



Ministerie van Economische Zaken

_ Sociaal jaarverslag 2008



Inhoudsopgave Sociaal jaarverslag EZ 2008

Voorwoord	2
Inleiding	3
1 De mensen van EZ	4
2 Arbeidsvoorwaarden	7
3 Loopbaan en mobiliteit	10
4 Waarderen en belonen	13
5 Integriteit	15
6 Arbeidsomstandighedenbeleid	18
7 Bedrijfsmaatschappelijk werk	20
Bijlagen	21

Voorwoord

Het jaar 2008, waarin de economie in een crisis terecht kwam, heeft grote inspanningen gevraagd van EZ. De medewerkers van EZ hebben zich volop ingezet. En dat blijven zij doen. De uitslagen van het medewerkertevredenheidsonderzoek van 2009 bevestigen dit beeld: de werkdruk is hoog, maar desondanks is de tevredenheid overall toegenomen.

In 2008 is het project Eén EZ van start gegaan, onder het motto 'samen beter'. De dienstonderdelen van EZ moeten meer samenwerken om beter voor elkaar te krijgen waar EZ voor staat. Door het opzetten van één directie Bedrijfsvoering en één Agentschap Uitvoering komt dit doel dichterbij. Maar ook door het verbeteren van het HRM-instrumentarium wordt de ontwikkeling van de organisatie én de medewerkers bevorderd.

Dit Sociaal jaarverslag laat zien dat er op personeelsgebied binnen EZ veel gebeurt. Thema's als mobiliteit, leiderschap en diversiteit zijn volop in ontwikkeling. Ik vind het plezierig te merken dat deze thema's zichtbaar leven in de organisatie en dat EZ-ers actief betrokken zijn. Zo werd de internationale vrouwendag druk bezocht en hebben veel EZ-ers zich aangemeld voor een spiegel- of wegwijzergesprek in het kader van de campagne APK-voor-je-loopbaan.

In 2009 staan het realiseren van de taakstelling en het waarmaken van onze ambities als Eén EZ weer centraal. Tegelijkertijd blijven we werken aan een personeelsbeleid waar iedere EZ-er zich verder mee kan ontwikkelen.

Chris Buijink
Secretaris-generaal

Inleiding

In dit Sociaal jaarverslag over het jaar 2008 legt het Ministerie van Economische Zaken verantwoording af over het gevoerde sociaal beleid. Het Sociaal jaarverslag beschrijft de belangrijkste ontwikkelingen en resultaten op het terrein van de interne organisatie en de mensen van EZ.

Dit jaarverslag betreft geheel EZ, inclusief de diensten en agentschappen maar exclusief de zelfstandige bestuursorganen. Het Regiebureau Inkoop Rijk is als gevolg van de kabinetsnota "Vernieuwing Rijksdienst" per 1 september 2008 overgegaan naar BZK en is daarom niet opgenomen in dit jaarverslag.

Om een efficiencyslag te maken is er dit jaar voor gekozen om enkele rapportages en jaarverslagen te integreren in het Sociaal jaarverslag. De rapportages Waarderen en Belonen, Integriteit, Arbeidsomstandighedenbeleid en Bedrijfsmaatschappelijk Werk hebben elk een eigen hoofdstuk in dit Sociaal jaarverslag. Uitgebreidere gegevens en analyses worden in de bijlagen verwerkt. Ook is er voor gekozen om waar mogelijk vooruit te blikken op 2009, waardoor het verslag een dynamischer karakter krijgt.

Het jaarverslag wordt op de EZ-website gepubliceerd. Via het web is een exemplaar op te vragen.

1 De mensen van EZ

Het personeel is een belangrijke factor voor het succes van EZ. Door te investeren in de ontwikkeling en inzetbaarheid van het personeel blijft EZ een gezonde organisatie.

Aantal medewerkers en leeftijdsopbouw

In 2008 kende het personeelsbestand van EZ 3912 medewerkers. Ten opzichte van 2007 is er sprake van een kleine stijging in de totale bezetting. Deze stijging is vooral bij de agentschappen te vinden en is te verklaren doordat een aantal contracten van structurele inhuurkrachten omgezet is in een aanstelling bij het Rijk. Daarnaast heeft een verschuiving in taken plaatsgevonden tussen enkele dienstonderdelen.

Net als in 2007 is de gemiddelde leeftijd vergeleken met het jaar daarvoor licht gestegen. In 2007 was de gemiddelde leeftijd 42,3 jaar, in 2008 was dit 42,7 jaar (zie tabel 1 in de bijlage).

Deeltijdwerken

In 2008 werkte 31% van de EZ-ers in deeltijd. Ruim de helft van de vrouwen binnen EZ werkt in deeltijd tegen 15% van de mannen. Bij de diensten en agentschappen werken meer medewerkers in deeltijd dan bij het kerndepartement.

Diversiteit

In 2008 werkten er 252 niet-westerse allochtonen³ bij EZ. Dit is 6,5% van alle medewerkers. De meeste niet-westerse allochtonen vervulden in 2008 een functie in schaal 6 tot en met 8 en 9 tot en met 11.

³ Volgens het CBS is een allochtoon 'een persoon van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren'. Er wordt hierbij onderscheid gemaakt tussen westerse en niet-westerse allochtonen, waarbij EZ zich richt op de laatste categorie. Deze definitie verschilt met de definitie van de wet Samen, die vorig jaar voor het sociaal jaarverslag is gebruikt.

Tabel 1. Aantal medewerkers

	2007	2008
Agentschap Telecom	265	253
Centraal Planbureau	165	161
Consumenten Autoriteit	36	42
EVD	265	337 ¹
Kerndepartement	1412	1314
Nederlandse Mededingingsautoriteit	365	395
Octrooicentrum Nederland	120	113
PIANoo	22	28
SenterNovem	1142	1227 ²
Staatstoezicht op de Mijnen	48	42
EZ totaal	3848	3912

¹ Daarnaast zijn bij de EVD 136 medewerkers structureel ingehuurd in 2008.

² Daarnaast zijn bij SenterNovem 418 medewerkers structureel ingehuurd in 2008.

Bij de directie Financieel Economische Zaken werkten de meeste niet-westerse allochtonen: ruim 17% van het personeelsbestand van de directie Financieel Economische Zaken is niet-westers allochtoon. Bij Agenschap Telecom was het aandeel niet-westerse allochtonen in de schalen hoger dan 14 het hoogst, namelijk 25%.

In 2008 is EZ verder gegaan met het in 2007 ingezette diversiteitsbeleid. De voornaamste aandachtspunten zijn het vergroten van het aandeel allochtone medewerkers en het verbeteren van de doorstroom van vrouwen naar managementposities.

Voor het vergroten van het aandeel allochtone medewerkers is in 2008 een adviseur etnische diversiteit aangenomen. Zij onderhoudt contacten met allochtone studentenorganisaties en bemiddelende instanties, zoals FORUM. Ook houdt ze contact met allochtone medewerkers binnen EZ die zij als coach helpt om binnen de organisatie hun weg te vinden.

EZ heeft een extern bureau ingehuurd voor het verkrijgen van CV's van allochtone kandidaten voor vacatures. Daarnaast gaat het ministerie selectieprocessen screenen op mechanismen die nadelig werken voor allochtone sollicitanten en zullen er selectietrainingen worden aangeboden.

Het kabinet wil dat in 2011 25% van de Algemene Bestuursdienst-doelgroep uit vrouwen bestaat. Dit betekent dat binnen de huidige Algemene Bestuursdienst-doelgroep van 55 medewerkers binnen EZ het aantal moet stijgen van 10 vrouwen in 2008 naar 14 vrouwen in 2011. Het aandeel vrouwen in Algemene Bestuursdienst-functies stijgt wel, maar nog te langzaam om deze doelstelling te halen.

Het aantal vrouwen in schaal 14 en hoger is de laatste jaren gestegen van 49 in 2003 tot 82 in 2008. Maar procentueel stagneert het rond de 4% van het totaal aantal vrouwen in dienst van EZ. Bij mannen is dit percentage 17%.

EZ wil meer vrouwen in topmanagementposities. In 2008 heeft EZ aandacht besteed aan de internationale vrouwendag, met als thema 'meer vrouwen aan de top'. Die dag vormde tevens het startsein voor een discussieronde over de positie van vrouwen binnen EZ en over de oorzaken van de stagnerende doorstroom van vrouwen. Naar aanleiding van die gespreksronde zijn er voorstellen ontwikkeld om daar verbetering in te brengen. Een paar voorbeelden:

- in selectieprocedures voor managementfuncties is afgesproken dat altijd ten minste één vrouw in de selectiecommissies moet zitten en het moet gemeld worden wanneer voor een managementfunctie geen vrouwelijke kandidaten beschikbaar zijn;
- in vlootschouwen wordt speciaal aandacht geschonken aan vrouwelijk en allochtoon talent;
- er wordt gewerkt aan meer duidelijkheid en transparantie in het loopbaanbeleid van EZ. Dit betekent meer samenhang in de loopbaaninstrumenten (vlootschouwen, gesprekscyclus en MO-traject), beter zicht op het beschikbare talent en duidelijkere feedback richting medewerkers en
- ambitieuze vrouwen kunnen in hun weg naar de top een beroep doen op faciliteiten als coaching, intervisie en mentoring als steun in de rug.

De managers van EZ

In het kader van Eén EZ is het project Leiderschap opgestart. Er zijn vier accenten vastgesteld die de visie van EZ op leiderschap vormen. Deze zijn keuzes maken, inhoudelijk betrokken zijn, gezicht zijn op EZ en zijn omgeving en medewerkers inspireren.

Op vier manieren zijn deze accenten verder vormgegeven in de organisatie:

- lokale invulling met centrale ondersteuning;
- aanscherpen beoordelingsprofielen;
- aanpassen van het opleidings- en MD-instrumentarium en
- overige ondersteunende (centrale) maatregelen.

Daarnaast zijn er in juli en december 2008 managementconferenties over Eén EZ georganiseerd. In de laatste kwam leiderschap specifiek aan bod.

EZ-ers in de samenleving

In het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen helpen 18 EZ-ers kinderen van de De Hertogschool hun leesvaardigheid te verbeteren. Een bijna even grote groep EZ-ers ondersteunt deze groep als achtervang. Omdat ouders werken of van buitenlandse komaf zijn, maken basisscholen steeds vaker gebruik van medewerkers van bedrijven en organisaties om leerlingen met een taalachterstand te helpen.

Vooruitblik

In 2009 wordt verder gegaan met de al genoemde maatregelen gericht op de instroom, de doorstroom en het behoud van allochtone medewerkers en met het stimuleren van de doorstroom van vrouwen naar (top) managementposities.

De betrokkenheid van het lijnmanagement bij diversiteit wordt vergroot door cursussen 'managing diversity' aan te bieden en door bijvoorbeeld een themamiddag 'doorstroom vrouwen' die EZ in juni 2009 organiseert voor directeuren en MT leden.

Ook gaat EZ in 2009 beginnen met de ontwikkeling van levensfasebeleid. Dit is nodig met het oog op:

- de vergrijzing van het personeelsbestand van EZ;
- de ontwikkelingen op de (structureel krappere) arbeidsmarkt;
- de politieke wens om langer door te werken en
- de veranderende wensen en verwachtingen van nieuwe generaties op de arbeidsmarkt ten aanzien van hun toekomstige werkgevers.

Medio 2009 wordt voor levensfasebeleid een plan van aanpak met een planning van concrete activiteiten en producten opgeleverd.

In 2009 wordt leiderschap decentraal ingevuld. Ieder dienstonderdeel gaat zelf aan de slag om de vier leiderschapsaccenten verder vorm te geven binnen de organisatie.

2 Arbeidsvoorwaarden

EZ wil een goede werkgever zijn. Daarbij horen uitstekende arbeidsvoorwaarden, die medewerkers voor een deel kunnen aanpassen aan hun persoonlijke wensen.

Loonkosten

In tabel 3 wordt een overzicht gegeven van de loonkosten per fte per dienstonderdeel.

IKAP

IKAP staat voor 'Individuele Keuzen in het ArbeidsvoorwaardenPakket'. Medewerkers kunnen bepaalde arbeidsvoorwaarden omruilen voor andere en zo hun arbeidsvoorwaarden toespitsen op hun eigen wensen.

Het aantal IKAP-aanvragen in 2008 bedroeg 970. Dit zijn 127 aanvragen meer dan in 2007. De aanvragen zijn voornamelijk ingezet voor fietsen en verzekeringen, de uitbetaling van meer te werken uren en de vakbondscontributie. Zie ook figuur 1.

Ouderschapsverlof

In 2008 hebben 356 medewerkers gebruik gemaakt van ouderschapsverlof. Dit zijn er 10 meer dan in het jaar ervoor. Vanaf 2009 is de maximale duur van het ouderschapsverlof wettelijk verlengd van 13 naar 26 weken, waardoor werk en zorg nog beter kan worden gecombineerd.

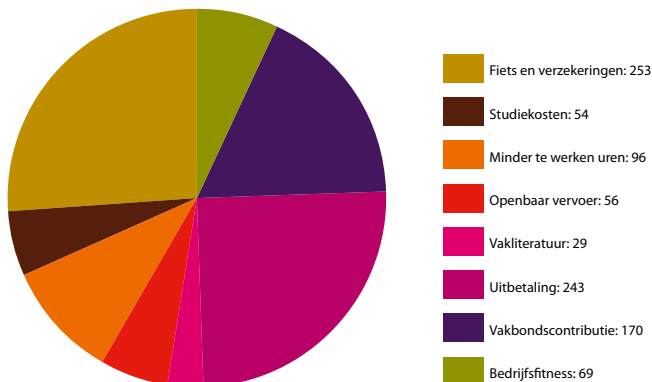
PAS-regeling

PAS staat voor 'Partiële Arbeidsparticipatie Senioren'. De PAS-regeling is in het leven geroepen om oudere ambtenaren te stimuleren te blijven werken en niet te kiezen voor vervroegde uittreding. In 2008 hebben 85 medewerkers gebruik gemaakt van de PAS-regeling.

Tabel II. Gemiddelde loonkosten per fte (in euro's)

Dienstonderdeel	Gemiddelde loonkosten per fte
Agentschap Telecom	59.739
Centraal Planbureau	72.071
Consumenten Autoriteit	58.740
EVD	64.373
Kerndepartement	61.363
Nederlandse Mededingingsautoriteit	59.506
Octrooicentrum Nederland	64.475
SenterNovem	63.748
Staatstoezicht op de Mijnen	76.536
EZ totaal	62.734

Figuur I. IKAP-aanvragen



Telewerken

In 2008 werkten 338 EZ-ers structureel één of twee dagen per week thuis. Dit is een stijging van 107 medewerkers ten opzichte van 2007. Deze toename van het aantal telewerkers kan worden verklaard door de nodige aandacht die de nieuwe telewerkregeling kreeg. In de nieuwe telewerkregeling van EZ is onder andere de hoogte van de vergoeding aangepast.

Naast de structurele telewerkers werkt een groot deel van de EZ-ers incidenteel thuis. In 2008 beschikten in totaal 2608 medewerkers over een token waarmee zij via Plato verbinding kunnen maken met het netwerk van EZ.

Levensloopregeling

In 2008 namen 400 medewerkers deel aan de levensloopregeling. Dit is een stijging van 61 ten opzichte van het jaar daarvoor.

SuperServer

353 keer hebben medewerkers in 2008 gebruik gemaakt van de gemaksdiensten via SuperServer. In totaal zijn er 455 opdrachten verstrekt. De stomerij was in 2008 wederom verreweg de populairste service, gevolgd door de was- en strijkservice.

Servez

Servez heeft in 2008 veel activiteiten voor het personeel georganiseerd op sociaal, cultureel en sportief gebied. Zo stond het departementale voetbaltoernooi weer op de agenda, waar dat jaar veel EZ-ers op afkwamen. Met name het aantal dames-teams groeit gestaag. Daarnaast is Servez betrokken bij diverse andere evenementen, waaronder het Sinterklaasfeest, dat in 2008 een nieuwe opzet kreeg.

Er werd ook veel aandacht besteed aan de bedrijfsfitness. Het aanbod is onder meer verbreed met een hardlooptraining waar veel belangstelling voor bestond. In 2008 maakten 388 EZ-ers via Servez gebruik van de bedrijfsfitness. Dit is een lichte daling ten opzichte van 2007.

Sociaal Fonds

In 2008 hebben 43 medewerkers van EZ en het CBS een aanvraag voor financiële hulpverlening bij het Sociaal Fonds gedaan. Dit zijn er vijf minder dan in 2007. In 26 gevallen werd een lening verstrekt, waarvan drie gecombineerd met een schenking. In zes gevallen werd besloten om alleen een schenking te verstrekken. Er zijn zes aanvragen voor een lening afgewezen en één aanvraag voor een lening is tot nader bericht aangehouden. In totaal zijn er vier aanvragers naar een bureau voor schuldhulpbemiddeling doorgeleid voor behandeling van hun schuldproblematiek.

Begeleiding bij schuld is een taak van de werkgever en de kosten worden dan ook vergoed door EZ en het CBS. Met EZ is overeengekomen dat het Sociaal Fonds in deze situaties slechts als uitvoerend orgaan fungeert.

Bezwaarschriften

Medewerkers kunnen bezwaar maken tegen rechtspositionele besluiten. In het jaar 2008 zijn 44 bezwaarschriften ingediend. De meeste aanvragen zijn behandeld door de Centrale Raad van Beroep. Daarnaast is een aantal zaken behandeld door de Rechtbank. In 2006 waren er 53 bezwaarschriften ingediend en in 2007 47.

De daling is mogelijk te verklaren door de inzet van conflictbemiddeling via het Expertisecentrum Arbeidsjuridisch. In 2008 zijn tien zaken via het loket Conflictbemiddeling behandeld, waarvan in zeven van de tien zaken is bemiddeld. In vijf van deze zaken bracht mediation uitkomst en in twee situaties kwamen de partijen er in onderling overleg uit.

3 Loopbaan en mobiliteit

Mobiliteit heeft in 2008 volop in de aandacht gestaan. De projectgroep Mobiliteit, onderdeel van het project Eén EZ, heeft een groot aantal producten opgeleverd.

In de eerste helft van 2008 is een nieuw mobiliteitsbeleid door de Bestuursraad vastgesteld waarin de zogenaamde 3-5-7 leidraad centraal staat. Dat houdt in dat na 3 jaar een functie beoefend te hebben, het een logisch moment is vooruit te kijken naar een volgende loopbaanstap. Die stap zou na ongeveer 5 jaar gezet moeten zijn en na 7 jaar in dezelfde functie is extra aandacht voor de loopbaan geboden. Het aantal jaren is richtinggevend (niet dwingend). Het kernpunt van de leidraad is dat er loopbaanafspraken worden gemaakt. Daarnaast wordt met het nieuwe mobiliteitsbeleid ingezet op transparantie van vacatures en op de bevordering van EZ-brede mobiliteit.

De tweede helft van 2008 stond in het teken van het creëren van faciliteiten en instrumenten die het nieuwe beleid ondersteunen. Zo is in 2008 de vacaturealert geïntroduceerd, heeft mobiliteit een vaste plek gekregen in het geüniformeerde IWOP- formulier, is de informatie over mobiliteit op de intranetsite geactualiseerd en is een eerste start gemaakt met een EZ-brede vlootinspectie en een EZ-breed matchingoverleg.

In 2008 is veel energie gestoken in het bewust maken van medewerkers van het belang van mobiliteit. Wijzend op de steeds sneller veranderende taken, functies en werkwijzen is het noodzakelijk dat medewerkers inzetbaar zijn en blijven. Deze boodschap is op verschillende manieren gebracht en voorzien van concrete hulpmiddelen en handvatten.

Instroom, uitstroom en doorstroom

De instroom van nieuw personeel was in 2008 11% van de bezetting. Dit komt overeen met het vorige jaar. Vergeleken met de jaren daarvoor is dit laag en

dat kan verklaard worden door het voorzichtige aannamebeleid vanwege de bezuinigingstaakstelling op personeel. Ook de uitstroom van personeel is gelijk aan vorig jaar (8%).

De doorstroom van personeel laat een lichte daling zien ten opzichte van vorig jaar. Geheel onverwacht is dat niet: de bezuinigingstaakstelling zal eraan hebben bijgedragen dat mensen minder makkelijk binnen EZ van baan veranderden. De dienstonderdeel overstijgende mobiliteit (van het ene dienstonderdeel naar het andere) blijft een aandachtspunt (1,8%).

Corporate opleidingen

Van alle opleidingen die medewerkers gevolgd hebben in 2008 bestond een deel uit corporate opleidingen van EZ. Deze opleidingen zijn centraal gefinancierd en toegankelijk voor alle medewerkers die aan de toelatingseisen voldoen.

De reden dat EZ belang hecht aan een corporate opleidingsaanbod (in aanvulling op wat de markt aan opleidingen biedt en wat diensten zelf in huis aan opleidingen organiseren), is dat daarmee het specifieke EZ karakter benadrukt kan worden. In het streven naar Eén EZ past een zekere uniformiteit, bijvoorbeeld als het gaat om managementopleidingen, projectmatig werken en het EZ-introductietraject. EZ-ers die hieraan deelnemen, leren een gezamenlijke 'taal' en een herkenbare EZ-stijl hanteren.

In tabel III staan de tien corporate opleidingstrajecten waar de meeste EZ-ers aan hebben deelgenomen.

Uitwisseling: stages, interim functies en de klussenmarkt

EZ vindt het belangrijk dat haar medewerkers een alerte, nieuwsgierige blik naar buiten hebben en voldoende omgevingsbewust zijn. Stages, interim functievervulling en de klussenmarkt (waar vraag en aanbod voor tijdelijke werkzaamheden bij elkaar worden gebracht) dragen daaraan bij.

In 2008 hebben er 16 EZ-ers een verzoek ingediend om stage bij een bedrijf te lopen. Aan 13 van hen is een stageplaats aangeboden.

Het aantal interimfunctie-vervullingen is in 2008 gedaald in vergelijking met 2007. In 2008 hebben 51 medewerkers een interim functie vervuld. In 2007 waren er 89 medewerkers die tijdelijk een andere functie intern of buiten EZ vervulden.

In 2008 werd één keer een EZ-brede klussenmarkt gehouden. Er werden 20 klussen aangeboden, waarvan 9 matches zijn gerealiseerd. Dit is een stijging in vergelijking met 2007, toen van de 30 klussen slechts 6 matches zijn gerealiseerd.

Loopbaanadvies

Het interne loopbaanadviescentrum Emplaza is begin 2008 opgegaan in de Mobiliteitsorganisatie van het Rijk. Alle loopbaantrajecten van EZ worden nu uitgevoerd door deze organisatie. In 2008 zijn er in totaal 265 loopbaantrajecten gevolgd. Dit is een stijging van 38 ten opzichte van het jaar ervoor.

Tabel III. Top 10 deelname aan corporate opleidingstrajecten

Opleiding	Aantal deelnemers
EZ-introductietraject ⁴	549
Basistraining projectmatig werken	126
IWP/POP-training	118
Projectleidertraining	61
Elementair recht	39
Discovery Server	22
Workshop managementstijlen	21
Managementontwikkelingsprogramma (MO)	16
Managementprogramma voor Middle Management (MPM)	10
Managementprogramma voor Operationeel Management (MPO)	8
Economie voor het overheidsbeleid	8

⁴ De verschillende modules samen genomen. Deelnemers kunnen (in samenspraak met hun manager) afhankelijk van persoonlijke behoeften kiezen aan welke modules ze wel of niet deelnemen. Elke deelname aan een module wordt apart geteld in deze telling. Het introductieprogramma bevat 9 modules.

In het najaar van 2008 is er door de projectgroep Mobiliteit de campagne APK-voor-je-loopbaan gevoerd. Naast een bewustwordingscampagne konden medewerkers zich inschrijven voor een gesprek met een externe loopbaancoach van de Mobiliteitsorganisatie (Spiegelgesprek) of een senior EZ-manager (Wegwijzergesprek). 141 medewerkers hebben deelgenomen aan een Spiegelgesprek en 40 medewerkers aan een Wegwijzergesprek. De deelnemers hebben op deze manier kunnen reflecteren op hun loopbaan.

Vooruitblik

2009 zal in het teken staan van het consolideren en uitdragen van wat in 2008 is geïntroduceerd. Concrete producten die gepland staan voor dat jaar zijn: de organisatie van de Eén EZ-Loopbaanmarkt, de ontwikkeling van een voorstel over streefcijfers op het gebied van mobiliteit en de evaluatie van de campagne APK-voor-je-loopbaan. Deze evaluatie leidt er wellicht toe dat de Spiegelgesprekken in het huidige loopbaanaanbod worden opgenomen.

4 Waarderen en belonen

De medewerkers van EZ worden aan het eind van ieder jaar beoordeeld. Op basis van deze verkorte beoordeling (VKB) kan de medewerker een beloning ontvangen. In dit hoofdstuk geven we de resultaten weer van het beoordelen en belonen in 2008.

Bevindingen

Uit de inventarisatie van het beoordelen en belonen in 2008 blijkt dat er weinig verschillen zijn ten opzichte van 2007. Hieronder geven we de resultaten per onderwerp op hoofdlijnen weer. De bijlage bevat nadere informatie.

Beoordelingen

In totaal is 92,2% van de medewerkers beoordeeld. In 2008 was dit 88%. De belangrijkste reden om een medewerker niet te beoordelen is recente indienst-treding. Uit de opgave van 15 dienstonderdelen kan worden opgemaakt dat net als in 2007 in ruime mate gebruik wordt gemaakt van informanten. Medebeoordelaars worden over het algemeen minder vaak ingezet.

Toekenning van periodieke verhogingen

Van alle medewerkers staat 46% niet op het maximum van de schaal. Afgezien van bijzondere omstandigheden als recent in dienst, vóór 1 maart 2009 de dienst verlaten of bevorderd naar een hogere salarisschaal, kregen nagenoeg al deze medewerkers (78%) de periodiek. Het onthouden van de periodiek vanwege onvoldoende functioneren kwam in 8 gevallen voor.

Het aantal toekenningen van een periodiek in de naast hogere salarisschaal loopt verder terug: aan 41 medewerkers die op het maximum van de schaal staan werden één, twee of drie periodieken in de naast hogere schaal toegekend. In twee gevallen werd de toelage stopgezet.

Bevordering naar een hogere salarisschaal

Bijna 7% van het totaal aantal medewerkers werd bevorderd naar een hogere schaal.

Toekenning van toeslagen

In 2008 ontving 35% van alle medewerkers een eenmalige toeslag. Dit betreft uitbetalingen in de periode van december 2008 tot en met maart 2009, dus gekoppeld aan de VKB-ronde. In de rapportage over 2007 werden de uitbetaalde bedragen in januari en februari 2008 niet meegenomen. Dit kan een zeer lichte afwijking tot gevolg hebben. In 93% van de gevallen is de toeslag toegekend wegens goed functioneren.

In 2008 zien we opnieuw verschillen tussen de dienstonderdelen in het aantal medewerkers dat een eenmalige toeslag ontvangt. De uitersten zijn gelijk aan die in 2007: bij WJZ kreeg 75% van de medewerkers een eenmalige toeslag en bij SenterNovem 15%.

Net als in voorgaande jaren wordt vanaf schaal 14 vaker een toeslag gegeven. Het aantal toekenningen aan medewerkers vanaf schaal 17 neemt verder af: van 84% van die medewerkers in 2005 naar 56% in 2008. Dit percentage is nu bijna gelijk aan het aantal toekenningen in de schaalcategorie 14 tot en met 16.

De toegekende bedragen lopen op met de hoogte van de salarisschaal omdat toeslagen de vorm hebben van één derde, twee derde of een heel bruto maandsalaris.

Voor het merendeel van de diensten geldt dat de toegekende bedragen in 2008 redelijk overeenkomen met de in 2007 toegekende bedragen. FEZ, P&O, SenterNovem en (in mindere mate) WJZ kenden in 2008 lagere bedragen toe. Bij SodM, PianoO en NMA werden daarentegen hogere bedragen toegekend dan in 2007. Het gemiddeld toegekende bedrag is met € 1.667 iets lager dan in 2007 (€ 1.691).

De uitgaven aan eenmalige toeslagen, gekoppeld aan de VKB ronde, zijn uitgedrukt in procenten van het gerealiseerde personeelsbudget. Deze percentages variëren van 0,39 % bij SenterNovem tot 3,47 % bij BSG.

Het aantal medewerkers dat in aanmerking kwam voor een periodieke toeslag (dit is een maandelijks uitgekeerd bedrag) liep terug van 78 medewerkers in 2007 naar 59 medewerkers in 2008.

'Boter bij de vis'

Dit jaar is voor het eerst ook gekeken naar de eenmalige toeslagen die gedurende het jaar zijn gegeven voor een bijzondere prestatie of inspanning, de zogenaamde 'boter bij de vis'. Circa 200 medewerkers hebben hiervoor een toeslag ontvangen. De toegekende bedragen zijn divers. Meestal gaat het om € 500 of € 1.000.

Vooruitblik

In 2008 is een analyse gemaakt van het waarderen en belonen bij EZ. Het doel hiervan was om inzicht te krijgen in de achtergronden van de verschillen tussen de dienstonderdelen. Op basis van deze analyse zijn voorstellen ontwikkeld voor gemeenschappelijke uitgangspunten. Voor het beoordelen wordt voorgesteld om de drie beoordelingscriteria, kwaliteit, kwantiteit en gedrag, uit te werken in de vorm van competenties. Zo wordt voor iedereen duidelijk wat eronder wordt verstaan. Voor het toekennen van eenmalige toeslagen worden enkele vuistregels voorgesteld waarmee de verschillen tussen dienstonderdelen kunnen worden verkleind.

De voorstellen zijn ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschap. Na instemming zullen ze in 2009 worden ingevoerd.

5 Integriteit

De afgelopen jaren is er veel aandacht geweest voor integriteit in het openbaar bestuur. Een goede integriteitszorg versterkt de geloofwaardigheid en onafhankelijkheid van de overheid en vergroot daarnaast haar weerbaarheid tegen integriteitsinbreuken. Melden en registreren van geschenken, nevenwerkzaamheden en financiële belangen is van belang, omdat deze het risico op (de schijn van) belangenverstrengeling vergroten. Jaarlijks wordt er gerapporteerd over integriteit om te inventariseren, ontwikkelingen te signaleren en bewustzijn te stimuleren.

Overzicht geschenken, nevenwerkzaamheden, inbreuken en financiële belangen

Geschenken

In 2008 hebben medewerkers in totaal 820 geschenken van relaties aangeboden gekregen. Daarvan zijn vijftien geschenken geweigerd. Elf geschenken hadden een waarde van meer dan €50,-. Negen geschenken daarvan zijn - met toestemming van het hoofd van dienst - aangenomen. Daarbij is niet geconstateerd dat in strijd met de regels is gehandeld.

Nevenwerkzaamheden

Medewerkers zijn verplicht nevenwerkzaamheden te melden die de belangen van de dienst - voor zover deze in verband staan met hun functie vervulling - kunnen raken. In 2008 zijn 46 meldingen gedaan van nieuwe nevenwerkzaamheden. In alle gevallen werd door het hoofd van dienst schriftelijk toestemming verleend. In tien gevallen zijn tevens nadere afspraken gemaakt met de betrokken medewerker.

Inbreuken op de integriteit

Registratie van inbreuken op de integriteit vindt plaats wanneer deze hebben geleid tot het treffen van rechtspositionele/disciplinaire maatregelen. In 2008 zijn zes gevallen van inbreuken op de integriteit geconstateerd. De inbreuken kunnen als volgt worden gecategoriseerd:

- in twee gevallen was sprake van ongewenste omgangsvormen;
- in twee gevallen was sprake van oneigenlijk gebruik van dienstmiddelen en
- in twee gevallen was sprake van belangenverstrengeling.

Voornoemde schendingen hebben geleid tot het opleggen van de volgende disciplinaire maatregelen:

- strafontslag in twee gevallen;
- schriftelijke berisping in twee gevallen;
- voorwaardelijk ontslag met een proeftijd van twee jaar in één geval en
- een gedwongen overplaatsing.

Financiële belangen

De uitvoeringsregeling integriteit EZ is begin januari 2008 uitgebreid met een bepaling over financiële belangen. Een medewerker is verplicht die financiële belangen en/of het bezit van transacties in effecten te melden, voor zover deze in verband staan met de functie vervulling. In de uitvoeringsregeling is de wijze waarop meldingen plaats moeten vinden nader geregeld. De implementatie van deze regeling heeft vorig jaar veel aandacht gevraagd. Onder andere is het IWOP-formulier hierop aangepast. Voorts zijn - in samenspraak met de DOR - in de zomer van 2008 nadere definities tot stand gekomen. Daarbij zijn drie categorieën onderscheiden:

- Code groen: de meldingsplicht is niet aan de orde. Er is sprake van een laag risico;
- Code oranje: integriteit speelt mogelijk een belangrijke rol. De leidinggevende bespreekt de risico's van een integriteitsschending in verband met financiële belangen in ieder geval in het IWOP-gesprek en
- Code rood: de meldingsplicht is aan de orde. Integriteit speelt een grote rol. Alleen de medewerker die onder de categorie rood valt ontvangt tevens een formeel besluit.

Activiteiten integriteit

Op het gebied van de integriteit zijn voorts de volgende activiteiten in 2008 gerealiseerd:

- het EZ-introductietraject is aangevuld met een module waarden, normen en integriteit. In 2008 heeft de directie P&O twee trainingen over integriteit verzorgd;
- het Platform Integriteit EZ werd in 2008 drie keer gehouden;
- EZ participeert in de interdepartementale kring van integriteitscoördinatoren en
- ter bevordering van verdere bewustwording over integriteit zijn in 2008 vier integriteitsdilemma's in de vorm van een poll op het EZ-web aan de medewerkers voorgelegd. Op deze polls zijn in totaal 677 reacties op gekomen.

Activiteiten vertrouwenpersonen

Sinds 2005 is er voor geheel EZ een groep van elf vertrouwenpersonen werkzaam. Alle vertrouwenpersonen zijn bij besluit van de SG van EZ benoemd en kunnen worden benaderd door alle medewerkers van EZ. De vertrouwenpersonen behandelen meldingen van ongewenste omgangsvormen, zoals seksuele intimidatie, ongewenste omgangsvormen, pesten, intimidatie en discriminatie. Jaarlijks wordt een rapportage van de werkzaamheden van de vertrouwenpersonen opgesteld en besproken met de secretaris-generaal.

In 2008 zijn binnen EZ 21 meldingen bij de vertrouwenpersonen gedaan, verdeeld over alle dienstonderdelen. De aard van de meldingen betreffen ongewenste omgangsvormen, zoals ongewenste bejegening door collega's en ongewenste toenadering zonder of met een seksueel aspect. Daarnaast worden de vertrouwenpersonen in toenemende mate geconsulteerd door medewerkers bij conflicten met leidinggevendenden, intimidatie door leidinggevendenden en medewerkers die bang zijn hun baan te verliezen vanwege gedrag van hun leidinggevendenden.

De vertrouwenpersonen vervullen een nuttige functie binnen de organisatie. Zij vormen een klankbord voor medewerkers, geven advies over mogelijke oplossingen bij problemen en zijn een collega waar men terecht kan, omdat men soms bij anderen binnen de organisatie geen gehoor vindt. De vertrouwenpersonen kunnen de melders eventueel doorverwijzen naar andere hulpverleners en instanties.

Vooruitblik

In 2009 wordt in een werkgroep nadere uitwerking gegeven aan de regeling financiële belangen. Dit zal resulteren in een uitvoeringsregeling financiële belangen. De aanstelling van een compliance-officer wordt hierbij onderzocht. Daarnaast wordt door de Algemene Rekenkamer een Rijksbreed integriteitsonderzoek uitgevoerd in vervolg op een eerste Rijksbrede integriteitsonderzoek in 2004. Vooruitlopend hierop wordt een EZ-brede audit (nulmeting) integriteit gehouden. Daarbij wordt dezelfde onderzoeksmethodiek als die van de Algemene Rekenkamer gehanteerd, waardoor efficiënt gebruik kan worden gemaakt van de in dit kader te verrichten werkzaamheden.

Verwacht wordt dat in 2009 de gewijzigde Klokkenuidersregeling in werking zal treden. Hieraan zal binnen EZ aandacht worden besteed. In de nieuwe regeling wordt onder meer de rol van de adviseur integriteit versterkt. Hieraan zal ook extra aandacht worden gegeven. Ook het nieuwe Rijksbrede registratiesysteem integriteit wordt in 2009 binnen EZ geïntroduceerd en er staat een inventarisatie en eventuele aanpassing van de EZ-regelgeving over het internet- en e-mailgebruik gepland. Tenslotte zullen activiteiten plaatsvinden ter bevordering van de bewustwording over integriteit.

6 Arbeidsomstandighedenbeleid

Een gezonde werkomgeving met moderne faciliteiten maakt het werken bij EZ plezieriger en effectiever. EZ investeert daarom in de arbeidsomstandigheden van de medewerkers.

Verzuim

In 2008 was het ziekteverzuim inclusief verzuim langer dan een jaar 4,3%. Het ziekteverzuim exclusief verzuim langer dan een jaar bedroeg 3,6%. Beide percentages zijn gelijk aan 2007. De meldingsfrequentie is 1,7 en is gelijk aan de frequentie Rijksbreed.

Het ziekteverzuim is in de leeftijdscategorie 55-59 jaar het hoogste. Het verzuimpercentage van vrouwen (6,0%) is bijna twee keer zo hoog als dat van mannen. De meldingsfrequentie van vrouwen is 2,02.

Het aantal EZ-ers dat zich gedurende 2008 niet ziek heeft gemeld was 33,9%. In vergelijking met 2007 is dit een lichte daling.

Ontwikkel- en aandachtspunten

Het expertisecentrum Arbeid en Gezondheid heeft voor het Rijk de volgende focus op verzuimbeleid geformuleerd:

- aandacht richten op kort frequent verzuim door gedragsbeïnvloeding. Een heldere visie van het management op verzuim in brede zin en het uitdragen van deze visie;
- voortdurende aandacht van het management voor de inzetbaarheid van medewerkers;
- in geval van langdurige ziekte zorgen voor blijvende aandacht en
- hebben van specifieke kennis over ziekteverzuim en sociale wetgeving om re-integratietrajecten goed te kunnen begeleiden.

Ook de arbodienst heeft in de concern jaarrapportage en verzuimanalyse 2008 ontwikkel- en aandachtspunten geformuleerd die in het verlengde van de bovenstaande liggen. Een greep hieruit:

- aanwezigheid van de p-verantwoordelijke leidinggevende bij de bespreking van zijn of haar medewerkers in het SMT;
- in geval van dreigend langdurig verzuim de visie over de factoren die een rol spelen in het ontstaan en voortduren van het verzuim, door leidinggevende en medewerker gezamenlijk laten vastleggen en
- in de SMT's de werkwijzer bij arbeidsconflicten (STECR) bespreken zodat EZ zo eenduidig mogelijk met deze problematiek omgaat.

Bedrijfs hulpverlening

Bij alle dienstonderdelen van EZ zijn voldoende gekwalificeerde Bedrijfs hulpverleners (BHV-ers) beschikbaar waardoor de veiligheid van de medewerkers gewaarborgd is. Het Ministerie voldoet hiermee aan de wettelijk gestelde eisen. De BHV-ers ondersteunen onder andere bij ontruimingsoefeningen en ongevallen. De BHV-ers werden in 2008 in totaal 44 keer ingeschakeld voor hulpverlening.

In 2008 heeft bij veel dienstonderdelen een ontruimingsoefening plaatsgevonden. Bij drie dienstonderdelen, Octrooi centrum Nederland, EVD en Staatstoezicht op de Mijnen, heeft geen ontruimingsoefening plaatsgevonden. Redenen hiervoor zijn respectievelijk de verhuizing van de BHV-organisatie van de hoofdhurder (Europees Octrooi centrum), aanpassing van de brandmeldcentrale en de verhuizing naar een ander pand. De brandoefeningen worden in het begin van 2009 ingehaald.

Bij Agentschap Telecom is besloten om ontruimingsoefeningen zonder het BHV-opleidingsinstituut te organiseren. Hiermee wordt beoogd de kennis van eigen ploegleiders in een uitvoerende taak verder te ontwikkelen. De verplichte herhalingsdagen blijven door het opleidingsinstituut georganiseerd worden.

Het kerndepartement, het Centraal Planbureau en de EVD hebben in 2008 meegedaan aan de interdepartementale aanbesteding BHV-opleidingen. De opleidingen worden per januari 2009 voor deze dienstonderdelen door een nieuw opleidingsinstituut verzorgd. Voor de overige dienstonderdelen geldt dat de BHV-opleidingen op een andere wijze zijn geregeld in relatie tot de huisvestingssituatie.

Vooruitblik

In 2009 wordt een tweede medewerkertevredenheidsonderzoek gehouden. Hieraan zullen ten opzichte van het eerste extra vragen worden toegevoegd die betrekking hebben op arbeidsomstandigheden, integriteit, leiderschap en medezeggenschap.

In samenwerking met de arbodienst wordt in 2009 het project Inrichting en Implementatie van het Arbomanagementsysteem uitgevoerd. Dit moet ertoe leiden dat voor heel EZ alle informatie, instrumenten en faciliteiten op het gebied van Arbo op een transparante en doelgroepgerichte manier inzichtelijk wordt gemaakt. De doelgroepen zijn het hogere management, de direct leidinggevenden, de preventiemedewerkers en de EZ-ers. Tevens draagt het systeem eraan bij dat de arbobeidscyclus vorm krijgt.

In 2009 zal een onderzoek plaatsvinden naar onder andere de werkplekken, het meubilair, de brandbeveiliging en de organisatie van de bedrijfshulpverlening.

Tabel IV. Aantal BHV-ers per dienstonderdeel

Dienstonderdeel	Aantal BHV-ers
Agentschap Telecom	32
Centraal Planbureau	14
EVD	21
Kerndepartement	89
Nederlandse Mededingingsautoriteit en Consumenten Autoriteit	32
Octrooicentrum Nederland	8
SenterNovem	93
Staatstoezicht op de Mijnen	3
EZ totaal	292

7 Bedrijfsmaatschappelijk werk

In 2008 is EZ de samenwerking aangegaan met het EC-Bedrijfsmaatschappelijk Werk (EC-BMW). Er is in dat jaar veel aandacht geschonken aan het verder ontplooiën en ontwikkelen van bedrijfsmaatschappelijk werk binnen EZ. Als onderdeel hiervan heeft er een kennismakingsdag plaatsgevonden tussen de verschillende partners van de arbozorg, namelijk de vertrouwenspersonen, bedrijfsartsen, personeelsadviseurs van EZ en alle landelijk werkende bedrijfsmaatschappelijk werkers (BMW-ers) van het EC-BMW.

Contact met EZ

Het aantal BMW-ers is in 2008 vergroot, waardoor bijna iedere vestiging van EZ een eigen BMW-er heeft. In totaal zijn acht BMW-ers aan EZ verbonden.

EC-BMW hanteert voor de cliëntcontacten één registratiesysteem. Toch is binnen een aantal dienstonderdelen het werk van de bedrijfsmaatschappelijk werkers niet geregistreerd en gekoppeld aan de problematieken. Dit heeft tot gevolg dat er geen betrouwbaar overzicht beschikbaar is van deze koppeling. In 2009 wordt er hard gewerkt om het registratiesysteem optimaal te laten werken, waardoor een volledig overzicht van gegevens beschikbaar wordt.

Cliënten

In 2008 hebben 176 EZ-ers (4,5%) contact gehad met bedrijfsmaatschappelijk werk. EZ-ers doen om verschillende redenen een beroep op het bedrijfsmaatschappelijk werk. De problemen kunnen betrekking hebben op de arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden of op persoonlijke omstandigheden, maar ook op een combinatie hiervan.

Vooruitblik

De BMW-ers kunnen zich door hun contacten met cliënten, medewerkers, leidinggevendenden, personeelsadviseurs, andere BMW-ers en door diverse overlegsituaties een beeld vormen van het klimaat van EZ. Trends in gewenste en ongewenste effecten van de bedrijfs- en gedragcultuur worden zo gesignaleerd en kunnen worden aangekaart bij EZ. De samenwerking tussen BMW-ers en de aanwezigheid van overleggremia binnen EZ zijn hierbij van groot belang. In 2009 wordt de samenwerking tussen EC-BMW en EZ verder vormgegeven en onderhouden.

EC-BMW wil in 2009 aandacht besteden aan de bewustwording van leidinggevendenden, waardoor klachten van medewerkers sneller gesignaleerd kunnen worden. Leidinggevendenden hebben een belangrijke regiefunctie bij de vroegtijdige aanpak van werkgerelateerde psychosociale knelpunten en dragen zodoende bij aan het voorkomen van ziekteverzuim. Een betere inzet van bedrijfsmaatschappelijk werk in preventieve en eventueel curatieve zin, zal een bijdrage kunnen leveren aan het versterken van de rol van leidinggevendenden.

Ook de bewustwording van werknemers met betrekking tot de eigen verantwoordelijkheid wordt in 2009 een speerpunt van EC-BMW. Hierbij valt te denken aan de balans tussen werk en privé of het omgaan met veranderingsprocessen op het werk. Vooral in de persoonlijke gespreksvoering wordt hier aandacht aan geschonken.

Tabellen behorende bij de hoofdstukken 1, 2 en 3

1. Gemiddelde leeftijd in 2008 in jaren

Dienstonderdeel	2007	2008
Agentschap Telecom	45,2	45,8
Centraal Planbureau	44,8	45,5
Consumenten Autoriteit	35,3	35,4
EVD	42,7	42,6
Kerndepartement	42,0	42,5
Nederlandse Mededingingsautoriteit	37,4	37,1
Octrooicentrum Nederland	44,7	46,1
PIANOO	41,6	41,8
SenterNovem	42,5	42,9
Staatstoezicht op de Mijnen	47,1	49,5
EZ totaal	42,3	42,7

2. Man/vrouw verhouding

Dienstonderdeel	2007		2008		Als % van de bezetting 2008	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Agentschap Telecom	187	78	181	72	72%	28%
Centraal Planbureau	121	44	120	41	75%	26%
Consumenten Autoriteit	10	26	9	33	21%	79%
EVD	117	148	158	179	47%	53%
Kerndepartement	791	621	730	584	56%	44%
Nederlandse Mededingingsautoriteit	188	177	201	194	51%	49%
Octrooicentrum Nederland	82	38	75	38	66%	34%
SenterNovem	640	502	680	547	55%	45%
Staatstoezicht op de Mijnen	39	9	35	7	83%	17%
EZ totaal	2190	1658	2202	1710	56%	44%

3. Man/vrouw verhouding naar schaalcategorie

Dienstonderdeel	3-5		6-8		9-11		12-14		15+	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Agentschap Telecom	46,7%	53,3%	55,0%	45,0%	79,5%	20,5%	82,1%	17,9%	75,0%	25,0%
Centraal Planbureau	33,3%	66,7%	30,8%	69,2%	70,5%	29,5%	81,1%	18,9%	100%	0,0%
Consumenten Autoriteit			0,0%	100%	26,9%	73,1%	21,4%	78,6%	50,0%	50,0%
EVD	33,3%	66,7%	33,9%	66,1%	39,5%	60,5%	61,1%	38,9%	90,0%	10,0%
Kerndepartement	36,0%	64,0%	26,6%	73,4%	49,0%	51,0%	67,2%	21,8%	82,6%	17,4%
Nederlandse Mededingingsautoriteit	12,1%	87,9%	30,6%	69,4%	52,1%	47,9%	61,0%	39,0%	69,6%	30,4%
Octrooicentrum Nederland	75,0%	25,0%	57,1%	42,9%	63,9%	36,1%	73,5%	26,5%	85,7%	14,3%
SenterNovem	19,3%	80,7%	22,9%	77,1%	57,2%	42,8%	71,6%	28,4%	89,4%	10,6%
Staatstoezicht op de Mijnen	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	88,9%	11,1%	95,0%	5,0%	100%	0,0%
EZ totaal	28,0%	72,0%	32,0%	68,0%	54,0%	46,0%	69,0%	31,0%	84,0%	16,0%

4. Aandeel vrouwen vanaf schaal 10

Schaal	10	11	12	13	14	15	16	17	18	18+	Totaal
2008	45%	45%	36%	27%	24%	15%	23%	13%	0%	20%	35%
2007	42%	43%	33%	26%	21%	15%	17%	13%	6%	0%	34%

5. Niet-westerse allochtonen naar schaalniveau (nieuwe definitie CBS)

	3-5	6-8	9-11	12-14	15+	Totaal
Aantal 2007	56	87	71	35	3	217
% 2007	23,8%	13,6%	5,2%	2,6%	1,3%	6,6%
Aantal 2008	48	85	85	31	3	252
% 2008	21,9%	13,8%	5,9%	2,3%	1,3%	6,5%

6. Etnische diversiteit naar schaalniveau (niet-westerse allochtonen)

Dienstonderdeel	3-5	6-8	9-11	12-14	14+	Totaal	Totaal %
Agentschap Telecom	6,7%	2,8%	1,8%	2,0%	25,0%	7	2,8%
Algemene Leiding	0,0%	0,0%	8,3%	3,2%	0,0%	2	3,2%
Auditdienst	0,0%	50,0%	23,5%	6,3%	0,0%	6	15,8%
Centraal Planbureau	0,0%	0,0%	1,9%	2,8%	0,0%	3	1,9%
Consumenten Autoriteit	0,0%	0,0%	20,8%	0,0%	0,0%	5	11,9%
DG Buitenlandse Economische Betrekkingen	20,0%	0,0%	7,1 %	0,0%	0,0%	3	3,1%
DG Economische Politiek	50,0%	15,4%	0,0 %	2,4%	0,0%	6	5,3%
DG Energie en Telecom	0,0%	12,0%	8,33%	2,5%	0,0%	12	4,8%
DG Ondernemen en Innovatie	38,1%	12,5%	2,5%	2,2%	0,0%	15	5,5%
Directie Informatiemanagement en Automatisering	25,0%	29,7%	11,1%	8,0%	0,0%	22	16,3%
Directie Personeel en Organisatie	100,0%	20,7%	8,6%	0,0%	0,0%	10	11,0%
Directie Communicatie	0,0%	20,0%	4,6%	0,0%	0,0%	2	4,4%
Directie Facilitair Management	3,6%	5,4%	3,6%	0,0%	0,0%	4	3,6%
Directie Financieel Economische Zaken	50,0%	0,0%	29,4%	5,9%	0,0%	7	17,5%
Directie Wetgeving en Juridische Zaken	0,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2	3,8%
EVD	27,3%	18,9%	7,7%	2,5%	0,0%	27	8,0%
Kenniscentrum Aanbesteden	0,0%	20,0%	12,5%	0,0%	0,0%	2	7,1%
Nederlandse Mededingingsautoriteit	29,6%	25,6%	5,4%	1,5%	5,0%	31	7,9%
Octrooicentrum Nederland	0,0%	11,8%	5,7%	0,0%	0,0%	6	5,3%
SenterNovem	23,8%	13,4%	4,5%	2,4%	2,2%	79	6,4%
Staattoezicht op de Mijnen	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%	0,0%	1	2,4%
EZ totaal	21,9%	13,8%	5,9%	2,3%	1,3%	252	6,5%

7. Aantal en aandeel deeltijdwerkers

	2007			2008		
	Voltijd	Deeltijd	Deeltijd %	Voltijd	Deeltijd	Deeltijd %
Man kerndepartement	723	68	9%	672	71	10%
Vrouw kerndepartement	353	268	43%	333	266	44%
Totaal kerndepartement	1076	336	30%	1005	337	25%
Man diensten	1140	244	18%	1194	265	18%
Vrouw diensten	472	550	54%	485	626	56%
Totaal diensten	1612	794	33%	1679	891	35%
Man EZ	1878	312	17%	1866	336	15%
Vrouw EZ	834	824	49%	818	892	52%
EZ totaal	2712	1136	30%	2684	1228	31%

8. In-, uit- en doorstroom als percentage van de bezetting

	2006	2007	2008
Instroom	15%	11%	11%
Uitstroom	6%	8%	8%
Doorstroom	7%	8%	7%

9. Instroom

Dienstonderdeel	2007		2008	
	Aantal	Als % van de bezetting	Aantal	Als % van de bezetting
Agentschap Telecom	18	7%	15	6%
Centraal Planbureau	16	10%	13	8%
Consumenten Autoriteit	11	32%	9	21%
EVD	12	5%	36	11%
Kerndepartement	111	9%	119	9%
Nederlandse Mededingingsautoriteit	93	25%	92	23%
Octrooicentrum Nederland	7	6%	2	2%
SenterNovem	121	11%	139	11%
Staatstoezicht op de Mijnen	7	15%	4	10%
EZ totaal	405	11%	429	11%

10. Uitstroom

Dienstonderdeel	2007		2008	
	Aantal	Als % van de bezetting	Aantal	Als % van de bezetting
Agentschap Telecom	19	7%	24	9%
Centraal Planbureau	11	7%	14	9%
Consumenten Autoriteit	1	3%	4	10%
EVD	10	4%	18	5%
Kerndepartement	148	12%	139	11%
Nederlandse Mededingingsautoriteit	55	15%	59	15%
Octrooicentrum Nederland	5	4%	3	3%
SenterNovem	57	5%	51	4%
Staatstoezicht op de Mijnen	6	13%	7	17%
EZ totaal	316	8%	319	8%

11. Doorstroom

Dienstonderdeel	Binnen onderdeel	Tussen onderdelen (naar dit dienstonderdeel toe)	Als % van de bezetting
Agentschap Telecom	8	0	3%
Centraal Planbureau	3	1	3%
Consumenten Autoriteit	2	1	7%
EVD	34	7	12%
Kerndepartement	51	45	7%
Nederlandse Mededingingsautoriteit	24	5	7%
Octrooicentrum Nederland	5	7	11%
SenterNovem	81	5	7%
Staatstoezicht op de Mijnen	0	1	2%
EZ totaal	208	72	7%

12. Opleidingskosten (in euro's, excl. corporate opleidingen)

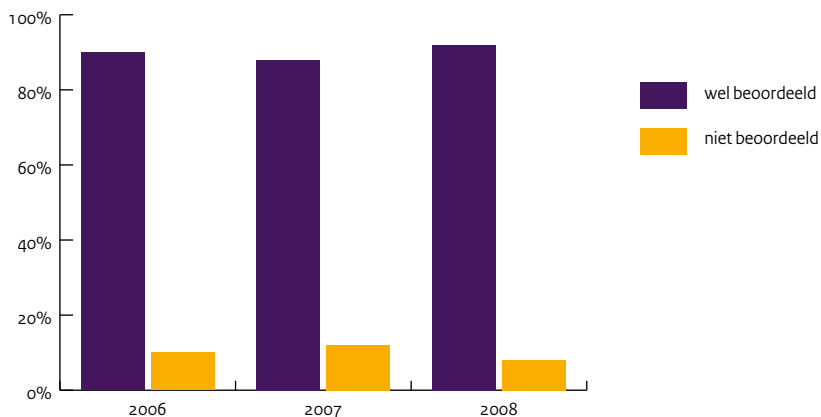
Dienstonderdeel	Totale kosten	Gemiddelde kosten per medewerker
Agentschap Telecom	415.837	1643
Centraal Planbureau	260.687	1619
Consumenten Autoriteit	101.349	2413
EVD	585.300	1736
Kerndepartement	2.910.363	2214
Nederlandse Mededingingsautoriteit	902.938	2285
Octrooicentrum Nederland	135.688	1200
SenterNovem	1.386.972	1130
Staatstoezicht op de Mijnen	75.000	1785
EZ totaal	6.800.113	1738

Tabellen behorende bij hoofdstuk 4

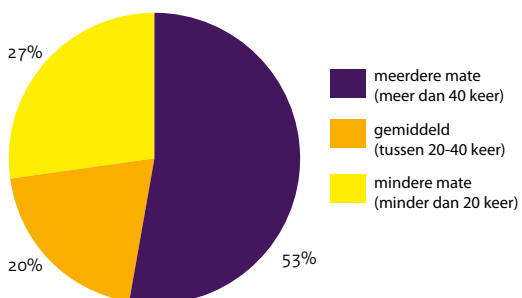
1. Beoordelingen

	Wel beoordeeld	Niet beoordeeld
2006	90%	10%
2007	88%	12%
2008	92%	8%

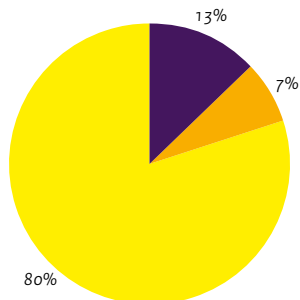
2. Aantal beoordeelde medewerkers



3. Gebruik van informanten



4. Gebruik van medebeoordelaars



5. Toekenning periodieke verhoging (art. 7)

2006

1573	medewerkers staan niet op maximum van de schaal
1224	1 periodiek (voldeed aan gestelde eisen)
99	2 periodieken (boven gestelde eisen)
5	meer dan 2 (boven gestelde eisen)
47	géén periodiek (onvoldoende functioneren)
50	géén periodiek (recent in dienst)
19	géén periodiek (tussentijdse beloningsbeslissing)
129	niet meegeteld door toekenning hogere salarisschaal

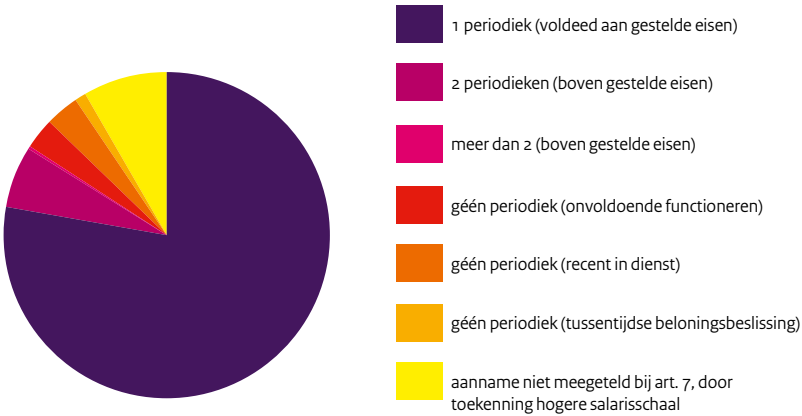
2007

1645	medewerkers staan niet op maximum van de schaal
1217	1 periodiek
94	2 periodieken
2	meer dan 2 periodieken
15	géén periodiek (onvoldoende functioneren)
51	géén periodiek (recent in dienst)
266	niet meegeteld door toekenning hogere salarisschaal

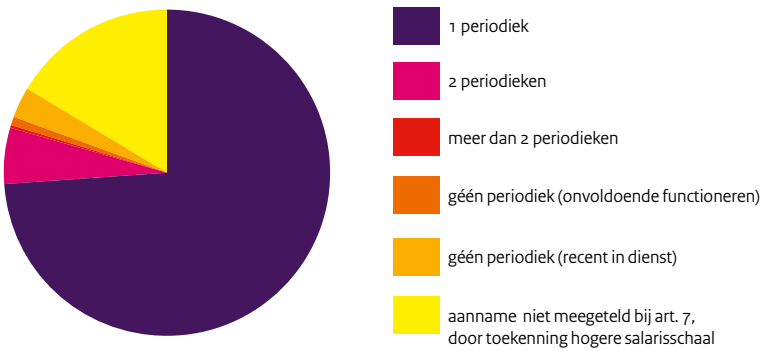
2008

1793	medewerkers staan niet op maximum van de schaal
1303	1 periodiek
84	2 periodieken
6	meer dan 2 periodieken
8	géén periodiek (onvoldoende functioneren)
65	géén periodiek (recent in dienst)
57	géén periodiek (tussentijds beloofd of uit dienst)
270	niet meegeteld door toekenning hogere salarisschaal

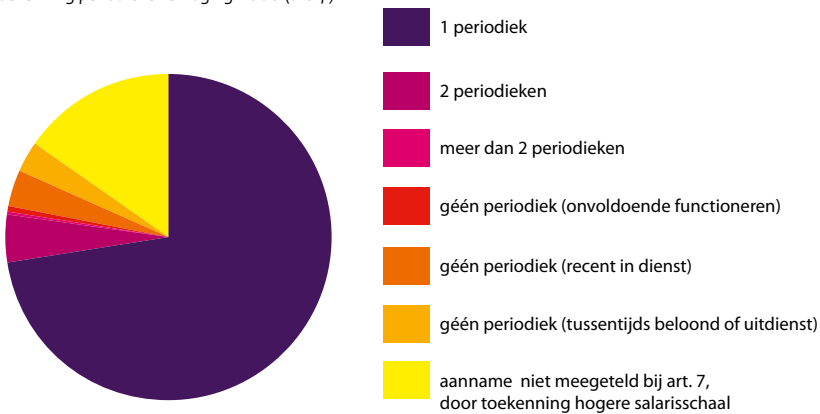
Toekenning periodieke verhoging 2006 (art.7)



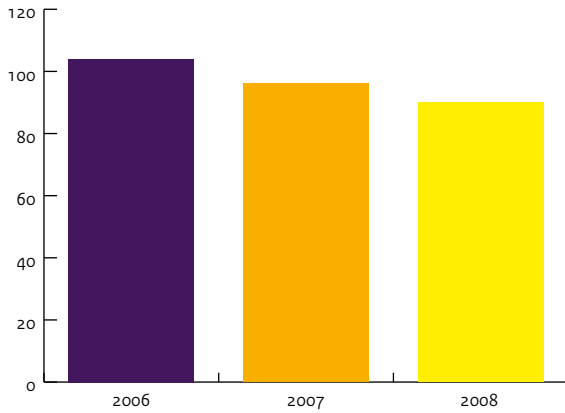
Toekenning periodieke verhoging 2007 (art.7)



Toekenning periodieke verhoging 2008 (art. 7)



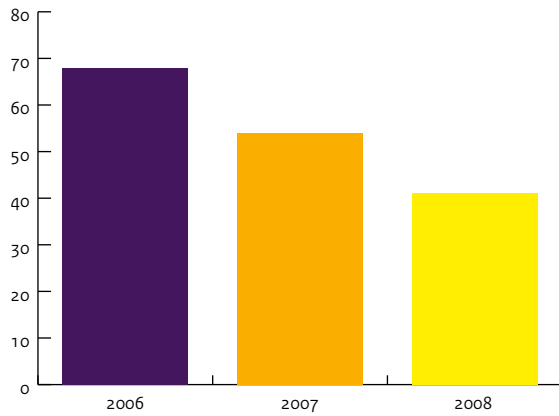
Meer dan één periodiek 2006, 2007 en 2008



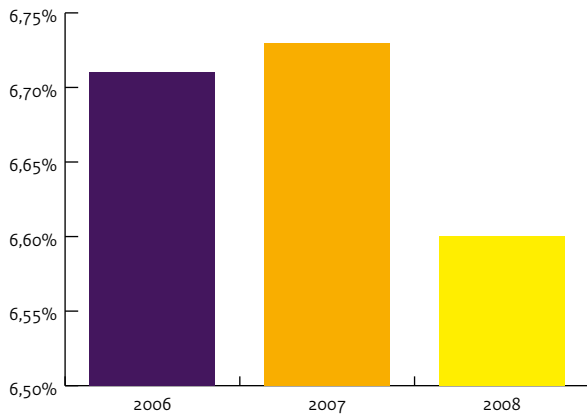
6. Toekenning periodiek naast hogere schaal (art. 8)

2006	36 medewerkers	1 periodiek naasthogere schaal
	10 medewerkers	2 periodieken naasthogere schaal
	22 medewerkers	3 periodieken naasthogere schaal
2007	27 medewerkers	1 periodiek naasthogere schaal
	12 medewerkers	2 periodieken naasthogere schaal
	15 medewerkers	3 periodieken naasthogere schaal
2008	21 medewerkers	1 periodiek naasthogere schaal
	8 medewerkers	2 periodieken naasthogere schaal
	12 medewerkers	3 periodieken naasthogere schaal

Een of meer periodieken in naast hogere schaal



7. Toekenning hogere salarisschaal (art. 5)



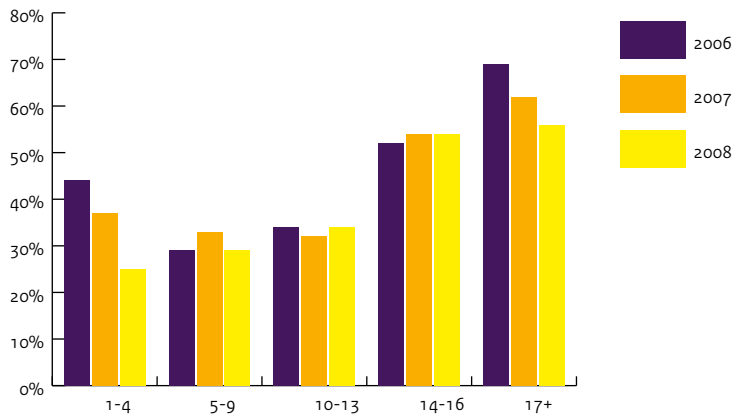
8. Eenmalige toeslag (art. 22a)

Overzicht van éénmalige toeslagen per schaalcategorie in 2006, 2007 en 2008. Het percentage staat voor het deel van de medewerkers dat in de betreffende categorie een éénmalige toeslag heeft gekregen.

Schaal	2006	2007	2008
1-4	44%	37%	25%
5-9	29%	33%	29%
10-13	34%	32%	34%
14-16	52%	54%	54%
17+	69%	62%	56%

In 2008 kregen 1356 medewerkers (35%) van het totale bestand een éénmalige toeslag.

Eénmalige toeslagen per schaalcategorie 2006, 2007 en 2008



2006: van de 1321 medewerkers stond 62% op het maximum van de schaal

2007: van de 1343 medewerkers stond 63% op het maximum van de schaal

2008: van de 1356 medewerkers stond 64% op het maximum van de schaal

2006: gemiddeld toegekend bedrag : € 1.602,00; totaal uitgekeerd: € 2.116.303,00

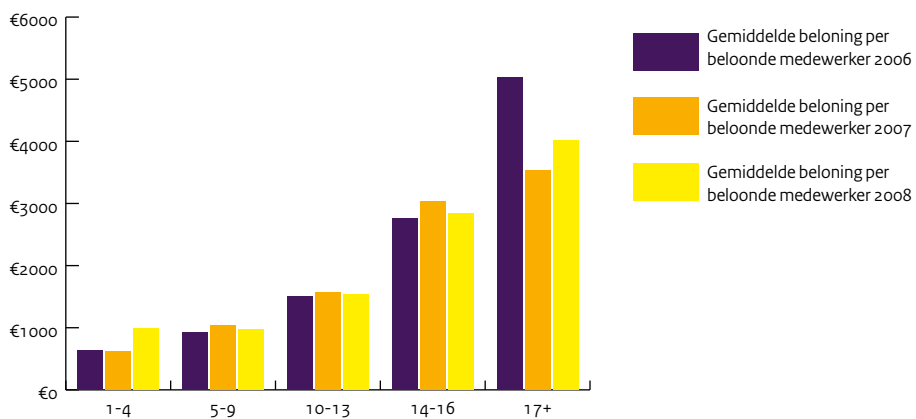
2007: gemiddeld toegekend bedrag : € 1.691,00; totaal uitgekeerd: € 2.270.545,00

2008: gemiddeld toegekend bedrag : € 1.667,00; totaal uitgekeerd: € 2.260.489,00

Gemiddelde uitgekeerde bedragen naar schaalcategorie (art. 22a)

Schaal	Gemiddelde beloning per beloonde medewerker 2006	Gemiddelde beloning per beloonde medewerker 2007	Gemiddelde beloning per beloonde medewerker 2008
1-4	€ 639	€ 622	€ 995
5-9	€ 930	€ 1.033	€ 978
10-13	€ 1.511	€ 1.574	€ 1.545
14-16	€ 2.768	€ 3.028	€ 2.848
17+	€ 5.033	€ 3.534	€ 4.013

Gemiddelde hoogten van de éénmalige toeslagen per schaalcategorie over 2006, 2007 en 2008



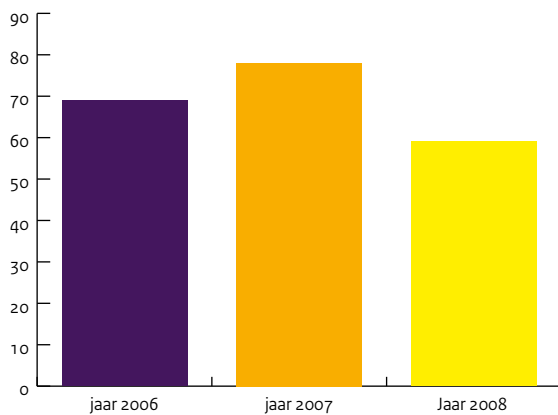
9. Periodieke toeslag (art. 22a)

2006: 69 medewerkers = 1,81 % v.h. totale bestand

2007: 78 medewerkers = 2,02 % v.h. totale bestand

2008: 59 medewerkers = 1,5 % v.h. totale bestand

Aantal medewerkers periodieke toeslag

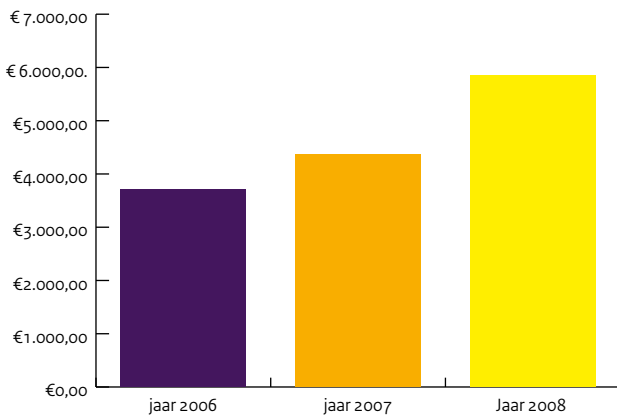


2006: gemiddeld toegekend bedrag: € 3.700,00; totaal uitgekeerd € 255.204,00

2007: gemiddeld toegekend bedrag: € 4.374,00; totaal uitgekeerd € 341.180,00

2008: gemiddeld toegekend bedrag: € 5.841,00; totaal uitgekeerd € 344.628,00

Gemiddald toegekend bedrag



10 medewerkers kregen zowel artikel 8 als artikel 22a (in 2006: 37; in 2007: 3)

Tabellen behorende bij hoofdstuk 5

1. Overzicht geschenken

Dienstonderdeel	Totaal aantal medew.	Totaal aantal gesch.	Waarde van de geschenken tot en met € 50,- wel aangenomen	Niet aangenomen	Waarde geschenken groter dan € 50,- wel aangenomen	Niet aangenomen
BSG, incl. alle hoofden van dienst, behoudens TMG-groep en exclusief de Raad van Bestuur van de NMa	63	84	80		3	1
Directoraten-generaal						
DGBEB	98	4	4	0	0	0
DGEP	114	2	2	0	0	0
DGET	252	39	37	1	1	0
DGOI	273	182	179	1	1	1
Stafdirecties						
Auditdienst	38	0	0	0	0	0
Financieel Economische Zaken	40	1	1	0	0	0
Communicatie	46	0	0	0	0	0
Informatiemanagement & Automatisering	135	34	34	0	0	0
Facilitair Management	111	17	17	0	0	0
Personeel & Organisatie	91	14	13	1	0	0
Wetgeving en Juridische Zaken	53	3	3	0	0	0
Diensten en agentschappen						
Agentschap Telecom	253	19	19	0	0	0
Consumenten Autoriteit	42	0	0	0	0	0
Centraal Planbureau	161	22	22	0	0	0
EVD, inclusief inhuurkrachten	473	100	100	0	0	0
Nederlandse Mededingingsautoriteit, incl. inhuur	402	53	51	0	2	0

Octrooicentrum Nederland	113	7	7	0	0	0
PIANoo(Kennisnetwerk Aanbesteden)	28	6	6	0	0	0
SenterNovem, incl. inhuurkrachten	1645	204	197	6	2	2
Staatstoezicht op de Mijnen	42	29	27	2	0	0
EZ Totaal	4473	820	799	11	9	4

2. Overzicht nevenwerkzaamheden

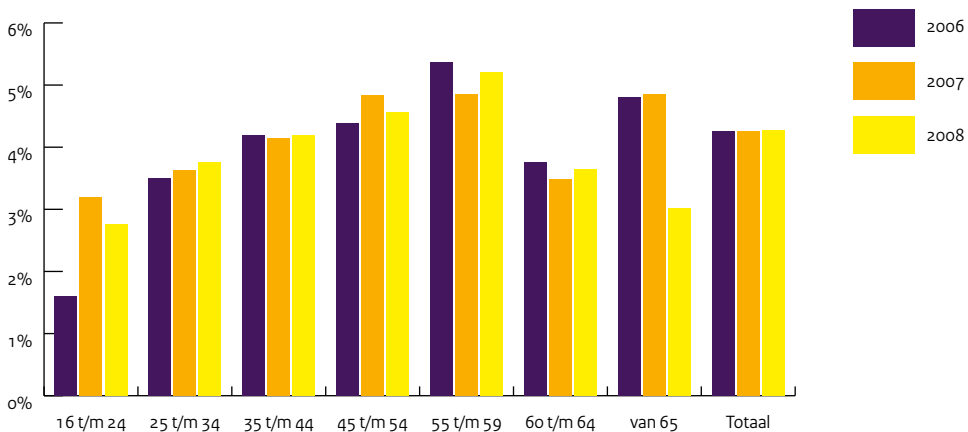
	Totaal aantal medewerkers	Totaal aantal gemelde nevenwerk- zaamheden	Aantal meldingen: schriftelijk toestem- ming	Schriftelijk geen toestem- ming	Afspraken
BSG, incl. alle hoofden van dienst, behoudens TMG-groep en exclusief de Raad van Bestuur van de NMa*	63	1	1	0	0
Directoraten-generaal					
DGBEB	98	0	0	0	0
DGEP	114	0	0	0	0
DGET	252	4	3	1	3
DGOI	273	1	1	1	0
Stafdirecties					
Auditdienst	38	0	0	0	0
Communicatie	46	0	0	0	0
Financieel Economische Zaken	40	0	0	0	0
Informatiemanagement & Automatisering	135	0	0	0	0
Facilitaire Management	111	0	0	0	0
Personeel & Organisatie	91	1	1	0	0
Wetgeving en Juridische Zaken	53	0	0	0	0
Buitendiensten					
Agentschap Telecom	253	0	0	0	0
Centraal Planbureau	161	6	6	0	1
Consumenten Autoriteit	42	1	1	0	0
EVD, inclusief inhuurkrachten	473	10	10	0	1
Nederlandse Mededingingsautoriteit, incl. inhuur	402	19	19	0	0
Octrooicentrum Nederland	113	0	0	0	0
PIANOO (Kennisnetwerk Aanbesteden)	28	2	2	0	1
SenterNovem, incl. inhuurkrachten	1645	2	2	0	2
Staatstoezicht op de Mijnen	42	0	0	0	0
EZ Totaal	4473	46	46	0	8

Tabellen behorende bij hoofdstuk 6

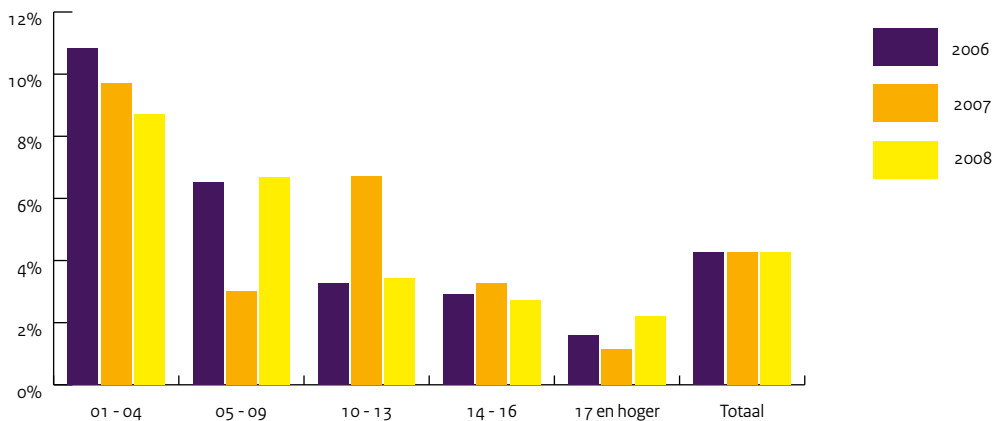
1. Diagnosecodering per dienstonderdeel

Diagnosecodering	Bewegingsapparaat		Psychische problemen		hart& vaat ziekten		Overig		Totaal	
	aantal	dagen	aantal	dagen	aantal	dagen	aantal	dagen	aantal	dagen
Agentschap Telecom	3	131	4	453	2	267	7	244	16	1096
Algemene Leiding	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auditdienst	4	143	1	0	0	0	3	45	8	0
Centraal Planbureau	3	515	4	219	1	97	3	97	11	938
Consumenten Autoriteit	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DG Buitenlandse Economische Betrekkingen	0	0	3	336	0	0	3	289	6	625
DG Economische Politiek	1	112	1	366	0	0	4	285	6	763
DG Energie en Telecom	6	327	6	840	4	324	16	692	32	2183
DG Ondernemen en Innovatie	10	911	9	1241	0	0	18	292	37	2444
Facilitair Management	6	621	14	1086	5	460	14	243	34	2410
Directie Communicatie	0	0	5	355	0	0	3	124	8	479
Directie Financieel Economische Zaken	1	105	3	98	0	0	3	70	7	273
Informatiemanagement en Automatisering	8	438	8	675	0	0	7	517	23	1630
Directie Personeel en Organisatie	4	190	5	435	0	0	5	159	14	784
Directie Wetgeving en Juridische Zaken	1	1	3	128	0	0	5	329	9	458
EVD	10	1367	15	1510	2	174	14	942	41	3993
Nederlandse Mededigingsautoriteit	10	634	33	2561	4	381	25	941	72	4517
Octrooicentrum Nederland	0	0	9	1637	1	187	6	826	16	2380
SenterNovem	39	2117	78	7928	4	816	101	7960	222	18821
Staatstoezicht op de Mijnen	0	13	0	122	0	424	0	61	0	620

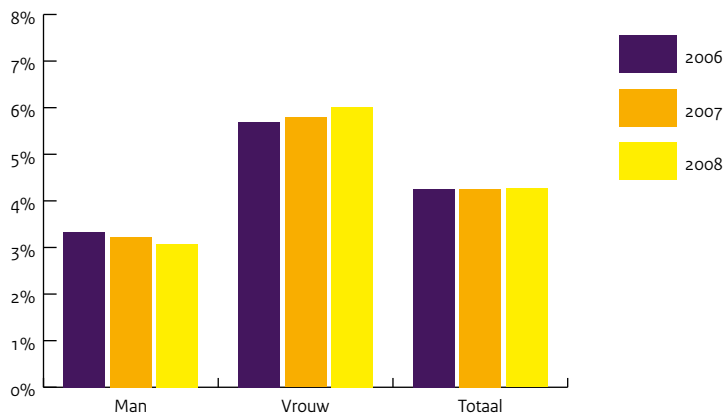
2. Verzuimpercentage 2006, 2007 en 2008 (incl. > 1 jaar) naar leeftijdsklasse EZ totaal



3. Verzuimpercentage 2006, 2007 en 2008 (incl. > 1 jaar) naar salarisschaal EZ totaal



4. Verzuimpercentage 2006, 2007 en 2008 (incl. > 1 jaar) naar geslacht EZ totaal



Tabellen behorende bij hoofdstuk 7

1. Aantal hulpvragen naar problematiek

Hoofdproblematiek	Aantal	%
Persoonlijke omstandigheden	52	49%
Arbeidsgebonden	17	16%
Arbeidsverhoudingen	17	16%
Arbeidsinhoud	10	9%
Arbeidsomstandigheden	9	8%
Arbeidsvoorwaarden	2	2%
EZ Totaal	107	100%

2. Aantal hulpvragen naar leeftijd

Leeftijd	Aantal	%
Jonger dan 20 jaar	0	0%
20 t/m 24 jaar	1	1%
25 t/m 29 jaar	7	7%
30 t/m 34 jaar	7	7%
35 t/m 39 jaar	10	10%
40 t/m 44 jaar	14	14%
45 t/m 49 jaar	15	15%
50 t/m 54 jaar	23	24%
55 t/m 59 jaar	18	19%
60 t/m 64 jaar	2	2%
65 jaar en ouder	0	0%
EZ Totaal	97	100%

3. Aantal hulpvragen naar schaalniveau

Schaalniveau	Aantal	%
Schaal 1 t/m 4	4	4%
Schaal 5 t/m 7	36	37%
Schaal 8 t/m 10	27	28%
Schaal 11 en hoger	24	25%
Onbekend	6	6%
EZ Totaal	97	100%

Colofon

Dit is een publicatie van het
Ministerie van Economische Zaken

Den Haag, juli 2009

Extra exemplaren kunt u bestellen via
www.ez.nl/publicaties
of door te bellen naar 0800-6463951

Directie Bedrijfsvoering, Personeel en Organisatie
Bezuidenhoutseweg 20
Postbus 20101
2500 EC Den Haag
www.ez.nl
Publicatienummer: 09PO01