Griffier van de Staten

Geleidebrief informatief

Naam voorstel **15014795**	Brief GS van 20 oktober 2015 met Personeelsmonitor Provincies 2014		
Betreft vergadering	Provinciale Staten		6 november 2015
Te verzenden aan	Statenbreed via iBabs		
Verzenddatum	21-10-2015		
Wnd Statengriffier	Arendo Schipper	0118 - 631339	a.schipper@zeeland.nl
Statenadviseur	Simon de Visser	0118 – 631594	s.de.visser@zeeland.nl
Inhoudelijk ambtenaar	Ingrid Wijnands	0118 – 631819	i.wijnands-westerdijk@zeeland.nl
Verantwoordelijk bestuurder	C.M.M. Schönknecht-Vermeulen		

Inhoudelijk	
Aanleiding	Personeelsmonitor 2014
Bevoegdheid	GS
Toelichting	Jaarlijks wordt een personeelsmonitor opgesteld met onder meer gegevens over werkgelegenheid, ziekteverzuim, leeftijdsopbouw, beloningen en opleiding bij de provincies.
Overige informatie	Afdoeningsvoorstel aan PS is deze brief te agenderen voor de commissie Bestuur.

15014795

Gedeputeerde Staten

Provincie Zeeland

bericht op brief van:

uw kenmerk:

ons kenmerk: 15014972

afdeling: Personeel en Organisatie

bijlage(n): 3

behandeld door: I. Wijnands

doorkiesnummer: 0118-631819

onderwerp: Personeelsmonitor Provincies 2014

De voorzitter van Provinciale Staten
p/a Statengriffie

PROVINCIE ZEELAND
AFD. SG AMBT.
AFD. TERMIJN P. Joosse
DATUM 20 OKT. 2015
DOC.NR.
ZAAK NR.
CLASS.

verzonden: 20 OKT. 2015

Middelburg, 20 oktober 2015

Geachte voorzitter,

Met deze brief informeren wij u over de Personeelsmonitor Provincies 2014. Deze wordt jaarlijks uitgevoerd voor de sector Provincies door het A&O-fonds Provincies en bevat gegevens over het aantal provincie- ambtenaren, de werkgelegenheid, ziekteverzuim, leeftijdsopbouw, beloningen en opleiding. De monitor wordt gemaakt voor de provincies om onderling te kunnen benchmarken en levert gegevens op die o.a. als input dienen voor arbeidsmarkt- en HRM-beleid en de cao.

De Personeelsmonitor Provincies 2014, alsmede de aanbiedingsbrief van het A&O-fonds Provincies en het bijbehorende persbericht treft u hierbij ter kennisname aan.

Wij stellen u voor deze brief ter kennisname te agenderen voor uw Statenvergadering.

Hoogachtend,

gedeputeerde staten,

drs. J.M.M. Polman, voorzitter

A.W. Smit, secretaris

PROVINCIE ZEELAND

Provinciehuis Middelburg
Bezoekadres: Abdij 6
4331 BK Middelburg

Postadres:
Postbus 6001
4330 LA Middelburg

www.zeeland.nl
T: 0118 - 631011
F: 0118 - 626949

A&O-fonds Provincies

Persbericht

Het A&O-fonds Provincies publiceert de Personeelsmonitor 2014

Den Haag, 29 september 2015 - **'Het ziekteverzuim is binnen de sector wederom gedaald, van 4% naar 3,9%. De daling van de werkgelegenheid in de sector provincies zet nog steeds door, van 9.991 fte in 2013 naar 9.487 in 2014. Kijkend naar de afgelopen vijf jaar betreft het een daling van in totaal 19%. De gemiddelde leeftijd is gestegen van 48,1 naar 48,7 jaar. De gemiddelde instroomleeftijd is gedaald van 39 naar 36 jaar en de gemiddelde uitstroomleeftijd is 51 jaar'. Dit en meer is te lezen in de Personeelsmonitor Provincies 2014, die vanaf heden gepubliceerd wordt.**

De Personeelsmonitor wordt jaarlijks uitgevoerd voor de sector Provincies door het A&O-fonds Provincies en bevat gegevens over het aantal provincieambtenaren, de werkgelegenheid, ziekteverzuim, leeftijdsopbouw, beloningen en opleiding. De monitor wordt gemaakt voor de provincies om onderling te kunnen benchmarken en levert gegevens op die o.a. als input dienen voor arbeidsmarkt- en HRM-beleid en de cao.

Het aantal fte in de sector Provincies komt in 2014 uit op 9.487, het totaal aantal medewerkers in de sector in 2014 is 10.441. Dit is een daling ten opzichte van 2013. Deze daling wordt onder meer veroorzaakt, doordat een deel van de medewerkers is uitgestroomd naar de Regionale Uitvoeringsdienst (RUD). Er stromen dus meer medewerkers uit dan in. De gemiddelde instroomleeftijd is gedaald van 39 naar 36 jaar. De gemiddelde uitstroomleeftijd is 51 jaar. Het aandeel vrouwen in fte is 40%, dit is vergelijkbaar met 2013. De gemiddelde leeftijd is in 2014 verder gestegen. Het sectorgemiddelde lag op 48,7 jaar t.o.v. 48,1 jaar in 2013. De provincies hebben binnen de overheidssector het hoogste percentage werknemers boven de 50 jaar.

De volledige Personeelsmonitor 2014 is te vinden op aenoprovincies.nl. Heeft u vragen naar aanleiding van de monitor dan kunt u mailen naar info@aenoprovincies.nl.

///einde persbericht///

Noot voor de redactie:

Het A&O-fonds Provincies is sinds januari 2007 het arbeidsmarkt en opleidingsfonds van de sector Provincies. Het A&O-fonds Provincies is actief op het brede terrein van arbeidsmarkt, HRM, Arbo, opleidingen en medezeggenschap.

Contact:
info@aenoprovincies.nl
Tel. 070-763 00 40

A&O-fonds Provincies

Postbus 11560
2502 AN Den Haag
Fluwelen Burgwal 44
2511 CJ Den Haag

Tel: 070 - 7630040
info@aenoprovincies.nl
www.aenoprovincies.nl
KvK 55512968

Betreft: Personeelsmonitor 2014
Datum: 29-09-2015

Geachte heer, mevrouw,

De Personeelsmonitor Provincies 2014 is gereed. Deze treft u bijgevoegd aan. Deze monitor is tot stand gekomen in samenwerking met de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers. Via deze weg danken we hen voor hun inbreng en inzet.

Uit de cijfers van de Personeelsmonitor 2014 blijkt onder meer dat de werkgelegenheid bij de sector provincies in 2014 wederom is gedaald van 9.487 fte t.o.v. van het aantal fte van 9.991 in 2013. Deze daling wordt onder meer veroorzaakt, doordat een deel van de medewerkers is uitgestroomd naar de Regionale Uitvoeringsdienst (RUD). Het ziekteverzuim bij de provincies is het afgelopen jaar wederom omlaag gegaan en de gemiddelde leeftijd is gestegen van 48,1 naar 48,7. Dit en meer leest u in de Personeelsmonitor 2014.

De Personeelsmonitor 2014 bevat dit jaar in plaats van de gebruikelijke tekstuele samenvatting een infographic met in een oogopslag een aantal belangrijke aspecten uit de personeelsmonitor 2014. Dit jaar is het eerste jaar dat de personeels- en de beloningsmonitor zijn samengevoegd in één rapportage en gelijktijdig worden uitgebracht onder de noemer 'Personeelsmonitor Provincies 2014'. Voorgaande jaren werd rond de zomerperiode de personeelsmonitor uitgebracht met beloningscijfers van het jaar ervoor. In het najaar werd een uitgebreide beloningsmonitor uitgebracht met de actuele cijfers over beoordelen en belonen. De reden hiervoor is dat de beoordelings- en beloningscyclus (nog) niet bij alle provincies gelijk loopt. Voor de monitor van 2014 is besloten beide rapportages samen te voegen tot één rapportage en deze in zijn geheel na de zomerperiode uit te brengen.

De monitor is tevens te lezen via aenoprovincies.nl. Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd. Wanneer u nog vragen heeft, dan kunt u uiteraard contact met ons opnemen via telefoonnummer 070-7630040 of per e-mail info@aenoprovincies.nl.

Met vriendelijke groet,
het bestuur Stichting A&O-fonds Provincies

J.H. Doeven
voorzitter

mw. G.E.A. van Craaikamp
vicevoorzitter

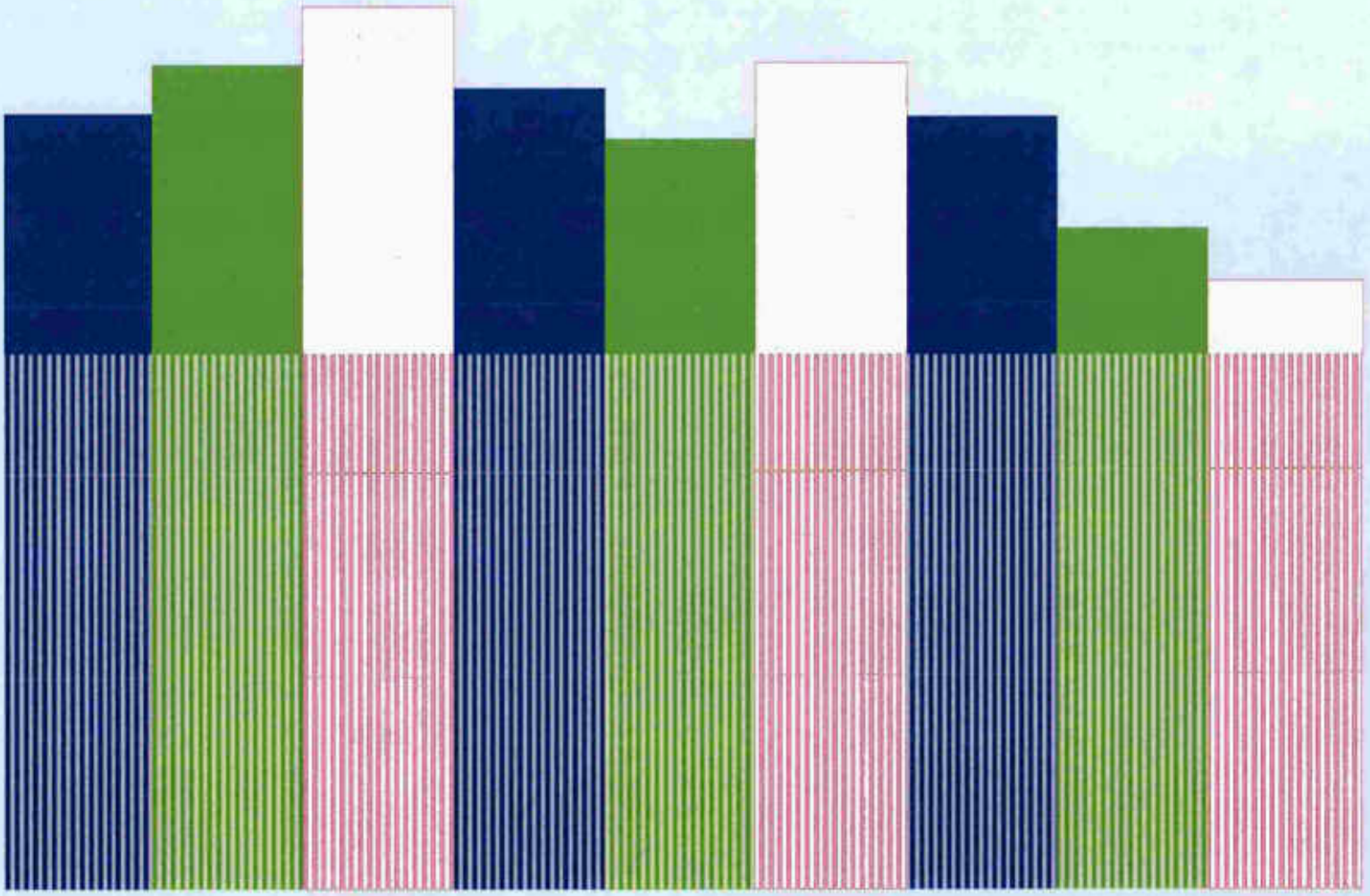
Deze brief is verzonden aan:

Secretarissen provincies
Portefeuillehouders P&O
Hoofden P&O
Adviesgroep P&O
ProvOR
OR-en provincies
Vakbondsorganisaties
IPO
Netwerken A&O-fonds Provincies
Algemeen bestuur A&O-fonds Provincies



Personeelsmonitor

PROVINCIES 2014



aenoprovincies.nl

A&O-fonds
Provincies

/Inhoudsopgave

Leeswijzer 4

Samenvatting 5

1 Werkgelegenheid 6
- 1.1 Ontwikkeling werkgelegenheid 6
- 1.2 Ontwikkelingen over een langere termijn 6
- 1.3 Samenstelling personeelsbestand 7

2 Personeelsopbouw 8
- 2.1 Gemiddelde leeftijd 8
- 2.2 Leeftijdsverdeling per provincie 8
- 2.3 In- en uitstroom 9

3 Salarisopbouw en inschaling 10
- 3.1 Loonsom 10
- 3.2 Verschillen tussen mannen en vrouwen 10
- 3.3 Verdeling over salarisklassen 10
- 3.4 Werknemers op het maximum 11
- 3.5 Arbeidsmarkttoelage en bindingspremie 11

4 Beoordelen en belonen 12
- 4.1 Het systeem 12
- 4.2 Beoordelingsgesprekken 12
- 4.3 De beoordelingen 12
- 4.4 Incidentele flexibele beloning 13
- 4.5 Uitgaven aan beloning 14

5 Keuze in arbeidsvoorwaarden, werktijden en verlof 16
- 5.1 IKAP 16
- 5.2 Ouderschapsverlof 17
- 5.3 Arbeidsduur 17

6 Ziekteverzuim 18
- 6.1 Ontwikkeling ziekteverzuim 18
- 6.2 Verzuimmeldingen en -duur 18
- 6.3 Verzuim naar geslacht 18
- 6.4 Verzuim naar leeftijd 19

7 Opleiding en ontwikkeling 20

8 Sociale zekerheid 22
- 8.1 Arbeidsongeschiktheid 22
- 8.2 Werkloosheid 22

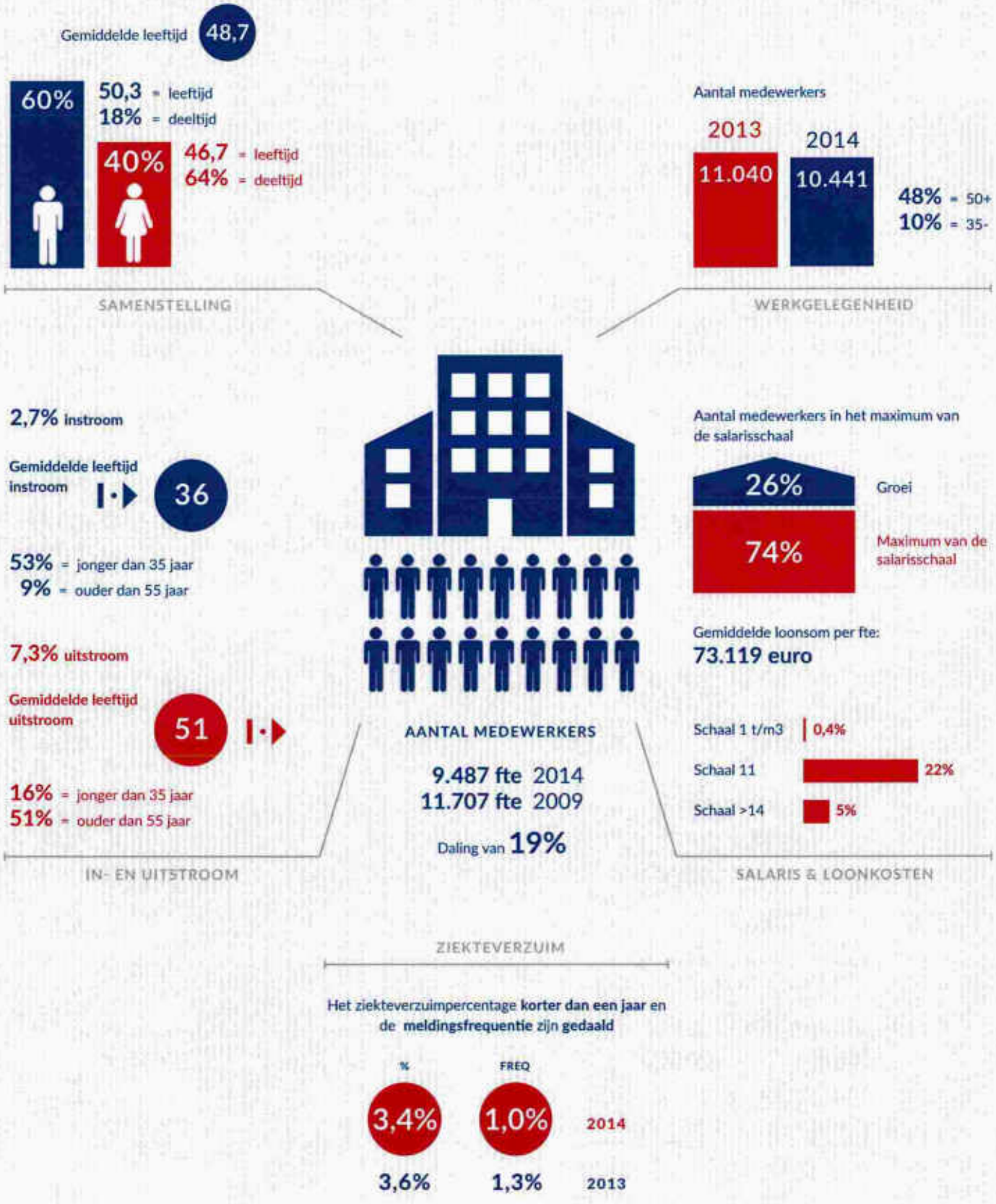
/Leeswijzer

Voor u ligt de Personeelsmonitor Provincies 2014. Dit jaar is het eerste jaar dat de personeels- en de beloningsmonitor zijn samengevoegd in één rapportage en gelijktijdig worden uitgebracht onder de noemer 'Personeelsmonitor Provincies 2014'. Voorgaande jaren werd rond de zomerperiode de personeelsmonitor uitgebracht met beloningscijfers van het jaar ervoor. In het najaar werd een uitgebreide beloningsmonitor uitgebracht met de actuele cijfers over beoordelen en belonen. De reden hiervoor is dat periode van uitvoeren van de beoordelings- en beloningscyclus (nog) niet bij alle provincies gelijk loopt. Voor de monitor van 2014 is besloten beide rapportages samen te voegen tot één rapportage en deze in zijn geheel na de zomerperiode uit te brengen.

De vertrouwde tekstuele samenvatting is vervangen door een infographic, met hierin in een oogopslag een aantal belangrijke aspecten uit de personeelsmonitor. De personeelsmonitor bestaat verder uit de volgende onderdelen: Werkgelegenheid, Personeelsopbouw, Salarisopbouw en inschaling, Beoordelen en belonen (dit onderdeel omvat de Beloningsmonitor), Keuze in arbeidsvoorwaarden, werktijden en verlof, Ziekteverzuim, Opleiding en ontwikkeling, en Sociale zekerheid.

Sinds 2014 is ook een online tool beschikbaar: het Dashboard Personeelsmonitor Provincies. Het dashboard is beschikbaar voor de sector en bevat alle cijfers van de personeelsmonitor vanaf 2013. Voor meer informatie over de personeelsmonitoren van voorgaande jaren en het dashboard kijk op www.aenoprovincies.nl.

/Samenvatting



1 /Werkgelegenheid

1.1 Ontwikkeling werkgelegenheid

De daling van de werkgelegenheid in de sector provincies zet nog steeds door. Het aantal fte bij provincies lag eind 2014 rond de 9.500, wat een daling is van ongeveer 500 fte (ruim 5%) in vergelijking met 2013. De daling is hiermee minder sterk dan vorig jaar, toen daalde het aantal fte met bijna 7%. In figuur 1.1 is een overzicht opgenomen van hoe het aantal fte zich door de jaren heen heeft ontwikkeld. Eind 2014 waren er ongeveer 10.450 werknemers werkzaam bij de provincies. Het absolute aantal werknemers is met een kleine 600 gedaald ten opzichte van vorig jaar, toen waren er nog 11.040 werknemer in dienst.

In bijna alle provincies is het aantal fte afgenomen. In figuur 1.2 is deze ontwikkeling te zien. Procentueel zijn de dalingen in 2014 het grootst bij de provincies Flevoland, Fryslân, Overijssel, Gelderland en Noord-Holland. Bij deze provincies is het aantal fte met meer dan 5% gedaald. De grootste uitstroom in aantal fte is bij de provincie Noord-Holland (met ruim 130 fte). Deze hoge uitstroom wordt mede veroorzaakt door de uitstroom van medewerkers naar de omgevingsdienst (regionale uitvoeringsdienst). Alleen bij de provincie Limburg is een (kleine) groei in het aantal fte te zien van 0,7%. Deze lichte stijging bij Limburg komt door de inzet van trainees en starters.

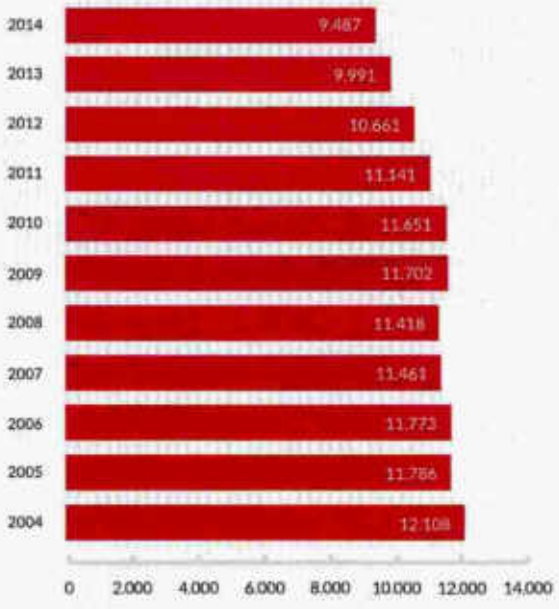
In het jaar 2014 lag de instroom van het aantal nieuwe medewerkers in de sector provincies gemiddeld op 2,7%, en de uitstroom op 7,3%. De instroom is hiermee vergelijkbaar met 2013, en de uitstroom is hiermee 2 procentpunt lager dan in 2013. Voor de in- en uitstroom van 2014 valt verder het volgende te concluderen (percentages hieronder zijn van het aantal medewerkers, niet fte):

- De uitstroom bestaat voor 64% uit mannen en de instroom bestaat voor 59% uit mannen.
- 37% van de uitstroom van medewerkers is in schalen 10 en 11 en 40% van de instroom is in deze schalen. Dit zijn overigens de schalen waar ook de meeste medewerkers ingeschaald zijn.
- 52% van de uitstroom bestaat uit medewerkers met een deeltijdaanstelling en de instroom bestaat voor 28% uit medewerkers met een deeltijdaanstelling.
- Meer over de in- en uitstroom naar geslacht is te vinden in paragraaf 2.3. In paragraaf 2.1 is meer te vinden over de leeftijdsverschillen tussen mannen en vrouwen.

1.2 Ontwikkelingen over een langere termijn

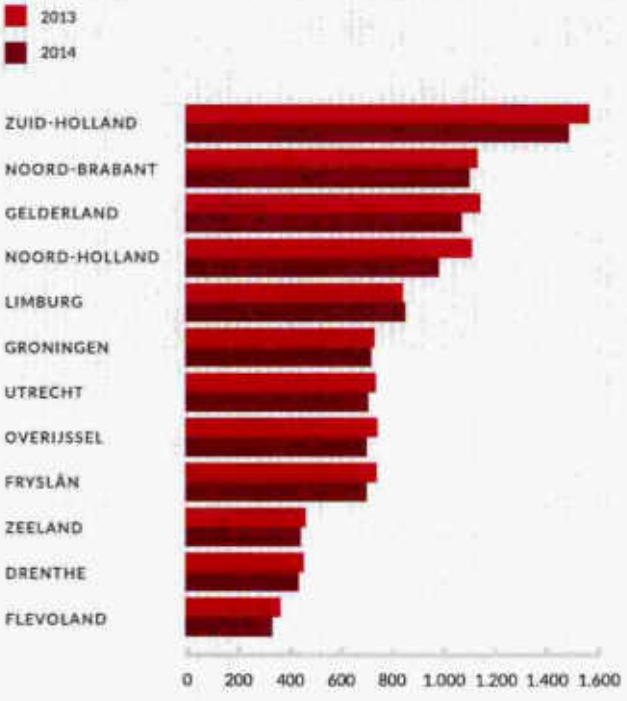
Zoals ook in figuur 1.1 te zien is, is er al jaren een sterke daling in het aantal fte bij provincies. De huidige daling is wel minder sterk dan vorig jaar, toen was er sprake van de sterkste daling van de afgelopen 10 jaar. De afgelopen 10 jaar is de daling nooit boven de 5% uitgekomen, waarbij 2013 en 2014 de uitzondering zijn. In 2014 is de daling 5,3% en in 2013 was deze 6,7%.

FIGUUR 1.1 WERKGELEGENHEID 2004-2014 IN SECTOR PROVINCIES (BEZETTING IN FTE, ULTIMO JAAR)



Bron: Brondenstand

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



Bron: Brondenstand

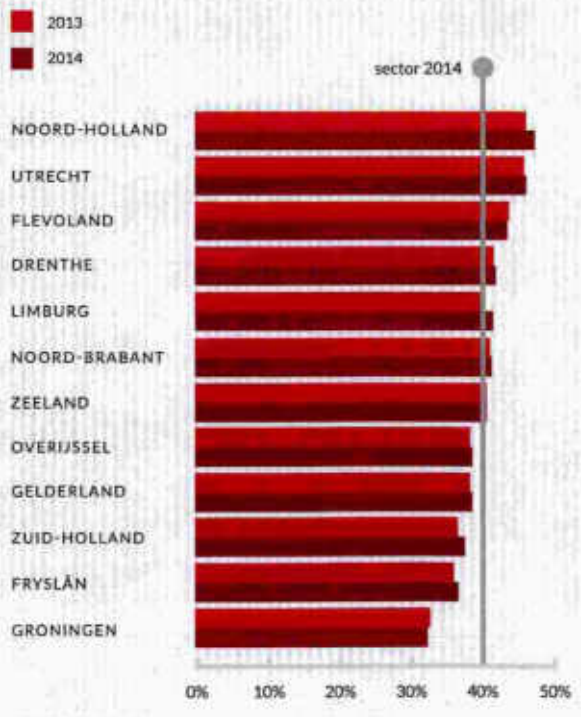
Als het aantal fte per provincie wordt bekeken sinds 2007 dan is net als vorig jaar de grootste procentuele daling bij de provincie Zeeland. Deze provincie is ongeveer een derde (34%) gekrompen in het aantal fte. Deze sterke daling komt door een recente grote reorganisatie bij de provincie Zeeland. Op de tweede plaats, kijkend naar procentuele krimp in fte, staat de provincie Zuid-Holland. Hier is het aantal fte in de periode 2007-2014 gedaald met 29%, en dat is nog steeds ver boven de nummer drie (Drenthe) waar de daling 21% is.

In deze periode (2007-2014) is het aantal fte binnen de sector met bijna 2.000 gedaald, waarbij de provincie Zuid-Holland bijna 30% van deze daling veroorzaakt. Het is hierbij wel relevant om te melden dat Zuid-Holland ook de grootste werkgever in de sector is met ongeveer 1.500 fte in dienst.

1.3 Samenstelling personeelsbestand

Het aandeel vrouwen werkzaam bij de provincies (in fte) lag in zowel 2013 als 2014 rond de 40%. Dit is iets hoger (1 procentpunt) dan voorgaande jaren. In figuur 1.3 is een overzicht opgenomen van dit aandeel per provincie. Net als vorig jaar ligt het percentage bij Utrecht en Noord-Holland het hoogst, met respectievelijk 46% en 47%. Meer informatie over de verschillen tussen mannen en vrouwen wat functieschalen betreft, is te vinden in paragraaf 3.2. In aantal medewerkers is het aandeel vrouwen 44%, wat neerkomt op een aantal van ongeveer 4.600 vrouwen.
In de personeelsmonitor wordt ook altijd gekeken naar het aantal allochtone werknemers bij de provincies. Deze gegevens worden aan ons beschikbaar gesteld door het ABP via ICTU. Zij zijn dit jaar door omstandigheden niet in de gelegenheid de cijfers tijdig beschikbaar te stellen. Volgend jaar zullen deze gegevens wel weer beschikbaar zijn en opgenomen worden in de personeelsmonitor.

FIGUUR 1.3 AANDEEL VROUWEN PER PROVINCIE (IN FTE)



Bron: Bestandsland

2 /Personeels-opbouw

2.1 Gemiddelde leeftijd

De gemiddelde leeftijd is in 2014 opnieuw gestegen. Eind 2014 lag het sectorgemiddelde op 48,7 jaar. In 2013 was de gemiddelde leeftijd 48,1. De laagste gemiddelde leeftijd is te zien bij de provincie Zeeland (45,9). Deze relatief lage gemiddelde leeftijd is het gevolg van een grote reorganisatie bij deze provincie, waarbij een groot deel van de oudere medewerkers gebruik heeft gemaakt van de (57+) non-activiteitsregeling. Verder is de hoogste gemiddelde leeftijd te zien bij de provincie Gelderland. Bij deze provincie is de gemiddelde leeftijd 50,0 jaar.

Net als de afgelopen jaren ligt de gemiddelde leeftijd onder de mannen iets hoger dan onder de vrouwen, met respectievelijk 50,3 en 46,7 jaar. Het leeftijdsverschil tussen mannen en vrouwen is de afgelopen 10 jaar kleiner geworden, en deze lijn zet zich ook voort in 2014. In figuur 2.1 is de ontwikkeling vanaf 2004 weergegeven.

Zoals hiervoor geconstateerd zijn vrouwen binnen de sector Provincies gemiddeld genomen jonger dan mannen. Dit is ook duidelijk te zien in figuur 2.2. In dit figuur is de procentuele verdeling opgenomen naar geslacht per leeftijdsgroep. De lijn is duidelijk: vrouwen zijn sterk aanwezig in de jongere leeftijdscohorten. Onder 35 jaar is meer dan 50% van de werknemers vrouw. In de oudere leeftijdscohorten zijn de mannen met meer dan 50% vertegenwoordigd.

In paragraaf 3.2 is meer te lezen over de verdeling man/vrouw naar functieschaal.

2.2 Leeftijdsverdeling per provincie

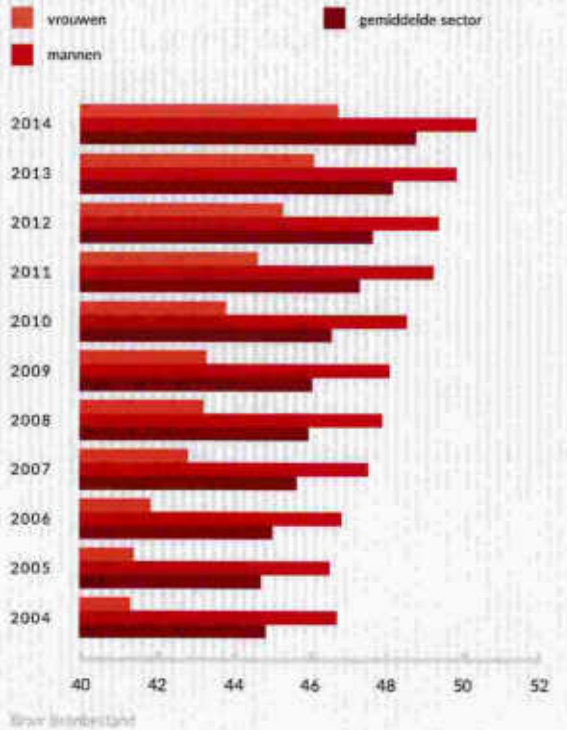
Voor alle provincies samen geldt dat, net als vorig jaar, 10% van de werknemers jonger is dan 35 jaar. Bij de provincies Noord-Holland (15%), Zeeland (13%) en Overijssel (11%) ligt dit percentage boven het gemiddelde. Voor Gelderland (6%), Noord-Brabant (7%) en Drenthe (7%) geldt dat het percentage medewerkers jonger dan 35 jaar het laagst is. De leeftijdsverdeling per provincie is te zien in figuur 2.3.

Van alle werknemers is 48% ouder dan 50 jaar. Dit is een stijging van ongeveer 2 procentpunt ten opzichte van 2013. Bij de provincie Zeeland is 40% van de werknemers ouder dan 50 jaar en is daarmee de provincie met het kleinste aandeel van werknemers ouder dan 50 jaar. Bij de provincies Gelderland en Drenthe is het percentage van oudere werknemers 53% en zij zijn daarbij de twee provincies met het hoogste percentage van werknemers ouder dan 50.

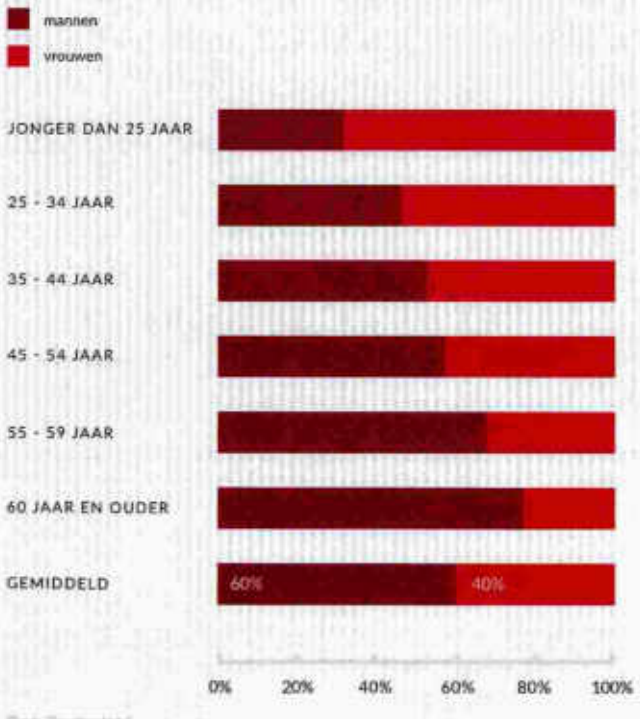
Ook uit gegevens van de Kennisbank Arbeidszaken Publieke Sector (KAPS) blijkt dat de provincies een gemiddeld hoge leeftijd hebben in vergelijking met andere overheidssectoren. Het percentage werkzame personen van 50 jaar of ouder ligt bij de provincies (48%) hoger dan bij het Rijk (44%), de gemeenten (46%) en de waterschappen (44%).[1]

1 De genoemde percentages van het Rijk, gemeenten en de waterschappen hebben betrekking op 2013.

FIGUUR 2.1 GEMIDDELDE LEEFTIJD VAN DE WERKNEMERS



FIGUUR 2.2 PROCENTUELE VERDELING GESLACHT PER LEEFTIJDSGROEP (IN FTE)



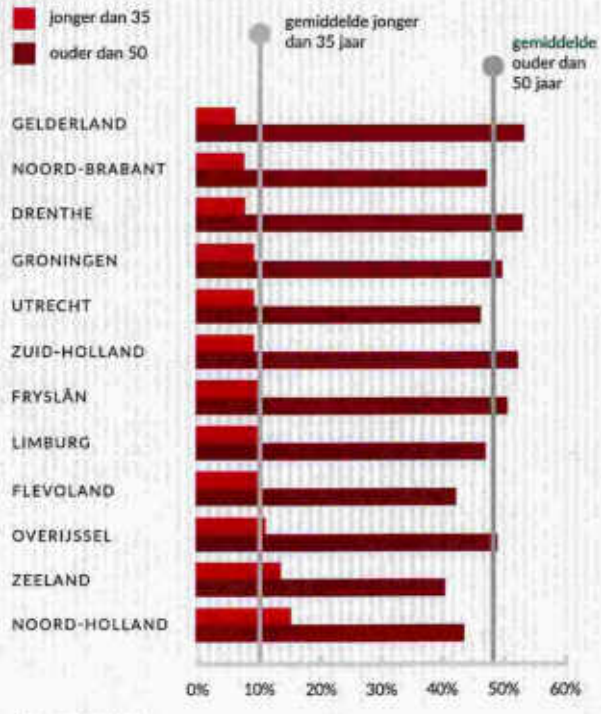
2.3 In- en uitstroom

Veranderingen in de gemiddelde leeftijd bij de provincies zijn voornamelijk afhankelijk van de in- en uitstroom van het personeel. Ten opzichte van 2013 is de gemiddelde leeftijd van de instroom lager. Deze is gedaald van 39 naar 36 jaar.

Zoals ook blijkt uit figuur 2.4 stromen er meer medewerkers uit dan in. Hierbij is een sterke uitstroom te zien bij medewerkers ouder dan 60, wat samenhangt met (vervroegd) pensioen. Net als vorig jaar is er een kleine piek te zien in de uitstroom van de medewerkers tussen de 35 en 55 jaar. Het gaat hier grotendeels om de realisatie van de (reductie)taakstelling, die de provincies voor zichzelf hebben gesteld.

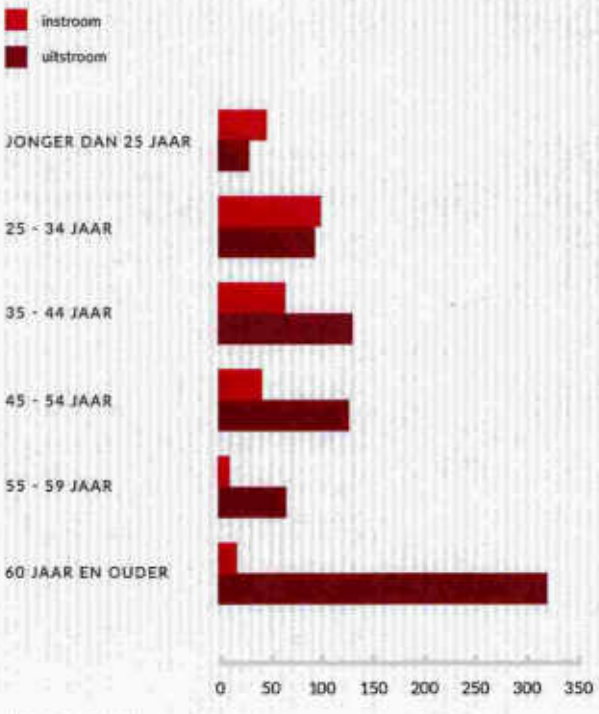
De gemiddelde uitstroomleeftijd (pensioenleeftijd) van ouderen in 2014 is 64,5 jaar. In 2013 was deze nog 64,1 jaar en in 2005 was deze gemiddelde uitstroomleeftijd zelfs nog 59,4 jaar. Deze stijging wordt veroorzaakt door de afschaffing van de FPU-regeling en het verhogen van de pensioenleeftijd, maar wellicht ook door het feit dat mensen om financiële redenen er voor kiezen door te werken.

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



Bron: Sprintboard

FIGUUR 2.4 AANTALLEN IN- EN UITSTROOM PER LEEFTIJDSGROEP



Bron: Sprintboard

3 /Salarisopbouw en inschaling

3.1 Loonsom

De loonsom bestaat uit de kosten die een werkgever maakt, verbonden aan de werknemers die in dienst zijn, zowel voor bepaalde als onbepaalde tijd. Dit is inclusief alle toelagen die worden uitgekeerd, maar exclusief eventuele incidentele flexibele beloningen. De daling in het aantal fte is ook terug te zien in de ontwikkeling van de loonsom. De loonsom voor 2014 bedraagt ruim 712 miljoen euro, en is daarmee ongeveer 35 miljoen lager dan in 2013 (-4,7%). Net als vorig jaar is de loonsom het hoogst bij de provincie Zuid-Holland, wat niet bijzonder is voor de grootste werkgever binnen de provincies. De loonsom bij deze provincie is ongeveer 115 miljoen euro, wat 5 miljoen euro lager is dan in 2013.

De gemiddelde loonsom per fte is ongeveer 73.100 euro, wat een kleine 1.000 euro hoger is dan vorig jaar. Zoals ook uit figuur 3.1 blijkt, zijn er grote verschillen tussen de provincies. De gemiddelde loonsom is met ruim 82.500 het hoogst bij de provincie Flevoland. De laagste gemiddelde loonsom is bij de provincie Overijssel. Het gemiddelde ligt hier rond de 65.300. Het is niet mogelijk deze verschillen zonder nader onderzoek te verklaren. Het kan te maken hebben met verschillen in functieniveaus, in leeftijdsopbouw, gemiddelde duur van het dienstverband, soort organisatie (bijvoorbeeld regieorganisatie) of door provinciale verschillen in het toepassen van het beloningsbeleid.

3.2 Verschillen tussen mannen en vrouwen

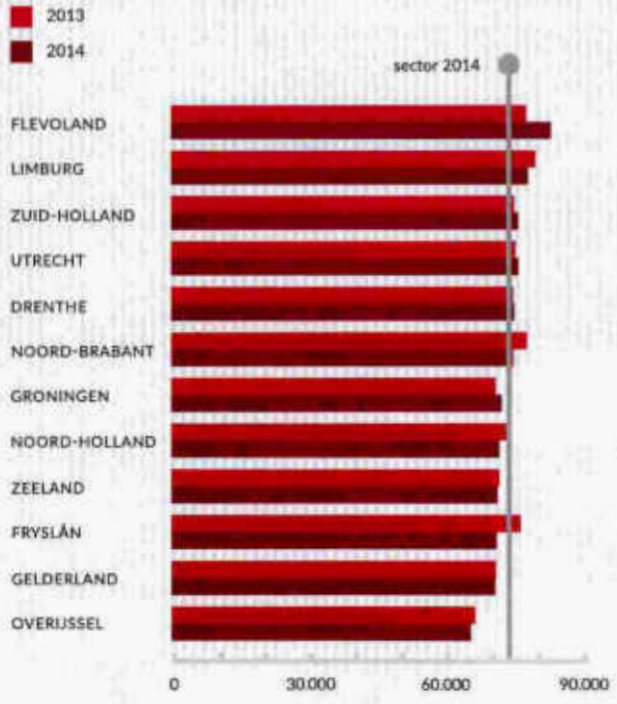
Het Charter 'Talent naar de Top' is een publiek commitment, een code met heldere afspraken voor het realiseren van man-vrouw diversiteit aan de (sub)top. Vijf provincies hebben het Charter 'Talent naar de Top' ondertekend. Dit zijn de provincies Fryslân, Utrecht, Zuid-Holland, Noord-Brabant en Overijssel. Dit charter heeft tot doel het aandeel van vrouwen in topfuncties te vergroten.

Het aandeel vrouwen per functieschaal (in fte) is te vinden in figuur 3.2. Net als de twee voorgaande jaren is te constateren dat het merendeel van de vrouwen werkzaam is op de schaalniveaus 6, 7 en 8. Het aandeel vrouwen is in de schalen 7 en 8 gestegen, met respectievelijk 5 en 6 procentpunt ten opzichte van 2013. Ten opzichte van 2013 is het aandeel vrouwen in de schalen 1 tot en met 3 gestegen van 43% naar 57%. Dit komt niet zozeer omdat er nu meer vrouwen in deze schalen zitten, maar dit komt omdat ten opzichte van 2013 het aantal mannen in deze schalen sterk is gedaald. Het percentage vrouwen in hogere schalen is daarentegen redelijk hetzelfde gebleven ten opzichte van 2013. Het aandeel vrouwen in de schalen 16 tot en met 18 was 31% (totaal 30 fte) in 2013 en is 30% in 2014 (totaal 31 fte).

3.3 Verdeling over salarisklassen

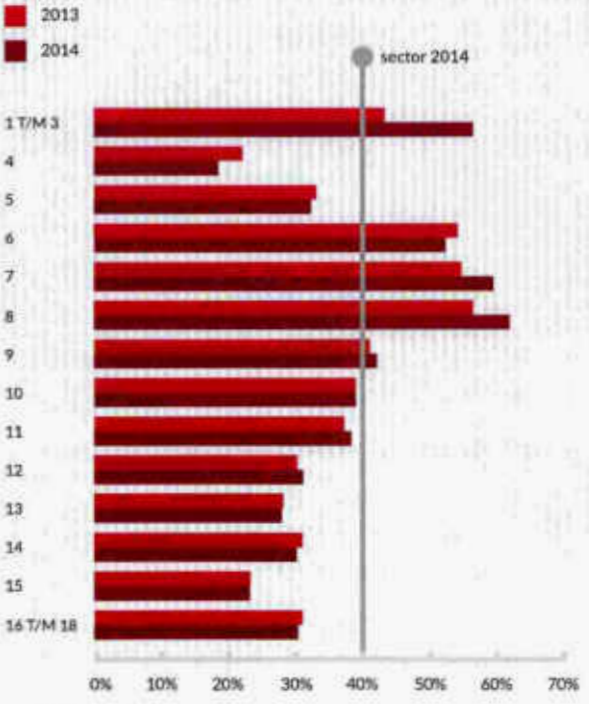
In vergelijking met de voorgaande jaren is er een kleine verschuiving in de verdeling over de salarisschalen. Van het totale personeelsbestand zit 5,0% in salarisschaal 14 of hoger (0,1 procentpunt hoger dan in 2013). Salarisschaal 11 is de meest benutte schaal. Het percentage werknemers (in fte) in deze schaal is licht gestegen, van 21% naar 22%. Een klein deel van de werknemers zit in de schalen 1 tot

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



Bron: Brancheverband en Enquête Personeelsmonitor

FIGUUR 3.2 AANDEEL VROUWEN PER FUNCTIESCHAAL (FTE IN %)



Bron: Brancheverband

en met 3. Ongeveer 0,4% van de werknemers (in fte) zit in deze schalen. In deze lagere schalen gaat het bijvoorbeeld om facilitaire medewerkers en kantonniersdiensten.

In figuur 3.3 is een verdeling te zien van de werknemers over salarisklassen (per provincie). In 2014 had ongeveer 25% van de werknemers een salaris van meer dan 4.500 euro op full-time basis. Het aandeel is daarmee gestegen ten opzichte van 2013; toen lag het percentage op 24%. Net als vorig jaar ligt bij de provincie Flevoland dit percentage (met 35%) hoger dan bij de andere provincies. Bij de provincie Groningen ligt dit percentage het laagst met 18% (wat wel 1 procentpunt hoger is dan vorig jaar).

Verder verdient 14% van de werknemers minder dan 2.500 euro. Bij de provincie Groningen ligt dit percentage op 23% en is daarmee de provincie met de meeste werknemers die minder dan 2.500 euro verdienen. In Groningen wordt als één van de weinige provincies zelf voor de onderhoud van wegen, kanalen en kunstwerken gezorgd. De buitendienstmedewerkers die dit werk verzorgen zijn vaak laag ingeschaald (minder dan 2.500 euro). Bij twee provincies ligt dit aandeel fte met een salaris van minder dan 2.500 euro onder de 10%. Dit zijn de provincies Utrecht (5%) en Noord-Brabant (7%).

3.4 Werknemers op het maximum

Het aandeel werknemers dat wordt bezoldigd volgens het maximum van de functieschaal is opnieuw licht gestegen, van 73% in 2013 naar 74% in 2014. Dit betekent dat 26% van de werknemers nog kan groeien in de eigen schaal wat salaris betreft. In figuur 3.4 is per provincie het percentage van werknemers te zien dat aan het maximum van de functieschaal zit. Deze stijging hangt samen met de stijging van de gemiddelde leeftijd, de stijging van de salarissen, de stijging van de gemiddelde diensttijd bij de provincies en de geringe instroom. In de meeste provincies is het aantal medewerkers op het maximum van de functieschaal gestegen. De sterkste stijging is te zien bij de provincies Drenthe (met 9 procentpunt) en Flevoland (met 8 procentpunt). Een daling is te zien bij drie provincies, namelijk bij de provincies Zeeland, Fryslân en Limburg van respectievelijk 14, 7 en 8 procentpunt.

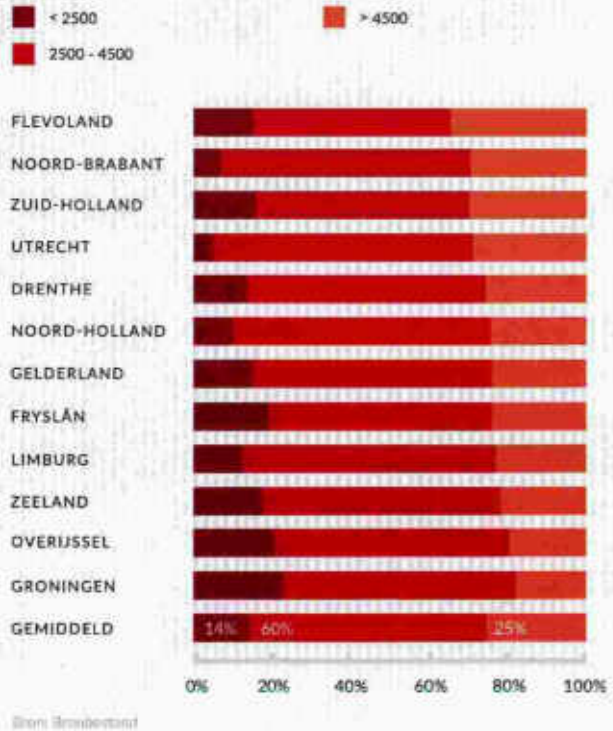
3.5 Arbeidsmarkttoelage en bindingspremie

Een arbeidsmarkttoelage en bindingspremie is een instrument om werknemers aan te trekken of te behouden voor functies waarvoor het aanbod schaars is. Toekenning ervan wordt vooral verwacht in regio's waar in het algemeen sprake is van arbeidsmarktkrapte of aan functies die moeilijk vervulbaar zijn. Er is de afgelopen jaren een dalende lijn te zien in het aantal toekenningen. Ook in 2014 is de toelage weer minder vaak toegekend. Ongeveer 50 personen hebben in 2014 een dergelijke toelage ontvangen (in 2013 waren dit er nog 70).

Bij de provincie Zeeland heeft geen enkele medewerker een arbeidsmarkttoelage gekregen. Er zijn vier provincies waar het percentage van medewerkers met een arbeidsmarkttoelage boven het gemiddelde (van 0,5%) ligt. Dit zijn de provincies Overijssel (1,7%), Limburg (1,1%), Flevoland (0,8%) en Noord-Brabant (0,6%).

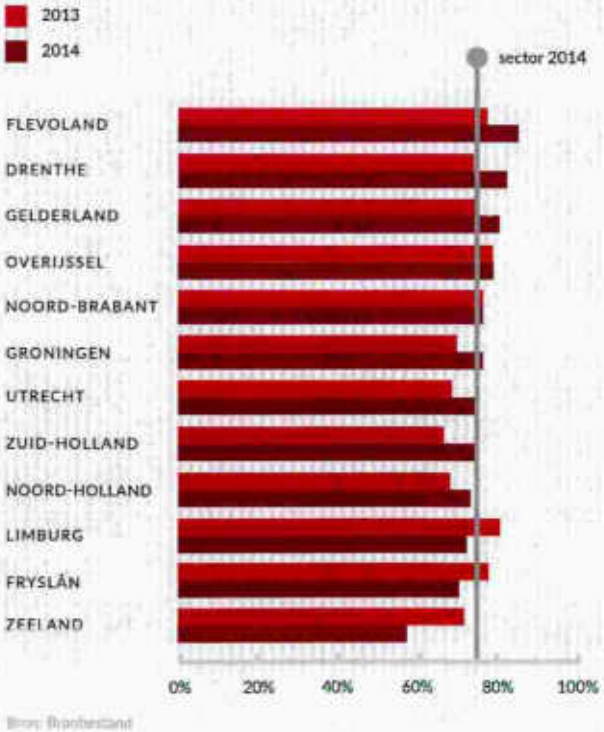
Het relatief weinig toekennen van de arbeidsmarkttoelage en bindingspremie kan voortkomen uit de lagere instroom en het gegeven dat er nu geen sprake is van een krappe arbeidsmarkt.

FIGUUR 3.3 PROCENTUELE VERDELING WERKNEMERS OVER SALARISKLASSEN PER PROVINCIE (IN FTE OP BASIS VAN VOLTIJD)



Bron: Brancheorgaan

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



Bron: Brancheorgaan

4 /Beoordelen en belonen

4.1 Het systeem

Provincies hanteren een beoordelings- en beloningssysteem dat is gebaseerd op vier grondslagen: functiezwaarte, structurele groei in ontwikkeling, resultaten en marktwaarde. De groei in ontwikkelingen van de werkresultaten zijn de prestatiegerichte elementen in het systeem. De waardering vindt plaats op basis van de beoordeling van de werknemer. Deze beoordeling vindt plaats in een jaarlijkse cyclus van drie soorten gesprekken: een planningsgesprek, een voortgangsgesprek en een evaluatie- en beoordelingsgesprek. In de planningsgesprekken worden onder andere afspraken gemaakt over de te leveren prestaties en over de ontwikkeling van bepaalde competenties. Na het planningsgesprek volgt het voortgangsgesprek en vervolgens het evaluatie-/ beoordelingsgesprek. In 2015 wordt het huidige systeem van beoordelen, belonen, competentiemanagement en functiewaardering (BBCF) geëvalueerd.

De gepresenteerde gegevens in dit hoofdstuk over de beoordelingsgesprekken (en resultaten) gaan over 2014. Oftewel, het gaat over het functioneren van de werknemer in 2014. De effecten hiervan, bijvoorbeeld de loonstijging die hiermee samenhangt, worden in 2015 doorgevoerd.

4.2 Beoordelingsgesprekken

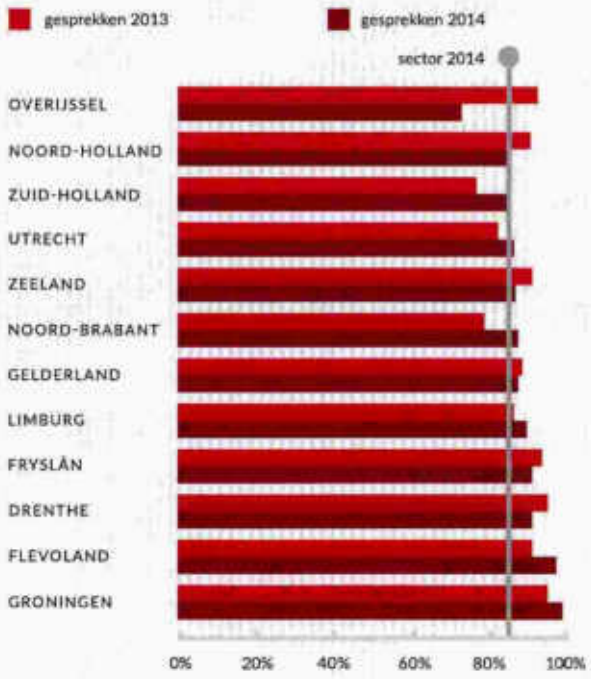
De beoordelingscyclus eindigt met het evaluatie- en beoordelingsgesprek. In figuur 4.1 is per provincie te zien met hoeveel procent van de medewerkers dergelijke gesprekken zijn gevoerd. Het aantal gevoerde beoordelingsgesprekken ligt op 84%, vorig jaar was dit 86%. Voor 2014 valt te constateren dat alleen Overijssel (met 72%) onder het gemiddelde ligt wat het aantal gevoerde beoordelingsgesprekken betreft. Het voeren van 100% van de gesprekken is voor de meeste provincies geen haalbaar doel. Vanwege bijvoorbeeld ziekte of afwezigheid tijdens de beoordelingsperiode kunnen beoordelingsgesprekken niet altijd doorgang vinden.

4.3 De beoordelingen

Op basis van het evaluatie- en beoordelingsgesprek krijgt de werknemer een beoordeling over de ontwikkeling van zijn functioneren (competenties) en zijn prestaties. De beoordeling vindt plaats op een vijfpuntsschaal, die er als volgt uit ziet: uitstekend, zeer goed, normaal, matig en slecht.

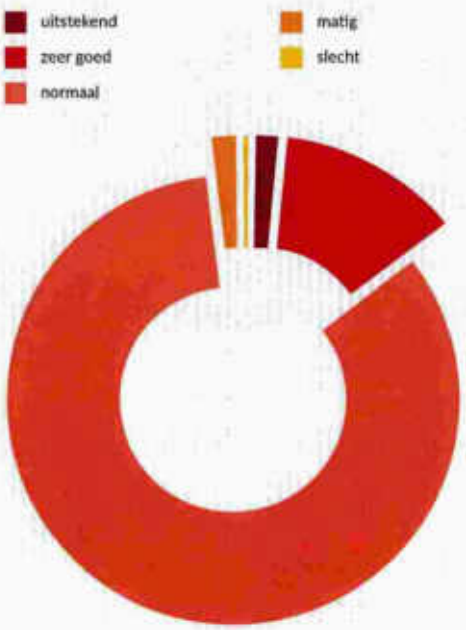
De meeste werknemers kregen in 2014 de beoordeling "normaal", namelijk 87% van alle werknemers bij de provincies heeft in 2014 deze beoordeling gekregen (zie ook figuur 4.2). Daarnaast kreeg 10% van de werknemers de beoordeling "zeer goed" en 1% van de werknemers de score "uitstekend". Ten opzichte van 2013 is er met name een daling te zien in het aantal zeer goede beoordelingen, namelijk van 12% naar 10% van de werknemers.
In figuur 4.3 is een nadere uitsplitsing te zien van het (totaal van het) aantal zeer goede / uitstekende beoordelingen en van het aantal matige / slechte beoordelingen per provincie.

FIGUUR 4.1 PERCENTAGE GEVOERDE BEOORDELINGSGESPREKKEN 2013 EN 2014 PER PROVINCIE (% VAN HET GEMIDDELD AANTAL WERKNEMERS)



Bron: Enquête Beloningsmonitor

FIGUUR 4.2 VERDELING BEOORDELINGSBESLISSINGEN 2014 (% VAN HET TOTAAL AANTAL BEOORDELINGEN PER PROVINCIE)



Bron: Enquête Beloningsmonitor

Vorig jaar was 13% van de beoordelingen zeer goed of uitstekend, in 2014 is dit 11%. Ten opzichte van 2013 is er dus een kleine daling in het percentage van dergelijke beoordelingen. Tussen de provincies zijn er, net als vorig jaar, wel grote verschillen te bespeuren. Er zijn 5 provincies waar bovengemiddeld een dergelijke score wordt gegeven, namelijk Utrecht (23%), Noord-Holland (18%), Flevoland (18%), Fryslân (15%) en Drenthe (15%).

Het gemiddelde van een lager dan "normaal" beoordeling is 1,7%, dat is 0,2 procentpunt hoger dan in 2013. Bij de provincie Overijssel komen dergelijke beoordeling het meeste voor: 3,7% van de werknemers heeft daar een dergelijke beoordeling gekregen. De provincie Noord-Holland is hekkensluiter, hier heeft 0,7% van de werknemers een dergelijke beoordeling gekregen.

4.4 Incidentele flexibele beloning

Naast de structurele beloning voor de ontwikkeling van de medewerker, heeft de werkgever de mogelijkheid om afhankelijk van de prestatie en/of inzet van een werknemer, een incidentele flexibele beloning aan de medewerker toe te kennen. Hierin bestaan twee varianten:

- Ten eerste is er de outputbeloning van 3 of 7% van het jaarsalaris. Hierbij gaat het om beloningen die worden toegekend op basis van behaalde werkresultaten.
- Daarnaast is er de inputbeloning. Er zijn diverse andere incidentele beloningen mogelijk, onder andere in de vorm van een diner, cadeaubon, geld (bijv. gratificaties) of extra verlof. Deze beloningen worden uitgereikt op basis van inspanningen gedurende het hele jaar door ("boter bij de vis").

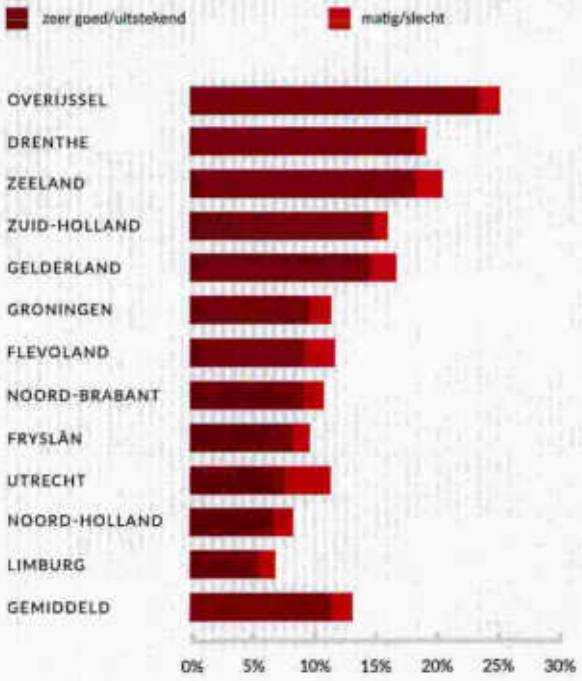
De outputbeloning is in 2014 toegekend aan 9,8% van de medewerkers en is daarmee (wederom) licht afgenomen. In 2013 had nog 10,8% van de medewerkers een dergelijke beloning gekregen. Dit hangt mogelijk samen met de daling van het aantal zeer goede en uitstekende beoordelingen. Bovendien hebben enkele provincies intern beleid vastgesteld, waarbij een positieve beoordeling van de ontwikkeling nodig is voor het ontvangen van een outputbeloning van 3% of 7%. De verschillen per provincie zijn groot. In figuur 4.4 is te zien dat de provincie Noord-Holland, met 25%, sterk boven het gemiddelde scoort. Dit komt mede doordat er bij deze provincie gestuurd wordt op werkresultaten in plaats van output, waardoor er in vergelijking met andere provincies ook minder inputbeloningen worden gegeven. In de provincies Fryslân, Zeeland, Groningen en Utrecht wordt er het minst gebruik gemaakt van deze vorm van belonen. Hier ligt het gebruik onder de 5%.

In figuur 4.5 is de verdeling van de outputbeloning per schaal weergegeven voor de jaren 2012 t/m 2014. Er is een sterke daling aanwezig in het percentage van het aantal outputbeloningen in de hogere schalen (schaal 15 t/m 18), namelijk van 17% in 2013 tot 10% in 2014.

Van de toegekende outputbeloningen is het merendeel, namelijk 91%, een beloning van 3%. Van de medewerkers die een outputbeloning hebben ontvangen, zit 72% op het maximum van hun schaal. Dit is een stijging van drie procentpunt ten opzichte van vorig jaar. Provinciebreed zit 74% van de werknemers aan het maximum van de schaal (zie ook paragraaf 3.4). Net als vorig jaar kan geconstateerd worden dat er geen sprake is van het bovengemiddeld uitdelen van een outputbeloning aan werknemers die aan het maximum van hun schaal zitten.

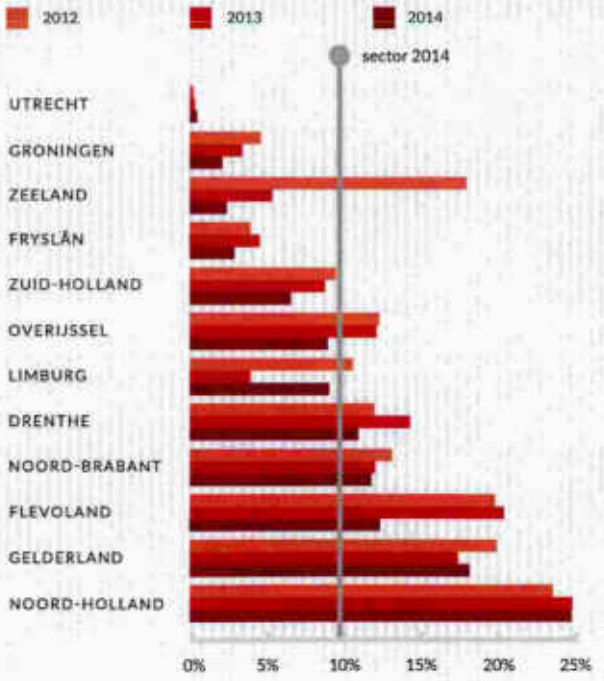
Zoals al beschreven, kunnen medewerkers niet alleen een beloning naar resultaat ontvangen (outputbeloning), maar ook een beloning voor geleverde inspanningen (inputbeloning). In 2014 kreeg, net als in 2013, 28% van

FIGUUR 4.3 PERCENTAGE ZEER GOEDE/UITSTEKENDE BEOORDELINGEN EN MATIGE/SLECHTE BEOORDELINGEN PER PROVINCIE (% VAN HET TOTAAL AANTAL BEOORDELINGEN)



Bron: Enquête Beloningsmonitor

FIGUUR 4.4 PERCENTAGE OUTPUTBELONINGEN VAN 3% EN 7% PER PROVINCIE (% VAN HET GEMIDDELD AANTAL WERKNEMERS)



Bron: Enquête Beloningsmonitor

de medewerkers een inputbeloning. In de provincies Groningen (63%), Limburg (41%), Noord-Brabant (40%) en Fryslân (38%) is deze vorm van belonen bovengemiddeld vaak gebruikt. De provincies Noord-Holland en Overijssel zijn, beiden met 13%, de provincies die het minst vaak gebruik maken van de inputbeloning. Voor de provincie Noord-Holland komt dit door de wijze van sturing op werkresultaten (zie eerder deze paragraaf).

4.5 Uitgaven aan beloning

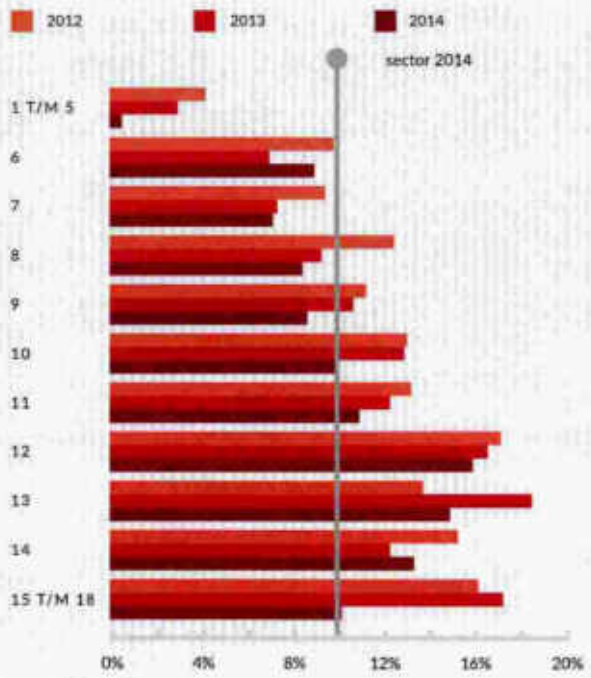
In deze laatste paragraaf wordt gekeken naar de uitgaven die zijn verbonden aan de (extra) beloning van werknemers. Het gaat hier om de uitgaven aan incidentele flexibele beloningen en de structurele uitgaven naar aanleiding van de beoordelingen, wat in de voorgaande paragrafen nader is beschreven.

Ten eerste de incidentele flexibele incidentele beloningen. Het gaat hier dus om het bedrag dat is uitgegeven aan de incidentele beloning van 3% of 7% van het jaarsalaris (de outputbeloning) en het bedrag dat is toegekend op basis van inspanningen gedurende het jaar, dus de schouderklopjes of "boter bij de vis" beloningen (de inputbeloning). Over 2014 valt te constateren dat 0,45% van de loonsom wordt uitgegeven aan de incidentele flexibele beloning. Dit is een daling ten opzichte van 2013, toen 0,53% van de loonsom werd uitgegeven aan incidentele flexibele beloningen.

Daarnaast is er het bedrag dat wordt uitgegeven aan structureel belonen. Dit bedrag is echter lastiger te meten dan het bedrag dat wordt uitgegeven aan incidentele beloningen. Er zijn veel verschillende definities die de provincies hierbij hanteren. Voor deze monitor is aan de provincies het bedrag gevraagd dat zij gedurende een jaar extra uitgeven naar aanleiding van de "zeer goed" en "uitstekend" beoordelingen. Het gaat hier om het bedrag wat werknemers meer krijgen dan de 3% die gepaard gaat met de beoordeling "normaal". Met dit als uitgangspunt kan geconstateerd worden dat provincies gedurende een jaar 0,08% van de loonsom uit hebben uitgegeven aan structurele beloningen bij beoordelingen hoger dan "normaal". Dit wordt dus uitgegeven bovenop de "reguliere" 3 procent bij een normaal beoordeling. Dit is een sterke daling ten opzichte van 2013. In 2013 lag dit percentage namelijk op 0,19%.

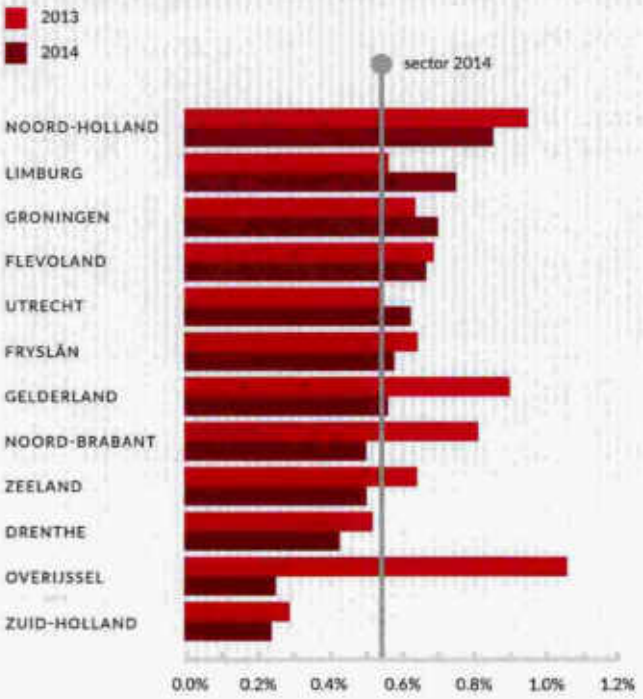
In de cao is afgesproken dat 0,75% van de loonsom wordt uitgegeven aan gedifferentieerd belonen (incidentele flexibele beloningen en beloningen bij een beoordeling hoger dan "normaal"). Het uitgegeven percentage aan incidentele flexibele beloning (0,45%) en aan de structurele beloning (0,08%) tellen op tot 0,53%. Hierbij zijn er grote verschillen tussen de provincies te zien, zie ook figuur 4.6. Daarnaast zijn er ook grote verschuivingen te zien in de periode 2013-2014, deze zijn echter niet zonder nader onderzoek te verklaren. Het totaalpercentage ligt in 2014 onder de afgesproken cao-norm en is daarmee ook lager dan vorig jaar, toen dit percentage nog op 0,72% lag. Het gemiddelde van de afgelopen drie jaar ligt op 0,68%, en ligt daarmee ook onder de 0,75%. Dit percentage van de afgelopen drie jaar verschilt sterk per provincie. Het komend jaar wordt onderzocht of de gehanteerde loonsom -inclusief de werkgeverslasten- waarmee het percentage berekend wordt, de meest accurate berekenwijze is.

FIGUUR 4.5 PERCENTAGE OUTPUTBELONINGEN VAN 3% EN 7% NAAR SCHAAL (% VAN HET GEMIDDELD AANTAL BEOORDELINGEN WERKNEMERS PER SCHAAL)



Bron: Enquête Beloningsmonitor

FIGUUR 4.6 PERCENTAGE VAN LOONSOM UITGEGEVEN AAN GEDIFFERENTIEERD BELONEN PER PROVINCIE IN 2013 EN 2014



Bron: Enquête Beloningsmonitor

Achtergrond:
WERKBELEVING

Om meer context te geven aan het begrip beoordelen en belonen is in dit tekstkader meer te vinden over werkbeleving binnen de overheid. In 2014 hebben 24.000 ambtenaren meegedaan aan het tweejaarlijkse onderzoek van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) naar de werkbeleving van de medewerkers in de veertien overheidssectoren.

Doel van dit onderzoek van BZK is het op een betrouwbare manier monitoren van de kwaliteit van de Nederlandse overheidsmedewerker, op basis van de betrokkenheid bij de taken en organisatie, de bevlogenheid in het werk, het niveau van vakmanschap en ontwikkeling, de algehele tevredenheid en het leiderschap binnen de organisatie. Het onderzoek heeft geresulteerd in de rapportage "Werkbeleving in de Publieke sector 2014". Hieronder een korte indruk van de uitkomsten over de medewerkers bij de provincies.

- Medewerkers van de Provincies zijn tevreden met hun baan en met hun organisatie, medewerkers van de Waterschappen scoren nog iets beter.
- Vooral over de beloning zijn de medewerkers van de Provincies tevreden.
- Qua betrokkenheid en bevlogenheid scoren medewerkers van de Provincies niet erg hoog maar zijn ze vergelijkbaar met medewerkers van gemeenten en Rijk.
- Medewerkers van de Provincies zijn zeer betrokken bij de publieke zaak, op de Rechterlijke Macht na scoren zij het hoogst.
- Relatief laag scoren medewerkers van de Provincies op het punt van vakmanschap en bevlogenheid, ze zijn wel vergelijkbaar met het Rijk, Gemeenten en Waterschappen.
- Alle medewerkers van de sectoren in het openbaar bestuur, dus ook de medewerkers van de Provincies, ervaren een relatief lage regeldruk en een grote regelruimte.
- Het aandeel medewerkers waarmee door de direct leidinggevende een formeel gesprek is gehouden binnen de Provincies en de waterschappen het hoogst van alle sectoren.
- De deelname van medewerkers van de Provincies aan opleidingen of trainingen is is met 68% relatief hoog, de Waterschappen scoren nog iets hoger.

Bron: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Werkbeleving in de publieke sector, http://kennisopenbaarbestuur.nl/rapporten-publicaties/werkbeleving-in-de-publieke-sector/

5 /Keuze in arbeids-voorwaarden, werktijden en verlof

De provincies willen voor verschillende groepen werknemers een aantrekkelijke werkgever zijn. Provincies geven hieraan vorm onder andere via IKAP (Individuele Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden Provincies) en differentiatie in arbeidsduur en werktijden.

5.1 IKAP

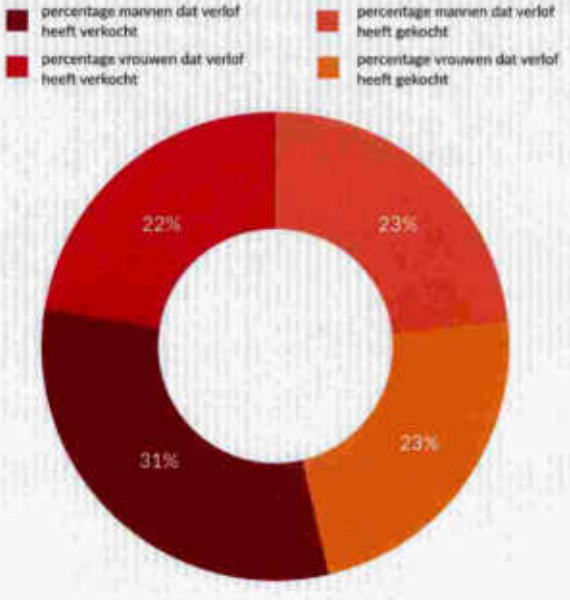
Dankzij de IKAP-regeling kunnen werknemers binnen grenzen meer of minder gaan werken en fiscaal voordeel halen door bruto inkomen of vrije tijd om te zetten in onbelaste vergoedingen. Met IKAP kan de werknemer in een jaar maximaal 108 uren meer of minder gaan werken. Dit is zo'n 6,5% van de netto arbeidsduur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

In 2014 hebben ongeveer 2.400 medewerkers gebruik gemaakt van de mogelijkheid om verlof te kopen of te verkopen. Dit komt neer op ongeveer 21% van de medewerkers. Voorgaande jaren was er de trend te zien dat vrouwen vaker verlof kopen dan mannen. Dit is echter dit jaar niet te zien. Verlof is gekocht door ongeveer 23% van zowel de mannen als de vrouwen. Mannen zijn dus vaker verlof gaan kopen ten opzichte van vorig jaar. Net als voorgaande jaren is het wel zo dat mannen vaker verlof verkopen dan vrouwen. In figuur 5.1 is deze verdeling te vinden.

Net als vorig jaar is er meer verlof verkocht dan gekocht. Ook dit jaar is het verschil in uren bijna 40.000 uur. Wanneer het aantal gekochte en verkochte verlofuren van een medewerker wordt vermenigvuldigd met zijn of haar (bruto) uurloon, ontstaat inzicht in de financiële waarde die gepaard gaat met het kopen en verkopen van verlof. De hiervoor genoemde 40.000 uur komt neer op een financiële waarde van ongeveer 0,9 miljoen euro. Dit is iets lager dan in 2013, toen was deze waarde ruim 1 miljoen euro. Met name bij de provincie Noord-Brabant wordt er aanzienlijk meer verlof verkocht dan gekocht. Dit komt omdat Noord-Brabant op een andere manier stuurt op werktijden. In figuur 5.2 is een overzicht te vinden van de bedragen die gepaard gaan met het gekocht en verkocht verlof bij de verschillende provincies.

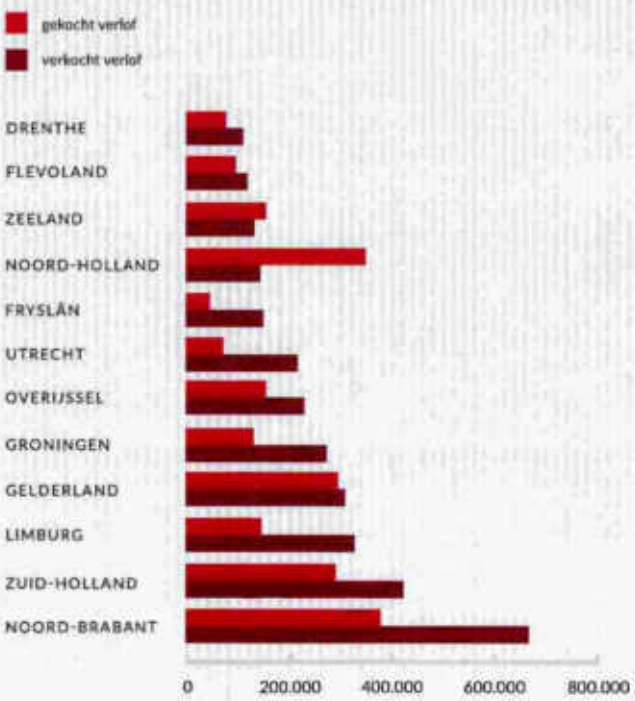
Net als voorgaande jaren valt ook de provincie Noord-Holland op met het grote verschil tussen koop en verkoop van verlof. In deze provincie wordt er aanzienlijk meer verlof gekocht dan verkocht. Een verklaring hiervoor is dat de 36-urige werkweek in Noord-Holland niet via ADV-dagen is ingevuld.

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



Bron Stroberstaat

FIGUUR 5.2 BEDRAG GEKOCHT EN VERKOCHT VERLOF PER PROVINCIE (X-AS IN EURO)



Bron Stroberstaat

5.2 Ouderschapsverlof

Voor medewerkers is het (wettelijk) mogelijk om onbetaald ouderschapsverlof op te nemen. In 2014 hebben 364 medewerkers dergelijk verlof opgenomen. Hiervan is driekwart vrouw. Totaal is er in 2014 voor 70.596 uur ouderschapsverlof opgenomen, wat staat voor ongeveer 43 fte. Dit is ongeveer 2 fte minder dan in 2013, een kleine daling dus. Verder nemen vrouwen iets meer verlof op dan mannen. Gemiddeld neemt een man 180 uur en een vrouw 199 uur op aan ouderschapsverlof.

5.3 Arbeidsduur

De normwerkweek bij provincies bedraagt 36 uur, maar niet iedereen werkt voltijd. In 2014 heeft 38% van de werknemers in deeltijd gewerkt. Ongeveer 0,6% van de medewerkers werkt structureel meer dan 36 uur per week. De verdeling van het deeltijdwerk is te vinden in figuur 5.3. Voor 2014 bedroeg, net als in 2013, de gemiddelde deeltijdfactor 0,90 wat neerkomt op een gemiddelde werkweek van 32,4 uur.

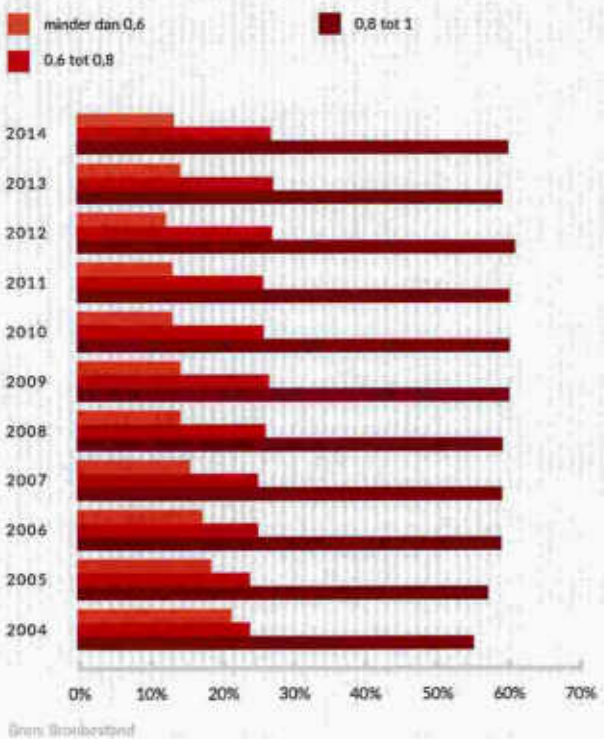
Zoals te zien is in figuur 5.4 hebben vrouwen vaker een deeltijdaanstelling dan mannen. Ongeveer 64% van de vrouwen en 18% van de mannen werkt in deeltijd. De afgelopen jaren, in ieder geval vanaf 2007, zijn er geen grote veranderingen in deze percentages.

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

Wanneer gekeken wordt naar de verschillen tussen provincies dan werken bij de provincie Utrecht, net als in de twee voorgaande jaren, meer medewerkers in deeltijd dan in voltijd. Het percentage deeltijdwerkers ligt bij de provincie Utrecht op 52%. Procentueel werken de meeste voltijd medewerkers (69%) bij de provincie Zuid-Holland.

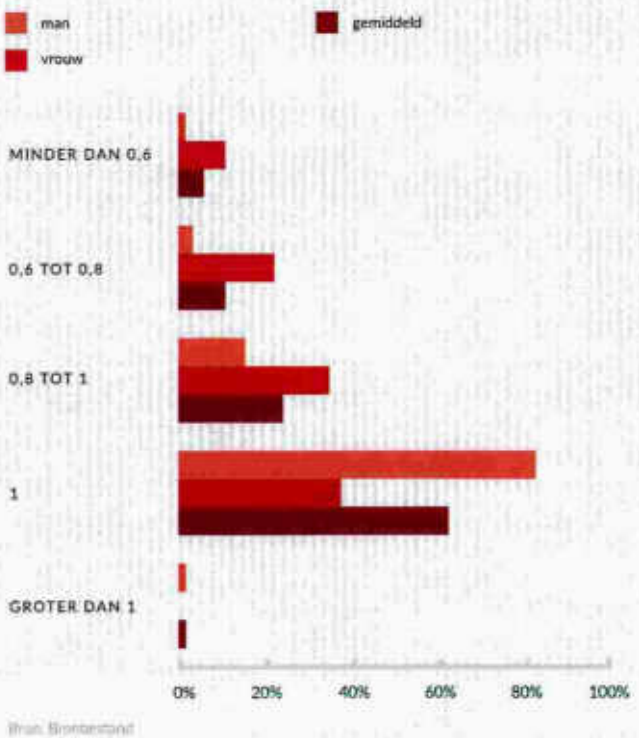
Wat de verschillen naar functieschalen betreft valt te concluderen dat meer dan de helft van de werknemers in de functieschalen 1 t/m 3, 6 en 7 een deeltijdaanstelling heeft. Daarnaast werkt ongeveer 16% van de medewerkers in de schalen 15 t/m 18 in deeltijd (dit was vorig jaar 10%).

FIGUUR 5.3 VERDELING DEELTIJDWERK NAAR OMVANG BETREKKING 2004 - 2014



Bron: Bronbestand

FIGUUR 5.4 VERDELING DEELTIJDFACTOR NAAR GESLACHT



Bron: Bronbestand

6 /Ziekteverzuim

6.1 Ontwikkeling ziekteverzuim

Er is al een aantal jaar een dalende lijn te zien in het ziekteverzuim. De dalende lijn in het ziekteverzuimpercentage zet zich ook in 2014 door. In 2014 ligt het verzuimpercentage (inclusief langdurig ziekteverzuim) op 3,9%. In 2013 was dit percentage 4,0%. In vergelijking met andere overheidssectoren scoort de sector provincies goed. Het totale ziekteverzuim van het openbaar bestuur en overheidsdiensten in 2014 is volgens het CBS 4,9%.

In figuur 6.1 is een overzicht opgenomen van het ziekteverzuimpercentage naar provincie. Er zijn grote verschillen te zien in het ziekteverzuimpercentage per provincie. De drie provincies met het hoogste ziekteverzuimpercentage zijn Limburg (4,9%), Noord-Brabant (4,7%) en Zuid-Holland (4,4%). In Zeeland is het ziekteverzuimpercentage 2,5% en ligt daarmee dus ver onder het gemiddelde verzuimpercentage van 3,9%.

Ten opzichte van 2013 is bij zeven van de twaalf provincies het ziekteverzuimpercentage gedaald. In Noord-Holland en Flevoland is de sterkste daling in het ziekteverzuimpercentage. In beide provincies daalde het ziekteverzuim met 0,5 procentpunt. De sterkste stijging is in Limburg, waar het percentage is gestegen met 0,6 procentpunt.

Een andere maat voor verzuim is het kortdurend ziekteverzuim; dit is het verzuim dat korter dan een jaar duurt. In 2014 is ook het kortdurend verzuim iets afgenomen, zie figuur 6.2. In 2014 lag het kortdurend verzuim op 3,4%, in 2013 was dit nog 3,6%.

6.2 Verzuimmeldingen en -duur

In 2014 meldden werknemers zich (per fte) 1,0 keer ziek. Dit is lager dan in 2013, toen lag het gemiddelde op 1,3. Het aantal ziekmeldingen per fte ligt het laagst bij de provincies Overijssel en Zeeland (0,8). In de provincie Noord-Brabant meldt men zich het vaakst ziek, namelijk 1,3 keer per fte, gevolgd door Limburg, Zuid-Holland en Groningen met 1,2 keer per fte.

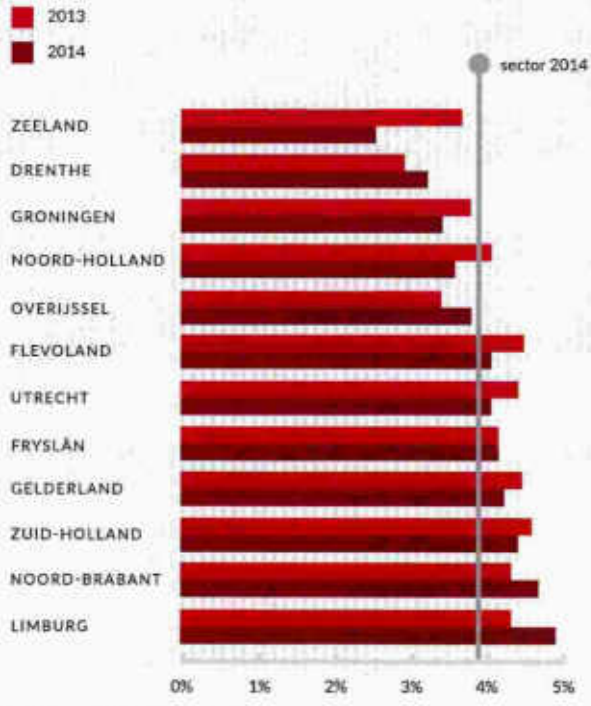
De gemiddelde verzuimduur is wel gestegen ten opzichte van vorig jaar. In 2013 resulteerde een ziekmelding in gemiddeld 13,0 dag verzuim, in 2014 is dit gemiddeld 13,7 dag. De verzuimduur per provincie is te vinden in figuur 6.3.

6.3 Verzuim naar geslacht

Het ziekteverzuim ligt, net als in 2013, hoger bij vrouwen dan bij mannen. Het ziekteverzuimpercentage van mannen is 2,9% en dat van vrouwen 4,5%. Verder melden vrouwen zich ook in 2014 vaker ziek dan mannen (1,2 tegenover 0,8 keer per jaar) en zijn ze gemiddeld iets langer ziek dan mannen (14,2 dagen tegenover 12,2 dagen).

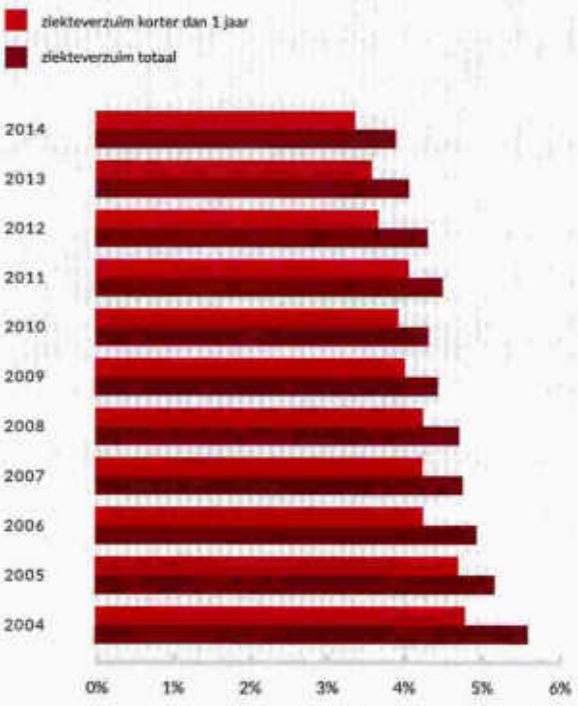
Wat de provincies onderling betreft kan worden gesteld dat er ook hier grote verschillen zijn tussen de provincies. Het grootste verschil in het ziekteverzuimpercentage tussen mannen en vrouwen is bij de provincie Fryslân.

FIGUUR 6.1 PERCENTAGE ZIEKTEVERZUIM PER PROVINCIE (INCLUSIEF LANGDURIG ZIEKTEVERZUIM)



Bron: Empatie Personeelsmonitor

FIGUUR 6.2 ZIEKTEVERZUIMPERCENTAGES 2004-2014



Bron: Empatie Personeelsmonitor, van Fryslân is voor 2012 het verzuim korter dan 1 jaar niet beschikbaar en niet meegenomen in het gemiddelde.

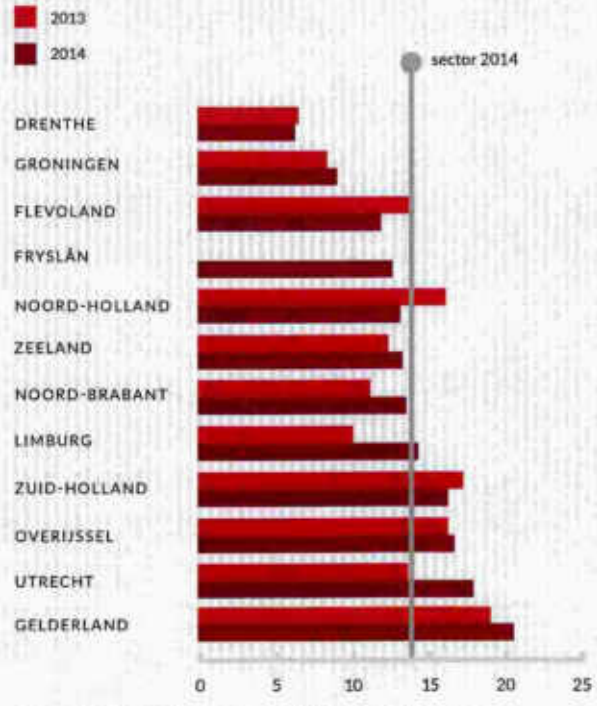
Hier liggen mannen en vrouwen 3,7 procentpunt uit elkaar. Het verschil tussen mannen en vrouwen is het kleinst bij de provincie Groningen. Hier ligt het ziekteverzuimpercentage van mannen 0,3 procentpunt lager dan bij vrouwen.

6.4 Verzuim naar leeftijd

Naarmate medewerkers ouder worden, stijgt het ziekteverzuimpercentage. Bij medewerkers jonger dan 25 ligt dit percentage rond 1,1% en stijgt naar 4,1% bij werknemers ouder dan 55. Het ziekteverzuimpercentage van 55-plussers is wel 0,5 procentpunt lager dan vorig jaar.

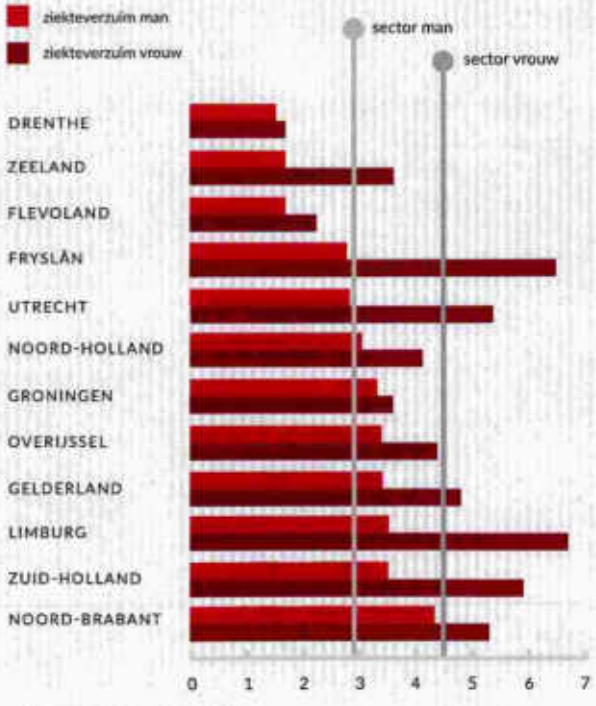
Wat betreft de verschillen tussen de provincies is te zien dat het verzuimpercentage van 55-plussers het hoogst is bij de provincie Limburg (5,7%) en, net als vorig jaar, het laagst bij de provincies Drenthe en Flevoland (beiden 1,5%).

FIGUUR 6.3 VERZUIMDUUR 2013 EN 2014 PER PROVINCIE



Bron: Enquête Personeelsmonitor; van Fryslân is voor 2013 de gemiddelde verzuimduur niet beschikbaar

FIGUUR 6.4 ZIEKTEVERZUIMPERCENTAGES NAAR GESLACHT PER PROVINCIE



Bron: Enquête Personeelsmonitor

7 /Opleiding en ontwikkeling

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

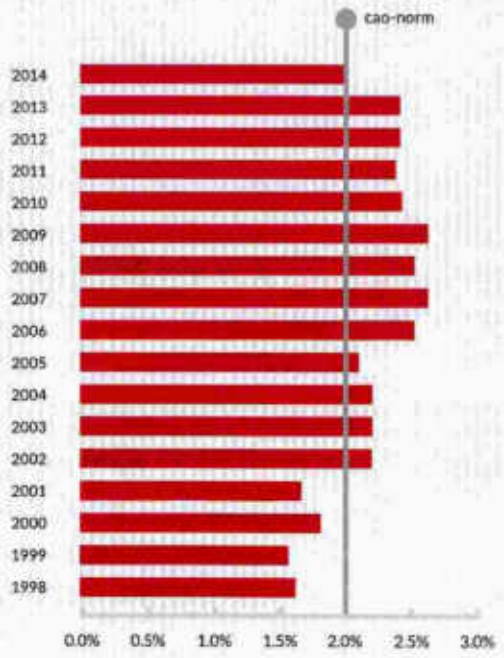
De provincies hebben in 2014 gemiddeld net iets minder dan de cao-afspraak van 2,0% van de loonsom uitgegeven aan loopbaan, scholing en mobiliteit. Het gemiddelde is daarmee lager dan in 2013, toen lag dit percentage op 2,4 en het ligt daarmee voor het eerst sinds jaren (net) onder de afgesproken cao-norm van 2%. De ontwikkeling van de (procentuele) uitgaven over de afgelopen jaren is opgenomen in figuur 7.1. In 2011 was het persoonlijk ontwikkelbudget (POB) tijdelijk ingevoerd. Medewerkers hadden voor de periode 2011-2013 1.500 euro uit het opleidingsbudget van provincies tot hun beschikking om te investeren in hun loopbaan. De sociale partners hebben besloten om het POB niet te continueren.

De uitgaven aan scholing lag in 2014 rond de 14 miljoen euro. De provincie Noord-Holland geeft procentueel het meeste uit aan scholing, namelijk 2,8% van de loonsom. De provincie Limburg geeft procentueel het minste uit aan scholing, namelijk 1,0% van de loonsom. Echter, vorig jaar scoorde de provincie Limburg het hoogst (met 3,4% van de loonsom).

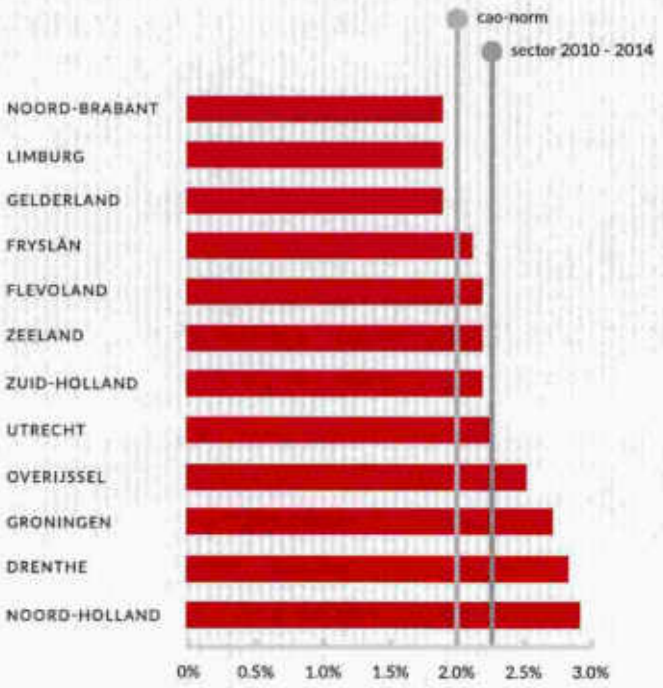
Het scholingsbedrag fluctueert als gevolg van incidentele factoren zoals de invoering van een nieuw ICT-systeem, leiderschapstraject of reorganisatie. Om deze reden is ook gekeken naar een periode van vijf jaar, deze resultaten zijn weergegeven in figuur 7.2.

Net als vorig jaar is te zien dat door de provincies Drenthe, Noord-Holland en Groningen de afgelopen vijf jaar relatief het meest is uitgegeven aan scholing, loopbaan en mobiliteit. Verder blijkt uit figuur 7.2 dat alleen de provincies Noord-Brabant, Limburg en Gelderland onder de cao-norm zitten van 2%. Voor Noord-Brabant geldt dat deze provincie opleiding en ontwikkeling ook financiert vanuit diverse afdelingsbudgetten en daarom het daadwerkelijk uitgegeven bedrag hoger ligt dan het aangeleverde bedrag in het kader van deze personeelsmonitor. Daarnaast zijn niet voor alle provincies de interne scholingskosten meegenomen in de berekening, waardoor de scholingskosten dus hoger zijn dan wat blijkt uit figuur 7.2.

FIGUUR 7.1 PERCENTAGE LOONSOM SECTOR BESTEED AAN SCHOLING, LOOPBAAN EN MOBILITEIT 1998-2014



FIGUUR 7.2 GEMIDDELD PERCENTAGE LOONSOM BESTEED AAN SCHOLING, LOOPBAAN EN MOBILITEIT PERIODE 2010 - 2014



Achtergrond:
MOBILITEIT

Een belangrijke manier om te werken aan personeelsmobiliteit is door in te zetten op scholing. Scholing versterkt de loopbaan en ontwikkeling van de werknemer en het versterkt daarmee ook de kracht van de werkgever. Personeelsmobiliteit is dus van belang voor zowel werkgever als werknemer. Voor werknemers vergroot mobiliteit het aanpassingsvermogen en verkleint het de kans op vastlopen tijdens de loopbaan. Het belang voor werkgevers is te zien bij bezuinigingen, decentralisaties en cultuurveranderingen, deze zijn stuk voor stuk beter te realiseren wanneer de personeelsmobiliteit hoog is.

Binnen het openbaar bestuur blijkt de personeelsmobiliteit echter niet optimaal. De vrijwillige externe mobiliteit is laag en er is een aanzienlijk percentage werknemers waarbij de werksituatie onvoldoende aansluit bij de wensen terwijl deze werknemers niet op zoek zijn naar een andere baan. Dit zijn de zogenoemde vastzitters.

Vastzitters in de publieke sector zijn in het algemeen vaker van het mannelijk geslacht, zijn middelbaar opgeleid, wat ouder met een flink aantal dienstjaren en hebben een vast contract.

Bron: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Trends en Cijfers Publieke Sector, http://kennisopenbaarbestuur.nl/rapporten-publicaties/trends-cijfers-2014/

8 /Sociale zekerheid

8.1 Arbeidsongeschiktheid

Eind 2005 is de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) in werking getreden. De WIA is in de plaats gekomen van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). De WAO is nog van toepassing op bestaande gevallen. Eind 2014 zijn er bij de provincies 6,5 arbeidsongeschikten per 100 werknemers. In 2013 waren er 6,4 arbeidsongeschikten per 100 werknemers.

Het aantal arbeidsongeschikten is in 2014 gedaald met 4,1% ten opzichte van 2013. In 2013 waren er 707 arbeidsongeschikten en in 2014 zijn dit er 678. Ook in de voorafgaande jaren is het aantal arbeidsongeschikten gedaald. De provincies volgen daarmee de landelijke trend. De daling is vooral een gevolg van een relatief beperkte instroom in de WIA en een afname van het aantal WAO'ers door re-integratie, herkeuring en pensionering.

De leeftijdsgroep van 60 jaar en ouder vormt in 2014, net als in 2013, met 42% bijna de helft van het aantal arbeidsongeschikten. Verder heeft 73% van de 678 uitkeringsgerechtigden een WAO-uitkering en 27% een WIA-uitkering. Het aantal werknemers met een WIA-uitkering is beperkt (totaal 183 personen, wat neerkomt op 1,8 op de 100 werknemers) maar is nu al een aantal jaar aan het stijgen, terwijl het aantal WAO'ers aan het dalen is (vanwege afwezigheid van nieuwe instroom door afschaffing van de WAO).

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

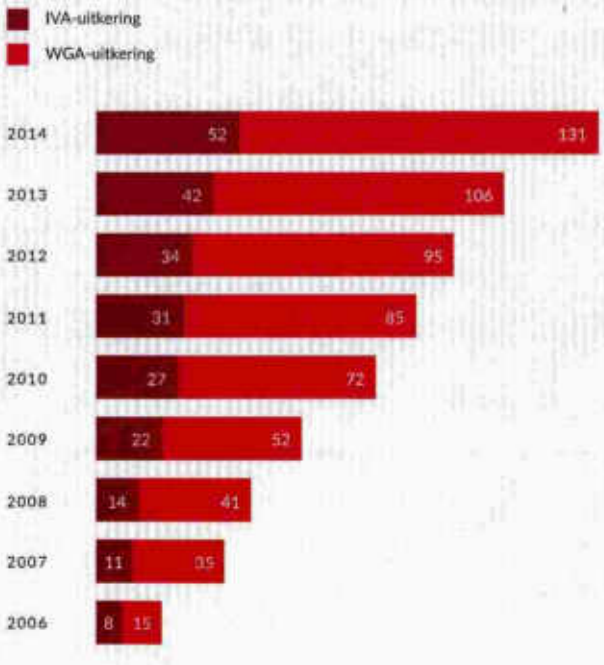
8.2 Werkloosheid

Het aantal fte met een WW-uitkering is 1,0% en is daarmee licht gedaald ten opzichte van vorig jaar (0,1 procentpunt lager). In de Personeelsmonitor 2012 werd voorspeld dat er meer WW-uitkeringen in de toekomst zouden worden uitgekeerd, omdat er bezuinigd wordt op onder andere personeel. Ook in 2014 lijkt dit vooralsnog niet te gebeuren.

Zoals blijkt uit figuur 8.2 zijn er grote verschillen tussen de provincies in het percentage van de loonsom dat gemoeid is met de WW. In 2014 is er bijna 2,3 miljoen euro uitgegeven aan werkloosheidsuitkeringen, wat ongeveer 0,3% van de loonsom is. Dit bedrag is inclusief de boven- en nawettelijke werkloosheidsuitkeringen. De provincie Noord-Holland heeft met 0,8% het hoogst percentage van de loonsom dat wordt besteed aan werkloosheidsuitkeringen. Dit komt omdat deze provincie voor relatief veel fte nog een nawettelijke uitkering betaalt.

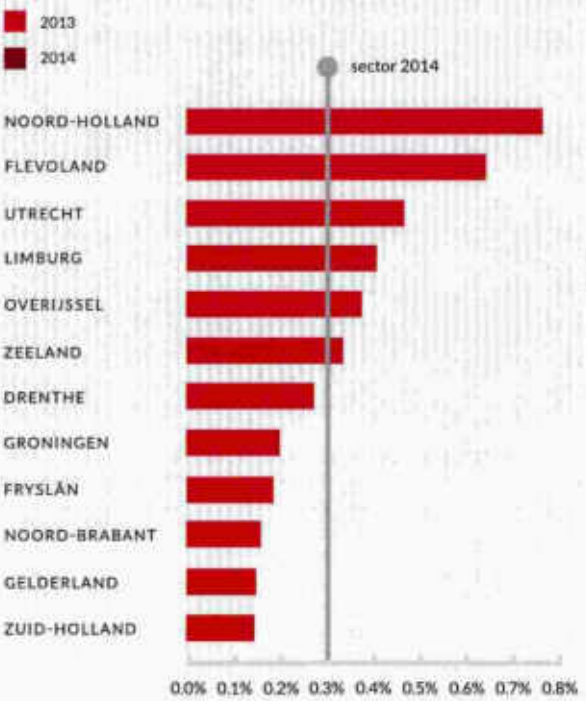
Van het totale bedrag dat aan werkloosheidsuitkeringen wordt uitgegeven gaat, net als in 2013, 34% naar boven- en nawettelijke werkloosheidsuitkeringen. Het totale bedrag dat hieraan wordt uitgegeven, ligt rond de 777.000 euro, wat neerkomt op 0,11% van de loonsom.

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



Bron: ABP

FIGUUR 8.2 PERCENTAGE UITGAVEN AAN DE WW (INCLUSIEF DE BOVEN- EN NAWETTELIJKE UITKERING) VAN DE LOONSOM PER PROVINCIE



Bron: Broedenfond en Enquête Personeelsmonitor

/Colofon

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

EINDREDACTIE
Jannet Bergman, Programmamanager Arbeidsmarkt A&O-fonds Provincies
Hedwig Oppenheim, Projectmedewerker A&O-fonds Provincies

PROGRAMMAMANAGEMENT
Peter Smits, Directeur A&O-fonds Provincies

TEKST EN DATA-ANALYSE
Panteia, Michel Winnubst en Patricia Honcoop

SPECIALE DANK AAN
De leden van de klankbordgroep Personeelsmonitor 2014
José Meijer, Voorzitter klankbordgroep, Bestuurslid A&O-fonds Provincies
Antje Jordan, Provincie Zuid-Holland
Alexander van Gorkum, Provincie Noord-Brabant
Lex Oudshoorn, Provincie Zuid-Holland
Annette Poels, Provincie Gelderland
Cor Jorritsma, Provincie Fryslân
Jannet Bergman, Projectleider Arbeidsmarkt A&O-fonds Provincies

VORMGEVING EN PRODUCTIE
insandouts communication design print

UITGAVE
A&O-fonds Provincies

A&O-fonds Provincies, Den Haag
September 2015

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

Interprovinciaal Overleg ip

FNV Overheid

CNV OVERHEID
Onderdeel van het CNV Connectief