



Personeelsmonitor Provincies

2011



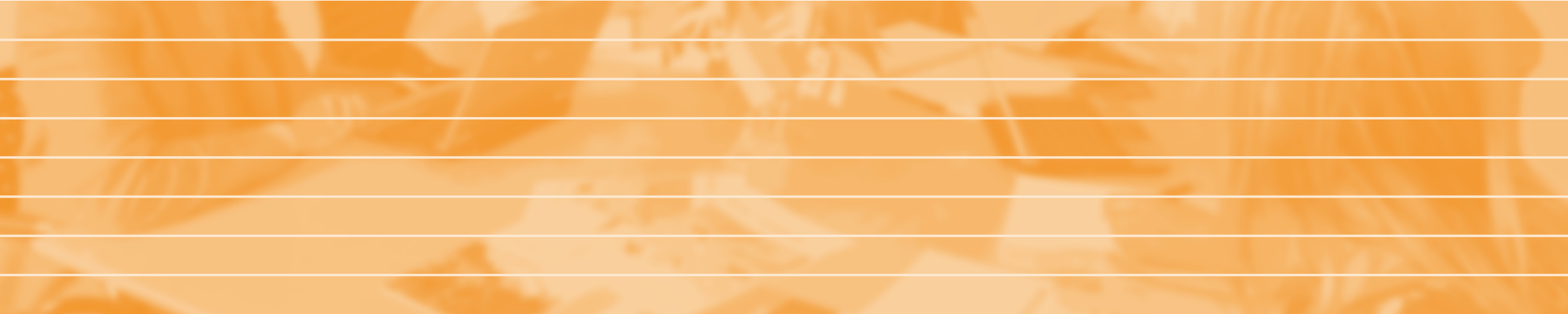
Management- samenvatting

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

- De werkgelegenheid bij de provincies is met 4,4% gedaald. Een dergelijke afname is sinds de eerste personeelsmonitor (1994) nog niet voorgekomen. Naar verwachting zal de werkgelegenheid nog verder afnemen. Dit in verband met de uitplaatsing van werknemers naar regionale uitvoeringsdiensten omgevingsrecht en taakstellingen als gevolg van bezuinigingen op het provinciefonds.
- De gemiddelde leeftijd van provincieambtenaren is wederom gestegen. Eind 2011 is deze gemiddelde leeftijd 47,2 jaar, een toename met 0,7 jaar ten opzichte van 2010.
- Het aandeel vrouwen in fte is licht gestegen. Eind 2011 is 39% van het totale aantal fte vrouw. Het aandeel vrouwen in hogere functies is zeer licht gedaald.
- Het aandeel allochtonen is gelijk gebleven ten opzichte van 2010, dus de stijging van het jaar daarvoor is gehandhaafd. In 2011 is 4,2% van het totale aantal fte bij de provincies niet-westers allochtoon. In 2009 was dit nog 3,7%.

- Een groot deel van de medewerkers die bij de provincie binnenkomen blijft ook lang werken bij de provincies. De gemiddelde diensttijd bij de provincie is 14,6 jaar.
- Het aantal medewerkers dat op het maximum van de schaal zit is in 2011 weer toegenomen en is nu 69% van het totale personeelsbestand. In 2009 was dit nog 63%.
- Het ziekteverzuim is licht gestegen, van 4,3 naar 4,5. Als echter op lange termijn wordt gekeken is er wel een forse reductie behaald. In 2001 was het ziekteverzuim nog 6,3%.
- Ondanks de afname van het personeel is de totale loonsom bijna gelijk gebleven. Dit wordt verklaard door de geringe nieuwe (relatief goedkope) instroom, de toename van het aantal medewerkers op het maximum van de schaal, de stijging van de pensioenpremie en de salarisstijging als gevolg van cao-afspraken.
- De toepassing van het beloningssysteem verloopt goed. De overgrote meerderheid van de provincie-medewerkers heeft een planningsgesprek (93%), een voortgangsgesprek (88%) en een beoordelingsgesprek (90%) gevoerd. Van de beoordeelde werknemers krijgt 92% de beoordeling 'normaal/goed'.

- Het gebruik van de IKAP-regeling om meer of minder te gaan werken neemt, net als de voorgaande jaren, toe. Er is hier een duidelijk verschil tussen mannen en vrouwen te zien. Vrouwen kopen vaker verlof en mannen verkopen vaker verlof. Provinciebreed gezien blijft het redelijk met elkaar in evenwicht. Netto is er sprake van een capaciteitsverlies van 8,0 fte voor alle provincies samen.
- In 2011 is de externe mobiliteit fors teruggelopen. Er zijn minder mensen in- en uitgestroomd. Dit wordt waarschijnlijk veroorzaakt door het ontbreken van vacatures buiten en binnen de provincies.
- Provincies hebben in 2011 2,1% van de loonsom uitgegeven aan loopbaan, scholing en mobiliteit. Dit ligt boven de cao-norm van 2% maar is wel een daling ten opzichte van 2009 en 2010. Waarschijnlijk hangt dit samen met de invoering van het Persoonlijk Ontwikkel Budget (POB). Provincies reserveren geld voor het POB, dat ter beschikking staat tot de medewerkers om in te zetten ten behoeve van hun loopbaan.



Inhoudsopgave

1	Werkgelegenheid	4
2	Leeftijdsopbouw	6
3	Beloning en loonkosten	8
4	Keuze in arbeidsvoorwaarden, werktijden en verlof	10
5	Dienstverband en mobiliteit	12
6	Beoordelen en belonen	14
7	Ziekteverzuim	16
8	Opleiding en ontwikkeling	18
9	Sociale zekerheid	19

1 Werkgelegenheid

Forse afname werkgelegenheid in 2011

Zoals in de monitor van 2009 en 2010 al werd voorspeld is het aantal fte werkzaam voor de provincie in 2011 fors afgenomen. Deze daling is in 2010 al voorzichtig begonnen. Toen was de daling 0,4% van het totale aantal fte. In 2011 is het personeelsbestand verder afgenomen met 4,4%. Sinds het ontstaan van de personeelsmonitor is er nog nooit sprake geweest van een dergelijke daling. Het aantal fte bij de provincies is 11.144 eind 2011. Eind 2010 was dit nog 11.650, een afname van 506 fte. Eind 2011 bedraagt het totale aantal werknemers bij de provincies 12.358; eind 2010 was dit nog 12.923, een afname van 565 medewerkers. Hoe de personele bezetting in fte zich door de jaren heen heeft ontwikkeld, is te zien in figuur 1.1.

In alle provincies zijn de aantallen fte afgenomen. Er zijn forse verschillen in de omvang van deze afname. Dit is te zien in figuur 1.2. Met een daling van 195 fte (9,7% van het totale personeelsbestand) heeft de grootste relatieve en absolute daling plaatsgevonden in de provincie Zuid-Holland. Behalve door bezuinigingen wordt dit ook veroorzaakt door de uitplaatsing van de muskusratbestrij-

ders naar de waterschappen en de overgang van personeel naar de nieuwe omgevingsdiensten. Ook in de provincie Overijssel is de werkgelegenheid fors gedaald. In 2011 is de werkgelegenheid ten opzichte van 2010 met 49 fte afgenomen, wat 5,9% van de totale werkgelegenheid van deze provincie is. Het aantal fte is het minst gedaald in de provincie Noord-Holland (met 1,4%). Dit is te verklaren uit het feit dat in deze provincie enkele jaren geleden nog een forse reorganisatie heeft plaatsgevonden met een aanzienlijke personele reductie. Ook in de provincies Limburg en Fryslân is de afname beperkt (1,6% en 1,8%).

Ontwikkelingen over een langere periode

Het lijkt onvermijdelijk dat deze daling de komende tijd zal doorzetten. Dit heeft een aantal oorzaken. Een belangrijke oorzaak is de overgang van nog een flink aantal arbeidsplaatsen naar de nieuwe omgevingsdiensten. Bovendien heeft het merendeel van de provincies zich tot taak gesteld om bezuinigingen te realiseren. Deze taakstellingen worden geholpen door het feit dat er de komende periode als gevolg van de vergrijzing een flink aantal provinciemedewerkers met FPU zal gaan.

Als gekeken wordt naar de lange termijn is de daling van het personeelsbestand nog opvallender. In figuur 1.1 is de ontwikkeling van de werkgelegenheid over een periode van 10 jaar te zien. Daarin valt op dat in die periode het aantal fte bij de provincies nog nooit zo laag is geweest. Ook als verder terug wordt gekeken is de werkgelegenheid bij de provincies sinds de eerste meting van de personeelsmonitor (1994) nog nooit zo laag geweest.

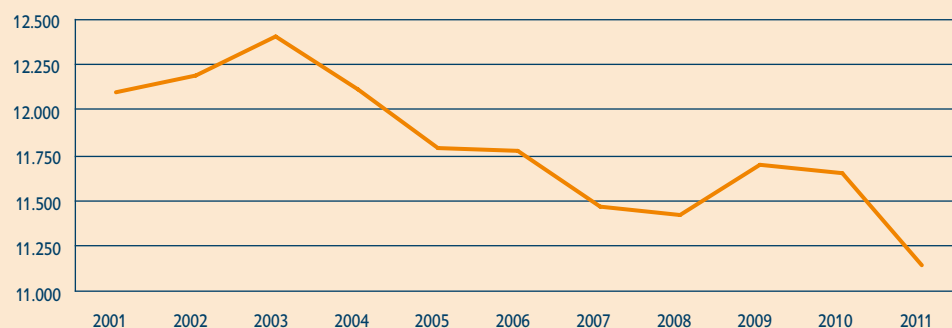
Tussen de provincies onderling zijn grote verschillen. Als provincies over een periode van tien jaar worden bekeken, is in twee provincies sprake van een stijging van de werkgelegenheid. Dit zijn Flevoland (+ 23%) en Utrecht (+ 8%). In de overige provincies neemt de werkgelegenheid af of blijft deze gelijk. In de provincie Zeeland is deze afname het grootst, namelijk 28%. Ook in Noord-Holland is de afname met 18% fors.

Samenstelling personeelsbestand

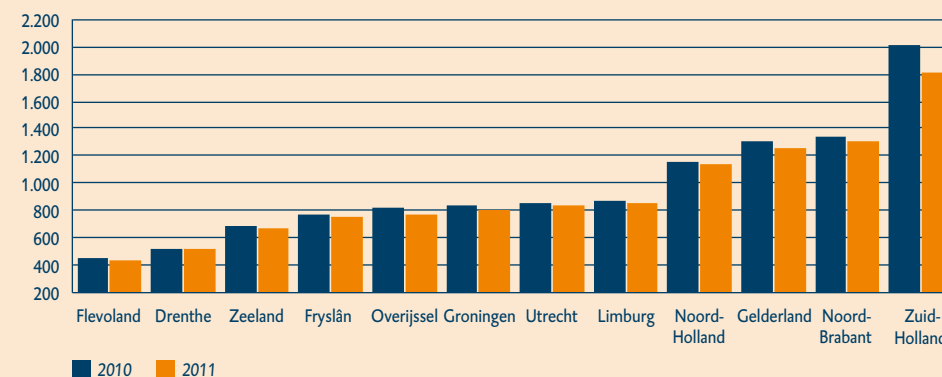
Het aandeel vrouwen van het totaal aantal fte is zeer licht toegenomen. In 2009 en 2010 was dit 38%, nu is dit percentage 39%. In figuur 1.3 is de verdeling per provincie te zien. Net als in de voorafgaande

4

Figuur 1.1 Aantal fte werkzaam in sector provincies 2001-2011



Figuur 1.2 Aantal fte werkzaam in provincies 2010 en 2011



jaren is het aandeel vrouwen (van het totaal aantal fte) in Utrecht en Noord-Holland het hoogst (46%), gevolgd door Flevoland (42%). Het kleinste percentage vrouwen (in fte) werkt in Groningen (32%). Ook in Zeeland en Fryslân werken in vergelijking tot de andere provincies weinig vrouwen (beide 34%). In Zuid-Holland en Noord-Holland is het percentage vrouwen het meest toegenomen, namelijk resp. met 2,5 en 1,4 procentpunten. In de provincies waar het percentage vrouwen is afgenomen is dit minder dan 1 procentpunt.

Als gekeken wordt naar het aantal werknemers in plaats van fte, is het aandeel van vrouwen in het personeelsbestand hoger, namelijk 42%. In de provincie Utrecht zijn bijna evenveel mannen als vrouwen werkzaam. De oorzaak voor het verschil tussen het percentage vrouwen in fte en in werknemers wordt veroorzaakt doordat vrouwen vaker dan mannen in deeltijd werken (zie ook hoofdstuk 4). In vergelijking met het aandeel vrouwen binnen het totale personeelsbestand, blijft het aandeel vrouwen aan de top achter. Het aandeel vrouwen

in schaal 14 en hoger is 26%. In hoofdstuk 3 wordt hier nader op ingegaan.

Vergeleken met andere overheidslagen zijn provincies weinig cultureel divers. Volgens gegevens afkomstig van het ABP bestaat eind 2011 slechts 4,2% van het totale aantal fte van de provincies uit niet-westerse allochtonen. Dit is hetzelfde percentage als in 2010. Ook het aandeel westerse allochtonen is niet veranderd. Zowel in 2010 als in 2011 is 7,4% van het totale aantal fte van de provincies westerse allochtoon. De verdeling per provincie van westerse en niet-westerse allochtonen is te zien in figuur 1.4. De provincie met het hoogste percentage niet-westerse allochtonen is Zuid-Holland; 10,1% van het totaal aantal fte van deze provincie is niet-westerse allochtoon. Dit is een stijging van 0,8 procentpunt ten opzichte van vorig jaar. Ook de provincie Utrecht is divers in vergelijking met de overige provincies. Hier heeft 7,1% van het totaal aantal fte een niet-westerse allochtonen achtergrond. Het aandeel westerse allochtonen is in deze provincie het hoogst met 10,7%. In de provincies Fryslân en Drenthe is het aandeel niet-westerse allochtonen het laagst. In beide

provincies is minder dan 1% van het totaal aantal fte niet-westerse allochtoon.

Veel van deze verschillen vallen te verklaren als gekeken wordt naar de samenstelling van de inwoners van de provincies. In de provincies Drenthe en Fryslân wonen volgens gegevens van het CBS de minste niet-westerse allochtonen. In de provincies Zuid-Holland, Flevoland en Noord-Holland de meeste.

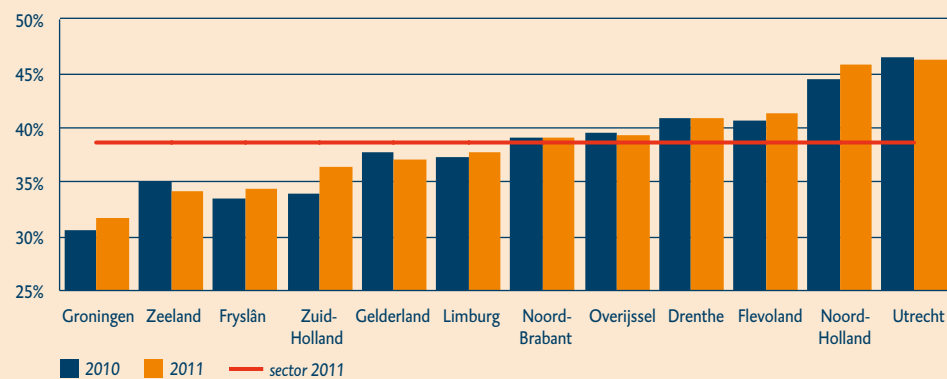
Als de gegevens van 2011 worden vergeleken met 2010 zijn de verschillen bijzonder klein. Op de toename van 0,8 procentpunt van Zuid-Holland na, zijn alle overige verschillen kleiner dan 0,4 procentpunt.

Helaas zijn van andere sectoren de diversiteitsgegevens nog niet bekend. Echter op de site www.diversiteitsindex.nl kunnen gegevens van de provincies met andere overheden worden vergeleken. De cijfers van 2011 zijn hier nog niet gepubliceerd, naar verwachting zal dit in september gebeuren.

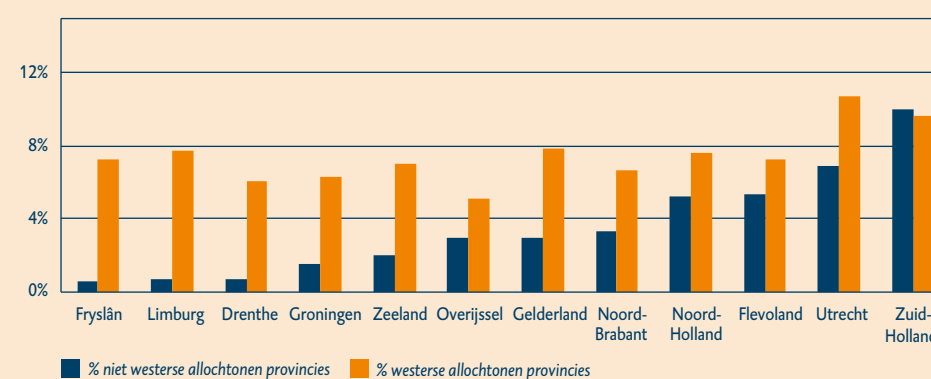
De gemiddelde leeftijd van provincie-medewerkers was al hoog en is wederom gestegen en bedraagt

nu 47,2 jaar. Over leeftijd valt meer te lezen in hoofdstuk 2.

Figuur 1.3 Percentage vrouwen (fte) per provincie



Figuur 1.4 Percentage allochtone medewerkers per provincie



2 Leeftijdsopbouw

Vergrijzing zet door

Zoals aangegeven in hoofdstuk 1 van deze monitor is de gemiddelde leeftijd wederom gestegen. In 2010 was deze 46,5 jaar, in 2011 is dit 47,2 jaar. Het betreft hier een relatief grote toename. Als gekeken wordt naar de stijging sinds 2001 is over deze periode de leeftijd met 2,7 jaar gestegen; een stijging van 0,7 jaar is dus een fors hogere stijging dan de voorgaande jaren.

Vergrijzing treedt niet alleen op bij provincies maar ook binnen de totale beroepsbevolking. Volgens cijfers van het CBS is de leeftijd van de werkzame beroepsbevolking in 2011 verder tegenomen en staat deze op 41,2 jaar. Dit terwijl de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking begin jaren negentig nog 36 was. Deze vergrijzing is het grootst binnen het openbaar bestuur en overheidsdiensten. Cijfers van het ministerie van Binnenlandse Zaken tonen aan dat de provincies in vergelijking met Rijk, gemeenten en waterschappen de hoogste gemiddelde leeftijd kennen.

Er is een verschil in de gemiddelde leeftijd als gekeken wordt naar de seksen. De gemiddelde

leeftijd van mannen ligt 4,6 jaar hoger dan die van vrouwen (49,2 en 44,6). Dit verschil tussen de seksen wordt langzaam kleiner. De gemiddelde leeftijd van mannen is de laatste tien jaar met 6% gestegen, de gemiddelde leeftijd van de vrouwen met 10%. In figuur 2.3 is de procentuele verdeling van het geslacht per leeftijdsgroep weergegeven.

De verschillen per provincie voor wat betreft de gemiddelde leeftijd van medewerkers zijn betrekkelijk klein. In Flevoland is deze het laagst; medewerkers zijn hier gemiddeld 44,4 jaar oud. In Fryslân is dit gemiddelde het hoogst, medewerkers zijn 48,9 jaar oud.

Vergrijzing en ontgroening

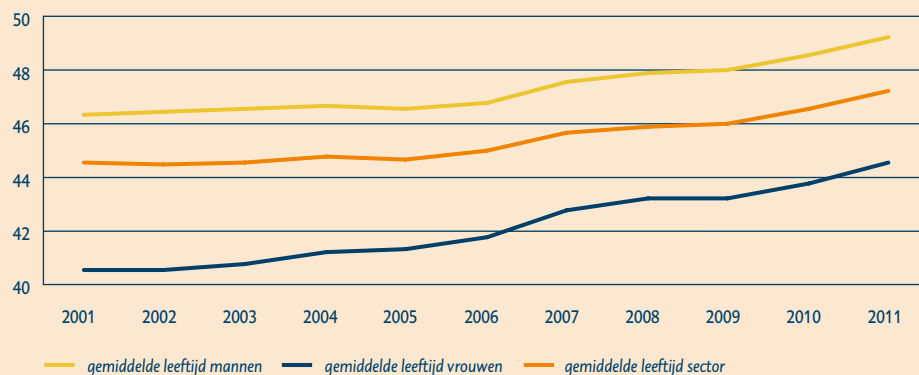
Net als alle overheidssectoren hebben provincies te kampen met de effecten van vergrijzing en ontgroening. Er werken steeds meer oudere mensen bij de provincies. Doordat ouderen een relatief groot deel van het personeelsbestand uitmaken gaat de komende periode een groot deel van het personeel met pensioen. Veel kennis en ervaring die in de loop van de jaren door deze personen is opgebouwd gaat dan verloren.

Tegelijkertijd is sprake van ontgroening. Hierdoor zal de beschikbare beroepsbevolking afnemen. Er wordt dus een forse uitstroom verwacht terwijl het aanbod op de arbeidsmarkt niet groot is. Het zal daarom in de toekomst een zware opgave worden om voldoende gekwalificeerd personeel aan te trekken. Provincies moeten hierbij ook concurreren met andere overheden en het bedrijfsleven, omdat deze ook met vergrijzing en ontgroening kampen. Dit staat nader beschreven in de scenariostudie 'De grote uittocht'. Hierin is berekend dat zeven van de tien werknemers die in 2010 nog bij de overheid werkten, in 2020 de overheidsdienst zullen hebben verlaten, zowel vanwege pensionering als door overig verloop.

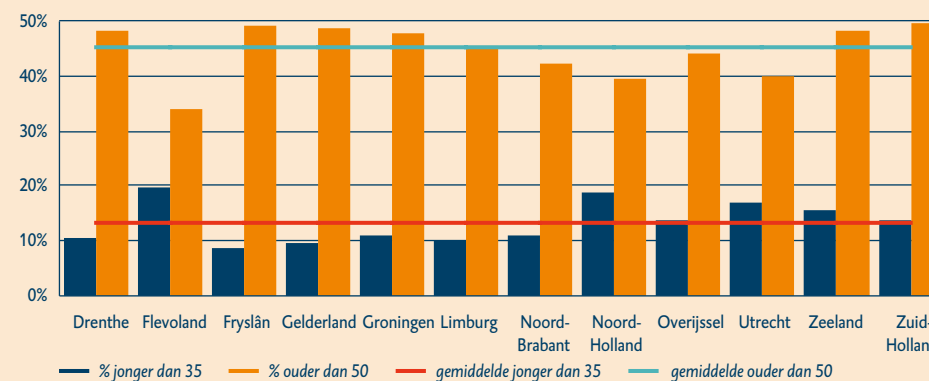
Als gevolg van taakstellingen die provincies zich opgelegd hebben in verband met de bezuinigingen, bevinden provincies zich momenteel in een lastige spagaat. Enerzijds moeten provincies krimpen om deze taakstellingen te behalen en anderzijds zullen provincies in de nabije toekomst juist hard nieuwe medewerkers nodig hebben om aan de vervangingsvraag te voldoen, die als gevolg van de uitstroom van ouderen optreedt.

6

Figuur 2.1 Gemiddelde leeftijd van de werknemers



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



In en uitstroom

Veranderingen in de gemiddelde leeftijd bij de provincie zijn afhankelijk van de in- en uitstroom. Vanwege de hoge gemiddelde leeftijd bij de provincies zou men verwachten dat provincies ernaar streven om hun personeelsbestand evenwichtiger samen te stellen en juist in te zetten op de werving van jongeren. Dit is gedeeltelijk het geval. De gemiddelde leeftijd van de nieuwe instroom bij provincies is 36. Dit is aanzienlijk jonger dan het gemiddelde van het totale bestand, maar nog steeds relatief oud. De helft van de instroom is dan ook ouder dan 35 jaar. Een voorzichtige conclusie kan zijn dat provincies vooral de neiging hebben te selecteren op de ervaring van ouderen. Dit moet veranderen als provincies de verdeling over generaties in evenwicht willen brengen.

Het bereiken van evenwicht is moeilijk, juist ook omdat jongeren sneller uitstromen dan ouderen. Van de uitstroom bestaat 21 % uit medewerkers jonger dan 35 jaar. Doordat de uitstroom dit jaar veel groter is dan de instroom zijn er meer jongeren uitgestroomd dan dat er zijn ingestroomd. In figuur 2.4, waar de in- en uitstroom van het aantal

medewerkers wordt weergegeven, is dit te zien. Het feit dat jongeren mobieler zijn dan ouderen is iets wat in alle beroepssectoren speelt. Dit moet dan ook niet als probleem worden gezien, maar als iets wat bij deze beroepsgroep hoort. Wat ook meespeelt is dat jongeren relatief vaak tijdelijke contracten hebben. Het is van belang om inzicht te hebben in de motieven van vertrekkende jongeren. Daar zijn geen aparte gegevens van provincies voor beschikbaar maar wel gegevens voor de overheid als geheel, nl. in de vorm van het Personeel en mobiliteitsonderzoek van BZK. Hieruit blijkt dat de drie belangrijkste motieven om te vertrekken zijn: het werk is onvoldoende uitdagend, er zijn onvoldoende loopbaanmogelijkheden en men is uitgekeken op het takenpakket. Veel provincies streven ernaar om de instroom van jongeren te verbeteren. Dit gebeurt bijvoorbeeld door traineeprogramma's, expertprogramma's en het oormerken van vacatures voor jongeren.

Ouderen werken steeds langer door

De uitstroomleeftijd van ouderen neemt langzaam toe. In 2005 lag deze leeftijd nog op 59 jaar en drie maanden. Inmiddels is de gemiddelde uitstroom-

leeftijd in verband met FPU, toegenomen tot 63 jaar en 6 maanden. Deze verhoging wordt veroorzaakt door de wet VPL waardoor de FPU-regeling is afgeschaft voor personen die na 1949 zijn geboren.

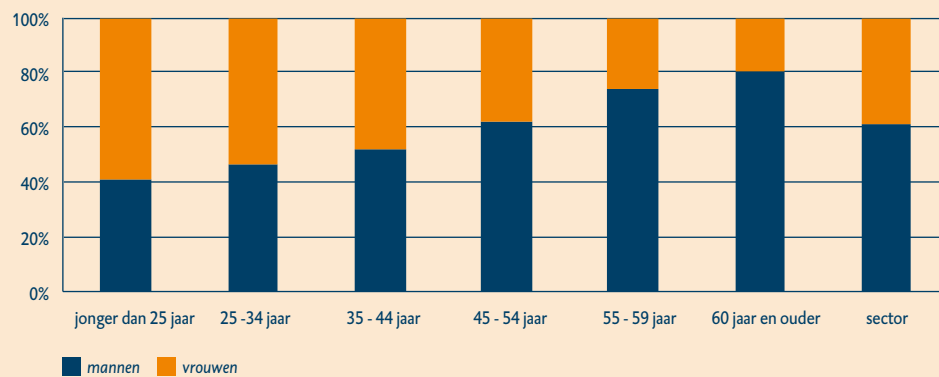
Leeftijdverdeling per provincie en geslacht

Terwijl voor de sector geldt dat 12,7% van de werknemers jonger is dan 35 jaar zijn er opvallende verschillen per provincie. De provincie Flevoland heeft het hoogste percentage werknemers jonger dan 35 jaar (19,8%), gevolgd door de provincies Noord-Holland (17,8%) en Utrecht (16,4%). In de provincie Fryslân ligt dit percentage het laagst (8,5%), gevolgd door de provincies Limburg en Gelderland (beide 9,6%).

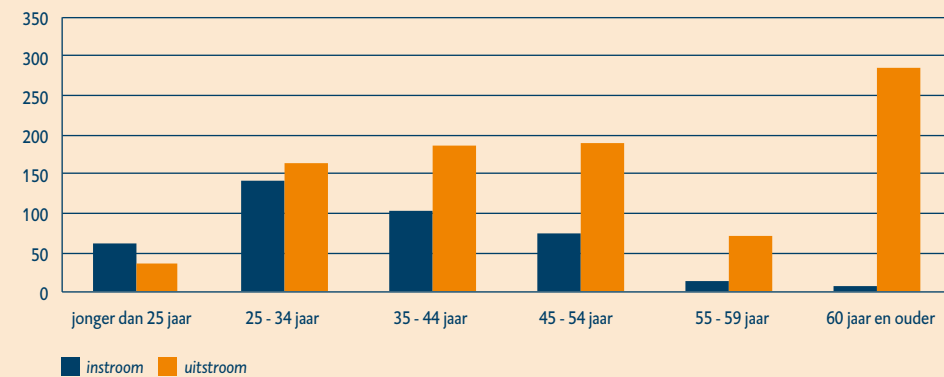
Het percentage medewerkers bij de provincies dat 50 jaar is of ouder bedraagt 45 %. Dit percentage is twee procentpunten hoger dan in 2010. In de provincie Zuid-Holland werken de meeste ouderen; 49,7% van de medewerkers van deze provincie is 50 jaar of ouder. In vergelijking met de andere provincies werken er opvallend weinig 50-plussers in de provincie Flevoland. Met 33,7% scoren zij hier met afstand het laagst op.

Zoals eerder werd aangegeven zijn de vrouwen die bij de provincie werken gemiddeld jonger dan de mannen die bij de provincie werken. Dit is uiteraard ook terug te zien in de verdeling over de leeftijdsgroepen. Ook in deze gegevens is te zien dat de leeftijden van de mannen en vrouwen elkaar steeds meer naderen.

Figuur 2.3 Procentuele verdeling geslacht per leeftijdsgroep (fte)



Figuur 2.4 Aantallen in- en uitstroom per leeftijdsgroep



Beloning en loonkosten

Loonsom

Ondanks de daling van het aantal werknemers bij de provincies is de loonsom in vergelijking met het voorgaande jaar praktisch gelijk gebleven en bedraagt € 784 miljoen. Dit terwijl op basis van de daling van het aantal werknemers een daling zou kunnen worden verwacht. Dit fenomeen kan worden verklaard door twee belangrijke redenen. Ten eerste is het aantal werknemers op het maximum van hun schaal gestegen (dit wordt verderop in het hoofdstuk besproken). Ten tweede is op basis van cao-afspraken het salaris per 1 januari 2011 met 0,7% verhoogd. Deze stilstand in loonsomontwikkeling is des te opmerkelijker als over een langere periode wordt gekeken. Als men een periode van vijf jaar onder de loep neemt, blijkt dat ieder jaar de loonsom met gemiddeld 2,3% is gestegen. Het gelijk blijven van de loonsom is dus een duidelijke afwijking van het gebruikelijke patroon. De loonsom is in de provincie Zuid-Holland het hoogst, te weten € 131 miljoen. Dit is meer dan vier keer zo hoog als de totale loonsom van de provincie Flevoland. Dit wordt uiteraard veroorzaakt door de verschillen in aantallen werknemers. De gemiddelde loonsom per fte bedraagt € 68.800.

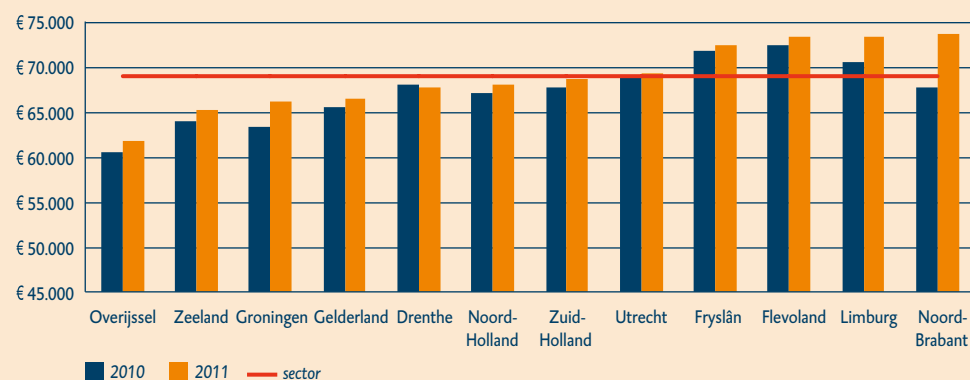
De verschillen per provincie zijn aanzienlijk. Deze zijn weergegeven in figuur 3.1. De gemiddelde loonsom per medewerker in de provincie Noord-Brabant is het hoogst, nl. € 73.473, gevolgd door Limburg (€ 73.156) en Flevoland (€ 73.214). De gemiddelde loonsom is het laagst in de provincies Overijssel (€ 61.765), Zeeland (€ 65.301) en Groningen (€ 66.146). Het is niet mogelijk deze verschillen zonder nader 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.

Verschillen tussen mannen en vrouwen

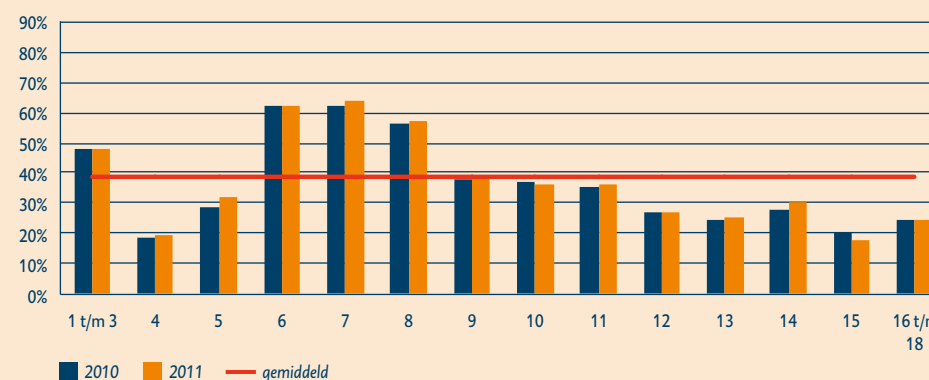
Vijf provincies hebben het Charter 'Talent naar de Top' ondertekend. Dit zijn de provincies Fryslân, Utrecht, Zuid-Holland, Noord-Brabant en Overijssel. Dit charter heeft tot doel het aandeel van vrouwen in topfuncties te vergroten. Dat provincies hier actief in zijn komt in de cijfers nog niet echt tot uitdrukking. Het aandeel vrouwen per functieschaal staat weergegeven in figuur 3.2. Hoewel vrouwen 39% van het totale aantal fte vormen is slechts 24%

van het aantal fte van schaal 14 en hoger vrouw. In de topfuncties (schalen 16 t/m 18) daalt het aandeel vrouwen wederom. In 2009 bedroeg dit percentage 28,0%, in 2010 was dat 25% en nu is dit percentage 23,2%. Vanwege de kleine absolute aantallen hebben kleine veranderingen al grote invloed op de percentages. Voorzichtigheid met verklaringen is daarom geboden. De meeste vrouwen zijn werkzaam in het middengedeelte van het salarisgebouw: op de schaalniveaus 6, 7 en 8 werken meer vrouwen dan mannen. Vanaf schaal 9 scoren vrouwen in aandeel lager dan mannen. Door deze ongelijke verdeling over de salarisschalen verdienen vrouwen gemiddeld ook minder dan mannen. Als gekeken wordt naar het gemiddelde maandsalaris op fulltime basis verdienen mannen bij de provincie gemiddeld € 3.852 en vrouwen gemiddeld € 3.403. Mannelijke werknemers verdienen dus gemiddeld 13% meer dan vrouwen. Als er binnen dezelfde schaal wordt gekeken zijn deze verschillen veel kleiner. Mannen verdienen per schaal gemiddeld 1,2% meer dan vrouwen. Dit wordt verklaard door het feit dat mannen gemiddeld langer in dienst zijn en dus hoger in hun salarisschaal zijn gegroeid en doordat er relatief

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



Figuur 3.2 Aandeel vrouwen (fte) per functieschaal



meer mannen dan vrouwen op het maximum van hun salarisschaal zitten.

Verdeling over salarisgroepen

In vergelijking met de voorgaande jaren blijft de verdeling over de salarisschalen relatief gelijk. Deze verdeling is te zien in figuur 3.3. Van het totale personeelsbestand heeft 4,1% salarisschaal 14 of hoger. Vorig jaar was dit 4,2%. De salarisschaal die het vaakst voorkomt bij de provincie is schaal 11: 22,5% van de medewerkers bij de provincie is ingedeeld in deze salarisschaal.

Van de werknemers bij de provincie heeft 22% een fulltime maandsalaris van meer dan € 4500. Hoewel dit percentage de afgelopen jaren is gestegen zegt dit weinig, omdat deze salarisbedragen niet zijn gecorrigeerd voor generieke salarisverhogingen. Van de medewerkers bij de provincie verdient 17% minder dan € 2500 op fulltime basis per maand. Dit was in 2007 nog 22%. De meeste hoger betaalden zijn te vinden in de provincie Zuid-Holland (31%) en de provincie Flevoland (27%). Dit zijn de provincies met de grootste en de kleinste personeelsomvang. Deze getallen zeggen vooral iets over de relatieve

zwaarte van functies in deze provincies. De meeste lager betaalden (minder dan € 2500 op fulltime basis per maand) zijn te vinden in de provincies Groningen (25%) en Zeeland (24%).

Werknemers op het maximum

Het aandeel werknemers dat wordt bezoldigd volgens het maximum van de functieschaal is wederom gestegen. Gegevens hierover zijn te zien in figuur 3.4. Vorig jaar was dit percentage 67% maar inmiddels staat dit al op 69%. In 2007 was dit percentage nog 55%. Deze stijging hangt uiteraard samen met de stijging van de gemiddelde leeftijd, de stijging van de gemiddelde diensttijd bij de provincies en de geringe instroom. In alle provincies is sprake van een stijging, op één provincie na, te weten provincie Drenthe. Hier is tegen de trend bij andere provincies in juist een forse afname van het aantal werknemers op het maximum van hun schaal. Vorig jaar was dit 67%; nu is dit 55%. Een mogelijke oorzaak is dat in deze provincie relatief veel medewerkers een andere functie binnen de provincie hebben gekregen, waardoor deze in een andere schaal kwamen en niet meer in het maximum zaten. Drenthe is met deze daling ook de

provincie met het minste aantal werknemers op het maximum van de schaal. De provincies met de meeste werknemers op het maximum van de functieschaal zijn Fryslân, Noord-Brabant en Overijssel. Voor alle drie genoemde provincies geldt dat 76% van de werknemers op het maximum van hun schaalniveau zit.

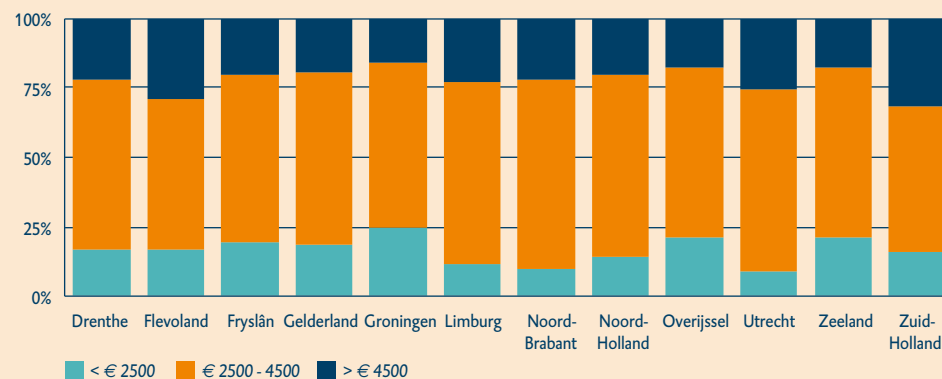
Vanwege de te verwachten verdere afname van de aantallen werknemers bij de provincies, het langer doorwerken van ouderen en de geringe instroom van jongeren mag ervan uit worden gegaan dat het aandeel werknemers op het maximum van de functieschaal alleen maar zal toenemen. Dit bemoeilijkt de gezonde toepassing van het provinciale flexibele beloningssysteem dat extra structurele salarisverhogingen mogelijk maakt als werknemers zich goed of uitstekend ontwikkelen. Voor medewerkers die al op het maximum van hun salarisschaal zitten kan deze structurele salarisverhoging niet worden toegepast. Wel kunnen zij in aanmerking komen voor een incidentele beloning op basis van prestaties. Het is belangrijk dat deze groep voldoende uitdaging in het werk vindt en kansen krijgt om die uitdagingen op andere plaatsen in (of buiten) de provincie te realiseren. Gelukkig is

salaris niet de enige manier waarop werknemers gemotiveerd kunnen worden.

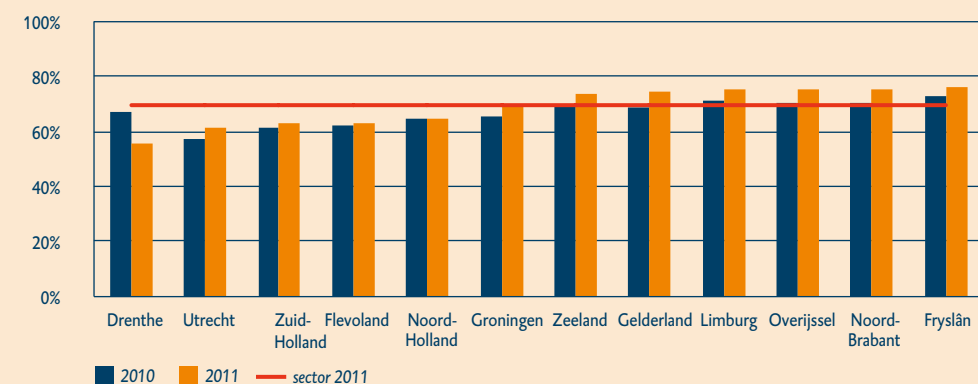
Arbeidsmarkttoelage/bindingspremie

Een arbeidsmarkttoelage/bindingspremie is een instrument om werknemers aan te trekken of te behouden voor functies waarvoor het aanbod schaars is. Toekenning ervan wordt vooral verwacht in regio's waar in het algemeen van arbeidsmarkt-krapte sprake is, of aan functies die los van de regio moeilijk vervulbaar zijn. Deze toelage wordt niet vaak toegekend. Slechts 110 personen ontvangen een dergelijke toelage. In Flevoland krijgen relatief de meeste medewerkers een arbeidsmarkttoelage, nl. 5,5% van het totale aantal werknemers. In de provincies Zeeland en Gelderland ontvangt geen van de medewerkers een arbeidsmarkttoelage.

Figuur 3.3 Procentuele verdeling werknemers (fte) over salarisklassen (op basis van voltijd) per provincie



Figuur 3.4 Percentage werknemers (fte) max. functieschaal per provincie



4

Keuze in arbeidsvoorwaarden, werktijden en verlof

10

De provincies willen voor verschillende groepen werknemers 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

Dankzij de IKAP regeling 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. Met IKAP kan de werknemer in een jaar maximaal 108 uren meer of minder gaan werken. Dit is zo'n 6,5% van de netto arbeidsduur per jaar van een fulltimer. Meer werken kan door uitbreiding van het aantal uren en/of door vermindering van het aantal uren algemeen verlof. In 2011 maken 2644 medewerkers gebruik van de mogelijkheid in IKAP om tijdelijk meer of minder te gaan werken. Dit is 21% van het totaal aantal

werknemers, een toename ten opzichte van 2010 toen dit nog 19% was. Deze toename past in het beeld van de afgelopen periode: in 2008 maakte nog 16% van het personeelsbestand gebruik van de mogelijkheid meer of minder te gaan werken. Net als in de voorgaande jaren kopen vrouwen vaker verlof dan mannen en verkopen mannen vaker verlof dan vrouwen. In figuur 4.1 is deze verdeling weergegeven.

Er is meer verlof gekocht dan dat er verkocht is. Het verschil is – uitgedrukt in formatieplaatsen – niet erg groot, nl. 8,0 fte. In de voorgaande jaren is er ook meer verlof gekocht dan verkocht. Het saldo was in 2010 nog wat hoger. Uitgedrukt in geld levert het een 'besparing' op van € 152.883. De verschillen tussen provincies onderling liggen tussen de -7,6 fte in Noord-Holland en +2,9 fte in Noord-Brabant.

De financiële effecten variëren tot - € 306.114 in Noord-Holland en + € 163.548 in Noord-Brabant. In Noord-Holland valt het grote verschil tussen koop en verkoop van verlof op. In deze provincie wordt er bijna zeven keer zoveel verlof gekocht als verkocht. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat de 36-urige werkweek in Noord-

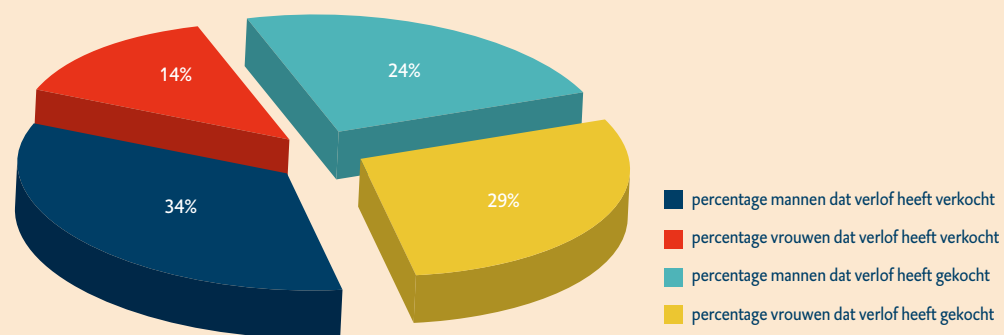
Holland niet via Adv-dagen is ingevuld. In de provincie Groningen verkopen juist meer dan drie keer zoveel werknemers verlof als dat er verlof gekocht wordt. Als gekeken wordt naar de verdeling per schaal valt op dat er door werknemers in de schalen 6 t/m 11 relatief vaak verlof gekocht wordt en in de schalen 13 t/m 18 juist relatief vaak verkocht. Dit is ook terug te zien als het bedrag, waarvoor verlof is gekocht of verkocht, wordt vergeleken met de uren; de uren zijn voor gemiddeld 26,2 euro verkocht en voor gemiddeld 24,5 euro gekocht.

De cijfers geven geen inzicht in de gevolgen van meer en minder werken via IKAP voor continuïteit en kwaliteit van de werkzaamheden in de provinciale organisatie. In een evaluatie van IKAP uit 2008 blijkt dat provincies niet vinden dat IKAP problemen oplevert voor de bedrijfsvoering.

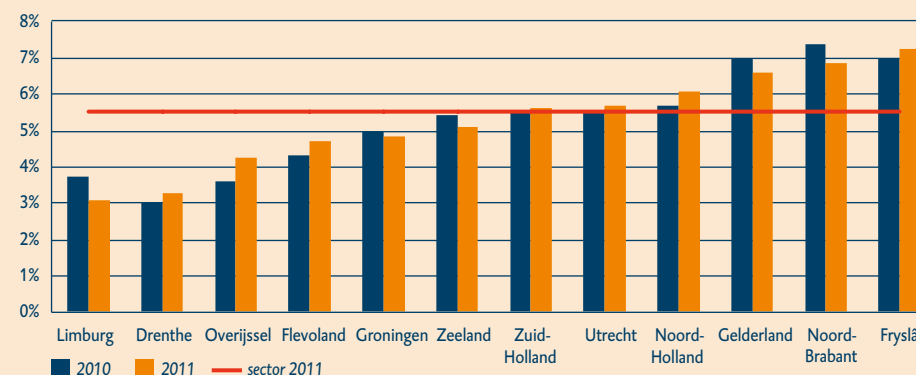
Levensloopregeling en ouderschapsverlof

Na een overgangperiode van drie jaar is vanaf 2009 de regeling betaald ouderschapsverlof vervallen en geïntegreerd (samen met de middelen) in de levensloopregeling. Werknemers kunnen wel onbetaald ouderschapsverlof opnemen. Dit is ook

Figuur 4.1 Verdeling naar geslacht werknemers betrokken bij kopen en verkopen verlof



Figuur 4.2 Procentuele deelname aan de levensloopregeling



gebeurd. In 2011 nemen in totaal 275 werknemers ouderschapsverlof op voor in totaal 58.496 uren, hetgeen neerkomt op een capaciteitsverlies van 35 fte. Het vervallen van de regeling heeft er duidelijk toe geleid dat er veel minder ouderschapsverlof wordt opgenomen. In 2008 werd er namelijk nog meer dan drie keer zoveel ouderschapsverlof opgenomen.

De mogelijkheid van het opnemen van onbetaald ouderschapsverlof wordt door bijna twee keer zoveel vrouwen als mannen gebruikt. Ook nemen vrouwen, als ze ouderschapsverlof opnemen, meer ouderschapsverlof dan mannen. Het capaciteitsverlies van vrouwen is dan ook meer dan twee keer zo groot als het capaciteitsverlies van mannen. Alleen in de provincies Flevoland en Fryslân is er weinig verschil op dit vlak tussen mannen en vrouwen.

In 2011 nemen 604 werknemers van de provincies deel aan de levensloopregeling, oftewel 5,5% van het totale werknemersbestand. Dit is evenveel als in 2010 en een klein beetje meer dan in 2008 en 2009; toen nam nog 5,2% van het totaal aantal werknemers deel aan deze regeling. Er nemen, net als in de voorgaande jaren, meer mannen (5,8%) dan vrouwen (4,8%) deel aan de levensloopregeling.

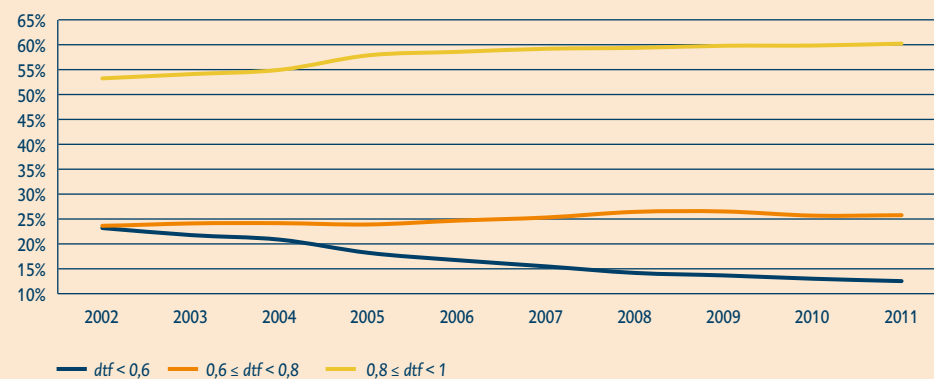
De afloop van de regeling van betaald ouderschapsverlof heeft geen (positief) effect gehad op het gebruik van de levensloopregeling. De gegevens per provincie betreffende levensloop staan weergegeven in figuur 4.2. In de provincie Fryslân nemen relatief de meeste werknemers deel aan de levensloopregeling, nl. 7,3%. In Limburg wordt hier het minst gebruik van gemaakt; slechts 3,1% van de werknemers maakt hier gebruik van de levensloopregeling. Als gekeken wordt naar de verschillen per schaal valt op dat vooral de hogere schalen gebruik maken van de levensloopregeling. Vanaf schaal 12 neemt het gebruik duidelijk toe. De leeftijdsgroep 55-59 maakt opvallend vaker gebruik van de levensloopregeling dan de overige leeftijdsgroepen (8,8%) waarschijnlijk met als doel om eerder te stoppen met werken. Onder de 25 jaar en vanaf 60 jaar ligt de deelname onder het gemiddelde. Voor de 60 plussers ligt de verklaring in het feit dat een groot deel van deze groep nog onder het overgangsrecht FPU valt en de levensloopregeling niet nodig heeft om eerder (gedeeltelijk) vervroegd uit te treden. De levensloop is overigens per 1 januari 2012 vervallen. Er kunnen dan geen nieuwe spaarders meer deelnemen.

Arbeidsduur

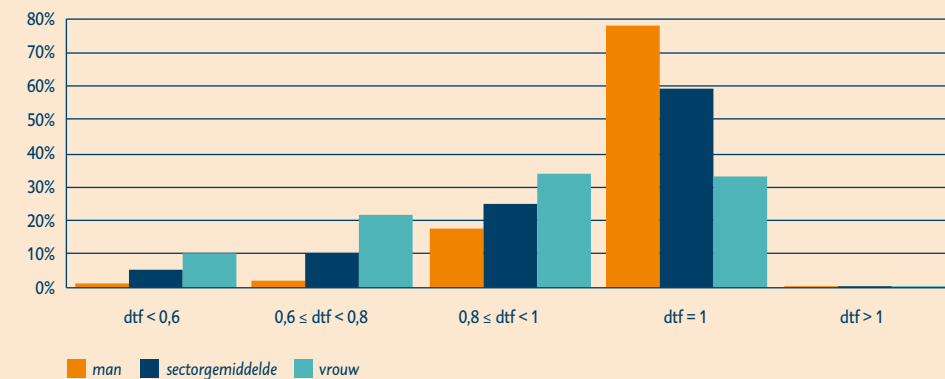
De normweek bedraagt bij provincies 36 uur, maar niet iedereen werkt voltijd. De mate waarin de afgelopen jaren gebruik werd gemaakt van de mogelijkheid tot deeltijdwerk is weergegeven in figuur 4.3. Net als de voorgaande jaren werkt bijna 40% van alle werknemers bij de provincie in deeltijd. Ook werkt een klein deel van de werknemers structureel meer dan 36 uur, nl. 0,6% van het totale personeelsbestand. De deeltijdfactor bedraagt 0,9, hetgeen wil zeggen dat de gemiddelde arbeidsduur 32,4 uur per week is. Vooral vrouwen hebben vaak deeltijdaanstellingen; 66% van de vrouwen werkt in deeltijd. Voor mannen gaat het hier om 22%, veel minder dan het percentage vrouwen. Deze getallen zijn de afgelopen jaren hetzelfde gebleven. Er zijn echter wel veel verschillen tussen de provincies onderling. De verschillen naar geslacht in deeltijdwerk zijn weergegeven in figuur 4.4. Evenals voorgaande jaren is Utrecht de enige provincie met meer deeltijdwerkers dan voltijdwerkers. Van de medewerkers van deze provincie heeft 54% een deeltijdbaan. In deze provincie heeft ook het hoogste percentage werknemers een aanstelling van meer dan 1 fte, nl. 1,6%.

De meeste voltijdwerkers zijn te vinden in de provincies Zuid-Holland en Limburg; hier werkt 65% van de medewerkers op voltijdbasis. Bij de provincie Zeeland valt op dat er in vergelijking met de overige provincie veel medewerkers een parttime baan kleiner dan 0,8 fte hebben.

Figuur 4.3 Verdeling deeltijdwerk naar omvang betrekking in absolute aantallen 2002 - 2011



Figuur 4.4 Verdeling deeltijdfactor (dtf) naar geslacht



5 Dienstverband en mobiliteit

Gemiddelde duur diensttijd toegenomen

Provincieambtenaren blijven relatief lang bij dezelfde werkgever. De gemiddelde duur van de diensttijd bij de provincies is 14,6 jaar. Het is daarom belangrijk om in mobiliteit en inzetbaarheid te investeren. Daarom is er in de cao een aantal afspraken gemaakt om provincie-medewerkers te helpen mobiel en inzetbaar te zijn.

De gemiddelde diensttijd is aanzienlijk hoger dan die in voorgaande jaren. In 2010 was de gemiddelde diensttijd nog 13,9 jaar, en in de drie jaren hiervoor nog 13,7 jaar; een aanzienlijke stijging dus. Deze stijging kan worden verklaard door de geringe instroom van nieuw personeel en de beperkte uitstroom.

De gemiddelde diensttijd is sterk gespreid. In figuur 5.1 is te zien dat 23,5% van het personeel korter dan vijf jaar in dienst is en 22,1% juist 25 jaar of langer. Logischerwijs is er veel verschil in de gemiddelde diensttijd als gekeken wordt naar de verschillende leeftijdsklassen. Medewerkers van 60 jaar en ouder zijn gemiddeld 26,5 jaar in dienst en medewerkers in de leeftijdsklasse 25-35 gemiddeld 4,2 jaar.

Er is een klein verschil per salarisklasse. Het meest mobiel is de groep die tussen de 3000 en 3500 euro per maand op fulltime basis verdient. Deze groep is gemiddeld 13,2 jaar in dienst. Het minst mobiel zijn de medewerkers die minder dan 2500 euro verdienen. Zij zijn gemiddeld 15,6 jaar in dienst.

In figuur 5.1 is ook te zien dat er een verschil is in de gemiddelde diensttijd 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 12,6 jaar in dienst en mannen 16,1 jaar. Dit verschil neemt (net als het verschil in leeftijd) in vergelijking met voorgaande jaren geleidelijk af.

Provinciale verschillen

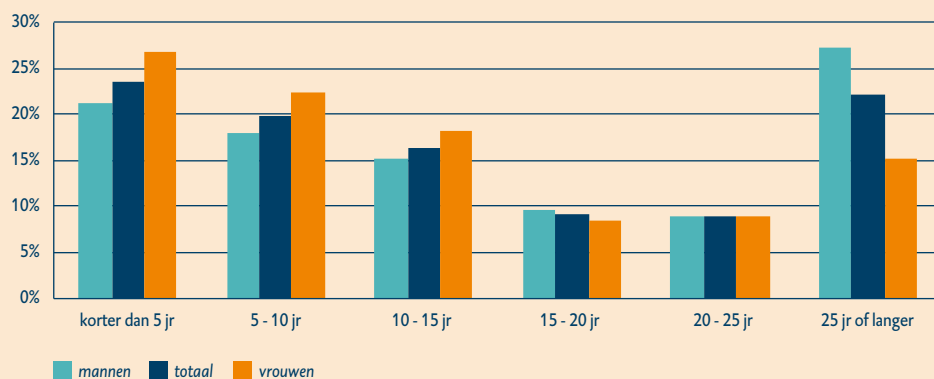
Er is weinig variatie in de provincies qua gemiddelde diensttijd, op de provincie Flevoland na. Deze provincie heeft met 9,6 jaar met afstand de kortste gemiddelde diensttijd. Uiteraard hangt dit samen met het feit dat Flevoland ook de laagste gemiddelde leeftijd heeft (zie hoofdstuk 2). In figuur 5.2 is te zien dat de overige verschillen tussen de

provincies onderling vrij klein zijn. De langste gemiddelde diensttijd hebben werknemers van de provincie Groningen met 16,3 jaar. Hoewel er sectorbreed sprake is van een aanzienlijke toename zijn er wel wat verschuivingen te zien op provincie-niveau. In de provincie Noord-Brabant is sprake van de grootste toename in de gemiddelde diensttijd, nl. 1,1 jaar, een toename van 8,0%. In de provincie Groningen is de gemiddelde diensttijd het minst toegenomen, te weten met 0,2 jaar, een toename van 1,3%. In geen enkele provincie is de gemiddelde diensttijd gedaald.

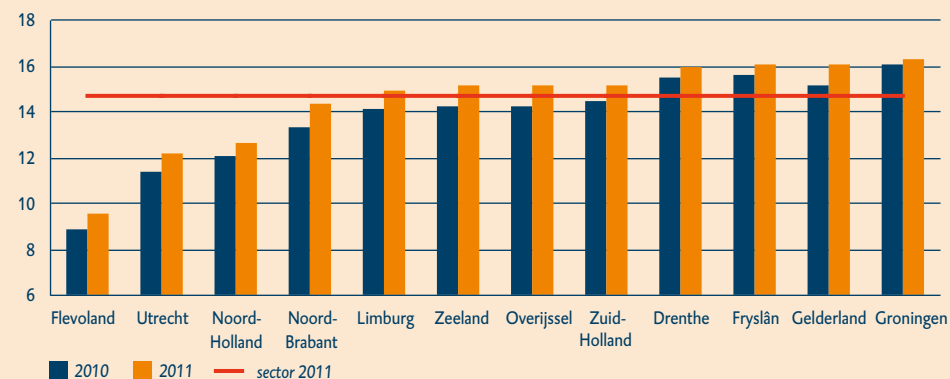
Minder instroom en uitstroom

In 2011 zijn er 401 personen bij de provincies ingestroomd en 934 medewerkers uitgestroomd. In de voorgaande jaren waren de instroom en uitstroom veel groter. Zo waren er in 2008 nog 933 instromers tegenover 1025 uitstromers binnen de provincie. Aannemelijk is dat het teruglopen van de totale mobiliteit samenhangt met de terugloop in vacatures, zowel binnen als buiten de provincies als gevolg van de economische situatie. Doordat er minder vacatures buiten de provincie zijn, neemt het aantal provincie-medewerkers dat een nieuwe

Figuur 5.1 Verdeling werknemers (abs) naar geslacht en diensttijd



Figuur 5.2 Gemiddelde diensttijd in jaren per provincie



baan vindt buiten de provincies af, waardoor er nog minder vacatures bij de provincies ontstaan, met minder instroom tot gevolg.

De grootste leeftijdsgroep onder de instromers is de leeftijdsgroep van 30 jaar en jonger. In de voorgaande jaren was hier al sprake van een toename, maar dit jaar is de vertegenwoordiging van de instroom onder deze groep weer vergroot, naar 35,9%. Dit wordt verklaard door het feit dat provincies hun best doen om, ondanks taakstellingen en vacaturestops, toch nog jongeren binnen te halen. Dit doen zij door bijvoorbeeld traineeprogramma's of het oormerken van bepaalde vacatures voor personen met weinig tot geen werkervaring. De instroom van medewerkers ouder dan 40 jaar is licht afgenomen in vergelijking met de voorgaande jaren. Met een toegenomen instroom van jongeren zou ook een grotere uitstroom van jongeren te verwachten zijn. Dit omdat jongeren vaak een tijdelijke functie krijgen en mobieler zijn dan andere leeftijdsgroepen. Dit is echter niet het geval. De uitstroom van jongeren is juist fors afgenomen in vergelijking met 2010. In dat jaar was het aandeel van jongeren onder de 30 jaar in de totale uitstroom

19%. Nu is dit echter 12%. Dit zou verklaard kunnen worden door de verslechtering op de arbeidsmarkt, waardoor jongeren liever bij hun huidige werkgever blijven. Maar uiteraard wordt het ook verklaard doordat de uitstroom van de babyboomers is ingezet (zie ook hoofdstuk 2), waardoor ouderen een groter deel van de uitstroom voor hun rekening nemen. Als gekeken wordt naar de uitstroomcijfers van ouderen blijkt dit inderdaad het geval te zijn. Van de uitstroom bestaat 39% uit medewerkers van 55 jaar en ouder. In 2010 was dit nog 30%. Als de absolute getallen van uit- en instroom met elkaar worden vergeleken blijkt in bijna alle leeftijdsklassen de uitstroom groter dan de instroom. De enige uitzondering is de leeftijdsklasse 'jonger dan 30'. In deze leeftijdsklasse is de instroom hoger dan de uitstroom. Dit is weergegeven in figuur 5.3.

Redenen uitstroom

Het grootste deel van de uitstroom wordt veroorzaakt door ontslag op eigen verzoek (bv. vanwege het vinden van aan andere baan) of overgang naar een andere functie (bv. vanwege overgang RUD's, uitplaatsing muskusratbestrijding), nl. 40,0%. De op een na belangrijkste reden voor uitstroom is het

met FPU of pensioen gaan van de medewerker. Vorig jaar was deze reden goed voor 20% van de uitstroom, dit jaar voor 25,5%. Ook het aflopen van een tijdelijke aanstelling is een belangrijke reden voor uitstroom. Dit veroorzaakt 20% van de uitstroom.

De gemiddelde leeftijd voor de uitstroom vanwege FPU/Pensioen is 63,5 jaar, een stijging van 0,4 jaar ten opzichte van 2010. Dit is in vergelijking met andere overheidssectoren hoog. De inspanningen die provincies doen om medewerkers succesvol langer te laten doorwerken lijken hun vruchten af te werpen. De uitstroomredenen met betrekking tot het aflopen van een tijdelijke aanstelling vindt in tegenstelling tot vorig jaar niet meer vooral plaats onder jongeren. De gemiddelde leeftijd van degenen die uitstromen vanwege het aflopen van een tijdelijke aanstelling is 39,4. Vorig jaar was dit nog 33,9 jaar.

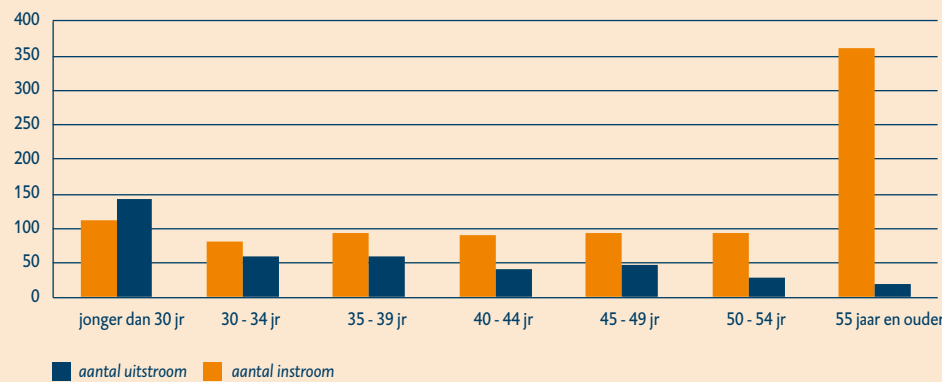
Aandeel van vrouwen

In figuur 5.4 is het aandeel van vrouwen onder de in- en uitstroom weergegeven. Onder de instroom bevonden zich 175 vrouwen, 43% van de totale

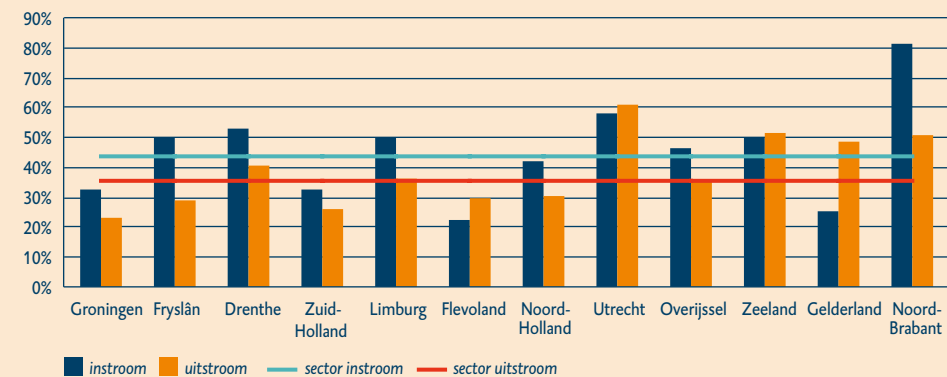
instroom; onder de uitstroom was dit aantal 328, ofwel 35% van de totale uitstroom. In de provincie Noord-Brabant is de instroom van vrouwen opvallend hoog; hier bestaat 81,3% van de totale instroom uit vrouwen. Vorig jaar was dit aandeel ook al het hoogste van alle provincies (68,2%). In de provincie Utrecht is het aandeel van vrouwen onder de uitstroom het hoogst (60,9%). Binnen deze provincie zijn nu nog wel de meeste vrouwen werkzaam van de sector. Het aandeel vrouwen in de instroom is het kleinst in de provincie Groningen, te weten 32,7%. In deze provincie bestaat ook het kleinste deel van de werknemers uit vrouwen. Ook de uitstroom heeft in deze provincie het minste aandeel aan vrouwen, nl. 23,3%. Ter nuancering moet worden opgemerkt dat het, vooral waar het instroom betreft, om kleine absolute aantallen gaat.

Er zijn geen grote verschillen in de uitstroomredenen van mannen en vrouwen behalve als het om uitstroom op basis van pensioen/FPU gaat. Hier is het aandeel mannen groter dan dat van vrouwen. Dit valt te verklaren uit de lagere gemiddelde leeftijd van vrouwen (zie hoofdstuk 2).

Figuur 5.3 Aantallen in en uitstroom per leeftijdsklasse



Figuur 5.4 Aandeel vrouwen in de in- en uitstroom



6 Beoordelen en belonen

Het Systeem

Provincies hanteren een beoordelings- en belonings-systeem dat is gebaseerd op vier grondslagen: functiezwarte, 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 werknemer. Deze beoordeling vindt plaats in een jaarlijkse cyclus van drie soorten gesprekken: een planningsgesprek, een voortgangsgesprek (minimaal één per jaar) en een evaluatie-/beoordelings-gesprek. In de planningsgesprekken worden onder andere afspraken gemaakt over de te leveren prestaties en over de ontwikkeling van bepaalde competenties.

De meest recente data waarop alle provincies te vergelijken zijn, hebben betrekking op de beoordelingscyclus over het jaar 2010. De data in dit hoofdstuk hebben dan ook betrekking op 2010. De reden hiervoor is dat niet elke provincie de cyclus aan het begin van het kalenderjaar heeft afgerond.

In de cao 2009-2011 is afgesproken over te gaan op een nieuw systeem van beoordelen en belonen.

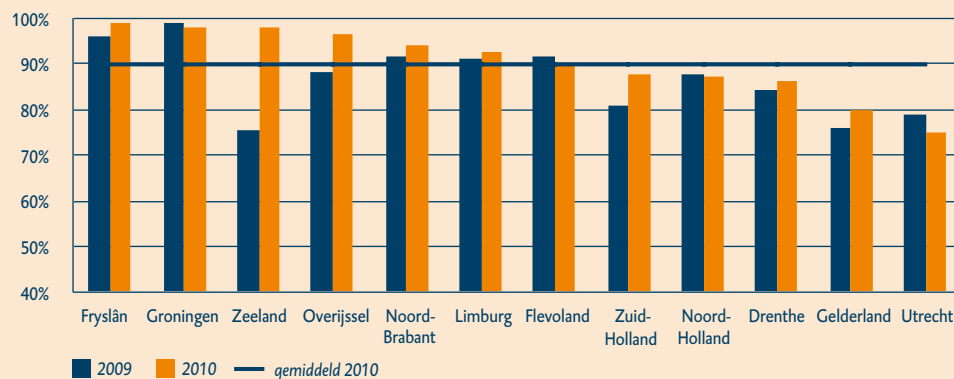
In plaats van een driepuntschaal zal worden uit gegaan van een vijfpuntschaal waarop werknemers beoordeeld worden. Het laatste jaar waarin nog via een driepuntschaal beoordeeld is, is 2010.

De gesprekken

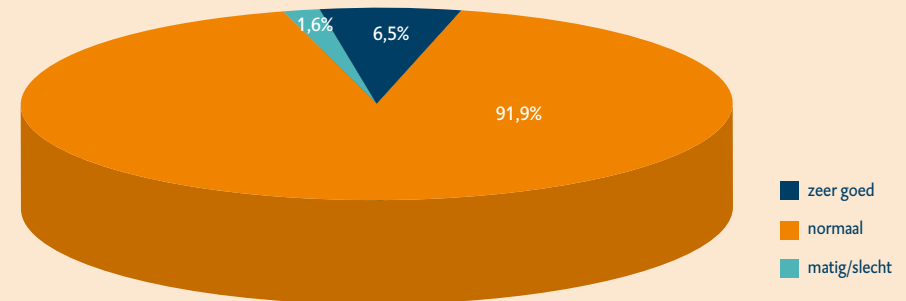
In 2010 is met 93% van de werknemers in de sector provincies een planningsgesprek gevoerd. Sinds de monitoring van deze gegevens is sprake van een langzame maar gestage stijging van het aantal gevoerde gesprekken in de sector provincies (als percentage van het aantal medewerkers). Zo is ook in 2010 het aantal gevoerde gesprekken licht gestegen ten opzichte van 2009. Alleen in Groningen, Utrecht, Fryslân en Flevoland is het aantal planningsgesprekken ten opzichte van het voorgaande jaar (licht) afgenomen. In de overige provincies is sprake van een toename van het aantal gevoerde planningsgesprekken. De grootste toename heeft plaatsgevonden in de provincie Zuid-Holland; het aantal planningsgesprekken (als percentage van het gemiddelde aantal medewerkers in deze provincie) is met 3,8 procentpunten toegenomen. In de provincies Fryslân, Groningen en Zeeland werd met bijna iedere medewerker een

planningsgesprek gevoerd. Met 100% van de medewerkers gesprekken voeren is onhaalbaar vanwege langdurige zieken alsmede vanwege het in en uit dienst treden van medewerkers. Voor de provincies Overijssel, Noord-Brabant en Flevoland geldt dat de gegevens ten aanzien van plannings- en voortgangsgesprekken niet of onvolledig worden bijgehouden. Daarom is er voor deze provincies vanuit gegaan dat het aantal plannings- en voortgangsgesprekken gelijk staat aan het aantal beoordelingsgesprekken. Het is echter aannemelijk dat de werkelijke getallen hoger liggen. Dit geldt zeker voor het planningsgesprek omdat er zonder planningsgesprek geen beoordelingsgesprek gevoerd kan worden. Voor Utrecht geldt dit alleen voor het aantal voortgangsgesprekken. Na het planningsgesprek volgt het voortgangsgesprek. Dit gesprek wordt minder vaak gevoerd dan het planningsgesprek, in 2010 met 88% van alle medewerkers bij de provincies. Dit is een toename van 4 procentpunten ten opzichte van 2008. Alleen in Groningen en Flevoland is sprake van een lichte afname, in de overige provincies neemt het aantal voortgangsgesprekken toe. De relatief grootste toename is te zien in de provincie Zeeland. In deze

Figuur 6.1 Beoordelingsgesprekken 2009 en 2010 (als percentage van het gem. aantal werknemers)



Figuur 6.2 Verdeling beoordelingsbeslissing in de sector 2010



provincie is het aantal voortgangsgesprekken met 14,2 procentpunt toegenomen in vergelijking met 2009. De beoordelingscyclus eindigt met het evaluatie-/beoordelingsgesprek. Het percentage werknemers van de provincies waarmee een beoordelingsgesprek is gehouden is 90%. Dit is een toename van 3 procentpunten ten opzichte van vorig jaar. Een zeer forse toename is te zien in Zeeland: over de beoordelingsperiode van 2009 was met 76% van de werknemers een evaluatie-/beoordelingsgesprek gevoerd. Over 2010 is dit percentage 98%.

Beoordeling

Op basis van het evaluatie- en beoordelingsgesprek krijgt de werknemer een beoordeling over de ontwikkeling van zijn functioneren (competenties) en zijn prestaties. Uit het voorafgaande blijkt dat er met 90% van de werknemers een evaluatie-/beoordelingsgesprek is gevoerd. Met medewerkers in de schalen 7 t/m 12 wordt het vaakst een beoordelingsgesprek gevoerd. Met medewerkers in de schalen 5, 6 en de schalen 13 en hoger worden relatief minder beoordelingsgesprekken gevoerd.

De beoordeling van de ontwikkeling en het functioneren van de werknemer leidt tot één van de volgende beoordelingsscores: 'zeer goed', 'normaal' of 'matig/slecht'.

Sinds de invoering van het beoordelingssysteem heeft ongeveer 10% van de beoordelingen geleid tot de beoordeling 'zeer goed'. Met ingang van 2009 is hier verandering in gekomen. In 2009 was het percentage 'zeer goed' beoordelingen 8,9%.

In 2010 is dit verder gedaald tot 6,5%. Het aandeel 'matig/slecht' beoordelingen is ook iets lager dan in 2009, nl. 1,6%. In 2009 was dit nog 1,9%. In de beoordelingsperiode 2010 is dus opvallend vaker de beoordeling 'normaal' toegekend.

Net als in de voorgaande jaren wordt in Flevoland het vaakst de score 'zeer goed' toegekend. Verder hebben werknemers in de provincies Overijssel en Zuid-Holland relatief vaak de beoordeling 'zeer goed' ontvangen. Het percentage werknemers dat een 'zeer goed' beoordeling heeft ontvangen is ten opzichte van 2010 het meest afgenomen in Zeeland, nl van 10,0% naar 3,1%. In Overijssel is dit het meest toegenomen, met 2,4 procentpunten.

In Gelderland hebben in 2010 relatief de meest medewerkers een 'matig/slecht' beoordeling

gekregen, nl. 2,9%. De beoordeling 'matig/slecht' is het minst toegekend in Zeeland, Fryslân en Drenthe. In Noord-Brabant hebben in vergelijking met de voorgaande jaren opvallend veel minder medewerkers een 'matig/slecht' beoordeling ontvangen. Het percentage medewerkers dat een 'matig/slecht' beoordeling heeft ontvangen is 2 procentpunten lager dan in 2009.

Flexibele beloning

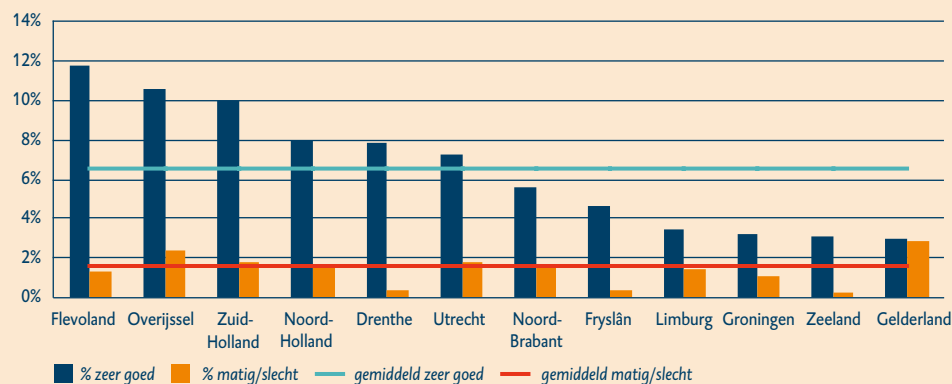
In het beloningssysteem heeft de werkgever de mogelijkheid om afhankelijk van de prestatie en/of de inzet van een werknemer een incidentele beloning toe te kennen. Hierin bestaan twee varianten. De eerste variant bedraagt 3% of 7% van het jaarsalaris. Deze variant wordt gegeven voor de prestatie (output). Daarnaast zijn er diverse overige incidentele beloningen mogelijk onder andere in de vorm van een gratificatie, een diner, cadeaubon of extra verlof. Deze variant wordt gegeven naar aanleiding van de inspanning (input) van de werknemer.

In 2010 heeft 8,8% van de medewerkers een outputbeloning van 3% of 7% ontvangen. Dit is

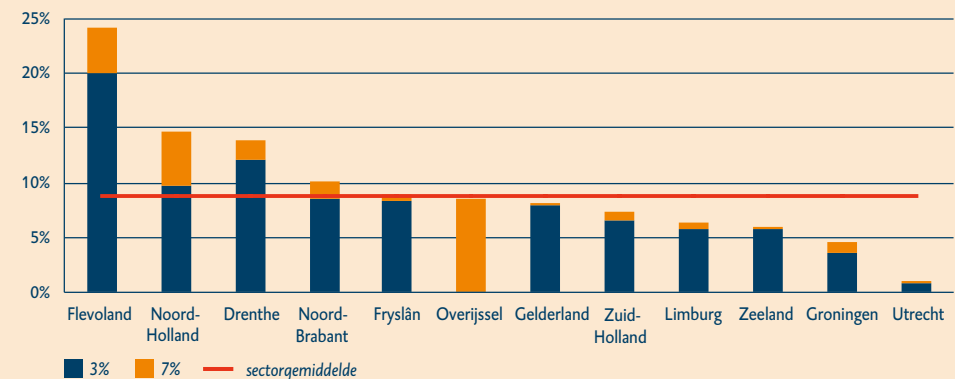
minder dan de voorgaande jaren; meestal was dit rond de 10%. In Flevoland is de kans op het ontvangen van een incidentele beloning het grootst en in Utrecht het kleinste. Bij de meeste provincies wordt de beloning van 3% het vaakst gegeven, op Overijssel na. Hier zijn alle gegeven incidentele beloningen naar output 7%.

De inputbeloningen laten een ander beeld zien. Sector breed heeft 23% van de werknemers deze ontvangen. De kans om deze te ontvangen is het grootst in de provincie Groningen en het kleinste in de provincie Zuid-Holland.

Figuur 6.3 Percentage 'zeer goed' en 'matig/slecht' beoordelingen per provincie (als percentage van het totaal aantal beoordelingen)



Figuur 6.4 Percentage medewerkers dat een beloning van 3 of 7% heeft ontvangen (als percentage van het totaal aantal medewerkers)



7 Ziekteverzuim

Ziekteverzuim neemt licht toe

Na een periode waarin het ziekteverzuim ieder jaar enigszins afnam is het ziekteverzuim nu weer licht toegenomen. Als gebruikelijke maat voor verzuim wordt het kortdurende ziekteverzuim gebruikt; dit is het verzuim dat korter dan een jaar duurt. In 2011 is dit verzuim 4,1% tegenover 3,9% in 2010. Het langdurige verzuim is in 2011 ook toegenomen, van 4,3% in 2010 naar 4,5% in 2011. In vergelijking met andere overheden scoren provincies goed. Ter vergelijking: het ziekteverzuim van gemeenten bedraagt in 2011 5,4%. Overigens moet hierbij wel worden opgemerkt dat bij de gemeentes meer uitvoerend werk wordt gedaan en het ziekteverzuim onder uitvoerende werkers over het algemeen hoger ligt. Als de lange termijn in ogenschouw wordt genomen is het ziekteverzuim juist fors gedaald. In 2001 lag het percentage nog op 6,3%; in 2011 is dit bijna 40 % minder.

Wanneer wordt gekeken naar het verzuim inclusief langer dan een jaar, dan liggen de cijfers iets hoger maar veel verschil maakt dat niet. Dat komt omdat het verzuim korter dan een jaar 90% uitmaakt van het totale verzuim.

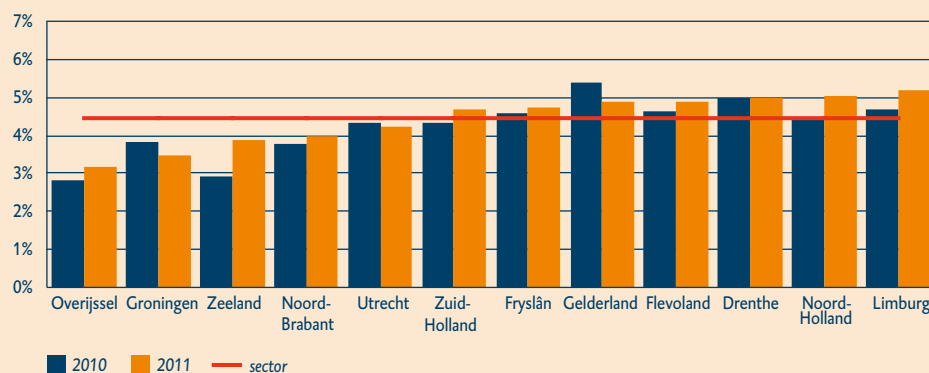
Een boeiende vraag is wat het terugdringen van verzuim de provincies nu feitelijk oplevert. Daarbij is het logisch om het totale verzuim, dus inclusief het verzuim dat langer dan een jaar duurt, in ogenschouw te nemen. In tien jaar tijd is die vorm van verzuim afgenomen van 7,7% naar 4,5%, ofwel met 3,2 procentpunten. 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 daling van het ziekteverzuim provincies een winst op van € 25 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 wordt vervangen, zal er toch sprake zijn van productieverlies of -vertraging alsmede een stijging van de werkdruk, die nu wordt voorkomen.

De afname van ziekteverzuim is een landelijke trend, en de algemeen geldende oorzaken gaan ook voor provincies op. Te noemen zijn de nadruk op arbozorg (inclusief de totstandkoming van arbocatalogi) en verzuimbegeleiding. Provincies hebben daar fors in geïnvesteerd en dat betaalt zich terug.

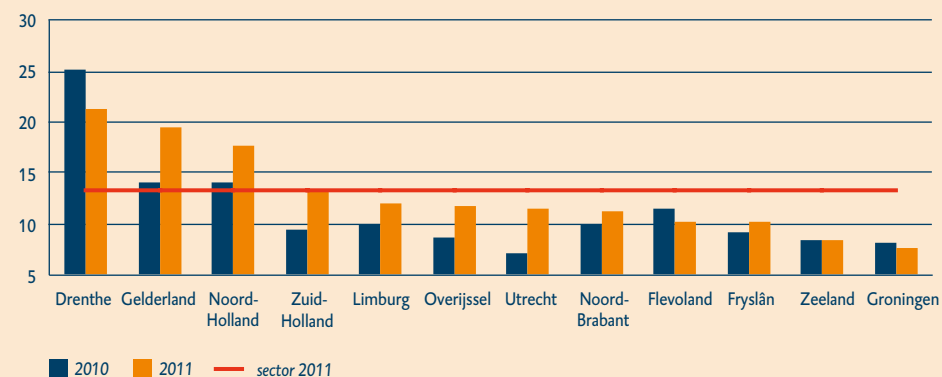
De arbocatalogus voor de sector provincies is sinds 11 november 2009 online. Het is een hulpmiddel voor alle betrokkenen (medewerkers, leidinggevenden, arbocoördinatoren en ondernemingsraden) om gezond en veilig werk te bevorderen. De arbocatalogus is een dynamisch instrument dat voortdurend wordt uitgebreid en aangepast aan gewijzigde omstandigheden.

Opvallend is dat hoewel in vergelijking met vorig jaar het ziekteverzuim iets toeneemt het aantal verzuimmeldingen wel afneemt. In 2010 melden werknemers zich per fte gemiddeld 1,5 keer per jaar ziek. In 2011 is dit 1,4. Dit valt te verklaren door de langere verzuimduur. In 2010 was de gemiddelde verzuimduur 11,0 dagen, nu is deze verzuimduur gemiddeld 13,2 dagen. Simpel gesteld kan men zeggen dat mensen zich dus minder vaak ziek melden dan vorig jaar, maar als zij zich eenmaal ziek melden zijn ze wel langer ziek dan vorig jaar. Vandaar dat ondanks de afname van het aantal ziekmeldingen toch sprake is van een toename van het ziekteverzuim.

Figuur 7.1 Percentage ziekteverzuim incl. langdurig



Figuur 7.2 Gemiddeld verzuimduur in dagen per provincie



Grote verschillen per provincie

Er zijn grote verschillen in verzuimcijfers tussen de provincies onderling. Deze verschillen zijn wel afgenomen in de loop der tijd. In 2002 lag het verschil tussen de provincie met het hoogste en die met het laagste verzuim op 3 procentpunten. In 2010 is het verschil tussen de uiterste provincies wat betreft het totale verzuim (inclusief langer dan 1 jaar) 2 procentpunten. In de provincie Limburg bedraagt het totale verzuim 5,2% en in Overijssel 3,2%. Hoewel er veel bekende en onbekende factoren zijn die invloed hebben op het ziekteverzuim zouden deze cijfers een indicatie kunnen voor het feit zijn dat er nog ruimte voor verbetering is voor provincies met een hoog verzuim.

Er bestaan grote verschillen tussen provincies onderling, maar evenzeer binnen provincies over de tijd gemeten. In de provincie Zeeland was van 2009 op 2010 het totale ziekteverzuim opmerkelijk gedaald, naar 2,9%. Nu is dit echter weer behoorlijk gestegen, naar 3,9%. Er is ook een aantal provincies dat het verzuim in 2011 omlaag heeft gebracht. De provincie Gelderland heeft een reductie van 0,5 procentpunt bereikt; van 5,4% naar 4,9%. Ook in

de provincies Groningen en Utrecht is het ziekteverzuim gedaald in vergelijking met 2010. Het verzuim per provincie is weergegeven in figuur 7.1.

Het aantal ziekmeldingen per fte ligt het laagst in de provincies Overijssel (1,0) en Drenthe (1,2). De meeste ziekmeldingen worden gemeld in Gelderland en Noord-Brabant (1,6). Het aantal ziekmeldingen per provincie is weergegeven in figuur 7.2.

Verzuim naar geslacht

Het ziekteverzuimpercentage ligt hoger bij vrouwen dan bij mannen. Dat is niet alleen bij provincies het geval, maar is ook landelijk het beeld. Het ziekteverzuim van mannen is 3,5% en dat van vrouwen bedraagt 5,8%, een fors verschil dus. Het verzuim naar geslacht is weergegeven in figuur 7.4. In alle provincies ligt het verzuim bij mannen lager dan bij vrouwen. Er zijn echter grote verschillen in de omvang hiervan. Zo ligt het ziekteverzuim tussen mannen en vrouwen in de provincie Flevoland 5,2 procentpunten uit elkaar en in Fryslân 5,0 procentpunt. In Overijssel en Groningen is het verschil veel kleiner, resp. 0,7 en 0,9 procentpunten.

In de provincies Flevoland en Fryslân is het verzuim onder vrouwen dan ook het hoogst van alle provincies en in de provincies Overijssel en Groningen is het verzuim onder vrouwen het laagst.

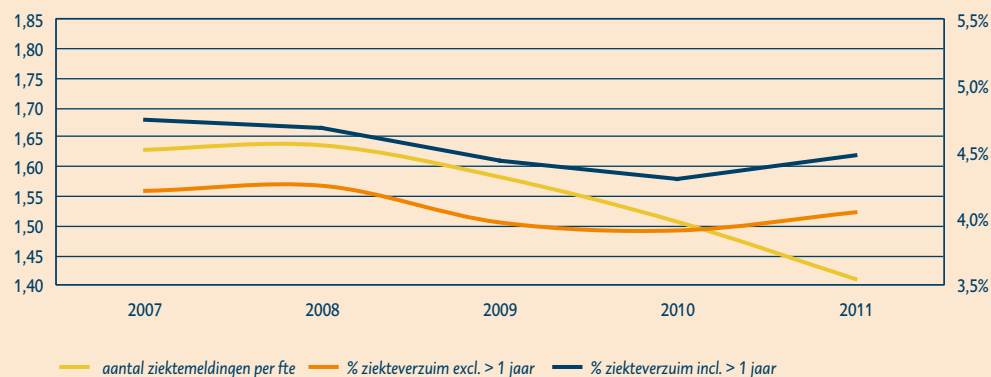
Verzuim naar leeftijd

Landelijk is het beeld dat het minst wordt verzuimd door 25-minners en 55-plussers. Dat ouderen zo goed scoren wordt veroorzaakt door het 'healthy worker effect'. Dit houdt in dat de minder gezonden in die categorie al buiten het arbeidsproces zijn. De cijfers van provincies stemmen echter niet overeen met het landelijke beeld. Het verzuim van 55-plussers is met 5,1% juist het hoogste van alle leeftijdsgroepen. Dit is mogelijk een gevolg van het feit dat er bij provincies lang doorgewerkt wordt en men later met FPU/pensioen gaat. Dit verzuim is nog iets hoger dan het verzuim van deze leeftijdsgroep in 2010. Bij 25-minners is het verzuim het laagst, 2,2%.

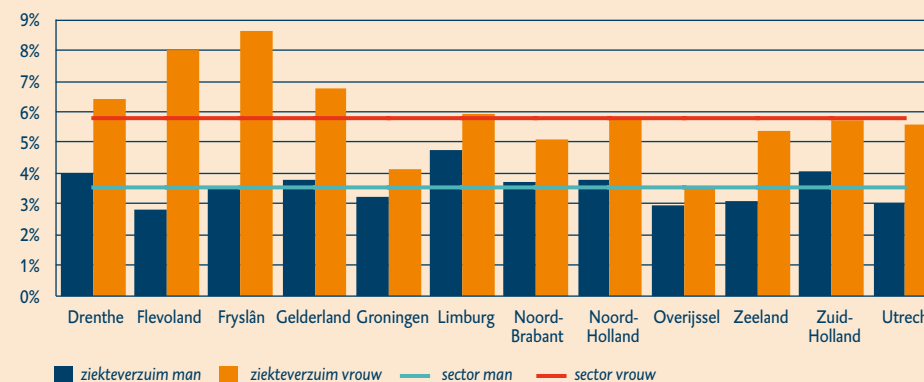
Het verzuim onder 55-plussers is het hoogst in de provincies Drenthe (6,2%) en Utrecht (6,0%). Door ouderen van de provincies Overijssel en Zeeland wordt er het minst verzuimd (4,2% en 4,3%). Overigens kon de provincie Zuid-Holland

geen onderverdeling naar leeftijd opleveren. De gegevens van deze provincie zijn daarom ook niet opgenomen in deze analyse.

Figuur 7.3 Gemiddeld aantal ziekmeldingen (fte) en ziekteverzuimpercentages



Figuur 7.4 Ziekteverzuimpercentage 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 opgeleid en ontwikkeld zijn. Ontwikkeling is belangrijk voor alle werknemers, ongeacht functie, leeftijd of diensttijd.

Minstens zo belangrijk is het voor de werknemer die daarmee zijn inzetbaarheid vergroot en daardoor zijn positie op de arbeidsmarkt versterkt. 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 ook de ontwikkeling meer in eigen hand hebben.

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

In 2011 hebben provincies gemiddeld 2,1% van de loonsom uitgegeven aan loopbaan, scholing en mobiliteit. Zij komen daarmee, evenals in voorgaande

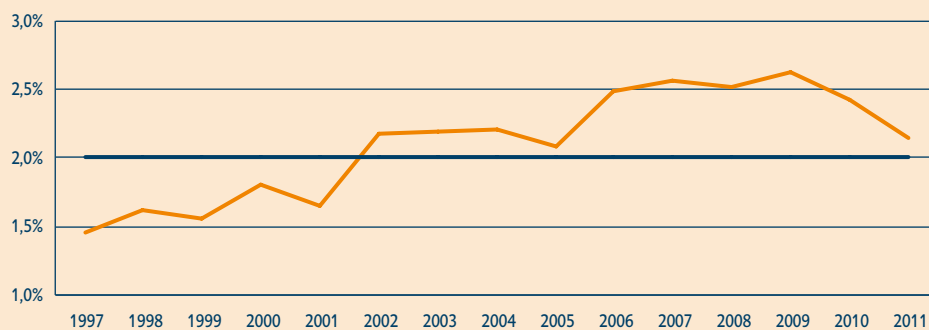
jaren, boven de norm van 2% uit die in het verleden in de cao is afgesproken. De uitgaven van provincies aan scholing, loopbaan en mobiliteit bedragen in totaal bijna 17 miljoen euro. De ontwikkeling op lange termijn is te zien in figuur 8.1. Hierin is te zien dat de afgelopen twee jaar de totale besteding (als percentage van de totale loonsom) gedaald is. Een mogelijke verklaring van deze daling zou de invoering van het Persoonlijk Ontwikkelbudget (POB) kunnen zijn. Gedurende een periode van drie jaar hebben medewerkers 1500 euro uit het opleidingsbudget van provincies tot hun beschikking om te investeren in hun loopbaan. Doordat provincies dit bedrag moeten reserveren kan het niet worden uitgegeven aan reguliere opleidingsactiviteiten.

Het totale scholingsbedrag van een jaar fluctueert sterk als gevolg van incidentele factoren zoals bijvoorbeeld de invoering van een nieuw ICT-systeem of een leiderschapstraject. Om deze reden is ook gekeken naar het langetermijnbeeld. Dat laat tot 2009 een geleidelijke stijging zien: in 2001 was het percentage van de loonsom uitgegeven aan loopbaan, scholing en mobiliteit nog 1,7% en nu stabiliseren de uitgaven zich op een niveau iets

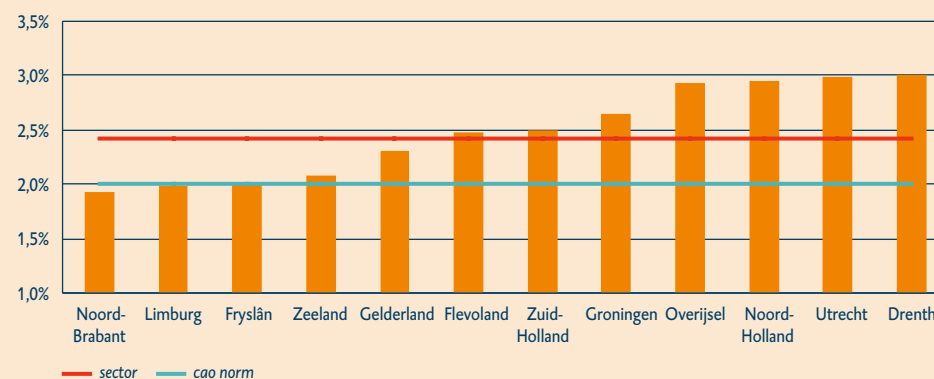
boven de cao-norm van 2%. In figuur 8.2 zijn de uitgaven weergegeven over een periode van vijf jaar (2007-2011). In deze periode worden door de provincies Drenthe, Utrecht en Noord-Holland gemiddeld het grootste gedeelte van de loonsom uitgegeven aan loopbaan, scholing en mobiliteit. Zij geven alle drie 3,0% hieraan uit. Noord-Brabant heeft in deze periode gemiddeld het kleinste deel van de loonsom hieraan uitgegeven, nl. 1,9%. In deze provincie speelt dat een deel van de opleidingskosten uit programmagelden en organisatieontwikkelingsbudgetten gefinancierd wordt. Aannemelijk is dan ook dat deze provincie in werkelijkheid wel meer dan de cao-norm aan loopbaan, scholing en mobiliteit uitgeeft.

Als er alleen naar het jaar 2011 gekeken wordt blijkt dat zes provincies minder uitgeven aan loopbaan, scholing en mobiliteit dan de cao-norm van 2%. Dit zijn de provincies Noord-Brabant, Limburg, Fryslân, Zeeland, Gelderland en Flevoland. Op Noord-Brabant na voldoen deze provincies wel over een periode van vijf jaar aan de cao-norm. Drenthe geeft in 2011 relatief het meest uit aan loopbaan, scholing en mobiliteit, nl. 2,8% van de loonsom.

Figuur 8.1 Percentage loonsom sector besteed aan scholing, loopbaan en mobiliteit 1997-2011



Figuur 8.2 Gemiddeld percentage loonsom besteed aan scholing, loopbaan en mobiliteit 2007-2011



9 Sociale zekerheid

Arbeidsongeschiktheid

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

De gegevens betreffende arbeidsongeschiktheid zijn afkomstig uit gegevens van het ABP. Eind 2011 zijn er bij de provincies 815 arbeidsongeschikten met een WAO/WIA-uitkering. Dat zijn 6,6 arbeidsongeschikten per 100 werknemers. In absolute aantallen is het aantal arbeidsongeschikten gedaald met 6,0%. Ook in de voorafgaande jaren is het aantal arbeidsongeschikten gedaald. Daarmee volgen de provincies de landelijke trend, welke 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. De leeftijdsgroep 60 jaar en ouder ontvangt het vaakst een uitkering (45% van de uitkeringen gaan naar deze groep). Van de 815 arbeidsongeschikten heeft 86% een WAO-uitkering (699) en 14% (116) een WIA-uitkering. In 2010 was dat nog 88% respectievelijk 12%. Het aantal werknemers met een WIA-uitkering is beperkt (0,9 per 100 werknemers), maar wel

opnieuw fors gestegen met 15%. In 2010 was het aantal WIA-gerechtigden ook al flink gestegen (met 34%). Het aantal WAO'ers daalt gestaag (van 1070 ultimo 2006 naar 699 ultimo 2011). Dat is geen verrassing gezien de afwezigheid van nieuwe instroom. Ongeveer 27% van de WIA-gerechtigden (31) is volledig en duurzaam arbeidsongeschikt en valt onder de Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA). De overige (85) zijn gedeeltelijk of tijdelijk volledig arbeidsongeschikt en ontvangen een zogenaamde WGA-uitkering (Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten). In figuur 9.1 is het aantal personen met een WIA uitkering weergegeven van 2006 tot 2011.

Werkloosheid

Het aantal werkloze werknemers met een WW-uitkering is net als de voorgaande jaren beperkt: 104 op fte-basis, ofwel ongeveer 0,9% van het totaal aantal actieve werknemers. Dat is een lichte stijging ten opzichte van 2010 (93 fte).

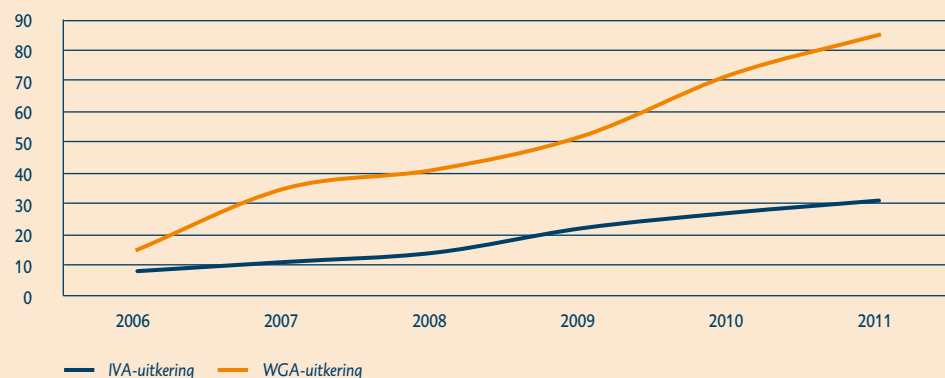
Er zijn flinke verschillen tussen provincies onderling. Deze verschillen staan weergegeven in figuur 9.2. Het aantal WW-uitkeringen is in Overijssel relatief het hoogst met bijna 2 WW-uitkeringen per

100 fte. In deze provincie wordt dit veroorzaakt doordat er veel gebruik wordt gemaakt van tijdelijke aanstellingen. Net als in voorgaande jaren zijn er in Fryslân en Zeeland in 2011 geen WW-ers.

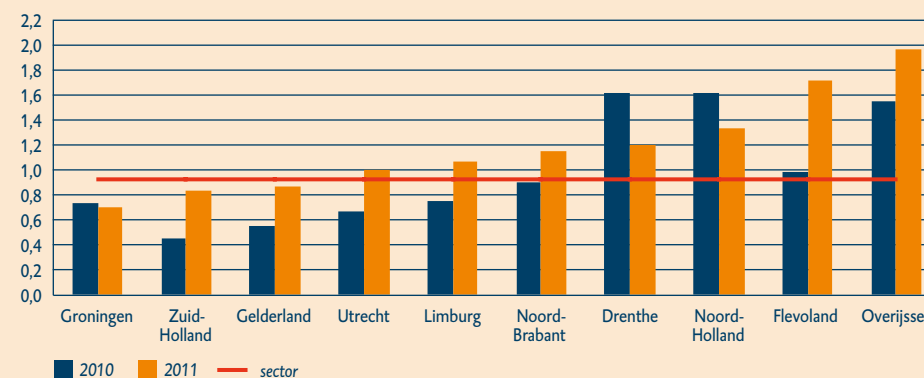
In totaal is over 2011 € 3,0 miljoen uitgegeven aan werkloosheidsuitkeringen. Dat is 0,38% van de loonsom. Dit is een lichte stijging ten opzichte van 2010, toen werd er € 2,9 miljoen uitgegeven aan loonkosten, 0,37% van de loonsom. Hier zijn veel verschillen per provincie. In de provincie Noord-Holland wordt het grootste percentage van de loonsom uitgegeven aan werkloosheidsuitkeringen (0,67%). In Zeeland werd in 2011 helemaal niets uitgegeven aan werkloosheidsuitkeringen.

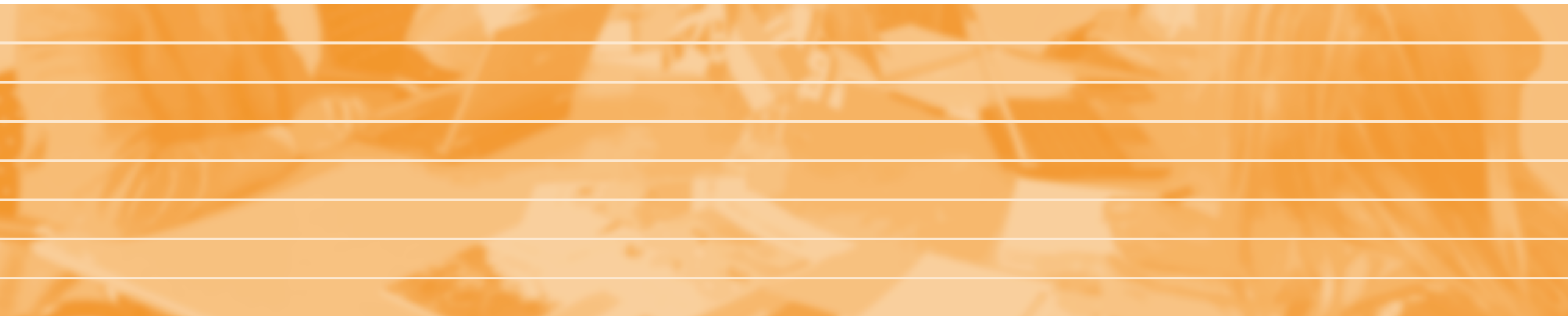
Het grootste deel van deze € 3,0 miljoen gaat naar WW-uitkeringen die provincies als eigenrisicodragers zelf betalen. Van de werkloosheidsuitkeringen gaat 54% naar WW-uitkeringen. Aan zogenaamde wachtgelders wordt 31% van de werkloosheidsuitkeringen besteed. De overige bestedingen gaan naar bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen (14%) en ontslaguitkeringen (1%).

Figuur 9.1 Aantal personen in de sector met een WIA uitkering



Figuur 9.2 Aantal WW-uitkeringen per 100 werknemers (fte basis)









Dit is een uitgave van het
Interprovinciaal Overleg (IPO)

Postbus 16107
2500 bc Den Haag
Telefoon 070 888 12 45
Email communicatie@ipo.nl
www.ipo.nl

Tekst
IPO
IPO-publicatienummer
302
Ontwerp
Haagsblauw, Den Haag

Den Haag, juni 2012