

## Inleiding

Sinds 1993 verzamelt het IWV kwantitatieve gegevens op het gebied van arbeidsvoorwaarden van de twaalf provincies, waarbij vooral de gegevens worden gevraagd die relevant zijn voor de CAO-onderhandelingen voor de sector provincies. De gegevens worden vergeleken met eerdere jaren en met ontwikkelingen in de marktsector en in overige overheidssectoren. Vanwege het gebruik voor de CAO-onderhandelingen ligt de nadruk op de ontwikkelingen op de middellange termijn. Deze ontwikkelingen worden weergegeven aan het begin van elk hoofdstuk; daarnaast zijn in een aantal grafieken de prognoses voor twee jaar na het verslagjaar opgenomen. Enige voorzichtigheid is daarbij geboden, zoals blijkt uit de prognoses over de vergrijzing. De veranderde wetgeving over de VUT en de WAO heeft grote invloed op het aantal ouderen en de omvang van de totale populatie is afhankelijk van de economische ontwikkelingen. Gezien de onzekerheid over de FPU vanaf 1 januari 2006, is voor grafieken die hiermee te maken hebben een prognose voor 2005 opgenomen. De opzet van de rapportage is om de grafieken voor zich te laten spreken en de begeleidende tekst te concentreren op achterliggende verklaringen. In het slothoofdstuk worden beleidsrelevante conclusies uit eerdere hoofdstukken gekoppeld aan het arbeidsmarktonderzoek door BZK in opdracht van het IWV.

De voorkant van de enquête toont zowel de tevredenheid over het snel halen van de doelstelling van het ARBO-convenant als de noodzaak om verder te gaan op die weg. De aanpak van zoet naar zuur bij arbeidsongeschiktheid wordt gesymboliseerd door de zoete sinaasappels van de voorkant van 2003 te vervangen door gezondere, maar zuurdere citroenen. De IWV-enquête wordt door provincies in toenemende mate gebruikt als een benchmark om de ontwikkelingen in de eigen organisatie op het terrein van arbeidsvoorwaarden te vergelijken met de ontwikkelingen in andere provincies. Een voorbeeld daarvan is het besluit van de KPS en de ICP om vanaf 2004 de Verbaannorm te hanteren. Deze norm berekent per provincie, per provincieonderdeel en voor de sector met objectieve factoren het haalbare ziekteverzuim zodat een heldere toets van het feitelijk verzuim in het eerste ziektejaar mogelijk is. Een vervolgstap is het tot stand brengen van concrete doelen per provincie in het kader van het ARBO-convenant van de sector. De jaarlijkse HRM-Monitor is gericht op het nieuwe belonings- en beoordelingssysteem vanaf 1 januari 2005 en is nu geïntegreerd in de IWV-enquête. Het is te vroeg om daarvoor met een benchmark te werken, omdat diverse provincies nog met schattingen werken. Om die reden zal rond de zomer van 2005 voor dat onderdeel een update gemaakt worden.

Graag wil ik de invullers van de IWV-enquête in de provincies danken voor hun vaak zeer bereidwillige inzet. Voor het verzamelen van de gegevens is gebruikgemaakt van een verbeterde techniek. Een aantal nieuwe gegevens kon niet volledig verwerkt worden in deze rapportage, mede omdat een aantal provincies problemen had dit volledig en tijdig aan te leveren. In volgende jaren is het mogelijk efficiencywinst in de provincies te bereiken en mede daardoor de rapportage eerder op te leveren. Hier en daar wijken de cijfers voor eerdere jaren wat af van de cijfers gepubliceerd in de enquête 2003, omdat na de publicatie daarvan nog correcties van provincies zijn ontvangen en verbeteringen in de berekeningsmethodes zijn aangebracht. Het streven is de exactheid van de gegevens te optimaliseren, zodat wij ons ook na publicatie aanbevolen houden voor aanvullingen en verbeteringen op de provinciale gegevens van het verslagjaar. Een deel van de gegevens wordt doorgegeven aan 'derden', zoals het ministerie van Binnenlandse Zaken en het Centraal Bureau voor de Statistiek. Voor enkele onderdelen is gebruikgemaakt van gegevens van het ABP, het CBS en het UWV (Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen). Voor de productie is gebruik gemaakt van de inspirerende diensten van de vormgevers van Bureau HOW en van de systeemanalisten van CUSTOM.

Inhoudsopgave IWW-enquête 2004

Samenvatting .....	i
1. Ontwikkeling personeelsbestand.....	1
Leeftijdsopbouw .....	3
2. Prepensioen .....	5
Centrale FPU-regeling.....	5
Sectorale seniorenregelingen.....	8
3. Waardering en beloning .....	11
Salarissen en loonkosten .....	13
Functieschalen, aanloop en uitloop.....	15
4. Tertiaire arbeidsvoorwaarden.....	17
Betaald ouderschapsverlof.....	17
Kopen en verkopen verlof .....	18
Kinderopvang .....	20
Partner-Plus pensioen.....	20
Scholing.....	21
Non-activiteit en ontslag, wachtgeld en WW .....	23
5. Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid .....	24
WAO.....	29
Wet REA.....	31
6. Potentiële doelgroepen bij werving en behoud .....	32
Aandeel vrouwen.....	32
Deeltijdwerk.....	33
Wet SAMEN .....	35
7. Arbeidsmarkt provincies .....	36

## Samenvatting

Het aantal arbeidsplaatsen bij de twaalf provincies is licht gedaald tot ruim 12.000. In de periode 1997 – 2003 is dit aantal met bijna een tiende toegenomen. Er werken bijna 13.400 medewerkers in de sector, waarvan ruim een derde in deeltijd. De gemiddelde betrekkingsomvang is 90%.

Een derde deel van de medewerkers (in FTE) zit in de schalen 10 en 11, terwijl ruim één tiende in schaal 12 zit. In functieschaal 13 en hoger is bijna één vijfde vrouw (in FTE). Alleen in de inkomensgroep €2000 - €2500 zitten evenveel mannen als vrouwen. In de andere inkomensgroepen overheersen de mannen: hoe hoger het salaris, hoe kleiner het aantal vrouwen. Op het maximum van de functieschaal of in de uitloop zit iets meer dan de helft van de mannen en iets minder dan de helft van de vrouwen. In de aanloopschalen zit 5% van de werknemers; meer vrouwen dan mannen. Het aandeel vrouwelijke medewerkers is licht gestegen; vrouwen vormen nu bijna 40% van het personeelsbestand. Onder de 30 jaar is bijna 60% vrouw (in FTE); vanaf 55 jaar is bijna één vijfde vrouw.

Meer dan twee derde van de medewerkers is 40 jaar of ouder; meer dan één derde is 50 jaar of ouder. Veel provincies hebben 57-plusregelingen toegepast, waarbij de werkgever bij vervroegd vrijwillig uitreden een aanvulling op de FPU-uitkering geeft. Hierdoor is de uitstroom naar de FPU sterk toegenomen, wat heeft geleid tot een tijdelijke afvlakking van de vergrijzing. Verwacht wordt dat de komende tien jaar het aandeel van de groep 55 – 59 jaar eerst stabiel blijft en daarna iets daalt. Het aandeel van de groep 60 jaar en ouder zal echter sterk groeien; dit wordt mede bepaald door de uitkomst van de ABP-brede onderhandelingen over vroeg pensioen en levensloop vanaf 2006.

Deze onderhandelingen zullen ook grote gevolgen hebben voor de bestaande sectorale seniorenregelingen, waar onder de FPU-Plus. De absolute deelname blijft door de geboortegolf ook in de groep jonger dan 60 jaar fors toenemen. De relatieve deelname aan de seniorenregelingen in de leeftijdsgroep van 60 jaar en ouder blijft groeien en is nu bijna 60%. De deelname in de leeftijdsgroep van 55 – 59 jaar blijft licht dalen en is nu ongeveer één derde. Deze daling vloeit voort uit het in vergelijking met ouderen beperktere overgangsrecht VUT/FPU voor werknemers geboren na 1 april 1947.

Het ziekteverzuim - inclusief langer dan een jaar ziek - is gedaald naar 5,6%, waarmee de doelstelling van het ARBO-convenant per 1 juli 2006 al in 2004 is behaald. Dat zou reden kunnen zijn de aandacht te richten op het vasthouden van dit verzuim, ware het niet dat het ziekteverzuim korter dan een jaar ruim hoger is dan de Verbaannorm voor de sector. Een belangrijke oorzaak is de hoge verzuimfrequentie en het hoge verzuim korter dan 7 dagen van jongeren en vrouwen in vergelijking met de rest van Nederland. Door het verzuim langer dan een jaar is het verzuim van de groep van 55 jaar en ouder iets hoger dan het verzuim van andere leeftijdsgroepen, maar het verzuim korter dan een jaar zit het dichtst bij de Verbaannorm voor deze groep. De instroom in de WAO is gedaald.

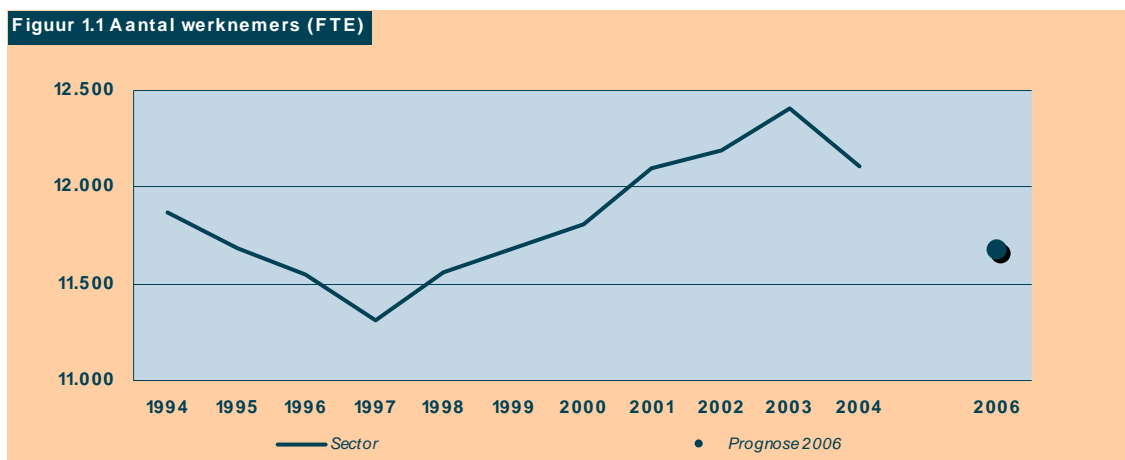
De werkgeverskosten voor kinderopvang, betaald ouderschapsverlof en scholing blijven nagenoeg gelijk. Het aantal werknemers betrokken bij het kopen of verkopen van verlof blijft stijgen; er wordt steeds meer verlof gekocht en minder verkocht. Mannen verkopen meer dan ze kopen, bij vrouwen andersom. De deelname aan de vrijwillige pensioenmodule Partner-Plus is laag, maar wel iets hoger dan bij de hele overheid. Vooral mannen uit de geboortegolf met hogere inkomens nemen deel.

## 1. Ontwikkeling personeelsbestand

### Trend

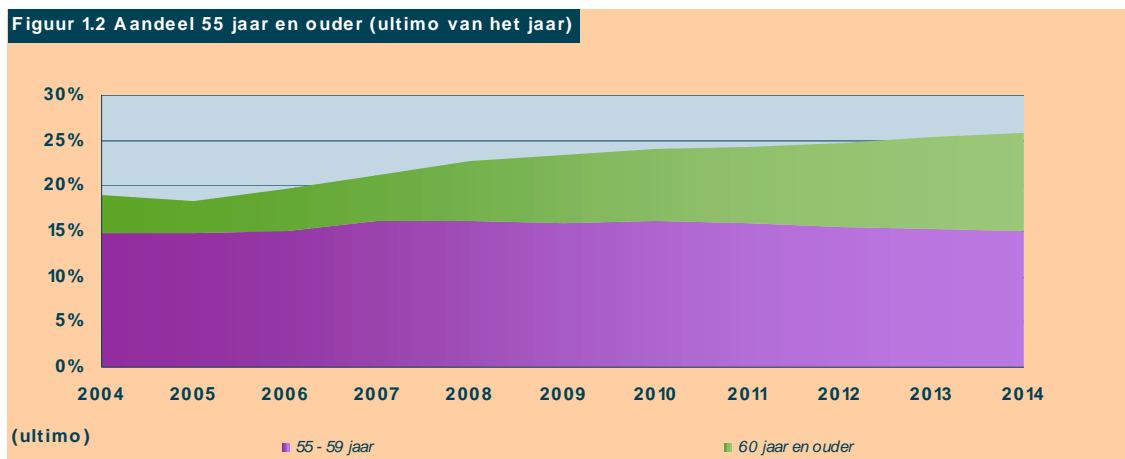
De daling van de personeelsomvang is in 2004 ingezet en zal naar verwachting in 2005 en 2006 doorgaan; vanaf 2007 zal een lichte groei optreden. De economische achteruitgang sinds 2002 heeft een negatieve invloed op de uitgaven van de overheid; de inkomsten van de provincies via het Provinciefonds zijn teruggelopen. Door financiering uit eigen middelen hebben provincies een even snelle daling van de personeelsomvang in 2003, en voor een deel nog in 2004, weten af te zwakken.

Figuur 1.1 Aantal werknemers (FTE)



In de periode 1997 - 2003 is het aantal arbeidsplaatsen in de sector gestegen met 9%, nadat de sector in de vijf jaar daarvoor sterk was gekrompen. Het herstel zal dit keer iets eerder komen. Zes provincies hebben voor forse bezuinigings- en efficiencytaakstellingen in 2005 – 2007 gekozen.

Figuur 1.2 Aandeel 55 jaar en ouder (ultimo van het jaar)

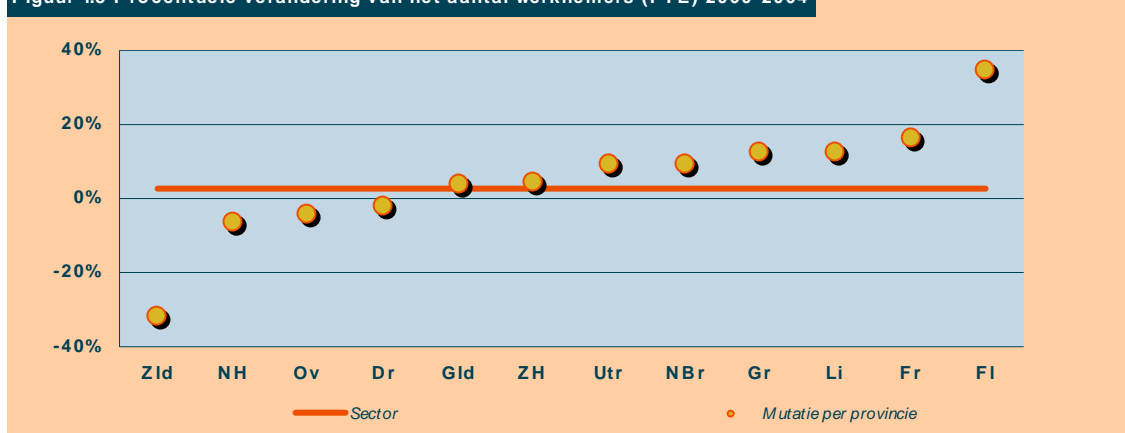


Door de formatie-uitbreidingen in de zeventiger jaren en de beperkte mobiliteit daarna uit de sector is de naoorlogse geboortegolf korter en heftiger zichtbaar dan in de rest van Nederland. Het aandeel 55 – 59-jarigen zal nauwelijks meer toenemen en geleidelijk zelfs dalen. Door de naoorlogse geboortegolf en de verhoging van de spijleeftijd FPU zal het aandeel van 60-plussers wel sterk oplopen.

*Vergelijking met eerdere jaren*

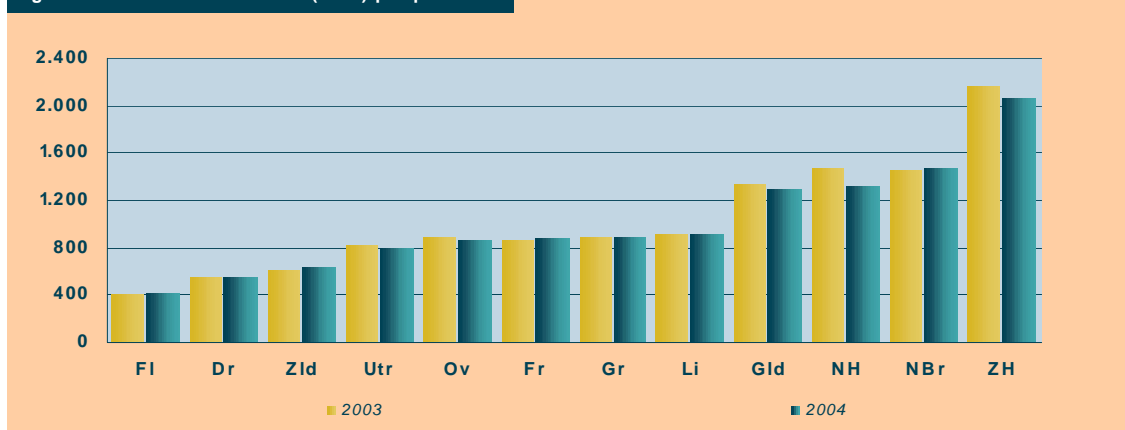
Over tien jaar gemeten zijn de verschillen tussen de provincies in de verandering van het aantal werknemers groot. Het aantal werknemers in Groningen, Drenthe, Utrecht en Zeeland is sterk gedaald, terwijl de sector toen met 2% is gegroeid. De daling in Zeeland volgt uit het verdwijnen van de PSD; de daling in Utrecht en deels ook Groningen volgt uit het afstoten van watertaken. De stijging in Flevoland was in tien jaar ruim 70%; ook de provincies Noord-Brabant en Limburg zijn sterk gegroeid. Gemeten naar de afgelopen vijf jaar zijn de verschillen tussen de provincies minder groot.

**Figuur 1.3 Procentuele verandering van het aantal werknemers (FTE) 2000-2004**



Flevoland en Zeeland zijn het afgelopen jaar redelijk sterk gegroeid. Aanzienlijke dalingen vonden plaats in Noord- en Zuid-Holland. Waar in Noord-Holland de nadruk lag op een forse vermindering van de formatie, werd in Zuid-Holland vooral een beter evenwicht tussen de generaties nagestreefd.

**Figuur 1.4 Aantal werknemers (FTE) per provincie**



*Sector 2004*

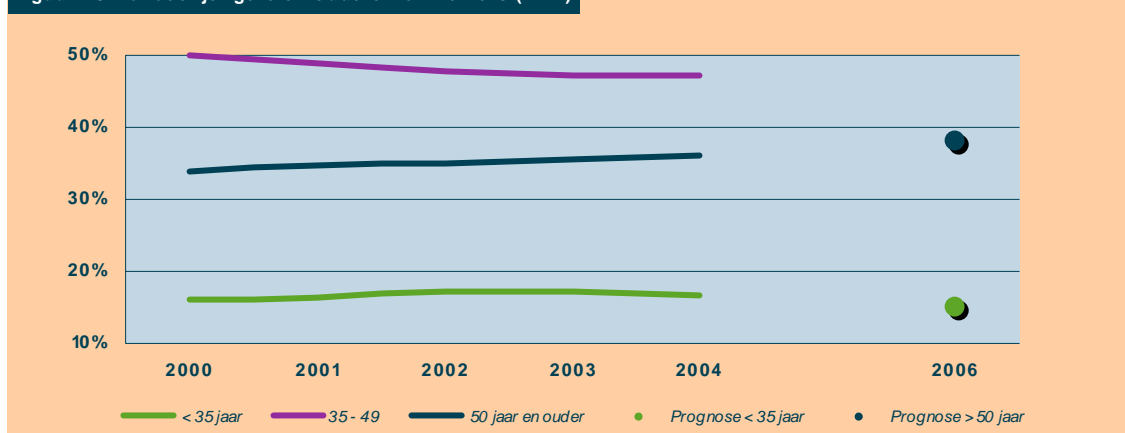
Het aantal arbeidsplaatsen in FTE daalde in 2004 met 1,8% naar 12.108. Het aantal werknemers in absolute aantallen daalde met 2,4% naar 13.393. Bij de werkgevers die de arbeidsvoorwaarden van de sector volgen, zijn 1.000 werknemers in dienst; deze worden niet meegenomen in dit rapport.

## Leeftijdsopbouw

### Vergelijking met eerdere jaren

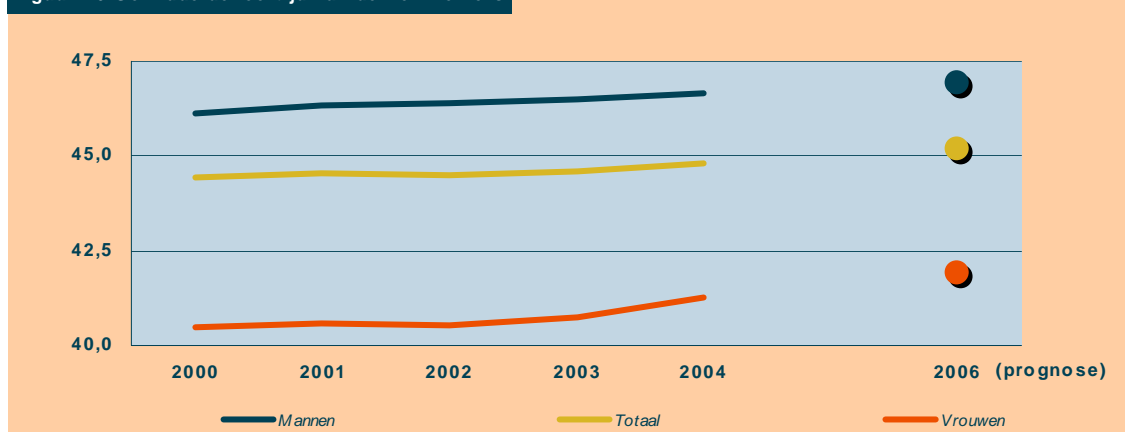
Het aandeel van de leeftijdsgroepen van 50 jaar en ouder is twee keer zo groot als dat van de groepen jonger dan 35 jaar, terwijl deze aandelen in 1995 nog even groot waren. Sinds 2000 is het tempo van de vergrijzing weer wat afgenomen: zo is het aandeel van de groep 45 jaar of ouder licht gestegen van 52% naar 53% en het aandeel van 55 jaar en ouder is toegenomen van 17% naar 19%.

**Figuur 1.5 Aandeel jongere en oudere werknemers (FTE)**



In 2004 is het aandeel van de leeftijdsklassen onder de 40 jaar gedaald. In de periode 1999 – 2003 steeg het aandeel van de leeftijdsgroepen jonger dan 30 jaar aanzienlijk en in de groep tussen 40 en 44 jaar licht. Het aandeel van de leeftijdsklassen 30 tot 40 jaar neemt af. Het percentage van de groep tussen 50 en 55 jaar stijgt in 2004 licht. De lichte stijging van het aandeel van de leeftijdsklasse vanaf 50 jaar is vooral toe te schrijven aan de stijging in de leeftijdsklasse 60 jaar en ouder.

**Figuur 1.6 Gemiddelde leeftijd van de werknemers**

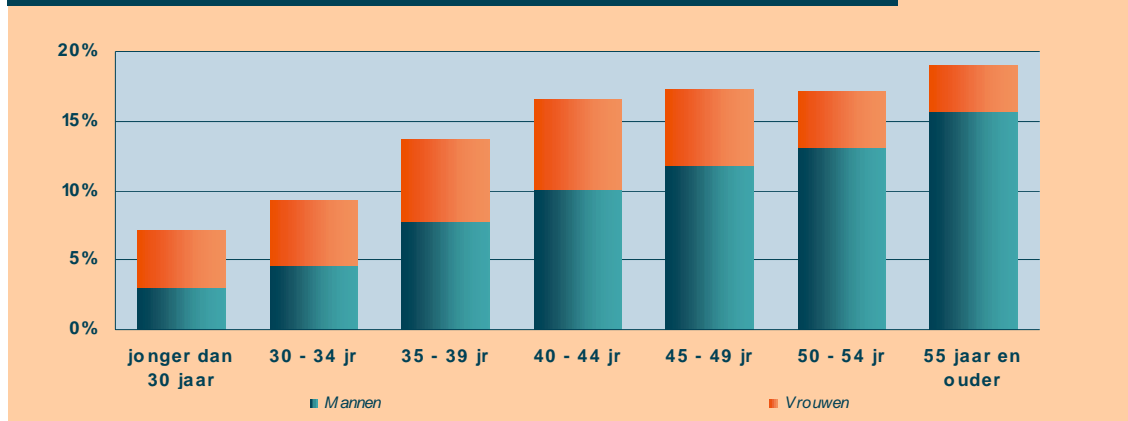


### Sector 2004

De vergrijzing van de sector zet in 2004 voort, maar vlakt bij de mannen wat af. Inmiddels is 70% van de werknemers (FTE) in de provincies ouder dan 40 jaar; 36% is ouder dan 50 jaar. Van de mede-

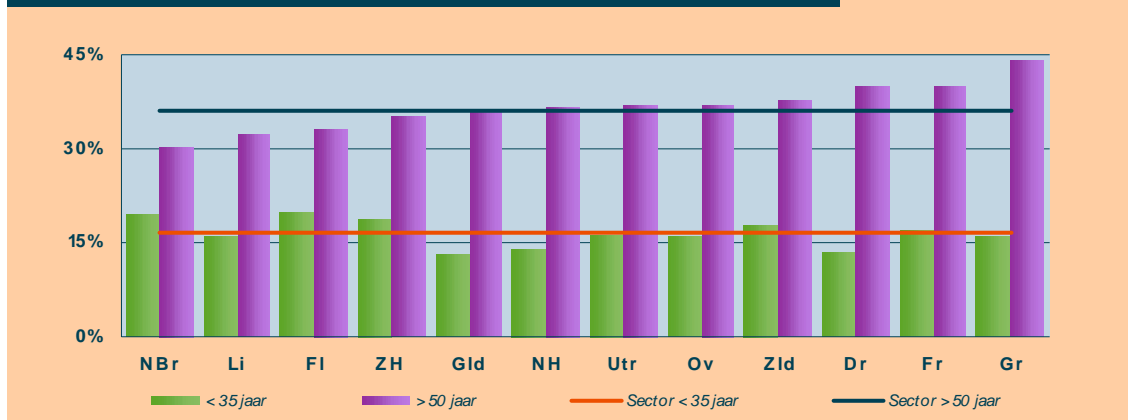
werkers ouder dan 50 jaar (FTE) is 80% man. Van de medewerkers (FTE) is 7% jonger dan 30 jaar; daarvan is 60% vrouw. Het aandeel medewerkers jonger dan 35 jaar is in 2004 iets gedaald. De gemiddelde leeftijd van vrouwen stijgt net als in 2003 harder dan die van de mannen. In de periode 1998 - 2002 steeg door de instroom de gemiddelde leeftijd van mannen sneller dan die van vrouwen.

**Figuur 1.7** Procentuele verdeling van het aantal werknemers (FTE) over leeftijdsklassen



Er zijn weinig sectoren bij de overheid of in de marktsector waar het aandeel van de groep 55 jaar en ouder het grootst is. De helft van de provincies heeft maatregelen getroffen om voor de groep van 57 jaar en ouder te komen tot een versnelde uitstroom. Door de wijzigingen in de FPU en door de maatregelen om langer door te werken zal het aandeel van 60 jaar en ouder op termijn verder toenemen.

**Figuur 1.8** Percentage werknemers (FTE) jonger dan 35 jaar, resp. 50 jaar of ouder



De vergrijzing en de ontgroening verschillen sterk per provincie, met name door de grote verschillen in de leeftijdsklassen jonger dan 35 jaar en ouder dan 50 jaar. In Gelderland en Drenthe is maar 13% van de werknemers in FTE jonger dan 35 jaar, terwijl dit aandeel in Noord-Brabant 19% is. In Groningen is 44% van de werknemers in FTE ouder dan 50 jaar, in Noord-Brabant is dit percentage 30%. In Limburg zit 52% van de werknemers in FTE in de groep 35 tot 50 jaar, terwijl dit aandeel in Groningen 40% is. In negen provincies neemt het aandeel medewerkers dat jonger dan 30 jaar is af; dit geldt met name in Noord-Holland en Overijssel. Noord-Holland kent de grootste relatieve daling in de groep 30 tot 35 jaar. Zeeland kent in beide groepen de sterkste stijging, gevolgd door Flevoland.

## 2. Prepensioen

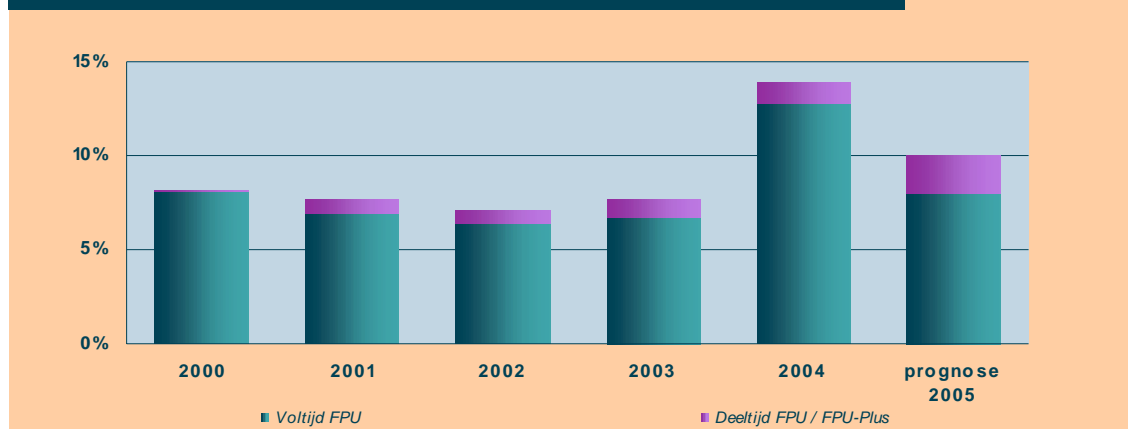
### Centrale FPU-regeling

#### Trends

Werknemers kunnen nu nog vanaf 55 jaar uittreden tegen een uitkering, waarvan de hoogte afhankelijk is van de leeftijd bij uittreden. De spilleeftijd (= een uitkering van 70%) is 62 jaar voor de groep die op 1 april 2004 jonger dan 57 jaar was; door overgangsrecht is de spilleeftijd voor ouderen 61 jaar. Vanaf 1 januari 2006 wordt het fiscaal gunstige regime voor prepensioenregelingen afgeschaft, waardoor de FPU-regeling zal verdwijnen. Hierbij zal er overgangsrecht komen voor werknemers die dicht tegen hun prepensioen aan zitten, maar er zijn voor de 55-min generatie ook veel middelen nodig wegens het ontbreken van opbouw in het verleden. Een belangrijk deel van de huidige FPU-regeling wordt in omslag gefinancierd; dit doet een zeer sterk beroep op solidariteit tussen de generaties. Bij kapitaalgefinancierde regelingen is hier veel minder sprake van. Het fiscale regime voor oudedagspensioen zal niet wijzigen, waardoor het mogelijk blijft om via actuariële herberekening het pensioen eerder dan 65 jaar te laten ingaan. Het ABP-reglement kent deze mogelijkheid nu niet, maar de verwachting is dat bij de besprekingen over de afschaffing van de prepensioenregelingen dit wel mogelijk zal worden gemaakt. Nu al kan men binnen de fiscale grenzen via ABP-Extra gebruikmaken van extra inleg voor prepensioen of ouderdompensioen. De grote vraag is echter in welke mate het gebruik van deze fiscale ruimte op collectieve of op individuele basis gaat geschieden. Daarnaast biedt het fiscale kader voor een levensloopregeling de ruimte om een spaarsaldo voor levensloop voorafgaand aan pensionering voor 65 jaar in te zetten voor volledig stoppen met werken.

#### Vergelijking met eerdere jaren

Figuur 2.1 Aandeel instroom in voltijd FPU en FPU-Plus (naar rato) van totaal 55+ (FTE)

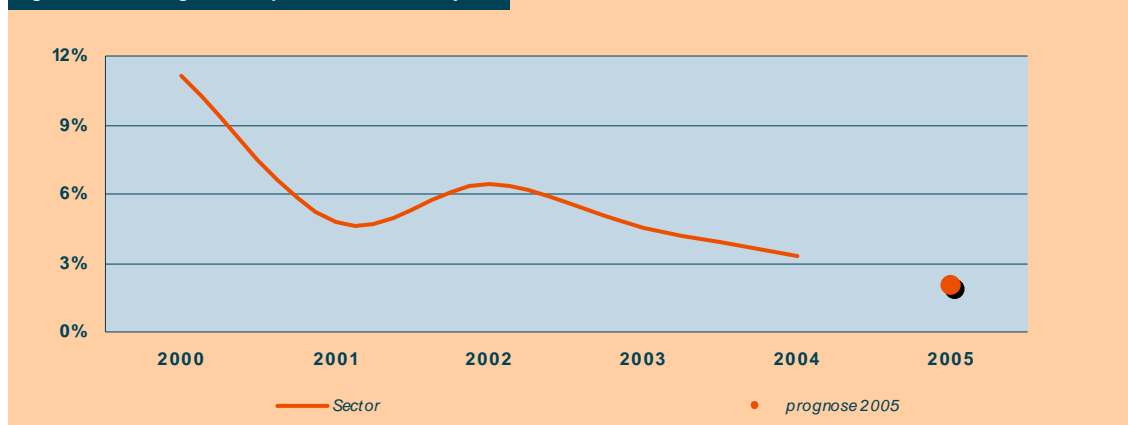


De start van de FPU-Plus in 2001 heeft geleid tot een extra instroom van deeltijd FPU, maar de echte groei hiervan wordt pas zichtbaar in 2004. Vanaf 1 februari 2003 is het aantrekkelijker geworden om langer door te werken dan de spilleeftijd door een op initiatief van de sector provincies gerealiseerd herstel van een weeffout in de FPU-regeling. De invoeringsdatum heeft ertoe geleid dat in de periode oktober 2002 – januari 2003 veel uitstel van uittreden heeft plaatsgevonden. Daarnaast zorgt de FPU-Plus voor een stimulans om langer dan de spilleeftijd door te werken. In de komende jaren zal de invloed van de FPU-Plus - zolang die kan blijven bestaan - op later uittreden sterker worden.



Er heeft bij voltijd uittreden een verschuiving van 61 jaar naar 62 jaar plaatsgevonden. Gezien de stimulans van de FPU-Plus vinden in de sector relatief veel meer deeltjduitredingen plaats dan in andere sectoren. Inclusief uittredingen vóór 2004 neemt één derde van de groep van 55 jaar en ouder uit de sector deel aan voltijd-FPU of deeltijd-FPU. In de periode voor 2004 week het sectorale gebruik van de voltijd-FPU gerelateerd aan de 55-plussers niet af van het gemiddelde van de overheidssectoren. In de sector rijk is de 'Remkes'-regeling getroffen, zijnde een aanvulling op de FPU bij eerder uittreden om te voorkomen dat jongeren moeten worden ontslagen door de sterke inkrimping van het apparaat door het kabinet. In navolging daarvan hebben diverse sectoren en individuele werkgevers - waaronder zes provincies - 57-plusregelingen getroffen. Vooral voor werknemers geboren na 1 april 1947 is het erg aantrekkelijk deel te nemen. In 2004 en 2005 is hierdoor de kans op voltijds instroom in de FPU sterk verhoogd, terwijl door de geboortegolf het aantal potentiële deelnemers al sterk toeneemt. Door de geboortegolf, de 57-jarigenmaatregelen, de FPU-Plus en een naijfeffect van het flankerend beleid is de instroom in de FPU vanuit de sector met 67% toegenomen in vergelijking met 2003. Bij de sector rijk was dit effect 152%, bij gemeenten 39%. Door de geboortegolf was bij sectoren zonder 57-plusregelingen de toename 22%. ABP-breed was de stijging 48%.

Fig 2.2 Percentage FPU op basis van dienstjaren



Vanaf 1 april 2003 kan men op grond van dienstjaren pas vanaf 42 dienstjaren gebruik van de FPU bij de overheid maken; vanaf 1 april 2006 zelfs vanaf 43. Het aantal gebruikers van dit deel van de regeling, neemt ook sterk af omdat de gemiddeld hoger opgeleide medewerker later is gaan werken.

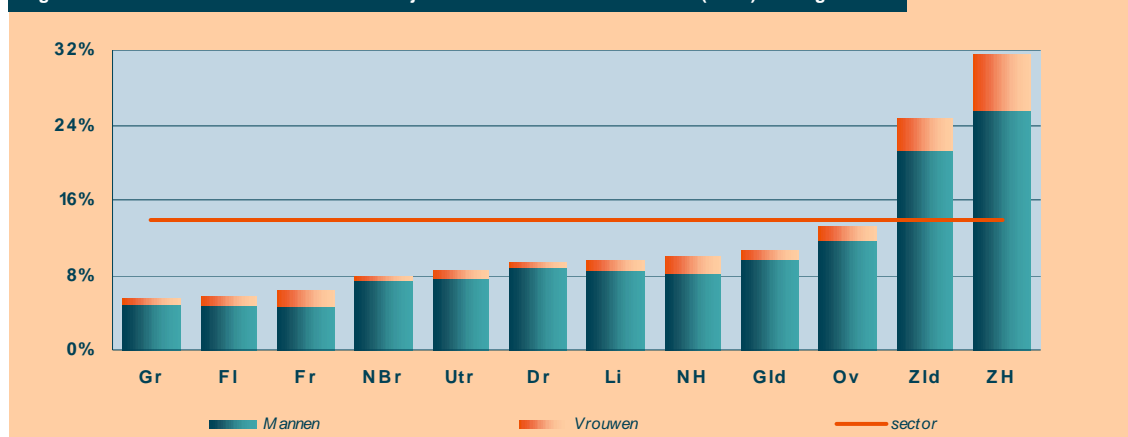
#### Sector 2004

Het aantal werknemers (FTE) dat met voltijd FPU gaat, bedraagt 513; daarvan is 85% man. Eén vijfde deel gaat op of na het 62e jaar met FPU, in 2003 was dit nog maar 9%. Ondanks de geboortegolf was er geen toename van 61-jarigen die uitgetreden zijn. Net als bij de sector rijk maakten in 2004 door de 57-plusregelingen relatief veel 57- en 58-jarigen gebruik van de FPU. De gemiddelde uittredeleeftijd bij de FPU was 58,5, terwijl die in 2003 nog 61,1 jaar was. De deelname voor de sector is 14%, uitgedrukt in het totaal van het aantal potentiële deelnemers van 55 jaar en ouder, waaronder degenen die in 2004 met voltijd FPU of FPU-Plus zijn gegaan. Veel provincies passen bij een reorganisatie een nonactiviteitsregeling voor 55-jarigen en ouder toe. Zij zien enkele jaren later een beduidend hogere deelname aan de volledige FPU omdat de nonactiviteitsregeling bepaalt dat bij het bereiken van 61-jarige leeftijd betrokkene automatisch overgaat naar de centrale FPU-regeling. Vrouwen zijn gemiddeld drie jaar jonger dan hun partners, waardoor zij op een eerdere leeftijd be-

ginnen na te denken over stoppen met werken, toch ligt in de sector de relatieve deelname van mannen 2%-punt hoger dan van vrouwen. In de sector is 18% van de groep van 55 jaar en ouder vrouw. Bij vrouwen is (de zorg voor) de gezondheid een belangrijke aanleiding voor de FPU, bij mannen vrije tijd. Bij 4% van de FPU-ers uit de sector is sprake van samenloop met een WAO-uitkering.

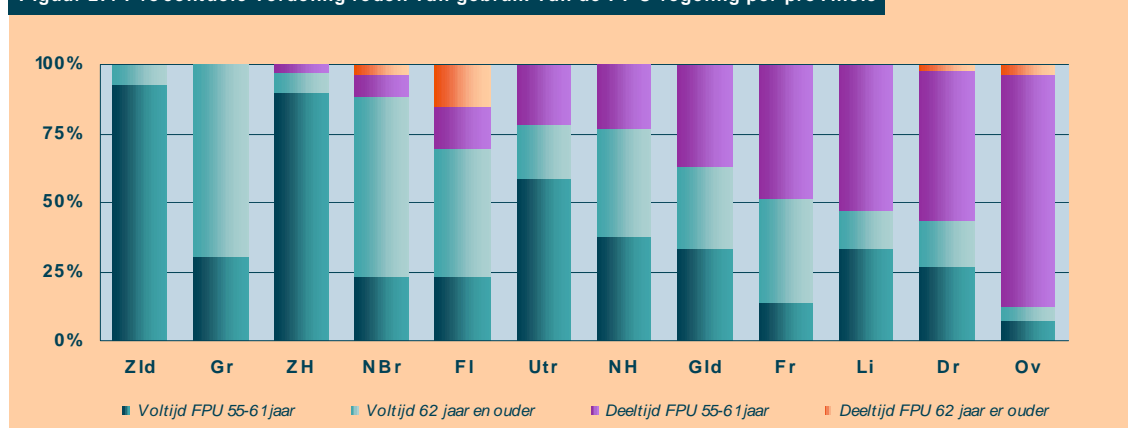
*Verschillen tussen de provincies*

**Figuur 2.3 Aandeel instroom 2004 voltijd FPU en FPU-Plus van 55+ (FTE) naar geslacht**



Per provincie varieert het aandeel van werkzame vrouwen van 55 jaar en ouder van 11% in Groningen tot 22% in Noord-Holland en Flevoland; daardoor zegt het aantal vrouwen, uitgedrukt in FTE, dat deelneemt in vergelijking met het aantal mannen in FTE niet zoveel. In Flevoland, Fryslân, Limburg, Zuid-Holland en Groningen ligt het relatieve aandeel van 55-plus vrouwen dat in 2004 deel is gaan nemen aan de FPU hoger dan dat van 55-plus mannen; al zijn de verschillen niet zo groot. In Overijssel, Drenthe en Zeeland ligt dit relatieve aandeel van mannen veel hoger dan dat van vrouwen.

**Figuur 2.4 Procentuele verdeling redenen van gebruik van de FPU-regeling per provincie**



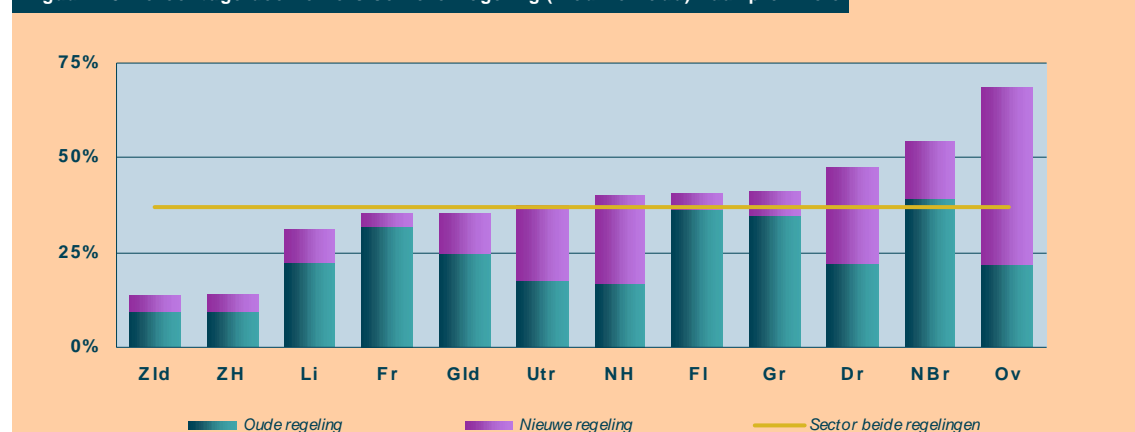
De deelname aan de FPU steeg opvallend in Zuid-Holland, Zeeland en Overijssel. In Overijssel is de FPU-Plus bepalend voor het hoge aandeel; in Zuid-Holland en Zeeland de 57-plusregelingen. In de meeste provincies werd meer dan in 2003 uitgetreden op of na het 62<sup>e</sup> jaar. Uit ABP-onderzoek blijkt dat een dringend persoonlijk verzoek van een leidinggevende de sterkste prikkel voor doorwerken is.

## Sectorale seniorenregelingen

### Trends

Vanaf 1 oktober 2000 kent de sector een FPU-Plusregeling. De werknemer van 55 jaar of ouder die voor ten minste 15% deeltijdontslag neemt, krijgt een suppletie van de werkgever op de reguliere uitkering voor deeltijd-FPU. De hoogte van de suppletie is afhankelijk van de leeftijd waarop men voor het eerst met deeltijd-FPU gaat: hoe jonger bij aanvang, hoe lager de suppletie. De FPU-Plus is bedoeld om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te stimuleren. Als men daarna voor de spilleeftijd van de centrale FPU volledig uittreedt, wordt de aanvulling op de volledige FPU naar rato verlaagd. De spilleeftijd is 62 jaar; alleen voor de leeftijdsgroep die op 1 april 2004 57 jaar of ouder was, is de spilleeftijd 61 jaar. De spilleeftijd van 62 jaar leidt tot een gemiddeld hogere leeftijd van het eerste gebruik van de FPU-Plus. De centrale FPU-regeling kent sinds februari 2003 een regeling die langer doorwerken na de spilleeftijd van 61 jaar sterk stimuleert; daardoor is het langer gebruikmaken van de FPU-Plus veel aantrekkelijker. De FPU-Plus zorgt door sterke financiële prikkels voor een bewuste keuze van het startmoment van de deelname aan FPU-Plus en vervolgens van het moment van volledig uittreeden. De FPU-Plus is gebaseerd op de centrale FPU; nu de fiscale faciliteiten voor dit soort regelingen vanaf 1 januari 2006 verdwijnen, zal de centrale FPU - en daarmee de FPU-Plus - moeten worden vervangen. Een alternatief voor de centrale FPU is een versterkt OP met de keuze dit eerder dan op 65 jaar te laten ingaan en met versterkte uitruil van NP. Ook deze vorm van vervroegd uittreeden kan heel goed ook in de vorm van deeltijd uittreeden, waardoor een FPU Plus in aangepaste vorm zou kunnen worden gehandhaafd. Mocht dit niet totstandkomen, dan ligt het voor de hand de FPU-Plus vanaf 2006 te integreren met een levensloopregeling, mede omdat de fiscale wetgeving werktijdverkorting voor ouderen van meer dan 10% vanaf 2006 onmogelijk maakt.

Figuur 2.5 Percentage deelnemers seniorenregeling (nieuw en oud) naar provincie

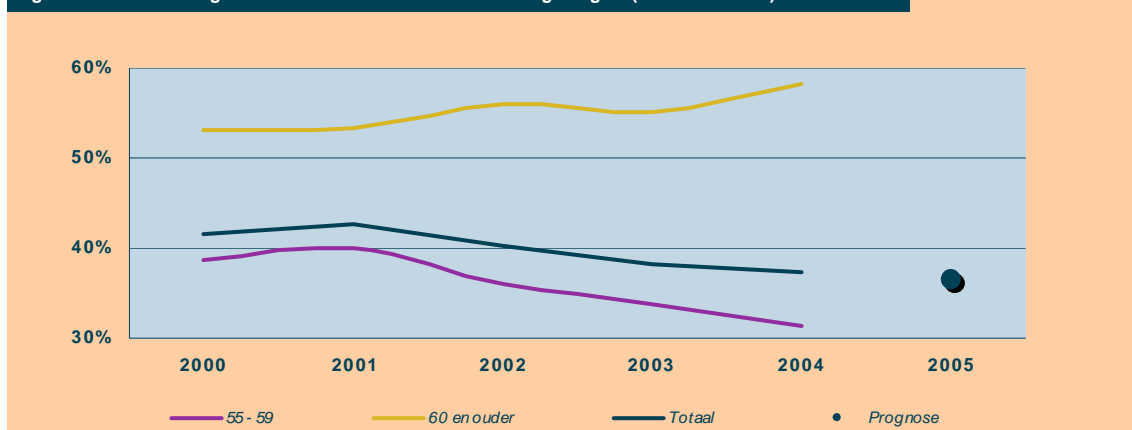


Voor de FPU-Plus kende de sector een andere regeling: in ruil voor een salariskorting vanaf 55 jaar een gemiddeld 32-urige werkweek en vanaf 60 jaar een keuze tussen een gemiddeld 32-urige en een gemiddeld 24-urige werkweek met een hogere salariskorting. Alle werknemers die op 1 april 2004 57 jaar of ouder waren en nog niet deelnamen aan de oude regeling, kunnen op een door hen te bepalen moment kiezen tussen de oude en de nieuwe regeling. Jongeren kunnen alleen gebruik maken van de nieuwe regeling. In de nieuwe regeling kan men kiezen voor elk uitredingspercentage - mits maar ten minste 15% wordt uitgetreden - hetgeen ongeveer gelijk is aan de 4-dagen-regeling. Anders dan in de oude regeling kan men deze keuze voor meer dan 15% al vanaf 55 jaar maken.

*Vergelijking met eerdere jaren*

Het aantal deelnemers aan de seniorenregelingen is in de periode 1994 tot en met 2004 in de beide leeftijdsgroepen fors gestegen, maar het aantal potentiële gebruikers is ook toegenomen. De stijgende tendens van de relatieve deelname voor de leeftijdsgroep van 60 jaar en ouder zet door. De sinds 1997 licht dalende tendens van de relatieve deelname voor de leeftijdsgroep 55 tot 60 jaar is in 2004 voortgezet na de stijging in 2001 door de start van de nieuwe regeling. Werknemers die op 1 april 2004 jonger waren dan 57 jaar zullen op latere leeftijd kiezen voor de FPU-Plus doordat zij minder FPU-rechten hebben dan de groep die toen 57 jaar of ouder was. Vanaf 60 jaar en ouder kiest men meer voor 4 dagen werken; al kiezen deelnemers aan de oude regeling meer voor 3 dagen werken.

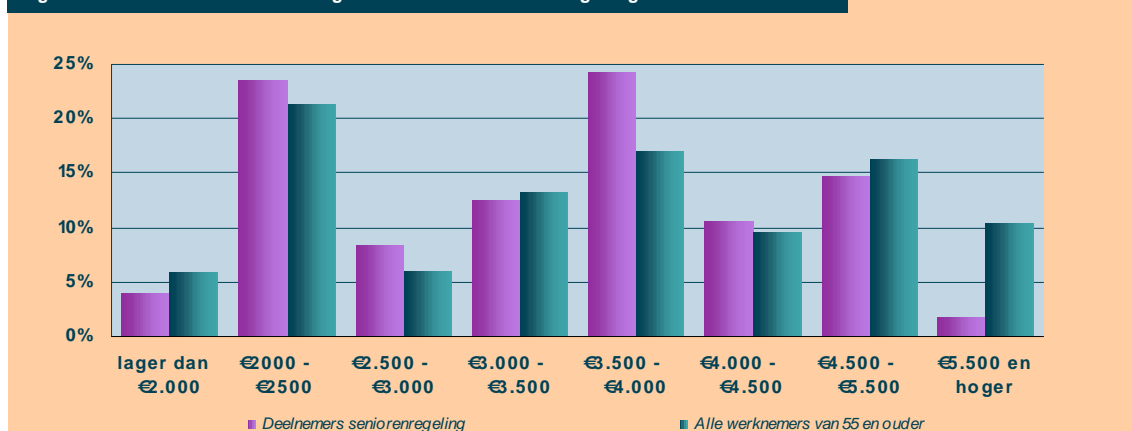
**Figuur 2.6** Percentage deelnemers aan de seniorenregelingen (nieuw en oud) in de sector



*Sector 2004*

In de meeste inkomensgroepen wordt een redelijke afspiegeling tussen deelnemers aan de seniorenregelingen en de totale leeftijdsgroep gevonden. Een ondervertegenwoordiging is zichtbaar in de inkomensgroepen boven € 5.500. Dit beeld geldt ook voor de oude en nieuwe regeling afzonderlijk.

**Figuur 2.7** Percentuele verdeling deelnemers seniorenregeling naar salarisklassen

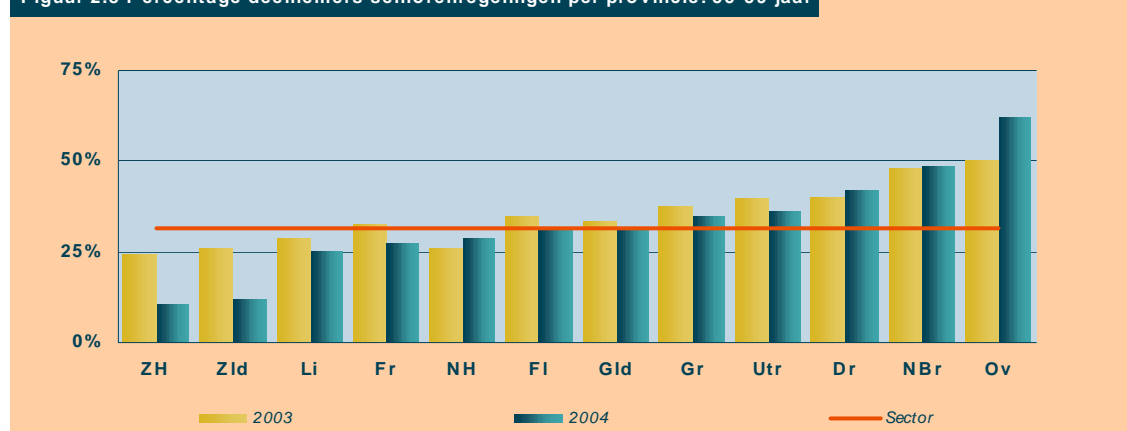


Het aantal werknemers uitgedrukt in FTE, dat gebruik maakt van de seniorenregelingen is 836, waarvan 37% van de FPU-Plusregeling. Het deelnemerspercentage aan de seniorenregelingen sa-

men bedraagt 31% in de leeftijdsgroep van 55 tot 60 jaar en 58% in de groep van 60 jaar en ouder. Voor de groep van 55 tot 60 jaar ligt het percentage deelnemers bij mannen 5%-punt hoger dan bij vrouwen; voor de groep van 60 jaar en ouder ligt het percentage deelnemers bij vrouwen 14%-punt hoger dan bij mannen. Vrouwen van 60 jaar en ouder kiezen wat meer dan mannen voor slechts 15% uittreden; dit komt omdat de helft van deze vrouwen al in deeltijd werkt. In 2004 maakt één derde van de deelnemers aan de nieuwe regeling gebruik van de optie om meer dan 15% uit te treden.

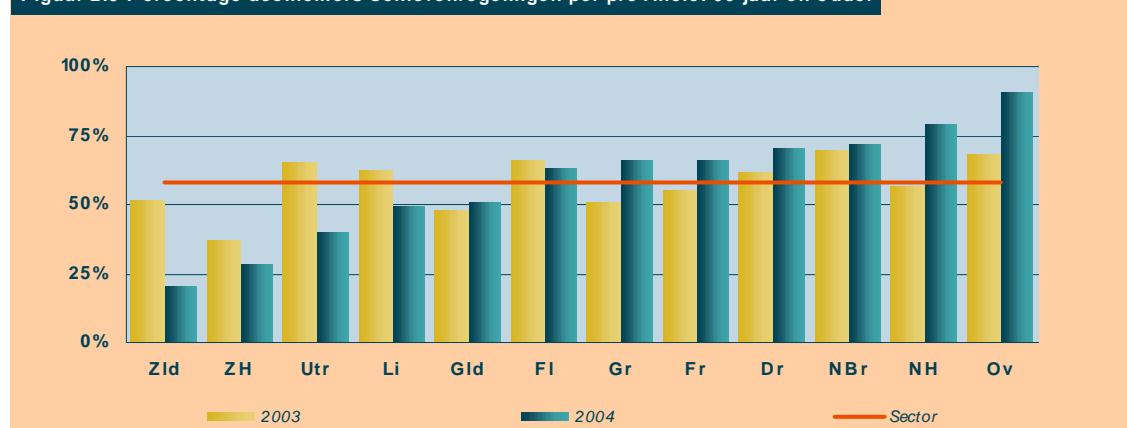
*Verschillen tussen provincies*

**Figuur 2.8 Percentage deelnemers seniorenregelingen per provincie: 55-59 jaar**



In Zeeland en Zuid-Holland zijn veel deelnemers aan de seniorenregelingen volledig uitgetreden via de 57-jaarregelingen. De deelname in Zuid-Holland in de leeftijdsgroep 55 tot 60 jaar is steeds teruggelopen; vooral deelname van mannen ligt daar ver beneden het sectorale gemiddelde. Noord-Brabant en Overijssel zitten bij de leeftijdsgroep 55 tot 60 jaar altijd al boven het sectorgemiddelde. In alle provincies is merkbaar dat 55- en 56-jarigen het eerste gebruik gemiddeld een jaar uitstellen.

**Figuur 2.9 Percentage deelnemers seniorenregelingen per provincie: 60 jaar en ouder**

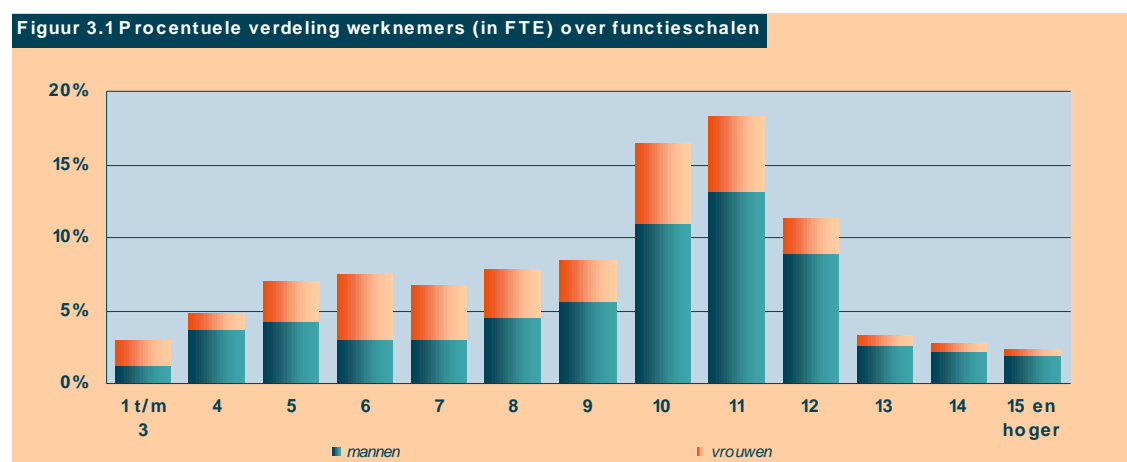


In Overijssel was in 2003 de deelname in de leeftijdsgroep van 60 jaar en ouder voor het eerst gedaald onder de 70%, maar dit ligt nu zelfs op 90%. Noord-Brabant zit altijd boven de 60%. In Zeeland, Zuid-Holland, Utrecht en Limburg zijn deelnemers volledig uitgetreden via de 57-jaarregelingen.

### 3. Waardering en beloning

#### *Functiewaardering*

In bijna alle provincies is per 1 januari 2005 FUWAPROV ingevoerd; daarvoor had elke provincie een eigen systeem. Het systeem met 81 normfuncties gaat uit van globale functiebeschrijvingen, waardoor er beperkt ruimte is voor provincies om dit aantal uit te breiden. Toch varieert het aantal normfuncties tussen 38 functies in Noord-Brabant en 198 in Noord-Holland; met het gemiddelde van 104 is een grotere variëteit in het aantal functies ontstaan dan bij de invoering van FUWAPROV werd beoogd. Na afhandeling van de provinciale bedenkingenprocedure tegen de functiewaardering, kan bij bezwaren advies worden ingeroepen bij een sectorale bezwarencommissie. De uitkomst van functiewaardering leidt tot inpassing in één van de 18 functieschalen, die voor alle provincies gelijk zijn.



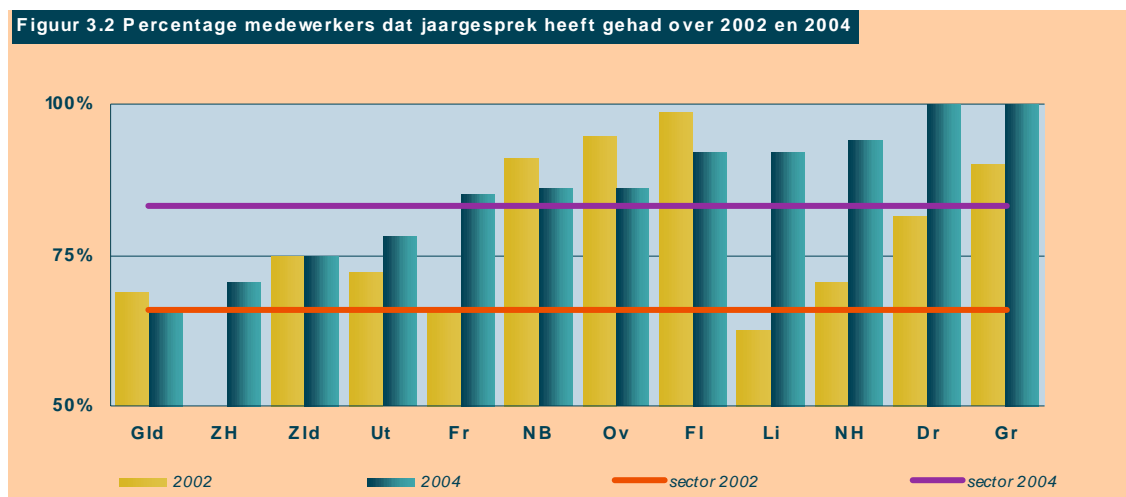
Bij de evaluatie van FUWAPROV wordt gekeken naar het percentage werknemers (FTE) dat als gevolg van de invoering een andere waardering van de functie heeft gekregen. Effecten van achterstallig onderhoud of het terugbrengen van het aantal schalen tot 18 staan daarbuiten. Afsgesproken is dat 80% van de werknemers een gelijke waardering zal krijgen, maximaal 10% een lagere en maximaal 10% een hogere. Omdat niet alle provincies FUWAPROV op 1 januari 2005 hebben ingevoerd, kan er nu geen verdeling voor de sector worden gegeven. Medio 2005 zal de definitieve meting plaatsvinden. Op basis van de beschikbare gegevens wordt verwacht dat de verdeling in de sector binnen de afgesproken marge zal blijven. Vier provincies hebben een effect van het terugbrengen van het aantal schalen gerapporteerd; het beeld dat dit oplevert, varieert conform verwachting sterk.

#### *Jaargesprekken en beoordelingssysteem*

Samen met het beloningssysteem is in 2005 een sectoraal beoordelingssysteem ingevoerd. Het beoordelingssysteem beoordeelt enerzijds de duurzame groei in ontwikkeling van de werknemer en anderzijds diens prestaties, afgezet tegen de daarvoor gemaakte afspraken in het planningsgesprek. De vaststelling van de verlangde resultaten moet SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Relevant en Tijdgebonden) zijn; zo ook de beoordeling ervan. Voor de verlangde duurzame groei worden functiegebonden en op het individu toegespitste competenties vastgesteld. In 2001 zijn vooruitlopend op het nieuwe beloningssysteem jaargesprekken ingevoerd. Gemiddeld is met 83% van de werknemers een jaargesprek gehouden. Er zijn provincies die geen goed registratiesysteem voor jaargesprekken en individuele jaarplannen hebben, terwijl deze instrumenten basisvoorwaarden vormen

voor de nieuwe systemen. Zeven provincies geven aan dat het jaargesprek gevolgen had voor de beoordeling. In Noord-Holland was dit bij 2% van de gesprekken; in Groningen en Flevoland bij 90%.

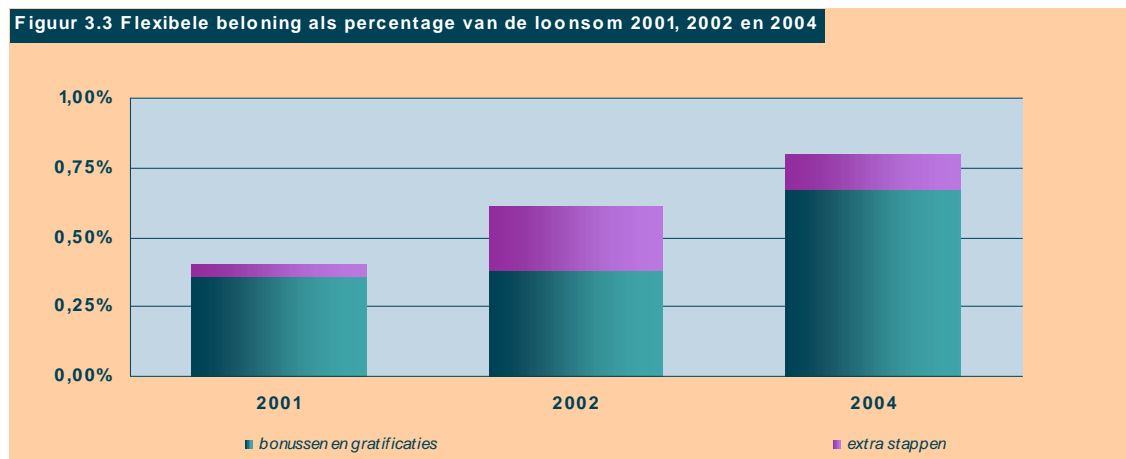
**Figuur 3.2 Percentage medewerkers dat jaargesprek heeft gehad over 2002 en 2004**



### Nieuw beloningssysteem

Het systeem is gericht op de bevordering van de kwaliteit van het apparaat en bestaat uit drie onderdelen. Een outputgerichte incidentele bonus van 3% of 7% van het jaarsalaris voor uitzonderlijke extra prestaties, die vooraf SMART-geformuleerd moeten zijn, wijkt sterk af van de bestaande beloningcultuur. Een differentiatie van stappen voor de structurele beloning op grond van een SMART-geformuleerd individueel jaarplan komt in de plaats van het semi-automatische periodiekensysteem. Een inputgerichte incidentele bijzondere beloning voor medewerkers bij een extra inzet is gebleven.

**Figuur 3.3 Flexibele beloning als percentage van de loonsom 2001, 2002 en 2004**



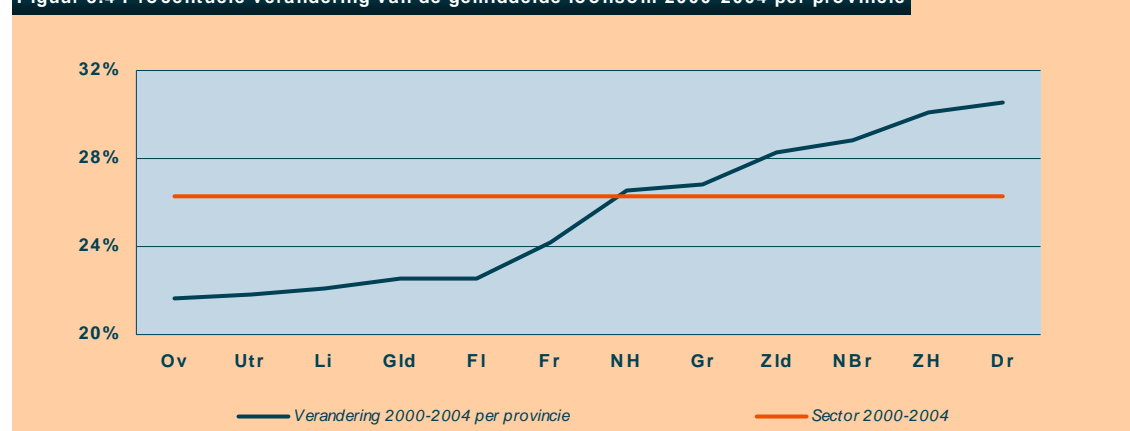
Vanaf 2005 is 0,75% van de loonsom beschikbaar voor het nieuwe beloningssysteem, aangevuld met de bestaande lokale middelen voor gedifferentieerd belonen. Betrouwbare sectorcijfers over 2003 zijn er niet. In 2004 is sprake van een verscheiden beeld. Er zijn provincies die geen goede registratie kennen van de drie elementen van flexibel belonen. In andere provincies is men in afwachting van het nieuwe systeem terughoudend geweest met extra stappen op basis van het oude.

## Salarissen en loonkosten

### Trend

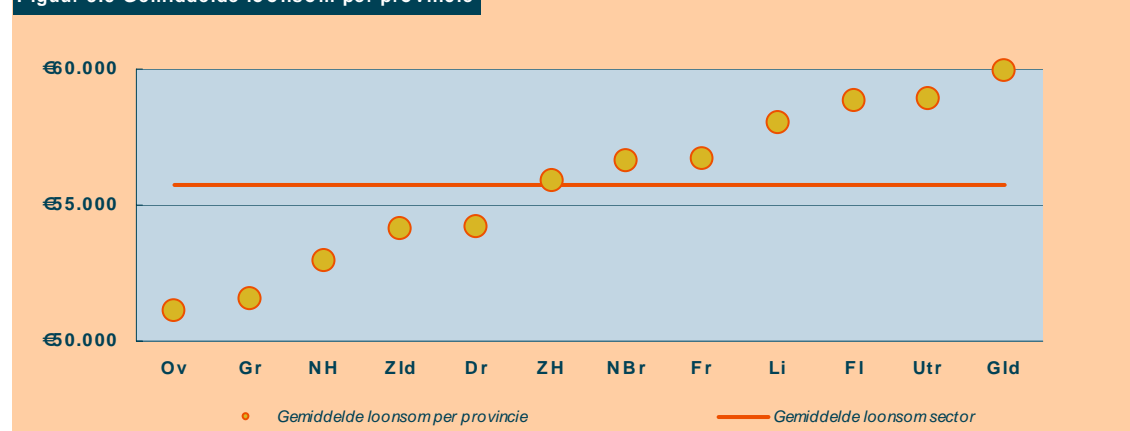
Voor de sector gemiddeld zal de invoering van FUWAPROV in 2005 niet leiden tot een hogere loon-  
som, door de bijbehorende salarisgaranties treden in sommige provincies wel incidentele kosten op.  
Door de loonmatiging en het wegvallen van arbeidsmarkttoelagen zal de stijging van de loonsom in  
2005 beperkt zijn; wel neemt het werkgeversdeel van de pensioen- en ziektekostenpremies toe.

Figuur 3.4 Procentuele verandering van de gemiddelde loonsom 2000-2004 per provincie



De loonsom in de provincies is sinds 2000 gestegen van € 520 miljoen naar € 679 miljoen. De ge-  
middelde loonsom steeg met 26%. Uit CAO-verhogingen en gedifferentieerd belonen volgt een stij-  
ging van 15%. Een stijging van 6% volgt uit enerzijds de periodieken van medewerkers met nog uit-  
zicht op stappen binnen de schaal en functieherwaarderingen en anderzijds de gemiddeld lagere  
inschaling van nieuwe medewerkers door hun mindere ervaring. Een stijging van 5% wordt veroor-  
zaakt door hogere werkgeverspremies, uitbesteden van uitvoerend werk en ongreijpbare 'loondrift'.

Figuur 3.5 Gemiddelde loonsom per provincie



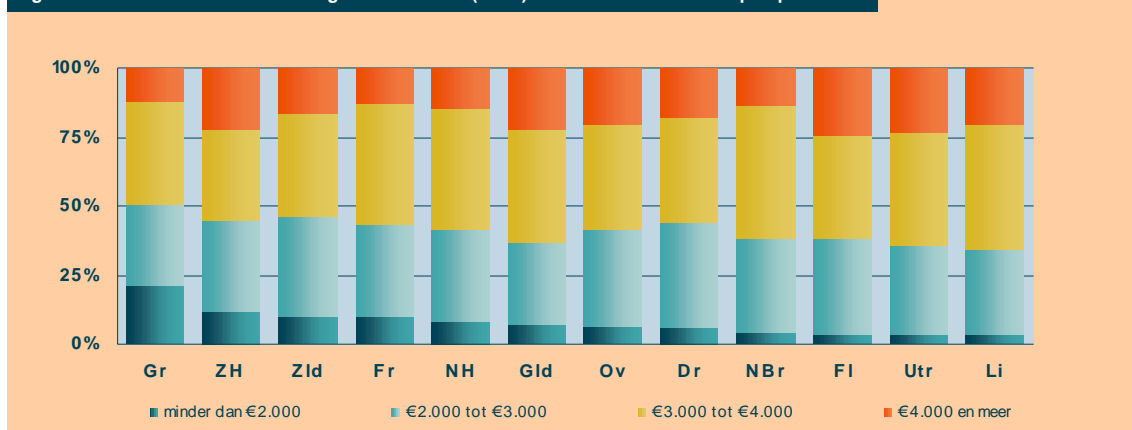
De gemiddelde loonsom per FTE is in 2004 met 8% gestegen; gelijk aan 2003, maar meer dan in  
eerdere jaren. Door de uitstroom eind 2004 via de 57-plusregelingen ontstaat een lichte vertekening.



*Verschillen tussen de provincies*

Groningen, Zuid-Holland, Zeeland en Fryslân kennen naar verhouding veel uitvoerende taken. Deze taken zijn door de andere provincies in het verleden geprivatiseerd of naar bijvoorbeeld de waterschappen overgeheveld. Omdat bij deze taken vooral mannen werken, is het aandeel van mannen in de salarisklasse lager dan €2.000 in die vier provincies dan ook hoger dan in andere provincies.

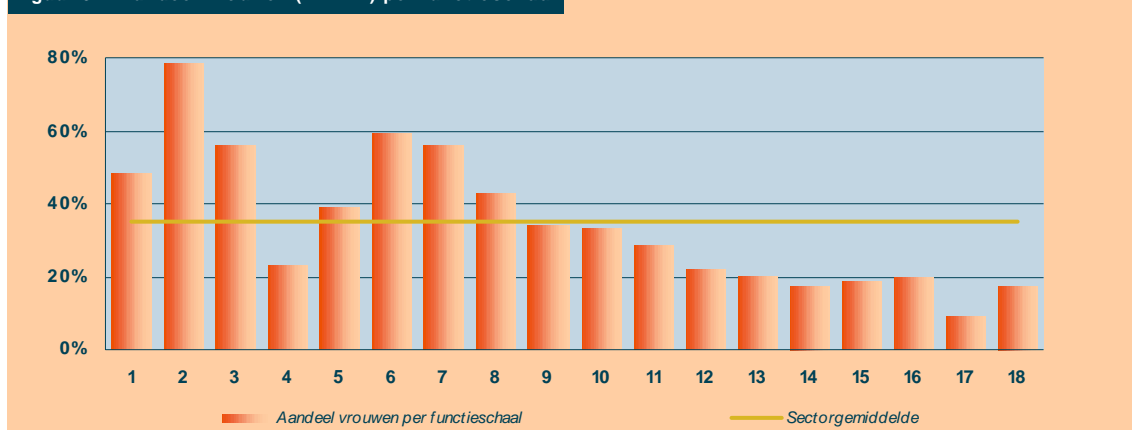
**Figuur 3.6** Procentuele verdeling werknemers (FTE) over salarisklassen per provincie



*Sector 2004*

Het sectorgemiddelde van de salarisgerelateerde kosten voor een medewerker is €56.000 per jaar. De niet van het salaris afgeleide loonkosten bedragen €25 miljoen; dit is 3,7% van de loonsom.

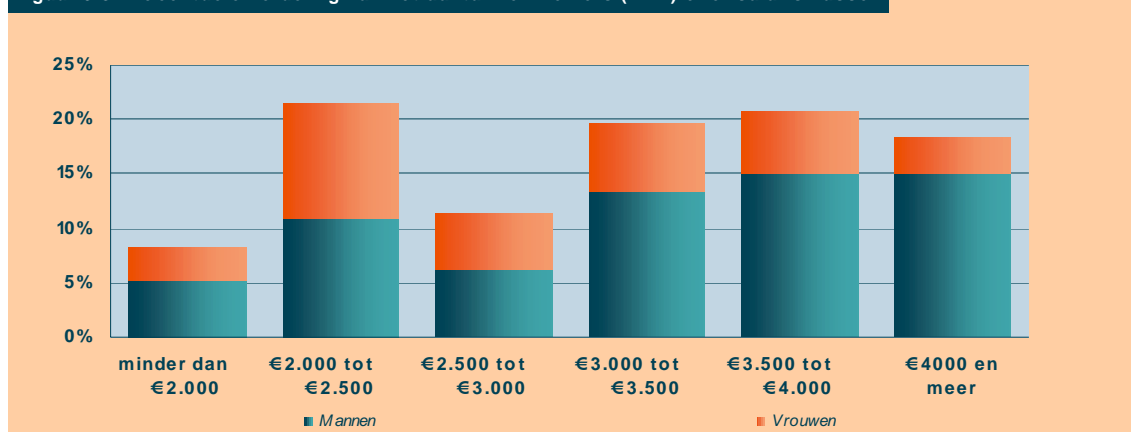
**Figuur 3.7** Aandeel vrouwen (in FTE) per functieschaal



Relatief weinig vrouwen in de sector hebben een leidinggevende functie; zo is slechts 19% van de werknemers in FTE in functieschaal 13 en hoger vrouw. In absolute aantallen is dit 20%, gelijk aan het aandeel ultimo 2003 bij de sector rijk en aan het aandeel vrouwelijke gedeputeerden. Noord-Holland is bij de werknemers in functieschaal 13 en hoger absolute koploper, één derde in die schalen is vrouw. Zeeland komt ver achteraan met 4% vrouwen aan de top. Uitvoerende taken in de techniek worden vooral door mannen uitgeoefend. Het lage aandeel voor vrouwen in FTE in functieschaal 4 wordt beïnvloed door Groningen, waar de schaal voor 95% met mannen gevuld is en rela-

tief veel wordt toegepast. Het aandeel vrouwen in FTE in de functieschalen 5 tot en met 9 is 46%. Dit hoge aandeel komt omdat veel vrouwen in de provincies administratieve en ondersteunende banen hebben. In absolute aantallen is dit 55%, tegenover 44% ultimo 2003 bij de sector rijk. Van de vrouwen heeft 40% een schaalsalaris van minder dan € 2.500 per maand; voor mannen is dit 24%. Van de vrouwen heeft 26% een schaalsalaris van meer dan € 3.500 per maand; voor mannen is dit 46%.

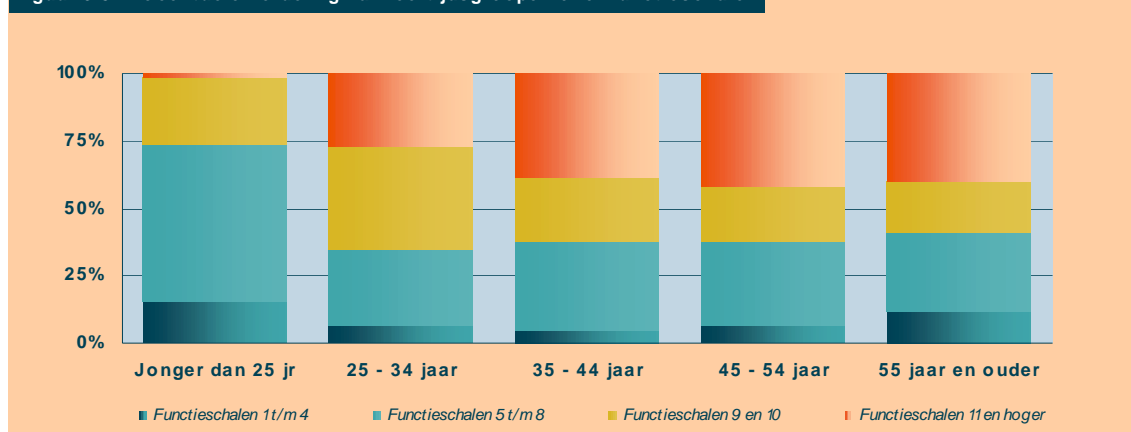
**Figuur 3.8** Procentuele verdeling van het aantal werknemers (FTE) over salarisklassen



### Functieschalen, aanloop en uitloop

Er is een duidelijk verband tussen de leeftijd en de functieschalen; in het algemeen geldt hoe jonger, hoe lager de schaal. Vanaf 25 jaar is de instroom van hoger opgeleiden goed merkbaar. In sommige provincies is bij de groep van 55 jaar en ouder het effect van uitvoerend werk nog goed zichtbaar.

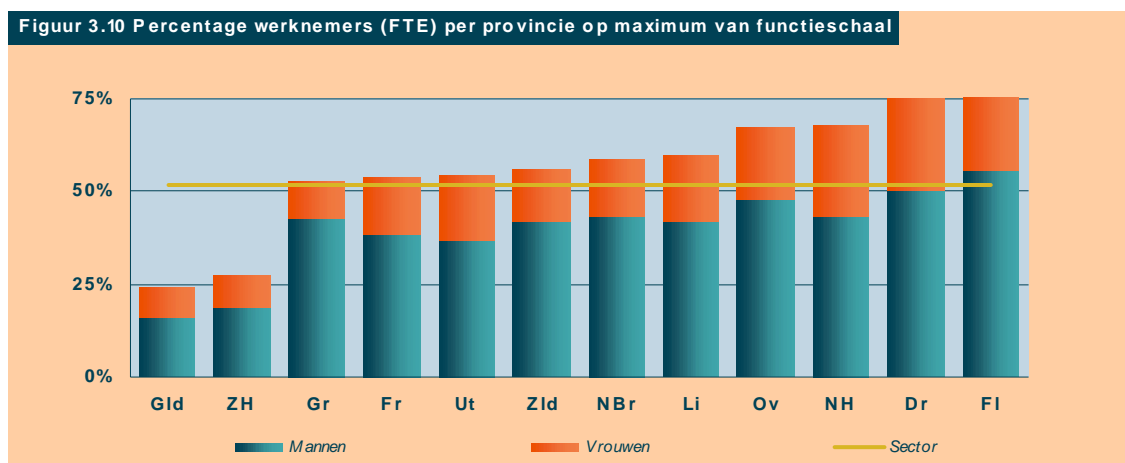
**Figuur 3.9** Procentuele verdeling van leeftijdsgroepen over functieschalen



Noord-Holland, Groningen en Limburg kennen geen systeem van uitloopschalen of uitlooprangen. Zuid-Holland heeft de uitloopschalen voor nieuw personeel enige jaren geleden afgeschaft. Met de invoering per 1 januari 2005 van het nieuwe beloningssysteem verdwijnt na de garantietermijn de instroom in de uitloop in alle provincies, waardoor het aantal werknemers in de uitloop snel zal verminderen. Het aandeel in de uitloop is bij mannen twee keer zo hoog als bij vrouwen. Het aandeel vrouwen op het salarismaximum - inclusief uitloopschalen - blijft sinds 1999 stijgen; de stijging in

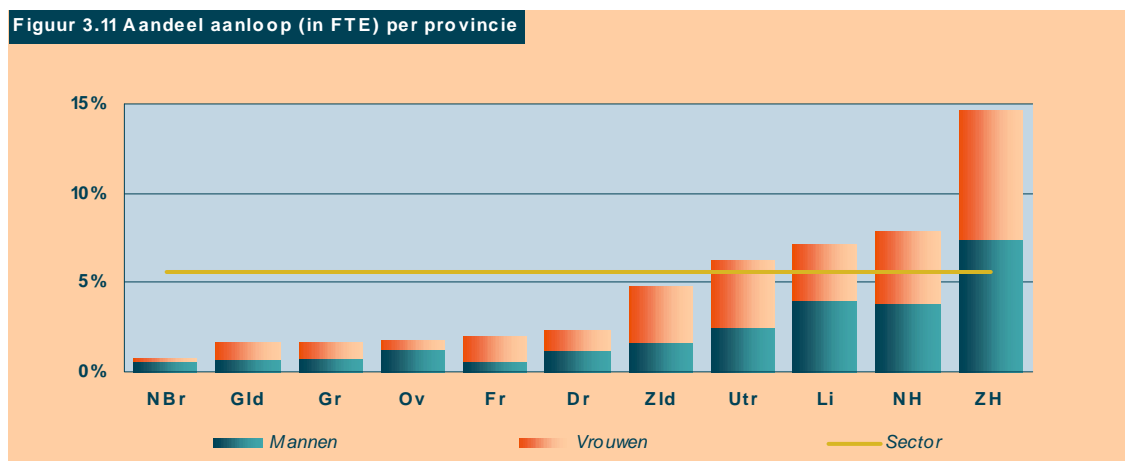
2004 was hoger dan het langjarig gemiddelde. Het aandeel mannen op het salarismaximum is in de periode 1999 – 2004 toegenomen, maar is wel in sommige provincies door de uitstroom naar FPU in 2004 iets gedaald. Van de mannen (FTE) zit 55% op het salarismaximum, van de vrouwen 45%.

**Figuur 3.10 Percentage werknemers (FTE) per provincie op maximum van functieschaal**



Tussen de provincies zijn grote verschillen in de systemen van aanloopschalen of aanlooprangen; daarnaast passen sommige provincies dit systeem vaker en langduriger toe dan de andere. Flevoland past geen aanloopsysteem toe. Met de invoering van het nieuwe beloningssysteem per 1 januari 2005 wordt het hanteren van het systeem van aanloop gemoderniseerd en geharmoniseerd. Veel provincies zullen door functiescheiding - maar gericht op doorstroming - banen voor juniorbeleidsmedewerkers scheppen. De aanloop wordt in principe beperkt tot 1 jaar in de voorliggende schaal en tot gevallen waarin de werknemer bij indiensttreding nog (net) niet voldoet aan het minimaal noodzakelijke niveau voor de functie. Verder worden jeugdsalarissen - waar die nog bestaan - afgeschaft.

**Figuur 3.11 Aandeel aanloop (in FTE) per provincie**



In de sector in 2004 zit 5% van de werknemers (FTE) in een aanloopschaal of aanlooprang; bij de mannen is dit 4% en bij de vrouwen 8%. Dit verschil komt doordat de instroom al jaren in overwegende mate uit vrouwen bestaat. Van de aanloop zit 58% in de functieschalen 9, 10 en 11 en 33% in 2 t/m 8. Dat in de functieschalen 12 en hoger nog aanloop voorkomt, wordt grotendeels veroorzaakt door het systeem van Zuid-Holland, waar tot en met schaal 16 aanloopschalen worden toegepast.

## 4. Tertiaire arbeidsvoorwaarden

### Betaald ouderschapsverlof

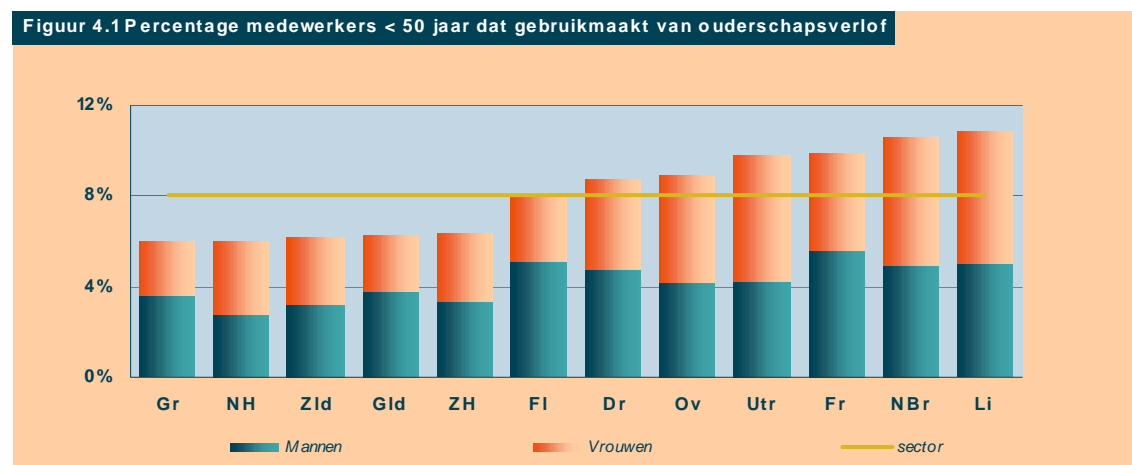
#### Trend

De provinciale werknemer heeft relatief veel mogelijkheden om verlof op te nemen en bij te kopen. In aanvulling daarop maakt het betaald ouderschapsverlof de overheid voor sommige doelgroepen een aantrekkelijke werkgever. Aan werkgeverszijde wil men graag de verschillende vormen van verlof overzichtelijk maken, waardoor de invoering van de levensloopregeling per 1 januari 2006 interessant is. Door het vervallen van de afdrachtvermindering van de loonheffing en premies voor de werkgever, wordt betaald ouderschapsverlof voor de werkgever veel duurder. Via de levensloopregeling kunnen werknemers fiscaal aantrekkelijk verlof sparen, dat zij kunnen opnemen op het moment dat hen dat het beste uitkomt. De regeling heeft tot doel om werknemers meer vrije tijd te bieden tijdens het zogenaamde spitsuur van het leven. Juist hierdoor ligt opname van betaald ouderschapsverlof in een levensloopregeling voor de hand. Deze regeling kan alleen op evenwichtige wijze vorm krijgen door - met uitzondering van het basisverlof - alle bestaande verlofregelingen erin onder te brengen.

#### Sector 2004

Het aantal opgenomen uren bedraagt 63.556, een daling van 6% in vergelijking met 2003. Van de werknemers in absolute aantallen jonger dan 50 jaar maakt 8% gebruik van de regeling; ten opzichte van 2003 is dat een daling van 9%. Het aantal gebruikers van 50-plussers is te verwaarlozen.

#### Verschillen tussen de provincies



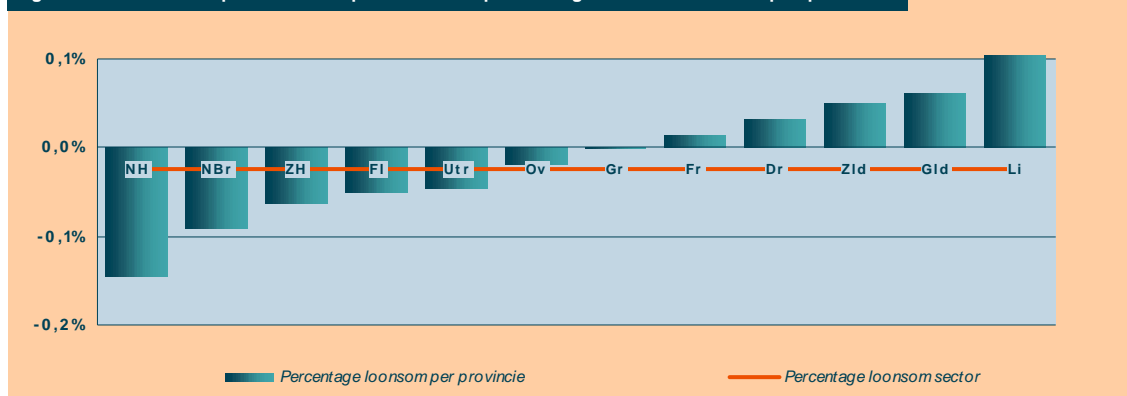
Het aantal mannelijke gebruikers van de regeling daalt; in Noord-Holland zelfs met 50%. Bij de vrouwen blijft het sectorale aandeel nagenoeg gelijk, ondanks een scherpe afname met 40% bij vrouwen in Gelderland. In absolute aantallen is het aantal mannen met betaald ouderschapsverlof in de sector met 349 nog net iets hoger dan het aantal vrouwen met 336. Bij de mannen is een daling van 11% te zien in het aantal opgenomen uren betaald ouderschapsverlof; bij de vrouwen een daling van 1%. Gemiddeld per persoon nemen mannen 182 uur en vrouwen 157 uur op; deeltijdwerkers nemen minder uren op. Er is sprake van een toename van 10% van het gemiddeld aantal uren bij mannen, waardoor mannen afgezet tegen hun gemiddelde betrekkingsovervang hun achterstand wat inhalen.

## Kopen en verkopen verlof

### Trend

De provincies bieden hun medewerkers sinds 2002 de mogelijkheid om per jaar maximaal 72 uur verlof te kopen dan wel 36 uur te verkopen. Voor deeltijdwerkers gelden deze aantallen naar rato. Als er functionele belemmeringen zijn om een functie in deeltijd te vervullen, levert het kopen van verlof mogelijkheden om meer tijd vrij te maken voor zorgtaken. Voor de pensioenopbouw is het kopen van verlof gunstiger dan bij een deeltijdcontract. Per 1 april 2004 hebben provincies de IKAP (Individuele Keuze Arbeidsvoorwaarden Provincies) regeling ingevoerd, waardoor werknemers meer mogelijkheden krijgen om eigen keuzes in arbeidsvoorwaarden te maken, wat het verkopen van verlof stimuleert. Op 27 augustus 2004 zijn echter met onmiddellijke ingang de fiscale faciliteiten voor de PC-privéregeling afgeschaft, wat de prikkel tot het verkopen van verlof sterk doet verminderen. Bij de invoering werd verwacht dat in het eerste jaar door aanwezige verlofstuwmeren veel werd verkocht; in de structurele situatie zouden het saldo-effect op sectorniveau neutraal uitkomen. Op de middellange termijn zou door een verdere groei van het aandeel vrouwelijke werknemers per saldo wat meer gekocht worden. De verschuiving naar koop is eerder ingetreden nu de favoriete bestemming van verkoop van verlof - de PC-privéregeling - fiscaal niet meer aantrekkelijk is. Zeker het verlofdeel van het IKAP-systeem leent zich voor integratie in een levensloopregeling vanaf 1 januari 2006.

Figuur 4.2 Kosten kopen en verkopen verlof in percentage van de loonsom per provincie



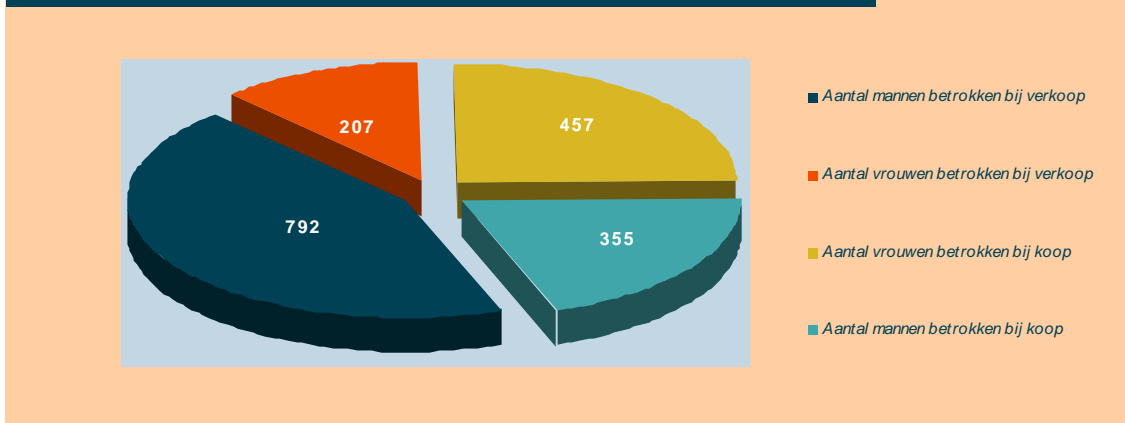
### Vergelijking met eerdere jaren

Het saldo-effect van het verkopen en kopen van verlof voor de sector als geheel is verschoven van een lichte verruiming van de voor de werkgever beschikbare tijd naar een beperking van de beschikbare tijd. Uitgedrukt in een percentage van de loonsom is dit verlopen van + 0,01% in 2002, via 0% in 2003 naar -/ - 0,02% in 2004. Het aantal gekochte uren is met 15% gestegen; het aantal verkochte uren is gedaald met 9%. Het aantal werknemers dat betrokken is bij koop en verkoop van verlof stijgt in 2004 met 4% in vergelijking met het jaar ervoor. In 2003 was sprake van een stijging met 9%; er is dus wel groei maar het tempo daarvan neemt af. De groei in 2004 treedt alleen op bij het aantal werknemers dat verlof koopt, namelijk met 16%, terwijl het aantal dat verlof verkoopt afneemt met 4%. Bij deze verschuiving zijn er geen opvallende verschillen tussen mannen en vrouwen. In totaal zijn 1.811 medewerkers betrokken bij het kopen of verkopen van verlof, dat is 14% van het personeelsbestand. Een verruiming van het aantal te verkopen uren zal - gezien het geringe gebruik lager dan het maximum - niet leiden tot meer medewerkers die betrokken zijn bij het verkopen van verlof.

Sector 2004

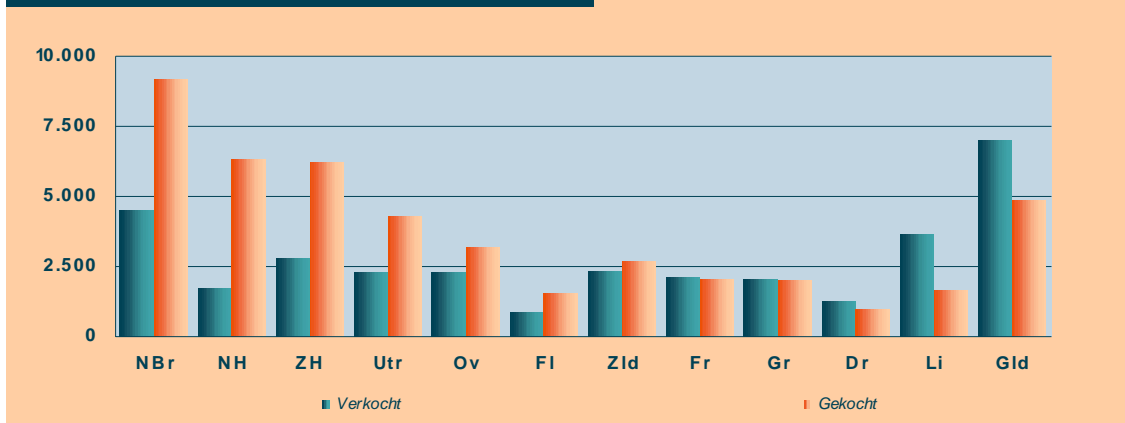
Er zijn 32.916 uren verkocht en 45.133 uren gekocht; het saldo gekochte uren is sterk toegenomen. Dit jaar lag het aantal gekochte uren 37% hoger dan het aantal verkochte uren; vorig jaar 8%. Mannen verkopen 5.732 uren meer dan ze kopen, vrouwen kopen 17.948 uren meer dan ze verkopen.

**Figuur 4.3** Verdeling naar geslacht werknemers betrokken bij kopen en verkoop verlof



Er bestaan geen grote verschillen in betrokkenheid; van de mannen is 14% betrokken bij het kopen en verkopen van verlof en bij de vrouwen is dat 13%. Wanneer onderscheid wordt gemaakt naar kopen en verkopen zijn de verschillen tussen de geslachten groter. Van de mannen verkoopt 10% en koopt 4%. Bij vrouwen ligt dit omgekeerd; 9% van de vrouwen koopt verlof terwijl 4% verlof verkoopt. Deze cijfers verschillen nauwelijks met die van het vorige jaar, er is hier sprake van een vaste trend.

**Figuur 4.4** Kopen en verkopen verlof in uren per provincie



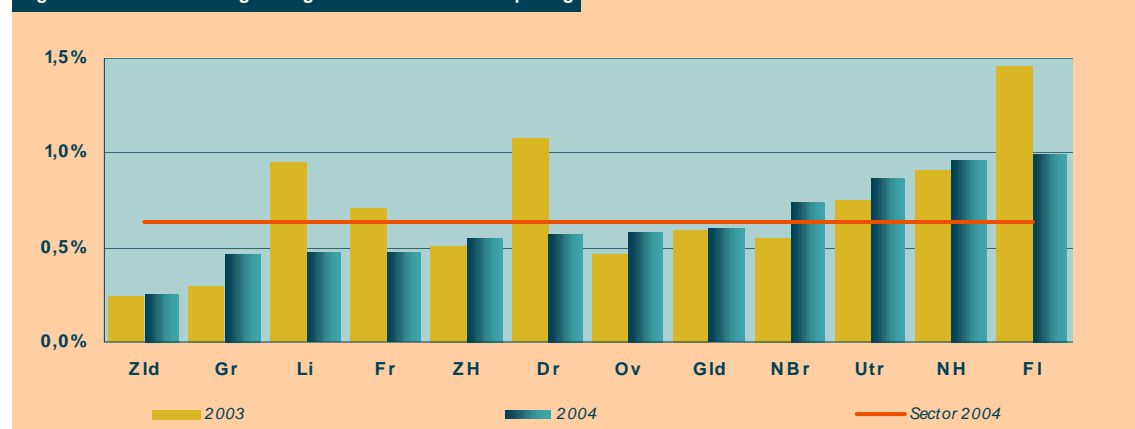
Alhoewel er bij het kopen en verkopen van verlof duidelijke verschillen tussen de provincies zijn, is er bij de meeste provincies sprake van vaste en daarmee - voor de planning vrij belangrijke - voorspelbare patronen. Dat geldt zowel het aantal medewerkers dat meedoet, de gemiddelde hoeveelheid uren koop of verkoop als het gemiddelde uurloon bij koop en verkoop. De verschuiving van verkopen naar kopen heeft er toe geleid dat in vijf provincies ook mannen per saldo meer kopen dan verkopen.

## Kinderopvang

### Trend

De sector provincies heeft in de CAO 2000 – 2001 bepaald dat werkgevers ten minste 0,3% van de loonsom besteden aan kinderopvang; in deze werkgeverskosten zijn de ouderbijdragen niet meegenomen. De nieuwe Wet Kinderopvang is vanaf 1 januari 2005 van kracht. De afdrachtvermindering loonheffing komt te vervallen, maar elke werkgever wordt geacht per werknemer één zesde van de lasten te dragen. Het kabinet heeft niet gekozen voor een verplichte werkgeversbijdrage, maar compenseert - voor de hogere inkomensgroepen tijdelijk - het eventuele ontbreken van een werkgeversbijdrage bij één van de ouders. Vanaf 2006 kan spaarloon direct worden aangewend voor de ouderbijdrage; onzeker is of aanwending van levensloopsaldo voor kinderopvang fiscaal toegestaan wordt.

Figuur 4.5 Ontwikkeling werkgeverslasten kinderopvang



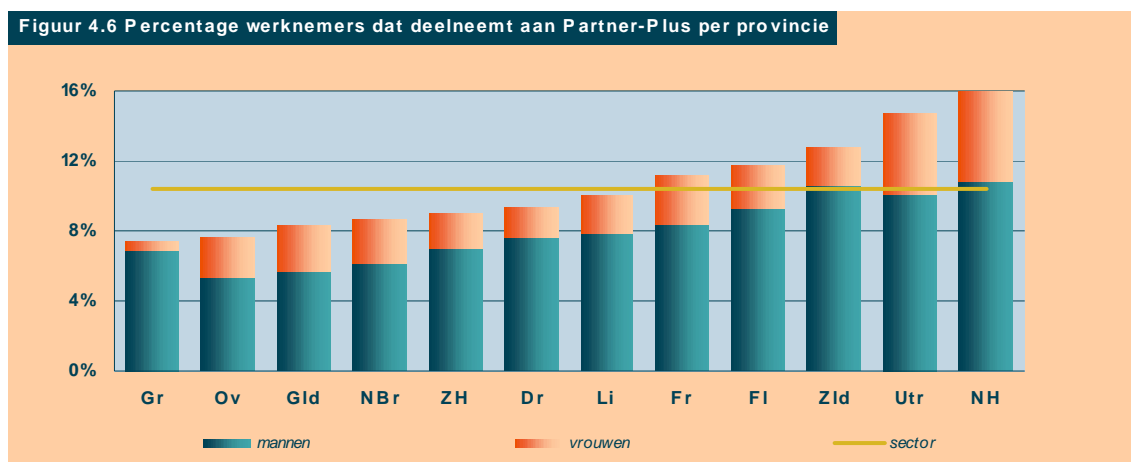
Het werkgeversvoordeel van de afdrachtvermindering van loonheffing en premies vanwege kinderopvang is vanaf 2005 vervallen. Voor de vergelijkbaarheid in de toekomst is deze vermindering alvast afgetrokken van de werkgeverslasten, maar de cijfers voor 2003 zijn moeilijk eenduidig te maken. Er wordt 0,6% van de loonsom aan kinderopvang besteed, dat is het dubbele van waartoe de CAO verplicht. De norm van 0,3% wordt door alle provincies gehaald. In twee provincies zijn vóór 2004 ouderbijdragen niet afgetrokken van de werkgeverslasten; in zes provincies is de afdrachtvermindering ook in 2003 afgetrokken. De vergelijking met 2003 is voor 4 provincies moeilijk te maken.

### Partner-Plus pensioen

In het kader van de modernisering en financierbaarheid van de pensioenregelingen is met ingang van 1 januari 2004 voor overlijdensgevallen vanaf 65 jaar het collectieve deel van het nabestaandenpensioen gehalveerd. Dit past bij de maatschappelijke ontwikkeling van een gemiddelde situatie van ten minste anderhalf-verdieners. Veel pensioenregelingen hebben dit nabestaandenpensioen al eerder volledig afgeschaft. Het nabestaandenpensioen bij overlijden voor 65 jaar is niet gewijzigd. Bij het ABP kan het ontbrekende deel van het nabestaandenpensioen voor toekomstige jaren via een vrijwillige module worden bijverzekerd. Zittend personeel kreeg tot 1 januari 2005 de tijd om met terugwerkende kracht tot 1 juli 2004 hiervoor te kiezen. Nieuw personeel dient deze keuze bij aanvang van de dienstbetrekking te maken. Verondersteld werd dat vooral gehuwde mannen hiervan gebruik zouden maken, omdat bij hun overlijden in veel gevallen het grootste deel van het gezinsin-

komen komt te vervallen. Omdat opgebouwde jaren voor 2004 wel volledig bleven meetellen, werd verondersteld dat werknemers van 50 jaar en ouder vaak zouden kiezen voor directe consumptie dan voor Partner-Plus, ook al is wat minder sprake van een situatie van anderhalf-verdieners in deze leeftijdsgroep. Waar bij de jongere generaties wel vaak sprake is van anderhalf- en tweeverdieners, wordt verwacht dat zij vaker afzien van de module. Deelnemers aan Partner-Plus kunnen later eenmalig beslissen om weer uit te treden; deze keuze is onherroepelijk. Er is bij deze module gekozen voor een doorsnee-premie voor dit product, wat wil zeggen dat de premie is afgestemd op de gemiddelde deelnemer aan de module en dat er geen subsidiëring door het collectief plaatsvindt. Per werkgever is de aandacht voor de module zeer verschillend geweest, wat de deelname beïnvloedt.

**Figuur 4.6 Percentage werknemers dat deelneemt aan Partner-Plus per provincie**



In de sector heeft 10% van de werknemers (in absolute aantallen) gekozen voor de vrijwillige module Partner-Plus, waarbij het aandeel van mannen met 13% bijna het dubbele van het aandeel van vrouwen (7%) is. Als gekeken wordt naar de inkomensverdeling van de deelnemers in vergelijking met die van alle werknemers in de sector, valt bij mannen een zware oververtegenwoordiging van de inkomensgroep van € 4.000 en hoger op. De ondervertegenwoordiging bij de middeninkomens komt door een voorkeur voor directe consumptie boven deelname aan de vrijwillige module. In alle overheidssectoren samen neemt 8% van de werknemers deel. Mannelijke werknemers uit de geboortegolf hebben veel meer dan evenredig gekozen voor deelname. Dit komt waarschijnlijk omdat de gemiddelde daling van het gezinsinkomen tijdens de opvoedingsperiode van kinderen vooral in de veertiger en tachtiger jaren meestal geleid heeft tot lage zelfstandige pensioenrechten van vrouwen.

## Scholing

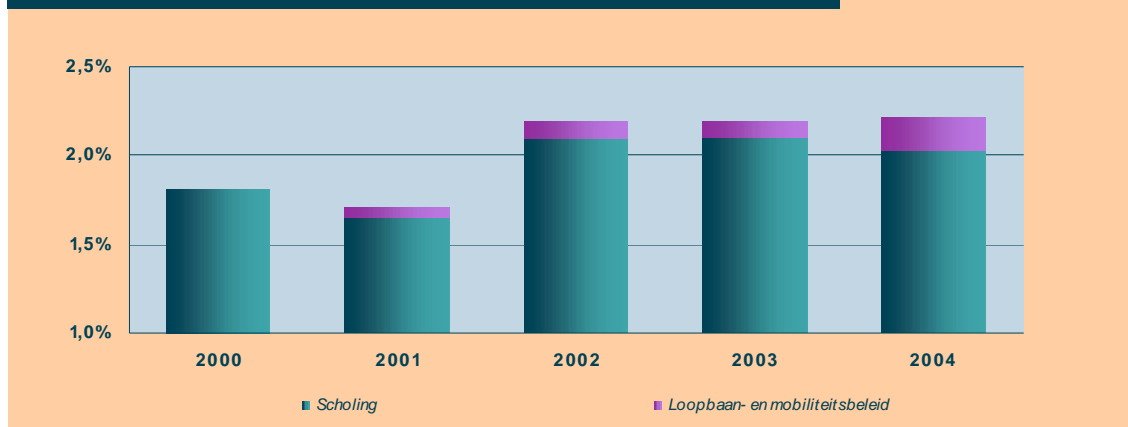
### Trend

In de CAO 2000 – 2001 is afgesproken dat elke provincie minimaal 2% van de loonsom beschikbaar stelt voor scholing, loopbaan- en mobiliteitsbeleid. In de marktsector wordt veelal meer dan 2% uitgegeven. De provinciale kosten van scholing over de jaren gespreid variëren vaak sterk als in een jaar veel extra aandacht voor scholing is geweest ('scholingsmoe'). In die gevallen zou een voortschrijdend gemiddelde een betere toets zijn. In 2003 zijn de fiscale faciliteiten voor de kosten van scholing ten behoeve van werknemers van 40 jaar en ouder afgeschaft. Uit onderzoek blijkt dat leidinggevenden en ouderen zelf bij scholing vooral denken aan jongeren; de vergrijzing zorgt daarom voor een daling van de scholingsbehoefte. Als ouderen langer moeten doorwerken, ligt het voor de



hand meer scholing te richten op deze leeftijdsgroep, die twee derde van het personeelsbestand in FTE uitmaakt. Niet alle provincies kunnen de kosten splitsen naar scholing, loopbaan- en mobiliteitsbeleid, waardoor een vergelijking met andere overheidssectoren en de marktsector bemoeilijkt wordt.

**Figuur 4.7 Scholing, loopbaan- en mobiliteitsbeleid sector in percentage loonsom**

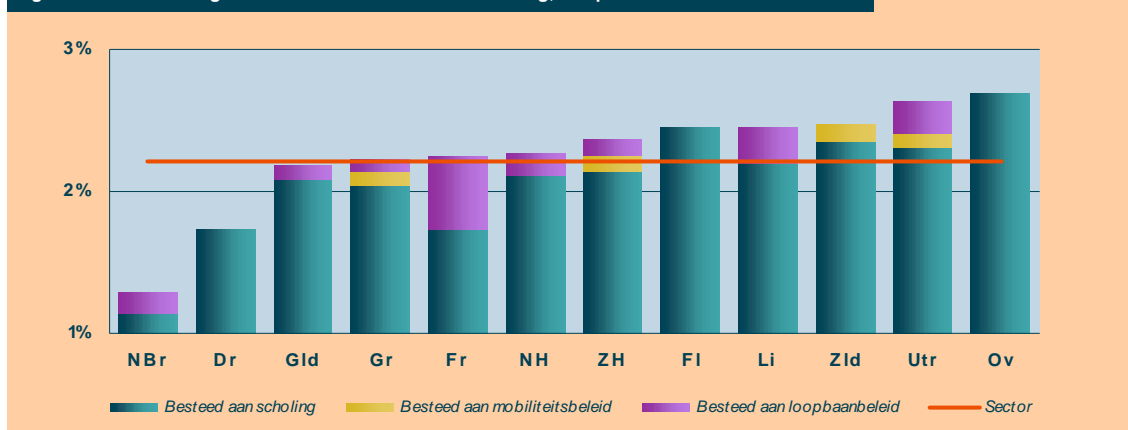


#### Sector 2004

In de sector is 2,2% van de loonsom besteed aan scholing, loopbaanbeleid en mobiliteitsbeleid. In het nieuwe beoordelings- en beloningssysteem zijn competentieontwikkeling en resultaatbeloning sleutelbegrippen. Vooruitlopend op de invoering per 1 januari 2005 heeft in 2004 veel scholing op de nieuwe systemen betrekking; enkele provincies zetten hiervoor bewust vooral interne krachten in.

#### Verschillen tussen provincies

**Figuur 4.8 Percentage loonsom besteed aan scholing, loopbaan- en mobiliteitsbeleid**

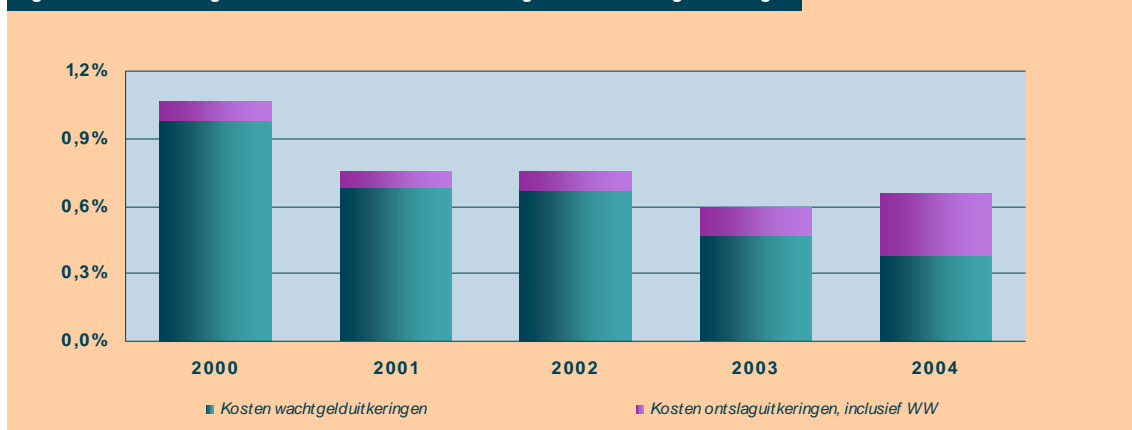


In vijf provincies was sprake van een noemenswaardige toename van scholing door ingehuurde krachten. In Drenthe is sprake van een voortgezette daling, maar de daling in 2004 werd veroorzaakt door uitstel van een training. Noord-Brabant blijft met 1,3% ver onder de minimale scholingsnorm van 2%; per jaar schommelt daar het percentage sterk. Het gemiddelde over de periode 2000 – 2004 was 1,9%, zodat ook over een langere termijn genomen Noord-Brabant onder de afgesproken norm blijft. Zuid-Holland en Zeeland zien het percentage dalen, maar blijven boven het sectorgemiddelde.

### Non-activiteit en ontslag, wachtgeld en WW

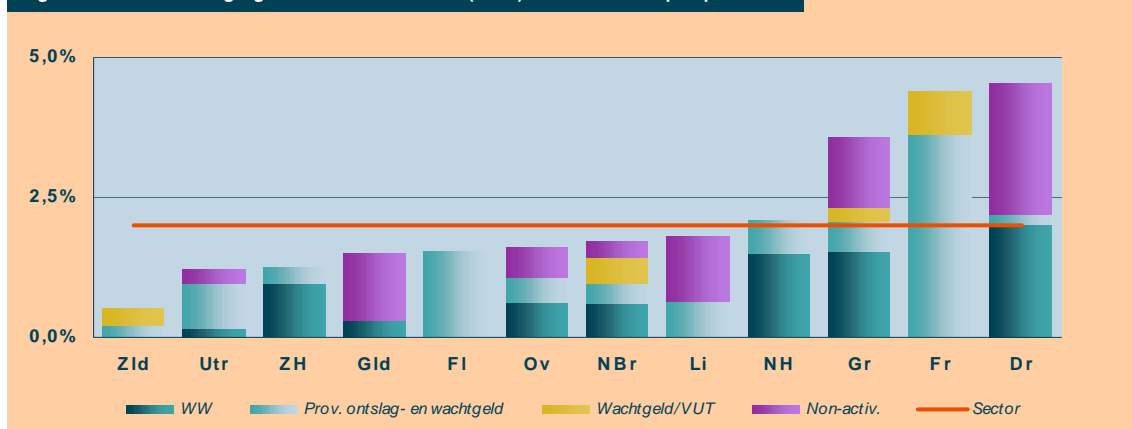
Sinds 1 januari 2002 is de Werkloosheidswet (WW) op het overheidspersoneel van toepassing. Wachtgelden die voor 1 januari 2001 zijn toegekend ondervinden geen invloed van de WW; het aantal wachtgelden wordt daardoor steeds minder, ondanks een licht toename door WAO-herkeuringen.

**Figuur 4.9 Percentage loonsom besteed aan wachtgeld- en ontslaguitkeringen**



Aan wachtgeld- en ontslaguitkeringen is 0,7% van de loonsom uitgegeven. Een stijging van 10% in vergelijking met 2003, waarmee een einde is gekomen aan de dalende tendens gedurende een lange periode. Het aantal medewerkers met een bovenwettelijke WW-uitkering is klein, het aantal met een nawettelijke uitkering tendeert naar nul. Dit is relevant in verband met sectoronderhandelingen over de gevolgen van de drastische beperking van de duur van de WW-regeling per 1 januari 2006.

**Figuur 4.10 Percentage gewezen ambtenaren (FTE) van actieven per provincie**



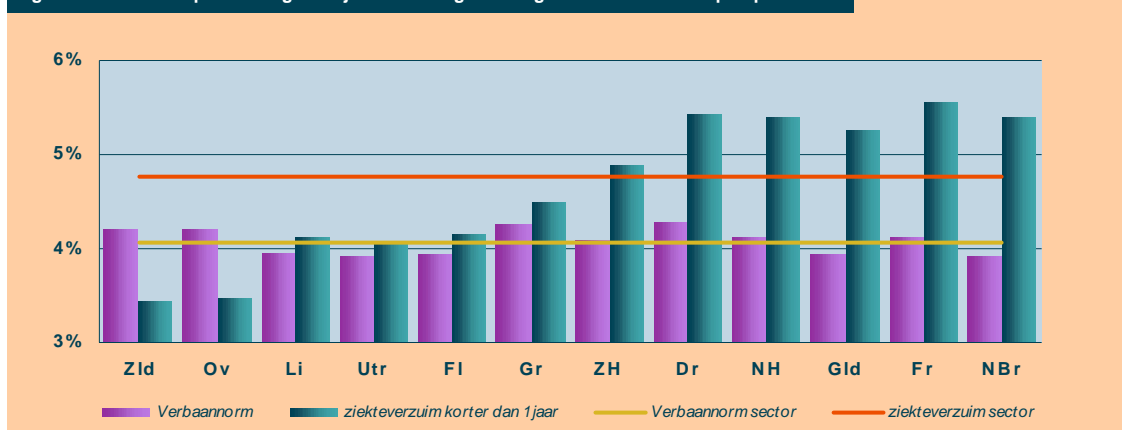
Er zijn zeven provincies die regelingen toepassen waarbij in het kader van een sociaal plan medewerkers van 55 jaar of ouder op non-activiteit worden geplaatst met behoud van salaris, met daarbij de afspraak dat de betrokkene bij het bereiken van het 61<sup>e</sup> jaar gebruik maakt van de FPU-regeling. De uitgaven zijn niet begrepen in bovengenoemde kosten, wel in de aantallen. De werknemers die vrijwillig vervroegd uittraden in provincies die in het kader van een sociaal plan 57-Plusregelingen kennen, waarbij werknemers een aanvulling van de werkgever krijgen, zijn hier niet meegenomen.

## 5. Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

### Trends

Het ziekteverzuim in Nederland daalt al enkele jaren sterk. De Wet Verbetering Poortwachter is op 1 april 2002 van kracht geworden. Deze wet dwingt een snelle reïntegratie van zieke medewerkers af en heeft geleid tot een sterke vermindering van het verzuim. De ervaring leert dat hoe eerder met de reïntegratie gestart wordt, des te groter de kans is op spoedige werkhervatting. In 2003 hebben provincies, bonden en het ministerie van SZW een ARBO-convenant voor de sector ondertekend met een looptijd tot 1 juli 2006. Het ziekteverzuimpercentage - inclusief het verzuim langer dan een jaar - moet met één procentpunt worden teruggedrongen in vergelijking met het verzuim van 6,6% over 2002. Centraal daarbij staan preventie en vroegtijdige reïntegratie met een nadruk op bestrijding van RSI-klachten en een te hoge werkdruk. Als onderdeel van het Najaarsakkoord 2004 is in het SPA de afspraak gemaakt dat voor de ziektegevallen ingegaan op of na 1 september 2004 de aanspraak op loondoorbetaling in het tweede ziektejaar 70% wordt (was half jaar 100% en half jaar 80%).

Figuur 5.1 Verzuimpercentage < 1 jaar ziek afgezet tegen Verbaannorm per provincie



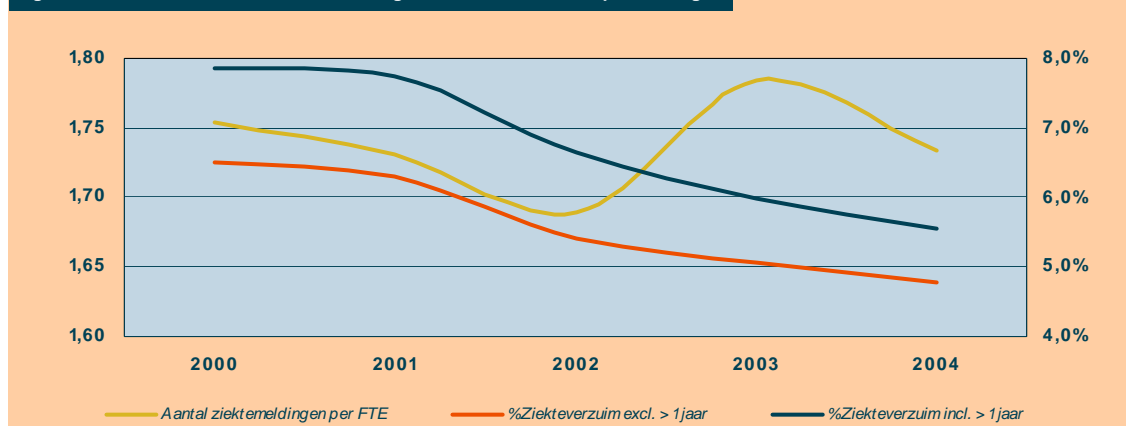
In veel sectoren relateren organisaties of organisatieonderdelen het ziekteverzuim aan de Verbaannorm. Deze norm houdt rekening met de belangrijkste kenmerken van de organisatie die invloed hebben op de hoogte van het verzuim, te weten de aard van de werkzaamheden en de leeftijdsverdeling. Met enige regelmaat wordt de Verbaannorm aangepast aan de relevante ontwikkelingen van het ziekteverzuim in Nederland; per 1 november 2004 is de Verbaannorm voor het laatst aangepast. Gebleken is dat het effect van leeftijd op het ziekteverzuim in Nederland is afgenomen. Gemiddeld is in Nederland de Verbaannorm 4,3%. De gemiddelde Verbaannorm voor de sector is ultimo 2004 4,1%; het feitelijk ziekteverzuim korter dan 1 jaar over 2004 ligt 0,7%-punt boven deze norm. De provincies passen sinds kort de voor hun provincie berekende Verbaannorm toe bij de aanpak van hun ziekteverzuim; tussen de provincies varieert de norm ultimo 2004 tussen 3,9% en 4,3%. Twee provincies zitten al onder hun norm; vijf provincies zitten zelfs meer dan 1%-punt boven hun norm.

### Vergelijking met eerdere jaren

Het ziekteverzuimpercentage - inclusief verzuim langer dan een jaar - is in 2004 met 0,4%-punt gedaald naar 5,6%; waardoor de taakstelling van het convenant al na twee jaar is gehaald. Door de daling in 2002 was deze taakstelling in 2003 al 1%-punt lager vastgesteld. In één pro-

vincie - te weten Utrecht - daalt het verzuim met meer dan één procentpunt; in 2003 waren dit vijf provincies. Drenthe, Flevoland en Noord-Brabant kennen in 2004 een stijging van het verzuim. Drenthe heeft in 2004 het hoogste verzuim en in 2002 nog het laagste verzuim; de sterke stijging van de gemiddelde verzuimduur per ziektemelding is de belangrijkste oorzaak hiervan.

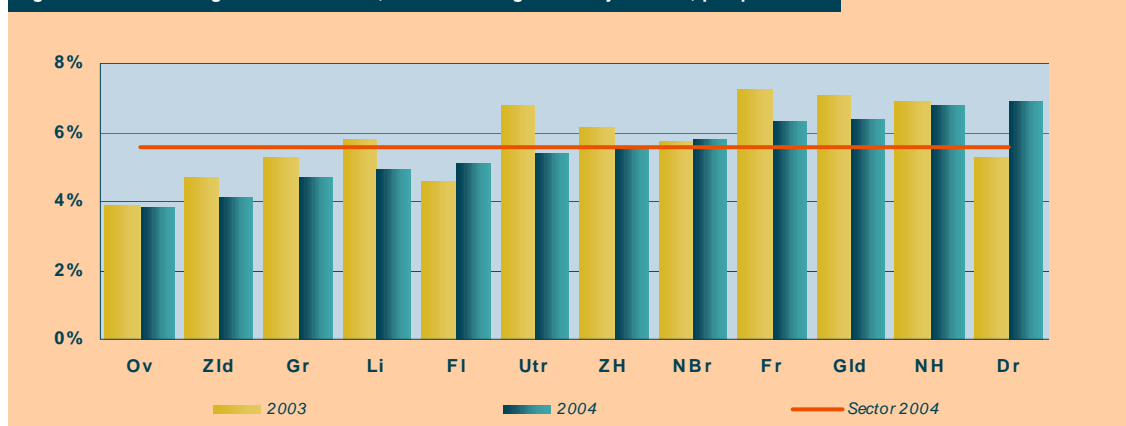
Fig 5.2 Gemiddeld aantal ziektemeldingen en ziekteverzuimpercentages



Het gemiddeld aantal ziektemeldingen per FTE is in de sector gedaald van 1,8 in 2003 naar 1,7 in 2004. De gemiddelde verzuimduur per ziektemelding per FTE is licht gestegen van 11,2 naar 11,4.

Sector 2004

Figuur 5.3 Percentage ziekteverzuim, inclusief langer dan 1 jaar ziek, per provincie



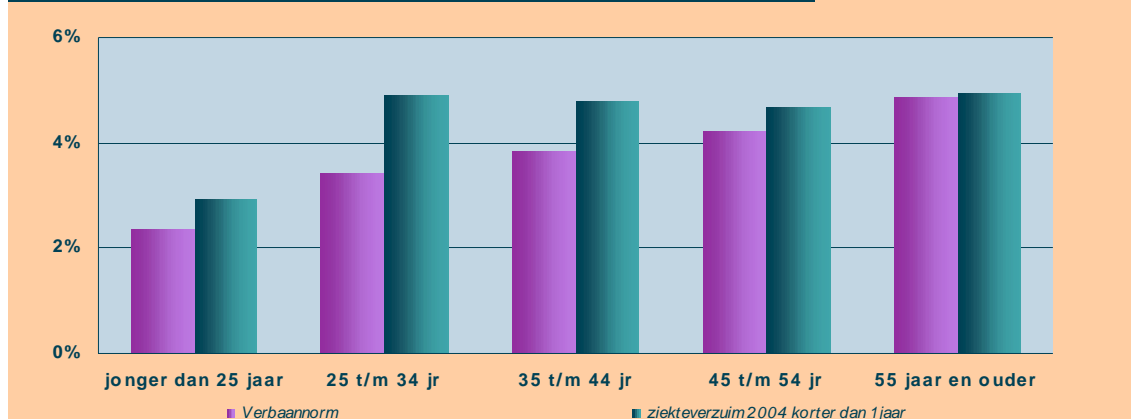
Kleinere organisaties hebben in het algemeen een lager verzuim dan grotere. Zeeland en Overijssel hebben met 3,5% het laagste verzuim korter dan 1 jaar. Het verzuim langer dan 1 jaar varieert van 0,2% in Groningen tot 1,5% in Drenthe en verschilt per provincie per jaar ook aanzienlijk. Overijssel heeft met 3,8% het laagste verzuim inclusief het verzuim langer dan 1 jaar.

Onderscheid naar leeftijd

De Verbaannorm per leeftijdsgroep kan voor de sector worden bepaald rekening houdend met de spreiding van de leeftijdsgroepen over de functieniveaus. Deze norm voor de sector loopt op van

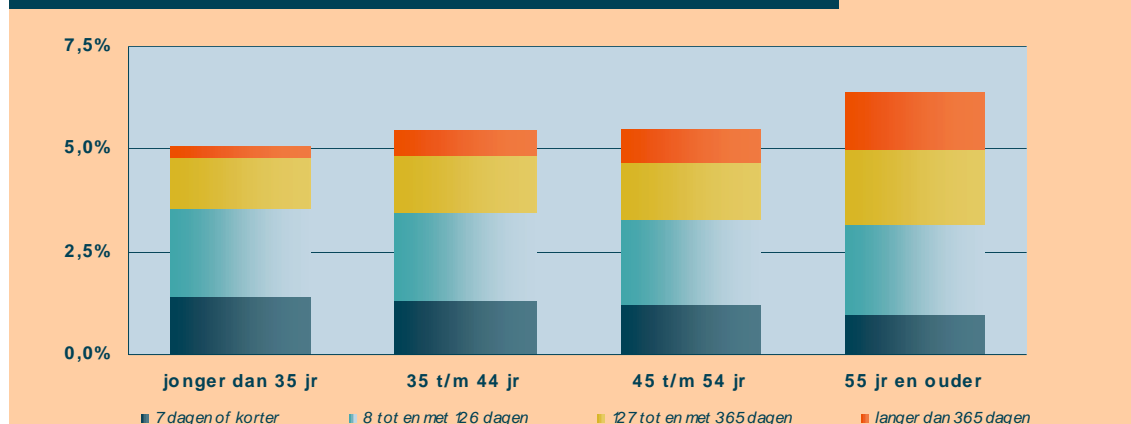
2,3% voor de groep jonger dan 25 jaar tot 4,9% voor de groep van 55 jaar en ouder. Het verzuimpercentage korter dan 1 jaar van werknemers van 55 jaar en ouder is licht gestegen naar 5,0%, maar is daarmee zeer vergelijkbaar met dat van bijna alle andere leeftijdsgroepen. Het verzuim korter dan 1 jaar voor de groep van 55 jaar en ouder wijkt het minste af van de Verbaannorm per leeftijdsgroep.

**Figuur 5.4 Ziekteverzuim < 1 jaar afgezet tegen Verbaannorm per leeftijdsgroep**



Het ziekteverzuim van de groep 55 jaar en ouder wordt zeer positief beïnvloed door het verminderen van de werkbelasting bij het gebruik van de FPU-Plus en door gerichte maatregelen in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid in steeds meer provincies. Wel is er enig verschil in vergelijking met andere leeftijdsgroepen in het verzuim langer dan een jaar. Dat verschil is in 2004 sterk afgenomen, mede doordat zeven provincies voor 55 jaar en ouder geen verzuim langer dan een jaar kenden.

**Figuur 5.5 Ziekteverzuimpercentage per leeftijdsgroep, verdeeld naar verzuimduur**

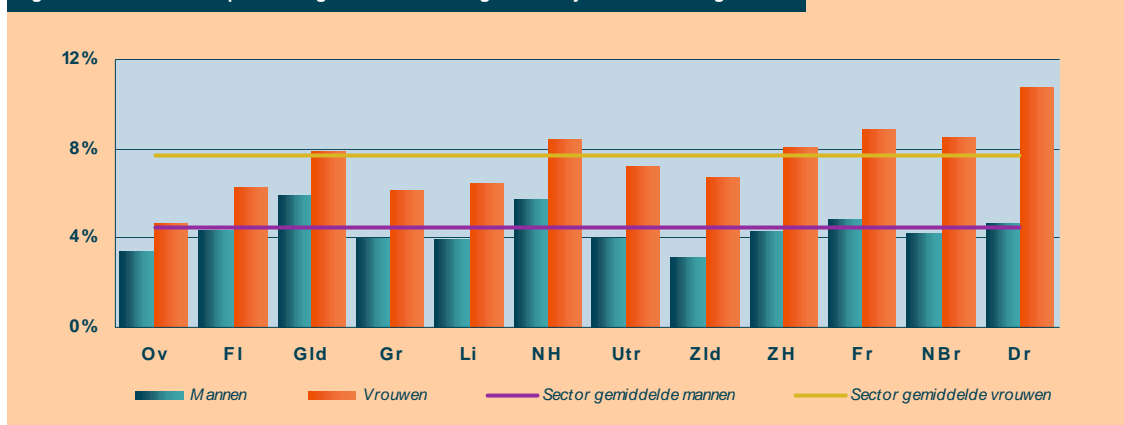


Omdat er verschil tussen de provincies zit in de spreiding van de leeftijdsgroepen over de functie-groepen, verschilt per provincie de Verbaannorm per leeftijdsgroep. De verschillen tussen de provin-cies zijn bij de norm voor de groep 25 tot 35 jaar met 0,8%-punt het grootst en voor de groep 45 tot 55 jaar het kleinst met 0,3%-punt. Negatieve verschillen tussen het feitelijk verzuim per groep en de eigen Verbaannorm per groep zijn groter. In de groep 25 tot 35 jaar wijkt Noord-Brabant met 3,6%-punt het meest af van de eigen Verbaannorm, in de groep 35 tot 45 jaar met 2,1%-punt Fryslân, in de groep 45 tot 54 jaar Fryslân met 1,6%-punt en in de oudste groep Groningen met 0,7%-punt.

Onderscheid naar geslacht

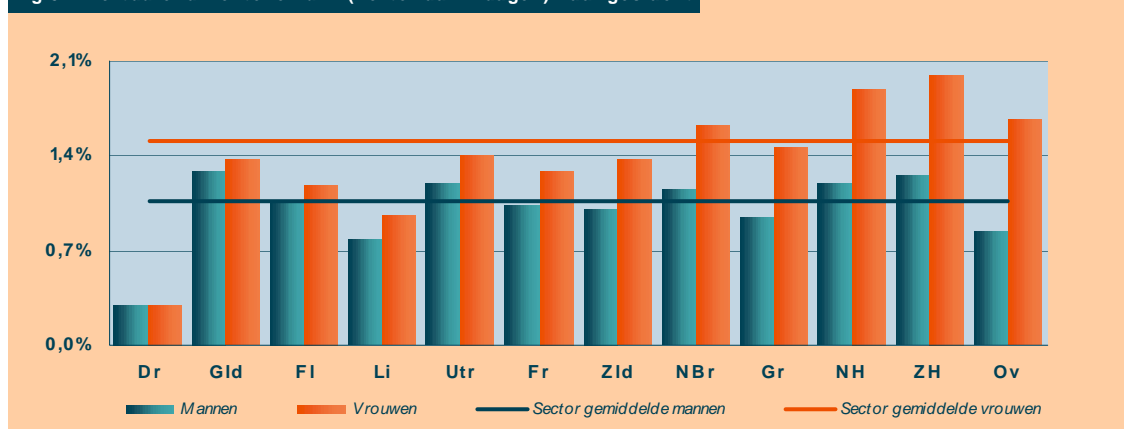
Er wordt bij de Verbaannorm geen onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen, aangezien vrouwen niet 'ongezonder' zijn dan mannen. Dat vrouwen over het algemeen meer verzuimen dan mannen, wordt volgens Falke & Verbaan veroorzaakt door het verschil in werkniveau en door de eventuele 'loyaliteitskeuze werk en gezin' van vrouwen. Het verschil in gemiddeld werkniveau tussen mannen en vrouwen wordt gecorrigeerd, doordat het werkniveau als variabele onderdeel uitmaakt van de Verbaannorm. Die loyaliteitskeuze is in de ogen van Falke & Verbaan in belangrijke mate een gedragsfenomeen, dat met gerichte maatregelen beïnvloed kan worden. Er spelen in de sector drie factoren die bij vrouwen tot een lager verzuim moeten leiden. Gemiddeld genomen in de sector zijn vrouwen 6 jaar jonger dan mannen, werken zij korter en is hun werk lichamelijk minder belastend.

Fig 5.6 Ziekteverzuimpercentages inclusief langer dan 1 jaar ziek naar geslacht



Het ziekteverzuim bij mannen is in 2004 sterker gedaald dan bij vrouwen. Ook bij kort verzuim is er duidelijk verschil tussen mannen en vrouwen, maar dit speelt vooral bij grotere organisaties. In Drenthe is geen verschil tussen de geslachten bij het kort verzuim; in Overijssel is het verschil 0,8%-punt.

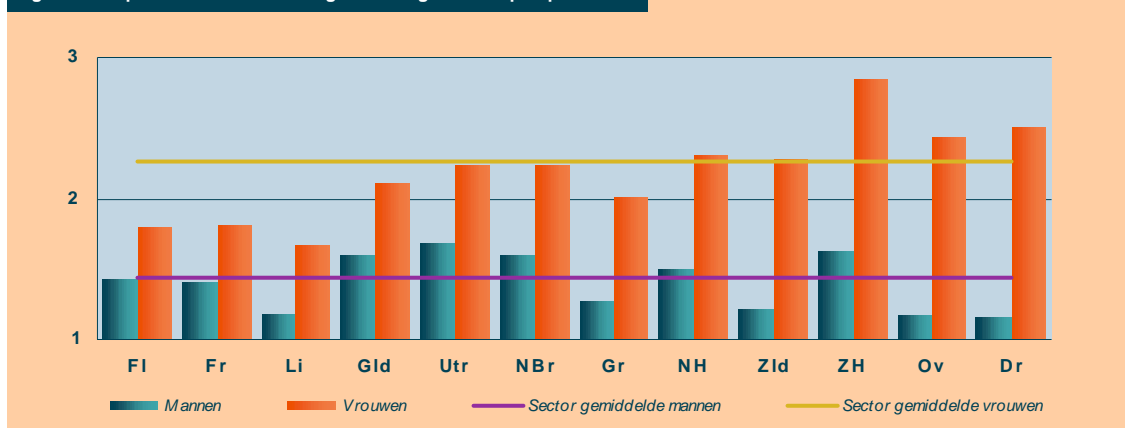
Fig 5.7 Kortdurend ziekteverzuim (korter dan 7 dagen) naar geslacht



Het verzuim korter dan een jaar is bij mannen iets sneller gedaald dan bij vrouwen. Het huidige verschil in verzuim van 2,6%-punt is in vergelijking met het verschil van 1%-punt bij het gemiddelde

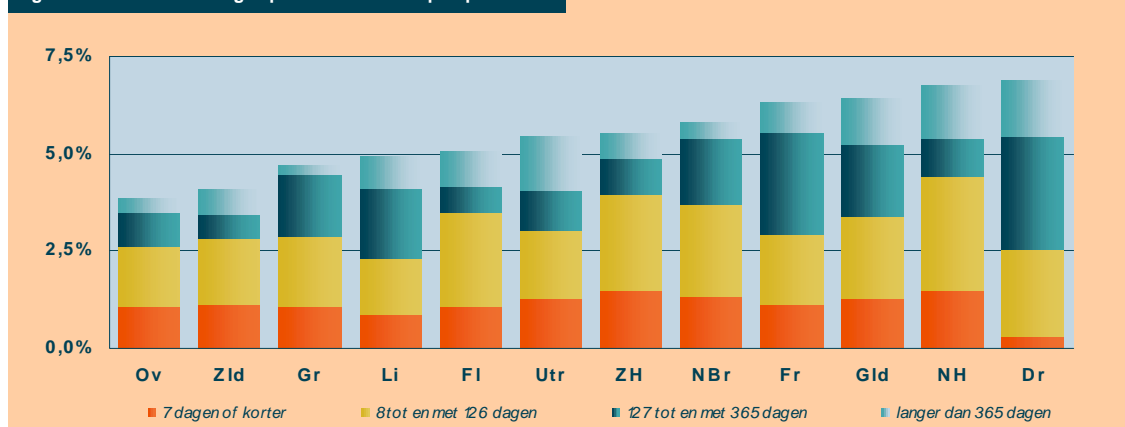
verzuim in Nederland erg hoog. Het verzuim langer dan 1 jaar daalt van 0,9% naar 0,8%, welke daling vooral voor rekening komt van mannen. Bij mannen bedraagt het verzuim langer dan 1 jaar 0,6% tegen 1,1% bij vrouwen. Het gemiddeld aantal ziektemeldingen is bij mannen en vrouwen in gelijke mate licht gedaald. In Drenthe is het verschil tussen de geslachten van 1,4 bij de meldingen hoog. In Fryslân ligt dit verschil met 0,4 het laagst; opmerkelijk is daar weer dat het verschil in verzuimpercentage tussen de geslachten het grootste is van alle provincies. Gemiddeld ligt in Nederland bij vrouwen de meldingsfrequentie op 1,6, in de sector gemiddeld op 2,3 en bij Zuid-Holland nog veel hoger.

Fig 5.8 Frequentie ziektemeldingen naar geslacht per provincie



Er blijkt - anders dan verondersteld - geen rekenkundig verband te zijn tussen een hoog verzuim langer dan 1 jaar en het verzuim tussen vier en twaalf maanden in het voorafgaande jaar.

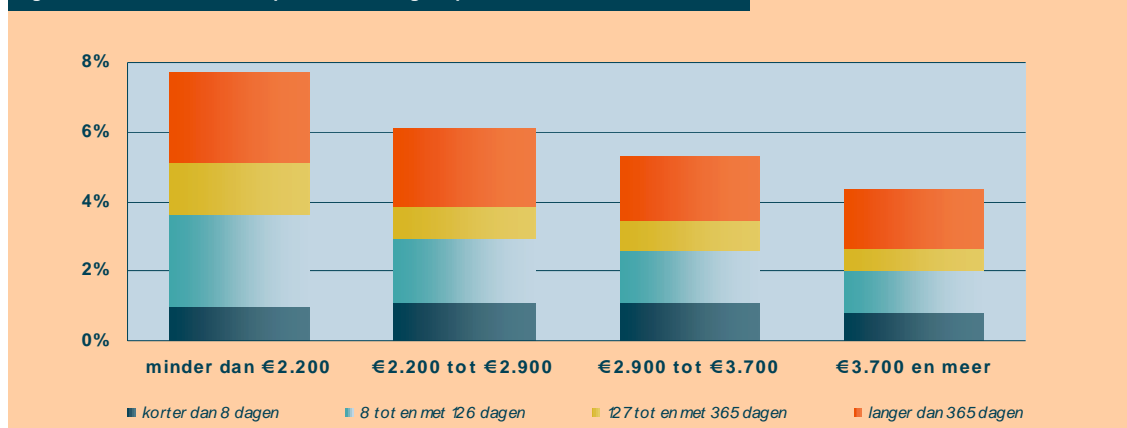
Fig 5.9 Ziekteverzuim gesplitst naar duur per provincie



Het ziekteverzuim is door de aard van de werkzaamheden lager naarmate het functieniveau hoger is. Voor de sector varieert de Verbaannorm naar functieniveau van 6,0% voor functieschalen 1 en 2 tot 3,3% voor functieschalen 11 en hoger. In verband met een eis van het CBS is tot nu toe onderscheid gemaakt naar inkomensgroepen; aangezien binnen die inkomensgroepen meerdere functieschalen voorkomen komt dit onderscheid niet overeen. Zo vallen werknemers in de functieschaal 11 alleen op hun maximum onder de inkomens vanaf €3.700. Voor de eenduidigheid bij het toepassen van de Verbaannorm zal in volgende enquêtes gewerkt gaan worden met onderscheid naar functiegroepen.

In de tien provincies die onderscheid naar inkomens maken ligt het verzuim van de werknemers lager naarmate het inkomen hoger is. Het verzuim korter dan een jaar per inkomensgroep stemt redelijk overeen met de Verbaannorm per functieniveau. De verzuimdaling vond in alle groepen plaats. In Drenthe is het verschil tussen de inkomensgroepen hoger en lager dan € 2.900 met 4%-punt groot.

**Figuur 5.10 Ziekteverzuim per inkomensgroep, verdeeld naar verzuimduur**



## WAO

### Trend

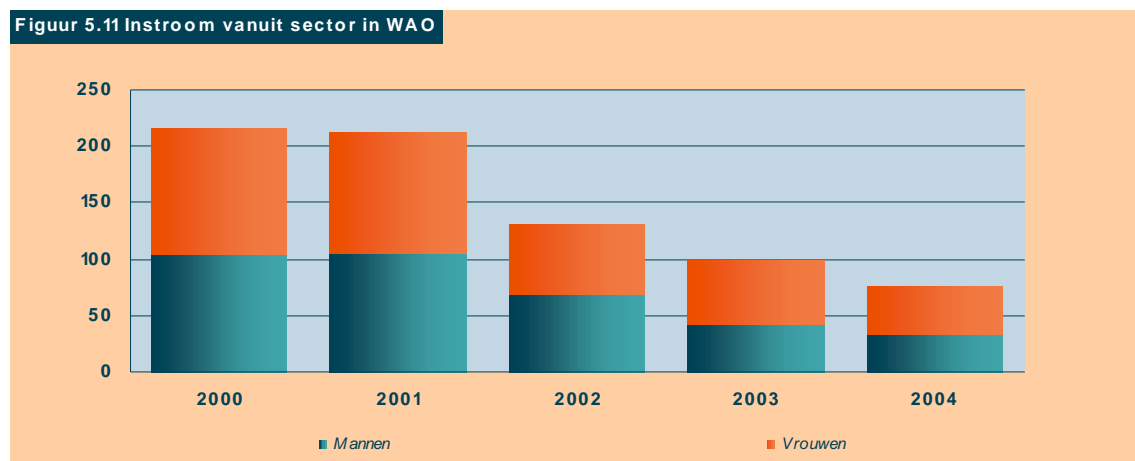
Vanaf 1 januari 2005 vindt de instroom in de WAO niet na 1 jaar ziekte plaats, maar na 2 jaar. Voor de werkgevers in de marktsector ontstaat een sterkere prikkel om het langdurig verzuim tijdig aan te pakken; bij de overheid konden arbeidsongeschikten ook daarvoor pas na twee jaar ziekte ontslagen worden. Op grond van het Najaarsakkoord wordt de uitkering tijdens het eerste en het tweede ziektejaar samen bij de overheid verlaagd van 190% naar 170%, waardoor er een grotere prikkel voor de werknemer voor reïntegratie in het arbeidsproces ontstaat. Volgens kabinetsplannen wordt de WAO per 1 januari 2006 vervangen door de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De wet WIA gaat bestaan uit een regeling voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA) en een regeling voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA). De wijziging beoogt met name alle aandacht te richten op het weer aan het werk te krijgen van gedeeltelijk arbeidsongeschikten bij de oude werkgever of elders. De ervaring leert dat gedeeltelijk arbeidsongeschikten een grotere kans op reïntegratie hebben, zeker als de reïntegratie in lijn met de Wet Poortwachter eerder en systematischer wordt gestart. Door veel strengere toelatingseisen tot arbeidsongeschiktheidsregelingen zal de instroom daarin sterk teruglopen. Bij de WAO-instroom vanuit de sector is 58% gedeeltelijk arbeidsongeschikt; bij de gehele overheid 46%. De daling voor de sector in 2003 tot 56% bleek een incidentele afwijking van een stijgende trend van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. In de afgelopen vijf jaar bestond meer dan de helft van de WAO-instroom vanuit de sector uit vrouwen, terwijl zij ruim een derde van de werknemers vormen. Bij vrouwen is meer sprake van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid dan bij mannen. Naar het oordeel van het kabinet moet met de gekozen aanpak de kans op arbeidsongeschiktheid voor vrouwen en mannen veel dichterbij elkaar komen. Vanaf 1 oktober 2004 worden WAO'ers jonger dan 50 jaar opnieuw gekeurd volgens strengere keuringseisen, wat moet leiden tot een hogere uitstroom uit de WAO. Voor 50-plussers blijven de oude regels gelden, waardoor het effect voor de sector beperkt is en vooral vrouwen zal betreffen. De sector bepaalt de hoogte en aard van bovenwettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid langer dan twee jaar; de kosten betaalt hij ook zelf.



Sector 2004

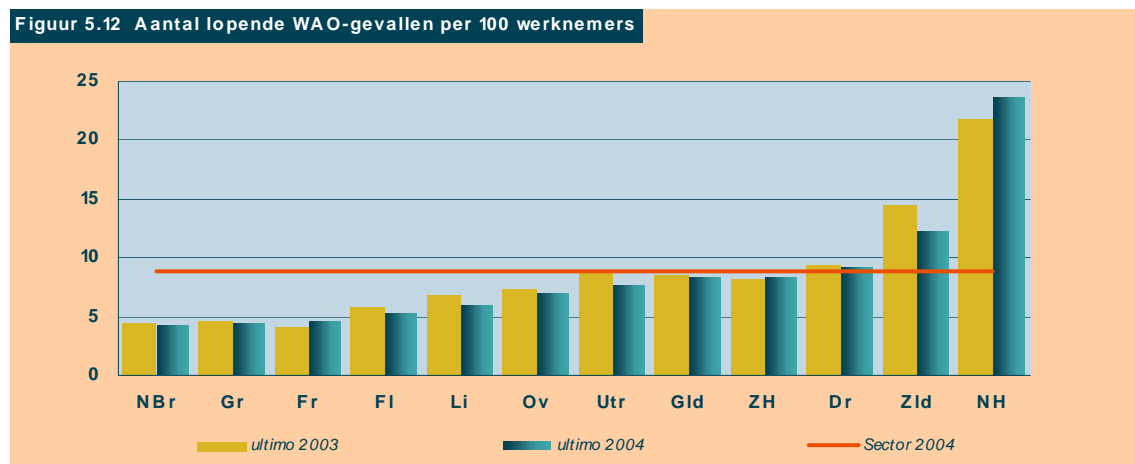
In absolute aantallen uitgedrukt is het aantal lopende WAO-gevallen met 3% gedaald tot 1.277. In aanvulling op de WAO-uitkering kreeg 90% een invaliditeitspensioen. In 2004 is € 19,7 miljoen uitgekeerd aan wettelijke en € 5,9 miljoen aan bovenwettelijke uitkeringen. Ondanks de daling van het aantal WAO-gevallen zijn deze uitgaven gelijk gebleven. Aan invaliditeitspensioen is in de sector € 5,1 miljoen uitgegeven, aan herplaatsingtoelage € 0,7 miljoen en aan suppletie € 0,1 miljoen.

Figuur 5.11 Instroom vanuit sector in WAO



Van de instroom bij vrouwen is de helft jonger dan 45 jaar, terwijl dit bij mannen 21% is. Ook in andere sectoren is er dit verschil tussen de geslachten, maar in de sector provincies blijft het verschil toenemen. Bijna de helft van de instroom in WAO vanuit de sector vindt plaats op psychische gronden, waaronder ook burn out wordt begrepen. Eén derde gedeelte van de instroom is 55 jaar of ouder.

Figuur 5.12 Aantal lopende WAO-gevallen per 100 werknemers



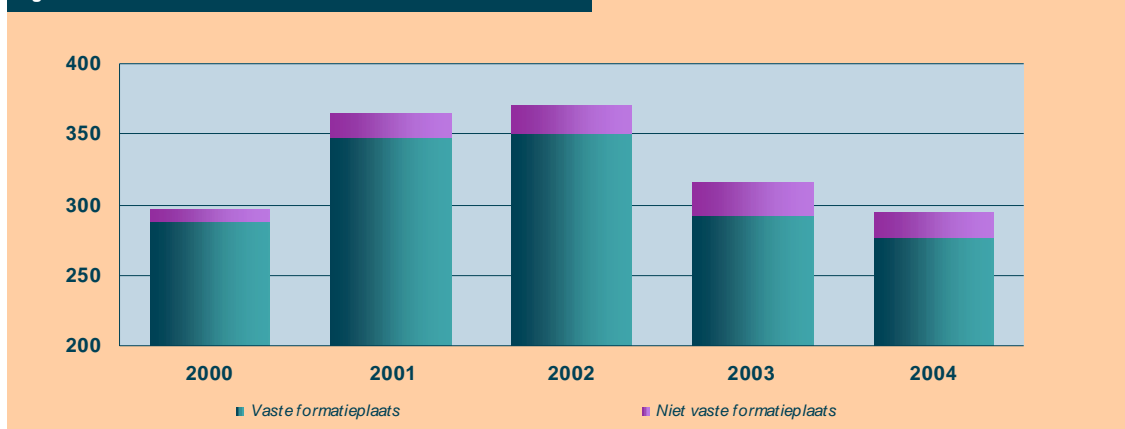
Op 100 werknemers telt de sector 8,8 WAO-ers, terwijl het gemiddelde van de gehele overheid op 8,2 ligt. In 1999 zat de sector nog op het gemiddelde van de overheid. In Zeeland is sprake van een vertekening van het relatieve aantal lopende WAO-gevallen door de instroom vanuit de PSD voor 2002 en in Noord-Holland door eerdere privatiseringen van zorginstellingen. Ook het hoge ziekteverzuim in Noord-Holland in de afgelopen jaren heeft gezorgd voor een hoge instroom. Van de lopende

gevallen uit de sector is 52% vrouw. De afgelopen drie jaar stijgt dit aandeel in dezelfde mate waarin het aandeel vrouwen in de sector stijgt. Iets meer dan de helft van de lopende gevallen is 55 jaar of ouder. Van alle lopende gevallen is 59% volledig arbeidsongeschikt (gehele overheid 55%). Er zijn bij de lopende gevallen geen grote verschillen in oorzaak tussen de sector en gehele overheid: 50% is op psychische gronden afgekeurd - in 2003 was dit 38% - en 21% is afgekeurd op grond van klachten over de bewegingsorganen (waaronder RSI). Opvallend is dat de relatief sterke daling in 2003 van psychische gronden als oorzaak ongedaan gemaakt is, terwijl de lichte stijging van de oorzaak van de bewegingsorganen zich niet goed verhoudt met de speciale aandacht voor RSI via het ARBO-convenant. Van de lopende uitkeringen is 34% beëindigd wegens herstel; de rest wegens het bereiken van de 65-jarige leeftijd of overlijden. Bij herstel is een verschuiving naar oudere leeftijdsgroepen en van vrouwen naar mannen te zien. Het herstel na meerdere jaren in de WAO neemt toe.

### Wet REA

Sinds 1 juli 1998 is de Wet REA (reïntegratie arbeidsgehandicapten) van kracht; deze wet moet de kansen op de arbeidsmarkt voor arbeidsgehandicapten vergroten. De wet kent maatregelen voor arbeidsgehandicapten (loonsubsidies en persoonsgebonden budget) en stimulansen voor werkgevers (een korting op de WW- en WAO-premies voor een periode van maximaal drie jaar en voorzieningen op het werk). De normen voor het recht op de voorzieningen zijn recent aangescherpt. Ook een niet-WAO'er van wie via een REA-toets medisch-arbeidskundig is vastgesteld, dat hij door ziekte of gebrek een belemmering ondervindt aan het werk te blijven, wordt gedurende 5 jaar vanaf de datum van vaststelling als arbeidsgehandicapte aangemerkt. De wet hanteert een streefcijfer van 3%.

Figuur 5.13 Aantal werknemers dat valt onder de wet REA



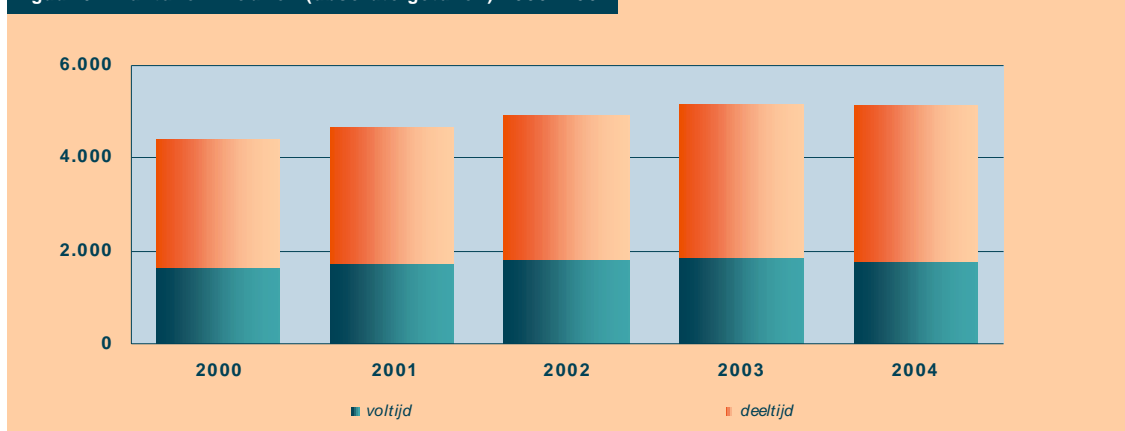
Flevoland en Noord-Brabant kunnen voor 2004 geen REA-cijfers leveren. De tien overige provincies komen gemiddeld op een REA-cijfer van 2,6% (2003 2,9% voor de sector exclusief Noord-Holland, Flevoland en Noord-Brabant). De daling bij provincies met een hoog REA-cijfer wordt veroorzaakt door een vermindering van de instroom in de WAO, door een scherpere afbakening bij de REA-toets, door een verlaging van het budget voor voorzieningen, door uitstroom van arbeidsgehandicapten naar de FPU en door ontslag na 2 jaar ziekte. De gerealiseerde daling van het ziekteverzuim langer dan een jaar is niet gepaard gegaan met een groter beroep op de voorzieningen van de wet REA.

## 6. Potentiële doelgroepen bij werving en behoud

### Aandeel vrouwen

Het aandeel van de vrouwelijke werknemers (FTE) is in 2004 slechts met 0,6%-punt gestegen, terwijl door de toepassing van 57-jaarmaatregelen in verschillende provincies vooral veel mannen zijn uitgetreden. In 2003 was de stijging 0,9%-punt, terwijl dit aandeel in de periode 1999 – 2002 jaarlijks met 1,4%-punt steeg. In de periode 1994 – 1999 was de jaarlijkse groei overigens maar 0,3%-punt.

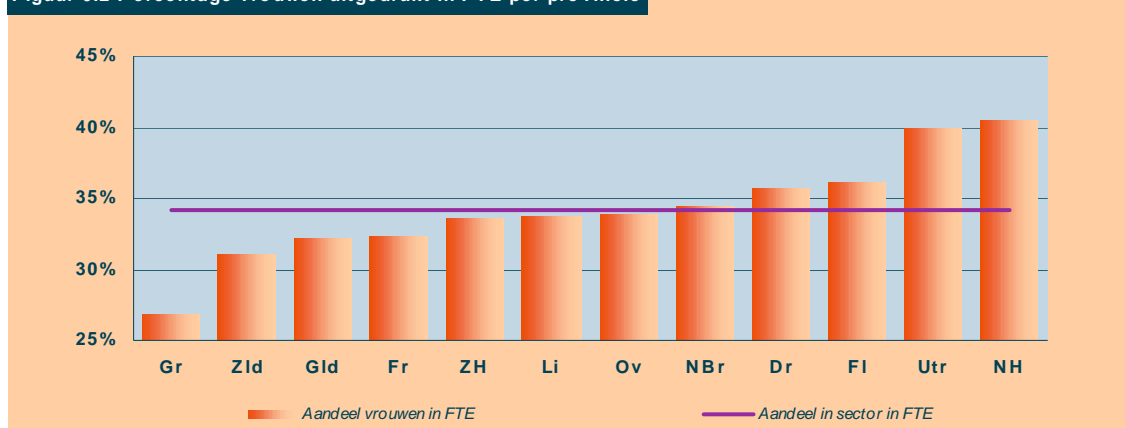
Figuur 6.1 Aantallen vrouwen (absolute getallen) 2000 -2004



### Sector 2004

Het aandeel vrouwen (FTE) per leeftijdsgroep verschilt sterk. In de leeftijdsgroep tot 40 jaar is exact de helft van de werknemers vrouw; bij 40 jaar en ouder is dit maar 28% en bij 55 jaar en ouder 18%.

Figuur 6.2 Percentage vrouwen uitgedrukt in FTE per provincie

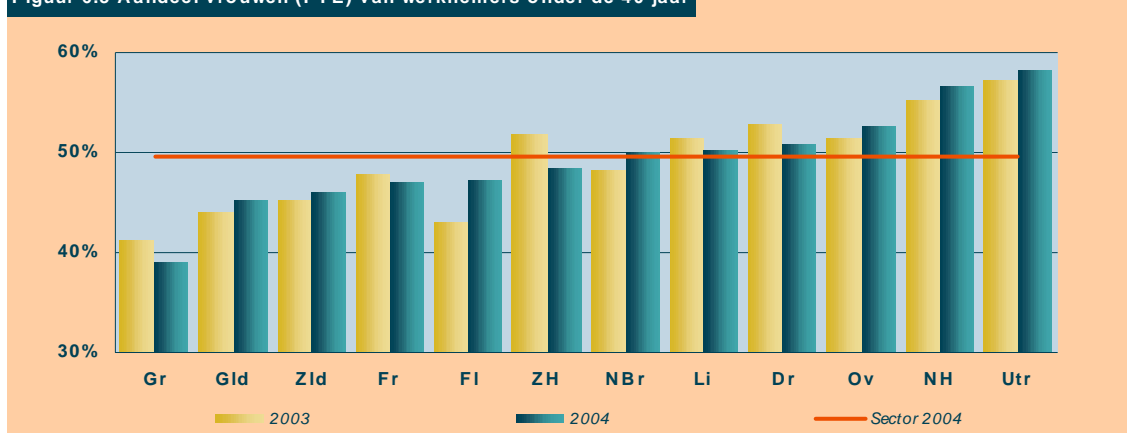


In absolute aantallen uitgedrukt is het aandeel van vrouwen in de sector 38%. Van de vrouwen werkt twee derde in deeltijd; in FTE is het aandeel van vrouwen daarom maar 34%. In de groep jonger dan 30 jaar is het aandeel van vrouwen in FTE met 59% opvallend hoog. In de sector neemt het aandeel van vrouwen in FTE in alle leeftijdsklassen al jaren toe, behalve dit jaar in de groep 30 tot 35 jaar.

*Verschillen tussen de provincies*

In Flevoland en Zeeland is het aandeel van vrouwen in FTE in 2004 gestegen met 3%-punt. Gemeenten vanaf 2000 kennen Zeeland (10%-punt), Flevoland en Utrecht (beide 7%-punt) de grootste stijging van dit aandeel. In Groningen nam in die vijf jaar het aandeel met slechts 2%-punt toe. Drenthe en Gelderland kennen sinds 2000 een sterke daling in het aandeel vrouwen jonger dan 35 jaar, terwijl Noord-Holland, Fryslân en Zeeland in die periode de grootste stijging kennen. Alleen in Drenthe, Flevoland en Groningen bestaat de groep van jonger dan 35 jaar voor minder dan 50% uit vrouwen.

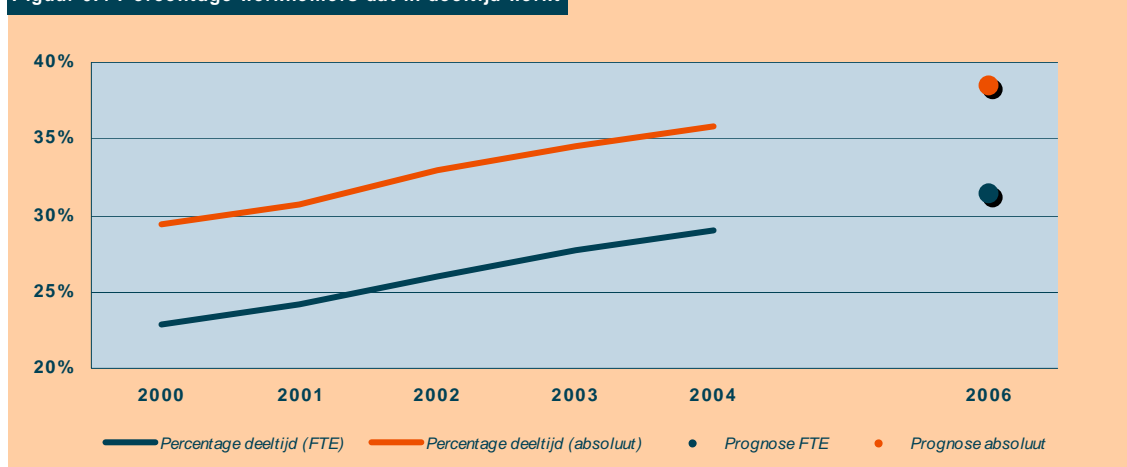
**Figuur 6.3 Aandeel vrouwen (FTE) van werknemers onder de 40 jaar**



**Deeltijdwerk**

Het aantal medewerkers dat in deeltijd werkt zal blijven toenemen, zolang het aantal vrouwen in de sector zal blijven groeien. De deelnemers aan de FPU-Plus nemen deeltijd FPU-ontslag en worden dus deeltijdwerker, de deelnemers aan de oude seniorenregeling blijven in formele zin voltijdwerker.

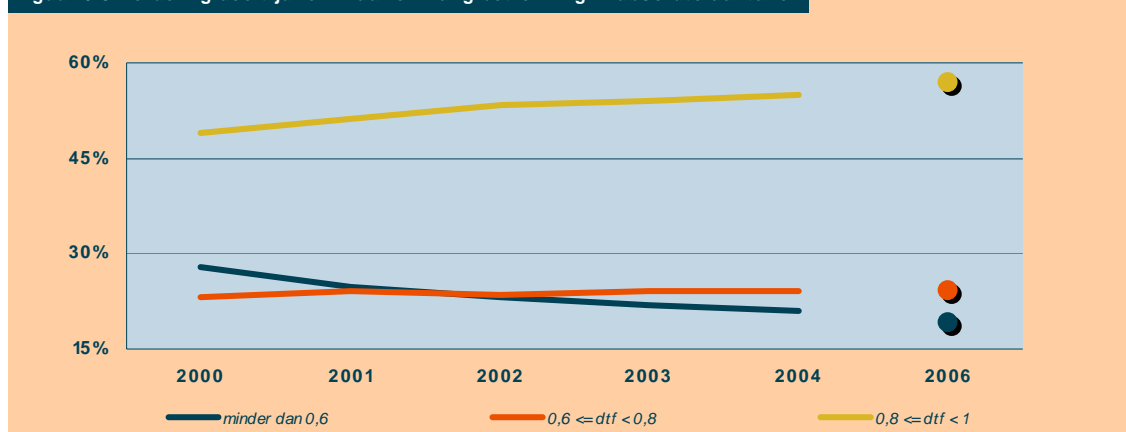
**Figuur 6.4 Percentage werknemers dat in deeltijd werkt**



Het aandeel deeltijdwerkers in absolute getallen is sinds 2000 met ruim 20% gestegen. In 2004 is dit aantal minder sterk toegenomen dan in 2003. Het aandeel vrouwen dat in deeltijd werkt, is sinds

1998 stabiel op twee derde. De grote deeltijdbaan is zeker bij functies die veel voorkomen bij provincies de standaardbaan geworden. In 2000 werkte 49% van de deeltijdwerkers 29 uur of meer; in 2004, mede door de FPU-Plus, 55%. De gemiddelde deeltijdfactor is gelijk gebleven op 0,90; nadat deze factor in de jaren voor 2003 stabiel op 0,91 was gebleven. In vergelijking met andere sectoren is sprake van een hoge factor. Voor mannen is de gemiddelde deeltijdfactor 0,96; voor vrouwen 0,81.

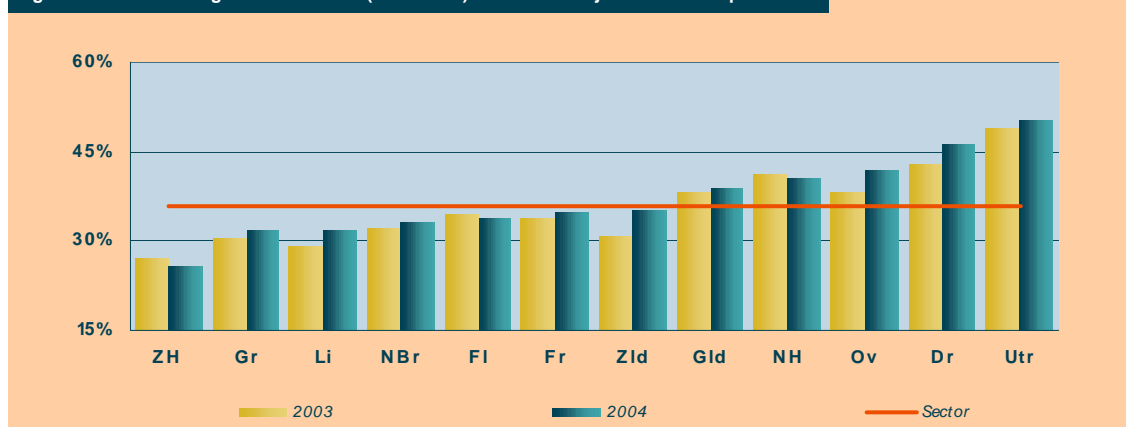
**Figuur 6.5** Verdeling deeltijdwerk naar omvang betrekking in absolute aantallen



#### Sector 2004

In absolute aantallen uitgedrukt werkt 36% van de werknemers in de sector in deeltijd. Een tijdelijk contract van meer dan 36 uur in de week hadden 44 werknemers, waarvan 11 vrouwen. Dit aantal is een lichte daling vergeleken met 2003, het eerste volledige jaar waarin deze mogelijkheid bestond.

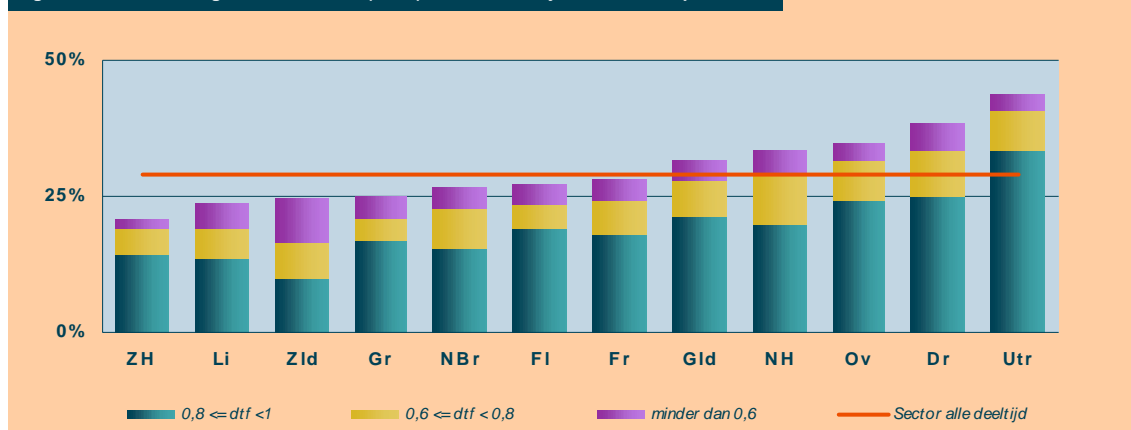
**Figuur 6.6** Percentage werknemers (absoluut) dat in deeltijd werkt naar provincie



Het aandeel van deeltijdwerkers in absolute aantallen verschilt sterk. In Drenthe werkt 78% van de vrouwen in deeltijd; in Zuid-Holland 51%. In Utrecht werkt 33% van de mannen in deeltijd, in Zuid-Holland 11%. In Drenthe werkt 89% van de mannelijke deeltijdwerkers tussen de 29 en 36 uur per week; in Zeeland 46%. Van de mannen werkt 18% in deeltijd. Van de mannen die in deeltijd werken, werkt 77% meer dan 29 uur; uitgedrukt in FTE is dit 83%. Van de vrouwen die in deeltijd werken, werkt 52% tussen de 14 en 29 uur per week; uitgedrukt in FTE is dit 44%. Van de vrouwen werkt

65% in een deeltijdbaan, in 2003 was dit 64%. In alle provincies werkt een meerderheid van de vrouwen in deeltijd. In Utrecht wordt al vele jaren bij de werving van personeel specifiek de mogelijkheid geboden om vacatures te vervullen als 32-uursbaan. Door dit beleid is in Utrecht het aandeel van alleen de grote deeltijdbanen in FTE groter dan het sectorgemiddelde voor alle deeltijdbanen samen.

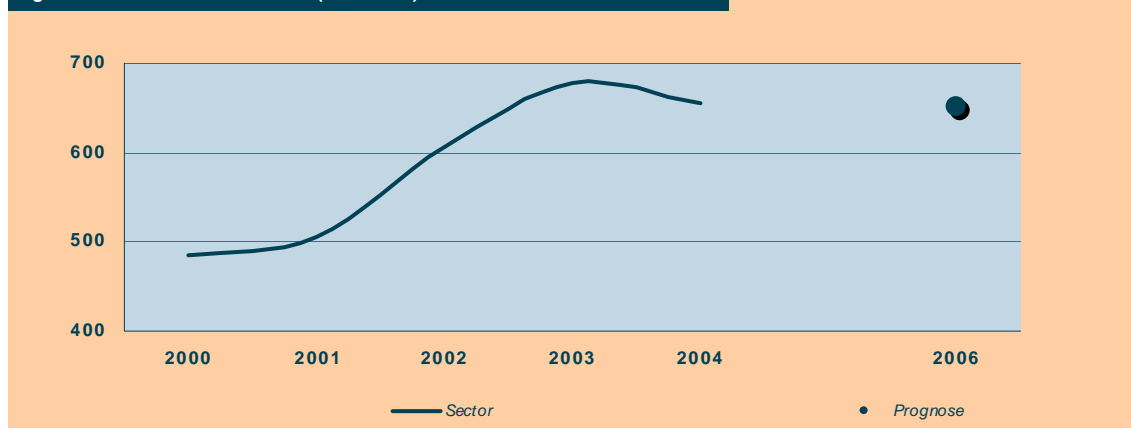
**Figuur 6.7 Percentage werknemers (FTE) dat in deeltijd werkt naar provincie**



De gemiddelde betrekkingsomvang verschilt bij mannen niet sterk tussen de provincies. Bij vrouwen is wel een groot verschil te zien. De deeltijdfactor voor vrouwen ligt tussen 0,76 en 0,82, behalve in Zeeland (0,71) en in Zuid-Holland (0,87). In Zeeland werkt 8% van de vrouwen minder dan 14,4 uur en is het aandeel van grote deeltijdbanen relatief laag. Zuid-Holland kent altijd al weinig deeltijdwerk.

### Wet SAMEN

**Figuur 6.8 Aantal werknemers (absoluut) dat valt onder de wet SAMEN**



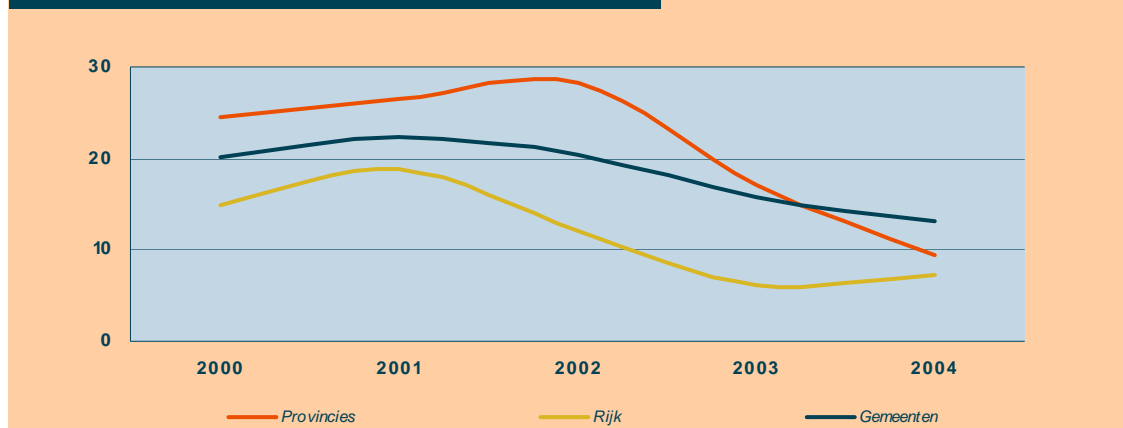
De Wet SAMEN heeft tot doel om mensen die tot een minderheid behoren aan het werk te helpen. Per 1 januari 2004 is de verplichting om een apart jaarverslag op te stellen en te deponeren bij het CWI vervallen. Gezien de verdere verkleuring van de arbeidsmarkt wil het kabinet werkgevers blijven stimuleren hun personeelsbeleid af te stemmen op deze diversiteit. In de laatste CAO zijn afspraken gemaakt om de deelname van allochtonen te vergroten. De teruggang in 2004 wordt verklaard door uitstroombevorderende maatregelen voor ouderen, waaronder relatief veel vallend onder SAMEN.

## 7. Arbeidsmarkt provincies

### Trend

In 2004 is de economische situatie in Nederland licht verbeterd, wat zich de komende jaren zal doorzetten. Daarmee komt een eind aan een periode van stagnatie vanaf 2001. De werkgelegenheid in Nederland is in 2004 wel verslechterd maar in mindere mate dan in 2003. De werkgelegenheid in de marktsector zal in 2005 aantrekken. Bij de overheid is de werkgelegenheid later gedaald dan in de marktsector, maar deze zal zich ook later herstellen. De maatregelen van het kabinet Balkenende voor de inkrimping van de overheid zullen tot 2007 tot een fors verlies aan arbeidsplaatsen in rijkssectoren leiden. Ook andere overheden, zoals provincies en gemeenten, worden getroffen door de ombuigingen. Voorlopig zal het aantal werknemers van de sector blijven afnemen; het aantal FTE ultimo 2004 was al 3% lager dan de in het najaar door de provincies vastgestelde begrotingen 2005. De vergrijzing bij de overheid is veel sterker dan in de marktsector en binnen de overheid wijken provincies daarvan in negatieve zin af. In de komende jaren neemt de vergrijzing verder toe. Het hoogtepunt wordt bereikt in 2009, wanneer 41% van het personeelsbestand ouder is dan 50 jaar. In de jaren daarna blijft het aandeel ouderen rond dat percentage schommelen. De vergrijzing is de belangrijkste oorzaak voor de stijging van de vervangingsvraag; deze neemt in 2013 met 36% toe ten opzichte van 2003. Het kabinet wil de arbeidsparticipatie van ouderen sterk vergroten. In november 2004 is een centraal akkoord gesloten tussen kabinet, werkgevers en werknemers met de bedoeling om het langer doorwerken van ouderen te stimuleren. Deze intenties moeten vervolgens in CAO's feitelijke invulling krijgen. Als gekozen wordt voor de ontsnappingsroutes van het akkoord om vervroegde uittreding te continueren, zal het kabinetsdoel slechts gedeeltelijk gerealiseerd worden.

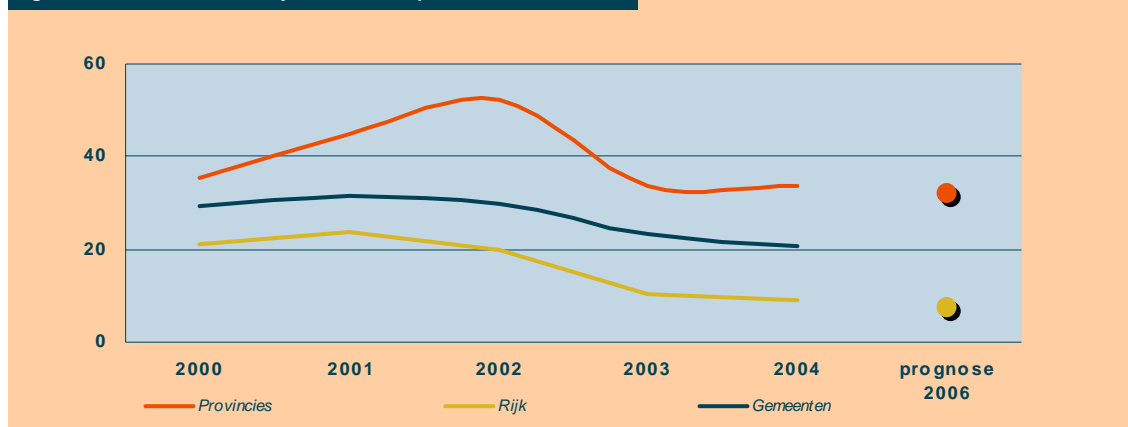
Fig 7.1 Ontstane vacatures bij de overheid per 1.000 werknemers



Onderzoek toont dat in een ruimere arbeidsmarkt vooral overheidswerkgevers profiteren omdat dan werkzoekenden een betrekking prefereren die zekerheid biedt. Vanaf 2008 – en zeker in 2010 – is sprake van een krappe arbeidsmarkt en zal een strijd ontstaan om de schaarse sollicitanten binnen te halen. Provincies zullen daar vanwege hun vergrijsde personeelsbestand in sterke mate en waarschijnlijk eerder dan andere overheden mee geconfronteerd worden. Indien als gevolg van reorganisaties en takendiscussies het aantal medewerkers daalt, kan dat de vervangingsbehoefte tijdelijk mitigeren. De afspraken over vervroegde uittreding beïnvloeden vooral de vervangingsvraag op korte termijn. Het (beïnvloedbaar) verloop van jongeren blijft zorgen voor een relatief hoge vervangingsvraag. Naar verwachting zal de sector ook de komende drie jaren 5% van het personeelsbestand per

jaar moeten vervangen. De economische teruggang werd in de marktsector bij vacatures eerder merkbaar dan bij de overheid. In 2004 daalde bij provincies per saldo de werkgelegenheid met 2%.

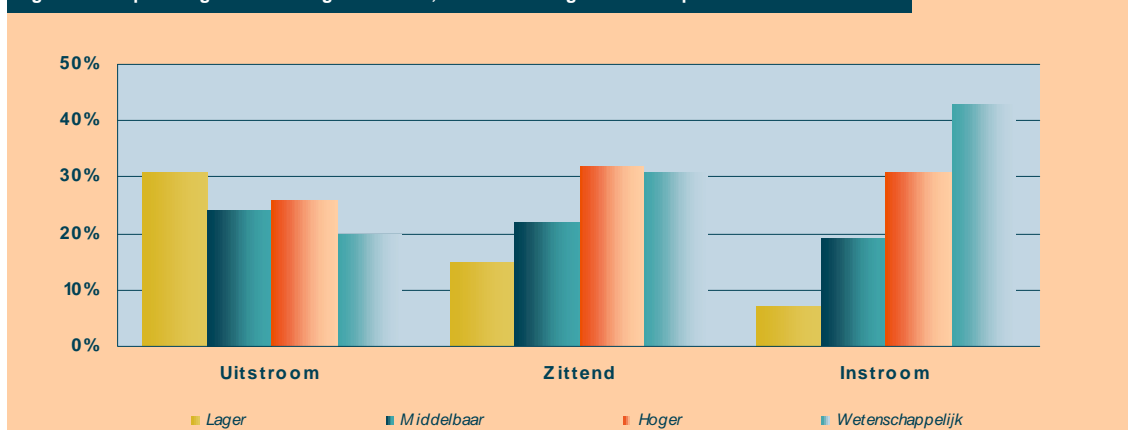
Fig 7.2 Aantal vacatures bij de overheid per 1.000 werknemers



### Vervangingsvraag

Volgens ramingen van het ROA (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt van de Universiteit van Maastricht) zullen er vanaf 2008 bij het openbaar bestuur knelpunten ontstaan aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Deze hebben door de vergrijzing een structureel karakter, maar de ernst ervan wordt beïnvloed door de conjunctuur. De problemen doen zich vooral voor bij hoger opgeleide technici, bouwkundigen, economen, juristen en sociale wetenschappers; dit is een belangrijke groep in de vervangingsvraag van provincies. Door structurele veranderingen binnen provinciale organisaties stijgt het opleidingsniveau; deze tendens is sterker dan bij andere overheidssectoren.

Figuur 7.3 Opleidingsniveau uitgestroomd, zittend en ingestroomd personeel ultimo 2003



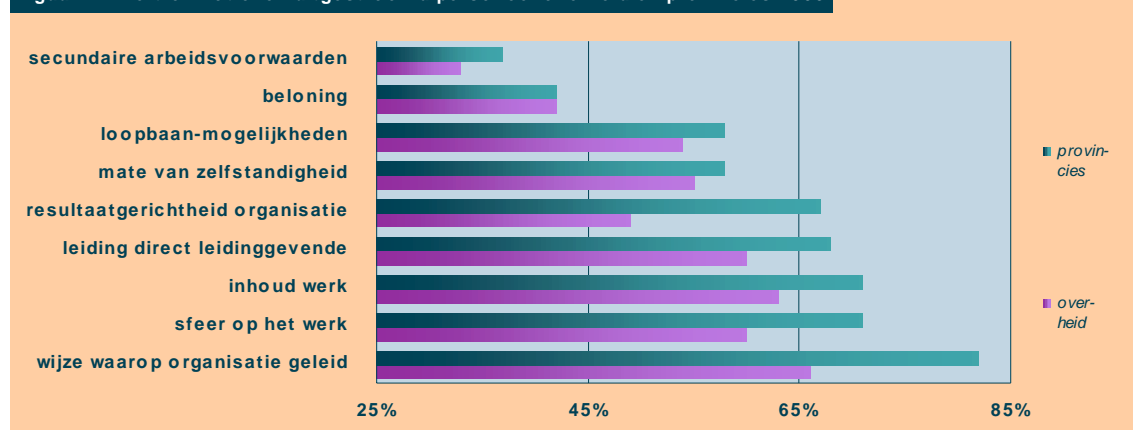
### Aanpak van het arbeidsmarktprobleem

In opdracht van het IWV heeft de afdeling Kennisinfrastructuur en Analyse van de directie Arbeidszaken Openbare Sector van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties een analyse gemaakt van de huidige en toekomstige arbeidsmarktpositie van de sector provincies. Deze analyse biedt aanknopingspunten voor maatregelen die gesignaleerde problemen kunnen oplossen.



De maatregelen strekken zich uit over een breed terrein en werken soms voor de sector als geheel, terwijl andere maatregelen op organisatieniveau toepassing behoeven. Bij de oplossingsrichtingen gaat het om de strategische vraag hoe provincies erin slagen om op de middellange termijn gekwalificeerd personeel aan te trekken en te behouden. Dit is noodzakelijk om de bestuurlijke ambities van de provincies waar te maken. Het profiel van de provincieambtenaar past dan bij het concept van de presterende provincie. Het arbeidsmarktbeleid richt zich op zowel behoud als werving in een combinatie van sectorale en lokale maatregelen. Een hogere kwalificering van het zittend personeel verdient systematische aandacht. Het aantal oplossingsrichtingen is groot zodat het noodzakelijk is om prioriteiten te stellen en maatregelen te kiezen die elkaar versterken. Afspraken over leeftijdsbewust personeelsbeleid worden vergemakkelijkt door een levensloopregeling, waarin alle bestaande categorale regelingen zijn opgenomen. Voor de werkgever het voordeel dat de lappendeken aan regelingen verdwijnt; voor de moderne werknemer het voordeel dat eigen verantwoordelijkheid en keuzevrijheid de boventoon gaan voeren. Daarnaast kunnen de provincies bij een levensloopregeling individueel maatwerk leveren en bereiken dat de medewerkers langer en gezonder blijven doorwerken.

**Figuur 7.4 Vertrekmotieven uitgestroomd personeel overheid en provincies 2003**

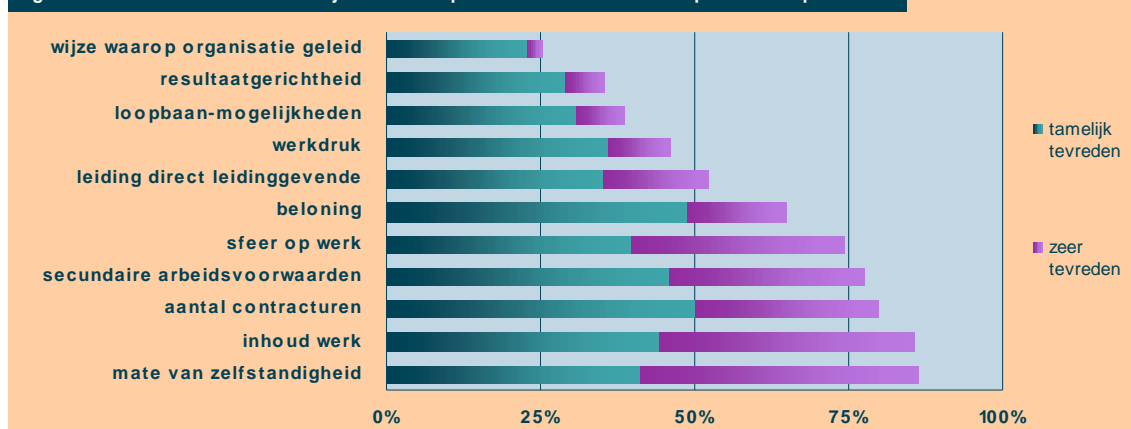


Uit het onderzoek van BZK blijkt wat de belangrijkste motieven zijn om bij een provincie te vertrekken. Veel vaker dan bij andere overheidswerkgevers worden dan de managementstijl en het ontbreken van resultaatgerichtheid genoemd. De managementstijl zal de komende jaren verbeteren door de invoering van het nieuwe beoordelingssysteem dat leidinggevendenden noopt om in de jaargesprekken met medewerkers transparante afspraken te maken over het werk en de prestaties. Ter verbetering van de kwaliteit van het management zijn de maxima van de schalen 14 en hoger per 1 januari 2005 verhoogd. FUWAPROV geeft geen hogere score voor het leidinggeven op zich. Hierdoor is een hoger salaris niet alleen bereikbaar via een leidinggevende functie en kan volledig geselecteerd worden op managementcapaciteiten. De resultaatgerichtheid krijgt veel aandacht binnen het concept van de presterende provincies. Het terugdringen van het ziekteverzuim tot onder de Verbaannorm is noodzakelijk om de beschikbare formatie maximaal te kunnen benutten en de werkdruk evenwichtig over de werknemers te verdelen. Verhoging van de betrokkenheid en de zelfstandigheid van de werkwerkers leidt meestal tot een verlaging van het ziekteverzuim. In vergelijking met de marktsector is het verzuim bij vrouwen en de frequentie bij jongeren hoog; de provincies weten daarvoor geen oorzaak te noemen. Het zou interessant zijn te onderzoeken of er bredere verbanden zijn, zoals een mogelijk verband tussen de managementstijl van relatief oudere mannen in vergelijking met die van vrouwen of jongere mannen en het verzuim van vrouwen en de meldingsfrequentie van jongeren.

### Ambtenaar 'nieuwe stijl'

De werving van medewerkers wordt gerelateerd aan de nieuwe eisen die aan provincies worden gesteld. De competenties voor een profiel van de provincieambtenaar nieuwe stijl volgen uit het concept van presterende provincies en het rapport van de commissie Geelhoed. Provincies trekken medewerkers aan die vernieuwingsgericht, ondernemend en prestatiegericht zijn en die zich zowel verantwoordelijk voelen voor de inhoud van het beleid als voor de uitvoering. De ambtenaar nieuwe stijl verwacht als tegenprestatie een nieuwe stijl HRM- en arbeidsvoorwaardenbeleid. Provincies hebben de afgelopen jaren het beloningsbeleid aanzienlijk vernieuwd binnen een brede HRM-aanpak. Provincies kunnen hun maatschappelijke betekenis versterken door het personeelsbestand een betere afspiegeling van de samenleving te doen zijn om de behoeften en wensen van die samenleving optimaal te kennen. De forse ondervertegenwoordiging van jongeren en allochtonen past daarbij niet.

**Figuur 7.5 Aandeel zeer + tamelijk tevreden provinciale werknemers per werkaspect 2003**



De inventarisatie van BZK maakt inzichtelijk wat provincieambtenaren positief waarderen in hun werk en in hun arbeidsvoorwaarden, maar ook wat minder wordt gewaardeerd. De tevredenheid over de baan is hoog, met name de aspecten werkinhoud, zelfstandigheid en omvang van het dienstverband. Veel betekenis wordt gehecht aan vrijheid in de werktijd. Als provincies zich hier verder op profileren, houdt dat het risico in dat vooral medewerkers die belang hebben bij een goede combinatie van arbeid en zorg worden aangetrokken. Dit leidt tot een eenzijdige samenstelling van het personeelsbestand. De arbeidsvoorwaarden moeten daarom niet alleen aantrekkelijk zijn voor werknemers die met name hechten aan een evenwichtige combinatie van arbeid en zorg, maar ook voor werknemers die het belangrijk vinden dat ze worden beloond naar hun prestaties en die carrière willen maken.

### Arbeidsmarktcommunicatie

Vanaf 2006 wordt het voor alle werkgevers dringen op de arbeidsmarkt; een tijdige (her)oriëntatie op de strategische arbeidsmarktcommunicatie is daarom voor provincies noodzakelijk. Provincies dienen zich - vooral voor de functieschalen tot en met 8 - in de eigen regio als werkgever te presenteren via het bezoeken van onderwijsinstellingen, het bieden van stageplaatsen en het onderhouden van contacten met schooldecanen. Landelijke impulsen kunnen deze lokale activiteiten ondersteunen. De bekendheid van provincies als sector kan vooral voor hoger opgeleiden vergroot worden door deelname aan landelijke beurzen voor afgestudeerden en werkzoekenden. Het belang is daar niet primair het concreet vervuld krijgen van vacatures maar het positioneren van provincies als interessante en aantrekkelijke werkgevers. Een transparant arbeidsvoorwaardenpakket is daarbij essentieel.