



Ministerie van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties

Werken in de publieke sector 2014

# Trends stèf!!!



# Trends & Cijfers

Deel: Trends

# Kanteljaar 2014

De economische crisis en de bezuinigen die daar een gevolg van zijn laten hun sporen na in de publieke sector. Die conclusie komt duidelijk naar voren in de uitgave 2014 van de reeks 'Trends en cijfers, werken in de publieke sector'.\* In vrijwel alle sectoren is de omvang van het personeelsbestand de afgelopen jaren gedaald. Het openbaar bestuur heeft relatief heeft het meest ingeleverd. De uitstroom van overheids personeel is nog steeds een stuk hoger dan de instroom, de achterdeur van de overheid staat wagenwijd open terwijl de voordeur op een kier blijft steken. De uitwerking van de economische crisis zien we ook in de salarissen terug. De loonontwikkeling bij de overheid blijft door de o-lijn het vierde jaar op rij achter bij die in de markt- en zorgsector.

Al deze ontwikkelingen op personeelsgebied dwingen ons ook om goed stil te staan bij het huidige personeel. De genoemde uitstroom is grotendeels het gevolg van pensionering of ontslag. We hebben gemerkt dat er nauwelijks sprake is van vrijwillige mobiliteit. Onderzoek van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) laat zien dat een aanzienlijk deel van de medewerkers niet op de juiste plek zit, maar zich vervolgens ook niet verroert. Vrijwillige mobiliteit is noodzakelijk om de kwaliteit van het personeelsbestand te waarborgen. Zeker nu het personeelsbestand uit balans dreigt te raken. De overheid vergriest en ontgroent in rap tempo. Zo is bijna de helft van het personeel van het openbaar bestuur 50 jaar of ouder. Stroomden er voor de crisis jaarlijks zo'n 9.000 jonge mensen in, dat aantal ligt nu tweederde lager.

Al met al stemmen de cijfers in deze publicatie niet tot vrolijkheid. Toch zijn er redenen om te veronderstellen dat 2014 een kanteljaar is. Allereerst omdat de economie tekenen van herstel vertoont. Het dieptepunt lijkt gepasseerd, waardoor er nieuwe kansen op de arbeidsmarkt ontstaan. Ook werknemers in de publieke sector kunnen weer in beweging komen. In beleidsmatig opzicht gaan de grote decentralisaties in het sociale domein voor veel dynamiek zorgen. De nieuwe taken die gemeenten vanaf komend jaar krijgen, gaan ongetwijfeld veel tweeweg brengen in ambtelijke organisaties.

Er is meer. Rechtspositioneel zijn veranderingen op komst. Het ambtenarenrecht maakt in 2017 waarschijnlijk plaats voor het burgerrecht. De verwachting is dat daarmee de overstap van overheid naar markt en andersom gemakkelijker wordt. De flexibiliteit op de arbeidsmarkt neemt hierdoor toe.

\* Gebaseerd op de stand van zaken ultimo 2013

Na een zware periode is er dus reden voor optimisme over de komende jaren. De overheid zal weliswaar verder afslanken, maar desondanks ontstaan er mogelijkheden om als aantrekkelijke werkgever jonge en ambitieuze mensen te binden aan een meer flexibele publieke sector. De financieel economische druk zal verminderen en in 2015 zal er weer ruimte zijn voor een meer marktconforme loonontwikkeling.

Wellicht dat er ook ruimte zal zijn voor meer flexibiliteit in de arbeidsvoorwaarden. Uit ons onderzoek blijkt dat op het gebied van pensioenen bijvoorbeeld een behoorlijk deel van de (voornamelijk jongere) ambtenaren interesse hebben in meer keuzevrijheid.

Bij de hoop op meer dynamiek en mobiliteit binnen de publieke sector, is het belangrijk dat één aspect onveranderlijk blijft: het grote vertrouwen dat Nederlandse burgers hebben in de overheid. Ook uit 'Trends en cijfers, werken in de publieke sector 2014' blijkt dat de overheid wat betreft de effectiviteit en integriteit tot de wereldtop behoort. En dat is een gegeven waarop alle publieke werkers trots mogen zijn!

Lucas Lombaers

Directeur Arbeidszaken Publieke Sector  
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

# Inhoud

## Colofon

Dit is een uitgave van  
het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
Directoraat- generaal Bestuur en Koninkrijksrelaties,  
directie Arbeidszaken Publieke Sector.

Turfmarkt 147  
Postbus 20011  
2500 EA Den Haag

Ontwerp en drukwerk  
Grafisch Buro van Erkelens, Den Haag  
www.burovanerkelens.nl

Infographics  
ICTU, Den Haag  
Grafisch Buro van Erkelens, Den Haag  
Awaake, Rotterdam

Productiebegeleiding en databeheer  
Internetspiegel, ICTU  
Wilhelmina van Pruisenweg 104  
2595 AN Den Haag

Postbus 84011  
2508 AA Den Haag

© September 2014

## Infographics

1. Integriteit	10
2. Omvang	12
3. Kosten	14
4. Personeel	16
5. Personeelsmobiliteit	18
6. Arbeidsvoorwaarden	20
7. Pensioenen	24

## Bijlagen

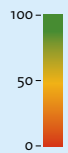
Taakvelden	28
Bronvermelding	29
Kennisbank	30

# Infographics



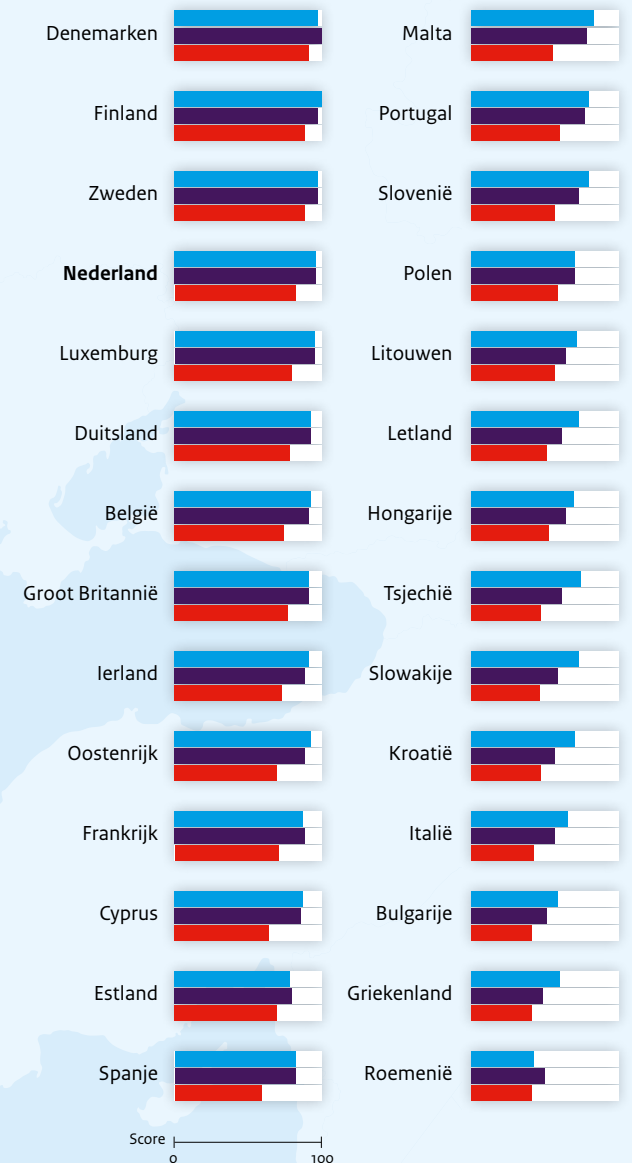
# 1 Integriteit

Gemiddelde score

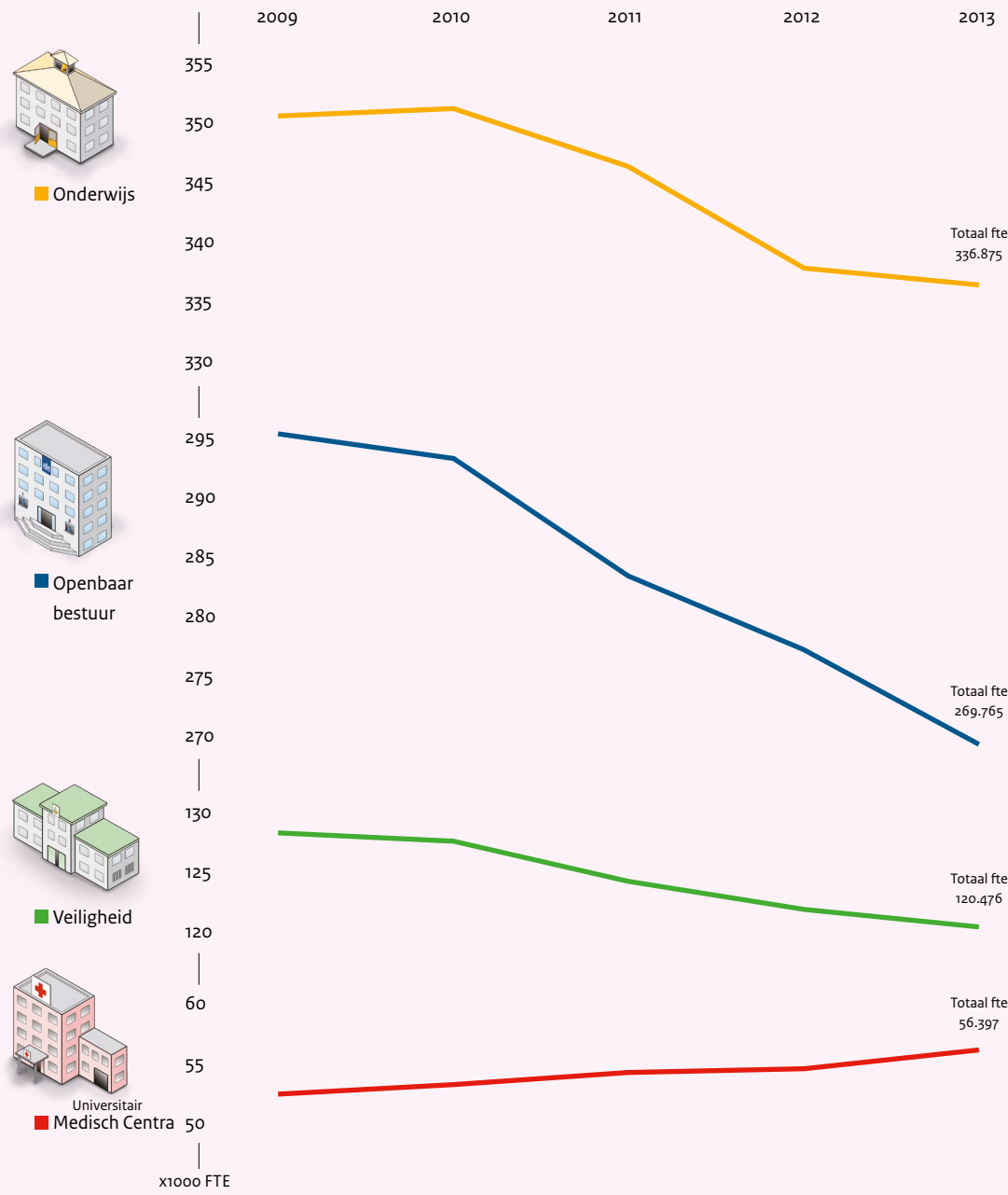


Nederland heeft een effectieve en integere overheid. Door Transparency International en de World Bank is aan inwoners van elk land gevraagd hoe integer zij hun overheid vinden. Nederland staat wereldwijd op de achtste plek en in Europa op de vierde plek. Als het gaat om de effectiviteit (kwaliteit en geloofwaardigheid) van de overheid staat Nederland ook op een vierde plek in Europa, achter Finland, Denemarken en Zweden.

■ Effectiviteit van de overheid (%)  
■ Bestrijding van corruptie (%)  
■ Corruption Perceptions Index



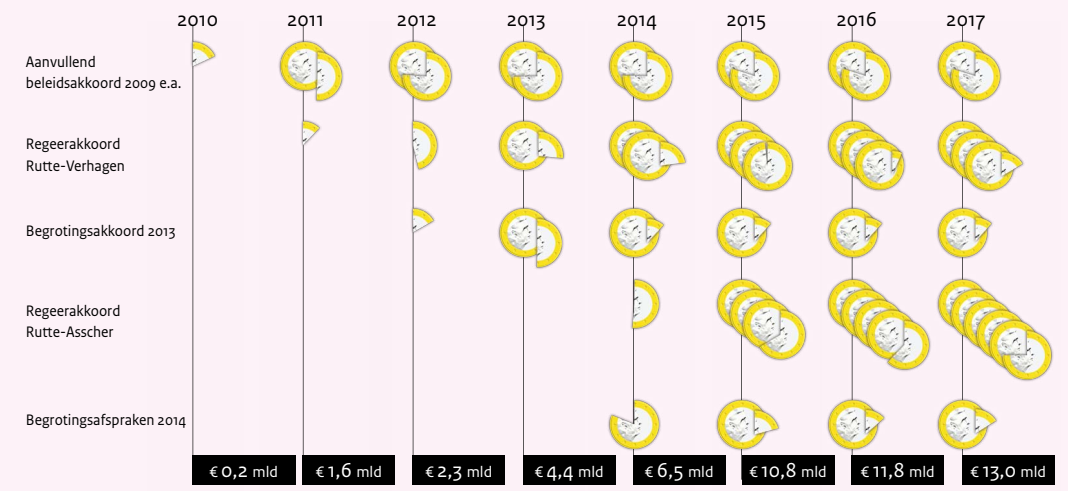
# 2 Omvang



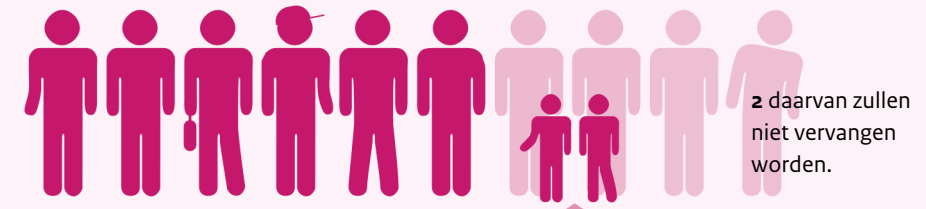
De omvang van de overheid neemt al enkele jaren op rij af. Vooral het taakveld openbaar bestuur krimpt, terwijl het taakveld UMC's als enige overheidstaakveld niet krimpt. In het openbaar bestuur zal als gevolg van geplande taakstellingen en pensioneringen de dalende lijn voorlopig aanblijven. Op basis van de prognose van 'De Grote Uittocht (2013)' zal de helft van de vertrekkende ambtenaren uit het openbaar bestuur niet vervangen worden.

## Taakstelling openbaar bestuur

cumulatief in miljarden €, afgerond



**Prognose 4 van de 10 ambtenaren uit het openbaar bestuur zijn vertrokken in 2022**



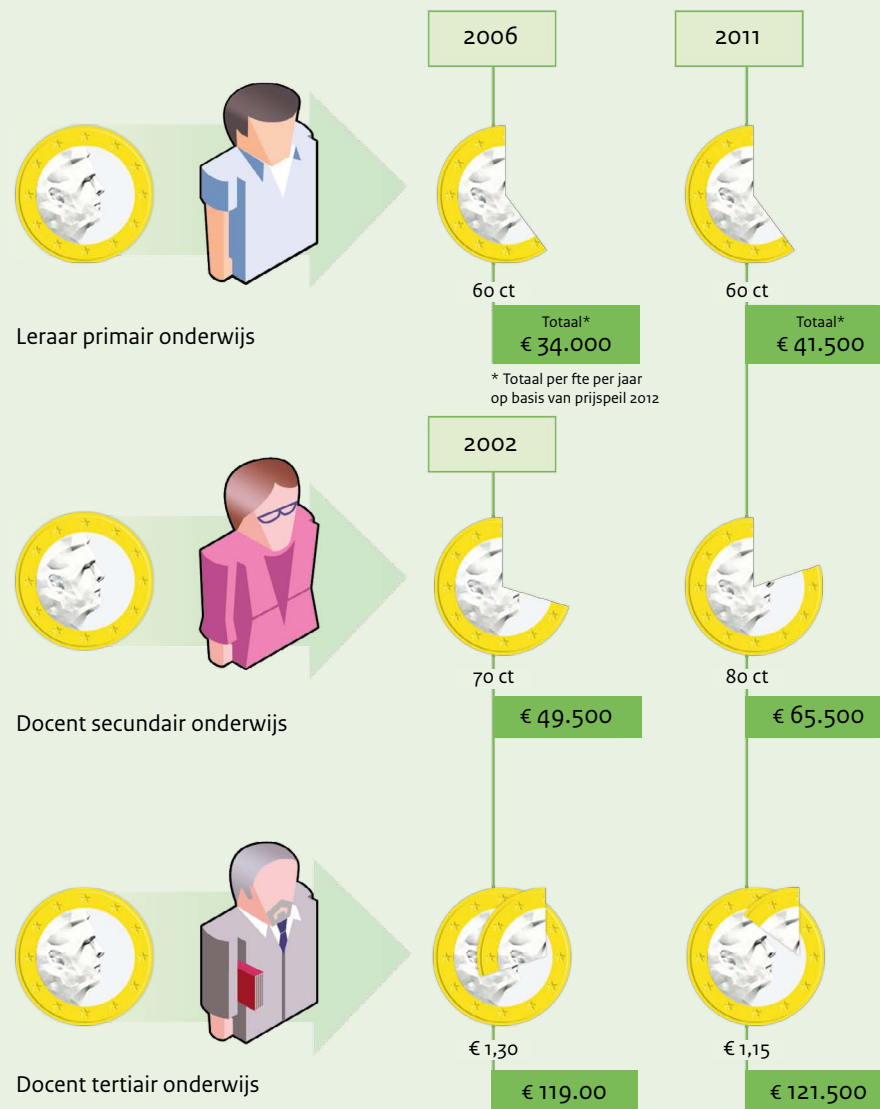
# 3 Kosten

## Personeelskosten

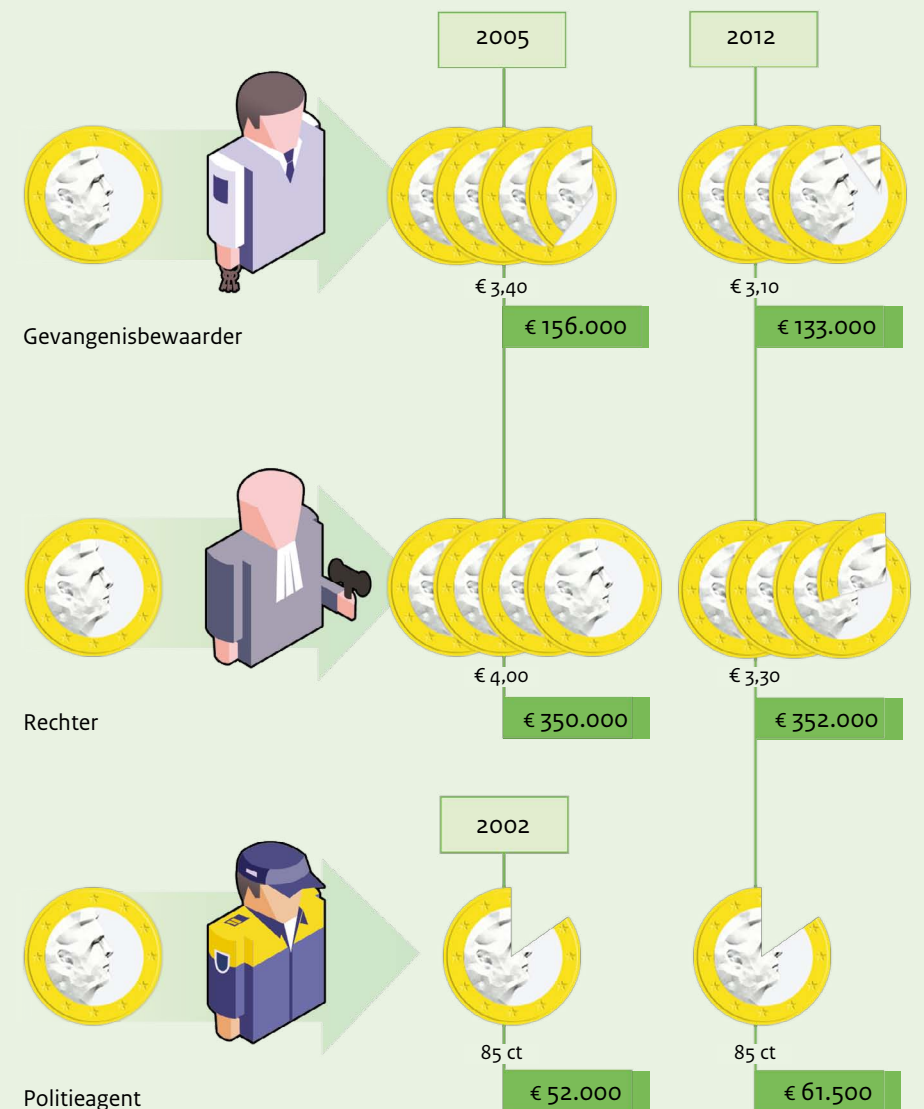
Voor iedere euro personeelskosten...

## Overige kosten

... wordt het onderstaande bedrag bijgelegd om het werk te faciliteren



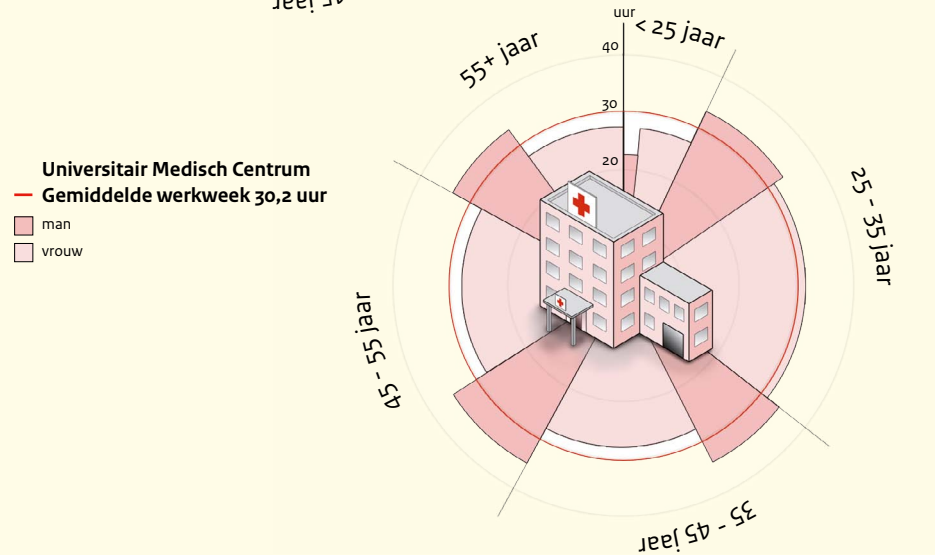
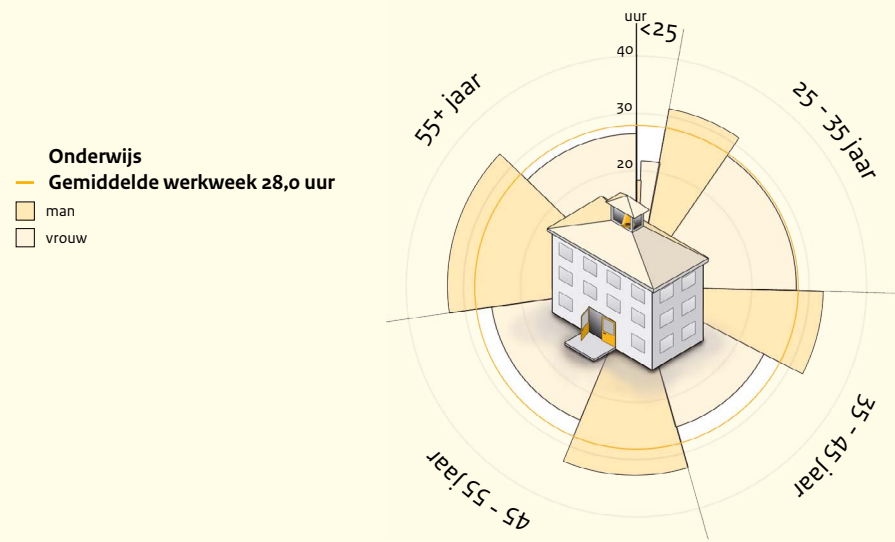
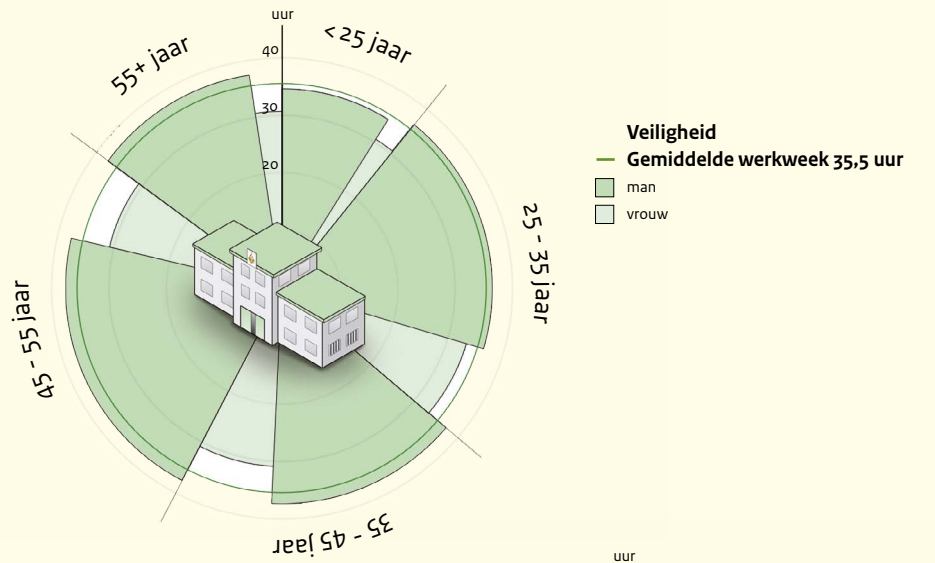
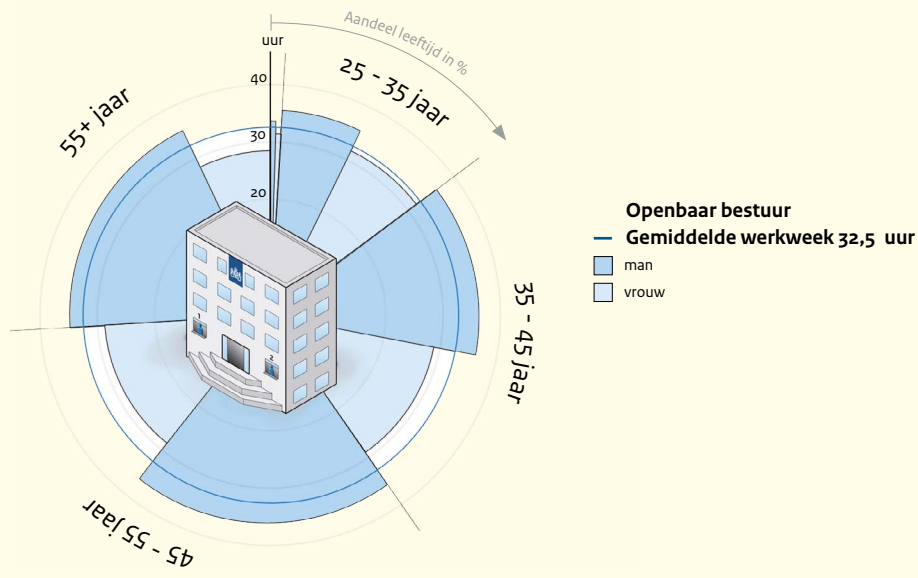
Om de overheidsprofessionals hun werk goed te kunnen laten doen, is het noodzakelijk dat zij kunnen werken binnen een goede sociale en fysieke infrastructuur en adequaat gefaciliteerd worden. Dit kan variëren van ICT middelen tot wet- en regelgeving, materiaalkosten en huisvestingslasten. De gehele randstructuur, van de conciërge en de kantine medewerker tot de beleidsambtenaar op het ministerie, hebben we uitgedrukt in 'de overige kosten' in verhouding tot de personeelskosten van de professional, voor een paar bekende overheidsprofessionals.





# 4 Personeel

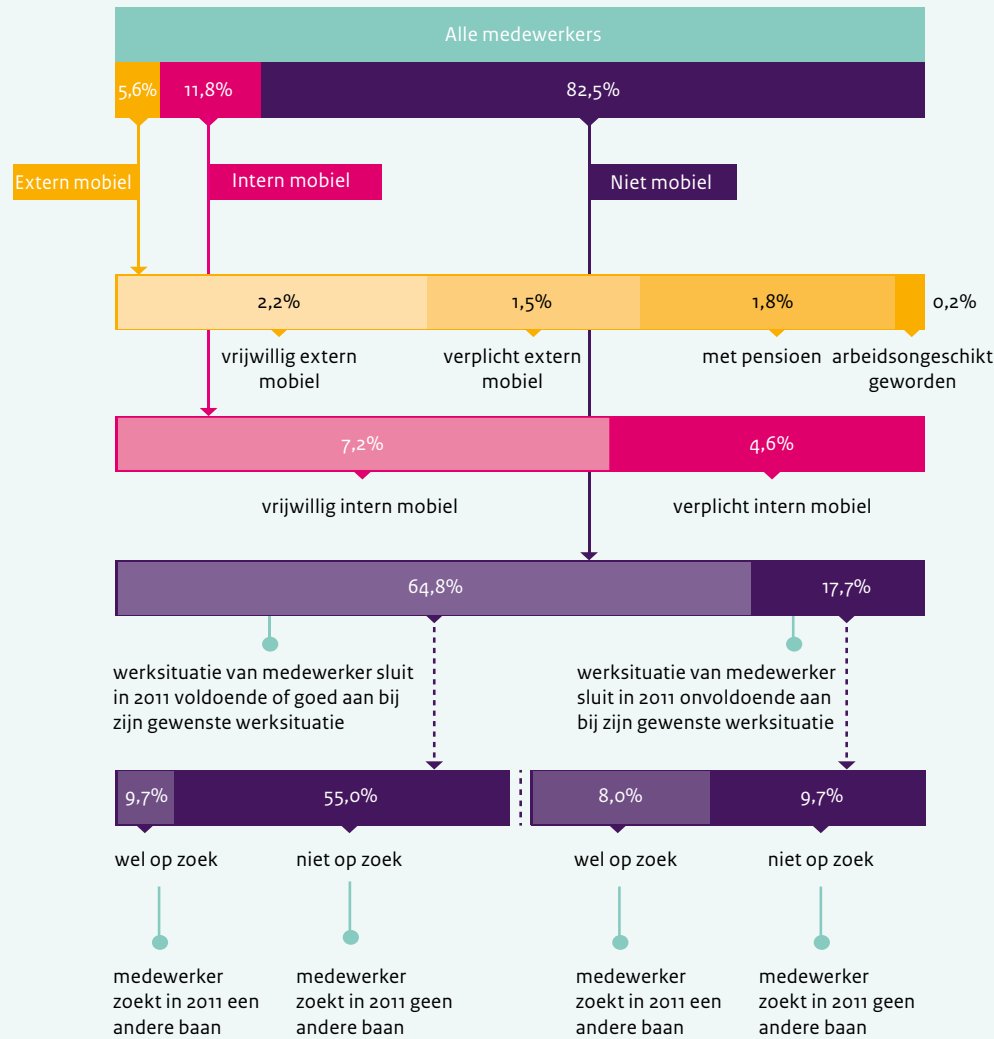
Elk taakveld binnen de overheid heeft een eigen unieke kerntaak. De verschillen tussen de diverse taakvelden vertalen zich ook in de personeelssamenstelling. Denk bijvoorbeeld aan het aandeel man en vrouw en de gemiddelde werkweek. Andere verschillen in personeelssamenstelling, zoals de omvang van de diverse leeftijdsgroepen, zijn eerder een gevolg van demografische ontwikkelingen en bezuinigingen. De onderstaande figuren geven in een overzicht weer wat de verhoudingen zijn tussen het aantal mannen en vrouwen, de omvang van de verschillende leeftijdsgroepen en het aantal gewerkte uren.



# 5 Personeelsmobiliteit

Voor werkgevers zijn bezuinigingen, decentralisaties en cultuurveranderingen efficiënter te realiseren wanneer de personeelsmobiliteit hoog is. Voor werknemers vergroot personeelsmobiliteit het aanpassingsvermogen en vermindert het de kans dat zij vastlopen tijdens hun loopbaan. Personeelsmobiliteit is dus voor zowel werkgevers als werknemers belangrijk. De personeelsmobiliteit binnen het openbaar bestuur blijkt echter niet optimaal; de vrijwillige externe mobiliteit is laag en er bestaat een aanzienlijk percentage 'vastzitters'. Bij vastzitters sluit de werksituatie onvoldoende aan bij hun wensen, terwijl zij geen andere baan zoeken. In 2011 betreft het zo'n tien procent van alle medewerkers in het openbaar bestuur. Zo'n twee procent van de medewerkers is in 2011 vrijwillig extern mobiel.

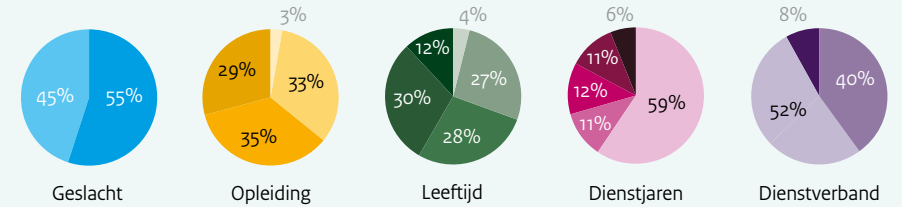
De figuren geven een overzicht van de mobiliteit van medewerkers binnen het openbaar bestuur, aangevuld met een drietal profielbeschrijvingen. De profielen duiden erop dat er duidelijke verschillen zijn tussen de vastzitters en (vrijwillige en verplicht) extern mobielen.



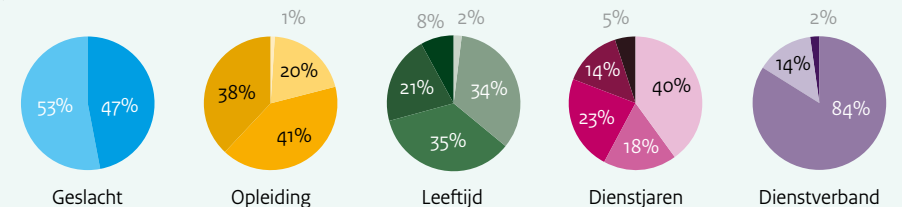
■ Extern mobiel medewerker is in 2011 uit dienst getreden bij werkgever  
■ Intern mobiel medewerker heeft in 2011 een andere functie geaccepteerd bij dezelfde werkgever  
■ Niet mobiel medewerker is in 2011 niet van functie veranderd



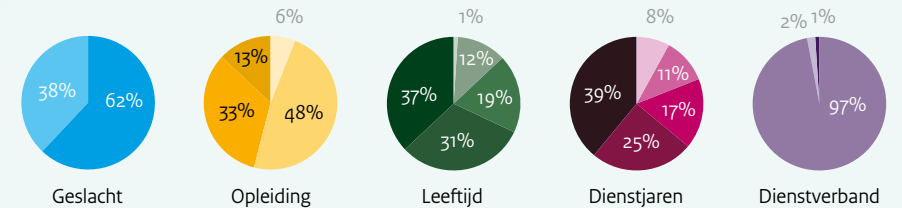
Medewerkers die verplicht extern mobiel zijn



Medewerkers die vrijwillig extern mobiel zijn



Vastzitters



■ Man  
■ Vrouw  
■ Lager  
■ Middelbaar  
■ Hoger  
■ Universitair  
■ 15-24  
■ 25-34  
■ 35-44  
■ 45-54  
■ 55 en ouder  
■ 1-3  
■ 4-5  
■ 6-10  
■ 11-20  
■ Meer dan 20  
■ Tijdelijk  
■ Vast  
■ Overig

# 6 Arbeidsvoorwaarden

Met bijna een miljoen werknemers zijn de 14 publieke sectoren tezamen de grootste werkgever van Nederland. Ze hebben gezamenlijk een loonsom te besteden van ruim € 46 miljard. Meer dan 90% hiervan wordt uitgegeven aan primaire arbeidsvoorwaarden, sociale lasten en pensioenen. De publieke sectoren kennen net als de marktsectoren een grote verscheidenheid aan secundaire arbeidsvoorwaarden. In de publieke sectoren is daarbij relatief veel centraal geregeld in de sectorale CAO's en rechtspositieregelingen.

## Primaire arbeidsvoorwaarden

Contractloontwikkeling

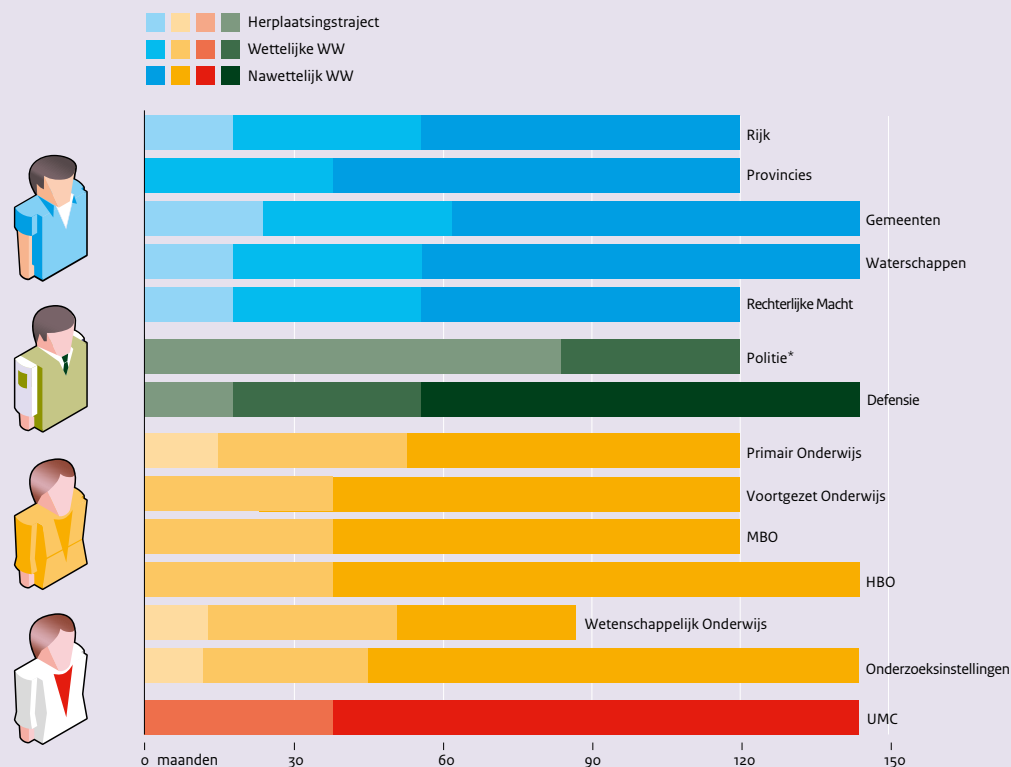


De maximale totale duur van secundaire arbeidsvoorwaardenregelingen bij (dreigend) ontslag is in de publieke sectoren relatief lang en de totale potentiële kosten zijn daardoor hoog. Voorafgaand aan het ontslag wegens reorganisatie geldt in de meeste gevallen een herplaatsingstermijn, gedurende welke de medewerker wordt begeleid van werk naar werk. Nadat de medewerker is ontslagen, geldt na de wettelijke WW-duur nog een langdurig recht op nawettelijke WW.

De maximale duur van het herplaatsingstraject en de (nawettelijke) WW bedraagt tussen de 87 en de 144 maanden. Dit betekent in de praktijk dat de medewerker in het onderstaande figuur recht heeft op een inkomensvoorziening in combinatie met een re-integratieplicht tot 65 jaar/AOW-gerechtigde leeftijd.

In de figuur zijn de regelingen weergegeven voor een werknemer van 55 jaar, met 30 dienstjaren bij dezelfde werkgever. In eventuele sociale plannen kunnen afwijkende herplaatsingstermijnen gelden. In de figuur is rekening gehouden met de geplande ophoging van de AOW-leeftijd.

## Maximale duur herplaatsingstraject, wettelijke- en nawettelijke WW



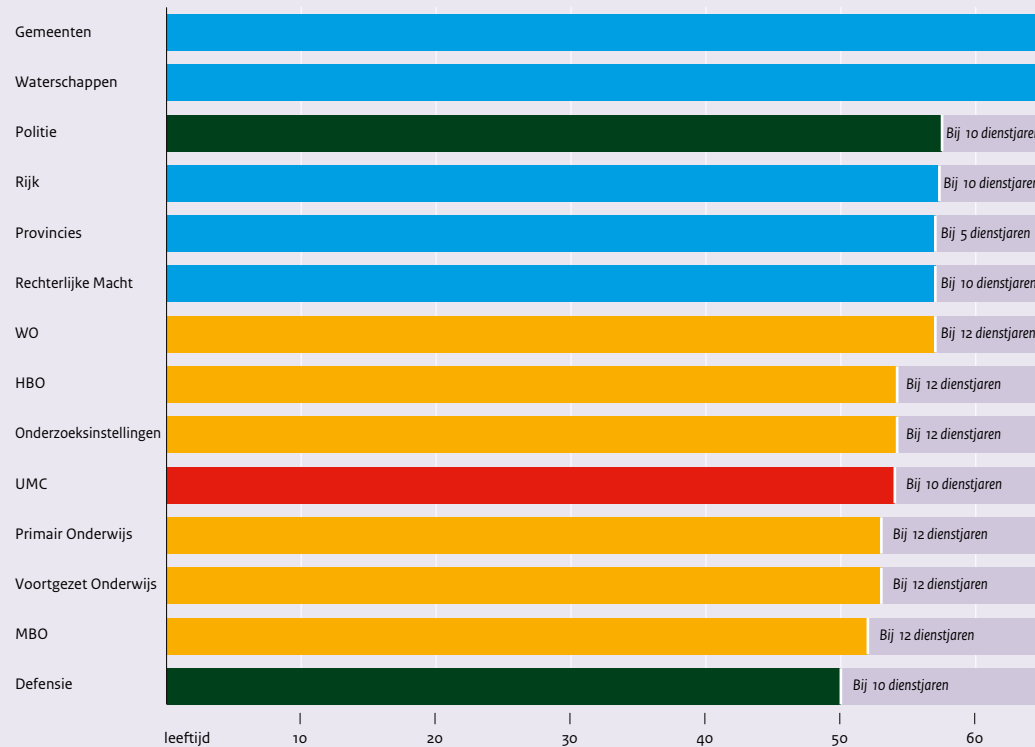
\* Ook de sector politie kent een nawettelijke WW, die eindigt bij het bereiken van een leeftijd van 65 jaar.

Door de keuze van een maatman van 55 jaar komt deze maatman niet toe aan zijn nawettelijke WW vanwege het bereiken van de 65-jarige leeftijd.

Overheidssectoren kennen in hun cao's boven- en nawettelijke werkloosheidsregelingen in aanvulling op het reguliere WW. Voor de meeste regelingen geldt dat werknemers bij ontslag vanaf een bepaalde leeftijd een garantie-uitkering kunnen hebben tot de AOW-leeftijd. De figuur brengt de relatie van diensttijd en garantieleeftijd in beeld. Overheidswerkgevers hebben een grote financiële prikkel om het aantal WW-uitkeringen en de boven- en nawettelijke uitkeringen zo laag mogelijk te houden. De sectoren gemeenten en waterschappen kennen geen garantieleeftijd.

## Garantieleeftijd

Voor boven- en nawettelijke ww per sector

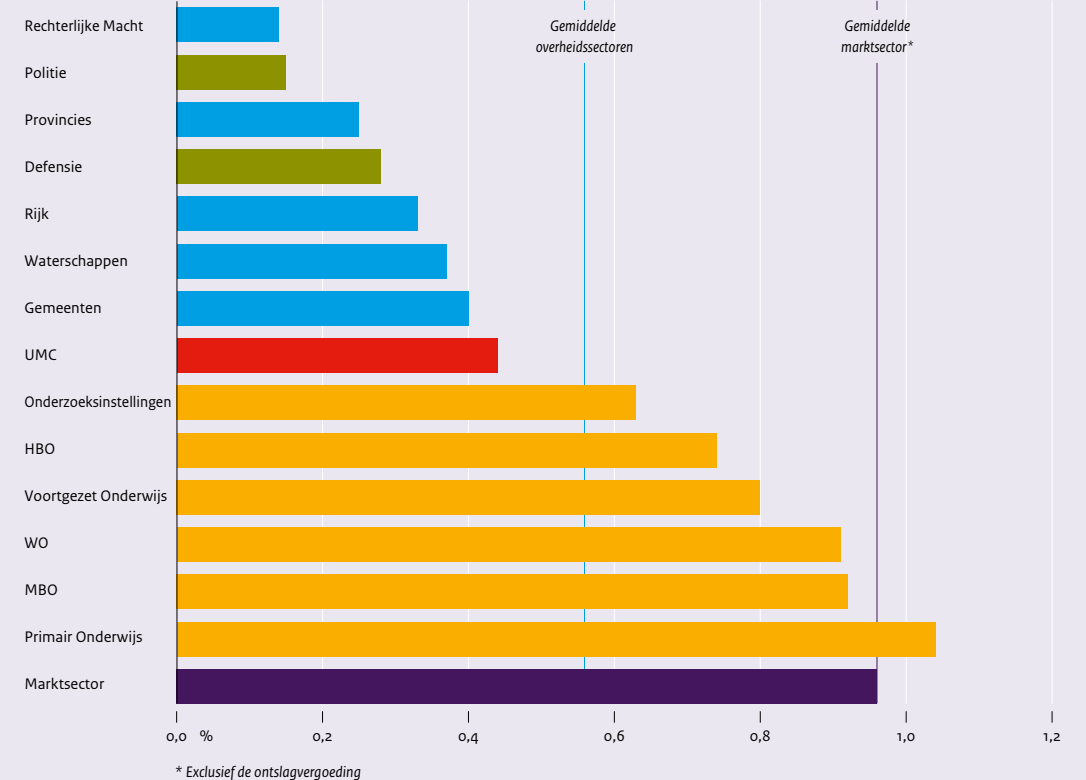


Overheidswerkgevers zijn eigenrisicodragers voor de WW. Niet alleen betaalt de overheid bij ontslag van een werknemer de boven- en nawettelijke uitkering (volgens de geldende cao-regelingen) maar ook de WW-uitkering. De figuur geeft een indruk van de uitkeringslasten voor overheidswerkgevers voor het jaar 2011. Deze lasten zijn uitgedrukt in een percentage van de loonsom. In de marktsector betaalde men 4% WW-premie in 2011, overeenkomend met bijna 1% van de loonsom aan ww-lasten. Dit is exclusief ontslagvergoedingen, zoals kantonrechttersformule.

*Uit beide tabellen blijkt dat sociale vangnetten in de publieke sector – op papier – weliswaar behoorlijk riant zijn als het gaat om personeel dat ontslagen wordt of zal worden. In de praktijk echter zien we dat er weinig gebruik wordt gemaakt van de regelingen en dat daar, in vergelijking tot de marktsector, weinig geld in omgaat.*

## Kosten uitkeringslasten

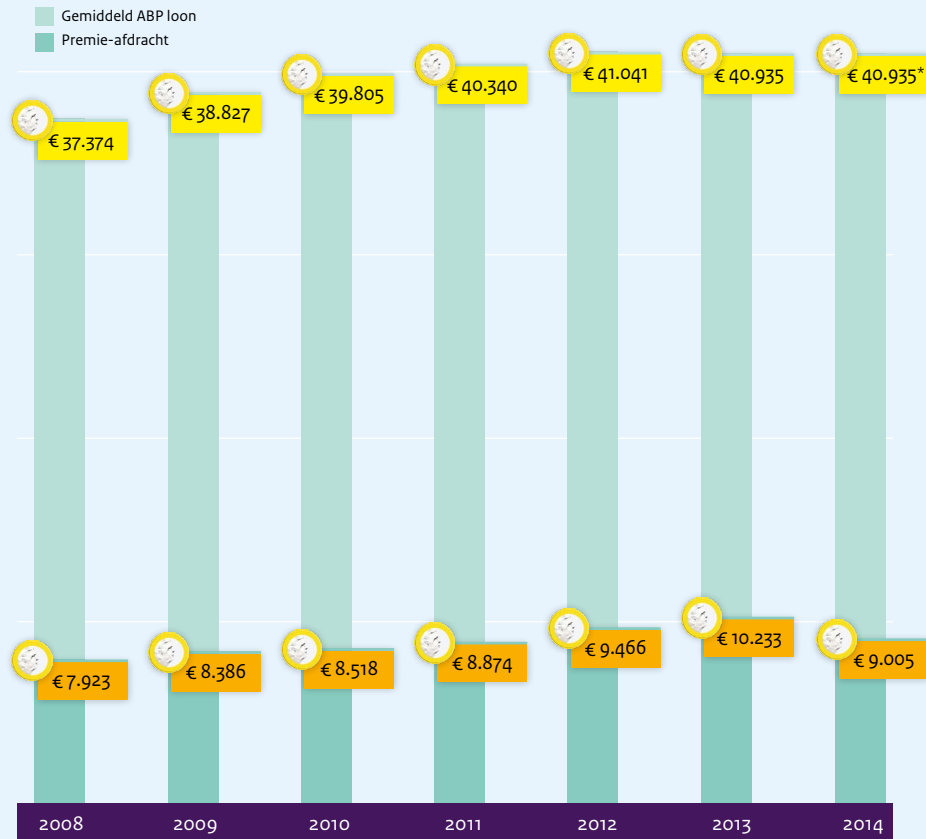
Overheidssectoren en de marktsector



# 7 Pensioen

## Pensioenpremies

t.o.v. brutoloon



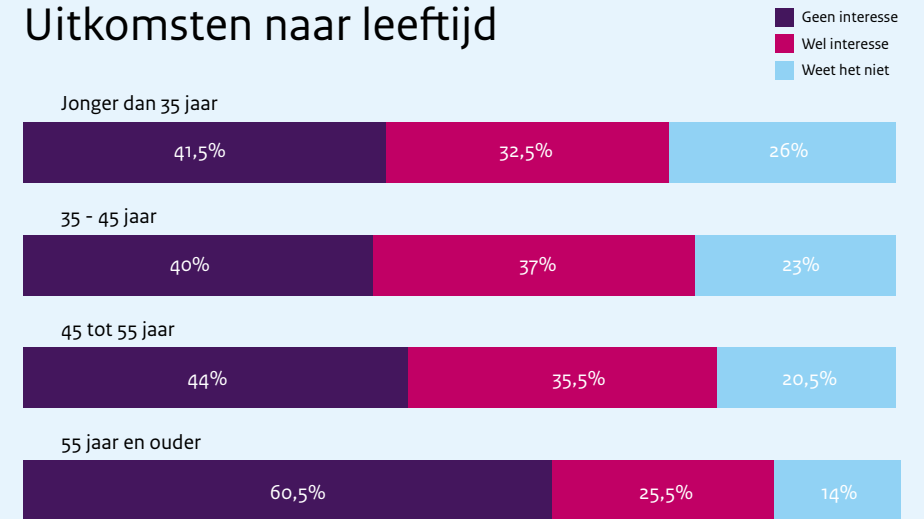
\* op basis van ABP loon 2013, met pensioenafdrachtpercentage van 2014.

De door de sociale partners gemaakte afspraken in het ABP-pensioenakkoord 2014, onder andere over de verlaging van de pensioenaanspraken vanaf 2014, leiden tot een lagere pensioenpremie. Door de premieverlaging worden werknemers gecompenseerd voor de versoering van de pensioenaanspraken. Het effect van de maatregelen is een netto koopkrachtverbetering voor de werknemers in 2014 van circa 2%. De kosten voor 'de oude dag' bestaan echter niet alleen uit pensioenpremie. Werknemers betalen bijvoorbeeld via de loonbelasting ook voor de AOW. De bovenstaande figuur geeft weer hoe de premie-afdracht zich verhoudt tot het brutoloon.

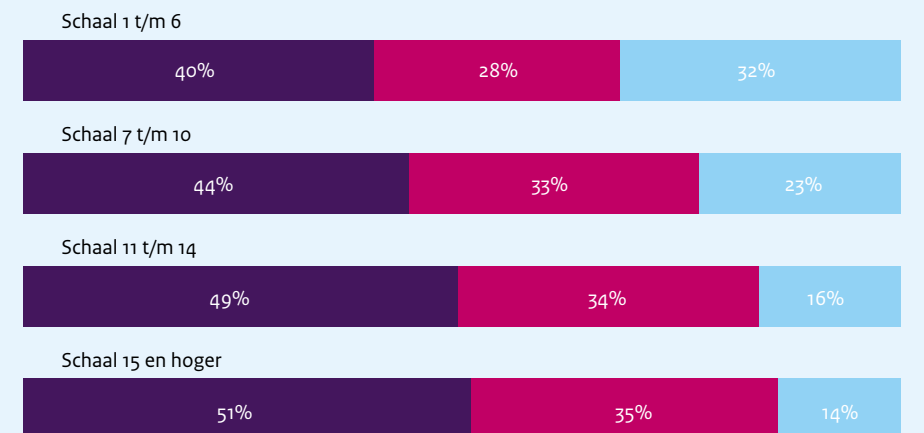
### Keuzevrijheid pensioenen

Medewerkers in de publieke sector (n= 11.517) is gevraagd of zij interesse zouden hebben in keuzevrijheid in de afdracht en besteding van hun pensioenpremie. Eén derde van het personeel zou daar interesse in hebben. Ongeveer 45% heeft daar geen interesse in. Opvallend zijn hierbij de verschillen tussen de uitkomsten naar leeftijd.

### Uitkomsten naar leeftijd



### Uitkomsten naar inkomen



# Bijlagen



## Taakvelden

### Openbaar bestuur

Rijk, gemeenten, provincies, waterschappen en rechterlijke macht.

### Onderwijs:

Primair onderwijs (PO), voortgezet onderwijs (VO), tertiair onderwijs (TO), middelbaar beroepsonderwijs (MBO), hoger beroepsonderwijs (HBO), wetenschappelijk onderwijs (WO) en onderzoeksinstituten.

### Veiligheid:

Defensie en politie.

## Bronvermelding

### Data

Datawarehouse Ministerie Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (bronbestanden: ABP, UWV, SAP Payroll, NSK en PolBIS)

CBS

*Gepubliceerde data onder voorbehoud van kleine afrondingsdiscrepancies.*

### Onderzoek en rapporten

Flitspanel, opiniepanel overheidswerknemers.

Ministerie Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2014.

De Grote Uittocht, herzien.

Ministerie Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2013.

Overhead en professionals in de publieke sector,

IPSE studies, 2014.

Transparency International, 2013.

World Bank Governance Indicators, 2012.

### Infographics mobiliteit

Alle cijfers van deze infographics zijn afkomstig uit POMO 2012 en betreffen 2011.

Het percentage extern mobiel is gebaseerd op de externe mobiliteitscijfers in het datawarehouse (ABP) over 2011. Alle cijfers betreffen het openbaar bestuur.

### Infographics arbeidsvoorwaarden

Figuur primaire arbeidsvoorwaarden is gebaseerd op CBS definitie van de overheid.

# Kennisbank

Deze publicatie is grotendeels gebaseerd kennis en cijfers van de directie Arbeidszaken Publieke Sector. Voor meer informatie en uitgebreidere cijfers over de gepubliceerde onderwerpen verwijzen wij u graag naar de Kennisbank Directoraat-Generaal Bestuur en Koninkrijksrelaties, [www.arbeidenoverheid.nl](http://www.arbeidenoverheid.nl). Dankzij onze tool “tabellen en grafieken” kunt u gemakkelijk data vinden en uitdraaien. Mocht u de gepubliceerde infographics willen gebruiken voor bijvoorbeeld presentaties, op deze downloaden.







Dit is een uitgave van:

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties  
Directie Arbeidszaken Publieke Sector  
[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

© September 2014