

Instroom

Pensioen ↓

Nieuwe baan ↓



Personeelsmonitor Provincies 2010

De grote uittocht

Provincies in beweging

Samenvatting en conclusie

De volgende ontwikkelingen zijn bijzonder van belang voor het te voeren HRM-beleid door provincies:

- Het ziekteverzuim daalt al jaren en is in 2010 wederom lager. Het ziekteverzuim korter dan een jaar komt op 3,9% en het totale ziekteverzuim op 4,3%. Provincies scoren hiermee praktisch op het landelijk gemiddelde ziekteverzuim.
- De werkgelegenheid bij de provincies neemt met 0,4% licht af. Waarschijnlijk zet deze afname de komende jaren door in verband met de uitplaatsing van werknemers naar regionale uitvoeringsdiensten omgevingsrecht en de taakstellingen als gevolg van de bezuinigingen op het provinciefonds. Een aantal nieuwe collegeprogramma's geeft aan dat er naar forse reducties van het aantal fte wordt gestreefd.
- Het personeelsbestand bij de provincies is onevenwichtig verdeeld als het gaat om de gemiddelde leeftijd, het aantal jongeren, het aandeel vrouwen in topfuncties en het aandeel allochtonen.

- De gemiddelde leeftijd is met 46,5 jaar hoog en neemt in 2010 ten opzichte van 2009 met een half jaar toe.
 - Samenhangend met het voorgaande blijven jongeren ondervertegenwoordigd bij de provincies.
 - Het aandeel vrouwen is net als vorig jaar 38% (van het aantal fte). Het aandeel vrouwen in hogere functies neemt, ondanks inspanningen van provincies dit te vergroten, iets af.
 - Het aandeel allochtonen stijgt naar 4,2% dankzij inspanningen van provincies. Dat was in 2009 nog 3,7%. Dit percentage is nog wel lager dan bij het Rijk en de gemeentes. Een oorzaak hiervan is dat bij het Rijk en de gemeentes meer uitvoerend werk plaatsvindt dan bij de provincies.
- Een groot deel van de medewerkers die bij de provincie binnenkomt, blijft ook lang werken bij de provincies. De gemiddelde diensttijd bij de provincie is 14 jaar. Blijkbaar zijn de provincies voor velen een goede werkgever.

- Het aantal medewerkers dat op het maximum van de schaal zit, neemt toe tot 67% van het totale personeelsbestand. In 2009 was dit nog 63%.
- De loonsom stijgt met 4% naar € 783,5 miljoen. Dit is 1,7% van de loonsom van de totale overheid. De stijging ligt waarschijnlijk aan de geringe nieuwe (relatief goedkope) instroom, de toename op het aantal medewerkers op het maximum van de schaal, de stijging van de pensioenpremie en de salarisstijging als gevolg van cao-afspraken.
- Er wordt relatief weinig gebruikgemaakt van de mogelijkheid een arbeidsmarkttoelage toe te kennen. 1,6% van de medewerkers bij de provincies ontvangt deze.
- Provincies geven in 2010 2,3% uit aan loopbaan, scholing en mobiliteit. Dit ligt boven de cao-norm van 2%.

Inhoudsopgave

1	Werkgelegenheid	6	6	Beoordelen en belonen	20
2	Leeftijdsopbouw	8	7	Ziekteverzuim	22
3	Beloning en loonkosten	10	8	Opleiding en ontwikkeling	24
4	Keuze in arbeidsvoorwaarden, werktijden en verlof	12	9	Sociale zekerheid	25
5	Dienstverband en mobiliteit	14			
KERN	De grote uittocht bij provincies	16			

Werkgelegenheid

Lichte afname werkgelegenheid 2010

De Personeelsmonitor Provincies 2009 meldde dat er op termijn een sterke afname van het personeelsbestand wordt verwacht. In 2010 zet deze afname voorzichtig in met een daling van 51 fte. Dit komt neer op een afname van 0,4% van het personeelsbestand. Met deze daling neemt ook het aantal werknemers met 92 af. Eind 2010 zijn dit er 12.923 tegenover 13.015 het jaar daarvoor. De totale werkgelegenheid bij de provincie bedraagt einde jaar 11.650 fte.

Er zijn grote verschillen tussen provincies als het gaat om toe- of afname van de werkgelegenheid. Met een daling van 84 fte heeft de provincie Noord-Brabant de grootste afname (-5,9%). Ook in Drenthe is er sprake van een flinke daling (-5,5%). Bij enkele provincies groeit het personeelsbestand juist. In Flevoland neemt dit met 28 fte oftewel 6,8% het meest toe. Noord-Holland volgt met een stijging van 44 fte, 4,0% van de werkgelegenheid.

Het lijkt onvermijdelijk dat het aantal arbeidsplaatsen de komende jaren sterk afneemt. Daar zijn verschillende redenen voor. Allereerst gaat een flink aantal arbeidsplaatsen van de provincies over naar de nieuwe omgevingsdiensten. Daarnaast verdwijnen er medewerkers bij de provincies door de uitplaatsing van de muskusrattenbestrijding richting de waterschappen. Tot slot worden forse afslankingen verwacht in verband met de bezuinigingen (zie voor meer informatie de Kern van deze personeelsmonitor).

Ontwikkelingen over een langere periode

De lange termijn toont een duidelijke afname in de werkgelegenheid bij de provincies. Figuur 1.1 laat zien dat het aantal fte in 2003 nog 12.408 bedroeg. Dit is inmiddels met bijna 7% afgenomen. Ook hier zijn de lokale verschillen groot. Ondanks de stijging ten opzichte van 2009 laat Noord-Holland over de periode 2003-2010 een grote afname zien (21%). Verder hebben zowel Fryslân (-11%) als Noord-Brabant (-8%) te maken met dalin-

gen in deze periode. De werkgelegenheid in Flevoland en Zeeland neemt daarentegen, over de periode 2003-2010, met 15% en 11% het meest toe.

Diversiteit in het personeelsbestand

Evenals in 2009 is 38% van het aantal fte bij de provincie vrouw. De provincies met het hoogste percentage vrouwen van het totaal aantal fte zijn Utrecht (46,6%) en Noord-Holland (44,5%). Uitgedrukt in fte werken in Groningen en Fryslân relatief het minste vrouwen: 30,6% en 33,5%. In de provincie Zeeland neemt dit percentage in 2010 met 1,4 procentpunten het sterkst toe. Het percentage vrouwen van het aantal medewerkers ligt hoger dan het percentage vrouwen van het totaal aantal fte. Het sectorgemiddelde hiervan is 42%. In Utrecht zijn zelfs meer vrouwen werkzaam dan mannen. De oorzaak voor het verschil tussen de percentages fte en aantallen medewerkers is dat voor de sector als geheel geldt dat vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen (zie ook H4). In

H3 wordt nader ingegaan op verschillen in de verdeling van mannen en vrouwen per schaal. In vergelijking met andere overheidslagen zijn provincies qua culturele diversiteit weinig 'gekleurd'. Volgens het ABP bestaat eind 2010 4,2% van het totale provinciale personeelsbestand uit niet-westerse allochtonen. In 2008 was dit percentage nog 3,7%. Alleen in Groningen en Fryslân neemt het aandeel licht af. Zo weinig dat het hier waarschijnlijk gaat om een individu dat minder is gaan werken. In alle overige provincies stijgt het aandeel niet-westerse allochtonen juist. Die stijging was in procentpunten het sterkst in Overijssel en Limburg: 2,3 en 1,0. Bij de provincies Zuid-Holland en Utrecht werken in 2010 het meeste niet-westerse allochtonen: 9,3% en 7,2%. In de provincies Fryslân en Drenthe ligt het aandeel op minder dan 1%. Deze verschillen zijn mede te verklaren door de geografische spreiding van niet-westerse allochtonen in de beroepsbevolking. Bovendien geldt in de provincie Fryslân de eis dat de medewerker Fries moet kunnen verstaan.

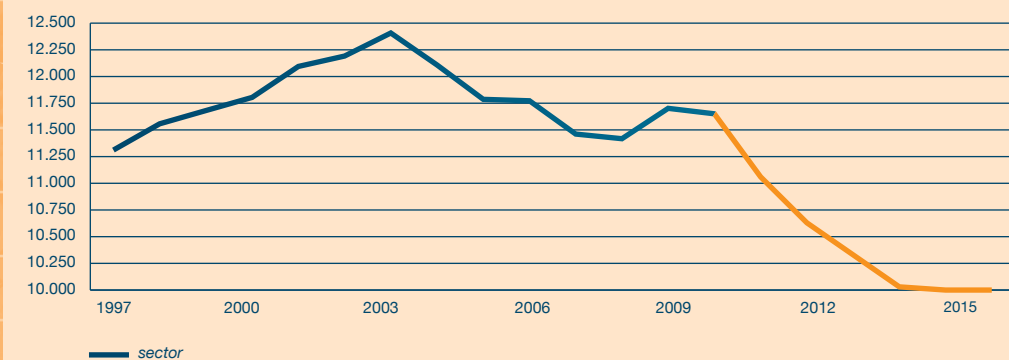
Om meer diversiteit te bereiken en het belang daarvan te beschrijven, is in 2010 door de provincies een sectorale businesscase opgesteld. Daarnaast is er sprake van een subsidieregeling vanuit de samenwerkende A+O-fondsen van gemeentes, provincies en waterschappen. Tot nog toe maakt geen enkele provincie hiervan gebruik. Recentelijk is de regeling verlengd en zijn de voorwaarden versoepeld om mee te mogen doen. Sectoren hebben zo alsnog de kans van deze regeling gebruik te maken. Provincies kunnen meer cijfers vinden over diversiteit op de site diversiteitsindex.nl. In september 2011 worden daarop de cijfers van 2010 gepubliceerd.

Uit het tweejaarlijkse 'Personeels- en Mobiliteitsonderzoek' (POMO) van het Ministerie van Binnenlandse Zaken (BZK) blijkt in 2010 dat er bij provincies veel hoogopgeleiden werken, meer dan bij gemeentes, waterschappen of het Rijk. Een verklaring hiervoor is dat er relatief weinig uitvoerend werk plaatsvindt bij provincies. Een wo-achter-

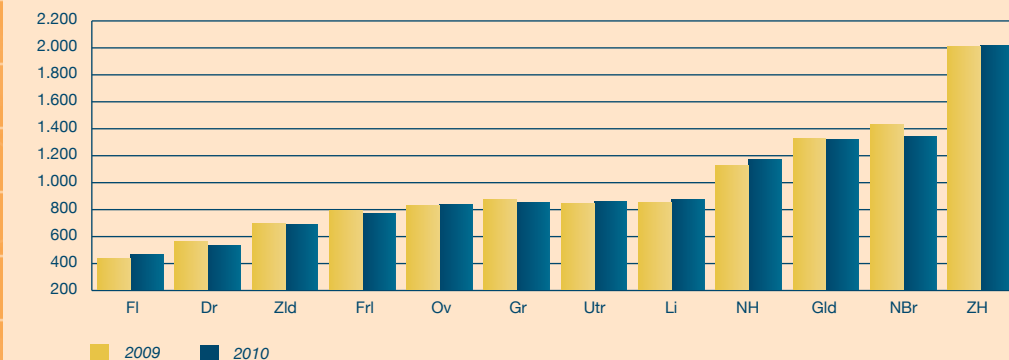
grond komt het meest voor (33%), gevolgd door medewerkers met een hbo-opleiding (30%). Het grootste deel (17%) van het personeelsbestand volgt als hoogst voltooide opleiding een studie in economische/administratieve/financiële richting. Dit is min of meer vergelijkbaar met andere overheidssectoren. Maar ook is een groot deel van de medewerkers bij provincies geschoold op gebieden als landbouw, natuurbeheer en milieu (14%). Het hoge opleidingsniveau bij provincies is terug te zien in de salarissen. Hierop wordt in hoofdstuk 3 nader ingegaan.

De gemiddelde leeftijd van de provincie-medewerkers was al onverminderd hoog. In 2010 stijgt dit verder tot 46,5 jaar. Hierover is in hoofdstuk 2 meer te lezen.

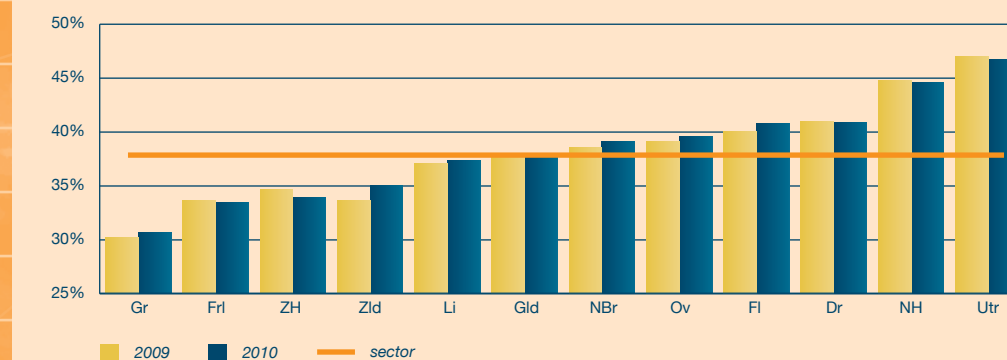
Figuur 1.1 Aantal werknemers ultimo jaar in sector met prognose van 2010-2015 (fte)



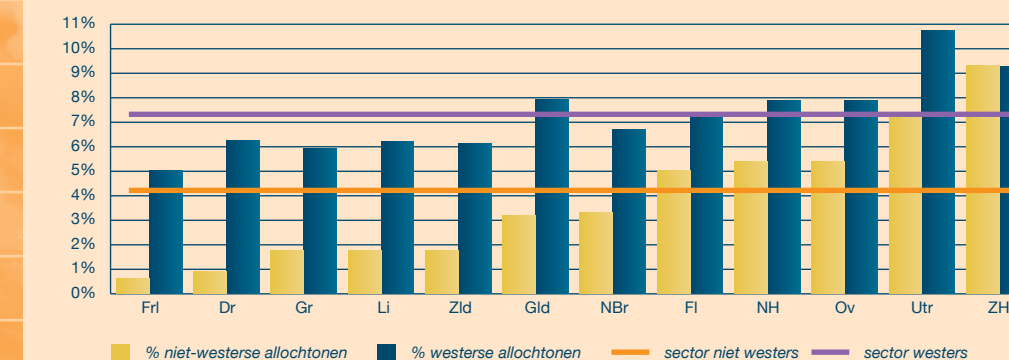
Figuur 1.2 Aantal werknemers (fte) per provincie (ultimo jaar)



Figuur 1.3 Percentage vrouwen (fte) per provincie



Figuur 1.4 Percentage allochtonen (fte) per provincie



Leeftijdsopbouw

Vergrijzing zet door

In 2010 is de gemiddelde leeftijd van de provincieambtenaar 46,5 jaar. Ten opzichte van vorig jaar is dat een aanmerkelijke stijging met 0,5 jaar, dit komt neer op 1,1%. In vergelijking met 2001 bedroeg de stijging slechts 4,5%, wat bewijst dat de toename in 2010 in vergelijking met het jaar ervoor relatief hoog is geweest.

De gemiddelde leeftijd van mannen ligt hoger dan die van vrouwen (48,5 tegenover 43,8 jaar) maar het verschil tussen de seksen wordt langzaam kleiner. Tussen 2001 en 2010 steeg de gemiddelde leeftijd van vrouwen bij de provincie met 8,0% en die van mannen met 3,7%.

Vergrijzing is niet voorbehouden aan provincies, maar speelt binnen het totaal van het openbaar bestuur. Cijfers tonen wel aan dat provincies in vergelijking met Rijk, gemeenten en waterschappen de hoogste gemiddelde leeftijd kennen, terwijl het

Rijk het laagste scoort. Bij provincies is 24% van de werknemers tussen de 55 en 65 jaar, bij het Rijk 19%. Ter vergelijking, in de marktsector is dat percentage met 12% beduidend lager.

Vergrijzing en ontgroening

In de scenario-studie 'De Grote Uittocht' wordt aandacht besteed aan de combinatie van vergrijzing van het overheidspersoneel en de verminderende beschikbaarheid van jongeren voor instroom (ontgroening) (zie ook de Kern van deze monitor). In de studie is berekend dat tot 2020 zeven op de tien werknemers de overheidsdienst verlaten: drie vanwege pensionering en vier vanwege overig verloop. Dit maakt het tot een zware opgave om voldoende gekwalificeerd personeel aan te trekken. Vooral ook omdat de marktsector vist in dezelfde, schaarse, groep van hoogopgeleiden. Provincies kunnen hier al op inspelen en zorgen dat ze een aantrekkelijke werkgever zijn voor jongeren. Het probleem is wel dat op de korte termijn de

overheid vanwege de bezuinigingen, wordt geconfronteerd met terugloop van de formatie. Werden er in 2009 nog 20.000 vacatures op de site werkenbijdeoverheid.nl geplaatst, voor 2011 ligt de raming op 4.600! Op korte termijn is er dus juist geen probleem voor de personeelsvoorziening. Dit maakt het lastig de focus te richten op de langere termijn, waarin de schaarste zich zal manifesteren. Een bijkomende onzekerheid speelt zich af rond de verhoging van de pensioenleeftijd en de snelheid waarmee die wordt gerealiseerd. Hierdoor zal de gemiddelde leeftijd van werknemers stijgen en vermindert de behoefte aan nieuwe instroom. Provinciepersoneel stroomt gemiddeld al op hoge leeftijd uit. Het lukt provincies dus kennelijk om ouderen langer adequaat inzetbaar te houden.

De verschillen per provincie in de gemiddelde leeftijd van medewerkers zijn betrekkelijk klein. In Flevoland is dit gemiddelde het laagst (44,7 jaar) en in Fryslân het

hoogst (48,2 jaar). Voor het mannelijke deel scoort Drenthe het hoogst met 50,0 jaar. In Utrecht valt de relatief lage leeftijd van vrouwen op (42,5 jaar).

In- en uitstroom

De gemiddelde leeftijd van werknemers is afhankelijk van patronen van in- en uitstroom. Vanwege de hoge gemiddelde leeftijd bij provincies zou verwacht worden dat bij personeelswerving sterk wordt ingezet op jongeren. Volgens cijfers is dit maar gedeeltelijk het geval. Weliswaar is in 2010 iets meer dan de helft van de instromers jonger dan 35, maar ook is 43% tussen de 35 en de 55 jaar. Een voorzichtige conclusie kan zijn dat provincies nog de neiging hebben te selecteren op de ervaring van ouderen. Dit beeld moet veranderen als provincies de verdeling over de generaties in evenwicht willen brengen. Evenwicht kan de kwaliteit van de bedrijfsvoering verbeteren. Het bereiken van meer evenwicht is moeilijker omdat jongeren sneller uitstromen.

Ze maken dan wel 52% van de instroom uit, maar ook 30% van de uitstroom. Op zich is het logisch dat jongeren mobiel zijn en moet dit niet als probleem worden beschouwd. Het is wel belangrijk om inzicht te hebben in de motieven van vertrekkende jongeren. Daarvan zijn wel gegevens voor overheidspersoneel beschikbaar, maar niet voor provinciepersoneel specifiek. De drie belangrijkste motieven tot vertrek zijn: het werk is onvoldoende uitdagend, er zijn onvoldoende loopbaanmogelijkheden en uitgekeken zijn op het takenpakket. Dit zijn aspecten die een negatief effect hebben op de aantrekkelijkheid van werkgevers; ze passen niet bij het imago dat provincies als werkgevers willen nastreven. Er is alle reden om jongeren te interesseren voor werk bij provincies en om het voor hen interessant te maken langer dan nu te blijven. Traineeprogramma's, ook in tijden van bezuinigingen, kunnen daarbij helpen. Provincies moeten zich de komende tijd ook sterk richten op het aantrekken van alloch-

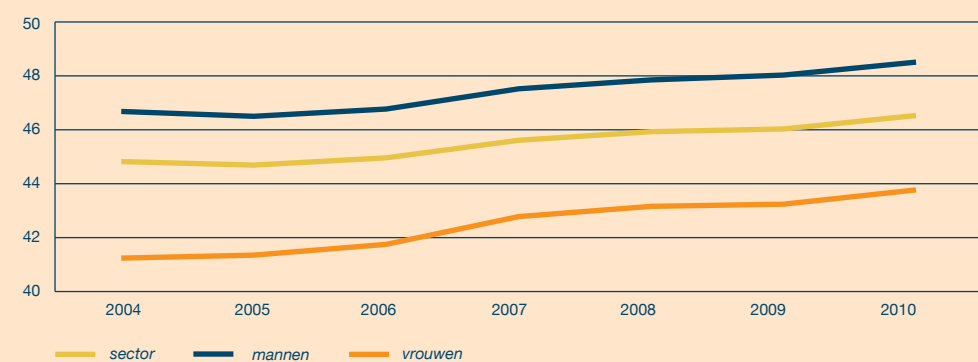
tonen. Er loopt een gezamenlijk project van de A+O-fondsen van gemeenten, provincies en waterschappen om dit te faciliteren.

Leeftijdsverdeling per provincie en geslacht

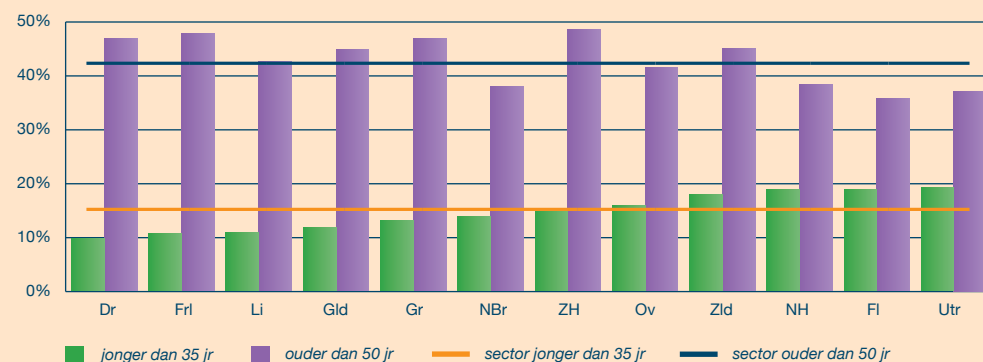
Terwijl voor de sector geldt dat 14,6% van de werknemers jonger is dan 35 jaar, zijn er opvallende verschillen per provincie. In Utrecht is het aandeel 19,2% het hoogst, gevolgd door Noord-Holland en Flevoland: 18,8%. In Drenthe ligt het aandeel met 9,7% het laagst. Dit is één van de redenen waarom Drenthe er ondanks zware bezuinigingen toch voor kiest om in 2011 een traineeprogramma te starten. 43,1% van de provincie-medewerkers is nu 50 jaar of ouder. Zuid-Holland scoort met 48,5% het hoogst, Flevoland het laagst met 35,7%. Gezien het verschil in gemiddelde leeftijd tussen de seksen verwondert het niet dat in de jonge leeftijdsgroepen meer vrouwen voorkomen en in de oudere meer mannen. Sowieso is het aandeel vrouwen met 42%

bij provincies hoog en nog steeds groeiend (zie ook hoofdstuk 1). In fte is hun aandeel kleiner (38%) omdat vrouwen vaker in deeltijd werken. Al eerder is geconstateerd dat vrouwen qua gemiddelde leeftijd langzaam naar de mannen toekruipen. Dat blijkt ook uit hun aandeel in de jongste categorie. In 2004 was daarin nog 68% vrouw, in 2010 loopt dat terug naar 62%.

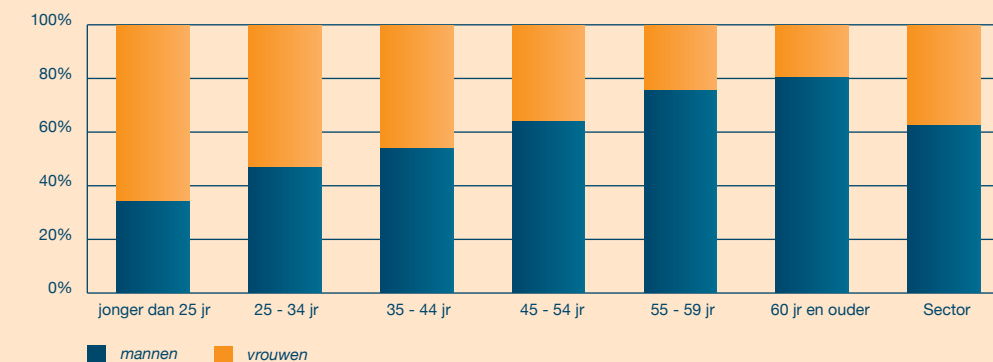
Figuur 2.1 Gemiddelde leeftijd van de werknemers



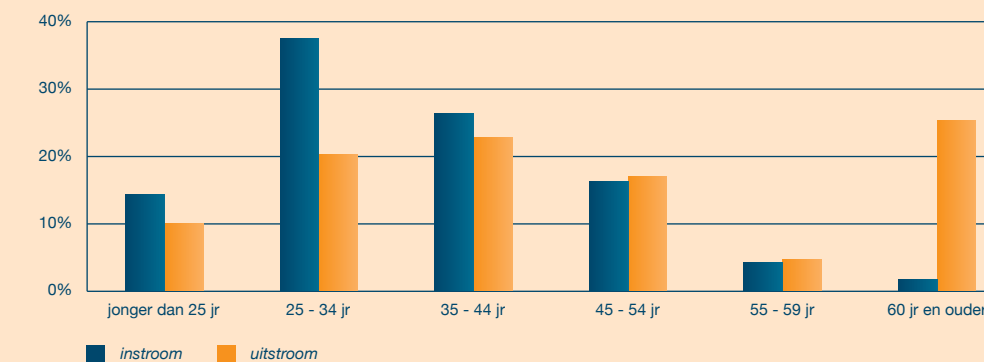
Figuur 2.2 Percentage werknemers (fte) jonger dan 35 jaar, resp. ouder dan 50 jaar



Figuur 2.3 Procentuele verdeling geslacht per leeftijdsgroep (fte)



Figuur 2.4 Procentuele verdeling in- en uitstroom per leeftijdsgroep



Beloning en loonkosten

Loonsom

De loonsom 2010 stijgt ten opzichte van 2009 met 4% naar € 783,5 miljard. De loonsom van provincies maakt 4,6% uit van totale loonsom van de sectoren binnen Openbaar Bestuur (Rijk, gemeenten, provincies, waterschappen en Rechterlijke Macht). Van de totale overheid (inclusief onderwijssectoren) bedraagt de loonsom € 46,8 miljard. Daarvan wordt 1,7% door provincies uitgegeven. De stijging van de loonsom kent verschillende oorzaken. Ten eerste is er weinig relatief goedkope instroom en ten tweede, in het verlengde daarvan, neemt het aantal op het maximum van het salaris verder toe. Ten derde stijgt de pensioenpremie met 1% in verband met de herstelopslag die het ABP-bestuur hanteert. De vierde verklaring ligt in de stijging volgens cao-afspraken, namelijk 1,2% per 1 januari 2010. Overigens is de cao-stijging bij provincies over de periode 2008 tot en met 2010 relatief gering. Politie- en rijksambtenaren kregen er in die tijdspanne 10,57% respectievelijk

8,89% bij en provincie-medewerkers 4,4%. Voor gemeentepersoneel was de stijging met 4,0% nog iets lager. Provinciepersoneel heeft vanaf 2010 wel de beschikking over een Persoonlijk Opleidingsbudget.

De gemiddelde loonsom per werknemer bedraagt € 67.255,-. De verschillen tussen de provincies zijn aanzienlijk. Flevoland scoort het hoogst met € 72.469,-. Dit is 8,6% boven het gemiddelde. Ook Fryslân en Limburg zitten behoorlijk boven het gemiddelde. Overijssel ligt 9,4% onder het gemiddelde met € 60.441,-. Het is niet mogelijk deze verschillen zonder verder onderzoek te verklaren. Het kan te maken hebben met verschillen in functieniveaus, met het aandeel medewerkers dat volgens het maximum wordt gesalarieerd of wellicht met de toepassing van het beloningsbeleid als zodanig.

Binnen het Openbaar Bestuur verdienen provincieambtenaren op leden van de Rechterlijke Macht na het meest, blijkt uit

cijfers van BZK. Bij provincies verdient 19% meer dan twee keer modaal. Voor het Openbaar Bestuur als totaal is dit 13%, bij het Rijk 17% en bij gemeenten 9%. Omdat de waarderingssystematiek gelijk is, zeggen de cijfers vooral iets over de zwaarte van de functies in de onderscheiden sectoren.

Verschillen tussen mannen en vrouwen

In het portefeuillehoudersoverleg 'P&O' werd in 2010 besproken of het wenselijk is dat de provincies het Charter 'Talent naar de Top' ondertekenen. De doelstelling van het Charter richt zich op het vergroten van het aandeel van vrouwen in topfuncties (provinciesecretaris en de twee lagen daar direct onder). Er is besloten – met de overweging dat provincies op dit punt voldoende actie ondernemen – om het charter niet gezamenlijk te ondertekenen. Enkele provincies hebben dit wel afzonderlijk gedaan. Dat provincies hierin actief zijn, komt in de cijfers nog niet echt tot uitdrukking. Het aandeel fte

vrouwen in schaal 15 was in 2008 18,2% en in 2009 17,9%. In 2010 stijgt dit tot 20,4%. Dit terwijl vrouwen in fte 38,1% uitmaken van het personeelsbestand. In de topfuncties (schalen 16 tot en met 18) daalt hun aandeel van 28,0% in 2009 naar 25,0% in 2010. In 2008 bedroeg dit percentage 27,2%. Er is dus een daling van het aantal vrouwen in de top. Het is echter te simpel om dit toe te schrijven aan de geringe inspanningen van provincies op dit terrein. Vanwege de kleine absolute aantallen is voorzichtigheid met verklaringen sowieso geboden. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in het middengedeelte van het salarisgebouw (vooral de schalen 6, 7 en 8). Vanaf schaal 9 scoren vrouwen in aandeel lager dan mannen.

Werknemers op het maximum

Het aandeel personen bezoldigd volgens het maximum van de salarisschaal stijgt in 2010 sterker dan de voorgaande jaren tot 66,9%. Drie jaar geleden lag dit nog op 61,4%. Deze toename hangt uiteraard samen met de stijging van de gemiddelde leeftijd.

Het is opvallend dat er relatief grote verschillen zijn in de toe- dan wel afname van het aantal op het maximum. In Zuid-Holland stijgt het aantal het meest, namelijk met 5,4 procentpunt. In Flevoland daalt dit met 5,0 procentpunt het sterkst. Vanwege de verwachtingen die in deze monitor worden beschreven (afname van de formatie, langer doorwerken van ouderen, geringe instroom van jongeren), mag worden aangenomen dat het aantal op het maximum de komende jaren verder stijgt. Dit bemoeilijkt de gezonde toepassing van het provinciale flexibele beloningssysteem, dat extra structurele salarisverhogingen mogelijk maakt als werknemers zich in hun functie zeer goed of uitstekend ontwikkelen. Voor medewerkers die maximaal bezoldigd worden, heeft dit systeem immers geen nut. Zij kunnen wel in aanmerking komen voor een incidentele bonus op grond van bijzondere prestaties. Maar het gaat erom dat deze categorie voldoende uitdaging in het werk vindt en kansen krijgt om die uitdagingen op

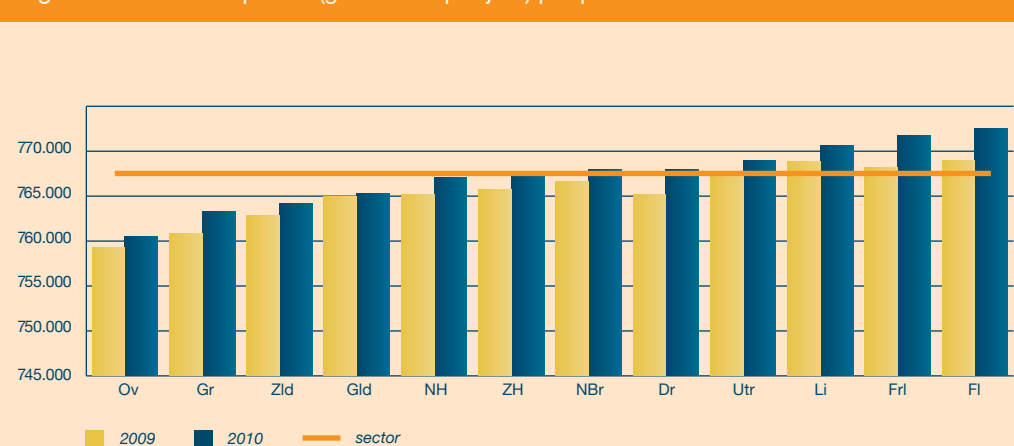
andere plaatsen in (of buiten) de provincie te realiseren. Er zijn gelukkig andere methoden dan salaris om werknemers te motiveren hun inzetbaarheid op peil te houden.

Arbeidsmarkttoelagen

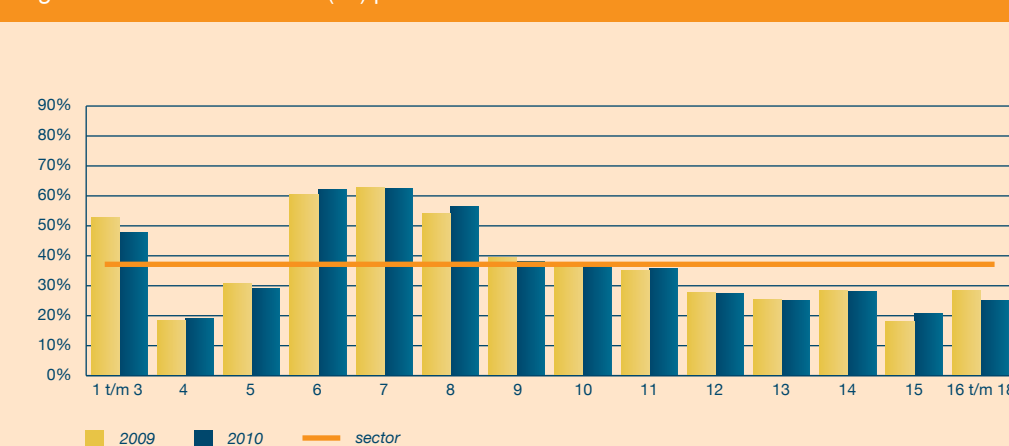
Een arbeidsmarkttoelage is een beloningsinstrument om werknemers aan te trekken dan wel te behouden voor functies waarvoor het aanbod schaars is. Toekenning ervan wordt vooral verwacht in regio's waar in het algemeen van arbeidsmarktkrapte sprake is, of aan functies die los van de regio moeilijk vervulbaar zijn. Het is daarom niet verwonderlijk dat veel van deze toelagen voorkomen in Zuid-Holland waar ongeveer 4,3% er één ontvangt. Het is opvallend dat dit percentage in Flevoland met 5,7% iets hoger is. Ook Overijssel scoort met 3,0% betrekkelijk hoog. Fryslân, Gelderland en Zeeland kennen aan geen enkele medewerker een toelage toe en Groningen aan één. Enkele provincies, waaronder in ieder geval Zeeland, kennen ook een bindingstoelage, maar hiervan zijn geen gegevens bekend.

De toelagen worden het meest toegekend aan medewerkers in de schalen 16 (9 van de 68) en 18 (4 van de 27). In het algemeen geldt dat naarmate het schaalniveau lager is, er minder arbeidsmarkttoelagen worden toegekend.

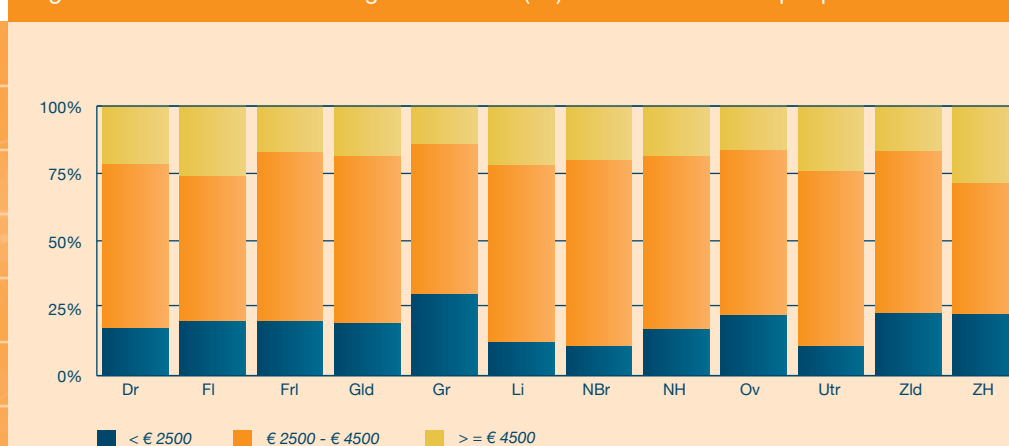
Figuur 3.1 Loonsom per fte (gemiddeld per jaar) per provincie



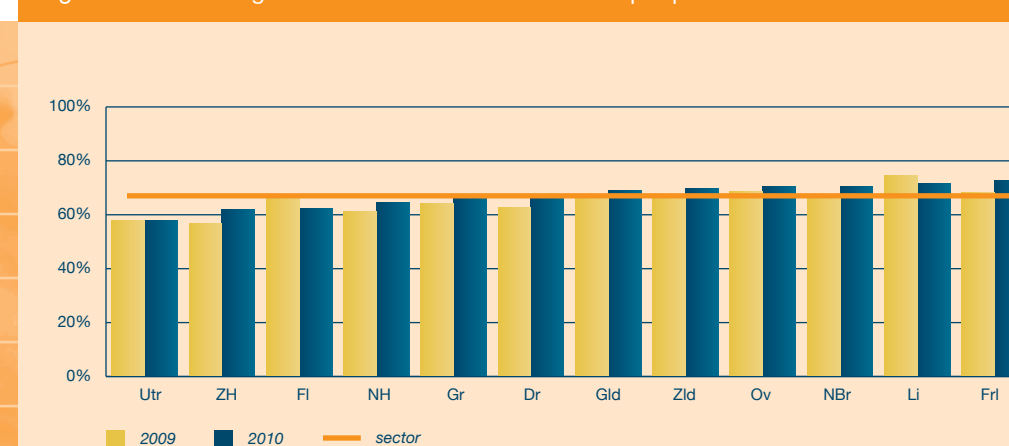
Figuur 3.2 Aandeel vrouwen (fte) per functieschaal



Figuur 3.3 Procentuele verdeling werknemers (fte) over salarisklassen per provincie



Figuur 3.4 Percentage werknemers max. functieschaal per provincie



4 Keuze in arbeidsvoorwaarden, werktijden en verlof

De provincies willen voor verschillende groepen een aantrekkelijke werkgever zijn. Dit kan onder meer door het aanbieden van een aantrekkelijk en gevarieerd arbeidsvoorwaardenpakket waarin werknemers keuzes kunnen maken en goede mogelijkheden hebben om arbeid en vrije tijd te combineren. Provincies geven hieraan vorm via IKAP ('Individuele Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden Provincies'), de levensloopregeling en differentiatie in arbeidsduur en werktijden.

IKAP

Met IKAP kunnen werknemers binnen grenzen meer of minder gaan werken en fiscaal voordeel halen door bruto inkomen of vrije tijd om te zetten in onbelaste vergoedingen. Door IKAP kan de werknemer in een jaar maximaal 108 uren meer of minder gaan werken. Dat is zo'n 6,5% van de netto arbeidsduur per jaar van een fulltimer. Meer werken kan door uitbreiding van het aantal arbeidsuren en/of door vermindering van het aantal uren

algemeen verlof.

In 2010 maken 2.469 werknemers gebruik van de mogelijkheid in IKAP om tijdelijk meer of minder te gaan werken. Dit gebruik neemt in de afgelopen jaren geleidelijk toe: van 16% van het personeelsbestand in 2008 tot 19% in 2010. Iets meer vrouwen (19,4%) dan mannen (18,7%) maken gebruik van deze mogelijkheid tijdelijk meer of minder te gaan werken. In voorgaande jaren was dit net andersom. Vrouwen kiezen er vaker voor minder te gaan werken. Bij mannen is het omgekeerde het geval.

Meer en minder werken

Het aantal uren meer en minder werken is ten opzichte van 2008 fors afgenomen. Dat komt door de uitbreiding van de mogelijkheid om via IKAP meer of minder te gaan werken. Ook in 2010 zijn er (op sectorniveau) per saldo meer uren gekocht dan verkocht. Uitgedrukt in formatieplaatsen is het verschil niet groot: er is in 2010 per saldo sprake van een capaciteitsverlies van circa 8,5 fte¹. Uitgedrukt

in geld levert het per saldo een beperkte besparing op van bijna € 165.000,-. Er zijn verschillen tussen provincies. De volume-effecten liggen tussen -6 fte in Noord-Holland en +2,5 fte in Noord-Brabant. De financiële effecten variëren van circa € 136.000,- aan meerkosten in Noord-Brabant tot circa € 262.000,- aan besparingen in Noord-Holland. In de laatste provincie wordt bijna zes keer zoveel verlof gekocht als verkocht. Wellicht komt dit (vooral) doordat daar de 36-urige werkweek niet via ADV-dagen is ingevuld. In Fryslân is daarentegen bijna drie keer zoveel verlof verkocht als gekocht. Dit is ook de provincie waarin het minste aantal uren is gekocht en verkocht (in totaal 5.554 uren). De cijfers geven geen inzicht in de gevolgen van meer en minder werken via IKAP voor continuïteit en kwaliteit van het werk bij de provinciale organisatie. In de evaluatie van IKAP in 2008 gaven de provincies aan dat IKAP geen problemen oplevert voor de bedrijfsvoering.

Levensloopregeling en ouderschapsverlof

Na een overgangperiode van drie jaar is vanaf 2009 de regeling betaald ouderschapsverlof vervallen en geïntegreerd in de levensloopregeling. De middelen voor het betaald ouderschapsverlof zijn in de levensloopregeling gestopt. In 2010 wordt er in totaal iets meer dan 42.000 uur aan (onbetaald) ouderschapsverlof opgenomen². Dit is een capaciteitsverlies van 23 fte voor alle provincies samen. In de jaren 2007 en 2008 werd er beduidend meer (betaald) ouderschapsverlof genoten (163.827 en 179.029 uur). Hierbij moet worden aangetekend dat er in deze overgangsjaren een hausse aan aanvragen plaatsvond vanwege de op handen zijnde afschaffing van het betaald ouderschapsverlof. In 2010 nemen (veel) meer vrouwen (144) dan mannen (52) onbetaald ouderschapsverlof op. Alleen in Fryslân en Flevoland hebben evenveel mannen als vrouwen gebruikgemaakt van onbetaald ouderschapsverlof.

In 2010 nemen 715 werknemers aan de levensloopregeling deel. Dit is 5,5% van het personeelsbestand, een lichte toename ten aanzien van de drie voorgaande jaren. Er nemen relatief iets meer mannen dan vrouwen deel. Sinds 2009 is het bij toekenning van de ouderschapsverlofkorting niet meer vereist dat betrokkene aan de levensloopregeling deelneemt. Dit heeft geen (negatief) effect gehad op de deelname aan de levensloopregeling. De afloop van de regeling van betaald ouderschapsverlof heeft ook geen (positief) effect gehad op het gebruik van de levensloopregeling. De deelname varieert tussen 3,0% in Drenthe en 7,4% in Noord-Brabant. Deelname aan de regeling neemt toe met de stijging van het inkomen: van 1,1% bij een maandinkomen onder € 2.500,- tot 8,9% bij een maandinkomen van € 4.500,- en meer. Deelname is redelijk evenwichtig verdeeld over de leeftijdscategorieën. De 55-plussers (55-60 jaar) maken relatief meer gebruik van de regeling (8,7%), waarschijnlijk met het doel om iets eerder (geheel of

gedeeltelijk) te stoppen met werken. Onder 25 jaar en vanaf 60 jaar is de deelname ver onder het gemiddelde. Voor de 60-plussers ligt de verklaring in het feit dat zij nog onder het overgangsrecht FPU vallen en de levensloopregeling niet nodig hebben eerder (gedeeltelijk) vervroegd uit te treden.

Arbeidsduur

De normwerkweek bedraagt bij de provincies 36 uur maar niet iedereen werkt voltijd. Net als in 2009 werkt ongeveer 40% in deeltijd. Een zeer klein aantal werknemers werkt structureel meer dan 36 uur. Dit is met 0,6% van het personeelsbestand evenveel als in 2009. Met een deeltijdfactor van 0,9 is de gemiddelde arbeidsduur gelijk aan 2009: 32,4 uur per week. Deeltijdarbeid is en blijft vooral populair bij vrouwen, 66,1% werkt in deeltijd. Dat is iets meer dan in 2009 (64,3%). Het aantal mannelijke deeltijdwerkers daalt daarentegen licht: van 23,8% naar 22,0%. Er zijn grote verschillen tussen provincies. Evenals in 2008 en 2009 is Utrecht de enige

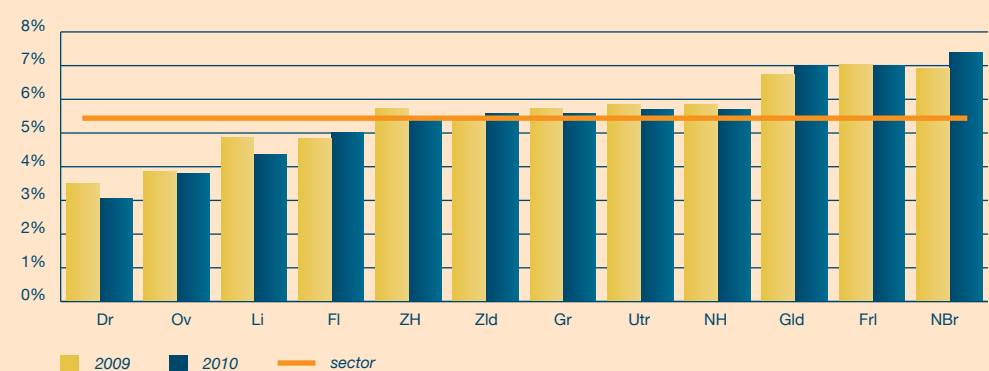
provincie met meer deeltijdwerkers dan voltijders (53,6%). Ook heeft Utrecht relatief de meeste werknemers met een structureel dienstverband van meer dan 36 uur (1,7%). In Zuid-Holland zijn, net als in 2008 en 2009, relatief de minste deeltijdwerkers (31,3%).

Bij de provincies is de 'grote deeltijdbaan' de norm geworden. Het aandeel werknemers dat tussen de 29 en 36 uur per week werkt, neemt vanaf 2002 toe van 53,3% tot 59,8%. Het aandeel werknemers met een kleinere deeltijdbaan (minder dan 22 uur per week) daalt in deze periode met meer dan 40%, van 23,2% naar 13,0%.

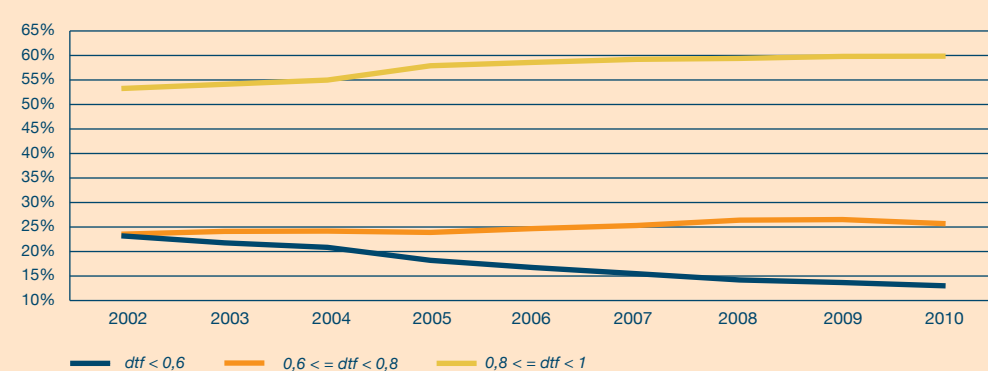
¹ Er is een aanname voor Zuid-Holland gedaan op basis van het aantal gekochte en verkochte uren in 2009

² Er is een aanname gedaan voor Zuid-Holland op basis van het aantal deelnemers.

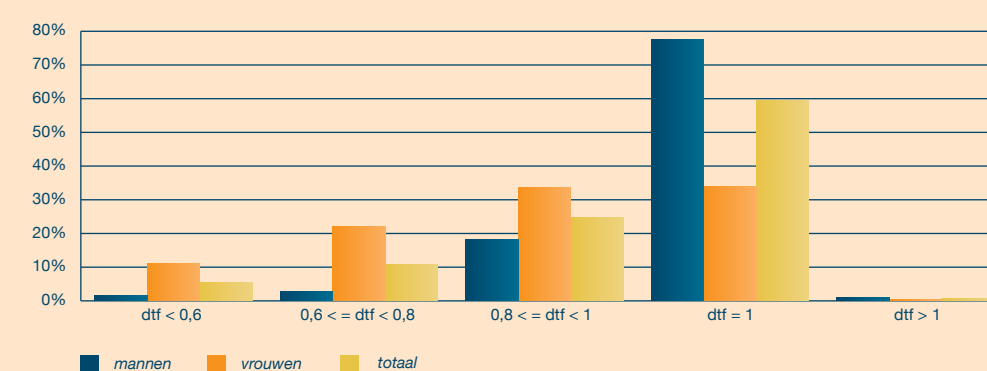
Figuur 4.1 Procentuele deelname aan de levensloopregeling



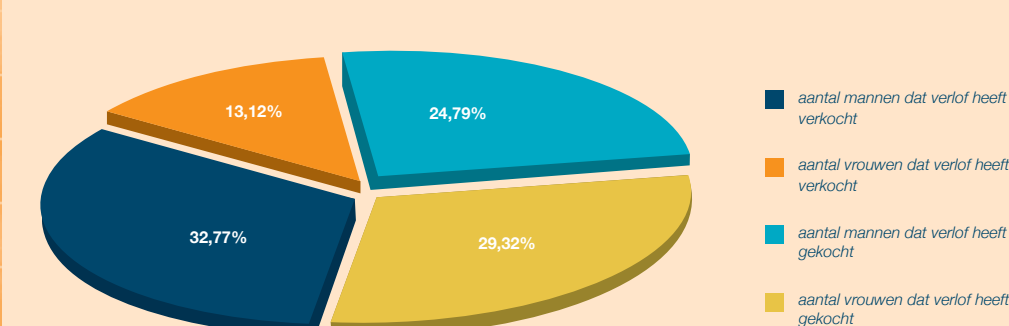
Figuur 4.2 Verdeling deeltijdwerk naar omvang betrekking in absolute aantallen 2002-2010



Figuur 4.3 Verdeling deeltijdfactor (dtf) naar geslacht



Figuur 4.4 Verdeling naar geslacht werknemers betrokken bij kopen en verkopen verlof



Dienstverband en mobiliteit

Gemiddelde duur diensttijd toegenomen

De gemiddelde diensttijd van werknemers bij de provincies is 13,9 jaar. De gemiddelde diensttijd lag in 2009, 2008 en 2007 op 13,7 jaar. Diverse onderzoeken tonen aan dat het moeilijker wordt medewerkers mobiel te krijgen als zij langer op dezelfde functie zitten. Het is daarom belangrijk om in mobiliteit en inzetbaarheid te investeren. In de cao zijn een aantal afspraken gemaakt om medewerkers te helpen mobiel en inzetbaar te zijn.

De gemiddelde diensttijd vertoont een sterke spreiding. Zoals figuur 5.1 laat zien is 27,3% van het personeelsbestand korter dan 5 jaar in dienst en 20,4% juist 25 jaar of langer. Er is veel verschil naar leeftijd. Medewerkers van 60 jaar en ouder zijn gemiddeld 25,9 jaar in dienst en medewerkers van 25-35 jaar gemiddeld 'slechts' 3,9 jaar. Ook per salarisklasse is er een klein verschil. De klasse tussen de € 3.000,- en de € 3.500,- is met gemiddeld 12,8 dienstjaren het meest

mobiel. Het minst mobiel met 14,7 jaar is de groep die € 4.500,- of meer verdient.

Figuur 5.1 toont ook dat er verschil in gemiddelde diensttijd is tussen mannen en vrouwen. Vrouwen zijn gemiddeld minder lang in dienst dan mannen. Dit effect hangt samen met de hogere gemiddelde leeftijd van mannen in dienst van de provincie. Vrouwen zijn gemiddeld 11,7 jaar in dienst en mannen gemiddeld 15,5 jaar. In vergelijking met de voorgaande jaren neemt dit verschil in diensttijd iets af.

Provinciale verschillen

Er is weinig variatie in de provincies qua gemiddelde diensttijd, op de provincie Flevoland na. Deze provincie heeft met 8,9 jaar met afstand de kortste diensttijd. Dit hangt samen met de lagere gemiddelde leeftijd binnen deze provincie. In figuur 5.2 is te zien dat de overige verschillen redelijk klein zijn. De langste gemiddelde diensttijd heeft de provincie Groningen met 16,1 jaar.

Hoewel het sectorgemiddelde licht toenam, zijn er op provincieniveau wel verschuivingen te zien. Zo daalt de gemiddelde diensttijd in Flevoland en Groningen het sterkst, met 3% ten opzichte van 2009. In de provincies Noord-Brabant en Drenthe is de gemiddelde diensttijd het meest gestegen; nl met 8% ten opzichte van 2009.

Minder instroom en uitstroom

In 2010 stromen er 696 personen bij de provincie in en 679 medewerkers uit. In de voorgaande jaren was de in- en uitstroom groter. Zo waren er in 2008 nog 1.025 uitstroomers en 933 instroomers. Aannemelijk is dat het teruglopen van de totale mobiliteit samenhangt met de terugloop in vacatures, zowel binnen als buiten de provincies. De verklaring voor het feit dat de instroom iets groter is dan de uitstroom terwijl het totale personeelsbestand afneemt, is dat er ook een aantal medewerkers hetzelfde jaar uitstroomt als dat zij is ingestroomd. Opvallend is dat het aandeel ingestroomde

medewerkers van 30 jaar en jonger in vergelijking met de voorgaande jaren fors is gestegen (van 28,2% naar 34,8%). Dit kan het gevolg zijn van traineeprogramma's binnen een aantal provincies. Een groot deel van de instroom is echter ouder dan 35 jaar (zie ook hoofdstuk 2). Ook neemt de uitstroom onder de medewerkers jonger dan 30 sterk toe (van 14,6% naar 18,9%). Dit kan te maken hebben met het vaak tijdelijke karakter van de aanstelling en met feit dat deze leeftijdsgroep mobieler is dan andere leeftijdsgroepen.

Redenen uitstroom

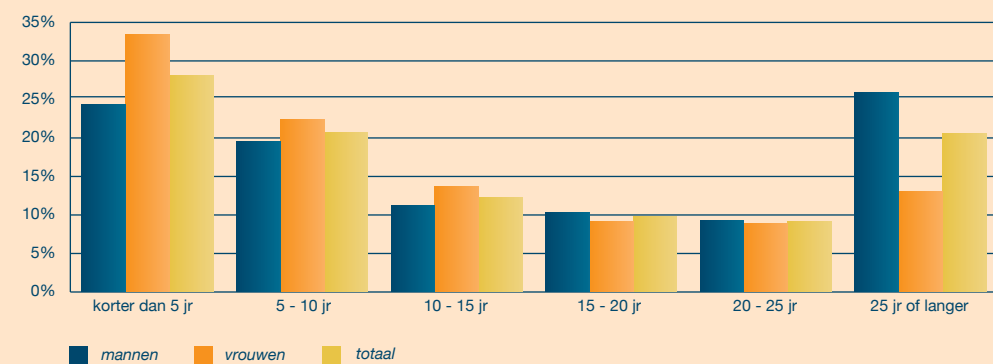
Het grootste deel van de uitstroom (38,0%) wordt veroorzaakt door 'ontslag op eigen verzoek' (al dan niet door het overgaan naar een andere functie). Twee andere belangrijke redenen zijn het aflopen van een tijdelijke aanstelling (20,3%) en het met FPU/Pensioen gaan van de medewerker (20%). Een klein deel van de uitstroom (3,8%) vindt plaats door 'ontslag niet op eigen verzoek'. Overigens valt 13,7% van de uitstroomredenen onder de categorieën 'overig' of 'onbekend'. De uitstroomredenen FPU/Pensioen komt natuurlijk bijna volledig voor in de groep van 60 jaar en ouder. De gemiddelde leeftijd voor deze uitstroom is 63,1 jaar, wat in vergelijking met andere overheidssectoren relatief hoog is. De uitstroomredenen vanwege het aflopen van een tijdelijke aanstelling, geldt vooral voor jongeren met een gemiddelde leeftijd van 33,9 jaar. De gemiddelde leeftijden voor 'ontslag op eigen verzoek' en 'ontslag niet op eigen verzoek' zijn 41,5 jaar en 42,3 jaar. Ze liggen lager dan de gemiddelde leeftijd van de provincieambtenaar (46,5 jaar).

Onder de instroomers bevinden zich 329 vrouwen en onder de uitstroomers 301. Dit is respectievelijk 47,3% van de totale in- en 44,3% van de totale uitstroom. Figuur 5.4 toont de procentuele verdeling van de vrouwelijke instroom en uitstroom. In Groningen

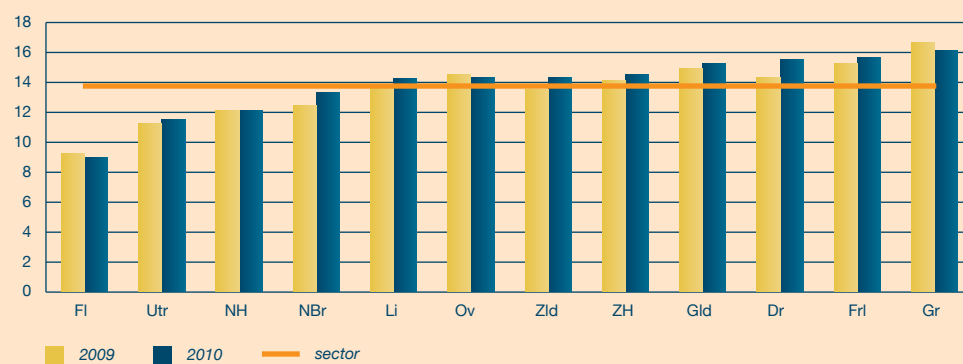
bestaat het kleinste deel van de instroom uit vrouwen (22,6%). Ook het aandeel van vrouwen in de uitstroom is gering (30,2%). In hoofdstuk 1 blijkt al dat in deze provincie het minst aantal vrouwen werkt. In de provincie Noord-Brabant bestaat 68,2% van de instroom uit vrouwen. Ook het aandeel vrouwen in de uitstroom ligt hier het hoogst, met 58,8%.

Er zijn geen grote verschillen in de uitstroomredenen van mannen en vrouwen behalve als het om uitstroom op basis van FPU/Pensioen gaat. Hier is het aandeel mannen zeer groot, wat valt te verklaren door de lagere gemiddelde leeftijd van vrouwen (zie hoofdstuk 2).

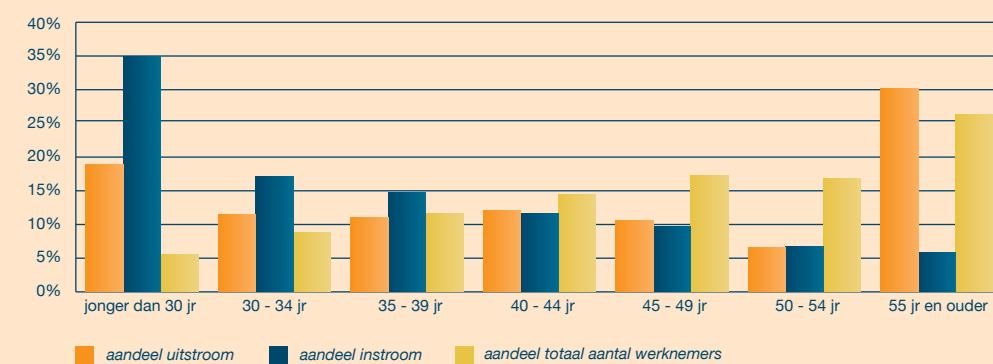
Figuur 5.1 Verdeling werknemers (absoluut) naar geslacht en diensttijd



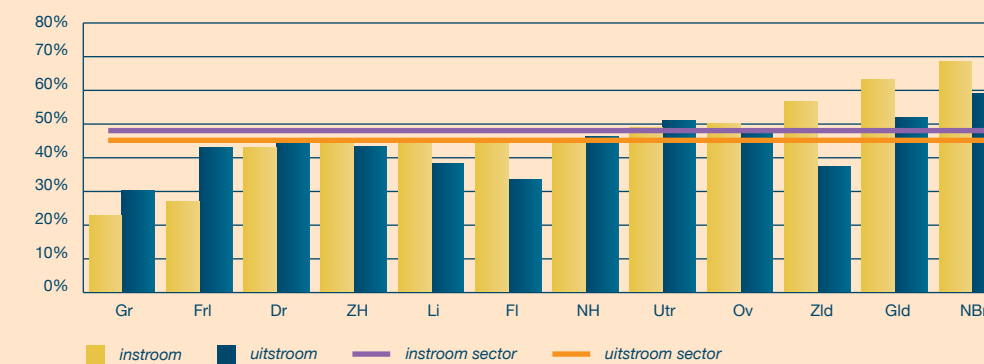
Figuur 5.2 Gemiddelde diensttijd in jaren per provincie



Figuur 5.3 Aandeel leeftijdsklasse in de in- en uitstroom (absoluut)



Figuur 5.4 Aandeel vrouwen (absoluut) in de in- en uitstroom



KERN

De grote uittocht bij provincies

Gevolgen recessie voor werkgelegenheid provincies
 Er spelen twee landelijke ontwikkelingen die grote gevolgen hebben voor de personele samenstelling van de provincies. De eerste is de economische recessie. Hierdoor raakten de overheidsfinanciën uit balans. Als reactie hierop wil het huidige kabinet fors bezuinigen op onder meer de provincies via kortingen op het provinciefonds.

Onderzoek van Binnenlands bestuur en de Hay Group (publicatiedatum 23 april 2011) beschrijft dat acht van de tien ambtenaren inmiddels de gevolgen van bezuinigingen op de werkvloer voelen. De verwachting van ambtenaren is dat de bezuinigingen vooral de formatie zullen raken en minder de taken en dus dat er veelal gebruik zal worden gemaakt van de kaasschaafmethode (hetzelfde werk met minder mensen). De gegevens zijn uitgesplitst naar sector en ook voor de provincies zijn de cijfers veelbetekenend.

72% van de onderzochte provincie medewerkers is van mening dat de werkdruk door bezuinigingen aanzienlijk zal stijgen. 21% denkt dat de werksfeer niet zal verslechteren. 51% is de mening toegedaan dat de motivatie zal afnemen. 30% is het eens met de stelling dat de bezuinigingen zullen leiden tot een kleinere maar slagvaardigere overheid. Bovendien denkt slechts 20% van de onderzochte provincie medewerkers dat provincies over het leiderschap beschikken dat in staat is om bezuinigingsprogramma's af te ronden. Slechts 28% denkt dat er door de bezuinigingen in de juiste activiteiten zal worden gesneden.

Deze cijfers geven een indicatie van de problemen die zich bij taakstellingen kunnen voordoen en waar provincies hun acties op moeten richten. De cijfers bij het Rijk zijn overigens nog minder rooskleurig. Dit hangt er waarschijnlijk mee samen dat de collegevormingen bij de provincies nu plaatsvinden. De concrete reductie zal

hierna waarschijnlijk worden bepaald. Bij het Rijk zijn bezuinigingen al eerder ingezet en worden daardoor waarschijnlijk ook zwaarder gevoeld. Echter voor de provincies ziet het ernaar uit dat er ook fors zal worden bezuinigd. De volgende quotes uit enkele collegeprogramma's geven hiervoor een indicatie:

Zuid Holland: "Door onze focus op kerntaken verminderen wij de komende jaren de organisatiekosten, inclusief externe inhuur, met structureel € 20 miljoen. Onze verwachting is dat de omvang van de organisatie hiermee een kwart daalt."

Noord-Brabant: "De krappe financiële situatie, alsmede het zich beperken tot de kerntaken, kunnen niet zonder gevolgen blijven voor het personeelsbeleid. Om het voorbeeld te geven, hebben de coalitiepartijen gekozen voor een college van vijf gedeputeerden. Eerder is bij de Agenda van Brabant vastgesteld dat de provinciale

organisatie de komende jaren zal krimpen van 1.390 naar 1.000 fte."

Utrecht: "Het toespitsen op onze kerntaken en op de wettelijke taken biedt mogelijkheden voor een kleinere maar meer slagvaardige organisatie, zowel bestuurlijk als ambtelijk. Gezien het nieuwe takenpakket is een college met vier gedeputeerden toereikend en is het als taakstellende opgave mogelijk, de omvang van de structurele formatie te verkleinen tot maximaal 675 fte aan het eind van deze statenperiode."

Uitstroom vanwege pensionering
 Naast de bezuinigingen speelt er een andere belangrijke ontwikkeling. Het gaat om de pensionering van de babyboomgeneratie. Deze generatie is geboren tussen 1945 en 1965. Deze generatie is relatief groot (zie bevolkingspiramide figuur 1) en tussen de 45 en de 65 jaar oud. Een groot deel van de beroepsbevolking maakt deel uit van deze generatie en gaat binnen nu en twintig jaar

met pensioen. De eerste leden van deze generatie hebben de pensioengerechtigde leeftijd bereikt en treden nu uit de arbeidsmarkt. In het rapport 'de Grote Uittocht' van BZK, VSO en de vakbonden worden de gevolgen hiervan voor de overheidssector als geheel besproken. De verwachting is dat over tien jaar 7 van de 10 ambtenaren die nu nog voor de overheid werken uitgestroomd zullen zijn: 3 door pensionering, 4 door uitstroom om andere reden (nieuwe baan, arbeidsongeschiktheid, stoppen met werken et cetera).

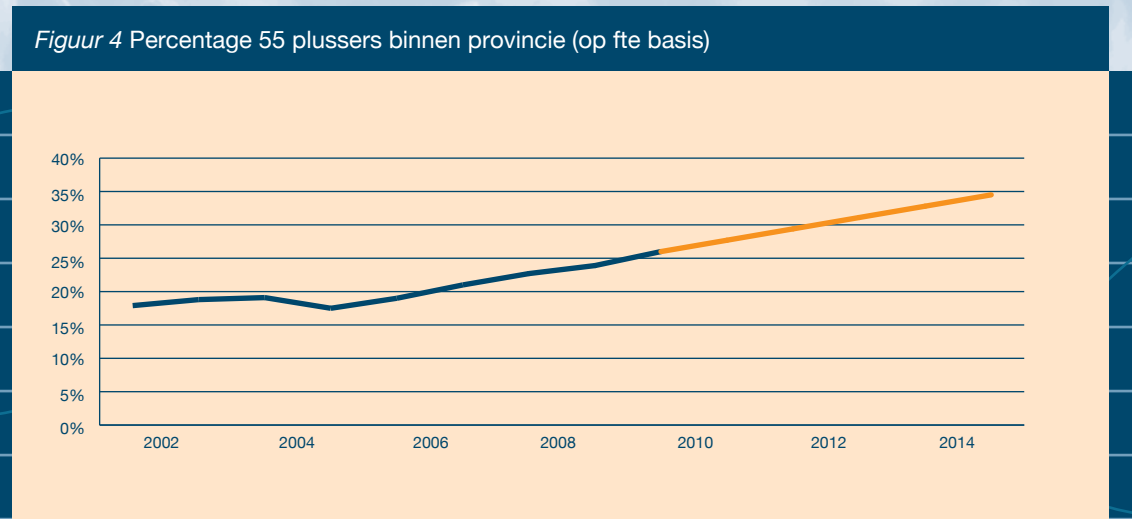
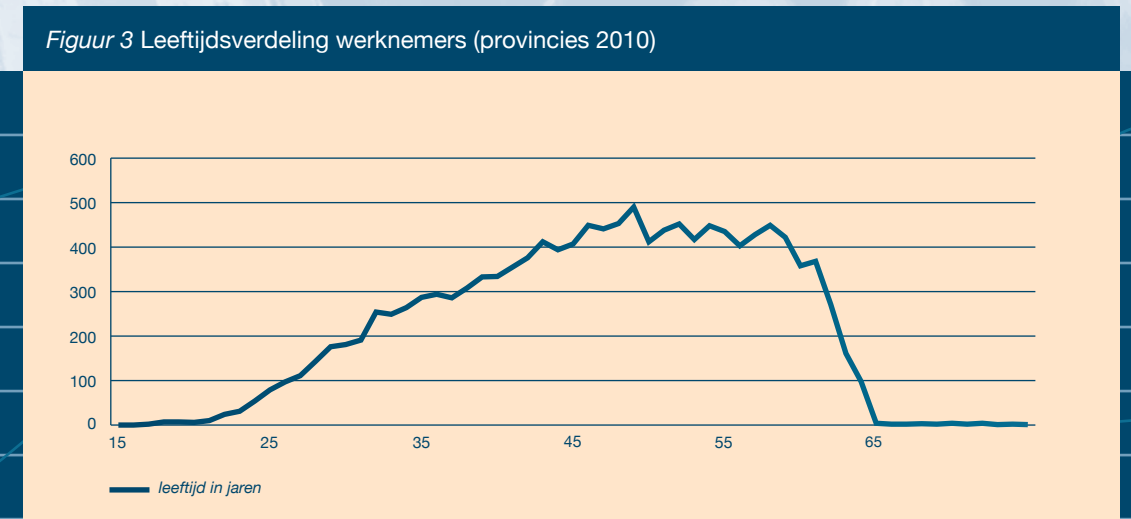
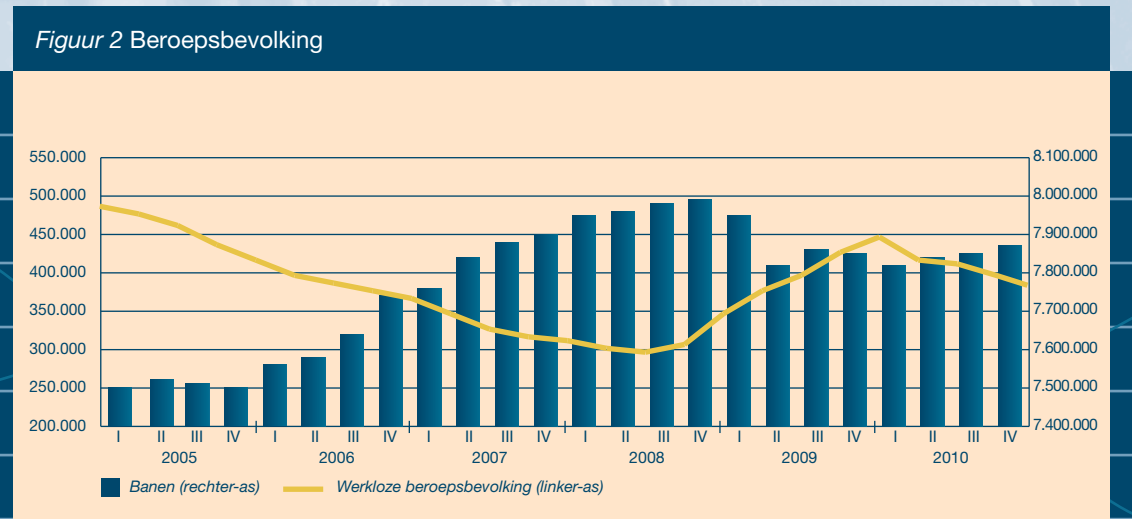
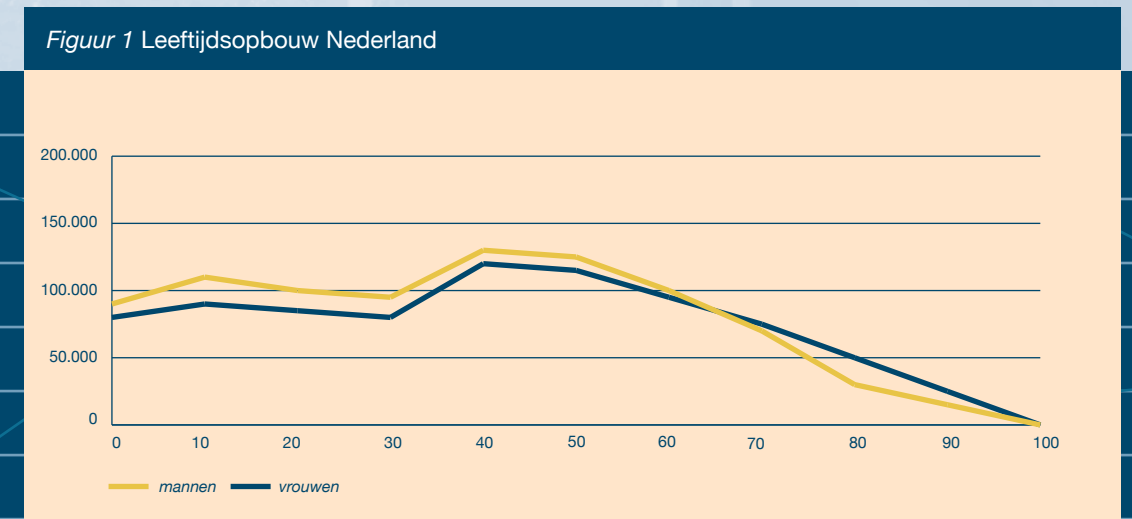
Uitstroom als gevolg van pensionering binnen provincies
 Binnen provincies ligt de gemiddelde leeftijd hoger dan in de overige overheidssectoren (zie hoofdstuk 2). Hierdoor zullen zij in grote mate te maken krijgen met de uitstroom als gevolg van pensionering. Enigszins wordt dit getemperd door de relatief late pensioneringsleeftijd (63,1 jaar) in vergelijking met de andere overheden. Als ervan uit wordt

gegaan dat de gemiddelde uittreedleeftijd hetzelfde blijft (wat, zoals het er nu naar uitziet, waarschijnlijk niet het geval is) dan zal op basis van de leeftijdsverdeling binnen nu en tien jaar ongeveer eenderde van het huidige personeelsbestand zijn uitgetreden als gevolg van pensionering.

Behalve uitstroom als gevolg van pensionering zal er ook uitstroom vanwege andere redenen plaatsvinden (bijvoorbeeld het vinden van een andere baan). In 2010 is deze uitstroom relatief laag. Hoe groot deze is hangt voor een groot deel af van de arbeidsmarkt omdat bij een groot aanbod van vacatures de kans op een loopbaanstap groter is. Dit is ook te zien in de uitstroomcijfers bij de provincies; in vergelijking met 2008 zijn deze bijna gehalveerd (zie hoofdstuk 5). Aannemelijk is dat de uitstroom toeneemt als de arbeidsmarkt aantrekt.

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt
 Als gevolg van de economische teruggang

daalde de afgelopen periode de werkgelegenheid en steeg de werkloosheid. De economie en de arbeidsmarkt beginnen nu langzaam te herstellen. Als gevolg hiervan neemt het aantal werklozen weer af en het aantal banen toe (zie figuur 2). Als deze trend doorzet, zal op termijn de krapte op de arbeidsmarkt terugkeren. In diverse publicaties wordt de verwachting geuit dat deze nog groter dan voorheen zal worden. Dit omdat binnen nu en twintig jaar alle sectoren zullen kampen met forse uitstroom door de vergrijzing. Ook is het lastig om de arbeidsparticipatie verder te verhogen; de participatie van vrouwen en allochtonen neemt welliswaar mondjesmaat toe, maar niet voldoende om de uitstroom te compenseren. Bovendien zal de concurrentie toenemen, omdat er meer mensen nodig zijn in de zorg en de persoonlijke dienstverlening. Dit speelt minder sterk in de randstad dan in de overige, meer vergrijsde regio's. Kortom, de arbeidsmarkt zal als gevolg van de vergrijzing en het herstel van de economie steeds knapper worden. Hierin zijn uiteraard



wel regionale verschillen te onderscheiden.

Uit gegevens van het 'Personeels en Mobiliteitsonderzoek' uit 2010 van BZK blijkt dat, ondanks de geringe uitstroom in 2010, een deel van het provinciepersoneel wel actief op zoek is naar een andere functie. Uit dit onderzoek blijkt dat bij de provincies 28% actief zoekt naar een andere functie. Hierbij komt dat 78% van de provincie-medewerkers interesse zou hebben in een andere functie als zij hiervoor zouden worden benaderd. Er zijn dus veel actieve en latente werkzoekenden werkzaam bij de provincie. Een groot aanbod van vacatures zal er waarschijnlijk toe leiden dat de actieve werkzoekenden sneller vertrekken. Ook zullen latent werkzoekenden eerder actief worden benaderd en als gevolg hiervan vertrekken. De uitstroom als gevolg van het vinden van een andere baan kan dus fors toenemen.

Uittocht versus bezuinigingen

De hierboven beschreven ontwikkelingen

zorgen voor een dilemma. Op korte termijn moet er worden bezuinigd. Vanuit dit oogpunt gekeken, is uitstroom zeer gewenst. Een groot deel van de bezuinigingen kan worden gerealiseerd met de uitstroom die al van nature plaatsvindt. Als alleen wordt gekeken naar de korte termijn is het zaak om vacaturestops in te stellen en gaten op te vullen met personen die op andere plekken overtalig zijn geworden.

Echter op de lange termijn zal er een groot aantal zeer ervaren medewerkers uitstromen (gemiddelde diensttijd 55-plus is 23,5 jaar). Hierdoor raak je medewerkers kwijt die door kennis en ervaring vaak de ruggengraat van de provincie vormen. En het hoogtepunt hiervan vindt plaats in een tijd dat het waarschijnlijk lastig gaat zijn om voldoende kwalitatief hoogwaardig personeel te werven en er ook nog forse uitstroom plaatsvindt vanwege het vinden van een andere baan. Dus op basis hiervan zou er in deze periode juist actief personeel moeten worden geworven

om nog tijd genoeg te hebben om de kennis over te dragen, gaten in de personeelssamenstelling te voorkomen en de kwaliteit van de dienstverlening te waarborgen.

De compacte overheid

Met het aantreden van het kabinet Rutte kwam het begrip 'de compacte overheid' in zwang. De compacte overheid is klein, maar levert wel kwalitatief hoogwaardige diensten. De geringe omvang hangt samen met het gebrek aan financiële middelen, de hogere kwaliteit moet dat gebrek compenseren. Het is onzeker hoe de compacte overheid en de behoefte aan nieuwe instroom als gevolg van de grote uitstroom zich met elkaar verhouden. Verwacht mag echter worden dat de overheidsformatie, ook die van de provincies, structureel kleiner wordt. De mate waarin dat gebeurt, bepaalt straks het beroep dat provincies op de arbeidsmarkt zullen doen.

Hoe in te spelen op deze ontwikkelingen

Het is van belang in te spelen op de hierbo-

ven beschreven ontwikkelingen. Simpelweg nieuwe mensen aannemen is nu niet mogelijk. Daarom een aantal andere opties om de kwaliteit van de provincies hoog te houden.

- Kies niet voor de kaasschaaf. Schrap bij het nastreven van een reductie van het personeel schrap taken, geen mensen. Het verminderen van werkdruk wordt al als meeste genoemd door medewerkers van de publieke sector als prioriteit voor de komende tien jaar (onderzoek Flitspanel 2009, zie figuur 5).
 - Werk slimmer: organiseer het werk beter, maak bijvoorbeeld gebruik van het nieuwe werken of andere innovatieve methodes. Gebruik dit niet alleen om de productiviteit te verhogen, maar ook om de werkdruk te verminderen.
- Twee voorbeelden van slimmer werken:*
In de provincie Zuid-Holland is in 2003 de interim management pool (IMC) opgericht, met als doel het terugdringen van de externe inhuur. Inmiddels wordt er samengewerkt in Randstadverband met de provincies

Flevoland, Utrecht en Noord-Holland. Ook wordt veelvuldig samengewerkt met andere bestaande pools van gemeentes en het Rijk. Naar schatting wordt hiermee € 1.000.000 bespaard op jaarbasis. Bovendien zorgt dit voor kennisbehoud binnen de provincie en worden talentvolle medewerkers bij de organisatie gehouden.

In de provincie Drenthe is de Vliegende Team Brigade opgezet. Deze bestaat uit vijf medewerkers die naast hun reguliere werkzaamheden een dag in de week worden ingezet om projectteams te begeleiden met het opzetten, uitvoeren en realiseren van voorgenomen resultaten. Zij werken als vraagbaak voor de hele organisatie en weten de inhuur terug te dringen en zorgen tegelijkertijd voor uitwisselen van kennis en leggen verbindingen tussen projecten.

- Samenwerking is essentieel: zowel in de regio als interprovinciaal. Door samenwerking tussen overheidslagen en

interprovinciaal kan de effectiviteit van de organisatie worden vergroot, de kennis worden uitgewisseld en behouden en de mobiliteit van medewerkers vergroot.

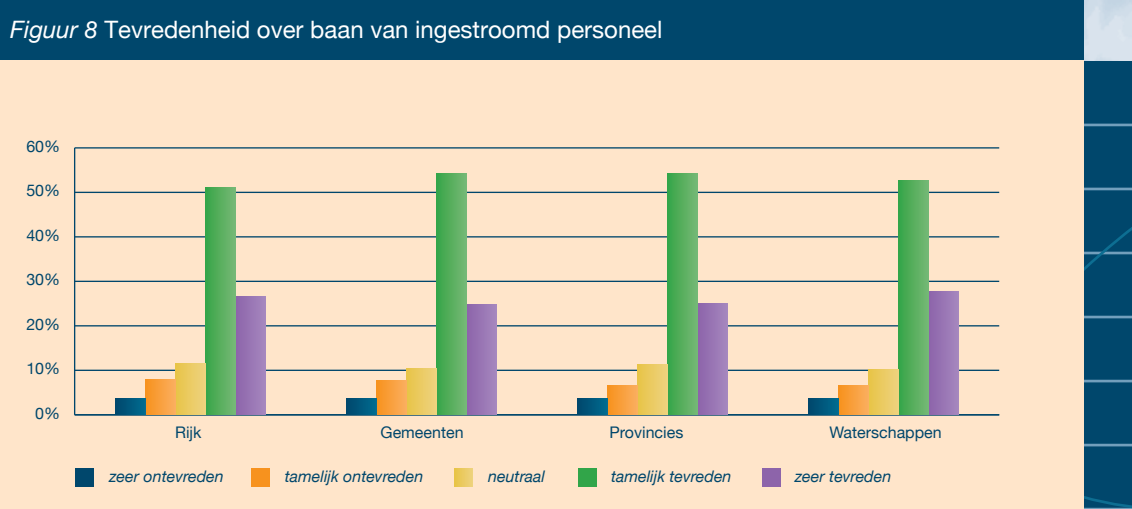
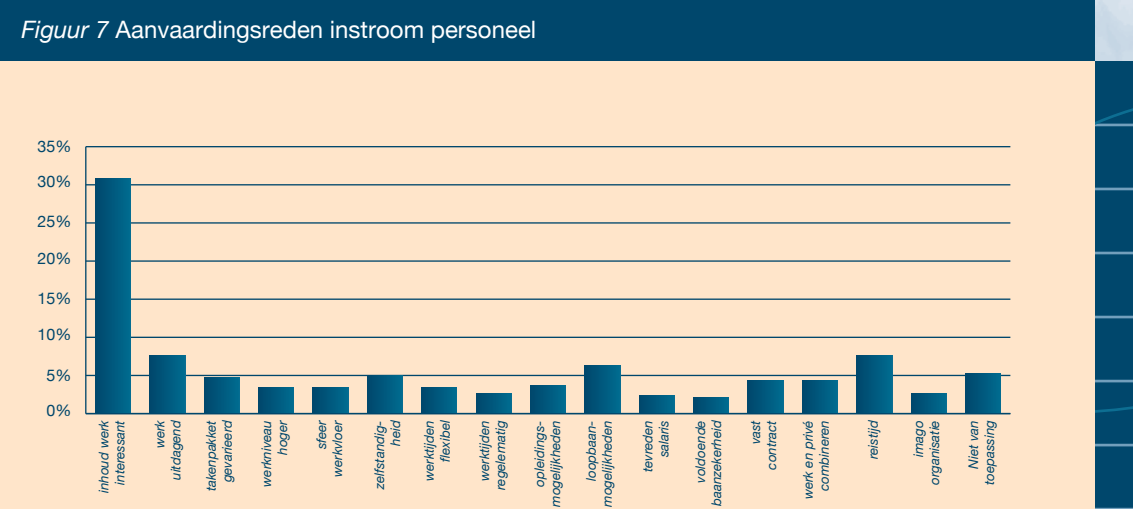
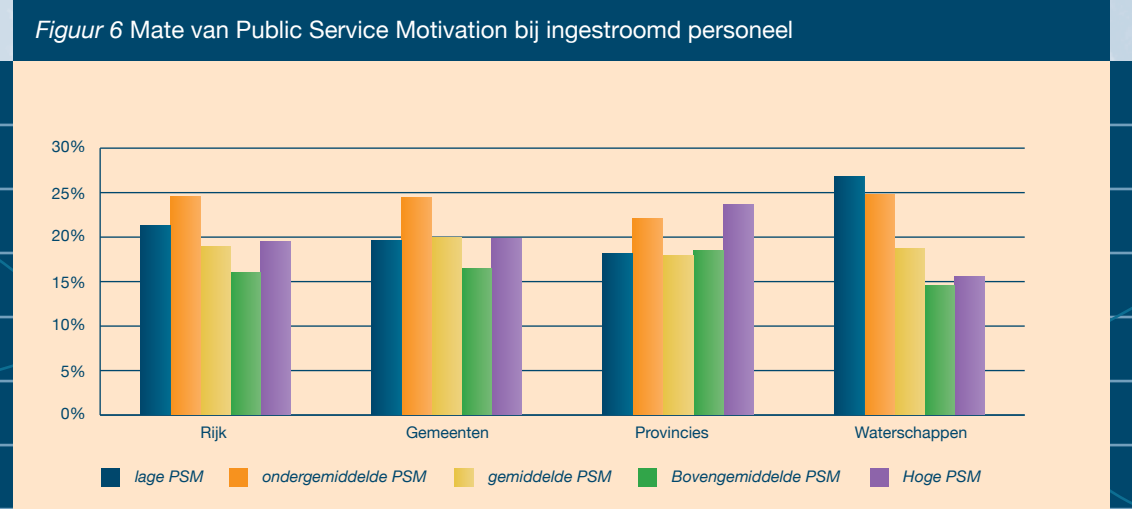
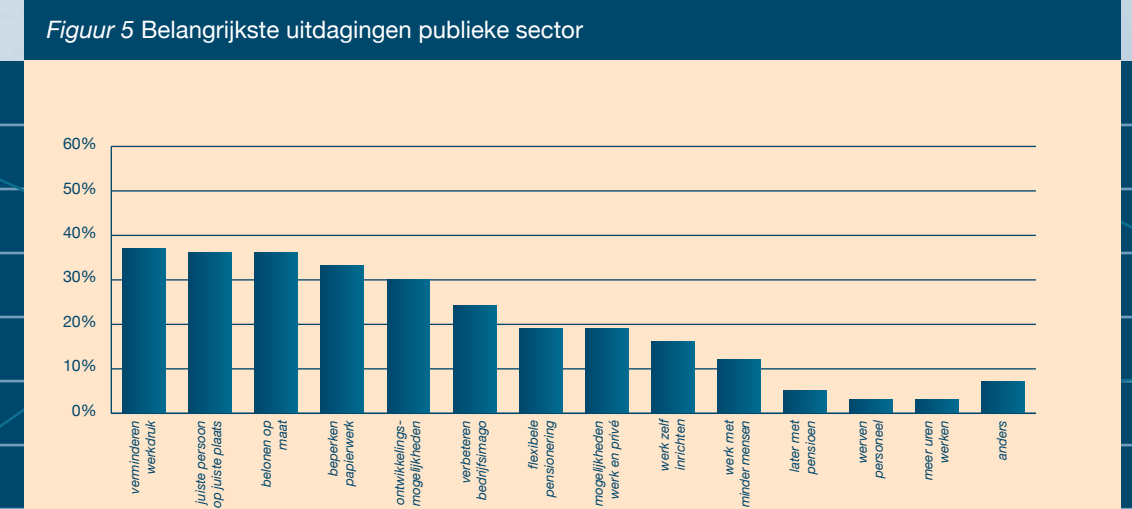
Een goed voorbeeld hiervan is het traineeprogramma van Noord-Brabant. Dit is een samenwerkingsverband tussen de provincie Noord-Brabant, enkele gemeentes, het Rijk en het waterschap Aa en Maas. Trainees krijgen gedurende anderhalf jaar de kans om ervaring op te doen bij tenminste twee verschillende werkgevers. Op deze wijze kijkt men over de eigen grenzen heen.

- Zorg voor diversiteit. Nu is het personeelsbestand van de provincie weinig divers. Op verschillende plekken in deze monitor wordt beschreven dat de gemiddelde leeftijd hoog is, er relatief weinig allochtonen zijn en er nog niet veel vrouwen in topfuncties werken. Los van het feit dat uit heel veel onderzoeken blijkt dat diverse teams beter functioneren, is het ook voor het wervingspotentieel van

groot belang dat provincies streven naar een vergroting van de diversiteit. Volgens gegevens van het CBS bestaat nu al een vijfde deel van de deelnemers aan het hoger onderwijs uit allochtonen. De verwachting is dat dit aandeel hoger wordt. Als provincies kan je het je niet veroorloven om deze groep te negeren.

- Zet in op inzetbaarheid en mobiliteit. Hier wordt door provincies al fors in geïnvesteerd. In 2008 kwam de commissie Verdult/Van der Wind met een advies om inzetbaarheid te vergroten. Deze aanbevelingen zijn voor een groot deel door de provincies uitgevoerd. Het is van belang dat investeringen op het gebied van inzetbaarheid en mobiliteit niet geschrapt worden in het kader van bezuinigingen. Investeer ook juist in de oudere medewerkers: zij blijven langer bij de organisatie dan jongeren en dus betalen investeringen in deze groep zich vaker terug.
- Geef ruimte voor de professional. De motivatie om bij de publieke sector te

werken is vaak hoog (zie figuur 6). Ook zijn werknemers bij de provincie over het algemeen inhoudelijk gedreven (zie figuur 7). Geef de professionals ruimte om hun vak uit te oefenen en timmer dit niet dicht door resultaatafspraken op detailniveau, protocollen en administratieve verplichtingen.



Beoordelen en belonen

Het systeem

Provincies hanteren een beoordelings- en beloningssysteem dat is gebaseerd op vier grondslagen: functiezwaarte, structurele groei in ontwikkeling, resultaten en marktwaarde. De groei in ontwikkeling en de resultaten zijn de prestatiegerichte elementen in het systeem. De waardering hiervan vindt plaats op basis van de beoordeling van de medewerker. Dit gebeurt door middel van een jaarlijkse cyclus van drie soorten gesprekken: een planningsgesprek, voortgangsgesprek (minimaal één per jaar) en evaluatie-/beoordelingsgesprek.

De meest recente data waarop bijna alle provincies vergelijkbaar zijn, hebben betrekking op de beoordelingscyclus die ultimo 2009 of voor juni 2010 zijn afgerond. De reden hiervoor is dat niet elke provincie een in de tijd gelijk lopende beoordelingscyclus kent. Deze monitor gaat uit van de meest recent afgeronde cyclus. In de Cao 2009-2011 is de afspraak gemaakt

om over te gaan op de vijfpuntsschaal voor beoordelen en belonen. In de in deze Personeelsmonitor beschreven cyclus is dit nog niet doorgevoerd.

De gesprekken

In alle provincies wordt met het merendeel van de medewerkers een planningsgesprek gevoerd. Dit was goed voor 92%, 2 procentpunten lager dan het gemiddelde van 94% in 2008. Op termijn is er wel sprake van een stijging. In 2006 was het percentage gevoerde planningsgesprekken nog 86%. In de provincies Utrecht, Overijssel, Gelderland en Zuid-Holland daalt in 2010 het percentage planningsgesprekken. In de overige provincies is sprake van stilstand of stijging met als meest opvallende stijger de provincie Limburg met 7 procentpunten (van 84% naar 91%). In de provincies Fryslân, Flevoland en Groningen wordt met bijna alle medewerkers een planningsgesprek gevoerd. Ter nuancering van de gegevens in Flevoland, moet de kanttekening worden gemaakt dat in deze

provincie het aantal planningsgesprekken niet wordt geregistreerd en dat het opgegeven aantal het maximaal mogelijk aantal gesprekken is. Waarschijnlijk lag het werkelijke aantal gesprekken lager. Ook in Overijssel wordt het aantal plannings- en voortgangsgesprekken geschat. Deze schattingen zijn gebaseerd op het aantal beoordelingsgesprekken. Zowel voor Drenthe als voor Utrecht geldt dat het aantal werkelijk gevoerde plannings-/voortgangs- en beoordelingsgesprekken in werkelijkheid hoger ligt. In de provincies Drenthe en Utrecht zijn, ten tijde van het aanleveren van de gegevens niet alle gesprekken digitaal verwerkt.

Alle percentages worden berekend aan de hand van het gemiddeld aantal werknemers in 2009 uit de personeelsmonitor 2008 en 2009.

Na het planningsgesprek volgt het voortgangsgesprek. Dit gesprek wordt minder vaak gevoerd dan het planningsgesprek. Met 84% van de werknemers in de sector is een voortgangsgesprek gehouden. Dit is een toename

met 5 procentpunten ten opzichte van 2008. Deze toename komt vooral door de provincies Drenthe en Utrecht. In Drenthe stijgt het aantal voortgangsgesprekken met 25 procentpunten en in Utrecht met 35 procentpunten. In de provincie Drenthe was sprake van een aanzienlijke daling in 2008, maar daar wordt nu een inhaalslag gepleegd. De inhaalslag heeft vooral betrekking op de administratieve verwerking, waarbij de digitale (en dus meetbare) vastlegging van de gesprekken bij de buitendienst nu beter is georganiseerd. Ook in Utrecht was in 2008 het aantal voortgangsgesprekken laag. Ondanks de stijging met 35 procentpunten registreerde deze provincie relatief gezien het minst voortgangsgesprekken (62%) in 2010. Het aantal gehouden jaargesprekken ligt feitelijk hoger, maar door een ommissie in het administratieve proces worden niet alle gehouden gesprekken op de juiste wijze geregistreerd. Was in 2008 in Overijssel het aantal voortgangsgesprekken nog bijna 100%, in 2009 neemt dit met 10 procentpunten af. In Flevoland, Groningen

en Fryslân worden met bijna iedereen voortgangsgesprekken gevoerd. Echter ook hierbij geldt voor Flevoland dat hierbij een schatting is gemaakt die uitgaat van het maximaal mogelijke aantal planningsgesprekken.

De beoordelingscyclus eindigt met het evaluatie-/beoordelingsgesprek. Het sectorpercentage ligt op 87%. Dit is 1 procentpunt hoger dan in 2008. De grootste toename van het aantal beoordelingsgesprekken behaalt Gelderland met 12 procentpunten. Verder krijgen in Groningen en Fryslân relatief de meeste medewerkers een evaluatie-/beoordelingsgesprek. Feitelijk is een 100% score onhaalbaar omdat er altijd mensen uit dienst gaan of langdurig ziek zijn. Relatief gezien voert Zeeland het minst beoordelingsgesprekken.

Beoordeling

Op basis van de evaluatie- en beoordelingsgesprekken krijgt de werknemer een beoordeling over de ontwikkeling van zijn functioneren (competenties) en zijn prestaties.

De beoordeling van de ontwikkeling en het functioneren van de werknemer leidt tot één van de volgende beoordelingsscores: zeer goed, normaal of matig/slecht. In 2009 rolt uit 9% van de beoordelingsgesprekken de beoordeling 'zeer goed'. In de voorgaande jaren was dit nog 10%, dit neemt dus iets af. In 2% van de gevallen valt de beoordeling 'matig/slecht'. Net als in 2007 en 2008 wordt in Flevoland het vaakst de score 'zeer goed' toegekend. In Noord-Brabant wordt met 4% het meest de score 'matig/slecht' toegekend (net als in 2007 en 2008).

Flexibele beloning

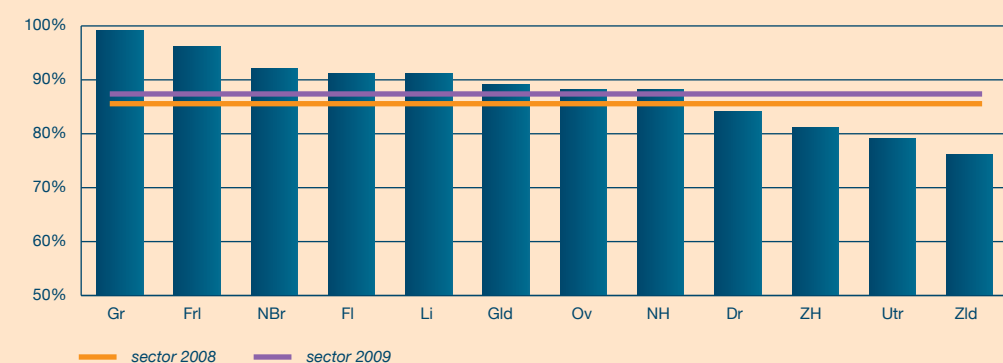
In het beloningssysteem heeft de werkgever de mogelijkheid om afhankelijk van de prestatie en/of de inzet van een werknemer een incidentele beloning aan de werknemer toe te kennen. Hierin bestaan twee varianten. De eerste variant bedraagt 3% of 7% van het jaarsalaris. Daarnaast zijn er diverse incidentele beloningen mogelijk. Het gaat hierbij om 'boter-bij-de-vis-beloningen' die het hele

jaar kunnen worden uitgereikt, meestal naar aanleiding van de inspanning (input) van de werknemer.

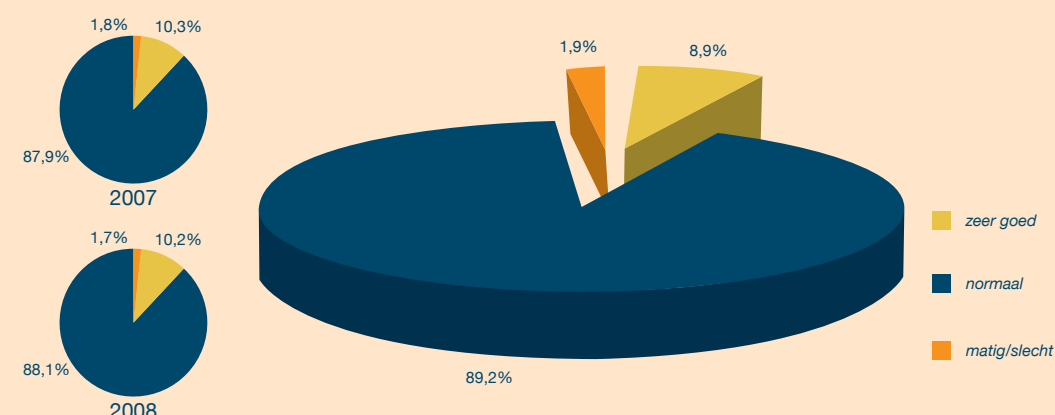
Naar aanleiding van de beoordeling over 2009 ontvangt 10% van de medewerkers een beloning van 3% of 7%. Dit is ongeveer evenveel als het percentage beloningen over 2008 en 1 procentpunt minder dan in 2007. Evenals de voorgaande jaren zijn de verschillen tussen de provincies groot. In figuur 6.4 is te zien dat medewerkers in Flevoland de grootste kans hebben op het ontvangen van een beloning van 3% of 7%. Deze kans is echter wel kleiner dan in 2008. De input-beloningen laten een ander beeld zien. De grootste kans om deze te ontvangen, hebben provincie-medewerkers in Groningen en Noord-Brabant.

Provincie-medewerkers in de hogere schalen maken meer kans op het ontvangen van een outputbeloning van 3% of 7% (figuur 6.4). Werknemers in de lagere schalen hebben juist een grotere kans op het ontvangen van een input-beloning.

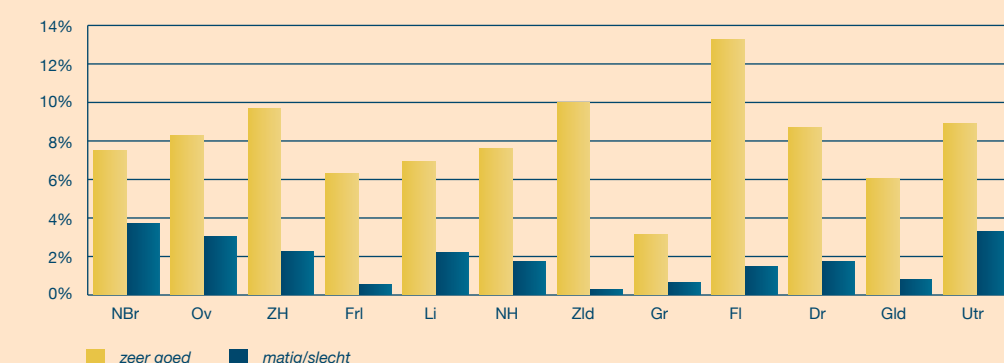
Figuur 6.1 Percentage evaluatie- en beoordelingsgesprekken 2009



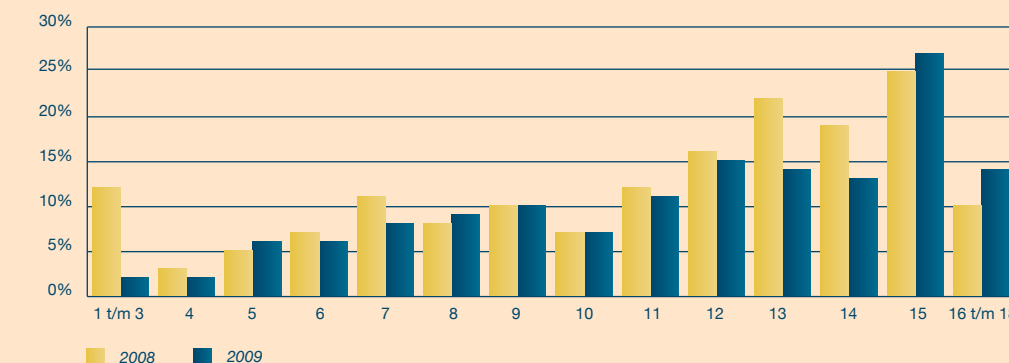
Figuur 6.2 Verdeling beoordelingsbeslissing in de sector 2009



Figuur 6.3 Beoordelingen zeer goed en matig/slecht per provincie



Figuur 6.4 Werknemers die een incidentele beloning van 3% of 7% hebben ontvangen per schaal



7 Ziekteverzuim

Verbetering zet door

Het ziekteverzuim binnen de sector blijft de laatste jaren afnemen, hoewel wel met kleinere stappen. De gebruikelijke maat voor verzuim is het kortdurende ziekteverzuim (korter dan een jaar). In 2010 bedraagt dit in provincies 3,9% tegen 4,0% het jaar daarvoor. Provincies zitten daarmee nagenoeg op het landelijk gemiddelde van 3,8% in 2010. Het kortdurende ziekteverzuimpercentage van gemeenten bedraagt 5,3%. Over langere tijd gerekend, zijn de resultaten van provincies wel spectaculair te noemen. In 2001 lag het percentage nog op 6,3%, in 2010 is dit bijna 40% minder.

Wanneer wordt gekeken naar het verzuim inclusief langer dan een jaar, liggen de cijfers iets hoger. Veel verschil maakt het niet, omdat kortdurende verzuim 90% uitmaakt van het totaal. Een boeiende vraag is wat de terugdringing van verzuim provincies nu feitelijk oplevert. Daarbij is het logisch om het totale verzuim, dus inclusief het verzuim dat langer

dan een jaar duurt, te beschouwen. In tien jaar tijd is dit afgenomen met 3,4 procentpunt, van 7,7% naar 4,3%. Zo'n forse afname zegt iets over het gezonde werkklimaat bij de provincies. De aandacht die daaraan wordt besteed, pakt positief uit. In geld uitgedrukt levert de teruggang provincies een winst op van € 26,75 miljoen. Feitelijk treedt die besparing natuurlijk niet in alle gevallen op, omdat niet alle verzuim tot vervanging en dus tot meerkosten leidt. Maar ook als er niet vervangen wordt, zal er toch sprake zijn van productieverlies of -vertraging, die nu voorkomen wordt.

De afname van ziekteverzuim is een landelijke trend. De algemeen geldende oorzaken zullen ook voor provincies opgaan. Te noemen zijn de nadruk op arbozorg (inclusief de totstandkoming van arbocatalogi) en verzuimbegeleiding. Provincies hebben daarin fors geïnvesteerd en dat betaalt zich terug. De arbocatalogus voor de sector provincies is sinds 11 november 2009 online. Het is een

hulpmiddel voor alle betrokkenen (medewerkers, leidinggevenden, arbocoördinatoren en ondernemingsraden) om gezond en veilig werk te bevorderen. De catalogus is een dynamisch instrument, dat voortdurend wordt uitgebreid en aangepast aan gewijzigde omstandigheden.

Grote verschillen per provincie

Er zijn grote verschillen in verzuimcijfers tussen provincies. In 2002 lag het verschil tussen de provincie met het hoogste en die met het laagste verzuim op 3 procentpunt. In 2010 is het verschil tussen de uiterste provincies voor het totale verzuim (inclusief langer dan 1 jaar) 2,7 procentpunt. In Gelderland bedraagt het totale verzuim 5,5% en in Overijssel 2,8%. Het totale verzuim in die laatste provincie ligt daarmee extreem laag. Dit geldt ook voor Zeeland met een percentage van 2,9. Hoewel er veel bekende en onbekende factoren van invloed zijn op het ziekteverzuim, vormen deze cijfers een indicatie dat provincies met een hoog verzuim zich sterk kunnen verbeteren.

Er bestaan ook grote verschillen tussen provincies over de tijd gemeten. Er zijn provincies die het verzuim in 2010 ten opzichte van het jaar ervoor omlaag hebben kunnen brengen (naast Overijssel en Zeeland zijn dat Noord-Brabant, Groningen, Utrecht, Noord-Holland en Drenthe). Fryslân, Flevoland en Gelderland zagen het daarentegen toenemen. Het gemiddeld aantal ziekmeldingen is het laagst in de provincies Overijssel en Drenthe met 1,1 en 1,2. Het meeste aantal gemiddelde ziekmeldingen vindt plaats in Gelderland; 1,8.

Uit landelijke cijfers blijkt dat er opmerkelijke regionale verschillen in verzuim zijn. Werknemers die bij een organisatie in Zeeland werken, zijn het minste ziek (verzuimpercentage van 3,2%). Medewerkers van organisaties in Drenthe scoren het hoogst (4,4%). Ook in de provinciecijfers valt dit verschil waar te nemen.

Verzuim naar geslacht

Het ziekteverzuimpercentage ligt hoger bij vrouwen dan bij mannen. Dit is niet alleen

bij provincies het geval, maar ook het landelijke beeld. Naar de oorzaken daarvan is veel onderzoek verricht. Er blijkt een samenhang met het niveau van de functie; naarmate het niveau lager is (vrouwen vervullen gemiddeld genomen lagere functies), blijkt het verzuim hoger. Deze oorzaak lijkt bij provincies niet zo duidelijk te spelen. Mogelijk ervaren vrouwen de dubbele belasting van werk en de zorg voor kinderen. Het verzuim van vrouwen in de leeftijdsklasse rond dertig jaar is landelijk gezien dan ook relatief hoog.

Provincies vertonen een beeld dat overeenkomt met het landelijke. In 2010 is het kortdurende verzuim onder mannen 3,2% en onder vrouwen 5,0%. Ten opzichte van 2009 wordt de verhouding van verzuim tussen mannen (-0,2%) en vrouwen (+0,05%) iets schever. In alle provincies ligt het verzuim bij mannen lager dan bij vrouwen. In sommige provincies is het verschil erg groot. Zo is het kortdurende verzuim in Zeeland onder mannen

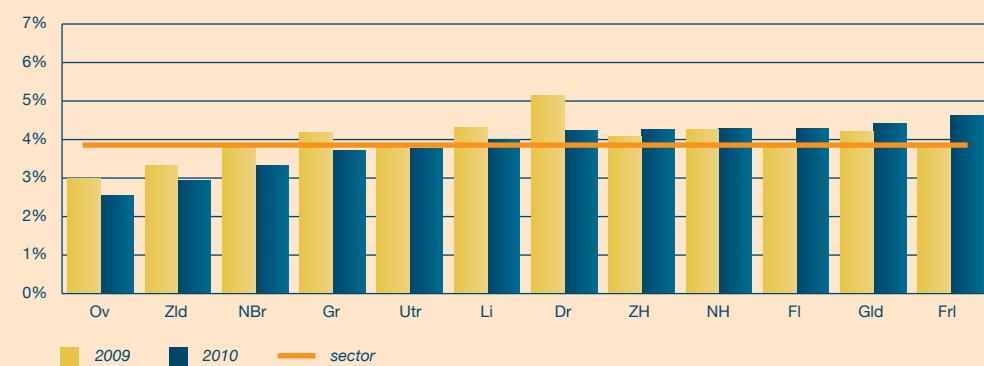
met 2,0% zeer laag, maar bij de vrouwen met 4,8% hoog. Vrouwen nemen daardoor een groot deel van het kortdurende verzuim voor hun rekening. Het kortdurende verzuim onder vrouwen is met 3,1% verreweg het laagst in Overijssel. Dat is, met Groningen, ook de provincie waar het verschil tussen de seksen het kleinst is. Het hoge totaal verzuim in Gelderland wordt veroorzaakt door vrouwen, die een percentage van maar liefst 6,7 scoren. Ook in Fryslân en Flevoland is het verzuim onder vrouwen relatief hoog. Zuid-Holland kan geen onderverdeling naar mannen en vrouwen geven.

Verzuim naar leeftijd

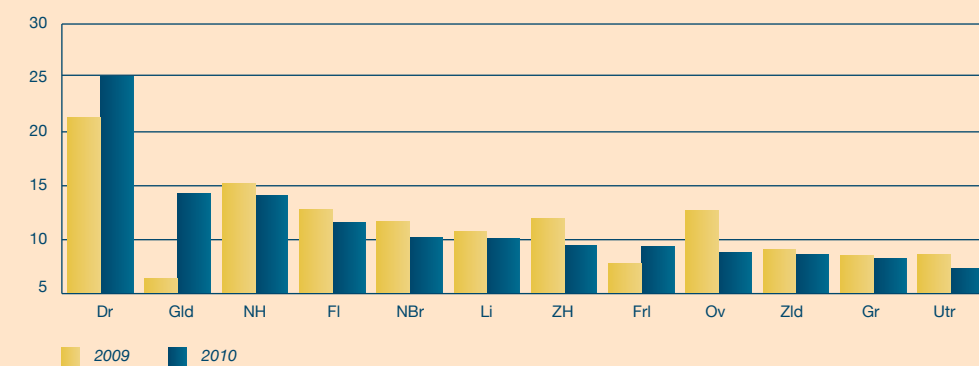
Het landelijke beeld is dat het minst verzuimd wordt door 25-minners en 55-plussers. Dat ouderen zo goed scoren, wordt veroorzaakt door het 'healthy worker effect'; de ongezonden zijn in die categorie al buiten het arbeidsproces. Bij provincies zijn de cijfers voor ouderen anders dan landelijk. Hun totale verzuim, inclusief langer dan

een jaar, is met 4,7% juist het hoogste van alle leeftijdsgroepen. Bij 25-minners is dit 2,1%. Vanaf 25-min wordt het verzuim per leeftijdsgroep steeds iets hoger. Het totale verzuim onder 55-plussers is het hoogst in Limburg (5,9%) en Gelderland (5,6%). Het laagst ligt dit in Zeeland (2,9%) en Overijssel (3,2%). Deze laatste provincie scoren dus niet alleen in het algemeen laag qua verzuim, maar ook evenwichtig naar geslacht en leeftijd. Zuid-Holland kan geen onderverdeling naar leeftijd opleveren.

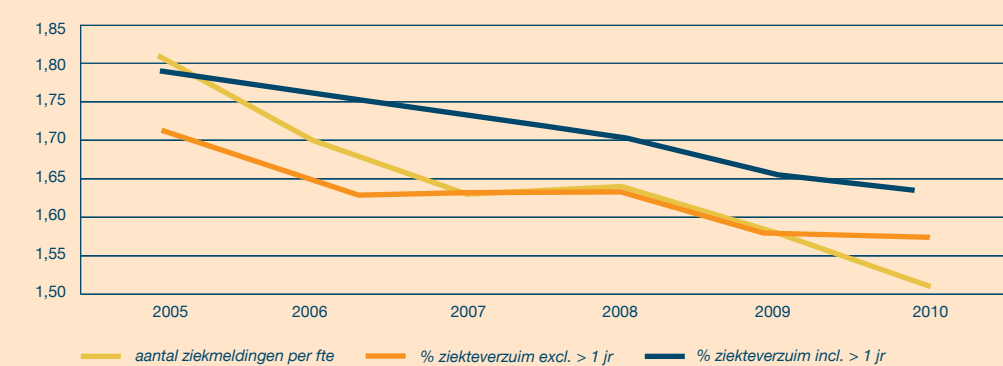
Figuur 7.1 Percentage ziekteverzuim excl. langdurig



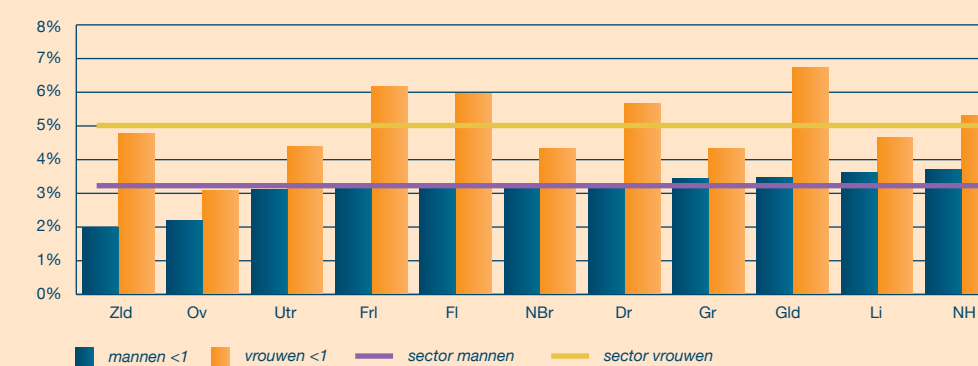
Figuur 7.2 Verzuimduur in dagen in 2009 en 2010 per provincie



Figuur 7.3 Gemiddeld aantal ziekmeldingen (fte) en ziekteverzuimpercentages



Figuur 7.4 Ziekteverzuimpercentages (< 1 jaar) naar geslacht



8 Opleiding en ontwikkeling

Het opleiden en ontwikkelen van werknemers is essentieel voor het functioneren, het presteren en de arbeidsmarktpositie van de provincies. Gezien de veranderende rol en positie van provincies in het middenbestuur en de komende taakstellingen wordt dit onderwerp nog actueler. Om mobiliteit te bereiken en aansluiting te houden bij het nieuwe profiel van de provincies moet het personeel goed zijn opgeleid en ontwikkeld. Ontwikkeling is belangrijk voor alle werknemers, ongeacht functie, leeftijd of diensttijd.

Dit is minstens zo belangrijk voor de werknemer. Hij vergroot daarmee zijn inzetbaarheid en versterkt zo zijn positie op de arbeidsmarkt. Van zowel de werkgever als de werknemer mag worden verwacht dat zij (blijven) investeren in opleiding en ontwikkeling. Met de invoering van het Persoonlijk Ontwikkelbudget (vanaf 2011) zullen werknemers de ontwikkeling meer in eigen hand hebben.

Uitgaven scholing, loopbaan en mobiliteit voldoen aan de cao-norm

In 2010 geven provincies gemiddeld 2,3% van de loonsom uit aan loopbaan, scholing en mobiliteit. Zij komen daarmee, evenals in voorgaande jaren, uit boven de norm van 2% die in de cao is afgesproken. De uitgaven van provincies bedragen in totaal iets meer dan € 18 miljoen. In 2009 waren de uitgaven gemiddeld 2,6% van de loonsom. Twee provincies zitten in 2010 onder de cao-norm, te weten Fryslân (1,6%) en Zeeland (1,7%). Maar over de laatste twee jaar gezien, steken ook deze provincies uit boven de 2% gemiddeld per jaar. Twee provincies komen in 2010 uit op of boven de 3%: Overijssel (3,8%) en Drenthe (3%). Voor de provincie Noord-Brabant geldt dat het daadwerkelijk uitgegeven bedrag aan scholing, loopbaan en mobiliteit in werkelijkheid hoger ligt. Deze provincie geeft ook geld uit aan diverse ontwikkelingsactiviteiten voor medewerkers/teams die vanuit andere posten worden betaald.

Het totale jaarlijkse scholingsbedrag fluctueert sterk als gevolg van incidentele factoren zoals bijvoorbeeld de invoering van een nieuw ICT-systeem of een leiderschapstraject. Daarom is ook gekeken naar het langetermijnbeeld. Dit laat een geleidelijke stijging zien: in 2001 was het percentage 1,7 en nu stabiliseren de uitgaven zich op een niveau iets boven de cao-norm van 2%. Over de periode 2004-2010 geeft Utrecht met gemiddeld 3% het grootste deel van de loonsom uit aan scholing, loopbaan en mobiliteit. Noord-Brabant geeft over deze periode het kleinste deel van de loonsom uit, gemiddeld 1,9%.

Niet alle provincies kunnen een duidelijk onderscheid maken naar uitgaven aan scholing, loopbaan en mobiliteit. Een vergelijking op de afzonderlijke elementen is daarom achterwege gebleven.

9 Sociale zekerheid

Arbeidsongeschiktheid

Eind 2005 trad de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) in werking. De WIA is in de plaats gekomen van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). De WAO blijft van toepassing op bestaande gevallen.

Ultimo 2010 zijn er bij de provincies 867 arbeidsongeschikten met een WAO/WIA-uitkering. Dat zijn 6,6 arbeidsongeschikten per 100 werknemers. Het is de optelsom van de instroom door de jaren heen. Ongeveer 58% daarvan is vrouw. In 2010 daalt het aantal arbeidsongeschikten verder, ten opzichte van 2009 met 3,5%. Dit is wel iets minder dan in het jaar ervoor (6%). Daarmee volgen de provincies de landelijke trend, die vooral een gevolg is van een lage instroom in de WIA en een afname van het aantal WAO-ers door re-integratie, herkeuring en pensionering. Van de 867 arbeidsongeschikten heeft iets meer dan 88% een WAO-uitkering (768) en bijna 12% (99) een WIA-uitkering. In 2009 was dat nog 92% respectievelijk 8%. Het aantal werknemers

met een WIA-uitkering is beperkt (bijna 0,8 per 100 werknemers), maar stijgt wel opnieuw fors met bijna 34%. In 2009 was het aantal WIA-gerechtigden met 35% ook al flink gestegen. Het aantal WAO-ers daalt gestaag (van 1.070 ultimo 2006 naar 768 ultimo 2010). Dat is geen verrassing, gezien de afwezigheid van nieuwe instroom. Zo'n 27% van de WIA-gerechtigden (27) is volledig en duurzaam arbeidsongeschikt en valt onder de regeling 'Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten' (IVA). De overige (72) zijn gedeeltelijk of tijdelijk volledig arbeidsongeschikt en ontvangen een zogenaamde WGA-uitkering (regeling 'Werkherhating Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten'). Het aandeel IVA-gerechtigden in het WIA-bestand daalt ten opzichte van 2009 (van 30% naar 27%). Evenals in 2009 was ongeveer 61% van de WAO-gerechtigden volledig arbeidsongeschikt.

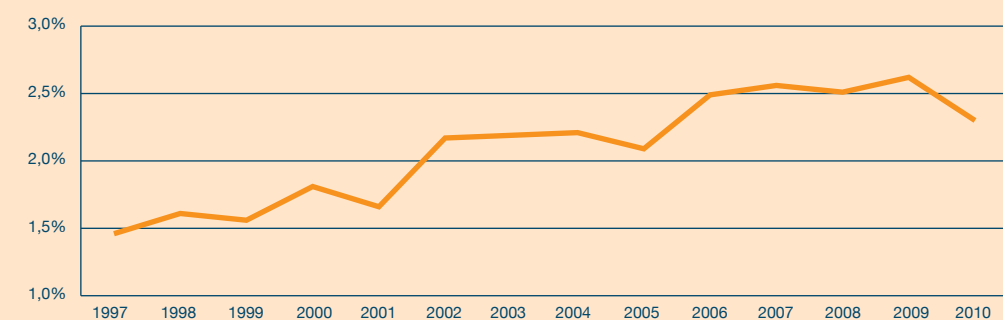
Werkloosheid

Ook in 2010 is het aantal werkloze werknemers met een WW-uitkering beperkt: 91 op fte-basis.

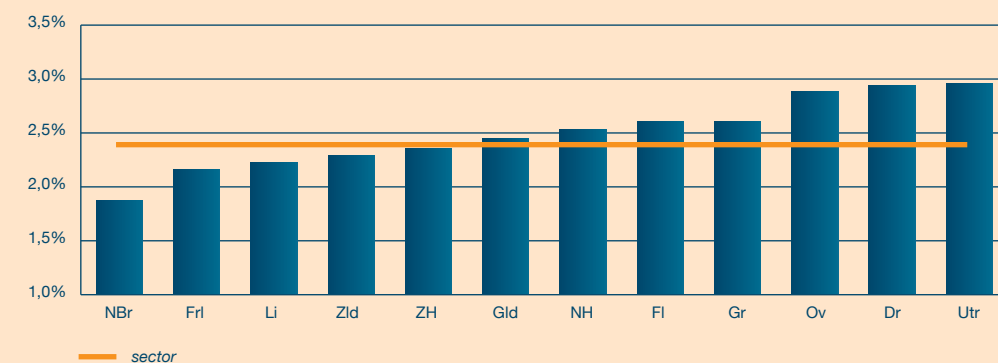
Dit is bijna 0,9% van het totaal aantal actieve werknemers. Het is een stijging ten opzichte van 2009 (74), maar (iets) minder dan in 2008. Er zijn flinke verschillen tussen provincies. Noord-Holland had met 1,6 per 100 fte relatief het hoogste percentage WW-uitkeringen. Net als in voorgaande jaren zijn er in Fryslân en Zeeland ultimo 2010 geen WW-ers (ze zijn om die reden niet opgenomen in figuur 9.1).

In totaal wordt over 2010 € 2.877.016,- uitgegeven aan werkloosheidsuitkeringen. Dat is bijna 0,37% van de loonsom. Ondanks de stijging van het aantal werkloosheidsuitkeringen daalt het totaalbedrag aan uitkeringen. In 2009 was het totaalbedrag iets meer dan € 3 miljoen. Zo'n 43% van de werkloosheidslasten (€ 1.247.399,-) gaat naar de WW-uitkeringen die de provincies als eigen risicodragers zelf betalen. En 48% (€ 1.376.354,-) wordt uitgegeven aan zogenaamde 'wachtgelders'. De resterende 9% (€ 253.260,-) wordt besteed aan bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen (aanvullend en nawettelijk).

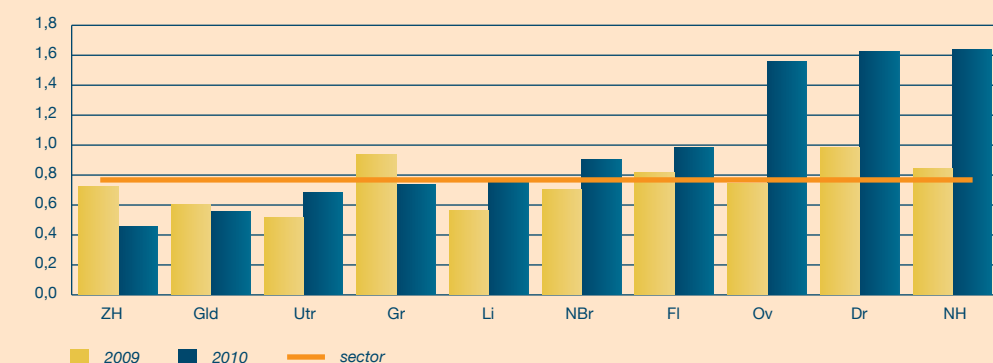
Figuur 8.1 Percentage loonsom sector besteed aan scholing, loopbaan en mobiliteit 1997 - 2010



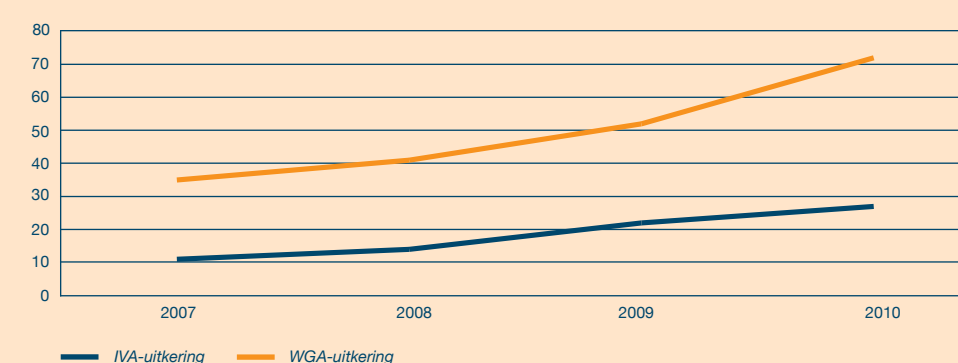
Figuur 8.2 Gem. percentage loonsom besteed aan scholing, loopbaan en mobiliteit 2004-2010



Figuur 9.1 Aantal WW-uitkeringen per 100 werknemers (fte basis)



Figuur 9.2 Aantal personen in de sector met een WIA-uitkering (ultimo jaar)







Instroom

Pensioen ↓

Nieuwe baan ↓

Interprovinciaal Overleg
Interprovinciaal Werkgeversverband
Muzenstraat 61
Postbus 16107
2500 BC Den Haag
telefoon (070) 888 12 45
fax (070) 888 12 90
e-mail: iwv@ipo.nl