

Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel 2003-2004

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

April 2005

Inhoud

	Voorwoord	7
1	<i>Mobiliteit bij de overheid</i>	9
	1.1 Werkgelegenheidsontwikkeling	9
	1.2 Instroom en uitstroom	10
	1.3 Instroom en uitstroom naar geslacht en opleidingsniveau	13
	1.4 Herkomst en bestemming	15
	1.5 Samenvatting	17
2	<i>Motivatie van ambtenaren</i>	19
	2.1 Motieven van instromers	19
	2.2 Tevredenheid van het niet-mobiele personeel	21
	2.3 Motieven van uitstromers	24
	2.4 Samenvatting	27
	Bijlage 1 Betrouwbaarheid geconstrueerde schalen	29
3	<i>Ouderen bij de overheid</i>	31
	3.1 Ontwikkeling van het aantal ouderen	31
	3.2 Tevredenheid en wensen van ouderen	33
	3.3 Samenvatting	39
4	<i>Secundaire arbeidsvoorwaarden</i>	41
	4.1 Inleiding	41
	4.2 Tevredenheid over secundaire arbeidsvoorwaarden	42
	4.3 Het belang van secundaire arbeidsvoorwaarden	43
	4.4 Gebruiksmogelijkheden van secundaire arbeidsvoorwaarden	48
	4.5 Belang tegenover gebruiksmogelijkheden	50
	4.6 Samenvatting	52
	Bijlage 2 Gemiste regelingen	55
5	<i>De InternetSpiegel, instrument voor medewerkertevredenheidsonderzoek in overheidsorganisaties</i>	57
	<i>Technische toelichting</i>	63
	<i>Begrippen</i>	69

Tabellen

I.1	Instroom en instroompercentage bij overheidswerkgevers naar sector en jaar	73
I.2	Instroom en instroompercentage bij overheidswerkgevers naar sector en geslacht, 2003	74
I.3	Instroom en instroompercentage bij overheidswerkgevers naar sector en leeftijd, 2003	75
I.4	Instroom bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en leeftijd, 2003	76
I.5	Instroom bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en opleidingsniveau, 2003	78
I.6	Instroom bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en etniciteit, 2003	79
I.7	Instroom bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en arbeidsduur, 2003	80
I.8	Instroom bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en dienstverband, 2003	81
I.9	Instroom bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en herkomst, 2001	82
I.9	Instroom bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en herkomst, 2003	83
I.10	Instroom bij overheidswerkgevers naar belang reden om op zoek te gaan naar een andere baan, 2003	84
I.11	Instroom bij overheidswerkgevers naar belang reden om te kiezen voor deze specifieke baan, 2003	84
I.12	Instroom bij overheidswerkgevers naar tevredenheid met de functie, 2003	85
U.1	Uitstroom en uitstroompercentage bij overheidswerkgevers naar sector en jaar	86
U.2	Uitstroom en uitstroompercentage bij overheidswerkgevers naar sector en geslacht, 2003	87
U.3	Uitstroom en uitstroompercentage bij overheidswerkgevers naar sector en leeftijd, 2003	88
U.4	Uitstroom bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en leeftijd, 2003	89
U.5	Uitstroom bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en opleidingsniveau, 2003	91
U.6	Uitstroom bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en etniciteit, 2003	92
U.7	Uitstroom bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en arbeidsduur, 2003	93
U.8	Uitstroom bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en dienstverband, 2003	94
U.9	Uitstroom bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en bestemming, 2001	95
U.9	Uitstroom bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en bestemming, 2003	96
U.10	Uitstroom bij overheidswerkgevers naar belang reden om te stoppen en/of op zoek te gaan naar een andere baan, 2003	97
U.11	Uitstroom bij overheidswerkgevers naar belang reden om te kiezen voor deze specifieke nieuwe baan, 2003	97
U.12	Uitstroom bij overheidswerkgevers naar tevredenheid met de nieuwe functie, 2003	98
Z.1	Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en leeftijd, 2002	99
Z.1	Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en leeftijd, 2003	101
Z.2	Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en opleidingsniveau, 2002	103
Z.2	Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en opleidingsniveau, 2003	104
Z.3	Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en etniciteit, 2002	105
Z.3	Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en etniciteit, 2003	106
Z.4	Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en arbeidsduur, 2003	107
Z.5	Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en dienstverband, 2002	108
Z.5	Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en dienstverband, 2003	109
Z.6	Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en zoekgedrag, 2002	110
Z.6	Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en zoekgedrag, 2003	111
Z.7	Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en zoekgedrag, 2003	112
Z.8	Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en functiewisseling, 2002	113

Z.8	Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en functiewisseling, 2003	114
Z.9	Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar instrumenten van personeelsbeleid, 2003	115
Z.10	Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar tevredenheid met de functie, 2002	116
Z.10	Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar tevredenheid met de functie, 2003	116
Z.11	Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en algehele tevredenheid met baan, 2002	117
Z.11	Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en algehele tevredenheid met baan, 2003	118
Z.12	Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, leeftijd en algehele tevredenheid met baan, 2002	119
Z.12	Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, leeftijd en algehele tevredenheid met baan, 2003	121
Z.13	Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, opleidingsniveau en algehele tevredenheid met baan, 2002	123
Z.13	Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, opleidingsniveau en algehele tevredenheid met baan, 2003	125
Z.14	Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar mening over stellingen, 2003	127
Z.15	Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar belang aan en gebruik van secundaire arbeidsvoorwaarden, 2003	129

Verwante publicaties **131**

Colofon **132**

Voorwoord

Voor u ligt de tweede editie van de publicatie Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel. Al sinds 1999 verricht het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), in samenwerking met Intomart GfK, onderzoek naar de tevredenheid, motivatie en mobiliteit van het overheidspersoneel, Human Resource Management en dergelijke. Om de positie van de overheid op de arbeidsmarkt goed te kunnen beoordelen en waar mogelijk te verbeteren, is het noodzakelijk te weten wat er leeft en welke ontwikkelingen zich voordoen. Daarom worden ieder jaar duizenden ambtenaren naar feiten en hun mening gevraagd. De resultaten van dit onderzoek zijn in deze publicatie gebundeld. In de voorliggende publicatie vindt u gegevens over 2003 en 2004. In de vorige publicatie zijn de resultaten over de jaren 1999 tot en met 2002 opgenomen.

Het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel betreft een grootschalige enquête. In 2004 hebben ruim 36 duizend werknemers uit alle overheidssectoren aan het onderzoek meegewerkt door middel van het invullen van een uitgebreide vragenlijst. De resultaten van deze enquête zijn gebruikt voor de voorbereiding en de coördinatie van het arbeidsmarktbeleid van het ministerie van BZK en andere vertegenwoordigers van de overheidswerkgevers. De verzamelde gegevens vormen een zeer waardevolle bron van informatie voor iedereen die geïnteresseerd is in de arbeidsmarktontwikkelingen bij de overheid, niet in de laatste plaats vanwege de mogelijkheid om de verschillende overheidssectoren met elkaar te kunnen vergelijken.

Vanwege haar coördinerende taak ten aanzien van het arbeidsmarktbeleid in de verschillende overheidssectoren en om de enquêtedruk onder het overheidspersoneel te verminderen, hecht het ministerie van BZK sterk aan samenwerking met andere vertegenwoordigers van overheidswerkgevers. Naast verschillende directies van het ministerie van BZK zijn bij de organisatie van het onderzoek actief betrokken: het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en het ministerie van Defensie. Ik hoop dat deze publicatie een waardevolle bijdrage zal zijn voor iedereen die zich bezighoudt met het onderzoek of beleid betreffende de arbeidsmarktpositie van de overheid.

De directeur-generaal Management Openbare Sector,
drs. R.IJ.M. Kuipers

1 Mobiliteit bij de overheid

Aan een lange periode van werkgelegenheidsgroei bij de overheid kwam medio 2004 een einde. In het derde kwartaal van 2004 daalde voor het eerst de werkgelegenheid bij de overheid. In de marktsector was al twee jaar eerder sprake van een krimp van het aantal fte's. Alleen in de zorgsector groeide de werkgelegenheid. Met de groeiafname of zelfs krimp nam ook het aantal baanopeningen af. Voor werkenden die een andere baan zochten, werd het moeilijker om een passende baan te vinden. Werknemers kozen dan toch eerder voor de zekerheid van de huidige baan. In combinatie met de bezuinigingen die de kabinetten Balkenende I & II hebben doorgevoerd, heeft dit tot gevolg gehad dat de mobiliteit onder het overheids personeel is afgenomen.

1.1 Werkgelegenheidsontwikkeling

Voorzichtig herstel werkgelegenheid marktsector

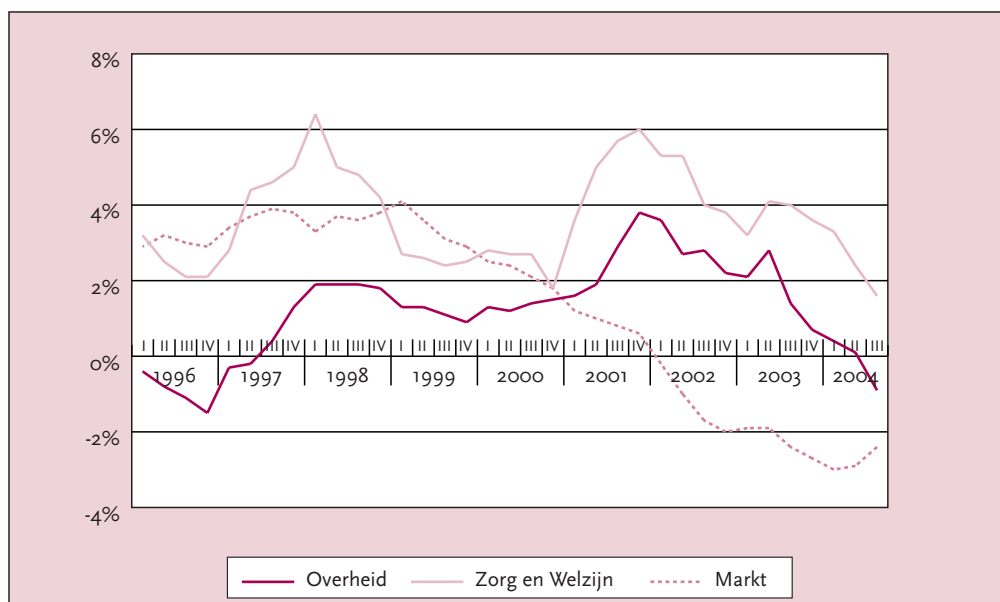
In het eerste kwartaal van 1999 begon de groei van de werkgelegenheid in de marktsector af te nemen (zie figuur 1). In drie jaar tijd daalde de groei zo sterk dat deze zelfs omsloeg in een krimp van het aantal fte's. Er verdwenen dus meer banen dan er bijkwamen. Tot ongeveer het eerste kwartaal van 2004 daalde de werkgelegenheid in de marktsector steeds sneller, daarna was er weer sprake van een licht herstel.

Overheid krimpt

De werkgelegenheid bij de overheid is gedurende zeven jaar gestaag toegenomen. Vanaf het derde kwartaal van 2004 is voor het eerst sprake van een krimp van het aantal fte's. Het hoogste groeipercentage werd in het vierde kwartaal van 2001 bereikt. Sindsdien is de groei langzaam afgenomen en met ingang van het derde kwartaal van 2004 dus zelfs omgeslagen in een krimp.

Figuur 1 Ontwikkeling van de werkgelegenheid, 1996 - 2004

In fte's; procentuele verandering t.o.v. dezelfde periode van het voorgaande jaar



Bron: CBS, Arbeidsrekeningen.

1.2 Instroom en uitstroom

Mobiliteit overheidspersoneel afgenomen

Na jaren van toenemende mobiliteit, is de mobiliteit van het overheidspersoneel in 2003 voor het eerst gedaald (zie tabel 1). In 2001 aanvaardden 103 duizend mensen een nieuwe baan bij de overheid¹. Twee jaar later is dit aantal gedaald tot 89 duizend: een daling van maar liefst 13%. Ook relatief gezien is de instroom gedaald. Was in 2001 de instroom nog ruim 12% van de werkgelegenheid, in 2003 is dit aandeel gedaald tot ruim 9%. In het licht van het afslankingsbeleid van de kabinetten Balkenende I & II en de veranderde situatie op de arbeidsmarkt, is deze mobiliteitsafname ook wel te verwachten.

Ten opzichte van 2001 is de uitstroom in 2003 in absolute zin met bijna 2,5 duizend mensen toegenomen. Verlieten in 2001 ruim 72 duizend mensen een overheidsorganisatie, twee jaar later is dit aantal toegenomen tot 75 duizend mensen. Dit is dus een toename van 3%. Relatief bekeken is de uitstroom echter gedaald. Als percentage van de werkgelegenheid daalde de uitstroom van bijna 9% in 2001 tot krap 8% in 2003.

Tabel 1 Instroom en uitstroom bij overheidswerkgevers, 1998 - 2003

	1998	1999	2001 ^{a)}	2003 ^{a)}
<i>in personen</i>				
Instroom	70.280	71.690	103.000	89.200
Uitstroom	51.780	56.810	72.640	75.080
<i>in procenten van de werkgelegenheid</i>				
Instroom	9,5%	9,3%	12,3%	9,4%
w.v. uit overheid	.	.	3,1%	2,2%
Uitstroom	7,0%	7,4%	8,7%	7,9%
w.v. naar overheid	.	.	3,0%	2,1%

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 1999, 2000, 2002 en 2004.

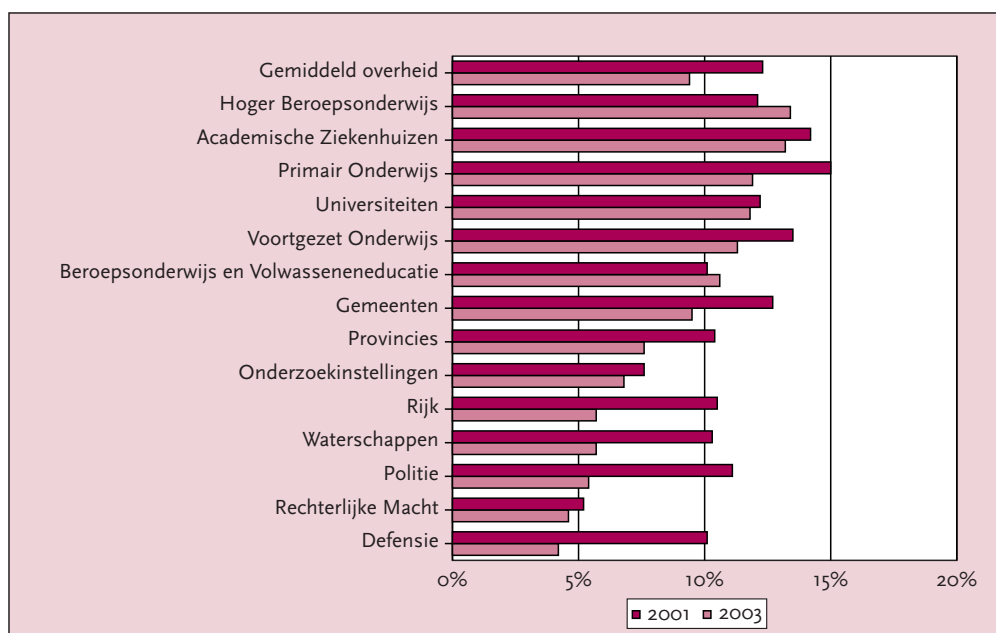
^{a)} Vanaf 2001 inclusief Academische Ziekenhuizen.

Instroom Defensie en Politie gehalveerd

De instroom van ambtenaren is in 2003, ten opzichte van 2001, bij bijna alle overheidssectoren gedaald (zie figuur 2). Uitzondering hierop vormen twee onderwijssectoren: het Hoger Beroepsonderwijs en het Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie. Bij de sectoren Defensie en Politie was in 2003 sprake van meer dan een halvering ten opzichte van 2001. Maar ook bij het Rijk en de Waterschappen halveerde de instroom nagenoeg.

¹ In- en uitstroom betreffen strikt genomen mobiliteit bij een overheidswerkgever (zie ook onderdeel "Begrippen"). Een werknemer die van de ene overheidswerkgever naar de andere overheidswerkgever gaat, wordt zowel bij de uitstroom als bij de instroom geteld.

Figuur 2 Instroom bij overheidswerkgevers naar sector, 2001 en 2003
In procenten van de werkgelegenheid



Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2002 en 2004.

Het instroompercentage bij onderwijssectoren hoger dan gemiddeld

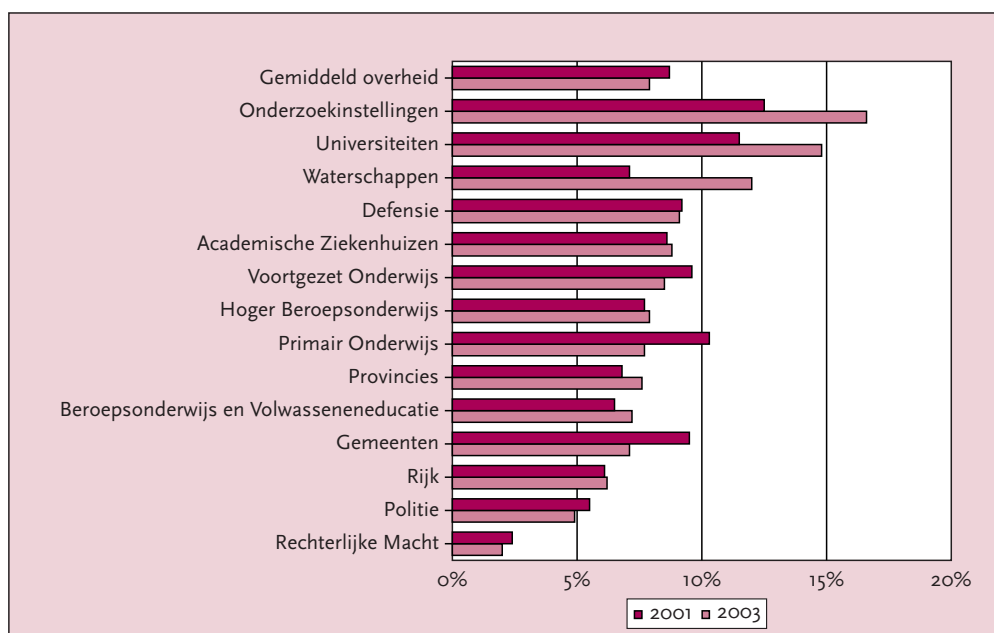
Het niveau van de instroom als percentage van de werkgelegenheid was in 2003 bij de onderwijssectoren (met uitzondering van de Onderzoekinstellingen) het hoogst. Relatief gezien stroomden in 2003 bij het Hoger Beroepsonderwijs en de Academische Ziekenhuizen de meeste ambtenaren in (beiden rond de 13%). Defensie en de Rechterlijke Macht kenden in 2003 de laagste instroom (beiden rond de 4%).

Flinke uitstroom bij Waterschappen, Onderzoekinstellingen en Universiteiten

Ook bij de uitstroom zijn de sectorale verschillen groot (zie figuur 3). Bij de meeste sectoren nam de uitstroom (als percentage van de werkgelegenheid) in twee jaar tijd toe. Dit was met name het geval bij de Waterschappen. In deze sector steeg de uitstroom van 7% in 2001 naar 12% in 2003. Bij de Onderzoekinstellingen is de uitstroom in twee jaar tijd met 4 procentpunten gestegen tot bijna 17%. Bij de Universiteiten nam de uitstroom toe met ruim 3 procentpunten tot krap 15% van de werkgelegenheid. Overigens hadden van alle overheidssectoren deze drie sectoren in 2003 tevens het hoogste uitstroomniveau.

Figuur 3 Uitstroom bij overheidswerkgevers naar sector, 2001 en 2003

In procenten van de werkgelegenheid



Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2002 en 2004.

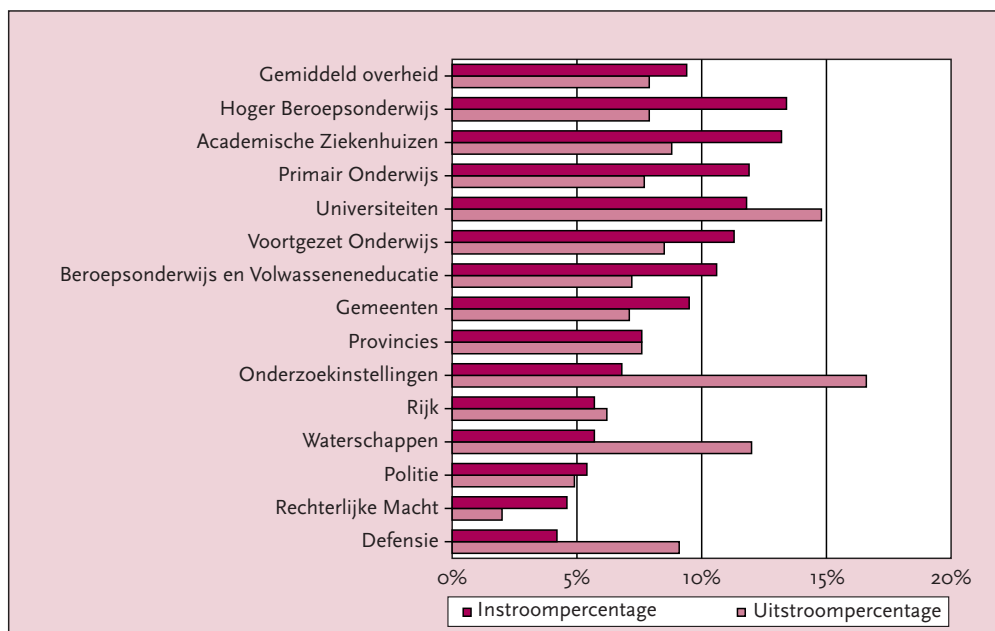
Uitstroom bij Gemeenten en Primair Onderwijs een kwart gedaald

Bij een aantal sectoren is de uitstroom in 2003 ten opzichte van 2001 juist gedaald. Vooral bij het Primair Onderwijs en de Gemeenten is dat het geval. Bij beide sectoren is de uitstroom met een kwart gedaald tot bijna 8% van de werkgelegenheid bij het Primair Onderwijs en 7% bij de Gemeenten. Het niveau van de uitstroom van beide sectoren lag in 2003 overigens maar net iets onder het gemiddelde van de totale overheid. Bij de Rechterlijke Macht is de uitstroom in 2003 het laagst (2% van de werkgelegenheid), gevolgd door de sectoren Politie (5%) en Rijk (6%).

Weinig mobiliteit bij de Rechterlijke Macht

Er zijn aanzienlijke verschillen in baanmobiliteit tussen de verschillende overheidssectoren (zie figuur 4). De mobiliteit was in 2003 relatief gezien het laagst bij de Rechterlijke Macht. In 2003 was de instroom in deze sector krap 5% van de werkgelegenheid, de uitstroom bleef steken op slechts 2%. Dit staat in schril contrast met sectoren als de Universiteiten (respectievelijk 12% en 15%) en de Academische Ziekenhuizen (respectievelijk 13% en 9%).

Figuur 4 Instroom en uitstroom bij overheidswerkgevers naar sector, 2003
In procenten van de werkgelegenheid



Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

Bij de meeste sectoren stromen meer mensen in dan uit

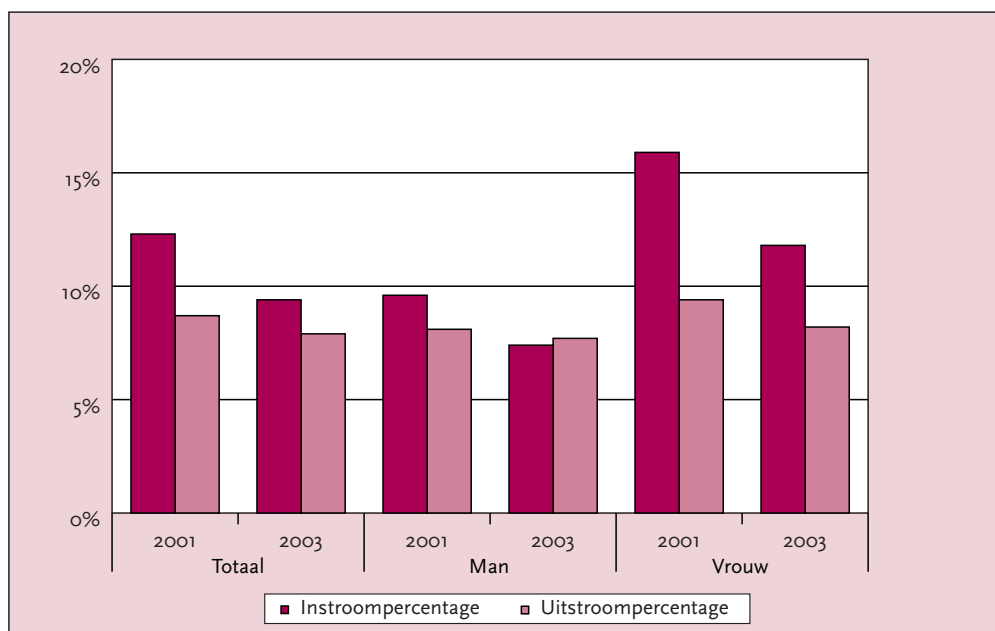
De instroom is bij de meeste overheidssectoren groter dan de uitstroom. Het saldo van de in- en uitstroom was relatief gezien het grootst bij de Rechterlijke Macht. In deze sector was de instroom, als percentage van de werkgelegenheid, in 2003 immers twee maal zo groot als de uitstroom. Ook bij het Hoger Beroepsonderwijs is de instroom bijna het dubbele van de uitstroom. Voor de Onderzoekinstellingen, Defensie en Waterschappen ligt de verhouding juist omgekeerd. In deze drie sectoren is de instroom namelijk zelfs minder dan de helft van de uitstroom.

1.3 Instroom en uitstroom naar geslacht en opleidingsniveau

Feminisering van de overheid

Eerder is geconstateerd dat de mobiliteit van het overheidspersoneel is afgenomen. Dit blijkt zowel voor mannen als voor vrouwen te gelden (zie figuur 5). Was in 2001 het instroompercentage onder vrouwen nog 16%, twee jaar later is dit met 4 procentpunten gedaald tot 12%. Onder mannen was de daling wat minder groot, namelijk met 2 procentpunten tot ruim 7% in 2003. Het instroompercentage onder vrouwen blijft dus, net als in 2001, fors hoger dan onder mannen. Wat de uitstroom betreft zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen marginaal. Onder vrouwen daalde het uitstroompercentage iets sneller dan onder mannen (respectievelijk een heel en een half procentpunt). Maar in 2003 was dit percentage zowel bij mannen als bij vrouwen ongeveer 8%. In combinatie met het hogere instroompercentage onder vrouwen, duidt dit op een verdere feminisering van de overheid.

Figuur 5 Instroom en uitstroom bij overheidswerkgevers naar geslacht, 2001 en 2003
In procenten van de werkgelegenheid

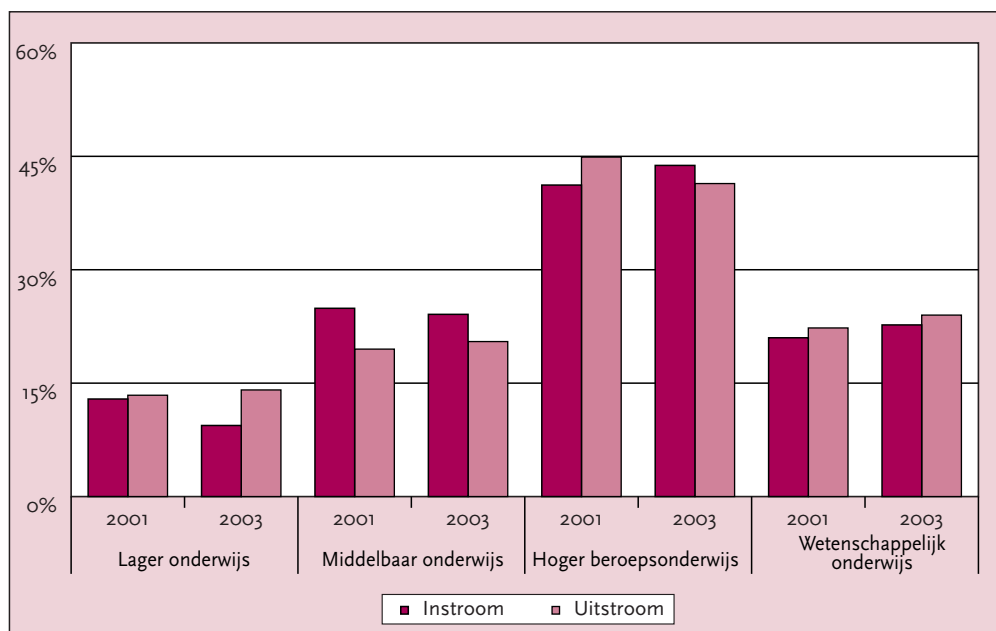


Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2002 en 2004.

Zowel nieuw als vertrokken overheidspersoneel meestal hbo'ers

De verschillen in opleidingsniveau van het mobiele personeel tussen 2001 en 2003 zijn marginaal (zie figuur 6). Zowel in 2001 als in 2003 is het opleidingsniveau van het in- en uitstromende personeel min of meer hetzelfde. De verschillen tussen de opleidingsniveaus onderling zijn daarentegen wel substantieel. Zowel onder het nieuwe overheidspersoneel als onder het vertrokken personeel is het aandeel ambtenaren met een hbo-diploma het grootst (in 2003 respectievelijk 44% en 41%). Het aandeel middelbaar of academisch opgeleiden onder het mobiele personeel ligt rond de 20%. Een minderheid van de nieuwkomers of uitgestroomde ambtenaren is laag opgeleid (respectievelijk 9% en 14% in 2003).

Figuur 6 Instroom en uitstroom bij overheidswerkgevers naar opleidingsniveau, 2001 en 2003
In procenten van de totale in- en uitstroom



Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2002 en 2004.

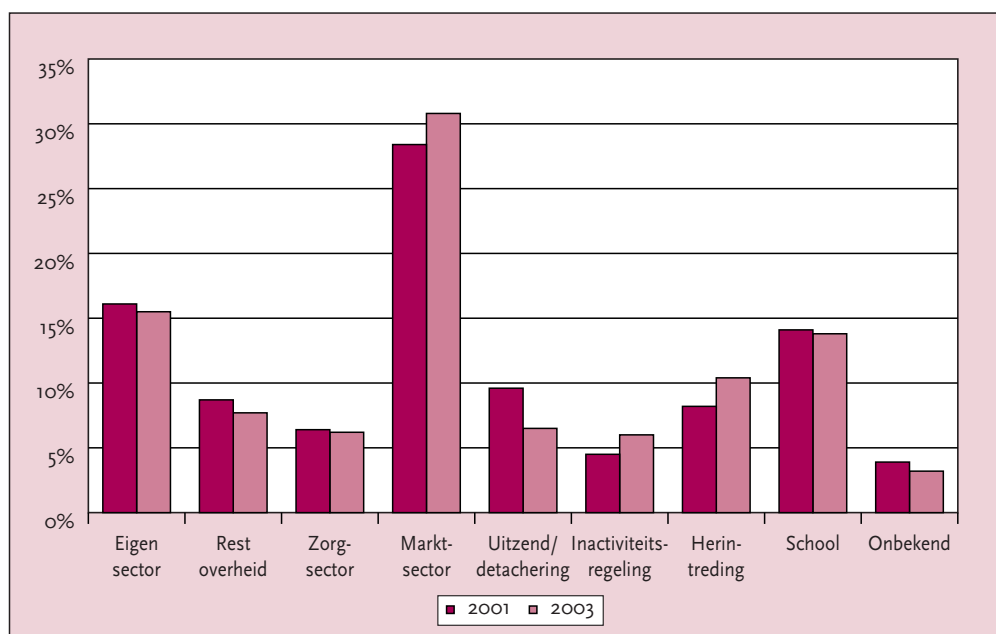
1.4 Herkomst en bestemming

Markt grootste leverancier nieuwe ambtenaren

De herkomst van mensen die een baan bij de overheid aanvaardden, is in twee jaar tijd relatief gezien niet veel veranderd. Net als in 2001, had in 2003 tweederde van de instromers al een baan (zie figuur 7). In beide jaren is de marktsector verreweg de grootste leverancier van de instromers. In 2003 kwam 31% van de ingestroomde ambtenaren uit deze sector, in 2001 was dat aandeel iets kleiner (28%). Een minder groot, maar toch substantieel deel van de ingestroomde ambtenaren komt uit de eigen sector (16% in 2001 en 15% in 2003). De overige baan-baanmobiliteit wordt veroorzaakt door instroom vanuit de rest van de overheid, vanuit het uitzendbureau of detachering en vanuit de zorgsector. Uiteraard had niet iedereen al een baan voordat zij bij de overheid kwamen werken. Onder de nieuwe ambtenaren waren ook schoolverlaters (14% in 2003), herintreders (10% in 2003) en mensen die voorheen een uitkering hadden (6% in 2003).

Figuur 7 Instroom bij overheidswerkgevers naar herkomst, 2001 en 2003

In procenten van de totale instroom



Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2002 en 2004.

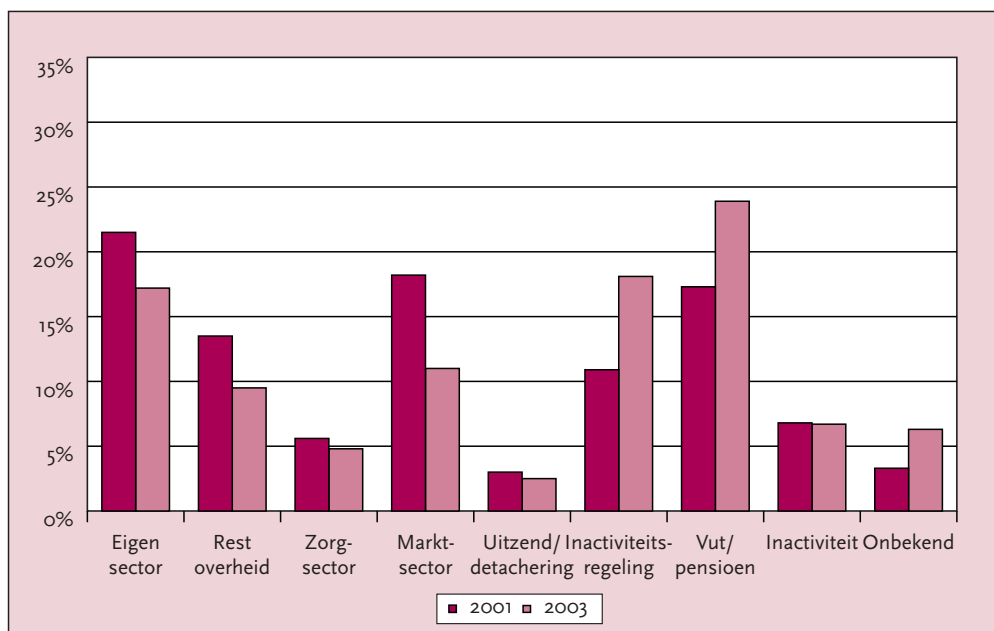
Een kwart van de vertrokken ambtenaren met de vut of pensioen

Ging in 2001 nog 17% van de vertrokken ambtenaren met de vut of pensioen, in 2003 is dit aandeel opgelopen tot bijna een kwart (zie figuur 8). Op basis van de vergrijzing van het overheids-personeel is het te verwachten dat dit aandeel in de toekomst nog verder op zal lopen. Daarnaast is het aandeel ambtenaren dat na vertrek een werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, in twee jaar tijd met 7 procentpunten toegenomen tot 18%. Het aandeel ambtenaren dat na vertrek zonder werk en uitkering komt te zitten, is in deze periode constant gebleven (7%).

Uitstroom naar markt afgenomen

De toename van het aandeel ambtenaren dat na vertrek bij de overheid niet meer participeert op de arbeidsmarkt, gaat uiteraard ten koste van het aandeel baanwisselaars (de eerste vijf categorieën in figuur 8). In 2001 was het aandeel baanwisselaars nog 62%, twee jaar later is dit aandeel gezakt tot 45%. Kijkend naar de bestemming van deze baanwisselaars, dan blijkt dat de marktsector nog het meest onder deze daling te 'lijden' heeft (van 18% in 2001 naar 11% in 2003). Het grootste deel van de baanwisselaars blijft zowel in 2001 als in 2003 in hun eigen sector werken.

Figuur 8 Uitstroom bij overheidswerkgevers naar bestemming, 2001 en 2003
In procenten van de totale uitstroom



Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2002 en 2004.

1.5 Samenvatting

Aan een lange periode van werkgelegenheidsgroei bij de overheid kwam medio 2004 een einde. In het derde kwartaal van 2004 daalde voor het eerst de werkgelegenheid bij de overheid. In de marktsector was al twee jaar eerder sprake van een krimp van het aantal fte's. Alleen in de zorgsector groeide de werkgelegenheid.

Ook de mobiliteit bij de overheid is na jaren van groei, in 2003 voor het eerst gedaald. Met uitzondering van twee onderwijssectoren (het Hoger Beroepsonderwijs en het Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie) is de instroom van ambtenaren bij bijna alle overheidssectoren gedaald. De uitstroom nam in de meeste sectoren juist toe. Maar per saldo kwamen er in 2003 toch nog meer mensen bij de overheid werken dan er weggingen.

Het instroompercentage onder vrouwen blijft, net als in 2001, fors hoger dan onder mannen. Wat de uitstroom betreft zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen marginaal. Per saldo duidt dit op een verdere feminisering van de overheid.

Wat opleidingsniveau betreft, zijn de verschillen tussen 2001 en 2003 beperkt. Zowel in 2001 als in 2003 is het opleidingsniveau van het in- en uitstromende personeel min of meer hetzelfde. De verschillen tussen de opleidingsniveaus onderling zijn daarentegen wel substantieel: zowel onder het nieuwe overheids personeel als onder het vertrokken personeel is het aandeel hbo'ers duidelijk het grootst (respectievelijk 44% en 41%).

De herkomst van mensen die bij de overheid komen werken, is in twee jaar tijd relatief gezien niet veel veranderd. Net als in 2001, had tweederde van de nieuwe ambtenaren in 2003 al een baan (meestal in de marktsector) voordat zij bij de overheid kwamen werken. Aan de bestemming van de vertrokken ambtenaren is de vergrijzing van het overheids personeel duidelijk terug te zien. In 2003 ging immers bijna een kwart van de vertrokken ambtenaren met de vut of pensioen. In 2001 was dit nog 17%. Het is te verwachten dat dit aandeel in de toekomst nog verder op zal lopen.

2 Motivatie van ambtenaren

Om nu en in de toekomst goed te kunnen functioneren, is het voor overheidsorganisaties van belang om de juiste mensen binnen te halen en te behouden. Maar wat motiveert nu precies het overheidspersoneel? Waarom wil men juist bij de overheid werken? Of waarom vertrekt men weer? Uit dit artikel zal blijken dat de inhoud van het werk de belangrijkste rol speelt bij de baanmobiliteit van ambtenaren. Zowel nieuw personeel als vertrekkend personeel geeft aan dat de arbeidsinhoud de belangrijkste rol bij de baanmobiliteit heeft gespeeld. Daarnaast spelen de sfeer op het werk en de mening over het management een substantiële rol. Voor de werkgevers binnen de overheid is het dus zaak om vooral deze aspecten goed op orde te hebben...

2.1 Motieven van instromers

Nieuw personeel komt met name voor de inhoud van het werk

Verreweg de meeste nieuwe ambtenaren vinden de inhoud van het werk van (groot) belang bij de keuze van de nieuwe baan. Van hen vindt maar liefst 88% dit van belang (zie tabel 1). Daarnaast vindt een ruime meerderheid van de instromers ook de werksfeer belangrijk (69%). Slechts de helft van de instromers hecht belang aan de arbeidsvoorwaarden. Ook het management en de arbeidsomstandigheden zijn als instroommotief wat minder van belang.

Tabel 1 Aanvaardingsmotieven van instromers bij de overheid, 2003

	Aandeel ingestroomde ambtenaren dat functiespect (heel) belangrijk vond bij de keuze van de nieuwe baan ^{a)}
Arbeidsinhoud	88%
Sfeer	69%
Arbeidsvoorwaarden	50%
Management	49%
Arbeidsomstandigheden	47%

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

^{a)} De instroommotieven in de tabel zijn clusters. In bijlage 1 staat voor elk cluster aangegeven in welke mate de afzonderlijke items samenhangen.

Niet alleen is de nieuwkomers gevraagd naar het belang van de diverse functiaspecten (zie tabel 1). Het nieuwe personeel is tevens gevraagd aan te geven welke drie aspecten voor hen het allerbelangrijkste zijn geweest bij de baankeuze (zie figuur 1). Opnieuw blijkt dat de arbeidsinhoud bij de meeste nieuwe ambtenaren tot de belangrijkste instroomredenen behoort. Ongeveer tweederde van de ambtenaren had dit aspect in de top-3 staan. De mate van autonomie en de werksfeer behoren weliswaar minder vaak tot de top-3 dan de inhoud van het werk, desalniettemin geeft rond de 40% van de nieuwkomers aan dat deze aspecten tot de drie allerbelangrijkste instroomredenen behoren. Het kunnen combineren met de thuissituatie wordt door 28% van de nieuwe ambtenaren in de top-3 genoemd. Overeenkomstig met eerdere bevindingen spelen de arbeidsvoorwaarden, het management en de arbeidsomstandigheden een minder grote rol.

Figuur 1 Aandeel instromers bij de overheid dat functieaspect in top-3 heeft staan bij de baankeuze, 2003



Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

In alle overheidssectoren is arbeidsinhoud een belangrijk instroommotief

Er zijn maar weinig verschillen tussen de overheidssectoren als het gaat om de arbeidsinhoud als belangrijkste instroommotief (zie tabel 2). Bijna alle instromers bij Defensie en Politie geven aan dit een (heel) belangrijk instroommotief te vinden (respectievelijk 95% en 94%). Mensen die bij het Primair of Voortgezet Onderwijs zijn ingestroomd, vinden de inhoud van het werk wat minder vaak van belang als reden om voor de nieuwe baan te kiezen (respectievelijk 84% en 85%).

Over de sfeer op het werk is men wat minder eensgezind

De sectorale verschillen betreffende het belang van de sfeer op het werk als reden om een nieuwe baan te kiezen, zijn vergeleken met de arbeidsinhoud wat groter. Het aandeel nieuwkomers dat de werksfeer van belang vindt bij de baankeuze, varieert van 58% bij het Hoger Beroepsonderwijs en de Rechterlijke Macht tot 79% bij de Onderzoekinstellingen.

De verdeeldheid betreffende de arbeidsomstandigheden is aanzienlijk...

Verschillen tussen de sectoren zijn groter als het gaat om het belang van de arbeidsomstandigheden als instroommotief. Slechts 29% van de nieuwkomers bij de Universiteiten geeft aan dat de arbeidsomstandigheden van belang zijn om daar te gaan werken, terwijl dit percentage bij Defensie en Politie een stuk hoger ligt (respectievelijk 61% en 57%). Uiteraard is dit grote verschil onder andere te verklaren door sectorale verschillen in de aard van het werk.

...maar over de arbeidsvoorwaarden lopen de meningen nog verder uiteen

Ook over het belang van de arbeidsvoorwaarden als reden om een baan te kiezen, zijn de meningen sterk verdeeld. Nieuwkomers bij de Universiteiten geven niet zo vaak aan dat de arbeidsvoorwaarden een rol hebben gespeeld bij de baankeuze: slechts 37% vindt de arbeidsvoorwaarden belangrijk bij de keuze van de nieuwe baan. Ook bij het Primair Onderwijs en het Hoger Beroepsonderwijs ligt dit aandeel laag (respectievelijk 38% en 39%). Nieuwkomers bij Defensie en Politie laten wederom

een geheel ander beeld zien. De arbeidsvoorwaarden zijn voor 78% van het nieuwe personeel bij Defensie van belang bij de baankeuze, bij Politie ligt dit aandeel wat lager (70%).

Het management met name bij Defensie en Politie een instroomreden van belang

Ook de mate waarin belang wordt gehecht aan het management als reden om voor een bepaalde baan te kiezen, verschilt sterk per sector. Van de instromers bij Defensie en Politie bijvoorbeeld, geeft respectievelijk 73% en 61% aan dat het management van belang is bij de baankeuze. Voor de overige sectoren speelt het management een minder grote rol in de overweging, met de Universiteiten als hekkensluiter: slechts 32% van de instromers geeft aan dat het management van belang is bij de keuze van de nieuwe baan.

Tabel 2 Aanvaardingsmotieven van instromers bij de overheid naar sector, 2003

	Aandeel ingestroomde ambtenaren dat functieaspect (heel) belangrijk vond bij de keuze van de nieuwe baan				
	Arbeidsinhoud	Sfeer	Arbeidsvoorwaarden	Management	Arbeidsomstandigheden
TOTAAL	88%	69%	50%	49%	47%
Openbaar Bestuur	88%	67%	61%	50%	47%
Rijk	90%	67%	62%	50%	46%
Gemeenten	88%	68%	60%	50%	48%
Provincies	89%	60%	62%	47%	41%
Rechterlijke Macht	91%	58%	50%	36%	41%
Waterschappen	91%	67%	66%	52%	51%
Onderwijs en Wetenschappen	86%	69%	42%	46%	45%
Primair Onderwijs	84%	75%	38%	54%	51%
Voortgezet Onderwijs	85%	70%	45%	46%	48%
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	89%	69%	48%	48%	48%
Hoger Beroepsonderwijs	87%	58%	39%	36%	41%
Universiteiten	91%	59%	37%	32%	29%
Onderzoekinstellingen	90%	79%	49%	37%	49%
Academische Ziekenhuizen	86%	67%	51%	44%	40%
Veiligheid	95%	76%	74%	67%	59%
Defensie	95%	76%	78%	73%	61%
Politie	94%	75%	70%	61%	57%

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

2.2 Tevredenheid van het niet-mobiele personeel

Zittende ambtenaren zijn positief over de inhoud...

Nieuwkomers kiezen hun baan dus vooral vanwege de inhoud van de nieuwe baan en in iets mindere mate vanwege de sfeer die zij verwachten. Interessant is dan om te bezien of het niet-mobiele personeel ofwel het zittende personeel ook tevreden is over deze aspecten. Tabel 3 laat zien dat dit zeker het geval is: 88% van de zittende ambtenaren is tamelijk of zeer tevreden over de arbeidsinhoud. Over de sfeer is driekwart van het zittende personeel tevreden.

Tabel 3 Tevredenheid met functieaspecten van werknemers bij de overheid, 2003

	Aandeel tamelijk en zeer tevreden werknemers over functieaspect ^{a)}
Arbeidsinhoud	88%
Sfeer	75%
Arbeidsomstandigheden	51%
Arbeidsvoorwaarden	40%
Management	40%

Bron: BZK, Personeelonderzoek 2004.

^{a)} De tevredenheidsaspecten in de tabel zijn clusters. In bijlage 1 staat voor elk cluster aangegeven in welke mate de afzonderlijke items samenhangen.

...maar negatief over het management en de arbeidsvoorwaarden

Kritischer zijn de zittende ambtenaren over de arbeidsomstandigheden. Slechts de helft is hierover (tamelijk of zeer) tevreden. Het management en de arbeidsvoorwaarden komen er het slechtst vanaf: maar 40% van de ambtenaren is hierover tevreden. Dit betekent dus dat 60% neutraal tot zeer ontevreden over het management en de arbeidsvoorwaarden oordeelt. Dit is een belangrijke constatering, omdat ongeveer de helft van de nieuwkomers deze aspecten (heel) belangrijk vindt bij de baankeuze.

In alle overheidssectoren is men positief over de arbeidsinhoud

De tevredenheid over de arbeidsinhoud varieert marginaal tussen de verschillende overheidssectoren (zie tabel 4). Bij de Rechterlijke Macht is bijna iedereen hier (tamelijk of zeer) tevreden over (95%). Het laagste aandeel is te vinden bij het zittende personeel bij het Beroeps- onderwijs en Volwasseneneducatie en Defensie, maar is met 84% tevreden medewerkers nog steeds erg hoog te noemen.

Ook over de werksfeer zijn ambtenaren bij alle overheidssectoren tevreden

Ook over de sfeer op het werk is het overheidspersoneel over het algemeen (tamelijk of zeer) tevreden, al ligt het aandeel tevreden medewerkers over dit aspect wat lager dan bij de arbeidsinhoud. Wederom staat de Rechterlijke Macht bovenaan. In deze sector is 86% van het zittende personeel tevreden over de sfeer op het werk. Met 72% tevreden medewerkers staat het Rijk samen met het Hoger Beroepsonderwijs en de Gemeenten onderaan.

Tabel 4 Tevredenheid met functieaspecten van werknemers bij de overheid naar sector, 2003

	Aandeel tamelijk en zeer tevreden werknemers over functieaspect				
	Arbeids- inhoud	Sfeer	Arbeids- omstandig- heden	Arbeids- voorwaarden	Management
TOTAAL	88%	75%	51%	40%	40%
Openbaar Bestuur	87%	73%	55%	48%	35%
Rijk	87%	72%	56%	47%	32%
Gemeenten	88%	72%	53%	47%	37%
Provincies	88%	74%	59%	60%	37%
Rechterlijke Macht	95%	86%	57%	60%	54%
Waterschappen	92%	78%	70%	59%	45%
Onderwijs en Wetenschappen	89%	77%	46%	35%	45%
Primair Onderwijs	92%	80%	44%	34%	59%
Voortgezet Onderwijs	87%	77%	42%	31%	41%
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	84%	73%	43%	36%	28%
Hoger Beroepsonderwijs	88%	72%	44%	44%	36%
Universiteiten	92%	73%	60%	43%	37%
Onderzoekinstellingen	89%	79%	68%	51%	41%
Academische Ziekenhuizen	90%	76%	47%	30%	35%
Veiligheid	86%	77%	56%	36%	34%
Defensie	84%	76%	59%	36%	32%
Politie	88%	79%	52%	37%	36%

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2004.

Bij Onderwijs laagste aandeel tevreden personeel over arbeidsomstandigheden

De tevredenheid over de arbeidsomstandigheden is gemiddeld veel lager. Bovendien loopt zij sterker tussen de sectoren uiteen. Deze varieert van 42% bij het Voortgezet Onderwijs tot 70% bij de Waterschappen. Overigens zitten met name de onderwijssectoren in de onderste regionen.

Provincies en Rechterlijke Macht meest tevreden over de arbeidsvoorwaarden

Ook over de arbeidsvoorwaarden lopen de meningen tussen de sectoren sterk uiteen. Het hoogste aandeel tamelijk tot zeer tevreden ambtenaren over de arbeidsvoorwaarden is te vinden in de sectoren Provincies en Rechterlijke Macht: 60% van het zittende personeel in deze sectoren geeft aan tevreden te zijn met de arbeidsvoorwaarden. De Academische Ziekenhuizen en het Voortgezet Onderwijs komen niet verder dan de helft van dit aandeel. Defensie en Politie zitten in de onderste regionen.

In de meeste sectoren is de meerderheid niet tevreden over het management

Over het algemeen zijn minder ambtenaren tevreden over het management. Maar bij het Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie (28%), het Rijk (32%) en Defensie (32%) ligt het aandeel (tamelijk of zeer) tevreden ambtenaren wel erg laag. In het Primair Onderwijs is het hoogste aandeel tevreden personeel over het management te vinden: bijna zes op de tien is over dit aspect tevreden.

Baantevredenheid sinds 2000 gestegen

Naast de tevredenheid over de diverse aspecten van het werk, is het zittend personeel gevraagd naar de tevredenheid over hun baan in het algemeen. De tevredenheid van ambtenaren over hun baan is in de afgelopen jaren aanzienlijk toegenomen. Gaf in 2000 'slechts' 65% van het overheids-personeel aan tamelijk of zeer tevreden te zijn met hun baan, in 2002 was dit al 73% en in 2003 lag dit aandeel zelfs op 77%. In drie jaar tijd nam de tevredenheid in alle overheidssectoren toe. Maar waar wordt deze baantevredenheid nu door bepaald?

Inhoud belangrijkste effect op baantevredenheid

In tabel 5 staat per aspect de bèta-coëfficiënt vermeld². Deze coëfficiënt geeft de mate van samenhang aan tussen het betreffende aspect en de algemene baantevredenheid, dat wil zeggen dat deze maatstaf aangeeft in hoeverre de algehele tevredenheid wordt verklaard door de tevredenheid over een bepaald aspect. De coëfficiënt is het hoogst voor de arbeidsinhoud. Dit betekent dat de algemene baantevredenheid van ambtenaren voor een groot gedeelte door de tevredenheid met de arbeidsinhoud wordt bepaald.

Management punt van zorg

Ondanks dat het effect van de tevredenheid over het management op de baantevredenheid kleiner is dan het effect van de arbeidsinhoud, is dit effect substantieel. Onvrede over het management heeft een negatieve invloed op de algemene baantevredenheid. Het feit dat het personeel tamelijk negatief is over het management (slechts 40% is hierover tevreden) vormt dus een bedreiging voor de algemene tevredenheid. Tot slot is het effect van de tevredenheid met de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsomstandigheden op de baantevredenheid, vergeleken met het effect van arbeidsinhoud en management, geringer.

Tabel 5 Effect van tevredenheidsaspecten op de baantevredenheid van werknemers bij de overheid, 2003

	Bèta ^{a)}
Tevredenheid met de arbeidsinhoud	.35
Tevredenheid met het management	.16
Tevredenheid met de arbeidsomstandigheden	.12
Tevredenheid met de arbeidsvoorwaarden	.12
Tevredenheid met de sfeer ^{b)}	.

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2004.

^{a)} Bèta is een statistische maat die de aard en sterkte aangeeft van de lineaire samenhang van de functieaspecten met de baantevredenheid. Deze maat loopt van -1 (perfect negatief lineair verband) tot +1 (perfect positief lineair verband).

^{b)} Tevredenheid met de sfeer is niet in de analyse meegenomen, omdat dit item (om een regressie-analyse goed uit te kunnen voeren) teveel samenhangt met de andere items.

2.3 Motieven van uitstromers

Het management is een belangrijke vertrekreden...

Alleen aan de ambtenaren die zijn uitgestroomd omdat ze zelf ontslag hebben genomen, is gevraagd welke redenen daar een belangrijke rol bij hebben gespeeld. Het management is voor 62% van de vertrokken ambtenaren een belangrijke reden geweest om van baan te veranderen (zie tabel 6). Dit hoge aandeel was te verwachten, omdat eerder is geconstateerd dat de onvrede met het management een bedreiging vormt voor de algehele baantevredenheid en is daarmee dus van invloed op de vertrekgenigheid.

² Bij deze analyse is gecontroleerd op het geslacht, de leeftijd, het opleidingsniveau, het inkomen, het al dan niet geven van leiding, en het werken in deel- of voltijd. Zie ook Steijn, B., De rol van het management bij arbeidssatisfactie en mobiliteit, in: Ministerie van BZK (2003), *Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel 1999-2002*, Den Haag.

...maar de arbeidsinhoud wordt nog net iets vaker genoemd

Ondanks dat het meeste zittende overheidspersoneel tevreden is over de inhoud van het werk (zie tabel 3), is dit toch vaak een (heel) belangrijke reden geweest om te vertrekken (63%). De verklaring hiervoor kan enerzijds gelegen zijn in het feit dat mensen op zoek gaan naar een andere baan, omdat zij toe zijn aan een nieuwe uitdaging. Anderzijds is het belang dat werknemers hechten aan de inhoud van het werk zo groot dat het een belangrijke reden voor vertrek is, als ze er ontevreden over zijn.

Ook sfeer is een belangrijke vertrekreden

Naast de inhoud van het werk en het management, vindt men de werksfeer een belangrijke reden om op zoek te gaan naar een andere baan. Van het vertrokken overheidspersoneel vindt 60% de sfeer op het werk een (heel) belangrijke vertrekreden. Ondanks het lage aandeel ambtenaren dat tevreden is over de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden zijn deze aspecten, vergeleken met de andere functieaspecten, minder van belang als uitstroomredenen (respectievelijk 42% en 41%).

Tabel 6 Vertrekmotieven van uitstromers uit de overheid, 2003

	Aandeel uitgestroomde ambtenaren dat functieaspect (heel) belangrijk vond bij het vertrek uit de baan ^{a)}
Arbeidsinhoud	63%
Management	62%
Sfeer	60%
Arbeidsvoorwaarden	42%
Arbeidsomstandigheden	41%

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

^{a)} De uitstroommotieven in de tabel zijn clusters. In bijlage 1 staat voor elk cluster aangegeven in welke mate de afzonderlijke items samenhangen.

Inhoud meest belangrijke vertrekreden

Niet alleen is de vertrokken ambtenaren gevraagd naar het belang van de diverse functieaspecten (tabel 6). De vertrokken ambtenaren is tevens gevraagd aan te geven welke drie aspecten voor hen de allerbelangrijkste vertrekredenen zijn geweest (zie figuur 2). Van de vertrokken ambtenaren, heeft 39% de inhoud van het werk in de top-3 van belangrijkste uitstroommotieven staan. Op de tweede plaats komt de wijze waarop de organisatie wordt geleid. Van dit aspect geeft 29% aan dat het tot de top-3 behoort. De sfeer op het werk wordt door 28% van de uitstromers genoemd als één van de drie belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar een andere baan. De secundaire arbeidsvoorwaarden sluiten de rij: slechts 3% van de vertrokken ambtenaren geeft aan dat dit aspect tot de top-3 behoort.

Figuur 2 Aandeel uitstromers uit de overheid dat functieaspect in top-3 heeft staan bij het vertrek uit de baan, 2003



Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

Arbeidsinhoud belangrijke reden tot vertrek bij Provincies en Defensie

De vertrekredenen komen voor een groot deel overeen tussen de overheidssectoren, toch zijn er duidelijke verschillen. De arbeidsinhoud is een belangrijke vertrekreden voor ambtenaren die uit de sectoren Provincies en Defensie zijn vertrokken: 71% van hen geeft aan dat de inhoud van het werk een belangrijke rol bij het vertrek heeft gespeeld (zie tabel 7). Voor de vertrokken ambtenaren uit het Rijk was dit aspect net iets minder vaak een (heel) belangrijke vertrekreden (69%). Het aandeel ligt het laagst bij de ambtenaren die uit de sectoren Hoger Beroepsonderwijs en Universiteiten zijn vertrokken (respectievelijk 51% en 53%).

Management belangrijke vertrekreden bij Waterschappen

Het aandeel vertrokken ambtenaren dat in het management een (heel) belangrijke vertrekreden ziet, is het hoogst bij de Waterschappen en Provincies (respectievelijk 76% en 72%). Bij de Onderzoekinstellingen (55%), het Hoger Beroepsonderwijs en het Voortgezet Onderwijs (beiden 56%) wordt het management relatief het minst vaak genoemd als (heel) belangrijk uitstroommotief.

Sfeer is belangrijke vertrekreden bij uitgestroomd personeel uit sector Provincies

De verschillen tussen de sectoren zijn wat groter als het gaat om de sfeer op het werk als motief om van baan te wisselen. Bij de Provincies vindt 73% van de vertrokken ambtenaren dat de werksfeer een (heel) belangrijke rol bij het vertrek heeft gespeeld. De Waterschappen staan hier met een aandeel van 68% op de tweede plaats. Wederom zijn het Hoger Beroepsonderwijs en de Universiteiten in de onderste regionen te vinden: respectievelijk 48% en 51% van het uitgestroomde personeel uit deze sectoren vond de werksfeer een belangrijke reden om te vertrekken.

Arbeidsvoorwaarden belangrijke reden tot vertrek bij Defensie

Ook de rol die de arbeidsvoorwaarden spelen als vertrekreden verschilt sterk per sector. Bij de uitstromers uit de Onderzoekinstellingen en Universiteiten speelt dit aspect maar een bescheiden

rol: ongeveer eenderde van de uitstromers uit deze sectoren vindt de arbeidsvoorwaarden een (zeer) belangrijke reden om te vertrekken. Bij Defensie ligt dit aandeel veel hoger. Van de uitstromers uit deze sector vindt 56% dat de arbeidsvoorwaarden (heel) belangrijk zijn geweest om te vertrekken. Ongeveer hetzelfde aandeel is te vinden bij de Waterschappen (53%) en het Hoger Beroepsonderwijs (52%).

Tabel 7 Vertrekmotieven van uitstromers uit de overheid naar sector, 2003

	Aandeel uitgestroomde ambtenaren dat functieaspect (heel) belangrijk vond bij het vertrek uit de baan				
	Arbeidsinhoud	Management	Sfeer	Arbeidsvoorwaarden	Arbeidsomstandigheden
TOTAAL	63%	62%	60%	42%	41%
Openbaar Bestuur	68%	63%	59%	41%	35%
Rijk	69%	59%	56%	37%	30%
Gemeenten	68%	63%	60%	43%	38%
Provincies	71%	72%	73%	42%	36%
Rechterlijke Macht
Waterschappen	55%	76%	68%	53%	40%
Onderwijs en Wetenschappen	59%	61%	61%	41%	46%
Primair Onderwijs	59%	63%	65%	42%	52%
Voortgezet Onderwijs	65%	56%	65%	45%	51%
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	61%	69%	60%	36%	46%
Hoger Beroepsonderwijs	51%	56%	48%	52%	45%
Universiteiten	53%	58%	51%	33%	25%
Onderzoekinstellingen	68%	55%	61%	32%	17%
Academische Ziekenhuizen	61%	58%	57%	39%	42%
Veiligheid	67%	64%	54%	50%	33%
Defensie	71%	67%	56%	56%	35%
Politie	62%	62%	53%	42%	31%

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

De arbeidsomstandigheden spelen de grootste rol bij het Onderwijs

De sectorale verschillen zijn het grootst als het gaat om het belang van de arbeidsomstandigheden als vertrekreden. Bij het Primair en Voortgezet Onderwijs is dit namelijk voor net iets meer dan de helft van de uitstromers een belangrijke reden geweest om te vertrekken. Terwijl bij de Onderzoekinstellingen het aandeel uitstromers dat in de arbeidsomstandigheden een belangrijke reden voor vertrek ziet, een flink stuk lager ligt (17%).

2.4 Samenvatting

Arbeidsinhoud is belangrijkste aspect...

De meeste nieuwe ambtenaren vinden de werkinhoud van (groot) belang bij de baankeuze. Gelukkig zijn de meeste ambtenaren ook daadwerkelijk tevreden over de werkinhoud. Dit is een belangrijk punt, omdat tevredenheid met de inhoud van het werk aanzienlijk bijdraagt aan de algemene baantevredenheid en daarmee de vertrekgeneigdheid beperkt. Toch blijkt dat dit aspect voor veel vertrokken ambtenaren een belangrijk vertrekmotief is geweest. De verklaring hiervoor kan enerzijds gelegen zijn in het feit dat mensen op zoek gaan naar een andere baan, omdat zij toe zijn aan een nieuwe uitdaging. Anderzijds is het belang dat werknemers hechten aan de inhoud van het werk zo groot dat het een belangrijke reden voor vertrek is, als ze er ontevreden over zijn.

...maar minder makkelijk door de overheidswerkgevers te beïnvloeden

Tussen de overheidssectoren varieert de mate van tevredenheid over deze arbeidsinhoud marginaal. Gegeven het feit dat de aard van de werkzaamheden bij de overheidssectoren sterk varieert, zou dit erop kunnen duiden dat de arbeidsinhoud voor overheidswerkgevers een moeilijker te beïnvloeden aspect is dan de functieaspecten waar de sectorale verschillen groter zijn. Het doet er blijkbaar niet zo heel veel toe waar de ambtenaar werkt: de mate van tevredenheid met de inhoud is immers bij alle overheidssectoren ongeveer gelijk.

Daarnaast is de werksfeer van groot belang

Over de sfeer op het werk zijn de zittende ambtenaren in het algemeen ook tevreden. Ook hier zijn geen grote sectorale verschillen te ontdekken. Maar wat voor de inhoud geldt, geldt ook voor de werksfeer: deze hoge tevredenheid is niet terug te zien in de reden om van baan te wisselen. De sfeer op het werk is immers voor veel vertrokken ambtenaren een belangrijk vertrekmotief geweest. Dit is een belangrijke constatering, omdat veel nieuwe ambtenaren juist in die sfeer een belangrijk instroommotief zien.

Arbeidsomstandigheden van ondergeschikt belang

De arbeidsomstandigheden spelen een minder grote rol dan de arbeidsinhoud en werksfeer. Voor slechts een kleine minderheid van de instromers staan de arbeidsomstandigheden (werkplek en werkdruk) in de top-3 van meest belangrijke instroommotieven. Andere functieaspecten spelen een veel grotere rol. Daarnaast is slechts de helft van de zittende ambtenaren hier tamelijk of zeer tevreden over. Ondanks deze onvrede is het echter niet vaak een belangrijk vertrekmotief.

Arbeidsvoorwaarden ook minder van belang

De arbeidsvoorwaarden zijn, net als de arbeidsomstandigheden, van minder grote betekenis dan de andere functieaspecten. Als instroomreden is dit aspect voor 'slechts' de helft van de nieuwe ambtenaren van belang. Van het zittende overheidspersoneel is slechts vier op de tien ambtenaren tevreden over de arbeidsvoorwaarden. Uiteraard zijn er grote sectorale verschillen in deze (on)tevredenheid: niet elke overheidssector heeft immers hetzelfde arbeidsvoorwaardenpakket of dezelfde loopbaanmogelijkheden. Ondanks deze grote onvrede, worden de arbeidsvoorwaarden door de vertrokken ambtenaren maar weinig als belangrijke reden tot vertrek genoemd.

Grote onvrede over het management

Het management komt er niet best uit. Slechts 40% van de ambtenaren is tamelijk tot zeer tevreden over het management: 60% is dat dus niet! Uit het gegeven dat de (on)tevredenheid over het management sterk uiteenloopt tussen de verschillende overheidssectoren, blijkt dat dit een door overheidswerkgevers beter te beïnvloeden aspect is dan bijvoorbeeld de werksfeer of de arbeidsinhoud. De tevredenheid over deze aspecten varieert namelijk veel minder sterk tussen de sectoren.

Deze onvrede over het management is zorgelijk, omdat dit een bedreiging vormt voor de algehele baantevredenheid en daarmee dus van invloed is op de vertrekgenueidheid. Dit is dan ook goed terug te zien in de vertrekmotieven van de vertrokken ambtenaren. Van hen vindt 62% het management een belangrijke reden om te vertrekken. Dit is des te zorgelijker, omdat ongeveer de helft van de nieuwkomers het management als belangrijk instroommotief ziet.

Bijlage 1 Betrouwbaarheid geconstrueerde schalen

De arbeidssituatie bestaat uit vier kenmerken, namelijk de arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen¹. Zowel de diverse tevredenheidsaspecten als de in- en uitstroommotieven zijn volgens deze indeling samen te nemen:

- *Arbeidsinhoud*. Dit cluster bestaat uit de items ‘de inhoud van het werk’ en ‘de mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden’.
- *Arbeidsverhoudingen*. De arbeidsverhoudingen vallen hier uiteen in twee clusters, te weten sfeer en management. De sfeer heeft slechts betrekking op één item: ‘de sfeer op het werk’. Het cluster management bestaat uit vier items: ‘de resultaatgerichtheid binnen de organisatie’, ‘de wijze waarop deze organisatie wordt geleid’, ‘de wijze waarop mijn direct leidinggevende leiding geeft’ en ‘de informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie’.
- *Arbeidsomstandigheden*. De arbeidsomstandigheden hebben zowel betrekking op het fysieke aspect: ‘de werkplek/fysieke omstandigheden (ruimte per persoon, daglicht, geen stank, geluid e.d.)’, als op het psychische aspect: ‘de werkdruk’.
- *Arbeidsvoorwaarden*. Dit cluster bevat drie items: ‘de beloning’, ‘de secundaire arbeidsvoorwaarden’ en ‘de loopbaanmogelijkheden’.

In tabel 1 is de betrouwbaarheid van deze clusters weergegeven. In deze tabel staan twee soorten statistische maten, namelijk de Pearson correlatie en de Cronbach’s alpha. De eerste maat geeft de lineaire samenhang weer tussen twee variabelen. Deze correlatiemaat loopt van -1 (perfecte negatieve lineaire samenhang) naar +1 (perfecte positieve lineaire samenhang). De tweede maat is de Cronbach’s alpha. Deze maat geeft de mate van interne consistentie van een cluster aan. Het bereik hiervan loopt van 0 (geen samenhang) naar +1 (perfecte samenhang).

Tabel 1 Betrouwbaarheid clusters van instroommotieven, tevredenheid en uitstroommotieven, 2003

	Motieven om in te stromen	Tevredenheid	Motieven om uit te stromen
Cronbach's alpha arbeidsverhoudingen: management	0,86	0,82	0,85
Cronbach's alpha arbeidsvoorwaarden	0,75	0,68	0,82
Pearson correlatie arbeidsinhoud	0,48	0,45	0,59
Pearson correlatie arbeidsomstandigheden	0,39	0,25	0,48
Arbeidsverhoudingen: sfeer op het werk ^{a)}	.	.	.

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2004.

^{a)} De maat is niet vast te stellen, omdat het cluster uit slechts één item bestaat.

¹ Zie bijvoorbeeld Parre, P. van der (1996), *Zonder arbeid geen zegen. Kwaliteit van de arbeid, arbeidsoriëntaties, arbeidssatisfactie en het zoekgedrag op de arbeidsmarkt*, Delft: Eburon, pp.49-50 of Steijn, A.J. en M.C. de Witte (1992), *De januskop van de industriële samenleving. Technologie, arbeid, en klassen aan het begin van de jaren negentig*, Amsterdam etc.: Samson, pp.89-92.

3 Ouderen bij de overheid

In de komende jaren zal de vergrijzing steeds duidelijker zichtbaar worden op de werkvloer. Het aandeel ouderen (55-plussers) bij de overheid zal toenemen van 14,4% in 2003 tot 20,8% in 2013. Natuurlijk komt dit vooral door de demografische ontwikkeling, het aantal 55-plussers neemt gewoon toe, maar de overheid probeert hen ook langer aan het werk te houden. Ouderen zijn namelijk hard nodig op de arbeidsmarkt. Niet alleen vanwege de betaalbaarheid van het sociale zekerheidsstelsel, maar ook vanwege hun inzet en ervaring. Op de middellange termijn zal het vertrek van ouderen vooral bij de overheid bijdragen aan een tekort aan gekwalificeerd personeel. Het kabinet zet momenteel in op de afschaffing van prepensioenregelingen voor het overheids personeel.

Uit het Personeelonderzoek blijkt dat verreweg de meeste ouderen van plan zijn te zijner tijd vervroegd met pensioen te gaan. Van deze ouderen wil de helft sowieso stoppen, maar de andere helft is bereid langer door te werken indien hun werkgever hen een interessant aanbod zou doen. Kortom, voor overheidswerkgevers is het goed om zich op meer maatregelen te bezinnen.

3.1 Ontwikkeling van het aantal ouderen

Mate en tempo van vergrijzing bij overheid het grootst

In de afgelopen jaren is het Nederlandse personeelsbestand behoorlijk vergrijsd. Het aandeel ouderen in de totale werkgelegenheid nam toe van 6,0% in 1997 tot 10,1% in 2003 (zie tabel 1). Alle sectoren van de economie hebben in meer of mindere mate met vergrijzing te maken. Zoals bekend is de vergrijzing bij de overheid het grootst. In 2003 was 14,4% van het overheids personeel 55 jaar of ouder. In het particulier bedrijf was dit 9,1% en de gesubsidieerde sector, waartoe vooral de Gezondheids- en Welzijnzorg behoort, nam met 10,1% een tussenpositie in. Niet alleen de mate, maar ook het tempo van de vergrijzing is bij de overheid het grootst. Tussen 1997 en 2003 nam het aandeel ouderen in het particulier bedrijf met 3,7 procentpunten toe, terwijl dat bij de overheid met 5,5 procentpunten steeg.

Tabel 1 Aandeel ouderen (55-plussers) in werkgelegenheid, 1997-2003

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Totaal	6,0%	6,6%	7,0%	7,5%	8,5%	9,4%	10,1%
Particulier bedrijf	5,5%	5,9%	6,4%	6,9%	7,8%	8,5%	9,1%
Gesubsidieerde sector	6,1%	6,9%	7,0%	7,4%	8,4%	9,4%	10,1%
Overheid	8,8%	9,5%	10,2%	10,7%	12,2%	13,2%	14,4%

Bron: CBS, Enquête werkgelegenheid en lonen.

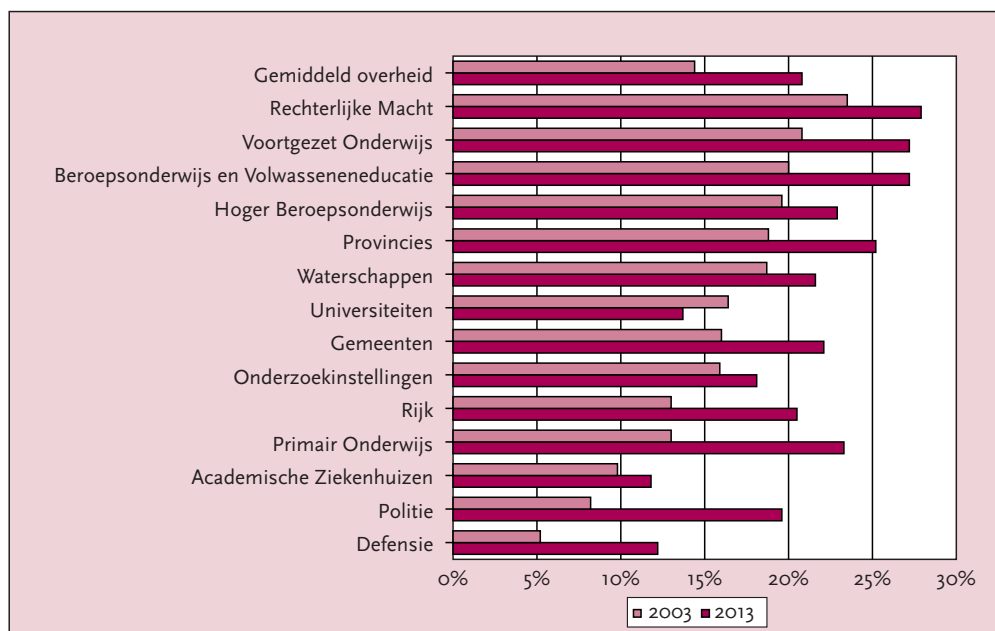
Vooral de Rechterlijke Macht en het onderwijs vergrijsd

Binnen de overheid verschilt de mate van vergrijzing tussen de verschillende overheidssectoren aanzienlijk (zie figuur 1). Weinig verbazingwekkend is het lage aandeel ouderen bij Defensie (5,2%) en Politie (8,2%). Zelfs als vergeleken wordt met het particulier bedrijf, werken in deze twee sectoren relatief weinig ouderen. In beide sectoren kan de meerderheid van de ouderen vervroegd uittreden door van een speciale regeling (UKW voor defensie- en AFUP voor politiepersoneel)¹ gebruik te maken. Daarnaast werkt bij Defensie een groot deel van het militaire personeel op basis van een contract voor bepaalde tijd. Deze werknemers verlaten in principe de dienst op jonge leeftijd om vervolgens weer door jongeren vervangen te worden. Ook bij de

¹ Binnen enkele overheidssectoren bestaat voor bepaalde functies de mogelijkheid vervroegd uit te treden: Defensie: UKW (Uitkeringswet Gewezen Militairen); Politie: AFUP (Aanvullende Flexibele Uittredingsregeling Politie); Gemeenten: FLO (Functioneel Leeftijd Ontslag); Rijk: Uitkering Substantieel Bezwarende Functies.

Academische Ziekenhuizen is het aandeel ouderen met 9,8% tamelijk laag en daarmee vrijwel gelijk aan het aandeel in de gesubsidieerde sector (vooral Gezondheids- en Welzijnszorg). Het personeelsprofiel bij de Academische Ziekenhuizen komt dan ook min of meer overeen met dat in de zorgsector. Daarentegen is het personeelsbestand sterk vergrijsd bij de Rechterlijke Macht (23,5%) en het Voortgezet Onderwijs (20,8%). Bij de Rechterlijke Macht speelt de pensioengerechtigde leeftijd van 70 jaar voor de zittende magistratuur een rol. Ook bij het Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie (20,0%), het Hoger Beroepsonderwijs (19,6%), de Provincies (18,8%) en de Waterschappen (18,7%) komen twee keer zo veel ouderen voor als in het particulier bedrijf.

Figuur 1 Aandeel ouderen (55-plussers) in werkgelegenheid bij de overheid naar sector, 2003 en 2013



Bron: BZK, Kerngegevens Overheidspersoneel en Prognosemodel.

In 2013 één op de vijf ambtenaren een oudere

In de komende tien jaar zal de vergrijzing bij de overheid sterk doorzetten. Het aandeel ouderen zal toenemen van 14,4% in 2003 tot 20,8% in 2013. Dit blijkt uit berekeningen met behulp van het Prognosemodel². In 2013 zal dus één op de vijf ambtenaren 55 jaar of ouder zijn. In vier sectoren zal naar verwachting zelfs één op de vier ambtenaren een oudere zijn. Dit zijn de Rechterlijke Macht, het Voortgezet Onderwijs, het Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie en de Provincies. Zelfs bij de Politie zal in 2013 bijna 20% van het personeel een 55-plusser betreffen. In deze sector neemt het aandeel ouderen het hardst toe, namelijk met 10 procentpunten³. Ook in het Primair Onderwijs is sprake van een snelle toename van de vergrijzing. De enige sector waar het aandeel ouderen zal afnemen is de sector Universiteiten. Het aandeel ouderen neemt hier geleidelijk af tot 13,7% in 2013.

Uit de prognoses blijkt dat de overheid na 2013 naar verwachting nauwelijks verder vergrijsd. De groei van het aandeel ouderen vlakt geleidelijk iets af (zie figuur 2). Dit komt vooral door het openbaar bestuur en het onderwijs. Bij de veiligheidssectoren zal het aandeel 55-plussers waarschijnlijk nog iets verder oplopen.

² BZK, Prognosemodel Arbeidszaken Openbare Sector. In het prognosemodel worden recente trends geëxtrapoléerd. De gegevens gelden als beleidsarm, dat wil zeggen dat er weinig rekening is gehouden met toekomstig beleid.

³ Deze ontwikkeling is gebaseerd op het Prognosemodel en wijkt af van die in figuur 1. In figuur 1 zijn de gegevens voor 2003 namelijk gebaseerd op de Kerngegevens Overheidspersoneel, welke licht verschillen van de gegevens van het Prognosemodel voor 2003.

Figuur 2 Aandeel ouderen (55-plussers) in werkgelegenheid bij de overheid naar taakveld, 2002-2013



Bron: BZK, Prognosemodel.

Ouderen hard nodig

Natuurlijk zal het aandeel ouderen bij de overheid vooral toenemen vanwege demografische ontwikkelingen: de naoorlogse geboortegolf bereikt in 2011 de 65-jarige leeftijd en zal dan de dienst verlaten of heeft dit al voortijdig gedaan. Daarnaast speelt de ontgroening (sterke daling van de geboorten begin jaren zeventig⁴) een rol van betekenis. Maar het aandeel ouderen neemt ook toe, omdat de overheid zich inspant om werkenden langer aan het werk houden. Op de middellange termijn zal het vertrek van ouderen vooral bij de overheid bijdragen aan een tekort aan gekwalificeerd personeel.

De vergrijzing zal leiden tot een daling van de verhouding tussen actieven en inactieven, waardoor de betaalbaarheid van de sociale zekerheid in gevaar komt. Meer maatregelen zijn nodig om ouderen actief te houden op de arbeidsmarkt. In de volgende paragraaf zal worden bezien in hoeverre hiertoe mogelijkheden voor de overheid bestaan.

3.2 Tevredenheid en wensen van ouderen

Ouderen tevreden over hun baan

Ouderen zijn over het algemeen iets minder tevreden over hun baan dan de overige werknemers (respectievelijk 75% en 77%, zie tabel 2). Desondanks is driekwart van de ouderen tevreden of zelfs zeer tevreden over hun baan. Aanmerkelijk kritischer zijn werknemers over hun organisatie. Opnieuw zijn ouderen minder tevreden dan de rest (respectievelijk 53% en 55%). Over de verschillende aspecten van het werk lopen de meningen veel sterker uiteen dan tussen ouderen en hun jongere collega's. Over de meeste aspecten zijn ouderen minder tevreden dan anderen, maar vooral over hun beloning en de informatievoorziening zijn ouderen juist meer tevreden (respectievelijk 4,9 en 5,6 procentpunten).

⁴ CBS-persbericht, *Maximaal 17 miljoen inwoners verwacht*, PBO4-193, 14 december 2004.

Tabel 2 Aandeel (zeer) tevreden werknemers bij de overheid naar leeftijdscategorie, 2003

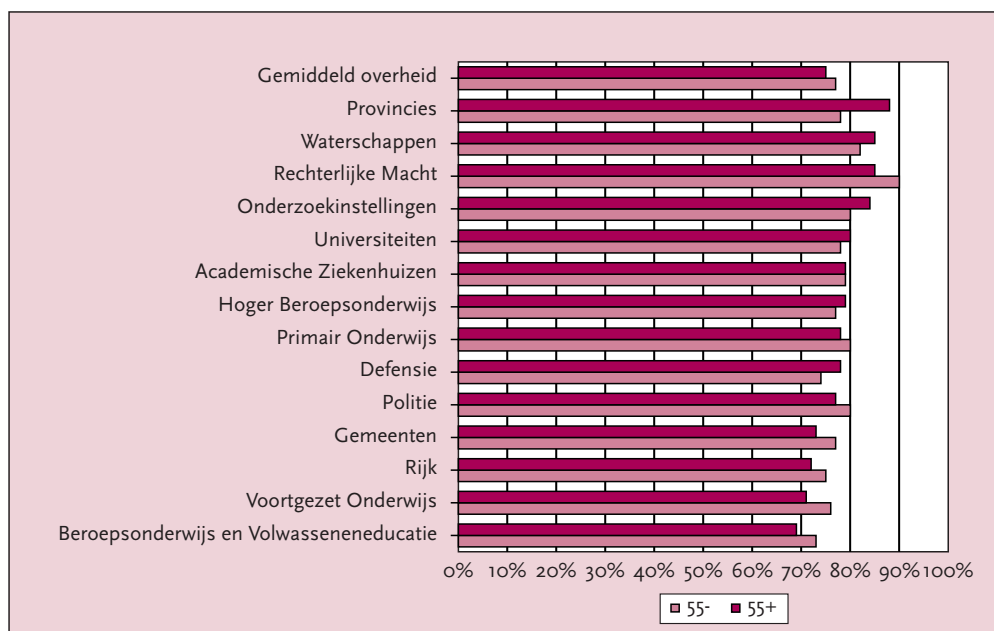
	Aandeel werknemers		
	55-	55+	verschil
Algemeen baan	77%	75%	-2,1%
Algemeen organisatie	55%	53%	-2,5%
De inhoud van het werk	86%	84%	-1,2%
De werkdruk	46%	43%	-2,7%
De sfeer op het werk	76%	73%	-2,3%
De resultaatgerichtheid binnen de organisatie	42%	44%	1,5%
De wijze waarop deze organisatie wordt geleid	35%	37%	2,7%
De wijze waarop mijn direct leidinggevende leiding geeft	51%	50%	-0,4%
De mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden	85%	83%	-1,8%
De beloning	50%	55%	4,9%
De secundaire arbeidsvoorwaarden	55%	52%	-3,3%
De loopbaanmogelijkheden	31%	28%	-3,0%
De informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie	33%	39%	5,6%
De werkplek/fysieke omstandigheden (ruimte per persoon, daglicht, geen stank, geluid e.d.)	53%	55%	2,1%

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2004.

De mate waarin ouderen tevreden zijn met hun werk varieert enigszins tussen de overheidssectoren (zie figuur 3). Ouderen zijn het meest tevreden bij de Provincies (88%) en het minst in het Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie (69%). Maar ook in deze laatste sector geeft dus een ruime meerderheid aan tevreden of zelfs zeer tevreden te zijn met het werk.

De verschillen tussen de sectoren zijn groter dan de verschillen tussen ouderen en hun jongere collega's binnen de sectoren. In acht van de veertien sectoren zijn ouderen minder tevreden dan de overige werknemers. Voor de overige zes sectoren geldt het omgekeerde. Opvallend hierbij is het grote verschil in tevredenheid tussen ouderen en de overige werknemers bij de Provincies (respectievelijk 88% en 78%).

Figuur 3 Aandeel (zeer) tevreden werknemers bij de overheid naar leeftijdscategorie en sector, 2003



Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2004.

Grote belangstelling voor ouderenregelingen

In het Personeelsonderzoek 2004 is voor het eerst de belangstelling van ouderen gepeild voor een aantal ouderenregelingen. Aan werknemers van 55 jaar of ouder is gevraagd welk belang men persoonlijk hecht aan diverse ouderenregelingen. De belangstelling blijkt tamelijk groot (zie tabel 3). Men is het meest geïnteresseerd in een mogelijkheid om flexibel uit te treden. Maar liefst 84% geeft aan daar persoonlijk (groot) belang aan te hechten. Tegelijkertijd blijkt dat deze mogelijkheid zich in vrij ruime mate voordoet. Van de 55-plussers denkt 61% de mogelijkheid te hebben om flexibel uit te treden.

Ook voor andere ouderenregelingen blijkt interesse te bestaan. Tweederde van de ouderen vindt een FLO-regeling of een seniorenbonus (erg) belangrijk (respectievelijk 68% en 66%). Van deze regelingen denkt echter een veel kleiner deel gebruik te kunnen maken. Slechts 24% denkt gebruik te kunnen maken van een FLO-regeling en 20% van een seniorenbonus. Opvallend is dat voor deze twee regelingen de helft van de ouderen gewoon niet weet of zij hiervan gebruik kunnen maken.

Tabel 3 Belangstelling en gebruiksmogelijkheden ouderenregelingen onder 55-plussers bij de overheid, 2003

Ouderenregeling	Aandeel ouderen dat	
	persoonlijk (groot) belang hecht aan regeling	gebruik kan maken van regeling ^{a)}
Mogelijkheid tot lichtere functie (tegen lager salaris maar met behoud van sociale zekerheids- en pensioenaanspraken)	50%	29%
Seniorenbonus (toeslag vanaf 63 jaar indien geen gebruik van FPU of ouderdomspensioen wordt gemaakt)	66%	20%
Pas-regeling (werktijdvermindering van 15,8% vanaf 57 jaar met inhouding op bruto salaris)	61%	34%
Seniorenabbatical (extra verlof vanaf 62 jaar bij opname van gespaarde compensatie-uren)	57%	20%
Mogelijkheden tot flexibele uittrading	84%	61%
FLO-regeling (functioneel leeftijdsontslag: afhankelijk van de functie kan vanaf 55 of 60 jaar ontslag, met behoud van uitkering, worden verleend)	68%	24%

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2004.

^{a)} In procenten van werknemers dat wel of niet gebruik kan maken of dit niet weet.

84% van ouderen tevreden met hun arbeidsduur

Werknemers zijn ook gevraagd naar hun wensen ten aanzien van de arbeidsduur. Zijn zij tevreden over het aantal uur dat zij volgens hun contract moeten werken of willen zij meer of juist minder uren werken? Over het algemeen zijn werknemers tevreden over de omvang van hun contract (zie tabel 4). Een klein deel wil minder uren per week werken en een nog kleiner deel meer. Ouderen vormen hierop geen uitzondering.

Tabel 4 Wensen t.a.v. contractuele arbeidsduur van werknemers bij de overheid naar leeftijdscategorie, 2003

	Aandeel werknemers		
	55-	55+	verschil
Ik ben tevreden over de omvang	82%	84%	2,1%
Ik zou graag MÉÉR uren willen werken	7%	4%	-3,0%
Ik zou graag MINDER uren willen werken	11%	12%	1,0%

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2004.

Ouderen zoeken veel minder vaak een andere baan

Weinig opmerkelijk is dat veel minder ouderen naar een andere baan zoeken. Van de 55-plussers geeft slechts 4% aan momenteel op zoek te zijn naar een andere functie bij dezelfde werkgever

(overige werknemers 13%, zie tabel 5) en slechts 3% zoekt bij een andere werkgever (opnieuw overige werknemers 13%). Natuurlijk speelt hierbij een rol dat de kansen op de arbeidsmarkt afnemen met de leeftijd.

Tabel 5 Zoekgedrag van werknemers bij de overheid naar leeftijdscategorie, 2003

Bent u momenteel op zoek naar een andere functie? ^{a)}	Aandeel werknemers		
	55-	55+	verschil
Nee	77%	94%	17,2%
Ja, bij dezelfde werkgever	13%	4%	-9,8%
Ja, bij een andere werkgever	13%	3%	-10,1%
Geen antwoord	1%	1%	-0,3%

Bron: BZK, Personeelonderzoek 2004.

^{a)} omdat meerdere antwoorden mogelijk zijn is de som meer dan 100%.

Ouderen hebben veel minder belangstelling voor levensloopregelingen

In het Personeelonderzoek 2003 is de belangstelling van werknemers gepeild voor diverse levensloopregelingen. Aan ambtenaren is gevraagd voor welke verlofsorten men zou willen sparen (dat wil zeggen zou men loon belastingvrij opzij willen zetten). De belangstelling is over het algemeen vrij groot en varieert per regeling. Voor alle levensloopregelingen geldt dat ouderen minder interesse hebben dan overige werknemers (zie tabel 6). Desondanks zou iets minder dan de helft van de 55-plussers willen sparen voor een sabbatical of zorgverlof.

Tabel 6 Belangstelling voor levensloopregelingen van werknemers bij de overheid naar leeftijdscategorie, 2002

Levensloopregeling	Aandeel werknemers dat zou willen sparen voor regeling		
	55-	55+	verschil
Ouderschapsverlof	35%	8%	-26,9%
Studieverlof	40%	20%	-20,7%
Sabbatical	52%	42%	-10,7%
Zorgverlof	61%	47%	-14,7%

Bron: BZK, Personeelonderzoek 2003.

64% van ouderen wil vervroegd uittreden

De belangstelling voor vervroegd uittreden mag eveneens tamelijk groot worden genoemd. Op de vraag of men van plan is te zijner tijd gebruik te maken van een prepensioenregeling antwoordt 64% van de ouderen met ja, 14% met nee en 22% weet dit nog niet (zie tabel 7). Zelfs van de werknemers tot 55 jaar is 40% van plan hier later gebruik van te maken. Begrijpelijk is dat de helft van deze groep ambtenaren nog niet weet of zij te zijner tijd met vervroegd pensioen zullen gaan of niet.

Tabel 7 Belangstelling voor prepensioenregelingen van werknemers bij de overheid naar leeftijdscategorie, 2002^{a)}

Bent u van plan om te zijner tijd gebruik te maken van de regeling voor vervroegd uittreden (prepensioen)?	Aandeel werknemers		
	55-	55+	verschil
Ja	40%	64%	24,3%
Nee	9%	14%	4,9%
Weet nog niet	51%	22%	-29,1%

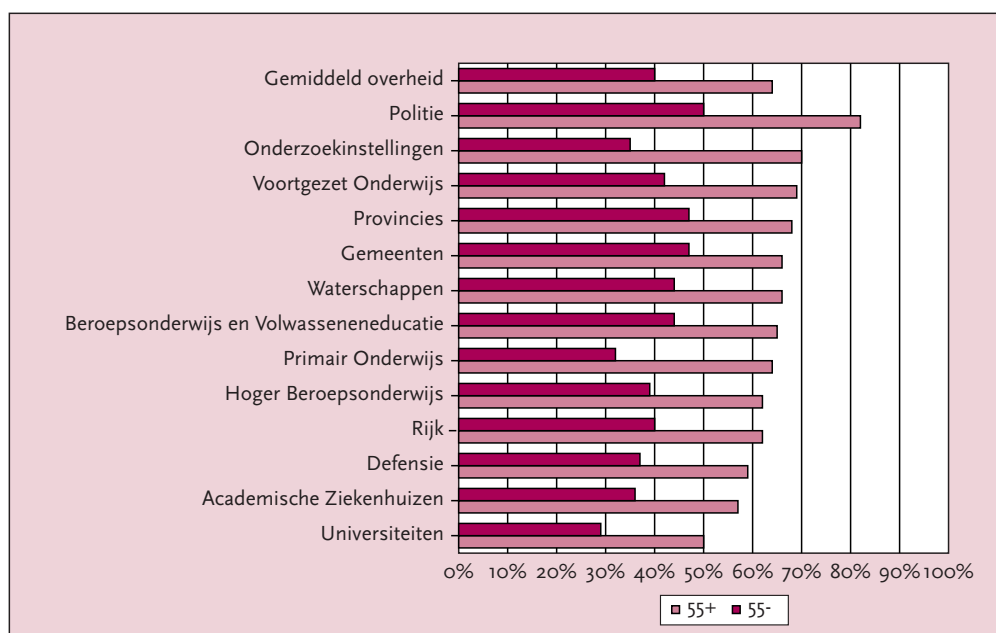
Bron: BZK, Personeelonderzoek 2003.

^{a)} Exclusief Rechterlijke Macht.

De belangstelling voor vervroegd uittreden onder ouderen varieert sterk tussen de sectoren, maar is in alle sectoren groot. Bij de Universiteiten is 50% van de ouderen van plan te zijner tijd van de regeling voor vervroegd uittreden gebruik te maken, bij de Politie is dit maar liefst 82% van de 55-plussers (zie figuur 4). De belangstelling voor vervroegd uittreden onder werknemers tot 55 jaar loopt uiteen van 29% bij de Universiteiten tot 50% bij de Politie. De grote belangstelling onder het politiepersoneel hangt waarschijnlijk samen met de eerder besproken AFUP-regeling⁵ in deze sector.

Figuur 4 *Belangstelling voor prepensioenregelingen van werknemers bij de overheid naar leeftijds categorie en sector, 2002^{a)}*

Aandeel werknemers dat van plan is te zijner tijd gebruik te maken van de regeling voor vervroegd uittreden (prepensioen)



Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2003.

^{a)} Exclusief Rechterlijke Macht.

Helpt ouderen met prepensioenplannen toch bereid langer door te werken

Aan personen die van plan zijn van een prepensioenregeling gebruik te maken, is gevraagd of zij bereid zouden zijn langer door te werken indien de werkgever bepaalde faciliteiten zou bieden. Deze faciliteiten betreffen het werken in deeltijd, het opbouwen van een hogere prepensioenuitkering, het opbouwen van extra pensioen of een andere faciliteit. Het blijkt dat ongeveer de helft van de ouderen met prepensioenplannen in ieder geval van plan is er eerder mee op te houden (53%, zie tabel 8). De andere helft is bereid langer door te werken afhankelijk van de geboden faciliteiten, waarbij het werken in deeltijd als meest interessante optie wordt beschouwd. De inzet van prikkels heeft dus wel degelijk zin. Ook uit onderzoek van SEO blijkt dat financiële prikkels om ouderen langer aan het werk te houden nut hebben. Dat nog steeds veel ouderen hun baan opzeggen, komt doordat doorwerken onvoldoende loont⁶.

Deze bevindingen gelden zowel voor ouderen als voor werknemers tot 55 jaar. Van de ambtenaren tot 55 jaar met prepensioenplannen wil 46% te zijner tijd in ieder geval stoppen met werken. Een verschil is dus dat ouderen vaker van plan zijn om hoe dan ook met prepensioen te gaan.

⁵ Zie noot 1.

⁶ Groot, I. en A. Heyma (2004), *Financiële prikkels voor werknemers bij uittreding*, Position paper in opdracht van de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling, SEO, Amsterdam.

Tabel 8 Bereidheid langer door te werken van ambtenaren die van plan zijn met prepensioenen te gaan naar leeftijdscategorie, 2002

Zou u bereid zijn langer door te werken als uw werkgever u bepaalde faciliteiten zou bieden? ^{a)}	Aandeel werknemers		
	55-	55+	verschil
Nee, wil sowieso stoppen	46%	53%	7,0%
Ja, als in deeltijd zou kunnen werken	30%	22%	-7,6%
Ja, als later een hogere prepensioenuitkering	15%	16%	0,6%
Ja, als extra pensioen zou opbouwen (vanaf 65 jaar)	7%	9%	1,6%
Ja, als anders	11%	9%	-2,1%
Geen opgave	1%	2%	0,5%

Bron: BZK, Personeelonderzoek 2003.

^{a)} Omdat meerdere antwoorden mogelijk zijn is de som meer dan 100%.

Exclusief Rechterlijke Macht.

De bereidheid van ouderen om langer door te werken varieert aanzienlijk tussen de sectoren. Van de ouderen met prepensioenplannen wil gemiddeld dus 53% in ieder geval stoppen met werken (zie tabel 9). Dit aandeel is het laagst bij de Universiteiten (41%) en het hoogst bij de Politie (65%). Logisch is dat er samenhang bestaat met de eerder beschreven belangstelling voor vervroegd uittreden (zie figuur 4). Bij de Universiteiten is de belangstelling hiervoor het laagst en bij de Politie het hoogst. Verwacht mag worden dat in de sectoren met de grootste belangstelling voor prepensioenen, ook het grootste aandeel ouderen sowieso wil stoppen.

Ook is er een verband met het opleidingsniveau. Het aandeel ouderen met prepensioenplannen dat in ieder geval wil stoppen, is onder laag- en middelbaar opgeleiden namelijk hoger dan onder hoogopgeleiden. Bij de Universiteiten werken vooral hoogopgeleiden en bij de Politie vooral laag- en middelbaar opgeleiden. Toch zijn de verschillen in opleidingsniveau maar een deel van de verklaring van de sectorale verschillen.

Beleidsmogelijkheden verschillen tussen sectoren

De mogelijkheden om ouderen langer aan het werk te houden verschillen aanzienlijk tussen de sectoren. Onder ouderen met prepensioenplannen bestaat de meeste interesse voor het werken in deeltijd. Van de 55-plussers die vervroegd willen uittreden geeft gemiddeld 22% aan bereid te zijn langer door te werken indien werken in deeltijd mogelijk zou zijn. Dit percentage varieert van 12% bij de Waterschappen en Provincies tot meer dan 30% bij het Hoger Beroepsonderwijs en de Universiteiten (zie tabel 9).

Daarnaast hebben ouderen belangstelling voor het opbouwen van een hogere prepensioenuitkering. Van de 55-plussers met prepensioenplannen geeft gemiddeld 16% aan bereid te zijn langer door te werken indien hier een hogere uitkering tegenover zou staan. Dit percentage loopt uiteen van 7% bij de Politie tot 30% bij de Provincies.

Tot slot geeft een deel van de ouderen aan dat het opbouwen van extra pensioen (vanaf 65 jaar) een optie is om langer aan het werk te blijven. Dit betreft gemiddeld 9% van de 55-plussers met prepensioenplannen. Dit percentage varieert van 0% bij de Waterschappen tot 14% bij de Provincies.

Tabel 9 Bereidheid langer door te werken van ouderen bij de overheid die van plan zijn met prepensioenen te gaan naar sector, 2002

	Zou u bereid zijn langer door te werken als uw werkgever u bepaalde faciliteiten zou bieden? ^{a)}				
	Nee, wil sowieso stoppen	Ja, als in deeltijd zou kunnen werken	Ja, als later een hogere prepensioen-uitkering	Ja, als extra pensioen zou opbouwen (vanaf 65 jaar)	Ja, als anders
OUDEREN (55-plussers)	53%	22%	16%	9%	9%
Openbaar Bestuur	57%	21%	15%	8%	8%
Rijk	48%	25%	22%	11%	9%
Gemeenten	61%	21%	10%	6%	7%
Provincies	46%	12%	30%	14%	7%
Rechterlijke Macht					
Waterschappen	59%	12%	20%	0%	12%
Onderwijs en Wetenschappen	50%	23%	18%	10%	9%
Primair Onderwijs	54%	20%	20%	9%	8%
Voortgezet Onderwijs	50%	21%	20%	11%	9%
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	50%	23%	17%	10%	9%
Hoger Beroepsonderwijs	49%	31%	11%	8%	7%
Universiteiten	41%	32%	15%	10%	12%
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	46%	28%	9%	13%	11%
Veiligheid	62%	17%	10%	6%	10%
Defensie	57%	16%	14%	2%	8%
Politie	65%	18%	7%	9%	12%

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2003.

^{a)} Omdat meerdere antwoorden mogelijk zijn is de som meer dan 100%.

Exclusief Rechterlijke Macht, inclusief Onderzoekinstellingen (maar vanwege klein aantal waarnemingen is uitsplitsing niet zinvol).

Op dit moment bestaat binnen de overheid al een centrale FPU-regeling⁷ en in een aantal overheidssectoren een FLO-regeling⁸. Het kabinet is ervan overtuigd dat, om toekomstige problemen zoveel mogelijk te verminderen, de arbeidsparticipatie van ouderen substantieel omhoog moet. Daarom vindt het dat vervroegde uittredingsregelingen zo snel mogelijk moeten worden afgeschaft. Het kabinet heeft zijn verantwoordelijkheid als wetgever al genomen met voorstellen om fiscale faciliteiten die vervroegd uittreden bevorderen, af te schaffen⁹. Ook als werkgever zal de inzet van het kabinet naar collega overheidswerkgevers en de bonden de beëindiging van de FPU zijn, gekoppeld aan de introductie van de levensloopregeling. In hoeverre de inzet van het kabinet realiteit zal worden is afhankelijk van het overleg en de afspraken tussen overheidswerkgevers en de centrales van het overheidspersoneel.

3.3 Samenvatting

In de komende jaren zal de vergrijzing steeds duidelijker zichtbaar worden op de werkvloer. Op de middellange termijn zal het vertrek van ouderen vooral bij de overheid bijdragen aan een tekort aan gekwalificeerd personeel. Uit analyse blijkt dat ouderen (55-plussers) bereid zijn langer door te werken indien hun werkgever hen een interessant aanbod zou doen.

Ouderen zijn ongeveer even tevreden over hun werk als hun jongere collega's. Ook over hun arbeidsduur zijn zij min of meer gelijkgestemd. Wel lijken ouderen minder behoefte te hebben

⁷ Flexibele Pensioen- en Uittredingsregeling.

⁸ Zie noot 1.

⁹ Wetsvoorstel aanpassing fiscale facilitering VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling.

aan een nieuwe uitdaging, want zij zoeken veel minder naar ander werk. Natuurlijk speelt hierbij mee dat de kansen op de arbeidsmarkt afnemen met de leeftijd.

Uit het Personeelonderzoek blijkt dat de meeste ouderen van plan zijn te zijner tijd vervroegd met pensioen te gaan: 64% wil met prepensioen, 14% wil dit niet en 22% weet dit nog niet.

Van deze ouderen met prepensioenplannen wil ongeveer de helft in ieder geval stoppen, maar de andere helft is bereid langer door te werken indien hun werkgever hen bepaalde faciliteiten zou bieden. De inzet van prikkels heeft dus wel degelijk zin.

Het kabinet zet in op afschaffing van prepensioenregelingen voor het overheidspersoneel.

In hoeverre de inzet realiteit zal worden is afhankelijk van de CAO-onderhandelingen tussen werkgevers en bonden. Uit analyse blijkt dus dat overheidswerknemers gevoelig zijn voor de faciliteiten die door hun werkgever worden geboden.

4 Secundaire arbeidsvoorwaarden

Hoe tevreden zijn overheidswerknemers over hun secundaire arbeidsvoorwaarden? Welke verbeteringen zijn in de verschillende overheidssectoren mogelijk? In het in 2004 gehouden Personeelonderzoek zijn ambtenaren vrij uitvoerig over hun secundaire arbeidsvoorwaarden bevraagd¹. De respons van ruim 24 duizend ambtenaren biedt een scherp beeld van de waardering van het personeel hiervoor. Het blijkt dat zij in verschillende mate belang hechten aan de afzonderlijke secundaire arbeidsvoorwaarden en regelingen. Ook varieert deze belangstelling tussen ambtenaren uit de verschillende overheidssectoren.

4.1 Inleiding

Secundaire arbeidsvoorwaarden bij de overheid nog steeds relatief goed

In vergelijking met de markt zijn de secundaire arbeidsvoorwaarden bij de overheid al decennia lang goed te noemen. Met name op het gebied van de combinatie van arbeid en zorg (onder andere het ouderschapsverlof en de regelingen rond kinderopvang) heeft de overheid al lange tijd een voorbeeldfunctie. Echter, in de jaren negentig hebben veel grote organisaties in de markt een flinke inhaalslag gemaakt: in CAO's werden afspraken gemaakt over deeltijdmogelijkheden, verlofregelingen, prepensioenregelingen en waardevaste pensioenen. Dit betekent niet dat het secundaire arbeidsvoorwaardenpakket bij de overheid nu relatief slecht of matig is geworden, met name ten opzichte van het midden- en kleinbedrijf is het pakket nog steeds zeer goed te noemen.

Maatwerk in secundaire arbeidsvoorwaarden

Wat veranderde er inhoudelijk aan het secundaire arbeidsvoorwaardenpakket bij de overheid? Een belangrijke maatschappelijke ontwikkeling van de afgelopen decennia is de zogenoemde 'individualisering'. Mensen stellen steeds vaker hun individuele wensen voorop en zijn steeds minder tevreden met producten en diensten die daar niet nauw op aansluiten. Op allerlei vlakken wordt tegenwoordig maatwerk aangeboden. Deze individualisering heeft zich ook voorgedaan in het arbeidsvoorwaardenpakket: cafetariamodelen zorgen voor de inwisselbaarheid van de secundaire arbeidsvoorwaarden. Per 1 januari 2006 wordt waarschijnlijk een levensloopregeling van kracht waarbij zowel ambtenaren als andere werknemers kunnen kiezen waar men het individueel gespaarde salaris voor wil inzetten.

Meer sturingsmogelijkheden voor overheidssectoren

Na de invoering van het sectorenmodel bij de overheid in 1993, is het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties geen onderhandelingspartij meer wat betreft de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden (behalve voor de sectoren Politie en Rijk). Sinds 1993 gebeurt dit sectoraal en zijn logischerwijs de directe sturingsmogelijkheden van de sectoren vergroot. Momenteel worden dertien overheidssectoren onderscheiden. Ondanks de grotere sturingsmogelijkheden worden deze budgettair beperkt. Het kabinet kondigde aan in deze kabinetsperiode (2003-2007) een versobering van 1% in de arbeidsvoorwaardenruimte door te willen voeren².

¹ In dit artikel is gekozen voor een brede afbakening van secundaire arbeidsvoorwaarden. Hieronder worden de voorwaarden verstaan die niet tot de primaire (beloning) en de tertiaire arbeidsvoorwaarden (scholingsmogelijkheden) gerekend worden. In het Personeelonderzoek komen niet alle secundaire arbeidsvoorwaarden terug. Dit heeft te maken met de hoeveelheid secundaire arbeidsvoorwaarden die er zijn en het niet gelijk zijn van het secundaire arbeidsvoorwaardenpakket in alle sectoren. Ouderenregelingen zijn hier buiten beschouwing gelaten, omdat deze in artikel 3 van deze publicatie worden besproken.

² Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2003), *Trendnota Arbeidszaken Overheid 2004*, Den Haag: pp. 10.

Aantrekkelijkheid van de overheid

Secundaire arbeidsvoorwaarden kunnen van invloed zijn op de aantrekkelijkheid van een baan. Een goede verlofregeling en deeltijdmogelijkheden maken de overheid als werkgever aantrekkelijker. In dit artikel wordt bekeken in hoeverre secundaire arbeidsvoorwaarden van belang zijn bij de werving van nieuw personeel en voor de tevredenheid van het zittende personeel³. Op basis van het Personeelsonderzoek wordt eerst gekeken hoe tevreden overheidswerknemers zijn met het gehele secundaire arbeidsvoorwaardenpakket. Vervolgens wordt meer specifiek ingezoomd op de afzonderlijke secundaire arbeidsvoorwaarden door te kijken naar het belang dat hieraan wordt gehecht. Daarna komen de gebruiksmogelijkheden van de verschillende regelingen zoals deze door het personeel worden ervaren aan de orde en tot slot volgt een overzicht van de secundaire arbeidsvoorwaarden die werknemers zelf graag verbeterd zouden zien.

4.2 *Tevredenheid over secundaire arbeidsvoorwaarden*

Slechts iets meer dan de helft tevreden met de secundaire arbeidsvoorwaarden

Hoewel de secundaire arbeidsvoorwaarden bij de overheid ten opzichte van de markt als goed kunnen worden betiteld, wil dit nog niet zeggen dat zij ook door overheidswerknemers zelf als goed worden gekwalificeerd. Van het zittende personeel geeft 54% aan (tamelijk of zeer) tevreden te zijn met het totale secundaire arbeidsvoorwaardenpakket, 28% is neutraal en 17% (tamelijk of zeer) ontevreden. In vergelijking met de tevredenheid over andere aspecten van het werk is dit slechts een matige score. Ondanks deze matige score, is er vanuit dit onderzoek een aanwijzing dat het secundaire arbeidsvoorwaardenpakket bij de overheid nog steeds beter is dan in de markt. Nieuwe werknemers bij de overheid die voorheen in de markt werkten, zijn significant tevredener over de secundaire arbeidsvoorwaarden dan instromers die reeds eerder bij de overheid werkten (respectievelijk 66% en 52% is tevreden).

Sectorale verschillen in tevredenheid met secundaire arbeidsvoorwaarden

De tevredenheid over het secundaire arbeidsvoorwaardenpakket verschilt vrij fors tussen de overheidssectoren. Deze loopt uiteen van 41% tevreden werknemers bij de Academische Ziekenhuizen tot 77% bij de Provincies (zie tabel 1). In het Primair en Voortgezet Onderwijs is een relatief klein gedeelte van de werknemers te spreken over de secundaire arbeidsvoorwaarden (beide 43% tevreden werknemers), terwijl bij Onderzoekinstellingen en de Waterschappen juist een erg groot deel tevreden is (in beide sectoren 75% tevreden werknemers). Voor de verschillen tussen de sectoren kan geen verklaring worden gevonden in de samenstelling van het personeelsbestand. Het geslacht, het opleidingsniveau en de leeftijd hebben nauwelijks invloed op de tevredenheid met de regelingen.

³ In het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek zijn werknemers opgesplitst naar instromend, uitstromend en zittend personeel (zie ook de "Technische toelichting").

Tabel 1 Tevredenheid van overheidspersoneel met secundaire arbeidsvoorwaarden naar sector, 2003

	Aandeel werknemers		
	Tamelijk tot zeer tevreden	Neutraal	Tamelijk tot zeer ontevreden
TOTAAL	54%	28%	17%
Openbaar Bestuur	65%	23%	12%
Rijk	65%	22%	13%
Gemeenten	65%	24%	11%
Provincies	77%	17%	6%
Rechterlijke Macht	63%	20%	18%
Waterschappen	75%	19%	6%
Onderwijs en Wetenschappen	46%	32%	22%
Primair Onderwijs	43%	35%	22%
Voortgezet Onderwijs	43%	30%	27%
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	48%	30%	21%
Hoger Beroepsonderwijs	53%	27%	19%
Universiteiten	60%	26%	14%
Onderzoekinstellingen	75%	20%	5%
Academische Ziekenhuizen	41%	33%	26%
Veiligheid	54%	30%	16%
Defensie	53%	32%	15%
Politie	56%	28%	16%

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2004.

Beperkte rol secundaire arbeidsvoorwaarden bij baanmobiliteit

Secundaire arbeidsvoorwaarden spelen een beperkte rol bij de mobiliteit van de ene naar de andere baan. Van het instromende personeel noemt slechts 9% de secundaire arbeidsvoorwaarden als één van de drie belangrijkste redenen voor hun mobiliteit. Van het uitstromende personeel is dit zelfs maar 3%.

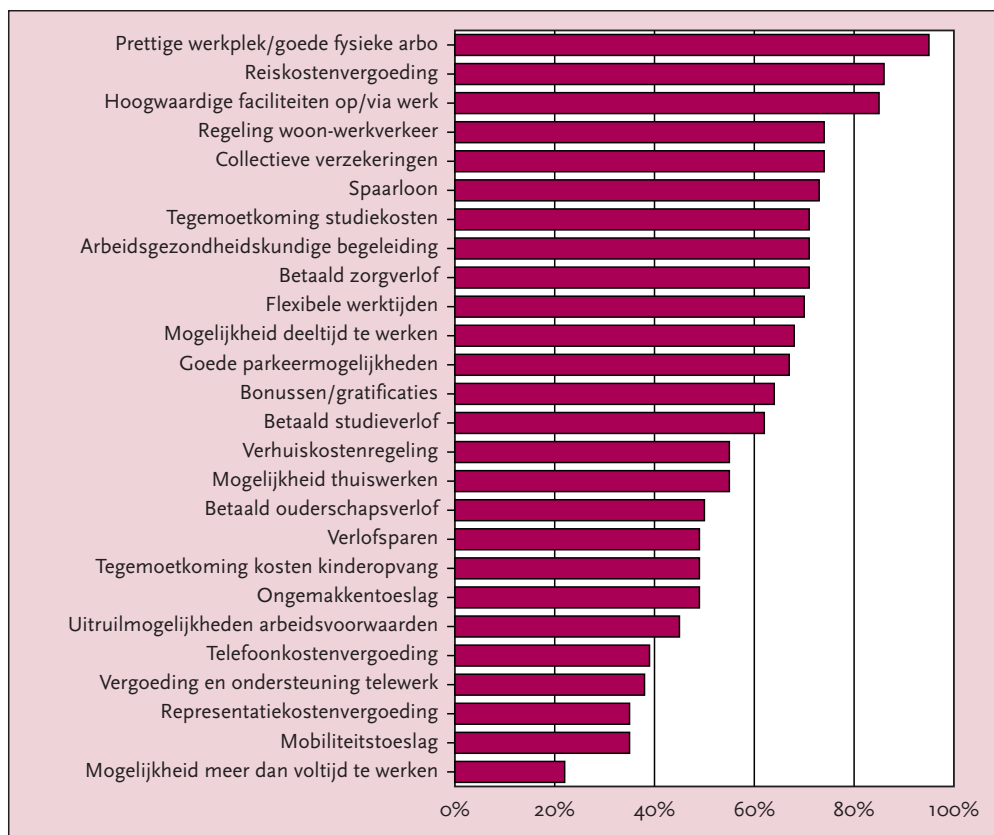
4.3 Het belang van secundaire arbeidsvoorwaarden

De niet bijster hoge tevredenheid over het totale secundaire arbeidsvoorwaardenpakket zegt weinig over de waarde die overheidswerknemers hechten aan de afzonderlijke secundaire regelingen. In deze paragraaf wordt bekeken aan welke specifieke regelingen veel ambtenaren persoonlijk waarde hechten en aan welke weinig.

Werkplek en financiële regelingen erg belangrijk

Het belang van de verschillende secundaire arbeidsvoorwaarden loopt sterk uiteen. De regelingen waaraan vrijwel alle ambtenaren persoonlijk belang hechten zijn regelingen die te maken hebben met de werkplek (zie figuur 1). De meeste ambtenaren vinden een prettige werkplek/goede fysieke arbeidsomstandigheden (95%) en de mogelijkheid om op of via het werk gebruik te maken van hoogwaardige faciliteiten (85%) belangrijk. Ook hechten veel ambtenaren belang aan de meer financiële regelingen: reiskostenvergoeding (86%), collectieve verzekeringen (74%) en het spaarloon (73%). De verlofgeoriënteerde secundaire arbeidsvoorwaarden en de mogelijkheden de arbeidsuren meer flexibel in te richten, vinden we terug in de middenmoot van deze lijst en worden door ruim de helft van het overheidspersoneel belangrijk gevonden. De secundaire arbeidsvoorwaarden waar minder ambtenaren belang aan hechten, zijn veelal arbeidsvoorwaarden die alleen in bepaalde sectoren relevant zijn (bijvoorbeeld de ongemakkentoeslag). Tevens hechten maar relatief weinig ambtenaren belang aan de mobiliteitstoeslag (35%) en de mogelijkheid om langer dan voltijd te werken (22%). Deze laatste regeling is interessant in het kader van de huidige discussie omtrent de veertigurige werkweek.

Figuur 1 Belangstelling van overheidspersoneel voor secundaire arbeidsvoorwaarden, 2003
Percentage werknemers dat belang hecht aan een regeling



Bron: BZK, Personeelonderzoek 2004.

Sectorale verschillen

Duidelijk is dat het belang dat werknemers aan de secundaire arbeidsvoorwaarden hechten, sterk uiteenloopt tussen de diverse voorwaarden. De verschillen tussen de overheidssectoren zijn kleiner dan tussen de secundaire regelingen. Toch is voor een aantal regelingen sprake van grote sectorale verschillen. Dit geldt met name voor de ongemakken toeslag: van het politiepersoneel hecht 89% belang aan deze toeslag, terwijl dit voor slechts 28% van het universiteitspersoneel geldt. Ook ten aanzien van de mogelijkheid tot flexibele werktijden zijn de sectorale verschillen groot: van het universiteitspersoneel vindt 89% deze mogelijkheid belangrijk, in het Primair Onderwijs is dit slechts 45%. Andere regelingen met grote sectorale verschillen zijn: de mogelijkheid om af en toe thuis te werken en de deeltijdmogelijkheden. Een regeling waar vrijwel alle werknemers uit alle sectoren belang aan hechten is een prettige werkplek/goede fysieke arbeidsomstandigheden. Het aandeel dat hier belang aan hecht varieert van 94% tot 97% tussen de sectoren.

Tabel 2 biedt een overzicht van de voornaamste sectorspecifieke verschillen in het belang dat gehecht wordt aan de afzonderlijke arbeidsvoorwaarden. Per sector zijn de regelingen opgenomen waarbij het sectorale beeld substantieel afwijkt (meer dan 10 procentpunten) van het gemiddelde bij de totale overheid. Zo hecht het rijkspersoneel meer dan gemiddeld aan flexibele werktijden (82% versus 70%), de regeling voor woon-werkverkeer (86% versus 74%) en de uitruilmogelijkheden van de arbeidsvoorwaarden (57% versus 45%).

Tabel 2 Belangstelling van overheidspersoneel voor secundaire arbeidsvoorwaarden naar sector, 2003

Regelingen waarbij het percentage werknemers dat belang hecht aan een regeling 10 procentpunten of meer afwijkt van het percentage bij de totale overheid (tussen haakjes het percentage werknemers in de sector dat belang hecht aan een regeling)

	Meer belang dan gemiddeld	Minder belang dan gemiddeld
Rijk	Regeling woon-werkverkeer (86%) Flexibele werktijden (82%) Uitruilmogelijkheden arbeidsvoorwaarden (57%)	-
Gemeenten	Uitruilmogelijkheden arbeidsvoorwaarden (55%)	-
Provincies	Flexibele werktijden (87%) Mogelijkheid thuiswerken (65%) Vergoeding en ondersteuning telewerk (48%)	-
Rechterlijke Macht	Mogelijkheid thuiswerken (80%) Vergoeding en ondersteuning telewerk (51%) Representatiekostenvergoeding (45%)	Betaald zorgverlof (58%) Spaarloon (57%) Collectieve verzekeringen (54%) Tegemoetkoming studiekosten (44%) Bonussen/gratificaties (43%) Betaald studieverlof (43%) Verlofsparen (39%) Ongemakkentoeslag (35%)
Waterschappen	Regeling woon-werkverkeer (86%)	-
Primair Onderwijs	Mogelijkheid deeltijd te werken (83%)	Regeling woon-werkverkeer (64%) Flexibele werktijden (45%) Ongemakkentoeslag (31%) Uitruilmogelijkheden arbeidsvoorwaarden (25%)
Voortgezet Onderwijs	-	Flexibele werktijden (56%) Ongemakkentoeslag (36%) Uitruilmogelijkheden arbeidsvoorwaarden (30%)
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	Mogelijkheid thuiswerken (69%) Telefoonkostenvergoeding (52%) Vergoeding en ondersteuning telewerk (49%)	-
Hoger Beroepsonderwijs	Flexibele werktijden (84%) Mogelijkheid thuiswerken (79%) Vergoeding en ondersteuning telewerk (55%) Telefoonkostenvergoeding (50%)	-
Universiteiten	Flexibele werktijden (89%) Mogelijkheid thuiswerken (75%)	Tegemoetkoming studiekosten (61%) Arbeidsgezondheidskundige begeleiding (61%) Goede parkeermogelijkheden (51%) Ongemakkentoeslag (28%)
Onderzoekinstellingen	Flexibele werktijden (87%) Vergoeding en ondersteuning telewerk (50%)	Goede parkeermogelijkheden (53%)
Academische Ziekenhuizen	Goede parkeermogelijkheden (80%) Mogelijkheid deeltijd te werken (78%) Ongemakkentoeslag (74%)	Mogelijkheid thuiswerken (43%) Telefoonkostenvergoeding (25%)
Defensie	Regeling woon-werkverkeer (89%) Arbeidsgezondheidskundige begeleiding (85%) Bonussen/gratificaties (81%) Goede parkeermogelijkheden (80%) Ongemakkentoeslag (74%) Verhuiskostenregeling (74%) Representatiekostenvergoeding (46%)	Mogelijkheid deeltijd te werken (43%) Mogelijkheid thuiswerken (39%)
Politie	Ongemakkentoeslag (89%) Regeling woon-werkverkeer (88%) Collectieve verzekeringen (87%) Goede parkeermogelijkheden (82%) Arbeidsgezondheidskundige begeleiding (81%) Uitruilmogelijkheden arbeidsvoorwaarden (64%) Telefoonkostenvergoeding (50%) Mobiliteitstoeslag (49%) Mogelijkheid meer dan voltijd te werken (40%)	Mogelijkheid thuiswerken (41%)

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2004.

Verschillen tussen mannen en vrouwen

Het traditionele rollenpatroon tussen mannen en vrouwen lijkt terug te komen in het belang dat ambtenaren hechten aan secundaire arbeidsvoorwaarden. Relatief meer vrouwen vinden de deeltijdmogelijkheden en betaald ouderschapsverlof van belang dan mannen (zie tabel 3). Ook zijn er meer vrouwen dan mannen die persoonlijk belang hechten aan betaald zorgverlof en de tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang. Daarentegen vinden relatief meer mannen dan vrouwen de mobiliteits- en ongemaktoeslag van belang. Wat de ongemaktoeslag betreft is dit overigens voor een groot gedeelte toe te schrijven aan de sector waarin men werkzaam is. Bij de sectoren Politie en Defensie wordt deze regeling meer van belang geacht, wat logisch is in het kader van de aard van het werk. In deze sectoren zijn meer mannen werkzaam dan vrouwen, wat het verschil verklaart.

Tabel 3 *Belangstelling van overheidspersoneel voor secundaire arbeidsvoorwaarden naar geslacht, 2003*
Per geslacht het aantal procentpunten afwijking ten opzichte van het totaalpercentage werknemers dat belang hecht aan een regeling

	Man	Vrouw	Totaal
Prettige werkplek/goede fysieke arbo	-1%	1%	95%
Reiskostenvergoeding	2%	-2%	86%
Hoogwaardige faciliteiten op/via werk	1%	-2%	85%
Regeling woon-werkverkeer	2%	-2%	74%
Collectieve verzekeringen	1%	-1%	74%
Spaarloon	1%	-1%	73%
Tegemoetkoming studiekosten	-3%	3%	71%
Arbeidsgezondheidskundige begeleiding	3%	-4%	71%
Betaald zorgverlof	-8%	10%	71%
Flexibele werktijden	0%	0%	70%
Mogelijkheid deeltijd te werken	-17%	20%	68%
Goede parkeermogelijkheden	-2%	2%	67%
Bonussen/gratificaties	3%	-3%	64%
Betaald studieverlof	-4%	5%	62%
Verhuiskostenregeling	4%	-5%	55%
Mogelijkheid thuiswerken	-1%	1%	55%
Betaald ouderschapsverlof	-9%	10%	50%
Verlofsparen	-2%	2%	49%
Tegemoetkoming kosten kinderopvang	-7%	9%	49%
Ongemaktoeslag	5%	-6%	49%
Uitruilmogelijkheden arbeidsvoorwaarden	4%	-4%	45%
Telefoonkostenvergoeding	4%	-5%	39%
Vergoeding en ondersteuning telewerk	4%	-5%	38%
Representatiekostenvergoeding	2%	-3%	35%
Mobiliteitstoeslag	5%	-6%	35%
Mogelijkheid meer dan voltijd te werken	4%	-5%	22%

Bron: BZK, Personeelonderzoek 2004.

Verschillen tussen leeftijdsklassen

Ook naar leeftijd verschilt het belang dat aan de secundaire regelingen wordt gehecht en valt een aantal zaken op. Over het algemeen hechten ambtenaren die ouder zijn dan 45 jaar minder belang aan secundaire arbeidsvoorwaarden dan jongeren. Het zal weinig verbazing wekken dat deze oudere ambtenaren vooral minder belang hechten aan betaald ouderschapsverlof en de tegemoetkoming in de kosten voor kinderopvang. Maar ook aan andere voorwaarden kennen zij minder belang toe dan jongere werknemers. Dit betekent niet dat 45-plussers de arbeidsvoorwaarden onbelangrijk vinden, maar alleen minder belangrijk dan hun collega's (zie tabel 4).

Voor de meeste arbeidsvoorwaarden geldt dus een negatief verband tussen leeftijd en het belang: naarmate de ambtenaar ouder wordt, hecht hij of zij (gemiddeld) minder belang aan deze arbeidsvoorwaarde. Toch is voor een aantal regelingen juist sprake van een positief verband: de telefoonkostenvergoeding, de vergoeding en ondersteuning van telewerken, de verhuiskostenregeling en de arbeidsgezondheidskundige begeleiding. Oudere werknemers hechten hier vaker belang aan. Opmerkelijk is verder dat leeftijd geen invloed heeft op het belang dat gehecht wordt aan de mobiliteitstoelage, terwijl mobiliteit bij jongere werknemers vaker voorkomt.

Tabel 4 Belangstelling van overheidspersoneel voor secundaire arbeidsvoorwaarden naar leeftijd, 2003
Per leeftijdklasse het aantal procentpunten afwijking ten opzichte van het totaalpercentage werknemers dat belang hecht aan een regeling

	15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
Prettige werkplek/goede fysieke arbo	-1%	0%	0%	0%	-1%	95%
Reiskostenvergoeding	6%	2%	0%	-1%	-3%	86%
Hoogwaardige faciliteiten op/via werk	1%	0%	0%	1%	-2%	85%
Regeling woon-werkverkeer	5%	2%	1%	-1%	-4%	74%
Collectieve verzekeringen	5%	-1%	0%	0%	1%	74%
Spaarloon	-4%	-2%	0%	2%	-1%	73%
Tegemoetkoming studiekosten	14%	7%	5%	-4%	-14%	71%
Arbeidsgezondheidskundige begeleiding	1%	-8%	-2%	5%	4%	71%
Betaald zorgverlof	3%	8%	4%	-4%	-12%	71%
Flexibele werktijden	-9%	3%	6%	-1%	-10%	70%
Mogelijkheid deeltijd te werken	-12%	9%	4%	-3%	-8%	68%
Goede parkeermogelijkheden	10%	2%	-1%	-2%	0%	67%
Bonussen/gratificaties	8%	1%	2%	-2%	-4%	64%
Betaald studieverlof	15%	8%	5%	-4%	-15%	62%
Verhuiskostenregeling	-1%	-3%	-3%	2%	4%	55%
Mogelijkheid thuiswerken	-22%	0%	6%	1%	-7%	55%
Betaald ouderschapsverlof	21%	28%	6%	-15%	-20%	50%
Verlofsparen	16%	5%	0%	-2%	-6%	49%
Tegemoetkoming kosten kinderopvang	13%	24%	4%	-14%	-14%	49%
Ongemaktoeslag	13%	0%	3%	-1%	-8%	49%
Uitruilmogelijkheden arbeidsvoorwaarden	-4%	1%	3%	-1%	-5%	45%
Telefoonkostenvergoeding	-6%	-7%	-1%	3%	4%	39%
Vergoeding en ondersteuning telewerk	-13%	-7%	2%	3%	2%	38%
Representatiekostenvergoeding	7%	-2%	-1%	0%	2%	35%
Mobiliteitstoelage	1%	-4%	1%	2%	-2%	35%
Mogelijkheid meer dan voltijd te werken	5%	3%	1%	-1%	-4%	22%

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2004.

Verschillen tussen opleidingsniveaus

Het opleidingsniveau van ambtenaren heeft geen invloed op het gemiddeld belang dat gehecht wordt aan het secundaire arbeidsvoorwaardenpakket. Deze verschillen zijn er echter wel bij de afzonderlijke arbeidsvoorwaarden (zie tabel 5). Procentueel hechten meer HBO'ers en WO'ers belang aan deeltijdmogelijkheden, de mogelijkheid om af en toe thuis te werken en aan de vergoeding en ondersteuning van telewerk, dan werknemers met een lager opleidingsniveau. Er zijn negen secundaire regelingen waarvoor juist geldt dat hoe hoger men opgeleid is, hoe minder belang men er (gemiddeld) aan hecht: verlofsparen, collectieve verzekeringen, bonussen/gratificaties, de regeling woon-werkverkeer, de toeslag bij mobiliteit, de ongemaktoeslag, de verhuiskostenregeling, de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de parkeermogelijkheden.

Tabel 5 Belangstelling van overheids personeel voor secundaire arbeidsvoorwaarden naar opleidingsniveau, 2003

Per opleidingsniveau het aantal procentpunten afwijking van het totaalpercentage werknemers dat belang hecht aan een regeling

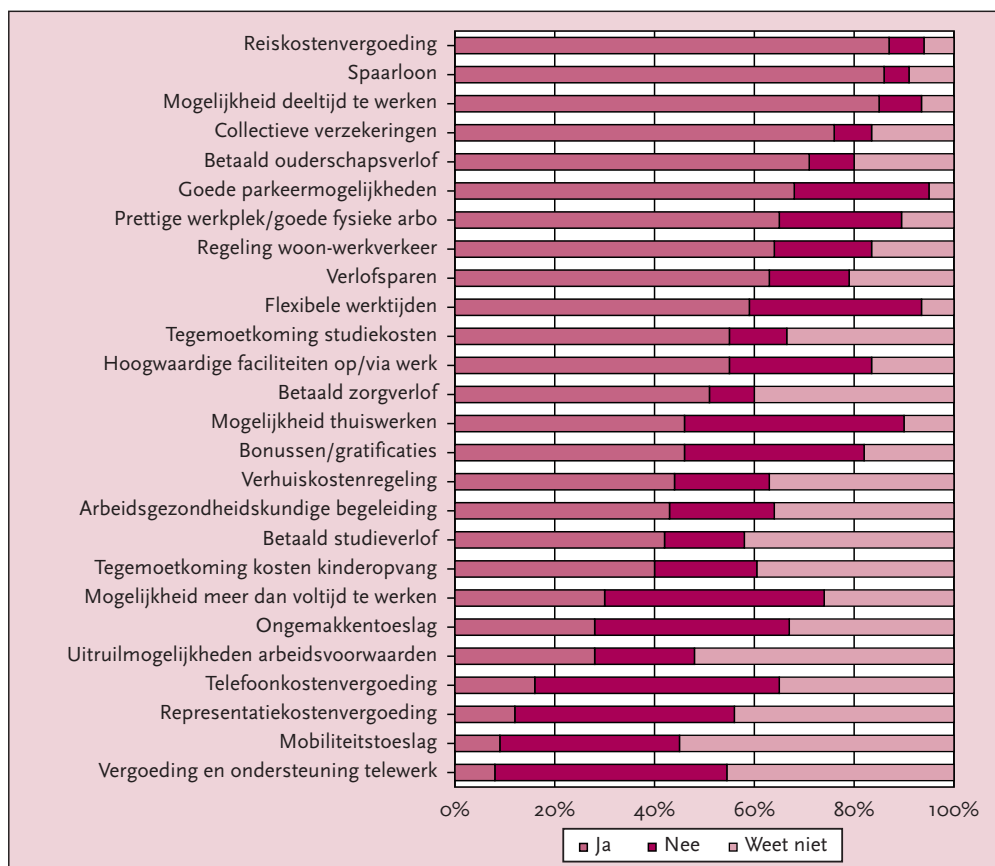
	Lager onderwijs	Middelbaar onderwijs	Hoger beroeps-onderwijs	Wetenschappelijk onderwijs	Totaal
Prettige werkplek/goede fysieke arbo	-1%	0%	1%	-1%	95%
Reiskostenvergoeding	-3%	2%	-1%	2%	86%
Hoogwaardige faciliteiten op/via werk	-2%	0%	-1%	3%	85%
Regeling woon-werkverkeer	2%	4%	-2%	-2%	74%
Collectieve verzekeringen	6%	6%	-1%	-10%	74%
Spaarloon	3%	2%	2%	-9%	73%
Tegemoetkoming studiekosten	-4%	5%	2%	-9%	71%
Arbeidsgezondheidskundige begeleiding	6%	3%	0%	-10%	71%
Betaald zorgverlof	0%	5%	1%	-9%	71%
Flexibele werktijden	-7%	6%	-5%	11%	70%
Mogelijkheid deeltijd te werken	-15%	-3%	7%	3%	68%
Goede parkeermogelijkheden	8%	7%	-1%	-14%	67%
Bonussen/gratificaties	7%	5%	-3%	-6%	64%
Betaald studieverlof	-5%	4%	1%	-5%	62%
Verhuiskostenregeling	4%	1%	0%	-4%	55%
Mogelijkheid thuiswerken	-24%	-10%	6%	21%	55%
Betaald ouderschapsverlof	-7%	4%	0%	0%	50%
Verlofsparen	2%	4%	-2%	-4%	49%
Tegemoetkoming kosten kinderopvang	-6%	2%	0%	3%	49%
Ongemaktoeslag	18%	14%	-8%	-16%	49%
Uitruilmogelijkheden arbeidsvoorwaarden	1%	7%	-5%	2%	45%
Telefoonkostenvergoeding	1%	0%	1%	-4%	39%
Vergoeding en ondersteuning telewerk	-5%	-3%	1%	6%	38%
Representatiekostenvergoeding	3%	1%	0%	-4%	35%
Mobiliteitstoeslag	6%	3%	-1%	-6%	35%
Mogelijkheid meer dan voltijd te werken	2%	3%	-3%	1%	22%

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2004.

4.4 Gebruiksmogelijkheden van secundaire arbeidsvoorwaarden

Het belang dat door ambtenaren gehecht wordt aan de afzonderlijke secundaire arbeidsvoorwaarden loopt dus uiteen en voor enkele voorwaarden geldt dat er ook tussen de sectoren grote verschillen in belang te zien zijn. In deze paragraaf komen de gebruiksmogelijkheden van de secundaire arbeidsvoorwaarden aan de orde. Het gaat hier om de vraag of de regelingen volgens de ambtenaren in de organisatie gebruikt kunnen worden, niet om de vraag of zij hier ook daadwerkelijk gebruik van maken. In figuur 2 is per secundaire regeling weergegeven of, volgens de ambtenaren zelf, gebruik gemaakt kan worden van de regeling.

Figuur 2 De gebruiksmogelijkheden van secundaire arbeidsvoorwaarden volgens ambtenaren, 2003



Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2004.

Verschillen in gebruiksmogelijkheden tussen arbeidsvoorwaarden

De mogelijkheden voor het overheidspersoneel om van bepaalde voorwaarden gebruik te maken lopen sterk uiteen. Van de reiskostenvergoeding, het spaarloon en de mogelijkheid om in deeltijd te werken geeft 85% of meer werknemers aan deze ter beschikking te hebben in hun organisatie. Veel minder werknemers zeggen gebruik te kunnen maken van vergoeding/ondersteuning van telewerk (8%), een mobiliteitstoeslag (9%), representatiekostenvergoeding (12%) en telefoonkostenvergoeding (16%).

Mobiliteitstoeslag en uitruilmogelijkheden van arbeidsvoorwaarden slecht zichtbaar

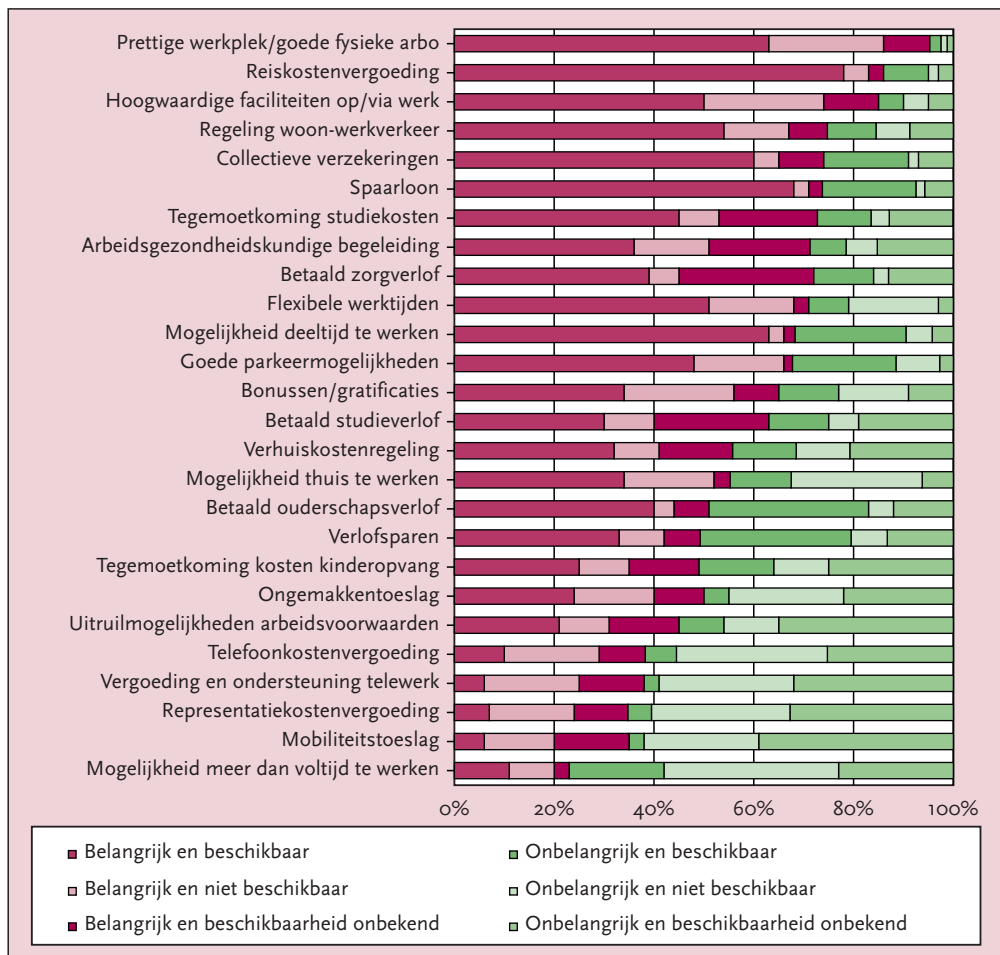
Hoewel secundaire arbeidsvoorwaarden wel degelijk beschikbaar kunnen zijn in de organisatie betekent dit niet altijd dat werknemers er ook weet van hebben. Zo weet meer dan de helft van de overheidswerknemers niet of hen een mobiliteitstoeslag of uitruilmogelijkheden van arbeidsvoorwaarden in hun organisatie ter beschikking staan (zie ook figuur 2). Ook weten veel werknemers niet of er regelingen voor de vergoeding/ondersteuning van telewerk, de vergoeding voor representatiekosten, betaald studieverlof, betaald zorgverlof en een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang aanwezig zijn. Daarentegen weten vrijwel alle werknemers wel (minder dan 10% van het personeel weet niet) of er goede parkeermogelijkheden, een vergoeding voor de reiskosten, mogelijkheden tot deeltijdwerken, mogelijkheden tot flexibele werktijden en spaarloon aanwezig zijn. Deze regelingen zijn daarmee het best zichtbaar in de organisatie.

4.5 Belang tegenover gebruiksmogelijkheden

Naast het uiteenlopen van het belang dat door ambtenaren gehecht wordt aan de verschillende secundaire arbeidsvoorwaarden zijn er dus ook verschillen in gebruiksmogelijkheden. Interessant is nu de vraag of werknemers die persoonlijk belang hechten aan een regeling er ook gebruik van kunnen maken. In deze paragraaf worden belang en gebruiksmogelijkheden gekoppeld om een antwoord te geven op deze vraag.

Figuur 3 Belangstelling en gebruiksmogelijkheden van secundaire arbeidsvoorwaarden voor overheidspersoneel, 2003

Percentage werknemers dat wel/niet belang hecht en aangeeft wel/niet gebruik te kunnen maken van een regeling



Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2004.

In figuur 3 worden de twee dimensies (belang en gebruiksmogelijkheden) gecombineerd. Voor iedere secundaire arbeidsvoorwaarde wordt aangegeven welk deel van het personeel wel of geen belang hecht aan deze voorwaarde én of hij of zij hier ook gebruik van kan maken in de organisatie (of daarvan niet op de hoogte is). Dit resulteert in zes categorieën. De voorwaarden in de figuur zijn gesorteerd naar het aandeel werknemers dat er belang aan hecht.

Prettige werkplek en hoogwaardige faciliteiten het meest gemist

Zoals eerder beschreven wordt aan een prettige werkplek en goede fysieke arbeidsomstandigheden door het grootste deel van de werknemers belang gehecht (96%). Van deze werknemers geeft 63%

aan hierover in hun organisatie de beschikking te hebben, maar liefst 23% zegt dit niet te hebben en 9% weet dit niet. Hiermee scoort deze regeling tamelijk slecht: 23% van alle ambtenaren vindt dit dus belangrijk, maar geeft aan deze te missen in hun organisatie. Alleen de hoogwaardige faciliteiten waarvan op of via het werk gebruik kan worden gemaakt, worden nog iets vaker gemist: 24% van de ambtenaren vindt deze faciliteiten van belang, maar mist deze. Een ander voorbeeld zijn bonussen en gratificaties met 22% van het personeel. Deze arbeidsvoorwaarden, die door een flink deel van het personeel van belang worden geacht maar tegelijkertijd gemist worden, zijn wellicht een investering van de werkgever waard.

Betaald zorgverlof van belang maar weinig zichtbaar

Opvallend is de onbekendheid van enkele secundaire arbeidsvoorwaarden onder werknemers die aangeven hier wel belang aan te hechten. Maar liefst 27% van de ambtenaren geeft aan betaald zorgverlof persoonlijk belangrijk te vinden, maar tegelijk niet te weten of dit in hun organisatie voor hen beschikbaar is. Dit geldt ook voor betaald studieverlof: 23% van de ambtenaren hecht hier belang aan, maar weet niet of zij hiervan gebruik zouden kunnen maken. Hetzelfde geldt voor de arbeidsgezondheidskundige begeleiding (20%) en de tegemoetkoming in de studiekosten (20%). Voor deze arbeidsvoorwaarden loont het misschien voor de werkgever om hier meer bekendheid aan te geven.

Van alle regelingen wordt de reiskostenvergoeding door het grootste deel van het personeel van belang geacht en als aanwezig ervaren: 78% van het overheidspersoneel. Ook het spaarloon scoort goed in dit opzicht: 68% van de ambtenaren vindt het spaarloon van belang én kan hiervan gebruik maken.

Parkeermogelijkheden gemist bij Academische Ziekenhuizen en Politie

De arbeidsvoorwaarden die door het personeel van belang worden gevonden én gemist verschillen tussen de overheidssectoren. In de bijlage van dit artikel is voor iedere sector een top vijf van arbeidsvoorwaarden gepresenteerd waar het personeel belang aan hecht maar geen gebruik van kan maken. Het meest opvallend is het hoge aandeel werknemers dat belang hecht aan goede parkeermogelijkheden, maar deze niet als goed beschouwd bij de Academische Ziekenhuizen (38%) en de Politie (33%). Ook valt op dat een groot deel van het personeel belang hecht aan bonussen en gratificaties, maar deze niet als aanwezig ervaart in het Primair Onderwijs (35%), Voortgezet Onderwijs (35%) en het Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie (34%). Ook in andere sectoren worden deze bonussen en gratificaties gemist, maar niet door zo'n groot deel van het personeel als in deze sectoren. Tot slot mist een flink deel van de ambtenaren ook hoogwaardige faciliteiten op de werkplek in het Primair Onderwijs (35%) en Voortgezet Onderwijs (31%). Opnieuw geldt dat deze faciliteiten ook in vele andere sectoren worden gemist.

Gewenste verbeteringen

Aan ambtenaren is ook gevraagd aan te geven welke secundaire arbeidsvoorwaarden of regelingen zij graag verbeterd zouden zien. Ook via deze vraag valt op dat werknemers uit verschillende overheidssectoren tot op zekere hoogte dezelfde verbeteringen wensen (zie tabel 6). Opnieuw komen een prettige werkplek/goede fysieke arbeidsomstandigheden en bonussen/gratificaties naar voren. Maar er zijn ook duidelijke verschillen tussen de sectoren: alleen het personeel bij de Academische Ziekenhuizen ziet graag een verbetering van de parkeermogelijkheden. Ook noemt alleen het personeel bij de Rechterlijke Macht en in het Primair Onderwijs de tegemoetkoming in de kosten van de kinderopvang als één van de vier regelingen die verbeterd kunnen worden.

Tabel 6 Regelingen die het overheidspersoneel graag verbeterd zou zien, 2003

	Vier meestgenoemde regelingen
Rijk	Prettige werkplek; Bonussen/gratificaties; Mogelijkheid tot thuiswerken; Regeling woon-werkverkeer
Gemeenten	Prettige werkplek; Mogelijkheid tot thuiswerken; Bonussen/gratificaties; Regeling woon-werkverkeer
Provincies	Prettige werkplek; Mogelijkheid tot thuiswerken; Bonussen/gratificaties; Verlofsparen
Rechterlijke Macht	Tegemoetkoming kosten kinderopvang; Prettige werkplek; Hoogwaardige faciliteiten; Mogelijkheid tot thuiswerken
Waterschappen	Bonussen/gratificaties; Reiskostenvergoeding; Prettige werkplek; Spaarloon
Primair Onderwijs	Prettige werkplek; Bonussen/gratificaties; Betaald zorgverlof; Tegemoetkoming kosten kinderopvang
Voortgezet Onderwijs	Prettige werkplek; Bonussen/gratificaties; Hoogwaardige faciliteiten waarvan op/via het werk gebruik kan worden gemaakt; Arbeidsgezondheidskundige begeleiding
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	Prettige werkplek; Bonussen/gratificaties; Mogelijkheid tot thuiswerken; Regeling woon-werkverkeer
Hoger Beroepsonderwijs	Prettige werkplek; Bonussen/gratificaties; Vergoeding en ondersteuning telewerk; Reiskostenvergoeding
Universiteiten	Prettige werkplek; Bonussen/gratificaties; Hoogwaardige faciliteiten; Regeling woon-werkverkeer
Onderzoekinstellingen	Prettige werkplek; Regeling woon-werkverkeer; Mogelijkheid tot thuiswerken; Bonussen/gratificaties
Academische Ziekenhuizen	Prettige werkplek; Goede parkeermogelijkheden; Bonussen/gratificaties; Flexibele werktijden
Defensie	Reiskostenvergoeding; Regeling woon-werkverkeer; Flexibele werktijden; Bonussen/gratificaties
Politie	Prettige werkplek; Ongemakkentoeslag; Bonussen/gratificaties; Hoogwaardige faciliteiten

Bron: BZK, Personeelonderzoek 2004.

4.6 Samenvatting

De secundaire arbeidsvoorwaarden bij de overheid kunnen nog altijd als relatief goed worden betiteld. Net als in de markt is in de afgelopen tien jaar de vrijheid voor individuele werknemers om de eigen secundaire arbeidsvoorwaarden te kiezen sterk toegenomen. Toch blijkt uit het Personeelonderzoek 2004 dat slechts 54% van het overheidspersoneel over de secundaire arbeidsvoorwaarden tevreden is (28% is neutraal en 17% is ontevreden). Ten opzichte van de tevredenheid over andere functieaspecten is dit maar matig. De tevredenheid verschilt vrij fors tussen de overheidssectoren. Bij de Academische Ziekenhuizen en in het Primair en Voortgezet Onderwijs is het personeel duidelijk minder te spreken over het aangeboden pakket. Daarentegen zijn ambtenaren hierover juist meer tevreden bij Provincies, Waterschappen en Onderzoekinstellingen.

Het belang dat ambtenaren persoonlijk hechten aan de afzonderlijke secundaire arbeidsvoorwaarden en regelingen is sterk afhankelijk van de regeling. De meeste ambtenaren hechten sterk aan de regelingen die te maken hebben met de werkplek (fysieke arbeidsomstandigheden en faciliteiten op de werkplek) en de financiën (reiskostenvergoeding, collectieve verzekeringen en spaarloon). Het kleinste aantal ambtenaren hecht belang aan de representatiekostenvergoeding, de mobiliteitstoeslag en de mogelijkheid om meer dan voltijd te werken. Voor een aantal regelingen bestaan er forse sectorale verschillen. Zo wordt de ongemakkentoeslag juist door de overgrote meerderheid van het personeel van belang geacht bij de Politie (89%), terwijl dit voor slechts 28% van het universiteitspersoneel geldt.

Behalve een vraag naar het belang van verschillende regelingen, is aan ambtenaren ook gevraagd of men zelf hiervan bij de organisatie gebruik kan maken. Opnieuw blijkt dat deze mogelijkheid sterk afhankelijk is van de secundaire arbeidsvoorwaarde of regeling. Meer dan 75% van het personeel zegt gebruik te kunnen maken van een reiskostenvergoeding of een spaarloonregeling, de mogelijkheid te hebben in deeltijd te werken of aan een collectieve verzekering deel te kunnen nemen. Minder dan 25% van het personeel heeft een vergoeding of ondersteuning om te telewerken of kent een mobiliteitstoeslag of een vergoeding voor representatie- of telefoonkosten. Opvallend is ook de vrij grote onbekendheid van het personeel met sommige regelingen. Zo weet

ongeveer de helft van de ambtenaren niet of zij van een mobiliteitstoeslag gebruik zouden kunnen maken of dat zij hun arbeidsvoorwaarden kunnen uitruilen.

Interessant is om te bezien welk deel van het personeel belang hecht aan een bepaalde regeling én hier geen gebruik van kan maken. Hieruit volgt opnieuw dat regelingen die te maken hebben met de werkplek hoog scoren: 24% van alle ambtenaren vindt de faciliteiten op de werkplek van belang, maar kan hiervan geen gebruik maken. Wat de fysieke arbeidsomstandigheden betreft, geldt dit voor 23% van de ambtenaren. Ook bonussen en gratificaties scoren hoog: 22% van het personeel vindt deze belangrijk en mist deze. Dit beeld verschilt enigszins tussen de overheidssectoren. De top vijf van arbeidsvoorwaarden waar het personeel belang aan hecht maar geen gebruik van kan maken, varieert enigszins tussen de sectoren (bijlage bij dit artikel). Zo vindt circa 35% van het onderwijspersoneel (Primair Onderwijs, Voortgezet Onderwijs en Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie) bonussen en gratificaties van belang, maar kan hier geen gebruik van maken. Het aandeel werknemers dat belang hecht aan goede parkeermogelijkheden maar deze niet als goed beschouwt, is relatief hoog bij de Academische Ziekenhuizen (38%) en de Politie (33%).

Bijlage 2 Gemiste regelingen

Tabel 1 Belangrijkste vijf door overheidspersoneel gemiste regelingen per sector, 2003

Percentage werknemers dat belang hecht aan een regeling én hier geen gebruik van kan maken

	In procenten van het totaal aantal werknemers	In procenten van het aantal werknemers dat belang hecht aan een regeling
Rijk	Vergoeding/ondersteuning telewerk (19%) Mogelijkheid thuis te werken (18%) Hoogwaardige faciliteiten (18%) Goede parkeermogelijkheden (18%) Prettige werkplek (17%)	Representatiekostenvergoeding (46%) Vergoeding/ondersteuning telewerk (44%) Telefoonkostenvergoeding (40%) Mogelijkheid meer dan voltijd werken (37%) Mogelijkheid thuiswerken (30%)
Gemeenten	Hoogwaardige faciliteiten (24%) Regeling woon-werkverkeer (23%) Prettige werkplek (21%) Goede parkeermogelijkheden (20%) Vergoeding/ondersteuning telewerk (19%)	Vergoeding/ondersteuning telewerk (49%) Mogelijkheid meer dan voltijd werken (47%) Mobiliteitstoeslag (45%) Representatiekostenvergoeding (45%) Telefoonkostenvergoeding (42%)
Provincies	Vergoeding/ondersteuning telewerk (20%) Goede parkeermogelijkheden (16%) Mogelijkheid thuiswerken (16%) Prettige werkplek (15%) Hoogwaardige faciliteiten (13%)	Mogelijkheid meer dan voltijd werken (47%) Vergoeding/ondersteuning telewerk (42%) Representatiekostenvergoeding (39%) Telefoonkostenvergoeding (31%) Mobiliteitstoeslag (27%)
Rechterlijke Macht	Vergoeding/ondersteuning telewerk (26%) Bonussen/gratificaties (23%) Goede parkeermogelijkheden (23%) Hoogwaardige faciliteiten (23%) Prettige werkplek (20%)	Bonussen/gratificaties (55%) Vergoeding/ondersteuning telewerk (52%) Ongemakkentoeslag (45%) Telefoonkostenvergoeding (43%) Goede parkeermogelijkheden (37%)
Waterschappen	Vergoeding/ondersteuning telewerk (23%) Mogelijkheid thuiswerken (17%) Bonussen/gratificaties (15%) Hoogwaardige faciliteiten (15%) Mobiliteitstoeslag (13%)	Vergoeding/ondersteuning telewerk (48%) Representatiekostenvergoeding (45%) Mobiliteitstoeslag (38%) Mogelijkheid thuis werken (32%) Telefoonkostenvergoeding (27%)
Primair Onderwijs	Bonussen/gratificaties (35%) Hoogwaardige faciliteiten (35%) Prettige werkplek (26%) Flexibele werktijden (25%) Ongemakkentoeslag (21%)	Ongemakkentoeslag (69%) Vergoeding/ondersteuning telewerk (62%) Representatiekostenvergoeding (62%) Telefoonkostenvergoeding (61%) Bonussen/gratificaties (60%)
Voortgezet Onderwijs	Bonussen/gratificaties (35%) Hoogwaardige faciliteiten (31%) Prettige werkplek (31%) Telefoonkostenvergoeding (30%) Flexibele werktijden (26%)	Ongemakkentoeslag (65%) Telefoonkostenvergoeding (64%) Vergoeding/ondersteuning telewerk (64%) Bonussen/gratificaties (60%) Representatiekostenvergoeding (57%)
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	Bonussen/gratificaties (34%) Prettige werkplek (33%) Telefoonkostenvergoeding (29%) Vergoeding/ondersteuning telewerk (28%) Hoogwaardige faciliteiten (27%)	Vergoeding/ondersteuning telewerk (57%) Ongemakkentoeslag (56%) Bonussen/gratificaties (55%) Telefoonkostenvergoeding (55%) Representatiekostenvergoeding (54%)
Hoger Beroepsonderwijs	Vergoeding/ondersteuning telewerk (32%) Bonussen/gratificaties (29%) Telefoonkostenvergoeding (26%) Prettige werkplek (24%) Goede parkeermogelijkheden (22%)	Vergoeding/ondersteuning telewerk (57%) Telefoonkostenvergoeding (53%) Bonussen/gratificaties (51%) Representatiekostenvergoeding (49%) Ongemakkentoeslag (46%)
Universiteiten	Bonussen/gratificaties (19%) Prettige werkplek (18%) Mogelijkheid meer dan voltijd (15%) Representatiekostenvergoeding (15%) Vergoeding/ondersteuning telewerk (14%)	Mogelijkheid meer dan voltijd werken (57%) Representatiekostenvergoeding (51%) Telefoonkostenvergoeding (45%) Ongemakkentoeslag (39%) Bonussen/gratificaties (33%)
Onderzoekinstellingen	Vergoeding/ondersteuning telewerk (16%) Ongemakkentoeslag (14%) Prettige werkplek (13%) Bonussen/gratificaties (13%) Arbeidsgezondheidskundige begeleiding (13%)	Mogelijkheid meer dan voltijd werken (58%) Representatiekostenvergoeding (46%) Telefoonkostenvergoeding (34%) Ongemakkentoeslag (34%) Vergoeding/ondersteuning telewerk (32%)

Tabel 1 Belangrijkste vijf door overheidspersoneel gemiste regelingen per sector, 2003 (vervolg)

	In procenten van het totaal aantal werknemers	In procenten van het aantal werknemers dat belang hecht aan een regeling
Academische Ziekenhuizen	Goede parkeermogelijkheden (38%) Prettige werkplek (31%) Bonussen/gratificaties (25%) Flexibele werktijden (24%) Mogelijkheid thuiswerken (21%)	Mogelijkheid thuiswerken (48%) Goede parkeermogelijkheden (48%) Telefoonkostenvergoeding (47%) Representatiekostenvergoeding (46%) Mogelijkheid meer dan voltijd werken (44%)
Defensie	Mogelijkheid thuis te werken (22%) Telefoonkostenvergoeding (20%) Representatiekostenvergoeding (19%) Mobiliteitstoelage (17%) Flexibele werktijden (17%)	Mogelijkheid thuis te werken (56%) Vergoeding/ondersteuning telewerk (52%) Telefoonkostenvergoeding (52%) Representatiekostenvergoeding (41%) Mobiliteitstoelage (39%)
Politie	Goede parkeermogelijkheden (33%) Prettige werkplek (27%) Hoogwaardige faciliteiten (26%) Mogelijkheid thuiswerken (23%) Telefoonkostenvergoeding (20%)	Mogelijkheid thuis te werken (55%) Vergoeding/ondersteuning telewerk (46%) Telefoonkostenvergoeding (40%) Goede parkeermogelijkheden (40%) Representatiekostenvergoeding (40%)

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2004.

5 De InternetSpiegel, instrument voor medewerkertevredenheidsonderzoek in overheidsorganisaties

De InternetSpiegel is onlangs ontwikkeld door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) in samenwerking met onderzoeksbureau TNS-NIPO. Kennis en ervaring binnen de overheid zijn benut om een instrument te ontwikkelen om HRM-beleid in overheidsorganisaties te verbeteren. De InternetSpiegel sluit aan bij het Personeelonderzoek van het ministerie van BZK. De sectorale benchmarks zijn namelijk ontleend aan de gegevens van het Personeelonderzoek.

Wat is de InternetSpiegel?

De InternetSpiegel is een online onderzoeksinstrument met veel benchmarkmogelijkheden waarmee overheidsorganisaties zelfstandig of met ondersteuning een medewerkertevredenheidsonderzoek binnen hun eigen organisatie kunnen uitvoeren. De InternetSpiegel bevat alles wat een organisatie nodig heeft om een betrouwbaar onderzoek uit te voeren: van heldere vragenlijsten tot overzichtelijke en inzichtelijke rapportages. Met de resultaten is in één oogopslag duidelijk hoe de organisatie ervoor staat. Daarnaast bevat de InternetSpiegel ook tips om een follow-up te realiseren: handreikingen, do's en don'ts, en best practices.

Voor wie is de InternetSpiegel?

De InternetSpiegel is speciaal ontwikkeld voor overheidsorganisaties: van gemeente tot ministerie, van basisschool tot universiteit. Ook Waterschappen, de Rechterlijke Macht, Politie en Academische Ziekenhuizen kunnen met de InternetSpiegel informatie verzamelen over de tevredenheid van hun medewerkers. Er is geen specifieke onderzoekskennis nodig om de InternetSpiegel te gebruiken. Bovendien biedt de InternetSpiegel volop mogelijkheden om te kiezen voor beperkte of uitgebreide ondersteuning door ervaren onderzoekers.

Hoe werkt de InternetSpiegel?

In de InternetSpiegel is het gehele onderzoekstraject, van voorbereiding tot rapportage, geautomatiseerd. Ter ondersteuning is een uitgebreide handleiding opgesteld waarin het onderzoekstraject stap voor stap wordt toegelicht.

Stap 1. Het onderzoek voorbereiden

Bij een medewerkertevredenheidsonderzoek zijn verschillende partijen betrokken: de afdeling personeelszaken, de ondernemingsraad, het management, de leidinggevenden en natuurlijk de medewerkers zelf. Door gezamenlijk afspraken te maken over het doel, de coördinatie en de uitvoering van het onderzoek, wordt ervoor gezorgd dat er voldoende draagvlak in de organisatie aanwezig is. Van tevoren dient te worden afgesproken wie verantwoordelijk is voor het oppakken van de resultaten van het onderzoek. De voorbereiding bestaat onder meer uit:

1. het maken van afspraken met alle betrokkenen;
2. het informeren van de leidinggevenden en de OR over het onderzoek;
3. het aankondigen van het onderzoek bij de medewerkers;
4. het opstellen van een planning en tijdschema.

Stap 2. De vragenlijst samenstellen

Na de voorbereiding wordt de vragenlijst samengesteld. Daarvoor kunnen diverse standaard- en keuzemodules die de InternetSpiegel biedt, worden gebruikt. De vragenlijst dient in ieder geval

twee basismodules te bevatten: achtergrondvragen en tevredenheid algemeen. Zij vormen de basis voor de benchmark, ofwel het vergelijken van organisaties uit een sector. Daarnaast kunnen de volgende modules worden gekozen:

- inhoud van het werk;
- werkdruk;
- relatie met collega's;
- resultaatgerichtheid van de organisatie;
- wijze waarop mijn direct leidinggevende leiding geeft;
- wijze waarop deze organisatie wordt bestuurd;
- mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden;
- primaire arbeidsvoorwaarden;
- secundaire arbeidsvoorwaarden;
- loopbaanontwikkelingsmogelijkheden;
- informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie;
- werkplek/fysieke omstandigheden;
- werkstress.

Tot slot kunnen organisatiespecifieke modules en vragen worden toegevoegd. Ook kunnen met de InternetSpiegel vragen alleen aan een bepaalde groep medewerkers worden gesteld.

Stap 3. Medewerkers uitnodigen

Na het samenstellen van de vragenlijst dient in drie stappen te worden vastgelegd wie de vragenlijst zullen ontvangen:

- Aanmaken afdelingen/organisatieonderdelen
Met een duidelijk invulformulier wordt vastgelegd uit welke afdelingen of organisatieonderdelen de organisatie bestaat. Bepaald wordt welke vragen aan welke afdelingen worden gesteld. Het is mogelijk om de respons per afdeling te volgen en per afdeling een rapportage op te stellen.
- Uploaden e-mailadressen
De InternetSpiegel stuurt medewerkers een e-mail waarin zij worden uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek. Daarvoor heeft de InternetSpiegel een bestand met e-mailadressen van de medewerkers nodig. Dit is een excelbestand: in de InternetSpiegel staat een voorbeeldbestand waarin alleen nog de naam van de medewerker, de afdeling en het e-mailadres hoeft te worden ingevuld. Als het adresbestand gereed is, kan het worden geupload. De InternetSpiegel controleert het bestand vervolgens op fouten, zoals onmogelijke e-mailadressen of afdelingen die niet bestaan. Op deze manier worden medewerkers niet per abuis uitgesloten van het onderzoek.
- Opstellen aanbiedingsmail
Voor het opstellen van de aanbiedingsmail kan gebruik worden gemaakt van een voorbeeld. Dit voorbeeld bevat een aanbiedingstekst, informatie over de periode waarin de medewerkers kunnen deelnemen en een link naar de vragenlijst. Daarnaast geeft de standaardmail informatie over de waarborging van anonimiteit.

Stap 4. Het onderzoek uitvoeren

Het onderzoek is nu klaar voor de start. Een datum dient te worden ingevoerd waarop het onderzoek moet starten en aangegeven dient te worden hoe lang het onderzoek moet lopen. De InternetSpiegel gaat uit van een maximale onderzoeksduur van vier weken. Dit is ruim voldoende om zelfs in grote organisaties een goed medewerkertevredenheidsonderzoek uit te voeren. Op de gekozen datum start de InternetSpiegel automatisch het onderzoek en ontvangen de medewerkers de aanbiedingsmail waarin zij worden uitgenodigd om aan het onderzoek deel te nemen. Gedurende het onderzoek kan men volgen hoeveel medewerkers de vragenlijst hebben ingevuld. Blijft de respons achter bij de verwachtingen, dan kan via de InternetSpiegel eenvoudig een herinneringsmail worden verstuurd.

Stap 5. De resultaten bekijken

Na afloop van de onderzoeksperiode kan men de resultaten meteen bekijken. De InternetSpiegel biedt heldere en overzichtelijke rapportages. In één oogopslag is duidelijk hoe een bepaalde afdeling scoort op een onderdeel en hoe deze afdeling scoort ten opzichte van andere afdelingen. De rapportages worden automatisch opgeslagen in de InternetSpiegel en blijven na afloop van het onderzoek beschikbaar. Bij de analyse en rapportage van de resultaten wordt de anonimiteit van medewerkers gewaarborgd. Als de respons te laag is, worden geen afzonderlijke uitspraken over een afdeling of organisatieonderdeel gedaan. De InternetSpiegel biedt de volgende mogelijkheden voor de rapportages:

- alle rapportages online bekijken;
- op aanvraag: alle rapportages op een cd-rom ontvangen;
- op aanvraag: alle rapportages op papier ontvangen.

Elke rapportage bevat heldere grafische overzichten van de antwoorden en een vergelijking met het overkoepelende organisatieonderdeel of andere organisaties uit de sector.

Stap 6. Terugkoppeling en follow-up

Na het uitvoeren van het medewerkertevredenheidsonderzoek, kan de organisatie aan de slag met de resultaten. Het onderzoek roept verwachtingen op bij alle betrokken partijen. Het is daarom belangrijk dat de resultaten zorgvuldig worden teruggekoppeld en dat medewerkers na verloop van tijd kunnen zien dat de resultaten daadwerkelijk worden gebruikt om de organisatie te verbeteren. Hiervoor biedt de InternetSpiegel concrete handreikingen, bijvoorbeeld een prioriteiten- en verbetermatrix. Al bij het voorbereiden van het onderzoek zijn afspraken gemaakt over de manier waarop de resultaten van het onderzoek en vervolgacties besproken zullen worden met de betrokkenen. Nu de rapportages beschikbaar zijn, kunnen leidinggevenden en medewerkers worden geïnformeerd over de resultaten. De follow-up van het onderzoek zou in ieder geval moeten bevatten:

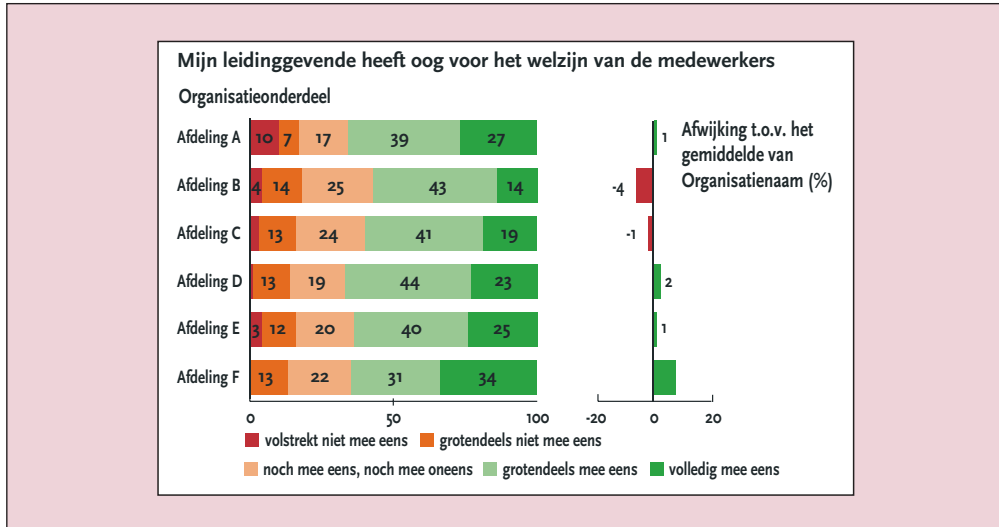
1. een overzicht van concrete actiepunten;
2. een plan om de resultaten verder te verspreiden;
3. een plan van aanpak waarmee de leidinggevenden actie kunnen ondernemen.

De handleiding van de InternetSpiegel bevat regels voor organisatieverandering, waar naar eigen inzicht gebruik van kan worden gemaakt.

Wat levert het op?

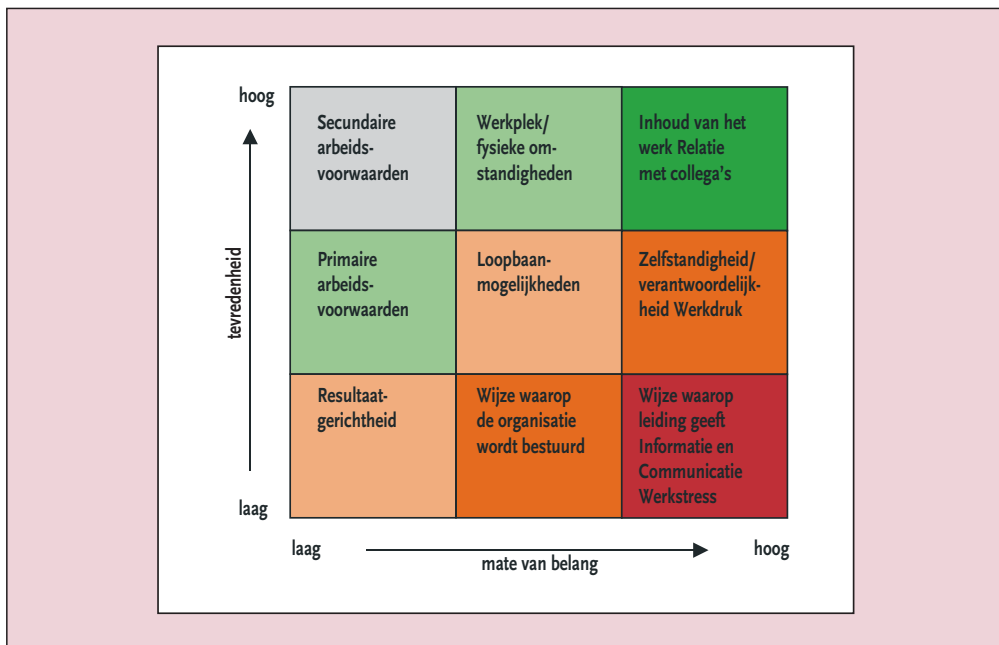
Medewerkertevredenheidsonderzoek is een waardevol instrument om te ontdekken hoe een organisatie door de medewerkers wordt gezien en beleefd. Hoe oordelen medewerkers over bijvoorbeeld de sfeer op het werk, de werkdruk of de manier van leidinggeven? Waar liggen knelpunten in de organisatie?

Voorbeeld stoplichtgrafiek



Met behulp van een stoplichtgrafiek wordt in één oogopslag duidelijk hoe medewerkers oordelen over de aspecten die aan de orde komen in het onderzoek. Een positief oordeel (tamelijk of zeer tevreden) is groen, een negatief oordeel (tamelijk of zeer ontevreden) is rood gekleurd. De benchmarkgrafiek geeft aan hoe de resultaten zijn in vergelijking met bijvoorbeeld een andere afdeling, de totale organisatie of de rest van de sector.

Voorbeeld verbetermatrix



De InternetSpiegel bevat handreikingen om aan de slag te gaan met de resultaten. Een van de voorbeelden daarvan is de verbetermatrix. Daarin staat niet alleen informatie over de tevredenheid, maar ook over hoe belangrijk bepaalde aspecten zijn voor de algemene tevredenheid. Door de tevredenheid en de mate van belang met elkaar in verband te brengen, wordt onmiddellijk duidelijk waar de prioriteiten kunnen liggen voor verbeteracties.

Benchmarkmogelijkheden

De InternetSpiegel is meer dan alleen een meetinstrument. De resultaten van de organisatie kunnen worden vergeleken met relevante benchmarks: binnen de organisatie, andere organisaties in de sector of vergelijkbare organisaties in een andere sector. Om dit mogelijk te maken bevat de InternetSpiegel referentiegegevens van ruim 24 duizend ambtenaren uit alle overheidssectoren afkomstig uit het Personeelsonderzoek.

Voordelen

- Doordat het onderzoeksproces volledig is geautomatiseerd, maakt de InternetSpiegel het uitvoeren van onderzoek goedkoper.
- De expertise van het onderzoeksbureau TNS-NIPO en het toezicht op de kwaliteit door het ministerie van BZK garanderen dat met de InternetSpiegel een betrouwbaar en valide onderzoek kan worden uitgevoerd.
- De rapportages van de InternetSpiegel zijn helder en geven inzicht in knelpunten in een organisatie. De resultaten kunnen direct worden ingezet om het personeelsbeleid te verbeteren.
- De InternetSpiegel biedt veel benchmarkmogelijkheden om de organisatie te vergelijken met andere organisaties.
- Met de InternetSpiegel kan gemakkelijk onderzoek worden gedaan: het instrument is ontworpen vanuit de behoefte van de gebruiker. Specialistische kennis is niet noodzakelijk.
- De InternetSpiegel is een gebruiksvriendelijk instrument. Met vragen kan men altijd terecht bij de helpdesk.

Technische toelichting

Doel onderzoek

Sinds 1999 voert de directie Arbeidszaken Openbare Sector (AOS) van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) een grootschalig onderzoek uit onder het overheidspersoneel. Aan ambtenaren uit alle overheidssectoren is gevraagd naar uiteenlopende aspecten van hun werk, teneinde zicht te krijgen op de arbeidsmarktpositie van de overheid en hoe deze kan worden verbeterd. Dit is van belang voor de coördinerende taak van de directie ten aanzien van alle arbeidszaken binnen en voor de openbare sector.

Ingegeven door de krapte op de arbeidsmarkt, ging in 1999 de aandacht vooral uit naar vragen als 'Hoe kan nieuw personeel worden geworven?' en 'Hoe kan uitstromend personeel worden behouden?'. Daarom was het eerste onderzoek gericht op in- en uitstromend personeel bij de overheid. Onder de naam Mobiliteitsonderzoek ontvingen veel nieuwe en veel vertrokken ambtenaren een uitgebreide vragenlijst. In 2000 werd opnieuw het mobiele overheidspersoneel benaderd, maar in 2001 is voor de eerste keer het niet-mobiele personeel ofwel het zittende personeel ondervraagd. Dit onderzoek werd het Personeelsonderzoek genoemd. Daarmee ontstond een compleet beeld van de werkbeleving van zowel het mobiele als het niet-mobiele overheidspersoneel. Sindsdien wisselen het Mobiliteitsonderzoek (MO) en het Personeelsonderzoek (PO) elkaar jaarlijks af. In 2004 is voor het eerst tegelijkertijd zowel een Mobiliteits- als een Personeelsonderzoek verricht.

Steekproef en respons

In de eerste drie jaar van het onderzoek lag de steekproefomvang rond de 35 duizend personen (zie tabel 1). Sindsdien is de omvang van de steekproef fors toegenomen. Dit komt deels doordat met ingang van het Mobiliteitsonderzoek 2002 Academische Ziekenhuizen deel uitmaken van het onderzoek, maar vooral doordat in samenwerking met andere ministeries/werkgeversorganisaties de steekproef aanmerkelijk is vergroot. Voor het Personeelsonderzoek 2003 is met ruim 78 duizend vragenlijsten sprake van meer dan een verdubbeling van de steekproef. In 2004 zijn voor het Mobiliteits- en het Personeelsonderzoek samen circa 112 duizend vragenlijsten verstuurd. De respons varieert van 28% bij het Mobiliteitsonderzoek 2004 tot 41% bij het Personeelsonderzoek 2001. Over het algemeen is sprake van een dalende trend.

Tabel 1 *Historie Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel^{a)}*

	MO 1999	MO 2000	PO 2001	MO 2002	PO 2003	MO 2004	PO 2004
Steekproef	34.300	36.400	35.000	42.300	78.100	41.800	71.000
Respons	13.200	14.200	14.200	14.800	28.300	11.800	24.400
Responspercentage	38%	39%	41%	35%	36%	28%	34%

^{a)} Vanaf MO 2002 inclusief Academische Ziekenhuizen.

Van belang is dat het onderzoek zich richt op het personeel dat mobiel of juist niet-mobiel is geweest in het voorgaande jaar. Dit betekent dat het Mobiliteitsonderzoek 1999 betrekking heeft op personeel dat in 1998 een baan heeft aanvaard of een baan heeft verlaten bij een overheids-werkgever. Ditzelfde geldt voor de onderzoeken in latere jaren. Zo heeft het Personeelsonderzoek 2004 betrekking op het overheidspersoneel dat in 2003 niet-mobiel is geweest, dat wil zeggen gedurende heel 2003 in dienst is gebleven van dezelfde werkgever.

Opzet onderzoek

Zowel bij het Personeels- als bij het Mobiliteitsonderzoek kunnen vier fasen worden onderscheiden:

1. **Toestemming van werkgevers**

In de eerste fase wordt aan overheidswerkgevers toestemming gevraagd om onder hun personeel onderzoek te doen. Tegelijkertijd wordt gevraagd bij welke organisatie zij hun salarisadministratie hebben ondergebracht of dat zij misschien zelf de administratie beheren. Door BZK wordt nauwkeurig bijgehouden welke werkgevers hebben ingestemd met het onderzoek en welke niet.

2. **Steekproefselectie**

In de tweede fase worden diverse salarisbeheerders (IVOP, Defensie, PinkRocade CASO, PinkRocade Civility, Getronics, Centric en CMG) en de zogenaamde eigen beheerders uitgenodigd om een werknemerssteekproef te trekken. Uiteraard worden alleen werknemers geselecteerd van werkgevers die schriftelijk toestemming hiertoe hebben gegeven. Aan deze beheerders wordt tevens gevraagd geaggregeerde overzichten te verstrekken, zodat een weging van de verkregen gegevens in een latere fase mogelijk is.

3. **Verzending vragenlijsten en verwerking respons**

In de derde fase worden de vragenlijsten verstuurd. De vragenlijsten verschillen in beperkte mate tussen de verschillende overheidssectoren. Het grootste deel van de vragen is identiek, maar een klein deel is sectorspecifiek. Daarom bestaat voor iedere sector een eigen versie van de vragenlijst. Uiteraard verschillen de vragenlijsten voor instromend, uitstromend en zittend overheids-personeel. Zo bestaan voor het Mobiliteitsonderzoek 2004 in totaal 20 verschillende vragenlijsten. De respons op de vragenlijsten wordt ontvangen, gecontroleerd en verwerkt tot één databestand voor instromend, één voor uitstromend en één voor zittend personeel door Intomart GfK.

4. **Weging respons**

Ten slotte worden in de vierde fase de databestanden in twee stappen herwogen, zodat uitspraken mogelijk zijn over de totale populatie (instromend, uitstromend of zittend personeel). Iedere respondent krijgt een weefactor mee. In de eerste stap wordt de respons herwogen naar het aantal werknemers bij instemmende werkgevers op basis van de door de salarisbeheerders verstrekte gegevens. Deze weging wordt per sector uitgevoerd naar (indien mogelijk) de variabelen geslacht, leeftijd, arbeidsduur, provincie en loon. In de tweede stap wordt opnieuw per sector herwogen naar het totaal aantal werknemers bij de overheid (naar geslacht en leeftijd). Dit gebeurt op basis van de Kerngegevens Overheidspersoneel¹.

Personeelonderzoek 2003 en 2004

Alle overheidssectoren zijn in de waarneming betrokken. Voor de steekproef en de weging van het Personeelonderzoek 2004 zijn 16 sectoren onderscheiden (zie tabel 2), waarbij het Defensie-personeel is opgesplitst in burgerpersoneel, beroepsmilitairen onbepaalde tijd (BOT) en beroepsmilitairen bepaalde tijd (BBT). De omvang van de steekproef varieert logischerwijs tussen de overheidssectoren, afhankelijk van de omvang van de sector en eventuele samenwerking met andere ministeries/werkgeversorganisaties. Zoals eerder vermeld bestond de totale steekproef uit 71 duizend vragenlijsten. Hiervan werden er ruim 24 duizend teruggezonden, wat een gemiddelde respons van 34% betekent. Tussen de sectoren loopt de respons uiteen van 20% onder BBT-ers bij

¹ Ministerie van BZK (2004), *Kerngegevens Overheidspersoneel*, Den Haag. Met uitzondering van de werkgelegenheidsgegevens in de tabellen I.1 - I.3 en U.1 - U.3 komen de gegevens in deze publicatie niet overeen met de Kerngegevens. Dit komt doordat in de Kerngegevens geen gegevens zijn opgenomen over instromend, uitstromend en zittend overheidspersoneel, maar wel over het overheidspersoneel per 31 december. Door de herweging naar de Kerngegevens zijn de gegevens over instromend, uitstromend en zittend overheidspersoneel in het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek wel consistent met de Kerngegevens.

Defensie tot 40% bij de Waterschappen. Ten slotte zijn weegfactoren bepaald, teneinde met de respons uitspraken te kunnen doen over de totale populatie. De totale populatie zittend personeel bestaat uit 858 duizend personen, waardoor een respondent gemiddeld voor 35 personen meetelt. Uiteraard verschillen de weegfactoren voor de sectoren, omdat de steekproef fractie en het responspercentage tussen de sectoren verschillen. De gemiddelde weegfactor is met 8 het kleinst bij de Onderzoekinstellingen en met 105 het grootst bij de Gemeenten.

Tabel 2 Opzet Personeelsonderzoek Overheidspersoneel 2004

	Steekproef	Respons- percentage	Respons	Weegfactor	Populatie
Totaal	71.030	34%	24.414	35	857.651
Rijk	10.000	38%	3.751	30	112.712
Gemeenten ^{a)}	5.000	34%	1.696	105	177.516
Provincies	1.500	37%	555	23	12.588
Rechterlijke Macht	750	37%	279	10	2.767
Waterschappen	1.000	40%	395	23	8.906
Primair Onderwijs	12.581	35%	4.390	36	158.150
Voortgezet Onderwijs	11.806	35%	4.150	22	89.566
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	10.393	31%	3.259	15	50.302
Onderzoekinstellingen	1.000	32%	321	8	2.415
Hoger Beroepsonderwijs	2.000	34%	678	43	29.395
Universiteiten	3.000	30%	897	47	42.498
Academische Ziekenhuizen	3.000	33%	984	49	47.985
Defensie burgerpersoneel	1.250	34%	425	49	20.896
Defensie BOT	1.500	39%	591	45	26.649
Defensie BBT	1.250	20%	251	82	20.684
Politie	5.000	36%	1.792	30	54.623

a) Exclusief Gemeenschappelijke Regelingen.

Tabel 3 bevat de overeenkomstige gegevens over steekproef, responspercentage, respons, weegfactor en populatie betreffende het Personeelsonderzoek 2003.

Tabel 3 Opzet Personeelsonderzoek Overheidspersoneel 2003

	Steekproef	Respons- percentage	Respons	Weegfactor	Populatie
Totaal	78.066	36%	28.312	29	809.205
Rijk	5.000	43%	2.130	51	107.982
Gemeenten ^{a)}	5.000	32%	1.618	101	163.544
Provincies	1.500	34%	505	23	11.815
Rechterlijke Macht	750	37%	281	9	2.606
Waterschappen	1.000	40%	398	22	8.591
Primair Onderwijs	15.028	38%	5.637	26	145.930
Voortgezet Onderwijs	14.297	40%	5.674	14	82.265
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	12.676	34%	4.270	12	51.417
Onderzoekinstellingen	316	49%	154	19	2.897
Hoger Beroepsonderwijs	2.000	35%	698	39	27.430
Universiteiten	3.000	29%	876	46	39.945
Academische Ziekenhuizen	3.000	38%	1.147	39	44.659
Defensie burgerpersoneel	2.396	31%	742	28	20.657
Defensie BOT	3.794	39%	1.479	19	28.267
Defensie BBT	2.310	21%	483	39	18.665
Politie	6.000	37%	2.220	24	52.536

a) Exclusief Gemeenschappelijke Regelingen.

Mobiliteitsonderzoek 2004

Voor het Mobiliteitsonderzoek wordt de steekproef verdeeld over de in- en de uitstroom. Ten behoeve van het Mobiliteitsonderzoek 2004 ontvingen bijna 20 duizend instromers en 22 duizend uitstromers een vragenlijst (zie tabel 4 en 5). Opnieuw verschilt de steekproefomvang per sector, afhankelijk van de omvang van de sector en eventuele samenwerking met andere ministeries/ werkgeversorganisaties. Ten opzichte van het zittende personeel worden relatief veel in- en uitstromers benaderd. Deze oversampling vindt plaats om voor iedere sector een goed beeld van de motivatie van het mobiele personeel te hebben.

Het responspercentage onder het instromende personeel lag iets boven dat onder het uitstromende personeel (respectievelijk 30% en 26%). Dit is wel logisch, omdat verwacht mag worden dat instromend personeel meer gemotiveerd is vragen te beantwoorden over hun huidige baan dan uitstromend personeel over hun vroegere baan. Omdat de steekproef onder het mobiele personeel relatief groot is, in vergelijking met het zittende personeel, zijn de weegfactoren navenant kleiner. Gemiddeld telde een instromende respondent voor 15 personen en een uitstromende respondent voor 13 personen.

Tabel 4 Opzet Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel 2004 - instroom

	Steekproef	Respon- percentage	Respons	Weegfactor	Populatie
Totaal	19.800	30%	5.977	15	89.195
Rijk	2.500	33%	836	9	7.211
Gemeenten ^{a)}	4.000	32%	1.284	14	18.288
Provincies	775	42%	324	3	1.055
Rechterlijke Macht	125	56%	70	2	134
Waterschappen	475	36%	172	3	591
Primair Onderwijs	1.776	29%	509	41	20.784
Voortgezet Onderwijs	1.697	36%	606	19	11.213
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	1.527	25%	381	15	5.884
Onderzoekinstellingen	425	10%	42	5	214
Hoger Beroepsonderwijs	800	28%	223	20	4.374
Universiteiten	1.500	26%	396	16	6.201
Academische Ziekenhuizen	1.000	27%	274	25	6.910
Defensie burgerpersoneel	350	31%	109	4	450
Defensie BOT	500	17%	87	3	281
Defensie BBT	350	20%	69	36	2.474
Politie	2.000	30%	595	5	3.131

^{a)} Exclusief Gemeenschappelijke Regelingen.

Tabel 5 Opzet Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel 2004 - uitstroom

	Steekproef	Respon- percentage	Respons	Weegfactor	Populatie
Totaal	22.000	26%	5.826	13	75.081
Rijk	5.000	29%	1.436	5	7.831
Gemeenten ^{a)}	4.000	28%	1.125	12	13.754
Provincies	625	32%	200	5	1.049
Rechterlijke Macht	50	30%	15	4	58
Waterschappen	475	22%	106	12	1.239
Primair Onderwijs	1.776	23%	416	32	13.481
Voortgezet Onderwijs	1.697	20%	345	24	8.371
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	1.527	25%	388	10	4.014
Onderzoekinstellingen	400	22%	88	6	520
Hoger Beroepsonderwijs	800	27%	212	12	2.562
Universiteiten	1.200	22%	264	30	7.819
Academische Ziekenhuizen	1.000	24%	240	19	4.613
Defensie burgerpersoneel	600	27%	162	8	1.269
Defensie BOT	500	47%	233	11	2.514
Defensie BBT	350	21%	73	43	3.138
Politie	2.000	26%	523	5	2.851

^{a)} Exclusief Gemeenschappelijke Regelingen.

Begrippen

In- en uitstroom

Mobiele werknemers betreft personeel dat in een kalenderjaar in dienst getreden is dan wel uit dienst getreden is bij een overheidswerkgever (in het onderwijs: een onderwijsinstelling), ongeacht de herkomst (opleiding, wachtgeld, andere overheidssector, marktsector, etc.) dan wel de bestemming (andere overheidssector, wachtgeld, fpu/pensioen, marktsector, etc.). Verder geldt:

- instroom na een tijdelijke onderbreking van het dienstverband van minder dan drie maanden wordt niet als nieuwe instroom beschouwd; zo ook wordt een uitstromer die binnen drie maanden weer instroomt niet als uitstroom beschouwd;
- er moet sprake zijn van een geheel nieuw dienstverband of een volledige beëindiging van een dienstverband; een vergroting van het aantal uren geldt niet als instroom, evenals een verkleining van het aantal uren niet geldt als uitstroom;
- een dienstverband moet ten minste zes maanden duren;
- een dienstverband heeft minimaal betrekking op twaalf uur per week (tot en met MO 2002); vanaf het PO 2003 worden ook dienstverbanden van minder dan twaalf uur meegeteld;
- opeenvolgende dienstverbanden of meerdere dienstverbanden tegelijkertijd bij dezelfde werkgever worden als één dienstverband beschouwd.

Werknemers die mobiel zijn als gevolg van privatiseringen, fusies, afsplitsingen e.d. worden niet beschouwd als mobiele werknemers, behalve als de betreffende werknemer niet 'meegegaan' is. Aldus heeft mobiliteit alleen betrekking op de zogenaamde externe mobiliteit. Een verandering van functie bij dezelfde werkgever is niet als mobiliteit bestempeld. Daarnaast betreft mobiliteit ook de zogenaamde intrasectorale mobiliteit, dat wil zeggen de mobiliteit binnen een overheidssector. Indien een politieagent een baan accepteert bij een ander korps, telt hij voor het ene korps als uitstromer en voor het andere als instromer.

Zittend personeel

Het zittende personeel betreft personeel dat gedurende een kalenderjaar in dienst is gebleven van dezelfde overheidswerkgever (in het onderwijs: onderwijsinstelling). Voor overige voorwaarden zie 'in- en uitstroom'.

Leeftijd

De leeftijd betreft de leeftijd van de respondent op 31 december van het verslagjaar.

Opleidingsniveau

Het gaat om de hoogst voltooide opleiding van de respondent. Onderscheiden worden:

1. Basisonderwijs, lagere school;
2. Lager beroepsonderwijs (LBO, LTS, VBO, ITO, LHNO, LEAO e.d.);
3. MAVO, ILO, MULO, ten hoogste drie jaar HAVO, HBS, VWO, VHMO;
4. HAVO, HBS, VWO, MMS, Atheneum, Gymnasium;
5. Middelbaar beroepsonderwijs (MBO, MTS (voor 1968 UTS), MEAO, Politie school, KMS, MDS, MBA, SPD-1, MHNO, INAS e.d.);
6. Hoger beroepsonderwijs (HBO, HTS (voor 1968 MTS), HEAO, HDS, NLO, Politieacademie, sociale (pedagogische) academie, MO-A (2^e + 3^e graads), SPD-2, SPD-3, e.d.);
7. Kandidaatsexamen, MO-B (1^e graads);
8. Universitaire opleiding, KIM, KMA (drs, dr, ir, mr, arts, tandarts, apotheker).

Niveau 1-3 worden als *lager onderwijs* beschouwd, niveau 4-5 als *middelbaar onderwijs*, niveau 6-7 als *hoger beroepsonderwijs* en niveau 8 als *wetenschappelijk onderwijs*.

Etniciteit

Overeenkomstig de Wet SAMEN wordt de etniciteit van een respondent bepaald op basis van het land van geboorte van de respondent en diens ouders. Een respondent behoort tot een etnische minderheid indien hij/zij zelf, zijn/haar vader of zijn/haar moeder is geboren in één van de volgende landen of werelddelen: voormalig Joegoslavië, Turkije, Afrika, Zuid- en Midden-Amerika of Azië (exclusief voormalig Nederlands-Indië (geboren voor 1949) en Japan).

Arbeidsduur

De arbeidsduur betreft de (contractuele) arbeidsduur van de (grootste) voltijd of deeltijd baan van de respondent, uitgedrukt in klokuren en geen lesuren (onderwijs).

Type dienstverband

Het soort dienstverband van de respondent wordt onderscheiden in:

1. Vast dienstverband;
2. Tijdelijk contract met uitzicht op vast dienstverband;
3. Tijdelijk contract zonder uitzicht op vast dienstverband;
4. Dienstverband vanwege bijzondere regeling (Melkertbaan, instroom/doorstroombaan of WiW-regeling);
5. Overig.

Zoekgedrag

Met ingang van het Personeelsonderzoek 2004 zijn de vragen over het zoekgedrag van de respondent vrij fundamenteel gewijzigd. Tot en met het Personeelsonderzoek 2003 werd de respondent gevraagd naar of hij/zij *in het voorgaande jaar op zoek is geweest* naar een andere baan of functie en zo ja, waarom, waar en hoe men heeft gezocht. In het Personeelsonderzoek 2004 is de respondent opnieuw gevraagd of hij/zij in het voorgaande jaar op zoek is geweest, maar ook of deze *momenteel op zoek is* naar een andere functie. Indien de respondent momenteel op zoek is, is deze gevraagd naar waarom en waar men zoekt.

Functiewisseling

In het Personeelsonderzoek 2003 en 2004 is aan de respondent gevraagd of hij/zij in het voorgaande jaar binnen dezelfde organisatie van functie is veranderd.

Tevredenheid

De respondent is over uiteenlopende aspecten van de functie gevraagd de mate van tevredenheid aan te geven. Deze varieert in vijf categorieën van zeer ontevreden tot zeer tevreden. De aspecten zijn met ingang van het Personeelsonderzoek 2004 enigszins aangepast, omdat uit analyse bleek dat enkele aspecten sterk met elkaar samenhangen. De vraag naar de algemene tevredenheid (hoe tevreden bent u, alles bijeengenomen, met uw baan?) is niet veranderd. Met ingang van het Personeelsonderzoek 2004 is nog een algemene vraag toegevoegd, namelijk: hoe tevreden bent u, alles bijeengenomen, met de organisatie waar u werkzaam bent?

Herkomst

Instromers zijn op basis van de situatie vóór hun nieuwe baan en de kenmerken van een eventuele vorige werkkring ingedeeld in verschillende herkomstcategorieën:

1. Eigen sector;
2. Rest overheid;
3. Marktsector;
4. Zorgsector;
5. Uitzend/detachering (inclusief WiW);

6. Inactiviteitsregeling (arbeidsongeschikt of werkloos met uitkering);
7. Herintreding (zonder werk en zonder uitkering);
8. School.

Omdat de herkomstcategorieën op een iets andere manier zijn berekend, zijn in deze publicatie de gegevens uit het Mobiliteitsonderzoek 2002 opnieuw gepresenteerd. Deze gegevens zijn volgtijdelijk vergelijkbaar met die uit het Mobiliteitsonderzoek 2004.

Bestemming

Uitstromers zijn op basis van de situatie na hun vertrek en de kenmerken van een eventuele volgende werkkring ingedeeld in verschillende bestemmingscategorieën:

1. Eigen sector;
2. Rest overheid;
3. Marktsector;
4. Zorgsector;
5. Uitzend/detachering (inclusief WiW);
6. Vut of pensioen (inclusief FPU, FLO, UKW en PAS);
7. Inactiviteitsregeling (arbeidsongeschikt of werkloos met uitkering);
8. Inactiviteit (zonder werk en zonder uitkering).

Omdat de bestemmingscategorieën op een iets andere manier zijn berekend, zijn in deze publicatie de gegevens uit het Mobiliteitsonderzoek 2002 opnieuw gepresenteerd. Deze gegevens zijn volgtijdelijk vergelijkbaar met die uit het Mobiliteitsonderzoek 2004.

Verklaring der tekens

- . Gegeven is niet beschikbaar, vanwege een te klein aantal waarnemingen of omdat het gegeven niet representatief is.

Tabel I.1 Instroom en instroompercentage bij overheidswerkgevers naar sector en jaar¹⁾

	1998	1999	2001	2003
INSTROOM (gedurende jaar)	70.280	71.690	103.000	89.200
Openbaar Bestuur	25.190	25.590	36.260	27.280
Rijk	8.590	8.440	12.110	7.210
Gemeenten	15.120	15.510	21.750	18.290
Provincies	840	930	1.330	1.060
Rechterlijke Macht	70	120	140	130
Waterschappen	550	580	930	590
Onderwijs en Wetenschappen²⁾	36.650	36.620	53.590	55.580
Onderwijs (po/vo/bve) ²⁾	28.120	27.470	38.360	37.880
Primair Onderwijs ²⁾	16.450	15.120	22.030	20.780
Voortgezet Onderwijs ²⁾	8.990	8.260	11.370	11.210
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie ²⁾	2.690	4.090	4.970	5.880
Hoger Beroepsonderwijs ²⁾	1.950	2.110	3.030	4.370
Universiteiten ³⁾	6.570	6.600	5.750	6.200
Onderzoekinstellingen ³⁾		430	290	210
Academische Ziekenhuizen			6.170	6.910
Veiligheid	8.440	9.480	13.150	6.340
Defensie	5.220	5.510	7.380	3.200
Politie	3.220	3.970	5.760	3.130
WERKGELEGENHEID (per 1 januari)		768.390	836.370	948.860
Openbaar Bestuur		307.020	311.300	346.010
Rijk		115.650	115.320	125.820
Gemeenten		167.590	171.490	193.100
Provincies		12.530	12.820	13.850
Rechterlijke Macht		2.370	2.620	2.930
Waterschappen		8.890	9.050	10.320
Onderwijs en Wetenschappen²⁾		336.410	400.160	469.460
Onderwijs (po/vo/bve) ²⁾		261.090	280.650	328.800
Primair Onderwijs ²⁾		135.520	147.130	174.020
Voortgezet Onderwijs ²⁾		79.800	84.100	99.050
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie ²⁾		45.780	49.420	55.730
Hoger Beroepsonderwijs ²⁾		24.260	25.120	32.610
Universiteiten ³⁾		46.930	47.090	52.680
Onderzoekinstellingen ³⁾		4.140	3.730	3.140
Academische Ziekenhuizen			43.580	52.240
Veiligheid		124.960	124.910	133.390
Defensie		76.930	73.020	75.650
Politie		48.030	51.900	57.740
INSTROOMPERCENTAGE	9,5%	9,3%	12,3%	9,4%
Openbaar Bestuur		8,3%	11,6%	7,9%
Rijk	7,7%	7,3%	10,5%	5,7%
Gemeenten	8,9%	9,3%	12,7%	9,5%
Provincies	6,8%	7,4%	10,4%	7,6%
Rechterlijke Macht	3,2%	5,0%	5,2%	4,6%
Waterschappen	6,2%	6,5%	10,3%	5,7%
Onderwijs en Wetenschappen²⁾		10,9%	13,4%	11,8%
Onderwijs (po/vo/bve) ²⁾	11,6%	10,5%	13,7%	11,5%
Primair Onderwijs ²⁾		11,2%	15,0%	11,9%
Voortgezet Onderwijs ²⁾		10,4%	13,5%	11,3%
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie ²⁾		8,9%	10,1%	10,6%
Hoger Beroepsonderwijs ²⁾	7,9%	8,7%	12,1%	13,4%
Universiteiten ²⁾	13,0%	14,1%	12,2%	11,8%
Onderzoekinstellingen ²⁾		10,4%	7,6%	6,8%
Academische Ziekenhuizen			14,2%	13,2%
Veiligheid		7,6%	10,5%	4,7%
Defensie	6,6%	7,2%	10,1%	4,2%
Politie	6,6%	8,3%	11,1%	5,4%

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 1999, 2000, 2002 en 2004.

¹⁾ I.t.t. voorgaande jaren betreffen de gegevens over 2003 ook banen van minder dan 12 uur per week.

²⁾ In 2003 zijn de in- en uitstroom voor het PO, VO, BVE en HBO geschoond voor administratieve vervuiling. Hierdoor zijn de gegevens niet direct vergelijkbaar met voorgaande jaren.

³⁾ In 1998 zijn Universiteiten en Wetenschappelijke Onderzoekinstellingen samengeteld.

Tabel 1.2 Instroom en instroompercentage bij overheidswerkgevers naar sector en geslacht, 2003

	Totaal	Mannen	Vrouwen	Geen opgave
INSTROOM (gedurende jaar)	89.200	37.860	51.270	60
Openbaar Bestuur	27.280	14.540	12.740	0
Rijk	7.210	4.010	3.200	0
Gemeenten	18.290	9.560	8.730	0
Provincies	1.060	550	500	0
Rechterlijke Macht	130	50	90	0
Waterschappen	590	370	220	0
Onderwijs en Wetenschappen	55.580	18.830	36.690	60
Primair Onderwijs	20.780	3.600	17.180	0
Voortgezet Onderwijs	11.210	5.150	6.010	50
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	5.880	2.430	3.440	20
Hoger Beroepsonderwijs	4.370	2.010	2.370	0
Universiteiten	6.200	3.300	2.900	0
Onderzoekinstellingen	210	110	110	0
Academische Ziekenhuizen	6.910	2.230	4.680	0
Veiligheid	6.340	4.490	1.840	0
Defensie	3.200	2.660	550	0
Politie	3.130	1.830	1.300	0
WERKGELEGENHEID (per 1 januari)	948.860	512.150	436.710	
Openbaar Bestuur	346.010	214.520	131.490	
Rijk	125.820	77.540	48.280	
Gemeenten	193.100	118.770	74.330	
Provincies	13.850	8.840	5.000	
Rechterlijke Macht	2.930	1.560	1.370	
Waterschappen	10.320	7.810	2.500	
Onderwijs en Wetenschappen	469.460	191.600	277.860	
Primair Onderwijs	174.020	40.100	133.920	
Voortgezet Onderwijs	99.050	55.700	43.350	
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	55.730	27.370	28.360	
Hoger Beroepsonderwijs	32.610	17.800	14.810	
Universiteiten	52.680	31.420	21.250	
Onderzoekinstellingen	3.140	1.890	1.250	
Academische Ziekenhuizen	52.240	17.330	34.920	
Veiligheid	133.390	106.030	27.370	
Defensie	75.650	66.110	9.540	
Politie	57.740	39.920	17.820	
INSTROOMPERCENTAGE	9,4%	7,4%	11,7%	
Openbaar Bestuur	7,9%	6,8%	9,7%	
Rijk	5,7%	5,2%	6,6%	
Gemeenten	9,5%	8,0%	11,7%	
Provincies	7,6%	6,3%	10,0%	
Rechterlijke Macht	4,6%	3,1%	6,2%	
Waterschappen	5,7%	4,7%	8,9%	
Onderwijs en Wetenschappen	11,8%	9,8%	13,2%	
Primair Onderwijs	11,9%	9,0%	12,8%	
Voortgezet Onderwijs	11,3%	9,3%	13,9%	
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	10,6%	8,9%	12,1%	
Hoger Beroepsonderwijs	13,4%	11,3%	16,0%	
Universiteiten	11,8%	10,5%	13,6%	
Onderzoekinstellingen	6,8%	5,6%	8,7%	
Academische Ziekenhuizen	13,2%	12,9%	13,4%	
Veiligheid	4,7%	4,2%	6,7%	
Defensie	4,2%	4,0%	5,7%	
Politie	5,4%	4,6%	7,3%	

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

Tabel 1.3 Instroom en instroompercentage bij overheidswerkgevers naar sector en leeftijd, 2003

	Totaal	15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Geen opgave
INSTROOM (gedurende jaar)	89.200	19.570	28.440	22.140	14.940	3.760	340
Openbaar Bestuur	27.280	3.150	9.910	7.870	4.820	1.390	140
Rijk	7.210	720	2.570	2.050	1.320	530	20
Gemeenten	18.290	2.260	6.620	5.240	3.230	810	120
Provincies	1.060	100	440	330	160	30	0
Rechterlijke Macht	130	10	30	60	30	10	0
Waterschappen	590	70	250	190	70	10	0
Onderwijs en Wetenschappen	55.580	12.940	17.070	13.310	9.730	2.330	200
Primair Onderwijs	20.780	6.190	4.930	4.990	3.730	830	110
Voortgezet Onderwijs	11.210	2.100	3.210	2.880	2.460	530	40
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	5.880	550	1.420	1.710	1.690	520	0
Hoger Beroepsonderwijs	4.370	530	1.440	1.330	860	210	0
Universiteiten	6.200	1.630	3.080	960	390	120	30
Onderzoekinstellingen	210	10	100	60	40	0	0
Academische Ziekenhuizen	6.910	1.950	2.890	1.380	560	120	20
Veiligheid	6.340	3.480	1.450	950	400	50	0
Defensie	3.200	2.380	490	260	40	30	0
Politie	3.130	1.100	960	690	360	20	0
WERKGELEGENHEID (per 1 januari)	948.860	59.470	193.450	267.660	302.590	125.680	
Openbaar Bestuur	346.010	10.140	68.570	109.610	109.310	48.380	
Rijk	125.820	4.230	28.470	41.350	37.050	14.720	
Gemeenten	193.100	5.470	35.690	59.700	63.530	28.710	
Provincies	13.850	210	2.130	4.350	4.690	2.470	
Rechterlijke Macht	2.930	10	400	930	940	650	
Waterschappen	10.320	210	1.890	3.280	3.110	1.820	
Onderwijs en Wetenschappen	469.460	26.600	93.000	121.250	158.840	69.760	
Primair Onderwijs	174.020	11.990	35.730	45.680	60.110	20.510	
Voortgezet Onderwijs	99.050	3.610	15.520	23.090	37.360	19.480	
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	55.730	1.080	6.770	14.370	23.330	10.180	
Hoger Beroepsonderwijs	32.610	630	4.890	8.870	12.130	6.090	
Universiteiten	52.680	4.690	15.230	12.130	12.220	8.390	
Onderzoekinstellingen	3.140	110	890	910	800	440	
Academische Ziekenhuizen	52.240	4.490	13.980	16.200	12.890	4.670	
Veiligheid	133.390	22.730	31.880	36.800	34.440	7.540	
Defensie	75.650	17.730	18.520	18.160	17.770	3.470	
Politie	57.740	5.000	13.360	18.630	16.670	4.070	
INSTROOMPERCENTAGE	9,4%	32,9%	14,7%	8,3%	4,9%	3,0%	
Openbaar Bestuur	7,9%	31,0%	14,5%	7,2%	4,4%	2,9%	
Rijk	5,7%	17,0%	9,0%	5,0%	3,6%	3,6%	
Gemeenten	9,5%	41,3%	18,6%	8,8%	5,1%	2,8%	
Provincies	7,6%	45,3%	20,5%	7,6%	3,4%	1,2%	
Rechterlijke Macht	4,6%	62,1%	8,4%	6,3%	2,8%	0,9%	
Waterschappen	5,7%	31,4%	13,2%	5,7%	2,4%	0,7%	
Onderwijs en Wetenschappen	11,8%	48,7%	18,4%	11,0%	6,1%	3,3%	
Primair Onderwijs	11,9%	51,6%	13,8%	10,9%	6,2%	4,0%	
Voortgezet Onderwijs	11,3%	58,2%	20,7%	12,5%	6,6%	2,7%	
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	10,6%	50,5%	21,0%	11,9%	7,2%	5,1%	
Hoger Beroepsonderwijs	13,4%	83,5%	29,5%	15,0%	7,1%	3,5%	
Universiteiten	11,8%	34,8%	20,2%	7,9%	3,2%	1,4%	
Onderzoekinstellingen	6,8%	5,0%	11,6%	6,4%	5,7%	0,7%	
Academische Ziekenhuizen	13,2%	43,3%	20,7%	8,5%	4,3%	2,5%	
Veiligheid	4,7%	15,3%	4,5%	2,6%	1,2%	0,6%	
Defensie	4,2%	13,4%	2,7%	1,4%	0,3%	0,8%	
Politie	5,4%	22,1%	7,2%	3,7%	2,1%	0,4%	

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

Tabel 1.4 Instroom bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en leeftijd, 2003

	Totaal	15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Geen opgave
TOTAAL¹⁾	89.200	19.570	28.440	22.140	14.940	3.760	340
Openbaar Bestuur	27.280	3.150	9.910	7.870	4.820	1.390	140
Rijk	7.210	720	2.570	2.050	1.320	530	20
Gemeenten	18.290	2.260	6.620	5.240	3.230	810	120
Provincies	1.060	100	440	330	160	30	0
Rechterlijke Macht	130	10	30	60	30	10	0
Waterschappen	590	70	250	190	70	10	0
Onderwijs en Wetenschappen	55.580	12.940	17.070	13.310	9.730	2.330	200
Primair Onderwijs	20.780	6.190	4.930	4.990	3.730	830	110
Voortgezet Onderwijs	11.210	2.100	3.210	2.880	2.460	530	40
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	5.880	550	1.420	1.710	1.690	520	0
Hoger Beroepsonderwijs	4.370	530	1.440	1.330	860	210	0
Universiteiten	6.200	1.630	3.080	960	390	120	30
Onderzoekinstellingen	210	10	100	60	40	0	0
Academische Ziekenhuizen	6.910	1.950	2.890	1.380	560	120	20
Veiligheid	6.340	3.480	1.450	950	400	50	0
Defensie	3.200	2.380	490	260	40	30	0
Politie	3.130	1.100	960	690	360	20	0
MANNEN	37.860	7.090	11.820	9.120	7.400	2.290	140
Openbaar Bestuur	14.540	1.440	4.610	4.260	3.030	1.070	130
Rijk	4.010	290	1.140	1.180	910	480	10
Gemeenten	9.560	1.060	3.130	2.730	1.970	570	110
Provincies	550	50	190	210	100	10	0
Rechterlijke Macht	50	0	0	20	10	0	0
Waterschappen	370	40	150	120	40	10	0
Onderwijs en Wetenschappen	18.830	3.050	6.290	4.210	4.090	1.180	20
Primair Onderwijs	3.600	570	820	790	1.050	380	0
Voortgezet Onderwijs	5.150	810	1.400	1.250	1.310	390	0
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	2.430	190	540	650	770	280	0
Hoger Beroepsonderwijs	2.010	80	750	520	580	80	0
Universiteiten	3.300	830	1.820	470	130	50	0
Onderzoekinstellingen	110	0	50	30	20	0	0
Academische Ziekenhuizen	2.230	560	930	490	240	0	20
Veiligheid	4.490	2.600	910	660	280	40	0
Defensie	2.660	2.010	370	220	20	20	0
Politie	1.830	590	540	430	260	20	0
VRUWEN	51.270	12.480	16.620	12.970	7.540	1.480	180
Openbaar Bestuur	12.740	1.710	5.300	3.610	1.780	320	20
Rijk	3.200	430	1.430	870	410	60	10
Gemeenten	8.730	1.200	3.490	2.520	1.260	240	10
Provincies	500	50	250	120	60	20	0
Rechterlijke Macht	90	10	30	40	10	0	0
Waterschappen	220	20	100	60	30	0	0
Onderwijs en Wetenschappen	36.690	9.890	10.780	9.070	5.640	1.150	160
Primair Onderwijs	17.180	5.620	4.110	4.210	2.680	450	110
Voortgezet Onderwijs	6.010	1.290	1.810	1.600	1.150	140	20
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	3.440	360	880	1.050	920	240	0
Hoger Beroepsonderwijs	2.370	440	690	810	280	130	0
Universiteiten	2.900	800	1.260	490	260	70	30
Onderzoekinstellingen	110	0	60	30	20	0	0
Academische Ziekenhuizen	4.680	1.380	1.960	890	320	120	0
Veiligheid	1.840	880	540	290	120	0	0
Defensie	550	370	120	40	20	0	0
Politie	1.300	510	420	260	100	0	0

Tabel 1.4 (vervolg)

	Totaal	Aandelen ²⁾					Geen opgave
		15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	
TOTAAL¹⁾	89.200	22,0%	32,0%	24,9%	16,8%	4,2%	340
Openbaar Bestuur	27.280	11,6%	36,5%	29,0%	17,7%	5,1%	140
Rijk	7.210	10,0%	35,7%	28,5%	18,4%	7,4%	20
Gemeenten	18.290	12,4%	36,5%	28,9%	17,8%	4,5%	120
Provincies	1.060	9,1%	41,5%	31,3%	15,4%	2,7%	0
Rechterlijke Macht	130	5,2%	25,6%	44,9%	19,9%	4,3%	0
Waterschappen	590	11,2%	42,3%	31,7%	12,5%	2,2%	0
Onderwijs en Wetenschappen	55.580	23,4%	30,8%	24,0%	17,6%	4,2%	200
Primair Onderwijs	20.780	29,9%	23,9%	24,2%	18,0%	4,0%	110
Voortgezet Onderwijs	11.210	18,8%	28,7%	25,7%	22,0%	4,7%	40
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	5.880	9,3%	24,1%	29,1%	28,7%	8,8%	0
Hoger Beroepsonderwijs	4.370	12,0%	32,9%	30,4%	19,7%	4,9%	0
Universiteiten	6.200	26,4%	49,8%	15,6%	6,3%	1,9%	30
Onderzoekinstellingen	210	2,5%	47,8%	27,3%	21,0%	1,4%	0
Academische Ziekenhuizen	6.910	28,2%	41,9%	20,0%	8,1%	1,7%	20
Veiligheid	6.340	55,0%	22,9%	15,0%	6,3%	0,7%	0
Defensie	3.200	74,2%	15,4%	8,2%	1,4%	0,9%	0
Politie	3.130	35,3%	30,6%	22,0%	11,4%	0,6%	0
MANNEN	37.860	18,8%	31,3%	24,2%	19,6%	6,1%	140
Openbaar Bestuur	14.540	10,0%	32,0%	29,6%	21,0%	7,4%	130
Rijk	4.010	7,3%	28,6%	29,5%	22,7%	11,9%	10
Gemeenten	9.560	11,2%	33,1%	28,8%	20,8%	6,0%	110
Provincies	550	8,6%	33,9%	37,7%	18,2%	1,6%	0
Rechterlijke Macht	50	3,4%	7,3%	51,9%	29,2%	8,2%	0
Waterschappen	370	12,0%	40,2%	33,4%	11,9%	2,6%	0
Onderwijs en Wetenschappen	18.830	16,2%	33,4%	22,4%	21,7%	6,3%	20
Primair Onderwijs	3.600	15,7%	22,7%	21,9%	29,0%	10,6%	0
Voortgezet Onderwijs	5.150	15,7%	27,1%	24,3%	25,4%	7,5%	0
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	2.430	7,9%	22,2%	26,7%	31,6%	11,5%	0
Hoger Beroepsonderwijs	2.010	4,0%	37,2%	25,9%	28,9%	4,0%	0
Universiteiten	3.300	25,3%	55,1%	14,3%	3,9%	1,4%	0
Onderzoekinstellingen	110	2,4%	43,6%	29,9%	21,2%	2,9%	0
Academische Ziekenhuizen	2.230	25,4%	41,8%	22,1%	10,7%	0,0%	20
Veiligheid	4.490	58,0%	20,3%	14,6%	6,2%	0,9%	0
Defensie	2.660	75,8%	14,1%	8,4%	0,8%	0,9%	0
Politie	1.830	32,2%	29,2%	23,7%	14,0%	1,0%	0
VROUWEN	51.270	24,4%	32,5%	25,4%	14,8%	2,9%	180
Openbaar Bestuur	12.740	13,4%	41,7%	28,4%	14,0%	2,5%	20
Rijk	3.200	13,4%	44,7%	27,3%	12,9%	1,7%	10
Gemeenten	8.730	13,8%	40,1%	28,9%	14,5%	2,8%	10
Provincies	500	9,7%	49,8%	24,4%	12,3%	3,9%	0
Rechterlijke Macht	90	6,2%	35,5%	41,6%	14,3%	2,3%	0
Waterschappen	220	10,0%	45,9%	28,8%	13,6%	1,7%	0
Onderwijs en Wetenschappen	36.690	27,1%	29,5%	24,8%	15,4%	3,2%	160
Primair Onderwijs	17.180	32,9%	24,1%	24,6%	15,7%	2,6%	110
Voortgezet Onderwijs	6.010	21,5%	30,2%	26,6%	19,2%	2,4%	20
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	3.440	10,3%	25,6%	30,5%	26,7%	6,9%	0
Hoger Beroepsonderwijs	2.370	18,8%	29,3%	34,2%	11,9%	5,7%	0
Universiteiten	2.900	27,8%	43,8%	17,0%	8,9%	2,5%	30
Onderzoekinstellingen	110	2,6%	52,0%	24,8%	20,7%	0,0%	0
Academische Ziekenhuizen	4.680	29,6%	42,0%	19,0%	6,9%	2,5%	0
Veiligheid	1.840	47,8%	29,4%	15,9%	6,7%	0,2%	0
Defensie	550	66,6%	21,4%	7,0%	4,3%	0,7%	0
Politie	1.300	39,8%	32,7%	19,7%	7,8%	0,0%	0

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

¹⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (60).

²⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

Tabel 1.5 Instream bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en opleidingsniveau, 2003

	Totaal	Aandelen ¹⁾				Geen opgave
		Lager onderwijs	Middelbaar onderwijs	Hoger beroeps-onderwijs	Wetenschappelijk onderwijs	
TOTAAL²⁾	89.200	9,4%	24,1%	43,8%	22,7%	200
Openbaar Bestuur	27.280	13,6%	29,4%	33,9%	23,1%	70
Rijk	7.210	12,9%	28,5%	25,4%	33,2%	10
Gemeenten	18.290	14,4%	30,6%	37,6%	17,5%	60
Provincies	1.060	6,9%	19,2%	31,4%	42,6%	0
Rechterlijke Macht	130	1,5%	1,2%	1,8%	95,6%	0
Waterschappen	590	10,3%	30,5%	33,9%	25,3%	0
Onderwijs en Wetenschappen	55.580	4,1%	19,3%	52,3%	24,3%	110
Primair Onderwijs	20.780	3,8%	15,5%	73,1%	7,7%	90
Voortgezet Onderwijs	11.210	4,1%	22,3%	50,8%	22,8%	20
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	5.880	5,3%	25,3%	53,8%	15,5%	0
Hoger Beroepsonderwijs	4.370	3,7%	9,0%	50,3%	37,0%	0
Universiteiten	6.200	0,4%	19,6%	12,3%	67,7%	0
Onderzoekinstellingen	210	2,6%	16,4%	42,3%	38,7%	0
Academische Ziekenhuizen	6.910	7,5%	27,4%	28,8%	36,3%	0
Veiligheid	6.340	38,5%	42,4%	12,4%	6,7%	20
Defensie	3.200	50,3%	37,2%	7,1%	5,4%	0
Politie	3.130	26,3%	47,7%	17,9%	8,1%	20
MANNEN	37.860	13,1%	24,7%	37,3%	24,9%	60
Openbaar Bestuur	14.540	15,8%	27,5%	35,0%	21,7%	50
Rijk	4.010	17,5%	27,4%	24,8%	30,3%	0
Gemeenten	9.560	15,9%	28,2%	39,6%	16,3%	50
Provincies	550	5,8%	16,9%	32,2%	45,1%	0
Rechterlijke Macht	50	4,2%	0,7%	0,0%	95,1%	0
Waterschappen	370	10,1%	28,8%	37,4%	23,7%	0
Onderwijs en Wetenschappen	18.830	3,5%	18,9%	45,6%	32,0%	0
Primair Onderwijs	3.600	3,5%	12,7%	67,9%	15,9%	0
Voortgezet Onderwijs	5.150	4,4%	23,7%	52,1%	19,7%	0
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	2.430	5,0%	21,4%	60,6%	12,9%	0
Hoger Beroepsonderwijs	2.010	3,6%	4,7%	51,7%	40,1%	0
Universiteiten	3.300	0,0%	21,4%	11,3%	67,3%	0
Onderzoekinstellingen	110	0,0%	20,4%	35,4%	44,2%	0
Academische Ziekenhuizen	2.230	4,8%	24,4%	24,2%	46,6%	0
Veiligheid	4.490	44,5%	40,3%	9,7%	5,4%	10
Defensie	2.660	54,5%	33,7%	6,6%	5,2%	0
Politie	1.830	30,0%	49,8%	14,4%	5,8%	10
VROUWEN	51.270	6,7%	23,5%	48,7%	21,0%	110
Openbaar Bestuur	12.740	11,0%	31,7%	32,6%	24,8%	20
Rijk	3.200	7,2%	29,9%	26,1%	36,8%	10
Gemeenten	8.730	12,7%	33,1%	35,4%	18,7%	10
Provincies	500	8,0%	21,6%	30,5%	39,8%	0
Rechterlijke Macht	90	0,0%	1,4%	2,8%	95,8%	0
Waterschappen	220	10,8%	33,3%	28,1%	27,8%	0
Onderwijs en Wetenschappen	36.690	4,4%	19,5%	55,8%	20,3%	90
Primair Onderwijs	17.180	3,8%	16,0%	74,2%	5,9%	90
Voortgezet Onderwijs	6.010	3,9%	20,9%	49,6%	25,6%	0
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	3.440	5,5%	28,1%	49,3%	17,0%	0
Hoger Beroepsonderwijs	2.370	3,9%	12,6%	49,0%	34,4%	0
Universiteiten	2.900	0,8%	17,6%	13,3%	68,3%	0
Onderzoekinstellingen	110	5,2%	12,5%	49,0%	33,3%	0
Academische Ziekenhuizen	4.680	8,8%	28,8%	31,0%	31,4%	0
Veiligheid	1.840	23,7%	47,5%	19,0%	9,9%	10
Defensie	550	29,6%	54,1%	9,8%	6,5%	0
Politie	1.300	21,2%	44,7%	22,9%	11,3%	10

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

²⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (60).

Tabel 1.6 Instroom bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en etniciteit, 2003

	Totaal	Aandelen ¹⁾		Geen opgave
		Geen etnische minderheid	Wel etnische minderheid	
TOTAAL²⁾	89.200	94,2%	5,8%	320
Openbaar Bestuur	27.280	93,8%	6,2%	110
Rijk	7.210	92,9%	7,1%	30
Gemeenten	18.290	94,1%	5,9%	60
Provincies	1.060	93,5%	6,5%	10
Rechterlijke Macht	130	95,0%	5,0%	10
Waterschappen	590	96,7%	3,3%	0
Onderwijs en Wetenschappen	55.580	94,4%	5,6%	200
Primair Onderwijs	20.780	95,3%	4,7%	60
Voortgezet Onderwijs	11.210	95,2%	4,8%	40
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	5.880	96,1%	3,9%	0
Hoger Beroepsonderwijs	4.370	91,7%	8,3%	50
Universiteiten	6.200	92,7%	7,3%	20
Onderzoekinstellingen	210	98,3%	1,7%	0
Academische Ziekenhuizen	6.910	92,4%	7,6%	30
Veiligheid	6.340	94,5%	5,5%	10
Defensie	3.200	95,3%	4,7%	0
Politie	3.130	93,7%	6,3%	10
MANNEN	37.860	94,4%	5,6%	130
Openbaar Bestuur	14.540	93,8%	6,2%	70
Rijk	4.010	93,3%	6,7%	20
Gemeenten	9.560	93,7%	6,3%	40
Provincies	550	96,2%	3,8%	0
Rechterlijke Macht	50	95,7%	4,3%	0
Waterschappen	370	96,5%	3,5%	0
Onderwijs en Wetenschappen	18.830	94,8%	5,2%	60
Primair Onderwijs	3.600	94,8%	5,2%	0
Voortgezet Onderwijs	5.150	94,9%	5,1%	20
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	2.430	98,9%	1,1%	0
Hoger Beroepsonderwijs	2.010	94,1%	5,9%	20
Universiteiten	3.300	92,2%	7,8%	20
Onderzoekinstellingen	110	96,5%	3,5%	0
Academische Ziekenhuizen	2.230	94,7%	5,3%	0
Veiligheid	4.490	94,7%	5,3%	10
Defensie	2.660	95,4%	4,6%	0
Politie	1.830	93,7%	6,3%	10
VRUWEN	51.270	94,1%	5,9%	160
Openbaar Bestuur	12.740	93,8%	6,2%	40
Rijk	3.200	92,3%	7,7%	10
Gemeenten	8.730	94,4%	5,6%	20
Provincies	500	90,5%	9,5%	10
Rechterlijke Macht	90	94,5%	5,5%	0
Waterschappen	220	97,0%	3,0%	0
Onderwijs en Wetenschappen	36.690	94,3%	5,7%	120
Primair Onderwijs	17.180	95,4%	4,6%	60
Voortgezet Onderwijs	6.010	95,4%	4,6%	0
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	3.440	94,2%	5,8%	0
Hoger Beroepsonderwijs	2.370	89,7%	10,3%	30
Universiteiten	2.900	93,1%	6,9%	0
Onderzoekinstellingen	110	100,0%	0,0%	0
Academische Ziekenhuizen	4.680	91,4%	8,6%	30
Veiligheid	1.840	93,9%	6,1%	10
Defensie	550	94,8%	5,2%	0
Politie	1.300	93,6%	6,4%	10

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

²⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (60).

Tabel 1.7 Instroom bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en arbeidsduur, 2003

	Totaal	Aandelen ¹⁾					Geen opgave
		0-11 uur	12-19 uur	20-31 uur	32-35 uur	36 uur en meer	
TOTAAL²⁾	89.200	9,8%	11,3%	18,3%	9,0%	51,6%	3.360
Openbaar Bestuur	27.280	3,3%	6,6%	11,6%	9,9%	68,5%	460
Rijk	7.210	0,8%	3,5%	10,1%	7,4%	78,2%	110
Gemeenten	18.290	4,5%	8,0%	12,1%	10,6%	64,9%	350
Provincies	1.060	0,0%	6,6%	14,7%	15,9%	62,8%	0
Rechterlijke Macht	130	0,0%	1,9%	17,1%	16,4%	64,6%	0
Waterschappen	590	4,7%	5,1%	9,1%	8,8%	72,2%	10
Onderwijs en Wetenschappen	55.580	14,0%	14,5%	23,3%	9,3%	38,8%	2.620
Primair Onderwijs	20.780	13,1%	13,7%	26,4%	8,7%	38,1%	1.420
Voortgezet Onderwijs	11.210	12,6%	20,1%	32,5%	10,5%	24,2%	760
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	5.880	13,2%	20,0%	23,1%	10,2%	33,5%	130
Hoger Beroepsonderwijs	4.370	31,2%	17,5%	16,1%	11,0%	24,2%	60
Universiteiten	6.200	17,6%	9,7%	9,9%	6,5%	56,3%	20
Onderzoekinstellingen	210	5,3%	5,3%	19,4%	10,4%	59,6%	10
Academische Ziekenhuizen	6.910	5,7%	6,4%	17,5%	9,9%	60,5%	210
Veiligheid	6.340	0,9%	3,4%	3,7%	2,7%	89,3%	290
Defensie	3.200	0,9%	4,5%	1,8%	2,0%	90,9%	250
Politie	3.130	0,9%	2,4%	5,5%	3,5%	87,7%	30
MANNEN	37.860	7,6%	5,5%	9,7%	5,7%	71,4%	1.170
Openbaar Bestuur	14.540	2,3%	2,3%	4,1%	5,2%	86,2%	230
Rijk	4.010	0,6%	1,2%	3,6%	3,4%	91,3%	50
Gemeenten	9.560	3,2%	2,9%	4,1%	5,4%	84,4%	180
Provincies	550	0,0%	1,6%	8,7%	13,0%	76,7%	0
Rechterlijke Macht	50	0,0%	0,0%	15,8%	0,0%	84,2%	0
Waterschappen	370	2,5%	0,0%	2,7%	5,4%	89,4%	10
Onderwijs en Wetenschappen	18.830	13,3%	8,6%	16,4%	7,4%	54,4%	700
Primair Onderwijs	3.600	5,1%	2,0%	20,1%	6,1%	66,6%	230
Voortgezet Onderwijs	5.150	12,1%	13,5%	27,5%	10,8%	36,1%	330
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	2.430	11,3%	10,7%	14,5%	8,2%	55,4%	30
Hoger Beroepsonderwijs	2.010	33,7%	13,6%	11,5%	8,7%	32,5%	40
Universiteiten	3.300	17,9%	7,6%	9,2%	2,2%	63,0%	20
Onderzoekinstellingen	110	0,0%	0,0%	3,1%	13,1%	83,8%	10
Academische Ziekenhuizen	2.230	6,0%	2,9%	3,8%	7,3%	80,0%	40
Veiligheid	4.490	1,1%	3,3%	0,4%	0,6%	94,6%	240
Defensie	2.660	1,0%	5,3%	0,6%	0,4%	92,7%	210
Politie	1.830	1,2%	0,6%	0,0%	0,9%	97,2%	30
VROUWEN	51.270	11,4%	15,6%	24,7%	11,5%	36,8%	2.180
Openbaar Bestuur	12.740	4,5%	11,7%	20,2%	15,4%	48,3%	230
Rijk	3.200	1,0%	6,5%	18,3%	12,5%	61,7%	60
Gemeenten	8.730	6,0%	13,6%	20,8%	16,1%	43,5%	170
Provincies	500	0,0%	12,1%	21,2%	19,1%	47,6%	0
Rechterlijke Macht	90	0,0%	3,0%	17,9%	25,8%	53,4%	0
Waterschappen	220	8,4%	13,5%	19,6%	14,4%	44,2%	0
Onderwijs en Wetenschappen	36.690	14,4%	17,7%	26,9%	10,3%	30,7%	1.900
Primair Onderwijs	17.180	14,8%	16,2%	27,7%	9,2%	32,2%	1.190
Voortgezet Onderwijs	6.010	12,8%	26,0%	36,8%	10,3%	14,1%	430
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	3.440	14,6%	26,8%	29,4%	11,7%	17,5%	100
Hoger Beroepsonderwijs	2.370	29,0%	20,8%	20,0%	13,0%	17,2%	20
Universiteiten	2.900	17,2%	12,1%	10,7%	11,4%	48,6%	0
Onderzoekinstellingen	110	10,1%	10,1%	34,4%	8,0%	37,5%	0
Academische Ziekenhuizen	4.680	5,5%	8,1%	24,2%	11,2%	51,0%	170
Veiligheid	1.840	0,4%	3,7%	11,6%	7,7%	76,6%	50
Defensie	550	0,0%	1,1%	7,2%	9,5%	82,2%	40
Politie	1.300	0,5%	4,8%	13,3%	7,0%	74,4%	10

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

²⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (60).

Tabel 1.8 Instroom bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en dienstverband, 2003

	Totaal	Aandelen ¹⁾					Geen opgave
		Vast	Tijdelijk met uitzicht op vast	Tijdelijk zonder uitzicht op vast	Tijdelijk i.v.m. bijzondere regeling	Overig	
TOTAAL²⁾	89.200	39,9%	38,5%	17,7%	0,9%	3,0%	660
Openbaar Bestuur	27.280	57,4%	32,7%	7,5%	0,8%	1,6%	80
Rijk	7.210	49,1%	36,8%	12,2%	0,7%	1,2%	20
Gemeenten	18.290	60,6%	31,2%	5,6%	0,8%	1,7%	50
Provincies	1.060	61,2%	28,2%	9,2%	0,5%	0,9%	0
Rechterlijke Macht	130	58,8%	40,8%	0,0%	0,0%	0,4%	0
Waterschappen	590	53,3%	35,3%	8,8%	0,5%	2,0%	0
Onderwijs en Wetenschappen	55.580	32,1%	40,0%	23,4%	0,9%	3,7%	520
Primair Onderwijs	20.780	39,6%	39,6%	16,0%	0,9%	3,9%	200
Voortgezet Onderwijs	11.210	26,2%	53,8%	15,7%	1,5%	2,8%	90
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	5.880	38,1%	32,8%	22,0%	1,0%	6,1%	110
Hoger Beroepsonderwijs	4.370	20,3%	44,5%	34,9%	0,3%	0,0%	80
Universiteiten	6.200	17,7%	21,2%	54,6%	0,6%	5,9%	10
Onderzoekinstellingen	210	22,0%	53,6%	22,4%	2,0%	0,0%	0
Academische Ziekenhuizen	6.910	34,2%	38,3%	23,8%	0,5%	3,2%	20
Veiligheid	6.340	33,0%	50,8%	11,9%	1,0%	3,4%	70
Defensie	3.200	27,0%	47,2%	20,0%	0,6%	5,2%	50
Politie	3.130	39,0%	54,5%	3,7%	1,3%	1,6%	20
MANNEN	37.860	43,6%	37,6%	15,7%	0,9%	2,3%	260
Openbaar Bestuur	14.540	62,1%	30,7%	5,3%	0,7%	1,2%	30
Rijk	4.010	55,2%	34,4%	9,1%	0,8%	0,6%	0
Gemeenten	9.560	65,0%	29,0%	3,8%	0,7%	1,5%	30
Provincies	550	66,3%	27,1%	4,9%	1,0%	0,6%	0
Rechterlijke Macht	50	54,0%	46,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Waterschappen	370	58,6%	36,5%	3,3%	0,0%	1,6%	0
Onderwijs en Wetenschappen	18.830	32,1%	39,6%	24,4%	1,0%	2,9%	210
Primair Onderwijs	3.600	49,7%	43,7%	5,8%	0,0%	0,9%	0
Voortgezet Onderwijs	5.150	30,3%	52,7%	13,4%	1,9%	1,8%	40
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	2.430	39,7%	35,7%	16,0%	2,0%	6,7%	60
Hoger Beroepsonderwijs	2.010	23,0%	40,4%	36,6%	0,0%	0,0%	80
Universiteiten	3.300	14,7%	21,0%	58,2%	0,5%	5,6%	0
Onderzoekinstellingen	110	13,4%	61,8%	20,8%	3,9%	0,0%	0
Academische Ziekenhuizen	2.230	34,4%	32,7%	28,3%	0,7%	3,9%	20
Veiligheid	4.490	31,8%	51,6%	12,8%	1,0%	2,9%	20
Defensie	2.660	24,4%	50,4%	19,8%	0,7%	4,7%	10
Politie	1.830	42,4%	53,4%	2,6%	1,4%	0,3%	10
VROUWEN	51.270	37,2%	39,1%	19,2%	0,8%	3,6%	410
Openbaar Bestuur	12.740	52,0%	35,0%	10,1%	0,8%	2,0%	50
Rijk	3.200	41,4%	39,9%	16,2%	0,5%	1,9%	20
Gemeenten	8.730	55,8%	33,6%	7,6%	1,0%	2,0%	30
Provincies	500	55,5%	29,3%	13,9%	0,0%	1,2%	0
Rechterlijke Macht	90	62,0%	37,4%	0,0%	0,0%	0,6%	0
Waterschappen	220	44,7%	33,4%	18,0%	1,3%	2,6%	0
Onderwijs en Wetenschappen	36.690	32,0%	40,1%	22,9%	0,9%	4,1%	310
Primair Onderwijs	17.180	37,5%	38,7%	18,2%	1,1%	4,5%	200
Voortgezet Onderwijs	6.010	23,0%	54,4%	17,8%	1,2%	3,6%	50
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	3.440	36,8%	31,0%	26,2%	0,3%	5,8%	50
Hoger Beroepsonderwijs	2.370	18,1%	47,9%	33,5%	0,5%	0,0%	0
Universiteiten	2.900	21,2%	21,4%	50,4%	0,7%	6,3%	10
Onderzoekinstellingen	110	30,4%	45,6%	24,0%	0,0%	0,0%	0
Academische Ziekenhuizen	4.680	34,2%	41,0%	21,7%	0,3%	2,8%	0
Veiligheid	1.840	35,9%	48,7%	9,7%	0,9%	4,7%	40
Defensie	550	40,5%	30,5%	21,1%	0,0%	7,9%	40
Politie	1.300	34,1%	55,9%	5,2%	1,3%	3,4%	10

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

²⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (60).

Tabel 1.9 Instroom bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en herkomst, 2001

	Totaal	Eigen sector	Rest overheid	Marktsector	Zorgsector	Uitzend/detachering	Inactiviteitsregeling	Herintreding	School	Onbekend
TOTAAL¹⁾	103.000	16.580	9.000	29.260	6.620	9.920	4.650	8.420	14.560	3.970
Openbaar Bestuur	36.260	5.820	3.620	12.970	1.500	5.380	1.430	1.620	2.970	940
Rijk	12.110	1.030	1.370	4.650	700	1.780	370	530	1.330	330
Gemeenten	21.750	4.710	1.660	7.300	730	3.340	980	1.030	1.430	570
Provincies	1.330	30	400	520	50	130	50	20	110	30
Rechterlijke Macht	140	0	50	70	0	0	0	10	0	0
Waterschappen	930	60	130	420	30	130	30	20	100	10
Onderwijs en Wetenschappen	53.590	10.070	4.480	10.710	4.700	3.070	3.040	5.960	9.100	2.450
Primair Onderwijs	22.030	6.310	700	2.800	1.530	640	1.050	2.970	4.910	1.100
Voortgezet Onderwijs	11.370	1.800	1.260	2.740	510	570	940	1.500	1.440	610
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	4.970	450	780	1.700	460	550	260	310	250	210
Hoger Beroepsonderwijs	3.030	130	430	1.100	250	410	200	180	240	90
Universiteiten	5.750	810	480	1.330	190	560	410	660	1.110	210
Onderzoekinstellingen	280	30	60	70	20	20	20	20	30	20
Academische Ziekenhuizen	6.170	540	770	970	1.730	320	160	320	1.120	230
Veiligheid	13.150	690	900	5.580	420	1.460	190	840	2.490	580
Defensie	7.380	340	180	3.020	220	810	60	550	1.920	290
Politie	5.760	350	720	2.560	210	650	120	290	570	290
MANNEN	45.980	7.680	5.170	15.600	1.870	4.090	2.140	2.730	4.960	1.730
Openbaar Bestuur	18.150	3.450	2.170	6.910	450	2.170	660	630	1.140	560
Rijk	5.480	490	820	2.430	190	630	110	210	450	160
Gemeenten	11.360	2.890	1.000	3.940	240	1.430	510	400	590	380
Provincies	680	20	240	260	20	50	30	10	30	20
Rechterlijke Macht	50	0	30	20	0	0	0	0	0	0
Waterschappen	570	50	90	250	10	60	20	10	70	10
Onderwijs en Wetenschappen	18.680	3.760	2.370	4.580	1.300	1.080	1.410	1.460	2.000	730
Primair Onderwijs	4.530	1.620	380	610	260	200	320	300	620	220
Voortgezet Onderwijs	5.530	1.070	710	1.490	190	210	640	510	440	270
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	2.040	230	350	780	140	150	90	110	120	80
Hoger Beroepsonderwijs	1.270	70	220	490	100	170	80	60	50	30
Universiteiten	3.220	510	340	760	100	250	260	410	490	100
Onderzoekinstellingen	150	20	30	40	10	10	10	10	20	10
Academische Ziekenhuizen	1.940	240	360	400	510	90	0	60	260	20
Veiligheid	9.160	470	640	4.110	120	840	70	640	1.820	440
Defensie	5.860	240	130	2.510	60	560	40	500	1.540	270
Politie	3.300	230	500	1.600	60	280	30	140	280	160
VROUWEN	56.880	8.910	3.820	13.620	4.750	5.780	2.510	5.690	9.590	2.210
Openbaar Bestuur	18.050	2.380	1.440	6.050	1.050	3.180	770	980	1.830	380
Rijk	6.570	540	540	2.210	510	1.130	270	320	880	170
Gemeenten	10.390	1.820	660	3.360	490	1.910	480	630	840	200
Provincies	650	10	160	260	30	80	20	10	80	10
Rechterlijke Macht	80	0	30	50	0	0	0	0	0	0
Waterschappen	360	10	50	170	20	70	10	10	30	0
Onderwijs en Wetenschappen	34.850	6.320	2.110	6.110	3.400	1.980	1.630	4.500	7.100	1.690
Primair Onderwijs	17.470	4.700	330	2.190	1.270	440	730	2.670	4.300	850
Voortgezet Onderwijs	5.790	730	550	1.220	320	340	300	990	990	340
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	2.930	230	430	920	320	410	170	200	130	130
Hoger Beroepsonderwijs	1.760	60	220	610	160	240	120	120	180	60
Universiteiten	2.520	300	140	570	90	300	150	250	610	100
Onderzoekinstellingen	140	10	40	30	10	10	0	10	10	10
Academische Ziekenhuizen	4.230	300	410	570	1.230	240	160	260	860	210
Veiligheid	3.980	210	260	1.460	300	620	120	200	660	140
Defensie	1.520	90	50	500	150	250	30	60	380	10
Politie	2.460	120	220	960	140	370	90	150	280	130

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2002.

¹⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (140).

Tabel 1.9 Instroom bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en herkomst, 2003

	Totaal	Eigen sector	Rest overheid	Marktsector	Zorgsector	Uitzend/detachering	Inactiviteitsregeling	Herintreding	School	Onbekend
TOTAAL¹⁾	89.200	13.810	6.880	27.480	5.520	5.840	5.310	9.250	12.270	2.840
Openbaar Bestuur	27.280	3.770	2.250	11.860	960	3.150	1.450	1.410	2.060	370
Rijk	7.210	780	850	2.800	280	740	500	500	630	140
Gemeenten	18.290	2.940	1.140	8.170	650	2.220	840	820	1.300	210
Provincies	1.060	30	200	480	20	140	70	40	60	10
Rechterlijke Macht	130	0	30	100	0	0	0	0	10	0
Waterschappen	590	20	40	310	10	60	30	50	60	10
Onderwijs en Wetenschappen	55.580	9.650	4.270	13.180	4.440	2.170	3.650	7.320	8.630	2.280
Primair Onderwijs	20.780	5.500	670	3.920	1.270	370	750	3.410	4.130	760
Voortgezet Onderwijs	11.210	2.010	1.410	2.680	410	400	1.040	1.440	1.210	610
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	5.880	830	690	1.840	540	400	620	520	210	250
Hoger Beroepsonderwijs	4.370	260	650	1.570	320	240	420	260	310	350
Universiteiten	6.200	690	600	1.440	160	400	430	780	1.500	200
Onderzoekinstellingen	210	10	10	110	0	30	20	0	30	0
Academische Ziekenhuizen	6.910	360	240	1.610	1.750	340	370	900	1.230	110
Veiligheid	6.340	400	350	2.440	110	520	210	510	1.590	190
Defensie	3.200	70	60	1.040	20	290	70	280	1.290	80
Politie	3.130	330	290	1.400	90	230	140	240	290	110
MANNEN	37.860	5.700	3.740	13.640	1.370	2.060	2.790	2.750	4.860	960
Openbaar Bestuur	14.540	2.330	1.320	6.620	340	1.110	890	670	1.080	170
Rijk	4.010	530	480	1.610	80	360	310	260	290	90
Gemeenten	9.560	1.780	710	4.470	240	690	520	380	700	70
Provincies	550	10	100	290	20	40	40	20	40	0
Rechterlijke Macht	50	0	10	30	0	0	0	0	0	0
Waterschappen	370	20	10	210	10	30	20	20	40	0
Onderwijs en Wetenschappen	18.830	3.080	2.200	5.230	980	620	1.730	1.760	2.540	710
Primair Onderwijs	3.600	1.040	200	980	210	40	180	410	450	90
Voortgezet Onderwijs	5.150	1.080	680	1.350	50	160	590	450	530	260
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	2.430	280	410	810	120	120	310	130	140	100
Hoger Beroepsonderwijs	2.010	140	400	780	10	50	280	130	90	120
Universiteiten	3.300	410	370	640	40	160	200	420	970	110
Onderzoekinstellingen	110	0	0	70	0	0	0	0	20	0
Academische Ziekenhuizen	2.230	130	150	590	540	90	160	210	330	20
Veiligheid	4.490	290	220	1.790	50	330	170	320	1.250	80
Defensie	2.660	60	50	920	0	240	60	190	1.120	10
Politie	1.830	230	170	870	50	80	110	130	120	70
VROUWEN	51.270	8.090	3.130	13.840	4.130	3.770	2.520	6.500	7.410	1.890
Openbaar Bestuur	12.740	1.430	930	5.240	620	2.030	560	740	980	210
Rijk	3.200	250	370	1.180	200	380	190	240	340	50
Gemeenten	8.730	1.160	430	3.700	410	1.530	320	450	600	130
Provincies	500	20	90	190	10	100	30	20	20	10
Rechterlijke Macht	90	0	10	60	0	0	0	0	0	0
Waterschappen	220	0	30	100	0	30	10	30	20	10
Onderwijs en Wetenschappen	36.690	6.540	2.070	7.940	3.450	1.540	1.920	5.560	6.090	1.570
Primair Onderwijs	17.180	4.460	480	2.940	1.060	330	570	3.000	3.680	670
Voortgezet Onderwijs	6.010	920	730	1.340	340	230	450	990	680	350
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	3.440	530	280	1.030	410	280	310	380	70	150
Hoger Beroepsonderwijs	2.370	110	260	790	310	180	130	130	220	230
Universiteiten	2.900	280	230	800	120	240	230	370	530	100
Onderzoekinstellingen	110	10	10	30	0	20	20	0	10	0
Academische Ziekenhuizen	4.680	230	90	1.020	1.200	250	210	690	900	90
Veiligheid	1.840	110	130	650	60	200	40	200	340	110
Defensie	550	10	10	120	20	50	10	90	170	70
Politie	1.300	100	120	540	50	150	30	100	170	40

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

¹⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (60).

Tabel I.10 Instroom bij overheidswerkgevers naar belang reden om op zoek te gaan naar een andere baan, 2003

	Totaal	Aandelen ¹⁾					Geen opgave
		Helemaal niet belangrijk	Niet zo belangrijk	Neutraal	Redelijk belangrijk	Heel belangrijk	
De inhoud van het werk	89.200	11,0%	6,1%	11,3%	25,2%	46,5%	36.230
De werkdruk	89.200	16,4%	16,7%	28,4%	26,0%	12,6%	36.160
De sfeer op het werk	89.200	16,6%	7,8%	14,8%	25,8%	35,1%	36.290
De resultaatgerichtheid binnen de organisatie	89.200	15,5%	11,5%	28,6%	29,9%	14,5%	36.460
De wijze waarop deze organisatie wordt geleid	89.200	11,6%	8,7%	21,4%	31,0%	27,3%	36.350
De wijze waarop mijn direct leidinggevende leiding geeft	89.200	14,8%	9,4%	20,6%	28,2%	27,0%	36.550
De mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden	89.200	14,5%	7,8%	14,6%	30,2%	32,9%	36.480
De beloning	89.200	15,0%	11,9%	24,4%	33,3%	15,4%	36.390
De secundaire arbeidsvoorwaarden	89.200	16,9%	12,7%	25,8%	31,1%	13,5%	36.290
De loopbaanmogelijkheden	89.200	11,5%	8,2%	19,8%	35,1%	25,4%	36.300
De informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie	89.200	16,2%	12,3%	28,9%	27,2%	15,5%	36.610
De werkplek/fysieke omstandigheden	89.200	23,5%	14,8%	26,0%	22,7%	12,9%	36.590
De dreiging om baan te verliezen bij een reorganisatie	89.200	38,0%	14,8%	19,9%	14,5%	12,8%	36.490
De dreiging om baan te verliezen om een andere reden	89.200	37,3%	15,6%	21,1%	13,4%	12,7%	36.550
Het kunnen combineren met de thuissituatie	89.200	27,2%	11,7%	20,4%	19,8%	21,0%	36.490

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

Tabel I.11 Instroom bij overheidswerkgevers naar belang reden om te kiezen voor deze specifieke baan, 2003

	Totaal	Aandelen ¹⁾					Geen opgave
		Helemaal niet belangrijk	Niet zo belangrijk	Neutraal	Redelijk belangrijk	Heel belangrijk	
De inhoud van het werk	89.200	2,9%	2,2%	8,6%	29,6%	56,8%	3.000
De werkdruk	89.200	10,4%	12,8%	39,9%	26,5%	10,3%	3.780
De sfeer op het werk	89.200	5,7%	4,1%	21,2%	33,0%	35,9%	3.410
De resultaatgerichtheid binnen de organisatie	89.200	8,6%	9,6%	36,9%	32,2%	12,6%	3.750
De wijze waarop deze organisatie wordt geleid	89.200	8,1%	10,2%	34,2%	30,2%	17,2%	3.770
De wijze waarop mijn direct leidinggevende leiding geeft	89.200	8,3%	8,8%	33,0%	30,3%	19,7%	3.890
De mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden	89.200	4,1%	2,6%	13,2%	38,7%	41,4%	3.380
De beloning	89.200	8,4%	11,1%	30,0%	36,9%	13,6%	3.360
De secundaire arbeidsvoorwaarden	89.200	8,9%	10,2%	31,8%	34,7%	14,4%	3.470
De loopbaanmogelijkheden	89.200	8,2%	8,4%	27,9%	33,0%	22,5%	3.460
De informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie	89.200	10,9%	11,5%	40,5%	25,9%	11,2%	4.100
De werkplek/fysieke omstandigheden (ruimte per persoon, daglicht, geen stank, geluid e.d.)	89.200	11,9%	12,0%	35,7%	27,0%	13,4%	3.970
De functie betekende een promotie	89.200	20,7%	13,6%	38,3%	18,6%	8,7%	3.990
Het kunnen combineren met de thuissituatie	89.200	14,3%	9,6%	25,0%	24,6%	26,5%	3.540

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

Tabel I.12 Instroom bij overheidswerkgevers naar tevredenheid met de functie, 2003

	Totaal	Aandelen ¹⁾					Geen opgave
		Zeer ontevreden	Tamelijk ontevreden	Neutraal	Tamelijk tevreden	Zeer tevreden	
De inhoud van het werk	89.200	1,6%	6,5%	8,1%	42,5%	41,2%	1.310
De werkdruk	89.200	3,4%	13,5%	25,8%	41,4%	15,9%	1.310
De sfeer op het werk	89.200	3,1%	6,7%	11,8%	36,3%	42,1%	1.320
De resultaatgerichtheid binnen de organisatie	89.200	4,8%	14,9%	33,8%	34,4%	12,2%	1.620
De wijze waarop deze organisatie wordt geleid	89.200	7,3%	18,7%	30,1%	31,6%	12,3%	1.580
De wijze waarop mijn direct leidinggevende leiding geeft	89.200	6,1%	13,4%	23,2%	34,8%	22,4%	1.600
De mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden	89.200	1,8%	4,3%	11,2%	42,4%	40,4%	1.420
De beloning	89.200	5,0%	12,6%	29,4%	39,1%	13,8%	1.450
De secundaire arbeidsvoorwaarden	89.200	2,8%	5,9%	32,7%	40,1%	18,4%	1.840
De loopbaanmogelijkheden	89.200	5,1%	11,2%	40,5%	31,5%	11,7%	1.910
De informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie	89.200	6,1%	19,5%	33,6%	33,8%	7,0%	1.270
De werkplek/fysieke omstandigheden (ruimte per persoon, daglicht, geen stank, geluid e.d.)	89.200	4,6%	13,3%	24,7%	39,7%	17,7%	1.450
Het kunnen combineren met de thuissituatie	89.200	1,7%	3,6%	22,7%	38,1%	33,9%	1.560

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

Tabel U.1 Uitstroom en uitstroompercentage bij overheidswerkgevers naar sector en jaar

	1998	1999	2001	2003
UITSTROOM (gedurende jaar)	51.780	56.810	72.640	75.080
Openbaar Bestuur	18.240	20.620	24.990	23.930
Rijk	4.660	5.650	7.040	7.830
Gemeenten	12.380	13.620	16.370	13.750
Provincies	680	740	880	1.050
Rechterlijke Macht	60	40	60	60
Waterschappen	460	570	640	1.240
Onderwijs en Wetenschappen¹⁾	24.790	26.330	38.110	41.380
Onderwijs (po/vo/bve) ²⁾	17.850	18.660	26.520	25.870
Primair Onderwijs ²⁾	9.910	10.240	15.210	13.480
Voortgezet Onderwijs ²⁾	5.940	5.990	8.070	8.370
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie ²⁾	2.000	2.430	3.240	4.010
Hoger Beroepsonderwijs ²⁾	1.610	1.870	1.940	2.560
Universiteiten ³⁾	5.320	4.950	5.440	7.820
Onderzoekinstellingen ³⁾		850	470	520
Academische Ziekenhuizen			3.750	4.610
Veiligheid	8.750	9.860	9.540	9.770
Defensie	6.580	7.160	6.700	6.920
Politie	2.160	2.700	2.840	2.850
WERKGELEGENHEID (per 1 januari)		768.390	836.370	948.860
Openbaar Bestuur		307.020	311.300	346.010
Rijk		115.650	115.320	125.820
Gemeenten		167.590	171.490	193.100
Provincies		12.530	12.820	13.850
Rechterlijke Macht		2.370	2.620	2.930
Waterschappen		8.890	9.050	10.320
Onderwijs en Wetenschappen¹⁾		336.410	400.160	469.460
Onderwijs (po/vo/bve) ²⁾		261.090	280.650	328.800
Primair Onderwijs ²⁾		135.520	147.130	174.020
Voortgezet Onderwijs ²⁾		79.800	84.100	99.050
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie ²⁾		45.780	49.420	55.730
Hoger Beroepsonderwijs ²⁾		24.260	25.120	32.610
Universiteiten ³⁾		46.930	47.090	52.680
Onderzoekinstellingen ³⁾		4.140	3.730	3.140
Academische Ziekenhuizen			43.580	52.240
Veiligheid		124.960	124.910	133.390
Defensie		76.930	73.020	75.650
Politie		48.030	51.900	57.740
UITSTROOMPERCENTAGE	7,0%	7,4%	8,7%	7,9%
Openbaar Bestuur		6,7%	8,0%	6,9%
Rijk	4,2%	4,9%	6,1%	6,2%
Gemeenten	7,3%	8,1%	9,5%	7,1%
Provincies	5,4%	5,9%	6,8%	7,6%
Rechterlijke Macht	2,6%	1,9%	2,4%	2,0%
Waterschappen	5,2%	6,5%	7,1%	12,0%
Onderwijs en Wetenschappen¹⁾		7,8%	9,5%	8,8%
Onderwijs (po/vo/bve) ²⁾	7,3%	7,1%	9,4%	7,9%
Primair Onderwijs ²⁾		7,6%	10,3%	7,7%
Voortgezet Onderwijs ²⁾		7,5%	9,6%	8,5%
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie ²⁾		5,3%	6,5%	7,2%
Hoger Beroepsonderwijs ²⁾	6,6%	7,7%	7,7%	7,9%
Universiteiten ³⁾	10,7%	10,5%	11,5%	14,8%
Onderzoekinstellingen ³⁾		20,5%	12,5%	16,6%
Academische Ziekenhuizen			8,6%	8,8%
Veiligheid		7,9%	7,6%	7,3%
Defensie	8,1%	9,3%	9,2%	9,1%
Politie	4,4%	5,6%	5,5%	4,9%

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 1999, 2000, 2002 en 2004.

¹⁾ I.t.t. voorgaande jaren betreffen de gegevens over 2003 ook banen van minder dan 12 uur per week.

²⁾ In 2003 zijn de in- en uitstroom voor het PO, VO, BVE en HBO geschoond voor administratieve vervuiling. Hierdoor zijn de gegevens niet direct vergelijkbaar met voorgaande jaren.

³⁾ In 1998 zijn Universiteiten en Wetenschappelijke Onderzoekinstellingen samengegeld.

Tabel U.2 Uitstroom en uitstroompercentage bij overheidswerkgevers naar sector en geslacht, 2003

	Totaal	Mannen	Vrouwen	Geen opgave
UITSTROOM (gedurende jaar)	75.080	39.180	35.770	130
Openbaar Bestuur	23.930	14.280	9.580	80
Rijk	7.830	4.630	3.190	0
Gemeenten	13.750	7.980	5.730	50
Provincies	1.050	730	290	20
Rechterlijke Macht	60	.	.	0
Waterschappen	1.240	900	340	0
Onderwijs en Wetenschappen	41.380	17.060	24.270	50
Primair Onderwijs	13.480	3.160	10.320	0
Voortgezet Onderwijs	8.370	4.490	3.880	0
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	4.010	1.920	2.090	0
Hoger Beroepsonderwijs	2.560	1.360	1.200	0
Universiteiten	7.820	4.380	3.440	0
Onderzoekinstellingen	520	280	240	0
Academische Ziekenhuizen	4.610	1.460	3.100	50
Veiligheid	9.770	7.850	1.920	0
Defensie	6.920	6.000	920	0
Politie	2.850	1.850	1.000	0
WERKGELEGENHEID (per 1 januari)	948.860	512.150	436.710	
Openbaar Bestuur	346.010	214.520	131.490	
Rijk	125.820	77.540	48.280	
Gemeenten	193.100	118.770	74.330	
Provincies	13.850	8.840	5.000	
Rechterlijke Macht	2.930	1.560	1.370	
Waterschappen	10.320	7.810	2.500	
Onderwijs en Wetenschappen	469.460	191.600	277.860	
Primair Onderwijs	174.020	40.100	133.920	
Voortgezet Onderwijs	99.050	55.700	43.350	
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	55.730	27.370	28.360	
Hoger Beroepsonderwijs	32.610	17.800	14.810	
Universiteiten	52.680	31.420	21.250	
Onderzoekinstellingen	3.140	1.890	1.250	
Academische Ziekenhuizen	52.240	17.330	34.920	
Veiligheid	133.390	106.030	27.370	
Defensie	75.650	66.110	9.540	
Politie	57.740	39.920	17.820	
UITSTROOMPERCENTAGE	7,9%	7,6%	8,2%	
Openbaar Bestuur	6,9%	6,7%	7,3%	
Rijk	6,2%	6,0%	6,6%	
Gemeenten	7,1%	6,7%	7,7%	
Provincies	7,6%	8,3%	5,9%	
Rechterlijke Macht	2,0%	2,1%	1,8%	
Waterschappen	12,0%	11,5%	13,5%	
Onderwijs en Wetenschappen	8,8%	8,9%	8,7%	
Primair Onderwijs	7,7%	7,9%	7,7%	
Voortgezet Onderwijs	8,5%	8,1%	9,0%	
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	7,2%	7,0%	7,4%	
Hoger Beroepsonderwijs	7,9%	7,6%	8,1%	
Universiteiten	14,8%	13,9%	16,2%	
Onderzoekinstellingen	16,6%	15,1%	18,9%	
Academische Ziekenhuizen	8,8%	8,4%	8,9%	
Veiligheid	7,3%	7,4%	7,0%	
Defensie	9,1%	9,1%	9,7%	
Politie	4,9%	4,6%	5,6%	

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

Tabel U.3 Uitstroom en uitstroompercentage bij overheidswerkgevers naar sector en leeftijd, 2003

	Totaal	15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Geen opgave
UITSTROOM (gedurende jaar)	75.080	8.170	17.990	14.890	14.710	18.860	470
Openbaar Bestuur	23.930	1.040	4.810	5.450	4.680	7.780	170
Rijk	7.830	320	1.880	1.790	1.420	2.380	40
Gemeenten	13.750	690	2.550	3.050	2.700	4.660	110
Provincies	1.050	20	160	260	230	370	20
Rechterlijke Macht	60	0
Waterschappen	1.240	10	220	350	320	340	0
Onderwijs en Wetenschappen	41.380	4.640	11.240	8.510	7.900	8.900	190
Primair Onderwijs	13.480	1.720	3.070	2.980	3.130	2.530	60
Voortgezet Onderwijs	8.370	820	1.620	1.580	1.770	2.470	100
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	4.010	220	660	830	970	1.320	20
Hoger Beroepsonderwijs	2.560	90	450	480	630	920	0
Universiteiten	7.820	1.010	3.410	1.390	850	1.160	0
Onderzoekinstellingen	520	20	320	120	40	30	0
Academische Ziekenhuizen	4.610	780	1.710	1.130	510	470	20
Veiligheid	9.770	2.480	1.940	930	2.130	2.190	110
Defensie	6.920	2.160	1.240	280	1.640	1.520	80
Politie	2.850	330	700	650	480	670	20
WERKGELEGENHEID (per 1 januari)	948.860	59.470	193.450	267.660	302.590	125.680	
Openbaar Bestuur	346.010	10.140	68.570	109.610	109.310	48.380	
Rijk	125.820	4.230	28.470	41.350	37.050	14.720	
Gemeenten	193.100	5.470	35.690	59.700	63.530	28.710	
Provincies	13.850	210	2.130	4.350	4.690	2.470	
Rechterlijke Macht	2.930	10	400	930	940	650	
Waterschappen	10.320	210	1.890	3.280	3.110	1.820	
Onderwijs en Wetenschappen	469.460	26.600	93.000	121.250	158.840	69.760	
Primair Onderwijs	174.020	11.990	35.730	45.680	60.110	20.510	
Voortgezet Onderwijs	99.050	3.610	15.520	23.090	37.360	19.480	
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	55.730	1.080	6.770	14.370	23.330	10.180	
Hoger Beroepsonderwijs	32.610	630	4.890	8.870	12.130	6.090	
Universiteiten	52.680	4.690	15.230	12.130	12.220	8.390	
Onderzoekinstellingen	3.140	110	890	910	800	440	
Academische Ziekenhuizen	52.240	4.490	13.980	16.200	12.890	4.670	
Veiligheid	133.390	22.730	31.880	36.800	34.440	7.540	
Defensie	75.650	17.730	18.520	18.160	17.770	3.470	
Politie	57.740	5.000	13.360	18.630	16.670	4.070	
UITSTROOMPERCENTAGE	7,9%	13,7%	9,3%	5,6%	4,9%	15,0%	
Openbaar Bestuur	6,9%	10,3%	7,0%	5,0%	4,3%	16,1%	
Rijk	6,2%	7,5%	6,6%	4,3%	3,8%	16,2%	
Gemeenten	7,1%	12,6%	7,1%	5,1%	4,2%	16,2%	
Provincies	7,6%	9,5%	7,4%	6,0%	4,9%	14,9%	
Rechterlijke Macht	2,0%	0,0%	2,5%	0,0%	1,0%	5,4%	
Waterschappen	12,0%	5,9%	11,4%	10,6%	10,3%	18,7%	
Onderwijs en Wetenschappen	8,8%	17,5%	12,1%	7,0%	5,0%	12,8%	
Primair Onderwijs	7,7%	14,3%	8,6%	6,5%	5,2%	12,3%	
Voortgezet Onderwijs	8,5%	22,7%	10,4%	6,9%	4,8%	12,7%	
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	7,2%	20,0%	9,7%	5,8%	4,2%	13,0%	
Hoger Beroepsonderwijs	7,9%	14,0%	9,2%	5,4%	5,2%	15,1%	
Universiteiten	14,8%	21,5%	22,4%	11,5%	7,0%	13,8%	
Onderzoekinstellingen	16,6%	15,0%	36,1%	12,8%	4,9%	6,5%	
Academische Ziekenhuizen	8,8%	17,3%	12,2%	7,0%	3,9%	10,1%	
Veiligheid	7,3%	10,9%	6,1%	2,5%	6,2%	29,0%	
Defensie	9,1%	12,2%	6,7%	1,5%	9,2%	43,8%	
Politie	4,9%	6,6%	5,2%	3,5%	2,9%	16,4%	

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

Tabel U.4 Uitstroom bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en leeftijd, 2003

	Totaal	15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Geen opgave
TOTAAL¹⁾	75.080	8.170	17.990	14.890	14.710	18.860	470
Openbaar Bestuur	23.930	1.040	4.810	5.450	4.680	7.780	170
Rijk	7.830	320	1.880	1.790	1.420	2.380	40
Gemeenten	13.750	690	2.550	3.050	2.700	4.660	110
Provincies	1.050	20	160	260	230	370	20
Rechterlijke Macht	60	0
Waterschappen	1.240	10	220	350	320	340	0
Onderwijs en Wetenschappen	41.380	4.640	11.240	8.510	7.900	8.900	190
Primair Onderwijs	13.480	1.720	3.070	2.980	3.130	2.530	60
Voortgezet Onderwijs	8.370	820	1.620	1.580	1.770	2.470	100
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	4.010	220	660	830	970	1.320	20
Hoger Beroepsonderwijs	2.560	90	450	480	630	920	0
Universiteiten	7.820	1.010	3.410	1.390	850	1.160	0
Onderzoekinstellingen	520	20	320	120	40	30	0
Academische Ziekenhuizen	4.610	780	1.710	1.130	510	470	20
Veiligheid	9.770	2.480	1.940	930	2.130	2.190	110
Defensie	6.920	2.160	1.240	280	1.640	1.520	80
Politie	2.850	330	700	650	480	670	20
MANNEN	39.180	3.510	7.030	6.300	8.260	13.820	260
Openbaar Bestuur	14.280	420	1.980	2.820	2.940	6.010	100
Rijk	4.630	100	730	900	920	1.950	30
Gemeenten	7.980	320	1.050	1.540	1.610	3.410	50
Provincies	730	0	70	170	160	320	10
Rechterlijke Macht	30	0
Waterschappen	900	0	130	220	240	310	0
Onderwijs en Wetenschappen	17.060	1.120	3.860	2.930	3.380	5.680	70
Primair Onderwijs	3.160	150	490	370	1.070	1.060	20
Voortgezet Onderwijs	4.490	200	500	740	1.060	1.950	40
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	1.920	130	290	320	330	850	10
Hoger Beroepsonderwijs	1.360	30	100	220	310	700	0
Universiteiten	4.380	480	1.840	710	460	890	0
Onderzoekinstellingen	280	10	150	70	20	30	0
Academische Ziekenhuizen	1.460	130	500	500	130	210	0
Veiligheid	7.850	1.970	1.180	550	1.940	2.130	90
Defensie	6.000	1.780	880	180	1.570	1.500	80
Politie	1.850	190	300	370	360	630	0
VRUWEN	35.770	4.650	10.910	8.580	6.420	5.020	190
Openbaar Bestuur	9.580	610	2.830	2.630	1.710	1.750	50
Rijk	3.190	210	1.160	900	500	420	10
Gemeenten	5.730	370	1.490	1.510	1.070	1.240	40
Provincies	290	10	80	90	60	50	0
Rechterlijke Macht	20	0
Waterschappen	340	10	80	130	80	30	0
Onderwijs en Wetenschappen	24.270	3.520	7.320	5.570	4.520	3.220	120
Primair Onderwijs	10.320	1.570	2.580	2.610	2.060	1.470	30
Voortgezet Onderwijs	3.880	620	1.120	850	720	520	60
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	2.090	90	370	510	640	480	10
Hoger Beroepsonderwijs	1.200	60	350	250	310	220	0
Universiteiten	3.440	530	1.570	680	390	270	0
Onderzoekinstellingen	240	0	170	40	20	0	0
Academische Ziekenhuizen	3.100	650	1.160	630	380	260	20
Veiligheid	1.920	520	760	380	190	60	20
Defensie	920	380	360	100	70	20	0
Politie	1.000	140	400	280	120	40	20

Tabel U.4 (vervolg)

	Totaal	Aandelen ²⁾					Geen opgave
		15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	
TOTAAL¹⁾	75.080	10,9%	24,1%	20,0%	19,7%	25,3%	470
Openbaar Bestuur	23.930	4,4%	20,2%	23,0%	19,7%	32,7%	170
Rijk	7.830	4,1%	24,2%	23,0%	18,2%	30,5%	40
Gemeenten	13.750	5,1%	18,7%	22,4%	19,8%	34,1%	110
Provincies	1.050	2,0%	15,2%	25,1%	22,1%	35,6%	20
Rechterlijke Macht	60	0
Waterschappen	1.240	1,0%	17,4%	28,1%	25,9%	27,5%	0
Onderwijs en Wetenschappen	41.380	11,3%	27,3%	20,7%	19,2%	21,6%	190
Primair Onderwijs	13.480	12,8%	22,9%	22,2%	23,3%	18,8%	60
Voortgezet Onderwijs	8.370	9,9%	19,6%	19,1%	21,4%	29,9%	100
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	4.010	5,4%	16,5%	20,7%	24,3%	33,1%	20
Hoger Beroepsonderwijs	2.560	3,4%	17,6%	18,6%	24,5%	35,9%	0
Universiteiten	7.820	12,9%	43,6%	17,8%	10,9%	14,8%	0
Onderzoekinstellingen	520	3,1%	61,6%	22,3%	7,5%	5,5%	0
Academische Ziekenhuizen	4.610	16,9%	37,2%	24,6%	11,1%	10,2%	20
Veiligheid	9.770	25,7%	20,1%	9,6%	22,0%	22,6%	110
Defensie	6.920	31,6%	18,1%	4,1%	24,0%	22,2%	80
Politie	2.850	11,6%	24,7%	22,9%	17,2%	23,6%	20
MANNEN	39.180	9,0%	18,0%	16,2%	21,2%	35,5%	260
Openbaar Bestuur	14.280	3,0%	14,0%	19,9%	20,7%	42,4%	100
Rijk	4.630	2,3%	15,8%	19,5%	20,1%	42,4%	30
Gemeenten	7.980	4,0%	13,3%	19,5%	20,3%	43,0%	50
Provincies	730	0,0%	10,1%	23,1%	22,8%	43,9%	10
Rechterlijke Macht	30	0
Waterschappen	900	0,0%	14,6%	24,2%	26,5%	34,7%	0
Onderwijs en Wetenschappen	17.060	6,6%	22,8%	17,3%	19,9%	33,4%	70
Primair Onderwijs	3.160	4,7%	15,6%	11,8%	34,2%	33,8%	20
Voortgezet Onderwijs	4.490	4,4%	11,3%	16,6%	23,8%	43,9%	40
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	1.920	6,8%	15,2%	16,7%	17,1%	44,1%	10
Hoger Beroepsonderwijs	1.360	2,3%	7,0%	16,3%	23,1%	51,3%	0
Universiteiten	4.380	10,9%	42,0%	16,3%	10,5%	20,3%	0
Onderzoekinstellingen	280	4,2%	53,6%	25,0%	8,1%	9,1%	0
Academische Ziekenhuizen	1.460	8,6%	33,9%	34,3%	8,9%	14,3%	0
Veiligheid	7.850	25,3%	15,2%	7,1%	25,0%	27,4%	90
Defensie	6.000	30,1%	14,9%	3,0%	26,6%	25,4%	80
Politie	1.850	10,2%	16,2%	19,9%	19,8%	33,9%	0
VROUWEN	35.770	13,1%	30,7%	24,1%	18,0%	14,1%	190
Openbaar Bestuur	9.580	6,4%	29,7%	27,6%	18,0%	18,3%	50
Rijk	3.190	6,7%	36,3%	28,1%	15,6%	13,2%	10
Gemeenten	5.730	6,5%	26,3%	26,6%	18,8%	21,8%	40
Provincies	290	3,4%	28,4%	30,3%	21,5%	16,4%	0
Rechterlijke Macht	20	0
Waterschappen	340	3,7%	25,2%	38,6%	24,2%	8,3%	0
Onderwijs en Wetenschappen	24.270	14,6%	30,3%	23,1%	18,7%	13,3%	120
Primair Onderwijs	10.320	15,3%	25,1%	25,4%	20,0%	14,2%	30
Voortgezet Onderwijs	3.880	16,3%	29,2%	22,1%	18,8%	13,6%	60
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	2.090	4,1%	17,6%	24,4%	30,9%	23,0%	10
Hoger Beroepsonderwijs	1.200	4,8%	29,5%	21,2%	26,2%	18,4%	0
Universiteiten	3.440	15,5%	45,7%	19,7%	11,4%	7,8%	0
Onderzoekinstellingen	240	1,7%	71,3%	19,1%	6,6%	1,2%	0
Academische Ziekenhuizen	3.100	21,1%	37,7%	20,4%	12,3%	8,5%	20
Veiligheid	1.920	27,3%	39,9%	19,9%	9,7%	3,1%	20
Defensie	920	41,0%	39,0%	10,7%	7,4%	1,9%	0
Politie	1.000	14,4%	40,8%	28,7%	11,9%	4,2%	20

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

¹⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (130).

²⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

Tabel U.5 Uitstroom bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en opleidingsniveau, 2003

	Totaal	Aandelen ¹⁾				Geen opgave
		Lager onderwijs	Middelbaar onderwijs	Hoger beroeps-onderwijs	Wetenschappelijk onderwijs	
TOTAAL²⁾	75.080	14,1%	20,5%	41,4%	24,0%	280
Openbaar Bestuur	23.930	20,8%	24,7%	32,7%	21,9%	110
Rijk	7.830	17,7%	26,5%	25,1%	30,7%	30
Gemeenten	13.750	21,5%	23,4%	37,8%	17,2%	60
Provincies	1.050	32,9%	22,4%	25,0%	19,7%	10
Rechterlijke Macht	60	0
Waterschappen	1.240	21,7%	30,9%	31,0%	16,5%	0
Onderwijs en Wetenschappen	41.380	4,6%	12,2%	53,9%	29,4%	130
Primair Onderwijs	13.480	4,1%	9,2%	82,2%	4,6%	0
Voortgezet Onderwijs	8.370	5,3%	9,1%	58,4%	27,2%	0
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	4.010	7,1%	13,9%	61,3%	17,8%	50
Hoger Beroepsonderwijs	2.560	6,5%	9,0%	48,8%	35,7%	30
Universiteiten	7.820	2,3%	15,6%	10,4%	71,7%	0
Onderzoekinstellingen	520	1,1%	3,2%	10,1%	85,5%	0
Academische Ziekenhuizen	4.610	5,6%	21,9%	37,7%	34,8%	50
Veiligheid	9.770	37,9%	45,4%	10,1%	6,6%	40
Defensie	6.920	44,9%	43,4%	6,7%	5,1%	30
Politie	2.850	21,0%	50,2%	18,6%	10,3%	10
MANNEN	39.180	18,2%	21,9%	34,9%	25,0%	150
Openbaar Bestuur	14.280	23,1%	24,6%	33,4%	19,0%	40
Rijk	4.630	20,7%	26,1%	24,9%	28,3%	30
Gemeenten	7.980	23,4%	23,8%	38,8%	14,0%	10
Provincies	730	34,6%	23,8%	26,3%	15,3%	0
Rechterlijke Macht	30	0
Waterschappen	900	22,9%	25,6%	34,9%	16,6%	0
Onderwijs en Wetenschappen	17.060	4,2%	9,1%	48,1%	38,6%	80
Primair Onderwijs	3.160	4,0%	3,6%	90,9%	1,5%	0
Voortgezet Onderwijs	4.490	5,8%	8,9%	61,5%	23,9%	0
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	1.920	5,5%	14,6%	64,9%	15,1%	0
Hoger Beroepsonderwijs	1.360	7,2%	3,9%	48,1%	40,9%	30
Universiteiten	4.380	1,2%	11,4%	6,4%	80,9%	0
Onderzoekinstellingen	280	0,0%	4,4%	15,1%	80,5%	0
Academische Ziekenhuizen	1.460	4,4%	13,2%	23,4%	58,9%	50
Veiligheid	7.850	40,1%	45,0%	8,8%	6,1%	30
Defensie	6.000	45,5%	43,2%	6,0%	5,4%	30
Politie	1.850	22,6%	50,8%	18,0%	8,6%	0
VROUWEN	35.770	9,5%	18,9%	48,6%	23,1%	100
Openbaar Bestuur	9.580	17,2%	24,9%	31,8%	26,1%	40
Rijk	3.190	13,5%	27,1%	25,2%	34,2%	10
Gemeenten	5.730	18,6%	23,0%	36,6%	21,7%	30
Provincies	290	29,5%	16,4%	22,7%	31,4%	0
Rechterlijke Macht	20	0
Waterschappen	340	18,3%	44,9%	20,4%	16,4%	0
Onderwijs en Wetenschappen	24.270	4,9%	14,3%	57,8%	23,0%	50
Primair Onderwijs	10.320	4,1%	10,9%	79,5%	5,5%	0
Voortgezet Onderwijs	3.880	4,8%	9,3%	54,9%	31,0%	0
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	2.090	8,6%	13,3%	57,8%	20,3%	50
Hoger Beroepsonderwijs	1.200	5,7%	14,7%	49,6%	30,0%	0
Universiteiten	3.440	3,6%	21,0%	15,4%	60,0%	0
Onderzoekinstellingen	240	2,5%	1,7%	4,1%	91,7%	0
Academische Ziekenhuizen	3.100	6,3%	26,2%	43,1%	24,4%	0
Veiligheid	1.920	29,0%	46,9%	15,5%	8,6%	0
Defensie	920	41,0%	44,5%	11,2%	3,4%	0
Politie	1.000	17,9%	49,1%	19,6%	13,4%	0

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

²⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (130).

Tabel U.6 Uitstroom bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en etniciteit, 2003

	Totaal	Aandelen ¹⁾		Geen opgave
		Geen etnische minderheid	Wel etnische minderheid	
TOTAAL²⁾	75.080	95,3%	4,7%	800
Openbaar Bestuur	23.930	94,7%	5,3%	330
Rijk	7.830	95,4%	4,6%	120
Gemeenten	13.750	94,2%	5,8%	200
Provincies	1.050	95,1%	4,9%	10
Rechterlijke Macht	60	.	.	0
Waterschappen	1.240	95,2%	4,8%	0
Onderwijs en Wetenschappen	41.380	95,9%	4,1%	330
Primair Onderwijs	13.480	95,7%	4,3%	140
Voortgezet Onderwijs	8.370	95,3%	4,7%	60
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	4.010	95,0%	5,0%	0
Hoger Beroepsonderwijs	2.560	97,0%	3,0%	30
Universiteiten	7.820	97,8%	2,2%	80
Onderzoekinstellingen	520	97,0%	3,0%	0
Academische Ziekenhuizen	4.610	94,6%	5,4%	20
Veiligheid	9.770	94,2%	5,8%	140
Defensie	6.920	94,4%	5,6%	120
Politie	2.850	93,8%	6,2%	20
MANNEN	39.180	96,2%	3,8%	600
Openbaar Bestuur	14.280	96,1%	3,9%	230
Rijk	4.630	96,8%	3,2%	90
Gemeenten	7.980	95,5%	4,5%	150
Provincies	730	97,0%	3,0%	0
Rechterlijke Macht	30	.	.	0
Waterschappen	900	97,9%	2,1%	0
Onderwijs en Wetenschappen	17.060	97,0%	3,0%	230
Primair Onderwijs	3.160	95,7%	4,3%	80
Voortgezet Onderwijs	4.490	97,0%	3,0%	50
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	1.920	97,3%	2,7%	0
Hoger Beroepsonderwijs	1.360	99,3%	0,7%	20
Universiteiten	4.380	98,3%	1,7%	60
Onderzoekinstellingen	280	97,4%	2,6%	0
Academische Ziekenhuizen	1.460	93,3%	6,7%	10
Veiligheid	7.850	94,8%	5,2%	140
Defensie	6.000	94,6%	5,4%	120
Politie	1.850	95,3%	4,7%	20
VRUWEN	35.770	94,3%	5,7%	180
Openbaar Bestuur	9.580	92,5%	7,5%	70
Rijk	3.190	93,4%	6,6%	30
Gemeenten	5.730	92,3%	7,7%	40
Provincies	290	93,7%	6,3%	0
Rechterlijke Macht	20	.	.	0
Waterschappen	340	88,0%	12,0%	0
Onderwijs en Wetenschappen	24.270	95,2%	4,8%	110
Primair Onderwijs	10.320	95,7%	4,3%	60
Voortgezet Onderwijs	3.880	93,3%	6,7%	10
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	2.090	93,0%	7,0%	0
Hoger Beroepsonderwijs	1.200	94,4%	5,6%	10
Universiteiten	3.440	97,3%	2,7%	20
Onderzoekinstellingen	240	96,5%	3,5%	0
Academische Ziekenhuizen	3.100	95,2%	4,8%	10
Veiligheid	1.920	91,9%	8,1%	0
Defensie	920	92,9%	7,1%	0
Politie	1.000	91,0%	9,0%	0

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

²⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (130).

Tabel U.7 Uitstroom bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en arbeidsduur, 2003

	Totaal	Aandelen ¹⁾					Geen opgave
		0-11 uur	12-19 uur	20-31 uur	32-35 uur	36 uur en meer	
TOTAAL²⁾	75.080	8,5%	9,7%	15,5%	9,2%	57,1%	3.760
Openbaar Bestuur	23.930	2,4%	5,6%	13,2%	10,9%	67,8%	1.110
Rijk	7.830	1,2%	6,1%	10,4%	8,7%	73,6%	280
Gemeenten	13.750	3,4%	6,0%	15,0%	12,4%	63,3%	690
Provincies	1.050	0,0%	1,3%	13,8%	13,6%	71,3%	50
Rechterlijke Macht	60	0
Waterschappen	1.240	1,1%	3,0%	9,9%	7,2%	78,9%	90
Onderwijs en Wetenschappen	41.380	13,7%	14,0%	19,0%	9,6%	43,6%	1.890
Primair Onderwijs	13.480	11,4%	12,8%	21,5%	9,5%	44,8%	850
Voortgezet Onderwijs	8.370	9,0%	17,5%	27,6%	9,2%	36,7%	540
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	4.010	21,5%	20,4%	17,9%	6,6%	33,7%	130
Hoger Beroepsonderwijs	2.560	33,0%	16,5%	16,3%	7,3%	26,9%	40
Universiteiten	7.820	17,4%	11,2%	9,6%	7,3%	54,5%	110
Onderzoekinstellingen	520	1,0%	1,8%	12,2%	11,5%	73,5%	20
Academische Ziekenhuizen	4.610	5,5%	10,8%	16,4%	18,6%	48,6%	180
Veiligheid	9.770	1,0%	1,4%	5,4%	3,0%	89,2%	770
Defensie	6.920	0,5%	0,6%	3,0%	2,0%	93,9%	610
Politie	2.850	2,2%	3,2%	11,0%	5,5%	78,1%	160
MANNEN	39.180	6,7%	4,1%	6,6%	5,3%	77,3%	2.250
Openbaar Bestuur	14.280	1,3%	1,8%	4,1%	6,1%	86,8%	770
Rijk	4.630	1,1%	2,2%	3,3%	3,2%	90,2%	170
Gemeenten	7.980	1,6%	1,7%	4,6%	8,2%	83,9%	480
Provincies	730	0,0%	0,6%	6,6%	7,8%	85,0%	30
Rechterlijke Macht	30	0
Waterschappen	900	0,0%	0,8%	0,0%	2,2%	97,0%	80
Onderwijs en Wetenschappen	17.060	13,6%	7,8%	11,2%	6,3%	61,1%	770
Primair Onderwijs	3.160	4,7%	1,6%	13,7%	4,8%	75,2%	250
Voortgezet Onderwijs	4.490	6,9%	10,3%	20,4%	8,4%	54,0%	280
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	1.920	25,6%	8,2%	10,6%	2,4%	53,2%	60
Hoger Beroepsonderwijs	1.360	32,6%	13,2%	10,1%	7,0%	37,2%	30
Universiteiten	4.380	18,5%	8,8%	4,5%	4,8%	63,3%	90
Onderzoekinstellingen	280	1,7%	1,7%	6,9%	11,4%	78,4%	0
Academische Ziekenhuizen	1.460	5,8%	5,3%	2,0%	11,4%	75,5%	50
Veiligheid	7.850	1,2%	0,2%	0,9%	1,3%	96,4%	710
Defensie	6.000	0,6%	0,1%	0,6%	1,2%	97,5%	580
Politie	1.850	3,4%	0,4%	1,8%	1,6%	92,7%	140
VROUWEN	35.770	10,4%	15,9%	25,0%	13,4%	35,3%	1.510
Openbaar Bestuur	9.580	4,0%	11,4%	26,7%	17,9%	40,0%	340
Rijk	3.190	1,5%	11,8%	20,6%	16,5%	49,5%	110
Gemeenten	5.730	5,7%	11,8%	29,2%	18,2%	35,1%	200
Provincies	290	0,0%	3,0%	32,2%	25,4%	39,4%	10
Rechterlijke Macht	20	0
Waterschappen	340	3,7%	8,5%	34,6%	19,9%	33,3%	10
Onderwijs en Wetenschappen	24.270	13,8%	18,5%	24,6%	12,0%	31,2%	1.120
Primair Onderwijs	10.320	13,4%	16,1%	23,9%	10,9%	35,7%	600
Voortgezet Onderwijs	3.880	11,5%	25,8%	36,0%	10,2%	16,4%	260
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	2.090	17,7%	31,6%	24,6%	10,4%	15,7%	70
Hoger Beroepsonderwijs	1.200	33,4%	20,3%	23,2%	7,5%	15,5%	10
Universiteiten	3.440	16,1%	14,1%	16,1%	10,3%	43,5%	30
Onderzoekinstellingen	240	0,0%	2,0%	19,4%	11,8%	66,9%	20
Academische Ziekenhuizen	3.100	5,5%	13,7%	23,6%	22,3%	34,9%	130
Veiligheid	1.920	0,0%	6,0%	22,6%	9,7%	61,7%	50
Defensie	920	0,0%	3,6%	17,8%	6,7%	71,9%	30
Politie	1.000	0,0%	8,2%	27,0%	12,4%	52,4%	20

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

²⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (130).

Tabel U.8 Uitstroom bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en dienstverband, 2003

	Totaal	Aandelen ¹⁾					Geen opgave
		Vast	Tijdelijk met uitzicht op vast	Tijdelijk zonder uitzicht op vast	Tijdelijk i.v.m. bijzondere regeling	Overig	
TOTAAL²⁾	75.080	67,2%	12,3%	17,7%	1,0%	1,9%	440
Openbaar Bestuur	23.930	79,4%	10,7%	7,9%	1,1%	0,9%	190
Rijk	7.830	74,6%	14,0%	10,9%	0,1%	0,5%	80
Gemeenten	13.750	81,3%	9,4%	6,5%	1,8%	1,0%	70
Provincies	1.050	82,3%	6,7%	9,2%	0,7%	1,2%	10
Rechterlijke Macht	60	0
Waterschappen	1.240	86,6%	8,4%	3,6%	0,0%	1,4%	20
Onderwijs en Wetenschappen	41.380	60,9%	12,4%	23,1%	1,1%	2,4%	170
Primair Onderwijs	13.480	75,6%	10,3%	9,7%	2,6%	1,7%	80
Voortgezet Onderwijs	8.370	65,6%	19,5%	11,2%	1,0%	2,6%	0
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	4.010	61,1%	17,6%	19,3%	0,4%	1,6%	10
Hoger Beroepsonderwijs	2.560	63,9%	12,3%	20,3%	0,0%	3,5%	30
Universiteiten	7.820	36,3%	6,4%	55,6%	0,0%	1,7%	0
Onderzoekinstellingen	520	18,0%	3,4%	77,8%	0,8%	0,0%	0
Academische Ziekenhuizen	4.610	54,1%	12,2%	27,4%	0,3%	6,0%	50
Veiligheid	9.770	64,2%	15,4%	18,4%	0,1%	1,9%	80
Defensie	6.920	60,3%	15,4%	23,3%	0,0%	0,9%	60
Politie	2.850	73,7%	15,4%	6,3%	0,4%	4,2%	20
MANNEN	39.180	71,7%	10,4%	15,7%	0,7%	1,5%	140
Openbaar Bestuur	14.280	85,3%	8,6%	4,5%	1,0%	0,6%	100
Rijk	4.630	83,5%	9,8%	6,0%	0,0%	0,8%	30
Gemeenten	7.980	85,7%	8,2%	3,9%	1,8%	0,5%	50
Provincies	730	89,9%	4,5%	5,4%	0,0%	0,3%	10
Rechterlijke Macht	30	0
Waterschappen	900	87,1%	10,2%	0,7%	0,0%	2,0%	20
Onderwijs en Wetenschappen	17.060	62,0%	10,2%	24,6%	0,9%	2,3%	10
Primair Onderwijs	3.160	82,7%	7,8%	4,7%	3,5%	1,3%	0
Voortgezet Onderwijs	4.490	75,3%	16,1%	5,7%	0,8%	2,0%	0
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	1.920	65,4%	12,0%	20,1%	0,0%	2,5%	10
Hoger Beroepsonderwijs	1.360	69,7%	9,3%	17,7%	0,0%	3,3%	0
Universiteiten	4.380	37,3%	6,3%	53,9%	0,0%	2,6%	0
Onderzoekinstellingen	280	21,2%	1,2%	77,5%	0,0%	0,0%	0
Academische Ziekenhuizen	1.460	47,0%	9,4%	40,2%	0,0%	3,5%	0
Veiligheid	7.850	68,1%	13,9%	16,4%	0,0%	1,6%	30
Defensie	6.000	64,6%	14,4%	20,6%	0,0%	0,4%	30
Politie	1.850	79,5%	12,1%	3,1%	0,0%	5,4%	0
VROUWEN	35.770	62,2%	14,4%	19,9%	1,3%	2,2%	290
Openbaar Bestuur	9.580	70,7%	14,0%	13,0%	1,2%	1,2%	80
Rijk	3.190	61,4%	20,2%	18,1%	0,2%	0,2%	50
Gemeenten	5.730	75,0%	11,2%	10,2%	1,8%	1,7%	20
Provincies	290	67,5%	11,3%	15,5%	2,4%	3,4%	0
Rechterlijke Macht	20	0
Waterschappen	340	85,3%	3,7%	11,0%	0,0%	0,0%	0
Onderwijs en Wetenschappen	24.270	60,0%	14,0%	22,2%	1,4%	2,6%	160
Primair Onderwijs	10.320	73,4%	11,1%	11,3%	2,4%	1,8%	80
Voortgezet Onderwijs	3.880	54,3%	23,4%	17,7%	1,3%	3,3%	0
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	2.090	57,1%	22,7%	18,6%	0,8%	0,8%	0
Hoger Beroepsonderwijs	1.200	57,0%	15,7%	23,4%	0,0%	3,9%	30
Universiteiten	3.440	35,0%	6,5%	57,9%	0,0%	0,6%	0
Onderzoekinstellingen	240	14,1%	6,1%	78,1%	1,7%	0,0%	0
Academische Ziekenhuizen	3.100	56,8%	13,7%	21,8%	0,4%	7,3%	50
Veiligheid	1.920	47,9%	22,0%	26,4%	0,6%	3,2%	50
Defensie	920	31,8%	22,1%	41,4%	0,0%	4,6%	20
Politie	1.000	62,7%	21,8%	12,5%	1,1%	1,9%	20

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

²⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (130).

Tabel U.9 Uitstroom bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en bestemming, 2001

	Totaal	Eigen sector	Rest overheid	Marktsector	Zorgsector	Uitzend/detachering	Vut of pensioen	Inactiviteitsregeling	Inactiviteit	Onbekend
TOTAAL¹⁾	72.640	15.590	9.790	13.220	4.030	2.160	12.600	7.930	4.930	2.370
Openbaar Bestuur	24.990	5.730	2.880	5.580	980	670	5.280	1.900	1.220	740
Rijk	7.040	850	1.190	1.880	430	240	1.310	570	310	260
Gemeenten	16.370	4.760	1.290	3.350	520	390	3.540	1.240	820	460
Provincies	880	60	240	190	20	30	230	50	60	10
Rechterlijke Macht	60
Waterschappen	640	50	150	150	20	20	170	40	30	20
Onderwijs en Wetenschappen	38.110	8.940	5.600	4.530	2.630	1.050	5.300	5.220	3.410	1.440
Primair Onderwijs	15.210	5.640	1.930	950	520	360	1.480	2.320	1.730	280
Voortgezet Onderwijs	8.070	1.960	910	880	50	230	1.830	1.260	700	260
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	3.230	230	610	660	150	130	710	400	250	90
Hoger Beroepsonderwijs	1.940	130	340	450	130	80	400	170	120	130
Universiteiten	5.440	720	1.330	720	360	160	650	770	160	580
Onderzoekinstellingen	470	40	140	90	10	10	10	130	10	20
Academische Ziekenhuizen	3.750	220	320	780	1.410	80	230	180	440	90
Veiligheid	9.540	930	1.310	3.110	430	440	2.020	810	300	180
Defensie	6.700	210	960	2.520	350	360	1.470	570	150	90
Politie	2.840	720	350	590	70	80	550	240	150	90
MANNEN	38.760	7.070	5.220	8.150	1.270	1.080	9.690	3.830	1.020	1.410
Openbaar Bestuur	14.780	3.410	1.600	3.170	320	340	4.270	1.020	250	400
Rijk	4.000	460	680	1.070	150	100	1.050	270	70	140
Gemeenten	9.780	2.870	680	1.880	140	210	2.860	720	160	260
Provincies	540	50	140	110	10	10	190	20	0	0
Rechterlijke Macht	40
Waterschappen	430	40	90	100	10	10	150	10	10	0
Onderwijs en Wetenschappen	16.380	2.930	2.660	2.360	800	400	3.480	2.210	680	870
Primair Onderwijs	4.410	970	970	510	60	80	670	770	280	80
Voortgezet Onderwijs	4.520	1.070	380	500	20	90	1.400	680	200	170
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	1.610	160	360	300	30	80	450	150	40	30
Hoger Beroepsonderwijs	990	60	140	210	50	30	290	80	20	100
Universiteiten	3.240	570	630	390	180	80	550	380	40	410
Onderzoekinstellingen	290	30	80	50	0	0	10	100	0	10
Academische Ziekenhuizen	1.330	70	100	380	450	20	110	60	90	50
Veiligheid	7.590	730	970	2.630	150	340	1.930	610	100	140
Defensie	5.680	200	770	2.240	130	290	1.430	490	60	80
Politie	1.910	530	200	390	20	50	500	120	40	70
VROUWEN	33.660	8.490	4.550	5.030	2.760	1.080	2.840	4.050	3.910	960
Openbaar Bestuur	10.150	2.310	1.280	2.390	660	330	970	880	970	350
Rijk	3.030	390	520	800	270	130	260	300	230	120
Gemeenten	6.550	1.890	610	1.460	380	180	650	520	660	200
Provincies	340	10	90	80	0	10	30	30	60	10
Rechterlijke Macht	20
Waterschappen	220	20	60	50	0	10	20	20	20	10
Onderwijs en Wetenschappen	21.570	5.980	2.920	2.150	1.830	650	1.770	2.970	2.730	570
Primair Onderwijs	10.710	4.630	960	440	460	280	770	1.520	1.450	190
Voortgezet Onderwijs	3.500	890	520	370	30	140	420	550	500	90
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	1.620	70	260	350	120	50	260	250	210	50
Hoger Beroepsonderwijs	950	70	200	240	80	40	100	100	100	20
Universiteiten	2.200	140	710	330	170	70	100	390	120	170
Onderzoekinstellingen	170	10	60	40	10	0	0	30	10	10
Academische Ziekenhuizen	2.420	150	220	390	950	70	120	120	350	40
Veiligheid	1.940	200	350	480	270	110	90	200	210	40
Defensie	1.020	20	190	280	220	80	40	80	90	10
Politie	920	180	160	200	50	30	50	120	110	20

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2002.

¹⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (220).

Tabel U.9 Uitstroom bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en bestemming, 2003

	Totaal	Eigen sector	Rest overheid	Marktsector	Zorgsector	Uitzend/detachering	Vut of pensioen	Inactiviteitsregeling	Inactiviteit	Onbekend
TOTAAL¹⁾	75.080	12.910	7.110	8.270	3.640	1.850	17.950	13.560	5.060	4.740
Openbaar Bestuur	23.930	3.590	1.790	2.480	690	550	6.990	4.740	1.450	1.650
Rijk	7.830	600	1.090	980	270	120	2.130	1.750	430	470
Gemeenten	13.750	2.700	540	1.220	420	420	4.220	2.490	910	840
Provincies	1.050	80	110	170	0	10	310	240	20	110
Rechterlijke Macht	60
Waterschappen	1.240	210	50	110	0	0	300	250	90	230
Onderwijs en Wetenschappen	41.380	8.900	4.370	4.110	2.430	740	7.440	7.430	3.150	2.800
Primair Onderwijs	13.480	4.820	1.280	410	460	170	2.080	1.900	1.180	1.180
Voortgezet Onderwijs	8.370	2.320	530	650	220	130	1.990	1.340	560	640
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	4.010	170	560	670	280	50	1.180	770	170	170
Hoger Beroepsonderwijs	2.560	170	340	470	160	10	800	330	130	150
Universiteiten	7.820	960	1.420	1.240	270	250	940	1.880	540	320
Onderzoekinstellingen	520	20	150	30	0	0	20	280	20	10
Academische Ziekenhuizen	4.610	450	100	650	1.040	130	420	920	550	340
Veiligheid	9.770	420	940	1.680	520	560	3.510	1.390	460	280
Defensie	6.920	0	490	1.290	430	450	2.870	860	330	180
Politie	2.850	420	450	380	90	110	640	520	130	110
MANNEN	39.180	5.220	3.520	4.460	1.180	880	13.650	6.430	1.510	2.320
Openbaar Bestuur	14.280	2.290	1.000	1.030	240	210	5.490	2.570	430	1.010
Rijk	4.630	380	640	460	90	40	1.800	810	110	290
Gemeenten	7.980	1.680	260	480	150	160	3.140	1.400	290	430
Provincies	730	50	60	60	0	10	260	190	0	90
Rechterlijke Macht	30
Waterschappen	900	180	40	40	0	0	260	160	30	200
Onderwijs en Wetenschappen	17.060	2.630	1.870	2.180	640	230	4.730	2.890	830	1.060
Primair Onderwijs	3.160	750	510	70	20	50	840	420	90	430
Voortgezet Onderwijs	4.490	1.110	120	440	60	0	1.560	720	260	230
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	1.920	50	320	310	70	20	740	290	40	80
Hoger Beroepsonderwijs	1.360	110	120	170	40	0	640	200	20	70
Universiteiten	4.380	470	720	920	80	130	730	800	320	220
Onderzoekinstellingen	280	10	70	20	0	0	20	150	10	10
Academische Ziekenhuizen	1.460	140	20	240	370	30	200	310	100	40
Veiligheid	7.850	300	650	1.260	310	430	3.440	970	250	250
Defensie	6.000	0	370	1.050	280	420	2.830	650	220	160
Politie	1.850	300	270	200	30	20	600	320	20	90
VROUWEN	35.770	7.690	3.560	3.780	2.410	970	4.270	7.140	3.550	2.400
Openbaar Bestuur	9.580	1.290	770	1.430	450	340	1.470	2.180	1.020	630
Rijk	3.190	210	450	520	170	80	320	940	320	180
Gemeenten	5.730	1.020	260	730	270	260	1.050	1.090	620	410
Provincies	290	30	40	100	0	0	50	50	10	10
Rechterlijke Macht	20
Waterschappen	340	20	10	70	0	0	40	90	60	40
Onderwijs en Wetenschappen	24.270	6.270	2.500	1.940	1.740	510	2.710	4.550	2.320	1.740
Primair Onderwijs	10.320	4.070	770	340	440	130	1.250	1.490	1.090	750
Voortgezet Onderwijs	3.880	1.210	410	200	160	130	440	620	310	400
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	2.090	120	240	360	210	30	440	480	130	90
Hoger Beroepsonderwijs	1.200	60	220	300	130	10	160	130	100	90
Universiteiten	3.440	490	710	310	190	120	210	1.090	220	100
Onderzoekinstellingen	240	10	80	10	0	0	0	120	10	0
Academische Ziekenhuizen	3.100	310	80	410	620	100	220	610	460	310
Veiligheid	1.920	130	290	420	220	130	80	410	220	30
Defensie	920	0	120	240	150	40	40	210	110	10
Politie	1.000	130	180	180	60	90	40	200	110	20

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

¹⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (130).

Tabel U.10 Uitstroom bij overheidswerkgevers naar belang reden om te stoppen en/of op zoek te gaan naar een andere baan, 2003

	Totaal	Aandelen ¹⁾					Geen opgave
		Helemaal niet belangrijk	Niet zo belangrijk	Neutraal	Redelijk belangrijk	Heel belangrijk	
De inhoud van het werk	75.080	16,4%	8,9%	11,3%	23,0%	40,4%	48.490
De werkdruk	75.080	19,6%	14,0%	25,6%	23,7%	17,1%	48.530
De sfeer op het werk	75.080	18,7%	6,9%	14,9%	21,5%	38,1%	48.520
De resultaatgerichtheid binnen de organisatie	75.080	15,1%	10,8%	24,9%	29,3%	20,0%	48.550
De wijze waarop deze organisatie wordt geleid	75.080	11,3%	7,0%	15,4%	28,4%	38,0%	48.560
De wijze waarop mijn direct leidinggevende leiding geeft	75.080	14,9%	9,3%	15,9%	25,9%	34,0%	48.580
De mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden	75.080	19,4%	9,7%	16,1%	25,5%	29,3%	48.560
De beloning	75.080	20,9%	12,2%	25,2%	26,7%	14,9%	48.570
De secundaire arbeidsvoorwaarden	75.080	23,7%	15,1%	28,3%	22,2%	10,6%	48.560
De loopbaanmogelijkheden	75.080	14,9%	10,8%	20,3%	27,0%	27,2%	48.660
De informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie	75.080	15,7%	10,5%	23,4%	30,4%	20,0%	48.580
De werkplek/fysieke omstandigheden (ruimte per persoon, daglicht, geen stank, geluid e.d.)	75.080	25,8%	15,6%	24,8%	22,0%	11,9%	48.530
De dreiging om baan te verliezen bij een reorganisatie	75.080	46,8%	13,8%	20,8%	10,0%	8,6%	48.540
De dreiging om baan te verliezen om een andere reden	75.080	46,9%	14,1%	22,3%	8,6%	8,1%	48.570
Het kunnen combineren met de thuissituatie	75.080	31,9%	10,1%	18,3%	16,2%	23,4%	48.540

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

Tabel U.11 Uitstroom bij overheidswerkgevers naar belang reden om te kiezen voor deze specifieke nieuwe baan, 2003

	Totaal	Aandelen ¹⁾					Geen opgave
		Helemaal niet belangrijk	Niet zo belangrijk	Neutraal	Redelijk belangrijk	Heel belangrijk	
De inhoud van het werk	75.080	5,4%	2,5%	10,3%	29,3%	52,5%	44.020
De werkdruk	75.080	13,1%	12,1%	40,5%	23,7%	10,6%	44.170
De sfeer op het werk	75.080	6,5%	4,7%	22,9%	32,8%	33,1%	44.100
De resultaatgerichtheid binnen de organisatie	75.080	9,4%	9,3%	34,5%	32,7%	14,0%	44.160
De wijze waarop deze organisatie wordt geleid	75.080	8,1%	7,9%	33,0%	32,7%	18,2%	44.260
De wijze waarop mijn direct leidinggevende leiding geeft	75.080	8,8%	8,6%	31,1%	29,9%	21,6%	44.320
De mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden	75.080	5,8%	3,4%	15,4%	35,0%	40,4%	44.210
De beloning	75.080	10,6%	12,1%	32,9%	32,9%	11,5%	44.100
De secundaire arbeidsvoorwaarden	75.080	11,8%	13,8%	36,9%	28,9%	8,6%	44.150
De loopbaanmogelijkheden	75.080	9,6%	10,8%	28,6%	28,4%	22,6%	44.230
De informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie	75.080	13,6%	12,3%	38,8%	25,7%	9,6%	44.360
De werkplek/fysieke omstandigheden (ruimte per persoon, daglicht, geen stank, geluid e.d.)	75.080	15,8%	14,6%	34,0%	25,4%	10,2%	44.260
De functie betekent een promotie	75.080	22,1%	11,7%	34,3%	22,3%	9,5%	44.220
Het kunnen combineren met de thuissituatie	75.080	17,9%	8,6%	24,8%	23,9%	24,9%	44.190

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

Tabel U.12 Uitstroom bij overheidswerkgevers naar tevredenheid met de nieuwe functie, 2003

	Totaal	Aandelen ¹⁾					Geen opgave
		Zeer ontevreden	Tamelijk ontevreden	Neutraal	Tamelijk tevreden	Zeer tevreden	
De inhoud van het werk	75.080	2,1%	5,5%	9,4%	40,4%	42,6%	43.960
De werkdruk	75.080	3,4%	15,0%	26,7%	38,1%	16,7%	43.970
De sfeer op het werk	75.080	3,6%	6,6%	15,3%	34,2%	40,2%	44.000
De resultaatgerichtheid binnen de organisatie	75.080	3,6%	11,8%	30,6%	39,5%	14,5%	44.060
De wijze waarop deze organisatie wordt geleid	75.080	7,3%	17,3%	26,8%	34,5%	14,1%	43.970
De wijze waarop mijn direct leidinggevende leiding geeft	75.080	5,5%	13,6%	22,7%	34,4%	23,8%	44.130
De mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden	75.080	1,4%	4,2%	10,8%	38,7%	44,9%	44.020
De beloning	75.080	3,6%	10,9%	30,3%	39,2%	15,9%	43.970
De secundaire arbeidsvoorwaarden	75.080	2,6%	8,9%	37,1%	37,2%	14,2%	44.090
De loopbaanmogelijkheden	75.080	4,9%	10,6%	37,8%	33,6%	13,1%	44.100
De informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie	75.080	5,0%	18,7%	34,8%	33,1%	8,5%	44.050
De werkplek/fysieke omstandigheden (ruimte per persoon, daglicht, geen stank, geluid e.d.)	75.080	3,7%	13,7%	28,6%	35,7%	18,2%	44.040
Het kunnen combineren met de thuissituatie	75.080	1,3%	3,6%	26,7%	34,8%	33,7%	44.070

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

Tabel Z.1 Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en leeftijd, 2002

	Totaal	15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Geen opgave
TOTAAL ^{1) 2)}	809.200	37.380	155.780	240.920	277.320	96.560	1.240
Openbaar Bestuur	294.540	6.670	54.600	96.140	99.560	37.020	550
Rijk	107.980	2.670	22.910	37.650	33.850	10.810	90
Gemeenten	163.540	3.790	27.910	51.660	57.790	21.980	420
Provincies	11.810	40	1.910	3.200	4.460	2.200	0
Rechterlijke Macht	2.610	10	260	830	810	700	0
Waterschappen	8.590	160	1.610	2.810	2.650	1.320	40
Onderwijs en Wetenschappen ¹⁾	394.540	16.210	71.620	108.600	144.150	53.350	610
Primair Onderwijs	145.930	8.250	28.670	41.200	52.770	14.840	200
Voortgezet Onderwijs	82.260	2.090	11.900	19.880	33.280	14.940	170
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	51.420	820	5.840	14.000	22.720	7.930	100
Hoger Beroepsonderwijs	27.430	390	3.830	7.700	10.930	4.580	0
Universiteiten	39.940	1.780	9.880	10.170	11.340	6.670	110
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	44.660	2.870	11.210	14.790	11.830	3.950	0
Veiligheid	120.120	14.500	29.560	36.170	33.610	6.200	80
Defensie	67.590	10.650	17.500	18.230	18.270	2.870	60
Politie	52.540	3.850	12.070	17.940	15.340	3.330	20
MANNEN ¹⁾	448.780	17.070	67.290	124.800	171.350	67.910	360
Openbaar Bestuur	187.630	2.330	25.640	57.380	71.920	30.170	180
Rijk	68.970	940	10.150	23.060	25.920	8.900	0
Gemeenten	102.900	1.330	13.530	29.850	40.380	17.660	160
Provincies	7.740	0	940	1.930	2.960	1.920	0
Rechterlijke Macht	1.410	0	50	330	520	510	0
Waterschappen	6.600	60	980	2.220	2.150	1.180	30
Onderwijs en Wetenschappen ¹⁾	164.440	3.690	20.530	38.630	69.320	32.140	130
Primair Onderwijs	34.540	760	3.860	7.440	16.780	5.680	20
Voortgezet Onderwijs	47.480	800	4.960	9.970	20.830	10.900	20
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	25.710	290	2.180	6.280	12.230	4.680	40
Hoger Beroepsonderwijs	15.250	290	1.130	3.660	6.690	3.480	0
Universiteiten	24.690	980	5.370	5.770	7.390	5.130	50
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	15.060	560	2.920	5.010	4.610	1.960	0
Veiligheid	96.720	11.050	21.130	28.790	30.120	5.590	50
Defensie	59.460	8.990	14.690	16.140	16.950	2.660	30
Politie	37.260	2.060	6.440	12.650	13.160	2.930	20
VRUWEN ¹⁾	358.990	20.220	88.310	116.080	105.670	28.430	270
Openbaar Bestuur	106.550	4.340	28.890	38.760	27.640	6.800	120
Rijk	38.820	1.730	12.690	14.590	7.930	1.880	0
Gemeenten	60.500	2.460	14.380	21.810	17.410	4.320	120
Provincies	4.070	40	970	1.280	1.510	280	0
Rechterlijke Macht	1.190	10	210	500	290	180	0
Waterschappen	1.970	100	640	590	500	140	0
Onderwijs en Wetenschappen ¹⁾	229.290	12.500	50.990	69.970	74.640	21.040	150
Primair Onderwijs	111.040	7.460	24.760	33.750	35.860	9.120	90
Voortgezet Onderwijs	34.560	1.280	6.930	9.900	12.410	4.020	10
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	25.620	530	3.650	7.720	10.470	3.240	0
Hoger Beroepsonderwijs	12.160	100	2.700	4.030	4.240	1.080	0
Universiteiten	15.210	800	4.470	4.400	3.960	1.530	50
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	29.540	2.310	8.290	9.780	7.220	1.940	0
Veiligheid	23.160	3.380	8.440	7.350	3.390	590	0
Defensie	7.960	1.600	2.810	2.060	1.280	210	0
Politie	15.200	1.780	5.630	5.290	2.110	390	0

Tabel Z.1 2002 (vervolg)

	Totaal	Aandelen ³⁾					Geen opgave
		15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	
TOTAAL ^{1) 2)}	809.200	4,6%	19,3%	29,8%	34,3%	12,0%	1.240
Openbaar Bestuur	294.540	2,3%	18,6%	32,7%	33,9%	12,6%	550
Rijk	107.980	2,5%	21,2%	34,9%	31,4%	10,0%	90
Gemeenten	163.540	2,3%	17,1%	31,7%	35,4%	13,5%	420
Provincies	11.810	0,3%	16,2%	27,1%	37,8%	18,6%	0
Rechterlijke Macht	2.610	0,2%	9,9%	31,8%	31,1%	26,9%	0
Waterschappen	8.590	1,9%	18,9%	32,8%	31,0%	15,4%	40
Onderwijs en Wetenschappen ¹⁾	394.540	4,1%	18,2%	27,6%	36,6%	13,5%	610
Primair Onderwijs	145.930	5,7%	19,7%	28,3%	36,2%	10,2%	200
Voortgezet Onderwijs	82.260	2,5%	14,5%	24,2%	40,5%	18,2%	170
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	51.420	1,6%	11,4%	27,3%	44,3%	15,5%	100
Hoger Beroepsonderwijs	27.430	1,4%	14,0%	28,1%	39,8%	16,7%	0
Universiteiten	39.940	4,5%	24,8%	25,5%	28,5%	16,7%	110
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	44.660	6,4%	25,1%	33,1%	26,5%	8,9%	0
Veiligheid	120.120	12,1%	24,6%	30,1%	28,0%	5,2%	80
Defensie	67.590	15,8%	25,9%	27,0%	27,1%	4,2%	60
Politie	52.540	7,3%	23,0%	34,2%	29,2%	6,3%	20
MANNEN ¹⁾	448.780	3,8%	15,0%	27,8%	38,2%	15,1%	360
Openbaar Bestuur	187.630	1,2%	13,7%	30,6%	38,4%	16,1%	180
Rijk	68.970	1,4%	14,7%	33,4%	37,6%	12,9%	0
Gemeenten	102.900	1,3%	13,2%	29,1%	39,3%	17,2%	160
Provincies	7.740	0,0%	12,2%	24,9%	38,2%	24,8%	0
Rechterlijke Macht	1.410	0,0%	3,2%	23,5%	37,0%	36,3%	0
Waterschappen	6.600	0,9%	14,8%	33,7%	32,6%	17,9%	30
Onderwijs en Wetenschappen ¹⁾	164.440	2,2%	12,5%	23,5%	42,2%	19,6%	130
Primair Onderwijs	34.540	2,2%	11,2%	21,6%	48,6%	16,4%	20
Voortgezet Onderwijs	47.480	1,7%	10,5%	21,0%	43,9%	23,0%	20
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	25.710	1,1%	8,5%	24,5%	47,6%	18,2%	40
Hoger Beroepsonderwijs	15.250	1,9%	7,4%	24,0%	43,8%	22,8%	0
Universiteiten	24.690	4,0%	21,8%	23,4%	30,0%	20,8%	50
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	15.060	3,7%	19,4%	33,2%	30,6%	13,0%	0
Veiligheid	96.720	11,4%	21,9%	29,8%	31,2%	5,8%	50
Defensie	59.460	15,1%	24,7%	27,2%	28,5%	4,5%	30
Politie	37.260	5,5%	17,3%	34,0%	35,3%	7,9%	20
VROUWEN ¹⁾	358.990	5,6%	24,6%	32,4%	29,5%	7,9%	270
Openbaar Bestuur	106.550	4,1%	27,1%	36,4%	26,0%	6,4%	120
Rijk	38.820	4,5%	32,7%	37,6%	20,4%	4,8%	0
Gemeenten	60.500	4,1%	23,8%	36,1%	28,8%	7,1%	120
Provincies	4.070	0,9%	23,8%	31,4%	37,0%	7,0%	0
Rechterlijke Macht	1.190	0,5%	17,9%	42,1%	24,4%	15,1%	0
Waterschappen	1.970	5,2%	32,5%	29,8%	25,4%	7,2%	0
Onderwijs en Wetenschappen ¹⁾	229.290	5,5%	22,3%	30,5%	32,6%	9,2%	150
Primair Onderwijs	111.040	6,7%	22,3%	30,4%	32,3%	8,2%	90
Voortgezet Onderwijs	34.560	3,7%	20,0%	28,7%	35,9%	11,6%	10
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	25.620	2,1%	14,3%	30,1%	40,9%	12,6%	0
Hoger Beroepsonderwijs	12.160	0,8%	22,2%	33,2%	34,9%	8,9%	0
Universiteiten	15.210	5,3%	29,5%	29,0%	26,1%	10,1%	50
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	29.540	7,8%	28,1%	33,1%	24,4%	6,6%	0
Veiligheid	23.160	14,6%	36,4%	31,7%	14,7%	2,6%	0
Defensie	7.960	20,1%	35,3%	25,9%	16,1%	2,6%	0
Politie	15.200	11,7%	37,0%	34,8%	13,9%	2,5%	0

Bron: BZK, Personeelonderzoek 2003.

¹⁾ Inclusief Onderzoekinstellingen (2.900).

²⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (1.430).

³⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

Tabel Z.1 Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en leeftijd, 2003

	Totaal	15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Geen opgave
TOTAAL¹⁾	857.650	37.930	165.070	237.190	284.920	127.950	4.600
Openbaar Bestuur	314.490	6.360	57.100	98.950	102.480	47.860	1.730
Rijk	112.710	2.700	23.980	37.480	34.760	13.370	420
Gemeenten	177.520	3.500	29.380	53.890	59.800	29.810	1.140
Provincies	12.590	80	1.830	3.750	4.300	2.480	140
Rechterlijke Macht	2.770	10	400	870	890	590	20
Waterschappen	8.910	60	1.510	2.960	2.740	1.610	20
Onderwijs en Wetenschappen	420.310	13.430	78.450	104.210	149.440	72.480	2.300
Primair Onderwijs	158.150	6.320	32.570	38.740	57.340	22.240	940
Voortgezet Onderwijs	89.570	1.620	13.040	19.740	34.470	20.300	400
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	50.300	500	5.360	11.860	21.580	10.670	340
Hoger Beroepsonderwijs	29.390	270	3.710	7.720	11.210	6.360	110
Universiteiten	42.500	1.740	11.350	10.350	11.360	7.510	190
Onderzoekinstellingen	2.410	40	550	740	710	370	0
Academische Ziekenhuizen	47.990	2.950	11.870	15.050	12.760	5.030	330
Veiligheid	122.850	18.140	29.520	34.030	33.000	7.610	560
Defensie	68.230	14.180	17.290	16.930	16.270	3.210	350
Politie	54.620	3.960	12.220	17.100	16.730	4.400	220
MANNEN	462.950	19.820	69.290	117.910	167.950	85.740	2.230
Openbaar Bestuur	194.990	2.820	25.780	55.900	72.080	37.330	1.090
Rijk	69.460	1.030	10.410	21.520	25.570	10.640	290
Gemeenten	109.430	1.710	13.570	29.840	40.740	22.900	670
Provincies	7.960	30	800	2.020	3.030	1.980	100
Rechterlijke Macht	1.370	10	60	360	510	410	20
Waterschappen	6.780	40	930	2.150	2.230	1.400	20
Onderwijs en Wetenschappen	170.430	2.790	22.650	35.540	66.950	41.610	880
Primair Onderwijs	36.400	550	4.210	6.630	16.490	8.430	90
Voortgezet Onderwijs	50.680	540	5.350	9.430	20.480	14.620	270
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	24.680	150	1.990	4.990	11.330	6.100	110
Hoger Beroepsonderwijs	16.160	40	1.750	3.720	6.340	4.210	80
Universiteiten	25.350	890	5.990	5.590	7.060	5.620	190
Onderzoekinstellingen	1.430	20	270	410	450	280	0
Academische Ziekenhuizen	15.730	610	3.090	4.760	4.790	2.340	140
Veiligheid	97.530	14.210	20.860	26.470	28.920	6.810	260
Defensie	59.800	12.040	14.410	15.260	14.870	3.010	210
Politie	37.730	2.160	6.450	11.210	14.050	3.800	60
VRUWEN	393.100	18.040	95.530	119.150	116.800	42.120	1.460
Openbaar Bestuur	119.150	3.530	31.250	43.030	30.350	10.540	460
Rijk	43.020	1.670	13.490	15.930	9.140	2.720	60
Gemeenten	67.990	1.790	15.810	24.050	19.070	6.910	370
Provincies	4.610	50	1.030	1.730	1.260	510	30
Rechterlijke Macht	1.400	0	330	510	380	180	0
Waterschappen	2.130	20	590	810	500	220	0
Onderwijs en Wetenschappen	248.950	10.630	55.670	68.560	82.450	30.780	860
Primair Onderwijs	121.390	5.770	28.350	32.120	40.800	13.810	540
Voortgezet Onderwijs	38.780	1.080	7.690	10.290	13.990	5.650	80
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	25.440	350	3.360	6.850	10.250	4.550	80
Hoger Beroepsonderwijs	13.240	230	1.960	4.000	4.870	2.150	30
Universiteiten	17.020	850	5.300	4.680	4.300	1.890	0
Onderzoekinstellingen	980	20	280	330	260	90	0
Academische Ziekenhuizen	32.100	2.340	8.730	10.290	7.970	2.640	130
Veiligheid	24.990	3.880	8.610	7.560	4.000	800	140
Defensie	8.180	2.080	2.840	1.670	1.350	190	40
Politie	16.810	1.800	5.780	5.890	2.650	600	100

Tabel Z.1 2003 (vervolg)

	Totaal	Aandelen ²⁾					Geen opgave
		15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	
TOTAAL¹⁾	857.650	4,4%	19,4%	27,8%	33,4%	15,0%	4.600
Openbaar Bestuur	314.490	2,0%	18,3%	31,6%	32,8%	15,3%	1.730
Rijk	112.710	2,4%	21,4%	33,4%	31,0%	11,9%	420
Gemeenten	177.520	2,0%	16,7%	30,6%	33,9%	16,9%	1.140
Provincies	12.590	0,7%	14,7%	30,2%	34,5%	20,0%	140
Rechterlijke Macht	2.770	0,3%	14,4%	31,7%	32,3%	21,3%	20
Waterschappen	8.910	0,7%	17,0%	33,3%	30,8%	18,2%	20
Onderwijs en Wetenschappen	420.310	3,2%	18,8%	24,9%	35,7%	17,3%	2.300
Primair Onderwijs	158.150	4,0%	20,7%	24,6%	36,5%	14,1%	940
Voortgezet Onderwijs	89.570	1,8%	14,6%	22,1%	38,7%	22,8%	400
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	50.300	1,0%	10,7%	23,7%	43,2%	21,4%	340
Hoger Beroepsonderwijs	29.390	0,9%	12,7%	26,4%	38,3%	21,7%	110
Universiteiten	42.500	4,1%	26,8%	24,5%	26,9%	17,8%	190
Onderzoekinstellingen	2.410	1,6%	22,7%	30,8%	29,5%	15,4%	0
Academische Ziekenhuizen	47.990	6,2%	24,9%	31,6%	26,8%	10,6%	330
Veiligheid	122.850	14,8%	24,1%	27,8%	27,0%	6,2%	560
Defensie	68.230	20,9%	25,5%	24,9%	24,0%	4,7%	350
Politie	54.620	7,3%	22,5%	31,4%	30,7%	8,1%	220
MANNEN	462.950	4,3%	15,0%	25,6%	36,5%	18,6%	2.230
Openbaar Bestuur	194.990	1,5%	13,3%	28,8%	37,2%	19,2%	1.090
Rijk	69.460	1,5%	15,1%	31,1%	37,0%	15,4%	290
Gemeenten	109.430	1,6%	12,5%	27,4%	37,5%	21,1%	670
Provincies	7.960	0,4%	10,2%	25,7%	38,6%	25,1%	100
Rechterlijke Macht	1.370	0,5%	4,6%	26,7%	37,9%	30,3%	20
Waterschappen	6.780	0,6%	13,7%	31,8%	33,1%	20,7%	20
Onderwijs en Wetenschappen	170.430	1,6%	13,4%	21,0%	39,5%	24,5%	880
Primair Onderwijs	36.400	1,5%	11,6%	18,3%	45,4%	23,2%	90
Voortgezet Onderwijs	50.680	1,1%	10,6%	18,7%	40,6%	29,0%	270
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	24.680	0,6%	8,1%	20,3%	46,1%	24,8%	110
Hoger Beroepsonderwijs	16.160	0,3%	10,9%	23,2%	39,4%	26,2%	80
Universiteiten	25.350	3,5%	23,8%	22,2%	28,1%	22,3%	190
Onderzoekinstellingen	1.430	1,2%	19,0%	28,9%	31,3%	19,7%	0
Academische Ziekenhuizen	15.730	3,9%	19,8%	30,5%	30,7%	15,0%	140
Veiligheid	97.530	14,6%	21,4%	27,2%	29,7%	7,0%	260
Defensie	59.800	20,2%	24,2%	25,6%	25,0%	5,1%	210
Politie	37.730	5,7%	17,1%	29,8%	37,3%	10,1%	60
VROUWEN	393.100	4,6%	24,4%	30,4%	29,8%	10,8%	1.460
Openbaar Bestuur	119.150	3,0%	26,3%	36,3%	25,6%	8,9%	460
Rijk	43.020	3,9%	31,4%	37,1%	21,3%	6,3%	60
Gemeenten	67.990	2,6%	23,4%	35,6%	28,2%	10,2%	370
Provincies	4.610	1,2%	22,5%	37,7%	27,6%	11,1%	30
Rechterlijke Macht	1.400	0,0%	23,8%	36,6%	26,9%	12,7%	0
Waterschappen	2.130	0,8%	27,5%	37,9%	23,7%	10,1%	0
Onderwijs en Wetenschappen	248.950	4,3%	22,4%	27,6%	33,2%	12,4%	860
Primair Onderwijs	121.390	4,8%	23,5%	26,6%	33,8%	11,4%	540
Voortgezet Onderwijs	38.780	2,8%	19,9%	26,6%	36,1%	14,6%	80
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	25.440	1,4%	13,2%	27,0%	40,4%	18,0%	80
Hoger Beroepsonderwijs	13.240	1,7%	14,8%	30,3%	36,9%	16,3%	30
Universiteiten	17.020	5,0%	31,2%	27,5%	25,3%	11,1%	0
Onderzoekinstellingen	980	2,3%	28,1%	33,7%	27,0%	9,1%	0
Academische Ziekenhuizen	32.100	7,3%	27,3%	32,2%	24,9%	8,3%	130
Veiligheid	24.990	15,6%	34,7%	30,4%	16,1%	3,2%	140
Defensie	8.180	25,6%	34,9%	20,5%	16,6%	2,4%	40
Politie	16.810	10,7%	34,6%	35,2%	15,8%	3,6%	100

Bron: BZK, Personeelonderzoek 2004.

¹⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (1.600).

²⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

Tabel Z.2 Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en opleidingsniveau, 2002

	Totaal	Aandelen ¹⁾				Geen opgave
		Lager onderwijs	Middelbaar onderwijs	Hoger beroeps-onderwijs	Wetenschappelijk onderwijs	
TOTAAL ^{2) 3)}	809.200	15,9%	24,9%	42,3%	16,9%	2.750
Openbaar Bestuur	294.540	22,4%	30,7%	29,0%	17,9%	1.140
Rijk	107.980	17,9%	26,3%	31,1%	24,7%	460
Gemeenten	163.540	25,5%	34,3%	28,3%	11,9%	620
Provincies	11.810	16,2%	23,1%	31,9%	28,8%	0
Rechterlijke Macht	2.610	0,0%	0,3%	0,6%	99,1%	0
Waterschappen	8.590	35,1%	38,2%	20,8%	5,9%	70
Onderwijs en Wetenschappen ³⁾	394.540	7,0%	12,7%	61,3%	19,0%	1.270
Primair Onderwijs	145.930	4,9%	8,9%	83,6%	2,7%	340
Voortgezet Onderwijs	82.260	8,7%	9,9%	62,2%	19,2%	450
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	51.420	7,0%	15,3%	64,9%	12,8%	150
Hoger Beroepsonderwijs	27.430	8,1%	12,9%	39,6%	39,4%	80
Universiteiten	39.940	5,2%	12,7%	15,8%	66,2%	120
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	44.660	11,7%	27,5%	37,3%	23,6%	120
Veiligheid	120.120	29,2%	50,5%	12,7%	7,6%	340
Defensie	67.590	34,7%	42,4%	11,6%	11,3%	260
Politie	52.540	22,1%	60,9%	14,1%	2,9%	80
MANNEN ²⁾	448.780	18,8%	26,9%	35,4%	18,8%	1.460
Openbaar Bestuur	187.630	23,5%	30,7%	29,1%	16,7%	720
Rijk	68.970	19,4%	26,5%	29,0%	25,1%	240
Gemeenten	102.900	26,5%	34,1%	29,5%	9,9%	450
Provincies	7.740	14,3%	23,7%	36,7%	25,3%	0
Rechterlijke Macht	1.410	0,0%	0,5%	0,7%	98,8%	0
Waterschappen	6.600	35,7%	36,4%	21,6%	6,3%	30
Onderwijs en Wetenschappen ²⁾	164.440	6,6%	9,3%	56,4%	27,7%	540
Primair Onderwijs	34.540	5,7%	3,1%	88,0%	3,2%	70
Voortgezet Onderwijs	47.480	7,6%	8,1%	63,6%	20,7%	250
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	25.710	4,5%	12,7%	70,3%	12,5%	50
Hoger Beroepsonderwijs	15.250	7,7%	9,7%	37,0%	45,6%	80
Universiteiten	24.690	4,8%	9,6%	14,0%	71,7%	30
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	15.060	10,9%	19,2%	28,7%	41,2%	50
Veiligheid	96.720	30,5%	49,6%	12,1%	7,9%	210
Defensie	59.460	35,3%	42,2%	11,3%	11,2%	150
Politie	37.260	22,7%	61,3%	13,4%	2,6%	60
VROUWEN ²⁾	358.990	12,2%	22,4%	50,9%	14,5%	1.220
Openbaar Bestuur	106.550	20,4%	30,7%	28,9%	20,0%	360
Rijk	38.820	15,3%	25,9%	35,0%	23,9%	170
Gemeenten	60.500	23,7%	34,6%	26,3%	15,4%	160
Provincies	4.070	19,8%	22,1%	22,9%	35,3%	0
Rechterlijke Macht	1.190	0,0%	0,0%	0,5%	99,5%	0
Waterschappen	1.970	32,7%	44,2%	18,4%	4,7%	20
Onderwijs en Wetenschappen ²⁾	229.290	7,3%	15,3%	64,7%	12,7%	720
Primair Onderwijs	111.040	4,6%	10,7%	82,2%	2,5%	270
Voortgezet Onderwijs	34.560	10,1%	12,4%	60,4%	17,1%	200
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	25.620	9,6%	17,9%	59,6%	13,0%	90
Hoger Beroepsonderwijs	12.160	8,7%	16,8%	42,7%	31,7%	0
Universiteiten	15.210	6,0%	17,9%	18,8%	57,2%	90
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	29.540	12,1%	31,7%	41,5%	14,7%	70
Veiligheid	23.160	23,8%	54,6%	15,1%	6,5%	130
Defensie	7.960	30,3%	43,8%	13,8%	12,0%	110
Politie	15.200	20,4%	60,1%	15,8%	3,6%	30

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2003.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

²⁾ Inclusief Onderzoekinstellingen (2.900).

³⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (1.430).

Tabel Z.2 Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en opleidingsniveau, 2003

	Totaal	Aandelen ¹⁾				Geen opgave
		Lager onderwijs	Middelbaar onderwijs	Hoger beroeps-onderwijs	Wetenschappelijk onderwijs	
TOTAAL²⁾	857.650	15,9%	24,6%	42,2%	17,2%	3.250
Openbaar Bestuur	314.490	21,4%	30,3%	30,4%	17,8%	1.140
Rijk	112.710	19,3%	29,9%	28,4%	22,3%	400
Gemeenten	177.520	23,3%	31,3%	32,2%	13,2%	670
Provincies	12.590	16,3%	22,2%	31,6%	29,9%	30
Rechterlijke Macht	2.770	1,2%	3,6%	4,1%	91,1%	10
Waterschappen	8.910	24,1%	35,7%	26,7%	13,5%	20
Onderwijs en Wetenschappen	420.310	7,0%	13,3%	60,1%	19,7%	1.630
Primair Onderwijs	158.150	5,3%	10,1%	80,9%	3,7%	790
Voortgezet Onderwijs	89.570	8,6%	10,4%	61,5%	19,6%	190
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	50.300	8,2%	15,5%	63,8%	12,4%	180
Hoger Beroepsonderwijs	29.390	6,7%	8,4%	40,2%	44,7%	130
Universiteiten	42.500	4,1%	15,9%	15,2%	64,8%	170
Onderzoekinstellingen	2.410	5,9%	17,2%	30,7%	46,2%	10
Academische Ziekenhuizen	47.990	11,0%	27,4%	38,3%	23,4%	150
Veiligheid	122.850	32,2%	49,0%	11,3%	7,4%	480
Defensie	68.230	39,2%	40,1%	10,6%	10,1%	210
Politie	54.620	23,5%	60,1%	12,3%	4,1%	280
MANNEN	462.950	18,7%	26,3%	36,2%	18,8%	1.590
Openbaar Bestuur	194.990	22,6%	29,1%	31,9%	16,4%	850
Rijk	69.460	21,6%	28,7%	28,3%	21,4%	240
Gemeenten	109.430	23,9%	29,9%	34,6%	11,5%	580
Provincies	7.960	17,1%	19,6%	33,8%	29,6%	0
Rechterlijke Macht	1.370	1,2%	3,6%	3,6%	91,5%	10
Waterschappen	6.780	22,9%	36,4%	27,5%	13,2%	20
Onderwijs en Wetenschappen	170.430	6,1%	9,6%	55,8%	28,5%	490
Primair Onderwijs	36.400	4,9%	4,0%	86,5%	4,5%	60
Voortgezet Onderwijs	50.680	7,3%	8,7%	63,3%	20,7%	70
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	24.680	6,4%	13,0%	67,7%	12,9%	40
Hoger Beroepsonderwijs	16.160	3,7%	7,1%	39,3%	49,9%	100
Universiteiten	25.350	3,6%	11,0%	12,4%	73,0%	170
Onderzoekinstellingen	1.430	4,3%	13,4%	30,8%	51,5%	0
Academische Ziekenhuizen	15.730	11,0%	20,4%	30,6%	38,0%	40
Veiligheid	97.530	32,9%	49,7%	10,7%	6,7%	260
Defensie	59.800	39,6%	41,5%	9,7%	9,2%	110
Politie	37.730	22,1%	62,8%	12,2%	2,9%	150
VROUWEN	393.100	12,6%	22,7%	49,3%	15,4%	800
Openbaar Bestuur	119.150	19,6%	32,3%	28,0%	20,1%	80
Rijk	43.020	15,8%	31,9%	28,6%	23,7%	70
Gemeenten	67.990	22,4%	33,4%	28,2%	15,9%	0
Provincies	4.610	14,9%	26,7%	27,7%	30,6%	20
Rechterlijke Macht	1.400	1,1%	3,7%	4,5%	90,7%	0
Waterschappen	2.130	27,8%	33,5%	24,0%	14,6%	0
Onderwijs en Wetenschappen	248.950	7,6%	15,7%	63,1%	13,6%	650
Primair Onderwijs	121.390	5,5%	11,9%	79,2%	3,5%	480
Voortgezet Onderwijs	38.780	10,2%	12,5%	59,2%	18,1%	80
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	25.440	9,9%	18,0%	60,1%	11,9%	10
Hoger Beroepsonderwijs	13.240	10,3%	10,1%	41,3%	38,3%	30
Universiteiten	17.020	5,0%	23,1%	19,5%	52,4%	0
Onderzoekinstellingen	980	8,4%	22,8%	30,4%	38,4%	10
Academische Ziekenhuizen	32.100	11,0%	30,7%	42,2%	16,1%	50
Veiligheid	24.990	29,7%	46,0%	14,1%	10,2%	70
Defensie	8.180	36,3%	29,8%	17,2%	16,8%	0
Politie	16.810	26,4%	54,0%	12,6%	7,0%	70

Bron: BZK, Personeelonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

²⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (1.600).

Tabel Z.3 Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en etniciteit, 2002

	Totaal	Aandelen ¹⁾		Geen opgave
		Geen etnische minderheid	Wel etnische minderheid	
TOTAAL ^{2) 3)}	809.200	96,1%	3,9%	9.040
Openbaar Bestuur	294.540	95,9%	4,1%	3.710
Rijk	107.980	96,0%	4,0%	1.410
Gemeenten	163.540	95,5%	4,5%	2.110
Provincies	11.810	97,6%	2,4%	100
Rechterlijke Macht	2.610	95,0%	5,0%	20
Waterschappen	8.590	98,5%	1,5%	80
Onderwijs en Wetenschappen ²⁾	394.540	96,5%	3,5%	4.030
Primair Onderwijs	145.930	96,7%	3,3%	1.270
Voortgezet Onderwijs	82.260	96,9%	3,1%	960
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	51.420	96,6%	3,4%	500
Hoger Beroepsonderwijs	27.430	96,1%	3,9%	350
Universiteiten	39.940	95,4%	4,6%	300
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	44.660	96,2%	3,8%	650
Veiligheid	120.120	95,6%	4,4%	1.300
Defensie	67.590	95,4%	4,6%	900
Politie	52.540	95,7%	4,3%	400
MANNEN ²⁾	448.780	96,2%	3,8%	5.260
Openbaar Bestuur	187.630	96,3%	3,7%	2.060
Rijk	68.970	95,9%	4,1%	850
Gemeenten	102.900	96,3%	3,7%	1.140
Provincies	7.740	98,7%	1,3%	60
Rechterlijke Macht	1.410	96,7%	3,3%	10
Waterschappen	6.600	98,2%	1,8%	10
Onderwijs en Wetenschappen ²⁾	164.440	96,3%	3,7%	2.040
Primair Onderwijs	34.540	96,1%	3,9%	390
Voortgezet Onderwijs	47.480	97,3%	2,7%	500
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	25.710	96,4%	3,6%	280
Hoger Beroepsonderwijs	15.250	96,8%	3,2%	270
Universiteiten	24.690	95,3%	4,7%	210
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	15.060	95,2%	4,8%	390
Veiligheid	96.720	95,7%	4,3%	1.160
Defensie	59.460	95,9%	4,1%	870
Politie	37.260	95,4%	4,6%	290
VROUWEN ²⁾	358.990	96,1%	3,9%	3.210
Openbaar Bestuur	106.550	95,0%	5,0%	1.400
Rijk	38.820	96,1%	3,9%	480
Gemeenten	60.500	94,2%	5,8%	830
Provincies	4.070	95,6%	4,4%	40
Rechterlijke Macht	1.190	92,9%	7,1%	10
Waterschappen	1.970	99,6%	0,4%	40
Onderwijs en Wetenschappen ²⁾	229.290	96,7%	3,3%	1.660
Primair Onderwijs	111.040	97,0%	3,0%	790
Voortgezet Onderwijs	34.560	96,5%	3,5%	320
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	25.620	96,7%	3,3%	150
Hoger Beroepsonderwijs	12.160	95,2%	4,8%	80
Universiteiten	15.210	95,6%	4,4%	90
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	29.540	96,8%	3,2%	230
Veiligheid	23.160	95,3%	4,7%	150
Defensie	7.960	93,2%	6,8%	30
Politie	15.200	96,4%	3,6%	110

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2003.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

²⁾ Inclusief Onderzoekinstellingen (2.900).

³⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (1.430).

Tabel Z.3 Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en etniciteit, 2003

	Totaal	Aandelen ¹⁾		Geen opgave
		Geen etnische minderheid	Wel etnische minderheid	
TOTAAL²⁾	857.650	96,0%	4,0%	8.520
Openbaar Bestuur	314.490	95,5%	4,5%	3.120
Rijk	112.710	95,1%	4,9%	890
Gemeenten	177.520	95,5%	4,5%	1.940
Provincies	12.590	95,1%	4,9%	130
Rechterlijke Macht	2.770	98,1%	1,9%	90
Waterschappen	8.910	97,9%	2,1%	70
Onderwijs en Wetenschappen	420.310	96,6%	3,4%	4.470
Primair Onderwijs	158.150	97,0%	3,0%	1.530
Voortgezet Onderwijs	89.570	96,6%	3,4%	920
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	50.300	96,7%	3,3%	540
Hoger Beroepsonderwijs	29.390	97,8%	2,2%	410
Universiteiten	42.500	94,9%	5,1%	540
Onderzoekinstellingen	2.410	97,5%	2,5%	10
Academische Ziekenhuizen	47.990	96,3%	3,7%	520
Veiligheid	122.850	95,5%	4,5%	930
Defensie	68.230	95,2%	4,8%	480
Politie	54.620	95,9%	4,1%	450
MANNEN	462.950	96,5%	3,5%	4.160
Openbaar Bestuur	194.990	96,2%	3,8%	1.740
Rijk	69.460	96,0%	4,0%	450
Gemeenten	109.430	96,2%	3,8%	1.120
Provincies	7.960	96,1%	3,9%	60
Rechterlijke Macht	1.370	98,8%	1,2%	30
Waterschappen	6.780	98,7%	1,3%	70
Onderwijs en Wetenschappen	170.430	97,1%	2,9%	1.910
Primair Onderwijs	36.400	96,9%	3,1%	490
Voortgezet Onderwijs	50.680	97,1%	2,9%	390
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	24.680	97,6%	2,4%	260
Hoger Beroepsonderwijs	16.160	98,3%	1,7%	310
Universiteiten	25.350	96,7%	3,3%	360
Onderzoekinstellingen	1.430	100,0%	0,0%	0
Academische Ziekenhuizen	15.730	96,1%	3,9%	100
Veiligheid	97.530	95,8%	4,2%	510
Defensie	59.800	95,6%	4,4%	290
Politie	37.730	96,2%	3,8%	220
VROUWEN	393.100	95,5%	4,5%	3.510
Openbaar Bestuur	119.150	94,2%	5,8%	1.200
Rijk	43.020	93,7%	6,3%	360
Gemeenten	67.990	94,4%	5,6%	720
Provincies	4.610	93,2%	6,8%	50
Rechterlijke Macht	1.400	97,5%	2,5%	60
Waterschappen	2.130	95,4%	4,6%	0
Onderwijs en Wetenschappen	248.950	96,3%	3,7%	2.060
Primair Onderwijs	121.390	97,1%	2,9%	790
Voortgezet Onderwijs	38.780	95,8%	4,2%	480
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	25.440	95,9%	4,1%	140
Hoger Beroepsonderwijs	13.240	97,1%	2,9%	100
Universiteiten	17.020	92,3%	7,7%	180
Onderzoekinstellingen	980	93,9%	6,1%	10
Academische Ziekenhuizen	32.100	96,4%	3,6%	360
Veiligheid	24.990	94,3%	5,7%	260
Defensie	8.180	92,6%	7,4%	80
Politie	16.810	95,1%	4,9%	180

Bron: BZK, Personeelonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

²⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (1.600).

Tabel Z.4 Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en arbeidsduur, 2003

	Totaal	Aandelen ¹⁾					Geen opgave
		0-11 uur	12-19 uur	20-31 uur	32-35 uur	36 uur en meer	
TOTAAL²⁾	857.650	4,3%	10,1%	17,0%	8,3%	60,3%	104.840
Openbaar Bestuur	314.490	1,5%	6,4%	14,3%	8,7%	69,0%	39.390
Rijk	112.710	0,6%	5,5%	12,3%	7,7%	74,0%	15.290
Gemeenten	177.520	2,3%	7,5%	15,6%	8,9%	65,7%	22.060
Provincies	12.590	1,0%	2,5%	16,4%	15,1%	65,1%	1.020
Rechterlijke Macht	2.770	0,6%	2,5%	18,9%	7,1%	71,0%	220
Waterschappen	8.910	0,6%	4,3%	10,4%	6,9%	77,9%	800
Onderwijs en Wetenschappen	420.310	7,0%	15,0%	22,2%	9,7%	46,1%	48.910
Primair Onderwijs	158.150	9,6%	20,0%	23,0%	8,3%	39,1%	18.910
Voortgezet Onderwijs	89.570	4,4%	13,4%	22,1%	8,5%	51,6%	13.940
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	50.300	5,9%	14,7%	22,8%	10,4%	46,3%	5.510
Hoger Beroepsonderwijs	29.390	11,7%	13,2%	23,8%	10,5%	40,8%	2.210
Universiteiten	42.500	5,2%	9,5%	13,7%	9,7%	61,9%	2.900
Onderzoekinstellingen	2.410	1,0%	7,4%	12,1%	14,0%	65,6%	200
Academische Ziekenhuizen	47.990	3,3%	8,8%	26,7%	14,8%	46,5%	5.260
Veiligheid	122.850	2,4%	2,1%	5,9%	2,4%	87,3%	16.540
Defensie	68.230	2,7%	1,2%	2,6%	1,2%	92,3%	9.860
Politie	54.620	2,0%	3,2%	9,8%	3,8%	81,2%	6.670
MANNEN	462.950	2,6%	2,8%	5,3%	5,3%	83,9%	62.330
Openbaar Bestuur	194.990	0,7%	1,5%	3,7%	5,5%	88,5%	27.460
Rijk	69.460	0,4%	1,2%	3,0%	4,1%	91,3%	9.890
Gemeenten	109.430	1,0%	1,9%	4,2%	6,0%	86,9%	16.050
Provincies	7.960	1,0%	0,6%	4,6%	9,9%	83,9%	710
Rechterlijke Macht	1.370	0,0%	0,4%	5,4%	4,3%	90,0%	120
Waterschappen	6.780	0,3%	0,5%	2,1%	4,9%	92,3%	680
Onderwijs en Wetenschappen	170.430	4,6%	5,5%	9,6%	7,5%	72,8%	21.060
Primair Onderwijs	36.400	3,2%	4,2%	7,2%	7,5%	78,0%	4.380
Voortgezet Onderwijs	50.680	2,0%	5,7%	13,4%	7,4%	71,5%	8.280
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	24.680	5,8%	5,6%	8,9%	7,8%	71,8%	2.840
Hoger Beroepsonderwijs	16.160	12,9%	9,1%	11,8%	9,5%	56,7%	1.380
Universiteiten	25.350	5,1%	6,8%	6,6%	7,0%	74,5%	2.150
Onderzoekinstellingen	1.430	1,1%	2,3%	6,3%	9,0%	81,3%	150
Academische Ziekenhuizen	15.730	4,0%	2,0%	8,4%	6,0%	79,6%	1.890
Veiligheid	97.530	2,9%	0,7%	0,8%	1,2%	94,5%	13.810
Defensie	59.800	2,9%	0,8%	0,4%	0,7%	95,2%	8.910
Politie	37.730	2,8%	0,5%	1,5%	1,8%	93,4%	4.900
VRUWEN	393.100	6,3%	18,3%	30,4%	11,7%	33,3%	42.240
Openbaar Bestuur	119.150	2,8%	14,0%	30,8%	13,7%	38,7%	11.860
Rijk	43.020	0,9%	12,1%	26,7%	13,5%	46,8%	5.320
Gemeenten	67.990	4,2%	15,8%	32,8%	13,3%	33,9%	6.010
Provincies	4.610	1,0%	5,6%	35,9%	24,1%	33,5%	310
Rechterlijke Macht	1.400	1,1%	4,6%	31,9%	9,7%	52,7%	100
Waterschappen	2.130	1,8%	15,6%	35,4%	13,0%	34,2%	120
Onderwijs en Wetenschappen	248.950	8,6%	21,5%	30,7%	11,1%	28,0%	27.660
Primair Onderwijs	121.390	11,4%	24,8%	27,8%	8,5%	27,4%	14.470
Voortgezet Onderwijs	38.780	7,6%	23,2%	33,3%	9,8%	26,2%	5.640
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	25.440	6,0%	23,5%	36,1%	12,7%	21,8%	2.600
Hoger Beroepsonderwijs	13.240	10,3%	18,1%	38,1%	11,7%	21,8%	830
Universiteiten	17.020	5,3%	13,4%	23,9%	13,7%	43,7%	750
Onderzoekinstellingen	980	0,8%	14,5%	20,0%	20,9%	43,8%	50
Academische Ziekenhuizen	32.100	3,0%	12,1%	35,4%	19,1%	30,5%	3.320
Veiligheid	24.990	0,4%	7,5%	25,0%	7,0%	60,0%	2.730
Defensie	8.180	0,8%	4,4%	18,8%	4,6%	71,3%	950
Politie	16.810	0,2%	9,0%	28,0%	8,2%	54,5%	1.780

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

²⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (1.600).

Tabel Z.5 Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en dienstverband, 2002

	Totaal	Aandelen ¹⁾					Geen opgave
		Vast	Tijdelijk met uitzicht op vast	Tijdelijk zonder uitzicht op vast	Tijdelijk i.v.m. bijzondere regeling	Overig	
TOTAAL ^{2) 3)}	809.200	91,4%	3,2%	2,8%	1,4%	1,3%	19.690
Openbaar Bestuur	294.540	94,9%	1,4%	0,8%	1,7%	1,3%	8.160
Rijk	107.980	94,4%	2,3%	1,0%	0,7%	1,5%	3.910
Gemeenten	163.540	95,4%	0,8%	0,4%	2,3%	1,1%	3.680
Provincies	11.810	94,8%	0,3%	2,0%	1,4%	1,5%	450
Rechterlijke Macht	2.610	93,3%	3,3%	0,6%	1,2%	1,7%	30
Waterschappen	8.590	94,1%	0,5%	1,8%	2,2%	1,4%	90
Onderwijs en Wetenschappen ¹⁾	394.540	91,3%	3,2%	3,4%	1,2%	0,9%	6.130
Primair Onderwijs	145.930	94,6%	1,5%	0,9%	2,4%	0,6%	1.750
Voortgezet Onderwijs	82.260	93,4%	4,1%	1,0%	0,9%	0,6%	840
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	51.420	95,7%	3,0%	0,7%	0,1%	0,5%	430
Hoger Beroepsonderwijs	27.430	92,2%	4,4%	2,1%	0,2%	1,2%	130
Universiteiten	39.940	74,6%	4,5%	19,3%	0,1%	1,4%	280
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	44.660	85,8%	5,8%	5,5%	0,5%	2,4%	2.640
Veiligheid	120.120	82,8%	7,6%	5,6%	1,4%	2,5%	5.400
Defensie	67.590	74,4%	9,8%	9,8%	2,3%	3,7%	3.540
Politie	52.540	93,5%	4,7%	0,4%	0,3%	1,1%	1.860
MANNEN ²⁾	448.780	90,9%	3,3%	2,9%	1,5%	1,4%	11.100
Openbaar Bestuur	187.630	95,3%	1,0%	0,7%	1,9%	1,2%	5.410
Rijk	68.970	95,2%	1,9%	0,9%	0,9%	1,1%	2.550
Gemeenten	102.900	95,4%	0,5%	0,4%	2,7%	1,1%	2.550
Provincies	7.740	94,9%	0,4%	1,8%	0,7%	2,2%	280
Rechterlijke Macht	1.410	94,6%	1,6%	0,7%	1,6%	1,6%	10
Waterschappen	6.600	93,6%	0,4%	1,8%	2,4%	1,8%	30
Onderwijs en Wetenschappen ¹⁾	164.440	90,9%	3,3%	3,7%	1,1%	0,9%	1.580
Primair Onderwijs	34.540	94,6%	0,9%	0,5%	3,5%	0,5%	260
Voortgezet Onderwijs	47.480	93,9%	3,7%	0,7%	1,0%	0,6%	330
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	25.710	95,3%	3,1%	0,8%	0,1%	0,6%	90
Hoger Beroepsonderwijs	15.250	92,4%	4,3%	1,4%	0,3%	1,6%	40
Universiteiten	24.690	77,0%	4,1%	17,5%	0,0%	1,4%	170
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	15.060	86,2%	5,0%	5,9%	0,6%	2,4%	620
Veiligheid	96.720	82,5%	7,7%	5,8%	1,5%	2,6%	4.100
Defensie	59.460	75,1%	9,6%	9,3%	2,3%	3,7%	3.010
Politie	37.260	94,0%	4,7%	0,4%	0,2%	0,8%	1.080
VROUWEN ²⁾	358.990	92,0%	3,1%	2,6%	1,2%	1,1%	8.580
Openbaar Bestuur	106.550	94,4%	2,0%	0,9%	1,3%	1,5%	2.730
Rijk	38.820	93,0%	3,1%	1,3%	0,3%	2,4%	1.360
Gemeenten	60.500	95,2%	1,4%	0,6%	1,8%	1,0%	1.130
Provincies	4.070	94,6%	0,0%	2,5%	2,6%	0,3%	170
Rechterlijke Macht	1.190	91,6%	5,3%	0,5%	0,7%	1,9%	20
Waterschappen	1.970	95,5%	0,8%	2,0%	1,7%	0,0%	50
Onderwijs en Wetenschappen ¹⁾	229.290	91,6%	3,2%	3,1%	1,2%	0,9%	4.540
Primair Onderwijs	111.040	94,6%	1,7%	1,0%	2,1%	0,6%	1.490
Voortgezet Onderwijs	34.560	92,6%	4,7%	1,5%	0,7%	0,5%	510
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	25.620	96,1%	2,8%	0,5%	0,1%	0,4%	330
Hoger Beroepsonderwijs	12.160	91,8%	4,6%	3,0%	0,0%	0,7%	90
Universiteiten	15.210	71,0%	5,0%	22,1%	0,4%	1,5%	110
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	29.540	85,6%	6,2%	5,4%	0,4%	2,5%	2.020
Veiligheid	23.160	84,6%	7,2%	4,7%	1,2%	2,4%	1.310
Defensie	7.960	69,9%	11,6%	12,8%	2,5%	3,2%	530
Politie	15.200	92,1%	4,9%	0,5%	0,5%	2,0%	780

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

²⁾ Inclusief Onderzoekinstellingen (2.900).

³⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (1.430).

Tabel Z.5 Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en dienstverband, 2003

	Totaal	Aandelen ¹⁾					Geen opgave
		Vast	Tijdelijk met uitzicht op vast	Tijdelijk zonder uitzicht op vast	Tijdelijk i.v.m. bijzondere regeling	Overig	
TOTAAL²⁾	857.650	91,5%	3,3%	3,5%	0,8%	0,8%	3.380
Openbaar Bestuur	314.490	96,1%	1,4%	1,1%	0,8%	0,5%	690
Rijk	112.710	96,2%	1,7%	1,5%	0,1%	0,4%	180
Gemeenten	177.520	95,9%	1,2%	0,9%	1,4%	0,6%	490
Provincies	12.590	96,7%	2,1%	0,2%	0,5%	0,5%	10
Rechterlijke Macht	2.770	95,0%	4,2%	0,0%	0,0%	0,8%	0
Waterschappen	8.910	98,9%	0,7%	0,2%	0,2%	0,0%	0
Onderwijs en Wetenschappen	420.310	90,9%	3,3%	4,0%	1,0%	0,8%	2.060
Primair Onderwijs	158.150	94,5%	1,8%	1,5%	1,8%	0,5%	1.100
Voortgezet Onderwijs	89.570	92,2%	5,3%	1,2%	0,9%	0,4%	260
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	50.300	94,3%	2,8%	2,1%	0,2%	0,6%	250
Hoger Beroepsonderwijs	29.390	89,4%	3,5%	5,8%	0,3%	0,9%	200
Universiteiten	42.500	75,6%	4,3%	19,1%	0,2%	0,7%	260
Onderzoekinstellingen	2.410	84,5%	4,6%	8,7%	0,3%	1,9%	0
Academische Ziekenhuizen	47.990	87,7%	4,2%	5,0%	0,2%	3,0%	0
Veiligheid	122.850	82,1%	8,3%	7,8%	0,1%	1,6%	630
Defensie	68.230	72,7%	10,8%	13,7%	0,2%	2,6%	510
Politie	54.620	93,7%	5,3%	0,5%	0,1%	0,4%	120
MANNEN	462.950	90,9%	3,7%	3,9%	0,8%	0,8%	1.490
Openbaar Bestuur	194.990	96,2%	1,4%	0,9%	0,9%	0,5%	500
Rijk	69.460	96,7%	1,6%	1,1%	0,1%	0,5%	120
Gemeenten	109.430	95,7%	1,3%	0,9%	1,6%	0,5%	370
Provincies	7.960	96,5%	2,4%	0,3%	0,2%	0,7%	10
Rechterlijke Macht	1.370	96,2%	3,2%	0,0%	0,0%	0,6%	0
Waterschappen	6.780	99,0%	0,7%	0,0%	0,2%	0,0%	0
Onderwijs en Wetenschappen	170.430	90,0%	3,5%	4,8%	1,0%	0,7%	550
Primair Onderwijs	36.400	94,2%	1,5%	1,2%	2,8%	0,4%	90
Voortgezet Onderwijs	50.680	92,9%	4,9%	0,9%	1,0%	0,2%	130
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	24.680	94,1%	2,9%	2,0%	0,3%	0,8%	10
Hoger Beroepsonderwijs	16.160	90,9%	1,5%	6,5%	0,0%	1,1%	120
Universiteiten	25.350	77,4%	3,5%	17,9%	0,2%	0,9%	200
Onderzoekinstellingen	1.430	87,3%	3,6%	6,8%	0,5%	1,8%	0
Academische Ziekenhuizen	15.730	84,4%	6,3%	7,3%	0,0%	2,0%	0
Veiligheid	97.530	81,6%	8,6%	8,4%	0,0%	1,4%	440
Defensie	59.800	73,1%	11,3%	13,5%	0,0%	2,1%	380
Politie	37.730	94,9%	4,4%	0,5%	0,1%	0,1%	60
VROUWEN	393.100	92,4%	3,0%	2,9%	0,8%	0,9%	1.880
Openbaar Bestuur	119.150	96,0%	1,5%	1,3%	0,7%	0,5%	180
Rijk	43.020	95,4%	2,0%	2,1%	0,2%	0,3%	60
Gemeenten	67.990	96,3%	1,1%	0,9%	1,0%	0,7%	120
Provincies	4.610	97,4%	1,6%	0,0%	0,7%	0,3%	0
Rechterlijke Macht	1.400	93,8%	5,2%	0,0%	0,0%	1,0%	0
Waterschappen	2.130	98,3%	0,8%	0,8%	0,0%	0,0%	0
Onderwijs en Wetenschappen	248.950	91,5%	3,2%	3,4%	1,0%	0,9%	1.510
Primair Onderwijs	121.390	94,6%	1,8%	1,5%	1,5%	0,6%	1.010
Voortgezet Onderwijs	38.780	91,2%	5,9%	1,5%	0,8%	0,5%	130
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	25.440	94,4%	2,7%	2,3%	0,1%	0,4%	240
Hoger Beroepsonderwijs	13.240	87,7%	5,8%	5,1%	0,7%	0,7%	70
Universiteiten	17.020	73,4%	5,5%	20,4%	0,3%	0,4%	50
Onderzoekinstellingen	980	80,5%	6,1%	11,4%	0,0%	2,0%	0
Academische Ziekenhuizen	32.100	89,4%	3,2%	3,7%	0,3%	3,4%	0
Veiligheid	24.990	84,5%	7,5%	4,9%	0,5%	2,6%	190
Defensie	8.180	70,7%	7,7%	13,8%	1,6%	6,1%	130
Politie	16.810	91,0%	7,4%	0,6%	0,0%	0,9%	60

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

²⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (1.600).

Tabel Z.6 Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en zoekgedrag, 2002

	Totaal	In 2002 op zoek geweest ¹⁾			Geen opgave
		Nee	Ja, een beetje	Ja, intensief	
TOTAAL ^{2) 3)}	809.200	67,0%	26,4%	6,6%	2.410
Openbaar Bestuur	294.540	62,8%	30,2%	7,0%	690
Rijk	107.980	61,6%	31,3%	7,1%	310
Gemeenten	163.540	62,8%	30,2%	7,0%	280
Provincies	11.810	60,4%	30,0%	9,6%	20
Rechterlijke Macht	2.610	82,2%	14,3%	3,5%	20
Waterschappen	8.590	75,1%	22,4%	2,5%	50
Onderwijs en Wetenschappen ²⁾	394.540	71,9%	23,2%	4,9%	1.160
Primair Onderwijs	145.930	76,7%	19,3%	4,0%	400
Voortgezet Onderwijs	82.260	73,0%	22,2%	4,8%	300
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	51.420	67,9%	27,5%	4,6%	150
Hoger Beroepsonderwijs	27.430	66,4%	25,7%	7,9%	190
Universiteiten	39.940	69,0%	26,5%	4,5%	30
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	44.660	64,9%	28,3%	6,8%	100
Veiligheid	120.120	61,2%	27,8%	11,0%	560
Defensie	67.590	60,1%	29,2%	10,7%	280
Politie	52.540	62,7%	25,9%	11,4%	290
MANNEN ²⁾	448.780	64,8%	27,8%	7,3%	1.650
Openbaar Bestuur	187.630	63,2%	29,9%	6,9%	560
Rijk	68.970	60,2%	31,4%	8,4%	230
Gemeenten	102.900	64,1%	29,9%	6,0%	280
Provincies	7.740	63,5%	26,5%	10,0%	0
Rechterlijke Macht	1.410	78,0%	18,5%	3,5%	20
Waterschappen	6.600	75,7%	21,2%	3,1%	30
Onderwijs en Wetenschappen ²⁾	164.440	69,0%	25,5%	5,5%	560
Primair Onderwijs	34.540	69,7%	24,4%	5,8%	90
Voortgezet Onderwijs	47.480	71,8%	22,9%	5,2%	120
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	25.710	67,4%	27,7%	4,9%	70
Hoger Beroepsonderwijs	15.250	66,6%	26,3%	7,2%	190
Universiteiten	24.690	68,2%	26,7%	5,1%	30
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	15.060	64,6%	29,7%	5,7%	60
Veiligheid	96.720	60,9%	27,8%	11,3%	530
Defensie	59.460	59,7%	28,9%	11,3%	240
Politie	37.260	62,7%	26,0%	11,3%	290
VROUWEN ²⁾	358.990	69,8%	24,7%	5,6%	750
Openbaar Bestuur	106.550	62,1%	30,8%	7,1%	120
Rijk	38.820	64,1%	30,9%	4,9%	80
Gemeenten	60.500	60,5%	30,9%	8,6%	0
Provincies	4.070	54,5%	36,7%	8,8%	20
Rechterlijke Macht	1.190	86,9%	9,6%	3,5%	0
Waterschappen	1.970	72,8%	26,5%	0,7%	10
Onderwijs en Wetenschappen ²⁾	229.290	74,0%	21,5%	4,4%	600
Primair Onderwijs	111.040	78,9%	17,7%	3,4%	310
Voortgezet Onderwijs	34.560	74,7%	21,1%	4,2%	170
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	25.620	68,3%	27,4%	4,3%	80
Hoger Beroepsonderwijs	12.160	66,1%	25,1%	8,8%	0
Universiteiten	15.210	70,5%	25,9%	3,6%	0
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	29.540	65,1%	27,6%	7,3%	40
Veiligheid	23.160	62,5%	27,7%	9,7%	20
Defensie	7.960	62,2%	31,6%	6,3%	20
Politie	15.200	62,7%	25,7%	11,6%	0

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2003.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

²⁾ Inclusief Onderzoekinstellingen (2.900).

³⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (1.430).

Tabel Z.6 Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en zoekgedrag, 2003

	Totaal	In 2003 op zoek geweest ¹⁾			Geen opgave
		Nee	Ja, bij zelfde werkgever	Ja, bij andere werkgever	
TOTAAL²⁾	857.650	77,7%	13,3%	11,9%	3.710
Openbaar Bestuur	314.490	74,9%	14,9%	13,8%	1.110
Rijk	112.710	71,1%	19,4%	13,8%	620
Gemeenten	177.520	76,8%	12,5%	14,0%	420
Provincies	12.590	76,5%	13,8%	13,6%	20
Rechterlijke Macht	2.770	89,0%	7,9%	3,7%	30
Waterschappen	8.910	75,4%	11,2%	15,3%	20
Onderwijs en Wetenschappen	420.310	83,3%	7,9%	10,9%	2.120
Primair Onderwijs	158.150	87,3%	5,2%	8,5%	920
Voortgezet Onderwijs	89.570	85,2%	5,7%	10,5%	610
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	50.300	77,9%	11,5%	13,9%	180
Hoger Beroepsonderwijs	29.390	80,1%	10,4%	12,7%	220
Universiteiten	42.500	78,6%	9,9%	15,1%	180
Onderzoekinstellingen	2.410	78,7%	6,8%	16,4%	10
Academische Ziekenhuizen	47.990	78,4%	14,0%	10,9%	0
Veiligheid	122.850	65,8%	27,5%	10,4%	480
Defensie	68.230	63,4%	28,8%	12,3%	260
Politie	54.620	68,7%	25,9%	8,0%	220
MANNEN	462.950	75,2%	15,3%	12,7%	1.910
Openbaar Bestuur	194.990	74,9%	15,2%	13,5%	830
Rijk	69.460	71,4%	19,9%	13,0%	370
Gemeenten	109.430	76,7%	12,6%	13,9%	420
Provincies	7.960	78,4%	12,9%	12,7%	20
Rechterlijke Macht	1.370	85,8%	10,2%	5,2%	0
Waterschappen	6.780	74,8%	12,8%	14,8%	20
Onderwijs en Wetenschappen	170.430	81,4%	8,2%	13,0%	700
Primair Onderwijs	36.400	84,0%	5,9%	11,4%	240
Voortgezet Onderwijs	50.680	84,0%	6,1%	11,5%	310
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	24.680	78,1%	11,2%	14,2%	60
Hoger Beroepsonderwijs	16.160	81,2%	8,6%	13,3%	40
Universiteiten	25.350	78,5%	9,0%	16,0%	50
Onderzoekinstellingen	1.430	80,4%	5,8%	16,1%	0
Academische Ziekenhuizen	15.730	76,8%	13,5%	14,1%	0
Veiligheid	97.530	65,1%	27,9%	10,7%	370
Defensie	59.800	63,5%	28,7%	12,1%	260
Politie	37.730	67,5%	26,6%	8,5%	110
VROUWEN	393.100	80,6%	11,0%	10,9%	1.750
Openbaar Bestuur	119.150	74,8%	14,5%	14,4%	260
Rijk	43.020	70,6%	18,7%	15,0%	230
Gemeenten	67.990	77,2%	12,3%	14,1%	0
Provincies	4.610	73,1%	15,3%	15,2%	0
Rechterlijke Macht	1.400	92,2%	5,6%	2,2%	30
Waterschappen	2.130	77,5%	6,4%	17,0%	0
Onderwijs en Wetenschappen	248.950	84,6%	7,8%	9,4%	1.390
Primair Onderwijs	121.390	88,3%	5,0%	7,7%	650
Voortgezet Onderwijs	38.780	86,9%	5,3%	9,2%	300
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	25.440	77,6%	11,9%	13,5%	120
Hoger Beroepsonderwijs	13.240	78,8%	12,6%	12,1%	180
Universiteiten	17.020	79,4%	11,0%	13,2%	130
Onderzoekinstellingen	980	76,1%	8,2%	16,7%	10
Academische Ziekenhuizen	32.100	79,0%	14,3%	9,3%	0
Veiligheid	24.990	68,9%	25,7%	9,4%	110
Defensie	8.180	64,0%	28,5%	14,6%	0
Politie	16.810	71,4%	24,3%	6,9%	110

Bron: BZK, Personeelonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave. Omdat meerdere antwoorden mogelijk zijn, is de som van de kolommen meer dan 100%.

²⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (1.600).

Tabel Z.7 Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en zoekgedrag, 2003

	Totaal	Momenteel op zoek ¹⁾			Geen opgave
		Nee	Ja, bij zelfde werkgever	Ja, bij andere werkgever	
TOTAAL²⁾	857.650	79,9%	12,1%	11,4%	7.280
Openbaar Bestuur	314.490	78,5%	13,3%	12,4%	2.810
Rijk	112.710	72,1%	19,4%	14,0%	1.170
Gemeenten	177.520	82,2%	9,7%	11,6%	1.510
Provincies	12.590	78,4%	13,4%	13,7%	30
Rechterlijke Macht	2.770	89,7%	8,2%	2,8%	30
Waterschappen	8.910	82,7%	9,1%	9,9%	70
Onderwijs en Wetenschappen	420.310	83,6%	8,0%	11,1%	3.960
Primair Onderwijs	158.150	86,9%	6,0%	9,2%	1.140
Voortgezet Onderwijs	89.570	83,4%	7,4%	11,0%	1.100
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	50.300	80,9%	10,2%	12,6%	430
Hoger Beroepsonderwijs	29.390	81,3%	10,1%	10,6%	580
Universiteiten	42.500	77,4%	10,6%	17,0%	360
Onderzoekinstellingen	2.410	86,6%	5,7%	10,9%	20
Academische Ziekenhuizen	47.990	83,0%	9,5%	11,0%	340
Veiligheid	122.850	70,6%	23,1%	9,9%	510
Defensie	68.230	67,5%	24,7%	11,9%	290
Politie	54.620	74,5%	21,1%	7,4%	220
MANNEN	462.950	78,0%	13,9%	11,9%	3.810
Openbaar Bestuur	194.990	78,6%	13,8%	11,8%	1.870
Rijk	69.460	71,3%	21,3%	13,1%	710
Gemeenten	109.430	82,7%	9,4%	11,3%	1.110
Provincies	7.960	81,3%	13,1%	11,2%	20
Rechterlijke Macht	1.370	88,9%	8,1%	4,7%	10
Waterschappen	6.780	82,4%	10,7%	9,2%	20
Onderwijs en Wetenschappen	170.430	81,6%	8,6%	13,2%	1.570
Primair Onderwijs	36.400	84,6%	6,4%	12,2%	260
Voortgezet Onderwijs	50.680	83,3%	8,0%	10,9%	580
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	24.680	80,8%	9,9%	12,9%	250
Hoger Beroepsonderwijs	16.160	82,5%	7,6%	12,2%	180
Universiteiten	25.350	76,9%	10,3%	18,3%	200
Onderzoekinstellingen	1.430	85,3%	6,9%	11,9%	20
Academische Ziekenhuizen	15.730	76,9%	12,4%	16,0%	90
Veiligheid	97.530	70,3%	23,4%	9,8%	370
Defensie	59.800	67,6%	25,0%	11,3%	210
Politie	37.730	74,6%	20,9%	7,4%	160
VROUWEN	393.100	82,2%	9,9%	10,8%	3.410
Openbaar Bestuur	119.150	78,3%	12,3%	13,4%	920
Rijk	43.020	73,3%	16,6%	15,4%	440
Gemeenten	67.990	81,4%	9,9%	12,1%	400
Provincies	4.610	73,3%	14,1%	18,1%	10
Rechterlijke Macht	1.400	90,6%	8,4%	1,0%	10
Waterschappen	2.130	83,9%	3,8%	12,3%	50
Onderwijs en Wetenschappen	248.950	85,1%	7,5%	9,6%	2.350
Primair Onderwijs	121.390	87,6%	5,9%	8,3%	880
Voortgezet Onderwijs	38.780	83,6%	6,7%	11,1%	510
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	25.440	81,0%	10,6%	12,3%	190
Hoger Beroepsonderwijs	13.240	79,9%	13,2%	8,8%	410
Universiteiten	17.020	78,7%	10,8%	14,6%	120
Onderzoekinstellingen	980	88,6%	3,8%	9,5%	0
Academische Ziekenhuizen	32.100	85,8%	8,1%	8,6%	250
Veiligheid	24.990	71,6%	21,7%	10,5%	140
Defensie	8.180	66,1%	22,5%	16,8%	70
Politie	16.810	74,2%	21,4%	7,5%	60

Bron: BZK, Personeelonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave. Omdat meerdere antwoorden mogelijk zijn, is de som van de kolommen meer dan 100%.

²⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (1.600).

Tabel Z.8 Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en functiewisseling, 2002

	Totaal	In 2002 van functie veranderd ¹⁾				Geen opgave
		Nee	Ja, tijdelijk van collega	Ja, tijdelijk andere reden	Ja, zal niet terugkeren	
TOTAAL ^{2) 3)}	809.200	84,1%	2,8%	2,8%	10,3%	9.740
Openbaar Bestuur	294.540	83,2%	2,4%	2,8%	11,6%	2.530
Rijk	107.980	80,2%	2,8%	3,5%	13,5%	620
Gemeenten	163.540	84,6%	2,2%	2,6%	10,5%	1.770
Provincies	11.810	85,7%	1,1%	2,1%	11,0%	90
Rechterlijke Macht	2.610	83,2%	2,5%	1,0%	13,4%	10
Waterschappen	8.590	91,2%	1,0%	0,6%	7,2%	40
Onderwijs en Wetenschappen ³⁾	394.540	87,8%	3,2%	2,3%	6,7%	6.260
Primair Onderwijs	145.930	89,3%	3,8%	2,3%	4,5%	2.700
Voortgezet Onderwijs	82.260	88,6%	3,7%	1,8%	5,9%	1.390
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	51.420	84,2%	2,9%	2,8%	10,1%	870
Hoger Beroepsonderwijs	27.430	84,0%	1,9%	2,8%	11,3%	320
Universiteiten	39.940	88,4%	2,3%	2,4%	6,9%	670
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	44.660	87,3%	2,0%	2,1%	8,6%	280
Veiligheid	120.120	74,5%	2,6%	4,1%	18,8%	950
Defensie	67.590	72,2%	3,0%	3,5%	21,3%	640
Politie	52.540	77,5%	2,1%	4,9%	15,5%	310
MANNEN ³⁾	448.780	82,7%	2,5%	3,1%	11,8%	5.180
Openbaar Bestuur	187.630	83,1%	2,1%	3,1%	11,7%	1.930
Rijk	68.970	78,9%	2,9%	4,3%	14,0%	470
Gemeenten	102.900	85,1%	1,6%	2,6%	10,7%	1.390
Provincies	7.740	88,5%	1,1%	2,4%	8,0%	50
Rechterlijke Macht	1.410	83,2%	2,9%	0,8%	13,1%	10
Waterschappen	6.600	90,5%	1,3%	0,8%	7,4%	10
Onderwijs en Wetenschappen ³⁾	164.440	87,8%	2,8%	2,3%	7,1%	2.500
Primair Onderwijs	34.540	89,1%	3,2%	2,3%	5,4%	590
Voortgezet Onderwijs	47.480	88,7%	3,6%	1,8%	5,9%	750
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	25.710	84,4%	2,6%	2,9%	10,2%	420
Hoger Beroepsonderwijs	15.250	85,2%	2,3%	2,3%	10,2%	160
Universiteiten	24.690	89,3%	2,1%	2,9%	5,8%	410
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	15.060	88,4%	1,3%	1,9%	8,4%	170
Veiligheid	96.720	73,1%	2,7%	4,3%	19,9%	750
Defensie	59.460	71,3%	3,3%	3,5%	21,9%	620
Politie	37.260	75,9%	1,9%	5,6%	16,6%	120
VROUWEN ³⁾	358.990	86,0%	3,2%	2,4%	8,5%	4.550
Openbaar Bestuur	106.550	83,4%	2,9%	2,4%	11,4%	580
Rijk	38.820	82,6%	2,7%	2,1%	12,6%	150
Gemeenten	60.500	83,8%	3,2%	2,7%	10,4%	380
Provincies	4.070	80,5%	1,2%	1,6%	16,8%	40
Rechterlijke Macht	1.190	83,0%	2,0%	1,1%	13,9%	0
Waterschappen	1.970	93,5%	0,0%	0,0%	6,5%	10
Onderwijs en Wetenschappen ³⁾	229.290	87,7%	3,5%	2,3%	6,5%	3.760
Primair Onderwijs	111.040	89,4%	4,0%	2,3%	4,2%	2.110
Voortgezet Onderwijs	34.560	88,5%	3,8%	1,9%	5,9%	650
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	25.620	84,0%	3,3%	2,7%	10,0%	450
Hoger Beroepsonderwijs	12.160	82,4%	1,3%	3,5%	12,8%	170
Universiteiten	15.210	87,2%	2,7%	1,6%	8,4%	270
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	29.540	86,7%	2,3%	2,2%	8,7%	110
Veiligheid	23.160	80,3%	2,0%	3,3%	14,4%	210
Defensie	7.960	78,6%	0,7%	3,5%	17,2%	20
Politie	15.200	81,2%	2,7%	3,1%	12,9%	190

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2003.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

²⁾ Inclusief Onderzoekinstellingen (2.900).

³⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (1.430).

Tabel Z.8 Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en functiewisseling, 2003

	Totaal	In 2002 van functie veranderd ¹⁾				Geen opgave
		Nee	Ja, tijdelijk van collega	Ja, tijdelijk andere reden	Ja, zal niet terugkeren	
TOTAAL²⁾	857.650	87,1%	2,5%	2,6%	7,8%	20.120
Openbaar Bestuur	314.490	87,3%	2,0%	2,2%	8,5%	4.580
Rijk	112.710	84,8%	2,0%	3,1%	10,1%	1.400
Gemeenten	177.520	88,9%	2,0%	1,6%	7,5%	3.120
Provincies	12.590	87,0%	1,8%	1,7%	9,5%	20
Rechterlijke Macht	2.770	87,4%	2,1%	1,2%	9,3%	0
Waterschappen	8.910	88,8%	1,9%	2,3%	6,9%	50
Onderwijs en Wetenschappen	420.310	89,6%	2,7%	2,3%	5,5%	13.850
Primair Onderwijs	158.150	90,8%	3,3%	2,1%	3,8%	6.470
Voortgezet Onderwijs	89.570	90,7%	2,6%	2,3%	4,3%	2.860
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	50.300	87,6%	2,5%	3,1%	6,8%	1.720
Hoger Beroepsonderwijs	29.390	84,4%	2,3%	4,4%	8,8%	1.430
Universiteiten	42.500	88,3%	2,3%	1,4%	8,1%	880
Onderzoekinstellingen	2.410	94,6%	0,6%	0,5%	4,3%	0
Academische Ziekenhuizen	47.990	89,4%	1,6%	1,4%	7,6%	490
Veiligheid	122.850	78,4%	3,1%	4,7%	13,8%	1.690
Defensie	68.230	75,4%	4,3%	4,3%	15,9%	990
Politie	54.620	82,1%	1,7%	5,3%	11,0%	700
MANNEN	462.950	85,8%	2,3%	2,9%	8,9%	8.350
Openbaar Bestuur	194.990	87,3%	1,9%	2,3%	8,5%	2.580
Rijk	69.460	84,4%	2,2%	3,1%	10,3%	930
Gemeenten	109.430	89,0%	1,7%	1,9%	7,4%	1.580
Provincies	7.960	88,4%	1,7%	1,6%	8,3%	20
Rechterlijke Macht	1.370	87,0%	2,4%	0,8%	9,8%	0
Waterschappen	6.780	87,6%	2,3%	2,4%	7,6%	50
Onderwijs en Wetenschappen	170.430	89,4%	2,0%	2,4%	6,1%	4.530
Primair Onderwijs	36.400	93,1%	2,1%	1,7%	3,1%	1.250
Voortgezet Onderwijs	50.680	90,4%	2,1%	2,6%	5,0%	1.300
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	24.680	87,3%	2,3%	3,3%	7,2%	720
Hoger Beroepsonderwijs	16.160	84,6%	1,2%	4,6%	9,6%	530
Universiteiten	25.350	88,5%	2,2%	1,3%	8,0%	650
Onderzoekinstellingen	1.430	94,8%	1,1%	0,9%	3,2%	0
Academische Ziekenhuizen	15.730	87,3%	2,0%	1,7%	9,1%	80
Veiligheid	97.530	76,8%	3,5%	5,0%	14,7%	1.240
Defensie	59.800	74,0%	4,5%	4,6%	16,8%	740
Politie	37.730	81,1%	1,9%	5,7%	11,3%	500
VROUWEN	393.100	88,6%	2,7%	2,2%	6,5%	11.600
Openbaar Bestuur	119.150	87,4%	2,2%	1,9%	8,5%	2.000
Rijk	43.020	85,3%	1,8%	3,2%	9,7%	470
Gemeenten	67.990	88,7%	2,5%	1,1%	7,7%	1.530
Provincies	4.610	84,6%	2,0%	1,9%	11,5%	0
Rechterlijke Macht	1.400	87,9%	1,8%	1,6%	8,7%	0
Waterschappen	2.130	92,6%	0,8%	2,0%	4,5%	0
Onderwijs en Wetenschappen	248.950	89,6%	3,1%	2,2%	5,1%	9.150
Primair Onderwijs	121.390	90,1%	3,6%	2,3%	4,1%	5.060
Voortgezet Onderwijs	38.780	91,2%	3,4%	2,0%	3,4%	1.570
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	25.440	87,9%	2,7%	2,9%	6,5%	980
Hoger Beroepsonderwijs	13.240	84,2%	3,8%	4,1%	7,9%	910
Universiteiten	17.020	87,9%	2,4%	1,5%	8,2%	230
Onderzoekinstellingen	980	94,2%	0,0%	0,0%	5,8%	0
Academische Ziekenhuizen	32.100	90,4%	1,4%	1,3%	6,9%	410
Veiligheid	24.990	84,3%	1,8%	3,7%	10,2%	450
Defensie	8.180	84,7%	3,1%	2,3%	10,0%	250
Politie	16.810	84,1%	1,2%	4,3%	10,4%	210

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

²⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (1.600).

Tabel Z.9 Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar instrumenten van personeelsbeleid, 2003

	Totaal	Aanwezig in organisatie- onderdeel? ¹⁾		Geen opgave
		Ja	Nee	
Functioneringsgesprekken	857.650	94,8%	5,2%	19.730
Beoordelingsgesprekken	857.650	75,9%	24,1%	60.810
Persoonlijk ontwikkelingsplan	857.650	58,6%	41,4%	100.600
Opleidingsplan	857.650	52,3%	47,7%	122.830
Loopbaanplan	857.650	36,3%	63,7%	147.900
Functie- en taakroulatie	857.650	32,6%	67,4%	153.730
Individuele coaching	857.650	41,4%	58,6%	141.600
Competentiemanagement	857.650	32,9%	67,1%	175.580
Leeftijdsbewust personeelsbeleid	857.650	33,6%	66,4%	172.590
Mobiliteitsbeleid	857.650	42,5%	57,5%	170.380

	Totaal	Zelf mee te maken gehad als werknemer? ¹⁾		Niet van toepassing
		Ja	Nee	
Functioneringsgesprekken	857.650	81,1%	18,9%	79.530
Beoordelingsgesprekken	857.650	62,6%	37,4%	267.300
Persoonlijk ontwikkelingsplan	857.650	52,3%	47,7%	425.500
Opleidingsplan	857.650	50,2%	49,8%	484.920
Loopbaanplan	857.650	32,0%	68,0%	608.970
Functie- en taakroulatie	857.650	45,4%	54,6%	636.450
Individuele coaching	857.650	45,0%	55,0%	569.580
Competentiemanagement	857.650	43,0%	57,0%	639.910
Leeftijdsbewust personeelsbeleid	857.650	22,5%	77,5%	636.340
Mobiliteitsbeleid	857.650	22,0%	78,0%	575.840

	Totaal	Tevredenheid? ¹⁾			Niet van toepassing
		Ontevreden	Neutraal	Tevreden	
Functioneringsgesprekken	857.650	12,4%	35,3%	52,3%	228.820
Beoordelingsgesprekken	857.650	11,5%	33,4%	55,2%	492.520
Persoonlijk ontwikkelingsplan	857.650	16,1%	40,9%	42,9%	632.750
Opleidingsplan	857.650	14,5%	37,1%	48,4%	672.430
Loopbaanplan	857.650	17,4%	40,1%	42,6%	779.050
Functie- en taakroulatie	857.650	13,6%	33,9%	52,5%	759.120
Individuele coaching	857.650	11,1%	28,4%	60,4%	729.890
Competentiemanagement	857.650	17,2%	46,1%	36,7%	765.100
Leeftijdsbewust personeelsbeleid	857.650	14,7%	33,6%	51,7%	809.030
Mobiliteitsbeleid	857.650	22,5%	37,3%	40,2%	796.840

Bron: BZK, Personeelonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave of niet van toepassing.

Tabel Z.10 Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar tevredenheid met de functie, 2002

	Totaal	Aandelen ¹⁾					Geen opgave
		Zeer ontevreden	Tamelijk ontevreden	Neutraal	Tamelijk tevreden	Zeer tevreden	
De looptijd van het contract	809.200	2,6%	2,6%	23,6%	17,7%	53,5%	48.910
De beloning	809.200	6,5%	20,5%	22,2%	38,7%	12,1%	11.780
De mogelijkheden om financieel door te groeien	809.200	15,8%	31,7%	31,9%	16,4%	4,2%	19.100
De werkdruk	809.200	12,5%	27,7%	29,5%	25,0%	5,3%	8.980
De faciliteiten waarvan op/via de werkplek gebruik kan worden gemaakt (ICT-apparatuur, onderzoeksfaciliteiten, kantine, sportfaciliteiten, e.d.)	809.200	9,8%	20,3%	24,5%	33,0%	12,4%	13.200
De werkplek/fysieke arbeidsomstandigheden (ruimte per persoon, daglicht, atmosfeer, geluid, e.d.)	809.200	11,7%	23,6%	20,0%	32,5%	12,2%	9.560
De inhoud van het werk	809.200	2,0%	6,2%	13,0%	47,1%	31,7%	9.060
De werkzaamheden die ik op termijn kan gaan doen	809.200	3,4%	10,5%	34,4%	36,0%	15,6%	25.850
De mogelijkheden om me via cursussen/opleidingen verder te ontplooiën	809.200	5,4%	13,9%	30,0%	35,7%	15,0%	16.610
De sfeer op het werk	809.200	3,3%	7,9%	14,1%	41,4%	33,3%	10.260
De reistijd (woon-werkverkeer)	809.200	3,5%	7,1%	16,0%	26,7%	46,7%	10.220
Het algemene personeelsbeleid	809.200	9,4%	23,9%	32,9%	27,8%	6,0%	10.540
Het algemene beleid van de organisatie	809.200	9,8%	26,0%	35,7%	24,2%	4,3%	10.300
De wijze waarop leiding gegeven wordt	809.200	11,3%	23,3%	26,6%	30,0%	8,7%	9.470
De mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden	809.200	2,2%	6,4%	14,7%	47,0%	29,6%	8.160
Baan, alles bijeengenomen	809.200	2,7%	10,9%	13,3%	53,9%	19,1%	5.710

Bron: BZK, Personeelonderzoek 2003.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

Tabel Z.10 Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar tevredenheid met de functie, 2003

	Totaal	Aandelen ¹⁾					Geen opgave
		Zeer ontevreden	Tamelijk ontevreden	Neutraal	Tamelijk tevreden	Zeer tevreden	
De inhoud van het werk	857.650	1,8%	5,5%	7,4%	47,1%	38,2%	5.530
De werkdruk	857.650	8,8%	24,2%	21,7%	35,1%	10,3%	5.570
De sfeer op het werk	857.650	3,3%	8,7%	12,8%	39,5%	35,7%	5.260
De resultaatgerichtheid binnen de organisatie	857.650	7,5%	20,2%	29,9%	32,7%	9,8%	10.440
De wijze waarop deze organisatie wordt geleid	857.650	12,6%	26,3%	26,0%	27,7%	7,3%	6.270
De wijze waarop mijn direct leidinggevende leiding geeft	857.650	10,3%	17,8%	21,4%	33,1%	17,4%	7.900
De mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden	857.650	1,8%	4,2%	9,2%	41,9%	42,9%	4.620
De beloning	857.650	7,1%	19,1%	23,0%	39,8%	11,0%	6.790
De secundaire arbeidsvoorwaarden	857.650	4,4%	13,1%	28,1%	39,0%	15,4%	9.790
De loopbaanmogelijkheden	857.650	9,1%	22,1%	38,7%	24,2%	5,9%	12.110
De informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie	857.650	11,7%	26,3%	27,8%	28,6%	5,6%	6.460
De werkplek/fysieke omstandigheden (ruimte per persoon, daglicht, geen stank, geluid e.d.)	857.650	9,6%	18,9%	18,1%	35,9%	17,5%	5.780
Baan, alles bijeengenomen	857.650	2,7%	9,4%	11,3%	56,5%	20,2%	5.880
Organisatie, alles bijeengenomen	857.650	4,7%	18,4%	22,0%	45,3%	9,7%	4.400

Bron: BZK, Personeelonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

Tabel Z.11 Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en algehele tevredenheid met baan, 2002

	Totaal	Aandelen ¹⁾					Geen opgave
		Zeer ontevreden	Tamelijk ontevreden	Neutraal	Tamelijk tevreden	Zeer tevreden	
TOTAAL ^{2) 3)}	809.200	2,7%	10,9%	13,3%	53,9%	19,1%	5.710
Openbaar Bestuur	294.540	2,4%	10,5%	13,2%	53,7%	20,1%	1.170
Rijk	107.980	2,0%	9,6%	13,3%	55,0%	20,1%	170
Gemeenten	163.540	2,5%	11,5%	13,6%	52,9%	19,5%	880
Provincies	11.810	4,3%	8,3%	12,4%	54,1%	21,0%	50
Rechterlijke Macht	2.610	0,6%	4,6%	4,4%	48,4%	42,0%	40
Waterschappen	8.590	3,6%	9,0%	9,3%	53,0%	25,1%	40
Onderwijs en Wetenschappen ²⁾	394.540	2,8%	10,8%	12,7%	54,7%	18,9%	3.820
Primair Onderwijs	145.930	2,7%	9,0%	10,7%	57,0%	20,7%	1.660
Voortgezet Onderwijs	82.260	3,0%	13,0%	14,4%	53,8%	15,7%	940
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	51.420	3,2%	13,0%	14,3%	54,0%	15,5%	560
Hoger Beroepsonderwijs	27.430	3,6%	12,9%	14,3%	48,8%	20,4%	190
Universiteiten	39.940	2,8%	9,1%	12,7%	53,1%	22,3%	300
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	44.660	2,1%	10,8%	13,5%	55,3%	18,2%	150
Veiligheid	120.120	3,3%	12,2%	15,2%	52,0%	17,3%	710
Defensie	67.590	3,3%	12,0%	16,0%	51,3%	17,4%	280
Politie	52.540	3,4%	12,4%	14,2%	52,9%	17,1%	430
MANNEN ²⁾	448.780	3,0%	12,0%	15,1%	51,8%	18,1%	3.160
Openbaar Bestuur	187.630	2,6%	11,0%	14,5%	51,9%	20,0%	870
Rijk	68.970	2,2%	10,4%	14,6%	53,3%	19,5%	130
Gemeenten	102.900	2,5%	11,8%	15,1%	51,0%	19,6%	700
Provincies	7.740	5,2%	7,5%	12,4%	54,6%	20,3%	0
Rechterlijke Macht	1.410	0,0%	6,5%	4,1%	43,5%	45,9%	30
Waterschappen	6.600	3,6%	10,6%	9,8%	51,0%	25,0%	10
Onderwijs en Wetenschappen ²⁾	164.440	3,2%	13,2%	15,1%	52,1%	16,4%	1.680
Primair Onderwijs	34.540	2,8%	12,2%	14,5%	55,4%	15,1%	360
Voortgezet Onderwijs	47.480	3,2%	14,7%	15,2%	52,6%	14,3%	580
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	25.710	3,8%	15,5%	15,9%	50,7%	14,1%	270
Hoger Beroepsonderwijs	15.250	4,4%	12,8%	14,9%	47,8%	20,0%	110
Universiteiten	24.690	2,5%	10,8%	14,2%	49,0%	23,5%	230
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	15.060	2,9%	11,2%	16,7%	56,1%	13,2%	110
Veiligheid	96.720	3,5%	11,9%	16,1%	51,1%	17,3%	600
Defensie	59.460	3,3%	11,8%	16,4%	50,9%	17,6%	220
Politie	37.260	3,8%	12,2%	15,7%	51,6%	16,8%	370
VROUWEN ²⁾	358.990	2,4%	9,6%	11,0%	56,6%	20,4%	2.490
Openbaar Bestuur	106.550	2,1%	9,8%	11,0%	56,8%	20,4%	290
Rijk	38.820	1,5%	8,3%	11,0%	58,1%	21,1%	30
Gemeenten	60.500	2,4%	11,1%	11,1%	56,1%	19,3%	180
Provincies	4.070	2,4%	9,7%	12,5%	53,2%	22,2%	50
Rechterlijke Macht	1.190	1,2%	2,6%	4,7%	53,6%	37,8%	10
Waterschappen	1.970	3,4%	3,7%	7,7%	59,7%	25,5%	10
Onderwijs en Wetenschappen ²⁾	229.290	2,6%	9,2%	11,0%	56,6%	20,7%	2.090
Primair Onderwijs	111.040	2,6%	8,0%	9,5%	57,5%	22,4%	1.250
Voortgezet Onderwijs	34.560	2,7%	10,7%	13,3%	55,5%	17,8%	360
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	25.620	2,7%	10,6%	12,6%	57,3%	16,8%	290
Hoger Beroepsonderwijs	12.160	2,5%	13,2%	13,4%	50,2%	20,8%	80
Universiteiten	15.210	3,2%	6,5%	10,2%	59,7%	20,3%	70
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	29.540	1,7%	10,5%	12,0%	55,1%	20,7%	40
Veiligheid	23.160	2,7%	13,1%	11,2%	55,8%	17,2%	120
Defensie	7.960	3,1%	13,9%	12,1%	55,1%	15,8%	60
Politie	15.200	2,5%	12,7%	10,7%	56,2%	17,9%	60

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2003.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

²⁾ Inclusief Onderzoekinstellingen (2.900).

³⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (1.430).

Tabel Z.11 Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, geslacht en algehele tevredenheid met baan, 2003

	Totaal	Aandelen ¹⁾					Geen opgave
		Zeer ontevreden	Tamelijk ontevreden	Neutraal	Tamelijk tevreden	Zeer tevreden	
TOTAAL²⁾	857.650	2,7%	9,4%	11,3%	56,5%	20,2%	5.880
Openbaar Bestuur	314.490	2,7%	9,3%	12,0%	56,5%	19,5%	1.400
Rijk	112.710	2,7%	10,7%	12,4%	54,7%	19,6%	400
Gemeenten	177.520	2,9%	8,6%	12,3%	57,7%	18,5%	820
Provincies	12.590	1,7%	10,1%	8,4%	56,7%	23,1%	100
Rechterlijke Macht	2.770	2,0%	3,0%	6,0%	41,9%	47,0%	60
Waterschappen	8.910	1,7%	7,4%	7,8%	59,2%	23,8%	20
Onderwijs en Wetenschappen	420.310	2,6%	9,4%	10,7%	56,5%	20,7%	3.770
Primair Onderwijs	158.150	2,9%	8,6%	9,0%	56,9%	22,6%	1.710
Voortgezet Onderwijs	89.570	3,2%	10,2%	12,1%	57,3%	17,2%	900
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	50.300	2,2%	12,3%	13,3%	56,8%	15,3%	410
Hoger Beroepsonderwijs	29.390	2,7%	10,1%	9,5%	54,6%	23,1%	40
Universiteiten	42.500	2,2%	8,2%	11,6%	51,3%	26,6%	60
Onderzoekinstellingen	2.410	2,3%	7,7%	9,4%	57,6%	23,0%	10
Academische Ziekenhuizen	47.990	1,6%	8,0%	11,0%	59,4%	20,0%	640
Veiligheid	122.850	2,5%	9,6%	11,3%	56,3%	20,3%	710
Defensie	68.230	2,7%	10,3%	12,6%	55,4%	18,9%	330
Politie	54.620	2,2%	8,7%	9,7%	57,5%	21,9%	380
MANNEN	462.950	2,6%	10,7%	12,8%	55,0%	19,0%	2.180
Openbaar Bestuur	194.990	2,7%	10,2%	13,0%	55,7%	18,4%	500
Rijk	69.460	2,5%	11,3%	13,6%	53,9%	18,7%	190
Gemeenten	109.430	2,9%	9,8%	13,4%	56,5%	17,4%	220
Provincies	7.960	1,5%	10,0%	8,0%	58,0%	22,5%	40
Rechterlijke Macht	1.370	3,0%	3,6%	8,0%	44,5%	40,9%	30
Waterschappen	6.780	1,6%	7,2%	8,2%	60,0%	23,0%	20
Onderwijs en Wetenschappen	170.430	2,5%	11,5%	13,0%	54,2%	18,8%	1.080
Primair Onderwijs	36.400	2,3%	11,8%	13,2%	54,1%	18,6%	320
Voortgezet Onderwijs	50.680	2,9%	12,1%	13,3%	56,4%	15,3%	380
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	24.680	2,4%	14,9%	14,6%	52,7%	15,4%	160
Hoger Beroepsonderwijs	16.160	2,5%	10,2%	7,6%	57,0%	22,7%	0
Universiteiten	25.350	3,2%	7,5%	12,6%	50,9%	25,8%	0
Onderzoekinstellingen	1.430	0,9%	8,6%	12,2%	54,2%	24,1%	10
Academische Ziekenhuizen	15.730	0,7%	11,3%	16,0%	52,0%	20,1%	210
Veiligheid	97.530	2,8%	10,1%	11,7%	55,1%	20,3%	600
Defensie	59.800	2,9%	10,5%	12,6%	54,6%	19,3%	330
Politie	37.730	2,5%	9,4%	10,3%	55,9%	21,8%	270
VROUWEN	393.100	2,7%	7,9%	9,4%	58,3%	21,7%	3.700
Openbaar Bestuur	119.150	2,8%	7,8%	10,3%	57,9%	21,2%	900
Rijk	43.020	2,9%	9,5%	10,3%	56,1%	21,1%	210
Gemeenten	67.990	2,8%	6,6%	10,5%	59,7%	20,3%	600
Provincies	4.610	2,1%	10,4%	9,1%	54,3%	24,2%	60
Rechterlijke Macht	1.400	1,1%	2,3%	4,1%	39,5%	53,0%	30
Waterschappen	2.130	2,1%	8,3%	6,5%	56,6%	26,4%	0
Onderwijs en Wetenschappen	248.950	2,8%	8,0%	9,0%	58,2%	22,1%	2.690
Primair Onderwijs	121.390	3,0%	7,6%	7,7%	57,7%	23,9%	1.390
Voortgezet Onderwijs	38.780	3,6%	7,8%	10,5%	58,5%	19,6%	520
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	25.440	2,1%	9,9%	11,9%	60,7%	15,3%	250
Hoger Beroepsonderwijs	13.240	3,0%	10,0%	11,7%	51,7%	23,6%	40
Universiteiten	17.020	0,8%	9,4%	9,5%	52,4%	27,9%	60
Onderzoekinstellingen	980	4,4%	6,4%	5,3%	62,5%	21,5%	0
Academische Ziekenhuizen	32.100	2,1%	6,4%	8,4%	62,9%	20,1%	430
Veiligheid	24.990	1,4%	7,2%	9,8%	61,1%	20,5%	100
Defensie	8.180	1,2%	7,7%	12,5%	61,5%	17,1%	0
Politie	16.810	1,5%	6,9%	8,5%	61,0%	22,2%	100

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

²⁾ Inclusief personen waarvoor het geslacht onbekend is (1.600).

Tabel Z.12 Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, leeftijd en algehele tevredenheid met baan, 2002

	Totaal	Aandelen ¹⁾					Geen opgave
		Zeer ontevreden	Tamelijk ontevreden	Neutraal	Tamelijk tevreden	Zeer tevreden	
TOTAAL^{2) 3)}	809.200	2,7%	10,9%	13,3%	53,9%	19,1%	5.710
Openbaar Bestuur	294.540	2,4%	10,5%	13,2%	53,7%	20,1%	1.170
Rijk	107.980	2,0%	9,6%	13,3%	55,0%	20,1%	170
Gemeenten	163.540	2,5%	11,5%	13,6%	52,9%	19,5%	880
Provincies	11.810	4,3%	8,3%	12,4%	54,1%	21,0%	50
Rechterlijke Macht	2.610	0,6%	4,6%	4,4%	48,4%	42,0%	40
Waterschappen	8.590	3,6%	9,0%	9,3%	53,0%	25,1%	40
Onderwijs en Wetenschappen²⁾	394.540	2,8%	10,8%	12,7%	54,7%	18,9%	3.820
Primair Onderwijs	145.930	2,7%	9,0%	10,7%	57,0%	20,7%	1.660
Voortgezet Onderwijs	82.260	3,0%	13,0%	14,4%	53,8%	15,7%	940
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	51.420	3,2%	13,0%	14,3%	54,0%	15,5%	560
Hoger Beroepsonderwijs	27.430	3,6%	12,9%	14,3%	48,8%	20,4%	190
Universiteiten	39.940	2,8%	9,1%	12,7%	53,1%	22,3%	300
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	44.660	2,1%	10,8%	13,5%	55,3%	18,2%	150
Veiligheid	120.120	3,3%	12,2%	15,2%	52,0%	17,3%	710
Defensie	67.590	3,3%	12,0%	16,0%	51,3%	17,4%	280
Politie	52.540	3,4%	12,4%	14,2%	52,9%	17,1%	430
15-24 JAAR²⁾	37.380	2,6%	9,4%	10,6%	54,0%	23,4%	310
Openbaar Bestuur	6.670	0,0%	7,8%	8,8%	56,7%	26,7%	0
Rijk	2.670	0,0%	6,1%	10,9%	54,5%	28,5%	0
Gemeenten	3.790	0
Provincies	40	0
Rechterlijke Macht	10	0
Waterschappen	160	0
Onderwijs en Wetenschappen²⁾	16.210	2,8%	7,5%	8,8%	57,0%	23,9%	120
Primair Onderwijs	8.250	4,9%	4,1%	6,6%	57,8%	26,6%	120
Voortgezet Onderwijs	2.090	2,8%	14,8%	12,9%	48,0%	21,4%	0
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	820	0,0%	10,3%	20,6%	43,5%	25,7%	0
Hoger Beroepsonderwijs	390	0
Universiteiten	1.780	0
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	2.870	0,0%	16,4%	9,5%	55,0%	19,1%	0
Veiligheid	14.500	3,6%	12,2%	13,6%	49,3%	21,3%	190
Defensie	10.650	4,2%	11,2%	13,2%	49,4%	22,0%	130
Politie	3.850	2,0%	14,9%	14,9%	49,1%	19,1%	50
25-34 JAAR²⁾	155.780	2,0%	10,5%	13,0%	56,1%	18,4%	750
Openbaar Bestuur	54.600	1,7%	11,6%	15,2%	54,4%	17,1%	40
Rijk	22.910	0,6%	7,7%	16,7%	59,4%	15,6%	0
Gemeenten	27.910	2,5%	15,0%	14,5%	49,8%	18,2%	0
Provincies	1.910	3,7%	8,2%	14,8%	57,9%	15,4%	30
Rechterlijke Macht	260	0,0%	0,0%	3,5%	62,2%	34,3%	0
Waterschappen	1.610	0,6%	13,3%	10,0%	57,1%	19,0%	10
Onderwijs en Wetenschappen²⁾	71.620	2,3%	9,6%	11,6%	57,4%	19,2%	540
Primair Onderwijs	28.670	1,6%	8,6%	10,1%	57,8%	21,9%	350
Voortgezet Onderwijs	11.900	2,1%	8,6%	12,8%	60,3%	16,2%	110
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	5.840	2,9%	11,0%	8,7%	65,1%	12,3%	80
Hoger Beroepsonderwijs	3.830	1,3%	14,7%	7,9%	49,2%	26,9%	0
Universiteiten	9.880	3,1%	10,8%	14,9%	54,7%	16,6%	0
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	11.210	3,4%	9,6%	14,6%	54,4%	18,1%	0
Veiligheid	29.560	1,8%	10,8%	12,2%	56,3%	18,8%	170
Defensie	17.500	1,9%	12,2%	13,0%	57,4%	15,5%	80
Politie	12.070	1,7%	8,9%	10,9%	54,8%	23,6%	90

Tabel Z.12 2002 (vervolg)

	Totaal	Aandelen ¹⁾					Geen opgave
		Zeer ontevreden	Tamelijk ontevreden	Neutraal	Tamelijk tevreden	Zeer tevreden	
35-44 JAAR²⁾	240.920	2,6%	10,3%	13,2%	55,4%	18,5%	1.590
Openbaar Bestuur	96.140	2,9%	9,6%	13,5%	55,1%	18,9%	560
Rijk	37.650	2,1%	9,8%	12,6%	57,1%	18,4%	130
Gemeenten	51.660	3,4%	9,9%	14,6%	53,9%	18,2%	400
Provincies	3.200	4,9%	6,1%	13,5%	50,3%	25,1%	0
Rechterlijke Macht	830	0,0%	9,2%	5,3%	48,8%	36,7%	20
Waterschappen	2.810	1,8%	5,1%	8,7%	57,6%	26,8%	10
Onderwijs en Wetenschappen³⁾	108.600	2,3%	10,6%	11,7%	56,4%	19,0%	850
Primair Onderwijs	41.200	2,5%	9,8%	9,9%	57,5%	20,4%	250
Voortgezet Onderwijs	19.880	2,7%	12,5%	12,2%	56,7%	15,8%	200
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	14.000	2,7%	10,9%	14,0%	55,5%	16,9%	180
Hoger Beroepsonderwijs	7.700	1,7%	13,9%	16,2%	48,0%	20,3%	0
Universiteiten	10.170	2,4%	7,6%	9,6%	58,1%	22,3%	160
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	14.790	0,9%	10,5%	13,5%	57,5%	17,6%	40
Veiligheid	36.170	3,1%	11,3%	17,1%	52,8%	15,8%	170
Defensie	18.230	2,9%	10,9%	19,4%	50,6%	16,2%	60
Politie	17.940	3,2%	11,7%	14,6%	55,1%	15,3%	120
45-54 JAAR²⁾	277.320	3,1%	12,1%	13,6%	52,9%	18,2%	2.130
Openbaar Bestuur	99.560	2,6%	11,5%	12,3%	53,6%	19,9%	430
Rijk	33.850	2,7%	11,3%	12,4%	51,5%	22,1%	30
Gemeenten	57.790	2,5%	12,1%	12,7%	54,5%	18,2%	370
Provincies	4.460	3,6%	8,3%	9,6%	58,7%	19,8%	20
Rechterlijke Macht	810	0,0%	3,1%	3,7%	48,8%	44,3%	10
Waterschappen	2.650	4,2%	10,8%	8,8%	52,7%	23,6%	0
Onderwijs en Wetenschappen³⁾	144.150	3,2%	11,9%	14,1%	53,2%	17,6%	1.510
Primair Onderwijs	52.770	2,7%	8,9%	12,1%	57,1%	19,2%	580
Voortgezet Onderwijs	33.280	3,4%	14,2%	15,6%	51,8%	15,0%	440
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	22.720	3,7%	14,7%	15,5%	51,6%	14,5%	220
Hoger Beroepsonderwijs	10.930	4,5%	14,4%	15,2%	46,9%	19,0%	160
Universiteiten	11.340	2,5%	11,1%	16,3%	50,2%	19,8%	30
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	11.830	2,8%	12,3%	12,9%	53,1%	19,0%	80
Veiligheid	33.610	4,4%	14,8%	15,7%	49,6%	15,5%	190
Defensie	18.270	4,0%	13,9%	15,8%	48,5%	17,7%	10
Politie	15.340	4,8%	15,8%	15,6%	50,9%	12,9%	170
55 JAAR EN OUDER³⁾	96.560	3,3%	10,4%	13,6%	49,7%	23,0%	850
Openbaar Bestuur	37.020	2,2%	9,5%	12,6%	48,6%	27,2%	120
Rijk	10.810	2,7%	8,3%	12,1%	49,7%	27,1%	0
Gemeenten	21.980	1,1%	10,1%	13,0%	49,1%	26,7%	110
Provincies	2.200	5,3%	11,5%	14,5%	46,2%	22,5%	0
Rechterlijke Macht	700	2,1%	2,8%	4,5%	42,8%	47,9%	10
Waterschappen	1.320	10,3%	8,8%	10,0%	37,2%	33,7%	0
Onderwijs en Wetenschappen³⁾	53.350	3,8%	11,2%	13,5%	50,9%	20,6%	720
Primair Onderwijs	14.840	3,8%	10,0%	11,5%	53,1%	21,5%	300
Voortgezet Onderwijs	14.940	3,3%	14,2%	16,1%	50,1%	16,2%	170
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	7.930	3,5%	13,7%	14,8%	50,7%	17,2%	80
Hoger Beroepsonderwijs	4.580	6,8%	7,4%	15,9%	49,9%	20,0%	30
Universiteiten	6.670	4,0%	8,2%	8,1%	45,4%	34,3%	100
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	3.950	2,4%	7,3%	15,4%	57,0%	17,9%	40
Veiligheid	6.200	5,6%	10,0%	20,1%	45,9%	18,2%	0
Defensie	2.870	5,8%	9,6%	23,8%	44,3%	16,6%	0
Politie	3.330	5,5%	10,4%	17,0%	47,4%	19,7%	0

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2003.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

²⁾ Inclusief Onderzoekinstellingen (2.900).

³⁾ Inclusief personen waarvoor de leeftijd onbekend is (1.240).

Tabel Z.12 Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, leeftijd en algehele tevredenheid met baan, 2003

	Totaal	Aandelen ¹⁾					Geen opgave
		Zeer ontevreden	Tamelijk ontevreden	Neutraal	Tamelijk tevreden	Zeer tevreden	
TOTAAL²⁾	857.650	2,7%	9,4%	11,3%	56,5%	20,2%	5.880
Openbaar Bestuur	314.490	2,7%	9,3%	12,0%	56,5%	19,5%	1.400
Rijk	112.710	2,7%	10,7%	12,4%	54,7%	19,6%	400
Gemeenten	177.520	2,9%	8,6%	12,3%	57,7%	18,5%	820
Provincies	12.590	1,7%	10,1%	8,4%	56,7%	23,1%	100
Rechterlijke Macht	2.770	2,0%	3,0%	6,0%	41,9%	47,0%	60
Waterschappen	8.910	1,7%	7,4%	7,8%	59,2%	23,8%	20
Onderwijs en Wetenschappen	420.310	2,6%	9,4%	10,7%	56,5%	20,7%	3.770
Primair Onderwijs	158.150	2,9%	8,6%	9,0%	56,9%	22,6%	1.710
Voortgezet Onderwijs	89.570	3,2%	10,2%	12,1%	57,3%	17,2%	900
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	50.300	2,2%	12,3%	13,3%	56,8%	15,3%	410
Hoger Beroepsonderwijs	29.390	2,7%	10,1%	9,5%	54,6%	23,1%	40
Universiteiten	42.500	2,2%	8,2%	11,6%	51,3%	26,6%	60
Onderzoekinstellingen	2.410	2,3%	7,7%	9,4%	57,6%	23,0%	10
Academische Ziekenhuizen	47.990	1,6%	8,0%	11,0%	59,4%	20,0%	640
Veiligheid	122.850	2,5%	9,6%	11,3%	56,3%	20,3%	710
Defensie	68.230	2,7%	10,3%	12,6%	55,4%	18,9%	330
Politie	54.620	2,2%	8,7%	9,7%	57,5%	21,9%	380
15-24 JAAR	37.930	3,7%	8,3%	11,4%	54,4%	22,2%	340
Openbaar Bestuur	6.360	0,9%	16,8%	18,5%	42,4%	21,4%	190
Rijk	2.700	2,1%	12,1%	12,1%	49,9%	23,9%	50
Gemeenten	3.500	0,0%	21,2%	24,3%	36,3%	18,2%	140
Provincies	80	0
Rechterlijke Macht	10	0
Waterschappen	60	0
Onderwijs en Wetenschappen	13.430	3,7%	5,2%	5,4%	58,6%	27,1%	100
Primair Onderwijs	6.320	3,6%	5,5%	4,9%	56,8%	29,2%	30
Voortgezet Onderwijs	1.620	5,5%	8,0%	5,1%	56,7%	24,8%	0
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	500	0,0%	3,2%	25,3%	65,0%	6,6%	30
Hoger Beroepsonderwijs	270	0
Universiteiten	1.740	7,8%	0,0%	1,3%	41,1%	49,8%	0
Onderzoekinstellingen	40	0
Academische Ziekenhuizen	2.950	1,5%	5,6%	6,7%	73,1%	13,1%	50
Veiligheid	18.140	4,6%	7,6%	13,5%	55,4%	19,0%	50
Defensie	14.180	4,3%	9,1%	13,1%	57,8%	15,7%	0
Politie	3.960	5,6%	2,4%	14,7%	46,4%	30,8%	50
25-34 JAAR	165.070	2,6%	7,6%	10,4%	58,6%	20,8%	1.290
Openbaar Bestuur	57.100	2,7%	7,2%	11,3%	60,0%	18,7%	310
Rijk	23.980	2,0%	9,5%	11,9%	58,4%	18,2%	110
Gemeenten	29.380	3,5%	5,3%	11,5%	60,9%	18,8%	200
Provincies	1.830	0,0%	9,2%	7,4%	60,4%	23,1%	0
Rechterlijke Macht	400	0,0%	4,6%	4,3%	49,9%	41,3%	0
Waterschappen	1.510	2,6%	8,3%	3,8%	69,8%	15,5%	0
Onderwijs en Wetenschappen	78.450	2,4%	7,9%	10,0%	57,3%	22,3%	720
Primair Onderwijs	32.570	2,8%	8,6%	7,6%	57,2%	23,8%	240
Voortgezet Onderwijs	13.040	3,2%	5,4%	10,3%	62,5%	18,6%	130
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	5.360	4,4%	11,1%	10,6%	54,1%	19,8%	70
Hoger Beroepsonderwijs	3.710	1,2%	4,3%	12,8%	55,0%	26,6%	40
Universiteiten	11.350	1,6%	9,1%	13,8%	49,2%	26,3%	0
Onderzoekinstellingen	550	2,1%	5,3%	6,7%	67,7%	18,2%	0
Academische Ziekenhuizen	11.870	0,8%	7,6%	11,6%	61,3%	18,7%	240
Veiligheid	29.520	2,7%	7,4%	9,5%	59,5%	20,8%	260
Defensie	17.290	3,7%	9,4%	10,9%	56,4%	19,5%	220
Politie	12.220	1,3%	4,6%	7,6%	63,8%	22,7%	40

Tabel Z.12 2003 (vervolg)

	Totaal	Aandelen ¹⁾					Geen opgave
		Zeer ontevreden	Tamelijk ontevreden	Neutraal	Tamelijk tevreden	Zeer tevreden	
35-44 JAAR	237.190	2,2%	9,6%	10,7%	57,5%	20,0%	1.270
Openbaar Bestuur	98.950	1,8%	9,6%	11,3%	57,5%	19,8%	270
Rijk	37.480	2,5%	10,2%	11,9%	55,7%	19,8%	70
Gemeenten	53.890	1,2%	9,2%	11,2%	59,2%	19,1%	100
Provincies	3.750	2,8%	13,2%	10,5%	50,3%	23,3%	80
Rechterlijke Macht	870	0,6%	0,0%	6,5%	48,2%	44,7%	20
Waterschappen	2.960	2,5%	7,4%	8,4%	61,4%	20,3%	0
Onderwijs en Wetenschappen	104.210	2,7%	9,2%	10,1%	57,4%	20,7%	830
Primair Onderwijs	38.740	3,0%	8,7%	9,0%	54,6%	24,6%	450
Voortgezet Onderwijs	19.740	4,3%	8,8%	11,2%	58,9%	16,8%	190
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	11.860	1,6%	13,0%	11,4%	58,7%	15,4%	70
Hoger Beroepsonderwijs	7.720	3,2%	9,5%	8,6%	51,9%	26,8%	0
Universiteiten	10.350	2,4%	11,0%	10,3%	57,9%	18,4%	0
Onderzoekinstellingen	740	1,1%	8,1%	9,0%	61,8%	19,9%	0
Academische Ziekenhuizen	15.050	0,8%	6,5%	10,8%	63,6%	18,3%	120
Veiligheid	34.030	1,6%	10,6%	11,1%	57,9%	18,7%	170
Defensie	16.930	1,4%	10,1%	13,1%	57,0%	18,4%	70
Politie	17.100	1,8%	11,2%	9,1%	58,9%	19,0%	100
45-54 JAAR	284.920	2,7%	10,2%	11,8%	56,2%	19,1%	2.040
Openbaar Bestuur	102.480	3,1%	9,7%	12,2%	56,1%	18,8%	340
Rijk	34.760	3,0%	11,3%	13,1%	53,0%	19,6%	110
Gemeenten	59.800	3,4%	9,0%	12,1%	58,3%	17,2%	180
Provincies	4.300	2,0%	9,9%	8,2%	57,7%	22,3%	20
Rechterlijke Macht	890	2,7%	6,5%	4,2%	35,7%	51,0%	30
Waterschappen	2.740	0,0%	7,3%	11,3%	52,0%	29,4%	0
Onderwijs en Wetenschappen	149.440	2,5%	10,5%	11,2%	56,9%	18,8%	1.490
Primair Onderwijs	57.340	2,9%	8,7%	9,7%	59,0%	19,8%	720
Voortgezet Onderwijs	34.470	2,2%	12,4%	12,3%	56,9%	16,3%	350
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	21.580	1,9%	12,0%	14,1%	57,1%	14,8%	170
Hoger Beroepsonderwijs	11.210	3,7%	12,4%	9,1%	58,1%	16,6%	0
Universiteiten	11.360	0,8%	7,8%	12,9%	49,2%	29,3%	60
Onderzoekinstellingen	710	4,2%	11,2%	11,9%	48,5%	24,1%	10
Academische Ziekenhuizen	12.760	3,4%	11,0%	11,0%	53,8%	20,7%	190
Veiligheid	33.000	2,2%	10,5%	12,9%	53,7%	20,8%	210
Defensie	16.270	2,2%	10,9%	14,6%	51,0%	21,2%	40
Politie	16.730	2,2%	10,0%	11,2%	56,2%	20,4%	170
55 JAAR EN OUDER	127.950	3,2%	9,8%	12,1%	53,1%	21,9%	890
Openbaar Bestuur	47.860	4,0%	9,4%	12,6%	53,0%	21,0%	280
Rijk	13.370	3,1%	12,0%	13,2%	50,8%	21,0%	50
Gemeenten	29.810	4,8%	8,8%	13,4%	53,2%	19,8%	200
Provincies	2.480	0,0%	5,8%	6,2%	62,8%	25,2%	0
Rechterlijke Macht	590	4,7%	1,2%	9,6%	35,4%	49,2%	10
Waterschappen	1.610	2,6%	7,2%	5,0%	57,7%	27,5%	20
Onderwijs en Wetenschappen	72.480	2,8%	9,8%	12,1%	53,4%	21,9%	580
Primair Onderwijs	22.240	2,4%	8,9%	10,3%	55,7%	22,7%	270
Voortgezet Onderwijs	20.300	3,5%	11,3%	14,0%	53,7%	17,5%	180
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	10.670	2,8%	13,4%	14,6%	54,6%	14,6%	80
Hoger Beroepsonderwijs	6.360	1,4%	10,2%	9,8%	51,0%	27,6%	0
Universiteiten	7.510	3,8%	6,0%	10,5%	50,4%	29,4%	0
Onderzoekinstellingen	370	1,4%	4,4%	10,2%	51,5%	32,5%	10
Academische Ziekenhuizen	5.030	1,8%	6,0%	13,2%	47,2%	31,8%	50
Veiligheid	7.610	1,8%	12,4%	8,3%	50,5%	27,0%	20
Defensie	3.210	0,0%	14,7%	7,6%	53,6%	24,1%	0
Politie	4.400	3,2%	10,6%	8,8%	48,2%	29,2%	20

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

²⁾ Inclusief personen waarvoor de leeftijd onbekend is (4.600).

Tabel Z.13 Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, opleidingsniveau en algehele tevredenheid met baan, 2002

	Totaal	Aandelen ¹⁾					Geen opgave
		Zeer ontevreden	Tamelijk ontevreden	Neutraal	Tamelijk tevreden	Zeer tevreden	
TOTAAL^{2) 3)}	809.200	2,7%	10,9%	13,3%	53,9%	19,1%	5.710
Openbaar Bestuur	294.540	2,4%	10,5%	13,2%	53,7%	20,1%	1.170
Rijk	107.980	2,0%	9,6%	13,3%	55,0%	20,1%	170
Gemeenten	163.540	2,5%	11,5%	13,6%	52,9%	19,5%	880
Provincies	11.810	4,3%	8,3%	12,4%	54,1%	21,0%	50
Rechterlijke Macht	2.610	0,6%	4,6%	4,4%	48,4%	42,0%	40
Waterschappen	8.590	3,6%	9,0%	9,3%	53,0%	25,1%	40
Onderwijs en Wetenschappen¹⁾	394.540	2,8%	10,8%	12,7%	54,7%	18,9%	3.820
Primair Onderwijs	145.930	2,7%	9,0%	10,7%	57,0%	20,7%	1.660
Voortgezet Onderwijs	82.260	3,0%	13,0%	14,4%	53,8%	15,7%	940
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	51.420	3,2%	13,0%	14,3%	54,0%	15,5%	560
Hoger Beroepsonderwijs	27.430	3,6%	12,9%	14,3%	48,8%	20,4%	190
Universiteiten	39.940	2,8%	9,1%	12,7%	53,1%	22,3%	300
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	44.660	2,1%	10,8%	13,5%	55,3%	18,2%	150
Veiligheid	120.120	3,3%	12,2%	15,2%	52,0%	17,3%	710
Defensie	67.590	3,3%	12,0%	16,0%	51,3%	17,4%	280
Politie	52.540	3,4%	12,4%	14,2%	52,9%	17,1%	430
LAGER ONDERWIJS²⁾	128.300	3,8%	10,7%	14,4%	50,2%	20,9%	1.350
Openbaar Bestuur	65.730	4,0%	10,9%	13,8%	49,9%	21,4%	570
Rijk	19.290	2,8%	10,7%	17,5%	52,0%	17,0%	100
Gemeenten	41.540	4,2%	11,6%	12,8%	49,0%	22,3%	480
Provincies	1.910	9,3%	4,9%	5,7%	44,7%	35,4%	0
Rechterlijke Macht	0	0
Waterschappen	2.990	5,6%	6,6%	8,0%	51,5%	28,3%	0
Onderwijs en Wetenschappen²⁾	27.590	3,3%	9,5%	11,9%	50,3%	24,9%	510
Primair Onderwijs	7.120	4,4%	7,7%	9,8%	44,7%	33,3%	230
Voortgezet Onderwijs	7.130	2,3%	11,5%	11,9%	50,2%	24,1%	100
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	3.590	3,4%	8,7%	13,9%	49,8%	24,2%	70
Hoger Beroepsonderwijs	2.230	4,4%	12,9%	14,0%	46,3%	22,2%	0
Universiteiten	2.090	4,2%	7,8%	15,0%	57,0%	16,0%	30
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	5.200	1,7%	9,0%	11,4%	58,6%	19,2%	80
Veiligheid	34.980	3,7%	11,3%	17,4%	50,6%	17,0%	270
Defensie	23.390	3,1%	11,0%	16,7%	52,0%	17,1%	190
Politie	11.590	4,9%	12,1%	18,6%	47,8%	16,6%	80
MIDDELBAAR ONDERWIJS²⁾	200.710	2,8%	10,2%	14,2%	54,1%	18,7%	1.160
Openbaar Bestuur	90.100	2,5%	9,6%	15,2%	53,8%	19,0%	430
Rijk	28.260	2,2%	8,6%	15,0%	56,0%	18,2%	70
Gemeenten	55.840	2,6%	10,1%	15,6%	52,7%	19,1%	330
Provincies	2.730	2,8%	7,8%	13,5%	54,5%	21,4%	30
Rechterlijke Macht	10	0
Waterschappen	3.250	3,3%	11,9%	10,5%	53,2%	21,1%	0
Onderwijs en Wetenschappen²⁾	50.130	2,9%	9,4%	12,6%	54,3%	20,9%	330
Primair Onderwijs	12.930	3,8%	8,4%	11,7%	50,2%	25,9%	90
Voortgezet Onderwijs	8.080	3,5%	11,2%	13,0%	53,9%	18,4%	80
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	7.840	2,4%	10,1%	14,1%	56,1%	17,3%	90
Hoger Beroepsonderwijs	3.520	2,3%	8,7%	10,7%	60,0%	18,3%	0
Universiteiten	5.070	2,9%	2,7%	8,8%	61,4%	24,1%	30
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	12.230	1,8%	11,3%	14,3%	54,2%	18,5%	40
Veiligheid	60.490	3,3%	11,9%	14,0%	54,3%	16,4%	400
Defensie	28.520	3,8%	12,4%	15,6%	52,3%	15,9%	90
Politie	31.960	2,8%	11,5%	12,6%	56,1%	16,9%	310

Tabel Z.13 2002 (vervolg)

	Totaal	Aandelen ¹⁾					Geen opgave
		Zeer ontevreden	Tamelijk ontevreden	Neutraal	Tamelijk tevreden	Zeer tevreden	
HOGER BEROEPSONDERWIJS²⁾	341.180	2,6%	11,1%	12,6%	55,7%	18,1%	2.470
Openbaar Bestuur	85.090	1,7%	10,8%	12,6%	55,7%	19,1%	110
Rijk	33.450	2,2%	9,7%	11,4%	55,3%	21,3%	0
Gemeenten	46.080	1,2%	12,2%	13,8%	55,7%	17,2%	70
Provincies	3.770	4,1%	5,3%	11,7%	60,0%	18,8%	20
Rechterlijke Macht	20	10
Waterschappen	1.770	1,3%	8,0%	8,5%	55,5%	26,7%	10
Onderwijs en Wetenschappen³⁾	240.890	2,8%	10,9%	12,5%	56,2%	17,6%	2.360
Primair Onderwijs	121.660	2,5%	9,0%	10,6%	58,5%	19,5%	1.280
Voortgezet Onderwijs	50.880	3,0%	13,8%	14,7%	54,2%	14,3%	600
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	33.280	3,4%	13,3%	14,2%	54,9%	14,1%	370
Hoger Beroepsonderwijs	10.820	4,8%	14,6%	17,6%	45,8%	17,1%	80
Universiteiten	6.300	1,8%	8,7%	15,5%	49,8%	24,3%	0
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	16.600	2,7%	10,2%	12,3%	57,0%	17,8%	0
Veiligheid	15.200	3,1%	14,5%	14,0%	48,6%	19,8%	0
Defensie	7.820	2,7%	14,4%	15,4%	46,8%	20,7%	0
Politie	7.380	3,5%	14,6%	12,5%	50,5%	18,8%	0
WETENSCHAPPELIJK ONDERWIJS³⁾	136.270	2,1%	11,7%	12,5%	52,9%	20,8%	650
Openbaar Bestuur	52.480	1,3%	11,2%	10,2%	54,9%	22,4%	30
Rijk	26.520	0,9%	9,3%	10,8%	56,1%	22,8%	0
Gemeenten	19.470	1,5%	14,2%	9,2%	54,7%	20,5%	0
Provincies	3.400	2,7%	13,8%	16,0%	52,6%	14,9%	0
Rechterlijke Macht	2.580	0,6%	4,7%	4,4%	48,1%	42,3%	30
Waterschappen	510	1,9%	9,4%	7,9%	52,4%	28,5%	0
Onderwijs en Wetenschappen³⁾	74.680	2,6%	11,9%	13,7%	52,0%	19,8%	570
Primair Onderwijs	3.870	1,8%	10,8%	13,7%	53,6%	20,1%	70
Voortgezet Onderwijs	15.720	3,2%	11,7%	15,3%	54,3%	15,5%	150
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	6.550	3,3%	17,1%	14,6%	49,5%	15,6%	20
Hoger Beroepsonderwijs	10.780	2,1%	12,7%	12,4%	48,8%	24,0%	70
Universiteiten	26.370	2,9%	10,5%	12,4%	52,3%	21,9%	230
Onderzoekinstellingen
Academische Ziekenhuizen	10.510	1,6%	12,2%	15,8%	52,4%	17,9%	40
Veiligheid	9.110	2,7%	13,0%	16,0%	48,2%	20,1%	40
Defensie	7.600	2,4%	11,2%	14,7%	50,5%	21,1%	0
Politie	1.520	3,9%	22,5%	22,5%	36,3%	14,7%	40

Bron: BZK, Personeelonderzoek 2003.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

²⁾ Inclusief Onderzoekinstellingen (2.900).

³⁾ Inclusief personen waarvoor het opleidingsniveau onbekend is (2.750).

Tabel Z.13 Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar sector, opleidingsniveau en algehele tevredenheid met baan, 2003

	Totaal	Aandelen ¹⁾					Geen opgave
		Zeer ontevreden	Tamelijk ontevreden	Neutraal	Tamelijk tevreden	Zeer tevreden	
TOTAAL²⁾	857.650	2,7%	9,4%	11,3%	56,5%	20,2%	5.880
Openbaar Bestuur	314.490	2,7%	9,3%	12,0%	56,5%	19,5%	1.400
Rijk	112.710	2,7%	10,7%	12,4%	54,7%	19,6%	400
Gemeenten	177.520	2,9%	8,6%	12,3%	57,7%	18,5%	820
Provincies	12.590	1,7%	10,1%	8,4%	56,7%	23,1%	100
Rechterlijke Macht	2.770	2,0%	3,0%	6,0%	41,9%	47,0%	60
Waterschappen	8.910	1,7%	7,4%	7,8%	59,2%	23,8%	20
Onderwijs en Wetenschappen	420.310	2,6%	9,4%	10,7%	56,5%	20,7%	3.770
Primair Onderwijs	158.150	2,9%	8,6%	9,0%	56,9%	22,6%	1.710
Voortgezet Onderwijs	89.570	3,2%	10,2%	12,1%	57,3%	17,2%	900
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	50.300	2,2%	12,3%	13,3%	56,8%	15,3%	410
Hoger Beroepsonderwijs	29.390	2,7%	10,1%	9,5%	54,6%	23,1%	40
Universiteiten	42.500	2,2%	8,2%	11,6%	51,3%	26,6%	60
Onderzoekinstellingen	2.410	2,3%	7,7%	9,4%	57,6%	23,0%	10
Academische Ziekenhuizen	47.990	1,6%	8,0%	11,0%	59,4%	20,0%	640
Veiligheid	122.850	2,5%	9,6%	11,3%	56,3%	20,3%	710
Defensie	68.230	2,7%	10,3%	12,6%	55,4%	18,9%	330
Politie	54.620	2,2%	8,7%	9,7%	57,5%	21,9%	380
LAGER ONDERWIJS	135.890	3,7%	9,5%	11,7%	52,3%	22,9%	1.010
Openbaar Bestuur	67.190	4,1%	8,8%	11,3%	53,0%	22,8%	440
Rijk	21.690	2,8%	10,1%	12,8%	55,7%	18,6%	110
Gemeenten	41.280	4,9%	8,2%	11,2%	51,5%	24,2%	270
Provincies	2.040	3,2%	11,9%	5,1%	48,1%	31,7%	40
Rechterlijke Macht	30	0
Waterschappen	2.140	2,0%	3,9%	4,4%	60,5%	29,3%	20
Onderwijs en Wetenschappen	29.250	3,5%	9,1%	10,2%	51,2%	26,0%	420
Primair Onderwijs	8.400	5,0%	7,2%	10,5%	42,5%	34,8%	250
Voortgezet Onderwijs	7.650	4,9%	9,9%	10,6%	52,1%	22,5%	80
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	4.110	1,2%	7,7%	12,9%	56,3%	21,9%	20
Hoger Beroepsonderwijs	1.950	6,8%	10,6%	9,7%	44,8%	28,2%	0
Universiteiten	1.750	0,0%	7,1%	11,0%	58,7%	23,3%	60
Onderzoekinstellingen	140	0
Academische Ziekenhuizen	5.250	0,8%	12,1%	7,0%	59,1%	21,0%	0
Veiligheid	39.450	3,1%	11,0%	13,4%	51,8%	20,7%	160
Defensie	26.690	3,2%	12,0%	14,3%	51,0%	19,6%	80
Politie	12.760	3,0%	9,2%	11,5%	53,4%	22,9%	70
MIDDELBAAR ONDERWIJS	210.520	2,9%	8,9%	11,1%	57,8%	19,3%	1.170
Openbaar Bestuur	95.010	3,0%	9,6%	11,8%	58,3%	17,2%	260
Rijk	33.640	2,7%	10,6%	13,6%	54,4%	18,8%	120
Gemeenten	55.310	3,3%	9,0%	11,0%	60,7%	16,0%	110
Provincies	2.790	1,4%	10,7%	9,9%	58,5%	19,4%	40
Rechterlijke Macht	100	0
Waterschappen	3.180	3,0%	9,3%	9,0%	58,1%	20,6%	0
Onderwijs en Wetenschappen	55.580	3,2%	7,8%	10,3%	55,3%	23,3%	480
Primair Onderwijs	15.860	5,1%	6,6%	8,3%	52,1%	28,0%	70
Voortgezet Onderwijs	9.250	2,2%	7,7%	9,6%	59,4%	21,0%	120
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	7.790	2,7%	9,0%	13,7%	56,8%	17,7%	30
Hoger Beroepsonderwijs	2.470	2,6%	13,4%	8,1%	52,8%	23,2%	0
Universiteiten	6.710	3,7%	8,2%	10,2%	45,9%	32,0%	0
Onderzoekinstellingen	410	3,1%	3,5%	14,4%	60,9%	18,2%	10
Academische Ziekenhuizen	13.090	1,8%	7,6%	11,7%	60,9%	17,9%	260
Veiligheid	59.920	2,4%	8,7%	10,6%	59,4%	19,0%	430
Defensie	27.280	3,0%	9,0%	12,2%	58,9%	16,9%	250
Politie	32.640	1,9%	8,5%	9,2%	59,8%	20,7%	170

Tabel Z.13 2003 (vervolg)

	Totaal	Aandelen ¹⁾					Geen opgave
		Zeer ontevreden	Tamelijk ontevreden	Neutraal	Tamelijk tevreden	Zeer tevreden	
HOGER BEROEPSONDERWIJS	360.660	2,3%	9,5%	11,3%	58,0%	18,9%	3.070
Openbaar Bestuur	95.260	1,9%	9,6%	12,6%	58,1%	17,8%	420
Rijk	31.930	2,4%	11,4%	11,8%	55,7%	18,7%	80
Gemeenten	56.890	1,6%	8,6%	13,6%	59,6%	16,6%	340
Provincies	3.960	2,3%	10,9%	6,6%	53,9%	26,2%	0
Rechterlijke Macht	110	0
Waterschappen	2.370	0,0%	9,1%	7,9%	61,0%	21,9%	0
Onderwijs en Wetenschappen	251.510	2,5%	9,5%	10,7%	58,2%	19,1%	2.560
Primair Onderwijs	127.280	2,5%	8,6%	9,1%	58,6%	21,2%	1.360
Voortgezet Onderwijs	54.980	3,2%	10,2%	12,5%	57,3%	16,8%	590
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	31.990	2,3%	13,9%	13,2%	57,1%	13,6%	340
Hoger Beroepsonderwijs	11.770	2,5%	11,3%	10,0%	55,7%	20,5%	40
Universiteiten	6.430	0,0%	5,0%	11,8%	59,1%	24,1%	0
Onderzoekinstellingen	740	0,7%	6,1%	9,1%	60,9%	23,2%	0
Academische Ziekenhuizen	18.320	1,6%	5,8%	12,8%	61,0%	18,8%	230
Veiligheid	13.890	1,1%	9,9%	13,0%	54,0%	22,0%	90
Defensie	7.190	0,5%	10,2%	14,2%	58,3%	16,8%	0
Politie	6.700	1,7%	9,5%	11,7%	49,4%	27,7%	90
WETENSCHAPPELIJK ONDERWIJS	147.330	2,2%	9,5%	10,8%	55,2%	22,2%	630
Openbaar Bestuur	55.890	2,1%	8,7%	11,8%	55,4%	22,0%	280
Rijk	25.060	2,8%	10,3%	11,1%	53,3%	22,6%	90
Gemeenten	23.360	1,8%	8,0%	13,5%	57,8%	18,9%	100
Provincies	3.760	0,6%	7,9%	11,0%	62,5%	18,0%	20
Rechterlijke Macht	2.510	1,9%	2,2%	4,3%	42,2%	49,4%	60
Waterschappen	1.200	1,5%	5,5%	10,9%	57,2%	24,9%	0
Onderwijs en Wetenschappen	82.340	2,3%	10,4%	10,8%	54,5%	22,0%	310
Primair Onderwijs	5.820	1,3%	14,5%	6,8%	56,0%	21,4%	30
Voortgezet Onderwijs	17.490	3,0%	11,7%	12,5%	58,7%	14,1%	110
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	6.230	2,1%	12,2%	13,8%	55,2%	16,7%	10
Hoger Beroepsonderwijs	13.080	2,3%	8,5%	9,1%	55,7%	24,4%	0
Universiteiten	27.430	2,5%	9,1%	11,4%	50,7%	26,2%	0
Onderzoekinstellingen	1.110	1,8%	10,6%	7,2%	55,1%	25,2%	10
Academische Ziekenhuizen	11.180	1,3%	10,4%	9,2%	54,9%	24,2%	150
Veiligheid	9.100	2,6%	7,0%	5,6%	59,7%	25,1%	40
Defensie	6.860	2,1%	7,3%	6,3%	57,0%	27,3%	0
Politie	2.240	4,0%	6,4%	3,4%	68,0%	18,2%	40

Bron: BZK, Personeelonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

²⁾ Inclusief personen waarvoor het opleidingsniveau onbekend is (3.250).

Tabel Z.14 Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar mening over stellingen, 2003

	Totaal	Aandelen ¹⁾					Geen opgave
		Volstrekt niet me eens	Groten-deels niet me eens	Noch me eens, noch me oneens	Groten-deels me eens	Volledig me eens	
INHOUD VAN HET WERK							
Ik heb inhoudelijk leuk werk.	857.650	1,0%	3,0%	5,3%	42,8%	47,9%	5.350
Mijn werk is voldoende afwisselend.	857.650	1,0%	3,8%	6,1%	40,3%	48,8%	5.410
Het werk dat ik doe is maatschappelijk nuttig.	857.650	1,4%	3,1%	11,2%	32,0%	52,4%	13.690
Ik kan mij ontplooiën/ontwikkelen in mijn werk.	857.650	3,9%	11,5%	18,8%	37,9%	27,8%	10.940
Mijn capaciteiten komen in mijn functie goed tot hun recht.	857.650	4,1%	11,1%	12,5%	39,3%	32,9%	9.120
WERKDRUK							
Ik kan mijn werktijden goed laten aansluiten bij mijn thuissituatie.	857.650	2,5%	7,0%	11,3%	41,8%	37,5%	13.320
Ik moet vaak extra hard werken om mijn werk op tijd af te krijgen.	857.650	8,3%	20,3%	25,6%	29,0%	16,8%	12.360
Ik heb vaak meer werk te doen dan ik aankan.	857.650	11,3%	27,8%	27,2%	22,0%	11,7%	10.960
Mijn werk loopt vaak anders dan gepland.	857.650	5,4%	20,0%	22,9%	34,8%	16,9%	12.260
Ik heb voldoende tijd om mijn cliënten persoonlijke aandacht te geven.	857.650	3,7%	19,4%	25,8%	40,5%	10,6%	92.210
Er zijn voldoende mensen binnen mijn afdeling/team om het werk goed te kunnen doen.	857.650	8,0%	21,9%	21,6%	35,9%	12,6%	31.160
ORGANISATIECULTUUR							
Mijn collega's helpen om het werk gedaan te krijgen.	857.650	3,8%	11,9%	20,8%	45,9%	17,5%	33.470
Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me.	857.650	1,6%	5,9%	16,8%	50,7%	25,0%	12.270
Mijn collega's zijn goed in hun werk.	857.650	0,9%	4,9%	21,1%	54,0%	19,1%	16.300
Ik voel me thuis in deze organisatie.	857.650	1,7%	5,0%	14,9%	45,2%	33,1%	9.470
Mijn collega's spreken mij er op aan als iets niet goed gaat.	857.650	2,1%	9,4%	21,0%	49,6%	17,9%	18.500
De samenwerking tussen mij en mijn collega's is goed.	857.650	0,8%	2,8%	11,0%	51,5%	33,9%	11.640
Mijn collega's werken intern klantgericht.	857.650	1,8%	7,6%	27,3%	44,2%	19,1%	105.220
Mijn collega's werken extern klantgericht.	857.650	3,1%	12,5%	31,9%	36,8%	15,6%	125.340
WIJZE VAN LEIDINGGEVEN							
Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers.	857.650	6,0%	14,8%	20,4%	39,4%	19,3%	16.660
Mijn leidinggevende raadpleegt medewerkers over zaken die voor hen van belang zijn.	857.650	6,0%	15,6%	20,7%	40,0%	17,7%	19.940
Mijn leidinggevende kan mensen goed laten samenwerken.	857.650	7,4%	18,4%	32,4%	30,3%	11,5%	26.980
Mijn leidinggevende laat mij weten of hij/zij tevreden is over mijn werk.	857.650	7,3%	15,3%	20,5%	37,5%	19,4%	15.770
Mijn leidinggevende zorgt voor een goede taakverdeling.	857.650	7,8%	19,0%	30,2%	33,1%	9,9%	32.440
Extern vertegenwoordigt mijn leidinggevende onze organisatie goed.	857.650	5,2%	10,7%	25,1%	38,8%	20,2%	82.430
Mijn leidinggevende geeft duidelijke opdrachten.	857.650	7,0%	17,6%	27,5%	35,1%	12,8%	32.630
Ik heb het gevoel gewaardeerd te worden door mijn leidinggevende.	857.650	6,4%	10,2%	19,0%	39,5%	25,0%	21.480
Ik krijg voldoende ondersteuning van mijn leidinggevende/werkgever.	857.650	7,2%	14,8%	23,5%	35,8%	18,6%	17.530
Mijn leidinggevende weet voldoende wat er op de werkvloer speelt.	857.650	11,0%	19,0%	21,3%	34,5%	14,2%	21.150
ZELFSTANDIGHEID/VERANTWOORDELIJKHEID							
Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk doe.	857.650	1,1%	4,6%	8,5%	51,0%	34,8%	8.840
Ik kan zelf beslissen in welke volgorde ik mijn werk doe.	857.650	1,6%	5,9%	9,5%	46,0%	37,0%	12.470
Ik kan zelf mijn werktempo bepalen.	857.650	3,6%	13,4%	16,0%	39,5%	27,5%	15.110

Tabel Z.14 (vervolg)

	Totaal	Aandelen ¹⁾					Geen opgave
		Volstrekt niet mee eens	Groten-deels niet mee eens	Noch mee eens, noch me oneens	Groten-deels mee eens	Volledig mee eens	
ARBEIDSVORWAARDEN							
Er zijn voor mij binnen deze organisatie voldoende mogelijkheden voor financiële doorgroei.	857.650	25,8%	31,2%	24,6%	14,1%	4,3%	52.030
Mijn individuele prestatie telt voldoende mee bij mijn beloning.	857.650	28,8%	31,4%	22,3%	13,3%	4,3%	46.990
Ik vind dat mijn salaris goed past bij het niveau van mijn functie.	857.650	13,8%	25,1%	23,6%	29,2%	8,3%	17.820
Vergeleken met andere organisaties waar ik zou kunnen werken, denk ik dat mijn salaris op het juiste niveau ligt.	857.650	14,5%	27,2%	23,0%	27,2%	8,1%	57.530
Ik ben tevreden over de mate waarin ik mijn werktijden kan bepalen.	857.650	4,1%	8,4%	16,7%	42,6%	28,1%	26.360
VERLOOPGENEIGDHEID							
Ik heb het gevoel dat ik te weinig alternatieven heb om nu ontslag te nemen.	857.650	9,1%	12,6%	21,4%	30,6%	26,4%	93.400
Er zou teveel in mijn leven verstoord worden als ik nu ontslag zou nemen.	857.650	7,6%	10,4%	15,1%	32,8%	34,1%	58.190
Eén van de belangrijkste redenen waarom ik bij deze organisatie blijf, is dat ik loyaliteit belangrijk vind.	857.650	11,4%	17,5%	31,8%	26,3%	13,0%	55.270

Bron: BZK, Personeelonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

Tabel Z.15 Zittend personeel bij overheidswerkgevers naar belang aan en gebruik van secundaire arbeidsvoorwaarden, 2003

	Totaal	Welk belang hecht u persoonlijk hieraan? ¹⁾					Geen opgave
		Helemaal niet belangrijk	Niet zo belangrijk	Neutraal	Redelijk belangrijk	Heel belangrijk	
Mogelijkheid om deeltijd te werken	857.650	8,5%	10,4%	12,9%	27,0%	41,2%	10.610
Mogelijkheid om meer dan voltijd te werken	857.650	26,4%	22,0%	29,2%	15,6%	6,8%	18.870
Mogelijkheid om af en toe thuis te werken	857.650	10,1%	12,1%	23,2%	34,7%	19,9%	19.710
Flexibele werktijden	857.650	4,8%	7,7%	17,3%	38,6%	31,5%	17.360
Verlofsparen	857.650	8,0%	13,9%	28,7%	32,1%	17,4%	19.090
Betaald ouderschapsverlof	857.650	19,2%	9,6%	21,5%	23,3%	26,5%	25.040
Betaald zorgverlof	857.650	6,9%	4,9%	17,7%	36,0%	34,5%	22.540
Betaald studieverlof	857.650	7,0%	7,2%	23,4%	36,1%	26,3%	23.460
Tegemoetkoming studiekosten	857.650	5,5%	5,0%	18,1%	39,4%	32,1%	23.100
Collectieve verzekeringen (ziekttekosten, WAO-gat, IP-pensioen, e.d.)	857.650	3,4%	5,2%	17,9%	36,3%	37,2%	21.260
Bonussen/ gratificaties	857.650	4,8%	8,8%	22,1%	40,5%	23,9%	16.980
13e maand/ eindejaarsuitkering	857.650	1,5%	3,5%	13,2%	42,0%	39,8%	15.620
Spaarloon	857.650	2,8%	5,7%	18,3%	40,6%	32,6%	16.420
Tegemoetkoming kosten kinderopvang (bedrijfsplaatsen of opvang op bedrijf zelf)	857.650	17,0%	9,1%	25,0%	22,9%	25,9%	29.680
Representatiekostenvergoeding	857.650	12,3%	15,3%	37,5%	22,9%	11,9%	37.470
Reiskostenvergoeding (bijv. dienstreis)	857.650	2,0%	2,4%	9,6%	38,5%	47,4%	14.730
Regeling woon-werkverkeer	857.650	3,8%	4,5%	17,2%	34,2%	40,3%	18.500
Telefoonkostenvergoeding	857.650	10,9%	14,0%	35,9%	23,3%	15,8%	24.610
Vergoeding en ondersteuning telewerk	857.650	10,8%	11,8%	39,5%	23,1%	14,7%	41.900
Mobiliteitstoelage	857.650	9,2%	10,1%	45,9%	21,1%	13,6%	62.200
Ongemaktoeslag (bijv. onregelmatigheids-toeslag)	857.650	9,1%	10,7%	31,5%	24,9%	23,7%	32.490
Verhuiskostenregeling	857.650	6,2%	8,7%	29,8%	34,8%	20,6%	25.600
Arbeidsgezondheidskundige begeleiding (bijv. periodiek algemeen geneeskundig onderzoek)	857.650	2,7%	5,4%	20,8%	39,1%	32,0%	25.910
Prettige werkplek/ goede fysieke arbeidsomstandigheden (ruimte per persoon, daglicht, geen stank, geluid, e.d.)	857.650	0,4%	0,6%	3,7%	25,2%	70,1%	13.270
Hoogwaardige faciliteiten waarvan op/via het werk gebruik kan worden gemaakt (ICT-apparatuur, onderzoeksfaciliteiten, kantine, sportfaciliteiten, e.d.)	857.650	0,9%	2,4%	12,1%	40,3%	44,2%	21.410
Goede parkeermogelijkheden	857.650	6,5%	8,1%	18,1%	34,5%	32,6%	14.440
Uitruilmogelijkheden van arbeidsvoorwaarden (CAO à la carte of cafetariamodel of IKAP)	857.650	4,6%	6,6%	43,9%	28,2%	16,7%	90.680
OUDEREN (55-PLUSSEERS)							
Mogelijkheden tot lichtere functie (tegen lager salaris maar met behoud van sociale zekerheids- en pensioenaanspraken)	857.650	11,9%	15,3%	23,3%	27,6%	21,9%	734.990
Seniorenbonus (toeslag vanaf 63 jaar indien geen gebruik van FPU of ouderdomspensioen wordt gemaakt)	857.650	5,6%	7,7%	21,0%	30,8%	35,0%	735.730
Pas-regeling (werktijdvermindering van 15,8% vanaf 57 jaar met inhouding op bruto salaris)	857.650	6,5%	8,4%	24,3%	31,6%	29,1%	737.670
Seniorenabbatical (extra verlof vanaf 62 jaar bij opname van gespaarde compensatie-uren)	857.650	7,2%	9,2%	26,1%	29,8%	27,7%	737.600
Mogelijkheden tot flexibele uittreding	857.650	2,5%	3,4%	10,0%	31,3%	52,8%	735.570
FLO-regeling (functioneel leeftijdsontslag: afhankelijk van de functie kan vanaf 55 of 60 jaar ontslag, met behoud van uitkering, worden verleend)	857.650	4,4%	4,9%	23,0%	28,0%	39,8%	740.480

Tabel Z.15 (vervolg)

	Totaal	Kunt u zelf bij uw organisatie hiervan gebruik maken ¹⁾			Geen opgave
		Ja	Nee	Weet niet	
Mogelijkheid om deeltijd te werken	857.650	85,3%	8,3%	6,4%	31.860
Mogelijkheid om meer dan voltijd te werken	857.650	29,7%	44,2%	26,1%	43.090
Mogelijkheid om af en toe thuis te werken	857.650	45,9%	44,4%	9,7%	39.620
Flexibele werktijden	857.650	58,6%	34,8%	6,6%	40.270
Verlofsparen	857.650	62,8%	16,3%	21,0%	40.560
Betaald ouderschapsverlof	857.650	71,4%	9,1%	19,5%	47.150
Betaald zorgverlof	857.650	50,7%	9,3%	40,0%	44.430
Betaald studieverlof	857.650	41,9%	16,0%	42,1%	44.640
Tegemoetkoming studiekosten	857.650	55,1%	11,4%	33,4%	44.120
Collectieve verzekeringen (ziektkosten, WAO-gat, IP-pensioen, e.d.)	857.650	76,3%	7,2%	16,5%	43.600
Bonussen/ gratificaties	857.650	45,9%	36,5%	17,7%	41.640
13e maand/ eindejaarsuitkering	857.650	71,5%	20,5%	8,1%	39.170
Spaarloon	857.650	85,9%	5,1%	9,0%	38.510
Tegemoetkoming kosten kinderopvang (bedrijfs-plaatsen of opvang op bedrijf zelf)	857.650	39,6%	20,7%	39,7%	47.050
Representatiekostenvergoeding	857.650	11,9%	44,3%	43,9%	49.750
Reiskostenvergoeding (bijv. dienstreis)	857.650	86,8%	7,2%	6,0%	38.770
Regeling woon-werkverkeer	857.650	63,5%	19,6%	16,9%	40.820
Telefoonkostenvergoeding	857.650	16,4%	48,8%	34,8%	41.640
Vergoeding en ondersteuning telewerk	857.650	8,3%	46,5%	45,3%	45.980
Mobiliteitstoelage	857.650	8,8%	35,8%	55,4%	47.110
Ongemaktoelage (bijv. onregelmatigheidstoelage)	857.650	28,3%	39,0%	32,7%	46.910
Verhuiskostenregeling	857.650	43,8%	19,4%	36,8%	43.780
Arbeidsgezondheidskundige begeleiding (bijv. periodiek algemeen geneeskundig onderzoek)	857.650	42,9%	21,3%	35,8%	46.550
Prettige werkplek/ goede fysieke arbeidsomstandigheden (ruimte per persoon, daglicht, geen stank, geluid, e.d.)	857.650	65,4%	24,1%	10,5%	44.450
Hoogwaardige faciliteiten waarvan op/via het werk gebruik kan worden gemaakt (ICT-apparatuur, onderzoeksfaciliteiten, kantine, sportfaciliteiten, e.d.)	857.650	54,9%	28,5%	16,6%	43.080
Goede parkeermogelijkheden	857.650	68,4%	27,0%	4,6%	40.880
Uitruilmogelijkheden van arbeidsvoorwaarden (CAO à la carte of cafetariamodel of IKAP)	857.650	27,9%	20,2%	51,9%	49.040
OUDEREN (55-PLUSSEERS)					
Mogelijkheden tot lichtere functie (tegen lager salaris maar met behoud van sociale zekerheids- en pensioenaanspraken)	857.650	28,7%	37,5%	33,9%	737.620
Seniorenbonus (toelage vanaf 63 jaar indien geen gebruik van FPU of ouderdomspensioen wordt gemaakt)	857.650	20,3%	29,2%	50,5%	738.310
Pas-regeling (werktijdvermindering van 15,8% vanaf 57 jaar met inhouding op bruto salaris)	857.650	33,7%	23,5%	42,8%	739.300
Seniorenabbatical (extra verlof vanaf 62 jaar bij opname van gespaarde compensatie-uren)	857.650	19,8%	27,5%	52,6%	739.150
Mogelijkheden tot flexibele uittreding	857.650	60,7%	10,2%	29,1%	737.860
FLO-regeling (functioneel leeftijdsontslag: afhankelijk van de functie kan vanaf 55 of 60 jaar ontslag, met behoud van uitkering, worden verleend)	857.650	23,5%	25,3%	51,2%	740.060

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2004.

¹⁾ In % van totaal exclusief geen opgave.

Verwante publicaties

- *Kerngegevens Overheidspersoneel 2003, Stand ultimo 2003*, ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, september 2004;
- *Trendnota Arbeidszaken Overheid 2005*, ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, september 2004;
- *Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel 1999-2002*, ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, juni 2003;
- *Arbeidsmarktverkenning sector provincies 2005*, ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, januari 2005.

Uitgave

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Directoraat-generaal Management Openbare Sector
Directie Arbeidszaken Openbare Sector
Postbus 20011
2500 EA Den Haag
info@minbzk.nl
www.minbzk.nl

Redactie

André Dickmann, Jos Ruigrok en Suzanne Westdorp

Productiebegeleiding

Directie Communicatie en Informatie

Lay-out

Aeroset, Wateringen

Druk

Quantes, Rijswijk

6342/CM 53

April 2005