

HR Monitor 2008

Sector Waterschappen in Beeld





HR Monitor sector waterschappen over 2008

Rapport

Stratus marktonderzoek B.V.

drs. P.C.N. Honcoop

Zoetermeer, juli 2009

In opdracht van A&O fonds Waterschappen

Voorwoord

De HR Monitor 2008 biedt u op basis van feitelijke informatie inzicht in de personele situatie bij de waterschappen. Het gaat in eerste instantie om zogenoemde harde gegevens zoals aantal werknemers, deeltijdfactor, leeftijdsopbouw, verhouding man – vrouw, instroom, uitstroom en ziekteverzuim over het jaar 2008.

De HR Monitor 2008 biedt u op organisatieniveau en op sectorniveau handvatten voor evaluatie en bijstelling van aandachtspunten en HRM-beleid. De rapportage brengt ook trends in beeld, zodat ontwikkelingen over de jaren heen inzichtelijk zijn. Tevens heeft de rapportage een functie bij de voorbereiding van de CAO-onderhandeling.

Zoals ook in de inleiding van de HR Monitor 2007 is aangegeven, heeft de sector te maken met verschillende ontwikkelingen die vragen om een personeelsbestand dat kan mee bewegen. Hiervoor zijn in 2008 verschillende activiteiten in gang gezet. De HR Monitor 2008 laat zien dat ten opzichte van 2007 de volgende resultaten zijn bereikt:

- De aandacht voor leeftijdsbewust personeelsbeleid is toegenomen;
- Het budget voor opleiding en ontwikkeling is verhoogd;
- Het ziekteverzuim is afgenomen;
- Het aantal medewerkers dat binnen de eigen organisatie van baan verandert, is aanzienlijk toegenomen;
- De uitstroom is licht gedaald;
- Het aantal vrouwelijke leidinggevenden is toegenomen.

Anderzijds is de constatering dat:

- De gemiddelde leeftijd verder is gestegen van 44,7 jaar in 2007 naar 45,4 jaar in 2008;
- Het merendeel van de uitstromers in de leeftijdsklasse 35 tot en met 44 jaar valt;
- De dynamiek binnen deze categorie groot is: de instroom in die leeftijdsklasse is namelijk ook hoog;
- De aandacht voor diversiteit afneemt;
- Over de bestemming van de uitstromers weinig bekend is.

Het is van belang dat de sector waterschappen kan blijven beschikken over goed en voldoende gekwalificeerd personeel en als aantrekkelijke speler kan opereren op de arbeidsmarkt. De HR Monitor 2008 laat zien dat voor het bereiken van die doelstelling permanente aandacht nodig is.

De belangrijkste HR-onderwerpen voor 2009 zijn volgens de waterschapsorganisaties:

- Het invoeren van een nieuwe beoordelings- en beloningsystematiek
- Competentiemanagement
- Ook FuWater, fusies/reorganisaties en strategisch personeelsbeleid/planning houden waterschapsorganisaties in 2009 bezig.

De informatie in de HR Monitor 2008 is gebaseerd op de gegevens die waterschapsorganisaties aanleveren. Wij bedanken eenieder die heeft meegewerkt aan de totstandkoming van deze monitor.

J.H. Oosters
Voorzitter

A.E. de Haas
Secretaris/Penningmeester

Inhoudsopgave

1	Inleiding	13
1.1	Achtergrond	13
1.2	Doelstelling	14
1.3	Uitvoering	14
1.4	Opbouw rapport	14
2	Werkgelegenheid	15
2.1	Inleiding	15
2.2	Aantal werknemers	15
2.3	Naar geslacht	16
2.4	Naar leeftijd	17
2.5	Naar opleiding	18
2.6	Naar dienstjaren	19
3	In-, door- en uitstroom	21
3.1	Inleiding	21
3.2	Instroom	21
3.3	Door- en uitstroom	23
4	Beloning en arbeidsvoorwaarden	27
4.1	Inleiding	27
4.2	Loon	27
4.3	Inschaling	27
4.4	Vergoedingen	29
4.5	Toelagen	31
4.6	Uitkeringen	31
5	Personeelsbeleid	33
5.1	Inleiding	33
5.2	Diversiteitsbeleid	33
5.3	Leidinggevenden	33
5.4	Stagiairs en trainees	34
5.5	Leeftijdsbewust personeelsbeleid	34
5.6	Vakbondsconsulenten	36
5.7	Opleiding en ontwikkeling	36
5.8	Keuzesysteem	37
5.9	Ouderschapsverlof	38
5.10	Agressie en geweld	39
5.11	(Bijna-)bedrijfsongevallen	40
5.12	HR-onderwerpen 2009	40
6	Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid	43
6.1	Inleiding	43
6.2	Ziekteverzuim	43
6.3	Langdurig ziekteverzuim	43
6.4	Arbeidsongeschiktheid	44
	BIJLAGE 1 Vragenlijst	49

Samenvatting

Omvang werkgelegenheid

Kleine stijging van
het aantal
werknemers

Eind 2008 waren er in de sector waterschappen 11.688 personen werkzaam. Op 31 december 2007 telde de sector nog 11.494 werknemers. De werkgelegenheid is daarmee wederom gegroeid; ditmaal met 1,6 procent. De toename is daarmee hoger dan die in andere overheids- en onderwijssectoren (+0,9 procent).

In de afgelopen jaren hebben sommige waterschappen bepaalde administratieve taken met elkaar gebundeld en samengevoegd in een aantal nieuwe organisaties. Hierdoor bleef het gemiddelde aantal werknemers per waterschap stabiel, terwijl dit bij gelieerde organisaties op het gebied van belastingen en laboratoriumwerk het afgelopen jaar verhoudingsgewijs aanzienlijk toenam.

Aantal werknemers
per waterschap
stabiel

In 2007 werkten er gemiddeld 404 werknemers bij de 27 waterschappen, een jaar later was dat licht gestegen naar gemiddeld 407 werknemers (+0,7 procent). Bij de gelieerde instellingen werkten er destijds gemiddeld 72 personen, terwijl een jaar later er gemiddeld 78 personen in dienst waren (+8,3 procent).

Samenstelling werkgelegenheid

In de sector waterschappen blijven nog steeds relatief veel mannen werkzaam. 73 procent van de werknemers is man en slechts 27 procent is vrouw. Het aantal vrouwen neemt wel licht toe; in 2007 was dit aandeel 26 procent.

Gemiddelde leeftijd
blijft aan de hoge
kant

De gemiddelde leeftijd in de sector blijft met 45,4 jaar opnieuw hoog in vergelijking met andere overheidssectoren. De gemiddelde leeftijd is bovendien weer iets gestegen ten opzichte van 2007; toen lag deze op 44,7 jaar.

Relatief weinig
academici

Ook blijven in de sector relatief weinig werknemers met een afgeronde WO-opleiding werkzaam. Het aandeel is zelfs licht gedaald van 12 procent naar 10 procent. Het aandeel werknemers dat alleen lager onderwijs heeft genoten bleef gelijk.

Net als in 2007 is bij de sector waterschappen een relatief grote groep (49 procent) meer dan 10 jaar in dienst. De groep met lange dienstverbanden is daarmee nauwelijks veranderd ten opzichte van een jaar geleden (48 procent).

Het aantal
vrouwelijke
leidinggevenden
neemt toe

In 2008 bekleedden 6,4 procent van de totale bezetting een leidinggevende functie. Hoewel de leidinggevende nog steeds vaker een man is dan een vrouw, neemt wel het aantal vrouwelijke leidinggevenden in de sector toe.

Ook in 2008 kwamen trainees een stuk minder vaak voor dan stagiairs. 24 procent van de waterschapsorganisaties heeft in 2008 een trainee in dienst gehad, terwijl 87 procent in hetzelfde jaar gebruik heeft gemaakt van stagiairs.

In-, door- en uitstroom

Instroom van
9,4 procent in 2007

In 2008 is 9,4 procent van de werknemers in de sector waterschappen ingestroomd. Het instroompercentage is daarmee een stuk hoger dan in 2007 (5,9 procent). Het instroompercentage komt ook voor het eerst op ongeveer hetzelfde niveau als dat in andere overheids- en onderwijssectoren (9,9 procent).

10,3 procent
vacatures

In de sector waterschappen waren er in 2008 de sector bijna 1.200 vacatures, wat neerkomt op 10,3 procent van het totaal aantal werknemers. De meest voorkomende vacatures waren technische uitvoeringsfuncties gevolgd door adviesfuncties, administratieve functies en technische beleidsfuncties.

Aantal moeilijk vervulbare
vacatures
verdubbeld

Het aantal moeilijk vervulbare vacatures was in 2008, uitgedrukt in procenten van het totaal aantal werknemers, 1,6 procent. Het percentage moeilijk vervulbare vacatures is daarmee verdubbeld ten opzichte van 2007 (0,8 procent).

Het waren wederom advies- en technische beleidsfuncties die in de sector vooral moeilijk vervulbaar waren. Ook voor technische uitvoeringsfuncties was het soms niet makkelijk om personen te krijgen. In tegenstelling tot 2007 waren ditmaal ook sommige administratieve functies moeilijk vervulbaar.

In vergelijking met 2007 is het aantal werknemers dat binnen zijn organisatie/waterschap van baan verandert (de zogenaamde doorstroom) binnen de sector aanzienlijk toegenomen, namelijk van 3,9 tot 6,5 procent in 2008.

Uitstroom van
8,0 procent in 2008

De uitstroom is met 8,0 procent licht gedaald ten opzichte van 2007 (8,8 procent). De werknemers in de sector waterschappen zijn daarmee nog steeds loyaler dan werknemers in andere overheids- en onderwijssectoren (9,9 procent). De voornaamste uitstroomredenen waren vrijwillig ontslag en VUT/FPU.

In tegenstelling tot 2007 stroomden in 2008 werknemers met een technische uitvoeringsfunctie relatief het vaakst uit in plaats van werknemers met een administratieve functie. Het is voor de sector niet makkelijk om deze functies in te vullen; het aantal moeilijk vervulbare vacatures ligt namelijk relatief hoog.

Dynamiek 35 tot en
met 49 jaar hoog

Het merendeel van uitstromers zit in de leeftijdsklasse 35 tot en met 39 jaar of de leeftijdsklasse 40 tot en met 44 jaar. In beide leeftijdsklassen was ook de instroom van nieuwe werknemers erg hoog, wat inhoudt dat de dynamiek binnen deze twee leeftijdsklassen binnen de waterschappen groot is.

Beloning en arbeidsvoorwaarden

Gemiddelde loonkosten per FTE zijn
59.257 euro

De totale loonsom voor de sector waterschappen bedroeg in 2008 ruim 510 miljoen euro. In 2007 was de loonsom in de sector ongeveer 485 miljoen. De totale werkgeverslasten bedroegen ca. 635 miljoen euro. De werkgeverslasten per FTE in de sector waterschappen komen daarmee in 2008 uit op 59.257 euro.

Ook in 2008 zitten de meeste werknemers in de schalen 5 tot en met 10, met een piek in de schalen 7 en 8. 56 procent van de werknemers zat in 2008 op het maximum van zijn schaal. In 2007 was dit iets hoger, namelijk 60 procent. Circa 1 op de 10 werknemers had in 2008 recht op een garantieschaal.

Mannen in hogere salarisschalen

Indien gekeken wordt naar het verschil tussen mannen en vrouwen in salarisschaal, dan blijkt dat mannen in het algemeen in de wat hogere salarisschalen zitten, en vrouwen juist meer in de wat lagere salarisschalen.

Personeelsbeleid

Diversiteitsbeleid minder populair

In 2008 was bij 30 procent van de waterschapsorganisaties sprake van een diversiteitsbeleid. Het toepassen van een diversiteitsbeleid is daarmee minder populair dan in 2007; toen was nog bij 37 procent sprake van een dergelijk beleid.

Toepassen van leeftijdsbewust personeelsbeleid neemt toe

De populariteit van leeftijdsbewust personeelsbeleid nam daarentegen opnieuw toe. In 2008 was er bij 18 procent van de organisaties sprake van leeftijdsbewust personeelsbeleid, terwijl dit in de vorige meting 15 procent was.

5,5 procent van de loonsom aan opleiding begroot in 2005

In 2008 maakte 25 procent van de werknemers van 55 jaar of ouder gebruik van urenverlichting. In vergelijking met 2007 is dit percentage toegenomen; toen maakte 19 procent van de 55-plussers gebruik van deze regeling. Taakverlichting komt nog steeds minder vaak voor dan urenverlichting.

In de sector waterschappen wordt steeds meer geld vrijgemaakt voor opleiding en ontwikkeling van het personeel. In 2007 werd nog 3,1 procent van de loonsom begroot voor opleiding en ontwikkeling. Nu is dat opgelopen tot 5,5 procent.

In 2008 heeft 64 procent van de werknemers in de sector waterschappen gebruik gemaakt van het keuzesysteem arbeidsvoorwaarden. Het aantal werknemers dat gebruik maakt van het keuzesysteem is daarmee toegenomen ten opzichte van de vorige meting; toen maakte 59 procent hiervan gebruik.

De keuze van werknemers valt nog steeds het meest op meeruren; ongeveer een kwart werknemers kiest hiervoor (2007: 21 procent). Het levensloopverlof blijft ook in 2008 niet erg populair (slechts 3 procent van de werknemers kiest hiervoor). De populariteit van de spaarloonregeling neemt weer iets toe.

Bijna de helft heeft geen regeling voor betaald ouderschapsverlof

In 2008 kende bijna de helft van de organisaties *geen* regeling voor betaald ouderschapsverlof. In vergelijking met 2007 wordt wederom meer gebruik gemaakt van de modelregeling uit deel 2 van de SAW dan van een eigen regeling.

De belangrijkste HR-onderwerpen voor 2009 zijn volgens de organisaties het invoeren van een nieuwe beoordelings- en beloningssystematiek en competentie management. Ook FuWater, fusies/reorganisaties en strategisch personeelsbeleid/planning houden waterschapsorganisaties in 2009 bezig.

Ziekteverzuim

Ziekteverzuim iets afgenomen

In vergelijking met 2007 is het ziekteverzuimpercentage inclusief langdurig verzuim en exclusief zwangerschapsverlof binnen de sector waterschappen iets afgenomen, namelijk van 4,6 naar 4,4 procent in 2008. Ook de verzuimduur en verzuimfrequentie zijn gedaald ten opzichte van de vorige meting.

Circa 70 procent van de waterschapsorganisaties had op 31 december 2008 medewerkers die langer dan een jaar ziek waren. Voor de gehele sector bedraagt het aantal langdurig zieken 87 (0,7 procent van de totale bezetting).

Vrouwen vaker langdurig ziek

In 2008 waren relatief gezien vrouwen vaker langdurig ziek dan mannen. Ook komt langdurig ziekteverzuim, net als bij gemeenten, het meest voor in de leeftijdsklasse 55 tot en met 60 jaar, gevolgd door de 45- tot 55-jarigen.

Arbeidsongeschiktheid

0,9 procent van de bezetting is gedeeltelijk arbeidsongeschikt

70 procent van de waterschapsorganisaties had op 31 december gedeeltelijk arbeidsongeschikten in dienst. Het totaal aantal gedeeltelijk arbeidsongeschikten in de sector komt uit op 71, wat overeenkomt met 0,9 procent van de bezetting.

Bij ongeveer 20 procent van de waterschapsorganisaties is in 2008 voor een persoon een WIA-uitkering gestart. In totaal stroomden 8 personen vanuit de sector waterschappen de WIA in, wat overeenkomt met 0,1 procent van de bezetting.

Het aantal herplaatste medewerkers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt waren kwam voor het jaar 2008 uit op 13 (0,1 procent van de bezetting).

Tabel 1 Werkgelegenheidsprofiel sector waterschappen 2003, 2005, 2007 en 2008

	2003	2005	2007	2008
<i>Aantal organisaties</i>				
Aantal sector waterschappen	37	27	27	27
Aantal gelieerde organisaties			8	9
<i>Werkgelegenheid</i>				
Aantal werknemers:				
- in personen	10.498	11.127	11.494	11.688
- in FTE's	9.378	10.174	10.574	10.692
Instroom	8,3%	5,9%	5,9%	9,4%
Doorstroom	n.b.	2,8%	3,9%	6,5%
Uitstroom	4,5%	4,8%	8,8%	8,0%
<i>Kenmerken werkgelegenheid</i>				
Aandeel mannen	75%	74%	74%	73%
Gemiddelde leeftijd	n.b.	44	45	45
Aandeel 55 jaar en ouder	n.b.	17,9%	21,5%	21,5%
<i>Opleidingen</i>				
Opleidingskosten in procenten van de loonsom	2,2	2,5	2,6	3,4

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

Per 1 januari 2008
A&O-fonds
Waterschappen

Per 1 januari 2008 is de Stichting Arbeidsmarkt- en Ontwikkelingsfonds Waterschappen (A&O-fonds Waterschappen) opgericht. Dit is een samenwerkingsverband van alle werkgevers- en werknemersorganisaties in de sector waterschappen. Het A&O-fonds is er voor alle organisaties en de werknemers op wie de CAO Waterschappen van toepassing is en aan de waterschappen gelieerde instellingen, die deze CAO (SAW) vrijwillig volgen.

In opdracht van het A&O-fonds Waterschappen heeft Stratus marktonderzoek opnieuw de HR Monitor in de sector waterschappen uitgevoerd; ditmaal over het jaar 2008. De HR Monitor biedt op basis van feitelijke informatie inzicht in de personele situatie bij de waterschapsorganisaties. Inmiddels heeft Stratus drie metingen van de HR Monitor verricht; over het jaar 2005 (toen nog in opdracht van de Unie van Waterschappen), 2007 en 2008.

In deze meting over 2008 zijn naast de 27 officiële waterschappen ook 9 aan de waterschappen gelieerde instellingen meegenomen. In de vorige meting waren dit nog 8 gelieerde instellingen (DELTA Waterlab is nieuw). In totaal waren er dus op 31 december 2008 in de sector waterschappen 36 organisaties; de resultaten in het rapport zijn op dit aantal gebaseerd.

Tabel 2 Organisatiestructuur sector waterschappen op 31 december 2008

<i>27 waterschappen</i>		<i>9 gelieerde instellingen</i>
- Waterschap Aa en Maas	- Hoogheemraadschap Amstel, Gooi en Vecht (Waternet)	- BSR
- Waterschap Blija Buitendijks	- Hoogheemraadschap van Delfland	- GWL
- Waterschap Brabantse Delta	- Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier	- Hefpunt
- Waterschap De Dommel	- Hoogheemraadschap van Rijnland	- Lococensus
- Waterschap Groot Salland	- Hoogheemraadschap Schieland en de Krimpenerwaard	- SVHW
- Waterschap Hollandse Delta	- Hoogheemraadschap Stichtse Rijnlanden	- Waterproef
- Waterschap Hunze en Aa's		- Waterschapsbedrijf Limburg
- Waterschap Noorderzijlvest		- Waterschapshuis
- Waterschap Peel en Maasvallei		- DELTA Waterlab
- Waterschap Reest en Wieden		
- Waterschap Regge en Dinkel		
- Waterschap Rijn en IJssel		
- Waterschap Rivierenland		
- Waterschap Roer en Overmaas		
- Waterschap Vallei & Eem		
- Waterschap Velt en Vecht		
- Waterschap Veluwe		
- Wetterskip Fryslân		
- Waterschap Zeeuws-Vlaanderen		
- Waterschap Zeeuwse Eilanden		
- Waterschap Zuiderzeeland		

1.2 Doelstelling

Het doel van de HR Monitor is:

- het in kaart brengen van gegevens die nodig zijn voor de CAO-onderhandelingen tussen de sociale partners,
- het informeren over het gevoerde personeelsbeleid binnen de waterschapssector,
- het leveren van input voor het ontwikkelen van gezamenlijk personeelsbeleid, en
- het bieden van de mogelijkheid om de samenstelling van het werknemersbestand en het personeelsbeleid te vergelijken/benchmarken.

1.3 Uitvoering

Als uitgangspunt voor HR Monitor is de vragenlijst van de HR Monitor over 2007 gehanteerd die door Stratus in overleg met het A&O-fonds Waterschappen is aangepast. De gehanteerde vragenlijst bestond uit 8 onderdelen met in totaal 57 vragen. De vragenlijst is opgenomen in bijlage 1.

In tegenstelling tot de HR Monitor 2007 zijn ditmaal door Stratus bij de meeste organisaties in de sector waterschappen de gegevens persoonlijk opgehaald. Hiervoor is met iedere organisatie in de sector telefonisch een afspraak gemaakt. Op het afgesproken tijd was meestal één HR-medewerker en één medewerker van de financiële/salarisadministratie aanwezig om gegevens in de informatiesystemen van de organisatie op te zoeken.

De dataverzameling heeft van 24 maart tot en met 15 mei 2009 plaatsgevonden. De HR Monitor is uiteindelijk door alle 36 organisaties in de sector deels of geheel ingevuld; bij 32 organisaties is daarvoor een bezoek afgelegd en 4 organisaties hebben hun HR-gegevens schriftelijk ingediend. De brutorespons van de HR Monitor over 2008 bedraagt daarmee 100 procent.

Op basis van deze respons kan een betrouwbaar beeld van de werkgelegenheid in de sector waterschappen geschetst worden. Om een representatief beeld te kunnen geven voor de sector zijn sommige resultaten in de HR Monitor geëxtrapoleerd. De extrapolatiefactor is bepaald op basis van het totaal aantal personen dat werkzaam is in de waterschapssector (11.688).¹

1.4 Opbouw rapport

In hoofdstuk 2 wordt de omvang en samenstelling van het werknemersbestand in de sector waterschappen behandeld. In het derde hoofdstuk staat de mobiliteit binnen de sector waterschappen centraal, waarbij de in-, door- en uitstroomcijfers worden besproken. Het beloningsbeleid wordt in het vierde hoofdstuk behandeld. Het personeelsbeleid wordt verder in hoofdstuk 5 geanalyseerd. Tot slot worden in het laatste hoofdstuk de onderwerpen ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid in de sector waterschappen besproken.

¹ ABP, A&O-fonds Waterschappen 2009

Brutorespons 100
procent

2 Werkgelegenheid

2.1 Inleiding

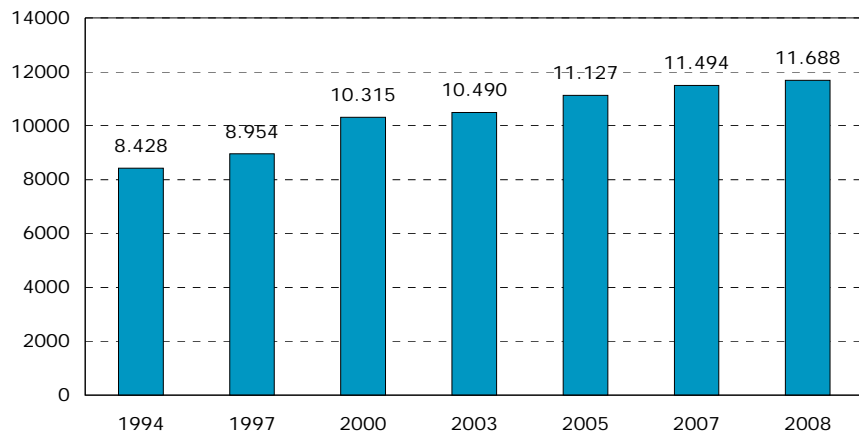
In dit hoofdstuk wordt een beschrijving gegeven van de omvang en samenstelling van het werknemersbestand in de sector waterschappen. Eerst wordt de omvang van de werkgelegenheid besproken, zowel uitgedrukt in aantallen werknemers als in FTE's (Fulltime Equivalenten). In de daaropvolgende paragrafen wordt de samenstelling van het werknemersbestand in de sector aan de hand van geslacht, leeftijd, opleiding en dienstjaren beschreven.

2.2 Aantal werknemers

Aantal werknemers neemt met 1,6 procent toe tot 11.688

In 2008 nam de werkgelegenheid binnen de sector wederom toe. Op 31 december 2007 werkten er in de sector waterschappen nog 11.494¹ personen. Eind 2008 telde de sector waterschappen in totaal 11.688 werknemers. Hiervan werkten 701 personen bij een aan de waterschappen gelieerde instelling. Dit komt neer op een toename van 1,6 procent in één jaar tijd. De toename van de werkgelegenheid in de sector waterschappen is daarmee hoger dan die in andere overheids- en onderwijssectoren. In hetzelfde jaar steeg het aantal werknemers bij deze sectoren namelijk met 0,9 procent.

Figuur 1 Aantal werknemers in de sector waterschappen in de periode 1994 tot en met 2008



Bron: Unie van Waterschappen 2005, Stratus 2009

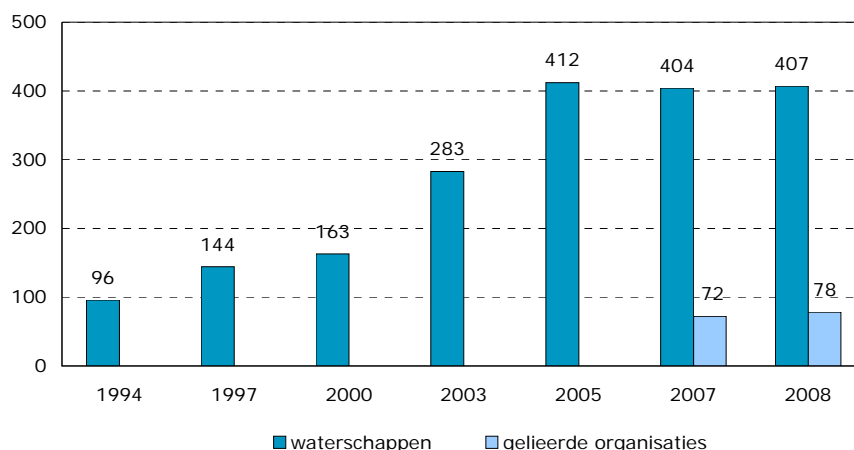
Aantal werknemers per waterschap stabiel

In de afgelopen jaren hebben sommige waterschappen bepaalde (administratie)taken gebundeld en samengevoegd in een aantal nieuwe organisaties. Ook worden bij deze nieuwe gelieerde organisaties vaak werkzaamheden verricht voor andere overheden (bijvoorbeeld gemeenten). Hierdoor

¹ In het rapport van de HR-monitor 2007 kwam de bezetting uit op 11.555 werknemers, in dit aantal waren echter ook de werknemers van de Unie van Waterschappen meegenomen

bleef vanaf 2007 het gemiddelde aantal werknemers bij de waterschappen stabiel, terwijl dit bij gelieerde organisaties verhoudingsgewijs aanzienlijk toenam. In 2007 werkten er gemiddeld 404 werknemers bij de 27 waterschappen, een jaar later is dat licht gestegen naar gemiddeld 407 werknemers per waterschap (+0,7 procent). Bij de 9 gelieerde organisaties werkten in 2008 gemiddeld 78 personen, terwijl een jaar geleden nog gemiddeld 72 personen in dienst waren bij een gelieerde instelling (+8,3 procent).

Figuur 2 Gemiddeld aantal werknemers per waterschap/gelieerde organisatie in de periode 1994 tot en met 2008



Bron: Unie van Waterschappen 2005, Stratus 2009

Deeltijders

In de sector waterschappen komt deeltijdwerken regelmatig voor

In de sector waterschappen komt deeltijdwerken regelmatig voor. Dat betekent dat de werkgelegenheid uitgedrukt in FTE's lager is dan de werkgelegenheid in aantal werknemers. In 2008 was de gemiddelde deeltijdfactor in de sector waterschappen 0,92. De deeltijdfactor is daarmee onveranderd gebleven ten opzichte van een jaar geleden (2007: 0,92). Als de werkgelegenheid in de sector wordt uitgedrukt in FTE's, was de omvang op 31 december 2008 10.692. In andere overheids- en onderwijssectoren blijft de gemiddelde deeltijdfactor in 2008 een stuk lager, namelijk 0,85.

Formatie

De formatie in aantal FTE's kwam op 31 december 2008 in de sector waterschappen uit op 11.377. De formatie in aantal FTE's in de sector is daarmee circa 700 FTE's hoger dan de werkgelegenheid in aantal FTE's (10.692). In 2007 was het verschil iets kleiner, namelijk ongeveer 600 FTE's. Het verschil wordt veroorzaakt door het aantal openstaande vacatures en door deeltijdwerken.

2.3 Naar geslacht

Relatief veel mannen werkzaam

In de sector waterschappen zijn relatief veel mannen werkzaam, zowel in vergelijking met andere overheids- en onderwijssectoren als met de landelijke beroepsbevolking. In de sector is 73 procent van de werknemers een man. Slechts 27 procent is van het vrouwelijke geslacht. Het aantal vrou-

wen in de sector neemt wel licht toe; in 2007 was het aandeel vrouwen 26 procent.

Tabel 3 Aantal werknemers naar geslacht in de sector waterschappen, de overheid en de landelijke beroepsbevolking op 31 december 2008 in procenten

<i>Geslacht</i>	<i>Sector waterschappen</i>	<i>Overheid</i>	<i>Landelijk</i>
Man	73%	49%	54%
Vrouw	27%	51%	46%

Bron: Stratus, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, CBS 2009

2.4 Naar leeftijd

Gemiddelde leeftijd
is 45,4 jaar

In 2008 was de leeftijd van werknemers in de sector waterschappen gemiddeld 45,4 jaar. De gemiddelde leeftijd van werknemers is daarmee opnieuw gestegen; in 2007 lag deze op 44,7 jaar. De gemiddelde leeftijd binnen de sector waterschappen ligt daarmee iets hoger dan die van gemeenten¹, daar ligt de gemiddelde leeftijd eind 2008 op 45,1 jaar.

Net als in 2007 zijn mannen gemiddeld ouder dan vrouwen; bij mannen was de gemiddelde leeftijd 46,9 jaar, terwijl vrouwen gemiddeld 42,2 jaar waren. Bij gemeenten zijn de mannen ook gemiddeld wat ouder dan de vrouwen.

Tabel 4 Gemiddelde leeftijd in de sector waterschappen in 2005, 2007 en 2008

<i>Gemiddelde leeftijd</i>	<i>2005</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>
Man	45,4	46,2	46,9
Vrouw	40,7	42,3	42,2
Totaal	44,0	44,7	45,4

Bron: Stratus 2009

Gemiddelde leeftijd
is
relatief hoog

In vergelijking met de landelijke beroepsbevolking is de gemiddelde leeftijd van werknemers binnen de sector waterschappen relatief hoog. Ruim de helft van de werknemers in de sector waterschappen (56 procent) is ouder dan 45 jaar. Bij de landelijke beroepsbevolking is dit maar 40 procent. Slechts 14 procent van de werknemers in de sector waterschappen is jonger dan 35 jaar. Van de landelijke beroepsbevolking is 37 procent jonger dan 35 jaar.

Aandeel jonger dan
35 jaar is
erg klein

De gemiddelde leeftijd van werknemers bij de sector waterschappen is hoger dan bij het Rijk. Vooral het aandeel werknemers dat jonger is dan 35 jaar is binnen de sector waterschappen met 14 procent een stuk lager dan gemiddeld binnen het Rijk. Bij het Rijk bedraagt het aandeel van deze leeftijdsklasse 21 procent. Het aandeel werknemers ouder dan 55 jaar is bij de

¹ Personeelsmonitor gemeenten 2008, Stratus

sector waterschappen daarentegen juist hoger dan bij het Rijk (22 vs 17 procent).

Tabel 5 Aantal werknemers naar leeftijd (in procenten) in de sector waterschappen, het Rijk en de landelijke beroepsbevolking op 31 december 2008

<i>Leeftijdscategorie</i>	<i>Sector Waterschappen</i>	<i>Het Rijk</i>	<i>Landelijke beroepsbevolking</i>
24 jaar of jonger	1%	2%	16%
25 tot 35 jaar	13%	19%	21%
35 tot 45 jaar	30%	29%	26%
45 tot 55 jaar	34%	33%	23%
55 jaar of ouder	22%	17%	14%
w.v.:			
55 tot 60 jaar	14%	13%	9%
60 tot 65 jaar	8%	4%	4%
65 jaar of ouder	0%	0%	1%

Bron: Stratus, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, CBS 2009

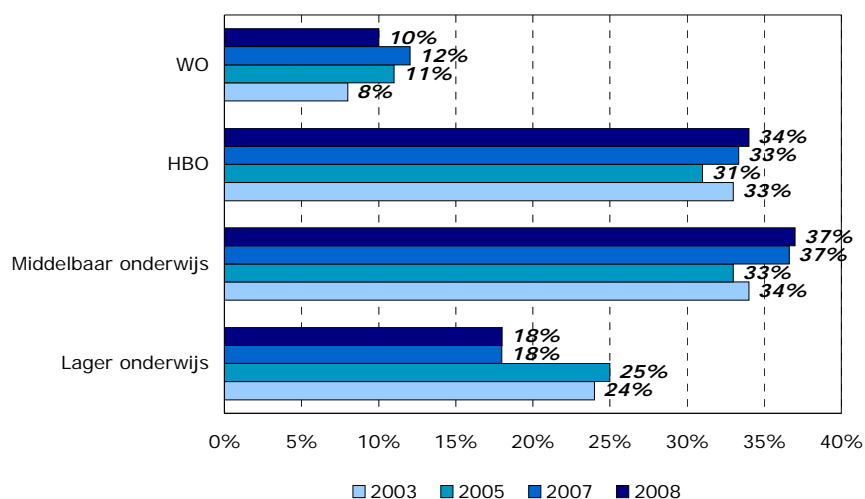
2.5 Naar opleiding

Sinds de HR Monitor over 2007 wordt waterschapsorganisaties voor het eerst naar het opleidingsniveau van hun werknemers gevraagd. De cijfers van 2003 en 2005 zijn afkomstig uit eerdere personeelonderzoeken uitgevoerd door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Relatief weinig werknemers met een WO-opleiding

In de sector waterschappen werken relatief weinig werknemers met een WO-opleiding. Het aandeel ligt met 10 procent iets lager dan een jaar geleden; toen lag dit op 12 procent. Het aandeel werknemers dat alleen lager onderwijs gevolgd heeft is ten opzichte van 2007 gelijk gebleven, namelijk opnieuw 18 procent. Ook de aandelen werknemers met een HBO-opleiding of MBO-opleiding liggen vrijwel op hetzelfde niveau als in de vorige meting.

Figuur 3 Aantal werknemers naar opleiding (in procenten) in de sector waterschappen in 2003, 2005, 2007 en 2008



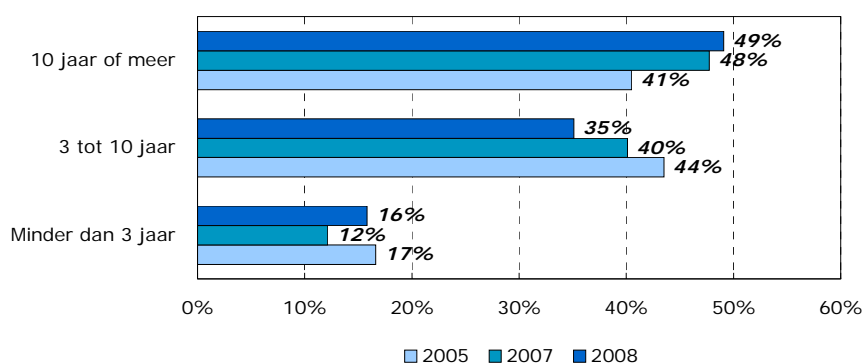
Bron: Ministerie van Binnenlandse Zaken 2005, Stratus 2009

2.6 Naar dienstjaren

Een relatief grote groep is 10 jaar of meer in dienst

Ook in 2008 was ongeveer de helft van de werknemers (49 procent) binnen de sector waterschappen langer dan 10 jaar in dienst. Het aandeel werknemers met een dienstverband tussen 3 en 10 jaar nam ten opzichte van 2007 af met 5 procent, terwijl het aandeel werknemers met een dienstverband korter dan 3 jaar juist steeg met 4 procent. Dit laatste kan verklaard worden door de komst van de gelieerde instellingen binnen de sector, waarbij vaak nieuwe medewerkers (buiten de sector) worden aangetrokken.

Figuur 4 Aantal werknemers naar dienstjaren (in procenten) in de sector waterschappen in 2005, 2007 en 2008



Bron: Stratus 2009

3 In-, door- en uitstroom

3.1 Inleiding

Het is niet alleen interessant om te kijken hoe het aantal werknemers in de sector waterschappen zich ontwikkelt, maar ook hoe groot de mobiliteit van werknemers in de sector is. De in-, door- en uitstroompercentages van werknemers geven deze mobiliteit binnen de sector waterschappen weer. In dit hoofdstuk zullen deze drie onderwerpen stuk voor stuk besproken worden.

3.2 Instroom

Instroom
9,4 procent

In 2008 was de instroom van nieuwe werknemers in de sector waterschappen 9,4 procent. Het instroompercentage in de sector is daarmee een stuk hoger dan een jaar geleden (2007: 5,9 procent). Het instroompercentage komt ook voor het eerst op ongeveer hetzelfde niveau als dat in andere overheids- en onderwijssectoren te liggen. Bij de andere overheids- en onderwijssectoren kwam de instroom namelijk in 2008 uit op bijna 10 procent.

Tabel 6 Instroom in de sector waterschappen (in procenten) in 2007 en 2008

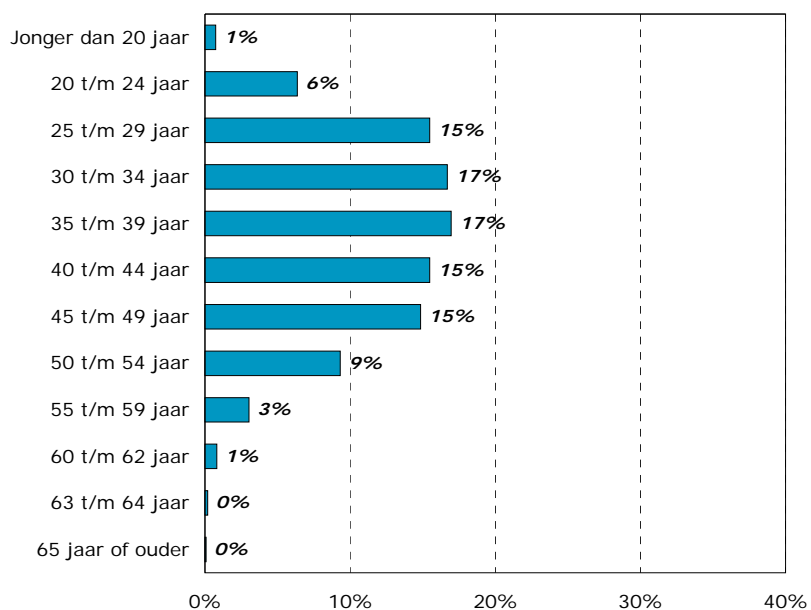
	2007		2008	
	<i>Sector Waterschappen</i>	<i>Overheid</i>	<i>Sector Waterschappen</i>	<i>Overheid</i>
Instroom	5,9%	9,8%	9,4%	9,9%

Bron: Trendnota Ministerie van Binnenlandse Zaken & Koninkrijksrelaties, Stratus 2009

13 procent van de
instromers is ouder
dan 50

Indien gekeken wordt naar de leeftijd van instromers in de sector waterschappen, dan zijn het vooral personen uit de leeftijdsklasse 25 tot en met 49 jaar die de sector instromen, met een piek in de leeftijdsklassen 30 tot en met 34 jaar en 34 tot en met 39 jaar (beide 17 procent). Het aantal instromers jonger dan 25 jaar is laag met 7 procent. Verder is opvallend dat 13 procent van de instromers in de sector waterschappen ouder is dan 50.

Figuur 5 Aantal instromers naar leeftijd (in procenten) in de sector waterschappen in 2008

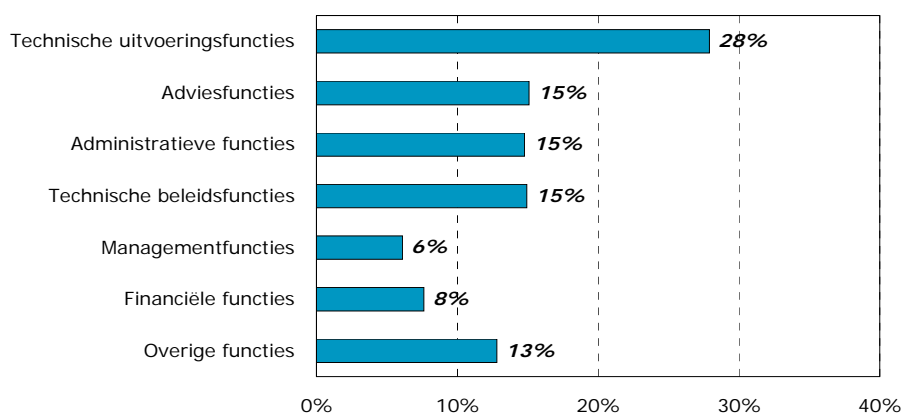


Bron: Stratus 2009

Vacatures

In deze HR Monitor is de waterschapsorganisaties voor het eerst gevraagd naar het aantal vacatures. In 2008 waren er in de sector bijna 1.200 vacatures, wat neerkomt op 10,3 procent van het totaal aantal werknemers. De meest voorkomende vacatures bij de waterschapsorganisaties waren technische uitvoeringsfuncties (28 procent) gevolgd door adviesfuncties, administratieve functies en technische beleidsfuncties (alle drie 15 procent).

Figuur 6 Aantal vacatures uitgesplitst naar functies (in procenten) in de sector waterschappen in 2008



Bron: Stratus 2009

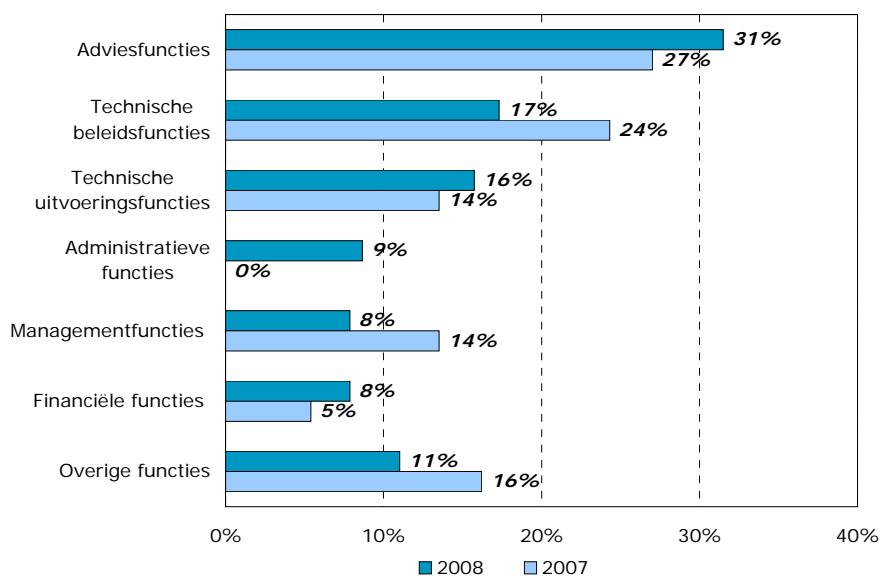
Moeilijk vervulbare
vacatures:
1,6 procent

Er is opnieuw gevraagd naar het aantal moeilijk vervulbare vacatures en een uitsplitsing van deze vacatures naar functie. Het aantal moeilijk vervulbare vacatures was in 2008, uitgedrukt in procenten van het aantal werk-

nemers, 1,6 procent. Het percentage moeilijk vervulbare vacatures is daarmee verdubbeld ten opzichte van de vorige meting; toen was dit namelijk 0,8 procent.

Het waren wederom advies- en technische beleidsfuncties die in de sector vooral moeilijk vervulbaar waren. Ook voor technische uitvoeringsfuncties was het soms niet makkelijk om personen te krijgen. In tegenstelling tot 2007 waren ditmaal ook sommige administratieve functies moeilijk vervulbaar.

Figuur 7 Aantal moeilijk vervulbare vacatures naar functie (in procenten) in de sector waterschappen in 2007 en 2008



Bron: Stratus 2009

3.3 Door- en uitstroom

Doorstroom
toegenomen

In vergelijking met 2007 is het aantal werknemers dat binnen zijn organisatie/waterschap van baan verandert (de zogenaamde doorstroom) aanzienlijk toegenomen; namelijk van 3,9 procent tot 6,5 procent in 2008.

Uitstroom licht
gedaald

In 2008 bedroeg de totale uitstroom in de sector waterschappen 8,0 procent. Ten opzichte van 2007 is dit percentage licht gedaald; toen was de uitstroom 8,8 procent. De werknemers in de sector waterschappen zijn daarmee loyaler of honkvaster dan werknemers in andere overheids- en onderwijssectoren, waar 9,9 procent van de werknemers in 2008 is uitgestroomd.

Tabel 7 Uitstroom in de sector waterschappen (in procenten) in 2007 en 2008

	2007		2008	
	Sector Waterschappen	Overheid	Sector Waterschappen	Overheid
Instroom	8,8%	9,8%	8,0%	9,9%

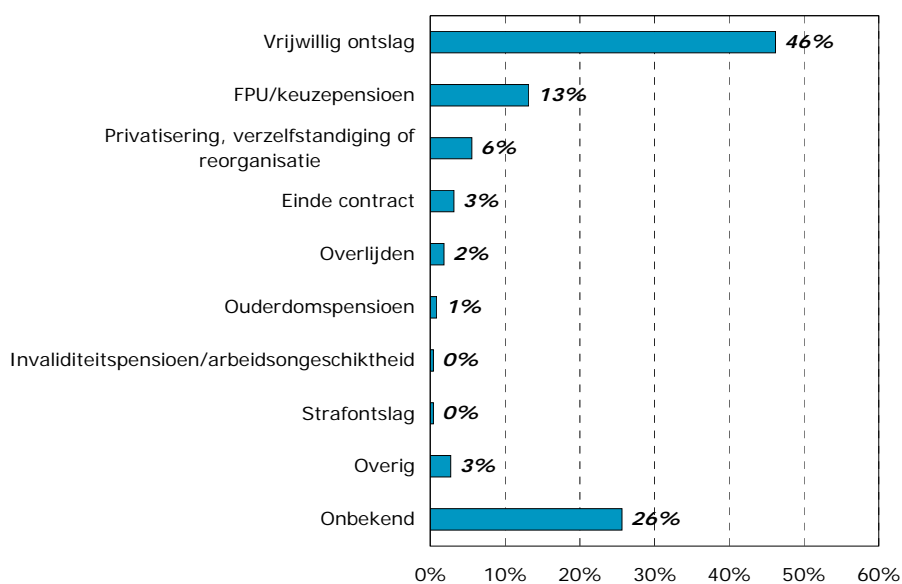
Bron: Trendnota Ministerie van Binnenlandse Zaken & Koninkrijksrelaties, Stratus 2009

Vrijwillig ontslag
voornaamste
uitstroomredenen

De voornaamste redenen voor de uitstroom van werknemers in de sector waterschappen in 2008 zijn vrijwillig ontslag (46 procent van de uitgestroomde werknemers) en FPU/keuzepensioenen (13 procent). Ook privatisering, verzelfstandiging of reorganisatie was een aantal keer een uitstroomreden. Bij 26 procent was de uitstroomreden onbekend (of niet geregistreerd).

In totaal is binnen de sector waterschappen in 2008 voor 65 personen een outplacementtraject gestart, wat overeenkomt met 0,6 procent van de bezetting.

Figuur 8 Aantal uitgestroomde werknemers uitgesplitst naar uitstroomredenen (in procenten) in de sector waterschappen in 2008

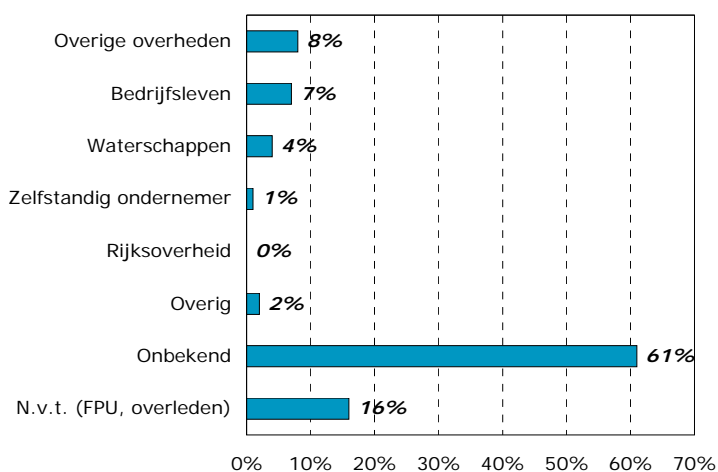


Bron: Stratus 2009

Bestemming
uitstromers
vaak onbekend

In de sector waterschappen houdt slechts een klein aantal organisaties bij naar welk type organisatie hun uitstromers vertrekken (61 procent is namelijk onbekend). Van de uitstromers waarbij dit wel bekend is gaat het merendeel naar andere overheden (provincies, gemeenten) of naar het bedrijfsleven. Ook wisselen sommige uitstromers van werkgever binnen de sector.

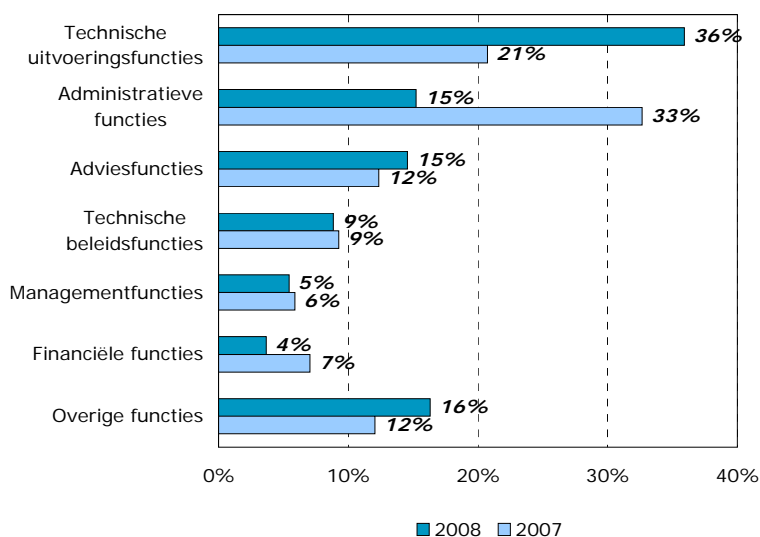
Figuur 9 Aantal uitgestroomde werknemers uitgesplitst naar type organisatie (in procenten) in de sector waterschappen in 2008



Bron: Stratus 2009

In tegenstelling tot 2007 stroomden in 2008 werknemers met een technische uitvoeringsfunctie relatief het vaakst uit; 36 procent van de uitgestroomde werknemers in 2007 vervulde namelijk een technische uitvoeringsfunctie. Het is voor de sector niet erg makkelijk om deze functies opnieuw in te vullen; het aantal moeilijk vervulbare vacatures in deze functie was namelijk 16 procent (zie paragraaf 3.2). Verder had 15 procent van de uitstromers een administratieve functie (vorig jaar nog nummer 1 met 33 procent) en nog eens 15 procent bekleedde in de sector een adviesfunctie.

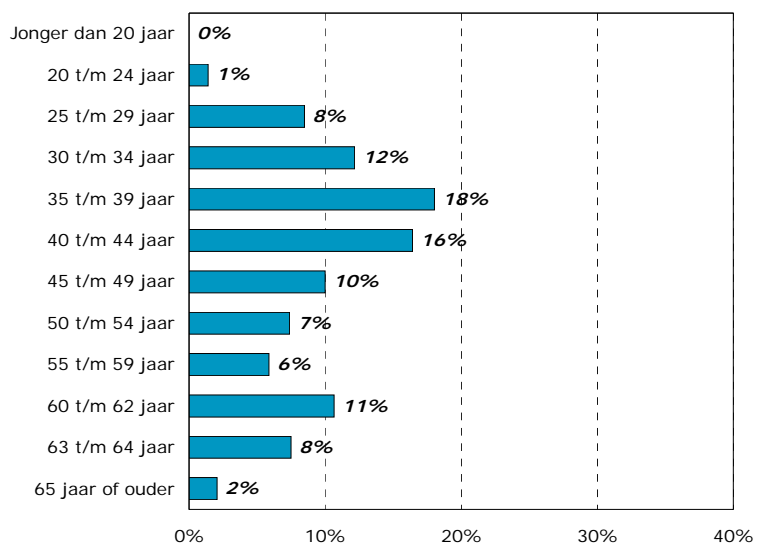
Figuur 10 Aantal uitgestroomde werknemers uitgesplitst naar functie (in procenten) in de sector waterschappen in 2007 en 2008



Bron: Stratus 2009

Ook bij de uitstroom is gekeken naar de verdeling naar leeftijd. Het merendeel van uitstromers zit in de leeftijdsklasse 35 tot en met 39 jaar (18 procent) of de leeftijdsklasse 40 tot en met 44 jaar (16 procent). In beide leeftijdsklassen was ook al de instroom van nieuwe werknemers erg hoog (zie figuur 5), wat inhoudt dat de dynamiek binnen deze twee leeftijdsklassen groot is. Ook de uitstroom in de leeftijdsklasse 60 tot en met 62 jaar is met 11 procent relatief hoog; dit heeft waarschijnlijk te maken met FPU/ keuzepensioen.

Figuur 11 Aantal uitgestroomde werknemers uitgesplitst naar leeftijd (in procenten) in de sector waterschappen in 2008



Bron: Stratus 2009

4 Beloning en arbeidsvoorwaarden

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staan de beloning en arbeidsvoorwaarden binnen de sector waterschappen centraal. Zo wordt een schatting gemaakt van de totale loonsom en de totale werkgeverslasten. Vervolgens wordt gekeken naar het aantal werknemers per salarisschaal. In de daaropvolgende paragrafen worden de uitgekeerde vergoedingen, toelagen en uitkeringen aan werknemers in de sector waterschappen besproken, zowel in aantal personen als in bedragen.

4.2 Loon

Loonsom:
510 miljoen euro

De totale loonsom¹ voor de sector waterschappen bedroeg in 2008 ruim 510 miljoen euro. In 2007 was de loonsom in de sector ongeveer 485 miljoen. Dit komt neer op een toename van 5,0 procent in één jaar tijd. De totale werkgeverslasten² bedroegen in de sector waterschappen circa 635 miljoen euro. De werkgeverslasten per FTE in de sector komen daarmee in 2008 uit op 59.257 euro.

4.3 Inschaling

Overgrote deel van
de werknemers in
schalen 5 tot en met
10

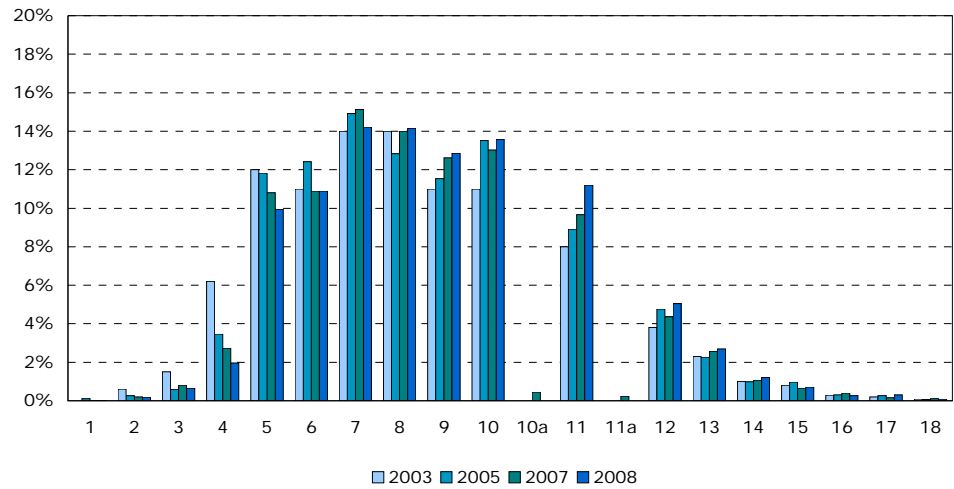
In Figuur 12 is een verdeling opgenomen van de werknemers naar salarisschaal. Net als in 2007 zit het overgrote deel van de werknemers in de schalen 5 tot en met 10, met een piek in schalen 7 en 8. Bijna één op de drie werknemers was in een van deze twee schalen ingeschaald. In de onderste drie schalen was in 2008 bijna geen enkele werknemer ingeschaald. Ook in de bovenste drie schalen (schalen 16, 17 en 18) zaten maar weinig werknemers.

In vergelijking met andere schalen is de toename met 1,5 procent van het aantal werknemers in schaal 11 ten opzichte van 2007 opvallend. Ook de stijging van het aantal werknemers in schalen 10 (+0,6 procent) en 12 (+0,7 procent) is opmerkelijk. Het aantal werknemers in de schalen 4 tot en met 6 nam aanzienlijk af. Dit kan te maken hebben met het uitbesteden van activiteiten door de waterschappen waardoor men zelf minder werknemers in dienst heeft.

1 In de HR Monitor is de volgende definitie voor loonsom gehanteerd: het loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen (kolom 14 van de modelloonstaat van de Belastingdienst)

2 In de HR Monitor is de volgende definitie voor werkgeverslasten gehanteerd: som van de salariscomponenten + toelagen + afdrachten van de pensioenpremies + de afdrachten van de sociale lasten +/- inhoudingen pensioenpremies +/- de inhoudingen sociale lasten.

Figuur 12 Aantal werknemers naar salarisschaal (in procenten) in de sector waterschappen op 31 december 2003, 2005, 2007 en 2008



Bron: Unie van Waterschappen 2005, Stratus 2009

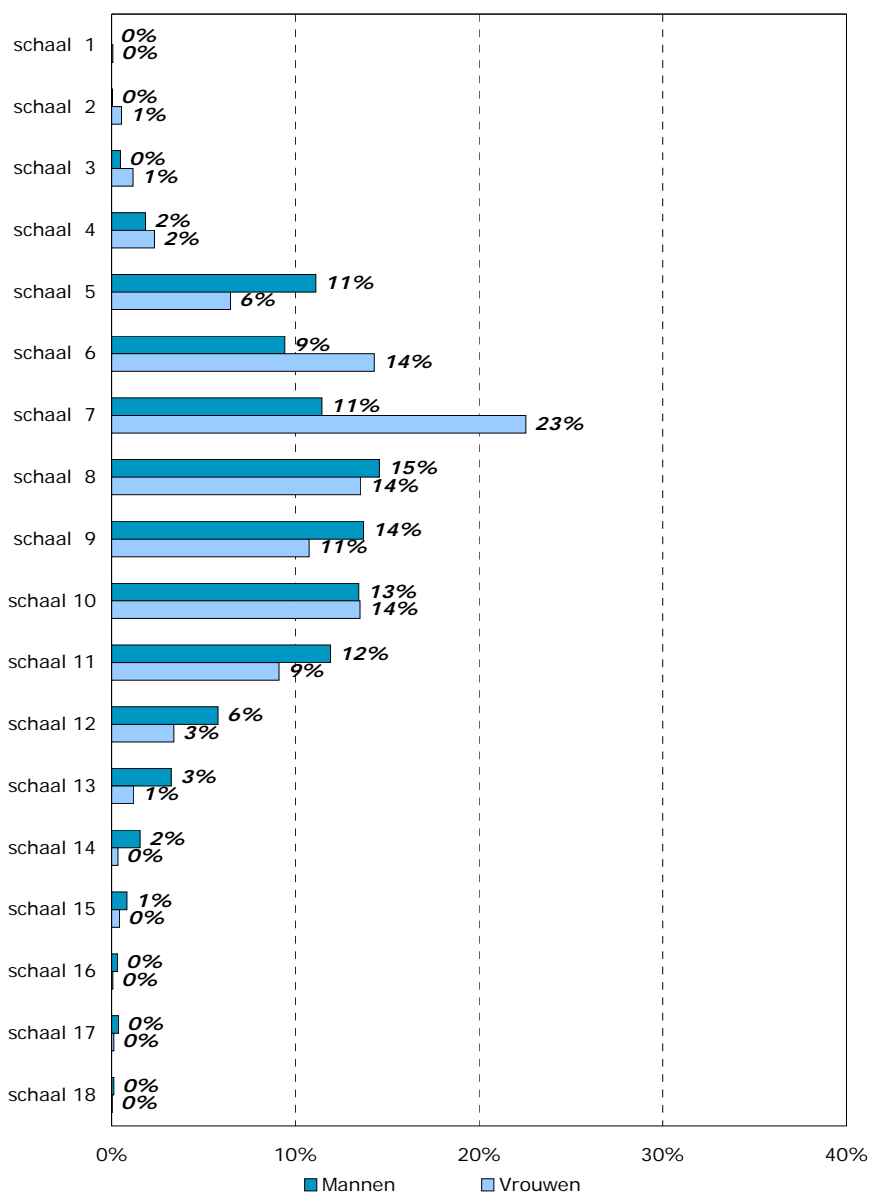
56 procent van de werknemers zit op het maximum van de schaal

In 2008 zat 56 procent van de werknemers in de sector op het maximum van zijn of haar schaal. Dit was een jaar geleden hoger, namelijk 60 procent. Circa één op de tien werknemers had in 2008 recht op een garantieschaal.

Mannen vaak in hogere salarisschalen

Indien gekeken wordt naar het verschil tussen mannen en vrouwen in salarisschaal valt op dat mannen in de sector relatief gezien meer in de hogere salarisschalen zitten en vrouwen juist meer in de lagere salarisschalen (met uitzondering van schaal 5). In de allerhoogste salarisschaal 18 zit maar 1 vrouw (red. Hoogheemraadschap van Delfland) tegenover 11 mannen.

Figuur 13 Aantal werknemers per salarisschaal naar geslacht (in procenten) in de sector waterschappen op 31 december 2008



Bron: Stratus 2009

4.4 Vergoedingen

Wachtdiensten

1,1 procent van de loonsom wordt uitgegeven aan vergoedingen voor wachtdiensten

De wachtdiensten kwamen alleen bij de waterschappen voor (met uitzondering van GWL). Ruim één op de vijf werknemers (22 procent) draaide bij deze organisaties in 2008 wachtdiensten. Het aantal werknemers dat wachtdiensten draait is daarmee precies gelijk gebleven ten opzichte van 2007 (22 procent). Aan deze diensten werd in 2008 1,1 procent van de loonsom besteed, wat overeenkomt met een bedrag van bijna 5,5 miljoen euro. Dit percentage is het afgelopen jaar toegenomen (2007: 0,9 procent).

Onregelmatigheidsdiensten

0,1 procent van de loonsom wordt uitgegeven aan vergoedingen voor onregelmatigheidsdiensten

In vergelijking met een jaar geleden kwamen onregelmatige diensten in de sector een stuk minder vaak voor. In 2007 was dit nog bij 80 procent van de waterschapsorganisaties, nu is dat nog 'maar' bij 60 procent. Gemiddeld draaide 2,1 procent van de werknemers in de sector waterschappen onregelmatige diensten. In 2007 was dit percentage gelijk, namelijk ook 2,1 procent. De kosten van onregelmatigheidsdiensten blijven in de sector nog steeds erg beperkt. Gemiddeld werd in 2008 0,1 procent van de loonsom (circa 0,5 miljoen euro) in de sector aan onregelmatigheidstoelagen besteed. In 2007, 2005 en 2003 kwam dit percentage ook al uit op 0,1 procent.

Overwerk

1,0 procent van de loonsom wordt uitgegeven aan overwerkvergoedingen

In het afgelopen decennium is het percentage werknemers dat binnen de sector waterschappen structureel overwerk verricht aanzienlijk toegenomen, namelijk van 15 procent in 1994 tot 36 procent in 1999. In 2005 en 2007 daalde het aantal werknemers dat overwerkt tot ongeveer een kwart. In 2008 steeg het aandeel weer naar 33 procent van de totale bezetting. In 2008 werd gemiddeld 1,0 procent van de loonsom uitbetaald aan overwerkvergoedingen (bijna 5 miljoen euro). Dit was in 2007 lager (0,8 procent).

Compensatie sterk bezwarende omstandigheden

0,4 procent van de loonsom is bestemd voor compensatie van sterk bezwarende omstandigheden

In vergelijking met 2007 kwam compensatie van werknemers voor arbeid onder sterk bezwarende omstandigheden een stuk minder vaak voor. In 2007 gebeurde dit bij 80 procent van de 'waterschapsorganisaties, nu is dat nog 'maar' bij 67 procent. Gemiddeld kreeg 18 procent van de werknemers in 2008 een vergoeding voor arbeid onder sterk bezwarende omstandigheden. Het aantal werknemers met een dergelijk compensatie is daarmee iets gedaald ten opzichte van 2007; toen kwam dit uit op 19 procent. De kosten van de compensatie voor sterk bezwarende omstandigheden blijven nog steeds laag. In 2008 werd gemiddeld 0,4 procent van de loonsom (ruim 0,5 miljoen euro) hieraan besteed, iets hoger dan een jaar geleden (0,3 procent).

Tabel 8 CAO-vergoedingen in de sector waterschappen in 2007 en 2008

	2007		2008	
	# werknemers in %	in % van de loonsom	# werknemers in %	in % van de loonsom
Wachtdiensten	22,2%	0,94%	22,4%	1,07%
Onregelmatigheidsdiensten	2,1%	0,11%	2,1%	0,07%
Overwerk	26,6%	0,75%	33,0%	0,97%
Compensatie sterk bezwarende omstandigheden	18,8%	0,33%	18,4%	0,40%

Bron: Stratus 2009

4.5 Toelagen

In 2008 kreeg circa 10 procent van de werknemers in de sector waterschappen maandelijks een persoonlijke (7,9 procent), een arbeidsmarkt- (0,8 procent) of een waarnemingstoelage (1,2 procent). Het aantal werknemers dat maandelijks een toelage ontvangt is daarmee toegenomen ten opzichte van een jaar geleden. De toename is het grootst bij de persoonlijke toelage. In 2007 kreeg nog 6,6 procent van de werknemers in de sector waterschappen deze toelage, nu is dit gestegen tot 7,9 procent van alle werknemers.

0,6 procent van de loonsom wordt uitgegeven aan toelagen

Aan de drie toelagen werd in de waterschapssector gezamenlijk circa 0,6 procent van de loonsom (ruim 3 miljoen euro) besteed, waarvan het grootste deel aan persoonlijke toelagen. In 2007 werd een lager percentage uitgegeven aan persoonlijke, arbeidsmarkt- en waarnemingstoelagen, namelijk 0,4 procent.

Tabel 9 CAO-toeslagen in de sector waterschappen in 2007 en 2008

	2007		2008	
	# werknemers in %	in % van de loonsom	# werknemers in %	in % van de loonsom
Persoonlijke toelage	6,6%	0,30%	7,9%	0,55%
Waarnemingstoelage	0,5%	0,04%	0,8%	0,05%
Arbeidsmarkttoelage	1,0%	0,03%	1,2%	0,03%

Bron: Stratus 2009

4.6 Uitkeringen

Gratificaties

In de sector waterschappen ontving in 2008 ongeveer 16 procent van de werknemers een gratificatie. In vergelijking met 2007 is dit percentage behoorlijk toegenomen; toen kreeg 9 procent van alle werknemers een gratificatie. In 2008 werd 0,3 procent van de loonsom (circa 1,5 miljoen euro) aan gratificaties uitgekeerd. Hiermee zijn de kosten iets gestegen ten opzichte van 2007; toen lag dit percentage op 0,2 procent van de loonsom.

0,3 procent van de loonsom wordt uitgegeven aan gratificaties

Collectieve resultatendeling

Volgens de CAO komt iedere organisatie jaarlijks een aantal doelen in het kader van de regeling voor collectieve resultatendeling overeen met de ondernemingsraad. Indien de met de OR afgesproken doelen binnen een organisatie in het desbetreffende jaar gehaald worden, ontvangt iedere werknemer van deze organisatie een uitkering op basis van collectieve resultatendeling.

Iedereen ontving een uitkering o.b.v. collectieve resultatendeling

1,4 procent van de loonsom wordt besteed aan collectieve resultatendeling

In tegenstelling tot een jaar geleden heeft in 2008 iedere werknemer weer een uitkering in verband met de collectieve resultatendeling ontvangen. In 2007 was dit maar driekwart van de werknemers in de waterschapssector (bij een kwart van de organisaties waren toen de afgesproken doelen dus niet gehaald). In vergelijking met een jaar geleden werd in 2008 ook gemiddeld een stuk meer van de loonsom aan collectieve resultatendeling besteed (1,0 procent in 2007 vs 1,4 procent in 2008). Het totaal uitgegeven bedrag voor de collectieve resultatendeling ligt daarmee in 2008 op ruim 7 miljoen euro.

Tabel 10 CAO-uitkeringen in de sector waterschappen in 2007 en 2008

	2007		2008	
	<i># werknemers in %</i>	<i>in % van de loonsom</i>	<i># werknemers in %</i>	<i>in % van de loonsom</i>
Gratificaties	9,0%	0,18%	16,1%	0,33%
Collectieve resultatendeling	75,4%	0,96%	100,0%	1,40%

Bron: Stratus 2009

5 Personeelsbeleid

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat het personeelsbeleid in de sector waterschappen centraal. Allereerst komt het diversiteitsbeleid aan de orde. Vervolgens wordt het leeftijdsbewust personeelsbeleid besproken, waar specifiek wordt ingegaan op de seniorenregelingen. In de daaropvolgende paragrafen worden verschillende onderwerpen met betrekking tot het personeelsbeleid behandeld.

5.2 Diversiteitsbeleid

Bij 30 procent was sprake van een diversiteitsbeleid

In 2008 was er bij 30 procent van de organisaties in de sector waterschappen sprake van een diversiteitsbeleid¹. 55 procent had helemaal geen diversiteitsbeleid. 9 procent van de organisaties paste nog geen diversiteitsbeleid toe, maar zegt hier wel mee bezig te zijn. Het toepassen van een diversiteitsbeleid is daarmee minder populair dan in 2007; toen was er bij 37 procent van de waterschapsorganisaties sprake van een diversiteitsbeleid.

Indien er bij een waterschapsorganisatie wel een diversiteitsbeleid wordt toegepast, wordt vaak extra aandacht of voorrang gegeven aan arbeidsgehandicapten, vrouwen en allochtonen bij de wervings- en selectieprocedure.

5.3 Leidinggevenden

86 procent van de leidinggevenden is een man

In 2008 bekleedden 742 werknemers een leidinggevende functie binnen de sector waterschappen. Dit komt overeen met 6,4 procent van de totale bezetting bij de sector waterschappen in hetzelfde jaar. Hoewel de leidinggevende nog steeds vaker een man is dan een vrouw, neemt wel het aantal vrouwelijke leidinggevenden in de sector toe. In 2007 was 11 procent van de leidinggevenden van het vrouwelijke geslacht, nu is dat opgelopen tot 14 procent.

¹ Onder diversiteitsbeleid wordt verstaan een beleid dat leidt tot een gevarieerde samenstelling van het personeel als afspiegeling van de maatschappij waarin ruimte is voor man-vrouw, diverse leeftijden, autochtoon-allochtoon, hoog-lager opgeleid en gedeeltelijk arbeidsgehandicapt.

Tabel 11 Aantal leidinggevenden naar geslacht in de sector waterschappen (absoluut en in procenten) in 2008

	2007		2008	
	Aantal personen	In procenten	Aantal personen	In procenten
Man	635	89%	637	86%
Vrouw	78	11%	105	14%
Totaal	713	100%	742	100%

Bron: Stratus 2009

5.4 Stagiairs en trainees

In 2008 heeft 87 procent van de organisaties binnen de sector waterschappen gebruik gemaakt van stagiairs. In vergelijking met de vorige meting is dit percentage iets afgenomen; toen was dit ruim 90 procent van de organisaties. Het ging in 2008 totaal om circa 380 stagiairs. Uitgedrukt als percentage van het aantal werknemers in de sector waterschappen, komt dit in 2008 neer op 3,2 procent. In 2007 was dit percentage iets hoger, namelijk 3,5 procent.

Trainees komen minder vaak voor dan stagiairs

Ook in 2008 kwamen trainees een stuk minder vaak voor dan stagiairs. Ongeveer een kwart van de waterschapsorganisaties (24 procent) in de sector waterschappen heeft in 2008 trainees in dienst gehad. In totaal waren dit 18 trainees, wat overeenkomt met 0,2 procent van de totale bezetting in de sector waterschappen in dat jaar. Het percentage is daarmee iets gestegen ten opzichte van 2007; toen lag dit percentage op 0,1 procent van de bezetting.

5.5 Leeftijdsbewust personeelsbeleid

18 procent voert een leeftijdsbewust personeelsbeleid

In 2008 was er bij 18 procent van de organisaties in de sector waterschappen sprake van leeftijdsbewust personeelsbeleid¹. Het toepassen van leeftijdsbewust personeelsbeleid neemt daarmee opnieuw toe; een jaar geleden werd bij 15 procent van de organisaties een dergelijk beleid toegepast en in 2005 bij nog maar 5 procent. Het merendeel van de organisaties is nog steeds bezig met het invoeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid (46 procent). 1 op de 3 organisaties doet niets aan leeftijdsbewust personeelsbeleid.

De meeste organisaties met een leeftijdsbewust personeelsbeleid doen dit vooral door voor de verschillende leeftijdsgroepen (c.q. levensfasen) voorwaarden en faciliteiten te scheppen om een goede balans tussen werk en

¹ Onder leeftijdsbewust personeelsbeleid wordt verstaan een samenhangend beleid voor alle leeftijdscategorieën van de organisatie waarbij rekening wordt gehouden met de diverse levensfasen van de werknemers. Dit gaat dus verder dan bijvoorbeeld alleen ouderen of jongerenbeleid

privé te krijgen (bijvoorbeeld arbeidsduur, aanpassing in takenpakket, etcetera).

Senioren

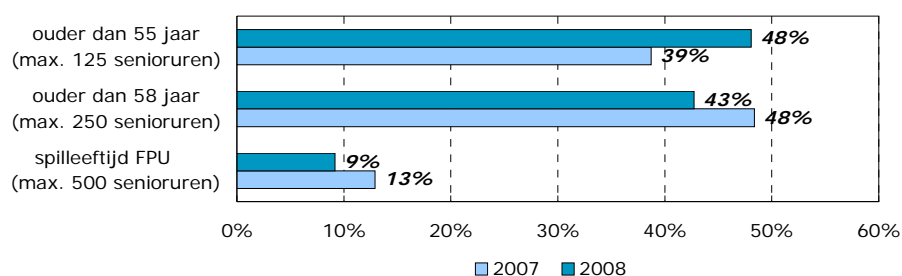
25 procent van de 55-plussers maakt gebruik van urenverlichting

In de sector waterschappen zijn relatief veel ouderen werkzaam. In het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid bestaan binnen de sector verschillende seniorenregelingen. Toch doet niet iedere werknemer van 55 jaar of ouder een beroep op deze regelingen. 25 procent van de 55-plussers maakte in 2008 gebruik van *urenverlichting*. In vergelijking met 2007 is dit percentage gestegen; toen maakte 19 procent van de 55-plussers hiervan gebruik.

In 2008 waren er in totaal 2.417 55-plussers binnen de sector waterschappen werkzaam. In hetzelfde jaar waren in totaal 88.028 senioruren gekocht, wat neerkomt op een gemiddelde van 36 senioruren per 55-plusser. In 2007 was het gemiddeld aantal senioruren per 55-plusser een stuk lager, namelijk 25. De 55-plussers die in 2008 daadwerkelijk senioruren kochten (594 personen), kochten gemiddeld 148 uur. In 2007 was dit ook lager, namelijk 144 uur.

De senioruren waren in 2008 voor bijna de helft (48 procent) gekocht door werknemers ouder dan 55 jaar (maar jonger dan 58 jaar). 43 procent was gekocht door werknemers die ouder dan 58 jaar zijn (maar jonger dan de spilleeftijd). 9 procent van de senioruren was gekocht door werknemers die de spilleeftijd FPU hadden bereikt. In vergelijking met de vorige meting maakt de leeftijdsgroep 55-58 jaar nu meer gebruik van urenverlichting (2007: 39 procent); bij de andere leeftijdsgroepen is het percentage iets afgenomen.

Figuur 14 Verdeling van het aantal senioruren (in procenten) naar leeftijdsgroep in de sector waterschappen in 2007 en 2008



Bron: Stratus 2009

Taakverlichting komt een stuk minder vaak voor dan urenverlichting; slechts één 55-plusser koos in 2008 voor deze regeling. Dit komt overeen met 0,1 procent van het totaal aantal 55-plussers binnen de sector waterschappen. In 2007 lag dit percentage precies gelijk, namelijk ook 0,1 procent.

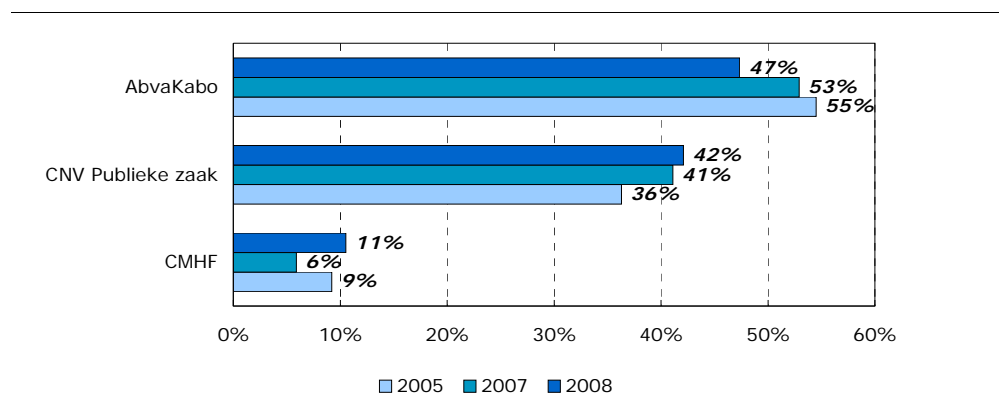
5.6 Vakbondsconsulenten

61 procent van de organisaties heeft geen vakbondsconsulenten

In 2008 waren bij ruim een kwart van de organisaties in de sector waterschappen één of meerdere vakbondsconsulenten aanwezig. Bij 61 procent ontbrak een vakbondsconsulent. 12 procent weet niet of er in 2008 binnen zijn/haar organisatie vakbondsconsulenten in dienst waren. Het aantal organisaties met één of meerdere vakbondsconsulenten is daarmee afgenomen ten opzichte van 2007; toen waren bij een derde één of meerdere consulenten aanwezig.

Ook in 2008 waren de meeste vakbondsconsulenten lid van AbvaKabo FNV (47 procent), 42 procent van CNV Publieke Zaken en 11 procent van CMHF.

Figuur 15 Verdeling van het aantal vakbondsconsulenten (in procenten) naar vakbond in de sector waterschappen in 2005, 2007 en 2008



Bron: Stratus 2009

5.7 Opleiding en ontwikkeling

In de sector waterschappen wordt steeds meer geld vrijgemaakt voor opleiding en ontwikkeling van het personeel. In 2007 werd nog 3,1 procent van de loonsom begroot voor opleiding en ontwikkeling. Nu is dat opgelopen tot 5,5 procent.

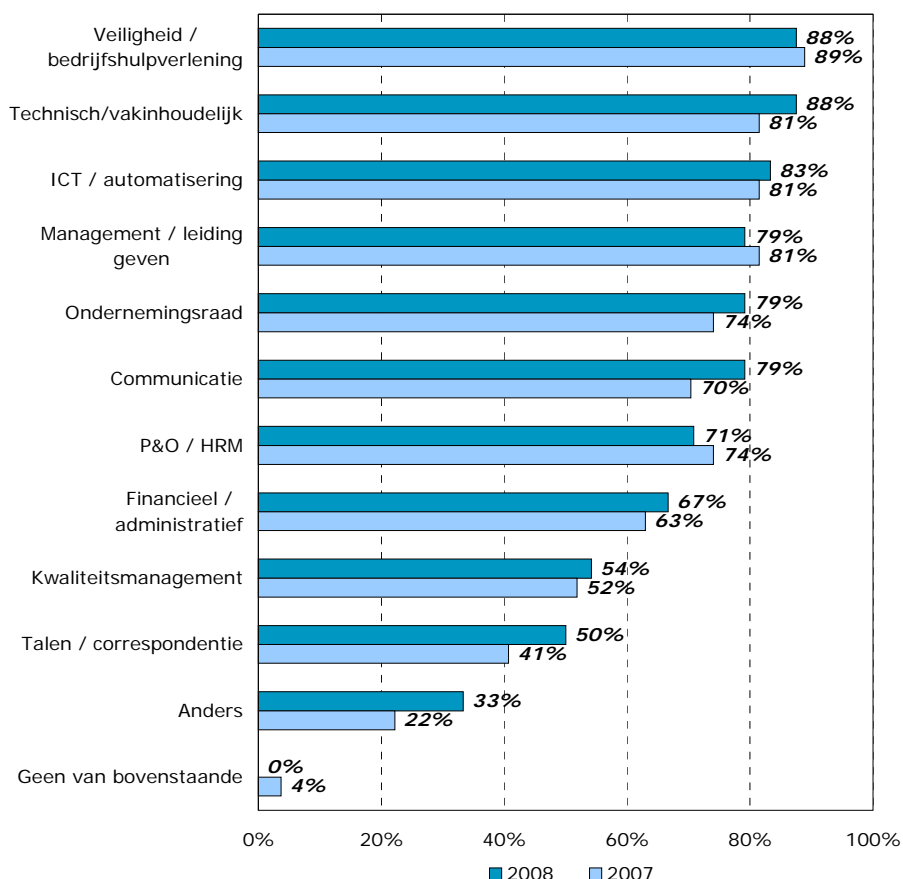
3,4 procent van de loonsom wordt uitgegeven aan opleidingen

Het uiteindelijke bedrag dat organisaties in de sector waterschappen in 2008 hebben uitgegeven aan opleiding en ontwikkeling was lager dan begroot, namelijk 3,4 procent van de loonsom. Op een loonsom van 510 miljoen euro betekent dit dat binnen de sector waterschappen gezamenlijk ruim 17 miljoen euro aan opleidings- en ontwikkelingskosten hebben uitgegeven. Het gemiddeld besteed bedrag per werknemer bedroeg € 1.950 euro.

Ook is organisaties in de sector waterschappen gevraagd op welke terreinen medewerkers in 2008 externe opleidingen, trainingen en cursussen hebben gevolgd. De meeste opleidingen, trainingen of cursussen waren op het gebied van veiligheid/bedrijfshulpverlening of technisch/vakinhoudelijk; bij 88 procent van de organisaties is een dergelijke opleiding door werknemers gevolgd. Ook ICT/automatisering (83 procent), management, ondernemingsraad en communicatie (alle drie 79 procent) zijn populaire opleidingen.

In vergelijking met 2007 zijn met name opleidingen, trainingen en cursussen op het gebied van communicatie toegenomen. In 2007 hadden bij 70 procent van de organisatie werknemers een dergelijke opleiding gevolgd, nu is dat opgelopen tot 79 procent. Ook hebben bij meer organisaties werknemers een technische/vakinhoudelijke opleiding gevolgd (88 vs 81 procent).

Figuur 16 Verdeling naar soort opleiding, training en cursus (in procenten) in de sector waterschappen in 2007 en 2008 (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Stratus 2009

5.8 Keuzesysteem

Meer gebruik van Keuzesysteem

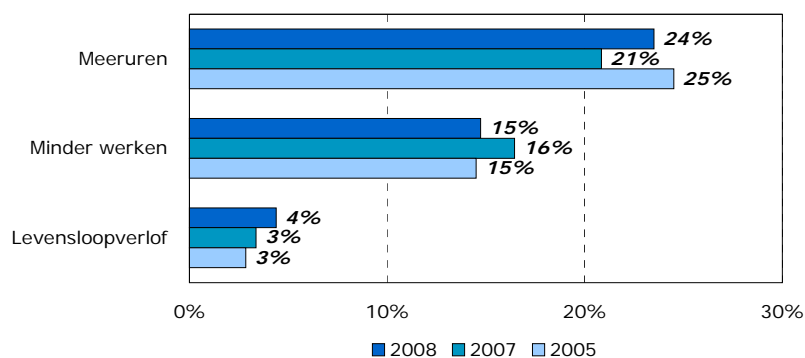
In 2008 heeft 64 procent van de werknemers in de sector waterschappen gebruik gemaakt van het keuzesysteem arbeidsvoorwaarden. Het aantal werknemers dat gebruik heeft gemaakt van dit keuzesysteem is daarmee gestegen ten opzichte van de vorige meting; toen maakte 59 procent hiervan gebruik.

Levensloopverlof is nog steeds niet populair

De keuze van werknemers valt nog steeds het meest op de mogelijkheid meeruren (artikel 12.2.1 SAW). Het aantal werknemers dat voor deze mogelijkheid opteerde steeg ook ten opzichte van de vorige meting. In 2007 koos 21 procent van alle werknemers voor deze mogelijkheid, nu is dat gestegen tot 24 procent. Het aantal werknemers dat opteerde voor de mogelijkheid minder werken (artikel 12.3.2 SAW) of levensloopverlof (artikel

12.3.1 SAW) bleef nagenoeg op hetzelfde niveau als een jaar geleden. Het levensloopverlof is daarmee nog steeds niet populair onder de werknemers.

Figuur 17 Aantal werknemers in de sector waterschappen dat gebruik heeft gemaakt van het keuzesysteem arbeidsvoorwaarden naar regeling (in procenten) in 2005, 2007 en 2008



Bron: Stratus 2009

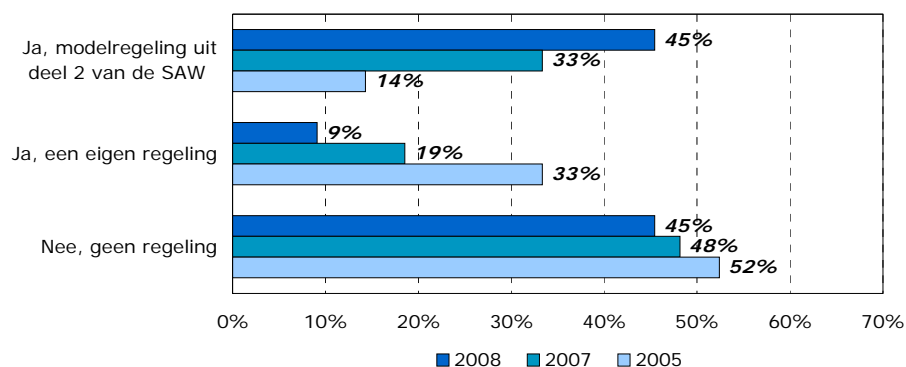
In 2008 maakte 73 procent van de werknemers in de sector waterschappen gebruik van de spaarloonregeling (paragraaf 3.4 SAW). Dit aantal is iets toegenomen ten opzichte van 2007; toen was dit 71 procent van de werknemers.

5.9 Ouderschapsverlof

45 procent heeft geen regeling voor betaald ouderschapsverlof

In 2008 kende 45 procent van de organisaties in de sector waterschappen *geen* regeling voor betaald ouderschapsverlof. 55 procent van de organisaties paste wel een regeling toe. In vergelijking met 2007 wordt wederom meer gebruik gemaakt van de modelregeling uit deel 2 van de SAW dan van een eigen opgezette regeling. Bij de twee organisaties die wel een eigen regeling hanteerden, werd gemiddeld 55 procent van de bezoldiging uitgekeerd.

Figuur 18 Type regeling voor betaald ouderschapsverlof (in procenten) in de sector waterschappen in 2005, 2007 en 2008



Bron: Stratus 2009

In 2008 maakten bijna 600 werknemers in de sector waterschappen gebruik van betaald ouderschapsverlof. Dit komt neer op 5,1 procent van de totale bezetting in de sector waterschappen. Het aantal werknemers dat gebruik maakt van betaald ouderschapsverlof is daarmee ten opzichte van een jaar geleden vrijwel stabiel gebleven; toen kwam dit percentage uit op 5,2 procent.

In 2008 werd door organisaties in de sector waterschappen bijna 1,5 miljoen euro uitgegeven aan betaald ouderschapsverlof, wat neerkomt op een gemiddeld bedrag van 2.513 euro per werknemer die gebruik maakte van één of andere ouderschapsverlofregeling. In 2007 was dit gemiddelde bedrag nog 3.091 euro. De ouderschapsverlofkorting wordt door organisaties altijd in mindering gebracht van het brutosalaris van de werknemer (100 procent).

5.10 Agressie en geweld

Agressie en geweld tegen medewerkers neemt af...

In 2008 zijn er 68 meldingen van agressie en geweld tegen medewerkers van de sector waterschappen geweest. Hiervan waren 59 verbaal en 9 fysiek. De agressie en het geweld tegen medewerkers zijn daarmee aanzienlijk afgenomen, aangezien er in 2007 nog 113 meldingen van agressie en geweld waren.

Tabel 12 Aantal meldingen van verbale en fysieke agressie en geweld tegen medewerkers in de sector waterschappen in 2007 en 2008

	2007	2008
Meldingen van verbale agressie en geweld	90	59
Meldingen van fysieke agressie en geweld	23	9
Totaal	113	68

Bron: Stratus 2009

5.11 (Bijna-)bedrijfsongevallen

... en ook het aantal (bijna-)bedrijfsongevallen

De teller van het aantal (bijna-)bedrijfsongevallen in de waterschapssector lag aan het eind van het jaar 2008 op 269. Hiervan waren 190 bedrijfsongevallen en 79 bijna-bedrijfsongevallen. Het aantal (bijna-) bedrijfsongevallen is daarmee behoorlijk gedaald ten opzichte van 2007; toen waren er namelijk totaal 341 meldingen van (bijna-) bedrijfsongevallen geweest.

Tabel 13 Aantal bedrijfsongevallen en bijna-bedrijfsongevallen in de sector waterschappen in 2007 en 2008

	2007	2008
Bedrijfsongevallen	208	190
Bijna-bedrijfsongevallen	133	79
Totaal	341	269

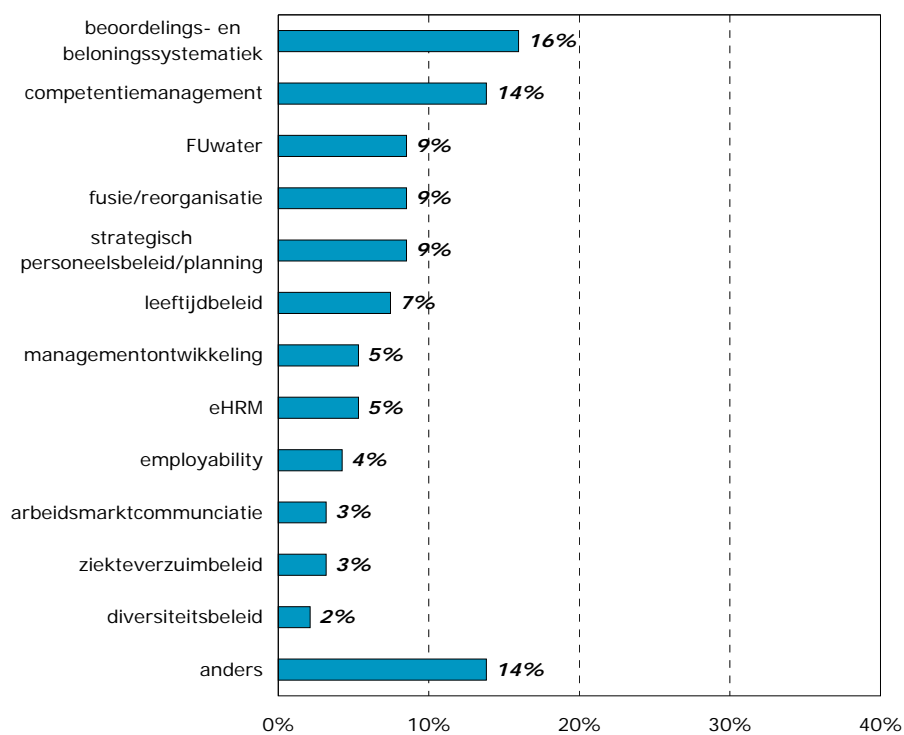
Bron: Stratus 2009

5.12 HR-onderwerpen 2009

Beoordelings- en beloningssystematiek en competentie management belangrijkste HR-onderwerpen 2009

In de HR Monitor 2008 is waterschapsorganisaties gevraagd wat hun belangrijkste drie HR-onderwerpen voor 2009 zijn. Het meest genoemd zijn het invoeren van een nieuwe beoordelings- en beloningssystematiek (16 procent) en competentie management (14 procent). Ook FuWater, fusies/reorganisaties en strategisch personeelsbeleid/planning houden waterschapsorganisaties in 2009 bezig (alle drie 9 procent). Verder is opvallend dat bijna geen enkele organisatie diversiteitsbeleid als een belangrijk HR-onderwerp noemt. Dit bewijst nog eens dat het onderwerp niet populair is in de sector.

Figuur 19 De belangrijkste HR-onderwerpen voor 2009



Bron: Stratus 2009

6 Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

6.1 Inleiding

In het laatste hoofdstuk worden de onderwerpen ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid besproken. Allereerst komt het ziekteverzuim binnen de sector waterschappen aan bod. Vervolgens wordt er gekeken naar het aantal (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten dat in 2008 werkzaam was binnen de sector.

6.2 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim in de sector waterschappen inclusief langdurig verzuim (langer dan 1 jaar) en exclusief zwangerschapsverlof bedroeg in 2008 gemiddeld 4,4 procent. Dit percentage is iets gedaald ten opzichte van de vorige meting; toen was dit 4,6 procent. Bij gemeenten lag dit in 2008 gemiddeld op 5,3 procent¹. Het ziekteverzuimpercentage exclusief langdurig verzuim en exclusief zwangerschapsverlof daalde ook iets, van 4,2 naar 3,9 procent.

Tabel 14 Ziekteverzuimpercentage, in- en exclusief langdurig verzuim (> 1 jaar), exclusief zwangerschapsverlof in 2003, 2005, 2007 en 2008 (in procenten)

	2003	2005	2007	2008
Ziekteverzuim incl. langdurig verzuim	4,6%	4,4%	4,6%	4,4%
Ziekteverzuim excl. langdurig verzuim	n.b.	n.b.	4,2%	3,9%

Bron: A&O fonds Waterschappen 2007, Stratus 2009

De verzuimduur in de sector bedroeg in 2008 gemiddeld 10 dagen. De verzuimduur lag daarmee hoger dan in 2007, toen de gemiddelde verzuimduur 8 dagen bedroeg. De verzuimfrequentie (het gemiddelde aantal keren dat een werknemer zich ziek meldt) lag in 2008 op 1,5. In 2007 was de gemiddelde verzuimfrequentie bij de sector waterschappen iets lager, namelijk 1,4.

6.3 Langdurig ziekteverzuim

Ongeveer 70 procent van de waterschapsorganisaties had op 31 december 2008 medewerkers die langer dan 1 jaar ziek waren. Bij de organisaties met langdurig ziekteverzuim waren gemiddeld 3,3 medewerkers in 2008 langer dan één jaar ziek. Voor de gehele sector waterschappen bedraagt het aantal langdurig zieken 86, wat overeenkomt met 0,7 procent van de totale bezetting.

¹ Personeelsmonitor Gemeenten 2008

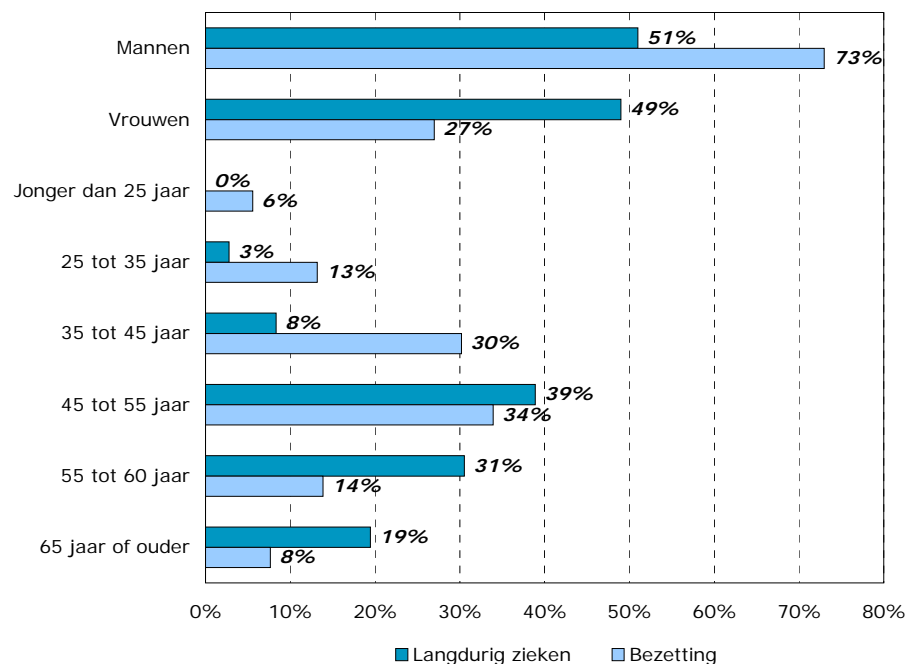
Ziekteverzuim
inclusief langdurig
verzuim en
zwangerschapsverlof
iets afgenomen

0,7 procent van de
bezetting is
langdurig ziek

In 2008 waren er absoluut gezien iets meer langdurig zieke mannen (44) dan vrouwen (42) binnen de sector waterschappen. Wanneer de verdeling van het aantal langdurig zieken wordt vergeleken met de verdeling van de bezetting naar geslacht, blijkt dat vrouwen relatief vaker langdurig ziek zijn.

Ook komt langdurig ziekteverzuim, net als bij gemeenten, het meest voor in de leeftijdsklasse 55 tot en met 60 jaar, gevolgd door de 45- tot 55-jarigen. Bijna 40 procent van de langdurig zieken is tussen de 45 en 55 jaar oud. In Figuur 20 is de verdeling van het aantal langdurig zieken naar geslacht en leeftijd opgenomen, waarbij ook de percentages van de bezetting zijn vermeld.

Figuur 20 Verdeling van het aantal langdurig zieken naar geslacht en leeftijd in procenten in 2008



Bron: Stratus 2009

6.4 Arbeidsongeschiktheid

Op 29 december 2005 is de WIA, Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, ingevoerd. Voor werknemers die ziek zijn geworden na 1 januari 2004 en die na 2 jaar niet hersteld zijn, volgt eerst een Poortwachertoets door het UWV. Als werkgever en werknemer in de eerste twee ziektejaren zich genoeg hebben ingespannen voor reïntegratie om te voorkomen dat de werknemer een uitkering nodig heeft, volgt de keuring voor de WIA.

Bij de keuring kijkt het UWV naar wat de werknemer, met zijn of haar beperkingen, nog wel kan en wat hij of zij daarmee kan verdienen. Waarschijnlijk zal de werknemer na de keuring een bepaald percentage minder kunnen verdienen dan voorheen. Dit percentage is het verlies aan verdien-capaciteit.

De WIA kent drie categorieën arbeidsongeschikte werknemers:

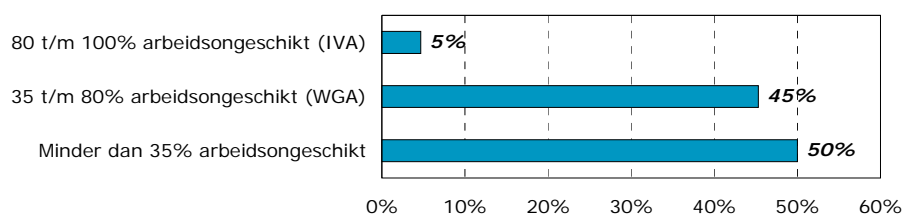
- Werknemers met een verlies aan verdiencapaciteit van minder dan 35 procent; de werknemer heeft geen recht op een uitkering op basis van de WIA. Werkgever en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de reïntegratie.
- Werknemers met een verlies aan verdiencapaciteit van 35 tot 80 procent én werknemers die wel volledig (van 80 tot 100 procent) maar niet duurzaam (omdat er kans op herstel is) arbeidsongeschikt zijn; zij krijgen een op activering gerichte uitkering op grond van de regeling Werkhervatting Arbeidsongeschikten (WGA).
- Werknemers die duurzaam (geen of een geringe kans op herstel) en volledig (van 80 tot 100 procent) arbeidsongeschikt zijn; zij krijgen een uitkering krachtens de regeling Inkomensvoorziening voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA).

0,9 procent van de bezetting is gedeeltelijk arbeidsongeschikt

Op 31 december 2008 had in totaal 70 procent van de organisaties in de sector waterschappen gedeeltelijk arbeidsongeschikten in dienst. Het gemiddelde aantal arbeidsongeschikten per organisatie was 3,4 personen. Het totaal aantal gedeeltelijk arbeidsongeschikten in de sector komt daarmee in 2008 uit op 104, wat overeenkomt met 0,9 procent van de bezetting in datzelfde jaar.

Het grootste deel van de in dienst zijnde gedeeltelijk arbeidsongeschikten is minder dan 35 procent (50 procent) arbeidsongeschikt. Hierna volgt de groep tussen de 35 en 80 procent arbeidsongeschikt (45 procent) en vervolgens de groep met meer dan 80 procent arbeidsongeschiktheid (5 procent).

Figuur 21 Verdeling van het aantal arbeidsongeschikten naar percentage arbeidsongeschiktheid (in procenten) in 2008



Bron: Stratus 2009

0,1 procent van de bezetting is WIA-instromer

Bij ongeveer 20 procent van de organisaties in de sector waterschappen is in 2008 voor één of meer personen een WIA-uitkering gestart. Gemiddeld was dat voor 1 persoon per organisatie waar sprake was van WIA-instroom. In totaal stroomden daarmee in 2008 8 personen vanuit de sector waterschappen de WIA in, wat overeenkomt met 0,09 procent van de totale bezetting in datzelfde jaar. Hiervan was tweederde tussen de 80 en 100 procent arbeidsongeschikt en één derde tussen de 35 en 80 procent arbeidsongeschikt.

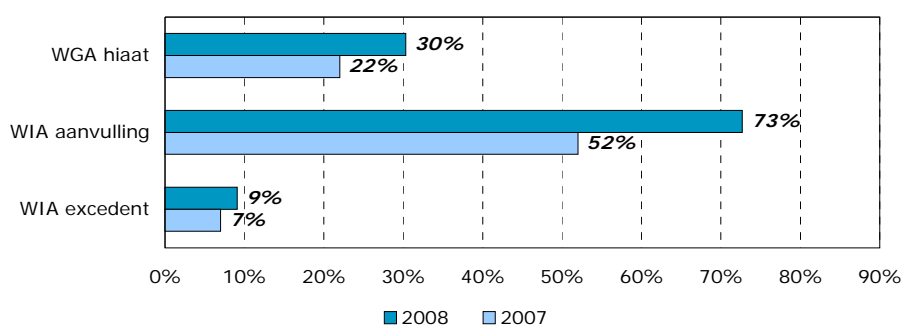
Het aantal herplaatste medewerkers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt waren kwam voor het jaar 2008 uit op 13 (0,11 procent van de bezetting).

Verzekeringen

Meer organisaties hebben een arbeidsongeschiktheidsverzekering

In vergelijking met een jaar geleden hebben meer organisaties één of meerdere collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekeringen voor werknemers afgesloten. Bijna driekwart van de organisaties (73 procent) had ten minste een WIA-aanvullingsverzekering. 30 procent van de organisaties had een WGA-hiaatverzekering afgesloten en 9 procent had een WIA Excedentverzekering. In het algemeen worden deze verzekeringen afgesloten bij Loyalis.

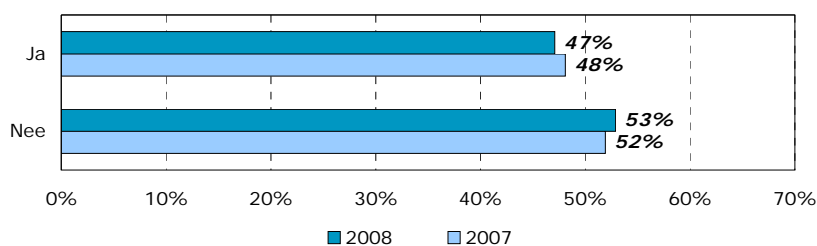
Figuur 22 Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekeringen in de sector waterschappen in 2007 en 2008 (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Stratus 2009

Onder de WGA (Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) kunnen organisaties in de sector waterschappen vanaf 2007 eigenrisicodragers worden voor gedeeltelijk arbeidsgeschikte medewerkers of de risico's onderbrengen bij een private verzekeraar. Ook in 2008 blijft deze verdeling nagenoeg fiftyfifty; 47 procent draagt zelf het eigen WGA-risico en 53 procent niet.

Figuur 23 Draagt uw waterschap het eigen WGA-risico?



Bron: Stratus 2009

Vanaf 2007 kan een organisatie die verzekerd is bij UWV maximaal de helft van de gedifferentieerde premie verhalen op haar werknemers. De organisatie die eigenrisicodragers is, kan maximaal de helft van de lasten van WGA verhalen op de werknemers. In de sector waterschappen werd in 2008 bij 29 procent van de organisaties een deel van de WGA-premie verhaald op de werknemers (2007: 26 procent). Indien een waterschapsorganisatie hier-

voor een percentage van de loonsom hanteert, was dit percentage gemiddeld 0,07 procent van de totale loonsom (2007: 0,11 procent).

BIJLAGE 1 Vragenlijst



VRAGENLIJST HR MONITOR
sector waterschappen
over 2008

1 Bezetting

v 1 **Wat was de bezetting in aantal personen en fte's (afgerond op 1 cijfer achter de komma) in uw organisatie op 31 december 2008 en de formatie in fte's voor heel 2008?** Indien het aantal 0 is, vul dan ook een 0 in.

	Aantal personen	Aantal fte's										
Totale bezetting (werkelijk)	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> , <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>					
Totale formatie (begroot)		<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> , <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>										

Toelichting

Tot de bezetting worden alle personen gerekend die vallen onder de CAO van de sector waterschappen (in aantal personen). De omvang van de formatie is opgenomen in de begroting van de organisatie en geeft de hoeveelheid toegekende capaciteit aan om de producten/diensten te verlenen in 2008.

v 2 **Wat was de bezetting in aantal personen en fte's (afgerond op 1 cijfer achter de komma) uitgesplitst naar geslacht in uw organisatie op 31 december 2008?** Indien het aantal 0 is, vul dan ook een 0 in.

	Aantal personen	Aantal fte's										
Bezetting												
Mannen	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> , <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>					
Vrouwen	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> , <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>					

v 3 **Welk deel van de formatie was op 31 december 2008 bij uw organisatie ingevuld door externe inhuur (in fte's) i.v.m. ziekte, zwangerschapsverlof of vacatures en wat waren hun loonkosten (in hele euro's)?** Indien het aantal 0 is, vul dan ook een 0 in. Indien het aantal personen onbekend is, kunt u deze vraag overslaan

	Aantal fte's	Loonkosten									
Externe inhuur											
voor ziekte	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> , <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>					<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>					
voor zwangerschapsverlof	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> , <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>					<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>					
voor vacatures	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> , <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>					<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>					
Totaal	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> , <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>					<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>					

Toelichting

Bij externe inhuur gaat het om uitzendkrachten en detachingskrachten en NIET om interimpersoneel (tenzij deze is ingehuurd ter vervanging) of projectmedewerkers waarvan de kosten al zijn opgenomen in de projectbegroting.

v 4 **Wat was de bezetting in aantal personen uitgesplitst naar leeftijd en geslacht in uw organisatie op 31 december 2008?** Indien het aantal 0 is, vul dan ook een 0 in. Indien het aantal personen onbekend is, kunt u deze vraag overslaan

Bezetting	Mannen	Vrouwen
Jonger dan 20 jaar	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
20 tot en met 24 jaar	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
25 tot en met 29 jaar	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
30 tot en met 34 jaar	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
35 tot en met 39 jaar	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
40 tot en met 44 jaar	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
45 tot en met 49 jaar	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
50 tot en met 54 jaar	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
55 tot en met 59 jaar	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
60 tot en met 62 jaar	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
63 tot en met 64 jaar	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
65 jaar of ouder	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Totaal aantal personen	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

v 5 **Wat was de gemiddelde leeftijd (afgerond op 1 cijfer achter de komma) naar geslacht van uw bezetting op 31 december 2008?** Indien u dit niet weet, kunt u deze vraag overslaan.

Bezetting	
Gemiddelde leeftijd totaal	<input type="text"/> <input type="text"/> , <input type="text"/>
Gemiddelde leeftijd vrouwen	<input type="text"/> <input type="text"/> , <input type="text"/>
Gemiddelde leeftijd mannen	<input type="text"/> <input type="text"/> , <input type="text"/>

v 6 **Wat was de bezetting in aantal personen uitgesplitst naar hoogst voltooide opleiding in uw organisatie op 31 december 2008?** Indien het aantal 0 is, vul dan ook een 0 in. Indien het aantal personen onbekend is, kunt u deze vraag overslaan

Bezetting	Aantal personen
WO	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
HBO	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
MBO	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
VMBO	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Anders	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

v 7 **Wat was de bezetting in aantal personen uitgesplitst naar dienstjaren in uw organisatie (inclusief evt. rechtsvoorgangers) op 31 december 2008?** Indien het aantal personen 0 is, vul dan ook een 0 in. Indien het aantal personen onbekend is, kunt u deze vraag overslaan.

Bezetting	Aantal personen
Minder dan 3 jaar in dienst	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
3 tot 10 jaar in dienst	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
10 tot 20 jaar in dienst	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

20 jaar of meer in dienst

--	--	--	--	--

v 8 Hoeveel leidinggevend en waren er in uw organisatie op 31 december 2008?

Indien het aantal personen 0 is, vul dan ook een 0 in. Indien het aantal personen onbekend is, kunt u deze vraag overslaan.

Bezetting

Mannen

Vrouwen

Totaal

Aantal personen

v 9 Hoeveel stageplekken had uw organisatie in 2008?

Aantal stageplekken

--	--	--	--	--

Onbekend

Toelichting

Onder stageplek wordt verstaan een werkstage tegen een (geringe) stagevergoeding als onderdeel van de opleiding van een scholier of student. Vaak is er sprake van een stageovereenkomst tussen drie partijen; de organisatie, de opleidingsinstelling en de stagiair. De zogenaamde "snuffelstage" valt niet onder deze definitie

v 10 Hoeveel trainees zijn in 2008 bij uw organisatie geplaatst?

Aantal trainees

--	--	--	--	--

Onbekend

Toelichting

Onder trainees worden jonge (bijna) afgestudeerde HBO-ers en academici met maximaal twee jaar werkervaring verstaan, waarmee de organisatie een intensief opleidingstraject is overeengekomen. Deze werknemers worden opgeleid om op termijn een technische-, beleids- dan wel (mid-del)managementfunctie te vervullen.

v 11 Wat was de totale loonsom (in hele euro's) van uw organisatie in 2008?

Totale loonsom in euro's

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Onbekend

Toelichting

Onder loonsom wordt verstaan loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen (kolom 14 van de modelloonstaat van de Belastingdienst).

v 12 Wat waren de totale werkgeverslasten (in hele euro's) van uw organisatie in 2008?

Totale werkgeverslasten in euro's

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Onbekend

Toelichting

De totale werkgeverslasten worden gevormd door de som van de salariscomponenten + de toelagen + de afdrachten van de pensioenpremies + de afdrachten van de sociale lasten -/- de inhoudingen pensioenpremies -/- de inhoudingen sociale lasten.

v 16 **Hoeveel vacatures waren er in uw organisatie *moeilijk* vervulbaar in 2008 en hoe zijn deze verdeeld naar functiegroep?**

Aantal vacatures

--	--	--	--	--	--

waarvan:

Managementfuncties

--	--	--	--	--	--

Adviesfuncties

--	--	--	--	--	--

Administratieve functies

--	--	--	--	--	--

Technische beleidsfuncties

--	--	--	--	--	--

Technische uitvoeringsfuncties

--	--	--	--	--	--

Financiële functies

--	--	--	--	--	--

Overige functies

--	--	--	--	--	--

 Onbekend

Toelichting

Een vacature wordt als moeilijk vervulbaar beschouwd wanneer hiervoor meer dan 1 keer geworven moet worden.

3 **Doorstroom**

v 17 **Hoeveel personen zijn er binnen uw organisatie van functie en/of afdeling veranderd in 2008?**

Aantal van functie/afdeling veranderende personen

--	--	--	--	--	--

 Onbekend

Toelichting

Onder doorstroom wordt verstaan een horizontale of een verticale verandering in werk en werkomstandigheden als gevolg van het (al dan niet gedwongen) veranderen van afdeling en/of functie **binnen de organisatie** (dit wordt ook wel mutatiegraad genoemd).

4 Uitstroom

v 18 Wat was de totale uitstroom in aantal personen bij uw organisatie in 2008?

Indien het aantal personen 0 is, vul dan ook een 0 in. Indien u het aantal personen niet weet, kunt u deze vraag overslaan.

Uitstroom in aantal personen

--	--	--	--	--	--

waarvan:

Managementfuncties

--	--	--	--	--	--

Adviesfuncties

--	--	--	--	--	--

Administratieve functies

--	--	--	--	--	--

Technische beleidsfuncties

--	--	--	--	--	--

Technische uitvoeringsfuncties

--	--	--	--	--	--

Financiële functies

--	--	--	--	--	--

Overige functies

--	--	--	--	--	--

Toelichting

Onder uitstroom wordt het aantal personen verstaan dat in een jaar is uitgestroomd uit de bezetting van de organisatie. Het gaat hierbij om 100 procent ontslag en niet om deeltijdontslag

v 19 Wilt u het aantal personen dat in 2008 is uitgestroomd verdelen naar leeftijdscategorie? Indien het aantal personen 0 is, vul dan ook een 0 in. Indien u het aantal personen niet weet, kunt u deze vraag overslaan.

Jonger dan 20 jaar

--	--	--

20 tot en met 24 jaar

--	--	--

25 tot en met 29 jaar

--	--	--

30 tot en met 34 jaar

--	--	--

35 tot en met 39 jaar

--	--	--

40 tot en met 44 jaar

--	--	--

45 tot en met 49 jaar

--	--	--

50 tot en met 54 jaar

--	--	--

55 tot en met 59 jaar

--	--	--

60 tot en met 62 jaar

--	--	--

63 tot en met 64 jaar

--	--	--

65 jaar of ouder

--	--	--

Totaal

--	--	--

5 Ziekteverzuim

v 22 **Hoe hoog was het ziekteverzuimpercentage in- en exclusief verzuim van langer dan één jaar in uw organisatie in 2008?**

Ziekteverzuimpercentage **inclusief** verzuim van langer dan één jaar

		,	
--	--	---	--

Ziekteverzuimpercentage **exclusief** verzuim van langer dan één jaar

		,	
--	--	---	--

Onbekend

Toelichting

De belangrijkste kenmerken van deze meetmethode zijn:

- De meting is gebaseerd op de kalenderdagenmethode en niet op de werkdagenmethode;
- Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen voltijd- en deeltijdwerknemers;
- Gedeeltelijk zieken dienen naar rato van het aantal uren dat men ziek is te worden geteld;
- De ziekteverzuimgegevens zijn exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit verlof valt sinds 1 december 2001 onder de Wet Arbeid en Zorg.

v 23 **Wat was de meldingsfrequentie in uw organisatie in 2008?**

Meldingsfrequentie

		,		
--	--	---	--	--

Onbekend

Toelichting

Bij de meldingsfrequentie worden alleen meldingen in 2008 geteld. Van een verzuimgeval van 20 december 2007 tot 7 januari 2008 telt de melding niet mee, van een verzuimgeval dat begint in 2008 en eindigt in 2009 telt de melding wel mee.

v 24 **Wat was de gemiddelde verzuimduur in dagen in uw organisatie in 2008?**

Gemiddelde verzuimduur

		,		
--	--	---	--	--

Onbekend

Toelichting

Alleen van in 2008 afgesloten verzuimgevallen kan de gemiddelde verzuimduur in dagen worden bepaald. Verzuimde kalenderdagen van ziekmeldingen uit eerdere jaren worden meegeteld. Verzuimde kalenderdagen van ziekmeldingen uit 2008 die op 31 december nog niet beëindigd waren, tellen niet mee in de berekening.

v 25 Hoeveel medewerkers waren er op 31 december 2008 langer dan één jaar ziek in uw organisatie?

Aantal medewerkers

--	--	--	--

Onbekend

v 26 Kunt u het aantal medewerkers dat op 31 december 2008 langer dan één jaar ziek was uitsplitsen naar mannen en vrouwen en naar leeftijdscategorie?

Indien het aantal 0 is, vul dan ook een 0 in. Indien het aantal personen onbekend is, kunt u deze vraag overslaan

	Mannen	Vrouwen										
Jonger dan 20 jaar	<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					
20 tot en met 24 jaar	<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					
25 tot en met 29 jaar	<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					
30 tot en met 34 jaar	<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					
35 tot en met 39 jaar	<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					
40 tot en met 44 jaar	<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					
45 tot en met 49 jaar	<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					
50 tot en met 54 jaar	<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					
55 tot en met 59 jaar	<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					
60 tot en met 62 jaar	<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					
63 tot en met 64 jaar	<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					
65 jaar of ouder	<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					
Totaal aantal personen	<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					

6 Arbeidsongeschiktheid

Toelichting

Op 29 december 2005 is de WIA, Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, ingevoerd. Voor werknemers die ziek zijn geworden na 1 januari 2004 en die na 2 jaar niet hersteld zijn, volgt eerst de Poortwachtertoets door het UWV. Als werkgever en werknemer in de eerste twee ziektejaren zich genoeg hebben ingespannen voor reïntegratie om te voorkomen dat de werknemer een uitkering nodig heeft, volgt de keuring voor de WIA.

Bij de keuring kijkt het UWV naar wat de werknemer, met zijn of haar beperkingen, nog wel kan en wat hij of zij daarmee kan verdienen. Waarschijnlijk zal de werknemer na de keuring een bepaald percentage minder kunnen verdienen dan voorheen. Dit percentage is het verlies aan verdien capaciteit (het geschat 'loonverlies').

De WIA kent drie categorieën arbeidsongeschikte werknemers:

- Werknemers met een verlies aan verdien capaciteit van minder dan 35%; de werknemer heeft geen recht op een uitkering op basis van de WIA. Werkgever en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de reïntegratie. Hierbij moet sprake zijn van maatwerk.
- Werknemers met een verlies aan verdien capaciteit van 35 tot 80% en werknemers die wel volledig (van 80 tot 100%) maar niet duurzaam (omdat er kans op herstel is) arbeidsongeschikt zijn; zij krijgen een op activering gerichte uitkering op grond van de regeling Werkhervatting Arbeidsongeschikten (WGA).
- Werknemers die duurzaam (geen of een geringe kans op herstel) en volledig (van 80 tot 100%) arbeidsongeschikt zijn; zij krijgen een uitkering krachtens de regeling Inkomensvoorziening voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA).

v 27 Hoeveel (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten had uw organisatie op 31 december 2008 in dienst?

Aantal (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten:

--	--	--	--

Waarvan:

80 tot en met 100 procent arbeidsongeschikt (IVA)

--	--	--	--

35 tot 80 procent arbeidsongeschikt (WGA)

--	--	--	--

minder dan 35 procent arbeidsongeschikt

--	--	--	--

Onbekend

v 28 Bij hoeveel medewerkers van uw organisatie is een WIA-uitkering gestart in 2008?

Aantal medewerkers

--	--	--	--

waarvan:

80 tot en met 100 procent arbeidsongeschikt (IVA)

--	--	--	--

35 tot 80 procent arbeidsongeschikt (WGA)

--	--	--	--

Onbekend

v 29 Hoeveel medewerkers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn, zijn in 2008 in uw organisaties herplaatst?

Aantal medewerkers

--	--	--	--

Onbekend

v 30 Had uw organisatie één of meer van onderstaande collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekeringen voor werknemers in 2008 en zo ja, bij welke verzekeraar?

- WGA hiaatverzekering,
bij verzekeraar: _____
- WIA aanvullingsverzekering,
Bij verzekeraar: _____
- WIA Excedentverzekering, bij verzekeraar: _____
- Onbekend

v 31 Draagt uw organisatie het eigen WGA-risico?

- Ja
- Nee
- Onbekend

Toelichting

Onder de WGA (Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) kunt u organisatie vanaf 2007 eigen risico drager worden voor gedeeltelijk arbeidsgeschikte medewerkers of de risico's onderbrengen bij een private verzekeraar.

v 32 Werd bij uw organisatie in 2008 een deel van de WGA-premie verhaald op de werknemers en zo ja, om welk percentage van de loonsom was dit?

- Nee
- Ja, percentage van de loonsom: _____
- Onbekend

Toelichting

Vanaf 2007 kan de werkgever die verzekerd is bij UWV maximaal de helft van de gedifferentieerde premie verhalen op zijn werknemers. De werkgever die eigenrisicodrager is, kan vanaf 2007 maximaal de helft van de lasten van de WGA verhalen op de werknemers. De lasten die verhaald kunnen worden zijn de kosten van de WGA-uitkeringen gedeeld door de loonsom. Dit wordt berekend op basis van een schatting van de te verwachte lasten of op basis van de gerealiseerde lasten van het voorafgaande jaar.

7 Beloning

v 33 **Wilt u het aantal personen per salarisschaal bij uw organisatie op 31 december 2008 naar geslacht aangeven?** Indien het aantal personen 0 is, vul dan ook een 0 in.

Indien het aantal personen onbekend is, kunt u deze vraag overslaan.

	Aantal vrouwen	Aantal mannen	Aantal personen
Schaal 1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 3	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 4	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 5	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 6	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 7	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 8	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 9	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 10	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 11	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 12	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 13	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 14	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 15	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 16	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 17	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 18	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Totaal	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Toelichting

Bedoeld wordt de schaal waarin werknemers *feitelijk* worden betaald.

v 34 **Hoeveel personen zaten op 31 december 2008 op het maximum van hun functieschaal?**

Aantal personen

Onbekend

v 35 **Hoeveel personen hadden op 31 december 2008 recht op een garantie-schaal?**

Aantal personen

Onbekend

v 36 Welk bedrag heeft uw organisatie in 2008 betaald aan onderstaande vergoedingen, toelagen en uitkeringen. Kunt ook aangeven om hoeveel personen het gaat? Indien het bedrag/aantal personen 0 is, vul dan ook een 0 in. Indien het bedrag/aantal personen onbekend is, kunt u deze vraag over slaan.

	Bedrag (in hele euro's)	Aantal personen
Toelage Onregelmatige Dienst (artikel 3.1.16 SAW)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Compensatie voor arbeid onder sterk bezwarende omstandigheden (hoofdstuk 5, deel II SAW)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Wachtdienstvergoeding (paragraaf 3.3 SAW)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Overwerkvergoeding (artikel 3.1.14 SAW)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Persoonlijke toelage (artikel 3.1.11 SAW)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Arbeidsmarkttoelage (artikel 3.1.12 SAW)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Waarnemingstoelage (artikel 3.1.13 SAW)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Gratificaties	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Uitkering in het kader van de regeling	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Collectieve resultatendeling (paragraaf 3.5 SAW)	<input type="text"/>	<input type="text"/>

8 Personeelsbeleid

- v 37 Welk bedrag heeft uw organisatie in 2008 uitgegeven aan opleiding en ontwikkeling (alleen "out of pocket" kosten)? En wat had uw organisatie hiervoor oorspronkelijk begroot?** Indien het bedrag 0 is, vul dan ook een 0 in. Indien het bedrag onbekend is, sla dan de vraag over.

	Werkelijk bedrag (in hele euro's)	Begroot bedrag (in hele euro's)
Opleiding en ontwikkeling	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Onbekend		

- v 38 Hoeveel medewerkers hebben in 2008 één of meer externe opleidingen, trainingen en cursussen gevolgd?** Indien het bedrag 0 is, vul dan ook een 0 in. Indien het bedrag onbekend is, sla dan de vraag over.

Aantal medewerkers	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Onbekend	

- v 39 Op welke terreinen hebben medewerkers van uw organisatie in 2008 externe opleidingen/trainingen/cursussen gevolgd?**

- Management / leidinggeven
- P&O / HRM
- ICT / automatisering
- Financieel / administratief
- Ondernemingsraad
- Communicatie
- Talen / correspondentie
- Technisch/vakinhoudelijk
- Kwaliteitsmanagement
- Veiligheid / bedrijfshulpverlening
- Anders, namelijk
- Geen van bovenstaande

- v 40 Was er binnen uw organisatie in 2008 sprake van diversiteitsbeleid?**

- Ja
- Nog niet, wel mee bezig (ga naar vraag 42)
- Nee (ga naar vraag 42)
- Onbekend (ga naar vraag 42)

Toelichting

Onder diversiteitsbeleid wordt verstaan een beleid dat leidt tot een gevarieerde samenstelling vna het personeel als afspiegeling van de maatschappij waarin ruimte is voor man- vrouw, diverse leeftijden, autochtoon-allochtoon, hoog opgeleid-lager opgeleid en gedeeltelijk arbeidsgehandicapt.

- v 41 Wat waren de belangrijkste elementen van diversiteitsbeleid in uw organisatie in 2008?**

v 42 Was er binnen uw organisatie in 2008 sprake van leeftijdbeleid?

- Ja
- Nog niet, wel mee bezig (ga naar vraag 44)
- Nee (ga naar vraag 44)
- Onbekend (ga naar vraag 44)

Toelichting

Onder leeftijdbeleid wordt verstaan een samenhangend beleid voor alle leeftijdscategorieën van de organisatie waarbij rekening wordt gehouden met de diverse levensfasen van de werknemers. Dit gaat dus verder dan bijvoorbeeld alleen ouderen- of jongerenbeleid.

v 43 Wat waren de belangrijkste elementen van leeftijdbeleid in uw organisatie in 2008?

.....

.....

.....

.....

v 44 Wat zijn volgens u de belangrijkste drie HR-onderwerpen voor uw organisatie in 2009?

- 1)
- 2)
- 3)

v 45 Waren binnen uw organisatie in 2008 één of meerdere vakbondsconsulenten werkzaam? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Ja, van AbvaKabo FNV
- Ja, van CNV Publieke Zaak
- Ja, van CMHF
- Nee, in 2008 hadden wij geen vakbondsconsulenten
- Onbekend

Toelichting

Het verlof in verband met het verrichten van werkzaamheden als vakbondsconsulent wordt geregeld in artikel 4.3.4, lid 5 van de SAW. De betreffende bond moet, indien het een bepaalde werknemer bij een organisatie wil laten aanwijzen als vakbondsconsulent, hiertoe een schriftelijk verzoek aan de organisatie richten. Per bij de CAO aangesloten bond (AbvaKabo FNV, CNV Publieke Zaak of de CMHF) kan per organisatie slechts 1 werknemer van dat organisatie beroep doen op de verlofrechten in verband met werkzaamheden als vakbondsconsulent.

v 46 **Hoeveel personen binnen uw organisatie hebben gebruik gemaakt van het keuzesysteem van arbeidsvoorwaarden in 2008 (hoofdstuk 12 SAW)?** Indien het aantal personen 0 is, vul dan ook een 0 in.

Aantal personen

--	--	--	--

 Onbekend (ga naar vraag 48)

v 47 **Hoeveel personen binnen uw organisatie hebben in 2008 van onderstaande regelingen gebruik gemaakt in het kader van het keuzesysteem van arbeidsvoorwaarden (hoofdstuk 12 SAW)?** Indien het aantal personen 0 is, vul dan ook een 0 in. Indien het aantal personen onbekend is, kunt u deze vraag overslaan.

Aantal personen

Meeruren (artikel 12.2.1 SAW)

--	--	--

Minder werken (artikel 12.3.2 SAW)

--	--	--

Levensloopverlof (artikel 12.3.1 SAW)

--	--	--

v 48 **Hoeveel personen binnen uw organisatie hebben in 2008 gebruik gemaakt van onderstaande regelingen?** Indien het aantal personen 0 is, vul dan ook een 0 in. Indien het aantal personen onbekend is, kunt u deze vraag overslaan.

Aantal personen

Spaarloonregeling (paragraaf 3.4 SAW)

--	--	--

Urenverlichting in het kader van de seniorenregeling (artikel 4.5.1 lid 2 sub a SAW)

--	--	--

Taakverlichting in het kader van de seniorenregeling (artikel 4.5.1 lid 2 sub b SAW)

--	--	--

v 49 **Hoeveel seniorenuren (artikel 4.5.1 lid 2 sub a) zijn in totaal bij uw organisatie gekocht in 2008?**

Aantal seniorenuren

--	--	--	--	--

waarvan:

Urenvermindering voor medewerkers ouder dan 55 jaar die recht hebben op 125 seniorenverlofuren per kalenderjaar

--	--	--	--	--

Urenvermindering voor medewerkers ouder dan 58 jaar die recht hebben op maximaal 250 seniorenverlofuren per kalenderjaar

--	--	--	--	--

Urenvermindering voor medewerkers die de spijleeftijd van de FPU hebben bereikt en recht hebben maximaal 500 seniorenverlofuren per kalenderjaar

--	--	--	--	--

 Onbekend

v 50 **Kende uw organisatie een regeling voor betaald ouderschapsverlof in 2008?**

- Ja, wij hanteren de modelregeling uit deel 2 van de SAW waarin de bezoldiging van de werknemer tot 75% wordt doorbetaald met de verrekening van de uitkering met de fictieve ouderschapsverlofkorting (ga naar vraag 52)
- Ja, wij hanteren een eigen regeling
- Nee, wij kennen geen regeling voor gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof (ga naar vraag 55)

v 51 Welk percentage (afgerond op 1 cijfer achter de komma) van de bezoldiging hanteert uw organisatie voor het betaald ouderschapsverlof? □□□ , □ %

Onbekend

v 52 Hoeveel personen hebben binnen uw organisatie in 2008 van betaald ouderschapsverlof gebruik gemaakt?

Aantal personen □□□□□

Onbekend

v 53 Welk bedrag heeft uw organisatie uitgegeven aan betaald ouderschapsverlof in 2008?

Bedrag (in hele euro's) □□□□□

Onbekend

v 54 Wordt de ouderschapsverlofkorting bij uw organisatie in mindering gebracht van het bruto salaris of van het netto salaris van werknemers?

Van het bruto salaris

Van het netto salaris

Onbekend

Wordt niet toegepast

10 Agressie en bedrijfsongevallen

v 55 Hoeveel meldingen van verbale en fysieke agressie en geweld tegen medewerkers heeft uw organisatie in 2008 gehad?

Meldingen van verbale agressie en geweld □□□

Meldingen van fysieke agressie en geweld □□□

Onbekend

v 56 Hoeveel bedrijfsongevallen en bijna-bedrijfsongevallen zijn gemeld in uw organisatie in 2008?

Bedrijfsongevallen □□□

Bijna-bedrijfsongevallen □□□

Onbekend

11 Opmerkingen

v 57 Indien u nog opmerkingen heeft over de vragenlijst of suggesties voor verbetering heeft, kunt u die hieronder vermelden.

Colofon

Oprichtgever
Stichting A&O-fonds Waterschappen

Secretaris/projectmanager
Emma van Vliet

Eindredactie
Begeleidingscommissie HR Monitor

Met dank aan:
P&O-functionarissen sector Waterschappen

Concept, tekst en realisatie
Stratus marktonderzoek BV, Zoetermeer

Vormgeving omslag
Ruurd Heijting, Rotterdam

Vormgeving binnenwerk
Stratus marktonderzoek BV, Zoetermeer

Fotografie omslag
Wolfgang Kaiser

Drukwerk
FWA Drukwerk

Oplage
130

Uitgave



© Stichting Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds Waterschappen, Den Haag
Juli 2009

Stichting A&O-fonds Waterschappen bevordert en ondersteunt vernieuwende activiteiten op het gebied van arbeidsmarkt en HRM-beleid. Actuele informatie over de verschillende projecten treft u aan op www.aenowaterschappen.nl

Rechten

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enigerwijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting A&O-fonds Waterschappen.

Hoewel aan deze uitgave de grootst mogelijke zorg is besteed, kunnen de samenstellers niet aansprakelijk gesteld worden voor eventuele onjuistheden, noch kunnen aan de inhoud rechten worden ontleend.



A&O-fonds Waterschappen

Postbus 30435

2500 GK Den Haag

070 3738356

info@aenowaterschappen.nl

www.aenowaterschappen.nl

