



Provincies vissen in dezelfde vijver

IWV enquête gegevens over 2005

De provincie, ambitie met mensen

Voorwoord

Meten is weten. Meer dan ooit is deze wijsheid van toepassing. Vooral in een periode waarin grote verandering te verwachten zijn, is kennis van de huidige situatie belangrijk. Die veranderingen hebben te maken met toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Aan de ene kant zal er een enorme uitstroom plaatsvinden van oudere werknemers. Vooral de relatief sterk vergrijsde overheid heeft daar mee te kampen. Aan de andere kant is er sprake van ontgroening doordat het aantal nieuwkomers op de arbeidsmarkt terugloopt. De combinatie van deze ontwikkelingen zorgt ervoor dat werkgevers stevig gaan concurreren om nieuwkomers aan zich te binden.

De IWV-enquête brengt de problematiek van de vergrijzing in beeld. In het hart van deze publicatie wordt beschreven op welke wijze provincies met die uitdaging in de relatie tot hun ambitie om kunnen gaan. Een strategisch arbeidsmarktbeleid is de komende jaren absoluut noodzakelijk.

De enquête 2005 is in een nieuw jasje gestoken. Dat geldt voor de vorm, maar ook voor de inhoud. Geprobeerd is om met kortere, thematische hoofdstukken de hoeveelheid cijfers te beperken tot die welke relevant zijn voor de beleidsontwikkeling op provinciaal en interprovinciaal niveau. Dat maakt het verslag leesbaarder en gemakkelijker toegankelijk.

In overleg met de hoofden P&O wil het IWV die verbetering de komende jaren doorzetten. Deze zal vooral gericht zijn op versterking van de monitor- en benchmarkfunctie van de gegevens. De vergelijking van prestaties (bijvoorbeeld met betrekking tot ziekteverzuim, mobiliteit en personeelsontwikkeling) kan het begin zijn van een ontwikkeling naar een personeels- en HRM-monitor.

Tot slot willen wij iedereen in de provincies bedanken die ook dit jaar weer een topprestatie heeft geleverd om de cijfers op tijd en goed aan te leveren.

De samenstellers

Inhoudsopgave

1	Werkgelegenheid	6	7	Opleiding en ontwikkeling	22
2	Leeftijdsopbouw	8	8	Zorg voor kinderen	23
3	Vrouwen bij de provincie	10	9	Werken in deeltijd	24
4	Beloning en loonkosten	12	10	Ziekteverzuim	26
5	Uittreding	14	11	Ziekteverzuim naar diverse kenmerken	28
6	Kopen en verkopen van verlof	16	12	Arbeidsongeschiktheid	30
KERN	Werknemers van de provincie:				
	kwantiteit en kwaliteit	17			
	Arbeidsmarktontwikkelingen:				
	externe en interne maatregelen	19			

Werkgelegenheid

Afname in 2005

De daling van het aantal werknemers in de sector heeft zich voortgezet. Sinds 2003 is het aantal arbeidsplaatsen met 5% afgenomen tot 11.786 fte. Dat is nagenoeg gelijk aan het niveau van 2000. Destijds was er sprake van een periode van stijgende werkgelegenheid die in 1997 was begonnen. De gevolgen van de economische achteruitgang en de uitvoering bij verschillende provincies van de bezuinigings- en efficiencyprogramma's zijn de laatste jaren duidelijk zichtbaar. Bij de sector rijk was de afname ruim 7% sinds 2003.

Prognose 2006

De dalende trend zet door in 2006. In de huidige zittingsperiode van de Provinciale Staten hebben diverse provincies besloten de ambtelijke organisatie te reorganiseren en de omvang te beperken. De effecten daarvan zullen de komende jaren nog zichtbaar blijven. Naar verwachting blijft

er sprake van een maatschappelijke druk op het beperken van de omvang van het ambtelijke apparaat van zowel de centrale overheid als van de decentrale overheden.

Langere termijn

Onzekere factoren beïnvloeden het herstel van de werkgelegenheid. In 2007 treedt er naar verwachting een stabilisatie op. Voorspellingen voor de periode daarna zijn moeilijk en afhankelijk van de economische groei, de krapte op de arbeidsmarkt, politieke besluitvorming rondom taken van de provincies en wellicht nieuwe taakstellingen.

Ontwikkeling nader beschouwd

Het aantal voltijd arbeidsplaatsen nam met bijna 3% af. Dat is bijna een procentpunt meer dan in 2004. Het absolute aantal werknemers in de sector daalde met 2% naar 13.122 personen. Deze daling komt volledig voor rekening van de mannen. Hun aantal

nam af met 330 voltijdbanen. Dit valt te verklaren uit het feit dat een aantal provincies gericht beleid heeft gevoerd om oudere werknemers te stimuleren de organisatie te verlaten. In deze groep bevinden zich hoofdzakelijk mannelijke werknemers. Het aantal vrouwen nam met 1% heel licht toe.

Grote verschillen tussen provincies

In nagenoeg alle provincies is het aantal arbeidsplaatsen afgenomen. Zuid-Holland is daarop een uitzondering. Hier nam het aantal werknemers met bijna 6% toe, nadat vorig jaar de werkgelegenheid was gedaald na het versneld laten uitstromen van oudere werknemers. Vooral de instroom van werknemers jonger dan 34 jaar was verantwoordelijk voor de stijging. Deze groep groeide in Zuid-Holland met bijna 18%. De grootste afname van het aantal arbeidsplaatsen vond plaats bij de provincies Noord-Brabant en Utrecht met meer dan 8%. In de leeftijdsgroep van 55 jaar of ouder nam het aantal

voltijdbanen het meeste af, respectievelijk met bijna 37% en ruim 20%. Beide provincies bereiken daarmee een omvang die nagenoeg gelijk is aan die in 2000. Over tien jaar gemeten zijn de verschillen tussen de provincies in de verandering van het aantal werknemers groot. Het aantal werknemers bij Noord-Holland, Utrecht en Zeeland is sterk gedaald, terwijl de sector in die periode met 2% is gegroeid. De daling in Zeeland (bijna 33%) is het gevolg van het verdwijnen van de PSD (veerdienst) in 2003. Utrecht en Noord-Holland hebben taken afgestoten naar onder andere de waterschappen. Dit leidde tot een afname van de werkgelegenheid van bijna 14% en 26%. De omvang van de provincie Flevoland is sinds 1996 met 59% toegenomen. Ook Noord-Brabant en Limburg zijn met 23% en 16% sterk gegroeid.

Verdeling over functieschalen

Sinds 1 januari 2005 wordt in alle provin-

cies hetzelfde functiewaarderingssysteem toegepast. Dat houdt in dat functies in elke provincie op dezelfde manier worden beschreven en gewaardeerd. Hierdoor ontstaat de mogelijkheid om de verschillende provinciale organisaties met elkaar te vergelijken. In de loop van 2005 hebben de meeste provincies FUWAPROV volledig ingevoerd. Bij een paar lopen nog bedenkingen en bezwarenprocedures tegen de functiebeschrijvingen en/of -waarderingen.

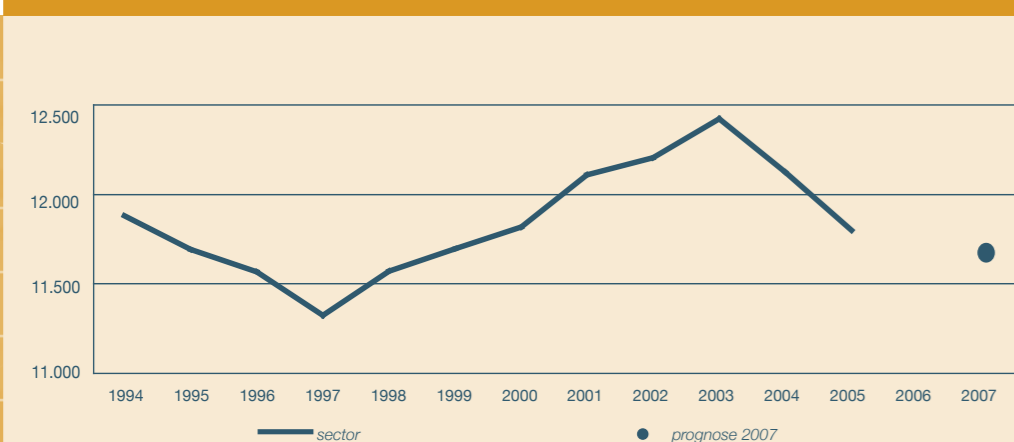
Verdeling over functieschalen

De meeste werknemers bij de provincie vervullen een beleids- of adviesfunctie. Het betreft functies die vooral te vinden zijn in de functieschalen 10, 11 en 12. In 2005 was de helft van het aantal werknemers werkzaam in een van deze functies. In 2004 was dit ongeveer 46%.

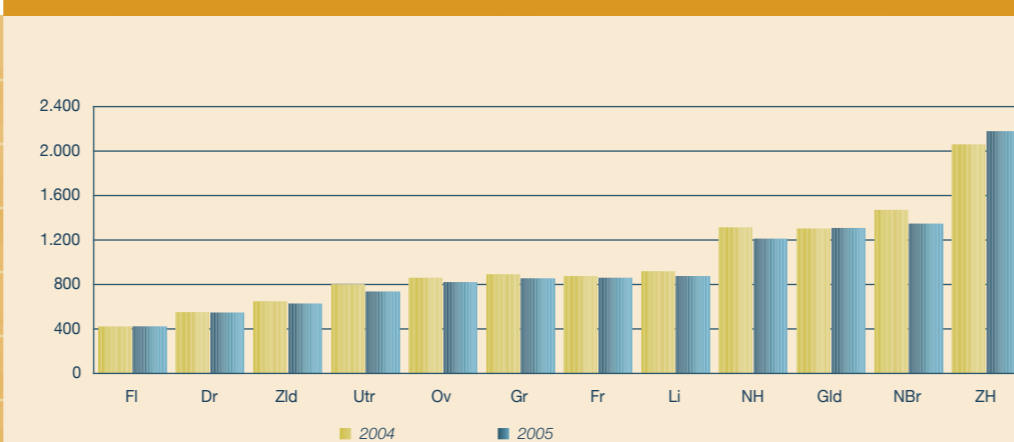
Opvallend is de stijging van het relatieve aantal werknemers in schaal 11. In 2005

bedroeg het aandeel van schaal 11 bijna 22%; in 2004 ruim 18%. Enkele uitschieters zijn Limburg waar het aandeel ruim 35% is en Overijssel waar dit op krap 10% staat. Een mogelijke verklaring voor de toename van het aandeel werknemers in schaal 11 is dat in een aantal provincies de definitieve waardering van verschillende functies heeft geleid tot een 'doorschuifeffect', waarbij er een verschuiving plaats heeft gevonden van schaal 9 naar 10 van schaal 10 naar 11 en van schaal 12 naar 11. Een tweede verklaring kan zijn dat de werving van nieuwe medewerkers vooral is gericht op functies in schaal 11. Een begrijpelijke ontwikkeling indien provincies zich steeds meer op hun beleidsmatige kerntaken concentreren en uitvoeringstaken afstoten.

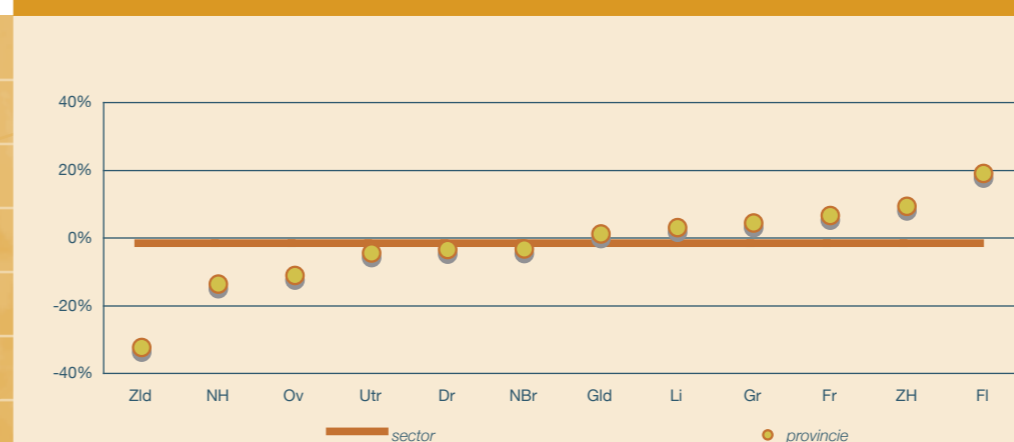
Figuur 1.1 Aantal werknemers (fte)



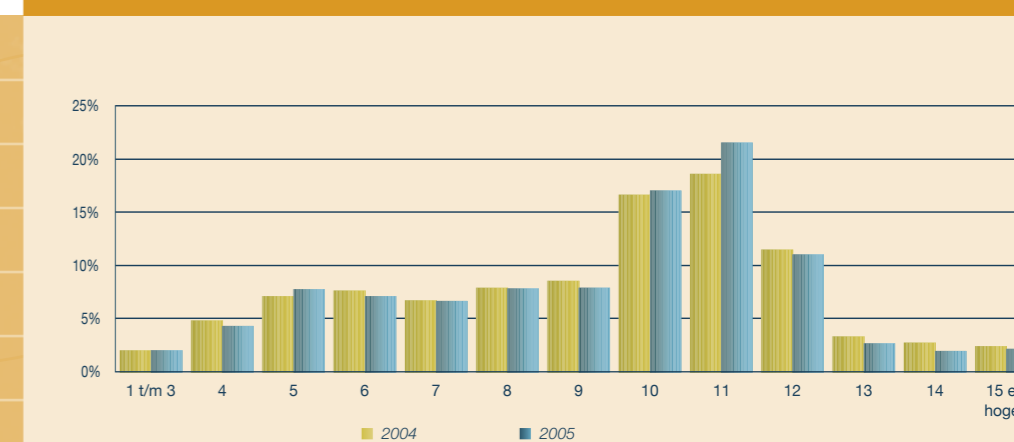
Figuur 1.2 Aantal werknemers (fte) per provincie



Figuur 1.3 Procentuele verandering van het aantal werknemers (fte) 2001-2005



Figuur 1.4 Procentuele verdeling werknemers (fte) over functieschalen



Leeftijdsopbouw

Tijdelijke onderbreking vergrijzing

De vergrijzing is onder invloed van de '57 jaar'-regelingen licht afgenomen: zo is het aandeel van 55 jaar en ouder gedaald van 19% naar 17% en is het aandeel van de groep 45 jaar of ouder heel licht afgenomen, maar bedraagt nog wel 53%. Vermoedelijk zullen er in de toekomst geen maatregelen voor versnelde uitstroom meer plaatsvinden en is de afname van de vergrijzing in 2005 een eenmalig effect. 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. In de sector rijk is de groep van 50 jaar en ouder maar iets groter dan de groep jonger dan 35 jaar. Het aandeel van de groep 35 tot 50 jaar blijft bij de provincies stabiel: vlak onder de 50%.

Geen vergroening

Tot 2003 steeg het aandeel van leeftijdsgroepen jonger dan 30 jaar; daarna is sprake

van een lichte daling. Het aandeel van 30 tot 40 jaar is gestegen na jarenlang licht te zijn gedaald. De groep tussen 40 en 44 jaar blijft wel groeien. Het aandeel van 50 tot 55 jaar stijgt in 2005 duidelijk.

Sector 2005

De vergrijzing van de sector heeft zich in 2005 niet voortgezet bij de mannen, wel bij de vrouwen. Inmiddels is 70% van de werknemers uitgedrukt in fte in de provincies ouder dan 40 jaar; 36% is ouder dan 50 jaar. In heel Nederland is 23% van de werknemers 50 jaar of ouder. Van de medewerkers ouder dan 50 jaar is 78% man. In heel Nederland bedraagt dit percentage 64%. Van de medewerkers is 7% jonger dan 30 jaar; daarvan is 57% vrouw. Het aandeel medewerkers jonger dan 35 jaar is in 2005 gelijk gebleven.

Gemiddelde leeftijd gedaald

De gemiddelde leeftijd van mannen is in 2005

gedaald onder invloed van de versnelde uitstroom van 57-jarigen en ouder in veel provincies. De gemiddelde leeftijd van vrouwen is in 2005 – net als in eerdere jaren – wel gestegen. Dat verschil in ontwikkeling is verklaarbaar doordat er weinig vrouwen ouder dan 56 jaar werkzaam zijn in de sector en daarom gebruik konden maken van de gelegenheid versneld uit te stromen. In de periode 1998-2002 steeg door de instroom de gemiddelde leeftijd van mannen sneller dan die van vrouwen.

Versnelde uitstroom

Meer dan de helft van de provincies heeft in 2004 en 2005 maatregelen getroffen om voor de groep van 57 jaar en ouder te komen tot een versnelde uitstroom. Voor het eerst is daardoor in de sector de leeftijdsgroep van 55 jaar en ouder kleiner dan de groep 50 tot 54 jaar. Hiermee is een einde gekomen aan de unieke situatie van de sector dat eerstgenoemde leeftijdsgroep groter was dan

andere groepen. Waar het aandeel van 55 jaar en ouder in 2005 gedaald was van 19% tot 17,5%, zal dit eind 2010 zijn toegenomen tot 23,5% en eind 2014 zelfs tot 26,5%. Het aandeel van 60 jaar en ouder zal rond 2013 toenemen tot 10% door de wijzigingen in de FPU en door de maatregelen om langer door te werken. Zolang de FPU-Plus nog bestaat, levert deze een bijdrage aan het relatief lage ziekteverzuim voor 55 jaar en ouder vergeleken met de Verbaannorm voor deze groep.

Grote verschillen tussen provincies

De vergrijzing en de ontgroening verschillen sterk per provincie, vooral door de grote verschillen in de leeftijdsklassen jonger dan 35 jaar en ouder dan 50 jaar. In Noord-Holland is maar 12% van de werknemers in fte jonger dan 35 jaar, terwijl dit aandeel in Zuid-Holland 21% is. In Groningen is 43% van de werknemers ouder dan 50 jaar, in Noord-Brabant is dit percentage 28%. In

Limburg zit 54% van de werknemers in de groep 35 tot 50 jaar, terwijl dit aandeel in Groningen 41% is. In negen provincies neemt het aandeel medewerkers dat jonger dan 30 jaar is, af; dit geldt vooral in Noord-Holland en Utrecht. Zuid-Holland kent in beide groepen de sterkste stijging. Fryslân en Zeeland kennen in de groep 30 tot 35 jaar een behoorlijke stijging. Overijssel kent de grootste relatieve daling in de groep 30 tot 35 jaar.

Functieschalen

Er is een duidelijk verband tussen de leeftijd en 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. Minder dan verwacht hebben provincies door functiescheiding – maar gericht op doorstroming – banen voor juniorbeleids-

medewerkers geschapen. Waar nog jeugd-salarissen bestonden, zijn die vanaf 2005 afgeschaft.

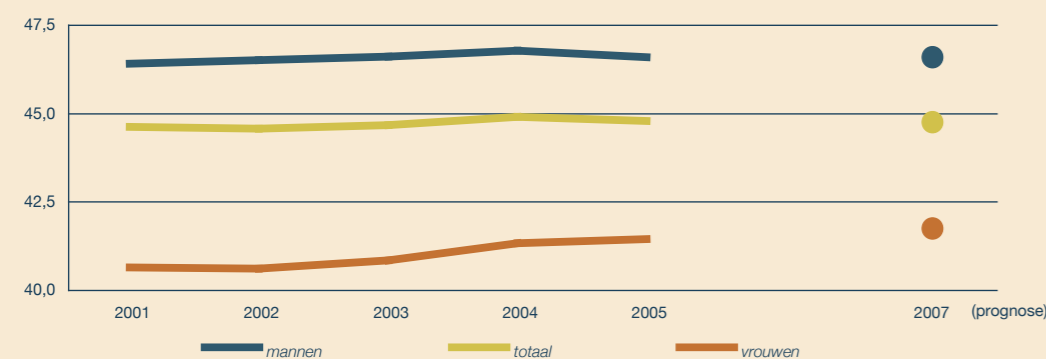
Aanloop beperkt

In het nieuwe beloningssysteem is de aanloop beperkt tot één jaar in de voorliggende schaal en tot gevallen waarin de werknemer bij indiensttreding nog niet voldoet aan het minimaal noodzakelijke niveau voor de functie. Sommige provincies pasten dit systeem vaker en langduriger toe dan andere. Flevoland paste geen aanloop toe. In de sector zit in 2005 3% van de werknemers in de aanloop, waar dat in 2004 nog 5% was. Van de aanloop zit 52% in de functieschalen 9, 10 en 11 en 31% in 2 tot en met 8. Dat in de functieschalen 12 en hoger nog aanloop voorkomt, wordt veroorzaakt door het systeem van Zuid-Holland, waar tot en met schaal 16 aanloopschalen worden toegepast.

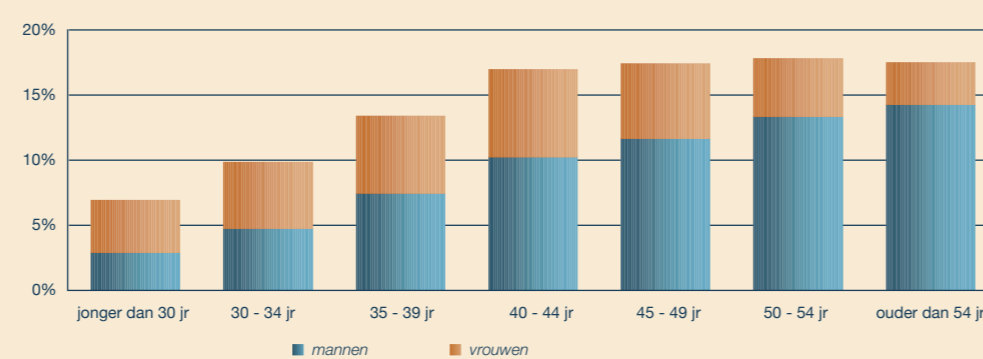
Veel op salarismaximum

Onder invloed van de hoge gemiddelde leeftijd en de daaruit voortvloeiende langdurige dienstverbanden heeft in 2005 54% het maximum van de salarisschaal bereikt. Tussen de provincies varieert dit van 35% tot 73%. Vroeger speelde het systeem van uitloop een grote rol. Met de invoering van het nieuwe beloningssysteem verdwijnt na de garantietermijn de instroom in de uitloop, waardoor het aantal werknemers in de uitloop snel zal verminderen. Noord-Holland, Groningen en Limburg kenden al geen uitloop. Zuid-Holland heeft enige jaren geleden de uitloop voor nieuw personeel afgeschaft.

Figuur 2.1 Gemiddelde leeftijd van de werknemers



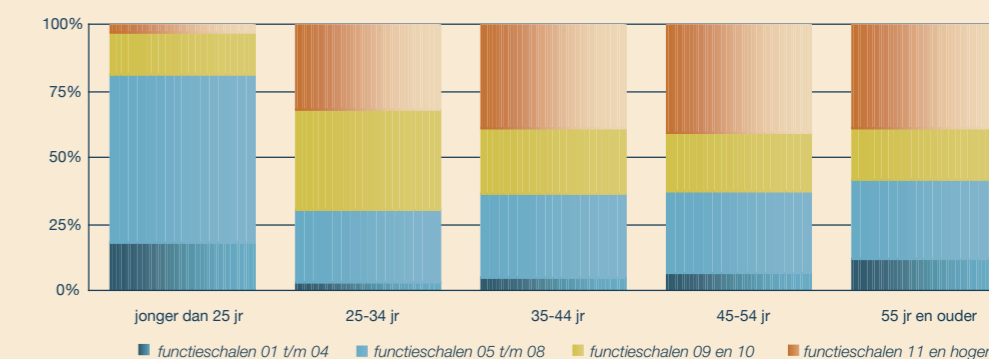
Figuur 2.2 Procentuele verdeling van het aantal werknemers (fte) over leeftijdsklassen



Figuur 2.3 Percentage werknemers (fte) jonger dan 35 jaar, resp. ouder dan 50 jaar



Figuur 2.4 Procentuele verdeling van leeftijdsgroepen over functieschalen



Vrouwen bij de provincie

Beperkte toename

In absolute aantallen uitgedrukt vormen vrouwen nu 39% van het personeelsbestand. Bij het Rijk is dit 41%. Het aandeel van vrouwelijke werknemers (fte) is in 2005 slechts met 1 procentpunt gestegen tot 35%, terwijl in veel provincies door de toepassing van '57 jaar'-regelingen vooral veel mannen zijn uitgetreden. In 2004 was de stijging 0,6 procentpunt, terwijl dit aandeel in de periode 1999-2003 jaarlijks met 1,3 procentpunt steeg. In de periode 1994-1999 was de jaarlijkse groei overigens maar 0,3 procentpunt. De gemiddelde leeftijd van vrouwen stijgt al enkele jaren harder dan die van de mannen. In de periode 1998-2002 steeg door de instroom van jonge vrouwen de gemiddelde leeftijd van mannen sneller dan die van vrouwen. De deeltijdfactor voor vrouwen ligt tussen 0,70 (Zeeland) en 0,87 (Zuid-Holland). Het aandeel vrouwen dat in deeltijd werkt, ligt sinds 1998 stabiel op tweederde.

Leeftijd

In de groep jonger dan 30 jaar is het aandeel van vrouwen met 58% opvallend hoog. In de leeftijdsgroep tot 40 jaar is de helft van de werknemers vrouw; bij 40 jaar en ouder is dit maar 29% en bij 55 jaar en ouder is dit 22% vrouw. In heel Nederland is dit 37%. Van de vrouwen tussen de 30 en 50 jaar werken er relatief meer in deeltijd.

Grote verschillen tussen provincies

In Noord-Holland en Utrecht is uitgedrukt in fte 41% van de werknemers vrouw. In Groningen is dat slechts 30%. In Limburg is het aandeel van vrouwen in 2005 gestegen met 3 procentpunt en in Zeeland met 2 procentpunt. Gemeten vanaf 2000 kennen Zeeland (12 procentpunt), Flevoland (8 procentpunt) en Utrecht (7 procentpunt) de grootste stijging van dit aandeel. In Groningen, Gelderland en Overijssel nam in die vijf jaar het aandeel met slechts 3

procentpunt toe. Alleen in Drenthe, Gelderland en Groningen bestaat de groep van medewerkers jonger dan 35 jaar voor minder dan 50% uit vrouwen. In de groep jonger dan 30 jaar is in Utrecht 78% vrouw en in Flevoland 75%.

Opvallend verschil in ziekteverzuim

Het verschil tussen vrouwen en mannen in verzuim in de sector is veel hoger dan in de rest van Nederland. Het verzuim korter dan een jaar is van vrouwen 2,3 procentpunt hoger dan bij mannen; bij het gemiddelde verzuim in Nederland is dit 1 procentpunt. Bij vrouwen bedraagt het verzuim langer dan 1 jaar 0,6% tegen 0,4% bij mannen. Gemiddeld ligt in Nederland bij vrouwen de meldingsfrequentie op 1,6 en in de sector op 2,2. Van de lopende WAO-gevallen uit de sector is 53% vrouw. De afgelopen vier jaar stijgt dit aandeel in dezelfde mate waarin het aandeel vrouwen in de sector stijgt.

Inkomen

De instroom bestaat al jaren in overwegende mate uit vrouwen. In de sector zit in 2005 mede daarom 4% van de vrouwen (fte) in een aanloopschaal; bij de mannen is dit 2%. Relatief weinig vrouwen in de sector hebben een leidinggevende functie; in functieschaal 13 en hoger is 21% van de werknemers in fte vrouw. In absolute aantallen is dit 22%, nagenoeg gelijk aan het aandeel ultimo 2005 bij de sector rijk. In Noord-Holland is van de werknemers in functieschaal 13 en hoger 35% vrouw; Zeeland komt ver achteraan met 6%. Uitvoerende taken in de techniek worden vooral door mannen uitgeoefend; dat wordt zichtbaar in het lage aandeel van vrouwen in fte in functieschaal 4. Het aandeel van 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 56%, tegenover 47% ultimo 2005 bij de sector rijk.

In de inkomensgroep € 2.000 - € 2.500 zitten iets meer mannen dan vrouwen. In de andere inkomensgroepen overheersen de mannen sterk: hoe hoger het salaris, hoe kleiner het aandeel van vrouwen. Van de vrouwen heeft 39% een schaalsalaris van minder dan € 2.500 per maand; voor mannen is dit 24%. Van de vrouwen heeft 28% een schaalsalaris van € 3.500 of meer per maand; voor mannen is dit 46%. Het aandeel vrouwen op het salarismaximum is voor het eerst sinds 1999 (licht) gedaald, terwijl dat van mannen fors is gestegen. Van de vrouwen (fte) zit 44% op het salarismaximum, van de mannen 60%.

Tertiaire arbeidsvoorwaarden

Vrouwen kopen 15.277 uren meer dan ze verkopen, mannen verkopen 8.396 uren meer dan ze kopen. Van de vrouwen koopt 9% verlof terwijl 5% verlof verkoopt. Van de mannen koopt 5% en verkoopt 11%. Het aantal vrouwelijke gebruikers van betaald

ouderschapsverlof is gestegen, net als bij mannen. Bij de vrouwen is een stijging van 10% te zien in het aantal opgenomen uren, bij de mannen een stijging van 6%. Gemiddeld nemen vrouwen 173 uur en mannen 179 uur op. In het verleden namen vrouwen beduidend minder uren op.

Partner Plus Pensioen

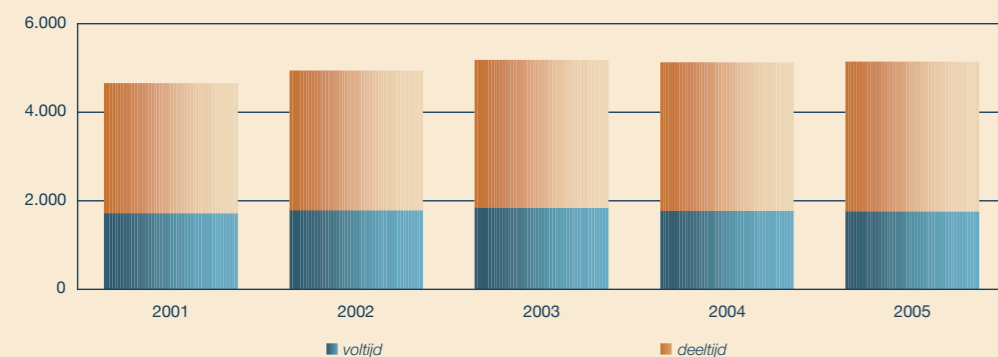
Van de vrouwen heeft 7% gekozen voor de vrijwillige module Partner-Plus tegen 12% bij mannen. Dit verschil zit vooral bij mannen uit de geboortegolf, omdat de daling van het gemiddelde gezinsinkomen tijdens de opvoedingsperiode van kinderen in de zeventiger en tachtiger jaren geleid heeft tot lage zelfstandige pensioenrechten van vrouwen.

Gebruik van de FPU

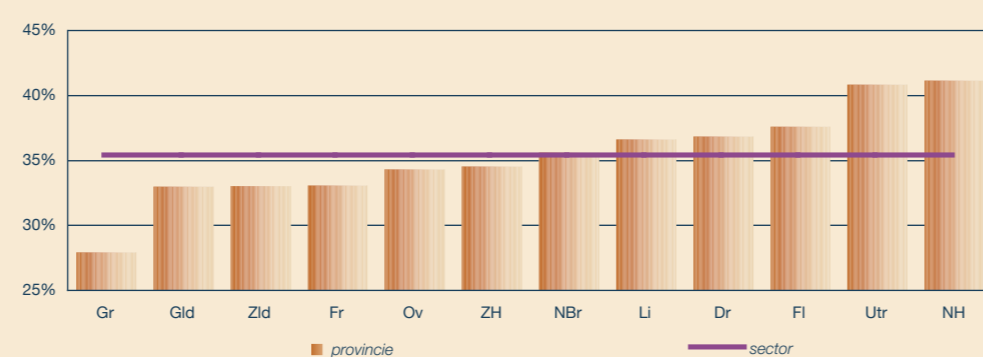
Bij vrouwen is de gezondheid een belangrijke aanleiding voor de FPU, bij mannen vrije tijd. Vrouwen zijn gemiddeld drie jaar

jonger dan hun partners, toch ligt in de sector de relatieve deelname van mannen aan de FPU 2 procentpunt hoger dan van vrouwen. Voor de groep van 55 tot 60 jaar ligt het percentage deelnemers aan de FPU Plus bij vrouwen 14 procentpunt lager dan bij mannen; voor de groep van 60 jaar en ouder ligt dit bij vrouwen 23 procentpunt 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.

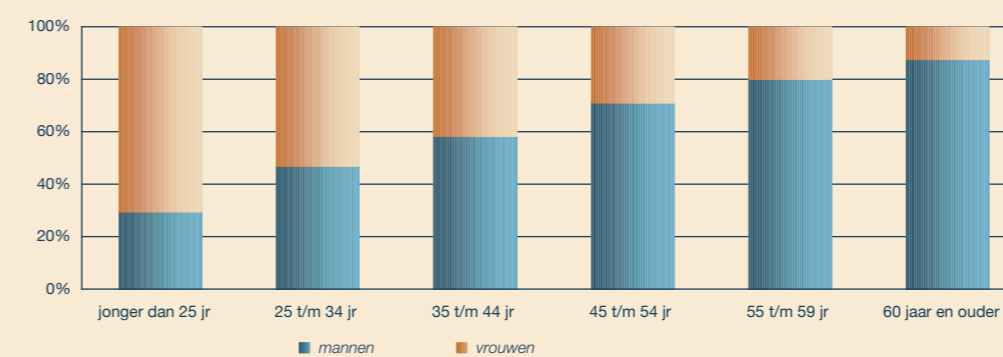
Figuur 3.1 Aantal vrouwen (absoluut) 2001-2005



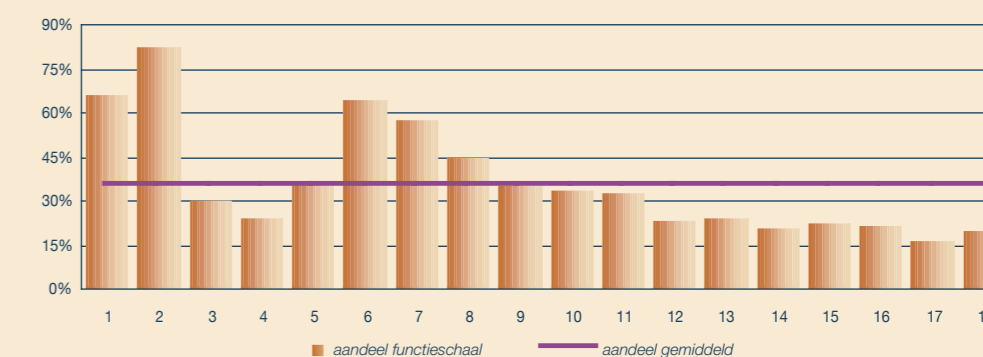
Figuur 3.2 Percentage vrouwen (fte) per provincie



Figuur 3.3 Procentuele verdeling geslacht per leeftijdsgroep



Figuur 3.4 Aandeel vrouwen (fte) per functieschaal



Beloning en loonkosten

Beperkte stijging loonsom

De sector heeft een jaar achter de rug waarin de totale loonsom relatief beperkt is toegenomen met bijna 3% tot € 699 miljoen. Dat is de laagste stijging sinds 2001. In de periode 2001-2005 bedroeg de gemiddelde stijging van de loonsom ruim 6% per jaar. De oorzaken voor de relatief beperkte toename in 2005 zijn divers. Ten eerste is de werkgelegenheid in de sector afgenomen. Ten tweede stonden de CAO-afspraken over 2005 in het teken van loonmatiging waardoor de contractlonen over de gehele linie beperkt zijn gestegen. Tegenover deze dempende effecten staat bijvoorbeeld dat de pensioenpremie in 2005 is gestegen.

Loonkosten

De loonkosten (loonsom inclusief onder andere onkostenvergoedingen, vergoeding kinderopvang en studiekosten) in de sector bedroegen in 2005 € 720 miljoen, een stij-

ging van € 15,9 miljoen (2,3%) ten opzichte van 2004.

Gemiddelde loonsom

De loonsom per voltijd baan is vanaf 2001 met 28,5% gestegen. Een deel van deze ontwikkeling wordt verklaard uit de in de CAO afgesproken loonstijging. Sinds 2001 zijn de contractlonen op basis van CAO-afspraken met 13% toegenomen. De contractloonstijging bij de gemeenten bedroeg over dezelfde periode 13,5% en bij het Rijk 12%. Andere verklaringen zijn de salarisgroei van medewerkers binnen de functieschaal (periodieken), hogere werkgeverspremies voor pensioenen (sinds 2001 met 4,5% gestegen) en sociale lasten. Veranderingen in de samenstelling van het personeelsbestand kunnen eveneens een groot effect hebben bijvoorbeeld doordat er meer hogere functies komen of door het aannamebeleid waarin de nadruk op ervaren werknemers ligt.

Grote verschillen tussen provincies

In 2005 steeg de gemiddelde loonsom per fte met ruim 5,5% naar ruim € 59.000. Deze stijging is minder dan in 2004 (8%) en iets onder het gemiddelde van 6% over de afgelopen vijf jaar. De verschillen tussen de provincies zijn groot. In de provincies Noord-Holland en Noord-Brabant vond de grootste stijging plaats met 26% en 15% waardoor de loonsom per fte nu ver boven het gemiddelde in de sector ligt. In 2004 was deze hier nog mee vergelijkbaar. Beide provincies bevonden zich in 2005 in een reorganisatieproces en bij allebei is het aantal werknemers in de schalen 1 tot en met 10 behoorlijk afgenomen. Mogelijk vormt dit een deel van de verklaring van de stijging van de gemiddelde loonsom. De uitschieters naar beneden zijn Zuid-Holland en Zeeland. In beide provincies nam de gemiddelde loonsom met 4% af. Voor Zuid-Holland ligt de oorzaak in de uitstroom van oudere werknemers en een grote instroom van jongeren.

Verdeling salarisgroepen

Het aantal medewerkers dat meer dan € 4.000 verdient, is sterk toegenomen. In 2004 bedroeg dit ongeveer 18%, in 2005 is dit percentage gestegen naar 28%. Een daling van ongeveer dezelfde omvang doet zich voor in de salarisgroep € 3.500 - € 4.000. In 2004 verdiende 21% van de werknemers een salaris in deze klasse; dit is gedaald naar 11,5%. In de overige categorieën hebben zich nauwelijks wijzigingen voorgedaan.

Opvallend is dat in bijna alle provincies het aantal werknemers in de categorie meer dan € 4.000 fors is toegenomen. In het verleden nam dat aandeel maximaal 1 tot 2 procentpunten toe, in 2005 is dit in sommige gevallen meer dan 6 procentpunten gestegen. De stijging komt bijna helemaal voor rekening van de sterke toename van het aantal fte in de categorie € 4.000 - € 4.500. In de daaraan voorafgaande categorie is het aantal fte

met 45% afgenomen. De verklaring is waarschijnlijk technisch van aard. De in de CAO 2005-2007 overeengekomen loonsverhoging van 0,75% per 1 juli 2005 en de indeling van de categorieën hebben een sterk effect gehad. In 2004 had een groot aantal werknemers (1.450 fte) een inkomen van tussen de € 3.900 en € 4.000 per maand. Van deze groep is een groot deel nu in de categorie meer dan € 4.000 opgenomen.

Verdeling naar geslacht

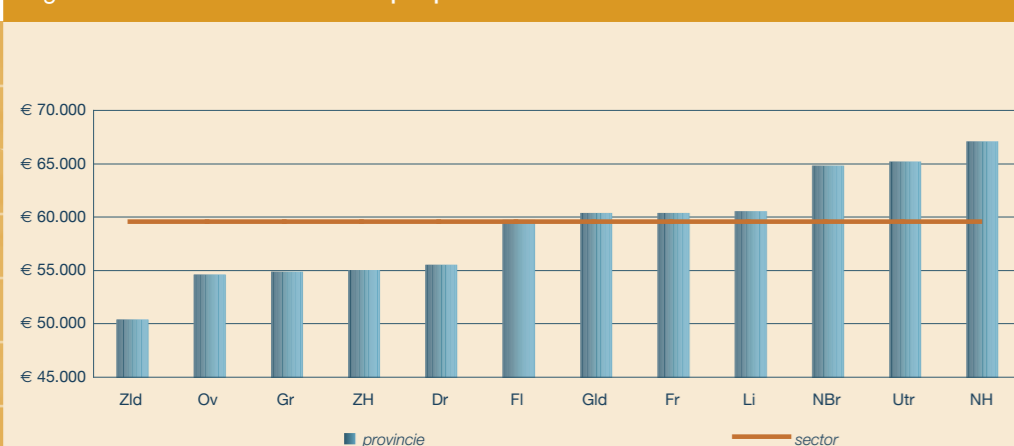
De verdeling van de geslachten over de schaalsalarissen is vrij scheef. In de salarissen tot € 3.000 euro zijn de vrouwen met een aandeel van 46% oververtegenwoordigd. Het aandeel van vrouwen in het totaal aan werknemers bedraagt 35%. Het aantal vrouwen in de categorie € 3.000 - € 4.000 komt in de sector provincies overeen met de totale verdeling tussen mannen en vrouwen. In de salarissen van € 4.000 en hoger zijn vrouwen met een aandeel van 22% onder-

vertegenwoordigd. Dit is in lijn met de verdeling over de functieschalen; vrouwen zijn relatief vaker dan mannen werkzaam in functieschalen 1 tot en met 10 dan in hogere schalen.

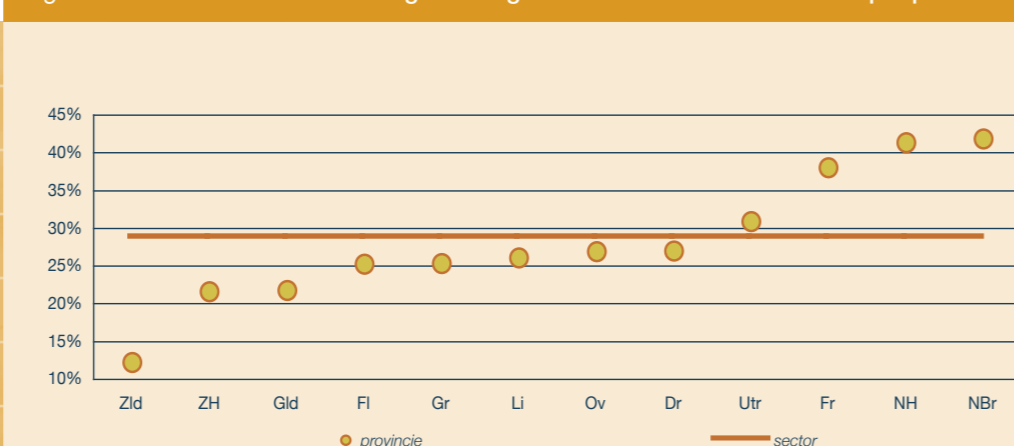
Afname aandeel lagere schalen

Per provincie verschilt de verdeling van de medewerkers over de salariscategorieën. Provincies met naar verhouding veel uitvoerende taken (Groningen, Zuid-Holland, Fryslân) hebben relatief meer werknemers in de lagere categorieën. Veel van deze taken zijn door andere provincies al in het verleden geprivatiseerd of naar de waterschappen overgeheveld. In nagenoeg alle provincies is het aandeel werknemers in de categorie tot € 2.000 afgenomen. Flevoland vormt daarop een uitzondering. In deze provincie nam het aandeel werknemers met een voltijdsalaris van minder dan € 2.000 toe van 3,6% in 2004 naar 13% in 2005.

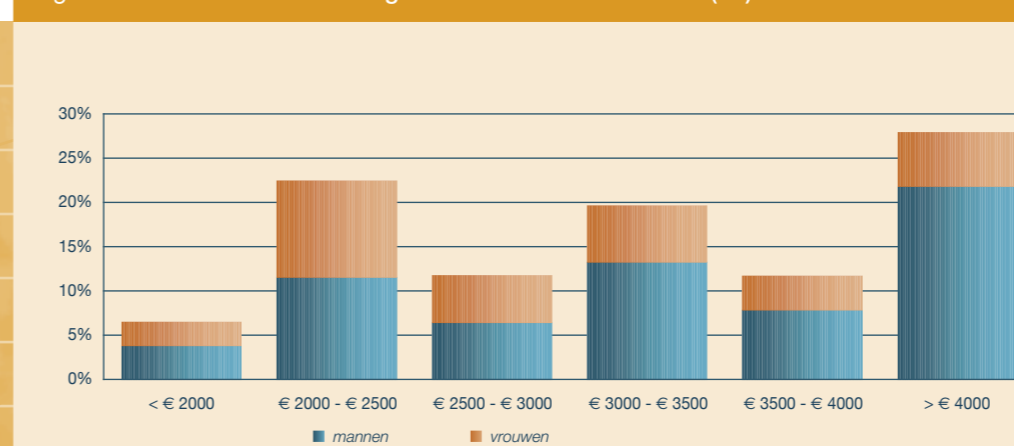
Figuur 4.1 Gemiddelde loonsom per provincie



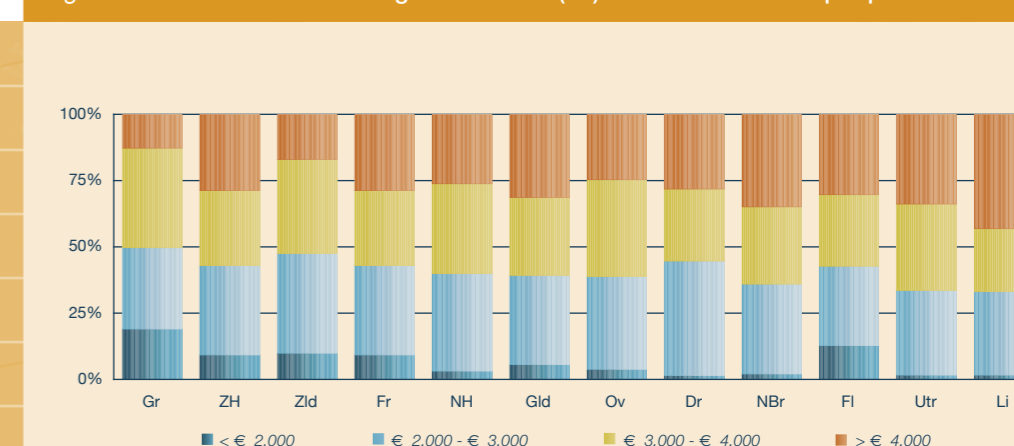
Figuur 4.2 Procentuele verandering van de gemiddelde loonsom 2001-2005 per provincie



Figuur 4.3 Procentuele verdeling van het aantal werknemers (fte) over salarisklassen



Figuur 4.4 Procentuele verdeling werknemers (fte) over salarisklassen per provincie



Veranderingen in FPU-regeling

Tot 2006 konden werknemers vanaf 55 jaar uittreden tegen een uitkering, waarvan de hoogte afhankelijk is van de leeftijd bij uittreden. Vanaf 2006 is het fiscaal gunstige regime voor prepensioenregelingen afgeschaft, waardoor werknemers geboren na 1949 niet meer met FPU kunnen. Voor hen geldt een versterkt OP dat vanaf 60 jaar via actuariële herberekening kan ingaan; ontbrekende jaren voor 2006 zullen worden ingekocht. Ook biedt de levensloopregeling ruimte om voorafgaand aan pensioering volledig of gedeeltelijk te stoppen met werken. In de sectorale levensloopregeling is bewust terughoudend omgegaan met de optie om vroeg volledig te stoppen. Op grond van dienstjaren bij de overheid kan men tot 1 april 2006 vanaf 42 en daarna vanaf 43 dienstjaren gebruikmaken van de FPU; dat doet 5%, dit aandeel neemt af omdat de gemiddeld hoger opgeleide medewerker later is gaan werken.

Massaal gebruik 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; zo lag de gemiddelde uittredeleeftijd in de sector tot 2004 rond de 61 jaar. 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. In navolging daarvan hebben diverse sectoren en individuele werkgevers – waaronder veel provincies – '57 plus'-regelingen getroffen. In 2004 en 2005 is hierdoor de voltijd instroom in de FPU sterk verhoogd.

Het aantal werknemers (fte) dat met voltijd-FPU gaat, bedraagt 450; daarvan is 83% man. Vanuit de sector zit ultimo 2005 1.476 fte in de FPU. Dat is 39% van het aantal potentiële deelnemers van 55 jaar en ouder. In de sector rijk is dit 46% en in de sector gemeenten 42%.

Veel deeltijduittredingen

Gezien de stimulans van de FPU-Plus vinden in de sector relatief veel meer deeltijduittredingen plaats dan in andere sectoren; dit drukt de gemiddelde uittredeleeftijd sterk. De gemiddelde uittredeleeftijd in de sector is in 2004 gedaald tot 58,5 jaar en in 2005 zelfs tot 58,3 jaar. Dit is laag: ABP-breed is dit in 2005 59,3 jaar; in de sector gemeenten 59,0 jaar. Een derde hiervan gaat op of na het 62^e jaar met FPU, in 2004 was dit een vijfde. Dit aandeel zal de komende jaren sterk groeien en daarmee ook de gemiddelde uittredeleeftijd. In de sector is 18% van de groep van 55 jaar en ouder vrouw; de relatieve deelname aan de FPU van mannen ligt iets hoger dan die van vrouwen.

Sectorale seniorenregelingen

Vanaf 2000 kent de sector een FPU-Plus-regeling. De werknemer van 55 jaar of ouder die deeltijdontslag neemt, krijgt een aanvulling van de werkgever op de regu-

liere uitkering voor deeltijd-FPU. De hoogte van de aanvulling is afhankelijk van de leeftijd waarop men voor het eerst met deeltijd-FPU gaat: hoe jonger bij aanvang, hoe lager de aanvulling. Als men daarna voor de spilleeftijd van de centrale FPU volledig uittreedt, wordt de aanvulling op de volledige FPU naar rato verlaagd. Vanaf 2006 geldt deze regeling alleen voor werknemers geboren voor 1950. Werknemers geboren voor 1 april 1947 hebben ook in ruil voor een salariskorting vanaf 55 jaar de keuze voor een gemiddeld 32-urige werkweek en vanaf 60 jaar tussen een gemiddeld 32-urige en een gemiddeld 24-urige werkweek met een hogere salariskorting.

Stijging deelname

Het aantal deelnemers aan de seniorenregelingen is in de periode 1994 tot en met 2005 in beide leeftijdsgroepen fors gestegen, maar het aantal potentiële gebruikers is ook sterk toegenomen. De sinds 1997 licht

dalende tendens van de relatieve deelname voor de leeftijdsgroep 55 tot 60 jaar is in 2005 omgebogen in een forse stijging. De stijgende tendens van de relatieve deelname voor de leeftijdsgroep van 60 jaar en ouder zet niet door.

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.

Uitgedrukt in fte maken 931 werknemers gebruik van de seniorenregelingen, tweederde hiervan gebruikt de FPU-Plusregeling. Het deelnemerspercentage aan de seniorenregelingen samen bedraagt 44% in de leeftijdsgroep van 55 tot 60 jaar en 53% in de groep van 60 jaar en ouder. Voor de groep van 55 tot 60 jaar ligt het percentage deelnemers bij mannen hoger dan bij vrouwen; voor

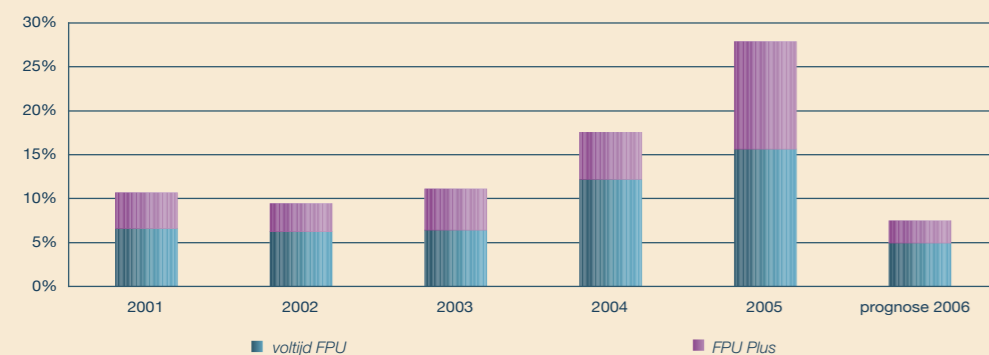
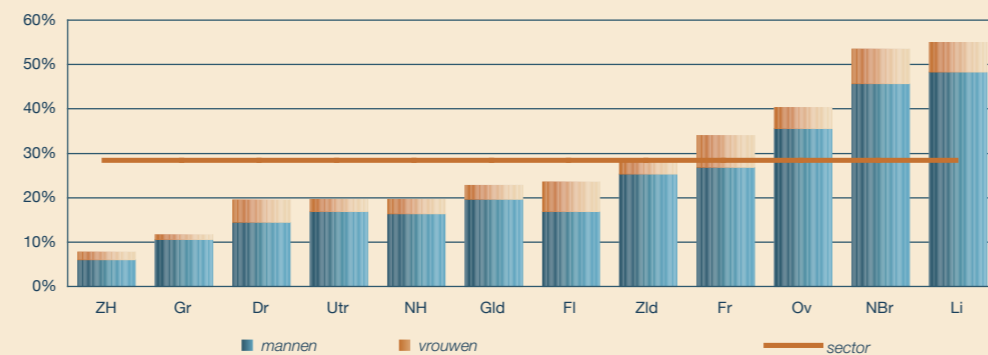
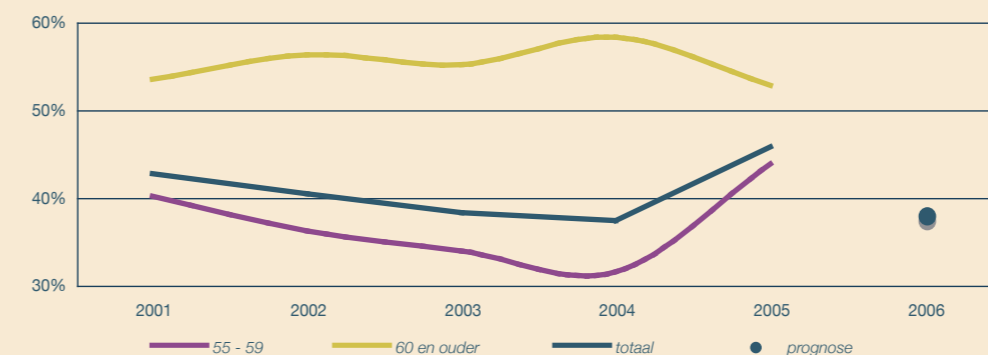
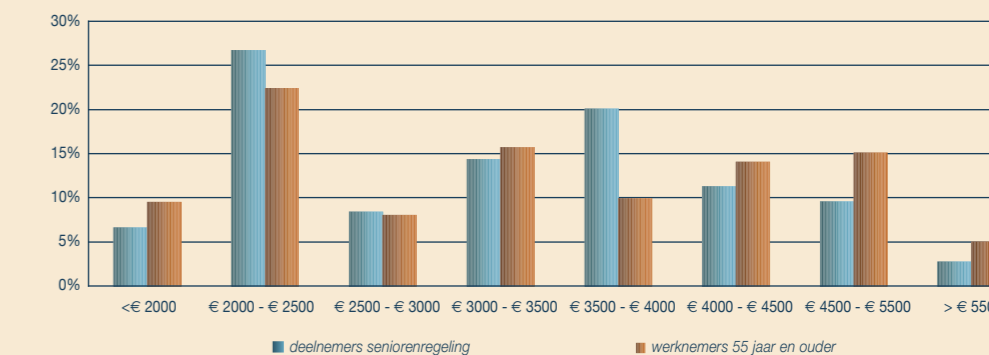
de groep van 60 jaar en ouder omgekeerd. Vrouwen van 60 jaar en ouder kiezen er vaker dan mannen voor om slechts 15% uit te treden; dit komt omdat de helft van deze vrouwen al in deeltijd werkt. In 2005 maakt 62% van de deelnemers van de nieuwe regeling gebruik van de optie om meer dan 15% uit te treden; in 2004 was dit nog 33%.

Verschillen tussen provincies

Veel deelnemers aan de seniorenregelingen zijn volledig uitgetreden via de '57 jaar'-regelingen. De deelname in Zuid-Holland in de leeftijdsgroep 55 tot 60 jaar is voor het eerst gestegen. Overijssel zit bij de groep 55 tot 60 jaar altijd al boven het sectorgemiddelde; opvallende groei is zichtbaar in Limburg, Fryslân en Groningen. In Overijssel en Noord-Brabant is de deelname in de groep van 60 jaar en ouder altijd ver boven het sectorgemiddelde; in Noord-Holland was daar sprake van een halvering van het normaal hoge gebruik.

Non-activiteit en ontslag, wachtgeld en WW

Aan wachtgeld- en ontslaguitkeringen is 0,6% van de loonsom uitgegeven. Een lichte daling in vergelijking met 2004. Het aantal gewezen ambtenaren bedraagt 1,7% van de actieven. In de sector rijk is dit 3,6%. Het aantal medewerkers met een bovenwettelijke WW-uitkering is klein, het aantal met een nawettelijke uitkering tendeert naar nul. Er zijn vier provincies die regelingen toepassen waarbij medewerkers van 55 jaar of ouder op non-activiteit worden geplaatst met behoud van salaris.

Figuur 5.1 Aandeel instroom in voltijd FPU en FPU Plus (naar rato) van totaal 55+ (fte)**Figuur 5.2** Aandeel instroom 2005 voltijd FPU en FPU Plus van 55+ (fte) naar geslacht**Figuur 5.3** Percentage deelnemers aan de seniorenregelingen (nieuw en oud) in de sector**Figuur 5.4** Procentuele verdeling deelnemers seniorenregeling naar salarisklasse

Kopen en verkopen van verlof

Op grond van de IKAP-regeling (Individuele Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden Provincies) kunnen provinciale werknemers jaarlijks maximaal 72 uur verlof kopen of maximaal 36 uur verkopen.

Van de mogelijkheid om verlof te kopen of te verkopen hebben in 2005 in totaal 2.033 werknemers gebruikgemaakt. Dat is 15,5% van het personeelsbestand. In 2004 was dat minder: 14%. Relatief maken meer mannen (17,2%) dan vrouwen (12,8%) gebruik van de koop- en verkoopmogelijkheid. Vrouwen kopen per saldo vaker verlof dan ze verkopen, bij mannen is dat andersom.

Hoewel in totaal minder werknemers verlof gekocht dan verkocht hebben zijn er in 2005 per saldo meer verlofuren gekocht (46.354 uur) dan verkocht (39.473 uur). Mogelijk komt dat doordat er tweemaal zoveel verlof mag worden gekocht dan verkocht. In de helft van de provincies (Groningen, Drenthe, Flevoland, Gelderland, Noord-Brabant en Limburg) is het

beeld omgekeerd. Daar zijn meer verlofuren verkocht dan gekocht. Opmerkelijk zijn vooral de cijfers van Noord-Holland. In die provincie is het aantal gekochte verlofuren bijna zes maal zo groot als het aantal verkochte verlofuren.

Het aantal verkochte uren is ten opzichte van 2004 aanmerkelijk sterker gestegen (20%) dan het aantal gekochte uren (2,7%). De forse stijging van het aantal verkochte verlofuren is opmerkelijk omdat de mogelijkheid om verlofuren in te zetten voor de aanschaf van een pc niet meer bestond. In de loop van 2004 zijn immers de fiscale faciliteiten voor de pc komen te vervallen. Een verdere stijging in 2006 is niet uit te sluiten omdat vanaf dat jaar verlof kan worden ingezet voor de levensloopregeling.

Evenwicht tussen koop en verkoop

Koop en verkoop van verlof houden elkaar redelijk in evenwicht. In totaal zijn er

6.881 uren meer aan verlof gekocht dan verkocht. Dat betekent per saldo een zeer beperkt capaciteitsverlies (bijna 4 fte) en een beperkte financiële besparing van ca. € 210.000 (uitgaande van de gemiddelde loonsom per fte in de sector). De sectorale cijfers zijn echter minder interessant. Van belang zijn vooral de volume-effecten en de financiële effecten in de afzonderlijke provincies. De volume-effecten variëren tussen min 3,5 fte (Noord-Holland) en plus 1 fte (Limburg). De financiële effecten zijn vergelijkbaar klein. De cijfers geven geen inzicht in de gevolgen voor de continuïteit en kwaliteit van de werkzaamheden op microniveau in de provinciale organisatie. Het is denkbaar dat koop en verkoop van verlof binnen de organisatie onevenwichtig zijn verdeeld. Provincies hebben tot op heden nooit aangegeven dat hier sprake zou zijn van een serieus knelpunt. Het is een punt dat zou kunnen worden meegenomen in de voorgenomen evaluatie van de IKAP-regeling.

KERN

Werknemers van de provincie: kwantiteit en kwaliteit

Perspectief

De taken en positie van de provincies gaan de komende jaren ingrijpend veranderen. In toenemende mate oriënteren provincies zich op het oplossen van maatschappelijke vraagstukken. De activiteiten met betrekking tot de jeugdzorg zijn daarvan een goed voorbeeld. Dit geldt ook voor het Investeringsbudget Landelijk Gebied, een impuls van het rijk voor de vitalisering van niet-stedelijke gebieden. De provincie treedt hierbij op als gebiedsregisseur. In deze sturende rol brengt de provincie partijen met verschillende belangen bij elkaar. De provincie is niet zelf uitvoerder maar heeft wel de verantwoordelijkheid dat gebiedsgerichte projecten worden gerealiseerd en kunnen rekenen op een breed financieel en maatschappelijk draagvlak. Provincies worden zo meer en meer afgerekend op de feitelijke prestaties. Er valt een omslag waar te nemen van primaire aandacht voor de beleidsontwikkeling naar het resultaat en de

samenhang in de uitvoering van het beleid. De oplossing van vraagstukken is daarbij steeds meer afhankelijk van afstemming en samenwerking tussen belanghebbende partijen. Dat geldt binnen en tussen overheidsorganisaties maar vooral ook tussen overheid en maatschappelijke organisaties.

Boeiend werk

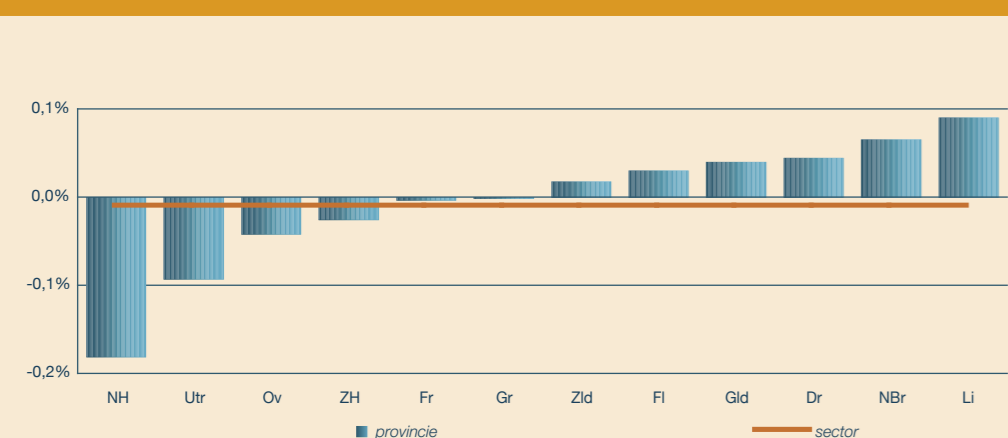
De nieuwe eisen aan provincies hebben direct gevolgen voor de provincie als werkgever. Het werk wordt boeiender maar stelt ook nieuwe en hoge eisen aan alle medewerkers. De provincie wordt een organisatie voor mensen die oplossings- en uitvoeringsgericht denken over belangrijke, maatschappelijke vraagstukken Competenties met als kernbegrippen: omgevingsbewust, integraal werken, uitvoerings- en resultaatgericht, samenwerking en ketenbenadering komen centraal te staan. Maar het gaat niet alleen om competenties, het gaat ook om de bereidheid om zichzelf te ontwikkelen

en mobiel te blijven. De nieuwe provincie-ambtenaar vindt het vanzelfsprekend regelmatig van rol en positie te veranderen. Dit vereist flexibele werknemers, een flexibele organisatie en pro-actieve leidinggevers. Een strategisch HRM-beleid is nodig om de ambities waar te maken en het personeelsbestand kwantitatief en kwalitatief op peil te brengen en te houden.

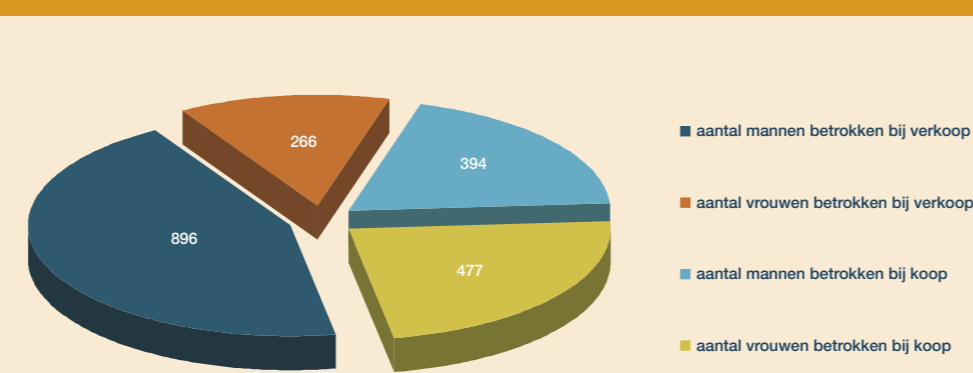
De arbeidsmarkt

Het aantrekken van de economie gaat leiden tot meer concurrentie op de arbeidsmarkt, zowel binnen de overheid als met overige branches. Deze concurrentie op de arbeidsmarkt wordt nog versterkt door het toenemende aantal 55-plussers in de bevolking, met een gerede kans dat zij voor hun 65^e uit het arbeidsproces treden. Tegelijkertijd neemt het aantal jongeren relatief af. Het arbeidsmarktprobleem zal zich vooral toespitsen op het terrein van de hoger opgeleiden. De groei van het aantal hoger

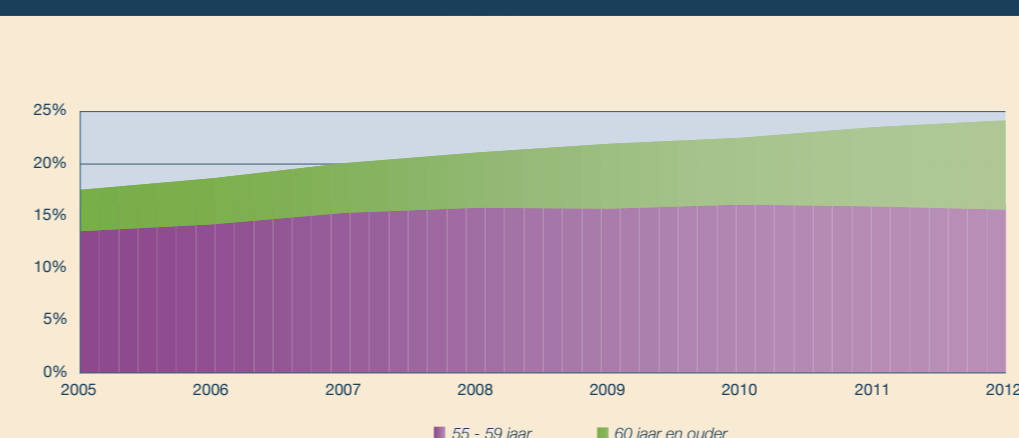
Figuur 6.1 Kosten kopen en verkopen verlof in percentage van de loonsom per provincie



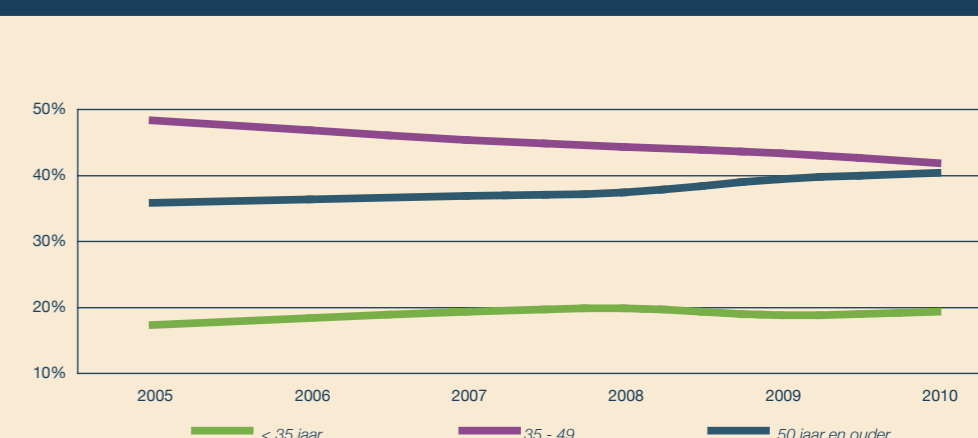
Figuur 6.2 Verdeling naar geslacht werknemers betrokken bij kopen en verkopen verlof



Aandeel 55 jaar en ouder (ultimo van het jaar)



Prognose aandeel jongere en oudere werknemers (fte)



opgeleiden vlakt af, terwijl de vraag ernaar groter zal worden. En de overheid heeft, vergeleken met de markt, een relatief en absoluut gezien groot contingent aan hoger opgeleiden in dienst. In een steeds krappere wordende arbeidsmarkt, waar de schaarste zich het eerste manifesteert bij hoger opgeleiden, staat veel provincies een potentieel wervingsprobleem te wachten. Vooral als de aandacht gericht blijft op het werven van ervaren en hoogopgeleide werknemers. Dit levert risico's op voor de (toekomstige) kwaliteit van de dienstverlening van de overheids- en onderwijssectoren.

Vergrijzing zet door

Uit een analyse van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) blijkt de vergrijzing bij provincies nog sterker te zijn dan bij de meeste andere overheidswerkgevers. De gemiddelde leeftijd van de werknemers bij de provincie is opgelopen naar 44,7 jaar. Dit is ruim 2,5 jaar

meer dan het gemiddelde bij de overheid. Van de werknemers bij de provincie is 36% ouder dan 50 jaar. Het aandeel werknemers ouder dan 50 jaar blijft de komende jaren toenemen.

Vervangingsvraag stijgt

Pensioen en het vervroegd uitreden van oudere werknemers zijn de belangrijkste oorzaken voor de vervangingsvraag. Deze vraag neemt toe van 530 fte in 2007 naar 635 fte in 2012. Dat betekent dat in de periode 2007-2012 4.000 fte, een derde van het aantal voltijdbanen in 2005, de sector verlaat en vervangen moet worden. De veronderstelling hierbij is dat de sector in omvang gelijk blijft. Tegelijkertijd zien we dat na een periode van afname het aantal vacatures bij de provincies is gestegen in 2005. Dit kan wijzen op een herstel van de werkgelegenheid.

Kansen en uitdagingen

De uitdagingen voor de provincies liggen de komende jaren in de gevoeligheid voor vergrijzing, de daarmee samenhangende uitstroom en het gericht investeren in opleiding, ontwikkeling en mobiliteit van alle werknemers. Hierbij worden de oudere werknemers nadrukkelijk genoemd. Zij zullen in de toekomst een blijvend groot deel van het aantal werknemers vormen en langer blijven doorwerken. De uitdagingen manifesteren zich explicieter naarmate de vraag naar hoger opgeleide werknemers toeneemt en de taken en positie van provincies veranderen. Recent onderzoek wijst uit dat provincies vooral bij de werving van hoger opgeleid technisch, juridisch en financieel-economisch personeel problemen kunnen verwachten. Maar er zijn ook kansen. De aantrekkelijkheid van de provincie als werkgever neemt toe omdat nieuwe taken en een nieuwe werkwijze het werken bij de provincie uitdagender maken.

Daarnaast liggen er kansen bij de verdere ontwikkeling van het zittende personeel en bij het aanboren van nieuwe, minder traditionele segmenten op arbeidsmarkt.

KERN

Arbeidsmarkt-ontwikkelingen: externe en interne maatregelen

Welke maatregelen kunnen provincies treffen om de arbeidsmarkt vraagstukken het hoofd te bieden? De maatregelen moeten extern en intern gericht zijn. Bij de externe gaat het erom de aantrekkingskracht van provincies op de arbeidsmarkt te vergroten. Bij de interne om het behoud en de inzetbaarheid van het huidige personeel.

Arbeidsmarktbeleid

Een krappere aanbod van hoog opgeleiden betekent voor de provincies een grotere noodzaak zich als aantrekkelijke werkgever op de arbeidsmarkt te positioneren. Op de eerste plaats is dat een kwestie van lokale aanpak. Provincies werven veel personeel uit de regio. Primair profileren zij zich in die regio. Maar er zijn ook landelijke acties nodig die provincies sterker op de kaart zetten; die acties ondersteunen de lokale activiteiten. Provincies blijken aantrekkelijke werkgevers te zijn en die boodschap moet worden uitgedragen. Ruim driekwart van de

werknemers is immers tevreden over hun baan; 60% is tevens tevreden over de organisatie als geheel. Recent is onder het motto "De provincie. Voor wie groot wil denken en graag wil doen." ervaring opgedaan met de deelname aan een landelijke carrièrebeurs. Het blijkt een goede manier om provincies onder de aandacht te brengen bij jeugdige werkzoekenden.

Andere benadering

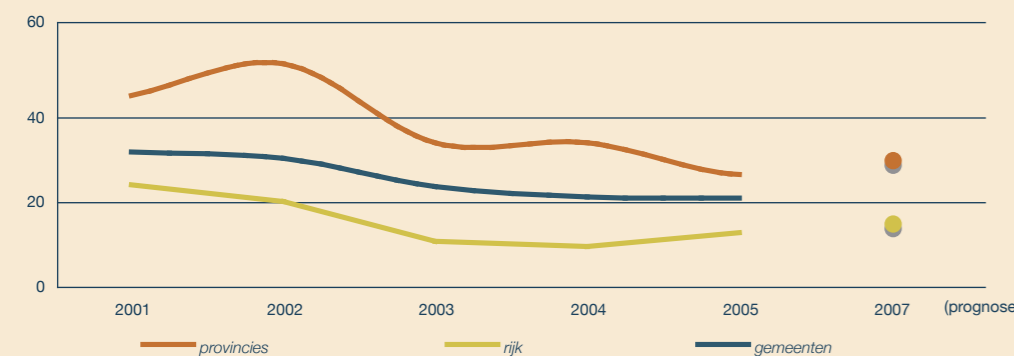
De werving van personeel kan zich richten op groepen die tot nu toe goeddeels buiten beeld blijven. Met een gedurfde benadering worden nieuwe groepen aangeboord. Een nadrukkelijker oriëntatie op jongeren levert veel voor de organisatie en de sector op. De leeftijdsverdeling is nu erg scheef. Er werken twee keer zoveel werknemers van 50 jaar en ouder als werknemers jonger dan 35 jaar in de sector. Prognoses wijzen uit dat bij ongewijzigd beleid deze verhouding de komende jaren niet wijzigt. Meer jongeren

maken de organisatie op korte termijn wellicht al flexibeler. Het betekent ook dat provincies concessies moeten doen aan de mate van ervaring van nieuwe medewerkers. Maar een slim opleidings- en ontwikkelingsbeleid ondervangt dit. Bovendien zorgt dergelijk beleid voor een voorsprong op de arbeidsmarkt.

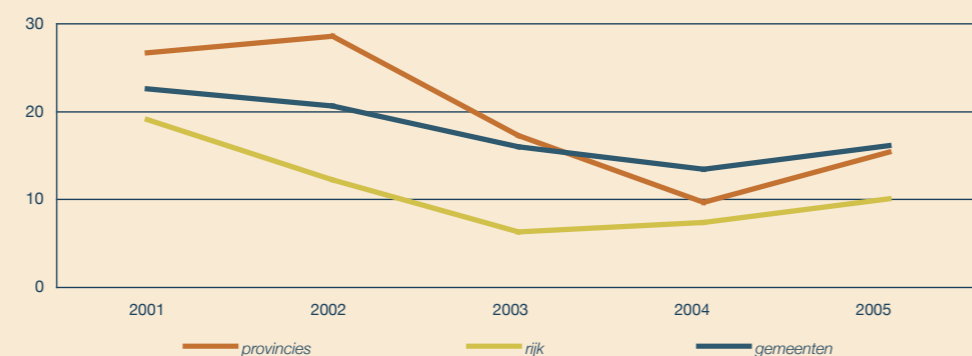
Arbeidsvoorwaardenbeleid

Een modern en aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenbeleid vergroot de aantrekkingskracht bij werkzoekenden. Uit het BZK-onderzoek blijkt dat provincies op dit punt goed scoren. In 2005 is het beloningsbeleid geïndividualiseerd en is gekozen voor de ontwikkeling van een stevige levensloopregeling. Steeds meer werknemers vinden het belangrijk om zelf keuzes te maken in hun arbeidsvoorwaarden. De arbeidsvoorwaarden bij de overheid zijn in vergelijking met de markt sterk gericht op arbeid en zorg en mogelijkheden om eerder te

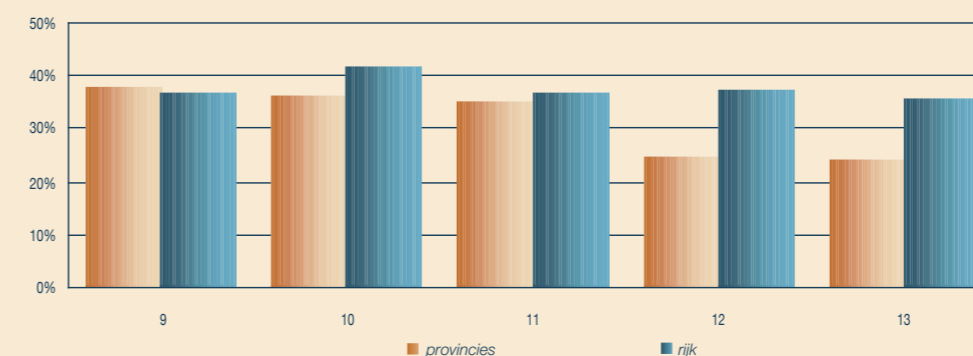
Aantal vacatures bij de overheid per 1.000 werknemers



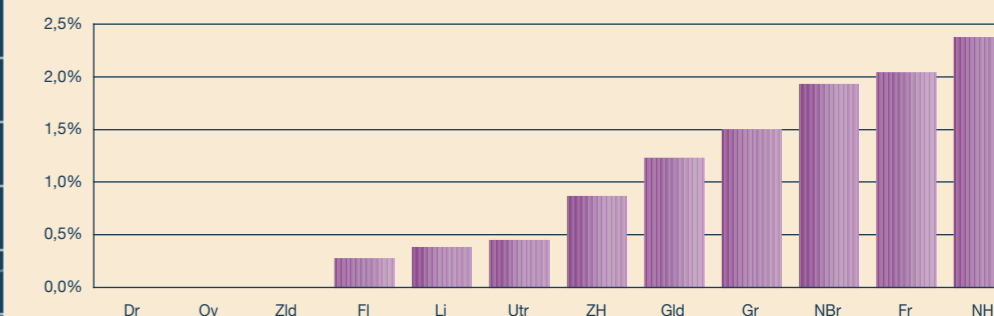
Ontstane vacatures bij de overheid per 1.000 werknemers



Aandeel vrouwen (in absolute aantallen) per functieschaal



Extra arbeidspotentieel bij realiseren ziekteverzuim 90% van Verbaannorm



stoppen met werken. Voor velen is dat een reden om bij de overheid te werken. Deze arbeidsvoorwaarden zijn vooral aantrekkelijk voor (potentiële) werknemers die zich in een bepaalde levensfase vinden, waardoor mensen die behoefte hebben aan meer financiële beloning de overheid wellicht als een minder aantrekkelijke werkgever beschouwen. Provincies streven ernaar om de arbeidsvoorwaarden door middel van keuzemogelijkheden zo in te richten dat beide groepen aan hun trekken komen. Met de inrichting van de levensloopregeling is daar een start mee gemaakt. Elke werknemer kan er zelf voor kiezen de werkgeversbijdrage in te zetten voor levensloop dan wel voor verhoging van het directe inkomen.

Aandacht voor zittend personeel

Provincies zullen de klus vooral moeten klaren met het zittend personeel, dat gemiddeld een brede ervaring heeft en in grote

meerderheid tevreden is over het werk. Het is zaak daar veel aandacht voor te hebben. Maatregelen richten zich op employability, gezondheidsbeleid en optimale arbeidsparticipatie.

Employability

Investeren in scholing, inzetbaarheid en mobiliteit bevordert de optimale arbeidsparticipatie van de werknemer gedurende zijn loopbaan en geldt dus voor alle leeftijdsgroepen. Anders gezegd: het vergroten van employability is het beste instrument waarmee werknemers hun talenten verder kunnen ontplooiën en waar de organisatie ook het meest van profiteert. Het zorgt ook voor het behoud van werknemers.

Interne mobiliteit

Gebleden is dat de motivatie van werknemers afneemt met de tijd dat een werknemer dezelfde functie uitoefent. De interne mobiliteit is een belangrijk instrument om werknemers gemotiveerd en de organisatie flexibel te houden. Hier ligt mogelijk een risico voor de provincies. Uit onderzoek is gebleken dat managers (maar ook andere werknemers) van mening zijn dat uitgaven voor scholing en loopbaanbeleid vooral relevant zijn voor werknemers jonger dan 45 jaar. Uit de IWW-enquête 2000 is gebleken dat 30% van het totale scholingsbedrag door provincies werd besteed aan medewerkers die ouder zijn dan 40 jaar, terwijl die groep toen al 70% van de populatie uitmaakte.

Meer aandacht voor vrouwen

Een aandachtspunt bij het behouden maar ook werven van werknemers zijn de vrouwen. Vanaf functieschaal negen ligt het aandeel van vrouwen onder het sectorgemiddelde van 35%. In de sector rijk ligt het aandeel van vrouwen vanaf dat niveau beduidend hoger dan in de sector provincies. Nagegaan moet worden wat de redenen hiervoor zijn. Zijn er

obstakels voor doorstroming? Is de werving voor functies op deze niveaus direct of indirect eenzijdig gericht op mannen? Indien de doorstroming wordt belemmerd, gaat er mogelijk waardevol talent voor de sector verloren. Een eenzijdige werving laat een groot deel van het potentieel op de arbeidsmarkt onbenut. Juist voor de provincies relevante opleidingen leveren veel vrouwelijke afgestudeerden op, in toenemende mate zelfs meer dan de helft van de afgestudeerden. In dat licht bezien is de geleidelijke groei van het aantal vrouwelijke werknemers bij provincies bepaald niet spectaculair te noemen.

Benutten arbeidspotentieel

Provincies besteden veel aandacht aan gezondheidsbeleid. Daardoor is het ziekteverzuim sinds 2001 gestaag gedaald. Deze daling heeft in termen van behoud en inzet van werknemers al veel opgeleverd. Maar er valt nog veel te winnen. Het verzuim is nog altijd hoger dan op basis van de

Verbaannorm mag worden verwacht. Veel organisaties met een gericht verzuimbeleid stellen voor zichzelf de norm op 90% van de Verbaannorm. Soms koppelen zij dit ook aan de beloning van managers. Als het alle provincies lukt om het verzuim binnen drie jaar naar 90% van hun Verbaannorm terug te dringen, komen 120 arbeidsjaren extra beschikbaar. Dit houdt een aanzienlijke verlichting in van de vervangingsvraag. Overigens geldt dit voor de sector als geheel en is geen rekening gehouden met het effect van vergrijzing op het ziekteverzuim. Er zijn grote verschillen tussen provincies met betrekking tot de te behalen winst omdat het ziekteverzuim al rond of onder 90% van de Verbaannorm ligt.

Langer doorwerken

De schaarste op de arbeidsmarkt vereist dat ouderen langer blijven werken. Recente maatregelen met betrekking tot het vervroegd uittreden leveren daaraan (op

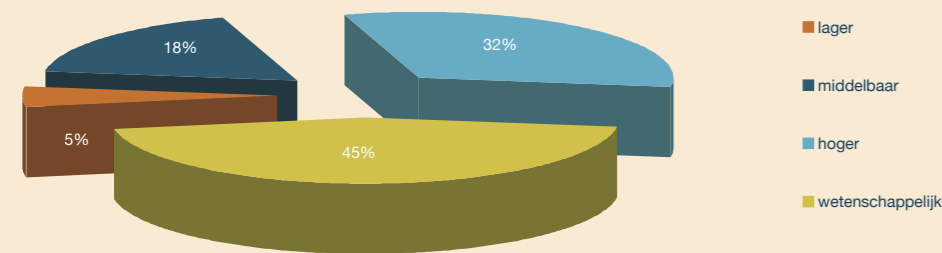
termijn) een bijdrage. Maar dat is niet voldoende; via versterkt ouderdomspensioen en levensloop blijft vervroegd uittreden immers mogelijk. De discussie om verplicht langer door te werken zit op dit moment vast en zal niet op korte termijn leiden tot nieuwe uitkomsten. Provincies moeten daarom het langer doorwerken faciliteren en aantrekkelijk maken. Gezondheidsbeleid helpt daarbij. In de laatste CAO is afgesproken dat werknemers juist met het oog op langer doorwerken periodiek een medisch onderzoek kunnen ondergaan. Optimale arbeidsparticipatie valt ook te bereiken langs de weg van de arbeidsvoorwaarden. Als een provincie een oudere werknemer wenst te behouden die op zich gerechtigd is om uit te treden, is deze wellicht bereid door te werken als maatwerk wordt toegepast op zowel functie-inhoud, werklast als waardering. Uit onderzoek van het ABP blijkt dat voor de oudere werknemers immateriële waardering van de direct

leidinggevende minstens zo'n belangrijke factor is bij een besluit om langer door te werken als een materiële.

Benutten deeltijdwerk

Veel deeltijdwerkers (66% van de vrouwen bij de provincie werkt in deeltijd) werken om hen moverende redenen niet het aantal uren dan ze misschien zouden willen. Provincies kunnen van dit potentieel profiteren door de belemmeringen om meer uren te gaan werken weg te nemen. Bijvoorbeeld door het verbeteren van mogelijkheden om flexibel te werken of thuis te werken. Daarnaast leveren betere kinderopvangvoorzieningen mogelijk een bijdrage.

Opleidingsniveau van het zittende, ingestroomde en uitgestroomde provinciepersoneel, 2005



Bruto vervangingsvraag als percentage van de werkgelegenheid in de sector



7 Opleiding en ontwikkeling

Uitgaven scholing

Net als in 2004 bedragen in 2005 de uitgaven aan scholing, loopbaanbeleid en mobiliteit als percentage van de loonsom 2,2%. Niet alle provincies kunnen een onderscheid maken naar scholing, loopbaan- en mobiliteitsbeleid. Een onderlinge vergelijking op deze elementen is daarom weinig zinvol. In de CAO 2000-2001 is afgesproken dat elke provincie minimaal 2% van de loonsom besteedt aan scholing, loopbaan- en mobiliteitsbeleid. Deze norm wordt door tien van de twaalf provincies gehaald. Alleen Noord-Holland en Noord-Brabant blijven met 1,6% onder deze norm. Voor Noord-Brabant geldt dat deze provincie ook over de periode 2001-2005 gemiddeld genomen onder het afgesproken percentage blijft. De bestedingen van Noord-Brabant zijn in 2005 wel toegenomen. Datzelfde geldt voor zes andere provincies. In Flevoland en Utrecht werd met bijna 3% van de loonsom het meest besteed aan scholing.

Berekend naar fte zijn de scholingsuitgaven in de sector gestegen van € 764 in 2001 naar € 1.305 in 2005. In Utrecht en Flevoland werd in 2005 meer dan € 1.700 per fte aan scholing besteed. In Noord-Holland en Noord-Brabant bedroeg dit € 1.040.

Salarismaximum en mobiliteit

Uit onderzoek blijkt dat leidinggevenden en ouderen bij scholing vooral denken aan jongeren; de vergrijzing zou daarom leiden tot een daling van de scholingsbehoefte. In de toekomst zal de scholing zich meer moeten gaan richten op oudere werknemers; zij zullen immers langer blijven doorwerken. Om een groot deel van hen gemotiveerd te houden is een scholings- en (interne) mobiliteitsbeleid van groot belang. Hetzelfde geldt voor werknemers die aan het einde van hun functieschaal zitten. In de sector gaat dit om 54% van de werknemers; in 2003 nog om 46%. Het aantal mannen op het salarismaximum steeg van 55% in 2004

naar 60% in 2005, het percentage vrouwen daalde iets van 45% naar 44%. Ondanks de uitstroom naar de FPU blijft het relatieve aantal werknemers op het salarismaximum toenemen.

Voor de groep op het maximale salarisniveau, voor het grootste deel oudere werknemers, bestaat het gevaar dat zij lang dezelfde functie (zullen) blijven uitoefenen. Gebleken is dat ziekte, arbeidsongeschiktheid en motivatie nauw samenhangen met de tijd dat een werknemer dezelfde functie uitoefent. Nu oudere werknemers in de toekomst langer blijven doorwerken, neemt het belang van het (interne) mobiliteitsbeleid in de komende jaren toe. Uitgaven aan opleiding, loopbaanbeleid en scholing moeten meer worden gericht op deze groep werknemers en nemen naar verwachting toe.

8 Zorg voor kinderen

Betaald ouderschapsverlof

Het betaald ouderschapsverlof geeft werknemers financiële ruimte arbeid en zorg voor de kinderen te combineren. Het gebruik van het betaald ouderschapsverlof in de sector is gestegen van 8% van het aantal werknemers jonger dan 50 jaar in 2004 naar 10% in 2005. Dit is vergelijkbaar met het rijk, waar dit percentage op 11% ligt. Mogelijk hangt de stijging voor een deel samen met de onzekerheid rondom de toekomst van het betaald ouderschapsverlof. Sociale partners zijn in de CAO 2005-2007 overeengekomen dat het geld dat provincies aan betaald ouderschapsverlof besteden, 0,23% van de loonsom, in de levensloopregeling wordt opgenomen en dus beschikbaar komt voor alle werknemers. Tot en met 2008 kunnen werknemers nog gebruik maken van de huidige regeling. Daarna is het de verantwoordelijkheid van de werknemer zelf te sparen voor de financiering van zijn of haar ouderschapsverlof. In 2004 daalde het aantal mannelijke

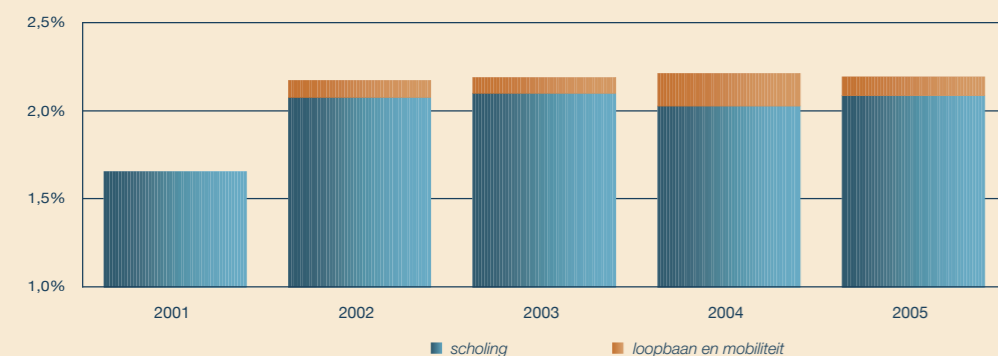
gebruikers van de regeling, in 2005 is dit weer gestegen met 113 personen, een toename van 32%. Het aantal vrouwen is toegenomen met 68 personen, een stijging van 20%. In totaal genoten 866 werknemers betaald ouderschapsverlof in 2005, een stijging van 26%. Van het totaal aantal gebruikers was 53% man en 47% vrouw. Mannen en vrouwen namen gemiddeld 181 uur ouderschapsverlof op, vergelijkbaar met vorig jaar.

Kinderopvang

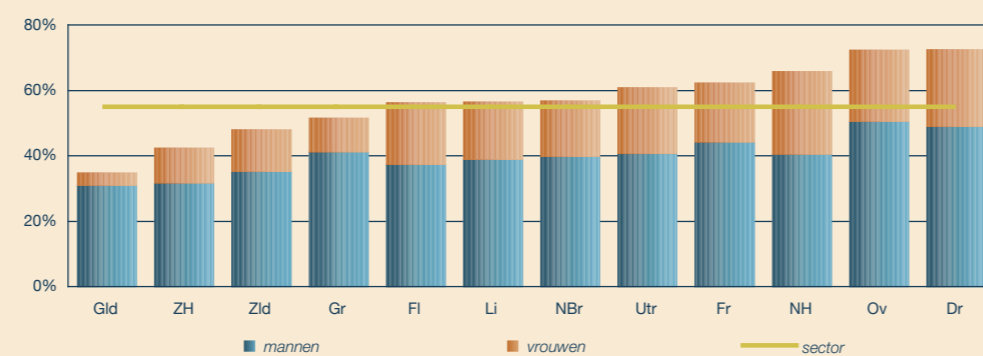
Met ingang van 1 januari 2005 is de Wet Kinderopvang van kracht. Deze wet gaat er van uit dat elke werkgever een zesde van de kinderopvangkosten van een werknemer vergoedt. Deze werkgeversbijdrage is niet verplicht. In de CAO hebben sociale partners afgesproken dat indien de werkgever van de partner geen of een beperkte vergoeding geeft, de provincie aanvult tot maximaal een derde van de kinderopvangkosten. Dit is een tijdelijke afspraak.

De nieuwe wet heeft ertoe geleid dat de totale werkgeverslasten gemoeid met de kinderopvang, zijn gedaald. Van werkgevers wordt een lagere bijdrage verwacht dan voorheen. Dit heeft vooral effect bij organisaties met relatief veel werknemers met hogere inkomens die gebruikmaken van kinderopvang. De in de CAO overeengekomen norm van 0,3% van de loonsom is op sectoraal niveau precies gehaald. Drie provincies bleven er onder. In de jaren 2003 en 2004 overtrof de sectorale werkgeversbijdrage met 0,7% en 0,5% ruimschoots deze norm. Het gebruik van de tegemoetkoming in de kinderopvangkosten is, gemeten naar personen, met 14% gestegen. In 4 provincies blijft het gebruik stabiel. In de overige provincies is er sprake van een flinke toename. Van het totaal aantal ontvangers van een tegemoetkoming is 53% vrouw en 47% man. In 2004 bedroegen deze percentages 59% en 41%.

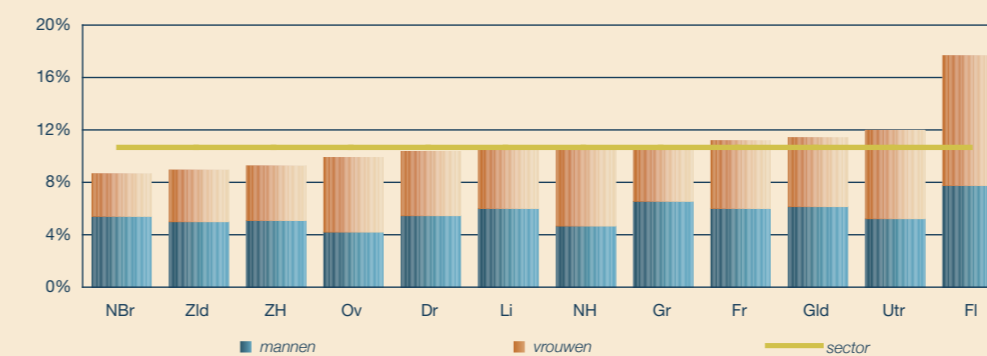
Figuur 7.1 Percentage loonsom besteed aan scholing, loopbaan en mobiliteit 2001 - 2005



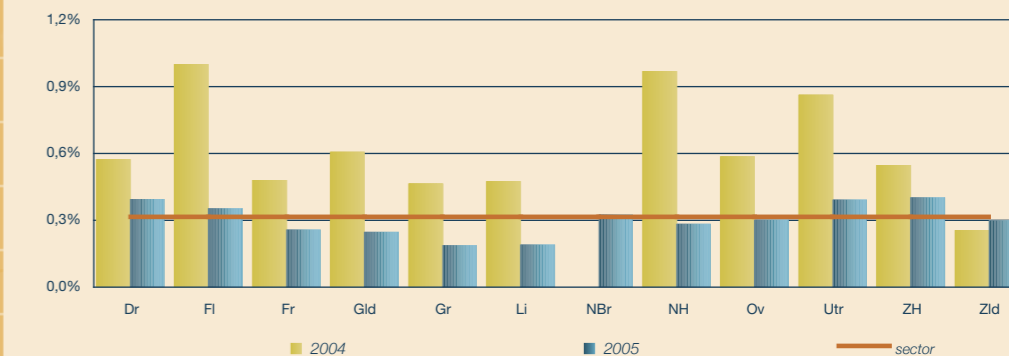
Figuur 7.2 Percentage werknemers (fte) op maximum functieschaal per provincie



Figuur 8.1 Percentage medewerkers < 50 jaar dat gebruikmaakt van ouderschapsverlof



Figuur 8.2 Ontwikkeling werkgeverslasten kinderopvang als percentage van de loonsom



Werken in deeltijd

Meer mannen in deeltijd

Het aantal medewerkers dat in deeltijd werkt, is in 2005 met ruim 3 procentpunten gestegen. Deze toename ligt ruim boven het gemiddelde van 1,7 procentpunt, gemeten over de periode 2001-2004.

De stijging van het aantal vrouwen werkzaam in de sector, is de afgelopen jaren vaak genoemd als verklarende factor voor de toename van het werken in deeltijd. Het aantal vrouwen dat in deeltijd werkt, is met 1% echter nauwelijks toegenomen. Daarentegen is het aantal mannen met een deeltijdbaan met ruim 20% spectaculair gestegen. De verklaring is de groei van het aantal deelnemers aan de FPU-Plus. Deze, met name mannelijke, werknemers nemen deeltijd FPU-ontslag en worden dus deeltijdwerker.

Ondanks deze ontwikkeling werken nog steeds bijna twee keer zoveel vrouwen als mannen in deeltijd.

In de sector werkt nu 39% van de werknemers in deeltijd, het hoogste percentage sinds dit sectoraal wordt gemeten. De toename van het aantal deeltijdwerkers vindt in nagenoeg alle provincies plaats. Uitschieters zijn Groningen, waar het aantal deeltijders met 9 procentpunten stijgt naar iets boven het sectorgemiddelde en Fryslân en Zeeland. In deze provincies neemt het werken in deeltijd toe met 6 procentpunten tot eveneens iets meer dan het gemiddelde in de sector.

Grote verschillen tussen provincies

De spreiding van het aantal deeltijdwerkers verschilt sterk. In de sector werkt 66% van de vrouwen en 22% van de mannen in deeltijd. De variatie tussen de provincies is behoorlijk groot. In Drenthe werkt 80% van de vrouwen in deeltijd; in Zuid-Holland 52%. In 4 provincies (Zuid-Holland, Flevoland, Noord-Holland en Limburg) werkt minder dan 20% van de mannen in deeltijd; in Groningen en Overijssel 29%. Uitschieter

is Utrecht waar 36% van de mannen in deeltijd werkt.

Grote deeltijdbaan de norm

Langzamerhand begint de grote deeltijdbaan bij provincies de norm te worden voor het werken in deeltijd. In 2001 werkte 51% van de deeltijdwerkers tussen de 29 en 36 uur per week. In 2005 bedroeg dit 58%. Het belang van de kleinere deeltijdbaan (minder dan 22 uur per week) is navenant afgenomen, van bijna 25% in 2001 naar iets meer dan 18% in 2005. In Utrecht werkt 35% van de werknemers in een deeltijdbaan van meer dan 29 uur per week; in Zeeland bijna 15%.

Gemiddelde deeltijdfactor stabiel

De gemiddelde deeltijdfactor in de sector bedraagt voor mannen 0,96 en voor vrouwen 0,80. De deeltijdfactor voor de totale sector is 0,90. In de sector rijk is dit 0,93. De verschillen tussen de provincies zijn niet heel groot. Zeeland heeft gemid-

deld genomen met 0,84 de laagste en Zuid-Holland met 0,94 de hoogste deeltijdfactor. De onderlinge verschillen met betrekking tot de deeltijdfactor van vrouwen zijn groter. In Zuid-Holland hebben vrouwen een dienstverband van gemiddeld 0,87 fte en in Zeeland van 0,7 fte. De gemiddelde arbeidstijd van mannen varieert tussen 35 uur per week in Zuid-Holland, Noord-Holland en Flevoland en 33,4 uur per week bij Zeeland en Utrecht. De verklaring voor de onderlinge verschillen ligt in de samenhang tussen de regionale arbeidsmarkt, cultuur van de organisatie en het daaruit voortvloeiende wervings- en aannamebeleid van de provincie.

Meer dan 36 uur werken

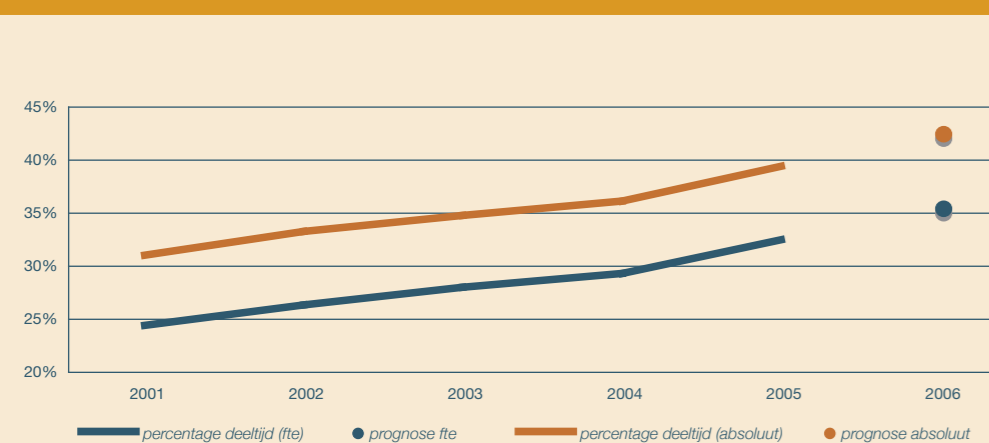
Van de mogelijkheid om na overleg tussen werkgever en werknemer meer dan 36 uur per week te werken, wordt weinig gebruikgemaakt. In zes provincies heeft geen enkele werknemer een deeltijdfactor groter dan 1.

In de overige provincies gaat het om enkele gevallen met een maximum van 0,8% van het aantal werknemers in Noord-Holland.

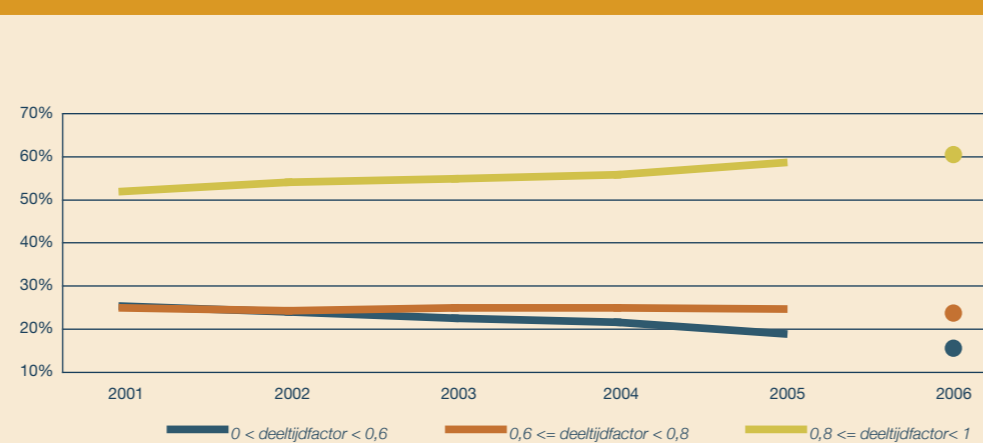
Funcieschaal

Deeltijdwerk concentreert zich vooral in de lagere functieschalen; hoe hoger de functieschaal hoe hoger de gemiddelde deeltijdfactor. Deze beweging valt vooral te verklaren uit een stijgende deeltijdfactor onder vrouwen. In functieschaal 4 werken vrouwen gemiddelde 26 uur (0,72 fte) per week, dit aantal stijgt geleidelijk naar bijna een volledige werkweek in schaal 15. De gemiddelde deeltijdfactor per functieschaal voor mannelijke werknemers varieert tussen de 0,95 en 1 fte en is nauwelijks afhankelijk van de functieschaal.

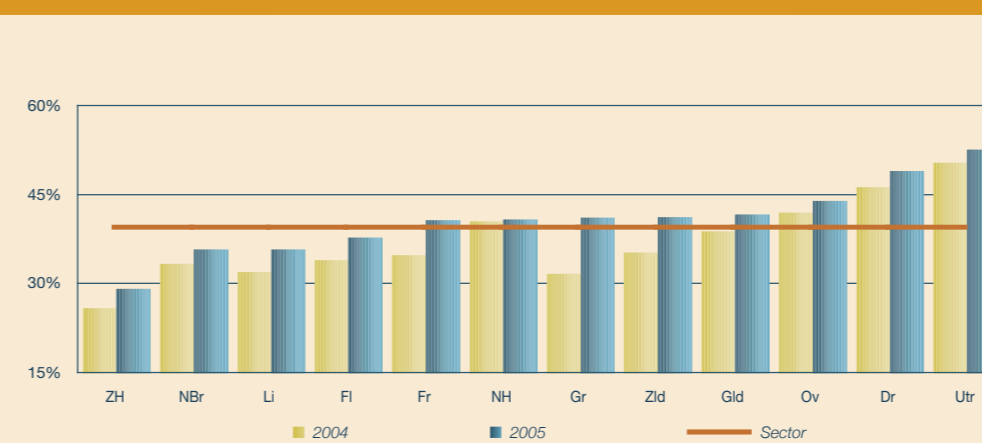
Figuur 9.1 Percentage werknemers dat in deeltijd werkt 2001-2005



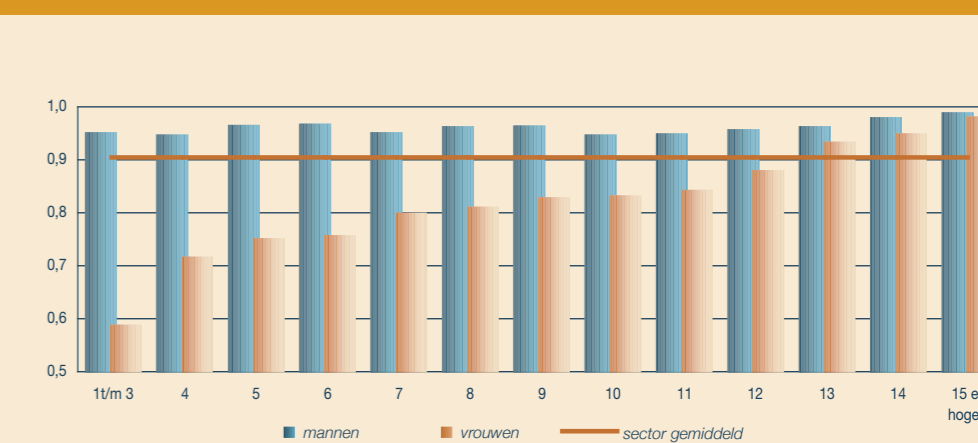
Figuur 9.2 Verdeling deeltijdwerk naar omvang betrekking in absolute aantallen 2001-2005



Figuur 9.3 Percentage werknemers (absoluut) dat in deeltijd werkt per provincie



Figuur 9.4 Gemiddelde deeltijdfactor naar geslacht per functieschaal



Snelle daling verzuim

Provincies voeren de laatste jaren intensief beleid om het ziekteverzuim terug te dringen en dat blijkt te werken. In 2001 lag het verzuim (inclusief het verzuim langer dan een jaar) op 7,7%; inmiddels is dat gestaag teruggelopen tot een percentage van 5,2 in 2005. Dat komt neer op een daling van 32% (2,5 procentpunt) in vier jaar tijd. Dezelfde tendens valt overigens waar te nemen bij andere werkgevers, zowel in de markt als bij de overheid.

Arboconvenant succes

Het zijn vooral de provincies zelf die debet zijn aan dit succes. In de sector is in 2003 een arboconvenant gesloten tussen sociale partners en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor een periode van drieënehalf jaar tot 1 januari 2007. In het kader van dat convenant worden activiteiten ontwikkeld die provincies bij hun verzuimaanpak ondersteunen. De activi-

teiten zijn gericht op arbocoördinatoren en hoofden P&O maar ook op leidinggevenden en leden van ondernemingsraden. Uit een tussenevaluatie, waarbij alle provincies bevroegd zijn, blijkt dat er tevredenheid is over de wijze waarop het convenant wordt uitgevoerd. De aanpak ligt vooral op het uitwisselen van best-practices omdat blijkt dat elke provincie wel een bepaald deel van het verzuimbeleid sterk ontwikkeld heeft. Bij de afloop van het convenant worden afspraken gemaakt om de verworvenheden ervan te borgen. Voor de financiering van maatregelen kan een beroep worden gedaan op A+O-gelden.

Besparing in geld

De afname van het verzuim kan ook in geld worden uitgedrukt. Zeker waar verzuim leidt tot directe vervanging vindt besparing van kosten plaats als het verzuim daalt. Heel simpel gesteld kan de besparing in 2005 ten opzichte van 2001 berekend worden door

het percentage van 2,7 te vermenigvuldigen met de loonsom. Aldus berekend is alleen al in 2005 een bedrag bespaard van € 19 miljoen.

Verzuim per provincie

Overijssel kent over 2005 het laagste verzuim met 3,5%. Bijna alle provincies kenden in 2005 een vermindering van het verzuim ten opzichte van 2004. In Drenthe zelfs met 42% van 6,9 naar 4,0. In drie provincies is sprake van een (lichte) stijging. In Groningen het meest namelijk van 4,7 naar 5,6.

Het verzuim exclusief het verzuim langer dan een jaar bedraagt 4,5% en neemt daarmee 90% van het totale verzuim voor zijn rekening. In 2001 was dat nog 80%.

Het aantal ziekmeldingen bedroeg in 2005 1,7 per medewerker. Sinds 2002 is dat aantal licht afgenomen met 3%.

Er bestaan geen grote verschillen tussen provincies in het ziekteverzuim gesplitst naar duur van het verzuim. Wat betreft het verzuim langer dan een jaar scoren Utrecht en Noord-Holland boven het gemiddelde. Limburg heeft het laagste kortdurend verzuim (minder dan 7 dagen). Verreweg het grootste deel van het verzuim wordt uiteraard veroorzaakt door het verzuim tussen 8 dagen en een halfjaar. Verzuimbeleid moet daarom vooral daarop gericht worden.

Verbaannorm

Sinds 2004 hanteren provincies de Verbaannorm als objectieve maatstaf voor de vaststelling van het ziekteverzuim. Deze norm wordt door veel organisaties toegepast en heeft als voordeel dat ze rekening houdt met de belangrijkste kenmerken van de organisatie die het verzuim beïnvloeden, te weten het niveau van de functies en de leeftijdsverdeling. De Verbaannorm wordt regelmatig aangepast aan relevante ontwikkelingen in

het ziekteverzuim in Nederland en bedraagt voor Nederland gemiddeld op dit moment 4,3%. De norm heeft uitsluitend betrekking op het verzuim korter dan een jaar.

Rekening houdend met bovengenoemde kenmerken bedraagt de norm voor provincies 4,1%. Dat is iets lager dan gemiddeld en wordt veroorzaakt door het relatief aantal hoge functionarissen dat bij provincies werkzaam is. Dat effect weegt blijkbaar zwaarder dan het hoge aantal oudere werknemers. De Verbaannorm gaat ervan uit dat in hogere functies langer verzuimd wordt dan in lagere functies en dat ouderen vaker verzuimen dan jongeren.

Verschillen tussen provincies

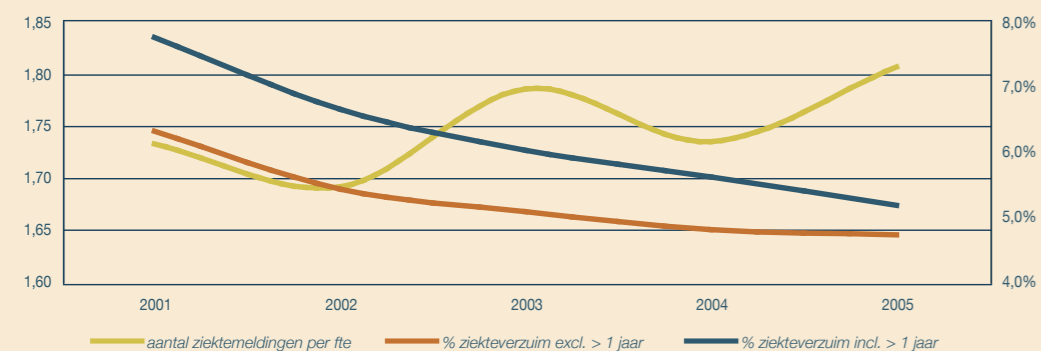
De norm voor de sector is 4,1% terwijl het feitelijke verzuim korter dan een jaar 4,7% bedraagt, 0,6% boven Verbaan. Wat dat betreft valt er zeker nog wat te winnen en kunnen provincies zich ook de komende

jaren nog verder verbeteren.

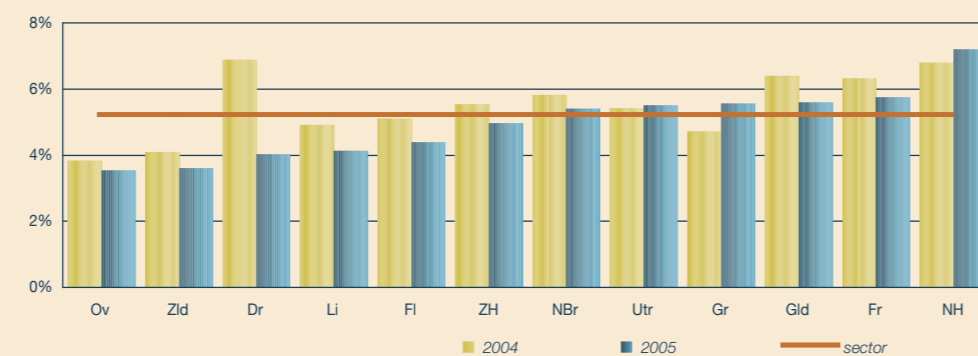
Op basis van de scores op de relevante organisatiekenmerken wordt de Verbaannorm per provincie afzonderlijk vastgesteld. De hoogte daarvan varieert van 3,8% (Limburg) tot 4,3% (Overijssel). Het is interessant om na te gaan in hoeverre de norm afwijkt van het feitelijke verzuim; hoe lager het verzuim ten opzichte van de norm is, hoe beter het is. Ook in dit opzicht scoort Overijssel het best; waar het verzuim volgens de norm 4,3% zou 'mogen' zijn, bedraagt het feitelijk 3,5%. Ook Zeeland scoort aldus berekend met respectievelijk 4,1% en 3,6% goed. Deze provincies zullen meer inspanning moeten leveren om zich verder te verbeteren.

Vooral in Noord-Holland en Noord-Brabant valt het verschil tussen norm en feitelijk verzuim negatief uit. Dat betekent wel dat die de beste mogelijkheden hebben om het verzuim terug te dringen.

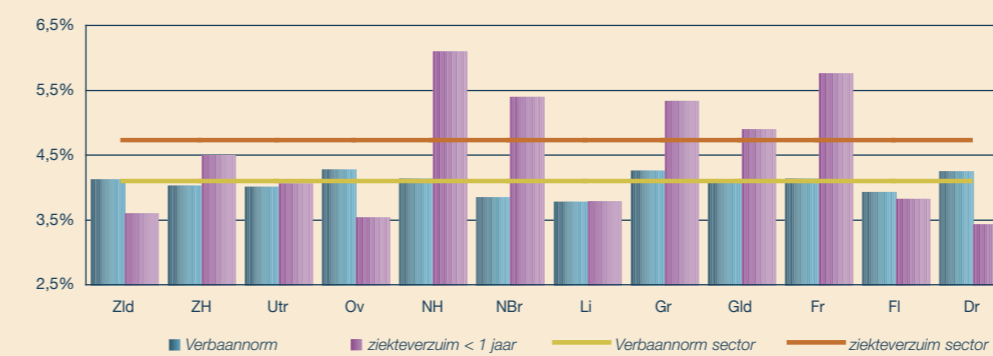
Figuur 10.1 Gemiddeld aantal ziekmeldingen (fte) en ziekteverzuimpercentages



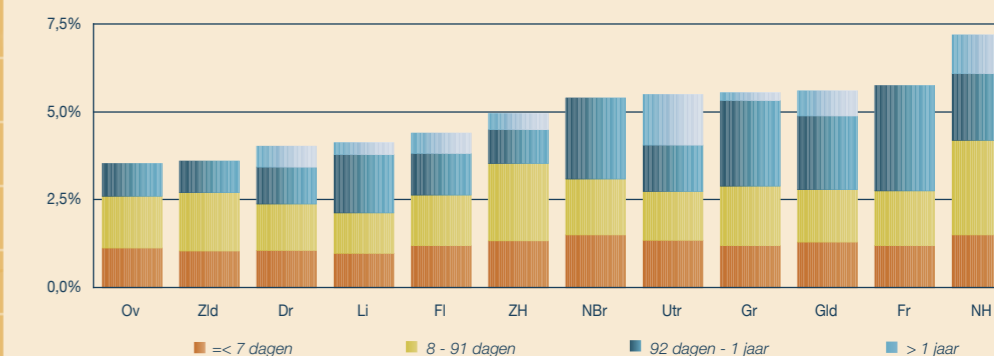
Figuur 10.2 Percentage ziekteverzuim incl. > dan 1 jaar ziek per provincie



Figuur 10.3 Percentage verzuim <1 jaar ziek afgezet tegen Verbaannorm per provincie



Figuur 10.4 Ziekteverzuim gesplitst naar duur per provincie



Ziekteverzuim naar diverse kenmerken

Leeftijd

Zoals te verwachten neemt het verzuim toe met de leeftijd. Werknemers tot en met 24 jaar scoren met 3,2% het laagst, de 55-plussers met 5,9% het hoogst. Omdat de groep van 55-plussers zo omvangrijk is, heeft deze een relatief grote invloed op het verzuim. De Verbaannorm corrigeert dat feit. Niettemin blijft het verschil tussen het gemiddelde van 5,2% en de 5,9% voor de ouderen binnen de perken. Binnen provincies wordt al geruime tijd veel aandacht besteed aan het terugdringen van het verzuim juist bij ouderen. Op sectoraal niveau gold tot en met 2005 een provincie-FPU die moest bevorderen dat ouderen gebruik zouden maken van de mogelijkheid om in deeltijd vervroegd uit te treden. Er zijn indicaties dat daardoor het ziekteverzuim onder die groep is afgenomen.

In 2005 zijn felle discussies gevoerd over de noodzaak voor ouderen om langer door

te werken. Om dat te bewerkstellings zijn zowel de centrale als de sectorale FPU met ingang van 2006 afgeschaft. Langer doorwerken vereist gerichte maatregelen om dat mogelijk te maken. Provincies ontwikkelen daartoe leeftijdsbewust personeelsbeleid, dat onder meer aandacht heeft voor de gezondheidssituatie van ouderen en hun werkbelasting. Daardoor kan voorkomen worden dat het ziekteverzuim onder ouderen toeneemt. Binnen het Verbond van Sectorwerkgevers voor de Overheid blijven de provincies streven naar mogelijkheden om uittrede in deeltijd mogelijk te houden of te maken. De verwachting is ook dat ouderen de levensloopregeling zullen gebruiken om vervroegd te stoppen met werken.

Verbaannorm per leeftijdsgroep

Voor de sector kan ook de Verbaannorm per leeftijdsgroep worden bepaald waarbij rekening wordt gehouden met de spreiding van de leeftijdsgroepen over de functieniveaus,

het andere verzuimbepalende organisatiekenmerk.

Het blijkt dat voor alle leeftijdscategorieën geldt dat het werkelijke verzuim hoger is dan op basis van de Verbaannorm zou mogen worden verwacht. Het verschil tussen beide is het grootst voor de groep van 45 tot 55 jaar, namelijk 1,2%.

Verder blijkt dat naarmate werknemers ouder zijn hun aandeel in het langdurig verzuim groter wordt. Bij jongeren tot 25 jaar is juist het aandeel van het verzuim korter dan zeven dagen het grootst. Dit past bij het algemeen bekende beeld dat als ouderen verzuimen, het verzuim van relatief lange duur is.

Functiegroep

Het verband tussen verzuim en functiegroep (uitgedrukt in schaalniveau) ligt complex. Het verschil zit hem niet zozeer in het niveau van de functie als zodanig, maar in de kenmerken die daarmee samen hangen. Die kenmerken zijn ook algemeen vanuit

de literatuur bekend. Veel lagere functies houden zich bezig met uitvoering en zijn in een aantal gevallen ook fysiek belastend. Fysieke belasting kan tot klachten leiden welke het verrichten van arbeid onmogelijk maken. Tegelijk zijn deze uitvoerende functies gevoeliger voor de aanwezigheid van lichamelijk ongemak. Een werknemer met een rugblessure kan nog wel administratief werk verrichten, maar geen ratten vangen.

Een ander aspect dat medebepalend is voor het verzuim in lagere functies zijn de zogenaamde regelmogelijkheden. Hiermee wordt bedoeld de mate waarin een werknemer in staat is om zelf invloed uit te oefenen op de wijze waarop hij zijn werkzaamheden verricht. In het algemeen geldt dat naarmate een functie lager is, de regelmogelijkheden beperkter zijn.

Ook bij provincies is het verzuim hoger naarmate het functieniveau lager is. In de

schalen tot en met 8 bevindt het verzuim zich in meerdere of mindere mate boven het gemiddelde; in de schalen 11 en hoger is het verzuim met 3,9% het laagst. Opvallend is het hoge verzuim in de categorie 8 tot en met 42 dagen in functieschaal 2. Verder valt op dat gemeten naar de Verbaannorm voor alle functiegroepen geldt dat het feitelijk verzuim korter dan een jaar hoger is dan de norm. In de schalen tot en met 8 is dat verschil echter groter dan in de schalen daarboven.

Geslacht

In het model van Verbaan is het geslacht niet medebepalend voor de hoogte van het verzuim. Niettemin valt waar te nemen, en niet alleen bij provincies, dat vrouwen meer verzuimen dan mannen. Volgens Verbaan moet dat in eerste instantie verklaard worden uit de score van vrouwen op leeftijd en functiegroep. Vooral op dat laatste scoren vrouwen lager dan mannen en dat zou het

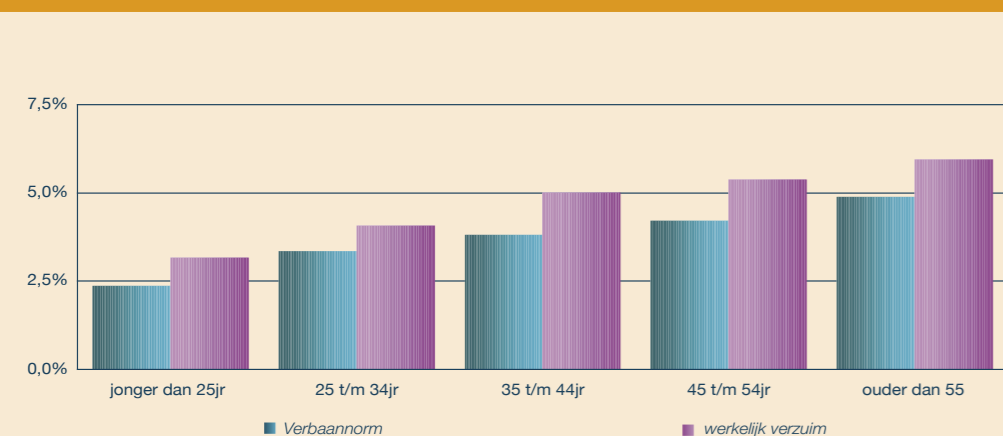
hogere verzuim kunnen verklaren. Verbaan erkent echter ook dat bij vrouwen de loyaliteitskeuze tussen werk en gezin speelt. Die loyaliteitskeuze is volgens Verbaan een gedragsfenomeen dat via gerichte maatregelen te beïnvloeden valt.

Ook bij provincies is het verzuim van vrouwen hoger dan van mannen, 6,7% tegenover 4,2%. Het verzuim van vrouwen is het hoogst in Noord-Holland (9,5%) en het laagst in Flevoland (4,4%). Ook bij de mannen is het percentage van Noord-Holland het hoogst (5,2%); dat van Overijssel met 2,7% het laagst. Slechts in één provincie, Flevoland, verzuimen mannen – in overigens heel lichte mate – meer dan vrouwen. In Zeeland, Overijssel, Drenthe en Utrecht is het verzuim van de vrouwen ten opzichte van de mannen hoger dan gemiddeld. Ook het aantal ziekmeldingen ligt bij vrouwen hoger hoewel de mate waarin per provincie verschilt. In Drenthe melden vrouwen zich bijna twee

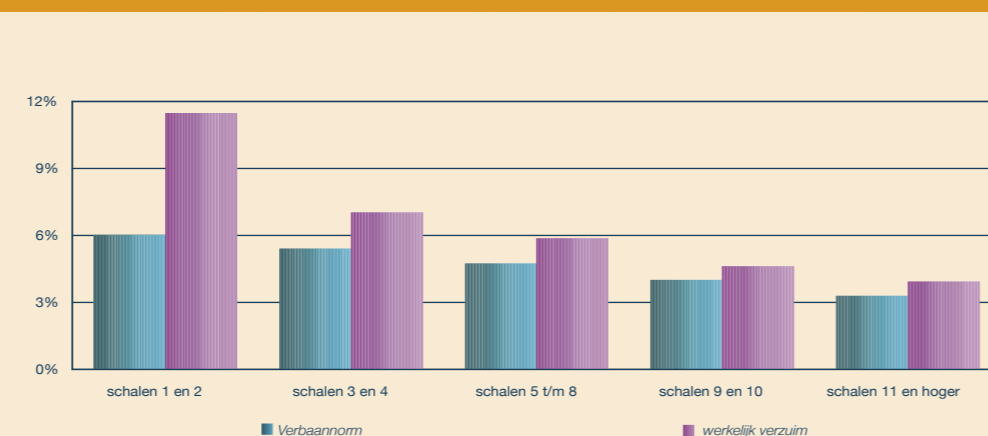
keer zo vaak ziek als mannen, in Gelderland ligt dat het dichtst bij elkaar.

Bij vrouwen is het kortdurend verzuim (minder dan 7 dagen) 44% hoger dan bij mannen. Dit kan worden veroorzaakt door de loyaliteitskeuze die Verbaan onderscheidt in die zin dat deze vorm van verzuim gerelateerd is aan problemen (bijvoorbeeld ziekte) in de thuissituatie. Het kortdurend verzuim van vrouwen is het hoogst in de provincies Noord-Brabant, Zuid-Holland en Groningen.

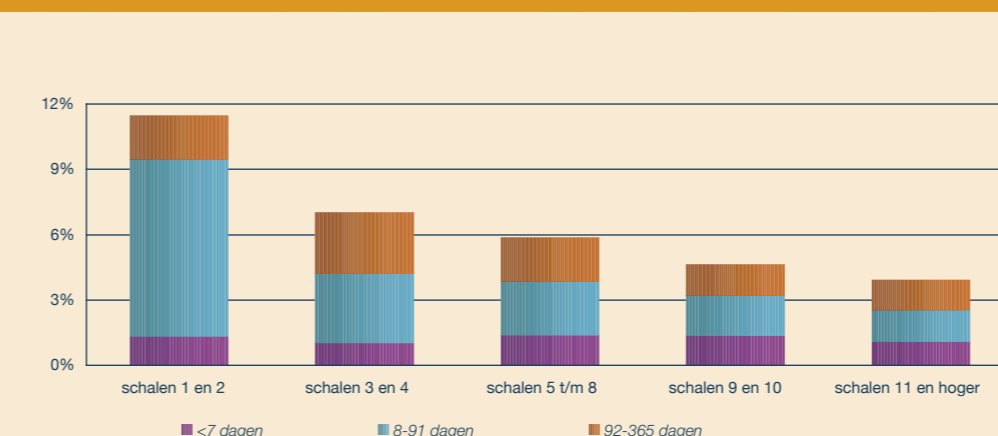
Figuur 11.1 Ziekteverzuim < 1 jaar afgezet tegen Verbaannorm per leeftijdsgroep



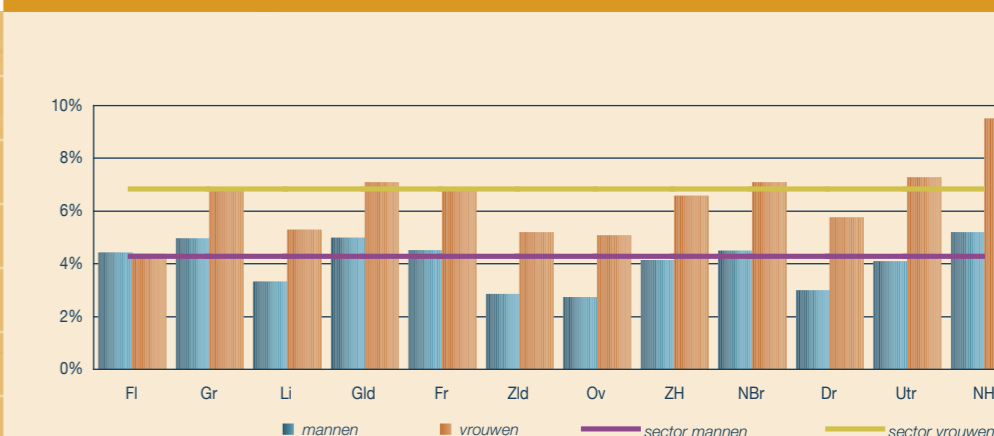
Figuur 11.2 Ziekteverzuim < 1 jaar afgezet t.o.v. Verbaannorm per functiegroep



Figuur 11.3 Ziekteverzuim < 1 jaar per functiegroep verdeeld naar verzuimduur



Figuur 11.4 Ziekteverzuimpercentages incl. > 1 jaar naar geslacht



Overgang van WAO naar WIA

De WAO is per 28 december 2005 vervangen door de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). De wet WIA bestaat uit een regeling voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA) en een regeling voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA). Waar de WAO een instroom na één jaar arbeidsongeschiktheid kende, vindt dit bij de WIA pas plaats na twee jaar arbeidsongeschiktheid. Op grond van het Najaarsakkoord 2004 is de uitkering tijdens het tweede ziektejaar verlaagd naar 70%, waardoor er een grotere prikkel voor de werknemer voor reïntegratie in het arbeidsproces ontstaat. Voor de bovenwettelijke regelingen bij de WIA geldt een overgangsjaar tot 1 januari 2007. Door de afspraken in dat kader zal de kans op behoud of vinden van werk voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten sterk toenemen.

Doel wetswijzigingen

De wijziging wil alle aandacht richten op

het aan het werk krijgen van gedeeltelijk arbeidsongeschikten bij de oude werkgever of elders. De ervaring leert dat gedeeltelijk arbeidsongeschikten een grotere kans op reïntegratie hebben, nu de reïntegratie door de Wet Poortwachter eerder en systematischer wordt gestart. Door veel strengere toelatingseisen tot arbeidsongeschiktheidsregelingen zal de instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen sterk teruglopen. Daarnaast zal het aandeel volledig arbeidsongeschikten teruglopen.

Relatief veel WAO-ers in sector

Op 100 werknemers telt de sector 8,4 WAO-ers, terwijl het gemiddelde van de gehele overheid op 7,9 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

ziekterezuim in Noord-Holland in de afgelopen jaren heeft gezorgd voor een grote instroom.

Beperkte instroom in WAO

De instroom is in 2005 veel lager dan in 2004; doordat nog geen instroom in de WIA kon plaatsvinden, betrof de instroom echter nagenoeg alleen uitval uit eerdere hervattingen en vertraagde keuringen. Van de instroom is ruim een derde jonger dan 45 jaar. Waar in het verleden veel meer jonge vrouwen instroomden dan jonge mannen, geldt deze verdeling voor het eerst voor beiden. In andere sectoren is dit verschil tussen de geslachten wel gebleven. Van de instroom in de WAO uit de sector vindt bijna de helft plaats op psychische gronden, waaronder ook burn-out wordt begrepen. Net als bij de gehele overheid is 27% van de instroom 55 jaar of ouder. In 2005 is 63% van de WAO-instroom in de sector gedeeltelijk arbeidsongeschikt; bij de gehele over-

heid 59%. In de sector neemt het aandeel gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid al jaren geleidelijk toe. In de afgelopen vijf jaar bestond meer dan de helft van de WAO-instroom in de sector uit vrouwen, terwijl zij ruim eerder van de werknemers vormen. Bij vrouwen is vaker sprake van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid dan bij mannen.

Herkeuringen

De WAO-ers jonger dan 50 jaar worden opnieuw gekeurd volgens strengere keuringseisen, wat zou moeten leiden tot een hogere uitstroom uit de WAO. Voor 50-plussers in de WAO blijven de oude regels gelden, waardoor het effect voor de sector beperkt is en vooral vrouwen zal betreffen. In de WIA zal sprake zijn van jaarlijkse herkeuringen, tenzij sprake is van duurzame en volledige arbeidsongeschiktheid.

Herstel

Van de lopende uitkeringen is 45% beëin-

digd wegens herstel; de rest wegens het bereiken van de 65-jarige leeftijd of overlijden. Hoewel de herstelkans duidelijk is toegenomen, is opvallend dat uit de doelgroep voor de WAO-herkeuringen nauwelijks sprake was van een toename. 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.

Eerste effecten zichtbaar

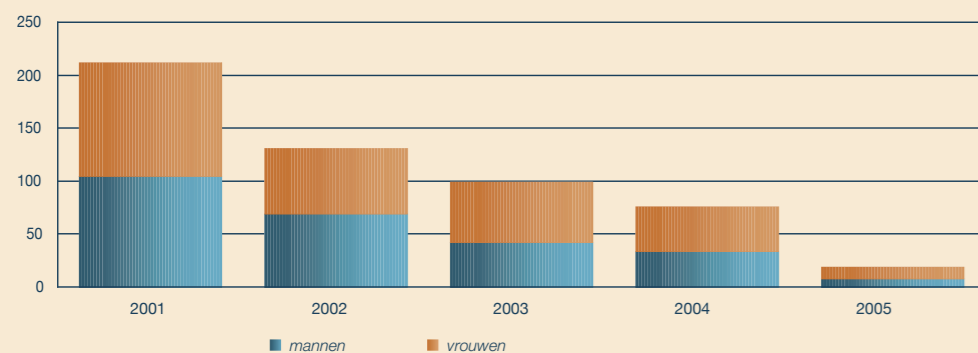
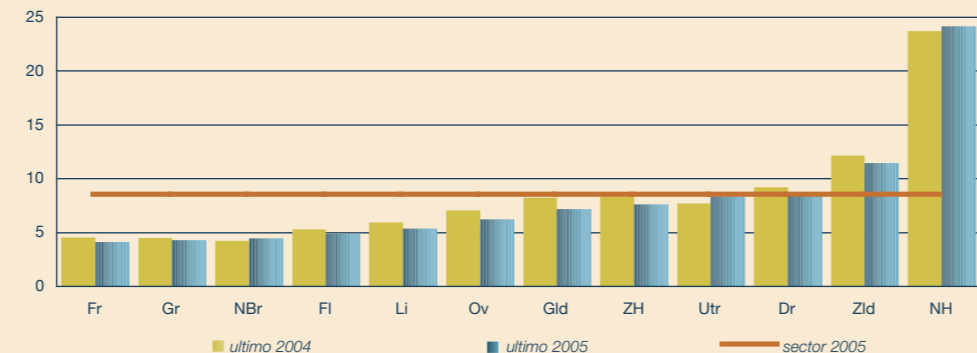
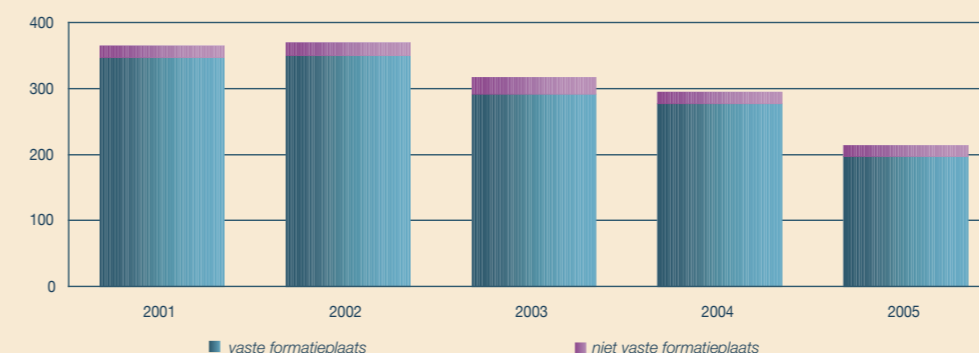
In 2005 is € 18,2 miljoen uitgekeerd aan wettelijke en € 5,1 miljoen aan bovenwettelijke uitkeringen. Het aantal lopende WAO-gevallen in de sector is met 7% gedaald tot 1.184. De daling van de uitgaven loopt gelijk op met de daling van het aantal gevallen. Aan invaliditeitspensioenen is in de sector € 4,5 miljoen uitgegeven, aan herplaatsingtoelage € 0,5 miljoen en aan aanvulling € 0,1 miljoen. Van de lopende gevallen uit de sector is 53% vrouw. De afgelopen

drie jaar stijgt dit aandeel in dezelfde mate waarin het aandeel vrouwen in de sector stijgt. Net als bij de hele overheid is 57% van de lopende gevallen 55 jaar of ouder. Van alle lopende gevallen is 60% 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 en 22% op grond van klachten over de bewegingsorganen (waaronder RSI).

Wet REA

Met de invoering van de WIA is de Wet op de Reïntegratie Arbeidsgehandicapten (REA) afgeschaft. De meeste regelingen uit de Wet REA blijven bestaan maar worden opgenomen in andere wetten. Wie voor 29 december 2005 al arbeidsgehandicapt was, kan zolang hij arbeidsgehandicapt blijft gebruik blijven maken van de regelingen uit de Wet REA. De Wet REA

was sinds 1 juli 1998 van kracht; de wet hanteerde een streefcijfer van 3%. Flevoland en Noord-Brabant kunnen net als in 2004 geen REA-cijfers leveren. De overige provincies komen gemiddeld op een REA-cijfer van 1,6% (2004 2,6%). De daling wordt vooral veroorzaakt door een vermindering van de instroom in de WAO en door uitstroom van arbeidsgehandicapten naar de FPU.

Figuur 12.1 Instroom in absolute aantallen vanuit de sector in WAO**Figuur 12.2** Aantal lopende WAO-gevallen per 100 werknemers**Figuur 12.3** Aantal werknemers dat valt onder de wet REA



Interprovinciaal Werkgeversverband

Muzenstraat 61

Postbus 16107

2500 BC Den Haag

telefoon (070) 888 12 55

fax (070) 888 12 90

e-mail: iwv@ipo.nl