



Ministerie van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties

Werken in de publieke sector 2015

# Trends stap!!



# Trends & Cijfers

Deel: Trends



# Overheid maakbaar?

Er is veel -en vaak ook met het nodige cynisme- geschreven over de maakbaarheid van de samenleving en over het vermogen van de overheid om op basis van politieke keuzes de ambtelijke organisatie aan te passen. Zo wordt vaak gesteld dat de overheid niet werkelijk krimpt. De vrees is dan dat krimp bij het ene overheidsonderdeel gepaard gaat met groei van andere onderdelen. Per saldo zou het aantal ambtenaren daardoor nooit dalen.

Op dit punt komt de voorliggende publicatie Trends en Cijfers 2015 met een hoopvolle boodschap. De publicatie vergelijkt het aantal ambtenaren in 2004 en 2014 en laat zien dat de politieke wens van een kleiner ambtenarenapparaat, daadwerkelijk heeft geleid tot een afname van het aantal ambtenaren. Een afname die ook stand houdt als de omvang van uitvoerende diensten en ZBO's wordt meegenomen.

Hetzelfde geldt voor het streven naar langer doorwerken. Toen ik begon met werken was de leeftijd van 65 jaar nog de absolute grens voor stoppen met werken en stopten veel collega's al ruim voordat ze 60 waren. Het politieke debat hierover heeft geleid tot aanpassing van tal van regelingen, maar de kernvraag is of mensen daardoor ook langer doorwerken. Ook op dat punt komt deze publicatie met hoopvol nieuws: in de volle breedte wordt nu langer doorgewerkt in de publieke sector en jaar op jaar stijgt de leeftijd waarop mensen stoppen met werken nog verder.

Daardoor zijn er ook nieuwe uitdagingen. Het neveneffect van de krimp en het langer doorwerken is dat de externe arbeidsmobiliteit nu laag is. Te laag. Bovendien blijkt uit deze publicatie dat het zoekgedrag naar een andere baan gemiddeld genomen al rond de 35 jaar af neemt bij overheidspersoneel. De maatschappelijke en politieke omgeving verandert in hoog tempo. De overheid en de mensen die bij de overheid werken moeten daarin mee veranderen. Daarbij helpt het als mensen sneller overstappen van de ene organisatie naar de andere. Het helpt evenzeer als jongeren weer meer kansen bij de overheid krijgen.

Ik sluit daarom af met een conclusie en een wens. Ik concludeer dat de overheid wel degelijk in staat is de organisatie aan te passen, ook als het gaat om aanpassingen die de eigen organisatie raken. Mijn wens is dat we dit vermogen om problemen op te lossen gaan gebruiken om de personele mobiliteit te verhogen en daarmee ook weer meer kansen aan jongeren te bieden.

Lucas Lombaers

Directeur Arbeidszaken Publieke Sector  
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

# Samenvatting Trends en Cijfers 2015

## Inleiding

‘Trends en Cijfers’ is een jaarlijkse publicatie van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties met kerngegevens over arbeidszaken in de publieke sector. Het zijn twee delen: een met cijfers en een met trends. Het eerste deel (deel Cijfers) betreft statistische cijfers op het gebied van de ontwikkeling van aantal, samenstelling, mobiliteit, lonen en uitkeringen van overheidspersoneel in de overheidssectoren. Het deel Trends bestaat uit infographics van de belangrijke trends in deze cijfers, aangevuld met een overzicht van ontwikkelingen in het arbeidsvoorwaardenbeleid, en enkele kerncijfers en kernindicatoren over werkbeleving van werknemers in de overheidssectoren.

In deze samenvatting geven we de meest opvallende zaken uit beide delen.

## Daling aantal ambtenaren zet door

De daling van de totale omvang van de 14 sectoren in de publieke sector heeft zich ook in 2014 voortgezet. Bij de sectoren in de taakvelden Openbaar Bestuur en Veiligheid is sprake van een lichte daling. Binnen het taakveld Onderwijs is het aantal in de onderwijssectoren werkzame personen licht toegenomen of gelijk gebleven. De groei van de afgelopen jaren bij de Universitair Medische Centra is in 2014 gestopt.

## Langer doorwerken

De personeelsopbouw in de publieke sector is de afgelopen jaren veranderd, onder andere als gevolg van de kabinetsmaatregelen om langer doorwerken te bevorderen in combinatie met taakstellingen. Een forse toename van de oudste leeftijdsgroepen is in alle sectoren het gevolg. De komende jaren neemt deze vergrijzing toe door de stijging van de AOW-leeftijd. Deze ontwikkeling wordt versterkt omdat zowel de instroom van jongeren als de uitstroom onder ouderen – anders dan door pensionering – gering is.

## Meer vrouwen

Ten opzichte van de totale werkzame beroepsbevolking in Nederland zijn binnen de overheid relatief meer vrouwen en meer ouderen aan het werk. Het aantal jongere werknemers is fors minder. Dit is deels te verklaren door de functie-eisen in een aantal sectoren maar is ook een gevolg van de verminderde (mogelijkheden voor) instroom van jongeren. Het aantal vrouwen in de publieke sector stijgt nog jaarlijks. Ze zijn gemiddeld jonger en vaker hoger opgeleid. Ook steeds meer managementposities worden door vrouwen ingenomen. In 2004 werkten er in drie sectoren meer vrouwen dan mannen. In 2014 is dat het geval in zes sectoren: vijf binnen het taakveld onderwijs en nu ook bij de Rechterlijke Macht.

## Deeltijdwerk neemt nog steeds toe

Het percentage medewerkers dat binnen de publieke sector in deeltijd werkt neemt nog steeds toe. Dit geldt zowel voor vrouwen als mannen. Het aandeel deeltijdwerk is daarbij onder vrouwen fors groter dan onder mannen. Daarbij is voor vrouwen en mannen tevens sprake van een trend

dat men meer uren in deeltijd gaat werken. Binnen de sectoren zijn er grote verschillen in het aandeel deeltijders. Vooral binnen het onderwijs en daarbinnen met name in het primair onderwijs, komt veel deeltijdwerk voor. De overgrote meerderheid van de overheidswerknemers is overigens tevreden met het aantal uren dat men werkt.

### **Arbeidsmobiliteit**

De economische situatie van de afgelopen jaren in combinatie met de kabinetsmaatregelen om langer door te werken hebben tot gevolg dat bij het Openbaar Bestuur en Veiligheid zowel de vrijwillige uitstroom als de leeftijdsuitstroom is afgenomen. De formatieve ruimte is door bezuinigingen eveneens kleiner geworden. Het gevolg is dat er minder vacatures zijn en dat de instroom van nieuwe werknemers wordt beperkt. Een aanzienlijk deel van de medewerkers is wel op zoek naar een andere baan, maar vooral bij de eigen werkgever of sector. De interne mobiliteit is dus belangrijk om die groep tegemoet te komen. Overigens neemt de oriëntatie op een andere baan al af na de leeftijd van 35 jaar.

### **Ontwikkeling in lonen en arbeidsvoorwaarden**

De contractloonontwikkeling in de marktsector is het ijkpunt voor zowel de publieke sector als de zorgsector. De cumulatieve loonontwikkeling van de publieke sector toont een grillig verloop ten opzichte van die van de marktsector. Het verloop van contractloonontwikkeling van de zorgsector loopt parallel aan die van de marktsector, maar op een hoger niveau. Voor 2015 en 2016 is weer extra loonruimte beschikbaar gesteld voor de publieke sector. Op het terrein van de arbeidsvoorwaarden streeft het kabinet naar meer leeftijdsneutrale regelingen en afschaffen of verkorten van nawettelijke WW-regelingen. Met uitzondering van het laatste, is er het afgelopen jaar en in het voorjaar van 2015 veel gebeurd op dit terrein.

### **Werkgeverschap, leiderschap en werkbeleving in het Openbaar Bestuur**

Het goed functioneren van organisaties in de publieke sector wordt bepaald door de inzet van medewerkers. Uit de indicatoren over werkbeleving blijkt dat verreweg de meeste ambtenaren gedreven zijn om goed werk te leveren, zich continu te verbeteren en naar nieuwe werkwijzen te zoeken om het werk nog beter te doen. Gemiddeld genomen zijn de meeste ambtenaren tevreden met hun baan maar relatief minder tevreden met de organisatie. Binnen en tussen sectoren zijn er duidelijk verschillen die er op duiden dat het zaak is om aan goed werkgeverschap te blijven werken. Goed leiderschap is daarbij belangrijk voor ambtelijke waarden zoals professionaliteit, integriteit en rechtmatigheid. Ambtenaren die het leiderschap binnen hun organisatie als zwak beoordelen, ervaren ook vaker spanning tussen waarden die gerelateerd zijn aan presteren (effectiviteit en efficiëntie) en waarden die gerelateerd zijn aan goed bestuur (integriteit, rechtmatigheid en transparantie).

## Colofon

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

Turfmarkt 147  
Postbus 20011  
2500 EA Den Haag

Ontwerp en drukwerk  
Grafisch Buro van Erkelens, Den Haag  
[www.burovanerkelens.nl](http://www.burovanerkelens.nl)

Infographics  
Grafisch Buro van Erkelens, Den Haag

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

Postbus 84011  
2508 AA Den Haag

© September 2015

# Inhoud

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Voorwoord                           | 3  |
| Samenvatting Trends en Cijfers 2015 | 4  |
| <b>Infographics</b>                 |    |
| 1. Omvang                           | 8  |
| 2. Arbeidsmobiliteit                | 14 |
| 3. Arbeidsvoorwaarden               | 18 |
| 4. Pensioenen                       | 22 |
| 5. Leiderschap                      | 24 |
| 6. Werkgeverschap                   | 26 |
| 7. Agressie en geweld               | 28 |
| <b>Bijlagen</b>                     |    |
| 1. Ambtenaren                       | 30 |
| 2. Taakvelden                       | 30 |
| 3. Bronvermelding                   | 31 |
| 4. Kennisbank                       | 32 |



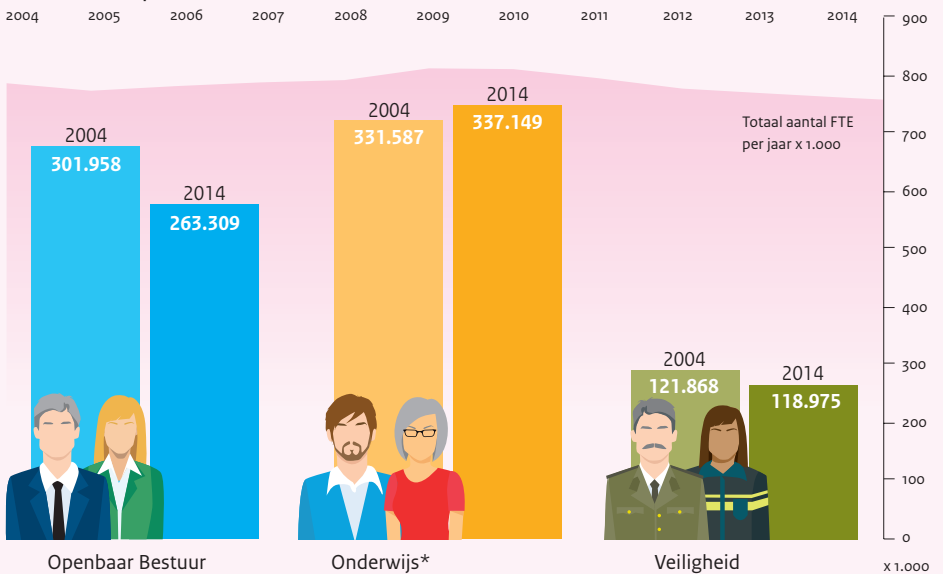
# 1

## Omvang



### “ Daling aantal ambtenaren zet door ”

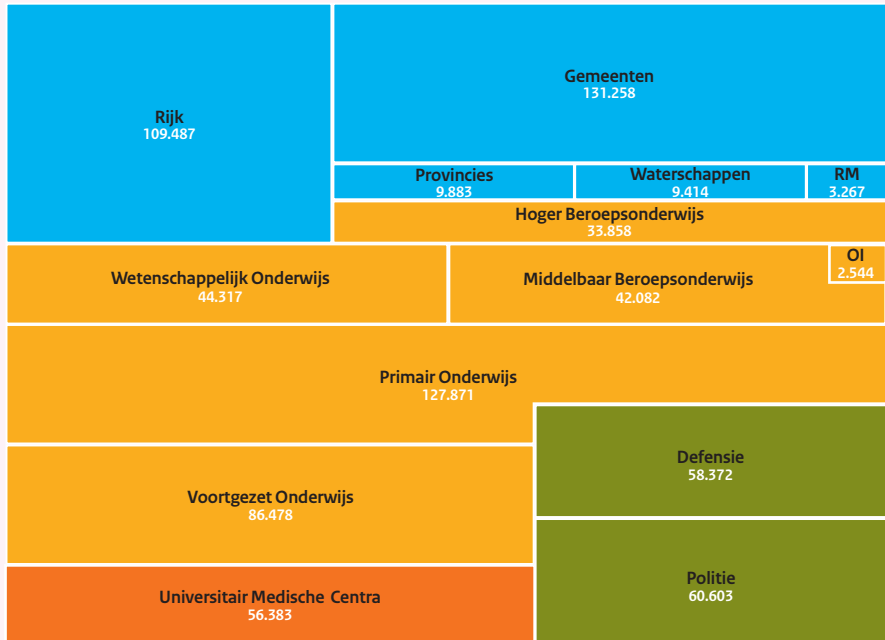
Aantal FTE per sector



De daling van de totale omvang van de 14 sectoren in de publieke sector heeft zich ten opzichte van 2013 ook in 2014 voortgezet. Binnen de taakvelden zijn er echter verschillen. Bij het Openbaar Bestuur en bij Veiligheid zijn de meeste sectoren kleiner geworden. Bij het Onderwijs is het aantal FTE bij de sectoren licht toegenomen of gelijk gebleven. De groei van de afgelopen jaren bij de Universitair Medische Centra is in 2014 gestopt. Ten opzichte van de werkzame beroepsbevolking in Nederland, zijn binnen de publieke sector relatief meer vrouwen en meer ouderen aan het werk. In 2004 werkten er in 3 sectoren meer vrouwen dan mannen. In 2014 is dat in 6 sectoren het geval. Het aantal werknemers onder de 25 jaar blijft sterk achter, wat deels verklaard wordt door de functie-eisen bij een aantal sectoren waardoor de instroomleeftijd wat hoger is, maar ook door de verminderde instroom van jongeren.

\* Alle getallen voor het taakveld Onderwijs zijn in deze publicatie exclusief de Universitair Medische Centra.

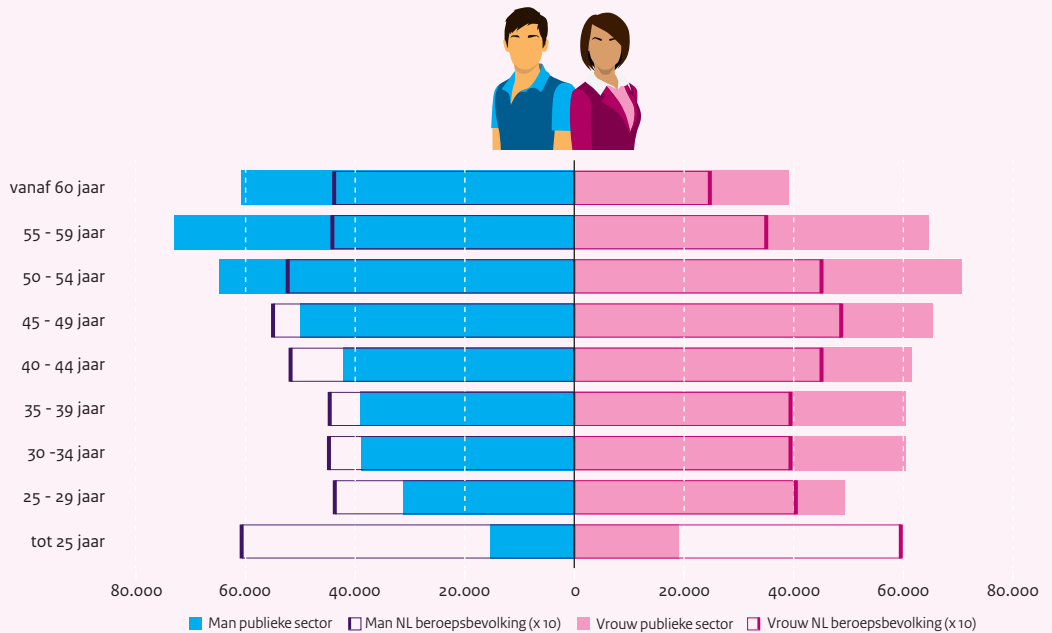
## Aantal FTE per sector 2014



RM = Rechterlijke Macht  
OI = Onderzoekinstellingen

## Steeds meer vrouwen en ouderen in publieke sector

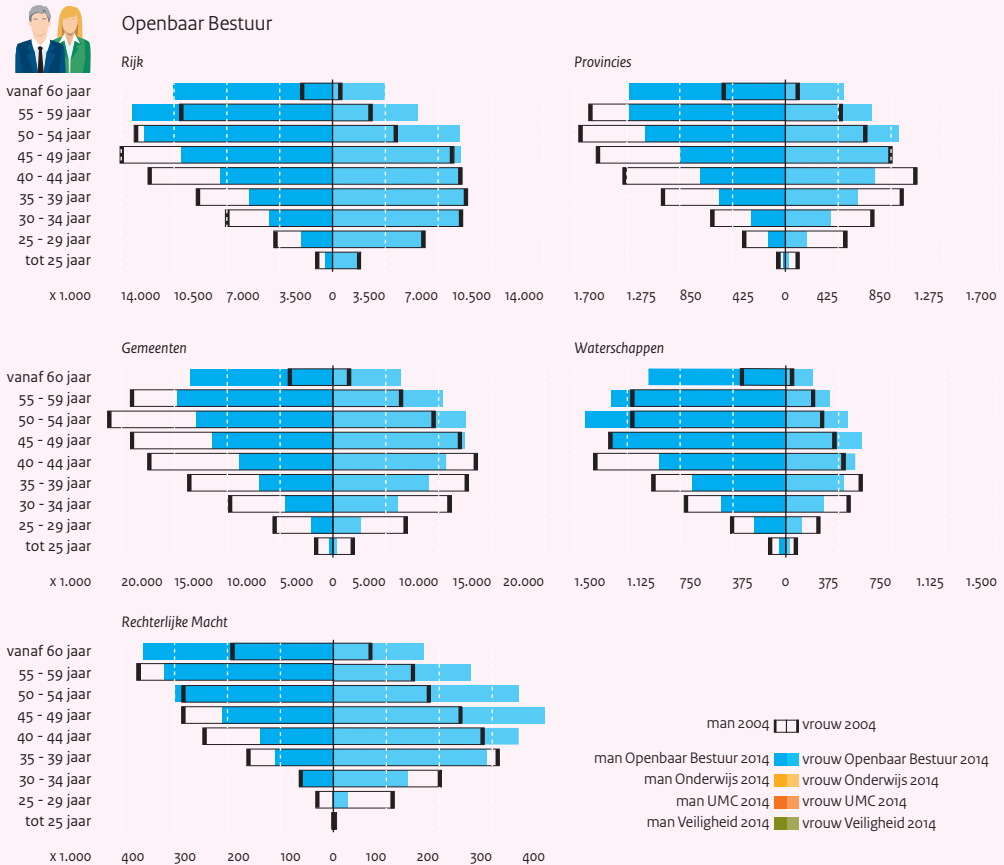
Vergeleken met de werkzame beroepsbevolking in Nederland



Bron: CBS, Statline 2015

# “ Effect langer doorwerken in alle sectoren zichtbaar ”

## Aantal FTE per sector

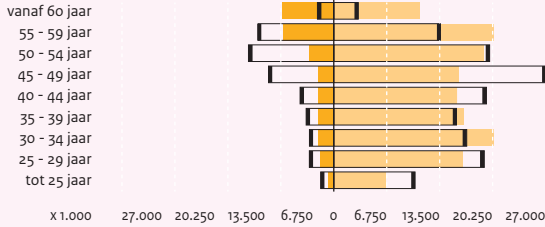


De publieke sector verandert van samenstelling, meer ouderen en minder mannen. Dit is duidelijk zichtbaar in de leeftijds piramides, waarin aantallen mannen en vrouwen per leeftijdscategorie in 2004 en 2014 zijn opgenomen. Het aantal 60-plussers is in alle sectoren de afgelopen jaren aanzienlijk toegenomen. De kabinetsmaatregelen om langer doorwerken te bevorderen, zoals de afschaffing van VUT en de verhoging van de AOW-leeftijd, hebben effect. De komende jaren neemt de vergrijzing door de verdere stijging van de AOW-leeftijd toe. Omdat de uitstroom bij ouderen overwegend vanwege pensioen is en de formatieruimte niet toeneemt of zelfs afneemt vanwege bezuinigingen, wordt de instroom van nieuw personeel beperkt. Duurzame inzetbaarheid van het zittende personeel is daarom belangrijk voor het functioneren van de publieke sector. Gesprekken met de leidinggevende, opleidingen en interne mobiliteit zijn daarbij de middelen om dat te bereiken.

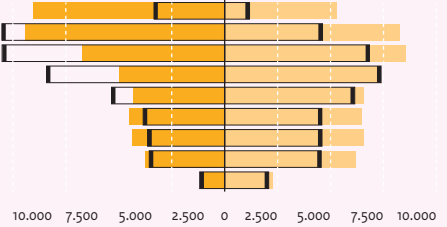


## Onderwijs

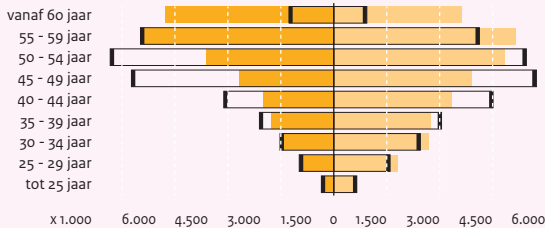
### Primair Onderwijs



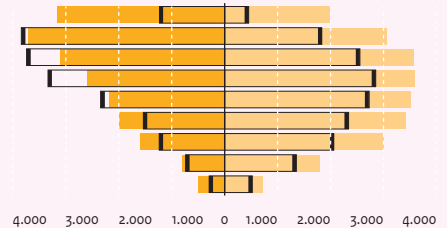
### Voortgezet Onderwijs



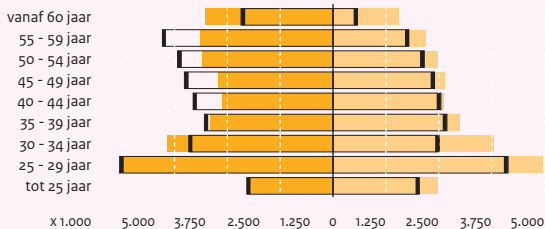
### Middelbaar Beroepsonderwijs



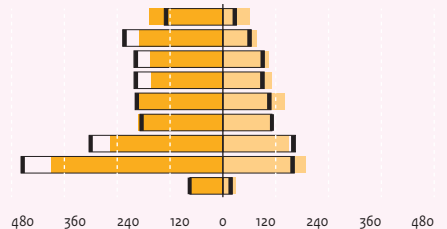
### Hoger Beroepsonderwijs



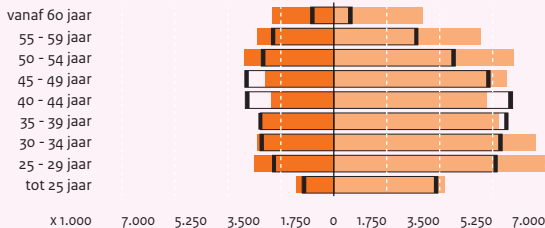
### Wetenschappelijk Onderwijs



### Onderzoekinstellingen

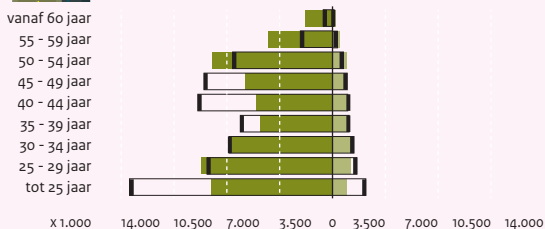


## Universitair Medische Centra

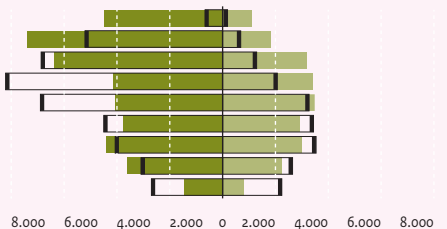


## Veiligheid

### Defensie



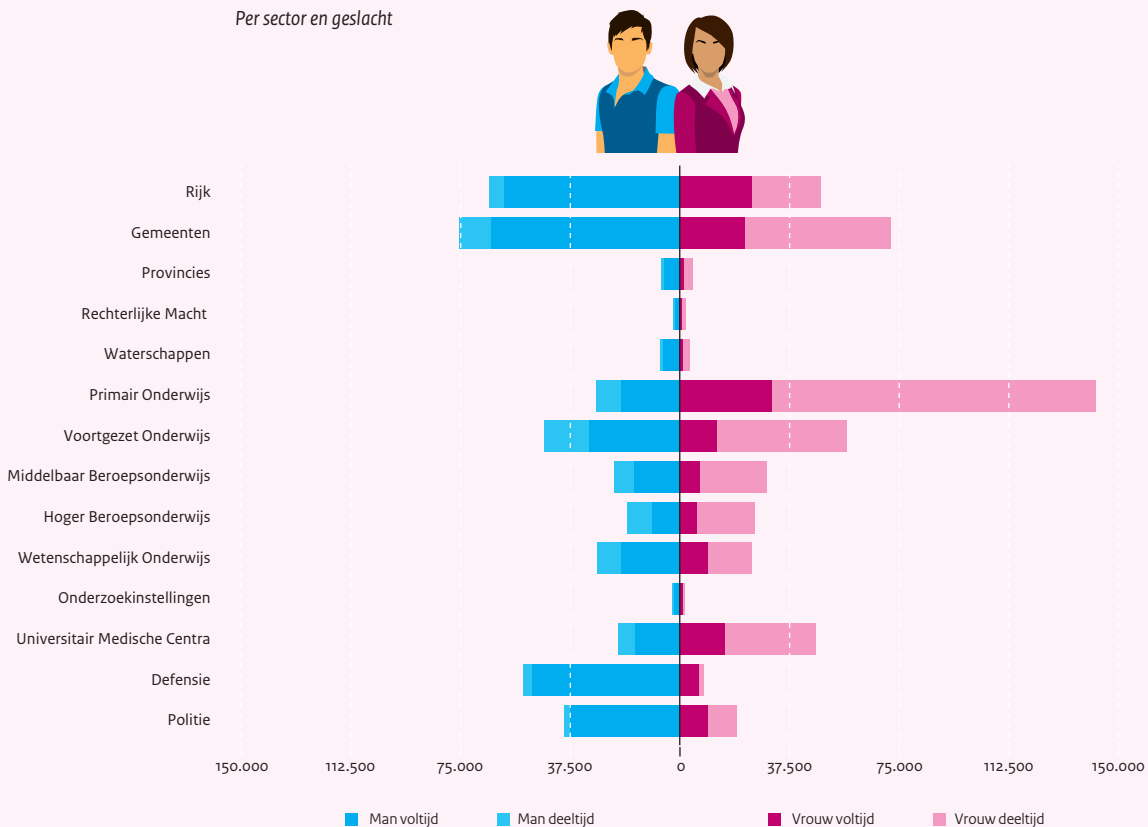
### Politie



# “ Deeltijd nog steeds vooral keuze vrouwen ”

## Aantallen personeel voltijd en deeltijd

Per sector en geslacht

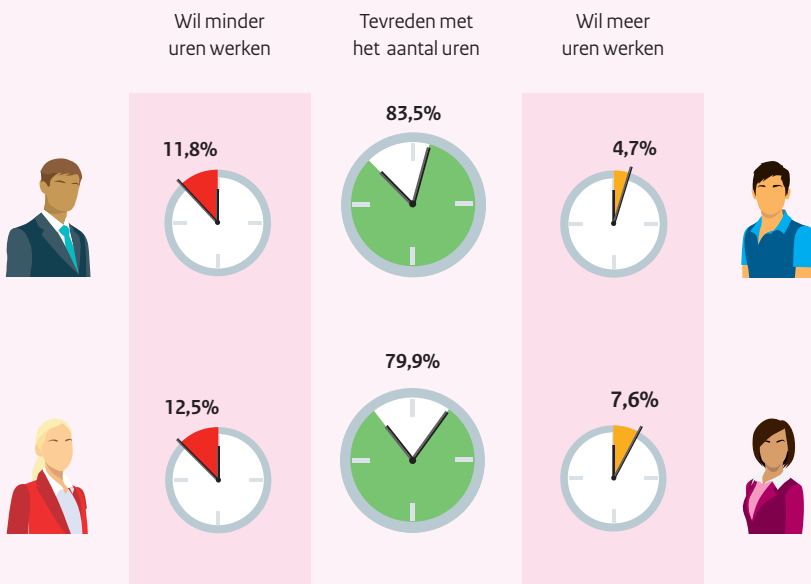


Het percentage medewerkers dat in deeltijd werkt neemt nog steeds toe binnen de publieke sector. Waar in 2004 41% in deeltijd werkte, is dit in 2014 opgelopen tot 47%. Dat is niet alleen het gevolg van de toename van het aantal vrouwen bij de publieke sector. Ook bij de mannen neemt het percentage deeltijders toe. Overigens neemt ook het aantal uren dat men in deeltijd werkt toe. Binnen de sectoren zijn er grote verschillen tussen het aandeel deeltijders. Met name binnen het Onderwijs werken veel mensen in deeltijd. De tevredenheid met het aantal uren dat men werkt was al hoog, maar is nog verder toegenomen. Een klein deel van de werknemers wil echter minder of juist meer uren werken. Waar in 2004 nog de voorkeur uitging naar minder werken, is dit in 2014 veranderd naar meer werken. De mogelijkheid om in deeltijd te werken, is een factor die voor sollicitanten van belang is.

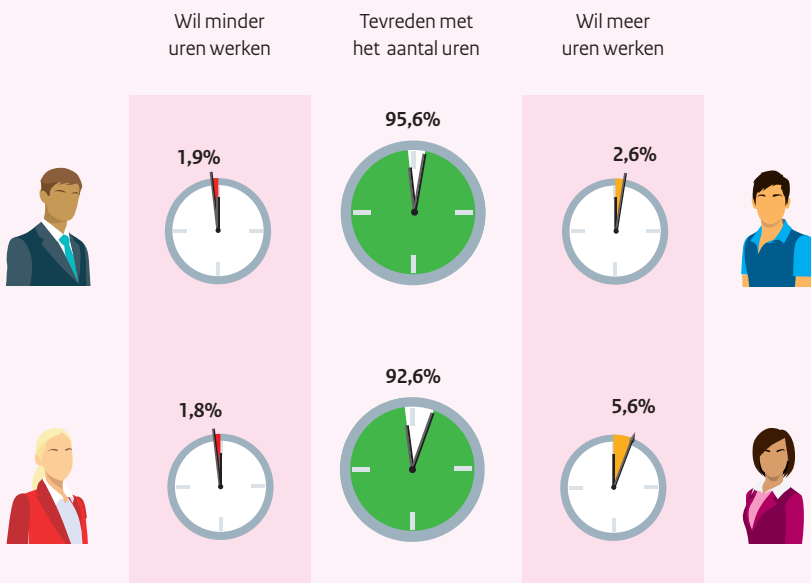
## Medewerkers overheid meer tevreden over werk-privé balans

Tevredenheid met aantal uren werk naar geslacht in 2004 en 2014

2004



2014



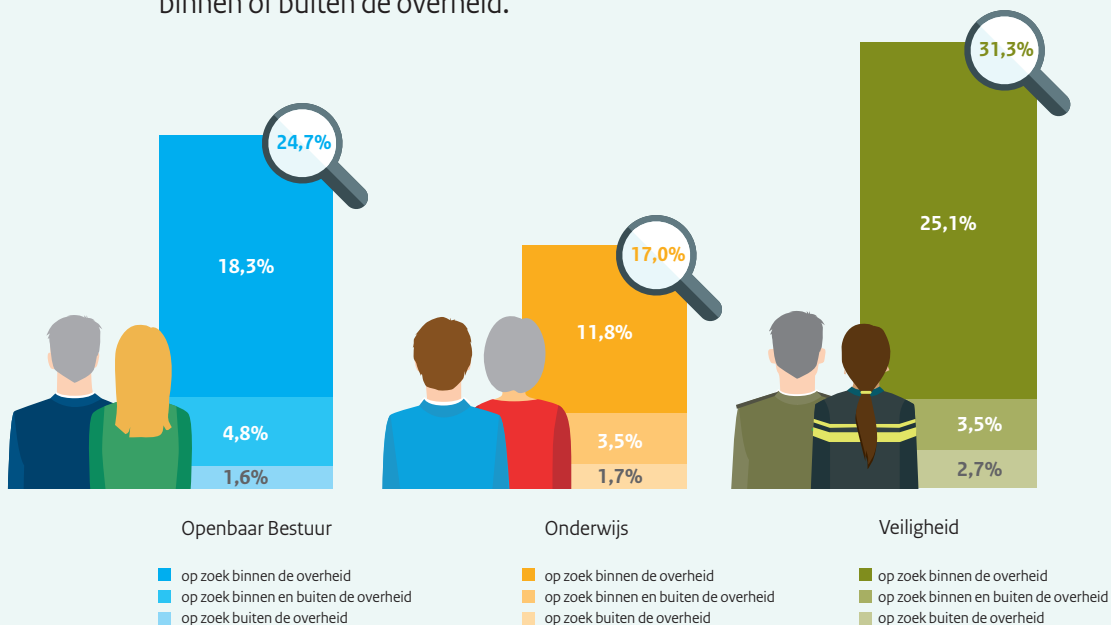
Bron: Personeelsonderzoek (BZK, 2004, 2014)

## 2 Arbeidsmobiliteit



### “ Hoge mobiliteitswens, maar niet buiten overheid ”

Percentage medewerkers op zoek naar een andere baan binnen of buiten de overheid.



Bron: Personeelsonderzoek (BZK, 2014)

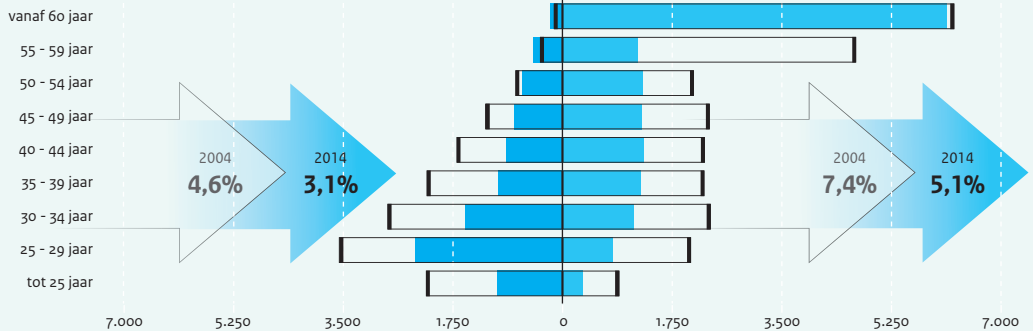
De economische situatie van de afgelopen jaren in combinatie met de kabinetsmaatregelen om langer door te werken hebben tot gevolg dat bij het Openbaar Bestuur en Veiligheid zowel de vrijwillige uitstroom als de leeftijdsuitstroom is afgenomen. De formatieve ruimte is door bezuinigingen eveneens kleiner geworden. Het gevolg is dat er minder vacatures zijn en dat de instroom van nieuwe werknemers wordt beperkt. Een aanzienlijk deel van de medewerkers is wel op zoek naar een andere baan, maar vooral bij de eigen werkgever of sector. De interne mobiliteit is dus belangrijk om die groep tegemoet te komen.

# Uitstroom Openbaar Bestuur vooral door pensionering

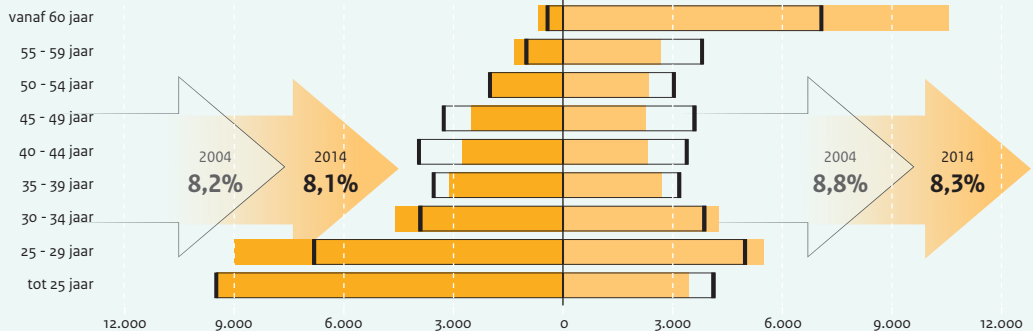
Instroom – uitstroom per taakveld naar leeftijdsgroepen in 2004 en 2014



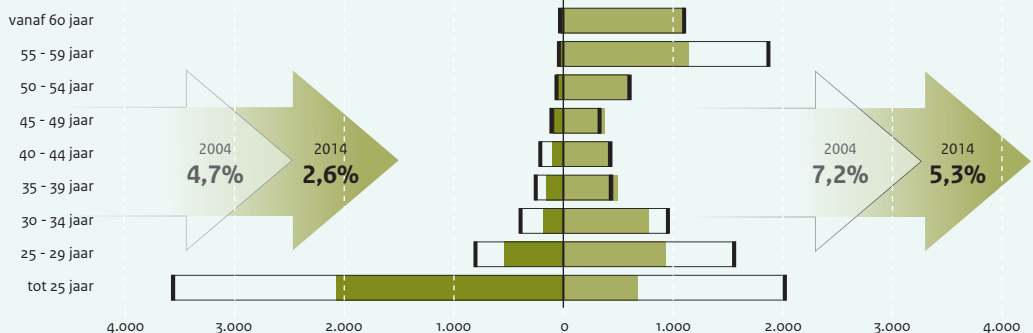
## Openbaar Bestuur



## Onderwijs



## Veiligheid

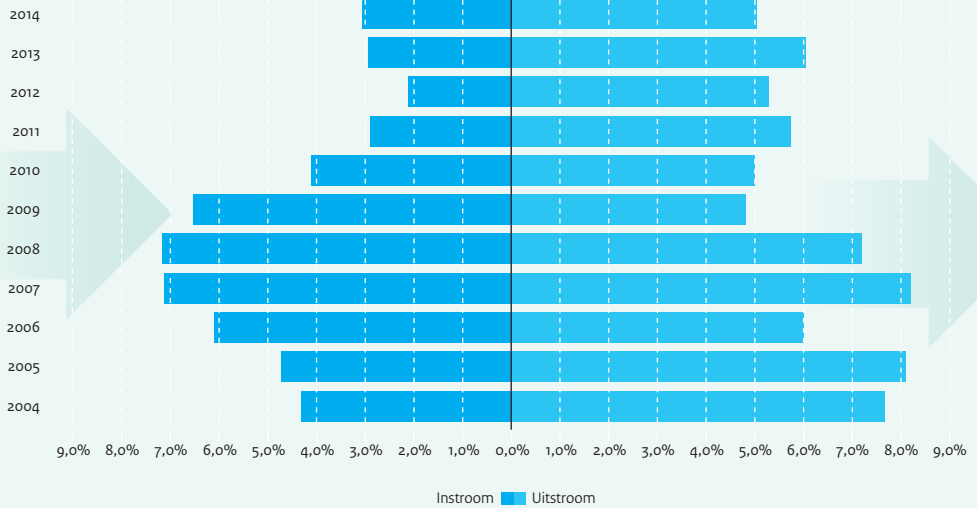


Instroom 2014    Uitstroom 2014  
 Instroom 2004    Uitstroom 2004



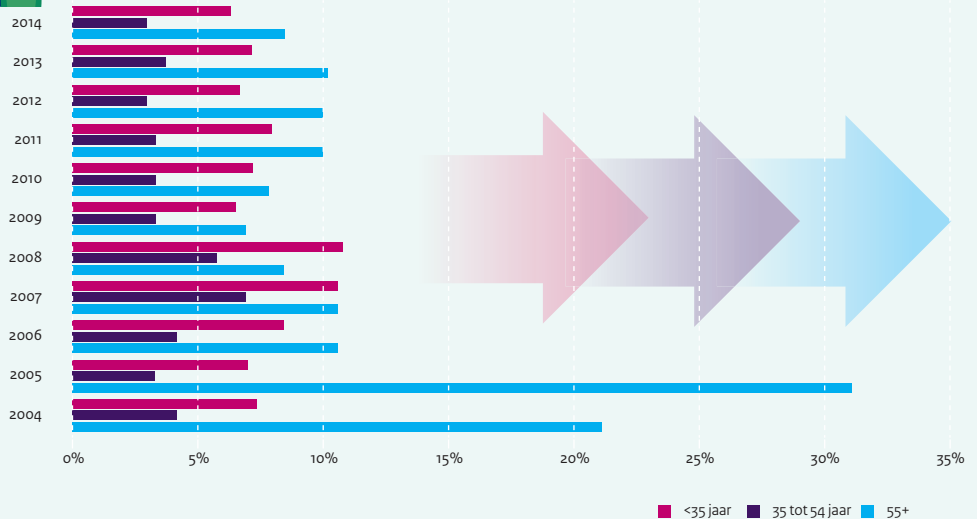
## Instroom laatste 3 jaren sterk afgenomen (Openbaar Bestuur)

Percentage in- en uitstroom per jaar



## Uitstroom onder alle leeftijdsgroepen neemt verder af (Openbaar Bestuur)

Uitstroom per leeftijdscategorie per jaar



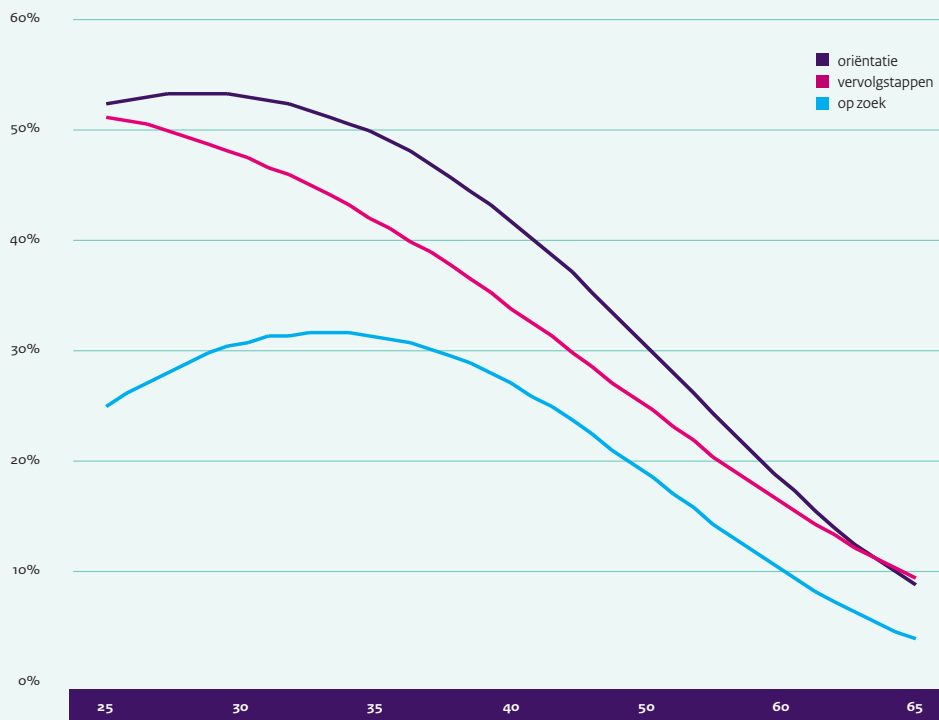
# “ Al na 35<sup>e</sup> steeds minder op zoek naar andere baan ”



## Oriëntatie loopbaan

Oriëntatie loopbaan Openbaar Bestuur, percentage medewerkers in Openbaar Bestuur per leeftijd dat:

- zich oriënteert op de arbeidsmarkt
- vervolgstappen plant in de loopbaan
- op zoek is naar een andere baan



Bron: Personeelsonderzoek (BZK, 2014)

Binnen het Openbaar Bestuur is het aandeel ouderen de laatste jaren aanzienlijk toegenomen. De leeftijdsuitstroom wordt door de verhoging van de AOW-leeftijd de komende jaren geremd. Het zoekgedrag naar een andere baan neemt al af na de leeftijd van 35 jaar, dus de vrijwillige uitstroom zal bij een steeds ouder wordend personeelsbestand verder afnemen. De uitstroom van de jongere leeftijdsgroepen is de afgelopen jaren laag vanwege de economische situatie. De effecten van een krappe of ruime arbeidsmarkt zijn duidelijk zichtbaar. Vergelijken met de krappe arbeidsmarkt in 2008, is de uitstroom voor de jongere en middelbare leeftijdsgroepen bijna gehalveerd in 2014. Omdat het zoeken en vinden van een andere baan sterk afhangt van de leeftijd, zal bij een sector met steeds meer ouderen -bij ongewijzigd beleid en gelijke arbeidsmarkt- de uitstroom vooral uit leeftijdsuitstroom bestaan.

# 3

## Arbeidsvoorwaarden

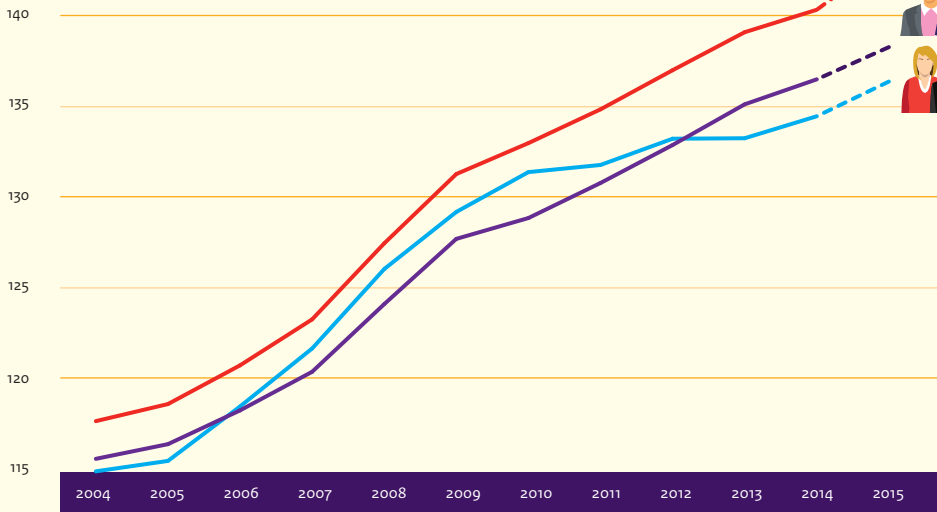


### “ Grillig verloop loonontwikkeling bij publieke sector ”

#### Contractloonontwikkeling

Index 1999 = 100

- Publieke sector
- Zorg
- Markt
- Prognose 2015



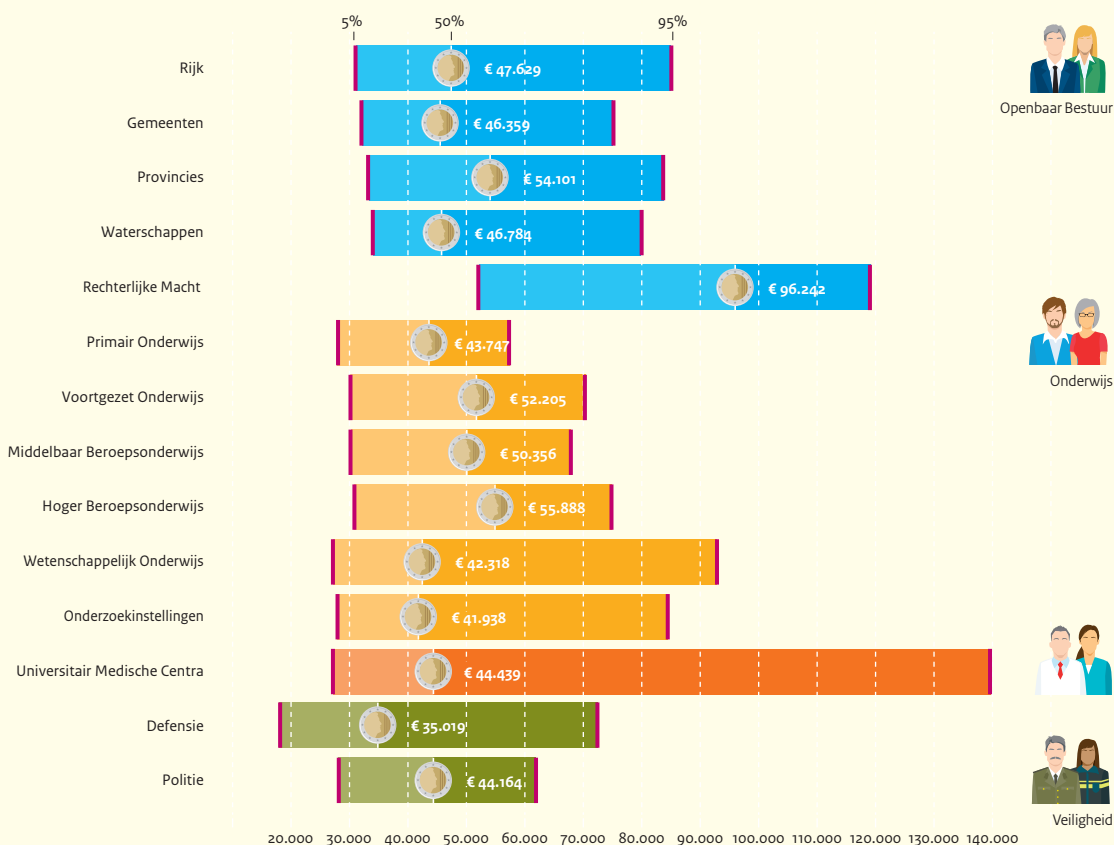
Bron SZW, CPB; bewerking BZK

De contractloonontwikkeling in de marktsector is het ijkpunt voor zowel de publieke sector als de zorgsector. De cumulatieve loonontwikkeling van de publieke sector toont een grillig verloop ten opzichte van die van de marktsector. Het verloop van contractloonontwikkeling van de zorgsector loopt parallel aan die van de marktsector, maar op een hoger niveau. Jaarlijks kent het kabinet via een objectieve formule extra loonruimte toe aan de budgetten van beide sectoren op basis van loonontwikkelingen in de markt. Bij de publieke sector heeft het kabinet de mogelijkheid de uitkomst van die formule aan te passen. Dit verklaart het grillige verloop in loonontwikkeling bij de publieke sector. Vanwege een convenant kan het kabinet die formule echter niet bij de zorgsector beïnvloeden. Daarnaast heeft het kabinet met name rond het jaar 2000 extra geld beschikbaar gesteld voor de zorgsector dat deels kennelijk is vertaald in loon. Dit verklaart de gemiddeld hogere indexatie van de zorgsector.

# “ Politie en Primair Onderwijs de minste spreiding in lonen ”

## Bruto jaarinkomen

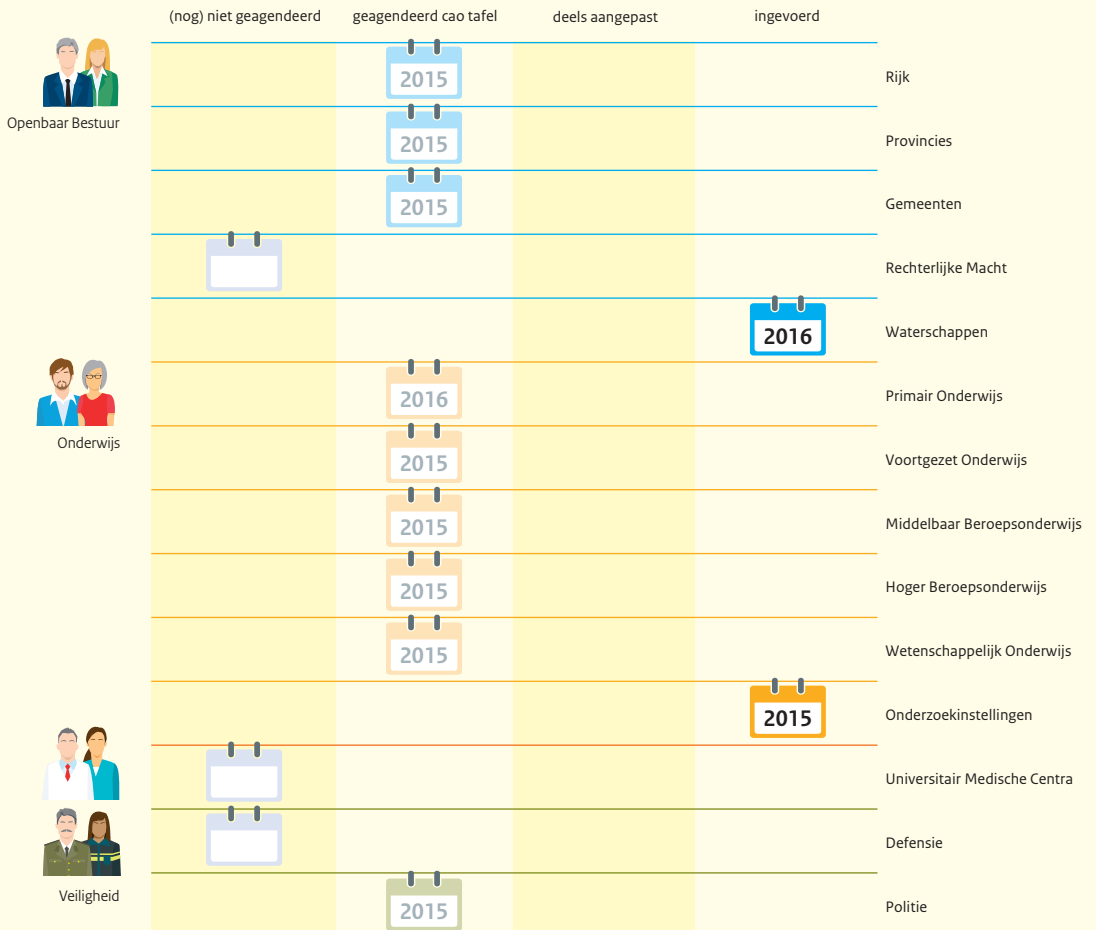
Inkomensgrenzen van 5%, 50% en 95% van de werknemers per sector in 2014



De verschillen in bruto inkomen zijn binnen de publieke sector vrij klein en de range varieert per sector. Deze range wordt bepaald door de aantallen en het soort functies van die sector. In de grafiek worden de grenzen weergegeven van het 5e en 95e percentiel van het bruto jaarinkomen van de medewerkers. Dit houdt in dat 5% van het personeel onder en 5% boven deze twee grenzen zit met het bruto jaarinkomen. De mediaan (de 50% aanduiding met een bedrag) geeft aan dat de helft van de medewerkers met hun bruto jaarinkomen onder of boven dat bedrag zit. Alle inkomens zijn omgerekend naar voltijd bruto jaarinkomen.

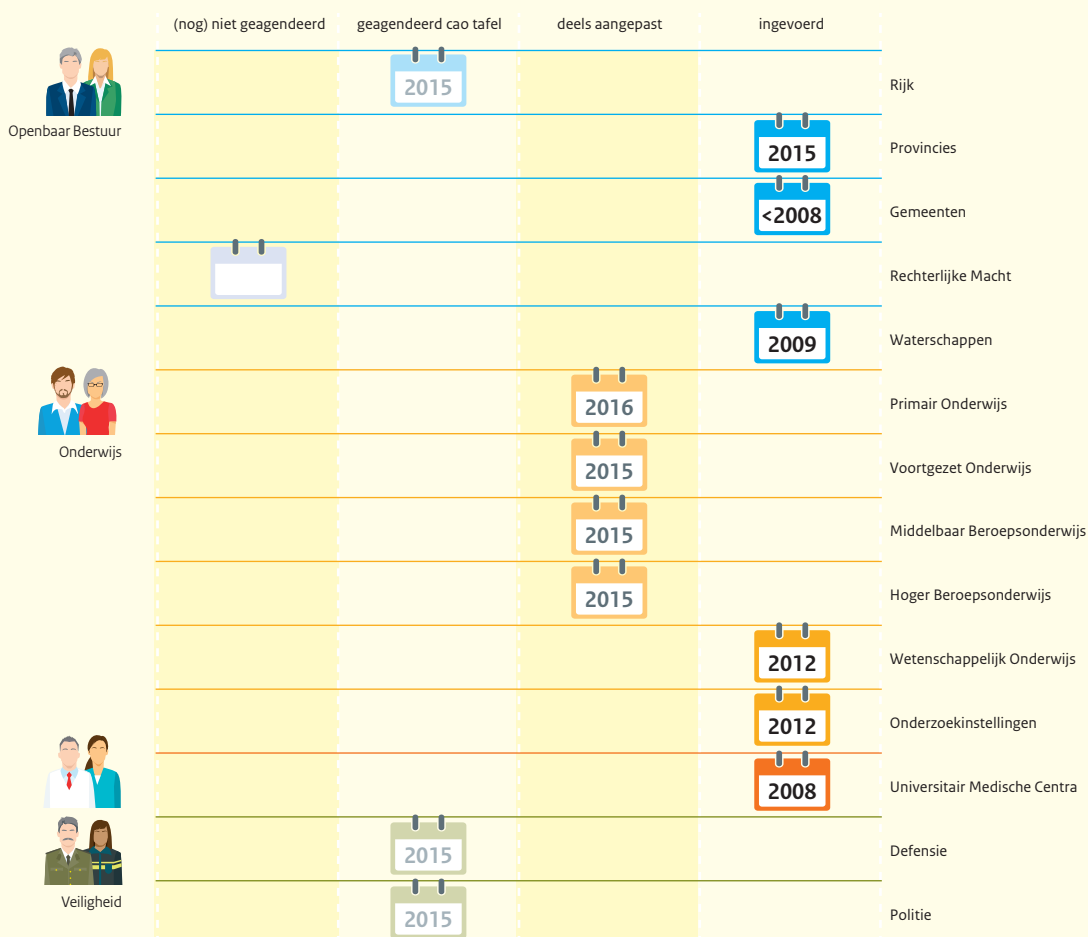
# “ Weinig voortgang in verkorten nawettelijke WW-regelingen ”

## Nawettelijke WW-regelingen



Bron: cao's publieke sector, bewerking BZK

## Stand aanpassing leeftijdsneutrale regelingen



Bron: cao's publieke sector, bewerking BZK

Afspraken in de arbeidsvoorwaardensfeer worden door de cao-overlegpartners in een cao bepaald. Het kabinet heeft doelstellingen geformuleerd. Per sector zijn ontwikkelingen ervan in beeld gebracht. Leeftijdsafhankelijke regelingen (zoals ouderenregelingen) kennen een ontwikkeling naar meer leeftijdsneutrale regelingen. Een wens van het kabinet is de modernisering van nawettelijke WW-regelingen. De tendens is naar verkorting van de duur van de uitkering.

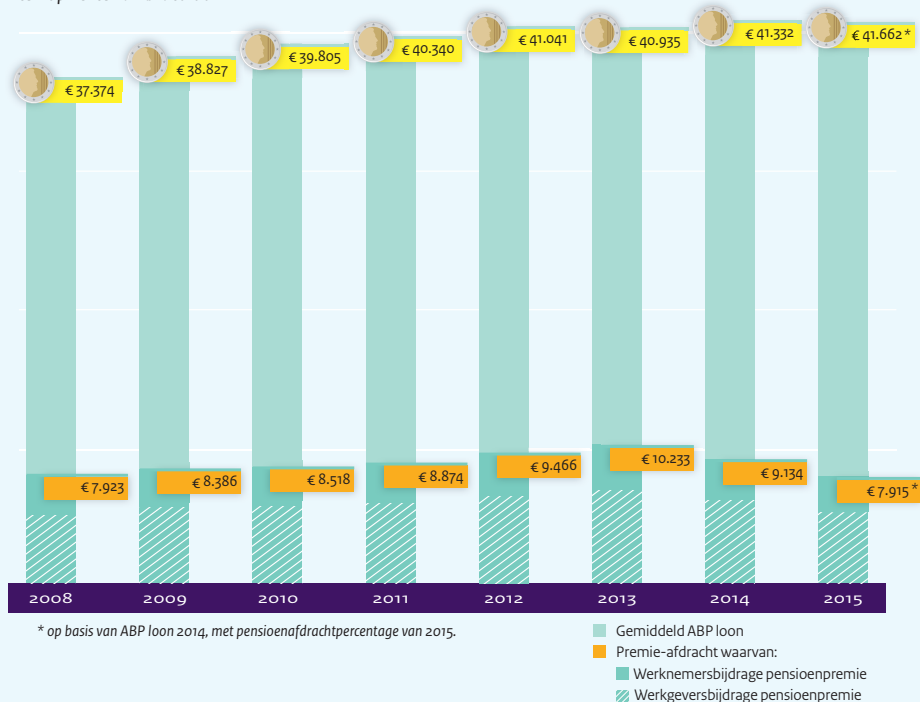
# 4

## Pensioenen



### “ Pensioenpremies voor tweede jaar op rij gedaald ”

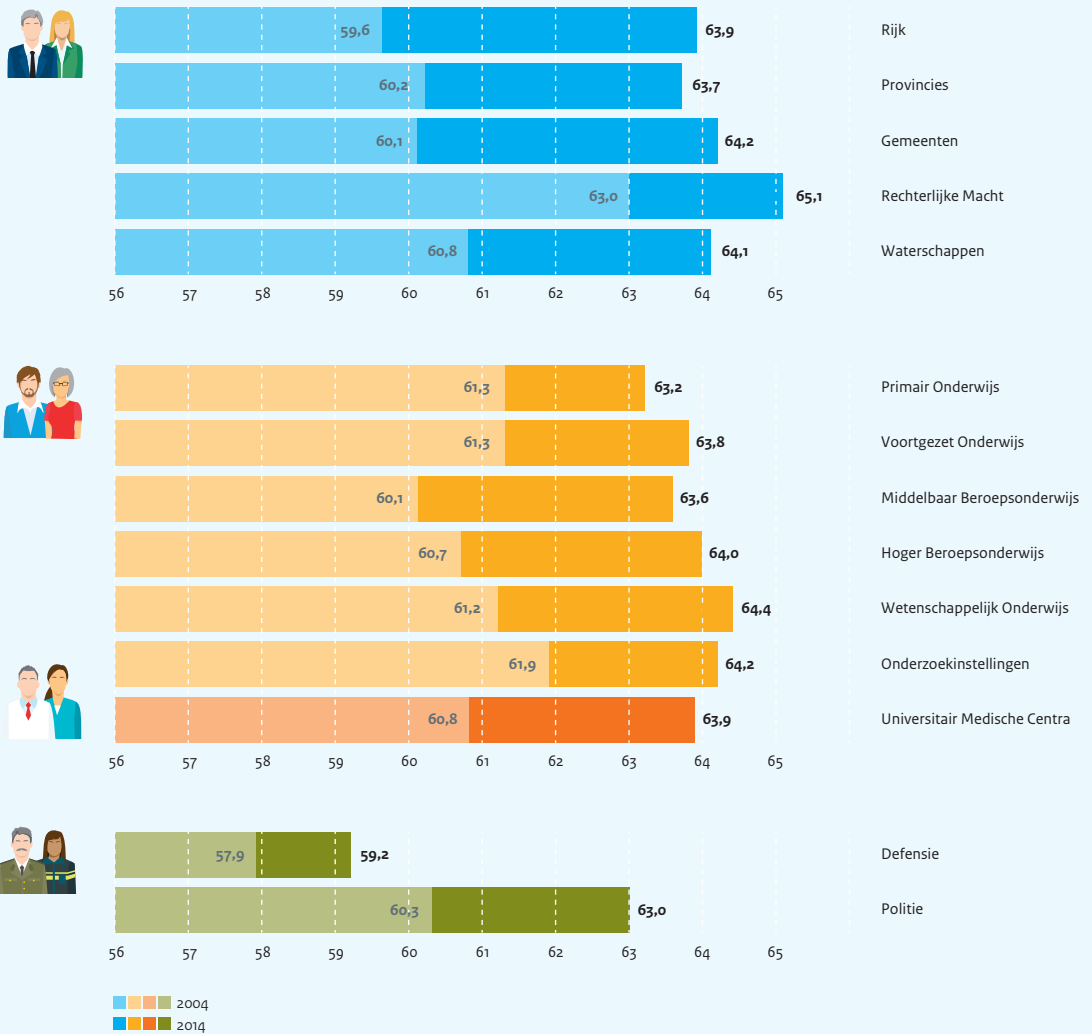
Pensioenpremies  
ten opzichte van brutoloon



Na enkele jaren van stijging, dalen de pensioenpremies in de publieke sector voor het tweede opeenvolgende jaar. In het ABP-pensioenakkoord 2015 is het ouderdomspensioen en het Vut-overgangsrecht versoberd. Daarnaast daalt de premie door het vervallen van de herstelopslag in 2015. Andere onderdelen van de pensioenregeling zijn verbeterd. Per saldo daalt de werkgeverspremie. Uniek is dat deze premiedaling in alle sectoren is omgezet in een loonstijging van 0,8%. Dit is in lijn met het regeerakkoord. De bovenstaande figuur geeft weer hoe de premieafdracht zich verhoudt tot het brutoloon.

# “ Gemiddelde uittreedleeftijd blijft stijgen ”

## Ontwikkeling gemiddelde uittreedleeftijd





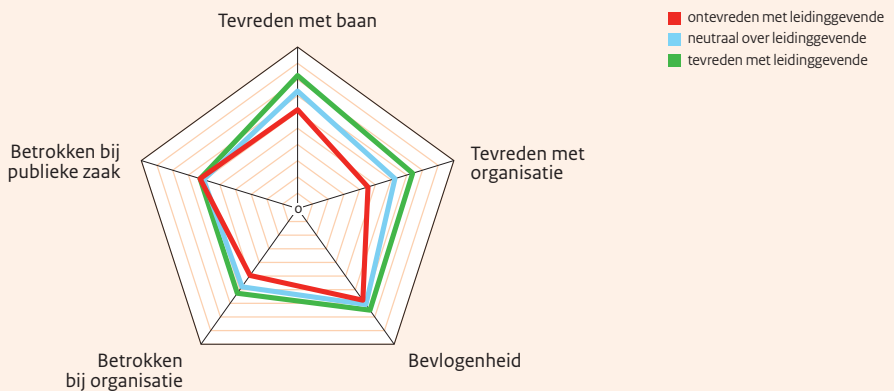
# 5

## Leiderschap



“ Goed leiderschap blijft belangrijk voor overheid ”

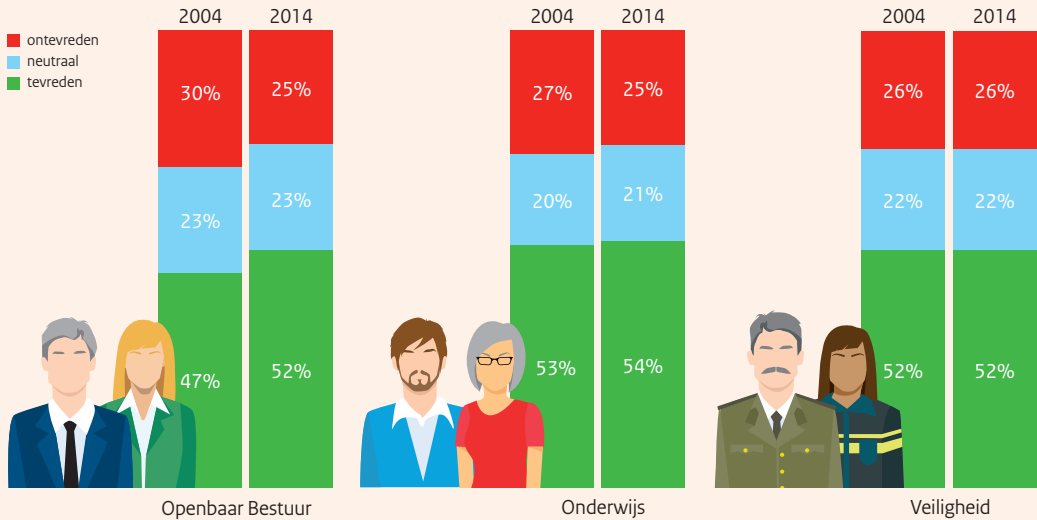
Werkbeleving in het Openbaar Bestuur naar tevredenheid met leidinggevende



De leidinggevende speelt een sleutelrol bij het goed functioneren van organisaties in de publieke sector. Uit het spindialdiagram blijkt dat medewerkers die tevreden zijn met hun leidinggevende, ook meer tevreden zijn over de baan en de organisatie. Ze zijn ook meer betrokken bij de organisatie en meer bevlogen in het werk. Betrokken, bevlogen en tevreden medewerkers functioneren beter. Leiderschap speelt daarmee een belangrijke rol bij het verbeteren en op peil houden van ambtelijk vakmanschap van medewerkers.

De leidinggevende heeft ook een voorbeeldrol voor het ethisch handelen (de normen en waarden van de organisatie). Als de leidinggevende op dit handelen laag wordt gewaardeerd door medewerkers, ervaren de medewerkers vaker situaties waarin waarden met elkaar conflicteren. Hierbij kan gedacht worden aan de spanning tussen waarden die gerelateerd zijn aan presterend bestuur (effectiviteit en efficiëntie) en waarden die gerelateerd zijn aan behoorlijk, democratisch en onkreukbaar bestuur (integriteit, rechtmatigheid, transparantie). Bij leidinggevendens die zelf het goede voorbeeld geven en ethisch handelen belangrijk vinden, ervaren de medewerkers minder conflicterende waarden in het werk.

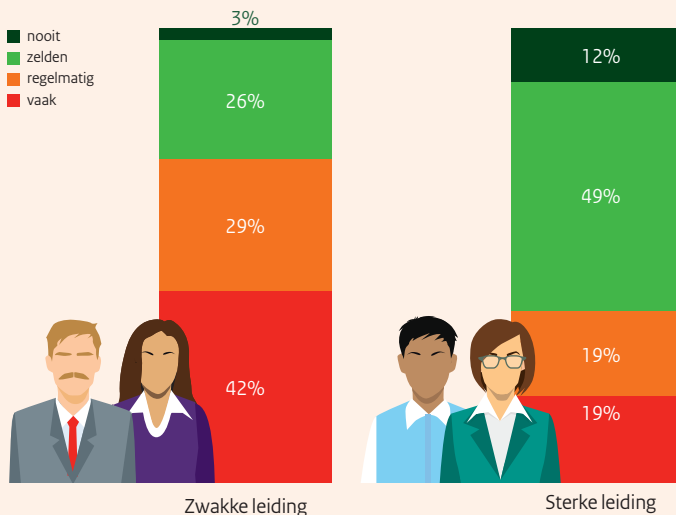
## Tevredenheid met de leidinggevende gestegen bij Openbaar Bestuur



Bron: Personeelsonderzoek (BZK, 2004, 2014)

## Onder sterke leiding minder conflicterende waarden

Mate waarin medewerkers conflicterende waarden ervaren als ze de leiding als zwak of sterk beleven



Bron: Personeelsonderzoek (BZK, 2014)

# 6

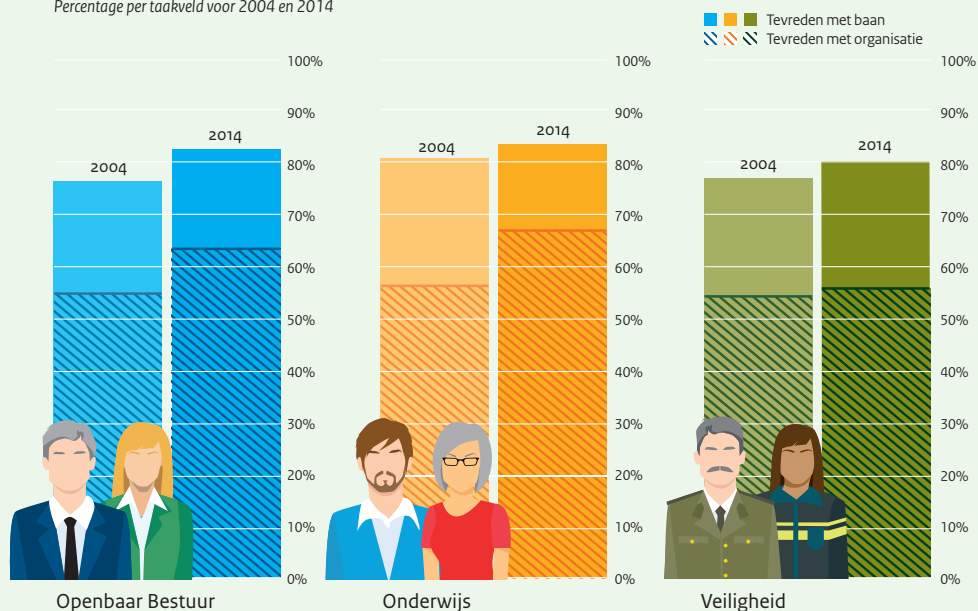
## Werkgeverschap



### “Tevredenheid met organisatie blijft bij Veiligheid achter”

#### Tevredenheid met baan en organisatie

Percentage per taakveld voor 2004 en 2014



Bron: Personeelsonderzoek (BZK, 2004, 2014)

Het functioneren van organisaties in de publieke sector wordt vooral bepaald door de medewerkers. Goed werkgeverschap is daarom belangrijk. De tevredenheid met de baan en met de organisatie zijn indicatoren voor goed werkgeverschap en beiden zijn toegenomen in vergelijking met 2004. Mogelijk dat externe factoren waaronder de economische crisis hierbij een rol spelen (blij dat men nog werk heeft).

Medewerkers die tevreden zijn over hun werk en de eigen organisatie zullen ook eerder hun organisatie aanraden bij vrienden en kennissen als een goede werkgever. Dit laatste is vooral van belang als een overheidsorganisatie op zoek is naar de beste mensen op de arbeidsmarkt.

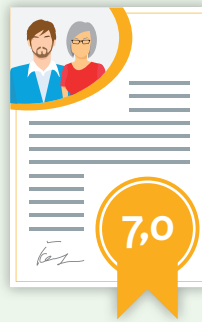
# “Onderzoekinstellingen en Waterschappen meest aanbevolen werkgever”

## Gemiddeld rapportcijfer per taakveld

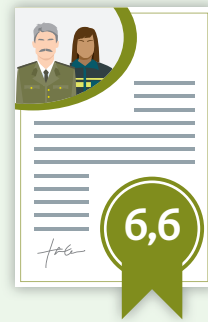
In welke mate zou u deze organisatie als werkgever aanbevelen bij vrienden, familie of kennissen? (rapportcijfer)



Openbaar Bestuur

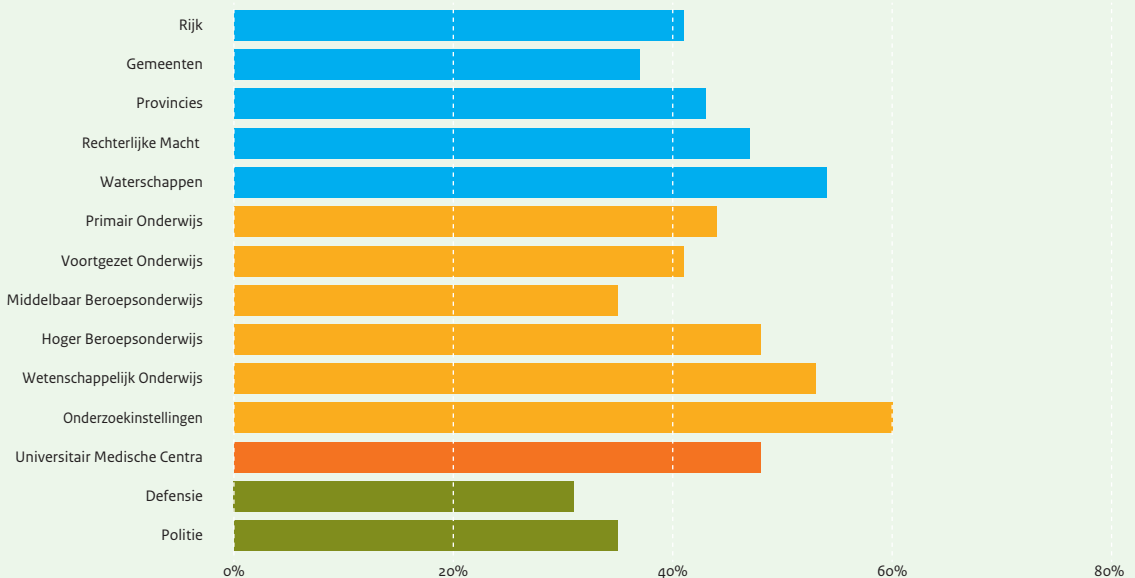


Onderwijs



Veiligheid

## Percentage personen dat de werkgever rapportcijfer 8 of hoger geeft.



Bron: Personeelsonderzoek (BZK, 2014)

# 7

## Agressie en geweld

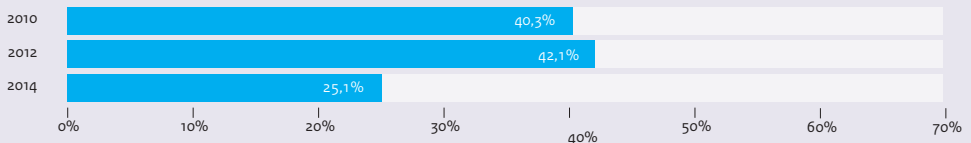


### “ Aantal slachtoffers van agressie en geweld bij Openbaar Bestuur gedaald ”

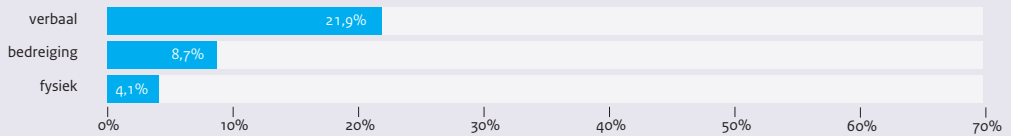


#### Slachtoffer van een incident (Openbaar Bestuur)

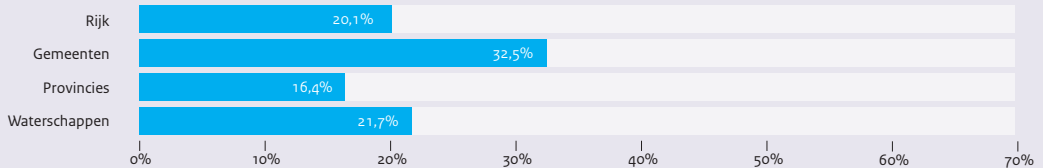
##### Slachtoffer van een incident



##### Soort incident in 2014



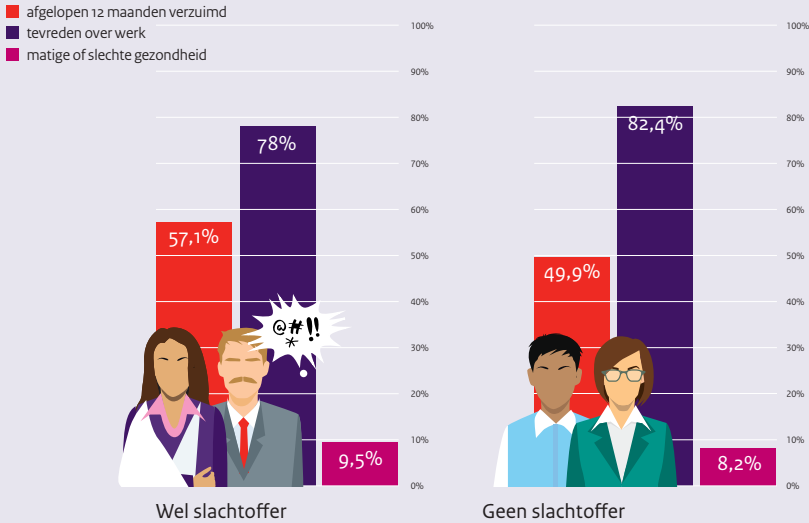
##### Slachtoffer geweest in 2014



Bron: Monitor Agressie en Geweld Openbaar Bestuur (IO research, 2014)

Het is van groot belang dat werknemers met een publieke taak hun taak veilig en integer kunnen uitoefenen. Verbaal en fysiek geweld zijn onacceptabel. Via het programma Veilige Publieke Taak wordt de aanpak gecoördineerd die zich richt op het voorkomen, beperken en afhandelen van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak. Bij medewerkers in het Openbaar Bestuur is het slachtofferschap gedaald van 40% naar 25% nu. Medewerkers bij gemeenten zijn vaker slachtoffer geweest van een incident. Het aantal slachtoffers voor wie het incident heeft geleid tot nadelige effecten bedraagt 33%. De effecten van een incident zijn zichtbaar in een hoger ziekteverzuim en lagere werktevredenheid. Meer dan 50% van de slachtoffers geeft aan dat hen onvoldoende nazorg is geboden. Hier valt voor werkgevers nog veel te winnen.

## Agressie leidt tot verzuim en lagere werktevredenheid

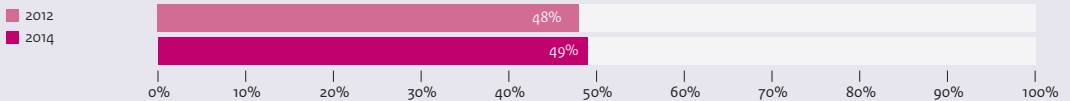


Bron: Monitor Veilige publieke taak, onderzoek bij (semi) publieke sector (TNO, 2014)

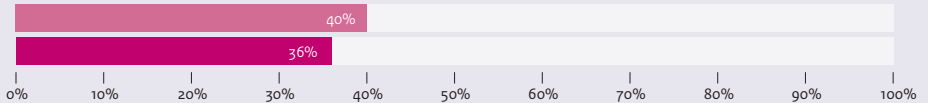
## Ervaren ondersteuning vanuit de organisatie

Van de medewerkers met burgercontacten, percentage (helemaal) eens

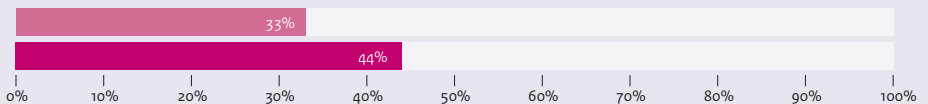
*Ik vind dat de organisatie voldoende doet om agressie en geweld door burgers te voorkomen*



*De nazorg van een incident van agressie en geweld is door mijn werkgever goed geregeld*



*Mijn werkgever heeft niet alleen aandacht voor agressie en geweld door burgers als er recent een incident heeft plaatsgevonden, maar ook in de tijd daarna*



Bron: Monitor Agressie en Geweld Openbaar Bestuur (IO research, 2014)

# Bijlagen

## 1 Ambtenaren

In deze publicatie wordt gesproken over ambtenaren. Dit zijn in feite werkzame personen bij een van de veertien arbeidsvoorwaardelijke sectoren. Deze indeling is niet conform de Ambtenarenwet, waarin het begrip ambtenaar wordt gedefinieerd. In deze publicatie is het personeel werkzaam in het bijzonder onderwijs bij de sector onderwijs meegenomen, maar dat personeel is geen ambtenaar in de zin van de Ambtenarenwet.

## 2 Taakvelden

Bij een aantal infographics zijn sectoren samengevoegd tot drie taakvelden.

### Openbaar Bestuur

Omvat de sectoren Rijk, Gemeenten, Provincies, Rechterlijke Macht en Waterschappen.

### Onderwijs

Omvat de sectoren Primair Onderwijs, Voortgezet Onderwijs, Middelbaar Beroepsonderwijs, Hoger Beroepsonderwijs, Wetenschappelijk Onderwijs en Onderzoekinstellingen.

De sector Universitair Medische Centra is niet bij een taakveld meegenomen.

### Veiligheid

Omvat de sectoren Defensie, Politie.

Deze 14 sectoren worden als geheel aangeduid met publieke sector.

### 3 Bronvermelding

Tenzij anders is vermeld onder de infographic, komen de gegevens uit het datawarehouse BZK.

#### Data

Datawarehouse ministerie Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties  
(bronbestanden ABP, UWV, SAP Payrol, NSK en PolBIS)  
CBS, statline  
SZW

*Gepubliceerde data onder voorbehoud van kleine afrondingsverschillen.*

#### Onderzoek en rapporten

Personeels- en mobiliteitsonderzoek (POMO, 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014)  
Ambtelijk vakmanschap (rapportage, ministerie van BZK, Onderzoek uitgevoerd op het Flitspanel, oktober 2014)  
Monitor Agressie en Geweld Openbaar Bestuur (IO research, 2014)  
Monitor Veilige Publieke Taak (TNO, 2014)



## 4 Kennisbank Directoraat-generaal Bestuur en Koninkrijksrelaties

Deze publicatie is grotendeels gebaseerd op de open informatie die via de kennisbank toegankelijk is. Voor meer informatie daarover en de mogelijkheden die de kennisbank biedt, verwijzen wij u graag naar de kennisbank DGBK : [www.kennisopenbaarbestuur.nl](http://www.kennisopenbaarbestuur.nl). Via de thema pagina's is de informatie per thema gerangschikt. Met behulp van de online tool "cijfers" op de kennisbank zijn de open databestanden te raadplegen. Via de rapporten pagina zijn diverse rapporten op het terrein van BZK te raadplegen.





Dit is een uitgave van:

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Directie Arbeidszaken Publieke Sector

[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

© September 2015