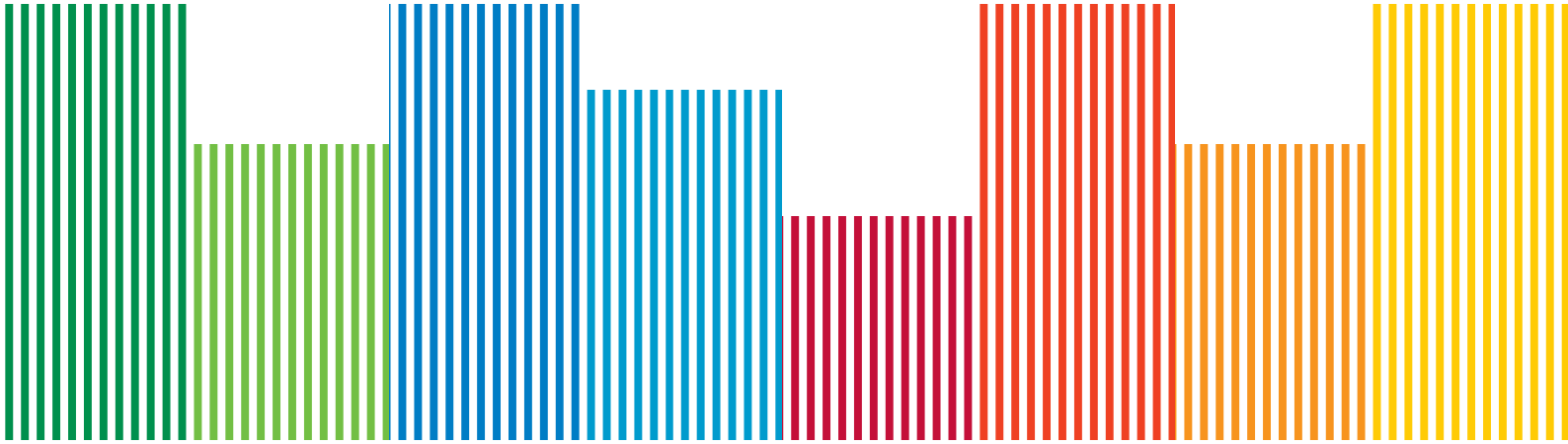




Personeelsmonitor

PROVINCIES 2013





Inhoudsopgave

Management samenvatting	4	5 Keuze in arbeidsvoorwaarden, werktijden en verlof	14
		5.1 IKAP	14
1 Werkgelegenheid	6	5.2 OUDERSCHAPSVERLOF	15
1.1 WERKGELEGENHEID DAALT VOOR VIERDE JAAR OP EEN RIJ	6	5.3 ARBEIDSDUUR	15
1.2 ONTWIKKELINGEN OVER EEN LANGERE TERMIJN	6		
1.3 SAMENSTELLING PERSONEELSBESTAND	7	6 Ziekteverzuim	16
		6.1 ONTWIKKELING ZIEKTEVERZUIM	16
2 Leeftijdsopbouw	8	6.2 VERZUIMMELDINGEN EN -DUUR	16
2.1 GEMIDDELDE LEEFTIJD BLIJFT STIJGEN	8	6.3 VERSCHILLEN PER PROVINCIE	16
2.2 LEEFTIJDVERDELING PER PROVINCIE	8	6.4 VERZUIM NAAR GESLACHT	17
2.3 DE GROTE UITTOCHT HERZIEN	9	6.5 VERZUIM NAAR LEEFTIJD	17
2.4 IN- EN UITSTROOM	9		
3 Beloning en loonkosten	10	7 Opleiding en ontwikkeling	18
3.1 LOONSOM	10	7.1 UITGAVEN	18
3.2 VERSCHILLEN TUSSEN MANNEN EN VROUWEN	10	7.2 PERSOONLIJK OPLEIDINGSBUDGET (POB)	18
3.3 VERDELING OVER SALARISKLASSEN	10		
3.4 WERKNEMERS OP HET MAXIMUM	11	8 Sociale zekerheid	20
3.5 ARBEIDSMARKTOELAGE/BINDINGSPREMIE	11	8.1 ARBEIDSONGESCHIKTHEID	20
		8.2 WERKLOOSHEID	20
4 Beoordelen en belonen	12		
4.1 HET SYSTEEM	12		
4.2 GESPREKKEN	12		
4.3 BEOORDELING EN BELONING	12		
4.4 FLEXIBELE BELONING	13		
4.5 BEDRAG BESTEED AAN INCIDENTELE BELONING	13		

Personeelsmonitor 2013

MANAGEMENT SAMENVATTING

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

WERKGELEGENHEID

- De werkgelegenheid is voor het vierde jaar op rij gedaald. Het aantal fte is met ruim 650 gedaald, en ligt daarmee eind 2013 net iets onder de 10.000. Dit is de grootste daling sinds de eerste meting in 1994. Een groot deel van de uitstroom is richting een Regionale Uitvoeringsdienst (RUD).
- Het personeelsbestand bij provincies bestaat grotendeels uit Nederlandse mannen. Het aandeel vrouwen ligt in 2013 rond de 40% en het aandeel van allochtonen rond de 11,5%.

LEEFTIJSOPBOUW

4

- De gemiddelde leeftijd is in 2013 verder gestegen. In 2013 lag het sectorgemiddelde op 48,1 jaar, hoger dan de afgelopen jaren. Ook hebben de provincies binnen de overheidssector het hoogste percentage van werknemers boven de 50 jaar.
- De gemiddelde leeftijd van de instroom is gestegen van 37 naar 39 jaar. Ten opzichte van 2012 is er een grotere uitstroom te zien van de medewerkers tussen de 35 en 55 jaar. Het gaat hier in veel gevallen om ontslag, waarbij een groot deel van deze uitstroom is richting een Regionale Uitvoeringsdienst (RUD).
- De gemiddelde uitstroomleeftijd van ouderen (bij pensioen) is 64,1 jaar in 2013, wat een stijging is van 0,2 jaar ten opzichte van 2012.

BELONING EN LOONKOSTEN

- 24% van de werknemers heeft een salaris van meer dan 4.500 euro op full-time basis, wat vergelijkbaar is met 2012. Het aandeel werknemers dat wordt bezoldigd volgens het maximum van de functieschaal is licht gestegen, van 72% in 2012 naar 73% in 2013.
- Het merendeel van de vrouwen is, net als in 2012, nog steeds werkzaam op schaalniveaus 6, 7 en 8. Het percentage vrouwen in de laagste schalen is gedaald, en in de hogere schalen gestegen van 24% naar 29%.
- Er is een sterke daling te zien in de toekenning van een arbeidsmarkttoelage/bindingspremie. Ongeveer 70 personen hebben in 2013 een dergelijke toelage ontvangen, terwijl dit er in 2012 nog 105 waren.

BEOORDELEN EN BELONEN¹

- In 2012 is met 91% van de werknemers een planningsgesprek gevoerd, wat vergelijkbaar is met 2011. De voortgangsgesprekken werden in 2012 minder vaak gevoerd, namelijk met 80% van de werknemers. Het percentage werknemers waarmee een beoordelingsgesprek is gehouden is 86%, een kleine afname ten opzichte van 2011.
- Tijdens het beoordelingsgesprek kreeg 84% van alle werknemers de beoordeling "normaal". 12,6% van de werknemers ontving "zeer goed" als beoordeling en 1,5% van de werknemers de score "uitstekend". Het aantal werknemers dat een lagere score dan "normaal" heeft ontvangen is licht toegenomen sinds de invoering van het nieuwe systeem. In 2012 kreeg 1,7% van de medewerkers bij de provincie een beoordeling onder het niveau "normaal" (1,5% "matig" en 0,2% "slecht").
- In 2012 is aan 12,3% van de medewerkers een (incidentele) outputbeloning toegekend, een afname van 1,5 procentpunt ten opzichte van 2011.
- In 2012 is gemiddeld 0,68% van de loonsom besteed aan incidenteel beloningen. Dit is ongeveer gelijk aan 2011.

¹ De informatie over beoordelen en belonen heeft betrekking op 2012. Alle andere informatie heeft betrekking op 2013.

KEUZE IN ARBEIDSVOORWAARDEN, WERKTIJDEN EN VERLOF

- In 2013 hebben ongeveer 2.600 medewerkers gebruik gemaakt van de mogelijkheid om verlof te kopen of verkopen. Er blijft een verschil tussen mannen en vrouwen; vrouwen kopen vaker verlof en mannen verkopen vaker verlof.
- In 2013 is er in totaal voor 73.613 uur ouderschapsverlof opgenomen, wat neerkomt op een capaciteitsverlies van 4,5 fte (0,5%). Vrouwen nemen iets meer verlof op dan mannen.
- In 2013 werkt 39% van de werknemers in deeltijd. Verder werkt 0,6 procentpunt van de medewerkers structureel meer dan 36 uur per week.

ZIEKTEVERZUIM

- Het kortdurende ziekteverzuim (korter dan een jaar) is in 2013 3,6% en is daarmee iets lager dan in 2012. In 2012 was het kortdurende ziekteverzuim 3,7%. Het totale ziekteverzuimpercentage is gedaald van 4,3% naar 4,0%.

SOCIALE ZEKERHEID

- Het aantal arbeidsongeschikten bij provincies is in 2013 gedaald met 4,3% ten opzichte van 2012. Toen waren er 739 arbeidsongeschikten en in 2013 waren dit er 707.
- Het aandeel dat zij vormen binnen het personeelsbestand van de provincies is echter wel gestegen. Eind 2013 zijn er bij de provincies namelijk 6,4 arbeidsongeschikten per 100 werknemers. In 2012 waren er 6,3 arbeidsongeschikten per 100 werknemers. Dit komt omdat de daling van het aantal werknemers sterker is dan de daling van het aantal arbeidsongeschikten.
- Het aantal medewerkers met een WW-uitkering is met 1,1% in 2013 vergelijkbaar met 2012.

OPLEIDING EN ONTWIKKELING

- Provincies hebben in 2013 2,5% van de loonsom uitgegeven aan loopbaan, scholing en mobiliteit. Dit ligt ruim boven de cao-norm van 2%. Onderdeel hiervan zijn de uitgaven aan het POB, wat ongeveer 0,6% van de loonsom is.

Werkgelegenheid

1.1 WERKGELEGENHEID DAALT VOOR VIERDE JAAR OP EEN RIJ

De daling van de werkgelegenheid in de sector provincies zet nog steeds door. Het aantal fte is aan het dalen sinds 2010, en in 2013 is dit met bijna 7% gedaald. Het aantal fte bij provincies lag eind 2013 iets onder de 10.000, wat een daling is van ruim 650 fte in vergelijking met 2012. Dit is de grootste daling sinds de eerste meting in 1994. Een groot deel van deze uitstroom is richting een Regionale Uitvoeringsdienst (RUD) gegaan, meer hierover is te lezen in paragraaf 1.2. In figuur 1.1 is te zien hoe het aantal fte zich door de jaren heen heeft ontwikkeld. Het absolute aantal werknemers is met ruim 700 gedaald. Eind 2012 waren er nog ruim 11.765 werknemers werkzaam bij de provincies. Dit aantal lag eind 2013 rond de 11.000.

In bijna alle provincies is het aantal fte afgenomen. In figuur 1.2 is deze ontwikkeling te zien. Procentueel zijn de dalingen het grootst bij de provincies Zeeland, Noord-Brabant en Drenthe. Bij deze provincies is het aantal fte met meer dan 10% gedaald. In het bijzonder bij Noord-Brabant is een grote uitstroom te zien richting de RUD. Bij de provincies Fryslân, Overijssel en Limburg is er sprake van een zeer kleine krimp in het aantal fte (minder dan 1%).

De grootste uitstroom in aantal fte is te zien bij de provincies Noord-Brabant, Zuid-Holland en Gelderland. Gezamenlijk vertegenwoordigen zij bijna de helft van de uitstroom van het aantal fte. Dit is niet vreemd, aangezien dit de drie grootste werkgevers in de sector zijn.

In het jaar 2013 lag de instroom van nieuwe medewerkers (in aantallen) in de sector provincies gemiddeld op 2,7%, en de uitstroom op 9,3%. Voor de in- en uitstroom van 2013 valt verder te concluderen dat (percentages hieronder zijn in aantal medewerkers, niet in fte):

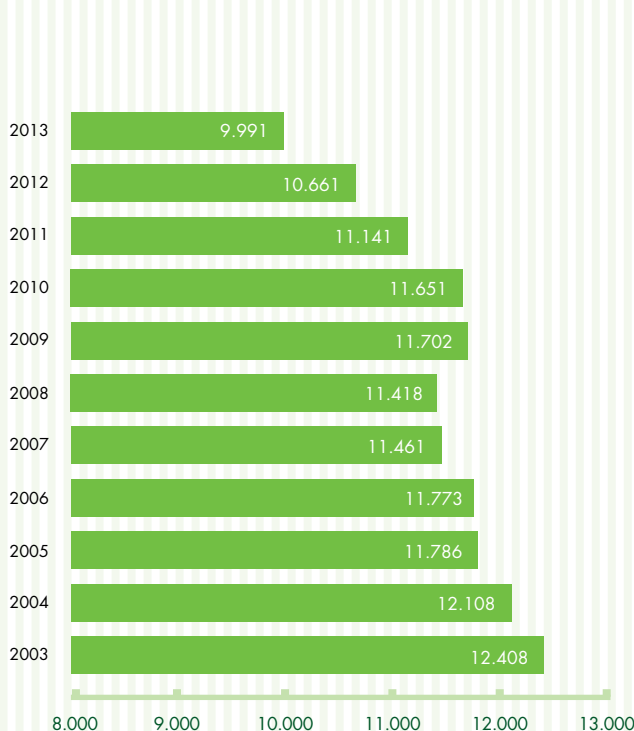
- De uitstroom voor 62% en de instroom voor 53% bestaat uit mannen.
- 43% van de uitstroom is van medewerkers in schalen 10 en 11 en 35% van de instroom is in deze schalen. Dit zijn overigens de schalen waar ook de meeste medewerkers ingeschaald zijn.
- 53% van de uitstroom bestaat uit medewerkers met een deeltijdaanstelling en de instroom bestaat voor 43% uit medewerkers met een deeltijdaanstelling.

Meer over de in- en uitstroom naar geslacht is te vinden in paragraaf 2.4.

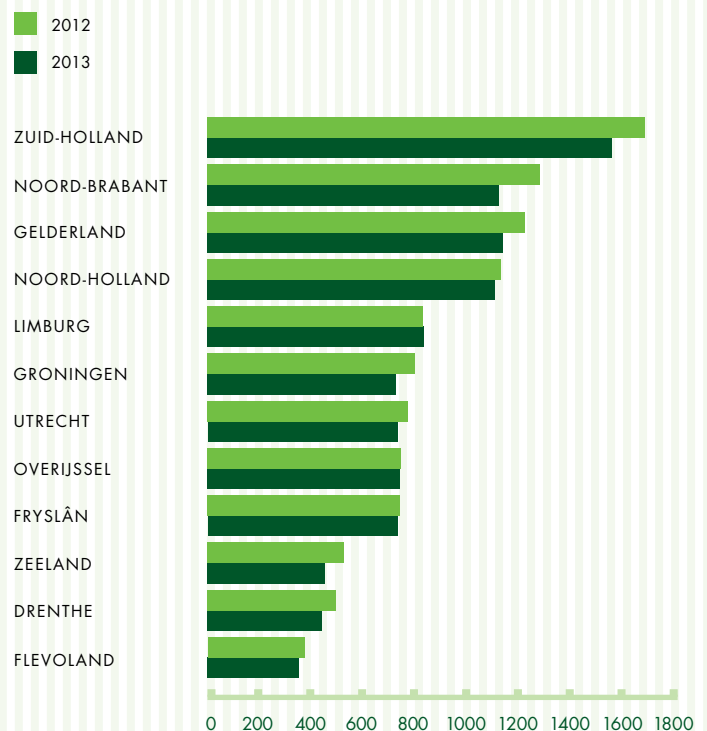
1.2 ONTWIKKELINGEN OVER EEN LANGERE TERMIJN

Het beeld van een krimpend personeelsbestand bij provincies wordt ook dit jaar wederom bevestigd. Net als vorig jaar speelt hierbij de overgang naar de RUD's een belangrijke rol. De RUD is een regionaal werkende dienst die (een deel van) de uitvoerende taken van een provincie, waterschap en gemeenten overneemt. Verder hebben de provincies tot 2015 zichzelf de taak gesteld om noodzakelijke bezuinigingen te realiseren door een personeelsreductie. In 2013 is meer dan de helft van de uitstroom van de provincies uitgestroomd naar een RUD. Dit is echter niet bij alle provincies het geval. Bij een aantal provincies blijven de werknemers in dienst van de provincie en wordt hij of

FIGUUR 1.1 WERKGELEGENHEID 2003-2013 IN SECTOR PROVINCIES (BEZETTING IN FTE, ULTIMO JAAR)



FIGUUR 1.2 AANTAL WERKNEMERS PER PROVINCIE (IN FTE, ULTIMO JAAR)



zij ter beschikking gesteld, bijvoorbeeld via een detachering, aan een RUD. Dit is te zien bij onder andere de provincies Limburg en Overijssel. In Limburg gaat het om tijdelijke detachering.

Zoals ook in figuur 1.1 te zien is, is er al jaren een sterke daling te zien in het aantal fte bij provincies. De meest recente daling is daarbij de meest sterke daling. De afgelopen 10 jaar was de daling nooit boven de 5% uitgekomen. In 2013 is een daling te zien van bijna 7%.

Als het aantal fte bij de provincies wordt bekeken sinds 2007 is te zien dat de grootste procentuele daling is bij de provincie Zeeland. Deze provincie is bijna een derde gekrompen in het aantal fte. Deze sterke daling komt door een grote reorganisatie bij de provincie Zeeland. In totaal is in dezelfde periode het aantal fte met bijna 1.500 gedaald, waarbij de provincie Zuid-Holland een derde van deze daling veroorzaakt. Zuid-Holland is echter ook de grootste werkgever in de sector met 1.563 fte.

1.3 SAMENSTELLING PERSONEELSBESTAND

Het aandeel vrouwen in fte lag in zowel 2011 als 2012 rond de 39%. In 2013 ligt het aandeel vrouwen in fte rond de 40%, iets hoger dus dan de voorgaande jaren. In figuur 1.3 is een overzicht te zien van dit aandeel per provincie. Net als vorig jaar ligt het percentage bij Utrecht en Noord-Holland het hoogst, met 46%. Er is een stijging te zien in het aandeel vrouwen bij Zeeland, Limburg en Noord-Brabant. Hier is het aandeel vrouwen met ongeveer 2 procentpunt gestegen. Meer informatie over de verschillen tussen mannen en vrouwen wat functieschalen betreft is te vinden in paragraaf 3.2.

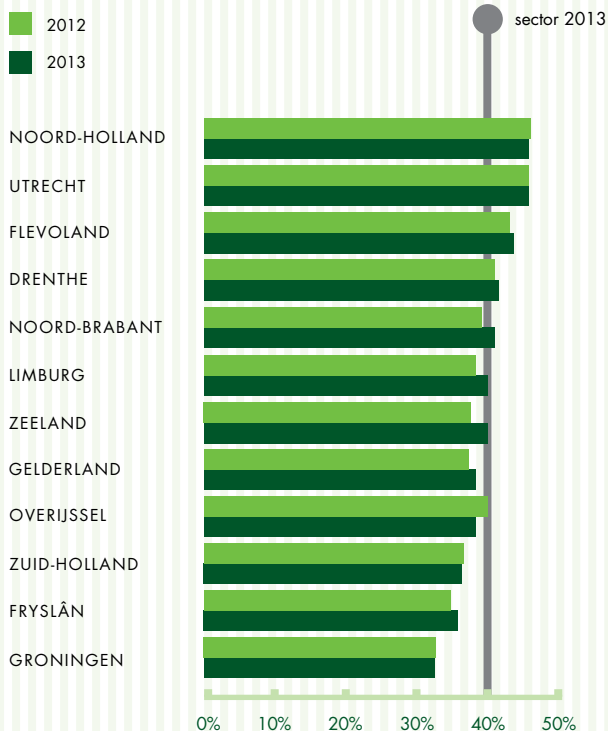
In aantal medewerkers is het aandeel vrouwen 43%, wat neerkomt op een aantal van ongeveer 4.800 vrouwen.

De provincies zijn weinig cultureel divers. Volgens geanonimiseerde gegevens van het ABP bestaat eind 2013 4,2% van het totaal aantal fte uit niet-westerse allochtonen. Dit is 0,1 procentpunt lager dan in 2012, en is hiermee in 2013 weer op hetzelfde niveau gekomen als in 2011 en 2010. Het percentage van westerse allochtonen (in fte) is 7,3% en is daarmee gedaald met 0,1 procentpunt in vergelijking met 2012. Totaal bestaat dus 11,5% van het totaal aantal fte uit allochtonen.

Zoals ook blijkt uit figuur 1.4 zijn er grote verschillen te zien in het aandeel van westerse en niet-westerse allochtonen per provincie. Net als vorig jaar heeft de provincie Zuid-Holland met 10,4% het hoogste percentage van niet-westerse allochtonen. De provincie Utrecht heeft met 10,2% het grootste aandeel van westerse allochtonen. Net als in 2012 hebben de provincies Fryslân (0,5%), Limburg (0,8%) en Drenthe (1,0%) het laagste percentage van niet-westerse allochtonen.

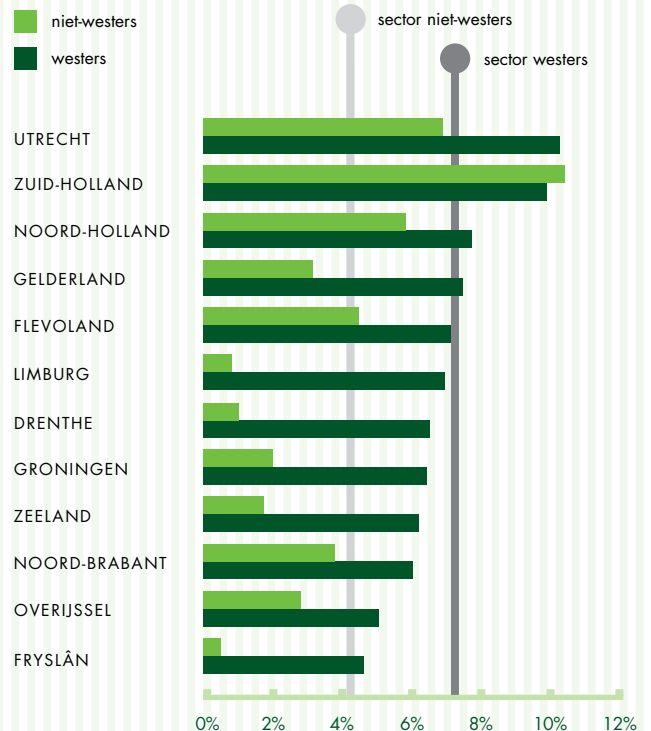
Deze verschillen worden uiteraard mede verklaard door de samenstelling van de bevolking. In de provincies Drenthe en Fryslân wonen volgens gegevens van het CBS de minste niet-westerse allochtonen. In de provincies Zuid-Holland, Flevoland en Noord-Holland juist de meeste. Op de site www.diversiteitsindex.nl kunnen gegevens van de provincies met andere overheden worden vergeleken.

FIGUUR 1.3 AANDEEL VROUWEN PER PROVINCIE (IN FTE)



Bron: Bronbestand

FIGUUR 1.4 PERCENTAGE ALLOCHTONE MEDEWERKERS PER PROVINCIE (IN FTE)



Bron: ABP, bewerking Panteia

Leeftijdsopbouw

2.1 GEMIDDELDE LEEFTIJD BLIJFT STIJGEN

De gemiddelde leeftijd is ook in 2013 weer gestegen. In 2013 lag het sector gemiddelde op 48,1 jaar. De laagste gemiddelde leeftijd is te zien bij de provincie Zeeland (46,3). Deze relatief lage gemiddelde leeftijd is het resultaat van een grote reorganisatie bij deze provincie, waarbij een groot deel van de oudere medewerkers gebruik heeft gemaakt van de (57+) non-activiteitsregeling. Verder is de hoogste gemiddelde leeftijd te zien bij de provincie Zuid-Holland. Bij deze provincie is de gemiddelde leeftijd 49,0 jaar. Net als de afgelopen jaren ligt de gemiddelde leeftijd onder de mannen iets hoger dan onder de vrouwen, met respectievelijk 49,8 en 46,0 jaar.

Het leeftijdsverschil tussen mannen en vrouwen is de afgelopen 10 jaar wel kleiner geworden, en deze lijn zet zich ook door in 2013. In figuur 2.1 is de ontwikkeling vanaf 2003 weergegeven.

Zoals hiervoor geconcludeerd, zijn vrouwen gemiddeld genomen jonger dan mannen. Dit is ook duidelijk te zien in figuur 2.2. In dit figuur is de procentuele verdeling te zien naar geslacht per leeftijdsgroep. De lijn is duidelijk: vrouwen zijn sterk aanwezig in de jongere leeftijdscohorten. Meer dan de helft van de werknemers (in fte) jonger dan 35 jaar is vrouw. In de oudere leeftijdscohorten zijn de mannen met meer dan 50% vertegenwoordigd.

2.2 LEEFTIJDVERDELING PER PROVINCIE

Voor alle provincies samen geldt dat 10% van de werknemers jonger is dan 35 jaar. In 2012 lag dit percentage op 12%. Bij de provincies Noord-Holland (16%), Zeeland (15%) en Utrecht (11%) ligt dit percentage boven het gemiddelde. Bij de provincies Noord-Brabant, Fryslân en Gelderland ligt het percentage met 8% het laagst. De leeftijdsverdeling per provincie is te zien in figuur 2.3.

Van alle werknemers is 46% ouder dan 50 jaar. Dit is een daling van ongeveer 1 procentpunt ten opzichte van 2012. Bij de provincie Zeeland is 36% van de werknemers ouder dan 50 jaar en is daarmee de enige provincie waarbij dit percentage onder de 40% ligt. Bij de provincies Zuid-Holland en Drenthe is het percentage van oudere werknemers 50% en zij zijn daarbij de twee provincies met het hoogste percentage van werknemers ouder dan 50.

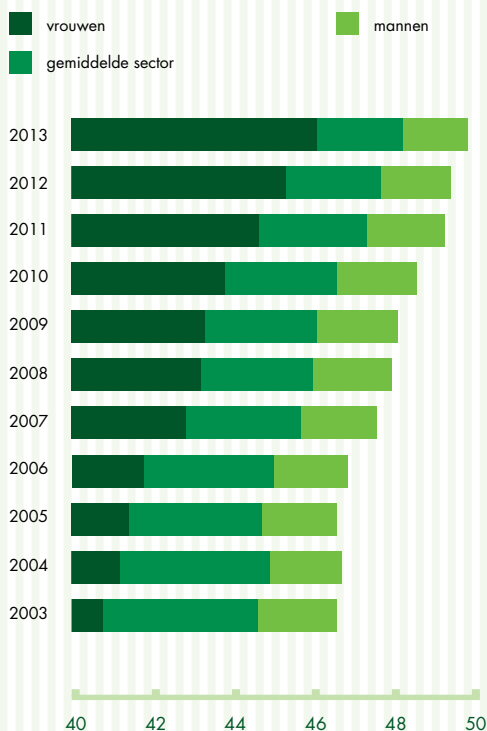
Ook uit gegevens van de Kennisbank Arbeidszaken Publieke Sector (Kennisbank APS) blijkt dat de provincies een gemiddeld hoge leeftijd hebben in vergelijking met andere overheidssectoren. Het percentage werkzame personen van 50 jaar of ouder ligt bij de provincies (46%) hoger dan bij het Rijk (42%), de gemeenten (44%) en de waterschappen (41%).²

2.3 DE GROTE UITTOCHT HERZIEN

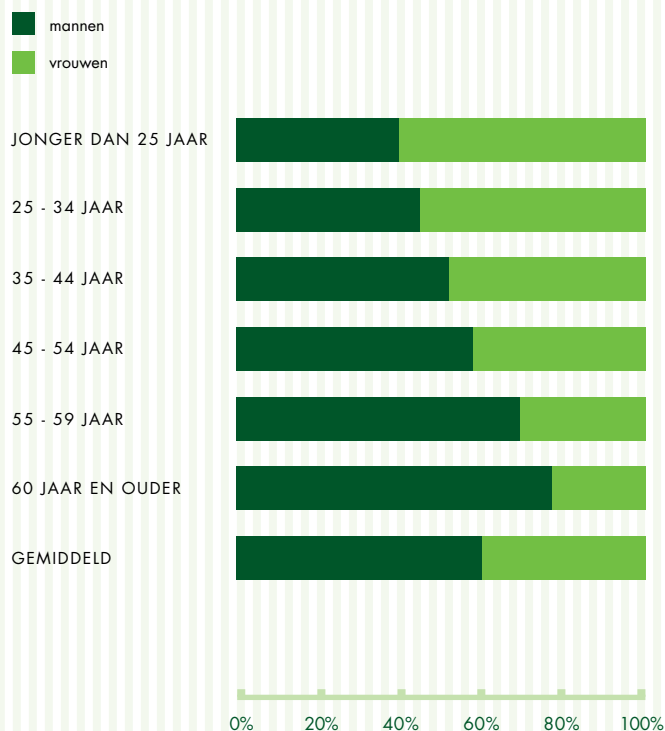
In 2010 verscheen het rapport *De Grote Uittocht*. Dit rapport bevatte een kwantitatieve analyse van de arbeidsmarktontwikkelingen voor het openbaar bestuur tot 2020. Een belangrijke conclusie van dit rapport was dat voorzien werd dat de overheid onder invloed van een grote uitstroom wegens pensionering te maken zou kunnen krijgen met personeelstekorten.

² De genoemde percentages hebben betrekking op 2012.

FIGUUR 2.1 GEMIDDELDE LEEFTIJD VAN DE WERKNEMERS



FIGUUR 2.2 PROCENTUELE VERDELING GESLACHT PER LEEFTIJDGROEP (IN FTE)



In november 2013 is een update van deze studie uitgevoerd (*De Grote Uittocht Herzien*, www.arbeidenoverheid.nl). Uit deze update blijkt dat het kwantitatieve personeelstekort waarvoor in 2010 werd gewaarschuwd niet meer op zal treden. De inschatting is nu dat de uitstroom naar pensioen ongeveer gelijk zal lopen met de benodigde inkrimping door de overheidsbezuinigingen.

In de herziening is ook gekeken naar de provincies. In vergelijking met andere overheidssectoren is de uitstroom naar pensioen bij de provincies gemiddeld iets hoger. Dit komt voornamelijk omdat de provincies relatief gezien meer ouderen kent dan andere overheidssectoren (zie ook paragraaf 2.1). Bij de provincies komt volgens *De Grote Uittocht Herzien* de benodigde personeelsinkrimping ongeveer overeen met de uitstroom naar pensioen.

2.4 IN- EN UITSTROOM

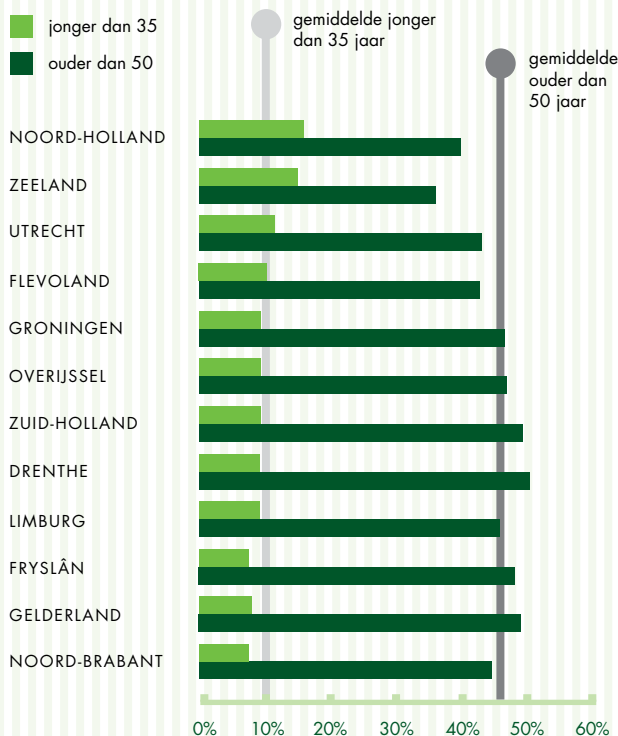
Veranderingen in de gemiddelde leeftijd bij de provincies zijn voornamelijk afhankelijk van de in- en uitstroom van het personeel. Ten opzichte van 2012 is de gemiddelde leeftijd van de instroom hoger. Deze is gestegen van 37 naar 39 jaar. Op dit moment worden vaker werknemers van middelbare leeftijd aangenomen in plaats van jongere werknemers. Dit kan komen door de tendens om bij vervanging van personeel, bijvoorbeeld vanwege pensioen, werknemers te werven met ervaring en kennis van de overheid.

Zoals ook blijkt uit figuur 2.4 stromen er meer medewerkers uit dan in. Hierbij is een sterke uitstroom te zien bij medewerkers ouder dan 60, wat samenhangt met (vervroegd) pensioen. Ten opzichte van 2012 is het opvallend dat er een sterke uitstroom te zien is bij de medewerkers tussen de 35 en 55 jaar. Het gaat hier om de realisatie van de (reductie) taakstelling, die de provincies voor zichzelf hebben gesteld. Een groot deel van deze uitstroom is richting een RUD, zoals ook geconstateerd in hoofdstuk 1.

De gemiddelde uitstroomleeftijd van ouderen in 2013 is 64,1 jaar. In 2012 was deze 63,9 jaar en in 2005 was deze gemiddelde uitstroomleeftijd zelfs nog 59,4 jaar. Deze stijging wordt veroorzaakt door de afschaffing van de FPU-regeling en het verhogen van de pensioenleeftijd, maar wellicht ook door het feit dat mensen om financiële redenen er eerder voor kiezen door te werken (als gevolg van de economische ontwikkelingen).

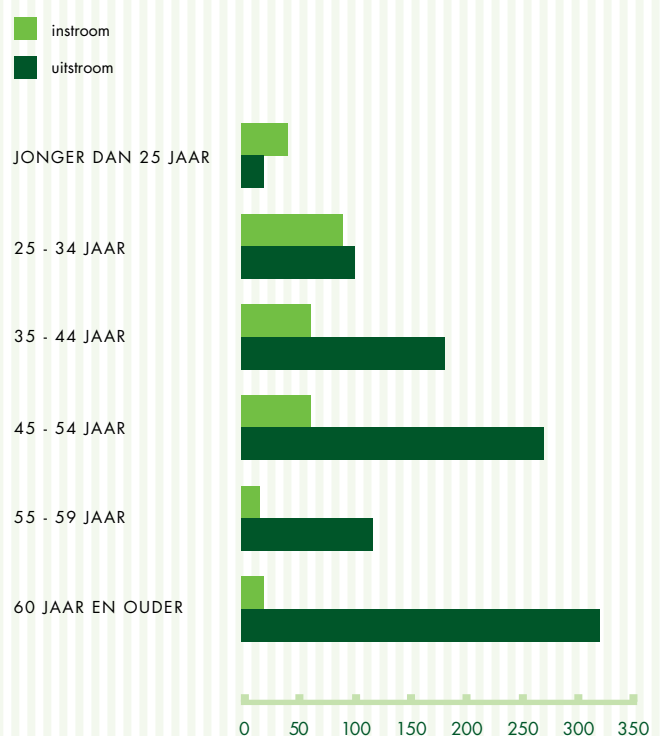
9

FIGUUR 2.3 PERCENTAGE WERKNEMERS JONGER DAN 35 JAAR OF 50 JAAR EN OUDER (IN FTE)



Bron: Bronbestand

FIGUUR 2.4 AANTALLEN IN- EN UITSTROOM PER LEEFTIJDGROEP



Bron: Bronbestand

3

Beloning en loonkosten

3.1 LOONSOM

De daling in het aantal fte is ook terug te zien in de ontwikkeling van de loonsom. De loonsom voor 2013 bedraagt bijna 746 miljoen euro, en is daarmee ongeveer 40 miljoen lager dan in 2012 (-3,0%). Net als vorig jaar is de loonsom het hoogst bij de provincie Zuid-Holland, wat niet bijzonder is voor de grootste werkgever binnen de provincies. De loonsom bij deze provincie is ongeveer 120 miljoen euro, 10 miljoen euro lager dan in 2012.

De gemiddelde loonsom per fte is 72.172 euro, wat ongeveer 165 euro hoger is dan vorig jaar. Zoals ook uit figuur 3.1 blijkt, zijn er grote verschillen tussen de provincies. De gemiddelde loonsom is met bijna 80.000 het hoogst bij de provincie Limburg. De laagste gemiddelde loonsom is te zien bij de provincie Overijssel. Het gemiddelde ligt hier rond de 66.000. Het is niet mogelijk deze verschillen zonder nader onderzoek te verklaren. Het kan te maken hebben met verschillen in functieniveaus, in leeftijdsopbouw en gemiddelde duur van het dienstverband, soort organisatie (bijvoorbeeld regieorganisatie) of door provinciale verschillen in het toepassen van het beloningsbeleid.

3.2 VERSCHILLEN TUSSEN MANNEN EN VROUWEN

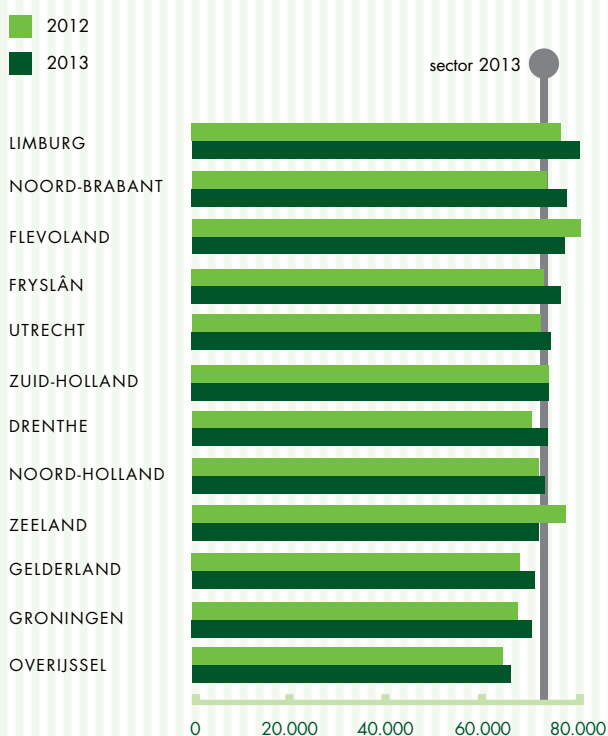
Het Charter 'Talent naar de Top' is een publiek commitment, een code met heldere afspraken voor het realiseren van man-vrouw diversiteit aan de (sub) top. Vijf provincies hebben het Charter 'Talent naar de Top' ondertekend. Dit zijn de provincies Fryslân, Utrecht, Zuid-Holland, Noord-Brabant en Overijssel. Dit charter heeft tot doel het aandeel van vrouwen in topfuncties te vergroten. Dat provincies hier actief in zijn, komt in de cijfers deels tot uitdrukking. Het aandeel vrouwen per functieschaal is te vinden in figuur 3.2. Ten opzichte van 2012 is te constateren dat het merendeel van de vrouwen nog steeds werkzaam is op de schaalniveaus 6, 7 en 8. Verder is het aandeel vrouwen in de schalen 1 tot en met 3 gedaald van 46% naar 37%. Het percentage vrouwen in hogere schalen is daarentegen iets toegenomen ten opzichte van 2012. Het aandeel vrouwen in de schalen 16 tot en met 18 is gestegen van 24% naar 29%.

3.3 VERDELING OVER SALARISKLASSEN

In vergelijking met de voorgaande jaren is een kleine verschuiving te zien in de verdeling over de salarisschalen. Van het totale personeelsbestand zit 4,9% in salarisschaal 14 of hoger (0,4 procentpunt hoger dan in 2012). Salarisschaal 11 blijft de meest benutte schaal, maar het percentage werknemers (in fte) in deze schaal is gedaald van 23% naar 21%.

In figuur 3.3 is een verdeling te zien van de werknemers over salarisklassen (per provincie). Net als in 2012 heeft 24% van de werknemers een salaris van meer dan 4.500 euro op full-time basis. Met name bij de provincie Flevoland ligt dit percentage (met 35%) hoger dan bij de andere provincies. Bij de provincies Groningen en Zeeland ligt dit percentage het laagst met 17%. Verder verdient 15% van de werknemers minder dan 2.500 euro. Bij de provincie Groningen ligt dit percentage op 24% en is daarmee de provincie met de meeste werknemers die minder dan 2.500 euro verdient. In Groningen wordt als één van de weinige

FIGUUR 3.1 LOONSOM PER FTE (IN EURO'S) PER PROVINCIE (GEMIDDELD PER JAAR)



Bron: Bronbestand en Personeelsmonitor

FIGUUR 3.2 AANDEEL VROUWEN PER FUNCTIESCHAAL (FTE IN %)



Bron: Bronbestand

provincies zelf voor de onderhoud van wegen, kanalen en kunstwerken gezorgd. De buitendienstmedewerkers die dit werk verzorgen zijn vaak laag ingeschaald (minder dan 2.500 euro). De provincie Utrecht is de provincie met het kleinste aandeel van medewerkers (6%) met een salaris van minder dan 2.500 euro.

3.4 WERKNEMERS OP HET MAXIMUM

Het aandeel werknemers dat wordt bezoldigd volgens het maximum van de functieschaal is licht gestegen, van 72% in 2012 naar 73% in 2013. In figuur 3.4 is per provincie het percentage van werknemers te zien dat aan het maximum van de functieschaal zit. Deze stijging hangt uiteraard samen met de stijging van de gemiddelde leeftijd, de stijging van de gemiddelde diensttijd bij de provincies en de geringe instroom. In de meeste provincies is het aantal medewerkers op het maximum van de functieschaal gestegen. De sterkste stijging te zien bij de provincie Zuid-Holland. Hier is het percentage gestegen naar 73%, wat een stijging is van 7 procentpunt. Een daling is te zien bij vier provincies; bij de provincies Zeeland, Limburg, Fryslân en Noord-Brabant is een daling te zien van respectievelijk 10%, 8%, 6% en 2% (in procentpunten).

3.5 ARBEIDSMARKTOELAGE/BINDINGSPREMIE

Een arbeidsmarktoelage/bindingspremie is een instrument om werknemers aan te trekken of te behouden voor functies waarvoor het aanbod schaars is. Toekenning ervan wordt vooral verwacht in regio's waar in het algemeen van arbeidsmarktkrapte sprake is, of aan functies die moeilijk vervulbaar zijn. Deze toelage is in 2013 minder vaak toegekend dan in 2012. Ongeveer 70 personen hebben in 2013 een dergelijke toelage ontvangen (in 2012 waren dit er nog 105).

Bij de provincies Gelderland, Groningen en Zeeland heeft geen enkele medewerker een arbeidsmarktoelage gekregen. Net als vorig jaar ligt het percentage van medewerkers met een arbeidsmarktoelage het hoogst bij de provincie Flevoland. Het percentage

van werknemers met een arbeidsmarktoelage/bindingspremie is bij deze provincie wel gedaald van 5,6% naar 2,8%.

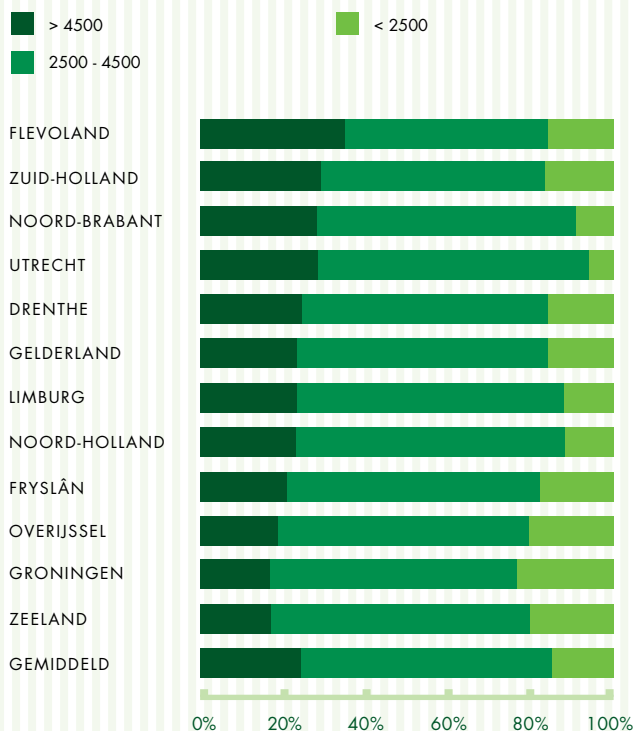
De voornaamste reden dat de arbeidsmarktoelage/bindingspremie maar zelden gebruikt wordt, kan zijn dat er nu geen sprake is van een krappe arbeidsmarkt.

Achtergrond

MOTIVEREN IS MEER DAN ALLEEN SALARIS

Gezien de te verwachten verdere afname van de aantallen werknemers bij de provincies, het langer doorwerken van ouderen en de geringe instroom van jongeren, mag ervan worden uitgegaan dat het aandeel werknemers op het maximum van de functieschaal in de toekomst alleen nog maar verder zal toenemen. Het maakt het gezond toepassen van het provinciale flexibele beloningssysteem ook lastiger, omdat medewerkers die al op het maximum van schaal zitten geen structurele salarisverhoging kunnen krijgen wanneer zij zich goed of uitstekend ontwikkelen. Zij kunnen wel in aanmerking komen voor een incidentele beloning op basis van prestaties. Het is belangrijk dat deze groep voldoende uitdaging in het werk vindt en kansen krijgt om die uitdagingen op andere plaatsen binnen (of buiten) de provincie te realiseren. Salaris is uiteraard niet het enige middel waarmee werknemers gemotiveerd kunnen worden. Dit onderstreept het belang van het duurzaam inzetbaar houden van provinciale medewerkers.

FIGUUR 3.3 PROCENTUELE VERDELING WERKNEMERS OVER SALARIS-KLASSEN PER PROVINCIE (IN FTE OP BASIS VAN VOLTijd)



Bron: Bronbestand

FIGUUR 3.4 PERCENTAGE WERKNEMERS IN MAX. FUNCTIESCHAAL PER PROVINCIE (IN FTE)



Bron: Bronbestand

4

Beoordelen en belonen

4.1 HET SYSTEEM

Provincies hanteren een beoordelings- en beloningssysteem dat is gebaseerd op vier grondslagen: functiezwarte, structurele groei in ontwikkeling, resultaten en marktwaarde. De groei in ontwikkelingen van de werkresultaten zijn de prestatiegerichte elementen in het systeem. De waardering vindt plaats op basis van de beoordeling van de werknemer. Deze beoordeling vindt plaats in een jaarlijks cyclus van drie soorten gesprekken: een planningsgesprek, een voortgangsgesprek en een evaluatie-/beoordelingsgesprek. In de planningsgesprekken worden onder andere afspraken gemaakt over de te leveren prestaties en over de ontwikkeling van bepaalde competenties. Na het planningsgesprek volgt het voortgangsgesprek en vervolgens het evaluatie-/beoordelingsgesprek. De meest recente data waarop alle provincies te vergelijken zijn, hebben betrekking op de beoordelingscyclus over het jaar 2012. De in dit hoofdstuk besproken resultaten hebben dus betrekking op 2012 en niet op 2013. De reden hiervoor is dat niet elke provincie de cyclus aan het begin van het kalenderjaar heeft afgerond.

4.2 GESPREKKEN

Uit de aangeleverde gegevens blijkt dat in 2012 met gemiddeld 91% van de werknemers een planningsgesprek is gevoerd,

vergelijkbaar met 2011. De voortgangsgesprekken werden in 2012 minder vaak gevoerd, namelijk met 80%. Dit is zelfs een forse afname ten opzichte 2011, toen 89% van de werknemers een dergelijk gesprek heeft gekregen. Deze afname wordt voor een groot deel veroorzaakt door de provincie Zeeland. Hier werden in 2012 zeer weinig voortgangsgesprekken gevoerd. Dit hangt samen met de forse reorganisatie die in deze provincie in 2012 is doorgevoerd. Het percentage werknemers van de provincies waarmee het beoordelingsgesprek is gehouden is 86%. Dit is een lichte afname ten opzichte van 2011; toen is gemiddeld met 89% van de werknemers een beoordelingsgesprek gevoerd (zie figuur 4.1).

4.3 BEOORDELING EN BELONING

Op basis van het evaluatie-/beoordelingsgesprek krijgt de werknemer een beoordeling over de ontwikkeling van zijn functioneren (competenties) en zijn prestaties. Uit bovenstaande blijkt dat er met 86% van de werknemers een evaluatie-/beoordelingsgesprek is gevoerd. De beoordeling van de ontwikkeling en het functioneren van de werknemer leidt tot één van de volgende beoordelingsscores: "uitstekend", "zeer goed", "normaal", "matig", of "slecht". De verdeling van de scores is te zien in figuur 4.2.

De meeste werknemers kregen, net als in 2011, de beoordeling "normaal"; 84% van alle werknemers bij de provincies heeft in 2012 deze beoordeling gekregen. 12,6% van de werknemers ontving "zeer goed" als beoordeling en 1,5% van de werknemers de score "uitstekend". Dit is iets minder dan in 2011, maar fors meer dan in 2010, toen kreeg nog 6,5% van de werknemers de score "zeer goed". Het aantal medewerkers dat een score krijgt die beter is dan "normaal" is met de invoering van de vijfpuntsschaal dus bijna verdubbeld. De invoering van de vijfpuntsschaal heeft duidelijk geleid tot een duurzame verhoging van het aantal medewerkers die een beter dan "normaal" beoordeling ontvangt.

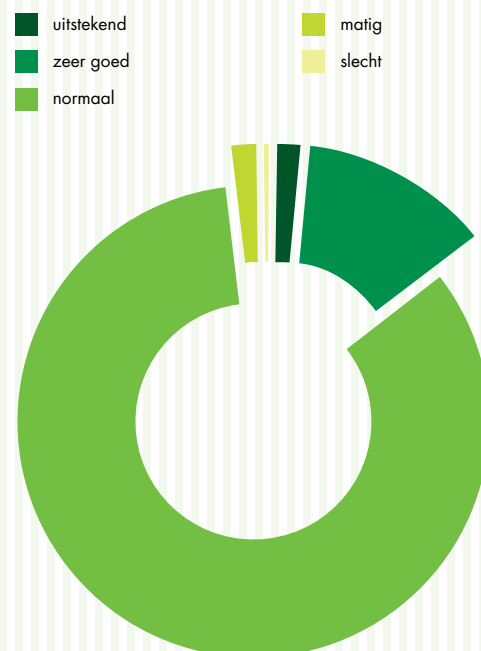
12

FIGUUR 4.1 EVALUATIE-/BEOORDELINGSGESPREKKEN 2011 EN 2012 (ALS PERCENTAGE VAN HET GEMIDDELD AANTAL MEDEWERKERS)



Bron: Beloningsmonitor 2012

FIGUUR 4.2 VERDELING BEOORDELINGSBESLISSING ONTWIKKELING 2012



Bron: Beloningsmonitor 2012

Het effect van de vijfpuntsschaal is in 2011 en 2012 veel minder groot op de negatieve beoordelingen. Het aantal werknemers dat een lagere score dan "normaal" heeft ontvangen is licht toegenomen sinds de invoering van de vijfpuntsschaal. In 2012 kreeg 1,7% van de medewerkers bij de provincie een beoordeling onder het niveau "normaal" (1,5% "matig" en 0,2% "slecht"). Dit is minder dan in 2011, en bijna gelijk aan 2010. In figuur 4.3 zijn de scores per provincie voor de beter dan "normaal" beoordelingen weergegeven. Om het effect van de overgang naar de vijfpuntsschaal te zien, zijn hier ook de gegevens van 2010 in opgenomen. Om deze gegevens te kunnen vergelijken met 2011 en 2012 zijn voor deze jaren de scores "zeer goed" en "uitstekend" bij elkaar opgeteld.

4.4 FLEXIBELE BELONING

Naast de structurele beloning voor de ontwikkeling van de medewerker, heeft de werkgever de mogelijkheid om afhankelijk van de prestatie en/of inzet van een werknemer, een incidentele beloning aan de medewerker toe te kennen. Hierin bestaan twee varianten; de eerste variant bedraagt 3% of 7% van het jaarsalaris. Hierbij gaat het om beloningen op basis van de werkresultaten (=output). Daarnaast zijn er diverse overige incidentele beloningen mogelijk, onder andere in de vorm van een diner, cadeaubon, geld (bijv. gratificaties) of extra verlof. Deze beloningen worden uitgereikt op basis van inspanningen (input) gedurende het hele jaar door ("boter bij de vis").

De eerste vorm van incidenteel belonen (outputbeloning) is in 2012 toegekend aan 12,3% van de medewerkers. Dit is een lichte afname ten opzichte van 2011 (13,8%), maar het is nog steeds sterke toename in vergelijking met 2010. Toen werd nog 8,9% van de medewerkers een outputbeloning toegekend. Dit hangt vermoedelijk samen met de toename van de positieve beoordelingen van de ontwikkeling van de medewerkers. Hier zit waarschijnlijk een mechanisme achter dat men bij een beter

dan "normaal" beoordeling van de ontwikkeling, ook eerder de resultaten als positief beoordeelt. Bovendien hebben enkele provincies intern beleid vastgesteld, waarbij een positieve beoordeling van de ontwikkeling nodig is voor het ontvangen van een outputbeloning van 3% of 7%. De verschillen per provincie zijn groot. Daarom zijn deze weergegeven in figuur 4.4. Hierin is te zien dat in de provincies Noord-Holland en Gelderland het vaakst een outputbeloning van 3% of 7% aan de medewerkers wordt gegeven. In de provincies Fryslân en Utrecht wordt er het minst gebruik gemaakt van deze vorm van belonen.

Zoals eerder beschreven kunnen medewerkers niet alleen een beloning naar resultaat ontvangen, maar ook mogelijk een beloning voor geleverde inspanningen (inputbeloning). In 2012 kreeg 32% van de medewerkers een dergelijke beloning. Dit is een toename ten opzichte van 2011, toen was dit nog 24%. Deze toename wordt voornamelijk veroorzaakt door de provincie Zeeland. In deze provincie hebben alle medewerkers een inspanningsbeloning ontvangen. Dit hangt samen met de forse reorganisatie die in deze provincie is doorgevoerd. Indien provincie Zeeland niet wordt meegenomen, dan zou het sectorgemiddelde praktisch gelijk zijn gebleven zijn ten opzichte van 2011. In de provincies Noord-Holland en Zuid-Holland wordt inputbeloning het minst gebruikt.

4.5 BEDRAG BESTEED AAN INCIDENTELE BELONING

In 2012 is in de sector gemiddeld 0,68% van de loonsom besteed aan incidenteel belonen. Dit is praktisch evenveel als in 2011, maar een forse stijging ten opzichte van 2010; toen werd er 0,55% van de loonsom uitgegeven aan incidenteel belonen. Dit percentage was al jaren min of meer constant. In de cao is afgesproken dat 0,75% van de loonsom uitgegeven wordt aan (structureel en incidenteel) gedifferentieerd belonen.

FIGUUR 4.3 PERCENTAGE ZEER GOED/UITSTEKEND EN ZEER GOED BEOORDELINGEN 2011 EN 2012 (ALS PERCENTAGE VAN HET TOTAAL AANTAL BEOORDELINGEN)



Bron: Beloningsmonitor 2012

FIGUUR 4.4 INCIDENTELE BELONING VAN 3% OF 7% 2011 EN 2012 (ALS PERCENTAGE VAN HET GEMIDDELD AANTAL MEDEWERKERS)



Bron: Beloningsmonitor 2012

5

Keuze in arbeidsvoorwaarden, werktijden en verlof

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

5.1 IKAP

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

In 2013 hebben ongeveer 2.600 medewerkers gebruik gemaakt van de mogelijkheid om verlof te kopen of te verkopen. Dit komt neer op ongeveer 22% van de medewerkers. Net als voorgaande jaren kopen vrouwen vaker verlof, en verkopen mannen vaker verlof. In figuur 5.1 is deze verdeling te vinden.

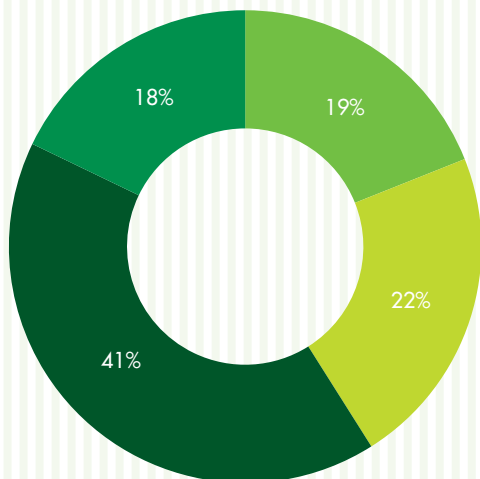
Net als in 2012 is er meer verlof verkocht dan gekocht. Het verschil in uren is bijna 40.000 uur. Wanneer het aantal gekochte en verkochte verlofuren van een medewerker wordt vermenigvuldigd met zijn of haar (bruto) uurloon ontstaat inzicht in de 'kostenpost' die gepaard gaat met het kopen en verkopen van verlof. De hiervoor genoemde 40.000 uur komt neer op een kostenpost van ruim 1 miljoen euro. Dit is bijna twee keer zoveel als in 2012, toen lag deze post rond de 528.000. Dit komt met name door de verkoop van verlof. Ten opzichte van 2012 is het verkocht verlof licht gestegen, maar het gekocht verlof is in 2013 bijna 20 procent lager ten opzichte van 2012. Met name bij de provincie Noord-Brabant wordt er aanzienlijk meer verlof verkocht dan gekocht (zie figuur 5.2). Dit komt door een andere manier van sturen op werktijden in Noord-Brabant.

Net als in 2012 valt in 2013 de provincie Noord-Holland wederom op met het grote verschil tussen koop en verkoop van verlof. In deze provincie wordt er aanzienlijk meer verlof gekocht dan verkocht. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat de 36-urige werkweek in Noord-Holland niet via ADV-dagen is ingevuld.

Gemiddeld genomen wordt verlof gekocht voor een bedrag van 25,64 euro per uur en verkocht voor een bedrag van 26,73 euro per uur. Wanneer gekeken wordt naar het aantal gekochte uren per schaal, dan valt met name schaal 11 op. Ruim 20% van het aantal gekochte uren wordt gedaan door medewerkers in schaal 11. Daarnaast wordt bijna de helft van de uren die verkocht worden gedaan door medewerkers in de schalen 10, 11 en 12. Dit zijn ook de schalen waarin veel werknemers werkzaam zijn.

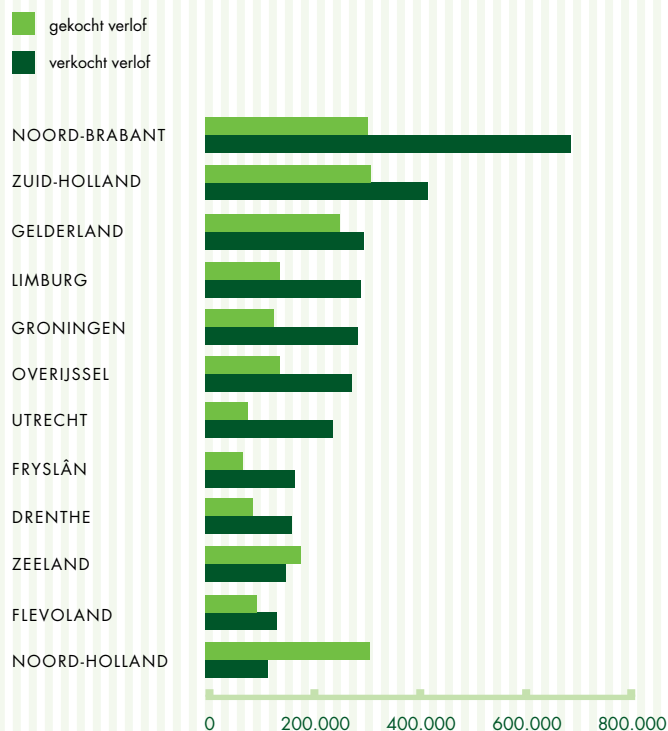
FIGUUR 5.1 VERDELING NAAR GESLACHT WERKNEMERS BETROKKEN BIJ KOPEN EN VERKOPEN VERLOF

- percentage mannen dat verlof heeft verkocht
- percentage mannen dat verlof heeft gekocht
- percentage vrouwen dat verlof heeft verkocht
- percentage vrouwen dat verlof heeft gekocht



Bron: Bronbestand

FIGUUR 5.2 BEDRAG GEKOCHT EN VERKOCHT VERLOF (IN EURO'S) PER PROVINCIE



Bron: Bronbestand

5.2 OUDERSCHAPSVERLOF

Voor medewerkers is het (wettelijk) mogelijk om onbetaald ouderschapsverlof op te nemen. In 2013 hebben 335 medewerkers dergelijk verlof opgenomen.³ Hiervan is bijna driekwart vrouw. Totaal is er in 2013 voor 73.613 uur ouderschapsverlof opgenomen, wat neerkomt op een capaciteitsverlies van 45 fte. Dit is ongeveer 4 fte meer dan in 2012. Verder nemen vrouwen iets meer verlof op dan mannen. Gemiddeld neemt een man 199 uur en een vrouw 228 uur op aan ouderschapsverlof.

5.3 ARBEIDSDUUR

De normwerkweek bij provincies bedraagt 36 uur, maar niet iedereen werkt voltijd. In 2013 heeft 39% van de werknemers in deeltijd gewerkt. Ongeveer 0,6% van de medewerkers werkt structureel meer dan 36 uur per week. De verdeling van het deeltijdwerk is te vinden in figuur 4.3. Voor 2013 bedroeg de gemiddelde deeltijdfactor 0,90 wat neerkomt op een gemiddelde werkweek van 32,4 uur. In 2012 lag de gemiddelde deeltijd factor iets hoger, namelijk 0,91.

Zoals te zien is in figuur 5.4 hebben vrouwen vaker een deeltijd-aanstelling dan mannen. Ongeveer 64% van de vrouwen en 19% van de mannen werkt in deeltijd. De afgelopen jaren, in ieder geval vanaf 2007, zijn er geen grote veranderingen te zien in deze percentages.

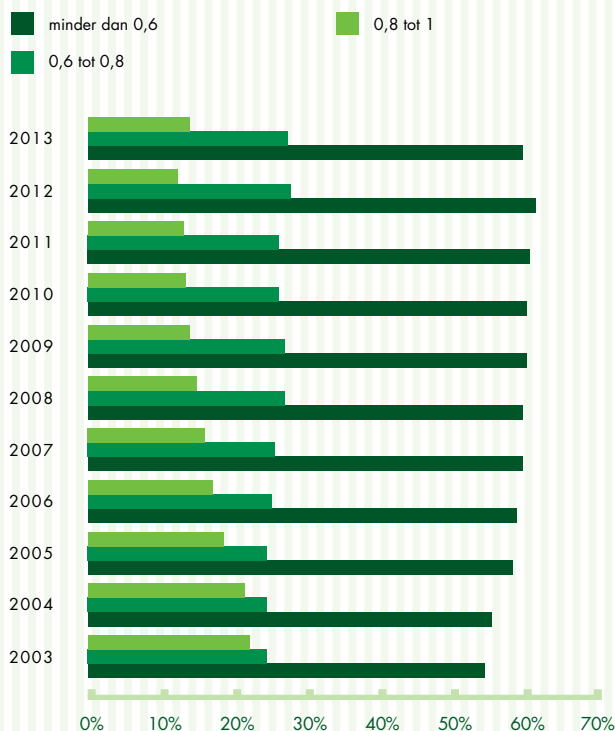
Wat betreft leeftijd is te zien dat deeltijd het meest voorkomt onder medewerkers tussen de 35 en 44 jaar. Ongeveer 45% van medewerkers in deze leeftijdscategorie werkt met een deeltijdaanstelling. Deeltijd komt het minst voor in de leeftijdscategorie 25 tot 35 jaar.

Wanneer gekeken wordt naar de verschillen tussen provincies dan werken bij de provincie Utrecht, net als in 2012, meer medewerkers in deeltijd dan in voltijd. Het percentage deeltijdwerkers ligt bij de provincie Utrecht op 51%. Procentueel werken de meeste voltijd medewerkers bij de provincies Zuid-Holland en Limburg. Dit percentage is voor beide provincies 67%.

Wat de verschillen naar functieschalen betreft valt te concluderen dat meer dan de helft van de werknemers in de functieschalen 1 t/m 3, 6 en 7 een deeltijdaanstelling hebben. Daarnaast werkt minder dan 10% van de medewerkers in de schalen 15 t/m 18 in deeltijd. Mogelijk vragen hogere schalen vaker een fulltime dienstverband.

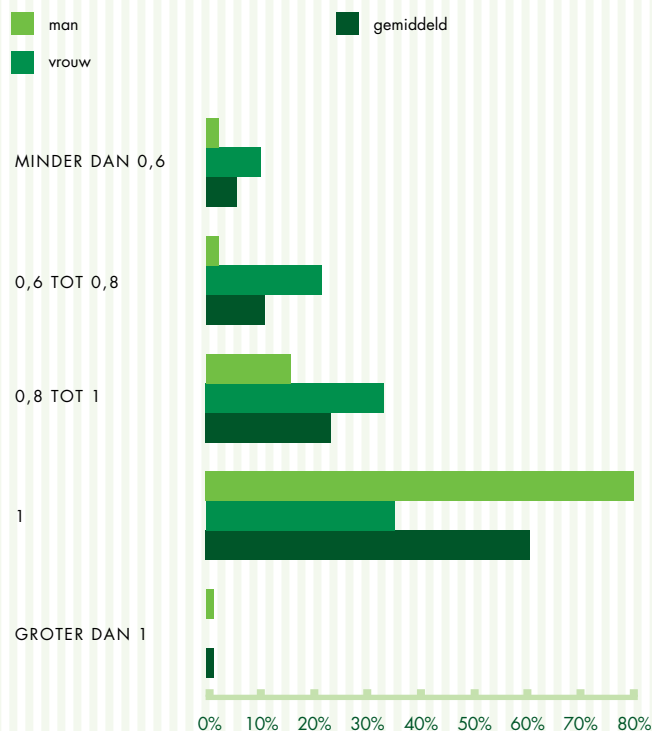
³ Voor de provincie Fryslân zijn deze gegevens niet beschikbaar, genoemde bedragen en aantallen zijn dus exclusief de provincie Fryslân.

FIGUUR 5.3 VERDELING DEELTIJDWERK NAAR OMVANG BETREKKING 2003 - 2013



Bron: Bronbestand

FIGUUR 5.4 VERDELING DEELTIJDFACTOR NAAR GESLACHT



Bron: Bronbestand

Ziekteverzuim

6.1 ONTWIKKELING ZIEKTEVERZUIM

De dalende lijn in het ziekteverzuimpercentage zet zich ook in 2013 door. In 2013 ligt het verzuimpercentage (inclusief langdurig ziekteverzuim) op 4,0%, terwijl dit percentage in 2012 en 2011 respectievelijk 4,3% en 4,5% was. In vergelijking met andere overheidssectoren scoort de sector provincies goed. Het totale ziekteverzuim van het openbaar bestuur en overheidsdiensten in 2013 is volgens het CBS (voorlopig) 5,0%. In figuur 6.1 is een overzicht te zien van het ziekteverzuimpercentage naar provincie.

Een gebruikelijke maat voor verzuim is ook wel het kortdurende ziekteverzuim; dit is het verzuim dat korter dan een jaar duurt. In 2013 is ook het kortdurend verzuim afgenomen (zie figuur 6.2). In 2013 lag het kortdurend verzuim op 3,6%, en in 2012 en 2011 was het kortdurend verzuim nog respectievelijk 3,7% en 4,1%.

6.2 VERZUIMMELDINGEN EN -DUUR

In 2013 melden werknemers zich (per fte) 1,3 keer ziek. Dit is vergelijkbaar met 2012, waarmee de dalende lijn qua verzuimmeldingen van de voorgaande jaren, in tegenstelling tot het ziekteverzuimpercentage, zich niet doorzet. De gemiddelde

verzuimduur is wel gedaald ten opzichte van 2012. In 2012 resulteerde een ziekmelding in gemiddeld 14 dagen verzuim, in 2013 is dit gemiddeld 13 dagen. De verzuimduur per provincie is te vinden in figuur 6.3.

6.3 VERSCHILLEN PER PROVINCIE

Zoals ook blijkt uit figuur 6.1 zijn er grote verschillen te zien in het ziekteverzuimpercentage per provincie. De drie provincies met het hoogste ziekteverzuimpercentage zijn Zuid-Holland (4,6%), Gelderland (4,5%) en Flevoland (4,5%). Bij Drenthe is het ziekteverzuimpercentage 2,9% en is daarmee de enige provincie met een verzuimpercentage lager dan 3%.

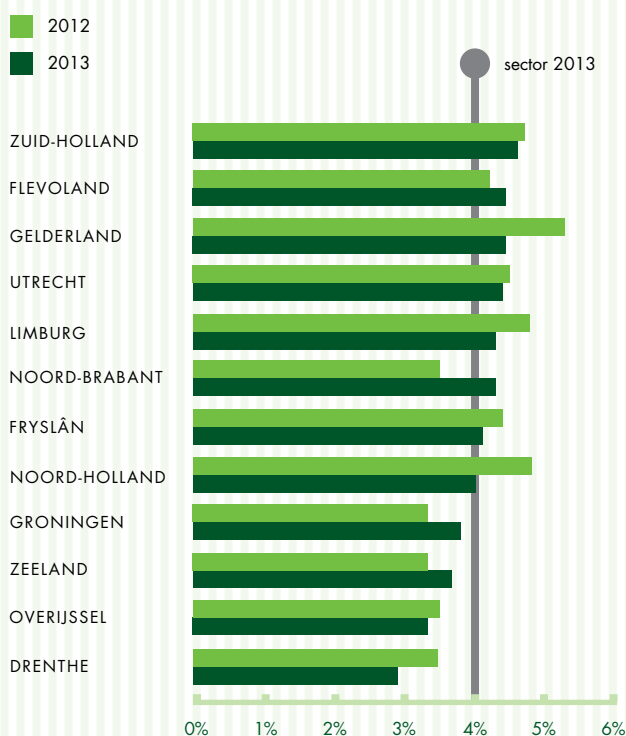
Ten opzichte van 2012 is bij de meerderheid van de provincies het ziekteverzuimpercentage gedaald. De sterkste daling is te zien in Noord-Holland en Gelderland, waar het percentage is gedaald met 0,8 procentpunt. In Flevoland, Zeeland, Groningen en Noord-Brabant is een stijging te zien in het ziekteverzuimpercentage. Stijgingen van respectievelijk 0,3, 0,3, 0,5, en 0,8 procentpunt.

Het aantal ziekmeldingen per fte ligt net als in 2012 het laagst bij de provincies Overijssel (0,9) en Drenthe (0,9). In de provincie Fryslân melde men zich het vaakst ziek, namelijk 2,0 keer per fte, gevolgd door Noord-Brabant, Groningen en Flevoland met 1,5 keer per fte.

6.4 VERZUIM NAAR GESLACHT

Het ziekteverzuim ligt, net als in 2012, hoger bij vrouwen dan bij mannen. Het ziekteverzuimpercentage van mannen is 3,3% en dat van vrouwen 4,8%. Het verschil tussen mannen en vrouwen is ten opzichte van 2012 wel kleiner geworden. Verder melden vrouwen zich in 2013 vaker ziek dan mannen (1,5 tegenover 1,1 keer per jaar) en zijn ze gemiddeld iets langer ziek dan mannen (14,2 dagen tegenover 12,3 dagen).

FIGUUR 6.1 PERCENTAGE ZIEKTEVERZUIM (INCLUSIEF LANGDURIG ZIEKTEVERZUIM)



Bron: Personeelsmonitor

FIGUUR 6.2 ZIEKTEVERZUIMPERCENTAGES 2003-2013



Bron: Personeelsmonitor; gegevens van de provincie Fryslân betreffende het ziekteverzuim korter dan 1 jaar zijn niet beschikbaar en dus niet gebruikt in dit gemiddelde

Wat de verschillen tussen provincies betreft kan gesteld worden dat er ook hier grote verschillen zijn tussen de provincies. Het grootste verschil in het ziekteverzuimpercentage is te zien bij de provincie Zeeland. Hier liggen mannen en vrouwen 3,8 procentpunt uit elkaar. Net als vorig jaar is ook voor 2013 te zien dat het verschil tussen mannen en vrouwen het kleinst is bij de provincie Groningen. Hier ligt het ziekteverzuimpercentage van mannen 0,3 procentpunt lager dan bij vrouwen.

6.5 VERZUIM NAAR LEEFTIJD

Naarmate medewerkers ouder worden stijgt het ziekteverzuimpercentage. Bij medewerkers jonger dan 25 ligt dit percentage rond 1,5%, en stijgt naar 4,6% bij werknemers ouder dan 55. Het verzuim van 55-plussers is hiermee 0,2 procentpunt hoger dan vorig jaar. Verder ligt het percentage voor de medewerkers tussen de 45 en 55 jaar (3,4%) net iets lager dan het percentage voor medewerkers tussen de 34 en 45 jaar.

Wat betreft de verschillen tussen de provincies is te zien dat het verzuimpercentage van 55-plussers het hoogst is bij de provincie Utrecht (6,0%) en het laagst bij de provincie Drenthe (1,3%).

Achtergrond

ZIEKTEVERZUIM HANGT SAMEN MET GESLACHT, LEEFTIJD EN OPLEIDINGSNIVEAU

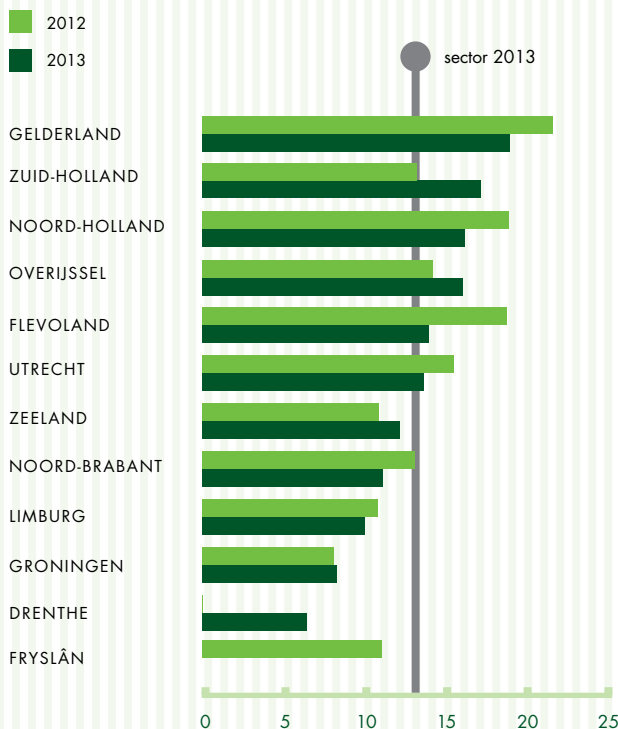
De hoogte van het ziekteverzuim blijkt onder andere samen te hangen met geslacht, leeftijd en opleidingsniveau van de werknemer (Koppes et al., 2012; zie tabel).

Daarnaast blijken nog een aantal verschillen naar sociaal-demografische kenmerken. Het ziekteverzuim is over het algemeen hoger onder verweduwde of gescheiden werknemers, onder werknemers van niet-westerse afkomst, en onder werknemers in lagere inkomensgroepen. Ook is het ziekteverzuim over het algemeen hoger naarmate het bedrijf meer werknemers telt (Jehoel-Gijsbers & Linder, 2007)

Tabel: Sociaal-demografische kenmerken die samenhangen met de hoogte van het ziekteverzuim (Koppes et al., 2012).

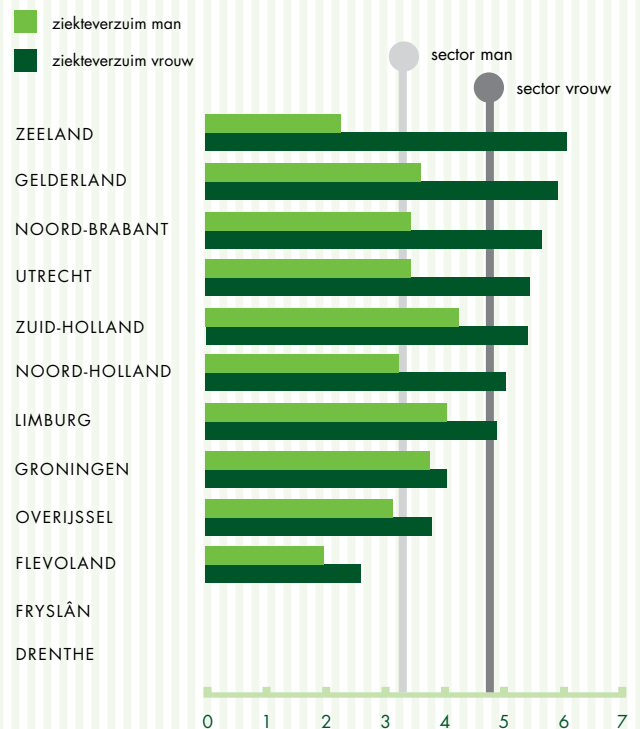
Sociaal demografische kenmerken	
Geslacht	Vrouwen verzuimen gemiddeld vaker en langer dan mannen
Leeftijd	Met de leeftijd neemt het ziekteverzuimpercentage toe
Opleidingsniveau	Bij een stijging van het opleidingsniveau daalt het percentage ziekteverzuim
Parttime	Bij bedrijven waar veel werknemers parttime werken is het verzuim hoger
Ploegendienst	Bij werknemers die in ploegendienst werken is het verzuim hoger
Regio	Bedrijven in het noorden hebben een hoger verzuim en in het zuiden een lager verzuim
Verstedelijking	Bij bedrijven in stedelijke gebieden is het verzuim hoger

FIGUUR 6.3 VERZUIMDUUR 2012 EN 2013 PER PROVINCIE



Bron: Personeelsmonitor; gegevens van de provincie Fryslân betreffende de gemiddelde verzuimduur in 2013 zijn niet beschikbaar en dus niet weergegeven

FIGUUR 6.4 ZIEKTEVERZUIMPERCENTAGES NAAR GESLACHT



Bron: Personeelsmonitor; exclusief gegevens van de provincie Fryslân en Drenthe

7

Opleiding en ontwikkeling

Het opleiden en ontwikkelen van werknemers is essentieel voor het functioneren, het presteren en de arbeidsmarktpositie van de provincies. Gezien de veranderende rol en positie van provincies in het middenbestuur, wordt dit onderwerp nog actueler. Minstens zo belangrijk is dit voor de werknemer die met opleiding en ontwikkeling zijn inzetbaarheid vergroot en daardoor zijn positie op de arbeidsmarkt versterkt. Van zowel de werkgever als de werknemer mag worden verwacht dat zij (blijven) investeren in opleiding en ontwikkeling.

7.1 UITGAVEN

In 2013 hebben provincies gemiddeld 2,4% van de loonsom extern uitgegeven aan loopbaan, scholing en mobiliteit (inclusief POB). Het gemiddelde is daarmee vergelijkbaar met 2012 en opnieuw hoger dan de cao-norm van 2%. De ontwikkeling van de (procentuele) uitgaven over de afgelopen jaren is te zien in figuur 7.1. De uitgaven aan scholing in 2013 ligt rond de 18 miljoen euro. De provincie Limburg geeft procentueel het meeste uit aan externe scholing, namelijk 3,4% van de loonsom. In 2013 heeft alleen de provincie Gelderland minder dan de cao-norm, namelijk 1,9%, extern uitgegeven aan scholing, loopbaan en mobiliteit.

FIGUUR 7.1 PERCENTAGE LOONSOM SECTOR BESTEED AAN SCHOLING, LOOPBAAN EN MOBILITEIT 1997-2013



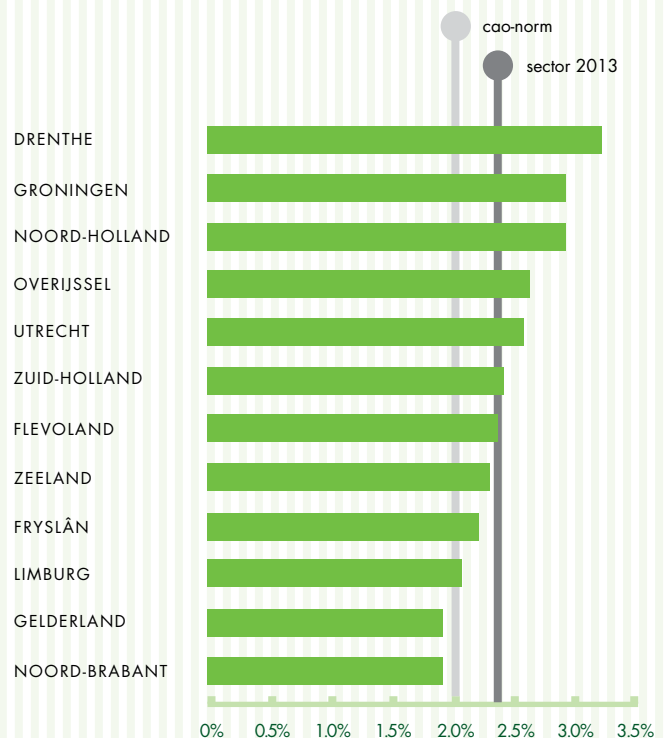
Het scholingsbedrag fluctueert als gevolg van incidentele factoren zoals de invoering van een nieuw ICT-systeem, leiderschapstraject of reorganisatie. Om deze reden is ook gekeken naar een periode van vijf jaar, deze resultaten zijn weergegeven in figuur 7.2.

Net als vorig jaar is te zien dat door de provincies Drenthe, Noord-Holland en Groningen de afgelopen vijf jaar relatief het meest is uitgegeven aan scholing, loopbaan en mobiliteit. Verder blijkt uit figuur 7.2 dat alleen de provincies Noord-Brabant en Gelderland onder de cao-norm zitten. Voor Noord-Brabant geldt dat deze provincie opleiding en ontwikkeling ook financiert vanuit diverse afdelingsbudgetten en daarom het daadwerkelijk uitgegeven bedrag hoger ligt dan het aangeleverde bedrag in het kader van deze personeelsmonitor.

7.2 PERSOONLIJK OPLEIDINGSBUDGET (POB)

In 2011 is het POB tijdelijk ingevoerd. Medewerkers hebben voor de periode 2011-2013 € 1.500 uit het opleidingsbudget van provincies tot hun beschikking om te investeren in hun loopbaan. In 2013 is gemiddeld 0,3% van de loonsom hieraan uitgegeven, en is 0,2 procentpunt lager dan in 2012. De provincie waar in 2013 het minste is uitgegeven aan het POB is de provincie Zuid-Holland, namelijk 0,13 procent van de loonsom.

FIGUUR 7.2 GEMIDDELD PERCENTAGE LOONSOM BESTEED AAN SCHOLING, LOOPBAAN EN MOBILITEIT PERIODE 2009 - 2013



Achtergrond

EVALUATIE PILOT POB

Cao-partijen hebben afgesproken de POB-regeling tijdig vóór de afloop te evalueren waarna zij beslissen over een definitieve regeling. Zij hebben besloten de evaluatie in eigen beheer uit te voeren. Op basis van de uitkomst van de evaluatie zullen partijen in het najaar van 2013 beslissen of zij willen doorgaan met het POB en de tijdelijke regeling omzetten in een definitieve regeling. En, als zij daartoe besluiten, welke inhoudelijke aanpassingen er eventueel in die regeling moeten worden aangebracht.

De evaluatie levert de volgende aanbevelingen op:
Experiment met het POB beëindigen en de tijdelijke POB-regeling met ingang van 1 januari 2014 van rechtswege laten eindigen.
De middelen die voor het POB beschikbaar waren vanaf 1 januari 2014 weer gewoon laten terugkomen in het reguliere budget voor loopbaan, scholing en mobiliteit.
Uitvoering geven aan de afspraak in de cao-provincies 2009/2011 die betrekking heeft op het tegengaan van negatieve gevolgen voor hen die vóór 1 januari 2014 geen gebruik hebben gemaakt van het POB.
Desgewenst afspraken maken over reservering van niet uitgegeven POB-gelden voor scholingsactiviteiten in het kader van een door sociale partners vast te stellen sectorplan voor de werkgelegenheid.

Sociale zekerheid

8.1 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Eind 2005 is de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) in werking getreden. De WIA is in de plaats gekomen van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). De WAO blijft van toepassing op bestaande gevallen. Eind 2013 zijn er bij de provincies 6,4 arbeidsongeschikten per 100 werknemers. In 2012 waren er 6,3 arbeidsongeschikten per 100 werknemers.

Het aantal arbeidsongeschikten is in 2013 gedaald met 4,3% ten opzichte van 2012. Toen waren er 739 arbeidsongeschikten en in 2013 waren dit er 707. Ook in de voorafgaande jaren is het aantal arbeidsongeschikten gedaald. De provincies volgen daarmee de landelijke trend. De daling is vooral een gevolg van een relatief beperkte instroom in de WIA en een afname van het aantal WAO'ers door re-integratie, herkeuring en pensionering.

Zoals uit het bovenstaande blijkt is zijn er procentueel gezien wel meer arbeidsongeschikten binnen de provincies, maar is het aantal arbeidsongeschikte gedaald ten opzichte 2012. Dit komt omdat de daling van het aantal werknemers sterker is dan de daling van het aantal arbeidsongeschikten.

De leeftijdsgroep van 60 jaar en ouder vormt met 42% bijna de helft van het aantal arbeidsongeschikten. Verder heeft 79% van de 707 uitkeringsgerechtigden een WAO-uitkering en 21% een WIA-uitkering. Het aantal werknemers met een WIA-uitkering is beperkt (1,3 op de 100 werknemers) maar stijgt, terwijl het aantal WAO'ers daalt (vanwege afwezigheid van nieuwe instroom door afschaffing van de WAO).

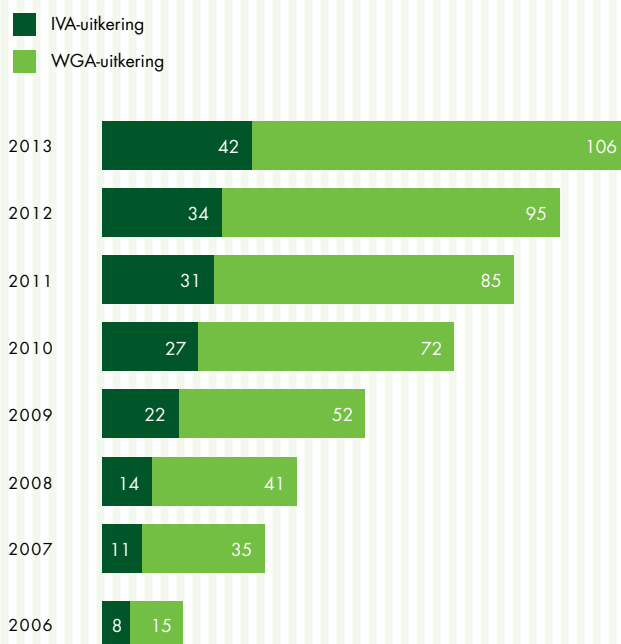
Zoals blijkt uit figuur 8.1 is ongeveer 28% van de WIA-gerechtigden volledig en duurzaam arbeidsongeschikt en valt onder de Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA). Dit percentage ligt in 2013 2 procentpunt hoger dan in 2012. De overige WIA-gerechtigden zijn gedeeltelijk of tijdelijk volledig arbeidsongeschikt en ontvangen een zogenaamde WGA-uitkering (Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten).

8.2 WERKLOOSHEID

Het aantal medewerkers met een WW-uitkering is met 1,1% in 2013 vergelijkbaar met 2012. In de personeelsmonitor 2012 werd voorspeld dat er meer WW-uitkeringen in de toekomst zouden worden uitgekeerd omdat er bezuinigd wordt op onder andere personeel. Dit lijkt vooralsnog niet te gebeuren.

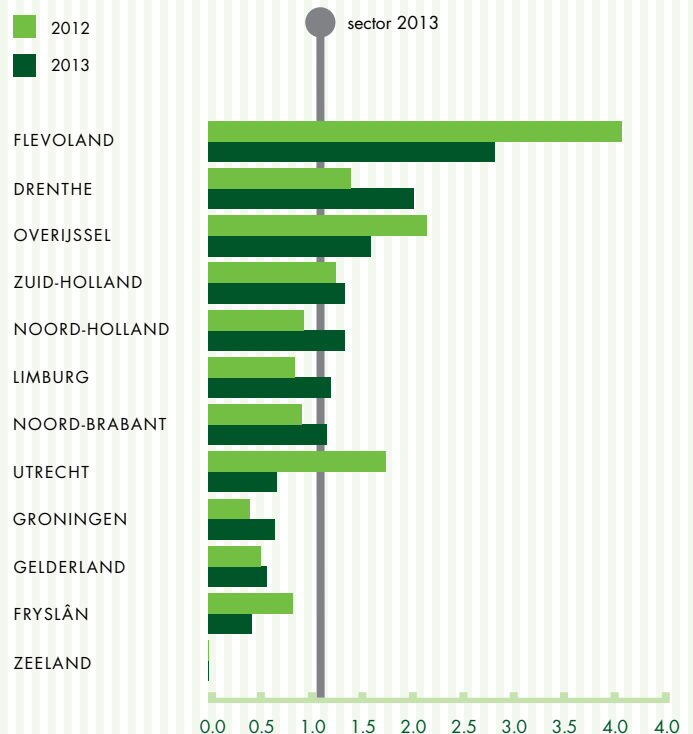
Zoals blijkt uit figuur 8.2 zijn er grote verschillen tussen de provincies. Net als vorig jaar kent de provincie Flevoland het hoogst aantal WW-uitkeringen (per 100 medewerkers). Met 2,8 uitkeringen per 100 medewerkers bij Flevoland in 2013 is er wel een sterke daling te zien ten opzichte van 2012. Bij Flevoland waren er in 2012 4,1 personen met een uitkering per 100 medewerkers. Het aantal WW-uitkeringen in de provincie Zeeland is het laagst, namelijk 0.

FIGUUR 8.1 AANTAL PERSONEN IN DE SECTOR MET EEN WIA-UITKERING



Bron: ABP

FIGUUR 8.2 AANTAL WW-UITKERINGEN PER 100 WERKNEMERS (IN FTE)



Bron: Bronbestand en Personeelsmonitor

In 2013 is er bijna 2,6 miljoen euro uitgegevens aan werkloosheidsuitkeringen. Dit bedrag is inclusief de boven- en nawettelijke werkloosheidsuitkeringen. De provincie Groningen heeft met 0,9% het hoogst percentage van de loonsom wat besteed wordt aan werkloosheidsuitkeringen. Groningen had in 2013 te maken met enkele reorganisatieontslagen van medewerkers met een lang arbeidsverleden.

Van het totale bedrag dat aan werkloosheidsuitkeringen wordt uitgegeven gaat 34% naar boven- en nawettelijke werkloosheidsuitkeringen. Het totale bedrag dat hieraan wordt uitgegeven ligt rond de 870.000 euro, wat neerkomt op 0,12% van de loonsom.

Colofon

OPDRACHTGEVER

A&O-fonds Provincies
Fluwelen Burgwal 44, 2511 CJ Den Haag
Postbus 11560, 2502 AN Den Haag
070 – 763 00 40 / info@aenoprovincies.nl

EINDREDACTIE

Willem de Kleijn, voorzitter A&O-fonds Provincies
Jannet Bergman, projectleider Arbeidsmarkt A&O-fonds Provincies
Hedwig Oppenheim, projectmedewerker A&O-fonds Provincies

PROGRAMMAMANAGEMENT

Peter Smits, directeur A&O-fonds Provincies

TEKST EN DATA-ANALYSE

Panteia, Patricia Honcoop en Michel Winnubst

SPECIALE DANK AAN

De leden van de klankbordgroep Personeelsmonitor 2013
Antje Jordan, Provincie Zuid-Holland
Alexander van Gorkum, Provincie Noord-Brabant
Lex Oudshoorn, Provincie Zuid-Holland
Annette Poels, Provincie Gelderland
Cor Jorritsma, Provincie Fryslân
Willem de Kleijn, voorzitter A&O-fonds Provincies
Jannet Bergman, projectleider Arbeidsmarkt A&O-fonds Provincies

VORMGEVING EN PRODUCTIE

insandouts communication design print

UITGAVE



A&O-fonds Provincies, Den Haag
Juni 2014

A&O-fonds Provincies bevordert en ondersteunt vernieuwende activiteiten op het gebied van medezeggenschap, arbeidsomstandigheden, arbeidsmarkt en HRM-beleid.

ABVAKABO 



cnv **Publieke Zaak**





