

Vergaderjaar 2009–2010

32 124

Trendnota Arbeidszaken Overheid 2010

Nr. 2

NOTA

Inhoudsopgave

1.	Inleiding en samenvatting	4	6.	Diversiteit	36
			6.1	Inleiding	36
2.	Effecten van de economische crisis op arbeidszaken overheid	6	6.2	Kabinetsdoelstellingen grotendeels op koers	36
2.1	Inleiding	6	6.3	Vrouwen werkzaam in de publieke sector	37
2.2	Effecten op begroting en loonvorming	6	6.4	Allochtonen in de publieke sector	40
2.3	Effecten op de overheidssectoren	7	6.5	Kwalitatieve ontwikkelingen en toekomst	43
2.4	Besluitvorming kabinet	7	7.	Veilige Publieke Taak	46
3.	Arbeidsproductiviteit	10	7.1	Inleiding	46
3.1	Inleiding	10	7.2	Ontwikkeling van geweld	47
3.2	Arbeidsproductiviteit bij overheid en onderwijs	10	7.3	Einde aan de gedoogcultuur	48
3.3	Initiatieven die bijdragen aan efficiency-verbetering	11	7.4	Richting geven en monitoren	48
3.4	Programmatische aanpak	13	7.5	Veiligheid in de cao	49
			7.6	Aanpak agressie en geweld loont	50
4.	Arbeidsmarkt en arbeidsvoorwaarden	14	8.	STATISTISCHE BIJLAGE	52
4.1	Inleiding	14	1.	Tabellen behorend bij de tekst van de Trendnota Arbeidszaken Overheid 2010	54
4.2	Arbeidsmarkt	14	2.	Werknemersomvang	55
4.3	Arbeidsparticipatie en flexibele beloning	18	3.	Sociale Verzekeringen	61
4.4	cao-ontwikkelingen	24	4.	Arbeidsvoorwaarden	67
4.5	Pensioenen	26	5.	Verklaring van afkortingen	76
5.	Werken aan een overheid die vertrouwen verdient	28	6.	Verklaring van begrippen	78
5.1	Inleiding	28	7.	Trefwoordenlijst	80
5.2	Werken voor een bijzondere werkgever	28			
5.3	Goed bestuur	29			

1. INLEIDING EN SAMENVATTING

Het kabinet-Balkenende IV heeft het arbeidszakenbeleid voor de sectoren overheid en onderwijs geconcentreerd op drie speerpunten¹:

- werken aan een overheid die vertrouwen verdient;
- het verhogen van de arbeidsparticipatie en het bevorderen van meer diversiteit;
- behoud en werving van personeel met kwaliteit.

De Trendnota Arbeidszaken Overheid geeft jaarlijks een samenhangend beeld van de ontwikkelingen op het terrein van de arbeidszaken in de overheidssectoren. In deze sectoren werken 954 000 werknemers. De loonsom bedraagt € 44,4 miljard. De Trendnota bericht over de resultaten van het beleid van het afgelopen jaar en benoemt de beleidsthema's voor de toekomst. In deze Trendnota 2010 vormen de effecten van de economische crisis op het terrein van arbeidszaken de rode draad in de diverse hoofdstukken. De crisis leidt op korte termijn tot een verruiming van de arbeidsmarkt, die de overheidswerkgevers kansen biedt om te voorzien in vacatures die tot op heden moeilijk vervulbaar bleken. Voor de langere termijn, wanneer de economische groei weer aantrekt, blijft sprake van een krappe arbeidsmarkt als gevolg van een krimpende beroepsbevolking en een relatief grote uitstroom uit de vergrijsde overheidssectoren.

Effecten economische crisis

Het begrotingsbeleid van het kabinet voor de jaren 2009 en 2010 staat in het teken van het voorkomen van negatieve effecten op de economische ontwikkeling. De loonontwikkeling in de collectieve sector zal net als in de markt in 2010 gematigd worden. Er is nauwelijks ruimte voor salarisverbetering. De financiële middelen worden vrijwel geheel opgesoupeerd door de stijging van de pensioenpremies, tenzij de sociale partners ruimte creëren door versobering van de pensioenregeling. In 2011 en daarna – wanneer de economie zich herstelt – zijn forse ombuigingen nodig om de overheidsfinanciën weer in het gareel te krijgen. Daarbij kunnen de arbeidszaken niet buiten schot blijven. Het kabinet ziet het als een uitdaging dat de overheidswerkgevers concurrerende arbeidsvoorwaarden kunnen blijven bieden.

Verhogen van arbeidsproductiviteit

De krapte op de arbeidsmarkt en de verslechterde toestand van de Rijksfinanciën maken het noodzakelijk dat overheidswerkgevers systematisch aandacht besteden aan het bevorderen van de arbeidsproductiviteit. De inspanningen van het huidige kabinet om het toezicht te vernieuwen en de administratieve verplichtingen voor professionals terug te dringen, leiden in potentie tot verhoging van arbeidsproductiviteit. Verhoging van de arbeidsproductiviteit is vooral de verantwoordelijkheid van de sociale partners op cao-niveau en van het management in de organisaties. Het kabinet zet de volgende instrumenten in:

- het verspreiden van «best practices»;
- het stimuleren en subsidiëren van pilots en experimenten;
- het aanreiken van benchmarks om tot productiviteitsverhoging en effectievere publieke dienstverlening te komen.

Arbeidsmarkt en arbeidsvoorwaarden

De crisis heeft in 2009 en 2010 beperkte effecten op de werkgelegenheid

¹ TK, 2007–2008, 31 201, nrs. 1–2.

Inleiding en samenvatting

in de publieke sector. Het kabinet wil daarom zoveel mogelijk belemmeringen voor een overstap van de marktsector naar de publieke sector proberen weg te nemen. Werkzoekenden worden actief gewezen op de vacatures in de publieke sector en de door het kabinet in het leven geroepen subsidie voor omscholingskosten staat ook open voor overheidswerkgevers. Als de economie weer aantrekt, kunnen snel structurele arbeidsmarkttekorten ontstaan als gevolg van de demografische ontwikkelingen. Het kabinet vindt het dan ook noodzakelijk dat overheidswerkgevers blijven investeren in participatiebevordering en een flexibel beloningsbeleid.

Blijven werken aan vertrouwen

Werken voor overheid en onderwijs betekent werken voor een bijzondere werkgever, die vorm moet geven aan een goed functionerende overheid en aan goed onderwijs. Omgekeerd zijn overheid en onderwijs afhankelijk van voldoende vakbekwaam personeel. Investeren in aantrekkelijk werk is daarom noodzakelijk. Niet-materiële componenten, zoals beroepstrots en professionalisering, horen daar uitdrukkelijk bij. Via de «Nederlandse code voor goed openbaar bestuur» wil het kabinet continue aandacht van Rijk, Gemeenten, Provincies en Waterschappen voor een professioneel en betrouwbaar overheidsbestuur. Integriteit neemt een prominente plaats in. Het kabinet komt met een nieuwe klokkenluidersregeling voor de sectoren Rijk en Politie. Verder wordt een onafhankelijk centraal meldpunt voor de overheidssectoren ingericht. De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) werkt aan een wettelijke regeling voor de beloning van bestuurders in de semipublieke sector.

Diversiteitbeleid op koers

Drie van de vier diversiteitdoelstellingen van het kabinet worden gehaald. De instroom van vrouwen lag in 2008, gemeten in personen op 59%. Het gestelde doel van 30% instroom van vrouwen in topfuncties werd in 2008 met 43% ruim overtroffen. Het terugdringen van het uitstroompercentage van 50-plussers naar maximaal 5% in 2011 lag in 2008 met 3,6% eveneens ruim op koers. De doelstelling om het aandeel allochtonen in de publieke sector met 50% te vergroten naar 8,4% in 2011, ligt echter achter op schema. De lichte stijging naar 5,9% in 2008 is onvoldoende. Het kabinet wil extra inspanningen leveren.

Veilige Publieke Taak

In deze tijd van economische crisis is het zaak om toch te blijven investeren in de aanpak van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak. Het programma «Veilige Publieke Taak» richt zich vooral op de aanpak door Politie en Openbaar Ministerie en op de mogelijkheden voor werkgevers om agressie en geweld te voorkomen. Het komt er nu op aan dit beleid in de organisaties daadwerkelijk geïmplementeerd te krijgen.

2. EFFECTEN VAN DE ECONOMISCHE CRISIS OP ARBEIDSZAKEN OVERHEID

2.1 Inleiding

De economische crisis leidt tot een ongekend snel verslechterd begrotingsbeeld. Dit werkt ook door naar de arbeidsvoorwaarden. Het kabinet gaat ervan uit dat nieuwe cao's in de collectieve sector vanaf 2010 een nullijn zullen hanteren. Voor zover de kosten van cao's uitgaan boven de kostenontwikkeling in de marktsectoren, zullen deze incidenteel in de begrotingen moeten worden opgevangen en vervolgens structureel ten laste komen van de ruimte voor de nieuwe cao's.

Voor de periode vanaf 2011 heeft het kabinet een begin gemaakt met het herstel van de overheidsfinanciën. Voor de jaren 2012 en 2013 is voor delen van de overheid een arbeidsproductiviteitstaakstelling ingeboekt. Na 2011 zijn grote inspanningen nodig om het begrotingstekort verder te verlagen. Daarbij zullen ook de arbeidszaken van de overheid onder druk komen te staan. Om een aantrekkelijke werkgever te kunnen blijven, is het verhogen van de arbeidsproductiviteit van extra groot belang. Het kabinet wil hier komen tot een programmatische aanpak.

2.2 Effecten op begroting en loonvorming

Nederland in een recessie

Door de financiële crisis is de mondiale economie hard getroffen. De fors teruglopende wereldhandel heeft grote gevolgen voor de Nederlandse economie. Dit komt vooral door het open karakter van de economie en de omvangrijke financiële sector¹. In het laatste kwartaal van 2008 is Nederland in een recessie beland en voor 2009 raamt het Centraal Planbureau (CPB) een economische krimp van 4,75%². Het begrotingsoverschot in 2008 van 1% slaat in 2009 om in een tekort van 4,0% en in 2010 van 6,3%, ruim boven de signaalwaarde van 2% en het maximale begrotingstekort van 3% in het kader van het Stabiliteits- en Groeipact.

Werkgelegenheid zwaar onder druk

Het CPB raamt voor 2009 een daling van de werkgelegenheid in de marktsector van 2,25% en in 2010 van 5,75%. In het eerste kwartaal van 2009 is – rekening houdend met seizoensinvloeden – het aantal banen ten opzichte van het eerdere kwartaal afgenomen³. Ten opzichte van het eerste kwartaal 2008 was nog sprake van een banengroei met 0,3%. Deze stijging is aanzienlijk lager dan in de voorgaande twaalf kwartalen. De banengroei was relatief hoog in de sectoren Zorg (1,7%) en Openbaar Bestuur (1,1%). De werkloosheid komt in 2009 naar verwachting uit op gemiddeld 5,25% en in 2010 op 8%. De inflatie, die vorig jaar nog werd geraamd op 3,25% in 2009, is in hoog tempo gedaald tot 1%. Voor 2010 wordt een inflatie verwacht van 1,25%.

Verantwoorde loonontwikkeling

Met de sociale partners in de Stichting van de Arbeid heeft het kabinet afspraken gemaakt over een verantwoorde loonontwikkeling in 2009 en 2010. Belangrijkste doel is de concurrentiepositie van Nederland positief te beïnvloeden en de inkomensontwikkeling van werkenden, niet-werkenden en gepensioneerden evenwichtig te laten verlopen. De afspraken zijn verder gericht op het zo veel mogelijk aan het werk helpen en houden van mensen, op scholing en op van-werk-naar-werkbegeleiding.

¹ CPB, 2009, *Centraal Economisch Plan 2009*.

² CPB, 2009, *Macro-Economische Verkenning 2010*.

³ CBS, persbericht 25 juni 2009.

2.3 Effecten op de overheidssectoren

De economische crisis en de hieruit voortvloeiende maatregelen en afspraken hebben voor de arbeidszaken binnen de overheid en de publieke dienstverlening op korte termijn een aantal specifieke gevolgen:

- *Financiering arbeidskosten.* Een aantal overheidssectoren (waaronder Rijk, Politie, Hoger Beroepsonderwijs, Voortgezet Onderwijs, Rechterlijke Macht en UMC's) heeft een cao die doorloopt tot in 2010 en nog gebaseerd is op een verwachte gemiddelde loonontwikkeling in de markt van vóór de financiële en economische crisis van rond de 3% per jaar. Hierdoor kan op korte termijn een financieringsprobleem voor de overheidswerkgever ontstaan¹.
- *Pensioenen.* De negatieve rendementen op de internationale beurzen, in combinatie met de sterk gedaalde rente, hebben de vermogenspositie en de dekkingsgraad van de pensioenfondsen in Nederland – waaronder het ABP – aangetast, met gevolgen voor indexatie en premies. De premiestijging belast de arbeidsvoorwaarderuimte voor 2010².
- *Arbeidsmarkt.* Een positief neveneffect van de economische neergang is dat het voor overheidswerkgevers die geen of weinig last hebben van productievraaguitval door de ruimer wordende arbeidsmarkt eenvoudiger kan worden om personeel aan te trekken en openstaande vacatures te vervullen³.
- *Diversiteit.* De effecten van een ruimere arbeidsmarkt op het behalen van de diversiteitsdoelstellingen zijn niet goed in te schatten. Werkgevers kunnen uit een breder arbeidsaanbod personeel aantrekken en hierdoor eenvoudiger tot een diverser personeelsbestand komen. Daar staat tegenover dat werkgevers mogelijk minder noodzaak voelen om binnen een zo breed mogelijk arbeidsaanbod te werven. Daarbij leidt de recessie er ook toe dat een deel van het arbeidsaanbod zich niet op de arbeidsmarkt beschikbaar stelt en dat dit «discouraged worker-effect» niet evenredig over het arbeidsaanbod is verdeeld.

Arbeidsmarkt: Verder kijken dan de crisis

Het financieel-economische beeld en de gevolgen hiervan voor de arbeidszaken overheid brengen het risico met zich mee dat de focus van beleid voornamelijk op de korte termijn komt te liggen en te weinig op de benodigde maatregelen op middellange termijn. De middellangetermijnverwachtingen zijn nog steeds van kracht. Het gaat dan onder andere om de signalering in het rapport van de Commissie Arbeidsparticipatie dat tekorten in met name het onderwijs en de zorg de komende jaren sterk zullen toenemen⁴. De Raad van State adviseerde in 2008 met de marktsector aan de slag te gaan om de schaarser wordende talenten⁵.

2.4 Besluitvorming kabinet

Arbeidsmarktmaatregelen

Op de korte termijn (2009 en 2010) heeft het kabinet gekozen voor een pakket maatregelen voor het stimuleren van de arbeidsmarkt en de werkgelegenheid. De arbeidsmarktstimuleringsmiddelen zullen ook een bijdrage moeten leveren aan een mogelijke overstap van personeel vanuit de marktsector naar de publieke sector⁶.

Stimuleren arbeidsmarkt en werkgelegenheid

¹ Zie verder paragraaf 2.4.

² Zie verder paragraaf 4.5.

³ Zie verder paragraaf 4.2.

⁴ Commissie Arbeidsparticipatie, 2008, *Naar een toekomst die werkt*.

⁵ TK, 2007–2008, 31 700, nr. 3.

⁶ Zie verder paragraaf 4.2.

Loonvorming

Solidariteit met de marktsector

In het Aanvullend Beleidsakkoord (ABK) is een verwachte besparing opgenomen van € 3,2 miljard als gevolg van de doorwerking van een akkoord van sociale partners op lonen en uitkeringen in de collectieve sector. Dit vanuit de gedachte van solidariteit van de collectieve sector met de marktsector, met mensen die hun baan hebben verloren of dreigen te verliezen en met gepensioneerden. De veronderstelde besparing van € 3,2 miljard is gebaseerd op de «nominale nullijn» voor nieuwe cao's en het ongemoeid laten van lopende cao's. Met het oog op deze solidariteit heeft het kabinet er voldoende vertrouwen in dat sociale partners zullen komen tot een loonvraag die zal leiden tot een contractloonstijging naderend tot nul. Als de lonen in de markt niet of minder worden gematigd dan verondersteld, komt de besparing lager uit. In het ABK is afgesproken dat het kabinet in dat geval, mede in zijn rol als overheids-werkgever, op enigerlei wijze vanuit de collectieve sector zal bijdragen aan solidariteit met de marktsector, met mensen die hun baan hebben verloren (of dreigen te verliezen) en met gepensioneerden. Als de huidige loonontwikkeling doorzet dan zal de besparing van € 3,2 miljard niet (volledig) gerealiseerd worden. Het kabinet houdt op dit moment de loonontwikkeling nauwlettend in de gaten. In het najaar wordt de loonvraag vanuit de vakbonden definitief vastgesteld. Als de huidige loonontwikkeling zich voortzet zal het kabinet bezien welke maatregelen noodzakelijk zijn. Eerder afgesloten cao's bij de overheid die in een bepaald jaar boven de feitelijke gemiddelde loonkostenontwikkeling in de markt uitkomen, zijn voor rekening van de overheids-werkgever. Het kabinet geeft hiervoor geen extra compensatie¹. Het prijzeffect van deze – naar nu blijkt dure – cao's zal tijdens de looptijd van de cao incidenteel moeten worden opgevangen binnen de begrotingen. Structureel zullen deze meerkosten vervolgens doorwerken naar de ruimte voor de nieuwe cao's.

Middellange en lange termijn

Duurzaamheidsagenda

Het kabinet heeft een begin gemaakt met het herstel van de overheids-financiën op middellange termijn en met een aanvullende duurzaamheids-agenda voor de lange termijn². Voor 2012 en 2013 is een arbeidsproductiviteitstaakstelling ingeboekt van 1,25% per jaar voor delen van de publieke sector (Zorg, Onderwijs, Defensie, Hoge Colleges van Staat en delen van Politie en Dienst Justitiële Inrichtingen uitgezonderd). De verhoging van de AOW-leeftijd, waarover het kabinet in het najaar na het advies van de Sociaal-Economische Raad (SER) een definitief besluit neemt, zal consequenties hebben voor de pensioen- en uittredingsrege-lingen, en de noodzaak van een levensfase personeelsbeleid versterken.

Wervingspositie overheid behouden

Vanaf 2011 zal een nieuw kabinet het financieringstekort verder moeten terugdringen. Daarbij zullen onvermijdelijk ook de personeelskosten van overheid en onderwijs worden betrokken. Bij de afwegingen die dan worden gemaakt, is het van belang dat de wervingspositie van de overheid zo goed mogelijk behouden blijft. De voorkeur moet uitgaan naar maatregelen die tevens bijdragen aan verlichting van de knelpunten op de arbeidsmarkt, zoals ook in het advies van de Raad van State bij de Miljoenennota 2009 wordt gesteld³.

¹ TK, 2008–2009, 31 070, nr. 24.

² TK, 2008–2009, 31 070, nr. 24.

³ TK, 2007–2008, 31 700, nr. 3.

Box 2.1 Advies Raad van State

In zijn advies bij de Miljoenennota 2009 gaat de Raad van State – naast het korte termijn beeld waarin de gevolgen van de financieel-economische crisis nog niet goed zichtbaar waren – ook uitgebreid in op de meer structurele gevolgen voor de arbeidsmarkt en de publieke dienstverlening. De Raad stelt dat arbeidsparticipatie op korte termijn geen positieve bijdrage zal leveren aan de economische groei en dat arbeidsproductiviteitsstijging de groeimotor zal moeten zijn. De Raad verwacht dat de structurele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de economische perspectieven tot een groter beroep op de publieke dienstverlening zullen leiden, terwijl er door een daling van het arbeidsaanbod minder middelen en menskracht beschikbaar komen.

Volgens de Raad van State heeft de overheid beperkte mogelijkheden om op prijs (lonen) met de marktsector te kunnen concurreren. Daarom moet zij ook anderszins een aantrekkelijke werkgever zijn. De Raad stelt dat het noodzakelijk is om selectiever te zijn in de aanwending van publieke middelen en daarnaast in te zetten op vergroting van de effectiviteit van de publieke dienstverlening. Er zal fors moeten worden ingezet op innovatie. De overheidsbemoediging moet vooral worden gericht op de toegankelijkheid van de voorzieningen en het waarborgen van de kwaliteit ervan. Dat wordt niet bereikt door steeds gedetailleerdere voorschriften voor kwantificeerbare «producten», controle en verantwoording in de publieke dienstverlening. Dat laatste demotiveert steeds vaker de werkers in de eerste lijn: de leraar, de medewerker in de thuiszorg, de politieagent. Daar is nog een wereld te winnen.

3. ARBEIDSPRODUCTIVITEIT

3.1 Inleiding

Overheidswerkgevers moeten systematisch aandacht besteden aan het verhogen van de arbeidsproductiviteit. De noodzaak daartoe is groter dan ooit. Door vergrijzing ontstaan in de publieke sector arbeidsmarkt-knelpunten, die nog zichtbaarder zullen worden als de economie weer aantrekt. De maatregelen die noodzakelijk zijn voor het herstel van de overheidsfinanciën, zullen dit alleen maar versterken. De inspanningen van het huidige kabinet om het toezicht te vernieuwen en de administratieve verplichtingen voor professionals terug te dringen zijn belangrijke aangrijpingspunten.

In de marktsector dwingen concurrentieoverwegingen organisaties er als vanzelf toe om voortdurend stil te staan bij de mate van efficiency en te investeren in verhoging van de arbeidsproductiviteit. In de publieke sector is die externe prikkel van het marktmechanisme niet – of in ieder geval niet in dezelfde mate – aanwezig.

Voor 2012 en 2013 heeft het kabinet een arbeidsproductiviteitstaakstelling ingeboekt van 1,25% per jaar voor delen van de publieke sector (Zorg, Onderwijs, Defensie, Hoge Colleges van Staat en delen van Politie en Dienst Justitiële Inrichtingen uitgezonderd).

Voorkomen moet worden dat door bezuinigingen met steeds minder mensen hetzelfde werk moet worden gedaan. Daarmee verwordt productiviteit tot een werkdruk vraagstuk voor individuele medewerkers. Beter is het om vroegtijdig structureel en systematisch na te denken over alternatieve mogelijkheden voor productiviteitsstijging in de publieke sector om zo de arbeidsvraag te verlagen en daarmee de druk op de publieke dienstverlening en het kostenniveau te verminderen.

3.2 Arbeidsproductiviteit bij overheid en onderwijs

Uit recent kwaliteitsonderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP)¹ blijkt dat gebruikers van publieke diensten betrekkelijk positief zijn over de kwaliteit; het beeld van niet-gebruikers valt iets minder positief uit. Voorts groeit het vertrouwen van de burger in de overheid, zo toont een ander onderzoek van het SCP² aan.

De prestaties van de publieke sector van Nederland zijn ook in verschillende internationale vergelijkingen³ aan de orde geweest. Zo constateerde het SCP dat Nederland redelijke prestaties levert op onderwijsgebied, tegen een gemiddeld uitgavenniveau. Met een inzet van personeel van 3,8 per 1 000 (nu 3,9 per 1 000)⁴ inwoners bij Politie en Justitie (Rechterlijke Macht en Gevangeniswezen) scoorde Nederland in 2000 iets onder het gemiddelde. Nederland kende toen 25,4 (nu 24,9) ambtenaren per 1 000 inwoners; dit is iets boven het gemiddelde. Het onderwijs telde 24,4 (nu 26,7) leerkrachten per 1 000 inwoners; eveneens een middenpositie. In de beoordeling van de kwaliteit van het Openbaar Bestuur krijgt Nederland in enquêtes een gemiddeld cijfer: 5,6.

Uit de vergelijking van het SCP blijkt dat er geen direct verband bestaat tussen publieke prestaties en het niveau van de (gecorrigeerde) overheidsuitgaven. Demografische verschillen tussen landen, beloningsverhoudingen tussen overheid en marktsector, en de grootte van de organisaties zijn beter verklaarbare factoren voor het niveau van overheidsuitgaven. Het SCP concludeerde in 2004 dat de prestaties van het Openbaar Bestuur van Nederland tot de subtop van Europa behoren

Publieke sector presteert gemiddeld tot goed

¹ SCP, 2008, *De staat van de publieke dienst; het oordeel van de burger over de kwaliteit van overheidsdiensten*. SCP-rapport 2008/22.

² SCP, 2009, COB kwartaalbericht 2009/1.

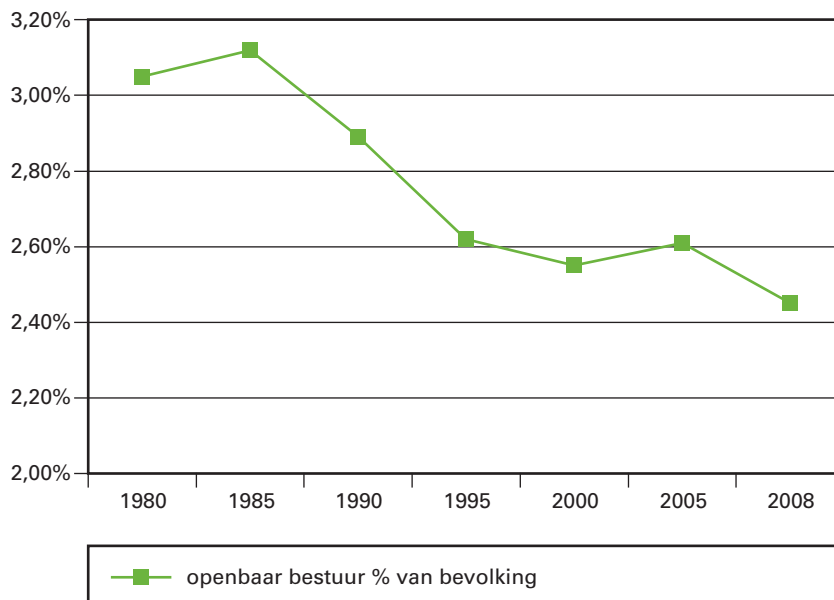
³ SCP, 2004, *Prestaties van de publieke sector; een internationale vergelijking van onderwijs, gezondheidszorg, politie/justitie en openbaar bestuur*. SCP-Rapport 2004/8. OECD, 2008, *The State of the Public Service*.

⁴ De beoordeling in internationaal perspectief komt uit SCP, 2004, *Prestaties van de publieke sector; een internationale vergelijking van onderwijs, gezondheidszorg, politie/justitie en openbaar bestuur*. SCP-Rapport 2004/8. De cijfers voor Nederland zijn door BZK bewerkt en aangevuld met cijfers uit 2008.

Arbeidsproductiviteit

tegen relatief lage kosten. De hoogste publieke prestaties worden geleverd door de Scandinavische landen, maar tegen hoge kosten. Het percentage van de Nederlandse bevolking dat werkzaam is in het Openbaar Bestuur¹ is ten opzichte van de jaren tachtig met bijna een kwart gedaald. In 1980 waren er 430 000 overheidspersoneelsleden (ambtenaren) in de openbare dienst, in 2008 402 000². In de tussentijd is het aantal inwoners in Nederland gegroeid. Bij grosso modo gelijk-blijvende taken is dit een vorm van productiviteitsverbetering.

Figuur 3.1 Het aantal werkenden bij het Openbaar Bestuur versus de totale bevolking in periode 1980–2008



Bron: Frits van der Meer, gecombineerd met CBS-cijfers bevolking Nederland (bewerking BZK).

Aandeel overheidssalarissen in BBP daalt

Een recente studie van OECD³ constateert dat de salarisuitgaven van bijna alle landen tussen 1995 en 2005 is gedaald. Nederland geeft 10% van het Bruto Binnenlands Product (BBP) aan overheidssalarissen uit en behoort daarmee tot de laagste categorie (vergelijkbaar met Verenigde Staten, Nieuw-Zeeland en Ierland). Daarentegen behoort ons land tot de top als het gaat om goederen en diensten die de private sector aan de overheid levert (15% van het BBP).

De OECD-studie laat verder zien dat de onderlinge rangorde van OECD-landen tussen 1995 en 2005 weinig is veranderd, gelet op criteria als werkgelegenheid bij de overheid ten opzichte van de beroepsbevolking en salarisuitgaven uitgedrukt in het BBP.

3.3 Initiatieven die bijdragen aan efficiencyverbetering

Het vraagstuk van arbeidsproductiviteitsverbetering is zeer gelaagd. Dezelfde hoeveelheid werk met minder mensen (moeten) klaren, levert alleen bij eenzelfde kwaliteit productiviteitsstijging op. Enkel oog hebben voor ICT-oplossingen biedt evenmin een garantie voor duurzame arbeidsproductiviteitsverhoging. Het complexe karakter vraagt om een integrale aanpak, waarbij inzet van technologie, ingrepen in de arbeidsorganisatie en gerichte toepassing van HRM-instrumentarium op medewerkerniveau in onderlinge samenhang worden beschouwd. Deze

¹ Onder Openbaar Bestuur vallen: Rijk, Gemeenten, Provincies, Waterschappen, Politie en ZBO's.

² F. van der Meer, (2008), *Een toekomst met ambtenaren: de behoefte aan bijzondere werknemers*, Bestuurswetenschappen, nr. 1, 2008.

³ OECD, 2008, *The State of the Public Service*.

Arbeidsproductiviteit

combinatie van technologische en sociale innovatie wordt ook wel aangeduid als «Slimmer Werken».

Slimmer werken

Slimmer Werken is het verbeteren van de manier van werken, bijvoorbeeld door een andere taakverdeling, herinrichting van werkprocessen of flexibel roosteren. Veranderingen worden ingevoerd in samenspraak tussen de werknemers («werkvloer») en de werkgever. Slimmer Werken biedt ook in het publieke domein daadwerkelijk kansen voor het verhogen van de arbeidsproductiviteit en van de kwaliteit en effectiviteit van de dienstverlening. Vanwege de combinatie van structuur- en cultuurveranderingen, die op het laagste niveau van de organisatie navolging moeten krijgen, is een cruciale rol weggelegd voor de (direct) leidinggevende en de medewerkers. Gezamenlijk moeten zij voortdurend nadenken over (het invoeren van) Slimmer Werken.

Onderzoek naar arbeidsproductiviteit in de (semi)publieke sector

Op dit moment verschillen de sectoren in de mate waarin gegevens beschikbaar zijn over de mate van arbeidsproductiviteit en effectiviteit. Om bruikbaar beleidsonderzoek te kunnen doen, moeten kosten (input), productie (output) en effectiviteit (outcome) meetbaar, uniform, toerekenbaar en toegankelijk zijn. Voor het onderwijs, de zorg, de sociale zekerheid en de justitiële keten zijn er kansen. Voor de andere sectoren (Rijk, Provincies, Defensie) zijn minder data aanwezig of is de dienstverlening nauwelijks aan individuele burgers te koppelen. De beoordeling van de prestaties van deze sectoren blijft subjectief¹. Het kabinet wil de komende jaren beleidsrenderend onderzoek naar arbeidsproductiviteit in de (semi)publieke sector ondersteunen. Dit moet een toetsingskader opleveren waarbij de «performance» van organisaties binnen dezelfde sector (bijvoorbeeld politiekorpsen) evenals sectoren onderling (bijvoorbeeld Gemeenten en Provincies) op basis van een aantal gestandaardiseerde indicatoren voor productiviteit en effectiviteit kan worden afgemeten. Op basis van de uitkomsten kunnen vervolgens sectorale en sectoroverstijgende projecten worden opgezet voor verhoging van de arbeidsproductiviteit.

Benchmarken en spiegelen

Met behulp van genoemde indicatoren kunnen benchmarks worden ingericht, waarmee organisaties systematisch van elkaar leren. Binnen de publieke sectoren zijn diverse benchmarkinitiatieven waarneembaar. Zo hebben zo'n 30 uitvoeringsorganisaties zich verenigd in de Rijksbrede Benchmark Groep (RBB-Groep; zie <http://www.rbb-groep.nl>). Het meest in het oog springende initiatief van het afgelopen jaar is de benchmark «Shared Services». Aan dit initiatief van de gemeente Utrecht, dat wordt ondersteund door het ministerie van BZK, werken 27 overheidsorganisaties uit verschillende sectoren mee. Via deze benchmark worden bruikbare ervaringen over de shared service organisaties uitgewisseld (zie <http://www.benchmarksharedservice.nl>). De InternetSpiegel, die in 2004 door het ministerie van BZK is geïnitieerd, is een laagdrempelig ICT-instrument waarmee overheidsorganisaties zich kunnen spiegelen aan andere organisaties. Het is de bedoeling steeds meer thema's op dit ICT-platform aan te bieden. Het in gestandaardiseerde vragenlijsten en een goede data-infrastructuur vasthouden van kennis voorkomt bovendien dat overheidsorganisaties dure externe bureaus moeten inhuren voor onderzoek naar bijvoorbeeld integriteit, medewerkertevredenheid, klanttevredenheid en arbeidsomstandigheden.

Het project «Administratieve Lastenvermindering voor Professionals in de (semi)Publieke Sector» richt zich op overheidsprofessionals die werken in het onderwijs, de sociale zekerheid, de veiligheidssector en de zorg. In het

¹ CPB, 2007, *Productiviteit en effectiviteit van de collectieve sector*.

Arbeidsproductiviteit

voorjaar van 2008 heeft de staatssecretaris van BZK dit project gestart. Doel is een bijdrage te leveren aan het verbeteren van het functioneren van de (semi)overheid, door het werk van professionals in de (semi)publieke sector merkbaar aantrekkelijker te maken. De verwachte effecten zijn onder andere een interessantere arbeidsinhoud en een beter imago van uitvoerende beroepen met publiekscontact, een effectievere en efficiëntere (semi)publieke organisatie, toenemende medewerker-tevredenheid, betere dienstverlening en vermindering van arbeidsmarkt-knelpunten.

Verplegers, agenten, leraren en basisschooldirecteuren zijn veel tijd kwijt aan informatie- en registratieverplichtingen. Het project brengt de grootste administratieve knelpunten in kaart. Samen met de betrokken ministeries worden vervolgens projecten opgestart die de knelpunten moeten oplossen en de administratieve lasten moeten verminderen. Vaak gaat dit in de vorm van proefprojecten, die bij gebleken succes worden uitgedragen. Ook wordt onderzoek gedaan naar succesvolle projecten in de regio die landelijk kunnen worden toegepast.

Veel ideeën voor het verminderen van de administratieve lasten komen voort uit meldingen van professionals bij het meldpunt

<http://www.mijnechtewerk.nl>. In het najaar 2009 wordt gerapporteerd over de voortgang van het project.

Programma Vernieuwing Toezicht

Niet alleen de professional wil meer regelruimte, ook de werkorganisatie vraagt dat. Daarom zoekt het kabinet naar nieuwe methoden van toezicht die meer recht doen aan de zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van organisaties. Het programma «Vernieuwing Toezicht», onderdeel van het programma «Vernieuwing Rijksdienst», richt zich op het terugdringen van de toezichtlasten met 25%. Het aantal inspectiebezoeken zal worden verminderd, door de verschillende toezichtorganen nauwer met elkaar samen te laten werken.

3.4 Programmatische aanpak

Stimuleren langs drie sporen

Op de korte termijn wil het kabinet de productiviteit en effectiviteit van organisaties in de publieke sector langs drie sporen stimuleren. Doelstelling van het programma is het voor publieke organisaties gemakkelijker maken om hun arbeidsproductiviteit te verbeteren. Door nieuwe ICT-toepassingen kunnen zowel op organisatieniveau als bij individuele werknemers efficiencylagen worden gemaakt. Op dit terrein zijn al veel initiatieven ontplooid onder noemers als «Slimmer Werken» of «Nieuw Werken». Ook een andere inrichting van de arbeidsorganisatie kan bijdragen aan productiviteitsverhoging. De overgang op shared services centers is hiervan een voorbeeld. Het derde spoor is de gerichte inzet – en de innovatie – van bestaand HRM-instrumentarium. Dit kan het welzijn en de motivatie van individuele werknemers dusdanig positief beïnvloeden dat hun arbeidsproductiviteit toeneemt.

Inrichting benchmarks

Een programmatische aanpak van arbeidsproductiviteit in de publieke sector registreert «best practices» en stimuleert pilots en experimenten. Het kabinet kiest hierbij voor een praktische invalshoek. Het gaat erom verbetermogelijkheden op te sporen en de kennis daarover te verspreiden. Maar daar mag het niet bij blijven. Organisaties moeten ook daadwerkelijk productiviteitsverbetering en effectievere dienstverlening nastreven. Het inrichten van benchmarks kan ertoe bijdragen dat daarvan werk wordt gemaakt.

4. ARBEIDSMARKT EN ARBEIDSVORWAARDEN

4.1 Inleiding

In de publieke sector blijft het aantal vacatures voorlopig min of meer stabiel. Dit biedt veel baanmogelijkheden. Het kabinet heeft aanvullende maatregelen genomen om te stimuleren dat mensen van werk naar werk gaan. Economisch herstel en toenemende vergrijzing kunnen ervoor zorgen dat blijvende personeelstekorten ontstaan in met name het onderwijs en de zorg. Het kabinet kiest daarom voor onverminderde inzet op meer arbeidsparticipatie: langer doorwerken en meer uren werken om voldoende personeel beschikbaar te hebben voor essentiële taken in de maatschappij. De snelle omslag in de economie noopt tot loonmatiging. De in sommige sectoren in 2007 afgesloten cao's met een looptijd t/m 2010 leiden tot een financieringsprobleem. Dit moet voor 2010 incidenteel via herschikking worden opgelost en zal structureel doorwerken naar de ruimte voor loonsverbetering in de nieuwe cao's. Voor alle overheidscao's zijn verder de stijgende pensioenkosten in 2010 door het ABP-herstelplan van betekenis. Hierdoor is in 2010 mogelijk geen ruimte beschikbaar voor salarisgroei. Het kabinet streeft naar het terugdringen van de pensioenlasten.

4.2 Arbeidsmarkt

Gevolgen van de crisis voor de arbeidsmarkt publieke sector

Veel baankansen door mobiliteit

Eind 2008 bereikte de werkgelegenheid in Nederland het hoogste niveau ooit, zowel in arbeidsjaren als in personen. De economische crisis heeft geleid tot een omslag. In 2009 en 2010 zal de werkloosheid naar verwachting oplopen tot respectievelijk 5,25% en 8% van de beroepsbevolking. De werkgelegenheid in de publieke sector (met name zorg) zal in 2009 en 2010 nog groeien.

Tabel 4.1 Arbeidsvolume in arbeidsjaren 2008–2010, in procenten

	2008	2009	2010
Arbeidsvolume totaal	+ 1,4%	– 0,9%	– 4,1%
– vv. Markt	+ 1,6%	– 1,7%	– 6,1%
– vv. Zorg	+ 1,6%	+ 2,4%	+ 2,3%
– vv. Overheid & Onderwijs	+ 0,5%	+ 0,3%	0,0%

Bron: CPB.

De mobiliteit op de arbeidsmarkt volgt de economische ontwikkeling met enige vertraging. Een recessie betekent niet dat er géén baankansen meer zijn. Zelfs wanneer de economische groei tot stilstand komt, blijft er veel mobiliteit: zo'n anderhalf miljoen baanwisselingen per jaar. In een periode van laagconjunctuur blijken de kansen vooral in andere sectoren te liggen¹.

Voor werkgevers die geen of weinig last hebben van de crisis, kan het door de ruimer wordende arbeidsmarkt eenvoudiger worden personeel aan te trekken en openstaande vacatures te vervullen. Dit biedt kansen om ontslagen werknemers te herplaatsen. Kanttekening hierbij is dat er belemmeringen kunnen zijn waardoor deze match niet altijd lukt: zoals de onbekendheid van vacatures of competenties en kennis van mensen die niet aansluiten bij de eisen van werkgevers.

¹ Wim Zwinkels, Daan Ooms, Jos Sanders, 2009, *Omvang, aard en achtergronden van baan-baan-mobiliteit*, onderzoek uitgevoerd door TNO Arbeid in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen.

Nog volop banen in de publieke sector

Vooralsnog zijn er relatief veel baanmogelijkheden in de publieke sector. Dat blijkt uit de ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures (tabel 4.2). Waar het vacatureaanbod in de marktsector meer dan gehalveerd is ten opzichte van een jaar geleden, is in de niet-commerciële dienstverlening sprake van een veel beperkter daling. Dit patroon is vergelijkbaar met eerdere terugvallen van de conjunctuur, zoals in 2001. De publieke sector is op korte termijn relatief ongevoelig voor een recessie. (Toekomstige) bezuinigingen kunnen wel hun schaduw vooruitwerpen. Bij sommige gemeenten wordt dit nu al zichtbaar. Door de economische crisis lopen de uitgaven, zoals voor bijstand, op en vallen inkomsten, onder andere door stagnerende grondverkoop, tegen. Verwacht kan worden dat publieke werkgevers iets voorzichtiger worden met het aannemen van nieuw personeel.

Bij de Rechterlijke Macht is de verwachting – en deels al de realiteit – dat de recessie tot een toename van het aantal rechtszaken leidt. Er is een landelijke wervingsactie gestart voor nieuwe rechters en raadsheren. De gerechten zullen zich ook moeten inspannen om voldoende juridisch medewerkers en administratief personeel aan te trekken.

Tabel 4.2 Aantal openstaande vacatures (x 1 000), niet-seizoensgecorrigeerd

	30-6-2008	30-6-2009	Verandering
Landbouw en visserij	4	2	– 50%
Industrie, bouwnijverheid	45	15	– 67%
Commerciële dienstverlening	137	63	– 54%
Niet-commerciële dienstverlening	56	47	– 16%
Totaal	241	127	– 47%

Bron: CBS.

In box 4.1 zijn voorbeelden opgenomen van vacatures in de publieke sector die kunnen worden vervuld door overtollig geworden werknemers uit de marktsector.

Box 4.1 Enkele voorbeelden van baanmogelijkheden in de publieke sector

	Overschotsector/ doelgroep	Tekortsector/functie
Technici in de bouw	De bouw is zwaar getroffen door de crisis. Naar verwachting komen enkele duizenden technisch geschoolde mensen zonder werk te zitten.	Veel gemeenten hebben vacatures voor inspecteurs bouw- en woningtoezicht. Deze banen kunnen worden vervuld door mensen uit de bouw, mits zij vertrouwd zijn of worden gemaakt met de toepassing van wet- en regelgeving.
Officieren van Justitie en rechters	De advocatuur heeft flink last van de crisis.	In de sector Rechterlijke Macht bestaan goede mogelijkheden voor advocaten die Officier van Justitie of rechter willen worden.
Aspirant-politieagenten	Veel 16/17-jarigen in het VMBO dreigen werkloos te worden.	Zij kunnen zich in voorschakelklassen oriënteren op het veiligheidsvak en zich daarna aanmelden bij de politieacademie.
Care-functies in de zorg	Schoolverlaters die dreigen werkloos te worden.	Opleiden voor functies in een verpleeg- of verzorgingshuis of in de thuis- en de kraamzorg.
Zij-instromers in het onderwijs	Hoger opgeleiden, die graag docent willen worden.	In het voortgezet en middelbaar onderwijs zijn nog veel vacatures voor docenten niet vervuld.
Civiele functies bij Defensie	Schoolverlaters en zij-instromers.	Bij Defensie zijn veel militaire vacatures, waarvan een deel als civiel herkenbare vacatures tijdelijk voor burgers worden opengesteld.
Kenniswerkers en top-onderzoekers	Toponderzoekers bij R&D-units van bedrijven die overtollig dreigen te worden.	Deze werknemers kunnen tijdelijk «onderdak» krijgen bij universiteiten en onderzoekinstellingen.
Financiële functies, hoger management, ICT	In de commerciële dienstverlening raken veel mensen hun baan kwijt. Door de bankencrisis geldt dat in het bijzonder voor de financiële sector.	Bij provincies, gemeenten en ziekenhuizen is nog steeds sprake van moeilijk vervulbare vacatures voor financiële functies, hoger management en ICT. Het Openbaar Ministerie is geïnteresseerd in ICT'ers voor specialistische beleidsadviesfuncties rond cybercrime.

Bron: Inventarisatie door BZK en SZW.

Extra stimuleringsmaatregelen

Het kabinet streeft er samen met de sociale partners naar werkloosheid zo veel mogelijk te voorkomen en ontslagen werknemers weer snel aan een baan te helpen. In het aanvullend beleidskader zijn extra stimuleringsmaatregelen aangekondigd voor de arbeidsmarkt. De belangrijkste maatregelen specifiek voor de publieke sector zijn:

- Ook de overheidswerkgevers kunnen gebruikmaken van een scholingsbonus van maximaal € 2 500. Dit maakt het aantrekkelijker om werknemers uit andere sectoren aan te nemen die om- en bijscholing nodig hebben.
- Het UWV Werkbedrijf gaat werkzoekenden actief wijzen op de vele vacatures in de publieke sector (<http://www.werkenbijdeoverheid.nl>). In overleg met publieke werkgevers wordt verder bekeken hoe de dienstverlening van de UWV Mobiliteitscentra zo effectief mogelijk kan worden ingericht om vacatures te vervullen.
- Intensivering van de samenwerking met regionale opleidingscentra, UWV en gemeenten in het kader van het Actieplan Jeugdwerkloosheid.

Arbeidsmarkt op middellange termijn

Anticiperen op vergrijzing

De grootste uitdaging voor de publieke sector blijft het opvangen van de gevolgen van de vergrijzing. Zoals vorig jaar al door de Commissie Arbeidsparticipatie (Commissie Bakker) en de Raad van State is geconstateerd, ontstaat de komende jaren een grote vervangingsvraag. Dat geldt in het bijzonder voor de onderwijs- en zorgsectoren. De economische crisis neemt de dreiging van personeelstekorten op de korte termijn gedeeltelijk weg. Op de middellange termijn zal de potentiële beroepsbevolking significant afnemen. De publieke sector moet op de korte termijn inspelen op de economische recessie en de ruimte op de arbeidsmarkt, en op de middellange termijn anticiperen op een krimpend aanbod van arbeidskrachten.

Gemeenschappelijke arbeidsmarktagenda

De minister van BZK brengt samen met vertegenwoordigers van overheidswerkgevers en -werknemers in kaart hoe de arbeidsmarkt van de publieke sector zich tot 2020 zal ontwikkelen. Deze analyse moet in het voorjaar van 2010 leiden tot een gemeenschappelijke arbeidsmarktagenda voor overheid en onderwijs.

Box 4.2 Scenarioanalyse arbeidsmarkt 2020

De huidige economische crisis laat goed zien hoe moeilijk het kan zijn om de toekomst te voorspellen. Daarom wordt voor de Verkenning Arbeidsmarkt 2020 een methode van scenario's maken gebruikt. Eerst worden de belangrijke ontwikkelingen in kaart gebracht en wordt gekeken welke trends met de grootste onzekerheid zijn omgeven. Op basis hiervan worden verschillende scenario's uitgewerkt. Elk scenario wordt voorzien van beleidsopties. Deze stappen worden besproken in workshops. Van de trends, de scenario's en de beleidsopties wordt een rapportage gemaakt. Belangrijkste resultaat is een strategische arbeidsmarktagenda voor publieke werkgevers, vakbonden en het kabinet.

4.3 Arbeidsparticipatie en flexibele beloning

Bestuurlijke afspraken

Bestuurlijke afspraken

Medio vorig jaar, dus vóór de economische crisis, heeft het kabinet bestuurlijke afspraken gemaakt met de «Zelfstandige Publieke Werkgevers» (ZPW)¹. Op arbeidsmarktterrein hebben de afspraken betrekking op versterking van arbeidsparticipatie en op flexibiliteit in het beloningsbeleid. Dit beleid is ook van toepassing op de kabinetssectoren Rijk, Defensie, Politie en Rechterlijke Macht. Omdat de crisis slechts tijdelijk een verlichting van de arbeidsmarktproblematiek geeft en geen oplossing biedt voor de structurele knelpunten, blijven deze thema's onverminderd van belang.

Box 4.3 Achtergrond bestuurlijke afspraken

Op 10 juni 2008 zijn de bestuurlijke afspraken tussen de minister van BZK en de ZPW getekend. Deze afspraken worden gekenmerkt door:

- het tweezijdig karakter, kabinet en sectoren gaan met elkaar in gesprek over een agenda die zij over en weer van belang achten;
- een concrete invulling van die agenda, waar mogelijk en denkbaar;
- beperking tot sectoroverstijgende thema's die voor alle werkgevers en het kabinet van belang zijn;
- het besef dat een vorm van coördinatie een meerwaarde is die de gezamenlijke verantwoordelijkheid versterkt zonder de eigen verantwoordelijkheid voor onderdelen van overheid en onderwijs te ondergraven.

De sectoren zoeken naar een aanpak die past bij de sectorale omstandigheden in de clusters van overheid en onderwijs. In voorkomende gevallen worden thema's ter uitvoering gedelegeerd aan de sectorfondsen van de sectoren, die bij uitstek uitgerust zijn om een ondersteuningsinstrumentarium op poten te zetten.

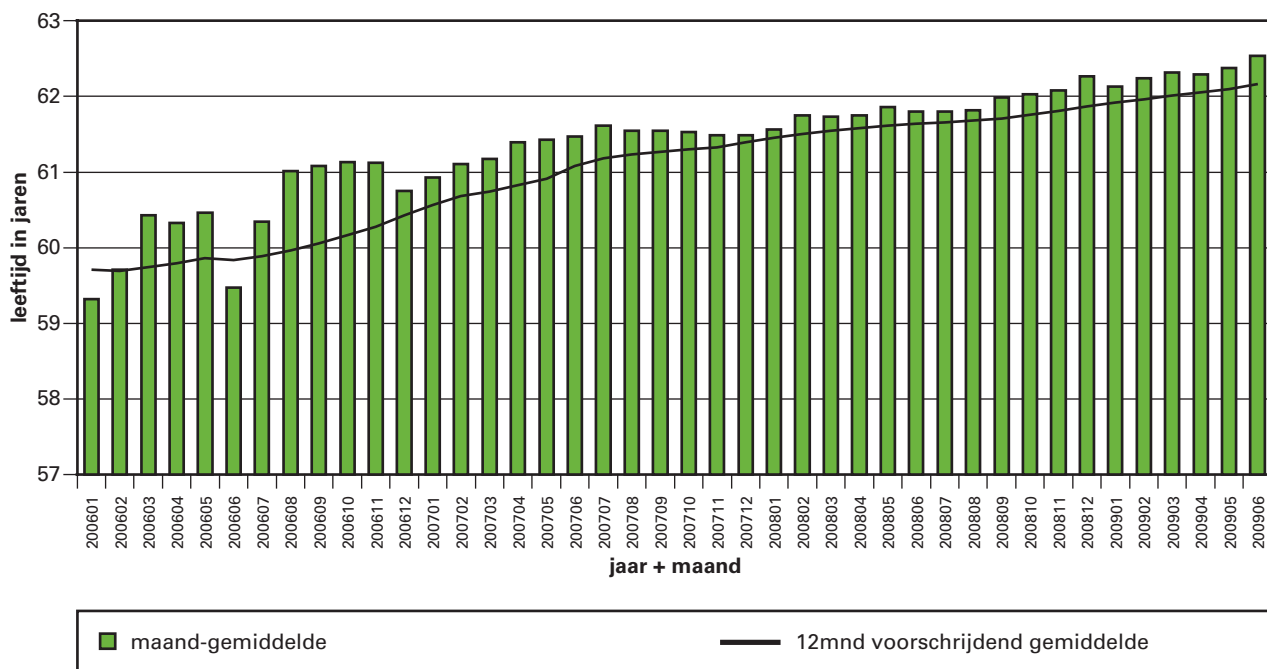
Langer doorwerken van ouderen

Forse toename uittreedleeftijd

Het kabinet wil dat ouderen langer in het arbeidsproces blijven. Doelstelling is dat het uitstroompercentage van 50-plussers naar inactiviteit in 2011 met 2 procentpunten is afgenomen ten opzichte van 2006. In de pensioenregeling is een aantal financiële prikkels ingebouwd die doorwerken, al dan niet in deeltijd, bevorderen. Sinds 2006 worden uitkeringsrechten volledig actuarieel verhoogd als men besluit later uit te treden. De gemiddelde uittreedleeftijd is sinds januari 2006 met ruim drie jaar fors toegenomen naar 62,5 jaar in mei 2009.

¹ Zie TK, 2008–2009, 31 701, nrs. 1–2. 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 en de Werkgeversvereniging voor de Onderzoekinstellingen.

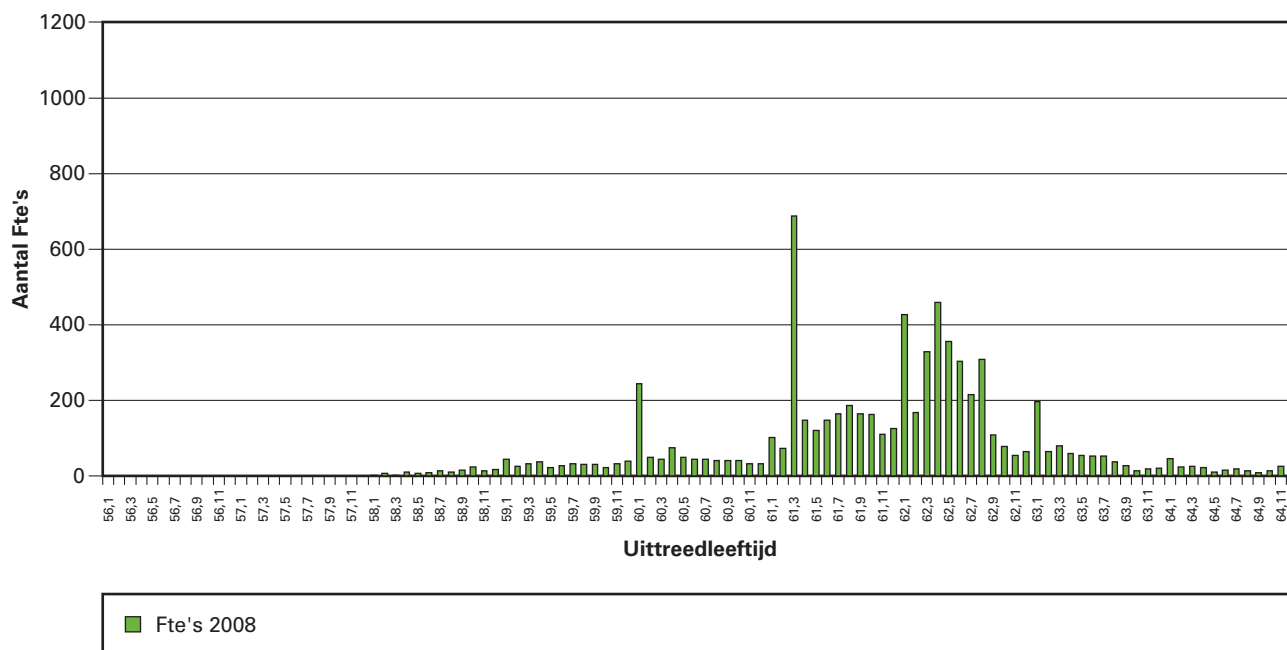
Figuur 4.1 Ontwikkeling gemiddelde FPU-instroomleeftijd, 2006–2009



Bron: ABP.

Het effect van de extra financiële stimulans is goed merkbaar (zie figuur 4.2). Veruit de meeste uitstroom in 2008 vond plaats op leeftijd 64 jaar en 11 maanden.

Figuur 4.2 Verdeling FPU-uittredeers in 2008 naar uittredeleeftijd



Bron: ABP.

Van ontzien naar activeren

Sectorinitiatieven

Een specifiek aspect betreft het omzetten van bestaande generieke ontziemaatregelen voor ouderen in activerend beleid. In de sectoren Hoger Beroepsonderwijs (HBO), Middelbaar Beroepsonderwijs (MBO), Onderzoekinstellingen, Provincies, Waterschappen en Universitair Medische Centra (UMC's) zijn concrete resultaten geboekt. In andere sectoren is sprake van studieafspraken of zijn thema's geagendeerd voor de volgende cao-ronde.

In de sector HBO maken alle hogescholen een ontwikkelplan dat oudere werknemers uitdaagt om langer te blijven werken. Het MBO zet in op loopbaangesprekken in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid. De Onderzoekinstellingen vervangen de huidige, op leeftijd gebaseerde regelingen door het individueel Professioneel OntwikkelingsPlan (POP). De Provincies hebben het ouderenverlof afgeschaft en de vrijgekomen ruimte omgezet in levensloopsparen. De Waterschappen beëindigen de extra vrije uren voor ouderen. Dit is overeengekomen binnen de lopende cao. Het vrijgekomen geld wordt ingezet voor activerend beleid. Startpunt is de ingangsdatum van de nieuwe cao: 1 oktober 2009. De UMC's hebben de ontziemaatregelen omgezet in activerend beleid, gericht op duurzame inzetbaarheid. Medewerkers die zijn geboren tussen 1950 en 1957, ontvangen een extra budget bovenop hun persoonlijke budget; afhankelijk van hun geboortjaar variërend van 2,9% tot 5,7% per jaar. Dit budget kan worden aangewend om zo lang mogelijk gezond en gemotiveerd te kunnen blijven werken.

In het Convenant Actieplan LeerKracht van Nederland hebben de onderwijssectoren zich vastgelegd op de invoering van sectorale regelingen voor leeftijdsbewust personeelsbeleid per 1 januari 2010. In veel sectoren zijn cao-afspraken gemaakt om studie te verrichten naar leeftijdsbewust personeelsbeleid. Loopbaanbeleid en ontwikkelings- en opleidingsmogelijkheden voor de werknemers krijgen steeds meer aandacht, onder andere op basis van persoonlijke budgetten (HBO en UMC's).

Potentieel in deeltijdbanen

Weinig animo om meer te werken

Nederland is «kampioen deeltijdwerk». Er is dus in theorie een groot potentieel aan extra arbeidsuren te verdienen. De overgrote meerderheid van het personeel bij overheid en onderwijs is thans echter tevreden met het aantal werkuren; bij de rest blijkt er ook een wens te bestaan om minder te werken. Die wens verschilt per sector¹.

De ZPW hebben zich vastgelegd op het bespreken en zo nodig van actie voorzien van de conclusies van de «Taskforce DeeltijdPlus», zodra deze beschikbaar zijn. De «Taskforce DeeltijdPlus» wil vrouwen met kleine deeltijdbanen stimuleren meer uren te werken. De commissie doet dit onder meer door het debat over vrouwen en werk te stimuleren, en informatie hierover te verzamelen, te verspreiden en uit te wisselen (onder andere via <http://www.taskforce-deeltijdplus.nl>).

¹ Zie statistische bijlage, tabel 1.1.

Tabel 4.3 Percentage deeltijdwerkers per sector en geslacht

Sector	Man	Vrouw	Totaal
Rijk	9,0	51,3	26,8
Gemeenten	15,9	68,5	39,5
Provincies	22,2	65,2	39,9
Rechterlijke Macht	12,8	52,1	33,6
Waterschappen	8,3	66,2	23,8
Primair Onderwijs	25,9	73,3	64,2
Voortgezet Onderwijs	30,5	77,3	53,5
Middelbaar Beroepsonderwijs	27,1	77,1	53,7
Hoger Beroepsonderwijs	46,3	77,8	62,5
Wetenschappelijk Onderwijs	31,3	61,8	44,7
Onderzoekinstellingen	16,4	55,9	29,6
Universitair Medische Centra	25,1	67,8	54,2
Defensie	1,4	25,3	4,6
Politie	14,7	58,0	29,9

Bron: BZK, Kerngegevens personeel overheid en onderwijs 2008.

Toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen

In 2008 bedroeg de arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland 59%, een stijging van 6 procentpunten ten opzichte van 2005 (53%). De gemiddelde arbeidsduur is bijna 25 uur per week.

Meer dan de helft van de vrouwen met minderjarige kinderen heeft een deeltijdbaan. Een baan van drie dagen in de week is het populairst. Minder dan een op de tien heeft een voltijdbaan (35 uur of meer). Hoogopgeleide moeders hebben vaker grote banen. Bijna twee van de vijf hoogopgeleide moeders hebben een baan van 28 uur per week of meer. Dat is ruim tweemaal zo hoog als bij laagopgeleide moeders. Van deze laatste categorie behoort meer dan de helft niet tot de werkzame beroepsbevolking.

Nog veel te winnen in emancipatieproces

Uit deze gegevens blijkt enerzijds een scheve verdeling van arbeid tussen de verschillende opleidingsniveaus, en anderzijds een scheve verdeling van arbeid en zorg tussen partners. Het kabinet heeft dan ook aan de Tweede Kamer geschreven dat het goed is om de rol van mannen in het emancipatieproces nadrukkelijk te benoemen¹. Het gaat uiteindelijk om gelijke kansen voor vrouwen en mannen om tot hun recht te komen in alle domeinen van de samenleving. Stereotiepe beeldvorming over vrouwen en mannen bepaalt nog te veel de studie- en beroepskeuze en de taakverdeling thuis.

Veel gezinnen hebben de overstap gemaakt van het kostwinnersmodel naar het anderhalfverdienersmodel. Maar net zo min als het kostwinnersmodel voor iedereen passend was, is het anderhalfverdienersmodel dat in deze tijd. Steeds meer vrouwen en mannen kiezen ervoor gezin en werk te combineren. Voorkomen moet worden dat vrouwen met ambities blijven steken in een kleine deeltijdbaan.

Gelijke verdeling arbeid en zorg

Het «2 x 4-model» (beide partners werken vier dagen) is een mogelijkheid om arbeid en zorg gelijkwaardiger te verdelen. Ook als oplossing tijdens het «spitsuur van het leven», bijvoorbeeld voor werknemers met jonge kinderen. Het moet niet vanzelfsprekend zijn dat vrouwen na de komst van kinderen kiezen voor het werken in deeltijd of het verder afbouwen van hun werkuren. Om tot een meer gelijke verdeling te komen en tijd vrij te maken voor zorg, kunnen mannen en vrouwen ook gebruikmaken van instrumenten als ouderschapsverlof en flexibele arbeidspatronen. Hier ligt ook een taak voor overheidswerkgevers. Zij hebben zich in de bestuurlijke afspraken al verbonden om te onderzoeken hoe het bieden van alternatieven voor verlofregelingen kan helpen bij het vergroten van participatie.

¹ TK, 2008–2009, 30 420, nr. 137.

Daarbij moet het besef aanwezig zijn dat veel werknemers hun arbeidsmarktgedrag mede laten bepalen door de situatie thuis.

Sectorinitiatieven

UMC's en de Universiteiten (sector WO) hebben voor een individuele aanpak gekozen. UMC's zien in een persoonlijk budget voor ontwikkeling een manier om langdurige participatie zeker te stellen. De Universiteiten hebben op experimentele basis functiecontracten voor wetenschappelijk personeel ingesteld. Werknemers die aan het experiment deelnemen, worden aangesproken op prestaties in plaats van aanwezigheid. Dit creëert de ruimte het werk beter op privéomstandigheden (zoals zorgtaken) af te stemmen. Deze vorm van flexibiliteit kan participatiebevorderend werken, ook voor de partner.

Flexibiliteit in beloning

Varianten van flexibele beloning

Flexibele beloning neemt verschillende vormen aan. Het gaat 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 overheidsorganisaties¹.

Sectorinitiatieven

De meeste sectoren kennen cao-bepalingen die flexibele beloning mogelijk maken. Het verbinden van flexibele beloning met individuele prestaties van werknemers is duidelijk minder aanwezig. De Provincies en Waterschappen vervullen hierbij een voortrekkersrol.

Bij de Provincies is het in 2005 ingevoerde uniforme beloningssysteem, met een samenhang van beloning, beoordeling en functiewaardering, in 2008 geëvalueerd. De uitkomsten zijn positief, met de kanttekening dat verdere verbeteringen in de toepassing van het systeem mogelijk en wenselijk zijn. De Waterschappen zullen de opgedane ervaringen inzetten voor het verder inrichten van het systeem van flexibele beloning. Defensie zet in op het gericht gebruiken van een bindingspremie voor individuele personeelsleden die behoren tot de categorieën schaars personeel. Tabel 4.4 geeft een overzicht van de voortgang van het participatie- en beloningsbeleid per overheidssector.

¹ Berenschot, 2005, *Prestatiebeloning in de publieke sector*.

Arbeidsmarkt en arbeidsvoorwaarden

Tabel 4.4 Voortgang per sector

Sector	Langer doorwerken (aanpak ontzie- maatregelen)	Activering sociale zekerheid (van werk naar werk)	Gericht en bindend belonen	Prestatie-beloning
Openbaar Bestuur				
Rijk				
Gemeenten				
Provincies				
Rechterlijke Macht		¹		²
Waterschappen				
Onderwijs en Wetenschap				
Primair Onderwijs				
Voortgezet Onderwijs				
Middelbaar Beroepsonderwijs				
Hoger Beroepsonderwijs				
Wetenschappelijk Onderwijs				
Onderzoekinstellingen				
Universitair Medische Centra				
Veiligheid				
Defensie				
Politie				

Bron: sectorinformatie 2009.

¹ Er is geen werkloosheid, dus ook geen werk-werkbegeleiding.

² Bij Openbaar Ministerie wel, bij Zittende Magistratuur niet.

Criteria:

	Wit	Lichtgroen	Donkergroen
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	Niet aanwezig	Geagendeerd	Aanwezig

4.4 cao-ontwikkelingen

Normaal gesproken zijn loonontwikkelingen in cao's gebaseerd op economische prognoses voor het volgend jaar. De prognoses zijn in het laatste kwartaal van 2008 en in de eerste helft van 2009 voortdurend (naar beneden) bijgesteld. Dit heeft enerzijds geleid tot sterk afnemende contractloonontwikkelingen en anderzijds tot uitstel van cao-besprekingen in afwachting van meer duidelijkheid.

Dalende contractloonontwikkeling na Sociaal Akkoord

De loonstijging in de markt bedroeg in 2008 3,5% op niveaubasis en op jaarbasis gemiddeld 3,2%. Bij de overheid liggen deze cijfers 0,2 procentpunt, respectievelijk 0,4 procentpunt hoger. Voor 2009 is het voorlopige cijfer 3,0% op niveaubasis en 3,2% op jaarbasis¹. Het CPB verwacht een contractloonstijging in de marktsector van 3% in 2009 en van 1,5% in 2010. De sterke loonontwikkeling in 2009 komt voort uit contracten die zijn afgesloten voordat de omvang van de crisis duidelijk werd. Na het afsluiten van het sociaal akkoord op 25 maart 2009 is sprake van een meer gematigde loonontwikkeling. Het kabinet gaat er vanuit dat de loonontwikkeling in de markt zal naderen tot nul. De vakbeweging stelt de loonvraag voor 2010 in het najaar definitief vast.

cao-ontwikkeling overheidssectoren

Ook bij overheid en onderwijs

De dalende contractloonontwikkeling na het Sociaal Akkoord is ook zichtbaar bij de overheid. Het Voortgezet Onderwijs sloot in februari 2009 een cao af met 3% loonstijging vanaf 1 juli 2008 en Defensie per 1 maart 2009 een cao met 1% loonsverhoging. Het Middelbaar Beroepsonderwijs (MBO) zag – bij de verlenging van de lopende cao tot eind 2009 – in mei 2009 geen ruimte meer voor een structurele loonsverhoging.

Voortgezet Onderwijs

De VO-raad heeft een cao afgesloten met een looptijd van 1 juli 2008 tot 1 augustus 2010. Partijen zijn het volgende overeengekomen:

- een structurele loonsverhoging per 1 juli 2008 van 3,0%, met een ondergrens gebaseerd op het maximum van schaal 4;
- een structurele loonsverhoging per 1 oktober 2009 van 3,0%, met een ondergrens gebaseerd op het maximum van schaal 4;
- een structurele verhoging van de eindejaarsuitkering van 1% in december 2009;
- een eenmalige uitkering van 0,7% van het brutojaarsalaris in februari 2009.

Docenten gaan niet minder uren werken, maar kunnen belastende taken vervangen door minder belastende taken. Zij krijgen daartoe een individueel recht van 24 klokuren per jaar. Volgens veel scholen en docenten is dit de beste manier om de werkdruk te verlagen, omdat elke docent zelf kan aangeven welke taken te belastend zijn en welke taken hij daarvoor in de plaats wil doen. Dat kan gaan om meer of minder lessen, maar ook om mentoruren of surveilleren. Een docent kan er ook voor kiezen het trekkingsrecht te laten uitbetalen. Startende docenten krijgen recht op extra uren voor begeleiding en voorbereiding. Zij zullen daardoor 20% minder voor de klas staan.

Defensie

Voor de sector Defensie is een nieuwe cao afgesloten met een looptijd van 1 maart 2009 tot 1 maart 2010. Hierbij is een loonsverhoging afgesproken van structureel 1%, ingaande 1 maart 2009. Tevens is een verhoging van de eindejaarsuitkering en een eenmalige uitkering overeengekomen. Daarnaast zijn onder andere afspraken gemaakt over verdere intensi-

¹ TK, 2008–2009, 29 544, nr. 199.

vering van het levensfasebeleid, (reiskosten)vergoedingen en het oplossen van knelpunten in de toelage buitenland.

In het kader van het normeringsbeleid bestuurders in de (semi)publieke sector zijn afspraken gemaakt om de samenloop van inkomsten op basis van de Uitkeringswet gewezen militairen (UKW-uitkering) en neven-inkomsten uit de (semi)publieke sector te maximaliseren op het niveau van de jaarlijks door het kabinet vast te stellen norm.

Middelbaar Beroepsonderwijs

De bestaande cao BVE¹ is verlengd tot en met 31 december 2009. Er zijn afspraken gemaakt over onder meer de reiskosten woon-werkverkeer en de harmonisatie van salarisschalen. Alle fulltime medewerkers ontvangen in oktober 2009 een eenmalige uitkering van € 400 bruto (parttimers naar rato). Bovendien wordt in 2009 voor het eerst een volledige dertiende maand uitgekeerd.

Vanwege de economische crisis hebben werkgevers en werknemersorganisaties geen afspraken gemaakt over verdere structurele loonontwikkeling. De verlengde cao heeft bewust een korte looptijd. Als de onderhandelingen over een nieuwe cao starten, is naar verwachting duidelijk hoe de financiële situatie van de MBO-instellingen in 2010 is en hoe de crisis zich verder zal ontwikkelen.

Gemeenten, Provincies, Primair Onderwijs

In de tweede helft van 2009 moeten nieuwe cao's worden afgesloten in de sectoren Gemeenten, Provincies en Primair Onderwijs. Complicerende factor bij de onderhandelingen zijn de hogere pensioenlasten, die de loonruimte volledig opsloppen.

Langlopende cao's

Risico's van een lange cao-duur

Meerdere overheidssectoren zien een financieringsprobleem ontstaan door een groot verschil tussen de eerdere schattingen van de loonontwikkeling en de herziene prognoses in combinatie met oplopende pensioenpremies. Dit raakt vooral de sectoren met langlopende cao's waarin loonsverhogingen zijn afgesproken die niet meer in lijn (zullen) zijn met ontwikkelingen in de markt. Hiertoe behoren Rijk, Politie, Rechterlijke Macht, VO, UMC's, HBO en Onderzoekinstellingen. Bij deze cao's, die doorlopen tot en met 2010, is bewust gekozen voor een lange duur. Zo willen de UMC's het effect kunnen meten van een grote wijziging in het arbeidsvoorwaardenpakket, namelijk de introductie van het persoonlijk budget voor ontwikkelingswensen. De Politie heeft forse loonsverhogingen doorgevoerd in combinatie met een onderzoek naar een wijziging in de beloningsstructuur. Om de financiering rond te krijgen, is een langjarige cao afgesloten. In algemene zin is het doorvoeren van wijzigingen in secundaire arbeidsvoorwaarden een reden om een cao met een langere looptijd af te sluiten.

Dat een lange cao-duur ook risico's meebrengt, blijkt in de huidige financiële crisis, met de snel dalende loonontwikkeling in de markt.

De meerkosten van de sectoren met dure cao's die doorlopen tot in 2010 zullen structureel doorwerken naar de ruimte voor de nieuwe cao's vanaf 2011. Daardoor zal er, bij een volgende cao, weinig ruimte zijn voor loonstijgingen.

¹ De sector MBO kent twee cao's: de cao BVE, die van toepassing is op de onderwijsinstellingen én de cao-kenniscentra, waaronder de kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven vallen. De cao-kenniscentra loopt tot 1 februari 2010.

4.5 Pensioenen

Kredietcrisis en herstelplan

Verhoging pensioenpremies en geen indexatie

Het ABP heeft evenals andere pensioenfondsen in Nederland te lijden gehad onder de negatieve rendementen op de internationale beurzen. Gecombineerd met de zeer lage rentestand leidde dit ertoe dat de dekkingsgraad van het fonds in 2008 fors daalde. Ultimo 2007 was de dekking nog 140%; eind 2008 was de buffer gezakt tot 89,6%, dus onder het vereiste minimale niveau van 105%.

Box 4.4 Oorzaken daling dekkingsgraad van het ABP in 2008

Daling beschikbare middelen door (negatief) beleggingsrendement	-27,3%
Stijging omvang verplichtingen door daling kapitaalmarktrente	-24,8%
Stijging omvang verplichtingen door rentetoevoeging	- 6,2%
Overige effecten	+ 7,9%
<hr/>	
Totale daling dekkingsgraad	- 50,4%

Op 31 maart 2009 heeft het bestuur van het ABP het herstelplan ingediend bij De Nederlandsche Bank (DNB). Het plan is erop gericht om binnen vijf jaar de minimaal vereiste dekkingsgraad te bereiken. Gedurende deze periode van herstel zal niet worden geïndexeerd. Onderdeel van het herstelplan vormt ook een premieverhoging van 3%: per 1 juli 2009 met 1% en per 1 januari 2010 met 2%. In het najaar zal het bestuur op basis van de dan geldende financiële situatie van het fonds beoordelen of de stijging van de premie per 1 januari 2010 wordt doorgezet.

Gevolgen herstelplan voor werknemers

Premieverhoging belast arbeidsvoorwaarderuimte

In 2009 past het ABP zowel de opgebouwde pensioenaanspraken van (oud-)werknemers als de ingegane pensioenen niet aan de loonontwikkeling aan. Zolang de dekkingsgraad onder de 105% ligt, zal het bestuur niet kunnen indexeren. Bij een dekking tussen 105% en 135% is sprake van gedeeltelijke indexatie.

De verhoging van de pensioenpremies belast in 2010 de koopkracht van werknemers in de publieke sector. Een deel van de premie (30%) betalen zij zelf, de overige 70% komt voor rekening van de werkgevers en belast de loonruimte die overheidswerkgevers kunnen bieden. De arbeidsvoorwaarderuimte zal in 2010 vrijwel volledig opgaan aan de voorgenomen verhoging van de pensioenpremie. Daarnaast belast de premieverhoging de al bestaande cao-problematiek van diverse overheids- en onderwijssectoren met langdurig doorlopende cao's.

Toenemende pensioenlasten

Heroverweging pensioenregeling noodzakelijk

De lasten van het aanvullend pensioen (inclusief de FPU-regeling) zijn sinds de totstandkoming van de FPU-regeling in 1997 fors (van 14% naar 20%) gestegen en zullen de komende jaren verder toenemen. De stijging sinds 1997 wordt grotendeels veroorzaakt doordat het toezichtkader sterk is aangescherpt. De komende jaren zal de premie verder stijgen. Dit komt vooral door een toenemende vergrijzing van het werknemersbestand (wat wordt versterkt door het langer doorwerken van ouderen) enerzijds en een groeiende levensverwachting anderzijds. De vergrijzing heeft mogelijk ook consequenties voor het beleggingsrisico van het pensioenfonds, met verder opdrijvende effecten op de hoogte van de premie. De eerder

Arbeidsmarkt en arbeidsvoorwaarden

genoemde extra premiestijging van 3% in het kader van het ABP-herstelplan staat los van deze ontwikkeling. Het kabinet vindt het ongewenst dat de arbeidsvoorwaarderuimte wordt belast door een stijgende ABP-premie. Ook het vooruitzicht dat gedurende een langere periode niet volledig kan worden geïndexeerd, noopt tot een heroverweging van de pensioenregeling.

5. WERKEN AAN EEN OVERHEID DIE VERTROUWEN VERDIENT

5.1 Inleiding

Het kabinet wil een dienstbare publieke sector en een slagvaardige en verbindende overheid die een bondgenoot is voor de burger¹. Een goed werkende arbeidsorganisatie is daarvoor essentieel. Met het oog op dit publiek werkgeverschap kent het werken aan een overheid die vertrouwen verdient twee nauw met elkaar verbonden invalshoeken:

- Werkgevers in de sectoren overheid en onderwijs moeten voldoende kwalitatief goed personeel kunnen werven binnen budgettaire grenzen.
- Aan het personeel en aan een overheidsorganisatie worden bijzondere eisen gesteld.

De publieke sector kan door de economische crisis haar positie op de arbeidsmarkt verbeteren. Uitdaging zal zijn om het personeel dat nu vanuit de marktsector naar de overheidssector overstapt vast te houden wanneer de economie weer aantrekt. Investeren in aantrekkelijk werk is daarom noodzakelijk. Daarbij gaat het niet alleen om arbeidsvoorwaarden (zie hoofdstuk 4), maar zeker ook om zaken als professionaliteit, beroepstrots en een veilige werkomgeving.

Thema's als beroepstrots en professionaliteit raken aan de tweede invalshoek: de bijzondere eisen die aan personeel en overheidsorganisaties worden gesteld. Het kabinet heeft in 2009 in de «Nederlandse code voor goed openbaar bestuur» de beginselen van deugdelijk overheidsbestuur vastgelegd. In het integriteitbeleid worden nieuwe initiatieven genomen en de klokkenluidersregeling wordt vernieuwd.

5.2 Werken voor een bijzondere werkgever

Beroepstrots

Recessie biedt ook kansen om personeel te binden

Door de economische crisis zijn er extra mogelijkheden voor publieke werkgevers om goede mensen aan te trekken. Zullen zij weer naar het bedrijfsleven overstappen als de economie zich herstelt? Voor een deel zal dat zeker gebeuren. Er zijn echter aanwijzingen dat in een economische neergang bij instromende werknemers de intrinsieke motivatie voor de publieke sector (Public Sector Motivation) groter is dan in een periode van hoogconjunctuur². Dit bevestigt het beeld dat een recessie kansen biedt om werknemers met een grote belangstelling voor de publieke sector te werven én te binden. Voorwaarde is dat de baan brengt wat zij ervan verwachten. Hier ligt een grote uitdaging voor het management van publieke organisaties.

Kabinet stimuleert debat beroepstrots

Professionaliteit en beroepstrots zijn bepalende factoren voor de intrinsieke motivatie van werknemers in de publieke sector. Het kabinet wil de «professionele trots» van het overheidspersoneel bevorderen en verder ontwikkelen. Vorig jaar is een samenwerkingsproject met een aantal organisaties gestart waarin beroepstrots centraal staat. Met dit project wil het kabinet een maatschappelijke discussie op gang brengen over de manier waarop professionals in de (semi)publieke sector hun werk «naar eer en geweten, met moed en vertrouwen» kunnen doen. Hierover zijn debatten gevoerd in diverse conferenties. Als resultaat is op 4 juni 2009 het boek «Beroepstrots, samen werken aan de publieke zaak»³ overhandigd aan de staatssecretaris van BZK. Belangrijke thema's in dit boek zijn de beroepstrots van professionals in de publieke sector, idealen als voorwaarde voor werken als professional en de omgang met

¹ Coalitieakkoord «Samen Werken, Samen Leven», Pijler VI «Overheid en dienstbare publieke sector».

² B. Steijn, S. Groeneveld en J. van der Voet, 2009, in *Openbaar Bestuur*, september 2009.

³ T. Jansen, G. van den Brink en J. Kole (red.), 2009, *Beroepstrots. Een ongekende kracht*.

toenemende bureaucratie en werkdruk. De verdere aanpak die het kabinet voorstaat, bestaat in het stimuleren van praktische oplossingen op sectoraal niveau.

Toekomstverkenning bij de Rechterlijke Macht

Het project «Toekomstverkenning bij de Rechterlijke Macht» heeft als doel een visie te ontwikkelen op de rechterlijke organisatie die gebaseerd is op de rol van de rechtspraak in de toekomst. Het punt aan de horizon is het jaar 2020. Er is een analyse gemaakt van beschikbare toekomstverkenningen, van recent wetenschappelijk onderzoek naar het functioneren van de rechtspraak en van internationale ontwikkelingen in de rechtspraak. De centrale thema's zijn: professionaliteit (met als subthema's externe oriëntatie van de rechtspraak, autonomie van de rechter en deskundigheid en specialisatie), domein van de rechtspraak, organisatie, personeel en besturing.

Gedragcodes voor overheidsprofessionals

Een parallelle ontwikkeling is het formuleren van professionele statuten. Hierin worden de gedragscodes van een professional vastgelegd. In de zorg- en welzijnssector komen deze statuten al voor; de onderwijssector volgt nu.

Sinds enkele jaren wordt gesproken over de ontwikkeling van een professioneel statuut voor docenten in onderwijsorganisaties. Deze erkenning van professionaliteit vergroot de aantrekkelijkheid van het leraarsberoep én draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs. In 2010 zal de professionele ruimte van de docent in het hoger onderwijs waarschijnlijk wettelijk worden verankerd. Het kabinet heeft dit toegezegd bij de bespreking van de wijziging van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek¹.

Ambtelijke status

Bijzondere positie ambtenaar is gerechtvaardigd

Tien jaar geleden is de ambtseed bij de sector Rijk weer ingevoerd, ter ondersteuning van de bijzondere verantwoordelijkheden van de ambtenaar. In de Ambtenarenwet is per 1 maart 2006 zelfs de verplichting van de ambtseed opgenomen. De eed benadrukt de speciale morele status van het publieke ambt; dit komt extra tot uiting in het integriteitsbeleid (zie paragraaf 5.3)².

De minister van BZK concludeert in haar brief van 30 oktober 2008³ dat een bijzondere positie van de ambtenaar gerechtvaardigd is. Dit omdat aan de ambtenaar bijzondere eisen worden gesteld met daarbij een bescherming tegen politieke willekeur. Afschaffen van de ambtelijke status vindt het kabinet dan ook ongewenst. Dit sluit overigens niet uit dat werknemers- en werkgeversorganisaties op grond van sectorspecifieke overwegingen samen een andere afweging maken. Daar is ruimte voor.

5.3 Goed bestuur

Sinds enkele jaren is een maatschappelijke ontwikkeling gaande om de bestuurlijke kwaliteit van organisaties in codes vast te leggen. Deze codes komen op verschillende niveaus tot stand: codes voor goed bestuur, specifieke codes voor integriteit van bestuurders en werknemers, en afspraken over de hoogte van bezoldigingen.

Nederlandse code voor goed openbaar bestuur

In juni 2009 heeft het kabinet de «Nederlandse code voor goed openbaar bestuur» aan de Tweede Kamer aangeboden. De code is bedoeld voor besturen van Gemeenten, Provincies, Waterschappen en Rijk om bewust

¹ TK, 2008–2009, 31 821, nr. 7.

² M. Rutgers, 2008, *Metten met twee maten: over de morele dimensie van het normalisatie-debat*, Bestuurswetenschap, nummer 1.

³ TK, 2008–2009, 31 490, nr. 22.

de beginselen van goed bestuur levend te houden. Politie en brandweer kunnen eveneens van de code gebruikmaken. Het kabinet vindt het van belang continu aandacht te besteden aan de professionaliteit en betrouwbaarheid van overheidsorganisaties. Burgers moeten erop kunnen vertrouwen dat de besturen van deze organisaties zich inspinnen voor een goed functionerende overheid. Het operationaliseren en levend houden van de «Nederlandse code voor goed openbaar bestuur» vergt een belangrijke inspanning. De vertaalslag van de code naar de dagelijkse praktijk van besturen moet nu worden gemaakt. Het ministerie van BZK wil daarbij een stimulerende en ondersteunende rol spelen.

Box 5.1 Nederlandse code voor goed openbaar bestuur

Beginselen van deugdelijk overheidsbestuur:

1. Openheid en integriteit

Het bestuur is open en integer, en maakt duidelijk wat het daaronder verstaat. Het bestuur geeft in zijn gedrag het goede voorbeeld, zowel binnen de organisatie als daarbuiten.

2. Participatie

Het bestuur weet wat er leeft in de maatschappij en laat zien wat het daarmee doet.

3. Behoorlijke contacten met burgers

Het bestuur zorgt ervoor dat hijzelf en de organisatie zich behoorlijk gedragen in contacten met burgers.

4. Doelgerichtheid en doelmatigheid

Het bestuur maakt de doelen van de organisatie bekend en neemt de beslissingen en maatregelen die nodig zijn om de gestelde doelen te behalen.

5. Legitimiteit

Het bestuur neemt de beslissingen en maatregelen die het mag nemen en die in overeenstemming zijn met geldende wet- en regelgeving. De beslissingen zijn te rechtvaardigen.

6. Lerend en zelfreinigend vermogen

Het bestuur verbetert zijn prestaties en die van de organisatie, en richt de organisatie hierop in.

7. Verantwoording

Het bestuur is bereid zich regelmatig en ruimhartig te verantwoorden.

Integriteitbeleid

Beleid is wettelijk verankerd

Integriteit is een maatstaf voor het beoordelen van de kwaliteit van het functioneren van personen en organisaties. Het geeft niet alleen de mate van ongeschondenheid en onkreukbaarheid aan, maar is ook een maatstaf of wordt gehandeld conform de waarden van goed ambtenaarschap en goed werkgeverschap.

Het integriteitbeleid bevindt zich in de toepassingsfase. Na de beroemde toespraak van minister Dales in 1992, op het congres van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), is het thema prominent op de bestuurlijke en politieke agenda gekomen en gebleven. Het beleid is wettelijk verankerd. De Ambtenarenwet bevat nu een algemene verplichting voor de overheidsorganisatie om integriteitbeleid te voeren en een gedragscode te hebben. Vervolgens is vooral gewerkt aan het implementeren van integriteitbeleid.

Maar wat betekent dat voor de praktijk?

De precieze effectiviteit van het integriteitbeleid laat zich moeilijk meten. Feit is dat alle overheden en alle ambtenaren nu bekend zijn met het onderwerp. In de praktijk blijkt ook dat er weinig (structureel) onderzoek is naar aard en omvang van schendingen. Het laatste onderzoek (VU/WODC, rapport uit 2005) beperkte zich tot corruptie en fraude¹. Hieruit bleek dat er weinig onderzoeken zijn naar ambtelijke corruptie en fraude, en dat registratie tekortschiet. Bovendien leiden meer aandacht en bewust-

¹ L.W.J.C.H. Huberts, en J.M. Nelen, 2005, *Corruptie in het Nederlandse openbaar bestuur, omvang, aard en afdoening*.

wording tot een stijging van het aantal meldingen en van het benoemen van meer zaken als een mogelijke schending («integritisme»)¹.

Vorig jaar heeft BZK samen met de koepelorganisaties VNG, Interprovinciaal Overleg (IPO) en Unie van Waterschappen voor de tweede keer het integriteitbeleid bij het Openbaar Bestuur en de Politie geïnventariseerd. Ook is de werking van klokkenluidersregelingen in de publieke sector geëvalueerd. Daarnaast zijn er metingen van Transparency International waarin Nederland goed scoort. Voor de voortgang van het integriteitbeleid is het belangrijk om de balans op te maken. Naast de verrichte inventarisatie en evaluaties neemt het ministerie van BZK op verschillende fronten maatregelen.

Box 5.2 Maatregelen voor bevordering integriteit Nederlandse overheid

- 1 Vernieuwing klokkenluidersregelingen en oprichting extern instituut waardoor klokkenluiders beter worden beschermd en ondersteund.
- 2 Uniforme registratie integriteitschendingen waarmee (vermoedens van) schendingen en de afhandeling daarvan zichtbaar worden.
- 3 Oproep tot investeren in cultuur en bewustzijn en het transparant maken daarvan door belevingsonderzoeken
- 4 Duidelijker normstelling en ondersteuning voor politieke ambtsdragers, in het bijzonder voor burgermeesters.

Uniform registreren van integriteitschendingen

Sinds november 2008 is er een landelijk model voor de uniforme registratie van integriteitschendingen. De voordelen hiervan zijn:

- het geeft een goed beeld van de stand van zaken;
- het maakt duidelijk hoe met schendingen wordt omgegaan;
- het biedt een analyse om kwetsbare plekken aan te wijzen.

Investeren in cultuur

Alhoewel de organisaties op dit punt bij uitstek zelf aan zet zijn, is het belangrijk dat ze alle instrumenten inzetten die daarbij kunnen helpen. Belevingsonderzoeken onder medewerkers kunnen bijvoorbeeld veel informatie verschaffen over de cultuur van een organisatie en de mate waarin integriteitbesef is geland. Het ministerie van BZK heeft hiervoor de InternetSpiegel ontwikkeld. Ook andere instrumenten, zoals de dilemma-trainingen van het Bureau Integriteitbevordering Openbare Sector, zijn zinvol.

Versterking aandacht en rol van bestuurder

De integriteit van de overheid is een gedeelde verantwoordelijkheid van ambtelijke organisaties, hun bestuur en de daarin functionerende politieke ambtsdragers. Het bestuur moet ervoor zorgen dat de voorwaarden voor een effectief en integer handelen van de ambtenaren optimaal aanwezig zijn en dat alert en adequaat wordt gereageerd op incidenten. Tegelijkertijd dient integriteit richtsnoer te zijn voor het eigen functioneren van de politieke ambtsdragers. De politieke omgeving waarin bestuur en ambtelijke organisatie met elkaar interacteren, maakt wettelijke regels en heldere afspraken in de vorm van voor iedereen kenbare gedragscodes noodzakelijk.

Bij enkele incidenten heeft de minister van BZK het onderwerp integriteit van politieke ambtsdragers landelijk aangekaart. Naast het op gang brengen van een proces van bewustwording wil de minister tot duidelijker normstellingen komen. Ook wil zij nagaan hoe in het bijzonder burgermeesters kunnen worden gesteund die integriteitschendingen van politieke ambtsdragers willen voorkomen of aan de orde willen stellen.

¹ Integritisme is overdreven en/of onterechte aandacht voor integriteit (het veralgemeniseren of het verabsoluteren van het integriteitsaspect). Zie: L.W.J.C.H. Huberts, 2005, Integriteit en Integritisme in het bestuur en samenleving. *Wie de schoen past ...*, oratie Vrije Universiteit.

Klokkenluiders

Voor het gezag van de overheid is het van groot belang dat integriteitsschendingen en misstanden aan de kaak worden gesteld en zichtbaar worden aangepakt. De ogen en oren van de medewerkers van de organisatie zijn daarbij essentieel. Het kabinet is van mening dat het melden van misstanden door medewerkers moet worden bevorderd en dat de melders beschermd moeten worden tegen benadeling door de werkgever.

De evaluatie van de klokkenluidersregelingen uit 2008 geeft op beide punten een zorgelijk beeld. De huidige regelingen bevorderen het melden slechts in beperkte mate en dragen niet bij aan de bescherming van ambtelijke klokkenluiders.

Huidige regelgeving schiet tekort

De evaluatie geeft als vergezicht de totstandkoming van een nieuwe generieke regeling. Ook de private sector komt daarbij in beeld. Een inspirerend voorbeeld is de Britse Public Interest Disclosure Act. Deze beslaat ook de private sector. Een dergelijk scenario lijkt op dit moment een brug te ver. Minder vergaand zou overkoepelende regelgeving voor alle overheidssectoren kunnen zijn. Gelet op de zorgelijke uitkomsten van de evaluatie heeft het kabinet er echter voor gekozen te beginnen met een nieuwe regeling voor de sectoren waarvoor het ministerie van BZK zelf verantwoordelijk is (Rijk en Politie) en andere overheidssectoren aan te sporen te volgen.

Nieuwe klokkenluidersregeling Rijk en Politie

De procedure van de nieuwe klokkenluidersregeling is in de kern als volgt. Medewerkers die een misstand vermoeden, moeten dit intern melden. Dat kan bij het bevoegd gezag of bij de vertrouwenspersoon. Het bevoegd gezag is verplicht de melding te onderzoeken en betrokkene daarover te informeren. Als het bevoegd gezag niets doet, te lang op zich laat wachten of een terugkoppeling geeft waar de melder zich niet in kan vinden, kan hij naar een extern instituut. Als de melder zich aan de procedure houdt, krijgt hij bescherming. In de nieuwe regeling is de bescherming sterk verbeterd.

Box 5.3 Verbeteringen bescherming klokkenluider

- Als een klokkenluider zijn identiteit niet wil prijsgeven, kan dat vertrouwelijk bij de vertrouwenspersoon worden gemeld.
- Er wordt concreet aangegeven welke benadeling als gevolg van een melding verboden is.
- Financiële drempels om te gaan procederen, worden weggenomen.
- Als de klokkenluider in het gelijk wordt gesteld, worden de proceskosten (met een plafond) vergoed.
- De mogelijkheid om van de regeling en de daarin opgenomen bescherming gebruik te maken, wordt aanmerkelijk vergroot.
- Meer mensen kunnen melden. Zo kunnen straks ook ex-ambtenaren melden.
- In de definitie van misstand vervallen verzwarende kwalificaties als «ernstig» en «grove», zodat ook in beginsel kleinere gevallen via de regelingen en de daarbij behorende bescherming kunnen worden gemeld.
- Ook melding van misstanden bij andere organisaties dan de eigen organisatie vallen onder het bereik van de regeling.

Andere overheidssectoren volgen. Defensie heeft aansluiting gezocht bij de nieuwe regeling voor de sectoren Rijk en Politie, de Provincies hebben inmiddels een nieuwe klokkenluidersregeling en de Gemeenten werken eraan.

Landelijk advies- en verwijspunt in voorbereiding

Aan de sociale partners in de markt en overheid is advies gevraagd over één onafhankelijk instituut voor de publieke en private sector. De Stichting van de Arbeid¹ en de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP)² hebben begin april 2009 hun standpunt bekendgemaakt. Zij pleiten voor één landelijk advies- en verwijspunt klokkenluiden voor zowel de publieke als de private sector. Dat is winst. Medewerkers kunnen daar wel om steun en advies vragen, maar niet melden. De Britse non-gouvernementele organisatie *Public Concern at Work* is een belangrijke inspiratiebron. Het is een grote stap voorwaarts als er in Nederland een landelijk, laagdrempelig advies- en verwijspunt komt. De inrichting daarvan wordt voorbereid.

Centraal meldpunt overheids-personeel in voorbereiding

De Stichting van de Arbeid is geen voorstander van een onafhankelijk landelijk meldpunt voor integriteitschendingen. Dit in tegenstelling tot de ROP. De inrichting van het meldpunt wordt voorbereid. Het nieuwe meldpunt zal te zijner tijd de Commissie Integriteit Overheid vervangen.

Normering beloning bestuurders in (semi)publieke sector

Uit onderzoeken is gebleken dat de toplonen in de publieke en semipublieke sector zich niet excessief ontwikkelen. Wel neemt het aantal topfunctionarissen met een salaris boven dat van een minister jaarlijks toe.

Advies ontslagvergoedingen

De Adviescommissie rechtspositie politieke ambtsdragers (commissie Dijkstal) heeft op 27 mei 2009 de laatste twee adviezen aangeboden aan de minister van BZK. Het betreft een advies over de evaluatie van de Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens (Wopt) en een advies over de normering van de ontslagvergoedingen.

De commissie Dijkstal stelt in het advies over de normering van ontslagvergoedingen voor, de ondergrens voor bestuurders te stellen op een (jaar)salaris van € 106 972 (2009, behorend bij het maximum van salarisschaal 17 BBRA 1984). Ook wordt geadviseerd om bij beëindiging van een arbeidsrelatie van rechtswege of met wederzijds goedvinden, geen ontslaguitkering toe te kennen. Het ontslagrisico moet in de hoogte van de beloning worden verdisconteerd en niet in de ontslagvergoeding. De ontslaguitkering wordt beperkt tot maximaal één jaarsalaris. Wanneer deze grens wordt overschreden, zal het betreffende bedrag worden teruggevorderd. Slechts in buitengewone omstandigheden kan er reden zijn om bij indiensttreding overeen te komen dat in specifieke gevallen een extra ontslagvergoeding kan worden betaald van maximaal één jaar bij een dienstverband van vier jaar of langer. Om het bijzondere karakter hiervan te benadrukken moet, voordat een dergelijke clausele onherroepelijk is vastgesteld, een vooraf vastgestelde procedure worden doorlopen.

Wetgeving beloningsregime op komst

Het kabinet bereidt wetgeving voor waarbij de beloning van ministers uitgangspunt vormt voor de beloning van bestuurders in de semipublieke sector³: de wet «Normering en openbaarmaking van uit publieke middelen gefinancierde beloning van topfunctionarissen». Bij de definiëring van de (deel)sectoren waarop de nieuwe wetgeving van toepassing is, wegen elementen als financiering uit de publieke middelen, het publiek belang, de wettelijke taak en de commerciële concurrentie mee. Als een sector is aangewezen, zijn die elementen ook van belang om de sector onder een van de drie beloningsregimes te brengen. Daarbij geldt dat naarmate een semipublieke sector zich dichterbij de overheid

¹ Brief van 3 april 2009, S.A.09.026.76JM/JS.

² Brief van 2 april 2009, kenmerk ROP/09.00027.

³ TK, 2007–2008, 28 479, nr. 36 en TK, 2008–2009, 28 479, nr. 38.

Werken aan een overheid die vertrouwen verdient

bevindt, het beloningsregime zwaarder is. De drie regimes in oplopende zwaarte zijn:

- openbaarmakingsverplichting;
- openbaarmakingsverplichting en sectorale beloningscode;
- openbaarmakingsverplichting en brutobeloning beneden het normbedrag van € 181 773.

Sectoren die onder het tweede regime gaan vallen, mogen niet van de sectorale beloningscode afwijken. De code bepaalt de bandbreedte van de beloning en welke (sectorspecifieke) criteria daarbij gelden. Ook wordt in de code de procedure opgenomen waarmee de beloning wordt toegekend, welke organen daarbij betrokken zijn en wat hun bevoegdheden zijn. De wetgeving laat toe dat in de code verschillende (wederom sectorspecifieke) typen bandbreedtes worden gedefinieerd: voor kleine, middelgrote en grote organisaties of voor normale en uitzonderlijke omstandigheden. De code is sectoraal maatwerk, maar moet zodanig zijn geformuleerd dat er geen uitzonderingen mogelijk zijn; er is een absoluut beloningsplafond.

De nieuwe wetgeving zorgt voor een afgebakende semipublieke sector, met voor iedere (deel)sector een beloningsregime en een verantwoorde-lijke vakminister. De verwachting is dat de consultatieronde na het zomerreces zal starten.

Rechtspositie politieke ambtsdragers

De minister van BZK heeft de Tweede Kamer geïnformeerd over de wijze waarop zij invulling wil geven aan de adviezen van de commissie Dijkstal over de rechtspositie van politieke ambtsdragers¹.

Wijziging Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers

In de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (Appa) worden de volgende wijzigingen doorgevoerd:

- overgang van Commissarissen van de Koningin, burgemeesters en voorzitters Waterschappen naar het uitkeringsregime van de Appa;
- introductie van een loopbaanprincipe;
- verhoging van de entreeleeftijd voor de zogenaamde verlengde uitkering van 50 naar 55 jaar;
- invoering van een sollicitatieplicht voor politieke ambtsdragers tot de leeftijd van 65 jaar;
- verkorting van de uitkeringsduur van maximaal zes naar maximaal vier jaar.

Verrekening inkomsten nevenfuncties

De verrekening van neveninkomsten wordt uitgebreid en de transparantie wordt vergroot:

- inkomsten uit ambtsgebonden nevenfuncties (qualitate qua-functies) worden zoals nu al het geval is teruggestort in de gemeente-, provincie- of waterschapskas;
- overige neveninkomsten (zowel uit publieke als uit private kas) zijn onderworpen aan de regeling zoals die nu al geldt voor leden van de Tweede Kamer;
- leden van de Tweede Kamer behouden hun huidige regeling.

Aanpassing rechtspositiebesluiten

De voorstellen voor aanpassing van de rechtspositiebesluiten vergen geen formele wetswijziging. Het betreft:

- het opheffen van de zogenoemde periodiekenstructuur voor burgemeesters;
- het samenvoegen van de eerste drie inwonersklassen voor de bezoldiging van gemeentelijke ambtsdragers;
- los van het samenvoegen van de eerste drie inwonersklassen wil het

¹ TK, 2008–2009, 30 424, nr. 17.

Werken aan een overheid die vertrouwen verdient

kabinet de inwonersklassen die de vergoeding van raadsleden bepalen, gelijk laten lopen met die voor wethouders en burgemeesters;

- de fractievoorzitters in Provinciale Staten en gemeenteraden krijgen een extra vergoeding voor hun werkzaamheden.

Kabinet ziet af van verhoging
ministersalarissen

De verhoging van de ministersalarissen met 10% is van de baan. Vanwege de economische crisis heeft het kabinet het wetsvoorstel ingetrokken. Dit geldt ook voor het wetsvoorstel dat voorziet in het instellen van een adviescommissie.

6. DIVERSITEIT

6.1 Inleiding

Het kabinet streeft naar een divers samengesteld personeelsbestand in de publieke sector in 2011. Diversiteit is één van de beleidsprioriteiten van de minister van BZK. Een divers personeelsbestand vergroot de kwaliteit van de overheidsorganisaties en bevordert de legitimiteit van het overheids-handelen. Diversiteitbeleid maakt het ook mogelijk een deel van de arbeidsmarkt aan te boren dat op dit moment onvoldoende door overheidsorganisaties wordt bereikt. Op de lange termijn is dit vanuit het perspectief van een krappe arbeidsmarkt en een grote vervangingsvraag noodzakelijk. Diversiteit(beleid) is dus in het belang van de organisaties zelf.

De Trendnota Arbeidszaken Overheid kent sinds 2006 een apart hoofdstuk diversiteit. In deze Trendnota wordt ingegaan op de kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkelingen. In 2008 zijn, net als in 2007, de doelstellingen voor de instroom van vrouwen en de instroom van vrouwen in de top bereikt¹. De doelstelling voor het voorkomen van uitstroom van ouderen naar inactiviteit ligt eveneens op koers. Dit geldt wederom niet voor de ontwikkeling van het aandeel allochtonen in de publieke sector, en dat is zorgelijk. Een extra factor die van invloed is op het al dan niet halen van de diversiteitdoelstellingen, is de financieel-economische crisis. Deze crisis biedt zowel kansen als bedreigingen voor het diversiteitbeleid.

6.2 Kabinetsdoelstellingen grotendeels op koers

Diversiteitdoelstellingen kabinet

Om de diversiteit in het personeelsbestand binnen de publieke sector te vergroten, heeft het kabinet de volgende vier doelstellingen voor 2011 geformuleerd²:

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

Om deze doelstellingen te realiseren, zijn tal van activiteiten ondernomen. Tabel 6.1 geeft de stand van zaken, de nulmeting en de uiteindelijke doelstelling weer. Uit deze tabel kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

- Het aandeel vrouwen in de instroom is 59%, het gaat hier om instroom in personen. Wel moet gesteld worden dat vrouwen gemiddeld minder uren werken dan mannen. Als de instroom in fte's wordt weergegeven, bestaat deze voor 54% uit vrouwen.
- De instroom van vrouwen in topfuncties is gestegen van 31% naar 43%. Een belangrijke verklaring is de toename van het aantal vervulde topfuncties in het Primair Onderwijs.
- De huidige ontwikkeling van het aandeel allochtonen gaat te langzaam om de kabinetsdoelstelling te halen.
- Het uitstroompercentage van 50-plussers naar inactiviteit blijft afnemen en ligt met 3,6% ruim onder de doelstelling van 5% in 2011.

¹ TK, 2007–2008, 31 701, nr. 2 en TK, 2007–2008, 31 201, nr. 42.

² TK, 2006–2007, 31 070, nr. 1.

Tabel 6.1 Stand van zaken kabinetsdoelstellingen (%)

	2006	2007	2008	Doelstelling 2011
Aandeel vrouwen in de instroom ¹	57	58 ³	59%	50
Aandeel vrouwen in de instroom in topfuncties ¹	31	31 ³	43%	30
Aandeel allochtonen	5,5	5,6 ³	5,9	8,4
Uitstroom van 50-plussers naar inactiviteit ²	4,4 ³	3,7	3,6	5,0

Bron: ABP/GBA.

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 De uitstroom naar inactiviteit ligt in 2006 en 2007 lager dan het streefcijfer voor 2006 (7%) en 2007 (6%). 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 versobering van de pensioenregeling per 1 januari 2006. Dit effect loopt in een reeks van jaren langzaam weg.

³ Nulmeting.

Crisis aangrijpen voor diversiteitbeleid

De crisis kan zowel een positieve als negatieve uitwerking hebben op de diversiteitdoelstellingen. Zo wordt het voor overheidsorganisaties door het groeiende aantal werkzoekenden makkelijker het personeelsbestand divers samen te stellen. Daar staat tegenover dat een deel van het arbeidsaanbod zich niet (meer) beschikbaar stelt. Daarnaast zijn bepaalde groepen oververtegenwoordigd onder werknemers met een tijdelijk contract, waarbij het risico bestaat dat deze contracten door taakstellingen of bezuinigingen niet worden verlengd. Tevens bestaat de kans dat een deel van de nieuwe instroom weer naar de marktsector terugstroomt zodra de economie aantrekt. Tot slot is het mogelijk dat werkgevers minder noodzaak voelen om binnen een zo breed mogelijk arbeidsaanbod te werven. Gelet op de verwachte krapte op de arbeidsmarkt en de naderende vergrijzingsgolf in sommige sectoren, wordt verwacht dat wanneer organisaties nú niet investeren in diversiteitbeleid, zij met grote arbeidsmarktknelpunten zullen worden geconfronteerd. De crisis moet dan ook door de overheidssectoren worden aangegrepen om nieuwe mensen aan zich te binden.

6.3 Vrouwen werkzaam in de publieke sector

Evenwichtige samenstelling personeelsbestand bereikt

Het percentage vrouwen dat jaarlijks instroomt in de publieke sector, is in vergelijking met 2007 in 2008 met één procentpunt gestegen (tabel 6.2). De instroom van vrouwen is de afgelopen jaren zo groot geweest, dat het totale aandeel vrouwen is gestegen tot 51%¹. Hiermee is sprake van een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand.

¹ Voor een verdere uitsplitsing naar sectoren, zie statistische bijlage, tabel 2.3.

Tabel 6.2 Aandeel vrouwen in de instroom in de publieke sector (%)

	Aandeel vrouwen in 2008	Aandeel vrouwen in de instroom		
		2006	2007	2008
Publieke sector	51	57	58	59
Openbaar Bestuur	43	52	54	56
Rijk	42	52	53	55
Gemeenten	45	53	55	57
Provincies	41	51	50	52
Rechterlijke Macht	53	61	67	64
Waterschappen	27	41	38	36
Onderwijs en Wetenschappen	63	65	65	66
Primair Onderwijs	80	83	84	82
Voortgezet Onderwijs	50	58	62	59
Middelbaar Beroepsonderwijs	53	61	59	57
Hoger Beroepsonderwijs	52	59	60	61
Wetenschappelijk Onderwijs	44	49	50	50
Onderzoekinstellingen	34	39	38	40
Universitair Medische Centra	68	69	68	71
Veiligheid	23	29	30	29
Defensie	13	18	19	18
Politie	35	45	45	46

Bron: ABP/GBA.

In 2008 lag de instroom van vrouwen in slechts vier van de veertien sectoren onder de 50% (tabel 6.2). Defensie en de Waterschappen scoren laag op het aandeel vrouwen, respectievelijk 13% en 27%. Het is echter niet realistisch om te verwachten dat de instroom in deze sectoren voor 50% uit vrouwen zal gaan bestaan, gelet op de specifieke functiemarkten. Zo werven de Waterschappen veelal mensen met een technische achtergrond, een segment waarin vrouwen ondervertegenwoordigd zijn. Bij Defensie is het moeilijk om arbeid en zorg te combineren. Het streefcijfer voor de instroom van vrouwen is in het actieplan Gender 2001–2010 vastgesteld op 30%. Dit streefpercentage bleek voor de instroom van vrouwen op militaire functies niet realistisch. Voor sommige functiegroepen blijkt het lastig de gewenste aantallen te halen, terwijl voor andere het streefcijfer juist hoger kan liggen. Om gericht beleid te kunnen voeren, zijn voor de zogenaamde operationele commando's gedifferentieerde streefcijfers vastgesteld, variërend van 15 tot 30%¹. Voor 2009 en verder is het streefpercentage voor de instroom van vrouwen op burgerfuncties 40%. Binnen het Primair Onderwijs en de Universitair Medisch Centra domineren vrouwen zowel de instroom als het personeelsbestand².

Feminisering van de publieke sector?

Vrouwen domineren de instroom

Door de groei van het aandeel vrouwen zal in sommige sectoren in de toekomst rekening moeten worden gehouden met een gebrek aan mannen. De Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) neemt in een onderzoek voor het ministerie van BZK het volgende waar: «*Autochtone mannen in de leeftijd van 25–44 jaar blijken verhoudingsgewijs vaak uit te stromen, terwijl autochtone vrouwen in deze leeftijd juist minder vaak uitstromen*»³. Wanneer naar de samenstelling van de instroom van buiten de overheid wordt gekeken, blijkt dat vrouwen in alle leeftijdscategorieën de instroom domineren. Ook wanneer de instroom wordt afgezet tegen de samenstelling van het huidige personeelsbestand, blijkt dat het aandeel mannen dat instroomt kleiner is dan het aandeel mannen werkzaam in de

¹ TK, 2008–2009, 31 700X, nr. 80.

² Zie statistische bijlage, tabel 2.3.

³ S. Groeneveld en J. van der Voet, 2009, *Diversiteit in de uitstroom, bevindingen uit het POMO 2008*, Erasmus Universiteit Rotterdam, in opdracht van BZK. Het gaat in dit onderzoek om werknemers die vrijwillig uitstromden en kozen voor een baan in de marktsector.

Diversiteit

publieke sector. Deze verschillen in in- en uitstroompercentages dragen bij aan de feminisering van de publieke sector.

Actief werven van mannen

In een aantal sectoren is het aandeel vrouwen in de instroom juist gedaald (tabel 6.2). In de sectoren waar vrouwen het personeelsbestand en/of de instroom domineren, zoals in het Primair Onderwijs en de Rechterlijke Macht, zijn deze dalingen positief, aangezien diversiteitsbeleid zich richt op een evenwichtige personeelssamenstelling. Vanuit dit perspectief is het voor deze sectoren belangrijk om actief mannen te werven. Werknemers in het Primair Onderwijs bevestigen dit¹. De aandacht zal daarbij moeten uitgaan naar de beroepskeuze van aankomende studenten. Het onderwijs is immers een sector die bij mannen te weinig in de belangstelling staat.

Meer vrouwen in topfuncties

Instroom vrouwen in topfuncties groeit

Tabel 6.3 laat zien dat het aandeel vrouwen in de instroom in topfuncties (functies waarvan het voltijd-salaris bij de hoogste 10% van de salarissen in de sector hoort) in 2008 is toegenomen. De stijging van 31% naar 43% is vooral op het conto te schrijven van de sectoren Primair Onderwijs en Rechterlijke Macht. In het Primair Onderwijs steeg de instroom van vrouwen in de top van 56% naar 67% en bij de Rechterlijke Macht van 25% naar 44%. De absolute stijging van 1 080 naar 2 883 (totale instroom in de top) in het Primair Onderwijs was zodanig fors, dat deze een grote invloed heeft op de instroom in de gehele publieke sector. Het is mogelijk dat dit éénmalig is, waardoor het percentage in de toekomst weer daalt. Niettemin is sprake van een positieve ontwikkeling.

Tabel 6.3 Aandeel vrouwen (in de instroom) in topfuncties in de publieke sector^{1, 2}

Sector	Aandeel vrouwen in topfuncties		Aandeel vrouwen in de instroom in topfuncties			
	2008		2007		2008	
	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.
Publieke sector	26	22 877	31	3 700	43	5 422
Openbaar Bestuur	22	6 764	32	987	34	1 033
Rijk	23	2 762	32	353	37	278
Gemeenten	23	3 578	34	545	34	674
Provincies	21	256	27	62	29	50
Rechterlijke Macht	21	72	25	12	44	11
Waterschappen	11	96	17	15	22	20
Onderwijs en Wetenschappen	32	14 849	39	2 523	50	4 138
Primair Onderwijs	44	7 955	56	1 080	67	2 883
Voortgezet Onderwijs	20	1 856	27	457	21	244
Middelbaar Beroepsonderwijs	28	1 443	31	195	37	229
Hoger Beroepsonderwijs	29	1 006	35	386	34	378
Wetenschappelijk Onderwijs	14	651	25	112	22	109
Onderzoekinstellingen	14	33	23	5	21	5
Universitair Medische Centra	33	1 905	39	288	45	290
Veiligheid	10	1 264	8	190	18	251
Defensie	7	482	9	65	14	77
Politie	13	782	8	125	21	174

Bron: ABP.

¹ De cijfers kunnen afwijken van de gegevens die sectoren zelf presenteren, aangezien de definitie «topfuncties» niet in alle sectoren gelijk is. Om een vergelijking tussen de sectoren te kunnen maken, wordt gebruikgemaakt van de volgende definitie: topfuncties zijn functies waarvan het voltijd-salaris bij de hoogste 10% van de salarissen in de sector hoort.

² In kleine sectoren (zoals Rechterlijke Macht, Onderzoekinstellingen en Waterschappen) is het aantal topfuncties en dus ook de instroom 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.

¹ Ministerie van BZK, 2009, *Flitspanel 2009*.

Diversiteit

In de meeste sectoren is het aandeel vrouwen in de instroom in topfuncties toegenomen. Wanneer deze ontwikkeling doorzet, zal naar verwachting ook het aandeel vrouwen in topfuncties aan het eind van deze kabinetsperiode uitkomen op meer dan 30%. Meer vrouwen aan de top kan alleen worden bereikt wanneer organisaties diversiteit als een vanzelfsprekend onderdeel van hun bedrijfsvoering zien.

Charter Talent naar de Top

Meer dan veertig toonaangevende organisaties uit het bedrijfsleven, de non-profitsector en de overheid hebben in mei 2008 het Charter «Talent naar de Top» ondertekend. De deelnemende organisaties zetten zich in voor een hogere doorstroming van vrouwen naar topposities, door het formuleren van concrete doelstellingen en een strategie die wordt vastgelegd in managementafspraken. De verantwoordelijkheid voor de realisatie ligt bij het lijnmanagement en dat is een belangrijke voorwaarde voor succes. De sectoren Politie en Rijk hadden het Charter al ondertekend, evenals een drietal gemeenten. In juni 2009 hebben veertig nieuwe organisaties hun handtekening gezet, waaronder een groot deel van de Universiteiten, drie Universitair Medische Centra, een aantal Hogescholen en een Provincie. BZK streeft ernaar dat zo veel mogelijk organisaties uit de publieke sector het Charter ondertekenen.

Sectoren zelf actief aan de slag

Een aantal sectoren heeft de doelstelling voor de instroom van vrouwen in topfuncties doorvertaald naar de eigen sector, zoals de Politie. Zij richt zich hierbij op het aandeel vrouwen in zichtbare topfuncties. Uit de ontwikkelingen bij de Politie blijkt dat het streven naar meer vrouwen in de top één is, maar de realisatie daarvan een andere. Dat geldt ook voor de ontwikkeling van het aantal vrouwelijke hoogleraren. De minister van OCW verwacht dat er in 2010 15% vrouwelijke hoogleraren zullen zijn. Gelet op de ondertekening van het Charter door negen Universiteiten en drie UMC's, voelen deze sectoren de urgentie ook. De universiteiten worden daarnaast extra gestimuleerd doordat de minister van OCW het budget van het Aspasia-programma¹ heeft verdubbeld en het Landelijk Netwerk van Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) subsidieert. Ook de Vereniging van Gemeentesecretarissen heeft de handen ineengeslagen om onder meer het aantal vrouwelijke gemeentesecretarissen te verhogen (box 6.1).

Box 6.1 Actieplan van de Vereniging van Gemeentesecretarissen

De Vereniging van Gemeentesecretarissen (VGS) heeft geconstateerd dat slechts 17% van haar leden vrouw is. Multicultureel talent is nog zeldzamer: momenteel hebben slechts vijf gemeentesecretarissen een niet-westerse achtergrond. Om een betere afspiegeling van de bevolking te zijn, heeft de VGS een plan van aanpak ontwikkeld. Dit plan is op 17 juni 2009 aan de minister van BZK aangeboden. De VGS wil dat in 2011 het aantal vrouwelijke gemeentesecretarissen uitkomt op 25% en dat het aantal gemeentesecretarissen met een multiculturele achtergrond is verdubbeld. Om deze doelen te halen, zet de VGS een scoutingprogramma (om kandidaten te zoeken) en een kandidatenprogramma (om kandidaten op te leiden) op.

Bron: Sectorinformatie 2009.

6.4 Allochtonen in de publieke sector

Het kabinet wil dat het aandeel allochtonen bij overheidssectoren in de periode 2007–2011 groeit van 5,6% (circa 53 000) naar 8,4% (circa 80 000 personen); een toename van 50%. Ter illustratie is in tabel 6.4 deze doelstelling per sector doorgetrokken. Hoewel de aandacht voor culturele diversiteit in de verschillende sectoren is toegenomen, zijn de huidige

¹ Aspasia is in oktober 1999 ingesteld als tijdelijk programma ter vergroting van het aantal vrouwelijke universitair hoofddocenten (UHD's). Het programma richt zich er primair op een grotere doorstroom te bevorderen van vrouwelijke UD's naar UHD-niveau.

Diversiteit

ontwikkelingen niet genoeg om deze hoge ambitie te realiseren (tabel 6.4). Hier is een aantal redenen voor te noemen. Zo heeft het kabinet een ambitieuze doelstelling geformuleerd, is het aanbod beperkt, is de overheid niet altijd een vanzelfsprekende werkgever en wordt de publieke sector met taakstellingen geconfronteerd. In de brief aan de Tweede Kamer van juni 2009 zijn dan ook aanvullende maatregelen aangekondigd, waarmee de ingeslagen koers met nog meer inzet wordt doorgezet¹.

Tabel 6.4 Ontwikkeling doelstelling aandeel niet-westerse allochtonen

Sector	2007		2008		Ontwikkeling		Doelstelling 2011 ¹
	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Totaal overheid	5,6	52 967	5,9	55 929	0,3	2 962	8,4
Openbaar Bestuur	7,3	23 101	7,6	24 262	0,3	1 161	11,0
Rijk	7,9	9 504	8,2	9 979	0,3	475	11,9
Gemeente	7,6	12 876	8,0	13 564	0,4	688	11,4
Provincies	3,7	480	3,7	480	0,0	0	5,6
Rechterlijke Macht	1,9	64	1,9	66	0,0	2	2,8
Waterschappen	1,8	177	1,8	173	0,0	- 4	2,7
Onderwijs en Wetenschappen	4,8	23 680	5,0	25 284	0,2	1 604	7,2
Primair Onderwijs	3,8	7 071	3,7	7 097	- 0,1	26	5,7
Voortgezet Onderwijs	4,1	4 256	4,5	4 638	0,4	382	6,2
Middelbaar Beroepsonderwijs	5,8	3 257	5,9	3 378	0,1	121	8,7
Hoger Beroepsonderwijs	4,1	1 582	4,4	1 753	0,3	171	6,2
Wetenschappelijk Onderwijs	6,8	3 201	7,6	3 724	0,8	523	10,2
Onderzoekinstellingen	6,8	161	7,7	187	0,9	26	10,2
Universitair Medische Centra	7,1	4 152	7,4	4 507	0,3	355	10,7
Veiligheid	4,7	6 186	4,9	6 383	0,2	197	7,1
Defensie	4,4	3 018	4,5	3 087	0,1	69	6,6
Politie ²	5,1	3 168	5,2	3 296	0,1	128	7,7

Bron: ABP/GBA.

¹ In deze kolom is de doelstelling van 50% meer allochtonen in de publieke sector doorvertaald naar wat dat per sector zou betekenen. Dat neemt niet weg dat er sectoren zijn die eigen doelstellingen hebben geformuleerd.

² Dit cijfer wijkt af van het eigen cijfer van de sector politie, dit is gebaseerd op de wet samen.

Overheidssectoren presteren verschillend

Het aandeel personen van allochtone afkomst in het personeelsbestand van de gehele publieke sector staat nu op 5,9%. Dit betekent dat er tussen 2007 en 2008 circa 3 000 allochtone werknemers bij zijn gekomen. De ontwikkelingen in de sectoren zijn echter divers. Slechts twee (Voortgezet Onderwijs en Onderzoekinstellingen) van de veertien sectoren laten een toename zien die, indien voortgezet, zal leiden tot een stijging van 50% in 2011. Bij de Onderzoekinstellingen groeide het aantal allochtonen met 0,9 procentpunt en in het Voortgezet Onderwijs met 0,4 procentpunt. Bij de sectoren Rechterlijke Macht, Provincies en Waterschappen is van een ontwikkeling niet of nauwelijks sprake. Het aandeel allochtonen in de sector Primair Onderwijs heeft zich zelfs licht in negatieve zin ontwikkeld, van 3,8% (2007) naar 3,7% (2008).

Programma «De brug» van start

Om de kabinetsdoelstelling te bereiken, moeten voor de gehele publieke sector per jaar ruim 7 800 allochtonen worden aangetrokken. Om de instroom van allochtonen bij Gemeenten, Provincies en Waterschappen te bevorderen, het ministerie van BZK voornemens om in het najaar van 2009 het programma «De brug» te starten in samenwerking met de betreffende A&O-fondsen. Door middel van verschillende interventies wordt er een brug geslagen tussen allochtone talenten en de drie sectoren. Diverse Maatwerkprojecten worden in gang gezet ten behoeve van de instroom, doorstroom en behoud van allochtonen. Daarnaast worden allochtone talenten in contact gebracht met de sectoren en wordt

¹ TK, 2008–2009, 31 701, nr. 20.

Diversiteit

er gewerkt aan de profilering van de sectoren als aantrekkelijke werkgever. Ook andere sectoren spannen zich actief in om de diversiteit in het personeelsbestand te vergroten. In box 6.2 worden enkele initiatieven toegelicht.

Box 6.2 Sectorale initiatieven diversiteitbeleid

Om de diversiteit in het personeelsbestand van de Rijksoverheid te vergroten, zet een groep topmanagers zich samen met een aantal allochtone medewerkers in als ambassadeurs. Zij voeren in hun organisatie minimaal twee concrete acties uit, die nieuw zijn voor hun onderdeel en een meetbaar resultaat hebben. Tevens zullen zij zich gezamenlijk inspannen om diversiteit op de (inter)departementale agenda's te houden.

Om diversiteit binnen de Rechterlijke Macht te bevorderen, is het «Beleidskader (etnische) diversiteit binnen de Rechtspraak 2008–2011» opgesteld. De gerechtsbesturen, het opleidingsinstituut voor de rechterlijke organisaties, de selectiecommissie RM en de Raad voor de Rechtspraak worden daarmee geacht aan de slag te gaan. De jaren 2008 en 2009 staan in het teken van bewustwording bij de organisatie over de meerwaarde van diversiteitbeleid. Een interne quick scan is de opmaat voor een plan van aanpak en de invoering van diversiteitbeleid binnen het gerecht. Managers worden beter getraind en opgeleid in «culturele sensitiviteit». Ook wordt actief gezocht in netwerken uit de doelgroep. Tot slot zijn er inCompany opleidingen diversiteitbeleid voor de gerechten beschikbaar.

De onderwijssectoren zijn van mening dat de best practice-aanpak tot het grootste resultaat leidt, aangezien op die manier vanuit de eigen context duidelijk wordt gemaakt waarom diversiteit van belang is en wat je er als werkgever aan kunt doen. Een voorbeeld van zo'n best practice is het project «Nieuw Goud» van het sectorfonds HBO. Het project heeft als doel allochtone (junior) docenten in leer-werktrajecten van een of twee jaar te begeleiden en op te leiden.

In haar onderwijsaanbod heeft de Politieacademie multicultureel vakmanschap (mcv) geïntegreerd. De behoefte hieraan wordt gevoeld door zowel studenten, de politieregio's als door de Politieacademie zelf. Bij mcv gaat het om «de professionaliteit van uitvoerenden en leidinggevenden in de politieorganisatie om te kunnen omgaan met de vele culturen en leefstijlen in de eigen organisatie en de samenleving». Denk hierbij aan het herkennen van eergelateerde delicten en contact maken met straatjeugd. Leidinggeven aan diversiteit is ook multicultureel vakmanschap. Waarin verschillen bijvoorbeeld divers samengestelde groepen van homogene groepen? En hoe kun je hier als leidinggevende op anticiperen? De onderwijsontwikkeling is in volle gang. De opleiding tot all round politiemedewerker kent bijvoorbeeld al zo'n 50 mcv-leeractiviteiten. Ook zijn er quick scans gemaakt, expertmeetings georganiseerd met de korpsen en concrete stappenplannen opgesteld. Al deze activiteiten hebben één doel: het opleiden van toekomstige politiemedewerkers, zodat zij adequaat kunnen functioneren in onze pluriforme, diverse maatschappij.

Bron: Sectorinformatie 2009.

Behoud van werknemers

Naast het bevorderen van de instroom is het voor het realiseren van een divers samengesteld personeelsbestand van belang dat werknemers in dienst blijven en ongewenste uitstroom wordt voorkomen. Aandacht voor doorstroming hoort daarbij. Ondanks inspanningen blijft de uitstroom in sommige sectoren groot. De hoge uitstroom kan worden verklaard door zowel harde (taakstellingen) als zachte factoren (communicatie, inhoud van het werk, cultuuraspecten)¹. De oorzaken van verhoogde uitstroom zullen worden geanalyseerd en vertaald in acties om die uitstroom te beperken. Allochtonen zijn daarnaast meer uitgesproken in het aanwijzen van pushfactoren dan autochtonen. De vier belangrijkste pushfactoren

Voorkomen van uitstroom en aandacht voor doorstroming

¹ Uitstroom van allochtonen bij de Rijksoverheid, Rijksuniversiteit Groningen, maart 2008.

Diversiteit

komen echter overeen: de wijze waarop de organisatie wordt bestuurd, de wijze waarop mijn leidinggevende leiding geeft, de inhoud van het werk en de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden¹.

6.5 Kwalitatieve ontwikkelingen en toekomst

De meerwaarde van diversiteit voor organisaties komt steeds meer voorop te staan². Werd diversiteit aanvankelijk sterk benaderd vanuit het rechtvaardigingsprincipe, geleidelijk aan is het bedrijfseconomische belang een grotere rol gaan spelen. Uit onderzoek blijkt dat werknemers die niet tot één van de doelgroepen behoren niet eerder geneigd zijn de publieke sector te verlaten wanneer de werkgever een actief diversiteit-beleid voert³. Integendeel. Werknemers die aangeven dat hun werkgever een divers personeelsbestand stimuleert, gaan juist minder snel weg. Het effect is echter gering.

Succesfactoren voor diversiteitbeleid

Om meer inzicht te krijgen in de succesfactoren van diversiteitbeleid, hebben de minister van BZK en de staatssecretaris van SZW de SER om advies gevraagd. Het kabinet komt in het najaar met een reactie op het advies. Een gouden recept voor een effectief diversiteitbeleid bestaat niet. In het adviesrapport «Diversiteit in het personeelsbestand» noemt de Raad enkele kritische succesfactoren voor het welslagen van diversiteit-beleid⁴:

- draagvlak aan de top;
- een heldere visie op diversiteit in relatie tot de bedrijfsdoelen;
- een tolerante organisatiecultuur waarin alle medewerkers met hun uiteenlopende kenmerken en competenties zich gerespecteerd en gewaardeerd voelen;
- concreet na te streven meetbare doelstellingen;
- verankering en evaluatie van beleid.

Overkoepelende visie ontbreekt veelal

In het voorjaar 2009 heeft het ministerie van BZK met de sectoren gesproken over de voortgang van de bestuurlijke afspraken. De kabinetssectoren Rijk, Politie en Defensie zijn druk bezig met het organisatiebreed uitvoeren van diversiteitbeleid. De Zelfstandige Publieke Werkgevers zijn nog niet zo ver. In veel gevallen ontbreekt een overkoepelende visie en een daaruit voortkomend beleid. Niettemin zien veel sectoren het belang van diversiteit in. Zo heeft de VNG enkele initiatieven lopen om diversiteit en diversiteitbeleid binnen de sector te stimuleren. De vereniging neemt diversiteit mee bij de inrichting van het thema aantrekkelijk werkgeverschap. Zij werkt bovendien, evenals een aantal andere sectoren, nauw samen met het A&O-fonds Gemeenten.

Houding tegenover diversiteit(beleid)

Voor het slagen van diversiteitbeleid is van belang dat er draagvlak is onder werknemers en leidinggevenden. Om na te gaan hoe zij aankijken tegen diversiteit(beleid) is hun mening gepeild⁵. Uit dit onderzoek blijkt dat zowel werknemers als leidinggevenden positief staan tegenover diversiteit binnen hun organisatie. Een grote meerderheid vindt dat:

- kennismaken met verschillende opvattingen het eigen denken stimuleert;
- divers samengestelde teams nuttig zijn om nieuwe ideeën te ontwikkelen;

¹ S. Groeneveld en J. van der Voet, 2009, *Diversiteit in de uitstroom, bevindingen uit het POMO 2008*, Erasmus Universiteit Rotterdam, in opdracht van BZK.

² SER, 2009, *Diversiteit in het personeelsbestand*.

³ S. Groeneveld en J. van der Voet, 2009, *Diversiteit in de uitstroom, bevindingen uit het POMO 2008*, Erasmus Universiteit Rotterdam, in opdracht van BZK.

⁴ SER, 2009, *Diversiteit in het personeelsbestand*.

⁵ BZK, 2009, *Flitspanel 2009*.

Diversiteit

- werken in divers samengestelde teams het begrip voor anderen vergroot.

Vrouwen en allochtonen zijn over het algemeen positiever over diversiteit dan mannen respectievelijk autochtonen. Ook wanneer naar de tevredenheid over de huidige teamsamenstelling wordt gekeken, blijkt dat er verschillen zijn tussen groepen werknemers. Zo staan hoger opgeleiden en medewerkers die (zeer) ontevreden zijn over de bestaande teamindeling vaker dan gemiddeld positief tegenover diversiteit van het personeelsbestand.

Niet alle werknemers zijn echter positief over diversiteit(beleid). In een aantal gevallen zien zij diversiteit(beleid) als een bedreiging en als oorzaak van onrust. Daarnaast geeft 45% van de ondervraagden aan dat diversiteitsbeleid niet werkt, omdat het aanbod van specifieke groepen onvoldoende is. Werknemers beschouwen de werving van allochtonen en de doorstroom van vrouwen dan ook als de belangrijkste knelpunten bij het streven naar een effectief diversiteitsbeleid. Per saldo vindt een krappe meerderheid (52%) het van belang dat de organisatie een actief diversiteitsbeleid voert, ongeveer een derde noemt dit onbelangrijk en 14% antwoordt het niet te weten. Wanneer sectorgewijs wordt gekeken, blijkt dat er weinig verschillen zijn in de houding ten aanzien van diversiteit en actief diversiteitsbeleid. Er zijn echter enkele uitschieters. Defensie is de enige sector die sceptischer is dan gemiddeld. Verder geven het Hoger Beroepsonderwijs en de Politie juist vaker dan gemiddeld aan een actief diversiteitsbeleid belangrijk te vinden.

Begeleiding van aandachtsgroepen kent meeste draagvlak

Er zijn verschillende instrumenten om diversiteit te bevorderen. De kans van slagen is groter naarmate de ingezette instrumenten aansluiten bij de voorkeur van werknemers en leidinggevenden. Werknemers en leidinggevenden zouden het liefst zien dat hun organisatie voorkeursbeleid voert¹. Men verwacht hier echter geen grote effecten van. Op de tweede plaats staat begeleiding van aandachtsgroepen voor het bevorderen van de doorstroom naar hogere functies. Van dit instrument wordt ook het meeste verwacht. Wanneer gekeken wordt naar het resultaat op sectorniveau, dan blijken er maar weinig verschillen te zijn. Voor werkgevers is het van belang zij communiceren waarom bepaalde instrumenten worden ingezet. Dit vergroot immers het draagvlak voor de ingezette instrumenten om diversiteit te bevorderen.

Diversiteit in de toekomst

Focus op allochtonen en vrouwen in topfuncties

De minister van BZK blijft zich inspannen om de diversiteitsdoelstellingen te realiseren. De extra aandacht gaat uit naar de sectoren waar de effecten naar verwachting het grootst zijn en naar het vergroten van het aandeel vrouwen in topfuncties en het aandeel allochtonen (respectievelijk paragraaf 6.2 en 6.3). Daarnaast zal het ministerie publieke werkgevers blijven wijzen op het maatschappelijke en eigen belang van een goed diversiteitsbeleid. Ook worden sectorale initiatieven ondersteund, zoals die van de gemeente Zoetermeer (box 6.3).

¹ BZK, 2009, *Flitspanel 2009*. In 2008 was het voeren van voorkeursbeleid een van de minst populaire instrumenten.

Box 6.3 Actieplannen van de gemeente Zoetermeer

De gemeente Zoetermeer heeft het Convenant «Diversiteit en gelijke behandeling in bedrijf» opgesteld. Voor de uitvoering zijn samen met convenantpartijen (werkgevers en toeleidende organisaties voor werk en inkomen) actieplannen opgesteld. Deze plannen zijn vertaald in concrete activiteiten. De aandacht ligt primair bij het bevorderen van diversiteit- en gelijke behandelingsbeleid op de Zoetermeerse arbeidsmarkt, waaronder het bevorderen van de (duurzame) instroom van allochtonen, ouderen (45+), vrouwen en de gehandicapten. Zoetermeer is naast regisseur ook convenantpartij. Zo traint de gemeente alle leidinggevenden door hen inzicht te verschaffen in uitsluitingmechanismen en stereotiepe associaties. Daarnaast geeft de gemeente Zoetermeer het stagebeleid vorm en zijn medewerkers vanuit de Sociale Werkvoorziening aangesteld. De aanpak blijkt succesvol. Van januari 2009 tot april 2009 hebben de convenantpartijen gezamenlijk 47 werkplekken ingevuld.

Bron: Sectorinformatie 2009.

Ondersteuning van sectorwerkgevers

De ondersteuningsbehoefte verschilt per sector en zelfs per organisatie. Sommige (sector)werkgevers staan pas aan de start van het voeren van diversiteitbeleid, terwijl andere druk bezig zijn met de implementatie. De ondersteuningsbehoefte richt zich wel meer en meer op de uitvoerings- en implementatiefase van beleid, met name naar praktische tools, zoals een stappenplan en een bundel met goede voorbeelden. Het ministerie van BZK zal hiervoor instrumenten ontwikkelen.

De minister van BZK biedt verder ter ondersteuning de diversiteitsindex en de inzet van het landelijke Netwerk Diversiteitsmanagement (Div) aan. De index geeft organisaties inzicht in de samenstelling van het personeelsbestand en bevat daarnaast goede voorbeelden van diversiteitbeleid. Werkgevers die hier werk van willen maken, kunnen een beroep doen op Div. Div is gespecialiseerd in het bevorderen van bewustwording over diversiteit in Nederland. Zo ondersteunt het onder andere de provincies Flevoland en Noord-Holland bij de vormgeving van het diversiteitbeleid. Ook brengt Div partijen bij elkaar in het netwerk TopFocus (box 6.4). Werknemers vinden het van belang kennis en ervaring te delen met collega's van andere organisaties. Div organiseert hiervoor kenniskringen, waar ideeën en goede voorbeelden kunnen worden uitgewisseld.

Box 6.4 TopFocus, Kennisnetwerk Diversiteit

In april 2009 is het landelijk kennisnetwerk TopFocus geïnstalleerd als opvolger van het «Ambassadeursnetwerk diversiteit». Het netwerk is zowel bedoeld voor private sectoren en branches als voor overheidssectoren en heeft als doel deze partijen in contact te brengen met netwerken van allochtone Nederlanders en met vrouwennetwerken. Op dit moment participeren de overheidssectoren Rijk en Gemeenten in TopFocus. Voor meer informatie: <http://www.div-management.nl/topfocus/>

Bron: Sectorinformatie 2009.

Diversiteit in internationaal perspectief

Nederland heeft in deze kabinetsperiode veel ervaring opgedaan met het diversiteitbeleid in de publieke sector. Ook andere landen hebben kennis opgebouwd, onder andere op het gebied van het implementeren van diversiteit in de reguliere processen. Om van elkaar te leren en best practices uit te wisselen, organiseert het ministerie van BZK in 2010 een internationaal congres over diversiteit.

7 VEILIGE PUBLIEKE TAAK

7.1 Inleiding

Werknemers met een publieke taak moeten hun werkzaamheden op een veilige en respectvolle wijze kunnen uitvoeren. Het kabinet-Balkenende IV geeft daarom een stevige impuls aan de aanpak van agressie en geweld. Overheidswerkgevers hebben hierbij hun eigen verantwoordelijkheid. In deze tijd van economische crisis is het zaak toch te blijven investeren in een veilige werkomgeving. Recent onderzoek¹ heeft aangetoond dat zich dit terugbetaalt in een daling van ziekteverzuim en werkstress, en in werknemers die minder vermijdingsgedrag vertonen en meer tevreden zijn.

Box 7.1 Geschiedenis van Veilige Publieke Taak

1996	Motie van Kamerlid Van Heemst over de aantasting van de integriteit van de overheid als gevolg van de psychosociale druk bij ambtenaren door geweld wordt aangenomen.
2001	Onderzoek «Geweld tegen werknemers in de (semi)openbare ruimte» toont aan dat het niet om incidenten gaat. Het kabinet vindt geweld tegen «mensen die gewoon hun werk doen» onaanvaardbaar.
2002	Het thema geweld tegen medewerkers wordt ingebed in het brede programma «Naar een veiligere samenleving».
2005	Geweld tegen overheidspersoneel is onderdeel van het «Actieplan tegen geweld».
2006	Vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties verklaren samen met de ministers van BZK en Justitie: «Wij tolereren niet dat wij bij ons werk voor de samenleving te maken krijgen met agressie en geweld». In de verklaring geven zij verder aan te gaan werken aan een dadergerichte aanpak. De ministers sturen gelijktijdig een Actieprogramma naar de Tweede Kamer. <ul style="list-style-type: none">• November: informatiebulletin in alle huis-aan-huisbladen.• December: beleidsbrief voor de aanpak van agressie en geweld door de Politie en strafvorderingrichtlijn voor Openbaar Ministerie.• Start «stank voor dank»-campagne in bioscopen, radio en café.
2007	Het kabinet neemt in het programma «Samen leven, samen werken» de aanpak van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak op. Later presenteert de minister van BZK het programma «Veilige Publieke Taak» op basis van de uitkomsten van de nulmeting. <ul style="list-style-type: none">• Uit de nulmeting blijkt dat 2 op de 3 werknemers met een publieke taak met ongewenst gedrag worden geconfronteerd.• Start «stank voor dank»-campagne op radio en televisie.• Agressie Registratiesysteem Overheid (ARO) ontwikkeld.
2008	Presentatie aanvullende maatregelen voor de dadergerichte aanpak: <ul style="list-style-type: none">• Handreiking aan werkgevers voor het voorkomen, beperken en afhandelen van agressie en geweld.• Brochure Reactiemogelijkheden.• Landelijke norm geformuleerd en ondertekend door alle ministers en ruim 40 (koepel)organisaties met een publieke taak.• Beeldmerk voor werkgevers met publieke taak onthuld en gedistribueerd.• Stimuleringsregeling uitgevoerd – 64 aanvragen waarvan er 31 zijn gehonoreerd.• Presentatie van de 8 aanbevelingen voor werkgevers om tot een veiligheidsbeleid te komen.• Reactie op onderzoek naar het verhalen van schade door de werkgever.• (Super)snelrecht met speciale aandacht voor zaken tegen werknemers met publieke taak.• Start pilots bij politie en ambulance om pakkans daders te vergroten.• Campagne «Vindt u dit normaal».• Veilige Publieke Taak-beurs voor de eerste keer gehouden.
2009	<ul style="list-style-type: none">• Resultaten evaluatie strafvorderingrichtlijn (2006) en onderzoek behandeling zaken van geweld tegen politiemensen gepresenteerd met een beleidsreactie.• Anonimiteit strafrecht.

¹ InternetSpiegel, 2008, *Belevingsonderzoek veiligheid, agressie en geweld*.

- Kennis- en expertisecentrum advisering werkgevers over schadeverhaal van start.
 - Sjabloon voor de Arbocatalogus.
 - Resultaten pilot diagnose-instrument bij 130 gemeenten aangeboden aan de Tweede Kamer.
 - Massamediale campagne draait in najaar 2009.
 - Taskforce Openbaar Vervoer komt met pakket maatregelen voor de aanpak van agressie en geweld.
 - Vertrouwenslijn voor politici en bestuurder geoperationaliseerd.
 - Stimuleringsregeling levert 90 aanvragen op.
 - Veilige Publieke Taak-award wordt voor de eerste maal uitgereikt op de tweede Veilige Publieke Taak-beurs.
-

7.2 Ontwikkeling van geweld

Sinds 1950 zijn agressie en geweld in de Nederlandse samenleving gestaag toegenomen. De grootste stijging vond plaats in de periode tussen 1995 en 2000. Het aandeel van geweld binnen het totaal van geregistreerde misdrijven bij de politie steeg in die periode van 6% naar bijna 10%. Na 2000 is een stabilisatie zichtbaar van geweld.

Profiel van de geweldplegers

Uit een analyse van 19 recente onderzoeken naar agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak blijkt onder meer het volgende:

- De daders zijn mannen in de leeftijdscategorie 18 tot 34 jaar. De percentages in de onderzoeken variëren van 90% tot 97%.
- Veel daders, percentages oplopend tot 75%, zijn eerder met de politie in aanraking gekomen. De meeste geweldplegers tegen de publieke taak hebben dan ook antecedenten. Onder de daders is een relatief groot aandeel van zeer actieve veelplegers; 20% is eerder veroordeeld voor het gebruik van geweld tegen overheids werknemers.

Veel agressie komt voort uit emoties, onder meer in situaties waarin een ambulance aanwezig is, of wordt juist sterk instrumenteel ingezet om iets van de werknemer met de publieke taak gedaan te krijgen.

Nederland scoort hoog in internationaal perspectief

Een internationaal onderzoek binnen de Europese Unie uit 2005 laat zien dat agressie en geweld door externen tegen werknemers met een publieke taak, met name zorg, onderwijs en politie, meer voorkomen dan tegen werknemers in private ondernemingen, zoals banken en winkels. Nederland staat op de vierde plaats in de rangorde na het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk en Finland. De onderzoekers tekenen hierbij wel aan dat de registratie in de noordelijke landen van Europa vooruitloopt op de zuidelijke landen.

Oorzaken van agressie en geweld

Uit dezelfde analyse blijkt dat de risicofactoren – factoren waaruit een deel van de toename van agressie en geweld in onze samenleving te verklaren is – talrijk zijn. Tussen de 35% en 50% van de geweldmisdrijven tegen werknemers met een publieke taak komt tot stand onder invloed van verdovende middelen (drank en/of drugs).

Andere factoren zijn het wantrouwen tegenover de overheid door onder andere verzakelijking en het terugtreden van de overheid, het einde van de gedoogcultuur, de invloed van nieuwe culturen en de ontwikkeling van een assertieve burger¹.

¹ F. Driessen en L. Middelhoven, 2001, *Geweld in de (semi)publieke ruimte*.
J. Cohen, 2002, *Vreemden, Celveringa Lezing*,
K. Schuyt, G. van den Brink (red.), 2003, *Publiek Geweld*.

7.3 Einde aan gedoogcultuur

Programma Veilige Publieke Taak

Met het programma «Veilige Publieke Taak» wil het kabinet in 2011 het aantal voorvallen van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak met 15% verminderen ten opzichte van 2007¹. Hierbij wordt nauw samengewerkt met het programma «Geweld» van het ministerie van Justitie². Het programma «Veilige Publieke Taak» richt zich vooral op de aanpak door Politie en Openbaar Ministerie van geweldsmisdrijven tegen overheidswerknemers en de mogelijkheden voor de werkgever om agressie en geweld te voorkomen, te beperken en af te handelen.

Aanpak daders breuk met het verleden

Het programma «Veilige Publieke Taak» omvat naast de overheidssectoren ook het openbaar vervoer en de woningcorporaties. Het programma kent drie sporen: grenzen stellen, het aanpakken van daders (pijler 1: regie) en het ondersteunen van werkgevers (pijler 2)³. Het aanpakken van daders is een breuk met het verleden. Een verleden waarin werkgevers, werknemers en overheid agressie als normaal onderdeel van het werk beschouwden. Agressie en geweld werden gedoogd en waren nauwelijks bespreekbaar. De nieuwe aanpak betekent een duidelijke cultuurverandering.

Na de start van het actieprogramma «Geweld tegen werknemers met een publieke taak», in 2007, is een 0-meting gehouden onder veertien beroepsgroepen. In 2009 is deze meting herhaald: de 1-meting. Beide onderzoeken richten zich op ongewenst gedrag op de werkplek, gedefinieerd als verbaal geweld, fysiek geweld, discriminatie, intimidatie en seksuele intimidatie. De eindmeting, aan het einde van het programma «Veilige Publieke Taak» in 2011, zal moeten laten zien of de geformuleerde doelstelling is gehaald.

7.4 Richting geven en monitoren

Nog veel te doen

Het programma «Veilige Publieke Taak» is eind 2006 begonnen met het geven van richting aan het overheidsoptreden door Politie en Openbaar Ministerie. Zo heeft de Politie vijf⁴ beleidsuitgangspunten aangereikt gekregen voor de aanpak van agressie en geweld. Vanuit het Openbaar Ministerie zijn de strafvorderingrichtlijnen (Polaris-richtlijnen) aangescherpt.

In 2008 is het optreden van Politie en Openbaar Ministerie geëvalueerd. De evaluatie toont aan dat er sinds 2006 behoorlijke stappen zijn gemaakt. Naar het oordeel van de ministers van BZK en Justitie is het gewenste niveau echter nog niet bereikt.

Monitoring toepassing strafvorderingrichtlijnen

Uit het onderzoek naar de toepassing van de nieuwe strafvorderingrichtlijnen blijkt dat bij geweld tegen overheidswerknemers in vergelijking met zaken met «gewone» slachtoffers gemiddeld:

- vaker voorlopige hechtenis wordt gevorderd en ook door de rechter-commissaris wordt bevolen (14% versus 7%);
- vaker de «Aanhouden-Uitreiken procedure» wordt toegepast (48% versus 44%);
- vaker wordt gedagvaard (82% versus 70%);
- minder vaak een transactie wordt aangeboden, maar dat die transactie gemiddeld wel 67% hoger is als het slachtoffer een politieambtenaar is;
- vaker een vrijheidsstraf wordt geëist;
- een hogere straf wordt geëist;

¹ Nulmeting in 2007: 66%. Streefcijfer voor 2011: 51%.

² Doelstelling van dit programma is voorkomen dat personen voor het eerst geweld plegen of later in herhaling vallen.

³ TK, 2008–2009, 28 684, nr. 164.

⁴ Prioriteit geven aan meldingen, bevorderen van het doen van aangifte, meer inspanningen voor het opsporen van verdachten, informeren van slachtoffers over de voortgang, altijd een proces-verbaal opmaken.

Veilige Publieke Taak

- een hogere straf wordt opgelegd.

De ministers van BZK en Justitie hebben afgesproken dat de toepassing van de strafvorderingrichtlijnen bij geweld tegen werknemers met een publieke taak wordt gemonitord. Ook zal de strafeis in de toekomst worden geregistreerd.

Eenduidige aanpak door werkgevers essentieel

De lijn van richting geven en daarna monitoren van de voortgang is ook zichtbaar bij de ondersteuning aan de werkgevers. Binnen het programma «Veilige Publieke Taak» zijn hun bestaande verantwoordelijkheden in stand gehouden: het beschermen van de uitvoering van de publieke taak en het beschermen van de werknemer. Wat het laatste betreft hebben werkgevers een duidelijke plicht vanuit de Arbeidsomstandighedenwet. Zo maken werkgevers en werknemersorganisaties nu afspraken in de Arbocatalogus. Bovendien verplicht het Burgerlijk Wetboek de werkgever «goed werkgeverschap» in te vullen en een veilige werkomgeving te creëren voor zijn personeel (cf art. 7:658 BW). Voor de aanpak van agressie en geweld zijn vanuit het programma «Veilige Publieke Taak» acht duidelijke aanbevelingen gedaan:

1. Formuleren van een duidelijke norm van acceptabel gedrag in de organisatie.
2. Altijd melden van voorvallen van agressie en geweld.
3. Altijd registreren van deze voorvallen.
4. Binnen 48 uur geeft de werkgever een reactie naar de dader.
5. Bevorderen dat werknemer aangifte doet of dat werkgever bij fysiek geweld en bedreiging aangifte doet.
6. Zorgen voor training en/of scholing van leidinggevenden en werknemers.
7. Verhalen van schade op de dader.
8. Altijd zorgen voor nazorg.

Meting ongewenst gedrag op de werkplek

De eerste resultaten van de 1-meting uit 2009 laten een voorzichtige daling zien ten opzichte van de 0-meting. Het beeld van de 1-meting en een monitor onder de werkgevers met een publieke taak laten tevens zien dat de uitvoering door de werkgevers van de maatregelen gericht op de aanpak van agressie en geweld (zie hierboven) en specifiek de reactie richting dader, achterblijven. De in 2008 geformuleerde landelijke norm die door vele partijen is ondertekend, blijkt het meest consequent te worden nageleefd. Voorzichtige conclusies kunnen zijn dat de komende tijd extra intensivering nodig is om bovenstaand pakket aan maatregelen ook daadwerkelijk ingevoerd te krijgen. Daarnaast zijn er ten aanzien van bepaalde categorieën werkgevers extra inspanningen nodig om gezamenlijk met hen de problematiek te keren. Een voorbeeld hiervan is de samenwerking binnen de Taskforce Veilig Openbaar Vervoer waarin alle betrokken partijen, namelijk werkgevers, vervoersautoriteiten, ministeries, werknemersvertegenwoordigingen, politie en openbaar-ministerie, gezamenlijk werken aan de aanpak van agressie en geweld tegen werknemers in het openbaar vervoer. Het ministerie van BZK biedt het volledige onderzoek, de monitoring onder werkgevers, de voortgang van het programma en de beleidsreactie hierop vóór de begrotingsbehandeling aan de Tweede Kamer aan.

7.5 Veiligheid in de cao

Sinds eind 2008 mengen de vakbonden zich nadrukkelijker in de aanpak van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak. Voorbeeld hiervan is de politievakbond ACP, die in november 2008 een tienpuntenplan presenteerde. Begin 2009 heeft de ABVAKABO FNV

agressie en geweld tot een speerpunt van haar beleid gemaakt. Dit is uitgemond in een protestmanifestatie op diverse locaties in het land. Eén van de voorstellen van de vakorganisatie, gesteund door de andere bonden, is het recht op een veilige werkplek op te nemen in de cao. Zo'n bepaling gaat een vlieg wiel betekenen voor de ontwikkeling van het veiligheidsbeleid in organisaties met een publieke taak. Essentieel is dat werkgevers en werknemers afspraken maken over de bovengenoemde acht aanbevelingen voor de aanpak van agressie en geweld, het transparant maken, de voortgang monitoren en de aanpak voor de lange termijn borgen. Bij dit laatste punt kan worden gedacht aan onder meer een portefeuillehouder aanpak geweld binnen het managementteam, het periodiek bespreken in werkoverleggen en managementteamvergaderingen, en rapportages. De minister van BZK vervult hierbij meerdere rollen. In de eerste plaats is zij vanuit haar regiefunctie namens het kabinet verantwoordelijk voor de realisatie van de doelstelling om agressie en geweld te verminderen. Daarnaast ondersteunt zij vanuit het programma «Veilige Publieke Taak» werkgevers bij de invulling van hun verantwoordelijkheid. Als laatste heeft zij de rol van werkgever voor een aantal sectoren.

7.6 Aanpak agressie en geweld loont

Veiligheidsbeleid betaalt zich terug

Voor werkgevers is het van belang te zien dat het veiligheidsbeleid resultaten oplevert. Hiervoor is een diagnose-instrument gebouwd. Met deze tool kunnen werkgevers de effecten van hun inspanningen monitoren en vergelijken met de activiteiten en resultaten van anderen. In een pilot bij 130 gemeenten is een deel van dit instrument, een module van een medewerkertevredenheidsonderzoek, succesvol getest. De pilot heeft aangetoond dat de veiligheidsbeleving van de werknemer in nagenoeg gelijke mate negatief wordt beïnvloed door een voorval van agressie en geweld, ongeacht of hij slachtoffer of getuige is. De ondersteuning door de werkgever – vooral trainingen en heldere procedures en regels – heeft een positieve invloed op de veiligheidsbeleving en daarmee de tevredenheid van werknemers. Dit zorgt voor vermindering van vermijdingsgedrag, verlaging van de werkstress en minder ziekteverzuim¹.

Deze bevindingen sluiten aan bij het onderzoek «Ongewenst gedrag besproken» uit 2007², waarin de kosten van ziekteverzuim en verminderde arbeidsprestaties door agressie en geweld worden berekend op ruim 100 miljoen euro per jaar.

De basis: duidelijke preventie en verzekerde repressie

Het is een uitdaging voor werkgevers om in deze economisch moeilijke periode een effectief veiligheidsbeleid neer te zetten, waardoor de invulling van het «goed werkgeverschap» een onderscheidende factor kan worden bij het werven van personeel. Een duidelijke preventie en verzekerde repressie zijn hiervoor een belangrijke basis. Deze basis is in belangrijke mate al verwoord in de bestuursakkoorden. Ook hebben vele partijen, zoals het Verbond Sectorwerkgevers Overheid en de Samenwerkende Centrales voor Overheidspersoneel, het programma «Veilige Publieke Taak» ondertekend waarin vergelijkbare uitgangspunten zijn opgenomen.

¹ InternetSpiegel, 2008, Belevingsonderzoek veiligheid, agressie en geweld.

² C.Y. Sikkema, M. Abraham en S. Flight, 2007, *Ongewenst gedrag besproken*.

Veilige Publieke Taak

Naar de toekomst toe is het belangrijk dat:

1. er zicht komt en blijft op de aard en omvang van agressie en geweld, zodat overheidswerkgevers gericht kunnen sturen op de aanpak;
2. de effecten van de aanpak op ziekteverzuim, tevredenheid en veiligheidsgevoel van de werknemers transparant worden;
3. de aanpak geborgd wordt in de organisatie en in het beleid.

Geweld mag nooit lonen, de aanpak ervan wel.

8. STATISTISCHE BIJLAGE

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

Toelichting bij de tabellen

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

1. Tabellen behorend bij de tekst van de Trendnota Arbeidszaken Overheid 2010

Tabel 1.1 De wens om meer of minder te werken naar overheidssector en geslacht (%)

2. Werknemersomvang

- Tabel 2.1 Werkzame personen (x 1 000)
- Tabel 2.2 Arbeidsvolume, gemiddelde deeltijdfactor
- Tabel 2.3 Aandeel werkzame personen, vrouwen (%)
- Tabel 2.4 Aandeel werkzame personen, leeftijd jonger dan 30 jaar (%)
- Tabel 2.5 Aandeel werkzame personen, leeftijd 50 jaar of ouder (%)
- Tabel 2.6 Aandeel werkzame personen, deeltijd (%)
- Tabel 2.7 Aandeel werkgelegenheid, instroom werknemers (%)
- Tabel 2.8 Aandeel werkgelegenheid, uitstroom werknemers (%)
- Tabel 2.9 Aandeel werkzame personen, bezoldigingsgroep < 1,5 x minimumloon (%)
- Tabel 2.10 Aandeel werkzame personen, bezoldigingsgroep > 2 x modaal inkomen (%)
- Tabel 2.11 Aandeel werkzame personen, niet-westerse allochtonen (%)

3. Sociale verzekeringen

- Tabel 3.1 Lopende uitkeringen arbeidsongeschiktheid (WAO) ultimo
- Tabel 3.2 Beëindigde uitkeringen arbeidsongeschiktheid (WAO)
- Tabel 3.3 Nieuwe uitkeringen arbeidsongeschiktheid (WIA)
- Tabel 3.4 Lopende uitkeringen arbeidsongeschiktheid (WIA) ultimo
- Tabel 3.5 Beëindigde uitkeringen arbeidsongeschiktheid (WIA)
- Tabel 3.6 Nieuwe uitkeringen werkloosheid (WW)
- Tabel 3.7 Lopende uitkeringen werkloosheid (WW) ultimo
- Tabel 3.8 Beëindigde uitkeringen werkloosheid (WW)
- Tabel 3.9 Aandeel lopende uitkeringen werkloosheid (WW) ultimo, vrouwen (%)
- Tabel 3.10 Aandeel lopende uitkeringen arbeidsongeschiktheid (WIA) ultimo, leeftijd 50 jaar of ouder (%)
- Tabel 3.11 Aandeel lopende uitkeringen werkloosheid (WW) ultimo, leeftijd 50 jaar of ouder (%)
- Tabel 3.12 Nieuwe uitkeringen werkloosheid (WW) (per 1000 verzekerden)

Tabel 3.13 Nieuwe uitkeringen WW per 1 000 verzekerden

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 (%)

5. Verklaring van afkortingen

6. Verklaring van begrippen

7. Trefwoordenregister

1 Tabellen behorende bij de tekst van de Trendnota Arbeidszaken Overheid 2009

Tabel 1.1 De wens om meer of minder te werken naar overheidssector en geslacht (%)

Sector	Man			Vrouw		
	Tevreden met uren	Meer uren	Minder uren	Tevreden met uren	Minder uren	Meer uren
Openbaar Bestuur	90	4	6	88	5	7
Rijk	90	5	5	90	4	6
Gemeenten	89	4	7	87	6	7
Provincies	88	3	9	88	4	8
Rechterlijke Macht	93	3	5	91	4	6
Waterschappen	90	1	9	92	3	5
Onderwijs en Wetenschappen	88	3	9	89	6	6
Primair Onderwijs	91	2	7	90	6	4
Voortgezet Onderwijs	87	2	10	88	6	6
Middelbaar Beroepsonderwijs	85	2	13	88	4	8
Hoger Beroepsonderwijs	88	4	8	88	5	7
Wetenschappelijk Onderwijs	89	5	6	86	6	8
Onderzoekinstellingen	89	6	5	86	6	7
Universitair Medische Centra	86	6	8	87	5	8
Veiligheid	91	4	95	90	4	6
Defensie	93	2	5	90	3	6
Politie	89	5	5	89	5	6
Overheidssectoren	89	4	7	89	5	6

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008.

2 Werknemers omvang

Tabel 2.1 Werkzame personen (x 1000)

Sector	2004	2005	2006	2007	2008
Openbaar Bestuur	334	324	325	321	321
Rijk	120	117	120	123	123 ¹
Gemeenten	188	180	178	171	171
Provincies	14	13	13	13	13
Rechterlijke Macht	3	3	3	4	4
Waterschappen	10	10	10	10	10
Onderwijs en Wetenschappen	480	477	482	497	504
Primair Onderwijs	180	181	181	185	187
Voortgezet Onderwijs	101	100	101	106	105
Middelbaar Beroepsonderwijs	55	53	55	55	56
Hoger Beroepsonderwijs	34	34	35	39	40
Wetenschappelijk Onderwijs	51	49	49	49	51
Onderzoekinstellingen	3	3	3	2	3
Universitair Medische Centra	57	56	58	60	62
Veiligheid	127	128	131	130	130
Defensie	69	70	71	68	68
Politie	58	58	59	61	62
Overheidssectoren	942	929	937	948	954
Zorg en welzijn					1 188
Marktsector					5 160

Bron: BZK, Kerngegevens personeel overheid en onderwijs.

¹ De definitie van de arbeidsvoorwaardelijke sector Rijk is anders dan de definitie die wordt gehanteerd in de Derde voortgangsrapportage Vernieuwing Rijksdienst. De Vernieuwing Rijksdienst gaat uit van een ruimere definitie, namelijk de totale omvang van het Rijk, de KLPD en van de in de Nota Vernieuwing Rijksdienst genoemde zelfstandige bestuursorganen.

Tabel 2.2 Arbeidsvolume, gemiddelde deeltijdfactor

Sector	2004	2005	2006	2007	2008
Openbaar Bestuur	0,90	0,90	0,90	0,90	0,90
Rijk	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
Gemeenten	0,88	0,88	0,88	0,87	0,88
Provincies	0,91	0,90	0,90	0,90	0,90
Rechterlijke Macht	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
Waterschappen	0,92	0,93	0,93	0,93	0,93
Onderwijs en Wetenschappen	0,79	0,79	0,79	0,79	0,78
Primair Onderwijs	0,75	0,75	0,76	0,76	0,75
Voortgezet Onderwijs	0,82	0,81	0,82	0,82	0,81
Middelbaar Beroepsonderwijs	0,79	0,79	0,80	0,80	0,81
Hoger Beroepsonderwijs	0,73	0,73	0,75	0,74	0,74
Wetenschappelijk Onderwijs	0,84	0,85	0,81	0,81	0,80
Onderzoekinstellingen	0,87	0,93	0,93	0,91	0,91
Universitair Medische Centra	0,82	0,82	0,82	0,81	0,82
Veiligheid	0,96	0,95	0,96	0,95	0,95
Defensie	0,98	0,98	0,99	0,98	0,98
Politie	0,93	0,92	0,92	0,91	0,91
Overheidssectoren	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85

Bron: BZK, Kerngegevens personeel overheid en onderwijs.

Tabel 2.3 Aandeel werkzame personen, vrouwen (%)

Sector	2004	2005	2006	2007	2008
Openbaar Bestuur	40	41	41	42	43
Rijk	39	41	41	42	42
Gemeenten	40	41	42	44	45
Provincies	38	39	40	40	41
Rechterlijke Macht	49	50	51	52	53
Waterschappen	26	26	26	27	27
Onderwijs en Wetenschappen	61	61	62	63	63
Primair Onderwijs	78	79	80	80	81
Voortgezet Onderwijs	45	47	47	49	49
Middelbaar Beroepsonderwijs	52	52	53	53	53
Hoger Beroepsonderwijs	47	48	50	50	52
Wetenschappelijk Onderwijs	41	42	43	43	44
Onderzoekinstellingen	41	31	31	32	34
Universitair Medische Centra	67	67	68	68	68
Veiligheid	21	22	22	23	23
Defensie	13	13	13	13	13
Politie	32	33	34	34	35
Overheidssectoren	48	49	49	50	51
Zorg en welzijn					83
Marktsector					37

Bron: BZK, Kerngegevens personeel overheid en onderwijs.

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

Sector	2004	2005	2006	2007	2008
Openbaar Bestuur	9	9	8	8	8
Rijk	10	10	10	10	10
Gemeenten	9	8	8	7	7
Provincies	7	7	6	6	5
Rechterlijke Macht	5	4	4	4	3
Waterschappen	8	7	6	6	6
Onderwijs en Wetenschappen	16	16	16	17	17
Primair Onderwijs	19	18	18	18	19
Voortgezet Onderwijs	12	12	13	13	13
Middelbaar Beroepsonderwijs	7	7	8	8	8
Hoger Beroepsonderwijs	8	9	11	11	10
Wetenschappelijk Onderwijs	25	24	26	26	27
Onderzoekinstellingen	14	25	23	21	22
Universitair Medische Centra	21	20	20	21	21
Veiligheid	28	28	28	28	28
Defensie	36	37	36	36	36
Politie	18	18	19	19	20
Overheidssectoren	15	15	15	15	16
Zorg en welzijn					22
Marktsector					29

Bron: BZK, Kerngegevens personeel overheid en onderwijs.

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

Sector	2004	2005	2006	2007	2008
Openbaar Bestuur	31	31	32	34	36
Rijk	27	27	28	30	32
Gemeenten	33	33	35	36	37
Provincies	36	35	37	38	40
Rechterlijke Macht	40	40	40	41	42
Waterschappen	32	33	34	36	37
Onderwijs en Wetenschappen	33	34	35	36	37
Primair Onderwijs	30	32	34	35	36
Voortgezet Onderwijs	41	41	42	42	43
Middelbaar Beroepsonderwijs	43	44	45	47	48
Hoger Beroepsonderwijs	39	39	38	39	40
Wetenschappelijk Onderwijs	28	28	27	28	28
Onderzoekinstellingen	31	26	27	29	29
Universitair Medische Centra	22	22	24	25	26
Veiligheid	18	19	21	22	23
Defensie	14	15	17	18	20
Politie	22	23	24	26	28
Overheidssectoren	30	31	32	34	35

Bron: BZK, Kerngegevens personeel overheid en onderwijs.

Tabel 2.6 Aandeel werkzame personen, deeltijd (%)

Sector	2004	2005	2006	2007	2008
Openbaar Bestuur	31	32	33	34	34
Rijk	25	26	26	26	27
Gemeenten	35	36	38	39	39
Provincies	35	39	39	40	40
Rechterlijke Macht	30	31	32	33	33
Waterschappen	22	22	23	23	23
Onderwijs en Wetenschappen	55	56	56	56	58
Primair Onderwijs	61	62	62	63	65
Voortgezet Onderwijs	51	52	52	53	54
Middelbaar Beroepsonderwijs	54	54	54	54	54
Hoger Beroepsonderwijs	61	62	60	62	64
Wetenschappelijk Onderwijs	41	42	44	44	46
Onderzoekinstellingen	36	24	25	28	29
Universitair Medische Centra	53	54	54	54	54
Veiligheid	14	16	15	16	17
Defensie	6	7	4	4	5
Politie	25	26	28	29	30
Overheidssectoren	41	42	42	43	44

Bron: BZK, Kerngegevens personeel overheid en onderwijs.

Tabel 2.7 Aandeel werkgelegenheid, instroom werknemers (%)

Sector	2004	2005	2006	2007	2008
Openbaar Bestuur	4	5	6	7	7
Rijk	4	5	8	8	6
Gemeenten	5	4	5	7	8
Provincies	5	5	6	6	7
Rechterlijke Macht	6	5	6	6	6
Waterschappen	6	5	3	5	8
Onderwijs en Wetenschappen	8	8	10	11	11
Primair Onderwijs	7	6	7	7	8
Voortgezet Onderwijs	7	8	9	10	9
Middelbaar Beroepsonderwijs	5	6	8	12	11
Hoger Beroepsonderwijs	11	11	14	16	14
Wetenschappelijk Onderwijs	14	15	16	16	18
Onderzoekinstellingen	12	12	13	13	17
Universitair Medische Centra	11	10	11	15	14
Veiligheid	5	7	7	8	7
Defensie	5	9	8	8	8
Politie	4	5	7	8	6
Overheidssectoren	6	7	8	9	9

Bron: ABP (bewerking BZK).

Tabel 2.8 Aandeel werkgelegenheid, uitstroom werknemers (%)

Sector	2004	2005	2006	2007	2008
Openbaar Bestuur	7	8	6	8	7
Rijk	9	8	4	5	6
Gemeenten	7	8	7	10	8
Provincies	7	8	7	8	8
Rechterlijke Macht	2	3	3	3	4
Waterschappen	5	5	5	8	8
Onderwijs en Wetenschappen	8	9	8	9	9
Primair Onderwijs	6	6	7	6	6
Voortgezet Onderwijs	8	8	7	8	8
Middelbaar Beroepsonderwijs	10	9	7	7	9
Hoger Beroepsonderwijs	9	10	10	10	11
Wetenschappelijk Onderwijs	15	18	16	16	15
Onderzoekinstellingen	13	16	16	18	16
Universitair Medische Centra	10	10	10	10	11
Veiligheid	7	6	8	8	8
Defensie	11	8	10	10	10
Politie	4	4	6	5	5
Overheidssectoren	8	8	8	8	8

Bron: ABP (bewerking BZK).

Tabel 2.9 Aandeel werkzame personen, bezoldigingsgroep < 1,5 x minimumloon (%)

Sector	2004	2005	2006	2007	2008
Openbaar Bestuur	7	6	5	5	5
Rijk	8	7	7	6	6
Gemeenten	7	6	5	5	4
Provincies	4	3	1	1	1
Rechterlijke Macht	0	0	0	0	0
Waterschappen	3	2	1	1	1
Onderwijs en Wetenschappen	10	9	8	8	7
Primair Onderwijs	11	10	9	9	8
Voortgezet Onderwijs	8	7	6	5	5
Middelbaar Beroepsonderwijs	7	6	5	5	4
Hoger Beroepsonderwijs	6	5	4	5	4
Wetenschappelijk Onderwijs	15	15	9	9	6
Onderzoekinstellingen	17	15	7	5	5
Universitair Medische Centra	11	10	10	10	11
Veiligheid	25	25	25	24	22
Defensie	35	35	35	35	32
Politie	13	12	12	12	12
Overheidssectoren	11	10	9	9	8

Bron: BZK, Kerngegevens personeel overheid en onderwijs.

Tabel 2.10 Aandeel werkzame personen, bezoldigingsgroep > 2 x modaal inkomen (%)

Sector	2004	2005	2006	2007	2008
Openbaar Bestuur	11	11	12	12	13
Rijk	14	15	15	15	16
Gemeenten	7	7	8	8	8
Provincies	12	14	16	18	21
Rechterlijke Macht	82	86	84	82	85
Waterschappen	8	8	9	9	10
Onderwijs en Wetenschappen	9	9	9	9	9
Primair Onderwijs	1	1	1	1	1
Voortgezet Onderwijs	11	11	11	10	10
Middelbaar Beroepsonderwijs	8	8	8	8	8
Hoger Beroepsonderwijs	26	26	26	23	26
Wetenschappelijk Onderwijs	18	18	19	19	20
Onderzoekinstellingen	13	14	14	14	14
Universitair Medische Centra	10	11	11	11	11
Veiligheid	4	4	4	5	5
Defensie	6	6	6	6	7
Politie	3	3	2	3	3
Overheidssectoren	9	9	9	9	10

Bron: BZK, Kerngegevens personeel en onderwijs.

Statistische Bijlage

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

Sector	2004	2005	2006	2007	2008
Openbaar Bestuur	6,8	7,0	7,3	7,3	7,6
Rijk	6,6	7,0	7,4	7,9	8,2
Gemeenten	7,5	7,7	7,9	7,6	8,0
Provincies	3,3	3,5	3,6	3,7	3,7
Rechterlijke Macht	1,5	1,6	1,7	1,9	1,9
Waterschappen	1,6	1,6	1,7	1,8	1,8
Onderwijs en Wetenschappen	4,3	4,4	4,6	4,8	5,0
Primair Onderwijs	3,9	3,9	3,8	3,8	3,7
Voortgezet Onderwijs	3,8	4,0	4,2	4,1	4,5
Middelbaar Beroepsonderwijs	4,5	4,7	5,0	5,8	5,9
Hoger Beroepsonderwijs	3,3	3,5	3,8	4,1	4,4
Wetenschappelijk Onderwijs	4,7	5,3	5,9	6,8	7,6
Onderzoekinstellingen	5,3	6,0	6,2	6,8	7,7
Universitair Medische Centra	6,4	6,7	6,7	7,1	7,4
Veiligheid	4,4	4,4	4,6	4,7	4,9
Defensie	4,2	4,2	4,3	4,4	4,5
Politie ²	4,6	4,7	4,9	5,1	5,2
Overheidssectoren	5,2	5,3	5,5	5,6	5,9

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.

² Dit cijfer wijkt af van het eigen cijfer van de sector Politie, dat is gebaseerd op de Wet Samen.

3 Sociale Verzekeringen

Tabel 3.1 Lopende uitkeringen arbeidsongeschiktheid (WAO) ultimo

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

Bron: UWV jaarbestanden, UWV Informatie sociale verzekeringen naar sectoren.

Tabel 3.2 Beëindigde uitkeringen arbeidsongeschiktheid (WAO)

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

Bron: UWV jaarbestanden, UWV Informatie sociale verzekeringen naar sectoren.

Tabel 3.3 Nieuwe uitkeringen arbeidsongeschiktheid (WIA)

Sector	2006	2007	2008
Openbaar Bestuur	485	567	612
Rijk	135	177	197
Gemeenten	319	352	387
Provincies	23	27	12
Rechterlijke Macht	1	2	2
Waterschappen	7	9	14
Onderwijs en Wetenschappen	763	918	1 033
Primair Onderwijs	346	417	443
Voortgezet Onderwijs	159	194	241
Middelbaar Beroepsonderwijs	83	108	129
Hoger Beroepsonderwijs	43	60	66
Wetenschappelijk Onderwijs	45	52	63
Onderzoekinstellingen	2	3	4
Universitair Medische Centra	85	84	87
Veiligheid	143	158	178
Defensie	63	66	76
Politie	80	92	102
Overheidssectoren	1 391	1 643	1 823
Zorg en welzijn	2 856	3 039	3 727
Marktsector	16 809	17 667	19 777

Bron: UWV jaarbestanden, UWV Informatie sociale verzekeringen naar sectoren.

Tabel 3.4 Lopende uitkeringen arbeidsongeschiktheid (WIA), ultimo

Sector	2006	2007	2008
Openbaar Bestuur	473	1 003	1 539
Rijk	131	295	472
Gemeenten	311	643	978
Provincies	23	46	55
Rechterlijke Macht	1	3	5
Waterschappen	7	16	29
Onderwijs en Wetenschappen	731	1 584	2 515
Primair Onderwijs	333	720	1 116
Voortgezet Onderwijs	151	335	552
Middelbaar Beroepsonderwijs	80	176	291
Hoger Beroepsonderwijs	41	98	158
Wetenschappelijk Onderwijs	44	91	156
Onderzoekinstellingen	2	5	9
Universitair Medische Centra	80	159	233
Veiligheid	137	281	442
Defensie	59	120	192
Politie	78	161	250
Overheidssectoren	1 341	2 868	4 496
Zorg en welzijn	2 565	5 222	8 350
Marktsector	15 150	30 286	46 627

Bron: UWV jaarbestanden, UWV Informatie sociale verzekeringen naar sectoren.

Tabel 3.5 Beëindigde uitkeringen arbeidsongeschiktheid (WIA)

Sector	2006	2007	2008
Openbaar Bestuur	14	42	80
Rijk	5	13	24
Gemeenten	9	25	53
Provincies	0	4	2
Rechterlijke Macht	0	0	0
Waterschappen	0	0	1
Onderwijs en Wetenschappen	42	72	113
Primair Onderwijs	18	30	52
Voortgezet Onderwijs	11	14	22
Middelbaar Beroepsonderwijs	5	16	15
Hoger Beroepsonderwijs	2	2	6
Wetenschappelijk Onderwijs	1	5	4
Onderzoekinstellingen	0	0	0
Universitair Medische Centra	5	5	14
Veiligheid	7	14	21
Defensie	5	5	6
Politie	2	9	15
Overheidssectoren	63	128	214
Zorg en welzijn	294	378	595
Marktsector	1 685	2 534	3 390

Bron: UWV jaarbestanden, UWV Informatie sociale verzekeringen naar sectoren.

Tabel 3.6 Nieuwe uitkeringen werkloosheid (WW)

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

Bron: UWV jaarbestanden, UWV Informatie sociale verzekeringen naar sectoren.

Tabel 3.7 Lopende uitkeringen werkloosheid (WW), ultimo

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

Bron: UWV jaarbestanden, UWV Informatie sociale verzekeringen naar sectoren.

Tabel 3.8 Beëindigde uitkeringen werkloosheid (WW)

Sector	2004	2005	2006	2007	2008
Openbaar Bestuur	2 591	3 106	2 915	2 279	1 572
Rijk	1 142	1 181	996	813	533
Gemeenten	1 334	1 740	1 742	1 341	914
Provincies	73	120	105	82	86
Rechterlijke Macht	10	4	12	5	2
Waterschappen	32	61	60	38	37
Onderwijs en Wetenschappen	7 578	10 930	10 823	10 185	6 910
Primair Onderwijs	2 401	3 892	4 182	4 518	2 998
Voortgezet Onderwijs	1 356	1 749	1 747	1 791	1 273
Middelbaar Beroepsonderwijs	863	1 116	969	858	740
Hoger Beroepsonderwijs	401	642	617	589	461
Wetenschappelijk Onderwijs	1 612	2 261	2 150	1 604	938
Onderzoekinstellingen	218	233	154	98	69
Universitair Medische Centra	727	1 037	1 004	727	431
Veiligheid	1 953	1 976	1 553	1 136	739
Defensie	1 645	1 568	1 199	884	556
Politie	308	408	354	252	183
Overheidssectoren	12 122	16 012	15 291	13 600	9 151
Zorg en welzijn	30 930	32 170	32 250	29 860	26 150
Marktsector	335 130	337 880	317 630	263 470	226 500

Bron: UWV jaarbestanden, UWV Informatie sociale verzekeringen naar sectoren.

Tabel 3.9 Aandeel lopende uitkeringen werkloosheid (WW) ultimo, vrouwen (%)

Sector	2004	2005	2006	2007	2008
Openbaar Bestuur	54	53	54	53	54
Rijk	55	55	55	57	57
Gemeenten	53	53	53	52	53
Provincies	52	55	52	44	48
Rechterlijke Macht	0	0	0	0	0
Waterschappen	51	41	45	48	36
Onderwijs en Wetenschappen	55	56	56	57	59
Primair Onderwijs	63	63	63	63	66
Voortgezet Onderwijs	44	45	45	45	49
Middelbaar Beroepsonderwijs	56	54	54	57	57
Hoger Beroepsonderwijs	50	53	53	51	54
Wetenschappelijk Onderwijs	48	49	50	50	50
Onderzoekinstellingen	38	35	50	63	70
Universitair Medische Centra	67	70	69	70	67
Veiligheid	34	34	37	40	37
Defensie	25	26	28	32	32
Politie	58	54	54	56	46
Overheidssectoren	52	54	55	55	57
Zorg en welzijn	74	75	74	75	75
Marktsector	39	42	43	43	42

Bron: UWV jaarbestanden, UWV Informatie sociale verzekeringen naar sectoren.

Tabel 3.10 Aandeel lopende uitkeringen arbeidsongeschiktheid (WIA) ultimo, leeftijd 50 jaar of ouder (%)

Sector	2006	2007	2008
Openbaar Bestuur	50	50	54
Rijk	52	46	50
Gemeenten	49	52	57
Provincies	48	39	36
Rechterlijke Macht	.	.	.
Waterschappen	.	69	59
Onderwijs en Wetenschappen	54	58	62
Primair Onderwijs	53	56	60
Voortgezet Onderwijs	62	64	65
Middelbaar Beroepsonderwijs	66	68	72
Hoger Beroepsonderwijs	51	63	65
Wetenschappelijk Onderwijs	48	48	53
Onderzoekinstellingen	.	.	.
Universitair Medische Centra	38	40	52
Veiligheid	33	33	35
Defensie	20	24	25
Politie	42	40	43
Overheidssectoren	51	53	56
Zorg en welzijn	40	43	46
Marktsector	42	44	45

Bron: UWV jaarbestanden, UWV Informatie sociale verzekeringen naar sectoren.

Tabel 3.11 Aandeel lopende uitkeringen werkloosheid (WW) ultimo, leeftijd 50 jaar of ouder (%)

Sector	2004	2005	2006	2007	2008
Openbaar Bestuur	28	37	49	57	56
Rijk	28	36	47	52	49
Gemeenten	28	38	51	60	60
Provincies	25	31	50	56	52
Rechterlijke Macht	.	18	.	.	.
Waterschappen	28	36	55	59	56
Onderwijs en Wetenschappen	35	42	51	59	56
Primair Onderwijs	42	48	55	63	61
Voortgezet Onderwijs	46	53	62	68	62
Middelbaar Beroepsonderwijs	42	53	60	65	56
Hoger Beroepsonderwijs	40	44	53	59	54
Wetenschappelijk Onderwijs	11	15	21	30	28
Onderzoekinstellingen	10	18	34	37	27
Universitair Medische Centra	20	25	35	39	39
Veiligheid	12	19	26	30	29
Defensie	9	15	21	25	21
Politie	19	27	37	40	43
Overheidssectoren	31	39	49	57	54
Zorg en welzijn	35	38	44	49	49
Marktsector	36	40	47	52	47

Bron: UWW jaarbestanden, UWW Informatie sociale verzekeringen naar sectoren.

Tabel 3.12 Nieuwe uitkeringen werkloosheid (WW) (per 1 000 verzekerden)

Sector	2004	2005	2006	2007	2008
Openbaar Bestuur	1,0	0,9	0,7	0,5	0,4
Rijk	1,0	0,9	0,7	0,5	0,3
Gemeenten	0,9	0,9	0,8	0,6	0,5
Provincies	0,8	0,8	0,7	0,6	0,7
Rechterlijke Macht	0,4	0,3	0,2	0,1	0,1
Waterschappen	0,5	0,6	0,4	0,4	0,3
Onderwijs en Wetenschappen	2,2	2,3	2,0	1,7	1,3
Primair Onderwijs	2,1	2,4	2,3	2,1	1,5
Voortgezet Onderwijs	1,8	1,8	1,6	1,4	1,2
Middelbaar Beroepsonderwijs	2,2	2,0	1,5	1,2	1,4
Hoger Beroepsonderwijs	1,8	2,0	1,5	1,3	1,1
Wetenschappelijk Onderwijs	3,9	4,1	3,6	2,6	1,7
Onderzoekinstellingen	7,1	6,6	3,4	3,3	2,7
Universitair Medische Centra	1,7	1,8	1,5	1,0	0,6
Veiligheid	1,7	1,2	1,0	0,7	0,5
Defensie	2,6	1,7	1,4	1,0	0,7
Politie	0,7	0,6	0,5	0,3	0,3
Overheidssectoren	1,7	1,7	1,4	1,2	0,9
Zorg en welzijn	3,4	3,1	2,5	2,1	1,9
Marktsector	7,6	6,7	5,4	4,2	4,1

Bron: UWW jaarbestanden, UWW Informatie sociale verzekeringen naar sectoren.

4 Arbeidsvoorwaarden

Tabel 4.1 Raming loonsom (in € miljard)

Sector	2004	2005	2006	2007	2008
Openbaar Bestuur	14,71	14,71	14,82	15,43	16,25
Rijk	5,75	5,63	6,01	6,36	6,61
Gemeenten	7,61	7,70	7,42	7,61	8,05
Provincies	0,64	0,65	0,65	0,68	0,74
Rechterlijke Macht	0,27	0,28	0,29	0,32	0,34
Waterschappen	0,44	0,45	0,45	0,46	0,50
Onderwijs en Wetenschappen	18,25	19,03	20,15	20,94	21,70
Primair Onderwijs	6,03	6,31	6,75	6,90	7,03
Voortgezet Onderwijs	4,12	4,23	4,49	4,82	4,95
Middelbaar Beroepsonderwijs	2,21	2,28	2,50	2,49	2,53
Hoger Beroepsonderwijs	1,39	1,53	1,65	1,73	1,84
Wetenschappelijk Onderwijs	2,17	2,22	2,28	2,23	2,33
Onderzoekinstellingen	0,13	0,13	0,13	0,12	0,13
Universitair Medische Centra	2,21	2,33	2,35	2,64	2,87
Veiligheid	5,58	5,52	5,82	5,94	6,46
Defensie	2,94	2,90	3,06	3,05	3,22
Politie	2,64	2,62	2,76	2,88	3,24
Overheidssectoren	38,54	39,25	40,79	42,31	44,40

Bron: BZK.

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

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

Bron: Financiën, VWS.

¹ 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 tabel 4.2 tot stand komt door loongecodeerde uitgaven op de begrotingen per sector op te tellen.

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

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
31-12-2004	eenm. Wg zkt.bijdrage			- 0,17						
				- 0,17						
	1-1-05 tot 1-1-07	3,63	0,07	0,73	2,98	- 0,07				
1-12-2005	eindejaarsuitkering 0,8%	0,73		0,73						
1-1-2006	initieel	2,00			2,00					
1-2-2006	mutatie uitkering btzr		0,07		0,07	- 0,07				
1-12-2006	nom. eindejaarsuikering	0,90			0,90					
	1-1-07 tot 31-12-2010	12,47				3,58	2,58	3,25	3,06	
1-1-2007	nom. eju in schalen € 100,-	0,20				0,20				
1-1-2007	initieel 2,3%	2,30				2,30				
1-4-2008	initieel 2,0%	2,00					1,50	0,50		
1-4-2009	initieel 2,0%	2,00						1,50	0,50	
1-12-2007	eindejaarsuitkering 1,20%	1,08				1,08				
1-12-2008	eindejaarsuitkering 1,20%	1,08					1,08			
1-12-2009	eindejaarsuitkering 1,40%	1,25						1,25		
1-12-2010	eindejaarsuitkering 2,90%	2,56							2,56	
	eindtotaal	16,10	0,07	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 beschikkingen binnen dit pakket.

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

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1-6-2005	1-4-04 tot 1-12-2005	1,00		0,58	0,42					
	initieel	1,00		0,58	0,42					
	1-12-05 tot 1-6-07	3,90			2,97	0,87	0,07			
1-2-2006	initieel	1,60			1,47	0,13				
1-1-2006	bijdrage wg levensloop 1,5%	1,50			1,50					
1-2-2007	initieel	0,80				0,73	0,07			
	1-6-07 tot 1-6-09	6,20				1,73	3,55	0,92		
1-6-2007	initieel 2,2%	2,20				1,28	0,92			
1-12-2007	eindejaarsuitkering 0,5%	0,45				0,45				
1-6-2008	initieel 2,2%	2,20					1,28	0,92		
1-12-2008	eindejaarsuitkering 1,5%	1,35					1,35			
	eindtotaal	11,10		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 beschikkingen binnen dit pakket.

Statistische Bijlage

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

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1-3-2004	initieel 2,50%	0,42	0,18	0,59	- 0,18					
1-3-2005	eenmalig € 100,- = 0,20%			0,42						
			0,18	0,18	- 0,18					
	1-4-2005 tot 1-6-2007	4,77		0,38	3,42	0,75				
1-7-2005	initieel 0,75%	0,75		0,38	0,38					
1-1-2006	initieel 1,00%	1,00			1,00					
1-1-2006	wg bijdrage levensloop 2,27%	2,27			2,27					
1-1-2006	korting ivm ouderschapsverlof - 0,23%				- 0,23					
1-1-2007	initieel 0,75%	0,75				0,75				
	1-6-2007 tot 1-6-2009	5,95	- 0,83			1,63	3,30	1,03		
1-6-2007	initieel 0,7%	0,70				0,41	0,29			
1-6-2008	initieel 1,5%	1,50					0,88	0,63		
1-1-2009	initieel 0,4%	0,40						0,40		
1-6-2007	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	11,14	- 0,65	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 uiterschikkingen binnen dit pakket.

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

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

Bron: BZK.

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

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

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1-3-2004	eenmalig € 260,- per fte = (0,6%)			- 1,11						
1-12-2004	eenmalig € 260,- per fte			- 0,56						
				- 0,56						
	1-6-2004 tot 1-4-2007	4,73	0,75	1,25	1,78	1,70				
1-7-2005	initieel	1,00		0,50	0,50					
1-12-2005	eenmalig € 325 per fte = (0,75%)		0,75	0,75	- 0,75					
1-6-2006	initieel 1,25%	1,25			0,73	0,52				
1-1-2007	initieel 0,50%	0,50				0,50				
1-1-2006	levensloop 1% (struc)	0,90			0,90					
1-12-2006	levensloop € 325 per FTE (0,75%, struc)	0,68				0,68				
1-1-2006	aanv. Zkt vergoeding € 175	0,40			0,40					
	1-4-2007 tot 1-10-2009	7,57				2,41	3,11	1,70	0,35	
1-4-2007	initieel 2,5%	2,50				1,88	0,63			
1-4-2008	initieel 2,6%	2,60					1,95	0,65		
1-4-2009	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			
1-7-2007	aanv. Zkt vergoeding € 81 tot € 256	0,17				0,09	0,09			
	eindtotaal	12,30	0,75	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 uiterschikkingen binnen dit pakket.

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

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
				- 0,69						
1-12-2004	eindejaarsuitkering 0,57%			- 0,51						
1-12-2004	incidentele nominale eju € 100,- (0,2%)			- 0,18						
	1-1-05 tot 1-7-2007	3,93	0,35	0,86	2,35	0,71				
1-8-2005	initieel	1,00		0,42	0,58					
1-12-2005	eindejaarsuitkering 0,5%	0,45		0,45						
1-9-2006	initieel	1,00			0,33	0,67				
1-12-2006	levensloop/eju 0,8%	0,71			0,71					
1-1-2006	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				
1-1-2007	initieel	0,40				0,40				
	1-7-07 tot 1-8-2009	6,66	0,37			2,25	3,50	0,92		
1-8-2007	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)	0,23				0,23				
1-8-2008	initieel 2,2%	2,20					0,92	1,28		
1-10-2008	eenmalig € 200,- o.b.v. convenant leraar		0,37				0,37	- 0,37		
1-12-2008	eindejaarsuitkering 1,0%	0,87					0,87			
	eindtotaal	10,59	0,72	0,17	2,35	2,96	3,50	0,92		

Bron: BZK.

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

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

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
				- 0,69						
1-12-2004	eindejaarsuitkering 0,57%			- 0,51						
1-12-2004	incidentele nominale eju € 100,- (0,2%)			- 0,18						
	1-1-05 tot 1-7-2007	3,93	0,36	0,86	2,35	0,71				
1-8-2005	initieel	1,00		0,42	0,58					
1-12-2005	eindejaarsuitkering 0,5%	0,45		0,45						
1-9-2006	initieel	1,00			0,33	0,67				
1-12-2006	levensloop/eju 0,8%	0,71			0,71					
1-1-2006	ziektekostenvergoeding alg. € 30/maand	0,35			0,35					
1-12-2006	verh. Eju OOP met € 75	0,02			0,02					
1-12-2006	incidenteel nominale eju € 200,- (0,4%)		0,36		0,36	- 0,36				
1-1-2007	initieel	0,40				0,40				
	1-7-07 tot 1-7-08	3,73				2,53	1,20			
1-7-2007	initieel 2,4%	2,40				1,20	1,20			
1-12-2007	eindejaarsuitkering 1,5%	1,33				1,33				
	1-7-08 tot 1-8-10	6,92	0,94				1,88	3,40	1,64	
1-7-2008	initieel 3%	3,00					1,50	1,50		
1-1-2008	eju OOP € 150	0,04					0,04			
1-10-2008	eenmalig € 200,- o.b.v. convenant leerkracht		0,33				0,33	- 0,33		
1-2-2009	incidentele nominale eju (0,7%)		0,61					0,61	- 0,61	
1-10-2009	initieel 3%	3,00						0,75	2,25	
1-12-2009	eindejaarsuitkering 1,0%	0,87						0,87		
	eindtotaal	14,58	1,30	0,17	2,35	3,24	3,08	3,40	1,64	

Bron: BZK.

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

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

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	1-7-2005 tot 1-2-07	4,52		0,42	2,85	1,25				
1-8-2005	initieel	1,00		0,42	0,58					
1-12-2006	eindejaarsuitkering 0,83%	0,74			0,74					
1-7-2006	initieel	1,50			0,75	0,75				
1-1-2006	compensatie ziektekostenvergoeding € 250+€ 130	0,78			0,78					
1-1-2007	initieel	0,50				0,50				
	1-2-2007 tot 31-12-2009	7,89	1,05			2,10	4,14	2,35	- 0,70	
1-1-2007	zkt.vergoeding met 100€ verhoogd tot struc € 480	0,20			0,20					
1-7-2007	initieel 2,4%	2,40				1,20	1,20			
1-12-2007	eindejaarsuitkering 0,8%	0,70				0,70				
1-7-2008	initieel 2,4%	2,40					1,20	1,20		
1-10-2008	eenmalig € 200		0,35				0,35	- 0,35		
1-12-2008	eindejaarsuitkering 1,6%	1,39					1,39			
1-1-2009	verhoging schaalbedragen OBP personeel	0,07					0,07			
1-1-2009	vervallen nominale EJU OBP personeel	- 0,07						- 0,07		
1-10-2009	eenmalig € 400		0,70					0,70	- 0,70	
1-12-2009	eindejaarsuitkering 0,93%	0,80						0,80		
	eindtotaal	12,41	1,05	0,42	2,85	3,35	4,14	2,35	- 0,70	

Bron: BZK.

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

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

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1-7-2004	eenmalige uitkering 0,6%/1,08 = 0,56%			- 0,51						
				- 0,51						
	1-1-05 tot 1-1-06	0,60	0,17	0,47	0,13					
1-7-2005	initieel	0,60		0,30	0,30					
1-7-2005	eenmalige uitkering € 125 (0,2% /1,08)		0,17	0,17	- 0,17					
	1-1-2006 tot 1-8-2007	2,80			1,60	1,00	0,20			
1-4-2006	initieel	1,60			1,20	0,40				
1-12-2006	uitkering ivm zkt € 300 (0,45%/1,08)	0,40			0,40					
1-4-2007	initieel	0,80				0,60	0,20			
	1-8-2007 tot 1-8-2010	12,01	0,38			2,59	3,47	2,80	1,95	1,20
1-8-2007	levensloop 0,8%	0,73				0,73				
1-10-2007	initieel 1,30%	1,30				0,33	0,98			
1-10-2008	initieel 1,00%	1,00					0,25	0,75		
1-10-2008	eenmalig € 200,- o.b.v. convenant leerkracht		0,38				0,38	- 0,38		
1-10-2009	initieel 1,00% (was 0,90%)	1,00						0,25	0,75	
1-7-2010	initieel 2,40%	2,40							1,20	1,20
1-12-2007	eindejaarsuitkering 1,7%	1,53				1,53				
1-12-2008	eindejaarsuitkering 2,1%	1,87					1,87			
1-12-2009	eindejaarsuitkering 2,5%	2,18						2,18		
	eindtotaal	15,41	0,55	- 0,04	1,73	3,59	3,67	2,80	1,95	1,20

Bron: BZK.

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

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

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1-3-2004	initieel 1,1%	0,18		0,18						
		0,18		0,18						
	1-9-04 tot 1-1-06	0,55	0,34	0,52	0,03					
1-9-2005	initieel 0,55%	0,55		0,18	0,37					
1-7-2005	incidenteel € 100		0,34	0,34	- 0,34					
	1-1-06 tot 1-9-07	4,35			2,75	1,30	0,30			
1-04-2006	initieel 1,6%	1,60			1,20	0,40				
1-1-2006	maandbedragen +€ 26 als ziektekosten- verg. 0,65			0,65						
1-12-2006	eindejaarsuitkering 1%	0,90			0,90					
1-4-2007	initieel 1,2%	1,20				0,90	0,30			
	1-9-07 tot 1-3-10	9,05				1,71	3,08	3,26		
1-12-2007	eindejaarsuitkering 1,9%	1,71				1,71				
1-1-2008	initieel 2,25%	2,25					2,25			
1-1-2008	schrappen 8 verlofuren = 0,5%						- 0,50			
1-12-2008	eindejaarsuitkering 1,5%	1,33					1,33			
1-1-2009	initieel 2,10%	2,10						2,10		
1-1-2009	schrappen 8 verlofuren = 0,5%							- 0,50		
1-12-2009	eindejaarsuitkering 1,9%	1,66						1,66		
	eindtotaal	14,14	0,34	0,71	2,78	3,01	3,38	3,26		

Bron: BZK.

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

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

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	1-1-05 tot 1-10-06	2,20	0,71	0,45	1,53	0,22				
1-4-2005	initieel 0,6%	0,60		0,45	0,15					
1-12-2006	levensloopbijdrage 0,8%		0,71		0,71	-0,71				
1-8-2006	initieel 1,60%	1,60			0,67	0,93				
	1-10-2006 tot 1-1-2008	3,93	0,71			3,71	0,07			
1-2-2007	initieel 2,15% incl. afkoop	2,15				1,97	0,18			
1-2-2007	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				
1-1-2008	eindejaarsuitkering 0,7% uit levensloop	0,62					0,62			
	1-1-2008 tot 1-7-2010	8,03	0,44				3,10	3,32	1,60	
1-3-2008	initieel 3,2%	3,20					2,67	0,53		
1-3-2008	éénmalige uitkering 0,5%		0,44				0,44	-0,44		
1-1-2009	initieel 1,3%	1,30						1,30		
1-12-2009	eindejaarsuitkering 2,2%	1,93						1,93		
1-1-2010	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.

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

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	1-3-04 tot 1-6-05		0,63	0,63	-0,63					
1-2-2005	eenmalig € 400		0,63	0,63	-0,63					
	1-6-05 tot 1-1-08 (verlengd)	5,31		0,67	2,06	1,70	0,88			
1-12-2005	eindejaarsuitkering 0,75%	0,67		0,67						
1-12-2006	levensloop wg 1,05%	0,94			0,94					
1-4-2006	initieel	1,50			1,13	0,38				
1-1-2007	initieel	0,70				0,70				
1-8-2007	initieel	1,50				0,63	0,88			
	1-1-08 tot 1-3-11	9,53					2,63	3,29	3,29	0,33
1-3-2008	initieel 2,1%	2,10					1,75	0,35		
1-3-2009	initieel 1,95%	1,95						1,63	0,33	
1-3-2010	initieel 1,95%	1,95							1,63	0,33
1-12-2008	eindejaarsuitkering 1,0%	0,88					0,88			
1-12-2009	eindejaarsuitkering 1,5%	1,31						1,31		
1-12-2010	eindejaarsuitkering 1,55%	1,34							1,34	
	eindtotaal	14,84	0,63	1,30	1,43	1,70	3,51	3,29	3,29	0,33

Bron: BZK.

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

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

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
		2,45	2,62	0,97	1,42	-0,67				
1-12-2004	eenmalig 0,8%			-0,74						
1-12-2005	eenmalig 1,85%		1,70	1,70	-1,70					
1-1-2006	initieel	2,20			2,20					
1-1-2007	initieel	0,25				0,25				
1-12-2006	eenmalig 1%		0,92		0,92	-0,92				
	1-3-07 tot 1-3-09	6,75	0,81			3,27	2,93	0,55		
1-3-2007	eindejaarsuitkering 1,1%	1,01				1,01				
1-1-2008	eindejaarsuitkering 1,6%	1,46					1,46			
1-3-2007	initieel 2,05%	2,05				1,71	0,34			
1-7-2008	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		
1-3-2007	initieel burgerambtenaren 0,8%	0,23				0,19	0,04			
	1-3-09 tot 1-3-10	2,35	0,31					2,49	-0,14	
1-3-2009	initieel 1%	1,00						0,83	0,17	
1-11-2009	eindejaarsuitkering 1,5%	1,35						1,35		
1-8-2009	eenmalig 0,35%		0,31					0,31	-0,31	
	eindtotaal	11,54	3,74	0,97	1,42	2,60	2,93	3,04	-0,14	

Bron: BZK.

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

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

Datum	Afspraken	structureel	incidenteel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	1-6-05 tot 31-12-07	3,90	1,48	0,58	2,13	1,40	-0,22			
1-6-2005	initieel	1,00		0,58	0,42					
1-1-2006	levensloop, 0,45%	0,39			0,39					
1-1-2006	eenmalig € 250,-		0,74		0,74	-0,74				
1-6-2006	initieel	1,00			0,58	0,42				
1-1-2007	levensloop, 0,3%	0,26				0,26				
1-1-2007	eenmalig € 250,-		0,74			0,74	-0,74			
1-6-2007	initieel obv CEP 2007	1,25				0,73	0,52			
	1-1-08 tot 31-12-10	11,51	9,02				9,12	0,94	1,62	-0,17
1-2-2008	initieel 3,50%	3,50					3,21	0,29		
1-1-2009	initieel 3,30%	3,30						3,30		
1-1-2010	initieel 3,25%	3,25							3,25	
1-8-2008	OT venster	0,14					0,06	0,08		
1-7-2008	eenmalige uitkering € 1200 (excl. vakantiegeld)		3,09				3,09	-3,09		
1-7-2009	eenmalige uitkering € 600 (excl. vakantiegeld)		1,54					1,54	-1,54	
1-7-2008	eenm.uitk. (t/m schaal 9) € 1200 (excl. vakantiegeld)		2,59				2,59	-2,59		
1-7-2009	eenm.uitk. (t/m schaal 9) € 600 (excl. vakantiegeld)		1,29					1,29	-1,29	
1-1-2010	nw functiegebouw etc (2,20%, inverdien 1%)	1,20							1,20	
1-1-2008	tegemoetkoming stud. kinderen		0,17				0,17	-0,17		
1-1-2009	tegemoetkoming stud. kinderen		0,17					0,17	-0,17	
1-1-2010	tegemoetkoming stud. kinderen		0,17						0,17	-0,17
1-1-2009	afbouw operationele toelage	0,12						0,12		
	eindtotaal	15,41	10,50	0,58	2,13	1,40	8,90	0,94	1,62	-0,17

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 (%)

Sector	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Openbaar Bestuur						
Rijk	0,17	0,55	2,98	3,50	3,08	3,25
Gemeenten	- 0,50	1,00	3,10	3,45	3,55	0,00
Provincies	2,73	0,93	2,86	2,67	3,63	0,40
Rechterlijke Macht	0,09	0,64	2,55	4,11	2,36	3,25
Waterschappen	1,11	0,64	2,48	3,62	3,05	1,40
Onderwijs en Wetenschappen						
Primair Onderwijs	0,00	0,76	2,44	3,81	3,07	0,00
Voortgezet Onderwijs	0,00	0,76	2,44	3,77	3,00	3,87
Middelbaar Beroepsonderwijs	- 0,43	1,00	3,02	3,80	3,79	0,80
Hoger Beroepsonderwijs	- 0,13	0,26	1,83	3,65	2,88	3,20
Wetenschappelijk Onderwijs	0,60	0,89	2,81	2,91	3,08	3,26
Onderzoekinstellingen	0,00	0,60	2,31	3,16	3,54	2,79
Universitair Medische Centra	0,00	1,30	1,81	2,20	2,98	3,26
Veiligheid						
Defensie	0,00	0,97	1,42	2,98	3,55	2,21
Politie	- 0,52	1,00	1,74	1,25	8,75	0,57
Overheidssectoren	- 0,06	0,85	2,51	3,28	3,62	1,67

Bron: BZK.

Verklaring van afkortingen

5. Verklaring van afkortingen

ABD	Algemene Bestuursdienst
ABP	Stichting Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
A&O	Arbeid en Opleiding
Appa	Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers
ARAR	Algemeen Rijksambtenarenreglement
ARO	Agressie Registratiesysteem Overheid
BAPO	Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen
BBRA	Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren
BW	Burgerlijk Wetboek
BZK	Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CPB	Centraal Planbureau
DNB	De Nederlandsche Bank
EUR	Erasmus Universiteit Rotterdam
Fte	Full Time Equivalent
FPU	Flexibele pensioen- en uittredingsregeling
HBO	Hoger Beroepsonderwijs
HRM	Human Resource Management
ICT	Informatie en communicatietechnologie
IPO	Interprovinciaal Overleg
LNVH	Landelijk Netwerk van Vrouwelijke Hoogleraren
MBO	Middelbaar Beroepsonderwijs
MEV	Macro Economische Verkenning
OCW	Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
PO	Primair Onderwijs
POMO	Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel
POP	Persoonlijk OntwikkelingsPlan
R&D	Research & Development
RBB-Groep	Rijksbrede Benchmark Groep
ROP	Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid
RWI	Raad voor Werk en Inkomen
SCP	Sociaal en Cultureel Planbureau
SER	Sociaal-Economische Raad
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
UKW	Uitkeringswet gewezen militairen
UMC	Universitair Medische Centra
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

Verklaring van afkortingen

VGS	Vereniging van Gemeentesecretarissen
VMBO	Vorbereidend Middelbaar Beroepsonderwijs
VNG	Vereniging van Nederlandse Gemeenten
VO	Voortgezet Onderwijs
VSNU	Vereniging Samenwerkende Nederlandse Universiteiten
VSO	Verbond Sectorwerkgevers Overheid
VU	Vrije Universiteit
WO	Wetenschappelijk Onderwijs
WODC	Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum
Wopt	Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens
ZBO	Zelfstandig Bestuursorgaan
ZPW	Zelfstandige Publieke Werkgevers

6. Verklaring van begrippen

Allochtonen

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

Arbeidsproductiviteit

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

Benchmarken

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

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 diversiteitbeleid 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.

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.

Loonkosten

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

Loonsom

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

Verklaring van begrippen

Ontzietmaatregelen

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

Overheid/overheidssector

Onder overheid wordt in deze nota de arbeidsvoorwaardelijke overheidssectoren verstaan (zoals aangeduid in de Wet privatisering ABP) te weten: Rijk, Onderwijs (PO, VO), Middelbaar Beroepsonderwijs, Hoger Beroepsonderwijs, Wetenschappelijk Onderwijs, Onderzoekinstellingen, Defensie, Politie, Rechterlijke Macht, Gemeenten, Provincies, Waterschappen en Universitair Medische Centra.

Publieke sector

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

Semipublieke sector

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

Vergrijzing

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

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.

Trefwoordenregister

ABP 5, 12, 24, 25, 35, 36, 37, 39, 56, 58, 74, 77
ABVAKABO FNV 47
ACP 47
Actieplan LeerKracht van Nederland 18
Activerend beleid 18
Administratieve verplichtingen 2, 8
Adviescommissie rechtspositie politieke ambtsdragers 31, 77
Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers 32, 74
Allochtonen 3, 34, 35, 38, 39, 40, 42, 43, 50, 58, 76
Ambassadeursnetwerk diversiteit 43
Ambtenarenwet 27, 28
Ambtseed 27
A&O-fonds Gemeenten 41
AOW-leeftijd 6
Arbeidsaanbod 5, 7, 35
Arbeidsduur 19
Arbeidskosten 5
Arbeidsmarktagenda 15
Arbeidsmarkt knelpunten 8, 11, 35
Arbeidsmarkt 2, 3, 5, 6, 7, 12, 15, 16, 20, 26, 34, 35, 43, 65
Arbeidsmarktstimuleringsmiddelen 5
Arbeidsomstandigheden 10
Arbeidsomstandighedenwet 47
Arbeidsparticipatie 2, 7, 12, 16, 19, 74
Arbeidsproductiviteit 2, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 76
Arbeidsproductiviteitstaakstelling 4, 6, 8
Arbeidsvoorwaarden 2, 5, 12, 23, 26, 51, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 76
Aspasia-programma 38
Baankansen 12
Baanmogelijkheden 12, 13, 14
Baanwisselingen 12
Beloningsbeleid 3, 16, 20
Beloningscode 32
Beloningsstructuur 23
Beroepstrots 3, 26
Best practices 2, 11, 43, 76
Bestuurlijke afspraken 16, 19, 41
Bindingspremie 20
Cao 4, 6
Charter Talent naar de Top 38
Code voor goed openbaar bestuur 3, 26, 27, 28
Commissie Arbeidsparticipatie 5, 15
Commissie Bakker 15
Contractloonontwikkeling 22, 51, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73
Contractloontijging 6, 22
De Nederlandsche Bank 24, 74
Deeltijdbanen 18
Deeltijdwerk 18, 19
Dekkingsgraad 5, 24
Dienst Justitiële Inrichtingen 6, 8
Diversiteitbeleid 3, 34, 35, 37, 40, 41, 42, 43, 76
Diversiteitdoelstellingen 34, 35, 42
Diversiteit 2, 3, 5, 34, 36, 38, 40, 41, 42, 43, 76
Diversiteitsindex 43, 76

Trefwoordenregister

Duurzaamheidsagenda 6
Efficiencyverbetering 1, 9
Eindejaarsuitkering 22, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72
Emancipatie 19
Entreeleeftijd 32
Feminisering 36, 37
Financieringstekort 6
Flexibele beloning 1, 16, 20
FPU 17, 74
FPU-regeling 24
Functiecontracten 20
Functiewaardering 20
Gedragscode 27, 28, 29
Gehandicapten 43
Gepensioneerden 4, 6
Herstelplan 12, 24, 25
Hoge Colleges van Staat 6, 8
HRM-instrumentarium 9, 11
ICT 9, 10, 14, 74
Inactiviteit 16, 34, 35
Indexatie 5, 24
Indexeren 24
Inflatie 4
Inkomensontwikkeling 4
Instroomleeftijd 17
Instroom 3, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 43, 50, 56
Integriteitbeleid 26, 27, 28, 29
Integriteit 3, 10, 27, 28, 29, 30, 31, 44
InternetSpiegel 10, 29, 44, 48
Kabinetssectoren 16, 41
Kennisnetwerk Diversiteit 43
Klokkenluiders 29, 30
Klokkenluidersregeling 3, 26, 29, 30
Koopkracht 24
Kostwinnersmodel 19
Langer doorwerken 12, 16, 21, 24
Leer-werktrajecten 40
Legitimiteit 28, 34
Levensfasebeleid 23
Levensfasebewust personeelsbeleid 76
Levensloopsparen 18
Loonkostenontwikkeling 6
Loonmatiging 12
Loonontwikkeling 4, 5, 6, 22, 23, 24, 76
Loonruimte 23, 24
Loonstijging 22, 23
Loopbaanbeleid 18
Loopbaangesprekken 18
Marktsector 3, 4, 5, 6, 7, 8, 13, 22, 26, 35, 36, 76
Medewerkertevredenheid 10, 11
Medewerkertevredenheidsonderzoek 48
Ministersalarissen 33
Mobiliteit 12, 52, 74
Mobiliteitscentra 15
Monitoren 46, 47, 48
Multicultureel vakmanschap 40
Netwerk Diversiteitsmanagement 43

Trefwoordenregister

Neveninkomsten 23, 32
Normeringsbeleid 23
OECD 8, 9, 74
Omscholingskosten 3
Ontslaguitkering 31
Ontslagvergoeding 31
Openbaar Ministerie 3, 14, 21, 44, 46, 47
Ouderen 16, 18, 24, 34, 43, 74, 77
Ouderenverlof 18
Ouderschapsverlof 19, 67
Participatiebevordering 3
Pensioenaanspraken 24
Pensioenfonds 5, 24, 74
Pensioenlasten 12, 23, 24
Pensioenpremies 2, 23, 24
Pensioenregeling 2, 16, 24, 25, 35
Periodiekenstructuur 32
Persoonlijke budgetten 18
Pilots 2, 11, 44
Polaris-richtlijnen 46
Prestatiebeloning 20, 21
Productiviteit 2, 8, 9, 10, 11
Productiviteitsverbetering 9, 11
Professionalisering 3
Professionaliteit 26, 27, 28, 40
Professionele trots 26
Public Sector Motivation 26
Publieke dienstverlening 2, 5, 7, 8
Publieke prestaties 8, 9
Pushfactoren 40
Raad van State 5, 6, 7, 15
Raad voor de Rechtspraak 40
Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid 31, 74
Rijksbrede Benchmark Groep 10, 74
ROP 31
Salarisgroei 12
Samenwerkende Centrales voor Overheidspersoneel 48
Scholingsbonus 15
Sectorfondsen 16
Sectorinitiatieven 18, 20
Semipublieke sector 3, 31, 32, 77
Shared services center 11
Slimmer Werken 10, 11
Sociaal Akkoord 22
Sociaal Cultureel Planbureau 8
Sociaal-Economische Raad 6, 74
Sociale innovatie 10
Sociale partners 2, 4, 6, 15, 31
Sociale Werkvoorziening 43
Sociale zekerheid 10, 21
Stabiliteits- en Groeipact 4
Stichting van de Arbeid 4, 31
Strafvorderingrichtlijnen 46, 47
Taakstelling 35, 39, 40
Taskforce DeeltijdPlus 18
Toezichtkader 24
TopFocus 43

Trefwoordenregister

Topfuncties 3, 34, 35, 37, 38, 42
Topinkomens 31, 75
Uitstroom 2, 3, 16, 17, 34, 35, 36, 37, 40, 41, 50, 56, 77
Uittredingsregelingen 6
UKW-uitkering 23
UWV 15, 59, 61, 62, 63, 64, 74
Vacatures 2, 3, 5, 12, 13, 14, 15
Veilige Publieke Taak 1, 3, 44, 45, 46, 47, 48
Verbond Sectorwerkgevers Overheid 48, 75
Vereniging van Gemeentesecretarissen 38, 75
Vereniging van Nederlandse Gemeenten 28, 75
Vergrijzing 8, 12, 15, 24, 35, 77
Vernieuwing Rijksdienst 11, 53
Vernieuwing Toezicht 11
Verrekening inkomsten nevenfuncties 32
Vervangingsvraag 15, 34
Voorkeursbeleid 42
Vrouwen 3, 18, 19, 34, 35, 36, 37, 38, 42, 43, 50, 54, 63, 76
Werkgelegenheid 2, 4, 5, 9, 12, 50, 56, 74, 76
Werkloosheid 4, 12, 15, 21, 61, 62, 63, 64
Werk-naar-werkbegeleiding 4
Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde 31, 75
Zelfstandige Publieke Werkgevers 16, 41, 75
Ziekteverzuim 44, 48
Zij-instromers 14