recht heeft op een respectvolle behandeling door de overheid, moet iedereen die in de publieke en (semi)publieke sector werkt kunnen rekenen op een fatsoenlijke bejegening door burgers. Geweld tegen medewerkers met een publieke taak wordt niet getolereerd. De minister ziet dit als één van haar prioriteiten. Met de werkgevers is afgesproken wat wel of niet te tolereren valt. Naast deze landelijke normstelling wordt gewerkt aan een eenduidige afhandeling van geweld- en agressievoorvallen door Politie en Openbaar Ministerie. Verder krijgen werkgevers ondersteuning bij de aanpak van het veiligheidsbeleid in de eigen organisatie.

Publieke sector: minder administratie, meer arbeidsvreugde

Het derde element dat aansluit op waardering, is het terugdringen van de administratieve werkzaamheden voor overheidsprofessionals met publiekscontacten. Het kabinet wil de belangrijkste knelpunten in de domeinen Zorg, Onderwijs, Veiligheid en Sociale Zekerheid wegnemen.

Overheid: bijzonder werk bij een bijzondere werkgever

Het bijzondere karakter van het werken bij de overheid

Het uitoefenen van overheidsgezag maakt de overheid tot een bijzondere werkgever. Werknemers bij de overheid dienen het algemeen belang. Dat brengt een speciale verantwoordelijkheid met zich mee. Werken voor de overheid betekent werken volgens de regels en beginselen van goed bestuur, waarbij zorgvuldigheid is vereist. Integriteit, deskundigheid en betrokkenheid bij de publieke zaak zijn hierbij vanzelfsprekend. De eisen aan het overheidsoptreden van rechtsgelijkheid en rechtstatelijkheid stellen grenzen aan de professionele autonomie. Tegelijkertijd vraagt de overheid ook van haar werknemers dat zij oplossingsgericht zijn, zich proactief opstellen, kritisch meedenken en op samenwerking zijn gericht. De minister van BZK zal in het najaar een brief sturen aan de Tweede Kamer over het bijzondere karakter van het werken voor de overheid en de betekenis van de ambtelijke status daarbij.

Codes voor goed (overheids-) handelen

Ambtenaren zijn het gezicht van de overheid. Het kabinet wil een zeven voor de kwaliteit van de dienstverlening. Deze kwaliteit moet zichtbaar zijn. Burgers moeten weten wat ze kunnen verwachten en moeten de overheid op concrete kwaliteitscriteria kunnen aanspreken. In de semipublieke sector en in een aantal onderwijssectoren zijn codes ontwikkeld voor «goed handelen». Bij dit begrip gaat het overigens om meer dan de eisen die aan dienstverlening kunnen worden gesteld. Het heeft ook betrekking op de inrichting van bestuur, toezicht en verantwoording. De klassieke, met gezag beklede overheidsorganisaties onderscheiden zich in dit opzicht fundamenteel van de semipublieke sector en de onderwijssectoren. De minister zet daarom in op aparte «good governance»-codes voor de sectoren in het Openbaar Bestuur en de Politie.

Betere bescherming van klokkenluiders

De evaluatie van het integriteitsbeleid bij het Openbaar Bestuur laat zien dat de uitvoering van de wet- en regelgeving op onderdelen beter kan. De minister van BZK gaat hierover in gesprek met de betrokken overheidssectoren. Het rapport «Evaluatie klokkenluidersregelingen publieke sector» toont aan dat aan de positie van klokkenluiders nog veel moet worden verbeterd.

Inleiding

De minister komt met maatregelen die moeten bijdragen aan het veilig, betrouwbaar en eenvoudig melden van misstanden.

Rijksoverheid: ambtenaar van de toekomst

Vernieuwing Rijksdienst

De rijksdienst moet kleiner en beter. Zij werkt voor een overheid die alert en snel kan inspelen op maatschappelijke vraagstukken. Die worden aangepakt op het niveau waar ze zich voordoen, dat wil zeggen veelal lokaal en Europees. De rijksoverheid ontwikkelt zich tot een netwerkoverheid die past bij de netwerkmaatschappij. Dit vraagt om ontkokering en een flexibeler werkwijze. Vraagstukken zijn leidend voor het beleid. Het project «Ambtenaar van de toekomst», dat deel uitmaakt van het Programma Vernieuwing Rijksdienst, moet meer inzicht geven in de eisen aan toekomstige werknemers en aan de mogelijkheden om de juiste mensen te kunnen blijven aantrekken. De Tweede Kamer wordt hierover geïnformeerd bij de voortgangsrapportages van het Programma Vernieuwing Rijksdienst.

1.3 Arbeidsmarkt en arbeidsvoorwaarden

Dreigend tekort aan personeel

De komende jaren vertrekken door de vergrijzing veel oudere werknemers bij de meeste sectoren van de publieke sector. Het aantal nieuwkomers op de arbeidsmarkt zal aanzienlijk lager liggen dan in de afgelopen decennia. Dit komt door de ontgroening, maar ook doordat het arbeidsaanbod van vrouwen minder hard groeit. Er zijn onvoldoende jongeren in de hogere opleidingsniveaus om de relatief forse uitstroom van personeel in de publieke sector op te vangen. Bij Defensie doet dit probleem zich ook voor bij lager opgeleiden. De huidige schaarste op de arbeidsmarkt, die zich vooral uit in specifieke beroepsgroepen, krijgt daarmee ook een demografisch en structureel karakter. Het kabinet formuleerde in de Trendnota 2008 dan ook als doelstelling de arbeidsmarktpositie van de overheid ten minste te willen behouden. Dit is een zware opgave, die van essentieel belang is om de kwaliteit van de dienstverlening veilig te stellen.

Aanpak arbeidsmarktknelpunten

Om toekomstige arbeidsmarktknelpunten zo veel mogelijk te voorkomen, hanteert het kabinet een veelzijdige aanpak die bestaat uit de volgende elementen:

- concurrerende arbeidsvoorwaarden;
- maatregelen voor verhoging van de arbeidsparticipatie;
- flexibilisering van de werktijden om arbeid en zorg beter te kunnen combineren;
- investeringen in personeel en het bieden van carrière mogelijkheden;
- aanboren van extra arbeidsaanbod via diversiteitsbeleid en re-integratie;
- een efficiënte bedrijfsvoering om een onnodig beslag op schaarse arbeid te voorkomen.

Concurrerende arbeidsvoorwaarden

Gerichte investeringen bij Onderwijs en Defensie

Het kabinet onderkent het belang van concurrerende arbeidsvoorwaarden. De lonen in de marktsector en in de sectoren van de publieke sector ontwikkelen zich vrijwel gelijk. Hierbij is sprake van een duidelijke versnelling.

Inleiding

Het kabinet investeert gericht in sectoren met knelpunten. Zo is voor deze kabinetsperiode € 700 miljoen¹ vrijgemaakt voor het opwaarderen van de arbeidsmarktpositie van leraren, onder andere door verkorting van carrièrelijnen en verbetering van doorstroommogelijkheden. Daarbij is sprake van extra investeringen in het functiegebouw van leraren in de sectoren en regio's met de grootste arbeidsmarktproblematiek (VO en MBO in de vier grote steden, Almere en omliggende gemeentes). Bij Defensie wordt via intensivering van personeelsmaatregelen extra geïnvesteerd in personeel².

Flexibilisering van het loongebouw

Het gevaar bestaat dat de arbeidsschaarste zich vertaalt in hoge generieke loonstijgingen, ook voor minder geschoolde arbeid of voor beroepsgroepen waarvoor voldoende personeelsaanbod is. Voor de komende jaren is flexibilisering van het loongebouw binnen de algemene ruimte voor loonontwikkeling daarom een belangrijk thema. Hieronder vallen alle vormen van beloningsdifferentiatie, waaronder aanpassing van het loongebouw, vergroting van de incidentele looncomponent voor doorstroommogelijkheden en vormen van resultaatgerichte beloning.

Investeren in jongeren

De slag om de arbeidsmarkt maakt het noodzakelijk te investeren in goed werkgeverschap. Jongeren zijn zwaar ondervertegenwoordigd in de publieke sector. Tegelijkertijd is het verloop onder jonge werknemers groot. Het kunnen binden en boeien van deze doelgroep is daarom essentieel. Dit vereist een brede aanpak: van het bieden van carrièreperspectieven en het accentueren van de veelzijdigheid van het werken bij overheid en onderwijs tot en met het investeren in het personeel. Flexibilisering van werktijden kan hierbij kansen bieden aan werknemers om werk en privé beter te combineren.

Meer mensen aan de slag

Voortbouwen op bereikte resultaten

Met het terugdringen van vroegtijdige inactiviteit van overheidspersoneel zijn de sectoren in de publieke sector op de goede weg. De uittredleeftijd van ouderen naar (pre)pensioen stijgt geleidelijk. De financiële prikkels die in het verlengde van de fiscale aanpassing van VUT en prepensioen in de ABP-regeling zijn doorgevoerd, werpen hun vruchten af. Er is tevens sprake van een culturomslag. Waar de focus voorheen was gericht op vervroegd uittreden, krijgen nu de positieve kanten van het werken (zingeving, betrokkenheid, zelfontplooiing) meer nadruk. In de sector Rijk is het automatisme in de ontslagleeftijd van 65 jaar geschrapt. Uit de vergrijzingsmonitor³ blijkt evenwel dat op de werkvloer in overheidsorganisaties nog te weinig wordt gemerkt van concrete maatregelen om ouderen «binnen» te houden. Dat geldt ook voor de departementen waar senioren zich nadrukkelijker manifesteren. Het moet weer normaal worden dat werknemers doorwerken tot de 65-jarige leeftijd. De ambitie van de organisatie moet zijn dat ze dat gezond en tevreden doen. Daarvoor is levensfasebewust personeelsbeleid nodig. Ook in andere opzichten worden nu duidelijke stappen gezet, zoals het omzetten van de vaak langdurige werkloosheidsregelingen in beperktere arrangementen met een accent op de begeleiding van werk naar werk. Een aantal sectoren heeft de ontzietmaatregelen voor ouderen al vervangen door nieuwe, meer op participatie gerichte voorzieningen; anderen bestuderen de mogelijkheden.

¹ Dit bedrag loopt op tot 1 miljard euro vanaf 2020.

² Actieplan Werving en Behoud, brief aan de Staten-Generaal d.d. 4 april 2008.

³ Kluwer, KPMG en Randstad (2008), *De vergrijzingsmonitor (2008), een jaarlijks terugkerend onderzoek naar de vergrijzing in Nederland*.

Commissie-Arbeidsparticipatie

Verhoging van arbeidsproductiviteit en arbeidsparticipatie

In haar advies «Naar een toekomst die werkt» schetst de Commissie Arbeidsparticipatie (commissie-Bakker) een landelijk arbeidsmarkttekort dat – zonder verdere maatregelen – zal groeien van 375 000 personen in 2015 naar 700 000 personen in 2040. Het kabinet is van mening dat de inzet om dit scenario te voorkomen uit alle hoeken van het bedrijfs- en beroepsleven moet komen, dus met inbegrip van de publieke sector. Dit betekent dat niet uitsluitend kan worden ingezet op het binnenhalen en behouden van het schaarse arbeidsaanbod, maar dat ook zal moeten worden geïnvesteerd in verhoging van de arbeidsproductiviteit en in extra participatie. Een belangrijke uitdaging daarbij is hoe in een dynamische economie ontwikkeling van kennis en inzetbaarheid van werknemers kan worden uitgeruild tegen een afbouw van rechten bij werkloosheid die vooral in de publieke sector fors zijn. Waar de minister van SZW de voorstellen van de Commissie-Arbeidsparticipatie wil bespreken met de Stichting van de Arbeid, zal de minister van BZK in het najaar 2008 een rondetafelgesprek organiseren met vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties uit de publieke sector.

Extra arbeidsaanbod aanboren via het diversiteitsbeleid

Voortbouwen op bereikte resultaten

De publieke sector moet een afspiegeling van de samenleving zijn. Bevordering van de diversiteit van het personeelsbestand is één van de specifieke prioriteiten van de minister van BZK. Ook omdat hiermee extra arbeidsaanbod kan worden aangeboord. Voor de publieke sector zijn concrete doelstellingen geformuleerd:

- meer vrouwen werkzaam bij de overheid (2011: 50% van de nieuwe instroom);
- meer vrouwen in topfuncties (2011: 30% van de nieuwe instroom);
- meer allochtonen in overheidsdienst (2011: +50% ten opzichte van 2007);
- beperking van de uitstroom van 50-plussers (2011: –2% ten opzichte van 2006).

Aanpak in de sectoren

De verhoging van het aandeel allochtonen is het lastigst te realiseren. Voor haar «eigen» sectoren Rijk en Politie heeft de minister van BZK de doelstellingen doorvertaald in streefcijfers voor de invulling van vacatures. Voor de andere overheidssectoren hebben deze cijfers meer het karakter van een aansporing tot extra inspanningen. Zij willen zich hier niet aan binden. Met de kwalitatieve rapportage «Diversiteit maakt de overheid sterker!» is de Tweede Kamer recentelijk geïnformeerd over de aanpak van het diversiteitsbeleid in de publieke sector. De bijlage van deze Trendnota bevat uitgebreid cijfermateriaal. De minister komt hiermee de afspraak na om ieder jaar een kwantitatieve rapportage aan de Kamer aan te bieden.

1.4 Investeren in de relatie met sociale partners

Arbeidszaken is een terrein dat samen met sociale partners in de publieke sector vorm krijgt. De relatie tussen de minister van BZK en de sociale partners in de sectoren van de publieke sector is heel divers. Voor de sectoren Rijk en Politie draagt de minister van BZK als sectorwerkgever een directe verantwoordelijkheid. Samen met de minister van Defensie, de minister van Justitie (voor de Rechterlijke Macht) en de minister van Onderwijs (voor het Primair Onderwijs)¹ vormt zij de zogenoemde kabinetssectorwerkgevers. Voorzover een gezamenlijke oriëntatie aan werkgeverszijde in de onderhandelingen met de bonden van overheids-personeel wenselijk is, doet de minister van BZK daartoe voorstellen aan het kabinet. Zij draagt verder verantwoordelijkheid voor een reeks van sectoroverstijgende thema's, zoals het overlegstelsel bij overheid en onderwijs, het integriteitsbeleid en het beleid voor topinkomens in de publieke sector.

Voor de overige sectoren² is de werkgeversverantwoordelijkheid buiten het kabinet gelegd.

Er is sprake van een zelfstandig werkgeverschap, dat als eerste taak heeft de belangen van de aangesloten werkgevers (gemeenten, scholen, enzovoort) te behartigen en daarover afspraken te maken met de bonden van overheids-personeel. In dit krachtenveld brengt de minister van BZK als coördinerend minister voor de publieke sector de prioriteiten van het kabinet in. Zij heeft hiervoor een nieuwe aanpak geïntroduceerd in de vorm van bestuurlijke afspraken met deze «zelfstandige publieke werkgevers» (ZPW)³. Hierin staat de gezamenlijke agenda over de «grote thema's» centraal. De prioriteiten van het kabinet en van de werkgevers worden zo veel mogelijk voorzien van concrete afspraken over aanpak en bijdrage van alle betrokken partijen.

In voorkomende gevallen wil de minister van BZK investeren in een tripartiet gesprek met overheids-werkgevers en de centrales van overheids-personeel.

De relatie van de minister met het brede veld van de publieke sector is dus divers. Haar taak als coördinerend minister voor de publieke sector is verbonden met de directe werkgeversrol voor Rijk en Politie én met de politieke verantwoordelijkheid voor Rijksdienst, Politie en Openbaar Bestuur. Het beleid is aangepast aan de specifieke situatie in elk van deze velden. Hierin schuilt een belangrijke kracht en een wezenlijke verbetering ten opzichte van de situatie vóór de invoering van het sectorenmodel in 1993.

¹ Met uitzondering van de sector Primair Onderwijs (PO) is de arbeidsvoorwaarden-vorming volledig gedecentraliseerd. Voor de sector PO vindt doordecentralisatie op zijn vroegst per 1 augustus 2009 plaats.

² Deze sectoren zijn: Gemeenten, Provincies, Waterschappen, het Voortgezet Onderwijs, het Middelbaar Beroepsonderwijs, het Hoger Beroepsonderwijs, het Wetenschappelijk Onderwijs, de Onderzoekinstellingen en de Universitair Medische Centra.

³ De ZPW is een samenwerkingsverband van de werkgevers in de onderwijssectoren en van de decentrale overheden.

2. (HER)WAARDERING VAN HET WERKEN IN DE PUBLIEKE SECTOR

«Er is zeker een herwaardering voor de publieke zaak mogelijk. Maar niet zonder fundamentele heroriëntatie. Opeisen van respect voor de verantwoordelijkheid van de overheid en daarmee voor de medewerkers van de overheid begint met zelfrespect».

Uit «Lang leve de ambtenaar», Jacques Wallage

2.1 Inleiding

Het kabinet zet in op «een slagvaardige en verbindende overheid die een bondgenoot is voor burgers en op een dienstbare publieke sector»¹. Het gaat hierbij om een overheid die een hoge kwaliteit van dienstverlening vooropstelt en die alert en snel inspeelt op maatschappelijke thema's. Burgers en bedrijven moeten weten wat zij van de overheid kunnen verwachten. De minister van BZK komt daartoe met een aparte «code good governance» voor het Openbaar Bestuur, Politie en Brandweer. Basis van vertrouwen in de overheid is integriteit. Het integriteitsbeleid zal naar aanleiding van diverse evaluaties worden aangescherpt.

De wijze waarop werknemers in Openbaar Bestuur, Veiligheid en Onderwijs hun vak uitoefenen, is essentieel voor het functioneren van de overheid. Het werk in de publieke sector verdient respect. Veelal heeft dat werk een speciaal karakter en stelt het specifieke eisen. Werknemers in de publieke sector moeten (weer) trots kunnen zijn op hun vak. Beroepscode kunnen een bijdrage leveren aan het zelfbewustzijn. Bij het vertrouwen in hun professionaliteit hoort het wegnemen van onnodige regeldruk en bureaucratie. Het kabinet zet concrete stappen om de administratieve verplichtingen van overheidsprofessionals bij Zorg, Onderwijs, Veiligheid en Sociale zekerheid te beperken.

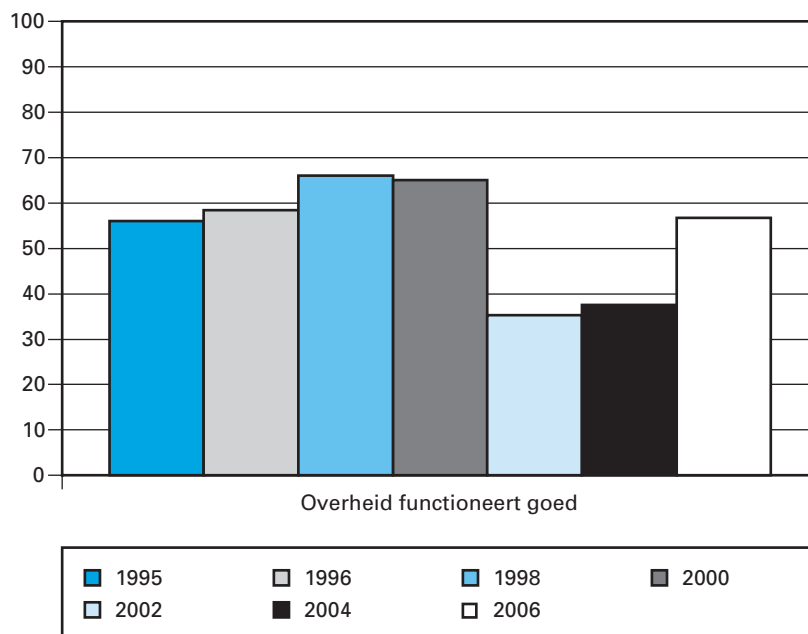
Van overheidswerknemers wordt gevraagd dat zij efficiënt en flexibel optreden. De algemene beginselen van behoorlijk bestuur horen daarbij echter altijd het uitgangspunt te zijn. Dit maakt het werken bij de overheid uniek. De minister van BZK stuurt in het najaar een brief naar de Tweede Kamer over het bijzondere karakter van het werken voor de overheid en de betekenis van de ambtelijke status daarbij.

2.2 Waardering van burgers voor de overheid

De waardering van de burger voor de overheid klimt uit een dal (figuur 2.1). De opvatting dat zij goed functioneert, bereikte met 36% in 2002 een dieptepunt. Daarna is de opgaande lijn hervonden. Het niveau van vóór 2002 is echter nog niet bereikt.

¹ Coalitieakkoord van het kabinet-Balkenende IV «Samen Werken, Samen Leven», pijler VI «Overheid en dienstbare publieke sector».

Figuur 2.1 Het oordeel over het functioneren van de overheid, bevolking van 16 jaar en ouder, 1995–2006 (%)



Bron: SCP (2007), *De sociale staat van Nederland 2007*, Den Haag.

2.3 Goed handelen in de (semi)publieke sector

Het belang van een code good governance

Een code good governance kan bijdragen aan de ambitie van het kabinet met betrekking tot de overheid van nu en de toekomst. De minister van BZK heeft in 2007 besloten met voorrang een code te ontwikkelen voor de overheidssectoren waarvoor zij een bijzondere verantwoordelijkheid heeft: het Openbaar Bestuur (Rijk, Provincies, Waterschappen en Gemeenten), Politie en Brandweer. Deze sectoren worden hierbij actief betrokken. Zij werken al samen aan verbetering van de dienstverlening¹ en integriteitsbevordering². Met de ontwikkeling en toepassing van een code good governance ontstaat een gezamenlijke aanpak en kan door uitwisseling van goede voorbeelden en dilemma's van elkaar worden geleerd.

In de werkgroep die de minister van BZK adviseert, hebben bestuurders en ambtenaren uit de betrokken sectoren zitting. Deze werkgroep zal de code opstellen aan de hand van internationale en nationale voorbeelden. Mogelijke onderwerpen zijn: bestuur en verantwoording, integriteit en transparantie, en kwaliteit van dienstverlening. De werkgroep zal uiterlijk in januari 2009 haar advies aan de minister van BZK uitbrengen.

Codes in de (semi)publieke sector

In voorgaande jaren heeft het ministerie van BZK meegedacht over de introductie van codes in de publieke sector. De Zorgbrede Governance Code in de semipublieke sector (plus de UMC's) vormde de bij zijn ondertekening in 2005 een voorloper. De checklist good governance die de toenmalige minister van BZK in 2006 aan de Tweede Kamer heeft gestuurd³, heeft een voorbeeldfunctie vervuld bij de totstandkoming van de code voor product- en bedrijfschappen. Inmiddels zijn in verschillende (semi)publieke sectoren codes aanwezig of in opbouw (tabel 2.1). Zij hebben ieder hun eigen karakter en ontwikkelingsstadium, en spelen vaak ook een zelfstandige rol in de relatie met de departementen.

¹ Zie de Visie op dienstverlening en het Actieprogramma van de staatssecretaris van BZK.

² Bijvoorbeeld door middel van handreikingen.

³ Tweede Kamer, vergaderjaar 2005–2006, 29 362, nr. 100.

De voortgang in het opstellen en verbeteren van de codes kan over het algemeen positief worden gewaardeerd.

De Algemene Rekenkamer verricht onderzoek naar toezicht, verantwoording en kwaliteitszorg in een aantal overheidssectoren («Goed bestuur in uitvoering»). Daarbij worden ook de codes good governance betrokken.

Tabel 2.1 Aanwezigheid van codes in de (semi)publieke sector

Organisaties in de (semi)publieke sector	Code
De publieke lichamen: centrale, provinciale en gemeentelijke overheden, waterschappen, product- en bedrijven, Zelfstandige bestuursorganen	<ul style="list-style-type: none">• PBO Code (product- en bedrijven)• Verder geen codes
Instellingen voor onderwijs en onderzoek: PO, VO, MBO, HBO, Wetenschappelijk Onderwijs en overige onderzoekinstellingen	<ul style="list-style-type: none">• Code goed bestuur uitvoeringsorganisaties (Handvestgroep)• Educational governance bij MBO-instellingen• Branchecode Governance Hogescholen• Code goed bestuur Primair Onderwijs• Code Goed Onderwijsbestuur in het Voortgezet Onderwijs• Governancecode Universiteiten
Publieke omroepen	<ul style="list-style-type: none">• Richtlijnen goed bestuur en integriteit publieke omroep
Zorginstellingen: GGZ, ziekenhuizen, verpleeg- en verzorgingsinstellingen, thuiszorg, gehandicapten, overige zorg- en welzijnsinstellingen	<ul style="list-style-type: none">• UMC Governancecode
Woningcorporaties	<ul style="list-style-type: none">• Governancecode woningcorporaties (onderdeel van Aedes Code)
Culturele sector	<ul style="list-style-type: none">• Code cultural governance

Eigen code voor Openbaar Bestuur, Politie en Brandweer

Deze codes zijn niet één op één van elkaar over te nemen. Er is verschil in het karakter van semipublieke organisaties enerzijds en de «traditionele» overheidsinstellingen anderzijds. Bij de overheid kunnen burgers bijvoorbeeld niet stemmen met de voeten, zodat extra prikkels moeten worden georganiseerd om zichzelf scherp te houden op de wijze van handelen. Ook de *checks and balances* wijken af. In de semipublieke sector worden zij vaak mede ingevuld door een raad van toezicht, terwijl de *checks and balances* in bijvoorbeeld een gemeente mede via de controlerende taak van de gemeenteraad ontstaan. Vanwege deze verschillen heeft de minister van BZK besloten een eigen code good governance te laten ontwikkelen voor Openbaar Bestuur, Politie en Brandweer.

2.4 Versterking van het professioneel handelen

Het verstevigen van het vertrouwen in de overheid vraagt aandacht voor de positie van werknemers. Een baan in de publieke sector vereist een speciale instelling. Een werknemer in de publieke sector moet dienstverlenend zijn, willen bijdragen aan het publieke belang en beseffen dat hij/zij een onmisbare bijdrage levert aan de samenleving en – in een aantal functies – het overheidsgezag belichaamt.

Beroepstrots en beroepscode

Uit recent onderzoek (tabel 2.2) blijkt dat twee derde van het personeel in de sectoren Onderwijs en Veiligheid trots is op zijn werk. In de sector Openbaar Bestuur geldt dit voor een kleine meerderheid.

Tabel 2.2¹ Ik ben er trots op bij mijn sector te werken (%)

	Oneens	Noch eens, noch oneens	Eens
Openbaar Bestuur	13	32	54
Onderwijs en Wetenschappen	10	20	69
Veiligheid	11	22	67
Totaal publieke sector	12	24	64

Bron: BZK, Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2008.

Het belang van een beroepscode

De minister van BZK wil de «professionele trots» van werknemers in de publieke sector bevorderen en hun professionaliteit verder ontwikkelen. Professionele waarden en normen die in beroepscode zijn opgenomen, versterken naar haar mening niet alleen de beroepstrots en de motivatie, maar ook het imago van werknemers in de publieke sector. Zij heeft de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP) in juli 2007 om advies gevraagd over de ontwikkeling van beroepscode in de publieke sector.

Het advies van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid

In het advies «Professioneel handelen in het publieke domein»² ziet de ROP een beroepscode als hulpmiddel om het verantwoord benutten van de professionele ruimte te stimuleren. Daarmee wordt ook een bijdrage geleverd aan het professionele zelfbewustzijn. Hiervoor is een doorlopende dialoog nodig die de werknemers aanspreekt op hun beroepseer en -trots, en bevordert dat zij elkaar scherp houden in hun professionele handelen. Beroepscode vormen de schriftelijke neerslag van deze dialoog. In het advies geeft de ROP een leidraad voor de ontwikkeling van een beroepscode. De minister zal met de sociale partners bespreken op welke wijze zij gevolg wil geven aan het advies. Vooral de kernwaarden professionaliteit en morele verantwoordelijkheid verdienen veel aandacht. Het gaat hierbij om het signaleren van botsende waarden of kenmerken, het herkennen van de valkuil van het verabsoluteren van de waarden en het onderkennen van de eigen vooringenomenheid en dogma's. De uitwerking hiervan en het debat hierover verschilt per overheidssector.

Bijzonder karakter van het werken voor de overheid

Ambtenaren in de sectoren Openbaar Bestuur, Politie, Defensie en Rechterlijke Macht werken ten dienste van het algemeen belang en het functioneren en het voortbestaan van de democratische rechtstaat. Ook oefenen zij, al dan niet rechtstreeks, het overheidsgezag uit. Dit brengt een bijzondere verantwoordelijkheid met zich mee. De ambtenaar in overheidsdienst is tevens werkzaam in een politieke context, die door wisselende prioriteiten en inzichten een voortdurend spanningsveld met zich meebrengt. Complexe maatschappelijke thema's vragen in deze steeds «snellere» tijd niet alleen om een vernieuwing van overheidsorganisaties, maar ook om flexibele, efficiënte, mobiele en «proactieve» werknemers. Voor ambtenaren in overheidsdienst geldt daarbij een dubbel vereiste. De samenleving wil dat zij meeleven en betrokken zijn, maar tegelijkertijd objectief en onpartijdig handelen, in overeenstemming met de wet- en regelgeving. De algemene beginselen van behoorlijk bestuur behoren altijd het uitgangspunt te zijn. Van ambtenaren wordt bovendien verwacht dat zij in hun functioneren vormgeven aan de beginselen van de democratische rechtsstaat, waarin waarden als rechtszekerheid, rechtsgelijkheid, zorgvuldigheid en legitimiteit centraal staan. Een baan bij de overheid verschilt hierdoor wezenlijk van een dienstverband bij een bedrijf of instelling in de marktsector.

¹ Zie ook statistische bijlage, tabel 1.1.

² Rop-advies nr. 30, 's-Gravenhage, 23 mei 2008.

Reeds gemaakte afspraken bij
Onderwijs en Politie

De minister van BZK plaatst het vergroten van de beroepstrots en de ontwikkeling van de beroepscode in de context van de herwaardering van het werken in de publieke sector. Dit staat los van het debat over de rechtspositie. De Tweede Kamer ontvangt in het najaar een brief over het bijzondere karakter van het werken voor de overheid en de betekenis van de ambtelijke status daarbij.

In het onderwijs is met het «Convenant Professionalisering en begeleiding van onderwijspersoneel in het PO en VO» in 2006 een ontwikkeling in gang gezet om de professionele ruimte en daarmee de beroepstrots van leraren te vergroten. In vervolg hierop zijn op 16 april 2008 in het «Convenant Actieplan LeerKracht van Nederland» afspraken gemaakt over een sterkere positie van de leraar, die in een wettelijk kader zullen worden verankerd. Sociale partners in het Primair Onderwijs en Voortgezet Onderwijs zijn voornemens de uitgangspunten nader uit te werken in een professioneel statuut.

Ook bij de sector Politie bestaat al een beroepscode. Daar richt men zich nu vooral op de implementatie bij de korpsen.

Minder administratie, meer werkplezier

De afgelopen jaren hebben verschillende specialisten en politieke commentatoren erop gewezen dat politieagenten, onderwijzers, verpleegkundigen en andere professionals onvoldoende aan het «echte werk» toekomen¹. Recent onderzoek door het ministerie van BZK laat zien dat circa een derde van het personeel in de publieke sector substantieel tijd spendeert aan administratieve en registratiewerkzaamheden (tabel 2.3).

Tabel 2.3² Hoeveel tijd bent u gemiddeld kwijt aan administratieve en registratiewerkzaamheden? (%)

	Minder dan 1 uur per dag	1–2 uur per dag	2–4 uur per dag	Meer dan 4 uur per dag
Openbaar Bestuur	41	28	16	15
Onderwijs en Wetenschappen	31	41	19	9
Veiligheid	25	25	27	23
Totaal publieke sector	34	34	19	13

Bron: BZK, Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2008.

Een grote meerderheid heeft bovendien het gevoel dat dit soort taken de afgelopen vier jaar in omvang is toegenomen (tabel 2.4).

Tabel 2.4³ Hoe is naar uw mening de ontwikkeling van uw administratieve en registratiewerkzaamheden in de afgelopen vier jaar geweest? (%)

	Afgenomen	Gelijk gebleven	Toegenomen
Openbaar Bestuur	11	30	58
Onderwijs en Wetenschappen	11	12	86
Veiligheid	12	26	62
Totaal publieke sector	7	28	65

Bron: BZK, Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2008.

¹ Zie onder andere jaarverslagen Raad van State, met name 2003 en 2005, de bundel *Beroepszeer. Waarom Nederland niet goed werkt* (2005) en het *WRR-rapport Bewijzen van goede dienstverlening* (2004). De term «echt werk» is overigens niet volledig terecht, omdat bepaalde monitor- en registratieverplichtingen wel degelijk deel uitmaken van het echte werk van professionals.

² Zie ook statistische bijlage tabel 1.2.

³ Zie ook statistische bijlage, tabel 1.3.

Meer tijd voor het «echte» werk

Hoewel het hier om een subjectieve beleving gaat lijkt uit deze ontwikkelingen niet het vertrouwen te spreken dat de professionals zijn werk goed doet. Dit doet afbreuk aan de arbeidstevredenheid¹. In het Voortgezet Onderwijs loopt een tijdsbestedingonderzoek, waarvan de resultaten eind 2008 beschikbaar komen. Het kabinet wil de registratieverplichtingen substantieel reduceren. Verlaging van de administratieve druk schept meer tijd voor het «echte» werk, en dat komt de dienstverlening aan de burger ten goede. Het zal ook leiden tot meer arbeidsvreugde, tot meer gemotiveerde en productieve medewerkers (wat zich weer vertaalt in een betere dienstverlening), tot het aantrekkelijker maken van het werk en daarmee tot vermindering van arbeidsmarktknelpunten. Het beperken van de registratieverplichtingen is daarom vooral een arbeids- en organisatievraagstuk, en moet ook als zodanig worden aangepakt.

Project Administratieve Lastenvermindering

Begin mei 2008 heeft de staatssecretaris van BZK het project «Administratieve Lastenvermindering voor Professionals in de Publieke Sector» gestart. Dit project richt zich op overheidsprofessionals met publiekscontacten in de domeinen onderwijs, veiligheid en sociale zekerheid. Ook de professionals in de zorg kunnen hier terecht. Doel is hun registratie- en monitorverplichtingen te beperken. Om dit te realiseren, wordt in 2008 een kwantitatief tijdsbestedings- en belevingsonderzoek uitgevoerd onder zestien functies. Tevens is een meldpunt ingericht om van de professionals zelf te horen wat kan worden verbeterd². Op basis van de verkregen informatie wordt een top-5 van grootste irritaties opgesteld. Voor de (wijk)agent en de rechercheur is dit onderzoek al afgerond³. De irritatielijst van de officier van justitie, de bevelvoerder brandweer en vier onderwijsfuncties wordt nog in 2008 gepresenteerd. Voor de professionals in de domeinen zorg en sociale zekerheid zijn de resultaten begin 2009 bekend.

In samenwerking met het beroepsveld wordt voor elk van de knelpunten een actieplan opgesteld, zodat inzichtelijk wordt welke verbeteringen nog in deze kabinetsperiode te verwachten zijn. Bij de aanpak van de irritaties wordt aangestuurd op het behalen van maatwerkoplossingen per sector en op quick wins waarvan zo veel mogelijk professionals profiteren. Daarbij zal worden aangesloten bij sectorale initiatieven die tot doel hebben de gelddruk te verminderen⁴.

¹ Vergelijk de brief van de minister voor Bestuurlijke Vernieuwing en Koninkrijksrelaties d.d. 28 november 2006, Tweede Kamer, vergaderjaar 2006–2007, 29 362, nr. 110.

² Het meldpunt is sinds 15 april 2008 bereikbaar via de website www.mijnechtewerk.nl.

³ Voor de (wijk)agent en de rechercheur luidt deze top-5 als volgt:

1. Gebruiksvriendelijkheid van systemen.
2. Ingewikkelde formulieren.
3. Informatieverstrekking aan het Openbaar Ministerie.
4. Wildgroei aan partnerinformatie.
5. Ongerichte adressering van beleid.

⁴ Voorbeelden van sectorale initiatieven: «AWBZ, naar eenvoud in uitvoering» (VWS) en «OCW ontregelt» (OCW).

⁵ «Modelaanpak basisnormen integriteitsbeleid Openbaar Bestuur en Politie», april 2006, tot stand gekomen op basis van een bestuurlijk overleg tussen het Ministerie van BZK en de sectorwerkgevers.

⁶ «Inventarisatie integriteitsbeleid Openbaar Bestuur en Politie 2008», Tweede Kamer, vergaderjaar 2007–2008, 28 844, nr. 13.

⁷ Tweede Kamer, vergaderjaar 2003–2004, 28 844, nr. 5.

⁸ Een overzicht van de belangrijkste resultaten is neergelegd in de statistische bijlage, tabel 1.4.

2.5 Integriteit: basis voor vertrouwen

Een integere overheid is dé basis voor vertrouwen in de overheid. De overheidsorganisaties in de sectoren Rijk, Provincies, Gemeenten, Waterschappen, Politie en Defensie zijn zelf verantwoordelijk voor de vormgeving van hun integriteitsbeleid. Voor de taakvelden Openbaar Bestuur en Politie ligt de systeemverantwoordelijkheid bij de minister van BZK. Zij vult dit in door enerzijds te sturen (wet- en regelgeving) en anderzijds de overheden te ondersteunen bij hun eigen taken en verantwoordelijkheden op het gebied van het integriteitsbeleid.

Veel bereikt maar ook nog veel te doen

In 2005 is met de koepelorganisaties afgesproken dat in 2007 een bepaald pakket aan integriteitsmaatregelen, de «basisnormen», zou zijn ingevoerd⁵. Uit de «Inventarisatie integriteitsbeleid Openbaar Bestuur (Rijk, Provincies, Gemeenten, Waterschappen) en Politie 2008»⁶ blijkt dat in vergelijking met de eerste inventarisatie uit 2004⁷ duidelijk voortgang is geboekt⁸.

Implementatie basisnormen integriteit

Dit geldt zowel voor de implementatie van de integriteitswetgeving als voor de mate waarin is voldaan aan de «basisnormen» voor een volwaardig integriteitsbeleid. Voor drie wettelijke verplichtingen zijn de resultaten echter teleurstellend. Het betreft:

1. de implementatie van de regeling voor melding van financiële belangen;
2. de implementatie van de regeling voor het openbaar maken van gemelde nevenfuncties;
3. het afleggen van verantwoording over het integriteitsbeleid en de naleving van de gedragscode.

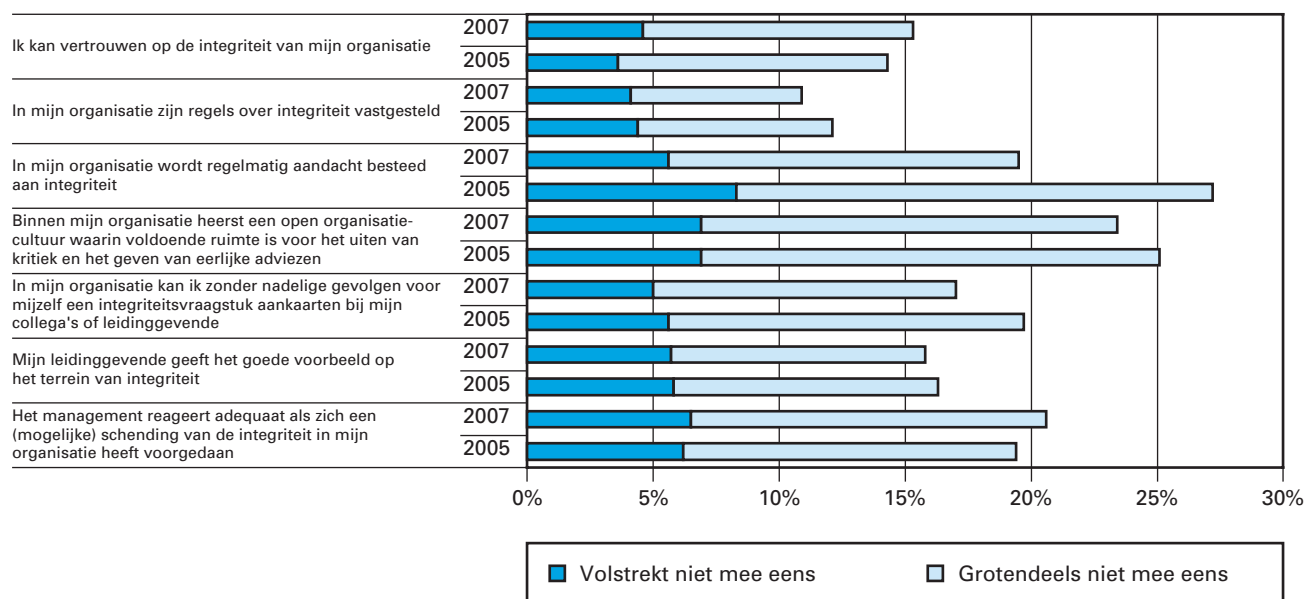
De oorzaken zullen samen met de betrokken overheidssectoren worden onderzocht. Daarbij wordt nadrukkelijk gekeken naar mogelijkheden voor verbetering.

Vergroten van het integriteitsbewustzijn

Naast het invoeren van regelingen en maatregelen is blijvende aandacht nodig voor het vergroten van het integriteitsbewustzijn van overheidsorganisaties en werknemers. Uit onderzoek in 2006 onder alle overheidssectoren bleek dat één op de zeven ambtenaren weinig vertrouwen heeft in de integriteit van de eigen organisatie¹. Recent onderzoek van BZK laat zien dat het vertrouwen nauwelijks is toegenomen en dat de organisatiecultuur en houding ten opzichte van integriteit niet is verbeterd (figuur 2.2). Wel zijn meer ambtenaren van mening dat zij zonder nadelige gevolgen voor henzelf integriteitsvraagstukken kunnen aankaarten bij collega's of leidinggevenden.

BZK helpt overheidsorganisaties het integriteitsbewustzijn te versterken. Met de door het Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector (BIOS) ontwikkelde Integriteitskubus, die op verzoek wordt toegestuurd, kunnen zij zelf trainingen verzorgen.

Figuur 2.2. Mening overheidspersoneel over integriteitsstellingen: in welke mate bent u het met de volgende stellingen oneens? (%)



Bron: BZK, Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2008.

¹ BZK (2006), *Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2006*, Den Haag.

Mogelijkheid anoniem melden

In de praktijk blijkt dat burgers en ambtenaren om diverse redenen huiverig zijn om van de bestaande meldmogelijkheden gebruik te maken (tabel 2.5). Hierdoor komen integriteitsschendingen van overheidsfunctionarissen ten onrechte niet aan het licht. In maart 2008 is de pilot afgerond om misstanden anoniem te kunnen melden bij Meldpunt M. (Meld Misdaad Anoniem). Op grond van de evaluatie hebben de minister van BZK en haar ambtgenoot van Justitie geoordeeld dat M. de functie van meldpunt voor het anoniem melden van schendingen goed en voor een langere termijn kan vervullen. De leidraad «Communicatie anoniem melden via M» geeft overheidsorganisaties hiervoor handvatten. Ook uit recent onderzoek blijkt dat de bereidheid om anoniem te melden groot is.

Tabel 2.5¹. Ik ben bereid een integriteitsschending gepleegd door een overheidsfunctionaris anoniem te melden wanneer deze zich in mijn omgeving voordoet. (%)

	Ja	Nee
Openbaar Bestuur	83	17
Veiligheid	84	16
Totaal Openbaar Bestuur en Veiligheid	83	17
Markt	91	9

Bron: BZK, Flitspanelonderzoek naar Meldpunt M, 2007.

Landelijke richtlijn registratie integriteit

Registratie van de afhandeling van (vermoedens van) integriteitsschendingen is één van de onderdelen van een goed integriteitsbeleid. Het geeft inzicht in de omvang en de aard van de schendingen. Tegelijkertijd biedt registratie overheidsorganisaties de mogelijkheid om verantwoording af te leggen over het gevoerde integriteitsbeleid en de naleving van de gedragscode. Op grond van de pilot «Uniforme Registratie Integriteit» zal in het najaar een landelijke richtlijn voor de registratie van de afhandeling van (vermoedens van) integriteitsschendingen worden aangeboden aan het Openbaar Bestuur en de Politie. Deze richtlijn wordt samen met de koepelorganisaties ontwikkeld op basis van de resultaten van de pilot. Ook zal een eenvoudig registratieformulier worden aangeboden.

Bescherming van klokkenluiders

Evaluatie duidt op tekortkomingen

De klokkenluidersregelingen in de sectoren Openbaar Bestuur, Defensie en Politie beogen het intern melden en opsporen van misstanden te bevorderen en bescherming te bieden aan de melders. Het rapport «Evaluatie klokkenluidersregelingen publieke sector» laat zien dat het hier nog aan schort. Volgens de onderzoekers komt dit doordat de regelingen melders geen vertrouwelijkheid en te weinig (rechts)bescherming bieden. Bovendien treedt de Commissie Integriteit Overheid (CIO) niet op tegen represailles. Van de ambtenaren in de onderzochte sectoren die een vermoeden van een misstand hebben, meldt een derde dit niet.

Aanpak door het kabinet

Het te goeder trouw melden van vermoedens van misstanden bij de daarvoor aangewezen kanalen en instanties beschouwt het kabinet als een uiting van goed ambtenaarschap en een blijk van professionele beroepsuitoefening. Hiervoor is een organisatiecultuur vereist waarbinnen mogelijke integriteitsschendingen openlijk kunnen worden besproken en gemeld, en vervolgens ook worden opgelost.

¹ Zie ook statistische bijlage, tabel 1.5.

Klokkenluidersregelingen ondersteunen een cultuur waarin het melden van misstanden geen belemmeringen kent.

Zo dragen die regelingen bij aan het vertrouwen van burgers in de overheid. De minister van BZK is verontrust over de uitkomsten van de evaluatie. Naar haar stellige overtuiging werken klokkenluidersregelingen alleen als misstanden veilig, vertrouwd en eenvoudig kunnen worden gemeld. Om dit te verbeteren, worden op korte termijn maatregelen getroffen¹. Zij gaan gelden voor de sectoren die onder het gezagsbereik van de minister vallen (Rijk en Politie), maar zullen naar verwachting een krachtige uitstraling hebben naar de overige overheidssectoren. De maatregelen houden het volgende in:

- *Vertrouwelijk melden.* In de sectoren Rijk en Politie wordt zo spoedig mogelijk ingevoerd dat ambtenaren een vermoeden van een misstand vertrouwelijk kunnen melden bij een vertrouwenspersoon. Dit betekent dat de identiteit van de melder op zijn of haar verzoek zal worden afgeschermd.
- *Onafhankelijk instituut.* Voor de sectoren Rijk en Politie komt er een onafhankelijk instituut waar melders (na de interne weg) terecht kunnen. Onderzocht wordt of de huidige Commissie Integriteit voor de sectoren Rijk en Politie kan worden versterkt of moet worden vervangen door een ander instituut, bijvoorbeeld de Nationale Ombudsman.
- *Verruiming toegankelijkheid regelingen.* De rechtspositieregelingen van het Rijk en Politie zullen worden aangepast, zodat meer melders van de (waarborgen van de) klokkenluidersregelingen gebruik kunnen maken. Zo zullen de definitie van het begrip misstand, de doelgroep van degenen die kunnen melden en de kring van organisaties waarover kan worden gemeld, worden verruimd.
- *Bescherming van de melder.* Het benadelingsverbod uit de Ambtenarenwet wordt concreet in de klokkenluidersregelingen ingevuld door verboden gedragingen expliciet te benoemen.
- *Kosten juridische bijstand.* De minister van BZK zal op de begroting 2009 geld reserveren voor de compensatie van kosten van juridische bijstand in de sectoren Rijk en Politie.

2.6 Ruimte voor professioneel werkgeverschap

Op dit moment is het kabinet nog werkgever in een beperkt aantal sectoren (Rijk, Politie, Defensie, Primair Onderwijs en Rechterlijke Macht). Voor het overgrote deel van de overheidswerkgevers is echter sprake van een zelfstandig werkgeverschap met de bijbehorende eigen verantwoordelijkheid. Dit geldt voor de Gemeenten, Provincies, Waterschappen en de onderwijssectoren waarin de reguliere arbeidsvoorwaardenvorming is overgeheveld van het Ministerie van OCW naar de onderwijswerkgevers. De decentralisatie van het Primair Onderwijs zal op zijn vroegst op 1 augustus 2009 zijn beslag krijgen.

Deze Zelfstandige Publieke Werkgevers (ZPW)² hebben een andere relatie met het kabinet dan de werkgevers uit de marktsectoren. Samen met de zogenaamde kabinetswerkgevers vormen zij de «publiek gefinancierde overheid» waaraan de burger bijzondere eisen stelt. De werkgeversrol is daarbij nauw verbonden met het functioneren van de diverse taakvelden van de overheidssector en dus met de kwaliteit van de publieke dienstverlening.

¹ Brief minister van BZK aan Tweede Kamer, vergaderjaar 2007–2008, 28 844, nr. 14.

² Tot de Zelfstandige Publieke Werkgevers behoren: het College voor Arbeidszaken, de Interprovinciale Werkgevers Vereniging, de Unie van Waterschappen, de PO-Raad, de VO-Raad, de MBO-Raad/Colo, de HBO-Raad, de VSNU, de Werkgeversvereniging voor de Universitair Medische Centra, de Werkgeversvereniging voor de Onderzoekinstellingen.

Bestuurlijke afspraken

Gezamenlijke agenda

De minister van BZK acht een fundamentele bezinning op de verhouding tussen het kabinet en de ZPW gewenst. Zij heeft daarom het initiatief genomen deze relatie opnieuw te definiëren. Uitgangspunt voor haar is een rijksoverheid die werkt aan oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken. Hoe verschillend de diverse overheidssectoren ook zijn, de werkgevers worden met gemeenschappelijke ontwikkelingen geconfronteerd. Voorbeelden daarvan zijn een veranderende beroepsbevolking, verwachtingen van geëmancipeerde burgers over het functioneren van overheid en onderwijs, vergrijzing van het personeel en arbeidsmarkt-knelpunten. Daarnaast hebben de meeste overheidswerkgevers te maken met een publiekrechtelijk arbeidsvoorwaardenregime. De minister wil deze vraagstukken aanpakken op het niveau waar ze zich voordoen, dus in de sectoren en in de organisaties zelf. Daarin past dat de rijksoverheid niet dicteert of oplegt, maar samenwerkt en waar nodig initiatieven neemt. De minister wil werken aan een goede relatie, waarin partijen met open oor naar elkaar luisteren. Zo'n constructieve dialoog biedt meer kans op resultaat dan dwang.

Deze nieuwe verhouding heeft voorsnog vorm gekregen in bestuurlijke afspraken met de ZPW, die op 10 juni 2008 door de minister van BZK en de besturen van de werkgeverskoepels zijn ondertekend. De afspraken betreffen een gezamenlijke agenda waaraan zowel kabinet als de betrokken werkgevers willen werken. Deze agenda heeft enerzijds betrekking op het streven naar een maatschappelijk herkenbare, gerespecteerde en legitieme publieke sector. Daarin komen de thema's diversiteit (zie hoofdstuk 4 van deze Trendnota), veilige publieke taak (hoofdstuk 3) en transparantie/integriteit (paragraaf 2.5) aan bod. Anderzijds gaat de aandacht uit naar een aantal wederzijds ervaren grote thema's, zoals arbeidsmarktpositie (hoofdstuk 5) en arbeidsparticipatie (hoofdstuk 6). De minister van BZK ziet de bestuurlijke afspraken met de ZPW als een experiment, waarmee in het lopende jaar ervaring kan worden opgedaan. De uitkomsten zullen in het kabinet worden besproken. Mede met het oog hierop zal een onafhankelijk bureau een analyse maken van het functioneren van het sectorenmodel. De kabinetssectoren maken geen deel uit van de ZPW. Ook zijn er geen bestuurlijke afspraken, maar de thema's zijn voor een deel dezelfde als die voor de ZPW. Binnen het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO) vindt afstemming plaats tussen alle sectorwerkgevers, waarbij de minister van BZK als coördinerend bewindspersoon betrokken is.

3. VEILIGE PUBLIEKE TAAK

«Vanaf het moment dat ik het uniform aantrek en naar buiten ga tot het moment dat ik weer binnenkom, heb ik te maken met schelden, bedreigen, spugen en geweld».

Parkeercontroleur bij werkbezoek van minister van BZK aan Rotterdam

3.1 Inleiding

Twee van de drie werknemers met een publieke taak¹ hebben regelmatig te maken met agressie en geweld. Dit brengt veel leed en letsel teweeg. Daarnaast vormt het een bedreiging voor een adequate uitvoering van de publieke taak. Ook kan het leiden tot aantasting van de rechtsstaat en het imago van de overheid. Het kabinet heeft agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak tot één van de speerpunten van het beleid gemaakt. Hiervoor is het programma «Veilige Publieke Taak» ontwikkeld. Uitgangspunt van het programma is dat agressie niet mag lonen. Daders moeten weten, merken en voelen dat zij een grens hebben overschreden. Door op landelijk niveau een eenduidige koers te registreren, wordt dit ongewenste gedrag effectief aangepakt. Hoofdpijnen van het programma zijn het voorkomen van agressie en geweld, het aanpakken van daders en het ondersteunen van werkgevers bij de bescherming van hun personeel. Een veilige publieke taak betekent dat werknemers burgers met respect en begrip tegemoet treden en dit zelfde mogen terugverwachten. Het programma vormt daarmee een specifiek element binnen het thema «Herwaardering van het werken in de publieke sector».

3.2 Nulmeting agressie en geweld

In 2007 is een nulmeting gehouden van de aard en omvang van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak². Het merendeel van de werknemers (66%) blijkt door zijn functie in aanraking te komen met ongewenst gedrag. Hieronder wordt verstaan verbaal geweld, fysiek geweld, intimidatie, seksuele intimidatie of discriminatie.

Tabel 3.1 Aandeel werknemers in de semipublieke sector dat in 2007 minimaal één keer is geconfronteerd met ongewenst gedrag (%).

NS	98	UWV & CWI	61
Gevangeniswezen (DJI)	91	Belastingdienst	60
Ambulance	89	B & W	59
Politie	73	Primair Onderwijs	59
Ziekenhuis	69	Arbeidsinspectie	54
Sociale dienst	69	Brandweer	48
Voortgezet Onderwijs	69	Gemeenteraad	41

Bron: DSP-groep en BZK (2007), *Ongewenst gedrag besproken*, Amsterdam.

¹ Een publieke taak houdt in dat de werknemers de taak uitvoeren in het algemeen belang, dat deze taak voor iedereen in gelijke omstandigheden beschikbaar is en een publiek orgaan voor deze taken verantwoordelijk is.

² DSP-groep (2007), in opdracht van het ministerie van BZK, *Ongewenst gedrag besproken. Ongewenst gedrag tegen werknemers met een publieke taak*, Amsterdam.

Van de treinconducteurs is 98% slachtoffer geworden van ongewenst gedrag. In het gevangeniswezen (DJI) en bij ambulancepersoneel komt dit eveneens veelvuldig voor. Het is geen uitzondering dat conducteurs en gevangenisbewaarders twee keer of meer per week onheus worden bejegend. De meest voorkomende vorm van ongewenst gedrag is verbaal geweld.

Tabel 3.2 Aandeel werknemers dat in 2007 is geconfronteerd met ongewenst gedrag, onderverdeeld naar soort ongewenst gedrag (%).

Seksuele intimidatie	12
Discriminatie	16
Intimidatie	19
Fysiek geweld	24
Verbaal geweld	62
Totaal	66

Bron: DSP-groep en BZK (2007), *Ongewenst gedrag besproken*, Amsterdam.

Ongewenst gedrag heeft meestal als aanleiding het wijzen op regels, het geven van een boete of het aanspreken op gedrag. De daders proberen met hun agressie vaak iets voor elkaar te krijgen. Het overgrote deel van de werknemers (91%) zegt dat zij zich niet in hun taakuitoefening laten beïnvloeden.

Ongewenst gedrag neemt toe

Voor het personeel in de publieke sector is zowel in 2006 en 2008 onderzoek gedaan naar het voorkomen van ongewenst gedrag. Hieruit blijkt dat er een toename is in alle categorieën, met seksuele intimidatie als koploper. Wat betreft de sectoren is een relatief sterke stijging te zien bij Politie en Defensie. Ook de sector UMC scoort hoog¹.

Maatregelen tegen agressie en geweld

Op grond van de Arbo-wet zijn werkgevers verantwoordelijk voor het waarborgen van de veiligheid van hun werknemers. Zij moeten ervoor zorgen dat de psychosociale belasting geen gevaar oplevert voor de gezondheid en zijn verplicht technische en organisatorische maatregelen te nemen om de kans op agressie en geweld te verkleinen. Daarnaast hoort het veiligheidsbeleid bij goed en modern werkgeverschap. Veel sectoren nemen maatregelen tegen agressie en geweld. De NS bijvoorbeeld traint alle werknemers die met klanten in contact staan in het omgaan met agressief of gewelddadig gedrag. Daarnaast werkt de NS met huisregels en trein- en stationsverboden. Zwartrijders worden geregistreerd en schade wordt op de daders verhaald. In het Voortgezet Onderwijs functioneren veel scholen in regionale samenwerkingsverbanden. Ook participeren zij in convenanten met partijen als Politie, Justitie en Jeugdzorg. In ziekenhuizen draait het project «Veilige Zorg». Dit project biedt een scala van maatregelen aan, van organisatorische ingrepen (aanpassen dienstverlening, gebouw) tot een systeem van registratie en hulp bij aangiftes. Ketenpartners in de sociale zekerheid (UWV, CWI en Sociale Diensten) werken samen in de stuurgroep Veiligheid & Agressie.

3.3 Het programma «Veilige Publieke Taak»

Effectieve aanpak daders centraal

Het kabinet vindt agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak onacceptabel en heeft zich tot doel gesteld de problematiek in deze kabinetsperiode met 15% terug te dringen. De minister van BZK heeft daarom op 19 oktober 2007 het programma «Veilige Publieke Taak» aangeboden aan de Tweede Kamer². Dit programma is een uitwerking van het actieprogramma van het vorige kabinet. Centraal daarin staat een effectieve aanpak van de daders. Het ministerie van BZK voert daartoe regie op ketenpartners, werkgevers met een publieke taak en andere betrokken partijen. Verder worden zij gefaciliteerd en gestimuleerd.

¹ Statistische bijlage tabellen 1.6 en 1.7.

² Tweede Kamer, vergaderjaar 2007–2008, 28 684 nummer 117.

Veilige publieke taak

De overige ministeries dragen zorg voor het veiligheidsbeleid in hun werkveld. De ketenpartners, zoals Politie en Openbaar Ministerie, zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het beleid binnen hun deel-terrein.

Evaluatie aangescherpte strafvorderingsrichtlijnen

Op 1 december 2006 is, op initiatief van de toenmalige minister van BZK, een aantal strafvorderingsrichtlijnen (Polaris-richtlijnen) voor gevallen van geweld aangepast. Bij geweld tegen beroepsbeoefenaars of slachtoffers van burgermoed is de strafeis verdubbeld en bij geweld tegen slachtoffers die zich in een afhankelijke situatie ten opzichte van de verdachte bevinden, is de eis met een derde verhoogd. Ook is de werkings sfeer van de strafverhogende factor «geweld tegen beroepsbeoefenaars» verruimd tot iedereen die bij de uitoefening van zijn beroep te maken krijgt met geweld. Verder is het aantal basispunten (ter bepaling van de hoogte van de strafeis) voor het basisdelict mishandeling verhoogd van zeven naar twaalf. In opdracht van de ministeries van Justitie en BZK wordt de werking van de aangescherpte strafvorderingsrichtlijnen geëvalueerd. De resultaten van dit onderzoek zijn naar verwachting in november 2008 beschikbaar.

Introductie landelijke norm omgang met werknemers met een publieke taak

Eind mei 2008 hebben 16 ministers en 31 vertegenwoordigers van sectorwerkgevers de landelijke norm voor de correcte omgang met werknemers met een publieke taak ondertekend. Inmiddels is de groep van ondertekenaars sterk uitgebreid. De norm bestaat uit vier delen:

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

Door deze normen is de grens duidelijk gemarkeerd. Bij overtreding volgt reactie vanuit de overheid, werkgevers en/of werknemers.

Afspraken met de werkgevers

In de bestuurlijke afspraken van de minister van BZK met de Zelfstandige Publieke Werkgevers (ZPW)¹ is neergelegd dat de werkgevers zich zullen inzetten voor:

- Een sectorspecifieke norm richting burgers.
- Duidelijk intern beleid voor het melden en aangeven van voorvallen van agressie en geweld bij de Politie.
- Registratie van het aantal voorvallen.
- Opleiding en/of training van de werknemers.
- Zorg voor opvang van de werknemers na een voorval.

Aanbod van instrumenten voor een effectieve aanpak

Het programma «Veilige Publieke Taak» ontwikkelt tevens diverse instrumenten waarmee werkgevers (en werknemers) agressie en geweld effectief kunnen aanpakken. Het *Handboek Agressie en Geweld: voorkomen, beperken en afhandelen* biedt een leidraad voor het opzetten van eigen beleid. De brochure *Reactiemogelijkheden* geeft aan op welke wijze werkgevers een duidelijke reactie kunnen geven aan daders van agressie en geweld.

Verhalen van schade

Vaak is onduidelijk welke kosten bij schade en letsel op de dader kunnen worden verhaald en hoe dit moet worden aangepakt. Het gaat hierbij om juridische en materiële kosten, en om de kosten die de organisatie maakt bij het vervangen van de werknemer. In 2008 is onderzoek verricht naar de mogelijkheden om verhaal van (letsel)schade en incasso te verbeteren. Op basis van deze resultaten wordt aanvullend beleid ontwikkeld.

¹ Zie paragraaf 2.6.

3.4 Nieuwe initiatieven in 2009

Uitdragen landelijke norm

In 2009 staat het programma «Veilige Publieke Taak» in het teken van een dadergerichte aanpak en de introductie van preventieve maatregelen voor werkgevers met een publieke taak. De belangrijkste initiatieven worden hieronder uiteengezet.

De landelijke norm Veilige Publieke Taak zal in 2009 breed worden uitgedragen met een campagne. Dit geeft werkgevers een steuntje in de rug om hun beleid tegen agressie en geweld beter te kunnen toepassen. De campagne biedt werkgevers de ruimte om de norm te specificeren naar de eigen huisregels.

Daarnaast is een beeldmerk ontwikkeld dat de landelijke norm onderstreept en de aanpak van agressie en geweld symboliseert. Ook dit beeldmerk zal breed worden verspreid.

Handleidingen registratie geweld

Werkgevers wordt gevraagd (op basis van de Arbo-wet) een faciliteit in te richten voor het melden van geweld. Op dit moment is al een aantal systemen beschikbaar, zoals het Agressie Registratiesysteem Overheden (Rijk, Provincies en Gemeenten) en het Ziekenhuis Incident Registratiesysteem. Het Agressie Registratiesysteem Overheden is in een aantal pilots getest. Het ministerie van BZK heeft de evaluatie verzorgd en heeft op basis van de uitkomsten, samen met Rijk, Provincies en Gemeenten, twee handleidingen laten ontwikkelen. Waar nodig zal het programma «Veilige Publieke Taak» overige werkgevers bij soortgelijke activiteiten faciliteren.

Eenduidige afspraken met Politie en Openbaar Ministerie

Tot op heden wordt nog niet eenduidig omgegaan met aangiftes en de afhandeling van geweld- en agressievoorvallen tegen werknemers met een publieke taak. Deze verschillen in overheidsoptreden leiden tot frustratie onder slachtoffers en onduidelijkheid bij burgers en betrokken instanties. Om te komen tot een effectieve en snelle afhandeling van agressie en geweld, zijn landelijke afspraken tussen Politie en Openbaar Ministerie noodzakelijk. Basis hiervoor zijn de resultaten van een onderzoek naar het opsporings- en vervolgingsproces van geweld tegen politiefunctionarissen, dat in opdracht van de ministeries van Justitie en BZK wordt uitgevoerd.

Verbetering kennisinfrastructuur

Het ontbreekt vaak aan inzicht in de effecten van getroffen maatregelen. Om die reden komt er een onderzoek naar de effectiviteit van de aanpak van geweld tegen politieagenten, brandweer- en ambulancepersoneel, ambtenaren en bestuurders in Utrecht. Dit onderzoek is een gezamenlijk initiatief van de minister van BZK en Politie Regio Utrecht.

Vanuit de verschillende sectoren is aangegeven dat behoefte bestaat aan een kennisbank, waarin werkgevers kennis en ervaring met elkaar kunnen delen. Het programma «Veilige Publieke Taak» gaat bestaande kennisbanken in beeld brengen en waar mogelijk aan elkaar koppelen. Na deze inventarisatie zal een plan van aanpak worden opgesteld voor het opzetten van een kennisbank.

4. DIVERSITEIT

«De leider van de 21e eeuw is diversiteitproof: hij/zij is in staat een brug te slaan tussen het nu nog overwegend door autochtone mannen geleide bedrijfsleven en onze multiculturele samenleving waarin beide seksen gelijke kansen hebben. Hij/zij beschikt over de visie en de durf om een cultuuromslag in het bedrijfsleven teweeg te brengen door zich meer nadrukkelijk te richten op het aantrekken van bicultureel en vrouwelijk talent».

Alexander Rinnooy Kan

4.1 Inleiding

De samenleving moet zichzelf in de publieke sector kunnen herkennen. Een diverse personeelssamenstelling geeft herkenning en wekt daarmee vertrouwen: bij maatschappelijke vraagstukken worden verschillende perspectieven meegenomen. Evenwichtig opgebouwde teams functioneren bovendien beter en zijn innovatiever en creatiever¹. Daarom is het noodzakelijk – zeker in een krappe arbeidsmarkt – rekening te houden met diversiteit bij instroom, doorstroom en behoud van personeel. Een divers personeelsbestand draagt bij aan kwaliteit voor nu en in de toekomst. Het kabinet wil dat het personeelsbestand in de publieke sector in 2011 divers is samengesteld. Gezien het belang dat hieraan wordt gehecht, heeft het ministerie van BZK diversiteit tot één van de tien beleidsprioriteiten benoemd. Het beleid richt zich op diversiteit in geslacht, etniciteit en leeftijd. In het laatste geval gaat het specifiek om het beperken van de uitstroom van 50-plussers naar inactiviteit. Drie van de vier kabinetsdoelstellingen liggen binnen handbereik, mits hierin voldoende energie wordt gestoken. De beoogde toename van het aandeel allochtonen is het meest ambitieus².

De minister van BZK heeft een aanjagende rol. Zij draagt de kabinetsvisie op het diversiteitsbeleid actief uit en geeft als werkgever van Rijk en Politie het goede voorbeeld. Daarnaast monitort zij de ontwikkelingen in de sectoren en gaat zij daarover in gesprek met de sectorwerkgevers. De activiteiten die de verschillende (sector)werkgevers ondernemen om een divers samengesteld personeelsbestand te bewerkstelligen en de resultaten van het onderzoek naar het draagvlak voor diversiteit en diversiteitsbeleid onder leidinggevend en werknemers, zijn opgenomen in de kwalitatieve rapportage «Diversiteit maakt de overheid sterker!», die recentelijk naar de Tweede Kamer is gestuurd. Dit hoofdstuk gaat in op de (cijfermatige) trends op het gebied van diversiteit in de publieke sector. De kwantitatieve gegevens in deze Trendnota vormen in combinatie met de in augustus 2008 aan de Kamer aangeboden kwalitatieve rapportage de nulmeting diversiteit³. Aan de hand van deze twee rapportages bepaalt de minister haar aanpak. Zij zal zich de komende tijd vooral richten op de doelstellingen en sectoren die om extra aandacht vragen en waar de effecten naar verwachting het grootst zijn.

4.2 Diversiteit in de publieke sector

De publieke sector is nog niet divers in alle dimensies van de organisatie. Zo is het aandeel vrouwen lager naarmate het functieniveau hoger is en blijft het aandeel allochtonen in het personeelsbestand met 5,6% (2007) achter bij het aandeel werkzame allochtone personen (8,8%), ook wanneer gecorrigeerd wordt voor het opleidingsniveau⁴.

¹ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Div, Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement (2004), Diversiteit als winstmaker, Amstelveen.

² Daar waar het in deze rapportage gaat over allochtonen worden, tenzij anders is aangegeven, niet-westerse allochtonen bedoeld. De westerse allochtonen zijn opgenomen onder de categorie autochtonen.

³ Zie paragraaf 4.2, 4.3 en 4.4 en tabellen 2.3 en 2.11 in de bijlage.

⁴ CBS (2008), Statline.

Diversiteit

Doelstellingen kabinetsbeleid

Om diversiteit in de samenstelling van het personeelsbestand te stimuleren, heeft het kabinet voor de publieke sector een viertal doelstellingen voor 2011 geformuleerd;

- De instroom in de publieke sector bestaat voor 50% uit vrouwen.
- De instroom in topfuncties bestaat voor 30% uit vrouwen.
- Het aandeel allochtonen is met 50% toegenomen ten opzichte van 2007.
- Het uitstroombestand van 50-plussers naar inactiviteit is met 2 procentpunten afgenomen in vergelijking met 2006.

Het behalen van deze doelstellingen kan worden bemoeilijkt door beleidsmaatregelen die op andere gronden nodig zijn, zoals de afslanking bij het Rijk en de verplichte taal- en rekentoets bij de Pabo's.

Tabel 4.1 Stand van zaken met betrekking tot de kabinetsdoelstellingen diversiteit (%)

	2006	2007	Doelstelling 2011
Aandeel vrouwen in de instroom ^{1, 2}	56	57	50
Aandeel vrouwen in de instroom in topfuncties ^{1, 3}	29	31	30
Aandeel allochtonen	5,5	5,6	7,8
Uitstroom van 50-plussers naar inactiviteit ⁴	4,4	3,8	5,0

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 Door een aanpassing van de definitie komen de cijfers voor 2006 niet overeen met de cijfers die in de Trendnota 2008 zijn gepubliceerd.

³ Door een technische fout zijn in de Trendnota 2008 onjuiste cijfers voor de instroom van vrouwen in topfuncties in de sectoren Rechterlijke Macht en Onderzoekinstellingen opgenomen (zie tabel 4.2). Ook het aandeel van vrouwen in de instroom in topfuncties in de publieke sector is hierdoor gewijzigd.

⁴ De uitstroom naar inactiviteit ligt in 2006 en 2007 lager dan het streefcijfer voor 2006 en 2007 (7%). 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. Bron: ABP/GBA.

Diversiteitsdoelstelling t.a.v. vrouwen vergt sectorspecifieke uitwerking

De diversiteitsdoelstellingen gelden voor de publieke sector als geheel. Het is niet de bedoeling ze één op één door te vertalen naar de verschillende sectoren. Immers, dit is gezien de sectorspecifieke kenmerken niet realistisch. Zo is, op basis van de functiekenmerken en de moeilijke combinatie van arbeid en zorg, niet te verwachten dat bij Defensie de instroom voor 50% uit vrouwen bestaat. Het aandeel vrouwen in de instroom in de publieke sector ligt met 57% boven de doelstelling van 50%. Dit komt vooral doordat het Primair Onderwijs, de Universitair Medische Centra en Rechterlijke macht veel vrouwen aantrekken. Om meer diversiteit in het personeelsbestand te krijgen, zou de aandacht in deze sectoren moeten uitgaan naar het werven van mannen. De instroom in topfuncties bestaat voor 30% uit vrouwen. Dit aandeel is gestegen ten opzichte van voorgaande jaren en ligt boven de geformuleerde doelstelling. Evenals bij de instroom in de publieke sector als geheel wordt dit voornamelijk veroorzaakt door het grote aantal vrouwen dat in het Primair Onderwijs en in de Universitair Medische Centra instroomt in een topfunctie. In paragraaf 4.3 komt aan de orde hoe de instroom van vrouwen in topfuncties kan worden bevorderd.

Diversiteit

Aandeel allochtonen publieke sector groeit onvoldoende

De groei in het aandeel allochtonen van 5,2% in 2003 tot 5,6% in 2007 is een eerste stap in de goede richting, maar onvoldoende om de kabinetsdoelstelling te halen¹. Daarnaast blijft de toename achter bij de ontwikkeling van het aandeel werkzame allochtone personen, dat in dezelfde periode met 1,1 procentpunt is gestegen tot 8,8%. Om het beoogde doel te bereiken, is een tweesporenaanpak nodig: verhogen van de instroom en voorkomen van ongewenste uitstroom (paragraaf 4.4). De uitstroom van 50-plussers naar inactiviteit neemt af en ontwikkelt zich positief².

4.3 Vrouwen in topfuncties

Het aandeel mannen en vrouwen in de publieke sector is in 2007 gelijk. Tussen de sectoren zijn echter wel verschillen waarneembaar (tabel 4.2). Gezien het aandeel vrouwen in de instroom (57%) en de uitstroom (47%) in 2007 zal het aantal vrouwelijke ambtenaren verder toenemen.

Tabel 4.2 Aandeel vrouwen in de instroom naar totaal en naar topfuncties (%)^{1, 2, 3, 4, 5}

	Aandeel vrouwen 2007	Aandeel vrouwen in de instroom 2006	Aandeel vrouwen in de instroom 2007	Aandeel vrouwen in topfuncties 2007	Aandeel vrouwen in de instroom in topfuncties 2006	Aandeel vrouwen in de instroom in topfuncties 2007
Publieke sector	50	56	57	23	29	30
Rijk	42	51	52	23	29	30
Gemeenten	44	52	54	22	28	32
Provincies	40	50	50	20	27	27
Rechterlijke Macht	52	54	60	20	35	22
Waterschappen	27	39	37	10	20	16
Primair Onderwijs	80	81	81	37	48	54
Voortgezet Onderwijs	49	56	59	20	20	26
Middelbaar Beroepsonderwijs	53	56	56	27	28	28
Hoger Beroepsonderwijs	50	55	56	27	26	34
Wetenschappelijk Onderwijs	43	48	48	13	14	19
Onderzoekinstellingen	32	36	35	13	14	17
Universitair Medische Centra	68	67	67	32	37	36
Defensie	13	17	17	6	11	9
Politie	34	45	44	12	20	8

¹ De cijfers instroom vrouwen en instroom vrouwen in topfuncties kunnen niet met elkaar worden vergeleken, omdat ze op een andere wijze tot stand zijn gekomen. 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 van andere functielagen.

² In kleine sectoren (zoals Rechterlijke Macht, Onderzoekinstellingen en Waterschappen) is het aantal topfuncties en dus ook de instroom in die topfuncties zeer gering. Hierdoor kan een kleine wijziging in het absolute aantal vrouwen dat instroomt in een topfunctie leiden tot relatief grote wijzigingen in het aandeel vrouwen in de instroom in topfuncties.

³ De cijfers kunnen afwijken van de cijfers die sectoren zelf presenteren, aangezien de definitie «topfuncties» niet in alle sectoren gelijk is. Om hier een vergelijking tussen de sectoren te kunnen maken, wordt gebruikgemaakt van de volgende definitie: topfuncties zijn functies waarvan het voltijdssalaris bij de hoogste 10% van de salarissen in de sector hoort.

⁴ Door een aanpassing van de definitie komen de cijfers over de instroom van vrouwen in 2006 niet overeen met de cijfers die in de Trendnota 2008 zijn gepubliceerd.

⁵ Door een technische fout zijn in de Trendnota 2008 onjuiste cijfers voor de instroom van vrouwen in topfuncties in de sectoren Rechterlijke Macht en Onderzoekinstellingen opgenomen. Ook het aandeel van vrouwen in de instroom in topfuncties in de publieke sector is hierdoor gewijzigd.

Bron: ABP/GBA.

¹ Zie ook statistische bijlage, tabel 2.11.

² Zie hoofdstuk 5 voor de ontwikkeling van de uittredleeftijd naar (pre)pensioen. Zie verder hoofdstuk 6 voor het investeren in de inzetbaarheid van personeel.

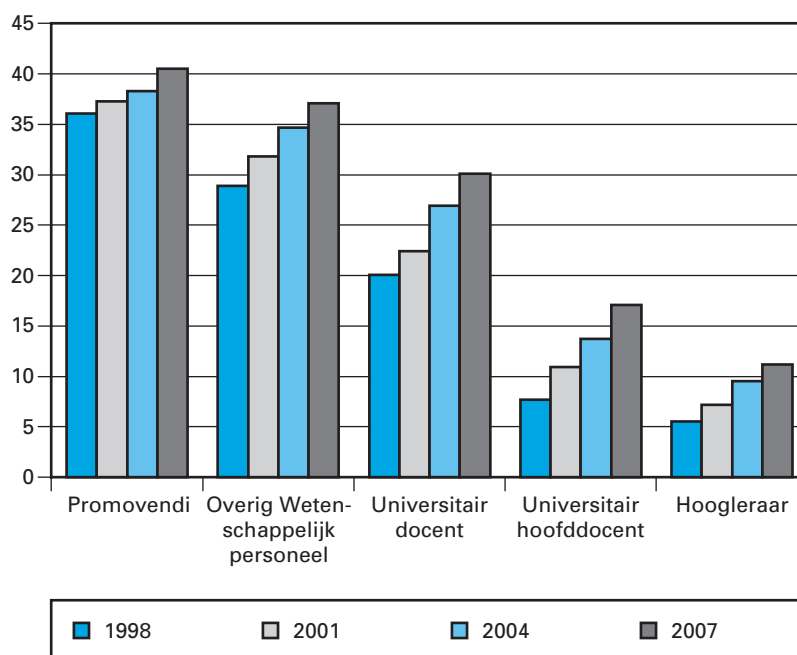
Doorstroom van vrouwen naar topfuncties

Aandeel vrouwen in topfuncties neemt toe

Om het aandeel vrouwen in topfuncties te vergroten, kunnen zowel meer vrouwen van buiten de sector worden aangetrokken als vanuit de eigen organisatie. De mogelijkheden om de instroom in de top te verhogen, zijn mede afhankelijk van de sectorspecifieke situatie en de eisen die aan de functie worden gesteld. Zo bestaat de instroom in topfuncties in het Wetenschappelijk Onderwijs vooral uit doorstroom vanuit onderliggende functielagen. Immers, weinig mensen kunnen direct als hoogleraar aan de slag. De doorstroom neemt de laatste jaren wel toe. Zo is het aandeel vrouwen in de verschillende functielagen sinds 1998 gegroeid (figuur 4.1). In sectoren waar meer algemene eisen aan bestuurs- of managementfuncties worden gesteld, zoals bij het Openbaar Bestuur, en in sectoren waar relatief veel vrouwen werken, zijn de kansen om de instroom in topfuncties te bevorderen groter.

Hoe hoger het functieniveau, des te kleiner is het aandeel vrouwen. De instroom van vrouwen in topfuncties is hoger naarmate de organisatie meer vrouwelijke werknemers telt. In 2007 werd 23% van de topfuncties (10% best verdienende werknemers) vervuld door een vrouw. De instroom bestaat voor 30% uit vrouwen en de uitstroom voor 24%. Zolang de instroom groter is dan de uitstroom, zal het aantal vrouwelijke topfunctionarissen verder toenemen.

Figuur 4.1 Aandeel vrouwen binnen het wetenschappelijk onderwijs in fte, naar functie¹ (%)



¹ Exclusief studentassistenten en HOOP-gebied Gezondheid.
Bron: VSNU, WOPI 2006, peildatum 31 december.

Belang van rolmodellen

Rolmodellen en/of topfunctionarissen die het belang van diversiteit (aan de top) erkennen en uitdragen, leveren een belangrijke bijdrage aan de bevordering van het aandeel vrouwen in de top¹. Wanneer vrouwen zichtbaar op managementniveau aanwezig zijn, heeft dit een positieve uitwerking op de andere lagen in de organisatie.

¹ Zie www.talentnaardetop.nl.

Diversiteit

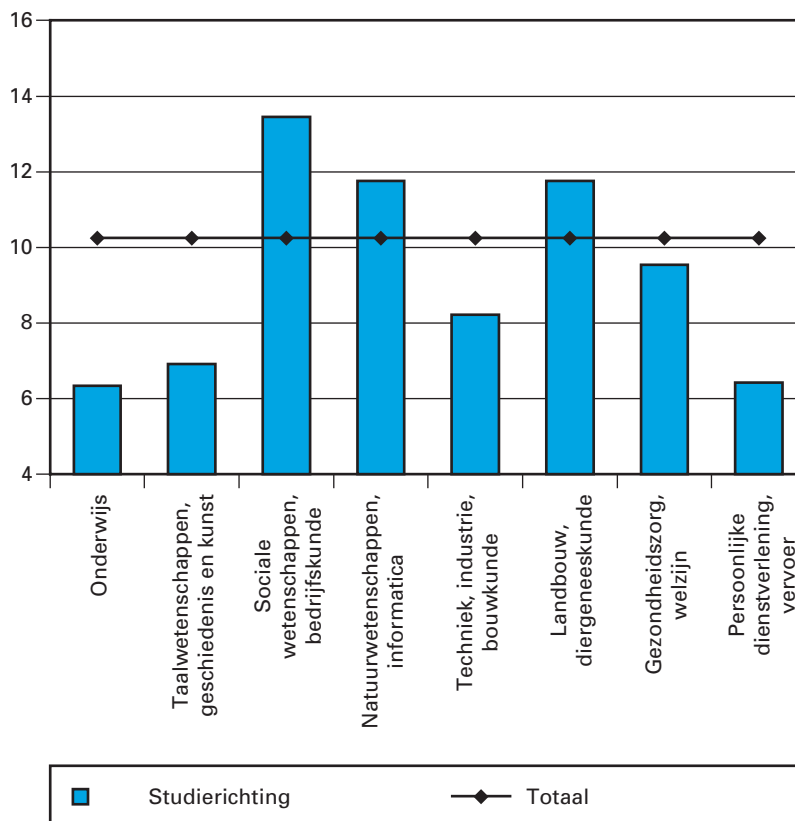
Vrouwen vinden diversiteit bovendien belangrijker dan mannen, zo blijkt uit recent onderzoek. Wanneer wordt gevraagd het belang van diversiteit uit te drukken in een rapportcijfer, geven mannen gemiddeld een 6,4 en vrouwen een 6,8¹. Daarbij treden wel sectorale verschillen op. Bij Defensie is het verschil tussen mannen en vrouwen met 0,8 het grootst en in het Primair Onderwijs hechten mannen meer waarde aan diversiteit dan vrouwen. Ook zijn mannen vaker dan vrouwen (zeer) tevreden over de diversiteit binnen het personeelsbestand, respectievelijk 61% en 51%.

4.4 Meer allochtonen in overheidsdienst

Extra inspanning vereist

Etnische diversiteit is in de publieke sector nog geen vanzelfsprekendheid. Ofschoon het aandeel allochtonen in de publieke sector de laatste jaren licht is gestegen, blijft het aandeel allochtonen met 5,6% in 2007 achter bij het aandeel werkzame allochtone personen². Het kabinet heeft zich ten doel gesteld dat het personeelsbestand in 2011 voor 7,8% uit allochtonen bestaat. Om de kabinetsdoelstelling te realiseren, zullen er jaarlijks 5 300 meer allochtonen moeten instromen dan er uitstromen. In 2007 stroomden 8 300 allochtonen in en 6 600 uit. Zowel voor het bevorderen van de instroom als voor het voorkomen van voortijdige uitstroom zijn serieuze acties noodzakelijk, aangezien de huidige cijfers onvoldoende perspectief bieden. Om de instroom van allochtone werknemers te verhogen, is het van belang dat de publieke sector als werkgever aantrekkelijk is voor onder anderen werknemers uit de marktsector en schoolverlaters. Actieve werving onder de laatste doelgroep biedt de meeste kansen, omdat zij nog geen baan hebben. De publieke sector trok in 2007 ongeveer 15 000 schoolverlaters aan, van wie 78% hoger opgeleid was.

Figuur 4.2 Aandeel niet-westerse allochtone afgestudeerden in het hoger onderwijs naar studierichting (%)



¹ BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008.

² Zie ook statistische bijlage tabel 2.11.

Bron: CBS, Statline studiejaar 2006/2007, 2008.

Groeiend aanbod van hoger opgeleide allochtonen

Het aandeel allochtonen in het hoger onderwijs is in de periode 1995–2006 toegenomen van 3,9% tot 10,7%¹. Deze groep maakt een sterk groeiend aandeel uit van het arbeidsaanbod van afgestudeerden in het hoger onderwijs. Van de afgestudeerde hoger opgeleiden vindt 13,0% een baan in de publieke sector. Wanneer specifiek naar afgestudeerde allochtonen wordt gekeken, blijkt dat slechts 4,5% voor een baan bij de overheid kiest. De sectoren advies/consultancy, zorg en welzijn, communicatie/media en het bank- en verzekeringswezen zijn meer in trek². Dat blijkt ook uit de studiekeuze. Allochtone studenten (met inbegrip van internationale studenten) zijn sterker vertegenwoordigd in sociale wetenschappen en bedrijfskunde dan in de onderwijsopleidingen en de persoonlijke dienstverlening en vervoer (figuur 4.2). Het aandeel allochtone afgestudeerden in natuurwetenschappen en landbouw/diergeneeskunde is een overschatting vanwege de ruime aanwezigheid van internationale studenten in deze studierichtingen.

Werven bij de vooropleiding

Voortijdige studie-uitval

De lerarenopleidingen die opleiden voor functies in het Primair onderwijs en Voortgezet onderwijs proberen al enkele jaren gericht allochtone studenten aan te trekken. Het aandeel allochtonen bij de instroom in de Pabo-opleiding blijft met ongeveer 7% echter laag. De regionale verschillen zijn groot. Etnische minderheden zijn vooral goed vertegenwoordigd in de instroom in de grote steden. Zo is op de opleidingen voor leraren basisonderwijs in Amsterdam, Rotterdam en Den Haag tussen de 20 en 25% van de nieuwe studenten van niet-westerse afkomst. De lerarenopleiding voor het Voortgezet Onderwijs is wel iets populairder bij allochtonen dan de lerarenopleiding basisonderwijs, maar blijft met ongeveer 11% ook nog achter bij het aandeel allochtonen dat instroomt in het hoger beroepsonderwijs³. De sectoren Defensie en Politie leiden hun personeel zelf op. Bij de samenstelling van de instroom in de opleiding moeten zij al rekening met de beoogde diversiteit van het personeelsbestand. Daarnaast kent Defensie een voorschakeltraject waarin aan Regionale Opleidingscentra (ROC) opleidingen kunnen worden gevolgd die gelieerd zijn aan Defensie. Met de ROC's is afgesproken dat er specifiek aandacht is voor diversiteit, zowel gericht op etnisch-culturele minderheden als op vrouwen.

Voortijdig schoolverlaten heeft directe consequenties voor het arbeidsaanbod. Zo leidt de invoering van de taal- en rekentoets mogelijk tot een grotere uitstroom van studenten⁴. De slagingskans van allochtonen blijkt lager te zijn dan die van autochtonen⁵. Ook zonder deze toets is de uitval onder allochtone Pabo-studenten met 45% (gemiddelde 2003–2005) groter dan die van autochtone leerlingen (25%)⁶. Het verschil in schoolsucces tussen autochtone en allochtone Pabo-studenten is daarmee twee keer zo hoog als het gemiddelde in het hoger onderwijs. In box 4.1 worden de redenen waarom allochtonen hun studie niet afmaken, vergeleken met de stopmotieven van autochtonen. De verschillen aan de tweedegraads-lerarenopleiding zijn kleiner en meer in overstemming met het gemiddelde in het hoger onderwijs; gemiddeld valt na één jaar 35,8% respectievelijk 46,3% uit⁷.

¹ CBS (2008), Statline.

² IG (2007), *Minderheden: van werven naar binden*, Rotterdam.

³ OCW (2008), *werken in het onderwijs 2009*, Den Haag

⁴ OCW (2008), *werken in het onderwijs 2009*, Den Haag

⁵ SBO (2008), *Taaltoets op Rotterdamse pabo jaar later*, Den Haag.

⁶ Risbo, Erasmus Universiteit (2007), *Waarom stoppen zoveel allochtone studenten met de Pabo?*, samenvatting van vijf studies, Rotterdam.

⁷ Idem.

Box 4.1 Uitstroom allochtone Pabo-studenten

De Erasmus Universiteit onderzocht waarom zo veel allochtone studenten stoppen met de Pabo. Hun motieven zijn complexer dan die van autochtone leerlingen. Beide groepen maken de opleiding niet af, omdat ze een verkeerde studiekeuze hebben gemaakt of omdat de onderwijskwaliteit beneden de maat was. Allochtonen vertrekken daarnaast meer dan autochtonen vanwege de cultuur, de lage status van het beroep, de moeite die het kost om werk en privé te combineren en omdat zij thuis onvoldoende worden gemotiveerd. Ook zetten ze vaker een punt achter hun studie, omdat ze een baan hebben gevonden of met hun propedeuse naar de universiteit konden gaan. Autochtone stakers stappen meer over naar een andere opleiding. Om de uitstroom van allochtonen aan de Pabo te verminderen, zijn aanbevelingen gedaan. Eén van de suggesties betreft het stimuleren van een diversiteitsvriendelijk klimaat op de opleiding, bijvoorbeeld door een «Pabo Klimaat»-prijs uit te reiken en diversiteit als vaardigheid expliciet onderdeel te laten zijn van de huidige beroepscompetenties voor leraar basisonderwijs. Studenten moeten daarbij aantonen goed te kunnen werken in een cultureel diverse setting. Ook het verbeteren van de ondersteuning tijdens de zoektocht naar een stage of lio-plek (leraar in opleiding) kan de studie-uitval beperken.

Bron: Risbo, Erasmus Universiteit (2007), *Waarom stoppen zoveel allochtone studenten met de Pabo?*, samenvatting van vijf studies, Rotterdam.

Voorkomen van ongewenste uitstroom

Vertrekredenen

Naast het vergroten van de instroom van allochtonen is het van belang dat voortijdige uitstroom wordt voorkomen. Doorstroom van personeel is op zich een goede zaak, maar dit moet op juiste gronden gebeuren. In 2007 stroomden relatief meer allochtonen dan autochtonen uit de organisatie, respectievelijk 12,4% en 8,8%. Etnische minderheden zijn daarbij korter in dienst dan autochtonen. Binnen twee jaar hebben allochtonen ongeveer anderhalf keer zo vaak de organisatie verlaten als autochtonen.

Wanneer de vertrekredenen van allochtonen worden vergeleken met die van autochtonen, blijkt dat ze grotendeels overeenkomen¹. Beide groepen geven aan dat de inhoud van het werk de doorslaggevende reden is om weg te gaan. Voor 68% van de autochtonen en 75% van de allochtonen is dit een (zeer) belangrijke pushfactor. De wijze waarop de organisatie wordt bestuurd en de loopbaankansen komen voor autochtonen respectievelijk op een tweede en derde plaats in de top-3 van pushfactoren en voor allochtonen op een derde respectievelijk tweede plaats. Autochtonen hechten daarnaast meer dan allochtonen waarde aan de combinatie van werk en privé; allochtonen geven de relatie met collega's vaker als reden voor vertrek.

Creëren van een positieve sociale omgeving essentieel

De sector Rijk heeft een verdiepend onderzoek laten uitvoeren naar de uitstroom van allochtonen bij de Rijksoverheid². Ook uit dit onderzoek blijkt dat de vrijwillige uitstroom van allochtonen kan worden verklaard door de sociale omgeving (omgang met collega's en leidinggevenden) en door een gebrek aan ervaren doorgroeimogelijkheden. Dit leidt vervolgens tot een lagere werktevredenheid en uiteindelijk tot het vertrek van deze werknemers. Het is daarom belangrijk om een positieve sociale omgeving te creëren die openstaat voor verschillen tussen mensen en deze ook kan benutten. Daarnaast zijn een heldere communicatie over de toekomstperspectieven en een actieve loopbaanbegeleiding van allochtone medewerkers belangrijke voorwaarden voor het behouden van werknemers met verschillende etnische achtergronden.

¹ BZK (2008), *Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2008*, Den Haag.

² Rijksuniversiteit Groningen (2008), *Uitstroom van Allochtonen bij de Rijksoverheid*, Groningen.

4.5 Actieve ondersteuning van sectoraal diversiteitsbeleid

Afspraken met de Zelfstandige Publieke Werkgevers

Diversiteit komt het beste van de grond wanneer alle organisatielagen, van topkader tot werknemers, het belang ervan erkennen en aan de slag gaan met het realiseren van een divers samengesteld personeelsbestand. De minister van BZK vervult hierbij een aanjagende rol. Zo draagt zij de kabinetsvisie op diversiteit actief uit en geeft zij als werkgever van Rijk en Politie het goede voorbeeld (box 4.2). De overige kabinetssectoren vullen het diversiteitsbeleid binnen de eigen context in. Met de ZPW heeft de minister van BZK bestuurlijke afspraken gemaakt. Het zijn immers de sectoren zelf die, op basis van een gevoelde urgentie en overtuiging, met het thema aan de slag moeten. De ZPW erkennen het belang van diversiteit, maar willen op sectorniveau geen streefcijfers afspreken met het kabinet. In hun visie is het personeelsbeleid een aangelegenheid van de individuele organisatie. Zij hebben dan ook vooral behoefte aan ondersteunende instrumenten en een aanpak die zich in de praktijk bewezen heeft. Een aantal werkgevers heeft voor zichzelf streefcijfers geformuleerd.

Box 4.2 Diversiteitsbeleid bij Rijk en Politie

Als werkgever van de sectoren Rijk en Politie vult de minister van BZK het diversiteitsbeleid concreet in¹. Voor de sector Rijk zijn de kabinetsdoelstellingen voor de publieke sector overgenomen. Daarnaast is het belang van diversiteit doorvertaald in de bezetting van de stageplaatsen. Van de 1 000 nog te realiseren structurele stageplaatsen op MBO/HBO/WO-niveau moet 50% door allochtone mannen en vrouwen worden bezet. Om deze doelstelling te bereiken, heeft de sector Rijk eind 2007 het evenement «Double Click» georganiseerd. Jonge hoogopgeleide allochtonen konden hierbij kennismaken met het Rijk. Dit leverde verscheidene biculturele stagiaires op. Voor de top zijn aparte doelstellingen geformuleerd. In 2011 moeten minimaal 50 medewerkers met een biculturele achtergrond zijn ingestroomd op het sub ABD-niveau (managementfuncties). Bij elke ABD-vacature wordt bezien welke vrouwen zich kwalificeren. Tevens wordt bewaakt dat vrouwen deel uitmaken van de selectiecommissies. Daarnaast worden (gespecialiseerde) searchbureaus ingeschakeld om ervoor te zorgen dat voldoende mensen met een biculturele achtergrond instromen.

Met de korpsbeheerders heeft de minister op de sector Politie afgestemde afspraken gemaakt. Zo zal 50% van de kroonbenoemingen in de periode tot 2011 vervuld worden door een vrouw en/of allochtoon en dragen de korpsen en de politieondersteunende organisaties er zorg voor dat een gemiddeld personeelsbestand eind 2010 voor 8,5% uit allochtonen bestaat. De doorstroommogelijkheden voor vrouwen en/of allochtonen krijgen daartoe een extra impuls in de vorm van een talentprogramma voor medewerkers in de schalen 9–12 waarbij specifiek aandacht is voor de diversiteit van de groep. Daarnaast zorgen de korpsen voor de ontwikkeling van het multicultureel vakmanschap bij alle medewerkers. Daartoe wordt onder meer in 2009 de leerlijn multicultureel vakmanschap ingevoerd. Deze leerlijn omvat zowel kennis van andere culturen als elementen van omgaan met diverse culturen.

Bron: Sectorinformatie 2008.

Geanonimiseerd solliciteren

Ook onder leidinggevend en werknemers is er draagvlak voor diversiteit en diversiteitsbeleid, mits de aanpak aansluit bij hun voorkeur². Eén van de mogelijke instrumenten is geanonimiseerd solliciteren³. Individuele organisaties kunnen hiermee zicht krijgen op nut en noodzaak van diversiteitsbeleid in hun specifieke situatie. De gemeente Nijmegen heeft in 2008 een proef afgesloten. Daaruit blijkt geen noodzaak voor langdurige inzet van dit instrument (box 4.3). Ook Manpower deed afgelopen jaar onderzoek naar het effect van anoniem solliciteren. Volgens het uitzendconcern hebben in hun specifieke organisatie allochtonen er geen baat bij, de kans op een gesprek blijft even groot.

¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2006–2007, 30 801, nr. 6; Tweede Kamer, vergaderjaar 2007–2008, 30 201, nr. 34 en Tweede Kamer, vergaderjaar 2007–2008, 28 824, nr. 35.

² BZK (2008), *Flitspanelonderzoek diversiteit en diversiteitsbeleid*, Den Haag.

³ Onder leidinggevend en werknemers is geanonimiseerd solliciteren weinig populair.

Diversiteit

Zowel de gemeente Den Haag als ook het Amsterdamse stadsdeel Westerpark werft sinds kort op deze manier (een gedeelte van het) nieuw personeel. Beide werkgevers hopen discriminatie tijdens de sollicitatieprocedure tegen te gaan en de diversiteit binnen het personeelsbestand te vergroten. Dit betreft lopende experimenten waarvan nog geen resultaten bekend zijn.

Box 4.3 Proef geanonimiseerd solliciteren Nijmegen

De gemeente Nijmegen heeft diversiteit benoemd als een belangrijke pijler van het strategisch personeelsbeleid. Eén van de doelstellingen is een betere vertegenwoordiging van allochtonen in het personeelsbestand. Evenals andere organisaties is de gemeente op zoek naar effectieve instrumenten om dit doel te bereiken.

De gemeente Nijmegen heeft twee keer geëxperimenteerd met het anonimiseren van sollicitatiebrieven. Uiteindelijk bleek het lastig eenduidige conclusies te trekken over de werking van het instrument. De eerste meting liet een zeker effect zien, maar dit werd door de tweede meting niet bevestigd. De gemeente concludeert dat langdurig inzetten van geanonimiseerd solliciteren niet zinvol is, ook met het oog op de administratieve inzet (ongeveer 0,5 fte) die ervoor nodig is. Van andere instrumenten (bijvoorbeeld bewustwording leidinggevenden, gerichte werving, meer allochtone stagiaires) wordt meer resultaat verwacht.

De gemeente Nijmegen ziet de volgende gunstige neveneffecten:

1. Door het anonimiseren van sollicitatiebrieven heeft het thema diversiteit gedurende twee jaar veel aandacht binnen en buiten de organisatie gekregen.
2. De gegevensverzameling heeft veel informatie opgeleverd over wie bij de gemeente Nijmegen solliciteren. Dit kan worden ingezet voor het ontwikkelen van arbeidsmarktcommunicatie.
3. Uit de gegevensverzameling blijkt dat het totale sollicitantenbestand voor 17% uit allochtonen bestaat, wat een goede afspiegeling is van deze groep in de samenleving.
4. Uit de metingen blijkt dat allochtone sollicitanten als ze op gesprek komen een even grote kans hebben om aangenomen te worden als autochtone kandidaten.

Bron: Gemeente Nijmegen (2008), *Anonimiseren van sollicitatiebrieven, evaluatie eerste en tweede meting*, Nijmegen.

Facilitering vanuit BZK

Draagvlak is een eerste stap, maar er zullen concrete projecten moeten worden gestart om daadwerkelijk tot een meer divers samengesteld personeelsbestand te komen. (Sector)werkgevers ondernemen hiertoe verschillende activiteiten¹. De minister van BZK zal hen ondersteunen bij het (in)voeren van diversiteitsbeleid. Dit heeft zij in de bestuurlijke afspraken bevestigd. Zo kan een beroep worden gedaan op het landelijk netwerk Diversiteitsmanagement (Div-management). Tevens reikt BZK sinds juni 2008 de Diversiteitsindex aan. Met dit internetinstrument kan de samenstelling van het personeelsbestand worden gespiegeld aan de eigen of een aanverwante sector of aan de regionale en landelijke arbeidsmarkt². Aan de hand van de resultaten kunnen werkgevers concrete en realistische doelen stellen. Door de huidige en gewenste situatie met elkaar te vergelijken, kan men een effectieve aanpak formuleren. Om werkgevers in staat te stellen ervaringen te delen en van elkaar en van experts te leren, gaat BZK kenniskringen organiseren. In aanvulling op de afspraken met de ZPW en de lopende activiteiten in de publieke sector zet de minister van BZK vooral in op de doelstellingen en de sectoren die om extra aandacht vragen en waar naar verwachting de effecten het grootst zijn.

¹ Zie de kwalitatieve rapportage «*Diversiteit maakt de overheid sterker!*».

² Zie www.diversiteitsindex.nl.

5. ARBEIDSMARKT EN ARBEIDSMARKTVERKENNING

«Ramingen laten zien dat de vraag naar arbeid nog flink zal doorgroeien. In de periode tot 2015 komen er 600 000 banen bij, terwijl er door pensioen en arbeidsongeschiktheid ook nog eens 2,6 miljoen banen vrijkomen waarvoor mensen nodig zijn. Voor het eerst in de geschiedenis zullen er daardoor structureel minder mensen beschikbaar zijn om te werken dan er banen zijn».

Advies Commissie Arbeidsparticipatie

5.1 Inleiding

De spanning op de arbeidsmarkt neemt de laatste jaren toe als gevolg van de economische ontwikkelingen. Het aantal banen heeft in de loop van 2007 een recordhoogte bereikt. Het aantal openstaande vacatures eveneens¹. Naar verwachting zal de werkgelegenheidsgroei in 2008 afvlakken en in 2009 tot stilstand komen. Met een werkloosheidspercentage van iets boven de 4% blijft de arbeidsmarkt echter krap.

De toename van de werkgelegenheid in de publieke sector is beperkt van omvang. De sterke vergrijzing van het personeelsbestand leidt in de komende jaren wel tot een forse vervangingsvraag en een navenant beroep op de arbeidsmarkt. De vraag richt zich vooral op hoger opgeleiden.

In delen van de publieke sector treden al arbeidsmarkt knelpunten op, in het bijzonder in het Onderwijs en bij Defensie. Deze sectoren hebben concrete, uitgewerkte actieplannen om de in- en doorstroom van personeel zo veel mogelijk te versterken en de uitstroom te verminderen of te vertragen. Daarnaast is over een breed front actie nodig om de huidige knelpunten in te dammen en nieuwe te voorkomen. Het gaat erom de wervingskracht én de bindingskracht van de publieke sector te versterken. Specifieke actie is nodig voor de werving én binding van jongeren. De mogelijke arbeidsmarkteffecten van de discussie over topinkomens in de publieke sector vragen eveneens aandacht en onderzoek.

5.2 De huidige arbeidsmarkt in Nederland

Halverwege het jaar 2005 is de werkgelegenheid in Nederland gaan oplopen. Het aantal banen bereikte in 2007 een recordhoogte van ruim 7,8 miljoen, waarbij er in een jaar tijd 207 000 banen bijkwamen. De stijging manifesteerde zich vooral in de sectoren zakelijke dienstverlening (+105 000) en de gezondheidszorg (+27 000). Daarnaast was sprake van een forse groei in meer conjunctuurgevoelige sectoren zoals de horeca en de bouw. De totale toename van de werkgelegenheid bij de overheid was klein: 0,2% ofwel minder dan 1 000 banen².

De banengroei zal naar verwachting in 2008 afnemen tot 1,5% en in 2009 licht negatief (-0,25%) zijn. Het CPB denkt echter niet dat hierdoor de spanning op de arbeidsmarkt zal afnemen. De werkloosheid ligt met 4,5% voorlopig nog onder het evenwichtsniveau van 5%.

Na het dieptepunt in het derde kwartaal van 2003 (ruim 81 000) vond het aantal openstaande vacatures de weg omhoog. In het derde kwartaal van 2007 werd een record bereikt van meer dan 235 000 stuks. In de «niet-commerciële dienstverlening» (onder andere Openbaar Bestuur, Onderwijs en Zorg) steeg het aantal openstaande vacatures met bijna 20% ten opzichte van 2006 naar in totaal bijna 50 000.

Werkgelegenheidsgroei komt tot stilstand

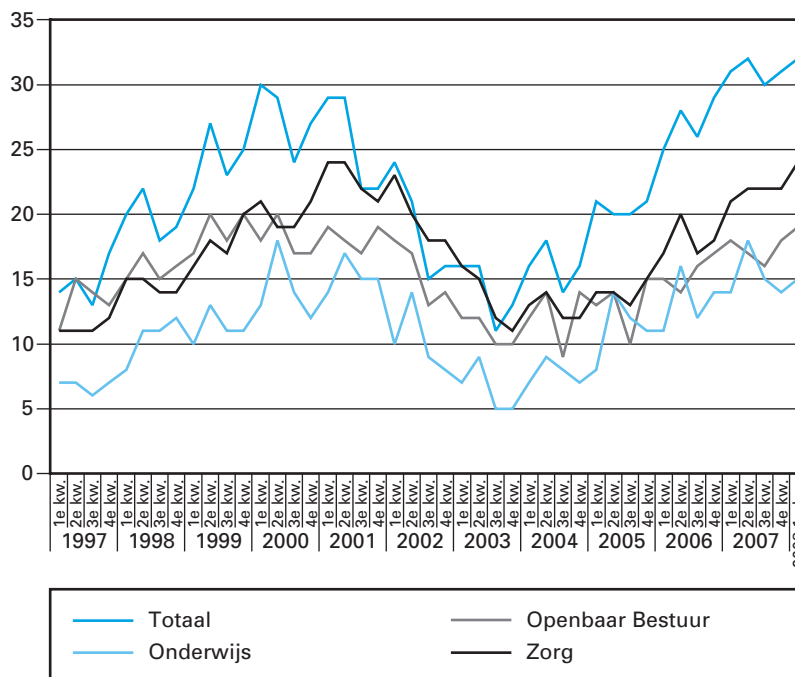
¹ RWI (2008), *Arbeidsmarktanalyse 2008*, Den Haag.

² RWI (2008), *Arbeidsmarktanalyse 2008*, Den Haag. Interessant punt is dat de stijging in de werkgelegenheid niet zozeer wordt opgevangen door flexibele arbeidscontracten, maar vooral door het toenemend aantal zelfstandigen («ZZP'ers»). Ook de commissie Arbeidsparticipatie vraagt aandacht voor dit gegeven en doet voorstellen om de arbeidsmarktpositie van ZZP'ers te versterken.

Record aantal openstaande vacatures, maar de groei is eruit

De vacaturegraad (het aantal vacatures per duizend banen, zie figuur 5.1) evenaarde in het tweede kwartaal van 2007 het hoogste punt dat tijdens de vorige periode van hoogconjunctuur werd bereikt. Dit impliceert dat de tekorten momenteel globaal even groot zijn als toen. In de cijfers is vanaf het tweede kwartaal 2007 geen verdere groei van het aantal vacatures te zien. De vervulling is trager dan in 2006, wat bij een onverminderd krappe arbeidsmarkt erop lijkt te duiden dat vraag en aanbod niet goed op elkaar aansluiten¹. Verder valt op dat de vacatureproblematiek voor alle publieke sectoren achterblijft bij het gemiddelde van de gehele economie.

Figuur 5.1 Ontwikkeling van aantal openstaande vacatures (per duizend banen) voor de totale economie, het Openbaar Bestuur¹, het Onderwijs en de Zorg, 1997–2007 per kwartaal



¹ Openbaar Bestuur is hier inclusief de sector Veiligheid en de verplichte sociale verzekeringen. Bron: CBS, Statline, vacature-enquête.

Groei arbeidsaanbod vlakkt af

Forse toename arbeidsparticipatie

Uit de analyse van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) blijkt dat de arbeidsparticipatie in Nederland fors is toegenomen; in 2007 met 119 000 personen. Vooral ouderen droegen aan deze stijging bij. De arbeidsdeelname van 55- tot 65-jarigen steeg in twee jaar tijd van 42% naar 48%. Ook de participatie van vrouwen neemt nog toe².

Vergrijzing gaat groei participatie inhalen

De potentiële beroepsbevolking – de totale bevolking tussen de 15 en 65 jaar – bedroeg in oktober 2007 bijna 11 miljoen mensen. Deze groep breidt zich nauwelijks meer uit (20 000 ten opzichte van oktober 2006) en een groter deel ervan is 55+³. De verwachting is dat de toename van het arbeidsaanbod zal afvlakken en dat de vergrijzing de groeiende arbeidsparticipatie zal inhalen. De beroepsbevolking zal dan afnemen. De Commissie Arbeidsparticipatie (commissie-Bakker) heeft berekend dat tot 2015 de potentiële beroepsbevolking per saldo groeit met 225 000 personen.

¹ Zie ook CPB (2008), *Centraal Economisch Plan 2008*, Den Haag, p. 57–60.

² RWI (2008), *Arbeidsmarktanalyse 2008*, Den Haag.

³ Het CBS voorspelt een afname van de potentiële beroepsbevolking na 2011. (J. Garssen en C. van Duin, *Grijze druk zal verdubbelen*, in CBS (2007), *Sociaal-economische trends*, 2e kwartaal 2007, p. 23–26.)

Dat is onvoldoende om de geprognosticeerde werkgelegenheidsgroei van 600 000 extra banen te vullen. Het tekort van 375 000 personen zal in de periode tot 2040 verder oplopen naar 700 000¹.

Structurele krapte op de arbeidsmarkt

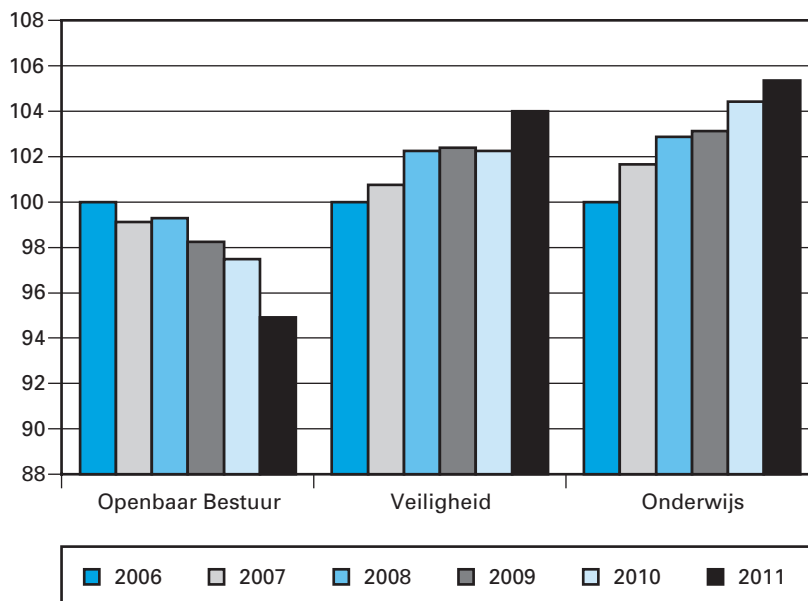
Er ontstaat een structurele krapte op de arbeidsmarkt, ook als er geen hoogconjunctuur is. De vraag naar arbeid zal zich steeds meer richten op beter opgeleiden, terwijl het huidige participatiepotentieel – degenen die willen werken, maar geen werk hebben – relatief laag is opgeleid.

Werkgelegenheidsontwikkeling overheidssectoren

5.3 Ontwikkelingen arbeidsmarkt publieke sector

De werkgelegenheid bij het Rijk is na de lichte terugval van 2002–2004 weer gaan groeien². In 2007 werd het niveau van 2001 bereikt. Tot 2011 wordt een afname voorzien van 10%. Bij de Gemeenten krimpt de werkgelegenheid sinds 2003. In 2007 is een daling van 10% ten opzichte van 2003 waar te nemen. De verwachting is dat het aantal werknemers hier de komende jaren min of meer constant zal blijven. De Provincies vertonen dezelfde ontwikkeling. Bij de Waterschappen is een bescheiden teruggang zichtbaar. Bij de Rechterlijke Macht is sprake van enige groei. Voor de gehele sector Openbaar Bestuur wordt gedurende de kabinetsperiode een werkgelegenheidsdaling voorzien van bijna 6%. Bij Defensie neemt het aantal banen licht af. Bij de Politie echter groeit het aantal arbeidsplaatsen. Verwacht wordt dat deze stijging doorzet tot in 2011. Voor de gehele veiligheidssector is in deze kabinetsperiode sprake van een toename van 4%. In het Onderwijs tenslotte stijgt de werkgelegenheid tot 2011 met ruim 5% (zie figuur 5.2).

Figuur 5.2 Geïndexeerde prognose werkgelegenheidsontwikkeling in de sectoren Openbaar Bestuur, Veiligheid en Onderwijs 2006–2011 (2006 = 100)



Bron: CPB, bewerking Ministerie van BZK.

¹ «Naar een toekomst die werkt», advies Commissie Arbeidsparticipatie, 16 juni 2008.

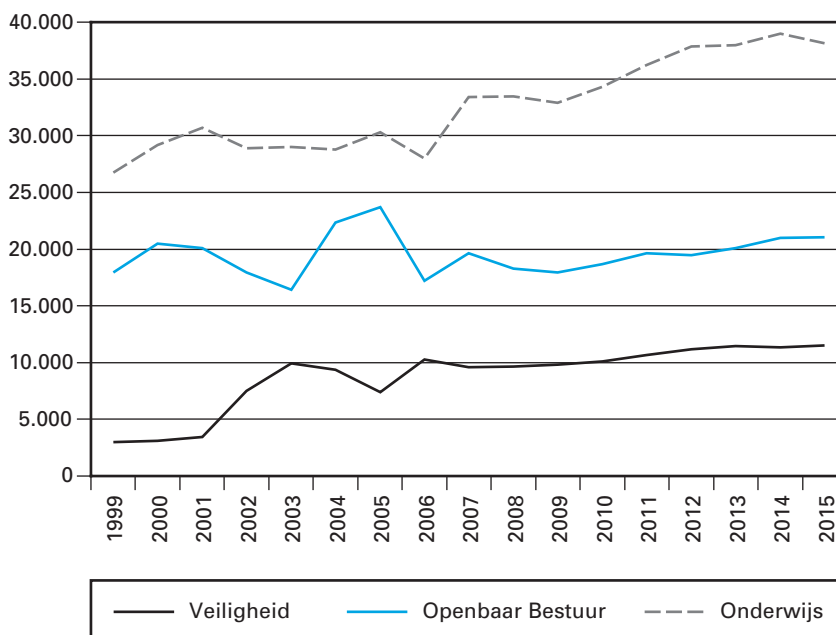
² De groeicijfers voor de huidige kabinetsperiode zijn gebaseerd op het CPB.

Verwachte stijging in de uitstroom van personeel

In alle sectoren van de publieke sector zal de uitstroom van personeel de komende jaren toenemen. De vergrijzing van het personeelsbestand en de daarmee gepaard gaande verhoogde instroom in (pre)pensioen is daarbij de belangrijkste determinant. Ten opzichte van het jaar 2007 is in 2015 sprake van een groei van respectievelijk 15, 19 en 14% in de sectoren Openbaar Bestuur, Veiligheid en Onderwijs.

Opvallend is de piek in de uitstroom in de jaren 2004 en 2005 bij met name het Openbaar Bestuur (figuur 5.3). ABP-cijfers¹ laten zien dat de gemiddelde uittreedleeftijd in de publieke sector daalde van 60,6 (2003) naar 59,3 jaar (2005). Dit is ongetwijfeld een gevolg van vertrekregelingen in het kader van eerdere taakstellingen en van anticipatie op de wijzigingen in de pensioenregelingen.

Figuur 5.3 Uitstroom in de sectoren Openbaar Bestuur, Veiligheid en Onderwijs 1999-2015



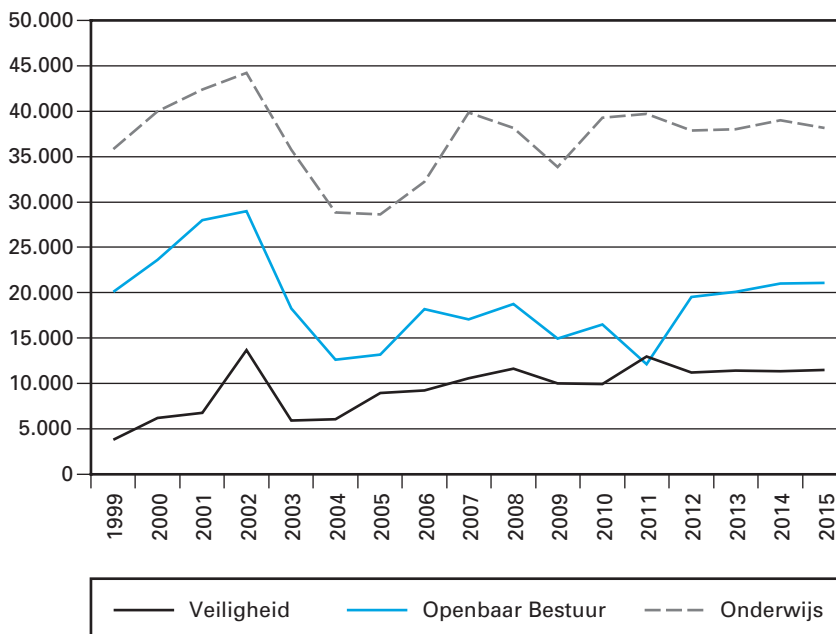
Bron: BZK, Prognosemodel Apollo.

Groeiend beroep op de krappere wordende arbeidsmarkt

De resultante van de groeiende uitstroom en de werkgelegenheidsontwikkeling leidt tot het beroep dat een sector moet doen op de arbeidsmarkt (figuur 5.4). Voor de sectoren Veiligheid en Onderwijs is sprake van een stijging in 2011 ten opzichte van 2006 van respectievelijk 40% en 23%. Voor de sector Openbaar Bestuur wordt een daling voorzien van 34%, vooral door de taakstellingen bij de Rijksoverheid. Het gaat hier om een eenmalig effect op de structureel oplopende uitstroom. Het beroep op de arbeidsmarkt blijft daarmee in 2011 naar verwachting iets onder de personeelsbehoefte tijdens de conjunctuurtop in 2002. Verschil is wel dat een structureel groeiende uitstroom naar (pre)pensioen plaatsvindt als gevolg van de vergrijzing van het personeel in de publieke sector.

¹ ABP (2008), *Jaarverslag 2007*, Heerlen.

Figuur 5.4 Beroep op de arbeidsmarkt 1999–2011



Bron: BZK, Prognosemodel Apollo.

Personeelstekorten in de publieke sector

Kwalitatieve tekorten bij Rijk en Gemeenten

De druk op de arbeidsmarkt neemt niet af, ondanks de verwachte daling in de groei van de werkgelegenheid door de neergaande conjunctuur. De werkloosheidscijfers blijven op een niveau dat in de Europese context als «laag» kan worden bestempeld. Voor de publieke sector speelt van oudsher de bijzonderheid dat relatief veel hoger opgeleiden nodig zijn om de noodzakelijke vervanging te kunnen realiseren. Thans zien we nadrukkelijk knelpunten op de arbeidsmarkt. Kwalitatieve tekorten betreffen vooral beroepen waarvoor mensen nodig zijn met een technische of exacte opleiding. Bij het Rijk worden vooral problemen voorzien bij financieel-economische, juridische, communicatie- en ICT-functies, en bij het internationaal en onderzoekswerk. In 2008 wordt onderzocht hoe de aantrekkelijkheid van het Rijk als werkgever kan worden vergroot. Bij Gemeenten zijn er met name knelpunten bij ambtenaren op het gebied van ruimtelijke ordening en handhaving.

Personeelstekort in de onderwijssector

Bekend zijn de personeelstekorten in de onderwijssector. Volgens de geldende ramingen¹ worden zij het eerst manifest in het Voortgezet Onderwijs. Hier wordt een tekort voorspeld van 900–3 000 fte's in 2011, oplopend tot 5 000–9 000 fte's in 2015. Knellende en in de komende jaren oplopende problemen treden op, onder meer in vakken als Duits, wiskunde, natuurkunde, economie, techniek, scheikunde en Nederlands. De knelpunten openbaren zich in eerste instantie in specifieke regio's, zoals de Randstad. Dit geldt ook voor het Primair Onderwijs. In de prognoses wordt, bij hoogconjunctuur, een tekort aan basisleerkrachten voorspeld van 1 100 fte's in 2009, oplopend na 2010. Bij laagconjunctuur is het tekort kleiner en zal het waarschijnlijk goed kunnen worden opgelost. De Universitair Medische Centra opereren op een arbeidsmarkt die wordt gekenmerkt door een toenemende vraag naar zorg². Mogelijk ontstaan ook in het MBO en HBO kwantitatieve en kwalitatieve personeelstekorten, maar deze zijn in de ramingen niet gekwantificeerd.

¹ Ecorys c.s. (2008), *De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel 2007–2015*, maart 2008, Rotterdam.

² Arbeidsmarktbrief 2007, Werken aan de Zorg, Tweede Kamer, vergaderjaar 2006–2007, 30 800 XVI, nr. 76.

In samenwerking met VNO/NCW en de FME wordt thans een pilot uitgevoerd om mensen uit het bedrijfsleven structureel in te zetten in de scholen.

Personeelstekort Defensie

Defensie kampt eveneens met een gebrek aan personeel. De organisatie heeft de afgelopen jaren geconstateerd dat de uitstroom de instroom met ruim duizend mensen per jaar overtreft, waardoor er ruim 6000 vacatures zijn ontstaan. Beide sectoren – Onderwijs en Defensie – hebben concrete actieplannen geformuleerd om de arbeidsmarktproblemen het hoofd te bieden.

Actieplan LeerKracht van Nederland

In de Onderwijssector investeert het kabinet met het Convenant Actieplan LeerKracht van Nederland 1 miljard euro om zo het beroep van leraar aantrekkelijker te maken¹. Ook streeft men naar het verhogen van de zij-instroom en het aanspreken van de «stille reserve». Het project «Wijs Grijs in het onderwijs» promoot het terughalen van recentelijk gepensioneerde leraren.

Actieplan Werving en Behoud

Defensie heeft met ingang van 2008 het Flexibel Personeelssysteem ingevoerd. Men probeert via een gericht opleidingsbeleid werknemers langer aan zich te binden. Ook wil men meer ruimte scheppen voor gekwalificeerde zij-instroom. Het daarnaast ontwikkelde Actieplan Werving en Behoud zet in op verbeteringen op het gebied van werving, selectie en opleiding, bijvoorbeeld door het wervingsproces te verbeteren en een wervingsbonus in te voeren. Daarbij is ook veel aandacht voor het behoud van Defensiemedewerkers, onder andere door het bieden van duidelijke loopbaanperspectieven.

Strategische personeelsplanning bij Politie

Bij de Politie moet de komende tien tot vijftien jaar bijna de helft van het personeel worden vervangen. Dit vraagt om meer dan alleen sturing op aantallen mensen. Er moet worden gedacht over, en gewerkt aan, innovatie in de uitvoering van de politietaak (taakdifferentiatie) en in de doorstroming van zittend personeel. De Taskforce Personeelsvoorziening heeft het vraagstuk geanalyseerd om de politieorganisaties te adviseren over een degelijke aanpak². Het resultaat is een pleidooi voor gezamenlijke regie en strategische planning van de personeelsvoorziening. Dit houdt in dat een relatie wordt gelegd tussen ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de samenstelling en opbouw van het personeelsbestand, om daar vervolgens systematisch op te anticiperen.

Commissie-Arbeidsparticipatie

Minister neemt initiatief voor gesprek met publieke sector

De maatregelen in de gegeven voorbeelden bieden voor de korte termijn wellicht soelaas. De effecten moeten nog zichtbaar worden, maar de verwachting is dat op langere termijn ook andere oplossingen nodig zijn. Het kabinet komt in reactie op het rapport van de Commissie Arbeidsparticipatie (commissie-Bakker) met een veelomvattende en samenhangende aanpak om meer mensen aan het werk te helpen en te houden. Deze aanpak zal met de sociale partners worden besproken, omdat voor een succesvolle uitvoering hun inzet en bijdrage is vereist.

Het kabinet is van mening dat de inspanning om het scenario van de commissie-Arbeidsparticipatie te voorkomen uit alle hoeken van het bedrijfs- en beroepsleven moet komen, dus inclusief de publieke sector. Dit betekent dat zij niet kan volstaan met het werven en behouden van het schaarse arbeidsaanbod, maar ook zal moeten investeren in extra participatie en verhoging van de arbeidsproductiviteit.

¹ Ruim 400 miljoen in 2009, oplopend tot bijna 700 miljoen euro tijdens deze kabinetsperiode, met doorgroei tot 1 miljard vanaf 2020.

² Zie onder meer *Sterke sterkte!*

Eindrapportage van de Taskforce Personeelsvoorziening Politie, augustus 2007.

Voor de publieke sectoren zal een aanpak worden gekozen waarbij passende maatregelen van sociale partners en het kabinet in samenhang met elkaar worden getroffen en elkaar versterken. Dit betekent enerzijds dat per regeling zal worden bekeken of passende instrumenten en maatregelen voor de publieke sectoren van toepassing kunnen zijn. Anderzijds wordt ook van hen verwacht dat zij hun bijdrage leveren aan het bevorderen van werkzekerheid en het wegnemen van participatieremmende arrangementen en regelingen. De minister van BZK zal hierover namens het kabinet in het najaar een rondetafelgesprek organiseren met vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties uit de publieke sector.

5.4 Arbeidsparticipatie

Afspraken met zelfstandige publieke werkgevers

Dit voorjaar heeft het kabinet bestuurlijke afspraken gemaakt met de Zelfstandige Publieke Werkgevers (ZPW)¹. Onder meer om tot een goede afstemming en een op de toekomstgerichte agenda te komen voor verhoging van de arbeidsparticipatie en verbetering van de arbeidsmarktpositie. De afspraken liggen in lijn met het kabinetsbeleid, dat vooral inzet op vergroting van het arbeidsaanbod door meer deeltijdwerk, bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen en een activerende sociale zekerheid. Dit beleid geldt vanzelfsprekend ook voor de kabinetssectoren.

Grotere deeltijdbanen

Veel deeltijdbanen in het Onderwijs

Een kleine verandering in de mate waarin in deeltijd wordt gewerkt, kan al een grote impact hebben op het totale arbeidsaanbod. Het kabinet ziet de uitbreiding van (kleine) deeltijdbanen als een belangrijk instrument voor het vergroten van de arbeidsparticipatie. Kleine deeltijdbanen komen in de publieke sector vooral voor in het Onderwijs (tabel 5.1). Circa 30 000 personen hebben een aanstelling van minder dan 12 uur per week; de helft hiervan is werkzaam in het Primair Onderwijs. Bijna 80 000 personen vervullen een deeltijdfunctie van 12–19 uur; 50% hiervan is actief in het Primair en Voortgezet Onderwijs.

Deeltijdfactor groeit nauwelijks

De ontwikkelingen in de deeltijdfactor variëren per sector, maar leveren de laatste jaren grosso modo nog slechts een zeer beperkte toename van de participatie op. Bovendien verschilt de kans van slagen per sector. In de praktijk van het onderwijs blijkt overigens dat het grote aantal deeltijdaanstellingen ook een positieve kant heeft. Het personeel stelt zich vaak flexibel op en scholen kunnen door tijdelijke uitbreiding van benoemingen een deel van de vacatureproblemen opvangen. Het werken in deeltijd bij militairen is slechts beperkt mogelijk gezien het karakter van de werkzaamheden en de aanstellingsvorm.

¹ Zie par. 2.6.

Tabel 5.1 Deeltijdwerk in personen en % van het totale personeelsbestand naar contractduur en sector.

	< 12 uur	12–19 uur	< 12 uur	12–19 uur
Openbaar Bestuur	5 040	16 800	1,6%	5,2%
Rijk	476	3 980	0,4%	3,2%
Gemeenten	4 355	11 707	2,5%	6,8%
Provincies	89	582	0,7%	4,4%
Rechterlijke Macht	17	55	0,5%	1,5%
Waterschappen	103	476	1,1%	4,9%
Onderwijs en Wetenschappen	32 486	60 625	6,5%	12,2%
Primair Onderwijs	11 984	28 429	6,5%	15,4%
Voortgezet Onderwijs	4 966	12 165	4,7%	11,4%
Middelbaar Beroepsonderwijs	2 576	6 069	4,7%	11,0%
Hoger Beroepsonderwijs	4 347	4 574	11,3%	11,9%
Wetenschappelijk Onderwijs	5 043	4 365	10,2%	8,8%
Onderzoekinstellingen	34	107	1,4%	4,3%
Universitair Medische Centra	3 536	4 916	5,9%	8,1%
Veiligheid	306	7 727	0,2%	6,0%
Defensie	60	373	0,1%	0,5%
Politie	246	7 354	0,4%	12,0%
Overheid totaal	37 832	85 152	4,0%	9,0%

Bron: BZK, Kerngegevens overheidspersoneel 2007.

Langer doorwerken van ouderen

Financiële prikkels in de pensioenregeling werken

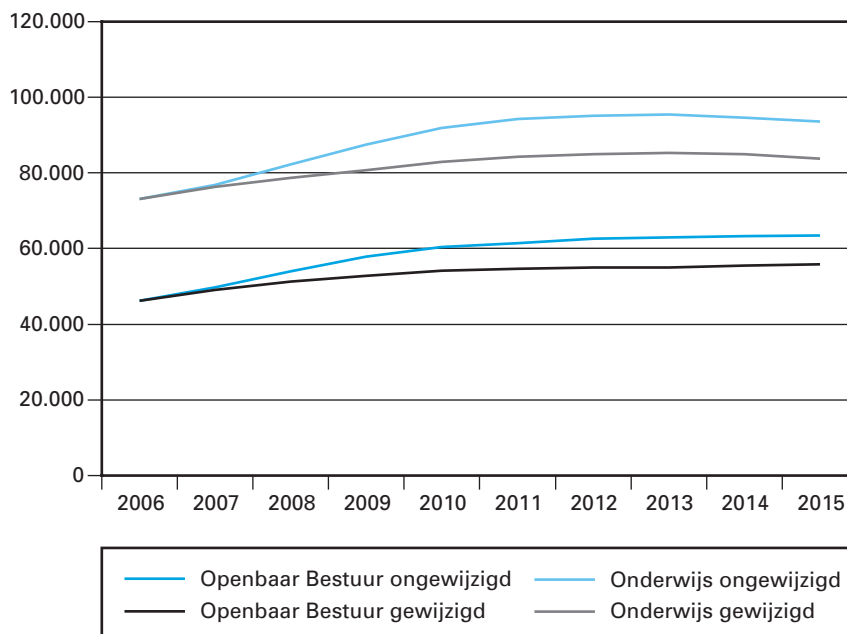
Het kabinet wil dat ouderen langer doorwerken. Voor de overheidssectoren is als doelstelling geformuleerd dat het uitstroompercentage van 50-plussers naar inactiviteit in 2011 met 2% is afgenomen ten opzichte van 2006. Met de afschaffing van de FPU-regeling per 1 januari 2006 en de aanpassing van de pensioenregeling voor het overheidspersoneel (ABP KeuzePensioen) zijn krachtige financiële prikkels gecreëerd, doordat de uitkeringsrechten volledig actuariael neutraal worden verhoogd bij langer doorwerken. Daardoor levert een jaar langer werken gemiddeld een 8% hoger pensioenresultaat op. De nieuwe pensioenregeling biedt ook mogelijkheden voor deeltijduittreding. Deze zullen zo veel mogelijk worden bevorderd.

Stijging gemiddelde uittreedleeftijd

De effecten van wijzigingen in de regelingen werden al direct na 2005 zichtbaar. De gemiddelde uittreedleeftijd is inmiddels gestegen naar 60,3 (2006) en 61,4 jaar (2007). De gemiddelde uittreedleeftijd van senioren zal de komende jaren verder oplopen. Dat komt doordat de spilleeftijd in het overgangsrecht van de oude FPU-regeling met ingang van 1 januari 2006 is opgetrokken van 61 jaar en 2 maanden voor diegenen die geboren zijn vóór 2 april 1947, en naar 62 jaar en drie maanden voor hen die daarna zijn geboren. Dit overgangsrecht is van toepassing op werknemers die vóór 1 januari 1950 zijn geboren. Voor medewerkers die jonger zijn, geldt geen specifieke vroegpensioenregeling meer, maar een flexibel ouderdomspensioen met een ingangsdatum tussen 60 en 70 jaar. In deze nieuwe constructie, die vanaf 2010 in belang toeneemt, bestaat de spilleeftijd met een gegarandeerd uitkeringspercentage niet langer. Het aantal dienstjaren in combinatie met de uittreedleeftijd is bepalend voor de hoogte van de pensioenuitkering. Door deze maatregel zal de gemiddelde uittreedleeftijd naar verwachting stijgen naar 63,5 jaar. Het optrekken van de spilleeftijd voor degenen die geboren zijn na 1 april 1947, zal naar verwachting vanaf dit jaar een substantieel effect hebben op het aantal werkende 55-plussers (figuur 5.5).

Dit effect kan oplopen tot 10 000 mensjaren in 2010, wat een behoud betekent van om en nabij 1% van het totale volume aan werkenden. Als het overgangsrecht voor de FPU na 2015 is uitgewerkt en het ABP-KeuzePensioen volledig in werking is, is een verdere toename tot 20 000 mensjaren denkbaar; dit laatste is niet in de figuur verwerkt.

Figuur 5.5 Prognose van het effect van de verschuiving van de spilleeftijd op het aantal werkende 55-plussers in de taakvelden Openbaar Bestuur en Onderwijs.



Bron: BZK, Prognosemodel Apollo.

Belang van leeftijdsbewust personeelsbeleid

Het langer doorwerken van ouderen kan de arbeidsmarktknelpunten in specifieke overheidssectoren verlichten. Leeftijdsbewust personeelsbeleid kan bijdragen aan een verdere verhoging van de uittreedleeftijd. De minister van BZK zal bevorderen dat hindernissen in de bestaande FPU-overgangsregeling zo veel mogelijk ongedaan worden gemaakt.

Effecten doorgevoerde wijzigingen in het sociaal zekerheidsstelsel

In 2006 zijn ingrijpende wijzigingen in de WW doorgevoerd. De belangrijkste is een forse duurverkortung van de (maximale) uitkering. Het effect op de activering en de arbeidsparticipatie zal pas over enige tijd zichtbaar zijn. De gemiddelde werkloosheidsduur zal met enige vertraging vermindern, als het gebeurt. Uit onderzoek blijkt namelijk dat het wachtgeldgebruik aanzienlijk onder de maximale duur blijft.

De invoering van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) heeft geleid tot een forse reductie van de instroom van arbeidsongeschikten. De structurele participatie-effecten zijn vooralsnog beperkt vanwege het overgangsrecht.

Het wegvallen van de mogelijkheden voor vervroegde uittreding kan resulteren in een hogere instroom van oudere werknemers in de WW. Ook kan het ziekteverzuim van senioren toenemen. In combinatie met de nog altijd slechtere arbeidsmarktpositie van deze groep zou dit kunnen leiden tot een afname van de arbeidsparticipatie van ouderen.

Het is van groot belang dit te voorkomen. Re-integratie van oudere werknemers blijkt erg moeizaam en kostbaar.

Wajong

Aanpak minister van BZK

Het kabinet wil de participatie van Wajong-gerechtigden en gedeeltelijk arbeidsgeschikten verhogen. Op zeer globaal niveau is er zicht op het aantal Wajong'ers die in reguliere functies werkzaam zijn in de publieke sector. Ten opzichte van ultimo 2005 is ultimo 2007 sprake van een toename van 7,2 naar 8,3 per 10 000 werknemers¹. Dit aandeel verschilt per (overheids- of onderwijs)sector. De plaatsingsmogelijkheid voor Wajong'ers is in belangrijke mate afhankelijk van het aantal aanwezige functies voor lager opgeleiden. De overheidssectoren hebben meer hoger opgeleiden in dienst. Hierdoor zijn minder banen voor laaggeschoolden beschikbaar dan gemiddeld in de marktsectoren.

De minister van BZK heeft het voornemen om voor de sector Rijk een brugbanenproject voor WSW'ers en Wajong-gerechtigden te starten. In het najaar worden voor deze doelgroepen een 100-tal extra brugbanen gecreëerd. Minimaal 30% van deze banen zullen leiden tot vaste aanstellingen.

Daarnaast zal de minister van BZK in overleg met overheidssectoren bespreken hoe het kabinetsprogramma «Iedereen doet mee» verder kan worden ingevuld. De minister heeft daarbij als uitgangspunt dat de onderwijs- en overheidssectoren dezelfde bijdrage leveren als de marktsectoren.

5.5 De positie van jongeren

Bindingskracht versterken

Het aandeel jongeren (<30 jaar) in de beroepsbevolking in Nederland bedroeg in 2006 28%. De werkgevers in de publieke sector hebben gemiddeld slechts 15% jongeren in dienst. Jongeren zijn ondervertegenwoordigd² in de publieke sector. Er zijn wel grote verschillen tussen de sectoren³. Bij het Rijk is 10% van de medewerkers jonger dan 30 jaar en bij de Gemeenten 7%. Het Wetenschappelijk Onderwijs scoort echter met 26% aanzienlijk boven het gemiddelde. Het verloop onder jonge werknemers is groot. Dit is een belangrijk knelpunt. Enerzijds omdat de publieke sector gebaat is bij een – ook qua leeftijd – divers samengesteld personeelsbestand, anderzijds omdat jongeren nodig zijn om de uitstroom van ouderen op te vangen. Het boeien en binden van deze doelgroep is daarom essentieel.

In 2006 bestond gemiddeld 49% van de totale instroom in de publieke sector uit jongeren, voor het merendeel hoogopgeleid. In hetzelfde jaar vertrokken ook veel jongeren: hun aandeel in de totale uitstroom bedroeg 26%. Uit deze cijfers blijkt dat de wervingskracht van de publieke sector niet het grootste probleem vormt. Het behoud van jonge werknemers vraagt meer aandacht. De bindingskracht van de overheidswerkgevers moet dan ook worden versterkt.

Public sector motivation speelt grote rol

De (veronderstelde) inhoud van het werk is een doorslaggevend motief voor mensen om een baan in de publieke sector te ambiëren en te aanvaarden. Dit geldt ook voor jongeren. Bijna 90% van hen vindt dit een belangrijk of zeer belangrijk aspect. Verder zijn zij geïnteresseerd in zelfstandigheid en in verantwoordelijkheid (81%), en in loopbaanmogelijkheden (70%). Daarnaast speelt public sector motivation een grote rol. Driekwart van de jongeren (76%) wil een functie waarin zij een bijdrage kunnen leveren aan de samenleving.

¹ Bron: UWV.

² Ook als wordt bedacht dat overheid en onderwijs relatief veel hoogopgeleiden in dienst hebben en dat hoogopgeleiden relatief laat op de arbeidsmarkt beschikbaar zijn.

³ Zie statistische bijlage, tabel 2.4.

Opvattingen over het werken in de publieke sector

Van de jongeren die in de publieke sector werken, is 72% tevreden of behoorlijk tevreden met hun baan en met de organisatie. Zij zijn vaak iets positiever dan oudere werknemers en ervaren minder werkdruk. Aan de andere kant vindt 33% van de jongeren dat zij onder hun niveau werken. Zij willen betere begeleiding. Een derde opteert voor flexibele beloningssystemen. Van de universitair opgeleide overheidswerknemers geeft 44% aan dat zij een deel van het salaris variabel willen maken.

Veel uitstroom door afloop tijdelijke contracten

Uit het rapport «*Jong en gewild*»¹ blijkt dat de helft van de uitstroom van jongeren samenhangt met het aflopen van tijdelijke contracten. Circa 70% stroomt direct door naar een andere baan, binnen dan wel buiten de publieke sector. Van de jongeren die in het Primair en Voortgezet Onderwijs of bij de Politie hebben gewerkt, vinden velen (46% respectievelijk 38%) een baan in dezelfde sector. Van de uitstromers uit het Openbaar Bestuur stapt 42% over naar werkring buiten de publieke sector. Dit gegeven – uitstroom door het aflopen van tijdelijke contracten – is een belangrijk aanknopingspunt voor het personeelsbeleid.

Vertrekmotieven

Slechts met 35% van de jongeren die zijn vertrokken, is een exitgesprek gehouden. De informatie die hieruit naar voren komt, kan bijdragen aan maatregelen om de aantrekkelijkheid van de publieke sector als werkgever te vergroten. Tegelijk kan een intensievere begeleiding van nieuwe werknemers bijdragen aan behoud van een deel van deze groep. Van de nieuwkomers heeft 40% geen of een onvoldoende (goede) mentor of coach gekregen. Van de jongeren met wie een exitgesprek is gevoerd, heeft 46% zelf ontslag genomen. De werkinhoud is het belangrijkste motief om weg te gaan. Ook het gebrek aan loopbaanmogelijkheden wordt als vertrekreden genoemd. Voor meer dan 50% van de jongeren is onvrede over het management de aanleiding om hun baan op te zeggen.

5.6 Arbeidsmarkt en topinkomensbeleid in de publieke sector

Evaluatie Wopt

Het kabinet heeft de Adviescommissie beloning en rechtspositie ambtelijke en politieke topstructuur (commissie-Dijkstal) verzocht de Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens (Wopt) te evalueren. De commissie betreft hierbij ook de gevolgen van het topinkomensbeleid voor de arbeidsmarktpositie van de overheid. In het debat over de beloning van topfunctionarissen in de publieke sector voeren politieke argumenten de boventoon. De teneur is dat excessieve beloningen aan banden moeten worden gelegd. Er zijn echter ook tegengeluiden. Tegenstanders van het beteugelen van topinkomens wijzen vaak op de negatieve effecten op de positie van de overheid op de (deel)arbeidsmarkt van topfunctionarissen. Deze discussie wordt voornamelijk gevoerd op «onderbuikgevoel»; er is nauwelijks feitenmateriaal beschikbaar om de veronderstellingen te staven. Om niet te blijven hangen in ongefundeerde aannames zijn, in opdracht van de commissie-Dijkstal, onderzoeken uitgevoerd naar de ambities, mobiliteitshistorie en mobiliteitswensen van (potentiële) topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector. De commissie zal de uitkomsten gebruiken in het rapport over de evaluatie van de Wopt.

¹ BZK (2008), *Jong en gewild*, Den Haag.

6. TRENDS EN ONTWIKKELINGEN IN ARBEIDSVORWAARDEN

«Daarvoor moet je toch bij de overheid zijn. Je kunt van de ene in de andere functie groeien en er ook nog een volwassen privéleven op nahouden. Onze generatie wil alles. Geen supercarrière, je kapot werken en veel verdienen, maar een redelijke baan met behoorlijk perspectief en genoeg tijd voor het gezin».

Peter Paul Kleinlooh, bestuurslid Futur, landelijk netwerk van jonge ambtenaren

6.1 Inleiding

Het CPB schetst in de Macro Economische Verkenning 2009 het beeld van een sterk vertragende economie die echter ook spanningen op de arbeidsmarkt kent die beginnen door te werken in de lonen. In de eerste helft van 2007 stegen de CAO-lonen met 1,7%, in de tweede helft met 2,5%. De contractlonen zullen dit jaar naar verwachting met 3,25% groeien. Voor 2009 bedraagt de geraamde toename 3,75%.

In een krappe arbeidsmarkt is het van belang de arbeidsvoorwaarden-middelen zo gericht mogelijk in te zetten. Belangrijke punten zijn flexibele inzet van personeel naar tijd en naar plaats, flexibele beloning en «employability». Het kabinet zet in het bijzonder in op verhoging van de arbeidsparticipatie, waarbij speciale aandacht moet uitgaan naar werk-werkbegeleiding, scholing en aanpassing van ontsiemaatregelen. Ook het vergroten van kleine deeltijdbanen kan een bijdrage leveren. De actuele stand van zaken in de overheidssectoren laat zien dat op diverse gebieden al voortgang is geboekt.

Het kabinet zal onderzoek doen naar de effecten van het eigenrisico-dragerschap WW en het ambtelijk ontslagrecht op de flexibiliteit van overheidsorganisaties. De loonontwikkeling in de overheidssectoren kenmerkt zich door langjarige CAO's met voor 2008 een groei die in lijn ligt met de verwachtingen van het CPB.

6.2 Trends en hoofdlijnen

Sterke groei van zelfstandigen zonder personeel

De krappe arbeidsmarkt leidt, in sommige sectoren en in sommige functies, tot moeilijk vervulbare vacatures. Vooral hoogopgeleiden zijn schaars. Zij kunnen hierdoor de komende jaren zelf bepalen waar en hoe zij willen werken. De groei van het aantal zelfstandigen zonder personeel, de zogenaamde ZZP'ers, is in dit opzicht indicatief. Bij nieuwe ZZP'ers overheerst een sterke drang tot zelfontplooiing en het streven naar vrijheid en ongebondenheid. Het lijkt erop dat deze «nieuwe ondernemers» kansen zien en voorkeuren hebben die zij in loondienst niet of onvoldoende kunnen realiseren¹. De gemiddelde startleeftijd is hoog (42 jaar) en de gemiddelde leeftijd is 48 jaar. Dit is opvallend, omdat de mobiliteit van werknemers juist sterk afneemt met de jaren.

Ruimte geven aan werknemers

Door deze ontwikkelingen groeit de aandacht voor een inrichting van de bedrijfsprocessen die werknemers de ruimte biedt om hun talenten in te zetten en zich te kunnen ontplooiën. Daarmee gepaard gaat de trend om «knellende» bepalingen in de CAO's op te heffen, waardoor het HRM-beleid op organisatieniveau effectiever kan zijn en recht doet aan de huidige arbeidsmarktsituatie.

Een baan bij de overheid staat van oudsher garant voor werk met een maatschappelijke betekenis. In de concurrentie op de arbeidsmarkt is dit een sterke troef.

¹ EIM (2007), *Van onbemand naar onmisbaar. De economische betekenis van ZZP'ers nu en in de toekomst*, Zoetermeer.

Tegelijkertijd kenmerkt de publieke sector zich door secundaire arbeidsvoorwaarden, waaronder talrijke verlofregelingen, die als aantrekkelijk worden gezien. Dat is echter niet voldoende. Het inspelen op de wensen van de diverse generaties is van cruciaal belang voor het kunnen aantrekken en vasthouden van nieuw personeel. De minister van BZK en de overheidswerkgevers zetten in op drie thema's:

1. Vergroten van de flexibiliteit in de organisatie: proces, locatie en tijd.
2. Flexibiliseren van de beloning.
3. Investeren in de inzetbaarheid van het personeel («employability»).

Vergroten van de flexibiliteit in de organisatie

Flexibele werktijden en thuiswerken

Flexibele werktijden en thuiswerken zijn in opkomst als maatregelen die kunnen bijdragen aan het aantrekken en vasthouden van personeel. Hierdoor wordt het mogelijk werknemers te interesseren voor grotere deeltijdbanen en de drempel te verlagen om toe te treden tot de arbeidsmarkt, vooral voor degenen die zorg en werk moeten combineren. Flexibiliteit in werktijden speelt op organisatie- en niet op sectorniveau, maar de CAO moet hiervoor dan wel ruimte bieden.

Alternatieven voor verlofregelingen?

Overheid en Onderwijs kennen van oudsher goede, betaalde verlofregelingen. Dit maakt deze sectoren aantrekkelijk voor werknemers die hechten aan extra voorzieningen rond de «spitsuren» van het leven. Deze regelingen zijn echter wel duur¹. De minister van BZK heeft met de Zelfstandige Publieke Werkgevers (ZPW)² afgesproken gezamenlijk te (laten) onderzoeken of door het bieden van alternatieven voor verlofregelingen een vergelijkbaar of zelfs groter arbeidsaanbod kan worden bereikt.

Ambtelijk ontslagrecht en eigenrisicodragerschap

De ZPW ervaren gedwongen ontslag in het bestuursrechtelijke regime als duurder en omslachtiger dan in het privaatrecht. Een deel van de verklaring daarvoor vormen de administratieve lasten verbonden aan het voorbereiden van individueel ontslag, de duur van de procedures via commissies van bezwaar & beroep, rechtbanken en de Centrale Raad van Beroep, en de hoge mate van onzekerheid van de uitkomst van de procedures. De werkgevers wijzen er verder op dat het eigenrisicodragerschap voor de WW van invloed kan zijn op afwegingen over kosten-effecten bij ontslag. Gezien de ontslagrisico's kan het eigenrisicodragerschap de aannames van ouderen en tijdelijke werknemers afremmen. Het kabinet begrijpt de gevoelens en argumenten van de werkgevers en deelt de wens om te komen tot een flexibele arbeidsmarkt. Het betreft hier een ingrijpende en gevoelige materie, die zorgvuldig en in goed overleg tussen sociale partners moet worden verkend en opgelost. De minister van BZK heeft daarom recentelijk een onderzoek gestart naar de effecten van het ambtelijke ontslagrecht en het eigenrisicodragerschap op het personeelsbeleid van organisaties in de publieke sector. Uitgangspunt is dat belemmeringen voor het goed functioneren zo veel mogelijk moeten worden weggenomen. Het streven is de studie in 2008 af te ronden. Zodra het onderzoeksrapport gereed is, zal de minister de uitkomsten en haar opvattingen over een voorstel aan het kabinet met de sociale partners bespreken.

¹ Niet alleen moeten, onafhankelijk van het aantal gewerkte uren, overheadkosten worden gemaakt. Ook zijn doorbetaalde uren waar geen arbeid tegenover staat in algemene zin «duur».

² Zie paragraaf 2.6.

Flexibiliseren van de beloning

Bewust beloningsbeleid steeds belangrijker

In de krappe arbeidsmarkt neemt het belang van een bewust beloningsbeleid sterk toe. Uit recent onderzoek van Hay Group blijken op dit vlak drie belangrijke ontwikkelingen¹: steeds meer CAO's voorzien in flexibele beloning, er worden steeds vaker bonussen toegekend en de start-salarissen voor hoogopgeleiden zijn fors gestegen. Uit eerdere studies blijkt dat er kansen bestaan op verschillende loonontwikkelingen voor hoog- en laagopgeleiden².

Onderzoek loonontwikkeling hoog- en laagopgeleiden

Het kabinet wil inzicht krijgen in deze thematiek. De loonruimte bij de overheid wordt afgeleid van de loontrend in de markt. De aandelen hoog- en laagopgeleiden verschillen echter aanzienlijk tussen beide segmenten. De minister van BZK zal daarom in samenwerking met de overheids-werkgevers in 2008 een studie laten uitvoeren naar de loonontwikkeling in de marktsector. Daarbij zal vooral aandacht worden besteed aan een mogelijk verschil in de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voor hoog- en laagopgeleid personeel.

Vormen van flexibele beloning

Flexibele beloning neemt verschillende vormen aan. In de basis gaat het om salarisverhogingen die individueel of groepsgewijs worden toegekend, dus niet op grond van generieke CAO-afspraken of anciënniteit. Er kunnen drie varianten worden onderscheiden:

1. Concurrerend beloningsbeleid door aanpassing van het loongebouw voor groepen werknemers voor wie het salaris niet «marktconform» is. Het gaat dan om specifieke functies of bijvoorbeeld uitsluitend om hoogopgeleiden.
2. Het bieden van een aantrekkelijk carrièrepad en doorgroeimogelijkheden.
3. Individuele prestatiebeloning in de vorm van incidentele beloning. Het verbinden van de beloningssystematiek aan individuele kwaliteiten (competenties) en/of prestaties kan bovendien een bijdrage leveren aan het goed presteren van onderwijs- en overheidsorganisaties³.

Opvattingen van werknemers

Uit tabel 6.1 blijkt dat de meerderheid van het overheidspersoneel geen voorstander is van het variabel maken van een deel van het salaris (individuele prestatiebeloning).

Tabel 6.1 Zou u een deel van uw salaris variabel willen maken? (%)

	Nee	Ja	Weet niet
Openbaar Bestuur	54	29	17
Onderwijs en Wetenschappen	51	30	18
Veiligheid	57	29	14
Totaal publieke sector	53	30	17

Bron: BZK, Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2008.

In alle sectoren is een aanzienlijke minderheid voorstander. Het aandeel voorstanders ligt daarbij onder jongeren hoger dan onder ouderen⁴.

¹ Hay Group, Persbericht 4 december 2007 en 7 april 2008.

² Bas Jacob/CPB (2003), *The Lost Race Between Schooling and Technology*, Den Haag.

³ Berenschot (2005), *Prestatiebeloning in de publieke sector*, Utrecht.

⁴ Zie statistische bijlage, tabel 1.8.

Instelling kennispunt voor flexibele beloning

De minister van BZK en de werkgevers gaan met het thema flexibilisering van beloning aan de slag. Hiervoor wordt een werkgroep flexibilisering in het leven geroepen. Doel is het uitwisselen van ervaringen, het doen van voorstellen voor verder onderzoek en het voeren van de regie over de ontwikkeling van instrumenten om sectoren en organisaties te begeleiden. Ter ondersteuning van deze werkgroep zal de minister van BZK een kennispunt voor flexibele beloning instellen. Dit kennispunt verzamelt relevant onderzoek, begeleidt verdere studie, stelt «best practices» op en beheert de eerdergenoemde instrumenten. Hierbij kan worden geprofi-teerd van ervaringen die al in een aantal sectoren zijn opgedaan.

Investeren in de inzetbaarheid van het personeel (employability)

Afspraken met de Zelfstandige Publieke Werkgevers

De slag op de arbeidsmarkt is volop aan de gang. Het vasthouden en binden van werknemers wordt steeds belangrijker. Werkgevers zullen daarom moeten (blijven) investeren in hun personeel. Voortdurende scholing, het opdoen van verschillende ervaringen, het bieden van interessant en uitdagend werk zijn belangrijke assets. Voor schoolverlaters is de mogelijkheid om opleidingen te volgen een belangrijk criterium bij de keuze voor een baan. Een hogere arbeidsparticipatie en langer doorwerken zijn noodzakelijk om de kosten van de vergrijzing op te vangen. De trend om later met pensioen te gaan zet door¹. Op de werkvloer in overheidsorganisaties merkt men echter nog weinig van actief beleid om ouderen «binnen» te houden². Tegelijkertijd is er ook het belang om een meer evenwichtige samenstelling van het personeel naar leeftijd te realiseren door te investeren in het werven en vasthouden van jongeren³. Dat lijkt een tegenstelling, maar is het niet, gelet op de bestaande personeelstekorten. In de bestuurlijke afspraken tussen het kabinet en de ZPW is de inzet gericht op:

- het omzetten van de bestaande, generiek werkende ontsiaatregelen in activerend beleid, waarbij de (interne of externe) arbeidsmarktpositie van de oudere werknemer wordt versterkt;
- bevordering van de mogelijkheden voor deeltijdpensioen;
- aanpassing van de bovenwettelijke werkloosheidsregelingen en investering in begeleiding van werk naar werk.

6.3 Voortgang in de publieke sector

Het percentage werknemers in de publieke sector dat tevreden is over de organisatie waarin zij werken ligt gemiddeld op 56%⁴. Dat blijkt uit de resultaten van het grootschalige personeelsonderzoek⁵ dat het ministerie iedere twee jaar uitvoert. De tevredenheid is weliswaar met 5%-punt gestegen ten opzichte van 2005, maar blijft met 9%-punt ruim achter bij de tevredenheid van werknemers in de marktsector. Ook de tevredenheid in de publieke sector over de baan is ten opzichte van 2005 gestegen en ligt, met gemiddeld 75%, 3%-punt hoger dan in de marktsector⁶. De veiligheidssectoren Defensie en Politie blijven met gemiddeld 70% daarbij wat achter.

¹ Zie par. 5.4.

² Kluwer, KPMG en Randstad (2008), *De vergrijzingsmonitor*, een jaarlijks terugkerend onderzoek naar de vergrijzing in Nederland.

³ Zie par. 5.5.

⁴ Zie statistische bijlage, tabel 1.9.

⁵ Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2008, BZK.

⁶ Zie statistische bijlage, tabel 1.10.

Vergroten van de flexibiliteit in de organisatie

Concept «flexibel en veilig»

Het thema «vergroten van flexibiliteit» staat op diverse plaatsen in de publieke sector op de agenda van het overleg tussen werkgevers en werknemers.

In de sector *Rijk* willen werkgever en bonden dit jaar afspraken maken over het nieuwe concept «flexibel en veilig». Bedoeling is te komen tot minder strak omschreven takenpakketten, zodat werknemers breder inzetbaar zijn.

Werken in teams

De sector *MBO* heeft de CAO zodanig verruimd, dat de onderwijsinstellingen optimaal kunnen inspelen op de concurrentie met de particuliere arbeidsmarkt, de vergrijzing en de invoering van competentiegericht onderwijs. Daartoe zijn afspraken gemaakt over de organisatie van het werk, met als uitgangspunt dat de teams onderling de verdeling van de taken regelen. Ook in de sector *HBO* wordt steeds meer gewerkt in teams, die zelf verantwoordelijkheid dragen voor de verdeling van taken.

Functiecontracten

De *WO* heeft in de CAO de mogelijkheid opgenomen om te experimenteren met functiecontracten, waarbij slechts afspraken worden gemaakt over taken, zonder tijdssturing. De werknemer heeft dan geen arbeidstijd of verlof meer, alleen te vervullen taken. Ook voor het ondersteunend personeel wordt ingezet op flexibele werktijden. Het dagvenster is verruimd van 6.00 uur 's ochtend tot 20.00 uur 's avonds.

Telwerken

De sector *Waterschappen* heeft een telewerkexperiment bij twee waterschappen uitgevoerd. Beide pilots zijn succesvol verlopen. Er is enthousiasme over de mogelijkheden van telewerken en men wil dit sectorbreed stimuleren waarbij telewerken breder – als E-werken¹ – moet worden opgepakt. Het A&O fonds waterschappen heeft telewerken opgenomen in het werkplan.

Uitbreiding aanstelling

In de sector *Politie* wordt met ingang van 2009, in situaties waarin een bijdrage kan worden geleverd aan het vergroten van het aantal arbeidsproductieve uren, de mogelijkheid geïntroduceerd te kiezen voor uitbreiding van een voltijds aanstelling tot 40 uur per week.

Flexibiliseren van de beloning

Studie naar verlenging hogere schalen

In de meeste sectoren heeft flexibilisering van de beloning aandacht gehad, op basis van analyses van de arbeidsmarktpositie.

In de sector *Gemeenten* is afgesproken een studie te verrichten naar de positie van hoogopgeleiden. Hierbij wordt gekeken naar de mogelijkheid om de hogere schalen te verlengen.

Aanpassing schalenstructuur

In de sector *Waterschappen* is de schalenstructuur op een aantal onderdelen aangepast. Dit is gebeurd op basis van een vergelijkend onderzoek naar de waardering van specifieke functies elders op de arbeidsmarkt.

Onderzoek functie-inhoud en beloning

In de CAO voor de sector *Politie* is vastgelegd dat onderzoek plaatsvindt naar functie-inhoud en beloning naar aanleiding van de aanhoudende ontevredenheid over de beloningspositie onder de werknemers.

¹ Onder E-werken wordt verstaan: tijd- en plaatsonafhankelijk werken, waarbij gebruik wordt gemaakt van informatie-, communicatie- en kantoortechnologie, vast of mobiel.

Actieplan LeerKracht van Nederland

In de onderwijssectoren is met de sociale partners uitgebreid overlegd over de (financiële) aantrekkelijkheid van het beroep van leraar. Dit heeft geleid tot het Convenant Actieplan LeerKracht van Nederland. Daarin heeft de minister van OCW met de sectoren afgesproken:

- meer loopbaanmogelijkheden binnen het beroep te realiseren;
- het criterium «opleiding» mee te wegen bij functiewaardering in samenhang met het samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden;
- te komen tot kortere salarislijnen.

De inzet van gelden die hiermee is gemoeid, vertaalt zich in een snellere salarisgroei voor leraren én in meer leraarsfuncties op een hoger functieniveau («functiemix»). Met deze maatregelen wordt nog binnen deze kabinetsperiode een forse stap gezet in de richting van een aantrekkelijker beloning en een aantrekkelijker leraarsberoep¹.

Prestatiebeloning

Evaluatie

De sector *Provincies* zal dit jaar het systeem van prestatiebeloning evalueren. Op grond van de uitkomsten van de evaluatie zal verder worden gesproken over eventuele bijstelling.

Beloningsafspraken

De sector *Waterschappen* kent sinds 2002 een collectieve resultatendeling waarbij voor de besteding van het behaalde resultaat beloningsafspraken kunnen worden gemaakt op sector-, organisatie-, afdelings- en individueel niveau. In januari 2009 treedt een beloningsstructuur in werking waarin geen plaats is voor automatische periodieken. De structuur is een uitwerking van de wens om resultaatgericht te belonen. Afhankelijk van de uitkomsten van de beloningsgesprekken kan een medewerker er 0% tot 5% op vooruitgaan.

Bewust belonen

In de sector *Rechterlijke Macht* komt flexibel belonen voor bij het Openbaar Ministerie, als vorm van bewust belonen en mobiliteits-toelagen. Bij de Zittende Magistratuur ligt dit onderwerp gevoelig. Het idee van onderscheid op basis van arbeidsprestaties is daar moeilijk bespreekbaar.

In de sector *Politie* is het doorvertalen van individuele of teamprestaties naar beloning geen onderdeel geweest van de CAO-onderhandelingen. De door de (vorige) minister toegezegde inventarisatie van mogelijkheden voor het doorvertalen van individuele of teamprestaties naar beloning, heeft niet tot arbeidsvoorwaardenafspraken in de sector Politie geleid². De sector *Rijk* heeft het bestaande budget voor prestatiebeloning grotendeels ingezet voor een generieke loonsverhoging.

Investeren in de inzetbaarheid van het personeel (employability)

Cursusdeelname naar leeftijd

¹ In de sector PO krijgt 40% van de medewerkers er een schaal bij, waarbij de schalen zijn ingekort van 18 naar 15 treden. In de sector VO geldt een doorstroming van 27% naar schaal 11 en van 29% naar schaal 12; de carrièrelijnen worden ingekort van 18 naar 12 jaar. De vormgeving is zodanig dat de grootste verhogingen komen op momenten dat het verloop van leraren het hoogst is (na 3 en na 10 dienstjaren).

² Tweede Kamer, vergaderjaar 2005–2006, nr. 29, p. 2003–2031.

Scholing is belangrijk om mobiel en inzetbaar te blijven. BZK monitort daarom de cursusdeelname naar leeftijd. Hieruit blijkt dat werknemers naarmate ze ouder worden minder cursussen volgen. Vooral in het cohort 55 jaar en ouder is een forse afname te zien ten opzichte van jongere cohorten. Echter, ook in deze groep heeft het afgelopen jaar de helft van de medewerkers nog in de schoolbanken gezeten. Wanneer wordt gekeken naar het soort opleiding dat iemand heeft gevolgd, blijken de opleidingen weinig te verschillen per leeftijd. Wel is duidelijk dat met het verstrijken van de jaren minder vaak een generieke studie wordt gedaan (afgerond met een formeel diploma).

Tabel 6.2 Cursusdeelname naar leeftijd (%)¹

	15-24	25-34	35-44	45-54	55 +	Totaal
Nee	38	41	42	43	51	44
Ja...	62	59	58	57	49	56
..een vakinhoudelijke opleiding*	68	67	64	64	65	65
..een opleiding gericht op vaardigheden*	27	37	39	41	39	39
..een bedrijfsspecifieke opleiding*	10	10	11	11	11	11
..een generieke opleiding*	15	7	7	4	3	6

Bron: BZK, Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2008.

* In percentages van degenen die wel een opleiding hebben gevolgd. Omdat meerdere antwoorden mochten worden gegeven, tellen de percentages niet op tot 100%.

Onderzoek functie-inhoud en beloning

Werknemers in de publieke sector kunnen al enkele jaren na hun 65ste doorwerken. Op individueel niveau kunnen altijd afspraken worden gemaakt. In afwachting van verdere regelgeving hebben de vakbonden en de werkgever in de sector Rijk afgesproken dat het bereiken van de 65-jarige leeftijd de eerstkomende twee jaar geen ontslaggrond is, tenzij zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet. Om doorwerken na 65 jaar voldoende aantrekkelijk te maken, zal de minister van BZK bevorderen dat de huidige prikkel in het FPU-overgangsrecht om bij 64 jaar en 11 maanden uit te treden ongedaan wordt gemaakt.

Van werk naar werk

Concept «flexibel en veilig»

De sector *Rijk* zet bij de vernieuwing van de Rijksdienst in op het ontwikkelen van loopbaanplannen, op het begeleiden van personeel van werk naar werk en op harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden bij de departementen zodat de interdepartementale doorstroom wordt bevorderd. Er zijn verder afspraken gemaakt over een aanzienlijke verkorting van de duur van bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen, met name voor oudere werknemers. Uitgangspunt bij het vernieuwingsproces is dat werknemers zich veilig moeten voelen om te kunnen meegaan in veranderingen en te kunnen functioneren in een flexibele organisatie. Dit vereist dat de werkgever investeert in de ontwikkeling en de brede inzetbaarheid van medewerkers, en hun meer kansen biedt om hun eigen loopbaanplan te formuleren en te realiseren. «Veiligheid» houdt tevens in dat alles in het werk wordt gesteld om mensen van werk naar werk te begeleiden, zodat niet tot (onvrijwillig) ontslag hoeft te worden overgegaan.

Aanpassing duur bovenwettelijke werkloosheidsuitkering

De sector *Gemeenten* begeleidt werknemers die hun baan dreigen te verliezen zo veel mogelijk van werk naar werk om gedwongen ontslag te voorkomen. Daarbij zijn afspraken gemaakt over een aanzienlijke verkorting van de duur van bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen, vooral voor ouderen. Indien werkhervatting ondanks inspanningen van de werknemer niet lukt, wordt onder voorwaarden gedurende de WW-periode een aanvulling verstrekt. Bij voortdurende werkloosheid kan na afloop van de werkloosheidsuitkering een inkomensvoorziening worden gegeven. In het ontslagbesluit worden de ingangsdata van de re-integratiefase en van het ontslag genoemd. De duur van de re-integratiefase (vier tot twaalf maanden) is afhankelijk van de lengte van het dienstverband.

¹ Voor een uitsplitsing naar sectoren, zie statistische bijlage 1.11.

Investering in re-integratie

De *Waterschappen* hebben het traject rond ontslag versoepeld en versoepeld. Werknemers worden van werk naar werk begeleid. Voor «employability» is 2,5% van de loonsom beschikbaar. Het aantal re-integratie-instrumenten is uitgebreid.

Baanzekerheid boven inkomenszekerheid

De sector *HBO* heeft initiatieven genomen om het personeel baan zekerheid te bieden in plaats van inkomenszekerheid. In de nieuwe CAO is een afspraak opgenomen om de huidige regelingen voor boven- en nawettelijke sociale zekerheid op termijn te vervangen door een inzetgarantie die werknemers ondersteunt bij het vinden van een nieuwe werkkring.

Bemiddeling Defensiepersoneel

Defensie zet met het Flexibel Personeelssysteem in op een vroegtijdige selectie van medewerkers die voor een hogere rang in aanmerking komen en op het begeleiden naar ander werk van personeel dat de dienst moet verlaten. De sector heeft ook oog voor de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden van de verschillende krijgsmachtonderdelen en van het burger- en militair personeel. Daarnaast is een Dienstencentrum Externe Bemiddeling Defensie opgericht dat reguliere en overtollige werknemers bemiddelt.

Investering in mobiliteit

Om de mobiliteit en samenwerkingsverbanden tussen politiekorpsen te bevorderen, worden regionale arbeidsvoorwaardelijke regelingen geharmoniseerd. Aanvullend hierop werkt het landelijke HRM bureau aan een levenslange inzetbaarheid van de politieambtenaar gedurende een hele loopbaan. Centraal hierbij staat het bieden van loopbaankansen zodat vakmanschap en het blijvend ontwikkelen mogelijk zijn. Tevens zijn in de sector *Politie* afspraken gemaakt over een verkorting van de duur van de bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid en een verlaging van de hoogte van deze bovenwettelijke uitkering voor politieambtenaren die op het moment van ontslag 57,5 jaar of ouder zijn en op grond van hun diensttijd een bovenwettelijke uitkering ontvangen totdat de leeftijd van 65 jaar is bereikt.

Omzetten van ontzietmaatregelen

Studieafpraak en afschaffing leeftijdsdagen

In de sector *Waterschappen* wordt de regeling afgeschaft dat medewerkers ouder dan 58 jaar of met meer dan 10 dienstjaren geen wachtdienst meer hoeven te vervullen. Daarnaast verdwijnen de leeftijdsdagen. Afsproken is een studie te verrichten naar leeftijd fase bewust personeelsbeleid, waarbij de seniorenregelingen worden betrokken. Met oudere werknemers worden opleidingsafspraken gemaakt om hen inzetbaar te houden.

Versobering BAPO-regeling

In de sector *MBO* is de BAPO-regeling versoepeld door de leeftijdsgrens in een aantal stappen op te trekken.

Omzetting leeftijdsverlof en seniorenregelingen in persoonlijk budget

De sector *UMC* heeft het leeftijdsverlof en de seniorenregelingen geschrapt. De daarmee vrijgespeelde gelden zijn ingezet voor een persoonlijk budget dat uitsluitend kan worden ingezet voor ontwikkeling. Voor de generatie geboren tussen 1950 en 1957 is extra budget beschikbaar. Dit kan worden aangewend voor scholingsverlof, levensloopregeling, vermindering jaarurennorm of extra pensioen.

In tabel 6.3 is de stand van zaken rond de in deze paragraaf genoemde thema's indicatief samengevat. Het overzicht is gebaseerd op de in de tekst beschreven ontwikkelingen uit de in 2007–2008 afgesloten CAO's én op maatregelen die al in eerdere CAO's waren getroffen.

Tabel 6.3 Voortgang per sector

Sector	Langer doorwerken (ontziemaatregelen)	Van werk naar werk	Gericht/Bindend belonen	Prestatie-beloning
Openbaar Bestuur				
Rijk				
Gemeenten				
Provincies				
Rechterlijke Macht	1	2		3
Waterschappen				
Onderwijs en Wetenschappen				
Primair Onderwijs				
Voortgezet Onderwijs				
Middelbaar Beroepsonderwijs				
Hoger Beroepsonderwijs				
Wetenschappelijk Onderwijs				
Onderzoekinstellingen				
Universitair Medische Centra				
Veiligheid				
Defensie				
Politie				

¹ Rechterlijke Macht wenst afschaffing van het 64.11 effect in de overgangsregeling FPU, maar is daarin afhankelijk van het bovensectorale pensioenoverleg.

² Er is geen werkloosheid, dus ook geen werk-werkbegeleiding.

³ Bij Openbaar Ministerie wel, bij Zittende Magistratuur niet.

Criteria:

	Donkerblauw	Wit	Lichtblauw
Langer doorwerken	Niet geagendeerd	Geagendeerd	Maatregelen (op termijn)
Activerende sociale zekerheid	Niet geagendeerd	Geagendeerd	Maatregelen (op termijn)
Gericht en bindend belonen	Geen analyse gedaan	Analyse uitgevoerd, nog geen maatregelen	Maatregelen (geagendeerd)
Prestatiebeloning	Geen onderwerp (meer)	In voorbereiding	Mogelijkheid voor individuele prestatiebeloning

6.4 Loonontwikkeling

Lange looptijden

Met de totstandkoming van de arbeidsvoorwaardenovereenkomst van de Universitair Medische Centra op 14 april 2008 hebben de sociale partners van bijna alle overheids- en onderwijssectoren een akkoord bereikt. Alleen in het Voortgezet Onderwijs is nog geen CAO gesloten.

De looptijd van de afgesloten arbeidsvoorwaardenregelingen bij de overheids- en onderwijssectoren is in vergelijking met de marktsector opvallend lang. De sector Rijk spant de kroon met een duur van vier jaar. Gemiddeld zitten de vier kabinetssectoren op een contractstermijn van 37 maanden, de zeven onderwijssectoren (exclusief VO) op 29 maanden en de drie decentrale overheden op 26 maanden. In de marktsector is de looptijd gemiddeld 19 maanden. De inhoud van de gesloten akkoorden vertoont onderling veel overeenkomsten, zoals het streven naar de opbouw van een dertiende maand in 2010.

Contractloonmutatie

SZW¹ meldt dat in 2007 de totale contractloonmutatie op jaarbasis gemiddeld 2,0% bedraagt (109 akkoorden). Het moment van afsluiten laat een verschil zien.

De contractloonmutatie in de akkoorden die vóór 1 januari 2007 tot stand zijn gekomen, bedraagt op jaarbasis 1,7%. In de CAO's die ná 1 januari 2007 zijn afgesloten, is dit 2,2%. In de overheidssector is de gemiddelde contractloonmutatie in 2007 op jaarbasis 0,7% hoger dan het gemiddelde. Het beeld over 2008 laat een loonstijging op jaarbasis zien van 3,0%². Voor circa een derde van de werknemers onder CAO waarvoor de contractloonmutatie over 2008 op de peildatum bekend is, ligt deze mutatie op niveaubasis tussen 2,0% en 3,0%. Bijna 40% komt hoger uit: tussen 3,0% en 4%.

Het CPB stelt dat de werkloosheid dit jaar zal dalen tot net boven de 300 000 personen. Daarmee komt het werkloosheidspercentage van de beroepsbevolking met 4% één procentpunt lager uit dan de geschatte evenwichtswerkloosheid. Dit geeft spanning op de arbeidsmarkt, zodat de verwachting is dat de contractloonstijging over heel 2008 uitkomt op 3¼% (en in 2009 op 3¾%).

Bij de loonontwikkeling in de marktsector valt op dat een deel van de loonruimte wordt gereserveerd voor een resultaatafhankelijke beloning. Dit heeft een matigende invloed op de gemiddelde loonsverhoging.

Tabel 6.4 Contractloonontwikkeling per sector (%)

Sector	2007	2008	2009	2010	Laatste voll. contractjaar	Expiratiedatum CAO
Rijk	3,50	2,58	3,25	3,06	2010	1-1-2011
Gemeenten	2,60	3,61			2008	1-6-2009
Provincies	2,38	3,30			2008	1-6-2009
Rechterlijke Macht	3,35	2,62	3,25	3,06	2010	1-1-2011
Waterschappen	4,11	3,11			2008	1-10-2009
Primair Onderwijs	2,97	3,13			2008	1-8-2009
Voortgezet Onderwijs	3,24				2007	1-7-2008
Middelbaar Beroepsonderwijs	3,35	3,79			2008	1-2-2009
Hoger Beroepsonderwijs	2,87	3,31	3,20		2009	1-8-2010
Wetenschappelijk Onderwijs	3,01	3,38	3,26		2009	1-3-2010
Onderzoekinstellingen	3,93	3,18	3,32		2009	1-7-2010
Universitair Medische Centra	1,70	3,51	3,29	3,29	2010	1-3-2011
Defensie	2,60	2,93			2008	1-3-2009
Politie	1,15	8,90	0,65	1,62	2010	1-1-2011

Bron: BZK

Pensioenkosten

In de publieke sector valt de contractloonontwikkeling van de sector Politie op. Die is voor 2008 op jaarbasis 8,9%. Hierbij moet worden opgemerkt dat het CAO-akkoord 2008–2010 voorziet in een hoge incidentele loonsverhoging in 2008 (en 2009). Daardoor is in 2009 en 2010 sprake van een zeer gematigde salarisontwikkeling bij de sector Politie.

Zoals al eerder is aangegeven³, is sprake van een trendmatige stijging van de pensioenpremies. Verkenningen van de premieontwikkeling in de komende vijftien jaar duiden op een verdere toename. Omdat de pensioenpremies nu al een fors beslag leggen op de arbeidsvoorwaardenruimte, is het gewenst dat op deze kostenstijging adequate antwoorden worden gevonden.

¹ Ministerie van SZW (2008), *Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2008*, Den Haag.

² Het beeld dat over 2008 wordt geschetst, is wat de contractloonontwikkeling betreft gebaseerd op 75 CAO's (peildatum 15 mei), waaronder 78% van de werknemers in de steekproef valt.

³ *Trendnota 2006*, p. 57.

7. STATISTISCHE BIJLAGE

In deze bijlage vindt u tabellen met kwantitatieve informatie over het werkveld van Overheid en Onderwijs. Waar mogelijk zijn prognoses opgenomen voor de jaren 2008 en 2009. Hiervoor is gebruikgemaakt van het prognosemodel Apollo.

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. Op een aantal plaatsen zijn met behulp van het prognosemodel of op andere wijze schattingen gemaakt. Aantallen die zijn gebaseerd op schattingen, zijn cursief weergegeven.
- d. Omdat een aantal gegevens op een andere wijze is verkregen dan voorgaande jaren, kunnen verschillen zijn ontstaan ten opzichte van voorgaande Trendnota's.
- e. Legenda:
 - of blanco: geen opgave

1. Tabellen behorend bij de tekst van de Trendnota Arbeidszaken Overheid 2009

- Tabel 1.1 Ik ben er trots op bij mijn sector te werken (%)
- Tabel 1.2 Hoeveel tijd bent u gemiddeld kwijt aan administratieve en registratiewerkzaamheden? (%)
- Tabel 1.3 Hoe is naar uw mening de ontwikkeling van uw administratieve en registratiewerkzaamheden in de afgelopen vier jaar geweest? (%)
- Tabel 1.4 Overzichtstabel met resultaten integriteitsbeleid t.a.v. ambtenaren zoals vastgelegd in wetgeving per sector (%)
- Tabel 1.5 Ik ben bereid een integriteitsschending gepleegd door een overheidsfunctionaris anoniem te melden wanneer deze zich in mijn omgeving voordoet (%)
- Tabel 1.6 Agressie door klanten naar overheidssector 2005 (%)
- Tabel 1.7 Agressie door klanten naar overheidssector 2007 (%)
- Tabel 1.8 Interesse in prestatiebeloning naar sector en leeftijd (%)
- Tabel 1.9 Percentage tevredenheid met organisatie, zittend overheids-personeel naar sector
- Tabel 1.10 Percentage tevredenheid met baan, zittend overheids-personeel naar sector
- Tabel 1.11 Heeft u in 2007 een opleiding of training gevolgd? (%)

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 < € 2 000 (%)

Tabel 2.10 Aandeel werkzame personen, bezoldigingsgroep > € 4 000 (%)

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 Ontwikkelingen in de WIA, onderdeel IVA, 2007

Tabel 3.4 Ontwikkelingen in de WIA, onderdeel WGA, 2007

Tabel 3.5 Nieuwe uitkeringen werkloosheidswet (WW)

Tabel 3.6 Lopende uitkeringen werkloosheidswet (WW) ultimo

Tabel 3.7 Beëindigde uitkeringen werkloosheidswet (WW)

Tabel 3.8 Aandeel lopende uitkeringen werkloosheidswet (WW) ultimo, vrouwen (%)

Tabel 3.9 Aandeel lopende uitkeringen werkloosheidswet (WW) ultimo, leeftijd 50 jaar of ouder (%)

Tabel 3.10 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 Onderzoekinstellingen (%)

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 (%)

Statistische bijlage

5. Verklaring van afkortingen

6. Verklaring van begrippen

7. Trefwoordenlijst

1. Tabellen behorend bij de tekst van de Trendnota Arbeidszaken Overheid 2009

Tabel 1.1 Ik ben er trots op bij mijn sector te werken (%)

Exclusief geen opgave en niet van toepassing

Sector	Volstrekt niet mee eens	Grotendeels niet mee eens	Noch mee eens, noch mee oneens	Grotendeels mee eens	Volledig mee eens
Totaal overheid	5	7	24	34	30
Openbaar Bestuur	5	8	32	34	20
Rijk	4	9	34	36	17
Gemeenten	5	8	31	33	22
Provincies	5	8	35	32	20
Rechterlijke Macht	3	2	13	39	42
Waterschappen	5	7	25	36	28
Onderwijs en Wetenschappen	5	5	20	32	37
Primair Onderwijs	5	4	14	29	48
Voortgezet Onderwijs	5	6	21	32	36
Middelbaar Beroepsonderwijs	5	10	27	33	25
Hoger Beroepsonderwijs	4	7	25	34	29
Wetenschappelijk Onderwijs	4	4	22	36	34
Onderzoekinstellingen	3	3	24	36	33
Universitair Medische Centra	4	5	25	37	28
Veiligheid	5	6	22	37	30
Defensie	4	5	23	36	32
Politie	5	7	21	38	28

Bron: BZK Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2008.

Tabel 1.2 Hoeveel tijd bent u gemiddeld kwijt aan administratieve- en registratiewerkzaamheden? (%)

Exclusief geen opgave en niet van toepassing

Sector	Minder dan 1 uur per dag	1-2 uur per dag	2-4 uur per dag	Meer dan 4 uur per dag
Totaal overheid	34	34	19	13
Openbaar Bestuur	41	28	16	15
Rijk	36	29	16	18
Gemeenten	43	28	15	13
Provincies	45	31	15	9
Rechterlijke Macht	70	18	7	4
Waterschappen	45	32	14	9
Onderwijs en Wetenschappen	31	41	19	9
Primair Onderwijs	22	49	23	7
Voortgezet Onderwijs	36	41	16	7
Middelbaar Beroepsonderwijs	25	41	21	13
Hoger Beroepsonderwijs	36	36	18	10
Wetenschappelijk Onderwijs	62	23	9	7
Onderzoekinstellingen	67	21	7	5
Universitair Medische Centra	30	34	21	14
Veiligheid	25	25	27	23
Defensie	36	29	21	14
Politie	12	19	34	34

Bron: BZK Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2008.

Tabel 1.3 Hoe is naar uw mening de ontwikkeling van uw administratieve- en registratiewerkzaamheden in de afgelopen vier jaar geweest? (%)

Exclusief geen opgave en niet van toepassing

Sector	Sterk afgenomen	Afgenomen	Gelijk gebleven	Toegenomen	Sterk toegenomen	Weet niet
Totaal overheid	1	5	25	41	21	6
Openbaar Bestuur	2	8	31	39	14	6
Rijk	2	9	29	39	15	5
Gemeenten	2	7	33	40	13	6
Provincies	1	7	29	40	19	3
Rechterlijke Macht	–	4	48	30	7	10
Waterschappen	1	7	26	45	18	3
Onderwijs en Wetenschappen	1	3	21	43	27	6
Primair Onderwijs	0	1	12	45	37	4
Voortgezet Onderwijs	1	3	22	46	21	7
Middelbaar Beroepsonderwijs	1	4	17	40	32	6
Hoger Beroepsonderwijs	1	3	29	39	20	8
Wetenschappelijk Onderwijs	1	5	37	35	11	12
Onderzoekinstellingen	–	5	45	32	5	12
Universitair Medische Centra	1	5	28	42	17	7
Veiligheid	2	7	25	41	19	5
Defensie	3	9	25	38	18	7
Politie	1	5	25	46	20	3

Bron: BZK Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2008.

Tabel 1.4 Overzichtstabel met resultaten integriteitsbeleid t.a.v. ambtenaren zoals vastgelegd in wetgeving per sector (%)

Wetgeving	Rijk		Provincies		Gemeenten		Waterschappen		Politie	
	2004	2007	2004	2007	2004	2007	2004	2007	2004	2007
Integriteitsbeleid algemeen										
1. Integriteitsbeleid schriftelijk vastgelegd	95	89	100	100	63	93	70	100	77	86
3. Aandacht voor de 4 verplichte thema's (integriteitsbewustzijn, misbruik bevoegdheden, belangenverstrengeling, discriminatie) ^a		93	98	77				88		91
4. Afleggen verantwoording over integriteitsbeleid	36	61	44	30	11	30	19	32	41	45
5. Integriteit is vast onderdeel personeelsbeleid		94	100	86				86		100
6. Verplichte 3 items in personeelsbeleid (integriteit in functionerings-gesprekken, werkoverleg, scholing) ^b		84	76	59				65		83
Gedragscodes										
11. Organisatie beschikt over een gedragscode	86	94	100	91	62	91	67	95	76	* 64
waarvan 14. Verantwoording naleving gedragscode	42	35	33	34	17	34	17	24	50	50
Afleggen ambtseed of -belofte										
19. Afleggen ambtseed of -belofte bij aanstelling	100	100	38	80	14	80	15	82	95	100
Regelingen nevenwerkzaamheden en financiële belangen										
23. Naderere regeling verplichte melding nevenwerkzaamheden	100	94	89	83	62	83	70	91	100	91
24. Overzicht gemelde nevenwerkzaamheden	73	78	78	77	58	77	52	82	82	77
25. Naderere regeling verplichte openbaarmaking gemelde nevenwerkzaamheden	18	56	22	39	9	39	4	37	10	36
26. Naderere regeling verplichte melding financiële belangen	13	17	0	17	2	17	0	18	0	18
VPI, melden van misstanden en handelwijze bij aantasting integriteit										
39. Procedure melden vermoedens van misstanden	82	89	100	88	84	88	93	100	23	*55
Aantal respondenten	21	18	10	210	352	210	28	22	24	22

a. Gemiddelde van de resultaten op de vier verplichtthema's.

b. Gemiddelde van de resultaten op de drie verplichte items.

* Een aantal sectorale regelingen, die voor alle betrokken overheidsorganisaties gelden, blijkt niet altijd als zodanig te zijn herkend door de geëquipeerde functionarissen. Hierdoor geven de resultaten in een aantal gevallen een enigszins vertekend beeld.

Bron: MinBZK (2008) «Inventarisatie integriteitsbeleid openbaar bestuur en politie 2008», Den Haag.

Tabel 1.5 Ik ben bereid een integriteitsschending gepleegd door een overheidsfunctionaris anoniem te melden wanneer deze zich in mijn omgeving voordoet (%)

Sector	Ja	Nee
Openbaar Bestuur	83	17
Rijk	83	17
Gemeenten	82	18
Provincies	83	17
Waterschappen	82	18
Veiligheid	84	16
Defensie	84	16
Politie	84	16
Totaal Openbaar Bestuur en Veiligheid	83	17
Markt	91	9

Bron: BZK, Flitspanelonderzoek naar Meldpunt M, 2007.

Tabel 1.6 Agressie door klanten naar overheidssector, 2005 (%)

Exclusief geen opgave en niet van toepassing

	Ongewenste seksuele aandacht door klanten	Intimidatie door klanten	Lichamelijk geweld door klanten	Verbale agressie door klanten
Totaal overheid	5	28	9	45
Openbaar Bestuur	4	30	6	43
Rijk	4	27	8	39
Gemeenten	4	34	6	46
Provincies	–	35	–	59
Rechterlijke Macht	–	27	–	34
Waterschappen	–	13	–	23
Onderwijs en Wetenschappen	5	27	9	47
Primair Onderwijs	3	25	12	48
Voortgezet Onderwijs	8	38	10	66
Middelbaar Beroepsonderwijs	7	32	7	50
Hoger Beroepsonderwijs	–	–	–	5
Wetenschappelijk Onderwijs	2	18	–	27
Onderzoekinstellingen	2	9	–	15
Universitair Medische Centra	10	25	10	43
Veiligheid	7	28	21	41
Defensie	3	9	3	18
Politie	11	49	41	68

Bron: BZK Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2006.

Statistische bijlage

Tabel 1.7 Agressie door klanten naar overheidssector 2007 (%)

Exclusief geen opgave en niet van toepassing

Sector	Onge- wenste seksuele aandacht door klanten	Intimida- tie door klanten	Lichame- lijk geweld door klanten	Verbale agressie door klanten	Discrimi- natie door klanten	Pesten door klanten	Totaal agressie door klanten
Totaal overheid	6	34	10	48	15	12	49
Openbaar Bestuur	5	35	7	46	15	10	45
Rijk	6	31	8	41	14	10	39
Gemeenten	5	39	6	51	16	11	52
Provincies	2	20	1	29	5	5	30
Rechterlijke Macht	–	37	3	57	8	–	57
Waterschappen	1	26	3	36	8	5	37
Onderwijs en Wetenschappen	6	33	8	50	14	12	52
Primair Onderwijs	4	35	12	52	12	10	56
Voortgezet Onderwijs	7	39	8	64	19	24	65
Middelbaar Beroepsonderwijs	6	34	6	55	17	15	57
Hoger Beroepsonderwijs	4	19	1	31	7	6	36
Wetenschappelijk Onderwijs	3	12	1	20	4	3	21
Onderzoekinstellingen	–	5	–	9	–	–	7
Universitair Medische Centra	14	38	11	49	17	8	50
Veiligheid	9	35	24	47	24	18	47
Defensie	4	12	4	23	9	8	26
Politie	15	60	47	73	40	29	71

Bron: BZK, Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2008.

Tabel 1.8 Interesse in prestatiebeloning naar sector en leeftijd (%)

Exclusief geen opgave en niet van toepassing

Sector		Ja	Nee	Weet niet
Rijk	15–24 jaar	58	–	–
	25–34 jaar	44	35	21
	35–44 jaar	50	34	17
	45–54 jaar	56	29	15
	55 jaar en ouder	64	22	14
	Totaal	53	30	17
Gemeenten	15–24 jaar	–	–	–
	25–34 jaar	49	31	21
	35–44 jaar	51	30	19
	45–54 jaar	55	29	16
	55 jaar en ouder	62	24	14
	Totaal	54	28	17
Waterschappen	15–24 jaar	–	–	–
	25–34 jaar	45	39	16
	35–44 jaar	48	38	18
	45–54 jaar	59	27	14
	55 jaar en ouder	57	28	15
	Totaal	53	31	16
Primair Onderwijs	15–24 jaar	38	36	26
	25–34 jaar	45	31	24
	35–44 jaar	51	29	20
	45–54 jaar	53	27	20
	55 jaar en ouder	61	25	18
	Totaal	52	28	20

Statistische bijlage

Sector		Ja	Nee	Weet niet
Voortgezet Onderwijs	15-24 jaar	33	32	35
	25-34 jaar	47	32	21
	35-44 jaar	50	36	18
	45-54 jaar	57	30	18
	55 jaar en ouder	60	28	13
	Totaal	57	30	17
Middelbaar Beroepsonderwijs	15-24 jaar	–	–	–
	25-34 jaar	48	38	18
	35-44 jaar	40	39	21
	45-54 jaar	47	34	19
	55 jaar en ouder	56	31	16
	Totaal	47	36	18
Hoger Beroepsonderwijs	15-24 jaar	–	–	–
	25-34 jaar	43	43	13
	35-44 jaar	49	39	17
	45-54 jaar	52	32	16
	55 jaar en ouder	56	30	19
	Totaal	50	35	15
Wetenschappelijk Onderwijs	15-24 jaar	48	34	–
	25-34 jaar	46	33	21
	35-44 jaar	51	32	17
	45-54 jaar	50	32	18
	55 jaar en ouder	56	27	17
	Totaal	50	32	19
Onderzoekinstellingen	15-24 jaar	–	–	–
	25-34 jaar	44	29	26
	35-44 jaar	44	38	18
	45-54 jaar	58	24	18
	55 jaar en ouder	57	28	15
	Totaal	51	29	20
Universitair Medische Centra	15-24 jaar	50	–	24
	25-34 jaar	47	32	21
	35-44 jaar	53	32	15
	45-54 jaar	57	27	16
	55 jaar en ouder	56	28	16
	Totaal	53	30	18
Defensie	15-24 jaar	53	32	15
	25-34 jaar	50	32	18
	35-44 jaar	50	36	15
	45-54 jaar	54	33	14
	55 jaar en ouder	57	29	14
	Totaal	52	33	15
Politie	15-24 jaar	64	22	–
	25-34 jaar	58	28	14
	35-44 jaar	62	26	13
	45-54 jaar	64	26	16
	55 jaar en ouder	65	23	12
	Totaal	62	25	13

Bron: BZK Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2008.

Statistische bijlage

Tabel 1.9 Tevredenheid met baan onder het zittend overheidspersoneel naar sector (%)

	2000	2002	2003	2005	2007
Totaal overheid	65	73	77	72	75
Openbaar Bestuur	65	74	76	72	75
Rijk	63	75	74	69	74
Gemeenten	66	72	76	73	75
Provincies	71	75	80	77	77
Rechterlijke Macht	82	90	89	85	87
Waterschappen	71	78	83	73	76
Onderwijs en wetenschappen	67	74	77	74	76
Primair Onderwijs	71	78	80	77	80
Voortgezet Onderwijs	61	70	75	70	71
Middelbaar Beroepsonderwijs	62	69	72	67	68
Hoger Beroepsonderwijs	68	69	78	71	74
Wetenschappelijk Onderwijs	67	75	78	76	78
Onderzoekinstellingen	65	77	81	74	80
Universitair Medische Centra	74	79	76	75	
Veiligheid	62	69	77	68	70
Defensie	58	69	74	65	70
Politie	68	70	79	71	71
Marktsector	.	.	.	68	72
Zorg en welzijn	.	.	.	75	75

Bron: BZK Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2001, 2003, 2004, 2006 en 2008.

Tabel 1.10 Tevredenheid met organisatie onder het zittend overheidspersoneel naar sector (%)

	2000	2002	2003	2005	2007
Totaal overheid	.	.	55	51	56
Openbaar Bestuur	.	.	54	52	57
Rijk	.	.	52	49	57
Gemeenten	.	.	55	53	57
Provincies	.	.	62	61	61
Rechterlijke Macht	.	.	70	57	65
Waterschappen	.	.	64	50	61
Onderwijs en wetenschappen	.	.	55	52	56
Primair Onderwijs	.	.	64	60	63
Voortgezet Onderwijs	.	.	53	48	50
Middelbaar Beroepsonderwijs	.	.	42	41	42
Hoger Beroepsonderwijs	.	.	53	46	54
Wetenschappelijk Onderwijs	.	.	52	53	61
Onderzoekinstellingen	.	.	69	53	71
Universitair Medische Centra	.	.	51	51	54
Veiligheid	.	.	54	48	55
Defensie	.	.	52	45	55
Politie	.	.	57	51	54
Marktsector	.	.	.	61	65
Zorg en welzijn	.	.	.	64	59

Bron: BZK, Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2004, 2006 en 2008.

Statistische bijlage

Tabel 1.11 Aandeel overheidspersoneel dat in 2007 een opleiding of training heeft gevolgd naar leeftijd en sector (%)
 Exclusief geen opgave en niet van toepassing

Sector	15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
Totaal overheid	62	59	58	57	49	56
Openbaar Bestuur	63	62	60	56	47	57
Rijk	–	62	58	54	45	55
Gemeenten	–	60	61	57	46	56
Provincies	–	64	62	58	50	58
Rechterlijke Macht	–	81	81	84	72	79
Waterschappen	–	73	67	63	60	65
Onderwijs en Wetenschappen	62	56	55	57	51	55
Primair Onderwijs	60	57	61	67	65	63
Voortgezet Onderwijs	61	52	53	53	44	51
Middelbaar Beroepsonderwijs	–	62	51	57	53	55
Hoger Beroepsonderwijs	–	55	56	51	44	51
Wetenschappelijk Onderwijs	49	52	43	38	28	41
Onderzoekinstellingen	–	55	43	40	32	44
Universitair Medische Centra	73	57	52	50	42	53
Veiligheid	63	62	59	56	42	58
Defensie	65	63	59	49	38	57
Politie	54	61	60	62	44	59

Bron: BZK Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2008.

2 Werknemers omvang

Tabel 2.1 Werkzame personen (x 1000)

Sector	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	344	334	324	325	321	322	318
Rijk	125	120	117	120	123	120	119
Gemeenten	192	188	180	178	171	174	173
Provincies	14	14	13	13	13	13	13
Rechterlijke Macht	3	3	3	3	4	4	4
Waterschappen	10	10	10	10	10	10	10
Onderwijs en Wetenschappen	482	480	477	482	497	503	504
Primair Onderwijs	179	180	181	181	185	187	187
Voortgezet Onderwijs	101	101	100	101	106	108	108
Middelbaar Beroepsonderwijs	56	55	53	55	55	56	56
Hoger Beroepsonderwijs	34	34	34	35	39	39	39
Wetenschappelijk Onderwijs	53	51	49	49	49	50	51
Onderzoekinstellingen	3	3	3	3	2	3	3
Universitair Medische Centra	56	57	56	58	60	60	60
Veiligheid	131	127	128	131	130	132	132
Defensie	73	69	70	71	68	68	67
Politie	58	58	58	59	61	63	65
Overheidssectoren	957	942	929	937	948	956	954
Zorg en Welzijn	1 108	1 111	1 112	1 159	1 192	–	–
Marktsector	4 876	4 824	4 776	4 976	5 117	–	–

Bron: BZK, UWV.

Tabel 2.2 Arbeidsvolume, gemiddelde deeltijdfactor

Sector	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	0,91	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	0,93
Gemeenten	0,89	0,88	0,88	0,88	0,87	0,87	0,87
Provincies	0,91	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	0,93
Waterschappen	0,92	0,92	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
Onderwijs en Wetenschappen	0,79	0,79	0,79	0,79	0,79	0,79	0,79
Primair Onderwijs	0,76	0,75	0,75	0,76	0,76	0,76	0,76
Voortgezet Onderwijs	0,82	0,82	0,81	0,82	0,82	0,82	0,82
Middelbaar Beroepsonderwijs	0,79	0,79	0,79	0,80	0,80	0,80	0,80
Hoger Beroepsonderwijs	0,73	0,73	0,73	0,75	0,74	0,74	0,74
Wetenschappelijk Onderwijs	0,84	0,84	0,85	0,81	0,81	0,81	0,81
Onderzoekinstellingen	0,87	0,87	0,93	0,93	0,91	0,91	0,91
Universitair Medische Centra	0,82	0,82	0,82	0,82	0,81	0,81	0,81
Veiligheid	0,96	0,96	0,95	0,96	0,95	0,95	0,95
Defensie	0,98	0,98	0,98	0,99	0,98	0,98	0,98
Politie	0,94	0,93	0,92	0,92	0,91	0,91	0,91
Overheidssectoren	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85

Bron: BZK.

Tabel 2.3 Aandeel werkzame personen, vrouwen (%)

Sector	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	39	40	41	41	42	43	43
Rijk	38	39	41	41	42	42	42
Gemeenten	40	40	41	42	44	44	45
Provincies	38	38	39	40	40	41	42
Rechterlijke Macht	48	49	50	51	52	53	54
Waterschappen	25	26	26	26	27	27	27
Onderwijs en Wetenschappen	60	61	61	62	63	63	64
Primair Onderwijs	78	78	79	80	80	81	82
Voortgezet Onderwijs	45	45	47	47	49	50	50
Middelbaar Beroepsonderwijs	52	52	52	53	53	54	55
Hoger Beroepsonderwijs	46	47	48	50	50	51	52
Wetenschappelijk Onderwijs	41	41	42	43	43	44	44
Onderzoekinstellingen	41	41	31	31	32	32	32
Universitair Medische Centra	67	67	67	68	68	68	68
Veiligheid	21	21	22	22	23	24	25
Defensie	13	13	13	13	13	14	14
Politie	31	32	33	34	34	35	36
Overheidssectoren	47	48	49	49	50	51	52
Zorg en Welzijn	80	82	82	–	–	–	–
Marktsector	37	36	37	–	–	–	–

Bron: BZK, UWV.

Tabel 2.4 Aandeel werkzame personen, leeftijd jonger dan 30 jaar (%)

Sector	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	10	9	9	8	8	8	8
Rijk	11	10	10	10	10	9	9
Gemeenten	9	9	8	8	7	8	8
Provincies	8	7	7	6	6	6	6
Rechterlijke Macht	5	5	4	4	4	3	3
Waterschappen	8	8	7	6	6	6	6
Onderwijs en Wetenschappen	16	16	16	16	17	16	16
Primair Onderwijs	19	19	18	18	18	18	17
Voortgezet Onderwijs	12	12	12	13	13	13	12
Middelbaar Beroepsonderwijs	7	7	7	8	8	8	8
Hoger Beroepsonderwijs	8	8	9	11	11	10	10
Wetenschappelijk Onderwijs	25	25	24	26	26	26	27
Onderzoekinstellingen	14	14	25	23	21	24	24
Universitair Medische Centra	21	21	20	20	21	19	18
Veiligheid	29	28	28	28	28	29	29
Defensie	37	36	37	36	36	37	37
Politie	18	18	18	19	19	20	21
Overheidssectoren	16	15	15	15	15	15	15
Zorg en Welzijn	24	24	23	–	–	–	–
Marktsector	34	33	32	–	–	–	–

Bron: BZK, UWV.

Statistische bijlage

Tabel 2.5 Aandeel werkzame personen, leeftijd 50 jaar of ouder (%)

Sector	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	30	31	31	32	34	35	37
Rijk	27	27	27	28	30	32	35
Gemeenten	32	33	33	35	36	37	38
Provincies	35	36	35	37	38	39	40
Rechterlijke Macht	39	40	40	40	41	43	44
Waterschappen	31	32	33	34	36	37	38
Onderwijs en Wetenschappen	32	33	34	35	36	37	38
Primair Onderwijs	28	30	32	34	35	36	37
Voortgezet Onderwijs	40	41	41	42	42	43	44
Middelbaar Beroepsonderwijs	41	43	44	45	47	48	49
Hoger Beroepsonderwijs	37	39	39	38	39	39	41
Wetenschappelijk Onderwijs	28	28	28	27	28	27	27
Onderzoekinstellingen	29	31	26	27	29	28	28
Universitair Medische Centra	21	22	22	24	25	27	28
Veiligheid	18	18	19	21	22	22	23
Defensie	15	14	15	17	18	19	19
Politie	21	22	23	24	26	26	27
Overheidssectoren	29	30	31	32	34	34	36
Zorg en Welzijn	22	24	24	–	–	–	–
Marktsector	18	19	18	–	–	–	–

Bron: BZK, UWV (bewerking BZK).

Tabel 2.6 Aandeel werkzame personen, deeltijd (%)

Sector	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	30	31	32	33	34	34	35
Rijk	24	25	26	26	26	27	28
Gemeenten	33	35	36	38	39	39	40
Provincies	34	35	39	39	40	41	41
Rechterlijke Macht	28	30	31	32	33	35	36
Waterschappen	22	22	22	23	23	25	26
Onderwijs en Wetenschappen	54	55	56	56	56	58	58
Primair Onderwijs	59	61	62	62	63	64	64
Voortgezet Onderwijs	50	51	52	52	53	54	55
Middelbaar Beroepsonderwijs	54	54	54	54	54	55	55
Hoger Beroepsonderwijs	60	61	62	60	62	62	62
Wetenschappelijk Onderwijs	41	41	42	44	44	46	47
Onderzoekinstellingen	36	36	24	25	28	29	30
Universitair Medische Centra	52	53	54	54	54	55	55
Veiligheid	13	14	16	15	16	17	18
Defensie	6	6	7	4	4	5	5
Politie	23	25	26	28	29	30	31
Overheidssectoren	40	41	42	42	43	44	45

Bron: BZK.

Tabel 2.7 Aandeel werkgelegenheid, instroom werknemers (%)

Sector	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	6	8	8	6	7	7	7
Rijk	6	9	8	5	6	6	6
Gemeenten	6	7	9	8	8	7	7
Provincies	8	8	9	7	8	8	8
Rechterlijke Macht	4	3	4	3	3	4	3
Waterschappen	5	5	5	5	7	6	6
Onderwijs en Wetenschappen	9	9	10	9	11	10	10
Primair Onderwijs	8	8	8	9	10	9	9
Voortgezet Onderwijs	9	8	9	8	10	9	9
Middelbaar Beroepsonderwijs	8	9	9	7	9	9	8
Hoger Beroepsonderwijs	8	9	10	9	10	10	9
Wetenschappelijk Onderwijs	14	13	16	13	16	17	17
Onderzoekinstellingen	21	14	16	16	21	23	21
Universitair Medische Centra	10	10	11	10	12	12	12
Veiligheid	8	7	6	8	8	8	8
Defensie	10	10	8	9	10	10	10
Politie	4	4	4	7	5	5	5
Overheidssectoren	8	8	9	8	9	9	9

Bron: ABP (bewerking BZK).

Tabel 2.8 Aandeel werkgelegenheid, uitstroom werknemers (%)

Sector	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur	6	8	8	6	7	7	7
Rijk	6	9	8	5	6	6	6
Gemeenten	6	7	9	8	8	7	7
Provincies	8	8	9	7	8	8	8
Rechterlijke Macht	4	3	4	3	3	4	3
Waterschappen	5	5	5	5	7	6	6
Onderwijs en Wetenschappen	9	9	10	9	11	10	10
Primair Onderwijs	8	8	8	9	10	9	9
Voortgezet Onderwijs	9	8	9	8	10	9	9
Middelbaar Beroepsonderwijs	8	9	9	7	9	9	8
Hoger Beroepsonderwijs	8	9	10	9	10	10	9
Wetenschappelijk Onderwijs	14	13	16	13	16	17	17
Onderzoekinstellingen	21	14	16	16	21	23	21
Universitair Medische Centra	10	10	11	10	12	12	12
Veiligheid	8	7	6	8	8	8	8
Defensie	10	10	8	9	10	10	10
Politie	4	4	4	7	5	5	5
Overheidssectoren	8	8	9	8	9	9	9

Bron: ABP (bewerking BZK).

Tabel 2.9 Aandeel werkzame personen, bezoldigingsgroep < € 2000 (%)

Sector	2003	2004	2005	2006	2007
Openbaar Bestuur	13	11	10	8	7
Rijk	13	11	11	10	8
Gemeenten	13	12	9	8	5
Provincies	11	7	6	4	2
Rechterlijke Macht	0	0	0	0	0
Waterschappen	9	6	6	3	2
Onderwijs en Wetenschappen	15	14	13	11	9
Primair Onderwijs	15	15	14	10	9
Voortgezet Onderwijs	13	13	12	9	7
Middelbaar Beroepsonderwijs	14	13	13	10	8
Hoger Beroepsonderwijs	7	6	6	6	6
Wetenschappelijk Onderwijs	18	16	11	17	13
Onderzoekinstellingen	10	9	18	10	8
Universitair Medische Centra	20	18	15	13	12
Veiligheid	32	31	32	27	24
Defensie	39	39	42	35	30
Politie	23	22	20	17	17
Overheidssectoren	16	15	14	12	10

Bron: BZK.

Tabel 2.10 Aandeel werkzame personen, bezoldigingsgroep > € 4000 (%)

Sector	2003	2004	2005	2006	2007
Openbaar Bestuur	14	13	15	19	20
Rijk	16	17	17	25	24
Gemeenten	11	9	13	14	16
Provincies	16	19	21	28	35
Rechterlijke Macht	90	89	90	91	91
Waterschappen	10	12	11	15	17
Onderwijs en Wetenschappen	11	12	12	15	16
Primair Onderwijs	2	2	2	3	4
Voortgezet Onderwijs	15	14	14	16	17
Middelbaar Beroepsonderwijs	10	10	10	26	29
Hoger Beroepsonderwijs	35	34	44	44	45
Wetenschappelijk Onderwijs	22	26	27	26	28
Onderzoekinstellingen	18	18	16	18	22
Universitair Medische Centra	11	11	12	13	14
Veiligheid	5	5	5	6	7
Defensie	7	7	7	8	9
Politie	2	2	2	4	4
Overheidssectoren	11	11	12	15	16

Bron: BZK.

Statistische bijlage

Tabel 2.11 Aandeel werkzame personen, niet-westerse allochtonen (%)¹

Sector	2003	2004	2005	2006	2007
Openbaar Bestuur	6,6	6,8	7,0	7,3	7,3
Rijk	6,2	6,6	7,0	7,4	7,9
Gemeenten	7,4	7,5	7,7	7,9	7,6
Provincies	3,1	3,3	3,5	3,6	3,7
Rechterlijke Macht	1,5	1,5	1,6	1,7	1,9
Waterschappen	1,5	1,6	1,6	1,7	1,8
Onderwijs en Wetenschappen	4,4	4,3	4,4	4,6	4,8
Primair Onderwijs	4,4	3,9	3,9	3,8	3,8
Voortgezet Onderwijs	3,8	3,8	4,0	4,2	4,1
Middelbaar Beroepsonderwijs	4,4	4,5	4,7	5,0	5,8
Hoger Beroepsonderwijs	3,3	3,3	3,5	3,8	4,1
Wetenschappelijk Onderwijs	4,4	4,7	5,3	5,9	6,8
Onderzoekinstellingen	4,8	5,3	6,0	6,2	6,8
Universitair Medische Centra	6,3	6,4	6,7	6,7	7,1
Veiligheid	4,3	4,4	4,4	4,6	4,7
Defensie	4,1	4,2	4,2	4,3	4,4
Politie	4,5	4,6	4,7	4,9	5,1
Overheidssectoren	5,2	5,2	5,3	5,5	5,6

Bron: ABP/GBA.

¹ Door een verandering in de berekeningswijze waarop deze gegevens tot stand komen, kunnen de cijfers afwijken van de cijfers die in voorgaande jaren zijn gepresenteerd.

3. Sociale verzekeringen

Tabel 3.1 Lopende uitkeringen arbeidsongeschiktheid (WAO) ultimo

Sector	2003	2004	2005	2006	2007
Openbaar Bestuur	32 778	31 698	29 490	26 885	25 166
Rijk	9 170	8 934	8 349	7 548	7 254
Gemeenten	21 573	20 742	19 255	17 690	16 332
Provincies	1 317	1 277	1 184	1 008	988
Rechterlijke Macht	213	240	220	210	195
Waterschappen	505	505	482	429	397
Onderwijs en Wetenschappen	44 261	42 965	39 456	35 937	32 945
Primair Onderwijs	17 044	16 711	15 330	14 142	13 080
Voortgezet Onderwijs	10 404	10 010	9 140	8 288	7 442
Middelbaar Beroepsonderwijs	6 738	6 375	5 835	5 158	4 689
Hoger Beroepsonderwijs	2 662	2 575	2 359	2 161	1 977
Wetenschappelijk Onderwijs	3 047	2 951	2 710	2 496	2 309
Onderzoekinstellingen	247	245	225	136	124
Universitair Medische Centra	4 119	4 098	3 857	3 556	3 324
Veiligheid	5 631	5 593	5 311	4 959	4 625
Defensie	3 189	3 072	2 959	2 749	2 541
Politie	2 442	2 521	2 352	2 210	2 084
Overheidssectoren	82 670	80 256	74 257	67 781	62 736
Zorg en Welzijn	110 820	108 090	99 410	89 490	83 080
Marktsector	584 510	548 570	503 060	457 550	427 940

Bron: UWV.

Tabel 3.2 Beëindigde uitkeringen arbeidsongeschiktheid (WAO)

Sector	2003	2004	2005	2006	2007
Openbaar Bestuur	3 614	3 293	3 085	2 648	2 218
Rijk	946	857	844	697	529
Gemeenten	2 451	2 256	2 077	1 786	1 551
Provincies	126	118	110	98	87
Rechterlijke Macht	22	15	21	17	15
Waterschappen	69	47	33	50	36
Onderwijs en Wetenschappen	4 993	4 672	4 409	3 774	3 152
Primair Onderwijs	1 961	1 769	1 656	1 417	1 137
Voortgezet Onderwijs	1 240	1 107	1 107	983	872
Middelbaar Beroepsonderwijs	812	761	697	587	488
Hoger Beroepsonderwijs	314	310	281	210	192
Wetenschappelijk Onderwijs	297	321	295	236	199
Onderzoekinstellingen	23	21	25	14	12
Universitair Medische Centra	346	383	348	327	252
Veiligheid	753	643	548	410	374
Defensie	385	339	247	234	237
Politie	368	304	301	176	137
Overheidssectoren	9 360	8 608	8 042	6 832	5 744
Zorg en Welzijn	13 840	12 740	11 370	10 660	7 141
Marktsector	59 170	54 770	59 950	55 030	39 820

Bron: UWV.

Tabel 3.3 Ontwikkelingen in de WIA, onderdeel IVA, 2007

Sector	IVA 2007			lopend IVA	
	nieuw	lopend	beëindigd	% 50+	% vrouw
Openbaar Bestuur	111	219	20	74	37
Rijk	35	59	7	75	32
Gemeenten	70	144	11	74	40
Provincies	5	11	2	73	45
Rechterlijke Macht	0	0	0	0	0
Waterschappen	1	5	0	80	0
Onderwijs en Wetenschappen	215	349	31	77	55
Primair Onderwijs	88	148	11	75	65
Voortgezet Onderwijs	50	81	8	88	44
Middelbaar Beroepsonderwijs	28	43	9	81	42
Hoger Beroepsonderwijs	18	22	1	73	50
Wetenschappelijk Onderwijs	12	20	1	80	45
Onderzoekinstellingen	1	1	0	0	100
Universitair Medische Centra	18	34	1	53	65
Veiligheid	19	46	4	59	30
Defensie	9	21	2	48	24
Politie	10	25	2	68	36
Overheidssectoren	345	614	55	74	47
Zorg en Welzijn	590	1 100	–	–	–
Marktsector	3 400	6 700	–	–	–

Bron: UWV.

Tabel 3.4 Ontwikkelingen in de WIA, onderdeel WGA, 2007

Sector	WGA 2007			lopend WGA	
	nieuw	lopend	beëindigd	% 50+	% vrouw
Openbaar Bestuur	456	784	22	43	58
Rijk	142	236	6	39	58
Gemeenten	282	499	14	46	58
Provincies	22	35	2	29	69
Rechterlijke Macht	2	3	0	0	100
Waterschappen	8	11	0	64	27
Onderwijs en Wetenschappen	700	1 230	40	52	68
Primair Onderwijs	332	570	21	51	75
Voortgezet Onderwijs	135	248	5	58	57
Middelbaar Beroepsonderwijs	83	136	5	63	54
Hoger Beroepsonderwijs	42	76	1	61	62
Wetenschappelijk Onderwijs	40	71	4	39	56
Onderzoekinstellingen	2	4	0	50	50
Universitair Medische Centra	66	125	4	36	86
Veiligheid	139	235	10	29	51
Defensie	57	99	3	19	37
Politie	82	136	7	35	60
Overheidssectoren	1 295	2 249	72	47	63
Zorg en Welzijn	2 430	4 090	–	–	–
Marktsector	14 190	23 590	–	–	–

Bron: UWV.

Tabel 3.5 Nieuwe uitkeringen werkloosheidswet (WW)¹

Sector	2003	2004	2005	2006	2007
Openbaar Bestuur	2 980	3 234	2 915	2 380	2 569
Rijk	1 364	1 263	1 016	789	900
Gemeenten	1 471	1 795	1 718	1 456	1 502
Provincies	95	115	114	89	118
Rechterlijke Macht	3	11	9	7	5
Waterschappen	47	50	58	39	44
Onderwijs en Wetenschappen	7 921	10 681	11 116	9 730	9 735
Primair Onderwijs	2 257	3 832	4 256	4 076	4 240
Voortgezet Onderwijs	1 502	1 802	1 842	1 612	1 705
Middelbaar Beroepsonderwijs	1 026	1 235	1 071	799	852
Hoger Beroepsonderwijs	492	599	682	533	552
Wetenschappelijk Onderwijs	1 651	2 047	2 059	1 788	1 559
Onderzoekinstellingen	287	211	182	89	95
Universitair Medische Centra	706	955	1 024	833	732
Veiligheid	1 495	2 238	1 558	1 255	1 270
Defensie	1 144	1 826	1 220	970	946
Politie	351	412	338	285	324
Overheidssectoren	12 396	16 153	15 589	13 365	13 574
Zorg en Welzijn	30 150	37 950	34 000	28 260	24 720
Marktsector	373 000	366 430	321 330	264 840	213 510

Bron: UWV.

¹ In 2007 is een andere telwijze voor nieuwe uitkeringen WW gehanteerd.

Tabel 3.6 Lopende uitkeringen werkloosheidswet (WW) ultimo

Sector	2003	2004	2005	2006	2007
Openbaar Bestuur	2 531	3 141	2 905	2 347	1 684
Rijk	1 089	1 197	1 015	802	592
Gemeenten	1 314	1 756	1 711	1 415	971
Provincies	79	121	112	92	89
Rechterlijke Macht	5	6	11	5	3
Waterschappen	44	61	56	33	29
Onderwijs en Wetenschappen	6 445	9 498	9 625	8 395	6 023
Primair Onderwijs	1 831	3 248	3 587	3 478	2 497
Voortgezet Onderwijs	1 331	1 772	1 857	1 724	1 286
Middelbaar Beroepsonderwijs	850	1 210	1 152	926	653
Hoger Beroepsonderwijs	439	634	675	584	474
Wetenschappelijk Onderwijs	1 261	1 688	1 472	1 100	721
Onderzoekinstellingen	230	221	170	56	40
Universitair Medische Centra	503	725	712	527	352
Veiligheid	1 175	1 445	1 009	700	471
Defensie	893	1 065	708	472	308
Politie	282	380	301	228	163
Overheidssectoren	10 151	14 084	13 539	11 442	8 178
Zorg en Welzijn	22 160	28 520	30 620	26 780	21 780
Marktsector	247 970	277 130	261 320	209 860	160 790

Bron: UWV.

Tabel 3.7 Beëindigde uitkeringen werkloosheidswet (WW)¹

Sector	2003	2004	2005	2006	2007
Openbaar Bestuur	1 628	2 591	3 106	2 915	3 069
Rijk	776	1 142	1 181	996	1 081
Gemeenten	778	1 334	1 740	1 742	1 828
Provincies	48	73	120	105	109
Rechterlijke Macht	1	10	4	12	6
Waterschappen	25	32	61	60	45
Onderwijs en Wetenschappen	4 502	7 578	10 930	10 823	11 506
Primair Onderwijs	1 226	2 401	3 892	4 182	4 955
Voortgezet Onderwijs	747	1 356	1 749	1 747	2 025
Middelbaar Beroepsonderwijs	517	863	1 116	969	1 054
Hoger Beroepsonderwijs	275	401	642	617	633
Wetenschappelijk Onderwijs	1 093	1 612	2 261	2 150	1 878
Onderzoekinstellingen	206	218	233	154	104
Universitair Medische Centra	438	727	1 037	1 004	857
Veiligheid	737	1 953	1 976	1 553	1 440
Defensie	564	1 645	1 568	1 199	1 071
Politie	173	308	408	354	369
Overheidssectoren	6 867	12 122	16 012	15 291	16 015
Zorg en Welzijn	26 930	30 930	32 170	32 250	29 860
Marktsector	305 850	335 130	337 880	317 630	263 470

Bron: UWV.

¹ In 2007 is een andere telwijze voor beëindigde uitkeringen WW gehanteerd.

Tabel 3.8 Aandeel lopende uitkeringen werkloosheidswet (WW) ultimo, vrouwen (%)

Sector	2003	2004	2005	2006	2007
Openbaar Bestuur	53	54	53	54	52
Rijk	53	55	55	55	54
Gemeenten	53	53	53	53	51
Provincies	56	52	55	52	49
Rechterlijke Macht	60	50	73	40	33
Waterschappen	45	51	41	45	48
Onderwijs en Wetenschappen	56	55	56	56	54
Primair Onderwijs	69	63	63	63	60
Voortgezet Onderwijs	45	44	45	45	42
Middelbaar Beroepsonderwijs	54	56	54	54	54
Hoger Beroepsonderwijs	51	50	53	53	48
Wetenschappelijk Onderwijs	48	48	49	50	48
Onderzoekinstellingen	35	38	35	50	55
Universitair Medische Centra	68	67	70	69	66
Veiligheid	36	34	34	37	37
Defensie	30	25	26	28	31
Politie	55	58	54	54	48
Overheidssectoren	53	52	54	55	52
Zorg en Welzijn	73	74	75	74	75
Marktsector	38	39	42	43	43

Bron: UWV.

Tabel 3.9 Aandeel lopende uitkeringen werkloosheidswet (WW) ultimo, leeftijd 50 jaar of ouder (%)

Sector	2003	2004	2005	2006	2007
Openbaar Bestuur	26	28	37	49	56
Rijk	25	28	36	47	53
Gemeenten	27	28	38	51	58
Provincies	25	25	31	50	55
Rechterlijke Macht	20	17	18	60	33
Waterschappen	36	28	36	55	62
Onderwijs en Wetenschappen	35	35	42	51	59
Primair Onderwijs	48	42	48	55	64
Voortgezet Onderwijs	45	46	53	62	67
Middelbaar Beroepsonderwijs	40	42	53	60	66
Hoger Beroepsonderwijs	39	40	44	53	60
Wetenschappelijk Onderwijs	11	11	15	21	29
Onderzoekinstellingen	6	10	18	34	35
Universitair Medische Centra	20	20	25	35	38
Veiligheid	10	12	19	26	32
Defensie	8	9	15	21	27
Politie	16	19	27	37	42
Overheidssectoren	30	31	39	49	57
Zorg en Welzijn	37	35	38	44	49
Marktsector	35	36	40	47	52

Bron: UWV.

Tabel 3.10 Aandeel werkzame personen, nieuwe uitkeringen werkloosheidswet (WW) (%)

Sector	2003	2004	2005	2006	2007
Openbaar Bestuur	0,9	1,0	0,9	0,7	0,8
Rijk	1,1	1,0	0,9	0,7	0,7
Gemeenten	0,8	0,9	0,9	0,8	0,9
Provincies	0,7	0,8	0,8	0,7	0,9
Rechterlijke Macht	0,1	0,4	0,3	0,2	0,1
Waterschappen	0,5	0,5	0,6	0,4	0,4
Onderwijs en Wetenschappen	1,7	2,2	2,3	2,0	2,0
Primair Onderwijs	1,3	2,1	2,4	2,3	2,3
Voortgezet Onderwijs	1,5	1,8	1,8	1,6	1,6
Middelbaar Beroepsonderwijs	1,8	2,2	2,0	1,5	1,5
Hoger Beroepsonderwijs	1,5	1,8	2,0	1,5	1,5
Wetenschappelijk Onderwijs	3,1	3,9	4,1	3,6	3,2
Onderzoekinstellingen	9,2	7,1	6,6	3,4	3,7
Universitair Medische Centra	1,3	1,7	1,8	1,5	1,2
Veiligheid	1,1	1,7	1,2	1,0	1,0
Defensie	1,5	2,6	1,7	1,4	1,4
Politie	0,6	0,7	0,6	0,5	0,5
Overheidssectoren	1,3	1,7	1,7	1,4	1,4
Zorg en Welzijn	2,8	3,4	3,1	2,5	2,1
Marktsector	7,5	7,6	6,7	5,4	4,2

Bron: BZK, UWV.

4. Arbeidsvoorwaarden

Tabel 4.1 Loonsom (in € miljard)¹

Sector	2003	2004	2005	2006	2007
Openbaar Bestuur	14,46	14,71	14,71	14,82	15,43
Rijk	5,76	5,75	5,63	6,01	6,36
Gemeenten	7,50	7,61	7,70	7,42	7,61
Provincies	0,60	0,64	0,65	0,65	0,68
Rechterlijke Macht	0,20	0,27	0,28	0,29	0,32
Waterschappen	0,40	0,44	0,45	0,45	0,46
Onderwijs en Wetenschappen²	15,90	16,04	16,70	17,80	18,30
Primair Onderwijs					
Voortgezet Onderwijs					
Middelbaar Beroepsonderwijs					
Hoger Beroepsonderwijs					
Wetenschappelijk Onderwijs					
Onderzoekinstellingen					
Universitair Medische Centra	1,99	2,21	2,33	2,35	2,64
Veiligheid	5,60	5,58	5,52	5,82	5,94
Defensie	3,10	2,94	2,90	3,06	3,05
Politie	2,50	2,64	2,62	2,76	2,88
Overheidssectoren	37,95	38,54	39,26	40,79	42,31

Bron: BZK

¹ De bedragen in tabel 4.2 zijn volumecijfers, die op basis van de jaarlijks ingediende begrotingen in jaar t-1 worden samengesteld. De jaarlijkse vergoeding voor de loonstijging in jaar t en volgende jaren is nog niet verwerkt. Deze zgn. loongevoelige uitgaven gelden als grondslag voor de jaarlijkse loonbijstelling. Tevens vormt 4.2 regelmatig de grondslag voor budgettaire discussies.

Onder de gesubsidieerde en gepremieerde sector vallen de loonkosten uit hoofde van onder meer de Wet sociale werkvoorziening (WSW), subsidies aan openbaarvervoersbedrijven, culturele instellingen, raden voor rechtsbijstand en welzijnsinstellingen.

De loonsommen uit tabel 4.1 en 4.2 zijn niet één op één te vergelijken. Tabel 4.1 wordt berekend met salarisgegevens van de sectoren, terwijl 4.2 tot stand komt door de loongecodeerde uitgaven op de begrotingen per sector op te tellen. Tabel 4.1 presenteert realisatiecijfers. Tabel 4.2 zijn ramingsgetallen. Een belangrijke verklaring voor het verschil is dat in 4.1 geen inactieven zijn meegenomen, waar dat in 4.2 wel het geval is.

Voorts worden in tabel 4.2 loongevoelige uitgaven opgenomen, die bijvoorbeeld wel in het kader van de politiebegroting worden gedaan, maar niet noodzakelijk aan politiepersoneel. Ook bepaalde onkosten als reis- en onkostenvergoedingen worden in 4.1 niet meegenomen.

² Exclusief Universitair Medische Centra.

4.2 Begrotings- en premiegefinancierde loonsommen (in € miljard)¹

Sector	2008	2009	2010	2011	2012
Openbaar Bestuur	14,92	14,92	14,68	14,55	14,10
Rijk	6,64	6,64	6,49	6,34	6,01
Gem. regeling Rijk met Gemeenten en Provincies	0,42	0,42	0,43	0,45	0,43
Rechterlijke Macht	0,34	0,34	0,34	0,35	0,34
Gesubsidieerd en gepremieerd	7,52	7,52	7,42	7,42	7,32
Onderwijs en Wetenschappen	19,28	19,06	18,91	18,82	18,84
Primair Onderwijs	7,55	7,53	7,44	7,34	7,32
Voorgezet Onderwijs	5,05	4,91	4,86	4,83	4,85
Middelbaar Beroepsonderwijs	2,06	1,94	1,93	1,93	1,92
Hoger Beroepsonderwijs	1,44	1,47	1,48	1,51	1,53
Wetenschappelijk Onderwijs	1,92	1,93	1,96	1,99	2,00
Arbeidsmarkt en personeelsbeleid	0,13	0,14	0,14	0,14	0,14
Onderzoek en wetenschappen	0,55	0,56	0,52	0,49	0,49
Onderwijs LNV	0,59	0,59	0,59	0,59	0,59
Veiligheid	7,45	7,45	7,40	7,41	7,43
Defensie	4,16	4,16	4,10	4,08	4,09
Politie	3,29	3,29	3,30	3,33	3,33
Totaal van de loonsommen op de Rijksbegroting	41,65	41,14	40,87	40,35	40,29
Zorg (inclusief vrije beroepen, premiegefinancierd)	33,21	33,95	34,81	35,90	37,09

Bron: Financiën, VWS.

¹ Zie voetnoot 1 bij tabel 4.1.

Tabel 4.3 Contractloonontwikkeling¹ op jaarbasis, sector Rijk (%)¹

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1-07-2003	init. onregelmatigheidstoestl.	0,21		- 0,16						
1-05-2003	initieel	0,13		0,13						
1-12-2003	eindejaarsuitkering 0,4%	0,08		0,08						
				- 0,37						
1-01-2005	1-01-04 tot 1-01-05 eenm. wg. zkt. bijdrage	0,37	0,17	0,54	- 0,17					
1-12-2004	eindejaarsuitkering 0,4%	0,17	0,17	0,17	- 0,17					
		0,37		0,37						
1-12-2005	1-01-05 tot 1-01-07 eindejaarsuitkering 0,8%	3,63	0,07		0,73	2,98	-0,07			
1-01-2006	initieel	0,73			0,73					
1-02-2006	mutatie uitkering btzr	2,00				2,00				
1-12-2006	nom. eindejaarsuitkering	0,90	0,07			0,07	- 0,07			
						0,90				
1-01-2007	1-01-07 tot 1-01-11 nom. eju in schalen € 100	12,47					3,58	2,58	3,25	3,06
1-01-2007	initieel 2,3%	0,20					0,20			
1-04-2008	initieel 2,0%	2,30					2,30			
1-04-2009	initieel 2,0%	2,00						1,50	0,50	
1-12-2007	eindejaarsuitkering 1,20%	2,00							1,50	0,50
1-12-2008	eindejaarsuitkering 1,20%	1,08					1,08			
1-12-2009	eindejaarsuitkering 1,40%	1,08						1,08		
1-12-2010	eindejaarsuitkering 2,90%	1,25							1,25	
		2,56							2,56	
	eindtotaal	16,67	0,25	0,38	0,55	2,98	3,50	2,58	3,25	3,06

Bron: BZK.

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

Statistische bijlage

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

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
01-04-2003	initieel	0,50		0,50						
01-10-2003	eenmalig € 200			-0,50						
01-06-2005	1-04-04 tot 1-12-05 initieel	1,00 1,00			0,58 0,58	0,42 0,42				
01-02-2006	1-12-05 tot 1-06-07 initieel	3,90 1,60				2,97 1,47	0,87 0,13	0,07		
01-01-2006	bijdrage wg levensloop 1,5%	1,50				1,50				
01.02 2007	initieel	0,80					0,73	0,07		
01-06-2007	1-06-07 tot 1-06-09 initieel 2,2%	6,20 2,20					1,73 1,28	3,55 0,92	0,92	
01-12-2007	eindejaarsuitkering 0,5%	0,45					0,45			
01-06-2008	initieel 2,2%	2,20						1,28	0,92	
01-12-2008	eindejaarsuitkering 1,5%	1,35						1,35		
	eindtotaal	11,60		0,00	0,58	3,38	2,60	3,61	0,92	

Bron: BZK.

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

Tabel 4.5 Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Provincies (%)¹

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1-03-2003	initieel 2,50%	3,36	0,18	2,73	0,59	-0,18				
1-12-2003	eindejaarsuitkering € 100 (0,24%)	0,42		0,42						
1-03-2004	initieel 2,50%	2,50		2,08	0,42					
1-12-2004	eindejaarsuitkering 0,5%	0,45		0,45						
1-03-2005	eenmalig € 100 (0,20%)		0,18		0,18	-0,18				
1-07-2005	1-04-05 tot 1-06-07 initieel 0,75%	4,77 0,75			0,38 0,38	3,42 0,38	0,75			
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 ouderschapsverlof - 0,23%					-0,23				
1-01-2007	initieel 0,75%	0,75					0,75			
1-06-2007	1-06-07 tot 1-06-09 initieel 0,7%	5,95 0,70	-0,83				1,63 0,41	3,30 0,29	1,03	
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 ingangsdatum		-0,83				0,83	0,83		
1.12 2008	eindejaarsuitkering 1,5%	1,31						1,31		
	eindtotaal	14,08	-0,65	2,73	0,97	3,24	2,38	3,30	1,03	

Bron: BZK.

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

Statistische bijlage

Tabel 4.6 Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Rechterlijke Macht (%)¹

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1-05-2003	initieel	0,08								
1-12-2003	eindejaarsuitkering 0,4%	0,08		- 0,29						
				0,08						
				- 0,37						
	1-01-04 tot 1-01-05	0,37	0,09	0,46	- 0,09					
1-01-2005	eenm. wg zkt.bijdrage € 75		0,09	0,09	- 0,09					
1-12-2004	eindejaarsuitkering 0,4%	0,37		0,37						
	1-01-05 tot 1-08-07	4,28	0,73	0,00	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. eindejaarsuitkering	0,55				0,55				
1-01-2007	eenmalige uitkering 0,2%		0,18				0,18	0,18		
	1-08-07 tot 1-01-11	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	16,01	0,82	0,17	0,64	2,55	3,35	2,62	3,25	3,06

Bron: BZK,

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

Tabel 4.7 Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Waterschappen (%)¹

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
		1,04	1,11	2,15	- 1,11					
1-04-2003	initieel	0,13		0,13						
1-06-2003	initieel	0,92		0,92						
1-03-2004	eenmalig € 260 per fte = (0,6%)		0,56	0,56	- 0,56					
1-12-2004	eenmalig € 260 per fte		0,56	0,56	- 0,56					
	1-06-04 tot 1-04-07	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				
	1-04-07 tot 1-10-09	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		
	eindtotaal	13,34	1,86	2,15	0,14	1,78	4,11	3,11	1,70	0,35

Bron: BZK.

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

Statistische bijlage

Tabel 4.8 Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Primair Onderwijs (%)¹

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1-03-2003	initieel	0,38								
		0,38								
1-12-2003	eindejaarsuitkering 0,12%									
1-12-2003	eindejaarsuitkering 0,57%									
1-12-2003	incidentele nominale eju € 100 (0,2%)									
	1-01-04 tot 1-01-05	0,11	0,69	0,80	-0,69					
1-12-2004	eindejaarsuitkering 0,12%	0,11		0,11						
1-12-2004	eindejaarsuitkering	0,57		0,51	0,51	-0,51				
1-12-2004	incidentele nominale eju € 100 (0,2%)		0,18	0,18	-0,18					
	1-01-05 tot 1-07-07	3,93	0,35	0,00	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%)		0,35			0,35	-0,35			
1-01-2007	initieel	0,40					0,40			
	1-07-07 tot 1-08-09	6,84					2,42	3,13	1,28	
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 (€ 100)	0,40					0,23			
1-08-2008	initieel 2,2%	2,20						0,92	1,28	
1-12-2008	eindejaarsuitkering 1,0%	0,87						0,87		
	eindtotaal	11,25	1,04	0,37	0,17	2,35	2,97	3,13	1,28	

Bron: BZK.

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

Statistische bijlage

Tabel 4.9 Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Voortgezet Onderwijs (%)¹

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1-03-2003	initieel	0,38								
		0,38								
1-12-2003	eindejaarsuitkering 0,12%									
1-12-2003	eindejaarsuitkering 0,57%									
1-12-2003	incidentele nominale eju € 100 (0,2%)									
	1-01-04 tot 1-01-05	0,11	0,69	0,80	-0,69					
1-12-2004	eindejaarsuitkering 0,12%	0,11								
1-12-2004	eindejaarsuitkering 0,57%									
1-12-2004	incidentele nominale eju € 100 (0,2%)									
	1-01-05 tot 1-07-07	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			
1-01-2007	initieel	0,40					0,40			
	1-07-07 tot 1-07-08	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			
	eindtotaal	8,14	1,05	0,37	0,17	2,35	3,24	1,20		

Bron: BZK

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

Statistische bijlage

Tabel 4.10 Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Middelbaar Beroepsonderwijs (%)¹

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1-04-2003	initieel	0,57	- 0,47							
1-12-2003	eindejaarsuitkering 0,12%	0,58	0,58							
1-12-2003	eindejaarsuitkering 0,6%		- 0,11							
1-12-2003	incidentele nominale eju € 200 (0,45%)		- 0,54							
			- 0,40							
	1-02-04 tot 1-02-06	0,62	0,62							
1-12-2004	eindejaarsuitkering 0,69% (in 2003 nog incidenteel)	0,62	0,62							
	1-07-05 tot 1-02-07	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 zkt. verg. 250+€ 130	0,78			0,78					
1-01-2007	initieel	0,50					0,50			
	1-02-07 tot 1-02-09	7,89					2,10	3,79	2,00	
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			
1-12-2008	eindejaarsuitkering 1,6%	1,39						1,39		
1-12-2009	eindejaarsuitkering 0,93%	0,80							0,80	
1-01-2007	zkt. verg. met € 100 verhoogd tot struc € 480	0,20				0,20				
	eindtotaal	13,60		0,14	0,42	2,85	3,35	3,79	2,00	

Bron: BZK.

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

Statistische bijlage

Tabel 4.11 Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Hoger Beroepsonderwijs (%)¹

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1-04-2003	initieel	1,29	0,51	1,16	-0,51					
1-12-2003	initieel	0,38		0,38						
1-12-2003	initieel	0,92		0,92						
1-12-2003	eindejaarsuitkering 0,7%			-0,64						
1-07-2004	eenmalige uitkering 0,6%/1,08 = 0,56%		0,51	0,51	-0,51					
	1-01-05 tot 1-01-06	0,60	0,17	0,47	0,13					
1-07-2005	initieel	0,60		0,30	0,30					
1-07-2005	eenmalige uitkering € 125 (0,2%/1,08)		0,17	0,17	0,17					
	1-01-06 tot 1-08-07	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		
	1-08-07 tot 1-08-10	10,12					1,87	3,11	3,20	1,95
1-10-2007	initieel 1,30%	1,30					0,33	0,98		
1-10-2008	initieel 1,00%	1,00						0,25	0,75	
1-10-2009	initieel 1,00% (was 0,90%)	1,00							0,25	0,75
1-07-2010	initieel 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	
	eindtotaal	14,81	0,68	1,16	-0,04	1,73	2,87	3,31	3,20	1,95

Bron: BZK.

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

Statistische bijlage

Tabel 4.12 Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Wetenschappelijk Onderwijs (%)¹

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1-04-2003	initieel 1,6%	2,10		1,42	0,18					
1-09-2003	initieel 0,9%	0,40		0,40						
1-03-2004	initieel 1,1%	0,60		0,60						
1-12-2003	eindejaarsuitkering 0,55%	1,10		0,92	0,18					
				-0,50						
	1-09-04 tot 1-01-06	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					
	1-01-06 tot 1-09-07	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 zkt. verg. 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		
	1-09-07 tot 1-03-10	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	16,05	0,34	1,42	0,71	2,78	3,01	3,38	3,26	

Bron: BZK.

¹ De contractloonontwikkeling maakt onderdeel uit van het totale arbeidsvoorwaardenpakket en kan deels zijn gefinancierd

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

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	1-01-05 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				
	1-10-06 tot 1-01-08	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			
	1-01-08 tot 1-07-10	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	

Bron: BZK.

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

Statistische bijlage

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

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1-03-2003	initieel	0,63 0,63		0,63 0,63						
1-02-2005	1-03-04 tot 1-06-05 eenmalig € 400		0,63 0,63		0,63 – 0,63 0,63 – 0,63					
1-12-2005	1-06-05 tot 1-01-08 (verlengd) eindejaarsuitkering 0,75%	5,31 0,67			0,67 0,67	2,06	1,70	0,88		
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		
1-03-2008	1-01-08 tot 1-03-11 initieel 2,1%	9,21 2,10						2,63 1,75	3,29 0,35	3,29
1-03-2009	initieel 1,95%	1,95							1,63	0,33
1-03-2010	initieel 1,95%	1,63								1,63
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	15,14	0,63	0,63	1,30	1,43	1,70	3,51	3,29	3,29

Bron: BZK.

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

Tabel 4.15 Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Defensie (%)¹

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1-12-2003	eenmalig 0,8%			- 0,74 - 0,74						
1-12-2004	1-01-04 tot 1-03-07 eenmalig 0,8%	2,45	3,35	0,74	0,97	1,42	- 0,67			
1-12-2005	eenmalig 1,85%		0,74	0,74	- 0,74					
1-01-2006	initieel	2,20	1,70		1,70	- 1,70				
1-01-2007	initieel	0,25				2,20				
1-12-2006	eenmalig 1%		0,92			0,92	- 0,92			
1-03-2007	1-03-07 tot 1-03-09 eindejaarsuitkering 1,1%	6,75 1,01	0,81				3,27 1,01	2,93	0,55	
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		
	eindtotaal	9,20	4,16	0,00	0,97	1,42	2,60	2,93	0,55	

Bron: BZK.

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

Statistische bijlage

Tabel 4.16 Contractloonontwikkeling op jaarbasis, sector Politie (%)¹

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1-07-2003	initieel	0,50		- 0,02						
1-04-2003	eenmalig € 136,13 en distorsietoeslag € 90,76	0,50		0,50						
	1-06-05 tot 1-01-08	3,25	1,48		0,58	1,74	1,15	- 0,22		
1-06-2005	initieel	1,00			0,58	0,42				
1-01-2006	eenmalig € 250		0,74			0,74	- 0,74			
1-06-2006	initieel	1,00				0,58	0,42			
1-01-2007	eenmalig € 250		0,74				0,74	- 0,74		
1-06-2007	initieel obv cep 2007	1,25					0,73	0,52		
	1-01-08 tot 1-01-11	11,51	9,02					9,12	0,94	1,62
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 € 1200 (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) € 1200 (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	
1-01-2009	afbouw operationele toelage	0,12							0,12	
	eindtotaal	15,26	10,50	- 0,02	0,58	1,74	1,15	8,90	0,94	1,62

Bron: BZK.

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

Statistische bijlage

Tabel 4.17 Contractloonontwikkeling op niveaubasis, overheidssectoren (%)¹

Sector	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Openbaar Bestuur						
Rijk	1,11	0,17	0,55	2,98	3,50	3,08
Gemeenten	2,73	- 0,50	1,00	3,10	3,45	3,55
Provincies	2,26	2,73	0,93	2,86	2,67	3,63
Rechterlijke Macht	0,69	0,09	0,64	2,55	4,11	2,36
Waterschappen	2,97	1,11	0,64	2,48	3,62	3,05
Onderwijs en Wetenschappen						
Primair Onderwijs	2,53	0,00	0,76	2,44	3,81	3,07
Voortgezet Onderwijs	2,53	0,00	0,76	2,44	3,77	-
Middelbaar Beroepsonderwijs	2,83	- 0,43	1,00	3,02	3,80	3,79
Hoger Beroepsonderwijs	3,14	- 0,13	0,26	1,83	3,65	2,88
Wetenschappelijk Onderwijs	3,00	0,60	0,89	2,81	2,91	3,08
Onderzoekinstellingen	0,09	0,00	0,60	2,31	3,16	3,54
Universitair Medische Centra	5,30	0,00	1,30	1,81	2,20	2,98
Veiligheid						
Defensie	0,09	0,00	0,97	1,42	2,98	3,55
Politie	3,42	- 0,52	1,00	1,74	1,25	8,75
Overheidssectoren	2,41	- 0,06	0,85	2,51	3,28	3,30

Bron: BZK.

¹ Voor de levensloop en de (afschaffing van) de ziektekostenvergoedingen is aansluiting gezocht bij de contractloondefinities van SZW. Als gevolg daarvan zijn er zonnig correcties toegepast op de cijfers van de afgelopen jaren. De contractloonontwikkeling maakt onderdeel uit van het totale arbeidsvoorwaardenpakket en kan deels zijn gefinancierd uit herschikkingen binnen dit pakket.

Verklaring van afkortingen

5. Verklaring van afkortingen

ABD	Algemene Bestuursdienst
ABP	Stichting Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
BAPO	Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen
BIOS	Bureau Integriteitbevordering Openbare Sector
BZK	Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CEP	Centraal Economisch Plan
CPB	Centraal Planbureau
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
DJI	Dienst Justitiële Inrichtingen
Fte	Full Time Equivalent
FPU	Flexibele pensioen – en uittredingsregeling
GGZ	Geestelijke gezondheidszorg
HBO	Hoger beroepsonderwijs
HRM	Human Resource Management
IVA	Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
MBO	Middelbaar Beroepsonderwijs
OCW	Onderwijs Cultuur en Wetenschappen
PO	Primair Onderwijs
ROA	Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt
ROC	Regionaal Opleidingscentrum
ROP	Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid
SCP	Sociaal Cultureel Planbureau
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
TK	Tweede Kamer
UMC	Universitair Medische Centra
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VO	Voortgezet Onderwijs
VSNU	Vereniging van universiteiten
VSO	Verbond Sectorwerkgevers Overheid
VUT	Vervroegde uittreding
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WGA	Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WO	Wetenschappelijk Onderwijs
Wopt	Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens

Verklaring van afkortingen

WSW	Wet Sociale Werkvoorziening
WW	Werkloosheidswet
ZPW	Zelfstandige publieke werkgevers
ZZP	Zelfstandige zonder personeel

6. Verklaring van begrippen

Bovenwettelijke regelingen

Aanspraken die uitgaan boven de voorgeschreven wettelijke sociale zekerheidsregelingen.

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 die onderhandelingen is formeel onjuist. Ter wille van de begrijpelijkheid en de leesbaarheid zijn dergelijke overeenkomsten in deze nota toch aangeduid als «CAO».

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 zal ook gebruikt worden voor het opsporen van best practices en het met elkaar in contact brengen van professionals op dit terrein.

Eigenrisicodragerschap

De werkgevers in de publieke sector dragen geen premies af aan de WW fondsen, maar dragen zelf de lasten voor het risico van werkloosheid van hun werknemers.

Employability

Inzetbaarheid van werknemers.

Exitgesprek

Gesprek dat met vertrekkende medewerkers wordt gehouden om terug te kijken op hun dienstverband. Gespreksonderwerpen zijn de ervaringen met de arbeidsorganisatie en met de eigen werkzaamheden daarbinnen.

Good governance

Het geheel van beginselen dat gerekend wordt tot behoorlijk bestuur.

Incidentele loonontwikkeling

Het deel van de loonontwikkeling van een werknemer dat niet voortkomt uit de algemene loonontwikkeling in de CAO. De ontwikkeling in de incidentele looncomponent van een organisatie is toe te schrijven aan veranderingen in de samenstelling van het personeel en aan individueel beloningsbeleid.

Kabinetssector(werkgevers)

Werkgevers in publieke sector die tevens deel uitmaken van het kabinet: de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties voor Rijk en Politie, de minister van Defensie, de minister van Justitie voor de Rechterlijke Macht en de minister van Onderwijs voor het Primair Onderwijs.

Levensfasebewust personeelsbeleid

Personeelsbeleid dat actief inspeelt op wensen en mogelijkheden van de verschillende generaties die in een arbeidsorganisatie voorkomen. In engere zin ook wel geïnterpreteerd als beleid om oudere werknemers gemotiveerd inzetbaar te houden.

Nawettelijke regelingen

CAO-afspraken die voorzien in een uitkering die in werking treedt na afloop van de voor alle werknemers geldende in de wet vastgelegde sociale zekerheidsregelingen.

Ontziemaatregelen

Arbeidsvoorwaardelijke regelingen waarbij ouderen tegen aantrekkelijke condities minder uren kunnen werken.

Overheid/overheidssector

Onder overheidssector wordt in deze Nota de arbeidsvoorwaardelijke sectoren verstaan in de taakvelden Openbaar Bestuur (Rijk, Rechterlijke Macht, Gemeenten, Provincies, Waterschappen) en Veiligheid (Politie, Defensie).

Potentiële beroepsbevolking

Het deel van de bevolking dat een beroep uitoefent of zou kunnen uitoefenen (de leeftijdsgroep tussen 15 en 65 jaar).

Public sector motivation

Voorkeur die bij sommige werknemers aanwezig is om te willen werken in de publieke sector vanwege aard en inhoud van het werk.

Publieke sector

In deze Nota wordt onder publieke sector de uit belastingen gefinancierde taakvelden Openbaar Bestuur, Veiligheid en Onderwijs verstaan.

Rijksdienst

De centrale overheid, d.w.z. de departementen en de daaronder vallende diensten.

Spilleeftijd

Richtleeftijd waarop gebruik kan worden gemaakt van prepensioen tegen 70% van het laatstverdiende salaris.

Vacaturegraad

Het aantal vacatures in een organisatie of sector als percentage van het aantal banen in die organisatie of sector.

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.

Wajong

Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten

Zelfstandige publieke werkgevers

De werkgevers in de onderwijssectoren en in de sectoren Gemeenten, Provincies en Waterschappen. Met «zelfstandig» wordt bedoeld op het feit dat het werkgeverschap in deze publieke sectoren buiten het kabinet ligt.

7. Trefwoordenlijst

Actieplan LeerKracht van Nederland 6, 16, 40, 51
Actieplan Werving en Behoud 9, 40
Administratieve lasten 6, 47
Agressie 3, 7, 22, 23, 24, 25, 56, 62, 63
Algemene Rekenkamer 14
Allochtonen 3, 10, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 57, 72, 92
Ambtelijke status 7, 12, 16
Ambtenaar van de toekomst 6, 8
Ambtenaren 6, 7, 13, 15, 18, 19, 20, 25, 28, 39, 46, 53, 56, 61, 87
Arbeidsaanbod 8, 10, 31, 36, 40, 41, 47
Arbeidsmarktknelpunten 8, 17, 21, 35, 43
Arbeidsmarktproblematiek 5, 9
Arbeidsmarkt 1, 8, 9, 10, 21, 26, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 55, 79, 90
Arbeidsparticipatie 3, 5, 8, 10, 21, 35, 36, 40, 41, 43, 46, 49, 90
Arbeidstevredenheid 17
Arbeidsvoorwaardenonderhandelingen 6
Arbeidsvoorwaarden 1, 8, 11, 20, 21, 46, 47, 48, 51, 52, 53, 54, 55, 57, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 92
BAPO-regeling 53
Beloningsbeleid 48, 92
Beloningsdifferentiatie 9
Beroepscode 6, 12, 14, 15, 16
Beroepstrots 6, 14, 15, 16
Bewust beloningsbeleid 48
Bovenwettelijke regelingen 92
Brandweer 12, 13, 14, 17, 22, 25
CAO 6, 46, 47, 48, 50, 51, 53, 54, 55, 90, 92, 93
Coalitieakkoord 5, 12
Commissie Arbeidsparticipatie 10, 35, 36, 37, 40
Contractlonen 46
Contractloonmutatie 55
Cursusdeelname 51, 52
Decentrale overheden 1, 11, 54
Deeltijdbanen 41, 46, 47
Deeltijdfactor 41, 56, 67
Deeltijdwerk 41, 42
Defensie 1, 8, 9, 11, 15, 17, 19, 20, 23, 27, 28, 30, 31, 35, 37, 40, 42, 49, 53, 54, 55, 57, 59, 60, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 87, 89, 92, 93
Diversiteitsbeleid 3, 8, 10, 26, 33, 34, 92
Diversiteitsdoelstellingen 27
Diversiteitsindex 34, 92
Eigenrisicodragerschap 46, 47, 92
Employability 46, 47, 49, 51, 53, 92
E-werken 50
Flexibel Personeelssysteem 40, 53
Flexibele beloning 45, 46, 48, 49
Flexibele werktijden 47, 50
FPU-overgangsrecht 52
FPU 43, 54, 90
FPU-regeling 42
Gedragcode 18, 19, 61
Gemeenten 11, 13, 17, 20, 25, 28, 37, 39, 42, 44, 50, 52, 54, 55, 57, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 89, 93

Trefwoordenlijst

Geweld 3, 5, 6, 7, 22, 23, 24, 25, 62, 63
Good governance 7, 12, 13, 14, 92
Harmonisatie 52, 53
Hoger Beroepsonderwijs 11, 28, 42, 57, 59, 60, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 85, 89
Inactiviteit 9, 26, 27, 28, 42
Instroom 10, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 38, 40, 43, 44, 56, 70
Integer handelen 6
Integriteit 3, 7, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 56, 61, 62, 90
Integriteitsbewustzijn 18, 61
Integriteitskubus 18
Integriteitsschendingen 19
Jongeren 3, 8, 9, 35, 44, 45, 48, 49
Kabinetssectoren 21, 33, 41, 54
Kennisbank 25
Klokkenluider 7, 19
Klokkenluidersregeling 7, 19, 20
Kwantitatieve rapportage diversiteit 1
Lager opgeleiden 8, 44
Levensfasebewust personeelsbeleid 9, 93
Levensloopregeling 53
Loonontwikkeling 3, 9, 46, 48, 54, 55, 57, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 92
Loonstijging 9, 55, 78
Loopbaanperspectief 6
Loopbaanplan 52
Management 26, 29, 33, 34, 45, 90, 92
Marktsector 8, 15, 20, 30, 44, 48, 49, 54, 55, 65, 67, 68, 69, 73, 74, 75, 76, 77, 92
Meldpunt M. 19
Middelbaar Beroepsonderwijs 11, 28, 42, 57, 59, 60, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 84, 89, 90
Minderheden 31, 32
Mobiliteit 15, 16, 18, 30, 32, 45, 46, 48, 49, 51, 52, 53
Motivatie 6, 15
New Public Management 5
Onderwijs 1, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 30, 31, 32, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 47, 48, 50, 51, 54, 55, 56, 59, 60, 62, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 89, 90, 92, 93
Onderzoekinstellingen 11, 14, 20, 27, 28, 42, 54, 55, 57, 59, 60, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 86, 89
Ontslagrecht 46, 47
Ontzietmaatregelen 9, 46, 49, 53, 54, 93
Openbaar Bestuur 5, 6, 7, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 29, 35, 36, 37, 38, 43, 45, 48, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 89, 93
Ouderen 9, 36, 41, 42, 43, 44, 47, 48, 49, 52, 90, 93
Pabo 27, 31, 32
Pensioenpremies 55
Pensioenregeling 27, 38, 42
Personeelsbestand 10, 26, 27, 30, 31, 33, 34, 35, 38, 40, 42, 44, 93
Polaris-richtlijnen 24
Politie 1, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 31, 33, 37, 40, 42, 45, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 57, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 88, 89, 92, 93
Prepensioen 9, 93
Prestatiebeloning 48, 51, 54, 56, 63

Trefwoordenlijst

Primair Onderwijs 11, 14, 16, 20, 22, 27, 28, 30, 39, 41, 42, 57, 59, 60, 62, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 82, 89, 90, 92
Product- en bedrijfschappen 13, 14
Professionaliteit 6, 12, 15
Provincies 11, 13, 17, 20, 25, 28, 37, 42, 51, 54, 55, 57, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 89, 93
Public sector motivation 44, 93
Publieke dienstverlening 20
Rechterlijke macht 27
Rechtspositie 16, 20, 45
Regeldruk 12, 17
Re-integratie 8, 44, 52, 53
Resultaatgerichte beloning 9
Resultatendeling 51
Rijk 1, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 17, 20, 21, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 54, 55, 57, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 89, 90, 92, 93
Rijksdienst 6, 8, 11, 52, 93
ROP 6, 15, 90
Scholing 6, 46, 49, 51, 53, 61
Schoolverlaters 30, 49
Sectorenmodel 11, 21
Sectorwerkgevers 11, 17, 21, 24, 26, 90
Seniorenregeling 53
Stichting van de Arbeid 10
Taakstelling 27, 38
Telewerken 50
Thuiswerken 47
Topinkomens 3, 11, 35, 45, 90
Uitstroom 8, 10, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 35, 38, 40, 42, 44, 45, 56, 70
Uittreedleeftijd 9, 28, 38, 42, 43
Universitair Medische Centra 20, 27, 28, 39, 42, 54, 55, 57, 59, 60, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 87, 89, 90
Vacaturegraad 93
Vacatures 10, 35, 36, 40, 46, 93
Veilige publieke taak 1, 21, 22
Vergrijzing 8, 9, 21, 35, 36, 38, 49, 50, 93
Verlofregeling 47
Vertrekredenen 32
Vooropleiding 31
Voortgezet Onderwijs 11, 14, 16, 17, 22, 23, 28, 31, 39, 41, 42, 45, 54, 57, 59, 60, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 83, 89, 90
Wajong 44, 93
Waterschappen 11, 13, 14, 17, 20, 28, 37, 42, 50, 51, 53, 54, 55, 57, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 81, 89, 93
Werkgelegenheid 26, 35, 37, 38, 39, 56, 70, 90
Werkloosheid 9, 10, 35, 39, 43, 49, 52, 53, 54, 55, 57, 75, 76, 77, 91
Werk-werkbegeleiding 46, 54
Wetenschappelijk Onderwijs 11, 14, 28, 29, 42, 44, 57, 59, 60, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 86, 89, 90
WIA 43, 57, 74, 90
Wopt 45, 90
WSW 44, 78, 91
WW 43, 46, 47, 52, 57, 75, 76, 77, 91, 92
Zelfstandige publieke werkgevers 11, 91, 93
Zij-instroom 40