

Arbeidsmarktverkenning sector provincies 2005

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Januari 2005

Inhoudsopgave

| | |
|--|----|
| Inleiding | 5 |
| 1. De huidige arbeidsmarktsituatie | 7 |
| 1.1. Zittend personeel | 7 |
| 1.1.1. Structuur van de werkgelegenheid..... | 7 |
| 1.1.2. Primaire arbeidsvoorwaarden | 11 |
| 1.1.3. Secundaire arbeidsvoorwaarden | 11 |
| 1.1.4. Tevredenheid..... | 16 |
| 1.1.5. Binding aan de organisatie..... | 18 |
| 1.2. Uitstroom van personeel | 19 |
| 1.2.1. Uitstroomprofiel | 19 |
| 1.2.2. Bestemming van het uitgestroomde personeel | 20 |
| 1.2.3. Vertrekmotieven van het uitgestroomde personeel | 22 |
| 1.3. Instroom van personeel | 23 |
| 1.3.1. Instroomprofiel | 23 |
| 1.3.2. Herkomst van het ingestroomde personeel | 24 |
| 1.3.3. Aanvaardingsmotieven van het ingestroomde personeel..... | 25 |
| 1.4. Saldo van in- en uitstroom | 26 |
| 2. De toekomstige arbeidsmarktsituatie..... | 29 |
| 2.1. De toekomstige arbeidsmarktsituatie van de sector provincies | 29 |
| 2.1.1. De toekomstige ontwikkeling van actief personeel | 29 |
| 2.2. Toekomstige ontwikkeling van inactiviteit en postactiviteit..... | 30 |
| 2.3. De toekomstige vervangingsvraag..... | 31 |
| 2.4. De toekomstige arbeidsmarktsituatie van de sector provincies in nationaal perspectief | 34 |
| 3. Conclusies..... | 37 |
| Bijlage 1: Tabellen | 39 |
| Bijlage 2: Het prognosemodel AOS..... | 43 |
| Bijlage 3: Analyse van verschillen in databronnen | 45 |
| Bijlage 4: Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2004..... | 47 |

Tabellen / Figuren

| | |
|---|----|
| Figuur 1. De werkgelegenheidsontwikkeling in de sector provincies, 1997 – 2003..... | 7 |
| Figuur 2. De leeftjdsverdeling van het werkzame personeel van de sector provincies en de totale overheid naar geslacht, 2003..... | 8 |
| Figuur 3. Verdeling van het werkzame personeel over deeltijdfactor bij de provincies naar geslacht, 2003 | 9 |
| Figuur 4. Verdeling van het werkzame personeel over deeltijdfactor bij de provincies, 1997, 2001, 2003..... | 10 |

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 1. | Leidinggevenden bij de provincies en overheid naar geslacht, 2003 | 10 |
| Tabel 2. | Procentuele gecorrigeerde bruto uurloonverschillen naar opleidingsniveau, 2001 | 11 |
| Figuur 5. | Het belang van secundaire arbeidsvoorwaarden voor ambtenaren bij de provincies en overheid, 2003 | 12 |
| Figuur 6. | De beschikbaarheid van secundaire arbeidsvoorwaarden volgens ambtenaren bij de provincies, 2003 | 14 |
| Figuur 7. | Belang en beschikbaarheid van secundaire arbeidsvoorwaarden onder personeel bij de provincies, 2003 | 15 |
| Tabel 3. | Belangstelling ouderenregelingen onder 55-plussers bij de provincies en overheid, 2003 | 16 |
| Tabel 4. | Beschikbaarheid van ouderenregelingen onder 55-plussers bij de provincies en overheid, 2003..... | 16 |
| Tabel 5. | Tevredenheid van ambtenaren bij de provincies en overheid, 2003 | 17 |
| Tabel 6. | Zoekgedrag van ambtenaren bij de provincies en overheid, 2003..... | 18 |
| Tabel 7. | Organisatiebinding van ambtenaren bij de provincies en overheid, 2003 | 19 |
| Figuur 8. | Uitstroom van personeel uit de sector provincies naar leeftijd, 1997, 2001, 2003..... | 20 |
| Tabel 8. | Uitstroom van personeel van de sector provincies naar overige overheidssectoren in 1997, 2001 en 2003 | 21 |
| Figuur 9. | Bestemming van uitgestroomd personeel naar geslacht, gemiddeld voor de periode 2000-2002 | 21 |
| Tabel 9. | Vertrekmotieven van het uitgestroomde personeel bij de provincies en overheid, 2003 | 23 |
| Figuur 10. | Instroom van personeel in de sector provincies naar leeftijd, 1997, 2001 en 2003..... | 24 |
| Tabel 10. | Instroom van personeel in de sector provincies vanuit de overheidssectoren in 1997, 2001 en 2003 | 25 |
| Tabel 11. | Aanvaardingsmotieven van het ingestroomde personeel bij de provincies en overheid, 2003..... | 26 |
| Figuur 11. | Saldo van de mobiliteit in de sector provincies naar leeftijd in 1997 en 2003 | 27 |
| Tabel 12. | Opleidingsniveau van het zittende, ingestroomde en uitgestroomde provinciepersoneel, 2003..... | 27 |
| Figuur 12. | Leeftijdsverdeling van zittend personeel in de sector provincies in 2003, 2009 en 2013 | 29 |
| Figuur 13. | Jaarlijkse instroom in inactiviteits- en (pre)pensioenregelingen in de sector provincies, 2003-2013 | 30 |
| Tabel 13. | Ontwikkeling en aandeel t.o.v. de totale werkgelegenheid van de toekomstige vervangingsvraag bij de provincies en de gehele overheid, 2003-2013..... | 31 |
| Figuur 14. | Bestemming van uitstroom die tot vervangingsvraag leidt in 2003, 2007, 2013 | 33 |
| Tabel 14. | Conjunctuur en knelpunten van veel voorkomende opleidingstypen in de sector provincies in de periode 2003-2008* | 35 |
| Figuur 15. | De beschikbaarheid van secundaire arbeidsvoorwaarden volgens ambtenaren bij de overheid, 2003 | 39 |
| Tabel 15. | Belang en beschikbaarheid van secundaire arbeidsvoorwaarden onder personeel bij de provincies, 2003 | 40 |
| Tabel 16. | Belang en beschikbaarheid van secundaire arbeidsvoorwaarden onder personeel bij de overheid, 2003 | 41 |
| Tabel 17. | Saldo van in- en uitstroom bij de provincies in 1997 en 2003 naar leeftijd, in fte | 42 |
| Tabel 18. | Werkgelegenheidsontwikkeling provincies zoals aangeleverd door het IPO, 2004 - 2013 | 43 |
| Figuur 16. | De werkgelegenheidsontwikkeling (t.o.v. het voorgaande jaar) in de sector provincies volgens het ABP, de Kernegevens Overheidspersoneel en de IWW-enquête, 1997 - 2003..... | 45 |
| Tabel 19. | Historie Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel* | 47 |
| Tabel 20. | Opzet Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2004 | 48 |

INLEIDING

Het Interprovinciaal Werkgeversverband (IWW) zet jaarlijks een enquête uit bij de provincies. Deze enquête levert uitgebreide arbeidsmarktinformatie op omtrent de actuele arbeidsmarktpositie van de sector provincies. Uit deze informatie blijkt dat de sector provincies aan het vergrijzen is. De komende jaren zal de uitstroom van (ouder) personeel dan ook fors toenemen. De mate waarin deze uitstroom toeneemt, is niet bekend bij de provincies. Ook is onbekend of er problemen kunnen worden verwacht in het opvullen van de vrijgekomen arbeidsplaatsen. In het kader van deze problematiek heeft het IWW de directie Arbeidszaken Openbare Sector (afdeling Kennisinstructuur en Analyse) van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties gevraagd de huidige en toekomstige arbeidsmarktpositie van de sector provincies te analyseren.

In het onderhavige rapport wordt antwoord gegeven op deze vraag. Vele databronnen worden aangeboden om inzicht te verschaffen in de aspecten die de arbeidsmarktsituatie van de sector provincies bepalen. Niet alleen kwantitatieve aspecten zullen hierbij de revue passeren, maar ook kwalitatieve aspecten zoals de tevredenheid met de huidige baan, motieven om uit de huidige baan te vertrekken, enz. Na een uitgebreide beschrijving van de huidige arbeidsmarktsituatie, wordt een blik in de toekomst geworpen. De toekomstige arbeidsvraag van de sector provincies zal in detail worden behandeld. Deze arbeidsvraag wordt afgezet tegen het beschikbare aanbod van arbeidskrachten. Hieruit zal blijken voor welke functies knelpunten bij het werven van arbeidskrachten verwacht kunnen worden. In het laatste hoofdstuk worden de belangrijkste conclusies uit deze rapportage herhaald.

1. DE HUIDIGE ARBEIDSMARKTSITUATIE

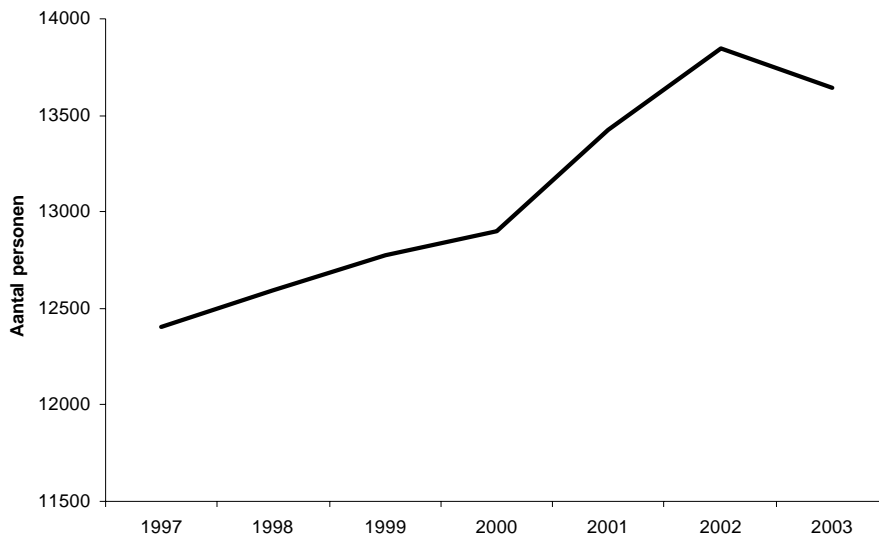
1.1. Zittend personeel

1.1.1. Structuur van de werkgelegenheid

Aanvankelijke groei werkgelegenheid slaat om in afname

De sector provincies verschaft werk aan ruim 13.500 personen. De periode 1997 tot en met 2002 kenmerkte zich door een groeiende werkgelegenheid. Met name in de laatste twee jaren van deze periode was de groei fors. In 2003 is aan deze werkgelegenheidsgroei een einde gekomen. De kabinetten Balkenende I & II leggen bezuinigingen op aan de Rijksoverheid. Deze bezuinigingen hebben ook hun weerslag op het provinciefonds. De daling van de werkgelegenheid in 2003 zal dan ook niet eenmalig zijn en zal zich de komende jaren naar verwachting voortzetten.

Figuur 1. De werkgelegenheidsontwikkeling in de sector provincies, 1997 – 2003



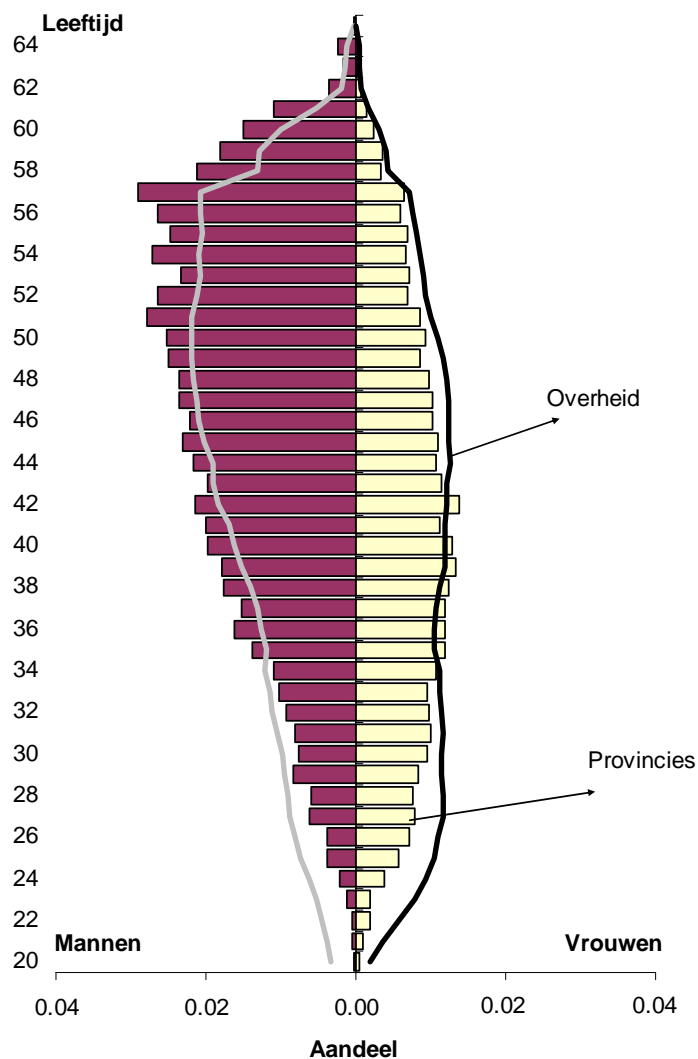
Bron: Ministerie van BZK (1997-2003), Kerngegevens Overheidspersoneel.

Mannen meer vergrijsd dan vrouwen

Het personeelsbestand van de sector provincies is vergrijsd. Het mannelijke personeel van de sector provincies is meer vergrijsd dan het vrouwelijke personeel. De gemiddelde leeftijd van mannen in de sector provincies is ruim 46 jaar, terwijl vrouwen gemiddeld 41 jaar zijn. Bij de gehele overheid zijn mannen gemiddeld 44 jaar en vrouwen gemiddeld 40 jaar. De verdeling over leeftijd is bij het vrouwelijke personeel meer gelijkmatig dan bij het mannelijke personeel. Ruim de helft van de vrouwelijke provincieambtenaren is ouder dan 40 jaar, bij de mannen ligt dit aandeel op 70%.

Sinds 1997 is in de sector provincies het aantal personeelsleden jonger dan 30 jaar toegenomen. Het aantal personeelsleden in de categorie 30 tot 50 jaar neemt sinds 1997 (beperkt) af. Het aantal ouderen (ouder dan 50 jaar) is in de periode van 1997 tot en met 2003 met 35% toegenomen. De instroom van jongeren blijft zo achter bij de toename van het aantal ouderen. Deze wijzigende verhouding tussen het aantal jongeren en het aantal ouderen leidt niet alleen tot vergrijzing, maar ook tot ontgroening van het personeelsbestand.

Figuur 2. De leeftijdsverdeling van het werkzame personeel van de sector provincies en de totale overheid naar geslacht, 2003



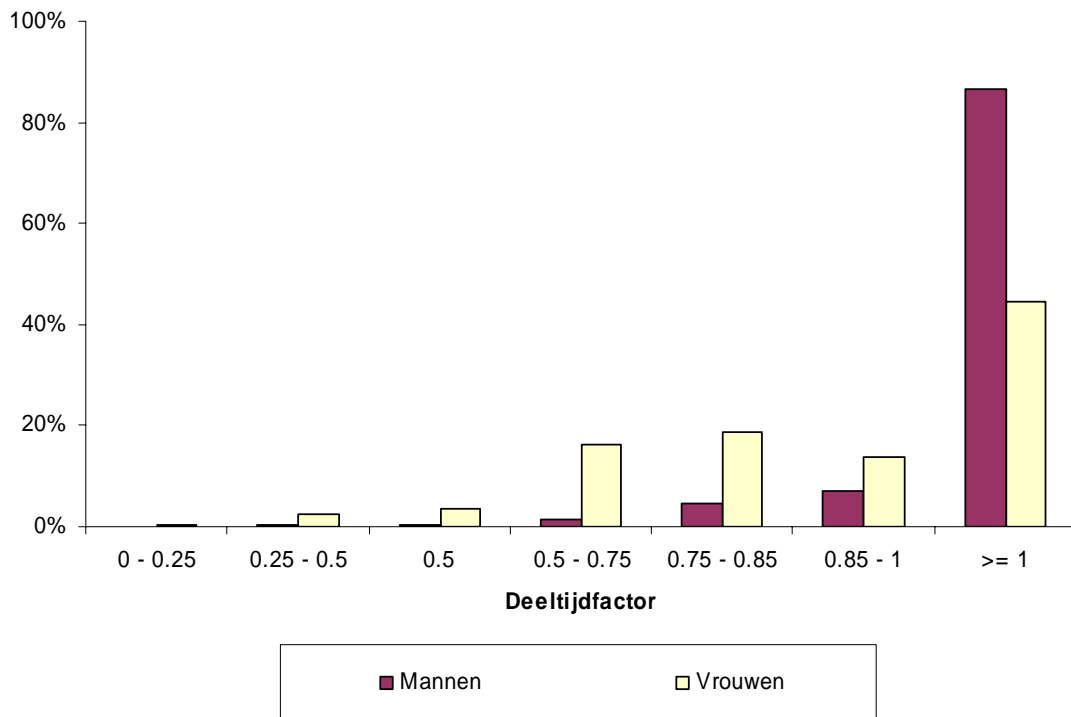
Bron: ABP.

Vooraf vrouwen werken in deeltijd

Figuur 3 geeft weer dat de overgrote meerderheid (ruim 86%) van de mannen werkzaam bij de sector provincies in een voltijd baan werkt. Bij de gehele overheid ligt dit percentage nog wat hoger, op ruim 89%. Vrouwen werkzaam bij de provincies werken meer in deeltijd (ruim 55% van de vrouwen werkt in deeltijd). Ongeveer 90% van de in deeltijd werkende vrouwen heeft een baan met een omvang van 0,5 en 1 fte¹. Het aandeel vrouwen dat bij de provincies in deeltijd werkt, is ongeveer 5 procentpunten hoger dan bij de gehele overheid.

¹ 1 Fte komt overeen met 36 uur.

Figuur 3. Verdeling van het werkzame personeel over deeltijdfactor bij de provincies naar geslacht, 2003

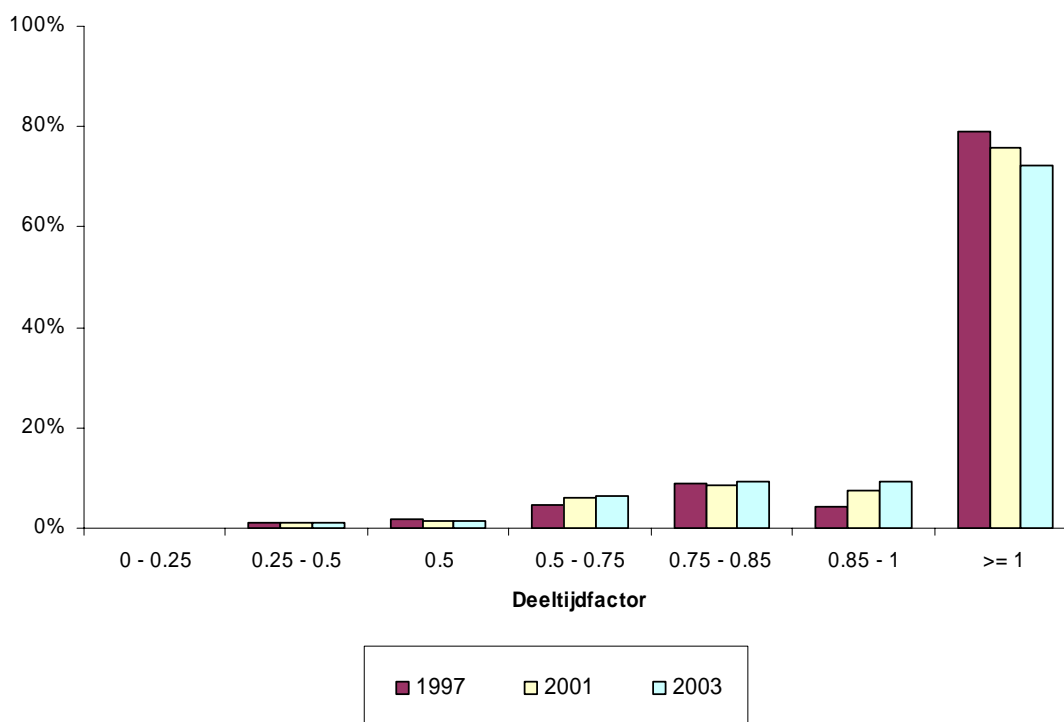


Bron: ABP.

Verschuiving van voltijd naar deeltijd

Sinds 1997 hebben zich nauwelijks wijzigingen voorgedaan in het aandeel deeltijdbanen dat tussen de 0,25 en 0,85 fte groot is. Er lijkt echter een verschuiving te zijn opgetreden tussen de voltijdbanen en banen tussen 0,85 fte en 1 fte. Een gestage daling van het aandeel voltijdbanen gaat sinds 1997 gepaard met een stijging van het aandeel banen in de categorie 0,85 fte tot 1 fte. Deels wordt dit veroorzaakt door ouderen die met deeltijd-fpu gaan. Daarnaast is de daling van voltijders en de toename in de categorie 0,85 tot 1 fte echter ook van toepassing op personen van middelbare leeftijd.

Ook bij de overheid als geheel is sinds 1997 sprake van een daling van het aandeel voltijdbanen. De daling die bij de sector provincies sinds 1997 is ingezet is echter sterker dan bij de gehele overheid, zodat in 2003 het aandeel voltijdbanen bij de provincies gelijk is aan dit aandeel bij de gehele overheid. De daling van het aandeel voltijdbanen bij de gehele overheid gaat, net zoals bij de provincies, gepaard met een toename van het aandeel banen tussen de 0,85 en 1 fte.

Figuur 4. Verdeling van het werkzame personeel over deeltijdfactor bij de provincies, 1997, 2001, 2003

Bron: ABP.

Meer dan voltijd werken niet in trek

In de CAO van de sector provincies zijn afspraken gemaakt over de mogelijkheid om (tijdelijk) meer dan de voltijdse werkweek van 36 uur te werken. Maar een zeer beperkt deel van het personeel bij de sector provincies (0,7%) maakt daadwerkelijk gebruik van deze mogelijkheid.

Relatief minder leidinggevendenden bij de provincies

Ruim eenderde van de ambtenaren bij de provincies heeft een beleidsadviserende functie. Ook heeft ruim één op de drie ambtenaren een uitvoerende functie. Het aandeel ambtenaren dat een leidinggevende functie heeft is 15%, terwijl een kwart van de provincieambtenaren aangeeft dat ze leidinggeven. Dit lijkt in tegenspraak met het feit dat slechts 15% een leidinggevende functie heeft, maar dit verschil wordt veroorzaakt doordat bijvoorbeeld ook beleidsadviserende ambtenaren leiding geven (bijvoorbeeld projectleiderschap). Overigens is het aandeel mannen dat leidinggeeft, tweemaal zo groot als het aandeel leidinggevendende vrouwen.

Tabel 1. Leidinggevendenden bij de provincies en overheid naar geslacht, 2003

| | Aandeel werknemers dat leiding geeft | |
|--------|--------------------------------------|-----------------|
| | Provincies | Overheid totaal |
| Man | 29% | 36% |
| Vrouw | 14% | 16% |
| Totaal | 23% | 27% |

Bron: Ministerie van BZK, Personeelsonderzoek 2004².

² Zie bijlage 4 voor de technische verantwoording van dit onderzoek.

1.1.2. Primaire arbeidsvoorwaarden

Voor de provincie is het - o.a. vanwege de ontgroening en vergrijzing - van groot belang om voldoende gekwalificeerd personeel binnen te houden, maar ook aan te trekken. Het is daarom noodzakelijk om een aantrekkelijke werkgever op de arbeidsmarkt te zijn. De (relatieve) hoogte van het inkomen kan daarbij helpen. Dit bepaalt namelijk, samen met factoren als het imago van de provincie en de inhoud van het werk, de aantrekkelijkheid van de sector provincies als werkgever.³

Beloningsachterstand bij hoger opgeleiden

In 2004 heeft de Stichting voor Economisch Onderzoek (SEO), in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, de beloning van ambtenaren in de collectieve sector vergeleken met die van werknemers in de marktsector⁴. Tabel 2 geeft het (voor allerlei kenmerken gecorrigeerde) beloningsverschil in procenten weer tussen een ambtenaar bij de provincies/gehele overheid en een werknemer in de marktsector. Een positief getal betekent hier een beloningsvoorsprong van de ambtenaar ten opzichte van de werknemer in de markt.

Tabel 2. Procentuele gecorrigeerde bruto uurloonverschillen naar opleidingsniveau, 2001⁵

| | Percentage dat een ambtenaar meer verdient dan in de marktsector | |
|------------------|--|-----------------|
| | Provincies | Overheid totaal |
| Elementair | n.b.* | 11% |
| Lager | 2% | 6% |
| Middelbaar | 0% | 6% |
| Hoger | -5% | -8% |
| Wetenschappelijk | -16% | -15% |

Bron: SEO (2004), Beloningsverschillen tussen de marktsector en collectieve sector in 2001.

* n.b. = Niet beschikbaar vanwege te weinig waarnemingen (minder dan 20).

Uit de tabel komt naar voren dat lager en middelbaar opgeleiden bij de gehele overheid een beloningsvoorsprong op de markt hebben, terwijl hoger en academisch opgeleiden juist een forse beloningsachterstand hebben. Van een beloningsvoorsprong van de lager en middelbaar opgeleiden is bij de provincies slechts beperkt sprake, terwijl de beloningsachterstand van hoger en wetenschappelijk opgeleiden ook hier aanwezig is. Dit kan de wervingskracht van provincies op de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden beperken.

1.1.3. Secundaire arbeidsvoorwaarden

Naast de (relatieve) hoogte van het loon, is natuurlijk ook de samenstelling van het totale arbeidsvoorwaardenpakket een bepalende factor voor de aantrekkelijkheid van een werkgever.

Niet alle arbeidsvoorwaarden zijn even belangrijk

Figuur 5 geeft de secundaire arbeidsvoorwaarden weer die het provinciepersoneel persoonlijk⁶ van belang acht. Bijna iedereen (95%) geeft aan dat een prettige werkplek

³ Ministerie van BZK (1996), Beweegreden: De relatie tussen arbeidsvoorwaarden en baanmobiliteit.

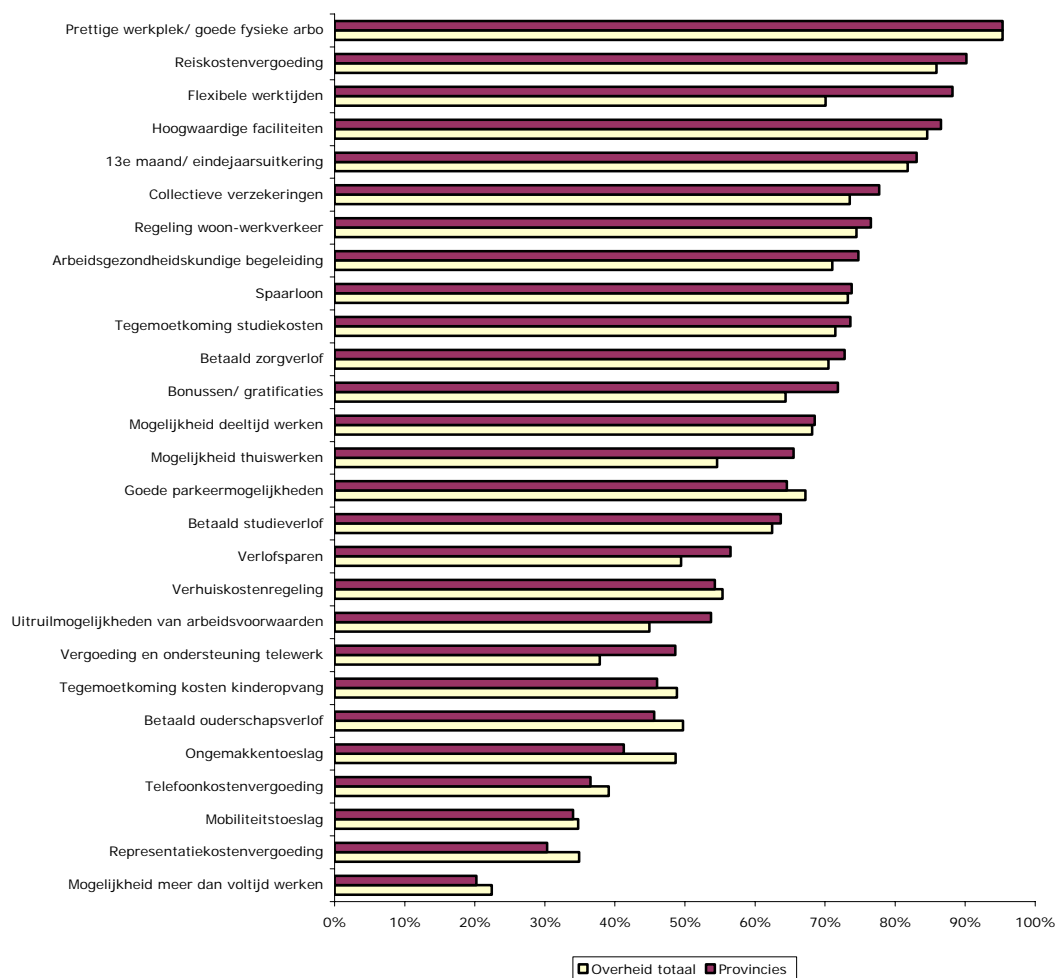
⁴ Voor de technische verantwoording verwijzen wij u naar het rapport "Beloningsverschillen tussen de marktsector en collectieve sector in 2001" van het SEO (2004).

⁵ Het onderzoek is uitgevoerd op basis van bruto uurlonen in 2001 volgens het loonbegrip van de Sociale Verzekering, exclusief de beloning voor overwerk, maar inclusief alle eenmalige beloningen.

⁶ Het gaat bij deze vraag dus om het persoonlijke belang dat de ambtenaar aan een regeling hecht, niet om het maatschappelijke belang van een regeling.

(bijvoorbeeld ruimte per persoon, daglicht, geen stank, geluid e.d.) van (groot) belang is. De vergoeding van de reiskosten komt op een goede tweede plaats. Aan de onderzijde van de figuur zijn de arbeidsvoorwaarden te vinden die men minder van belang acht. Minder dan 4 op de 10 provincieambtenaren hechten belang aan de vergoeding van telefoonkosten, mobiliteitstoelage, representatievergoeding en de mogelijkheid om meer dan voltijd te werken. Opvallend is het grote verschil in de mate waarin belang wordt gehecht aan de reiskostenvergoeding en de representatiekostenvergoeding. Waarschijnlijk ligt de verklaring in het feit dat vergoeding voor de representatie maar door een klein deel van de ambtenaren gebruikt kan worden, dit in tegenstelling tot de reiskostenvergoeding.

Figuur 5. Het belang van secundaire arbeidsvoorwaarden voor ambtenaren bij de provincies en overheid, 2003



Bron: Ministerie van BZK, Personeelonderzoek 2004.

Minder dan de helft vindt kinderopvang en ouderschapsverlof van belang

Wat opvalt, is dat het aandeel ambtenaren dat betaald ouderschapsverlof en een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang van belang acht, iets minder is dan 50%. De verklaring hiervoor is gelegen in het feit dat het om de vraag gaat of men de arbeidsvoorwaarde persoonlijk van belang acht en niet of de arbeidsvoorwaarde maatschappelijk gezien van belang is. Het ligt immers voor de hand dat ambtenaren zonder kinderen of kinderswens persoonlijk minder belang hechten aan opvang voor kinderen en ouderschapsverlof dan ambtenaren met kinderen of kinderswens.

Provinciepersoneel hecht meer belang aan vrijheid in arbeidstijd

Duidelijke verschillen in oriëntatie tussen provincie- en overheidspersoneel komen met name tot uiting in de mate waarin men de vrijheid heeft om de werktijden zelf te bepalen. De ambtenaren in de sector provincies hechten, in vergelijking met het totale overheidspersoneel, meer belang aan flexibele werktijden, de mogelijkheid om af en toe thuis te kunnen werken en de mogelijkheid om telewerken gefaciliteerd en vergoed te krijgen.

De beschikbaarheid van secundaire arbeidsvoorwaarden

Naast het belang van de regelingen, is het relevant wat het beeld is van de ambtenaren met betrekking tot de beschikbaarheid van de regelingen. In figuur 6 is deze beschikbaarheid weergegeven. Het gaat hier overigens om regelingen die volgens de ambtenaren in de organisatie aanwezig zijn, niet om de vraag of de ambtenaren deze voorwaarden ook daadwerkelijk gebruiken.

Verschillen in beschikbaarheid tussen arbeidsvoorwaarden

Meer dan 90% van de werkenden bij de sector provincies geeft aan dat het, volgens hen, binnen hun organisatie mogelijk is om een reiskostenvergoeding te krijgen, deel te nemen aan een spaarloonregeling en in deeltijd te werken. Er zijn echter ook arbeidsvoorwaarden waarbij men veel minder vaak aangeeft dat deze bij de eigen organisatie gebruikt kunnen worden. Minder dan een kwart van het provinciepersoneel geeft aan dat in de eigen organisatie de mogelijkheid bestaat om gebruik te maken van de vergoeding van telefoonkosten, vergoeding en ondersteuning van telewerken, representatiekostenvergoeding en mobiliteitstoelage.

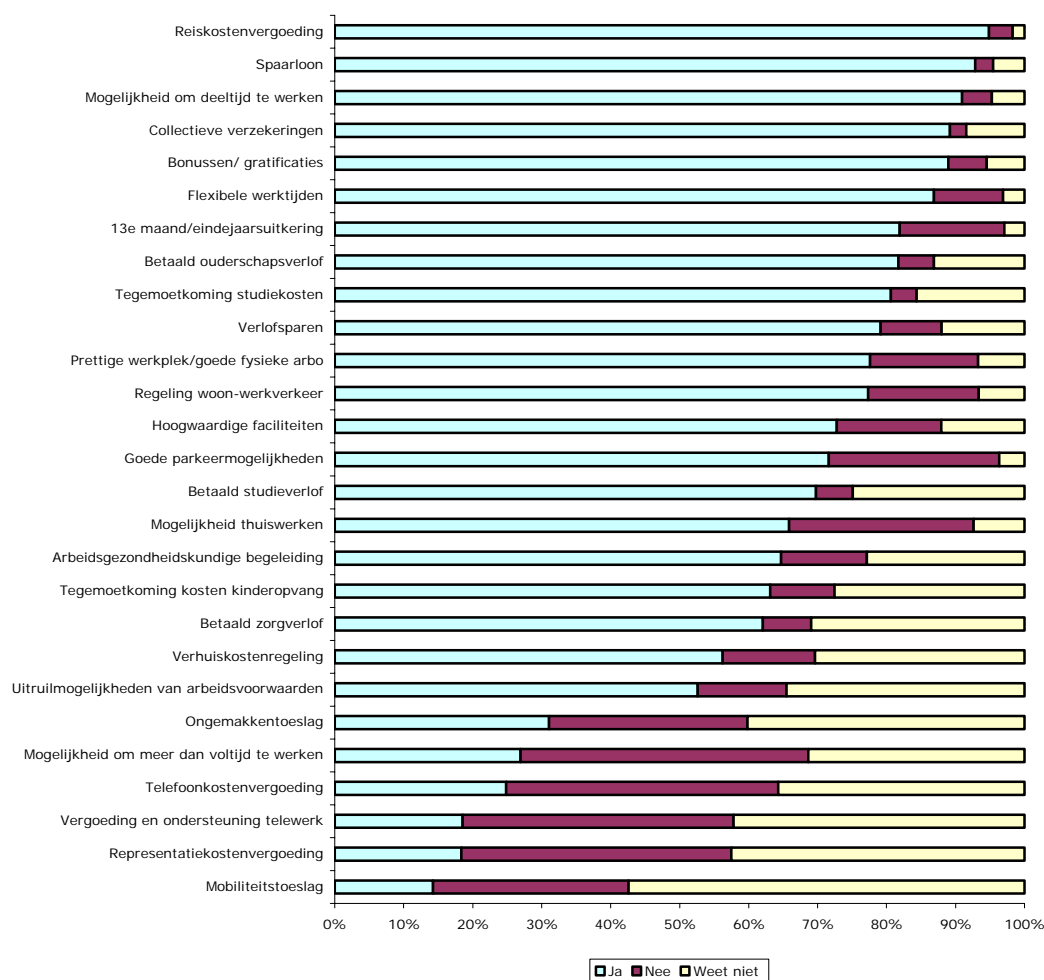
Provincieambtenaren zijn positiever over de mogelijkheden van gebruik

Voor vrijwel alle arbeidsvoorwaarden is het aandeel werkenden dat er gebruik van denkt te kunnen maken bij de provincie groter dan bij de gehele overheid. De uitzondering hierop is de mogelijkheid om meer dan voltijd te werken. Het grootste verschil in gebruiksmogelijkheid betreft de mogelijkheid om een gratificatie of bonus te ontvangen. Van het provinciepersoneel geeft 89% aan dat bij de eigen organisatie de mogelijkheid bestaat om een bonus of gratificatie te ontvangen, tegenover 46% van het totale overheidspersoneel. Ook wat betreft de flexibele werktijden, betaald studieverlof, de tegemoetkoming in de kosten van studie en kinderopvang, de uitruilmogelijkheden van arbeidsvoorwaarden en de arbeidsgezondheidskundige begeleiding (bijvoorbeeld periodiek algemeen geneeskundig onderzoek) zijn de verschillen met de totale overheid meer dan 20%-punt.

De mobiliteitstoelage is de meest onzichtbare arbeidsvoorwaarde

Arbidsvoorwaarden kunnen misschien wel aanwezig zijn in de organisatie, maar dat wil nog niet per definitie zeggen dat iedereen ook weet dat ze aanwezig zijn. Niet iedereen is immers even goed op de hoogte van het totale arbeidsvoorwaardenpakket van de eigen organisatie. Daarom is het interessant om te kijken naar het aandeel ambtenaren dat niet weet of een arbeidsvoorwaarde voorkomt in de eigen organisatie. Uit figuur 6 komt duidelijk naar voren dat meer dan de helft van de ambtenaren niet weet of de mobiliteitstoelage beschikbaar is in de eigen organisatie. Verder blijkt dat meer dan 40% van de provincieambtenaren niet weet of een vergoeding voor representatiekosten, ongemaktoelage en ondersteuning en vergoeding van telewerken binnen de eigen organisatie beschikbaar is. De reiskostenvergoeding is de meest zichtbare arbeidsvoorwaarde: slechts 2% van de werknemers bij de provincie weet niet of deze vergoeding binnen de eigen organisatie wordt toegepast.

Figuur 6. De beschikbaarheid van secundaire arbeidsvoorwaarden volgens ambtenaren bij de provincies, 2003⁷



Bron: Ministerie van BZK, Personeelonderzoek 2004.

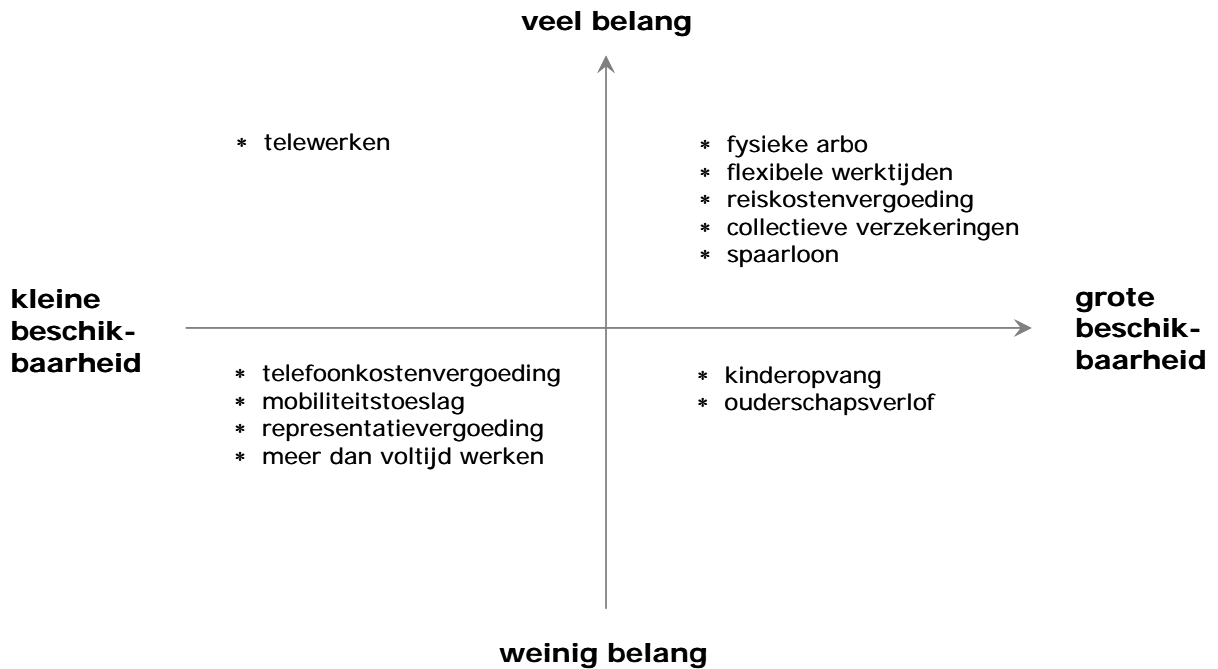
Bij de provincie is men over het algemeen beter op de hoogte van de hoogte van de arbeidsvoorwaarden
 Het aandeel werkenden dat niet weet of een arbeidsvoorwaarde bij de eigen organisatie beschikbaar is, is bij de overheid als geheel groter dan bij de sector provincies. De grootste verschillen (meer dan 10%-punt) bestaan met betrekking tot de tegemoetkoming in studiekosten, de mogelijkheden tot uitruil van arbeidsvoorwaarden, betaald studieverlof, de arbeidsgezondheidskundige begeleiding, bonussen en gratificaties, de tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang en de woon-werkverkeerregeling.

De discrepantie tussen belang en gebruik van secundaire arbeidsvoorwaarden

Van de secundaire arbeidsvoorwaarden is nu duidelijk in hoeverre men belang aan de regelingen hecht en of er in de eigen organisatie gebruik van kan worden gemaakt. Het is interessant om dan vervolgens te kijken naar de mate van discrepantie tussen het belang en de beschikbaarheid van regelingen. De belangrijkste uitkomsten zijn in figuur 7 weergegeven.

⁷ In bijlage 1 is de figuur voor de overheid opgenomen.

Figuur 7. Belang en beschikbaarheid van secundaire arbeidsvoorwaarden onder personeel bij de provincies, 2003⁸



Bron: Ministerie van BZK, Personeelsonderzoek 2004.

Telewerk niet beschikbaar, maar redelijk belangrijk

Er zijn enkele regelingen die men wel belangrijk vindt, maar die volgens de ondervraagde ambtenaren niet in de organisatie aanwezig zijn. De vergoeding en ondersteuning van telewerk is zo'n regeling. Van de provincieambtenaren geeft 34% aan dit een belangrijke regeling te vinden, maar er geen gebruik van te kunnen maken.

Reiskostenvergoeding belangrijk & beschikbaar

De reiskostenvergoeding, de mogelijkheid van flexibele werktijden, een prettige werkplek, de collectieve verzekeringen (bijvoorbeeld ziektekosten, WAO-gat, IP-pensioen, e.d.) en het spaarloon zijn regelingen waarvoor geldt dat meer dan driekwart van de provincieambtenaren er belang aan hecht en er ook gebruik van kan maken. Deze regelingen zijn dus op dit punt succesvol te noemen. Hier is overigens niet mee gezegd dat men geen verbeterpunten zou kunnen zien op de wijze waarop de regeling wordt ingezet, de hoogte van de vergoeding, etc.

Meer dan voltijd werken onbelangrijk & niet beschikbaar

Regelingen die ook interessant zijn, zijn de regelingen die men over het algemeen niet belangrijk vindt en waar men ook geen gebruik van kan maken. De mogelijkheid om meer dan voltijd te werken, representatiekostenvergoeding, mobiliteitstoeslag en de vergoeding voor telefoonkosten zijn dergelijke regelingen.

Ouderschapsverlof & kinderopvang minder van belang, maar wel beschikbaar

Eerder is reeds geconstateerd dat er regelingen zijn die maar voor een deel van de ambtenaren relevant zijn. Aan betaald ouderschapsverlof en kinderopvang bijvoorbeeld wordt niet zo vaak belang gehecht. Maar van de ambtenaren die er belang aan hechten, geeft meer dan 90% aan er ook bij de eigen organisatie gebruik van te kunnen maken.

⁸ In bijlage 1 staan de overige regelingen en percentages van zowel de provincies als de overheid vermeld.

Ouderenregelingen

Naast bovenvermelde regelingen zijn er ook regelingen specifiek voor ouderen. Het gaat hier dan met name om:

- de mogelijkheid tot een lichtere functie (tegen een lager salaris, maar met behoud van sociale zekerheids- en pensioenaanspraken);
- de seniorenbonus (toeslag vanaf 63 jaar, indien geen gebruik van FPU of ouderdomspensioen wordt gemaakt);
- de mogelijkheden tot flexibele uittreding.

In tabel 3 is de belangstelling van oudere ambtenaren voor deze regelingen weergegeven.

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

| | Aandeel ouderen bij de provincies dat persoonlijk (groot) belang hecht aan regeling | Aandeel ouderen bij de overheid dat persoonlijk (groot) belang hecht aan regeling |
|-----------------------------------|---|---|
| Flexibele uittreding | 87% | 84% |
| Seniorenbonus | 64% | 66% |
| Mogelijkheid tot lichtere functie | 48% | 50% |

Bron: Ministerie van BZK, Personeelonderzoek 2004.

Flexibele uittreding belangrijk & beschikbaar

De belangstelling van overheidsambtenaren en provincieambtenaren voor de ouderenregelingen is nagenoeg gelijk. De meest succesvolle arbeidsvoorwaarde bij de twee groepen is de mogelijkheid om flexibel uit te treden. Meer dan 80% vindt dit een belangrijke regeling en 71% van de provincieambtenaren zegt hier gebruik van te kunnen maken bij de eigen organisatie (zie tabel 4). Bij de overheid als geheel ligt de gebruiksmogelijkheid overigens 10%-punt lager. Het aandeel ambtenaren dat aangeeft de mogelijkheid tot gebruik niet te weten, is bij deze regeling het laagst (29% bij de gehele overheid en 22% bij de provincie).

Tabel 4. Beschikbaarheid van ouderenregelingen onder 55-plussers bij de provincies en overheid, 2003

| | Aandeel ouderen bij de provincies dat | | Aandeel ouderen bij de overheid dat | |
|-----------------------------------|---------------------------------------|---|-------------------------------------|---|
| | gebruik kan maken van regeling | niet weet of van de regeling gebruik kan worden gemaakt | gebruik kan maken van regeling | niet weet of van de regeling gebruik kan worden gemaakt |
| Flexibele uittreding | 71% | 22% | 61% | 29% |
| Seniorenbonus | 16% | 45% | 20% | 50% |
| Mogelijkheid tot lichtere functie | 25% | 48% | 29% | 34% |

Bron: Ministerie van BZK, Personeelonderzoek 2004.

1.1.4. Tevredenheid

Tevreden werknemers zijn over het algemeen productiever, vertonen een lager ziekteverzuim en zijn minder geneigd om naar een andere baan te zoeken. Voor een werkgever is het dus van belang dat het personeel tevreden is en blijft. Van het overheids personeel geeft 77% aan tevreden tot zeer tevreden te zijn met hun baan. In de

sector provincies ligt dit percentage nog wat hoger: 80% is hier (zeer) tevreden. Opvallend is dat bij zowel het overheidspersoneel als het provinciepersoneel de tevredenheid over hun organisatie een stuk lager ligt dan de tevredenheid met hun baan. Slechts 62% van het personeel bij de provincies is hierover tevreden. Bij de gehele overheid is iets meer dan de helft tevreden met hun organisatie.

Tabel 5. Tevredenheid van ambtenaren bij de provincies en overheid, 2003

| | Aandeel tamelijk en zeer tevreden werknemers over werkaspect | |
|--|--|-----------------|
| | Provincies | Overheid totaal |
| Alles bijeengenomen, met baan | 80% | 77% |
| Alles bijeengekomen, met organisatie | 62% | 55% |
| De mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden | 86% | 85% |
| De inhoud van het werk | 86% | 85% |
| Het aantal contracturen | 80% | 82% |
| De secundaire arbeidsvoorwaarden | 77% | 54% |
| De sfeer op het werk | 74% | 75% |
| De werkplek/fysieke omstandigheden | 66% | 53% |
| De beloning | 65% | 51% |
| De wijze waarop mijn direct leidinggevende leiding geeft | 52% | 50% |
| De werkdruk | 46% | 45% |
| De loopbaanmogelijkheden | 39% | 30% |
| De informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie | 36% | 34% |
| De resultaatgerichtheid binnen de organisatie | 35% | 42% |
| De wijze waarop deze organisatie wordt geleid | 25% | 35% |

Bron: Ministerie van BZK, Personeelsonderzoek 2004.

Provinciepersoneel meer tevreden dan het overheidspersoneel

Uit tabel 5 blijkt dat bij de provincies relatief meer tevreden ambtenaren rondlopen dan bij de overheid als geheel. Met name op het punt van de secundaire arbeidsvoorwaarden is het percentage provinciepersoneel dat aangeeft tevreden te zijn, een stuk hoger. Daarnaast scoort de provincie relatief goed op het punt van de beloning en de werkplek.

Soms overstijgt de aspecttevredenheid zelfs de baantevredenheid.....

Naast verschillen in het aandeel tevreden ambtenaren tussen provincies en overheid, varieert de mening ook sterk over de verschillende aspecten van het werk. Iemand kan bijvoorbeeld tevreden zijn over de inhoud van het werk, maar ontevreden zijn over de werkdruk. Zowel bij de overheid als geheel als bij de ambtenaren in de sector provincies, zijn de meeste ambtenaren tevreden over de mate van autonomie in het werk en de arbeidsinhoud. Deze tevredenheid overstijgt zelfs de baantevredenheid. Het aandeel ambtenaren bij de provincies dat tevreden is over het aantal contracturen, is even groot als het aandeel dat tevreden is over de baan.

.....maar met sommige aspecten is het provinciepersoneel minder tevreden

Dit rooskleurige beeld gaat niet voor de gehele werksituatie op. Er zijn ook werkaspecten die minder goed uit het onderzoek naar voren komen. Bij de gehele overheid zijn bijvoorbeeld niet veel ambtenaren tevreden over de wijze waarop de organisatie wordt geleid, maar bij de provincies ligt de tevredenheid nog lager. Slechts een kwart van het provinciepersoneel is over dit aspect tevreden. Ook is men niet erg tevreden over de

resultaatgerichtheid. Wellicht dat het nieuwe beloningsstelsel, dat op 1 januari 2005 bij de provincies zal worden ingevoerd, de resultaatgerichtheid bevordert. Het doel van dit systeem is immers dat goede prestaties worden beloond en daarmee het behalen van resultaat gestimuleerd⁹.

1.1.5. Binding aan de organisatie

Ambtenaren hebben weinig interesse in een andere functie

Voor de continuïteit van de arbeidsorganisatie is het van belang dat het verloop niet al te hoog is. Over het algemeen zijn er weinig verschillen in mobiliteitsgeneigdheid tussen ambtenaren bij de gehele overheid en bij de provincies. Bijna 80% van de ambtenaren was in 2003 niet op zoek naar een andere functie. Van de provincieambtenaren was 14% op zoek naar een andere functie bij een andere werkgever.

Tabel 6. Zoekgedrag van ambtenaren bij de provincies en overheid, 2003

| | Bent u momenteel op zoek naar een andere functie?* | |
|------------------------------|---|-----------------|
| | Provincies | Overheid totaal |
| Nee | 78% | 79% |
| Ja, bij dezelfde werkgever | 13% | 12% |
| Ja, bij een andere werkgever | 14% | 11% |

Bron: Ministerie van BZK, Personeelonderzoek 2004.

* Omdat meerdere antwoorden mogelijk zijn, is de som meer dan 100%.

Beperkte loyaliteit

Niet alleen aspecten als de tevredenheid met de baan of het arbeidsvoorwaardenpakket bepalen of mensen uitzien naar een andere baan. Ook een aspect als de mate waarin men zich met de organisatie verbonden voelt, kan van invloed zijn op (het gebrek aan) de mobiliteitsgeneigdheid. De ondervraagde ambtenaren zijn drie stellingen voorgelegd met betrekking tot de binding die zij voelen met de organisatie waar zij voor werken. De resultaten laten geen groot verschil zien tussen ambtenaren die bij de provincies werken en de gemiddelde ambtenaar. De stellingen onderling laten wel een duidelijk verschil zien. Loyaliteit als reden om bij de organisatie te blijven, scoort maar matig. Het gebrek aan alternatieven en de verstoring die ontslag in het leven veroorzaakt, scoren daarentegen een stuk hoger. Waarschijnlijk zorgt de huidige krapte op de arbeidsmarkt ervoor dat mensen kiezen voor de zekerheid van de huidige baan en niet voor het "onbekende" dat ontslag met zich meebrengt.

⁹ Ministerie van BZK (2004), Trendnota Arbeidszaken Overheid 2005, blz. 21-22.

Tabel 7. Organisatiebinding van ambtenaren bij de provincies en overheid, 2003

| | Aandeel werknemers dat het (volledig) eens is met de stelling | |
|---|--|-----------------|
| | Provincies | Overheid totaal |
| Ik heb het gevoel dat ik te weinig alternatieven heb om nu ontslag te nemen | 62% | 57% |
| Er zou teveel in mijn leven verstoord worden als ik nu ontslag zou nemen | 69% | 67% |
| Een van de belangrijkste redenen waarom ik bij deze organisatie blijf, is dat ik loyaliteit belangrijk vind | 33% | 39% |

Bron: Ministerie van BZK, Personeelsonderzoek 2004.

1.2. Uitstroom van personeel

Personeel kan uitstromen omdat het een andere baan heeft geaccepteerd binnen de overheid, of het personeel kan in zijn geheel voor de overheid verloren raken (vanwege het accepteren van een baan buiten de overheid of vanwege uitstroom naar in- of postactiviteit). Al deze facetten van uitstroom zullen hieronder aan bod komen, waarbij de oorzaak die personeelsleden ertoe brengen uit de sector provincies te stromen eveneens wordt beschreven.

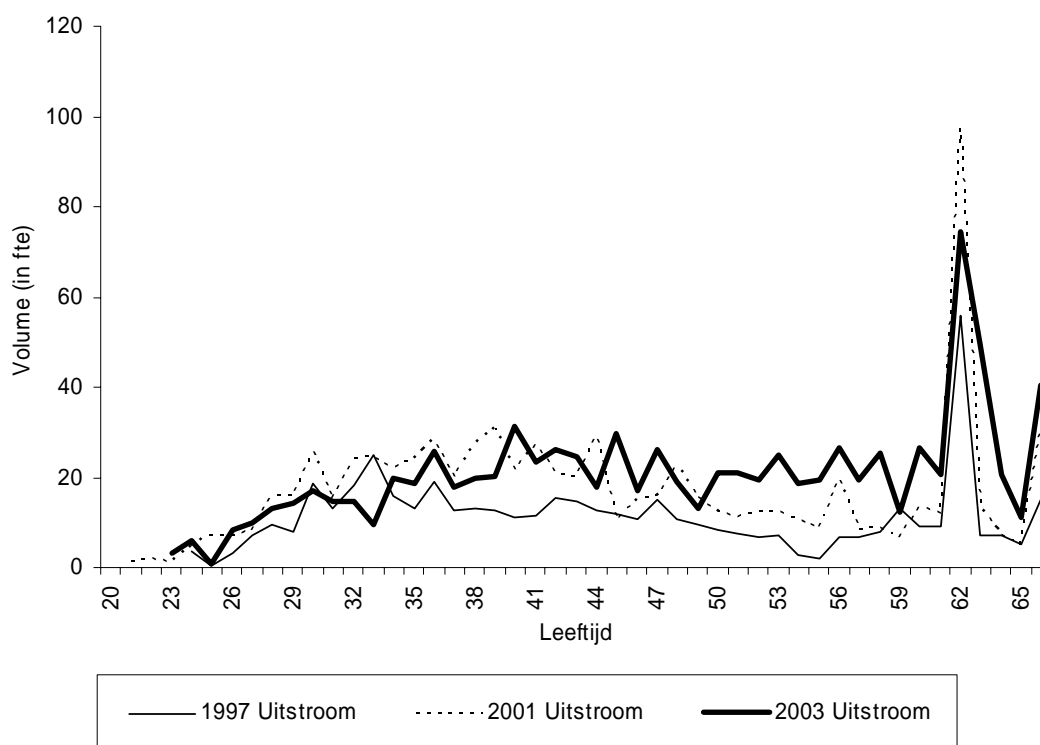
1.2.1. Uitstroomprofiel

Ook de uitstroom vergrijst...

Sinds 1997 is de totale uitstroom van personeel uit de sector provincies met 85% gestegen. In totaliteit stroomt in 2003 7% van het personeel uit een baan bij de sector provincies¹⁰. De piek van de uitstroom bevindt zich op 62-jarige leeftijd, onder andere vanwege de uitstroom naar prepensioen. Figuur 8 illustreert dit.

Doorgaans neemt tijdens een economische hoogconjunctuur de dynamiek op de arbeidsmarkt toe, zo ook de uitstroom van personeel. Tijdens de economische hoogtijdagen van het jaar 2001 nam in nagenoeg alle leeftijdscategorieën de uitstroom uit de sector provincies toe. In het jaar 2003 is de economische situatie minder florissant en mag worden verwacht dat mensen kiezen voor de zekerheid van de baan, die ze op dat moment hebben. Op basis van deze verwachting zou de uitstroom van personeel in 2003 lager moeten zijn dan in 2001. Dit is echter niet het geval. Eén van de oorzaken hiervan kan de vergrijzing van het personeelsbestand van de sector provincies zijn. De uitstroom van ouderen is immers minder conjunctuurgevoelig. Ouderen stromen met name uit vanwege (pre)pensioen, een factor die niet afhankelijk is van de conjunctuur. Dit zal dan ook een belangrijke oorzaak zijn van de toenemende uitstroom bij de tegenzittende conjunctuur in de periode 2001-2003.

¹⁰ Het gaat hierbij niet alleen om uitstroom die de sector provincies verlaat, maar ook om personen die hun baan bij een provincie opzeggen en bij een andere provincie gaan werken.

Figuur 8. Uitstroom van personeel uit de sector provincies naar leeftijd, 1997, 2001, 2003

Bron: ABP.

1.2.2. Bestemming van het uitgestroomde personeel

Hieronder worden twee vormen van uitstroom (uit de sector provincies) besproken. Uitstroom van personeel dat elders bij de overheid een baan accepteert en uitstroom van personeel dat in het geheel voor de overheid verloren raakt. Aan deze laatste categorie van uitstroom kunnen diverse oorzaken ten grondslag liggen: een persoon kan in de markt gaan werken of uittreden zonder inkomensvervangende uitkering (bijvoorbeeld vanwege zorgtaken), een persoon kan in de sociale zekerheid terecht komen of met (pre)pensioen gaan. Al deze facetten van uitstroom worden hieronder besproken.

Als eerste wordt de uitstroom van personeel dat elders bij de overheid gaat werken besproken.

Vooraf rijk en gemeenten in trek bij uitstromers

De sector provincies verliest (binnen de overheid) vooral personeel aan de sectoren gemeenten, overig¹¹ en rijk. Voor de gehele periode 1997 – 2003 blijven dit de belangrijkste overheidssectoren waaraan de sector provincies personeel verliest. Daarnaast maakt een deel van het personeel de overstap naar een andere provincie.

Baan-baan mobiliteit conjunctuurgevoelig

De uitstroom van het personeel werkzaam bij de provincies (naar andere overheidssectoren) blijkt conjunctuurgevoelig te zijn. In het jaar van economische hoogtij (2001) is de totale uitstroom met 95% toegenomen ten opzichte van de uitstroom in 1997. In 2003 is de uitstroom vanwege deze baan-baan mobiliteit t.o.v. 2001 met zo'n 25% gedaald, in navolging van de neergaande economie. De forse toename van de uitstroom in de periode 1997-2001 vlakt dus wat af in 2003. De uitstroom van personeel blijft na 2001

¹¹ De sector overig bestaat o.a. uit Z.B.O.'s, Kamers van Koophandel.

echter boven de 200 fte liggen. Het lijkt erop dat de verhoging van de uitstroom niet eenmalig is, maar langdurig aanhoudt. Niet alleen de conjunctuur maar ook de mate van vergrijzing zal hierbij een rol spelen.

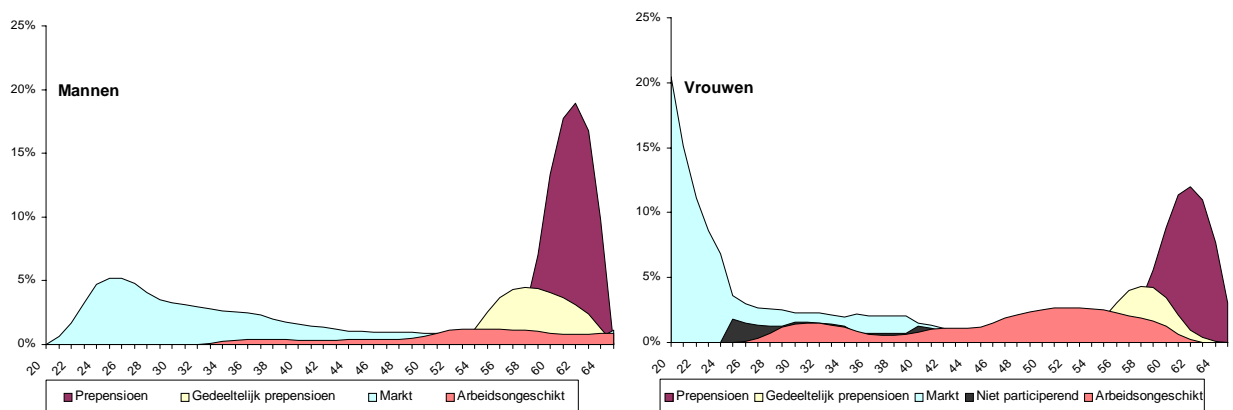
Tabel 8. Uitstroom van personeel van de sector provincies naar overige overheidssectoren in 1997, 2001 en 2003

| | 1997 | 2001 | 2003 |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| Academische Ziekenhuizen | - - | 1 (0%) | 2 (1%) |
| Beroeps- en Volwasseneneducatie | 1 (1%) | 6 (2%) | - - |
| Burgerpersoneel Defensie | - - | 1 (0%) | - - |
| Gemeenten | 31 (22%) | 125 (45%) | 79 (38%) |
| Hoger Beroepsonderwijs | - - | - - | 1 (0%) |
| Overig | 15 (11%) | 25 (9%) | 44 (21%) |
| Politie | 1 (1%) | 5 (2%) | 2 (1%) |
| Primair Onderwijs | - - | - - | 1 (0%) |
| Provincies | 52 (37%) | 61 (22%) | 46 (22%) |
| Rechterlijke Macht | - - | 1 (0%) | - - |
| Rijk | 34 (24%) | 27 (10%) | 24 (12%) |
| Voortgezet Onderwijs | 1 (1%) | 9 (3%) | 1 (1%) |
| Waterschappen | 2 (2%) | 5 (2%) | 4 (2%) |
| Wetenschappelijke Onderzoeksinstituten | 1 (1%) | - - | - - |
| Wetenschappelijk Onderwijs | 1 (1%) | 9 (3%) | 5 (2%) |
| Totaal | 140 (100%) | 275 (100%) | 209 (100%) |

Bron: ABP.

Zoals gezegd vindt er naast uitstroom naar een andere baan binnen de overheid ook uitstroom van personeel plaats dat voor de overheid verloren raakt. Het gaat hierbij om uitstroom naar inactiviteit en postactiviteit en uitstroom van personeel naar de markt of naar een situatie zonder inkomensvervangende uitkering (niet-participerend).

Figuur 9. Bestemming van uitgestroomd personeel naar geslacht, gemiddeld voor de periode 2000-2002



Bron: ABP, UWV, bewerking BZK.

Uitstroomprofiel van mannen verschilt duidelijk van dat van vrouwen

Het uitstroomprofiel van personen die voor de overheid verloren raken, wordt voor de sector provincies in figuur 9 weergegeven¹². Jongere mannen die de sector provincies verlaten en niet elders bij de overheid gaan werken, komen overwegend in de marktsector terecht. Vanaf 33 jaar begint arbeidsongeschiktheid een grotere (alhoewel nog steeds beperkte) rol te spelen in de uitstroom van provinciepersoneel. Oudere provincieambtenaren maken, alvorens de overstap naar het pensioen te maken, gebruik van een prepensioenregeling. Een deel van dit oudere personeel blijft aanvankelijk gedeeltelijk aan het werk op het moment dat de overgang naar prepensioen wordt gemaakt.

Voor vrouwen ziet het uitstroomprofiel er anders uit dan bij mannen. Vrouwelijke personeelsleden zijn jonger 'vatbaar' voor arbeidsongeschiktheid. De hoge uitstroom naar de marktsector bij jongere vrouwen is opvallend. Deze piek in de uitstroom geldt echter alleen voor de groep 20-25 jarige vrouwen. Het uittreden zonder inkomensvervangende uitkering (niet-participerend) komt vooral voor bij vrouwen jonger dan 30 jaar. Het gaat hierbij waarschijnlijk om vrouwen die uittreden vanwege het verzorgen van kinderen. Ook voor vrouwen speelt het uittreden naar (pre)pensioen, al dan niet in combinatie met (gedeeltelijk) behoud van een baan, op latere leeftijd een belangrijke rol.

In het uitstroomprofiel lijkt een categorie te ontbreken: werkloosheid. Uit de uitstroomgegevens die betrekking hebben op de periode 2000-2002 blijkt de uitstroom naar werkloosheid (uitgesplitst naar alle leeftijdsjaren) echter laag te zijn.

1.2.3. Vertrekmotieven van het uitgestroomde personeel

Voor een werkgever is het relevant om inzicht te hebben in de redenen van werknemers om te stoppen met werk en/of op zoek te gaan naar een andere baan. Mensen verlaten bijvoorbeeld hun baan, omdat ze toe zijn aan een nieuwe uitdaging. Het kan echter ook zo zijn dat mensen weggaan, omdat hen iets aan het werk niet bevalt.

Managementstijl: reden tot vertrek

Verreweg de meeste provincieambtenaren vinden de manier waarop de organisatie wordt geleid een reden om te stoppen met werk of op zoek te gaan naar een andere baan. Bij de totale overheid wordt dit veel minder vaak genoemd. Ook de sfeer op het werk en de arbeidsinhoud zijn voor veel ambtenaren belangrijke vertrekmotieven. Wat verder opvalt, is dat de resultaatgerichtheid binnen de organisatie bij de provincies veel vaker wordt genoemd als vertrekmotief dan bij de totale overheid. De dreiging om de baan te verliezen is maar voor een kleine minderheid een reden om uit te zien naar een andere baan.

¹² Omdat voor diverse regelingen opgenomen in de figuur geldt dat, uitgesplitst naar leeftijd en geslacht, slechts een beperkt aantal uitstromers wordt geconstateerd, is in de figuur een gewogen gemiddelde uitstroom voor de periode 2000-2002 opgenomen.

Tabel 9. Vertrekmotieven van het uitgestroomde personeel bij de provincies en overheid, 2003

| | Aandeel werknemers dat reden (heel) belangrijk vond bij het vertrek uit de baan bij de* | |
|--|---|----------|
| | provincies | overheid |
| De wijze waarop deze organisatie wordt geleid | 82% | 66% |
| De sfeer op het werk | 71% | 60% |
| De inhoud van het werk | 71% | 63% |
| De wijze waarop mijn direct leidinggevende leiding geeft | 68% | 60% |
| De resultaatgerichtheid binnen de organisatie | 67% | 49% |
| De mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden | 58% | 55% |
| De loopbaanmogelijkheden | 58% | 54% |
| De informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie | 44% | 50% |
| De beloning | 42% | 42% |
| De werkdruk | 40% | 41% |
| De secundaire arbeidsvoorwaarden | 37% | 33% |
| Het kunnen combineren met de thuissituatie | 32% | 40% |
| De werkplek/fysieke omstandigheden | 30% | 34% |
| De dreiging om baan te verliezen om een andere reden | 24% | 17% |
| De dreiging om baan te verliezen bij een reorganisatie | 21% | 19% |

Bron: Ministerie van BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

* Omdat het aantal waarnemingen bij de provincies bij deze vraag redelijk klein is¹³, is voorzichtigheid geboden bij het interpreteren van de cijfers.

1.3. Instroom van personeel

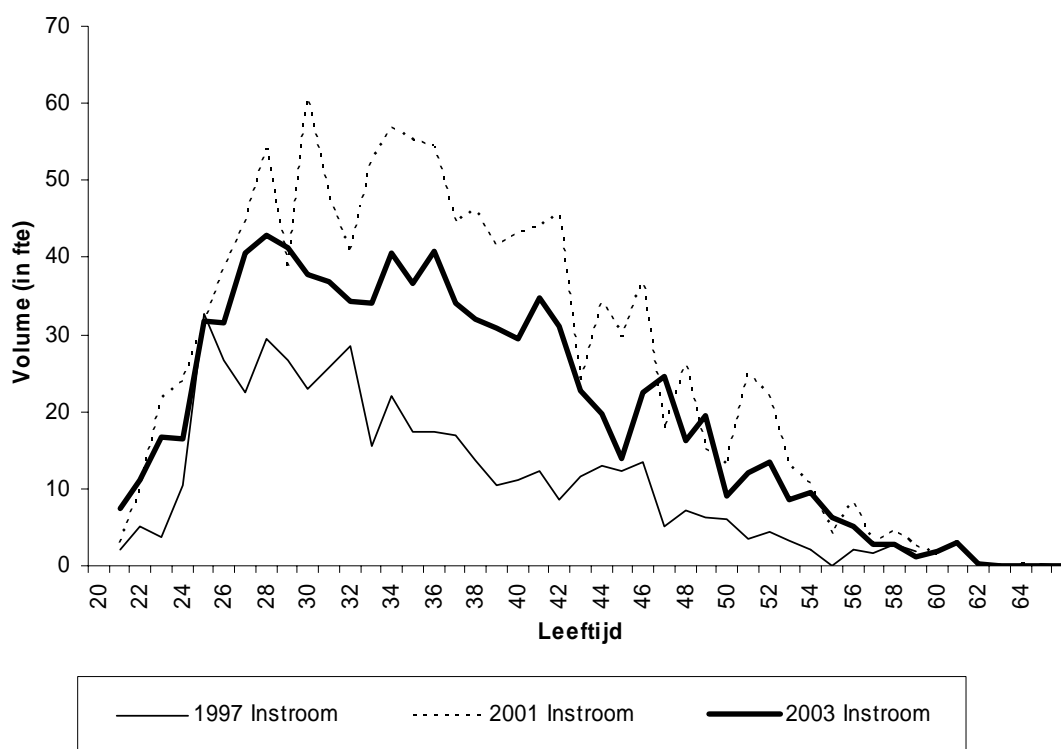
In de volgende paragrafen komt de instroom van personeel in de provincies aan bod. Instroom van personeel vindt plaats vanwege baan-baan mobiliteit, maar ook vanwege reïntegratie vanuit een sociale zekerheidsregeling. Instroom van schoolverlaters wordt ook als instroom geteld. De beschrijving van de instroom gebeurt op vergelijkbare wijze als de beschrijving van de uitstroom. Het profiel van instromers (naar leeftijd en deeltijdfactor) wordt beschreven, de herkomst van instroom komt aan bod en motieven om een baan bij de sector provincies te accepteren worden behandeld.

1.3.1. Instroomprofiel

Sterke verhoging van instroom op middelbare leeftijd

Net als de uitstroom, volgt de instroom van personeel in de sector provincies de conjuncturele ontwikkeling. In de periode 1997 – 2001 neemt de instroom fors toe (meer dan een verdubbeling). In de economische neergang die daarop volgt, daalt de instroom met ongeveer 25%. De stijging van de instroom werd in de periode 1997 - 2001 deels veroorzaakt doordat het aantal jongeren dat instroomde, toenam. De instroom van de middengroep (35 – 45 jaar) overtrof daarbij echter de toename van het aandeel jongeren. De daling van de instroom in de periode 2001 tot en met 2003 concentreert zich bij personen van middelbare leeftijd. In totaliteit is 7% van het personeelsbestand in 2003 nieuw ingestroomd.

¹³ Deze vraag is, om onbekende reden(en), erg slecht ingevuld: er zijn slechts 44 cases, terwijl de steekproefomvang van het uitgestroomde provinciepersoneel 200 is. Zie ook bijlage 4 voor de technische verantwoording van het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek.

Figuur 10. Instroom van personeel in de sector provincies naar leeftijd, 1997, 2001 en 2003

Bron: ABP.

1.3.2. Herkomst van het ingestroomde personeel

De herkomst van personeel dat in de sector provincies gaat werken kan in twee categorieën worden ingedeeld: personeel dat afkomstig is van een andere overheidswerkgever en overig ingestroomd personeel. Hieronder wordt ingezoomd op personeel dat afkomstig is van een andere overheidswerkgever.

Vooraf rijk en gemeenten leveren personeel

De belangrijkste leveranciers (binnen de overheid) voor personeel bij de sector provincies zijn de sectoren rijk, overig¹⁴ en gemeenten. Dit zijn eveneens de sectoren waar de meeste medewerkers, die de sector provincies verruilen voor een andere overheidswerkgever, hun bestemming vinden. Er vindt dus (binnen de overheid) vooral een uitruil van personeel plaats tussen enerzijds de sectoren rijk, overig en gemeenten en de sector provincies anderzijds. Daarnaast is er een behoorlijke uitruil van personeel tussen de diverse provincies onderling. Hoe het saldo van deze in- en uitstroom eruit ziet, wordt later behandeld.

Instroom vertoont wisselend beeld

De instroom is fors gestegen in de periode 1997-2001. De stijging overtreft de toename van de uitstroom waarover reeds werd gerapporteerd. De daling van de instroom die in de periode 2001- 2003 optreedt, is echter eveneens fors dan de daling in de uitstroom in dezelfde periode. Het niveau van de instroom ligt met 238 fte in 2003 dan ook weer meer in lijn met het niveau van de uitstroom (208 fte).

¹⁴ De sector overig bestaat o.a. uit Z.B.O.'s, Kamers van Koophandel.

Tabel 10. Instroom van personeel in de sector provincies vanuit de overheidssectoren in 1997, 2001 en 2003

| | 1997 | 2001 | 2003 |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| Academische Ziekenhuizen | 5 (3%) | 5 (1%) | 2 (1%) |
| Beroeps- en Volwasseneneducatie | 1 (1%) | 4 (1%) | - - |
| Burgerpersoneel Defensie | 2 (1%) | 7 (2%) | 1 (0%) |
| Gemeenten | 44 (31%) | 151 (37%) | 77 (32%) |
| Hoger Beroepsonderwijs | 1 (1%) | 7 (2%) | 5 (2%) |
| Militairen Defensie | - - | - - | 1 (0%) |
| Overig | 15 (11%) | 60 (15%) | 32 (13%) |
| Politie | 1 (1%) | 10 (3%) | 9 (4%) |
| Primair Onderwijs | - - | 3 (1%) | 1 (0%) |
| Provincies | 37 (26%) | 60 (15%) | 47 (20%) |
| Rijk | 27 (19%) | 65 (16%) | 53 (22%) |
| Voortgezet Onderwijs | - - | 7 (2%) | 1 (0%) |
| Waterschappen | 2 (1%) | 14 (4%) | 6 (3%) |
| Wetenschappelijke Onderzoeksinstituten | - - | 2 (0%) | - - |
| Wetenschappelijk Onderwijs | 6 (4%) | 11 (3%) | 4 (2%) |
| Totaal | 141 (100%) | 406 (100%) | 239 (100%) |

Bron: ABP.

1.3.3. Aanvaardingsmotieven van het ingestroomde personeel

Voor een werkgever is het van belang om te weten waarom nieuw personeel juist voor die organisatie gekozen heeft en niet voor een andere organisatie¹⁵. Is het de inhoud van het werk of zijn het de arbeidsvoorwaarden waarom mensen ergens willen werken? Inzicht in de aanvaardingsmotieven, geeft inzicht in het imago van de arbeidsorganisatie.

Inhoud en autonomie zijn belangrijke aspecten

De inhoud van het werk en de mate van autonomie zijn populaire redenen om een baan te aanvaarden. Aanzienlijk minder belangrijke aanvaardingsmotieven zijn de werkplek, de werkdruk, de informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie en het feit dat de nieuwe functie een promotie is.

Nieuw provinciepersoneel komt ook voor de arbeidsvoorwaarden

De verschillen tussen nieuw personeel bij de provincies en de gehele overheid in het algemeen, zitten met name in de arbeidsvoorwaarden en –verhoudingen. De gemiddelde nieuwe ambtenaar hecht wat meer belang aan de sfeer op het werk en de fysieke arbeidsomstandigheden, terwijl nieuw personeel bij de provincies wat meer georiënteerd is op de secundaire arbeidsvoorwaarden en loopbaanmogelijkheden.

¹⁵ De aanvaardingsmotieven hebben betrekking op al het ingestroomde personeel, niet alleen op personeel dat afkomstig is van een andere overheidswerkgever.

Tabel 11. Aanvaardingsmotieven van het ingestroomde personeel bij de provincies en overheid, 2003

| | Aandeel werknemers dat reden (heel) belangrijk vond bij de keuze van de nieuwe baan bij de | |
|--|--|----------|
| | provincies | overheid |
| De inhoud van het werk | 87% | 86% |
| De mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden | 83% | 80% |
| De loopbaanmogelijkheden | 66% | 56% |
| De secundaire arbeidsvoorwaarden | 63% | 49% |
| De sfeer op het werk | 60% | 69% |
| De beloning | 56% | 51% |
| De wijze waarop mijn direct leidinggevende leiding geeft | 51% | 50% |
| Het kunnen combineren met de thuissituatie | 46% | 51% |
| De resultaatgerichtheid binnen de organisatie | 43% | 45% |
| De wijze waarop deze organisatie wordt geleid | 43% | 47% |
| De werkplek/fysieke omstandigheden | 32% | 40% |
| De werkdruk | 32% | 37% |
| De informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie | 32% | 37% |
| De functie betekent een promotie | 32% | 27% |

Bron: Ministerie van BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004.

1.4. Saldo van in- en uitstroom

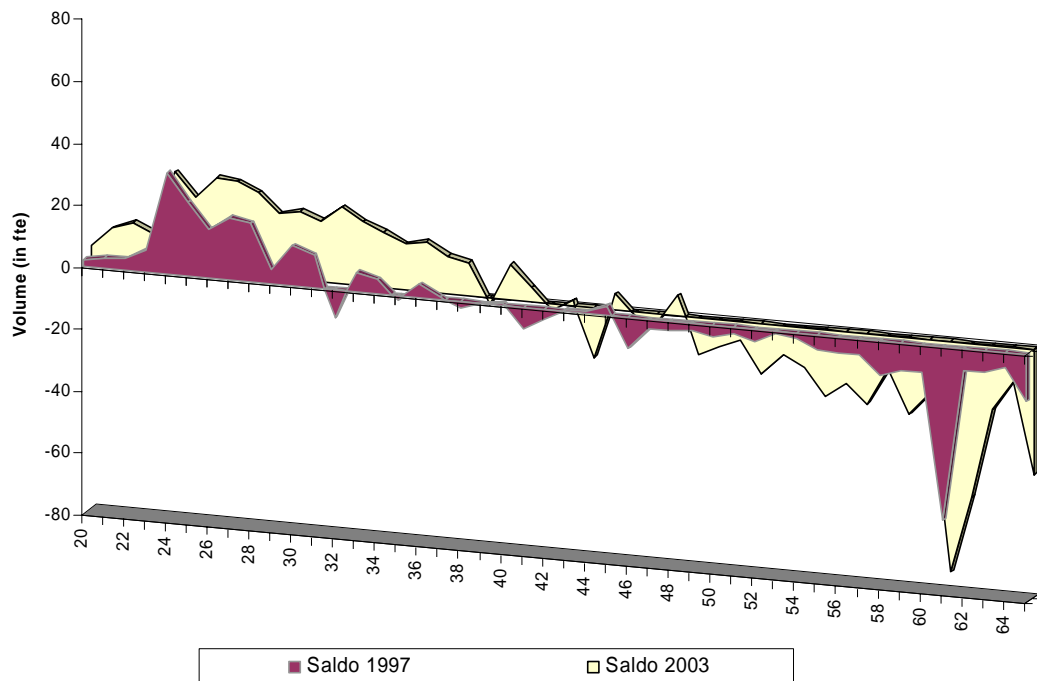
Hierboven zijn de in- en uitstroom van personeel als gescheiden aspecten van de arbeidsmarktdynamiek behandeld. Het is vervolgens interessant te weten wat het *saldo* van deze instroom en uitstroom voor de sector provincies is. Verliest de sector provincies vooral personeel ten gevolge van baan-baan mobiliteit? Wat is het uiteindelijke saldo van alle in- en uitstroom bij de sector provincies? Dit zijn vragen die in de volgende paragraaf worden beantwoord.

De arbeidsmarktdynamiek van de sector provincies is vergroot

Uit figuur 11 blijkt dat de provincies ten gevolge van mobiliteit vooral jongeren winnen en ouderen verliezen. In 1997 was personeel vooral mobiel in de uitersten van de leeftijdsverdeling. In 2003 is dit beeld gewijzigd en heeft de mobiliteit zich uitgebreid naar met name personen van middelbare leeftijd. Het lijkt er dan ook op dat in 1997 een baan bij de provincies meer een 'baan voor het leven' was dan in 2003.

De mobiliteit is het laagst bij provincieambtenaren die tussen 40 en 50 jaar oud zijn. Daarna loopt de mobiliteit weer op, met de piek van de uitstroom op 61-jarige leeftijd, vanwege uitstroom naar prepensioen.

Figuur 11. Saldo van de mobiliteit in de sector provincies naar leeftijd in 1997 en 2003¹⁶



Bron: ABP, UWV.

Provinciepersoneel steeds hoger opgeleid

Naast de vraag óf de sector provincies per saldo personeel wint of verliest, is het van belang om te weten wélk personeel de sector wint en verliest. Uit tabel 12 blijkt dat de lager opgeleiden relatief vaker uitstromen en de hoger opgeleiden juist relatief vaker instromen. Dit wijst in de richting van upgradering van het opleidingsniveau van het personeelsbestand van de sector provincies. Als deze upgradering zich in de toekomst doorzet, heeft dit belangrijke implicaties op de toekomstige arbeidsmarktpositie van de sector provincies.

Tabel 12. Opleidingsniveau van het zittende, ingestroomde en uitgestroomde provinciepersoneel, 2003

| | Zittend personeel | Uitgestroomd personeel | Ingestroomd personeel |
|------------------|----------------------|---------------------------|--------------------------|
| Lager | 15% | 31% | 7% |
| Middelbaar | 22% | 24% | 19% |
| Hoger | 32% | 26% | 31% |
| Wetenschappelijk | 31% | 20% | 43% |

Bron: Ministerie van BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2004.

¹⁶ Het aantal fte's per leeftijdsjaar is opgenomen in tabel 17 van bijlage 1.

2. DE TOEKOMSTIGE ARBEIDSMARKTSITUATIE

De huidige arbeidsmarktsituatie van de sector provincies is in dit rapport uitvoerig aan bod gekomen. Voor een aantal kwantitatieve aspecten is daarbij tevens de historische ontwikkeling geschetst. Deze ontwikkeling wordt nu naar de toekomst doorgetrokken. In de volgende paragrafen zal worden besproken hoe de sector provincies zich naar verwachting in de toekomst ontwikkelt. Hierbij wordt niet alleen het zittende personeel besproken, maar ook de uitstroom van zittend personeel. Daarbij wordt tevens geraamd welk deel van het personeel de komende jaren zal moeten worden vervangen. Deze toekomstige ontwikkeling zal vervolgens in een breder nationaal perspectief worden geplaatst. Aan welk type personeel heeft de sector provincies de komende jaren behoefte en in welke mate worden op nationaal niveau knelpunten in het werven van dit type personeel verwacht?

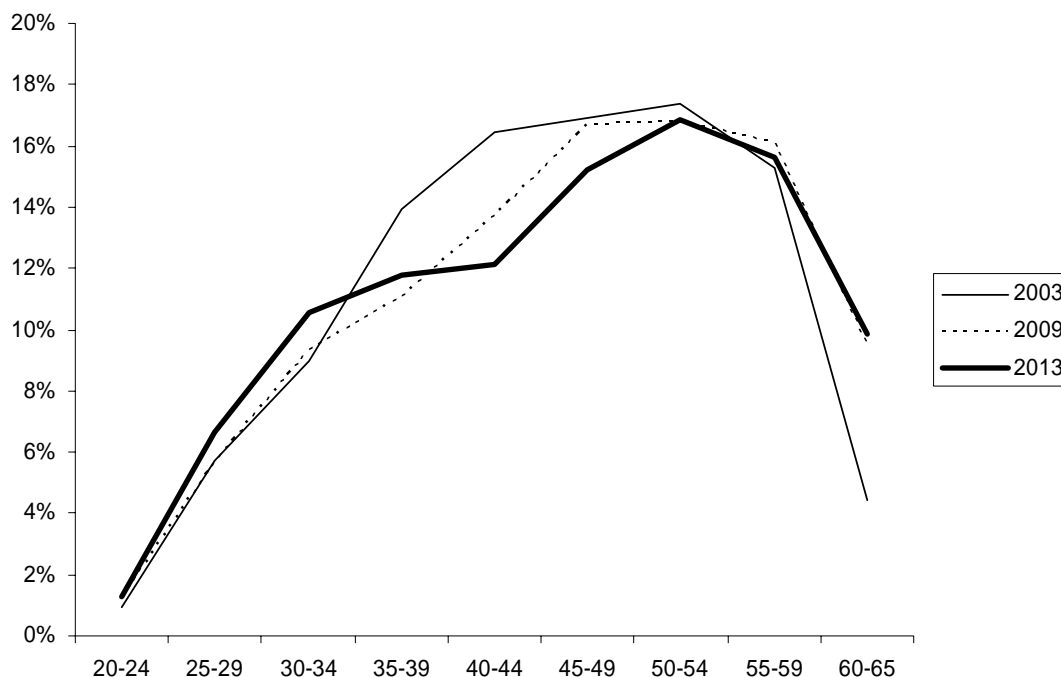
2.1. De toekomstige arbeidsmarktsituatie van de sector provincies

2.1.1. De toekomstige ontwikkeling van actief personeel

Vergrijzing piekt alleen bij mannen

De mate van vergrijzing van het zittende personeel in de sector provincies is het grootst in het jaar 2009. In dat jaar is naar verwachting ruim 41% van het personeel ouder dan 50 jaar. In de jaren daarna blijft het aandeel ouderen rond de 41% schommelen. In 2003 ligt het aandeel ouderen op 35%.

Figuur 12. Leeftijdsverdeling van zittend personeel in de sector provincies in 2003, 2009 en 2013



Bron: ABP, UWV, bewerking BZK.

Er zijn duidelijke verschillen in de ontwikkeling van de vergrijzing bij mannen en vrouwen. In 2003 is de vergrijzing bij mannen verder toegenomen dan bij vrouwen. De piek van de vergrijzing wordt bij mannen dan ook al in 2009 bereikt (ruim 48% van de mannen is dan

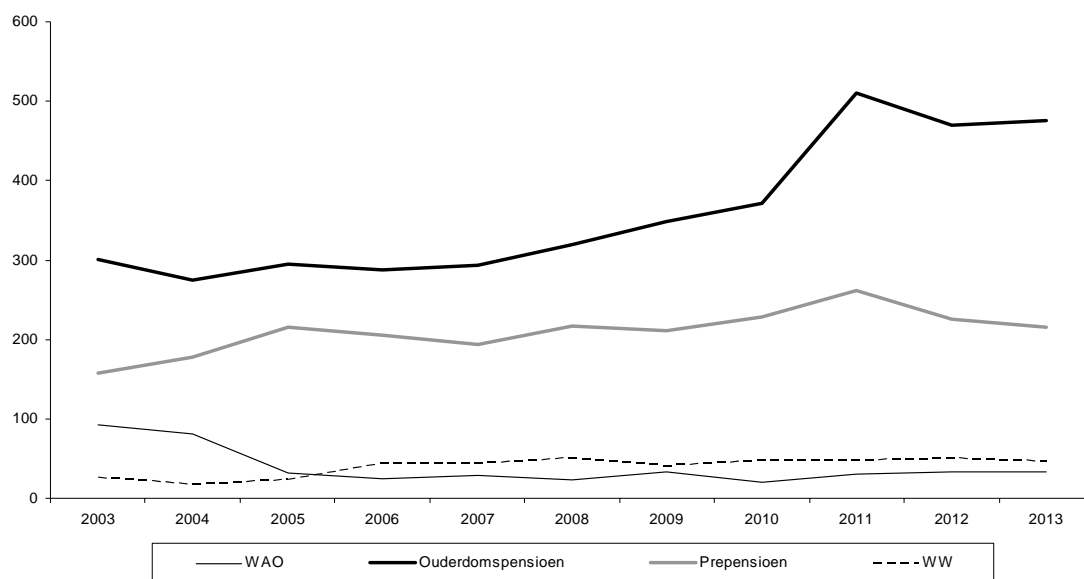
ouder dan 50 jaar), na dat jaar blijft het aandeel oudere mannen rond de 48% schommelen. Het aandeel vrouwen ouder dan 50 jaar blijft gedurende de gehele prognoseperiode (2003-2013) stijgen. In 2013 wordt het aandeel vrouwen ouder dan 50 jaar op ruim 30% geraamd.

2.2. Toekomstige ontwikkeling van inactiviteit en postactiviteit

Nieuwe WAO heeft effect, pensionering neemt toe

De instroom in werkloosheid en arbeidsongeschiktheid is een beperkt deel van de totale instroom naar in- en postactiviteit. De ontwikkeling van werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen is echter wel markant te noemen. Dit heeft te maken met de nieuwe WAO die per 1 januari 2006 intreedt. In dit nieuwe regime krijgen alleen nog duurzaam volledig arbeidsongeschikte personen een WAO-uitkering. Personen die niet onder deze categorie vallen, maar wel deels arbeidsongeschikt zijn, kunnen in aanmerking komen voor een werkloosheidsuitkering. Vandaar dat na 2006 het aantal personen dat werkloos wordt toeneemt en de instroom in arbeidsongeschiktheid afneemt. De instroom in (pre)pensioen is het hoogste in 2011. Vooral de piek in de instroom in ouderdomspensioen valt op. In 2011 bereiken personen die in 1946 zijn geboren hun pensioengerechtigde leeftijd. Dit geboortjaar is het eerste jaar waarin de naoorlogse geboortegolf plaatsvond. Dit verklaart de hoge instroom in prepensioen, die in de jaren na 2011 hoog blijft.

Figuur 13. Jaarlijkse instroom in inactiviteits- en (pre)pensioenregelingen in de sector provincies, 2003-2013



Bron: ABP, UWV, bewerking BZK.

Toekomstige instroom in inactiviteit bij provincies verschilt nauwelijks van de overheid

Het verloop van de instroom naar in- en postactiviteit bij de overheid is vergelijkbaar met de provincies. Ook bij de gehele overheid daalt de instroom in arbeidsongeschiktheid wat gepaard gaat met een toename van de instroom in werkloosheid. De instroom in (pre)pensioen piekt bij de gehele overheid eveneens in 2011 als gevolg van de naoorlogse geboortegolf.

2.3. De toekomstige vervangingsvraag¹⁷

De conclusie uit de voorgaande paragrafen is dat de vergrijzing in de sector provincies in de komende jaren gaat pieken. Dit levert de vraag op hoe groot de toekomstige vervangingsvraag is die o.a. vanwege deze vergrijzing zal ontstaan¹⁸. Deze vraag wordt in de volgende paragraaf beantwoord.

Tabel 13 geeft een blik op de ontwikkeling van de toekomstige vervangingsvraag¹⁹. In de tabel wordt geabstraheerd van baan-baan mobiliteit tussen de diverse overheidssectoren, hierop wordt later ingegaan²⁰. Enerzijds is het van belang te weten in welke mate de vervangingsvraag toeneemt ten opzichte van de huidige situatie. Dit wordt middels de *ontwikkeling van de vervangingsvraag* weergegeven. Daarnaast is het van belang te weten welk deel van het zittende personeel dient te worden vervangen. Hoe groter het aandeel van het zittende personeel dat dient te worden vervangen, hoe meer de continuïteit van bedrijfsprocessen bij de sector provincies in gevaar kan komen. Vandaar dat in de tabel wordt weergegeven hoe groot de vervangingsvraag ieder jaar is ten opzichte van het zittende personeel (*aandeel werkgelegenheid*).

Tabel 13. Ontwikkeling en aandeel t.o.v. de totale werkgelegenheid van de toekomstige vervangingsvraag bij de provincies en de gehele overheid, 2003-2013

| | Provincies | | Overheid | |
|------|--------------|-------------------------|--------------|-------------------------|
| | Ontwikkeling | Aandeel werkgelegenheid | Ontwikkeling | Aandeel werkgelegenheid |
| 2003 | 100,0% | 4,1% | 100,0% | 5,2% |
| 2004 | 94,1% | 3,9% | 102,0% | 5,3% |
| 2005 | 99,0% | 4,1% | 102,8% | 5,3% |
| 2006 | 107,9% | 4,5% | 103,4% | 5,4% |
| 2007 | 114,3% | 4,8% | 106,9% | 5,5% |
| 2008 | 110,1% | 4,7% | 107,4% | 5,6% |
| 2009 | 110,3% | 4,7% | 110,8% | 5,7% |
| 2010 | 115,3% | 4,9% | 113,3% | 5,8% |
| 2011 | 124,4% | 5,2% | 119,2% | 6,1% |
| 2012 | 127,1% | 5,4% | 120,9% | 6,2% |
| 2013 | 124,7% | 5,3% | 123,4% | 6,3% |

Bron: ABP, UWV, bewerking BZK.

De toekomstige vervangingsvraag neemt fors toe

De vervangingsvraag bij de sector provincies neemt de komende jaren fors toe. In de tabel is de vervangingsvraag in de provincies voor 2003 op 100% gezet. Deze 100% correspondeert met ruim 500 personen die in 2003 vervangen moeten worden. In 2013 is de vervangingsvraag opgelopen tot 124% van het niveau in 2003. Deze 124%

¹⁷ In dit rapport wordt onder vervangingsvraag verstaan: alle uitstroom van personen met een actief dienstverband naar inactiviteit (werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, prepensioen), postactiviteit (pensioen), niet participierend (situatie zonder inkomensvervangende uitkering) en de uitstroom van actief personeel naar de marktsector. Later in dit hoofdstuk wordt besproken hoe hoog de vervangingsvraag zou zijn als de uitstroom van provincieambtenaren naar andere overheidssectoren wordt meegenomen.

¹⁸ De toekomstige vervangingsvraag is de vraag naar arbeidskrachten die het gevolg is van het uitstromen van personeel (uit de sector provincies). In deze vervangingsvraag wordt de uitstroom naar andere overheidssectoren niet meegeteld.

¹⁹ Bij de totale toekomstige vervangingsvraag speelt de werkgelegenheidsontwikkeling ook een rol. De veronderstellingen omtrent de toekomstige werkgelegenheidsontwikkeling staan in bijlage 2.

²⁰ Het prognosemodel van AOS kan geen baan-baan mobiliteit voorspellen. Vandaar dat het effect van baan-baan mobiliteit op de vervangingsvraag apart wordt behandeld.

correspondeert met een vervangingsvraag van ongeveer 700 personen. Na een aanvankelijke daling in 2004 en 2005, neemt de vervangingsvraag van de sector provincies tot en met 2012 toe. Met name in 2011 is de toename van de vervangingsvraag groot. Dit correspondeert met de hierboven genoemde naoorlogse geboortegolf die vanaf 2011 pensioengerechtigd is. In 2013 lijkt de vervangingsvraag wat af te nemen. Op basis van dit ene jaar kan echter niet worden geconcludeerd dat er sprake is van een trendbreuk met de voorgaande jaren.

De vergrijzing vormt een steeds groter gevaar voor de bedrijfsprocessen

Hierboven werd reeds aangehaald dat de continuïteit van bedrijfsprocessen in gevaar kan komen als een steeds groter deel van het personeel vervangen dient te worden. Juist deze conclusie blijkt van toepassing op de sector provincies. Diende in 2003 nog 4,1% van het personeel te worden vervangen, in 2013 is het aandeel gestegen naar 5,3%. De sector provincies wordt zo steeds kwetsbaarder voor de situatie op de arbeidsmarkt. De mate waarin aan de toekomstige vervangingsvraag kan worden voldaan, speelt een steeds grotere rol voor de continuïteit van bedrijfsprocessen. De ontwikkeling van de situatie op de arbeidsmarkt is onderwerp van de volgende paragraaf.

Alhoewel de situatie van de toekomstige vervangingsvraag in de sector provincies problematisch kan worden, is de situatie bij de overheid als geheel nog iets nijpender. De overheid als geheel dient in 2013 ruim 6% van het personeelsbestand te vervangen.

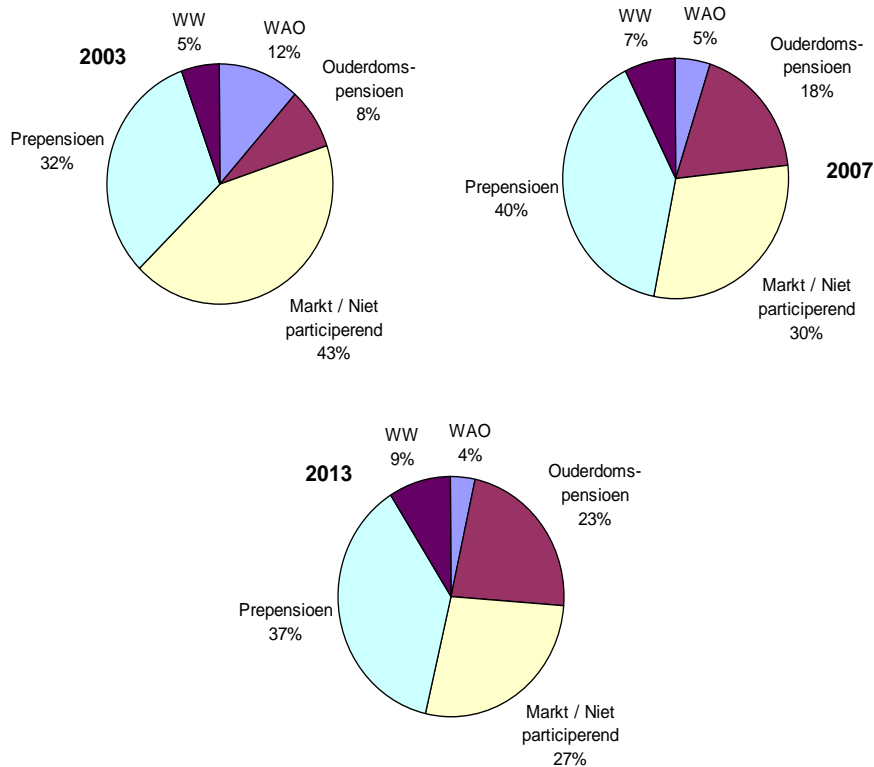
Pensionering speelt steeds grotere rol in de vervangingsvraag

Dat de komende jaren steeds meer personeel vervangen dient te worden, staat vast. Door beleid te richten op bevordering van arbeidsparticipatie wordt de vervangingsvraag gefaseerd, waardoor het vervangen van personeel over meerdere jaren kan worden 'uitgesmeerd'. Om dit beleid goed te kunnen vormgeven is het van belang te weten welke uitstroomcategorieën de belangrijkste oorzaak zijn van het ontstaan van de toekomstige vervangingsvraag. Figuur 14 maakt dit inzichtelijk.

De belangrijkste oorzaak van de toekomstige vervangingsvraag ligt in 2003 bij de uitstroom naar de markt / niet-participerend²¹ en de uitstroom naar prepensioen. Dit beeld wijzigt in de komende jaren fors. De vervangingsvraag die ontstaat vanwege arbeidsongeschiktheid neemt de komende jaren af. Dit is een gevolg van de nieuwe arbeidsongeschiktheidsregeling. Deze beleidswijziging leidt er tevens toe dat de vervangingsvraag ten gevolge van werkloosheid toeneemt. De grootste wijziging doet zich echter voor in het (pre)pensioen. Werd in 2003 nog 40 procent van de vervangingsvraag veroorzaakt door personen die naar (pre)pensioen stroomden, in 2007 is dit aandeel al gestegen naar 60 procent. In de jaren hierna blijft dit hoge niveau gehandhaafd.

²¹ Uitstroom naar niet-participerend ontstaat doordat mensen uitstromen waarbij ze na de uitstroom geen inkomensvervangende uitkering ontvangen. Deze uitstroom kan bijvoorbeeld optreden wanneer mannen of vrouwen uittreden vanwege zorgtaken.

Figuur 14. Bestemming van uitstroom die tot vervangingsvraag leidt in 2003, 2007, 2013



Bron: ABP, UWV, bewerking BZK.

Belang van mobiliteit neemt toe, maar is conjunctuurafhankelijk

In de toekomstige vervangingsvraag die hierboven is beschreven wordt geen rekening gehouden met de vervangingsvraag die ontstaat omdat provincieambtenaren naar een andere overheidswerkgever stromen. Deze bron van vervangingsvraag wordt door het prognosemodel AOS (nog) niet in kaart gebracht. Op basis van het verleden kan wel een inschatting worden gemaakt van de toekomstige uitstroom naar een andere overheidswerkgever.

De vervangingsvraag van de sector provincies die de afgelopen jaren ontstond vanwege uitstroom naar een andere overheidswerkgever is toegenomen²². In 1997 vertokken ruim 100 personen naar een andere overheidswerkgever. In 2003 is dit aantal gestegen tot ongeveer 200 personen. Dit is een forse verhoging van de vervangingsvraag van 500 personen die hierboven al werd gerapporteerd. Het aandeel van de vervangingsvraag t.o.v. de vervangingsvraag in 2003 dat in tabel 13 werd gerapporteerd zou dan in 2013 niet ruim 124% maar ruim 136% zijn. Opgehoogd met de uitstroom naar andere overheidswerkgevers zou ruim 6% van de werkgelegenheid in 2013 moeten worden vervangen i.p.v. de in tabel 13 gerapporteerde 5,3%.

Bij deze vorm van uitstroom dient een kanttekening te worden geplaatst. Uitstroom naar inactiviteit en (pre)pensioen is een vorm van uitstroom die minder afhankelijk is van de

²² Bij de uitstroom van personeel in de sector provincies naar andere overheidswerkgevers zijn ook personen meegenomen die naar andere provincies stromen.

conjunctuur. Baan-baan mobiliteit (zowel binnen de overheid als tussen de overheid en de markt) is veel meer gevoelig voor conjuncturele schommelingen. Op basis van het mobiliteitsonderzoek van het ministerie van BZK kan worden geconstateerd dat de baan-baan mobiliteit voor de overheid de afgelopen jaren fors is gewijzigd. Aanvankelijk verloor de overheid meer personeel aan de markt dan ze ervoor terug kreeg. De afgelopen jaren is dit mobiliteitssaldo omgeslagen, en krijgt de overheid meer personeel uit de markt dan ze eraan verliest. Ook de baan-baan mobiliteit binnen de overheid is sterk conjunctureel bepaald, zoals hierboven is beschreven. Daarom dienen prognoses t.a.v. baan-baan mobiliteit met voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

2.4. De toekomstige arbeidsmarktsituatie van de sector provincies in nationaal perspectief

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) voorspelt in welke mate werkgevers problemen kunnen gaan ondervinden bij het werven van personeel met een bepaalde opleidingsachtergrond. Deze voorspellingen geven een kijk op de nationale arbeidsmarktsituatie in de komende jaren. De voorspellingshorizon van het ROA reikt tot 2008. In het vervolg van deze paragraaf wordt verondersteld dat de actuele verdeling naar opleiding van het zittende personeel in de sector provincies maatgevend is voor de opleidingsverdeling in deze sector in de komende jaren. Eerder in dit rapport is gebleken dat het gemiddelde opleidingsniveau in 2003 bij de provincies is toegenomen. Als deze toename zich in de toekomst voortzet, dan neemt de vraag naar met name hoger opgeleiden op de arbeidsmarkt toe. De actuele verdeling naar opleiding wordt aan de hand van het Personeelsonderzoek van BZK bepaald²³.

Opleidingsachtergrond provincieambtenaren divers

De opleidingsachtergrond van het zittende personeel in de sector provincies is divers. Het scala van opleidingstypen varieert van technisch, bouwkundig tot sociaal-cultureel en administratief-economisch. In de lagere opleidingsniveaus worden vooral personen met een technische of bouwkundige opleidingsachtergrond aangetroffen. In de hogere opleidingsniveaus werken vooral juridisch - bestuurlijk en administratief - economisch geschoolden.

²³ Deze indeling sluit echter niet volledig aan bij de indeling die het ROA hanteert. In tabel 14 worden dan ook opleidingstypen uit het Personeelsonderzoek gecombineerd met (min of meer) corresponderende opleidingstypen die het ROA hanteert.

Tabel 14. Conjunctuur en knelpunten van veel voorkomende opleidingstypen in de sector provincies in de periode 2003-2008*

| Provincies | | | Nederland totaal | | |
|---|----------------|-----------------------------|--|--------------------------|--------------|
| Opleiding | Aandeel niveau | Aandeel binnen richting *** | Opleidingsrichting ROA | Conjunctuur gevoeligheid | ITKP** |
| Basisonderwijs | 1% | - | Basisonderwijs | gemiddeld | geen |
| LBO | 16% | 100% | VMBO landbouw en natuurlijke omgeving | gemiddeld | geen |
| overig techniek | | 18% | VMBO bouwtechniek | hoog | geen |
| sociaal, cultureel, dienstverlenend, verzorgend | | 11% | VMBO installatietechniek | gemiddeld | geen |
| bouwkundig | | 11% | VMBO mechanische techniek | gemiddeld | geen |
| agrarisch | | 9% | VMBO (uiterlijke) verzorging | gemiddeld | geen |
| overig | | 51% | | | |
| HAVO / VWO | 5% | - | HAVO/VWO | laag | vrijwel geen |
| MBO | 17% | 100% | MBO voeding, natuur en milieu | gemiddeld | enige |
| administratief, economisch | | 32% | MBO groene ruimte | hoog | groot |
| overig techniek | | 19% | MBO bouw | hoog | groot |
| weg- en waterbouwkundig | | 19% | MBO grond-, weg- en waterbouw | hoog | enige |
| agrarisch | | 8% | MBO installatietechniek | gemiddeld | vrijwel geen |
| overig | | 22% | MBO werktuigbouw en mechanische techniek | laag | enige |
| | | | MBO fijnmechanische techniek | laag | vrijwel geen |
| | | | MBO administratie en logistiek | laag | groot |
| | | | MBO handel | gemiddeld | geen |
| | | | MBO secretariaat | laag | enige |
| HBO | 31% | 100% | HBO landbouw en veeteelt | gemiddeld | vrijwel geen |
| administratief, economisch | | 19% | HBO milieukunde en levensmiddelentechnologie | hoog | geen |
| agrarisch | | 15% | HBO bouwkunde | hoog | groot |
| juridisch, bestuurlijk | | 14% | HBO civiele techniek | erg hoog | groot |
| overig techniek | | 13% | HBO werktuigbouwkunde | gemiddeld | enige |
| overig | | 39% | HBO accountancy en bedrijfseconomie | gemiddeld | enige |
| | | | HBO commerciële economie | gemiddeld | vrijwel geen |
| | | | HBO recht en bestuur | hoog | zeer groot |
| WO | 30% | 100% | WO landbouw en milieukunde | hoog | groot |
| juridisch, bestuurlijk | | 30% | WO econom(etr)ie | erg hoog | groot |
| sociaal, cultureel, dienstverlenend, verzorgend | | 17% | WO bedrijfskunde | erg hoog | enige |
| agrarisch | | 13% | WO accountancy en belastingen | erg hoog | groot |
| administratief, economisch | | 9% | WO rechten en bestuurskunde | erg hoog | groot |
| overig | | 31% | WO sociale wetenschappen | erg hoog | groot |

Bron: Ministerie van BZK, Personeelonderzoek 2004; ROA (2004).

* Het aantal waarnemingen waarop de actuele opleidingsverdeling is gebaseerd, is klein. De verdeling in deze tabel lijkt echter een goede weergave te zijn van het opleidingsprofiel van personeel in de sector provincies.

** ITKP: Indicator toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening.

*** In de tabel is de top-4 van de aandelen van opleidingsrichtingen in het totale opleidingsniveau opgenomen.

Knelpunten afhankelijk van de conjunctuur

Knelpunten in de werving van personeel met een bepaalde opleidingsachtergrond zijn in belangrijke mate afhankelijk van ontwikkelingen in de vraag naar deze arbeidskrachten, oftewel de werkgelegenheid voor deze arbeidskrachten. De werkgelegenheid is op haar beurt afhankelijk van de ontwikkeling van de conjunctuur. Als voor een bepaald opleidingstype een sterke werkgelegenheidsgroei wordt verwacht, is het waarschijnlijk dat er ook grote knelpunten in de werving van personeel met dit opleidingstype worden verwacht. Slaat de conjunctuur echter onverwacht om dan kan de werkgelegenheidsgroei minder sterk zijn en zullen de aanvankelijk voorspelde knelpunten minder groot zijn. De onzekerheid omtrent de indicator toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening is dus groter naarmate de conjunctuurgevoeligheid van een bepaald opleidingstype groter is. Deze conjunctuurgevoeligheid wordt in tabel 14 weergegeven.

Vooraf arbeid op hoger opleidingsniveau conjunctuurgevoelig

De conjunctuurgevoeligheid van lager opgeleiden werkzaam bij de sector provincies is gemiddeld. Een uitzondering hierop wordt gevormd door de situatie m.b.t. de lagere bouwtechnische opleidingen. De toekomst hiervan is zeer conjunctuurgevoelig, en het feit dat er geen knelpunten op dit niveau worden verwacht, is dan ook sterk afhankelijk van conjuncturele ontwikkelingen in de komende jaren. De toekomstige arbeidsmarktsituatie van MBO-ers is vooral conjunctuurgevoelig voor agrarische en bouwkundige opleidingsrichtingen. Ook op HBO-niveau is de conjunctuurgevoeligheid voor deze opleidingsrichtingen groot. Met name arbeidsmarktontwikkelingen voor civiel technici, en in wat mindere mate ontwikkelingen voor juristen zijn afhankelijk van conjuncturele ontwikkelingen in de komende jaren. Alle wetenschappelijke opleidingsrichtingen waaruit de sector provincies de komende jaren personeel gaat werven, zijn zeer conjunctuurgevoelig.

Vooraf knelpunten op hoger opleidingsniveau

De indicator toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening (ITKP) voorspelt voor de lagere opleidingsniveau's nauwelijks problemen in de personeelsvoorziening. Voor werving van personeel op middelbaar niveau worden al meer problemen verwacht. De arbeidsmarkt zal op dit niveau met name knellen bij de werving van agrarisch, bouwkundig en administratief geschoolde arbeidskrachten. De grootste knelpunten in de personeelsvoorziening worden verwacht bij de hogere opleidingsniveaus. Uitzondering hierop vormt de werving van agrarisch geschoolden, werktuigbouwkundigen en bedrijfskundigen. Voor deze categorieën personeel zal de arbeidsmarkt naar verwachting voldoende ruim blijven. De werving van hoger opgeleide technici, bouwkundigen, economen, juristen en sociale wetenschappers zal de komende jaren voor de nodige problemen zorgen.

Grotere afhankelijkheid van hoger opgeleiden

Uit cijfers in het vorige hoofdstuk is gebleken dat er upgrading van het opleidingsniveau heeft plaatsgevonden in 2003 (zie tabel 12). Van het personeel dat uitstroomde was 55% lager of middelbaar opgeleid. Daarentegen had 74% van het personeel dat instroomde in 2003 een hoger of wetenschappelijk opleidingsniveau. Dit duidt op een uitruil van lager en middelbaar opgeleiden enerzijds en hoger en wetenschappelijk opgeleiden anderzijds. Als deze ontwikkeling zich in de komende jaren voortzet, zal er een steeds groter beroep op hoger opgeleide arbeidskrachten worden gedaan. Aangezien dit juist de categorie is waarvoor landelijk al grote knelpunten worden verwacht, levert deze vergrote afhankelijkheid van hoger opgeleiden een afbreukrisico op voor de continuïteit van de bedrijfsprocessen van de provincies.

3. CONCLUSIES

Hieronder volgt een opsomming van de belangrijkste conclusies uit dit rapport.

Huidige situatie:

- In de sector provincies zijn mannen gemiddeld ouder (46 jaar) dan vrouwen (41 jaar).
- Mannen werkzaam in de provincies zijn 2,5 jaar ouder dan hun collega's bij de overheid, voor vrouwen is dit verschil 1 jaar.
- In de periode 1997 tot en met 2003 heeft zich een verschuiving voorgedaan in de arbeidsduur bij de provincies. Het aandeel voltijdbanen is gedaald en met name het aandeel banen van 0,85 tot 1 fte is gestegen.
- Hoger en wetenschappelijk opgeleiden bij de provincies en overheid hebben een forse beloningsachterstand op de markt.
- De secundaire arbeidsvoorwaarden.
 - ✘ De reiskostenvergoeding, flexibele werktijden, collectieve verzekeringen, fysieke arbeidsomstandigheden en het spaarloon zijn regelingen die de provincieambtenaren van (groot) belang achten en waarvan zij ook aangeven dat ze er binnen de eigen organisatie ook gebruik van kunnen maken.
 - ✘ Van de provincieambtenaren vindt een derde de vergoeding en ondersteuning van telewerken belangrijk, maar kan er bij de eigen organisatie geen gebruik van maken.
 - ✘ De meerderheid van de provincieambtenaren weet niet of ze van de mobiliteitstoelage gebruik kunnen maken.
 - ✘ De oudere ambtenaren hechten met name aan de mogelijkheid om flexibel uit te treden.
- Bijna 80% van de ambtenaren was in 2003 niet op zoek naar een andere functie.
- Loyaliteit als reden om bij de organisatie te blijven komt niet vaak voor. De reden om te blijven komt eerder voort uit een gebrek aan alternatieven en/of de verstoring die ontslag in het leven veroorzaakt.
- De uitstroom uit de sector provincies is sinds 1997 met 85% toegenomen.
- Provincieambtenaren die binnen de overheid van baan wisselen, komen vooral bij het rijk, de gemeenten of de sector overig²⁴ terecht.
- De totale uitstroom van personeel (baanwisselaars en uitstroom naar inactiviteit samen) volgt het verloop van de conjunctuur. In de periode 1997 tot en met 2001 (economische opleving) neemt de uitstroom met 95% toe, in de daarop volgende twee jaren (economische neergang) daalt de uitstroom weer met 25%.
- Ook de instroom van personeel volgt het verloop van de conjunctuur. In de periode 1997 tot en met 2001 verdubbelt de instroom, in de daarop volgende twee jaren neemt de instroom met 25% af.
- Personeel dat aanvankelijk bij de overheid werkte en vervolgens bij de provincies gaat werken, komt vooral uit de sectoren rijk, gemeenten en overig.
- Per saldo volgen de instroom en de uitstroom een vergelijkbaar patroon in de periode 1997 tot en met 2003.
- Qua omvang houden de instroom en de uitstroom elkaar in 2003 nagenoeg in evenwicht.
- Baanwisselingen binnen de overheid (vanuit en naar de sector provincies) vinden vooral plaats met de sectoren rijk, gemeenten en overig.
- Het provinciepersoneel is in 2003 meer mobiel dan in 1997. In 1997 leek een baan bij de provincies meer een baan voor het leven te zijn dan in 2003. In 2003 zijn

²⁴ De sector overig bestaat o.a. uit Z.B.O.'s, Kamers van Koophandel.

ook provincieambtenaren op middelbare leeftijd mobiel, in tegenstelling tot 1997, waar de mobiliteit vooral in de uitersten van de leeftijdsverdeling plaats vond.

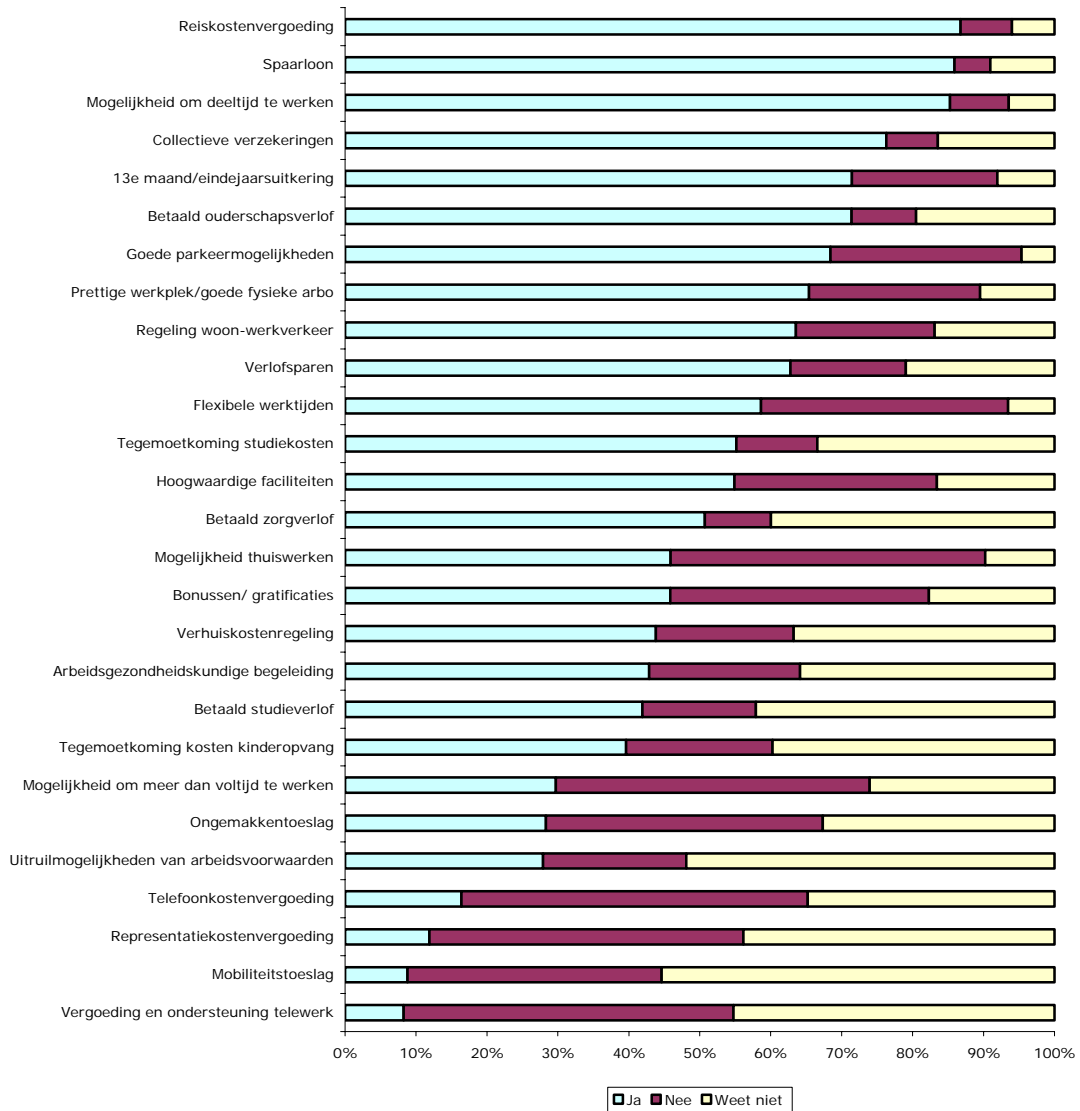
- De ondervraagde ambtenaren zijn massaal tevreden over de arbeidsinhoud en de mate van autonomie in het werk. Dit positieve beeld is echter niet terug te zien in de reden om van baan te wisselen. Met name de arbeidsinhoud is een veelgenoemd vertrekmotief. Dit is een belangrijke constatering, omdat juist deze twee aspecten door veel ambtenaren worden gezien als reden om bij de provincies te gaan werken.
- Voor veel nieuwe provincieambtenaren, waren de loopbaanmogelijkheden bij de provincies een belangrijke reden om daar aan de slag te gaan. Helaas zijn de meeste provincieambtenaren juist ontevreden over deze mogelijkheden en noemen dit dan ook vaak een reden om uit te zien naar ander werk.
- Het management komt er niet best uit. Net iets meer dan de helft van de ondervraagde provincieambtenaren is tevreden over de manier waarop de directe leidinggevende leiding geeft. Een ruime meerderheid is echter ontevreden over de manier waarop hun organisatie wordt geleid en de resultaatgerichtheid van deze organisatie. Tevens blijkt het management voor velen een belangrijk vertrekmotief te zijn.

Toekomstige situatie:

- De vergrijzing is het grootst in 2009. In dat jaar is 41% van het personeel ouder dan 50 jaar.
- Mannelijke provincieambtenaren zijn meer vergrijsd dan hun vrouwelijke collega's. De piek van de vergrijzing wordt voor vrouwen dan ook niet bereikt in de periode 2003-2013. Het aandeel vrouwen ouder dan 50 jaar blijft stijgen in deze periode en is in 2013 30%.
- De instroom in het (pre)pensioen is het hoogst in 2011. Dit is het eerste jaar waarin de naoorlogse geboortegolf pensioengerechtigd is.
- De vervangingsvraag van de provincies neemt de komende jaren fors toe. De vervangingsvraag bedraagt in 2003 500 personen, in 2013 is deze vraag toegenomen tot 700 personen. Wordt bij deze vervangingsvraag de baan-baanmobiliteit ook meegeteld, dan zal de vervangingsvraag in 2013 zo'n 200 personen groter zijn.
- In 2003 wordt de vervangingsvraag van de provincies vooral veroorzaakt door uitstroom van personeel naar de markt / niet participierend. In 2013 is deze situatie veranderd. Uitstroom naar (pre)pensioen is dan de belangrijkste oorzaak van het ontstaan van vervangingsvraag.
- Het opleidingsprofiel van de sector provincies is divers. De komende jaren zullen lager, middelbare en hoger opgeleide arbeidskrachten aan de arbeidsmarkt onttrokken moeten worden. Op het lagere opleidingsniveau worden nauwelijks problemen in de werving van arbeidskrachten verwacht. De werving van middelbaar opgeleiden zal al meer problematisch zijn, maar knelpunten in het werven van hoger opgeleiden zullen de komende jaren het grootst zijn.
- Knelpunten in het werven van personeel worden vooral verwacht voor hoger opgeleide technici, bouwkundigen, economen, juristen en sociale wetenschappers.
- In 2003 is het opleidingsniveau van het zittende personeel in de sector provincies toegenomen. Als deze ontwikkeling zich voortzet, worden de provincies steeds meer afhankelijk van hoger opgeleiden, waarvoor landelijk grote knelpunten worden verwacht. Dit levert een afbreukrisico voor de continuïteit van bedrijfsprocessen in de provincies op.

BIJLAGE 1: TABELLEN

Figuur 15. De beschikbaarheid van secundaire arbeidsvoorwaarden volgens ambtenaren bij de overheid, 2003



Bron: Ministerie van BZK, Personeelonderzoek 2004.

Tabel 15. Belang en beschikbaarheid van secundaire arbeidsvoorwaarden onder personeel bij de provincies, 2003

| | Belangrijk en beschikbaar | Belangrijk, maar niet beschikbaar | Onbelangrijk, maar beschikbaar | Onbelangrijk en niet beschikbaar |
|---|---------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Reiskostenvergoeding | 88% | 3% | 9% | 1% |
| Flexibele werktijden | 83% | 7% | 7% | 3% |
| Prettige werkplek/ goede fysieke arbo | 79% | 16% | 4% | 0% |
| Collectieve verzekeringen | 79% | 1% | 19% | 1% |
| Spaarloon | 76% | 1% | 22% | 2% |
| Hoogwaardige faciliteiten | 75% | 15% | 8% | 2% |
| Tegemoetkoming studiekosten | 74% | 2% | 22% | 2% |
| 13e maand/ eindejaarsuitkering | 73% | 11% | 12% | 5% |
| Bonussen/ gratificaties | 70% | 3% | 24% | 3% |
| Regeling woon-werkverkeer | 68% | 10% | 14% | 7% |
| Betaald zorgverlof | 68% | 7% | 22% | 4% |
| Mogelijkheid deeltijd werken | 68% | 3% | 28% | 1% |
| Arbeidsgezondheidskundige begeleiding | 66% | 13% | 18% | 3% |
| Betaald studieverlof | 66% | 3% | 27% | 3% |
| Verlofsparen | 52% | 6% | 38% | 4% |
| Verhuiskostenregeling | 52% | 9% | 29% | 10% |
| Uitruilmogelijkheden van arbeidsvoorwaarden | 51% | 12% | 29% | 8% |
| Mogelijkheid thuiswerken | 51% | 17% | 21% | 11% |
| Goede parkeermogelijkheden | 49% | 17% | 26% | 9% |
| Tegemoetkoming kosten kinderopvang | 46% | 6% | 41% | 7% |
| Betaald ouderschapsverlof | 46% | 2% | 48% | 4% |
| Ongemakentoeslag | 33% | 15% | 18% | 33% |
| Telefoonkostenvergoeding | 22% | 18% | 17% | 43% |
| Vergoeding en ondersteuning telewerk | 21% | 34% | 11% | 34% |
| Representatiekostenvergoeding | 18% | 21% | 13% | 48% |
| Mobiliteitstoelage | 18% | 21% | 16% | 45% |
| Mogelijkheid meer dan voltijd werken | 12% | 14% | 27% | 47% |

Bron: Ministerie van BZK, Personeelsonderzoek 2004.

Tabel 16. Belang en beschikbaarheid van secundaire arbeidsvoorwaarden onder personeel bij de overheid, 2003

| | Belangrijk en beschikbaar | Belangrijk, maar niet beschikbaar | Onbelangrijk, maar beschikbaar | Onbelangrijk en niet beschikbaar |
|---|---------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Reiskostenvergoeding | 83% | 5% | 10% | 2% |
| Flexibele werktijden | 55% | 18% | 8% | 19% |
| Prettige werkplek/ goede fysieke arbo | 70% | 26% | 3% | 1% |
| Collectieve verzekeringen | 71% | 6% | 20% | 3% |
| Spaarloon | 74% | 3% | 20% | 2% |
| Hoogwaardige faciliteiten | 60% | 28% | 6% | 6% |
| Tegemoetkoming studiekosten | 67% | 12% | 16% | 5% |
| 13e maand/ eindejaarsuitkering | 68% | 15% | 10% | 7% |
| Bonussen/ gratificaties | 41% | 27% | 15% | 17% |
| Regeling woon-werkverkeer | 65% | 16% | 12% | 8% |
| Betaald zorgverlof | 64% | 10% | 21% | 5% |
| Mogelijkheid deeltijd werken | 67% | 4% | 24% | 5% |
| Arbeidsgezondheidskundige begeleiding | 56% | 23% | 11% | 10% |
| Betaald studieverlof | 52% | 17% | 21% | 10% |
| Verlofsparen | 42% | 11% | 37% | 9% |
| Verhuiskostenregeling | 50% | 14% | 20% | 17% |
| Uitruilmogelijkheden van arbeidsvoorwaarden | 41% | 20% | 18% | 21% |
| Mogelijkheid thuiswerken | 38% | 20% | 13% | 29% |
| Goede parkeermogelijkheden | 50% | 19% | 22% | 9% |
| Tegemoetkoming kosten kinderopvang | 42% | 16% | 24% | 18% |
| Betaald ouderschapsverlof | 49% | 5% | 40% | 6% |
| Ongemakentoeslag | 35% | 23% | 8% | 35% |
| Telefoonkostenvergoeding | 16% | 30% | 10% | 45% |
| Vergoeding en ondersteuning telewerk | 10% | 35% | 5% | 50% |
| Representatiekostenvergoeding | 12% | 30% | 9% | 48% |
| Mobiliteitstoelage | 13% | 31% | 7% | 49% |
| Mogelijkheid meer dan voltijd werken | 15% | 12% | 26% | 47% |

Bron: Ministerie van BZK, Personeelsonderzoek 2004.

Tabel 17. Saldo van in- en uitstroom bij de provincies in 1997 en 2003 naar leeftijd, in fte

| | Saldo 1997 | Saldo 2003 |
|----|------------|------------|
| 20 | 2 | 5 |
| 21 | 3 | 11 |
| 22 | 4 | 14 |
| 23 | 7 | 11 |
| 24 | 33 | 31 |
| 25 | 24 | 23 |
| 26 | 15 | 31 |
| 27 | 20 | 30 |
| 28 | 19 | 27 |
| 29 | 4 | 21 |
| 30 | 13 | 22 |
| 31 | 10 | 20 |
| 32 | -9 | 25 |
| 33 | 6 | 21 |
| 34 | 4 | 18 |
| 35 | -2 | 15 |
| 36 | 4 | 16 |
| 37 | 1 | 12 |
| 38 | -2 | 11 |
| 39 | 0 | -2 |
| 40 | 1 | 12 |
| 41 | -7 | 5 |
| 42 | -3 | -2 |
| 43 | 0 | 2 |
| 44 | 1 | -16 |
| 45 | 3 | 5 |
| 46 | -10 | -1 |
| 47 | -3 | -3 |
| 48 | -3 | 6 |
| 49 | -2 | -12 |
| 50 | -4 | -9 |
| 51 | -2 | -6 |
| 52 | -4 | -16 |
| 53 | -1 | -9 |
| 54 | -2 | -13 |
| 55 | -5 | -21 |
| 56 | -5 | -17 |
| 57 | -5 | -23 |
| 58 | -11 | -11 |
| 59 | -9 | -25 |
| 60 | -9 | -18 |
| 61 | -56 | -74 |
| 62 | -7 | -50 |
| 63 | -7 | -21 |
| 64 | -5 | -11 |
| 65 | -15 | -40 |

Bron: ABP.

BIJLAGE 2: HET PROGNOSEMODEL AOS

Met het prognosemodel AOS wordt de ontwikkeling van het personeelsbestand en de populatie inactieven en postactieven in de diverse overheidssectoren voorspeld. Deze voorspelling wordt vooral gemaakt om de vervangingsvraag van overheidssectoren in de komende jaren te bepalen. Het prognosemodel biedt daarbij inzicht in de samenstelling van de populaties en het financiële beslag dat daarmee gepaard gaat.

Centraal in het prognosemodel staan de werkenden bij de overheid (actieven). Deze actieven kunnen werkloos of arbeidsongeschikt (inactief) worden, stoppen met werken (zonder inkomensvervangende uitkering), met (pre)pensioen gaan (postactief), in de marktsector gaan werken of overlijden. Inactieven kunnen reïntegreren in een actief dienstverband. Alle overgangen tussen deze situaties bepalen de dynamiek op de arbeidsmarkt, die door het Prognosemodel AOS met overgangskansen worden gesimuleerd.

Als basis voor deze berekeningen dienen bestanden van het ABP, waarin iedere actieve, inactieve en postactieve werknemer bij de overheid voor de periode 2000 tot 2002 op individueel niveau is opgenomen. Op basis van deze bestanden worden de overgangskansen berekend. Tevens worden aan de hand van deze bestanden de kenmerken bepaald van werknemers die in de prognoseperiode een baan bij de overheid accepteren. De toekomstige werkgelegenheidsontwikkeling van de diverse overheidssectoren wordt in overleg met deze sectoren vastgesteld. Indien een overheidssector geen zicht heeft op de toekomstige werkgelegenheidsontwikkeling wordt aangesloten bij ramingen van het CPB. Het prognosemodel bevat daarnaast diverse rekenmodules die onder andere dienen om de duur en hoogte van een uitkering te bepalen.

De werkgelegenheidsontwikkeling van de sector provincies die t.b.v. de prognose in dit document is gebruikt, is in het voorjaar van 2004 met het Interprovinciaal Overleg (IPO) afgestemd. Zij leverde de volgende werkgelegenheidsontwikkeling aan:

Tabel 18. Werkgelegenheidsontwikkeling provincies zoals aangeleverd door het IPO, 2004 - 2013

| Jaartal | Werkgelegenheidsontwikkeling |
|---------|------------------------------|
| 2004 | + 0,5% |
| 2005 | - 1,0% |
| 2006 | - 1,0% |
| 2007 | - 0,5% |
| 2008 | 0,0% |
| 2009 | + 0,5% |
| 2010 | + 0,5% |
| 2011 | 0,0% |
| 2012 | 0,0% |
| 2013 | 0,0% |

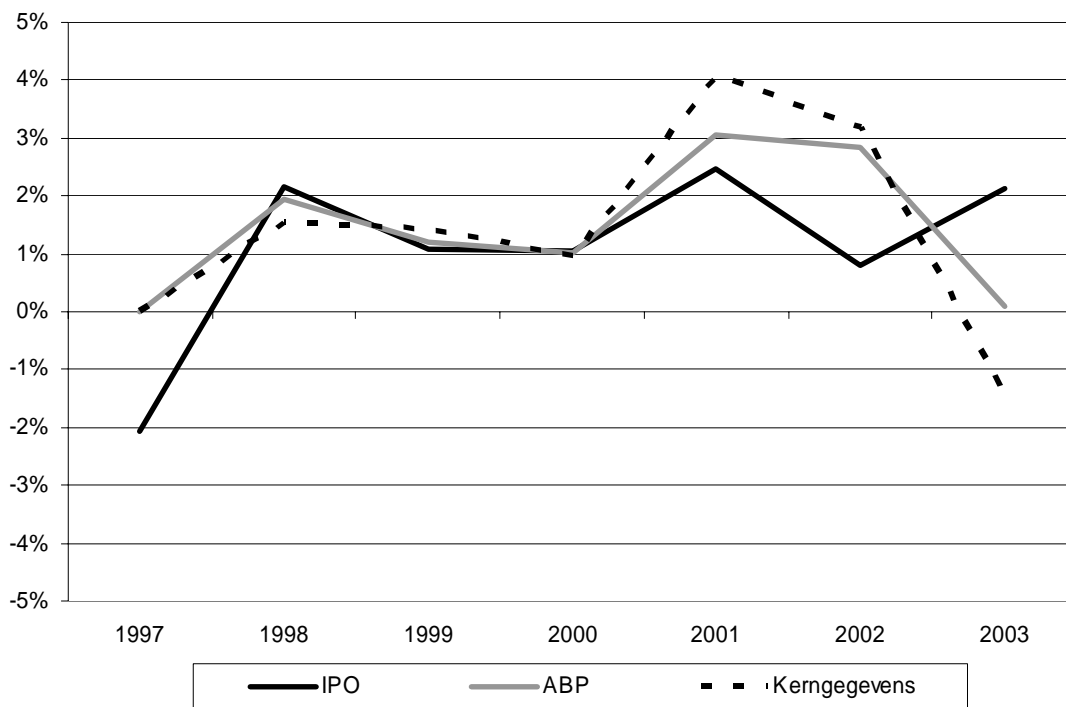
Bron: IPO.

BIJLAGE 3: ANALYSE VAN VERSCHILLEN IN DATABRONNEN

Om de arbeidsmarktsituatie in z'n volle breedte te bespreken, zijn de analyses in dit rapport op verschillende databronnen gebaseerd²⁵. Alhoewel de diverse bronnen in grote lijnen vergelijkbare ontwikkelingen voor de sector provincies opleveren²⁶, kunnen er ook verschillen worden gerapporteerd. Met name op het vlak van de werkgelegenheidsontwikkeling kan een aantal verschillen worden geconstateerd, zoals in figuur 16 te zien is.

In de periode 1997 – 2002 is de werkgelegenheidsontwikkeling in de diverse bronnen vergelijkbaar. De richting van de ontwikkeling (stijging of daling) komt in deze periode goed overeen. De *mate* waarin deze ontwikkeling plaatsvindt, verschilt met name in de jaren 2001 en 2002. Het jaar 2003 vormt hierop een uitzondering. Volgens de Kerngegevens Overheidspersoneel en de bestanden van het ABP neemt de werkgelegenheidsgroei in 2003 af t.o.v. 2002. De IWW-enquête levert echter een groei van de werkgelegenheid t.o.v. 2002 op. Oorzaken hiervoor zijn te vinden in definitieverschillen en een verschillende afbakening van de sector provincies.

Figuur 16. De werkgelegenheidsontwikkeling (t.o.v. het voorgaande jaar) in de sector provincies volgens het ABP, de Kerngegevens Overheidspersoneel en de IWW-enquête, 1997 - 2003



Bron: ABP, Kerngegevens Overheidspersoneel en de IWW-enquête.

²⁵ De bronnen die gehanteerd zijn, zijn de bestanden van het ABP, de Kerngegevens Overheidspersoneel van het Ministerie van BZK en het databestand van de IWW-enquête (IPO). Verder vormt het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek van BZK een belangrijke bron. Hierbij gaat het om steekproefonderzoek onder ambtenaren dat gewogen wordt naar randtotalen van de Kerngegevens Overheidspersoneel.

²⁶ Nadere analyse wijst uit dat onder andere op het vlak van de verdeling over leeftijd en geslacht de bestanden van het ABP, de IWW-enquête en de Kerngegevens Overheidspersoneel een vergelijkbaar beeld opleveren.

BIJLAGE 4: PERSONEELS- EN MOBILITEITSONDERZOEK 2004

Steekproef en respons

Sinds 1999 voert de directie Arbeidszaken Openbare Sector (AOS) van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) een grootschalig onderzoek uit onder het overheidspersoneel. Het doel is zicht te krijgen op de tevredenheid en de motivatie van het overheidspersoneel. Toen het onderzoek in 1999 van start ging, ging de aandacht uit naar vragen als 'hoe kan nieuw personeel worden geworven?' en 'hoe kan uitstromend personeel worden behouden?'. Daarom was het eerste onderzoek gericht op de in- en uitstromers bij de overheid. In 2000 werd opnieuw het mobiele overheidspersoneel benaderd met een uitgebreide vragenlijst, maar in 2001 is voor de eerste keer het niet-mobiele personeel ofwel het zittende personeel ondervraagd. Daarmee ontstond een compleet beeld van de werkbeleving van het overheidspersoneel. Sindsdien wisselen jaarlijks, onder de naam Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel (MO) en Personeelsonderzoek Overheidspersoneel (PO), de onderzochte populaties elkaar af. In 2004 is voor de eerste maal zowel een Mobiliteits- als een Personeelsonderzoek verricht.

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

Tabel 19. Historie Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel*

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

* Vanaf MO 2002 inclusief Academische Ziekenhuizen.

In de eerste drie jaar van het onderzoek lag de steekproefomvang rond de 35 duizend personen (zie tabel 19). Sindsdien is de omvang van de steekproef fors toegenomen. Dit komt deels doordat met ingang van het MO 2002 academische ziekenhuizen deel uitmaken van het onderzoek, maar vooral doordat in samenwerking met andere ministeries de steekproef aanmerkelijk is vergroot. Voor het PO 2003 is met ruim 78 duizend vragenlijsten sprake van meer dan een verdubbeling van de steekproef. In 2004 zijn voor het Mobiliteits- en het Personeelsonderzoek samen bijna 112.000 vragenlijsten verstuurd. De respons varieert van 28% bij het MO 2004 tot 41% bij het PO 2001.

Opzet onderzoek 2004

In het voorjaar van 2004 is het veldwerk verricht ten behoeve van het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2004. De respons bij de provincies lag, met name bij het instromende personeel, hoger dan het gemiddelde (zie tabel 20). In totaal bleven er 555 bruikbare vragenlijsten over bij het zittende provinciepersoneel. Bij het in- en uitstromend provinciepersoneel is dit aantal uiteraard een stuk lager (324 resp. 200).

Tabel 20. Opzet Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2004

| | Steekproef | Respons | | Populatie |
|--------------------------------|------------|----------|----------|-----------|
| | | relatief | absoluut | |
| Zittend overheidspersoneel | 71.030 | 34% | 24.414 | 857.651 |
| Instromend overheidspersoneel | 19.800 | 30% | 5.977 | 89.195 |
| Uitstromend overheidspersoneel | 22.000 | 26% | 5.826 | 75.081 |
| Zittend provinciepersoneel | 1.500 | 37% | 555 | 12.588 |
| Instromend provinciepersoneel | 775 | 42% | 324 | 1.055 |
| Uitstromend provinciepersoneel | 625 | 32% | 200 | 1.049 |

Om uitspraken te kunnen doen over de totale populatie (instroom, uitstroom of zittend personeel) worden de responsgegevens opgehoogd (vermenigvuldigd met een weefactor). De respons wordt, indien mogelijk, herwogen naar geslacht, leeftijd, arbeidsduur, provincie en loon²⁷, zodat het totale aantal medewerkers uitgesplitst naar deze variabelen overeenkomt met het aantal personen werkzaam in de sector provincies.

²⁷ Deze gegevens zijn door de desbetreffende salarisbeheerders verstrekt.

Colofon

Uitgave:

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Directoraat-generaal Management Openbare Sector
Directie Arbeidszaken Openbare Sector
Afdeling Kennisinstructuur en Analyse
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Informatie en suggesties:

Dhr. J.H. Urlings: (070) 426 6125

Email: jean-paul.urlings@minbzk.nl

Mw. S. Westdorp: (070) 426 7026

Email: suzanne.westdorp@minbzk.nl

Januari 2005