

Rijk aan voorwaarden

een onderzoek naar de secundaire arbeidsvoorwaarden bij de sector Rijk

Een onderzoek in opdracht van de Interdepartementale
Coördinatievergadering Personeelsbeleid Rijksdienst

Voorwoord

Nu de aanstelling in algemene dienst van het Rijk is opgenomen in een zelfstandig artikel (artikel 5a van het ARAR) kan de suggestie worden gewekt dat voor alle medewerkers bij de sector Rijk dezelfde (secundaire) arbeidsvoorwaarden gelden. Dit is echter niet altijd het geval.

Voor u ligt het rapport 'Rijk aan voorwaarden', een onderzoek naar de secundaire arbeidsvoorwaarden bij de sector Rijk. Het onderzoek heeft tot doel de inhoud van een aantal secundaire arbeidsvoorwaarden binnen de sector Rijk te inventariseren en op deze wijze inzicht te verschaffen in de mate waarin deze arbeidsvoorwaarden binnen de sector Rijk verschillen. Met deze informatie is tevens inzicht verkregen in de mogelijke belemmeringen bij een eventuele overstap van medewerkers naar een ander ministerie.

Voor de uitvoering van dit onderzoek is een interdepartementale projectgroep in het leven geroepen. Deze projectgroep is ondersteund door het externe onderzoeksinstituut Research voor Beleid. Met name Douwe Grijpstra, Silvia Bunt en Carina Bos van dit instituut worden bedankt voor hun bijdrage aan de totstandkoming van dit rapport. Een woord van dank gaat ook uit naar Harm Jonkhart (DGMP), die een deel van de rapportage over het onderwerp 'beoordelen en belonen' heeft opgesteld. Tot slot worden de ministeries, Hoge Colleges van Staat en buitendiensten van de ministeries bedankt voor hun medewerking bij de invulling van de vragenlijsten.

In het rapport vindt u een managementsamenvatting alsmede een hoofdstuk 'Conclusies en aanbevelingen'. Deze geven u snel een overzicht van de onderzoekresultaten.

De projectgroep:

Guus Buurman (projectleider), ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK)
Chris Jansen, ministerie van BZK
Belgin Gulec, ministerie van BZK
Alex Belling, ministerie van Justitie
Michèle Hinze, ministerie van Verkeer en Waterstaat
Fia van der Klugt, ministerie van Buitenlandse Zaken

Inhoudsopgave

	Lijst met gebruikte afkortingen	7
	Inleiding	9
	Samenvatting	13
1	Beoordelen en belonen	23
	1.1 Leidraad functioneringsgesprekken	23
	1.2 Leidraad personeelsbeoordeling	24
	1.3 Competentiemanagement	25
	1.4 Persoonlijke ontwikkelingsplannen	26
	1.5 Beleid artikel 22a BBRA	27
	1.6 Gebruik mogelijkheden bijzondere beloning	29
	1.7 Conclusie	36
2	Mobiliteit en arbeidsmarktbeleid	39
	2.1 Werving en behoud beroepsgroepen	39
	2.2 Werving en behoud van doelgroepen	41
	2.3 Conclusie	42
3	Kinderopvang	43
	3.1 Regeling kinderopvang	43
	3.2 Locatie kinderopvang	46
	3.3 Maximale tegemoetkomingen	48
	3.4 VWS-adviestabellen	51
	3.5 Bemiddelingskosten	52
	3.6 Conclusie	52
4	Woon-werkverkeer	55
	4.1 Eigen vervoerplan	55
	4.2 Faciliteiten in vervoerplan	56
	4.3 Budget en deelname vervoerplan	63
	4.4 Conclusie	65
5	Scholingsbeleid	67
	5.1 Verplichte scholing	67
	5.2 Scholing op eigen initiatief	69
	5.3 Conclusie	77
6	Individuele keuze arbeidsvoorwaardenpakket (IKAP)	79
	6.1 Extra faciliteiten	79
	6.2 Keuzemomenten	80
	6.3 Conclusie	81
7	Collectieve verzekeringen	83
	7.1 Gebruik en soorten collectieve verzekeringen	83
	7.2 Conclusie	84

8	<i>PC-privéprojecten</i>	85
	8.1 PC-privéprojecten in 2002	85
	8.2 Vergoedingen PC-privéprojecten	86
	8.3 Conclusie	87
9	<i>Telewerken</i>	89
	9.1 Andere regels buiten raamregeling	89
	9.2 Conclusie	91
10	<i>Representatiekosten</i>	93
	10.1 Regels en vergoedingen representatiekosten	93
	10.2 Conclusie	96
11	<i>Catering en sportfaciliteiten</i>	97
	11.1 Koffie, thee en catering	97
	11.2 Sportfaciliteiten	99
	11.3 Conclusie	101
12	<i>Gemakdiensten</i>	103
	12.1 Soorten gemakdiensten	103
	12.2 Conclusie	104
13	<i>Crisissituaties</i>	105
	13.1 Speciale regelingen	105
	13.2 Andere aspecten crisissituaties	106
	13.3 Conclusie	107
14	<i>Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek</i>	109
	14.1 Nadere regels PAGO's	109
	14.2 Initiatiefnemer PAGO's	110
	14.3 Periodiciteit PAGO's	112
	14.4 Conclusie	113
15	<i>Rookbeleid</i>	115
	15.1 Roken op de eigen werkplek	115
	15.2 Andere rookplekken	117
	15.3 Conclusie	117
16	<i>Conclusies en aanbevelingen</i>	119
Bijlage 1	<i>Responsverantwoording</i>	133
Bijlage 2	<i>Vragenlijst</i>	137
Bijlage 3	<i>Toekenning bijzondere beloningen per ministerie, uitgesplitst naar schaalniveau</i>	163
Bijlage 4	<i>Toekenning naasthogere schaal per ministerie, uitgesplitst naar schaalniveau</i>	173

Lijst met gebruikte afkortingen

Ministeries

Min. AZ	Ministerie van Algemene Zaken
Min. BuZa	Ministerie van Buitenlandse Zaken
Min. BZK	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Min. EZ	Ministerie van Economische Zaken
Min. FIN	Ministerie van Financiën
Min. JUS	Ministerie van Justitie
Min. LNV	Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij
Min. OCenW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen
Min. SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Min. VROM	Ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer
Min. VWS	Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport
Min. V&W	Ministerie van Verkeer en Waterstaat
HCvS	Hoog College van Staat

Overige afkortingen

ARAR	Algemeen Rijksambtenarenreglement
BBRA	Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984
POP	Persoonlijk Ontwikkelingsplan
IKAP	Individuele Keuze Arbeidsvoorwaardenpakket
PAGO	Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek

Inleiding

De sector Rijk streeft naar een optimale interne mobiliteit van het personeel. Interne mobiliteit kan positieve effecten hebben voor zowel werkgever als werknemer. Interne mobiliteit vergemakkelijkt een adequate wijze van vacaturevervulling, levert een bijdrage aan de employability van werknemers en biedt personeelsleden perspectief en uitdaging.

De gewenste interne mobiliteit kan echter om verschillende redenen laag zijn.

Verschillen in (secundaire) arbeidsvoorwaarden vormen mogelijk een belemmering van interdepartementale mobiliteit.

Om deze reden heeft de Interdepartementale Coördinatievergadering Personeelsbeleid Rijksdienst (ICPR) een verzoek gedaan aan de directie Personeel en Organisatie van het ministerie van BZK onderzoek te doen naar de secundaire arbeidsvoorwaarden bij de sector Rijk.

Doel van het onderzoek

Het onderzoek heeft tot doel om de inhoud van een aantal secundaire arbeidsvoorwaarden van de sector Rijk te inventariseren en op deze wijze inzicht te krijgen in de mate waarin deze arbeidsvoorwaarden tussen de ministeries verschillen.

Wanneer deze arbeidsvoorwaarden op een bepaald aspect sterk overeenkomen, is er op dat punt geen sprake van een belemmering van de interdepartementale mobiliteit. Wanneer dat wel zo is, is het mogelijk dat deze arbeidsvoorwaarden interdepartementale mobiliteit beperken. Het is echter niet zo dat verschillen tussen de ministeries op het gebied van de secundaire arbeidsvoorwaarden automatisch belemmeringen voor de interne mobiliteit inhouden. Ongunstige secundaire arbeidsvoorwaarden bij een ministerie op een bepaald vlak (bijvoorbeeld kinderopvang) kunnen immers worden gecompenseerd door gunstige arbeidsvoorwaarden op andere aspecten. Verder zijn niet alle secundaire arbeidsvoorwaarden evenzeer van belang voor de interdepartementale mobiliteit, en verschilt het belang hiervan per persoon.

Om deze redenen is het lastig concrete voorstellen te doen. Dit was dan ook niet het doel van het onderzoek. Daarom beperkt dit rapport zich tot het doen van aanbevelingen in algemene zin op basis van het onderzoek.

Onderzoeksthema's

Secundaire arbeidsvoorwaarden kunnen worden omschreven als beloningen in de vorm van geld of natura waarover de werkende *niet* zelf de beschikking krijgt. De thema's die in dit onderzoek aan de orde komen variëren van aspecten als beoordelen en belonen tot gemaksdiensten. Niet al deze thema's vallen binnen een strikte definitie van het begrip secundaire arbeidsvoorwaarden. Sommige (onderdelen) van thema's zoals het toeslagenbeleid, vergoedingen voor representatiekosten en voor woon-werkverkeer behoren eigenlijk tot de primaire arbeidsvoorwaarden. Gezien het belang van deze onderwerpen voor de interdepartementale mobiliteit, zijn deze thema's echter toch opgenomen in het onderzoek.

De keuze voor de thema's is als volgt tot stand gekomen. De interdepartementale projectgroep heeft in eerste instantie een lijst met negen te onderzoeken onderwerpen aangeleverd aan de ICPR. Dit waren de volgende onderwerpen: beoordelen en belonen, mobiliteit en arbeidsmarktbeleid, kinderopvang, woon-werkverkeer, scholingsbeleid, catering en sportfaciliteiten, PC-privéprojecten, telewerken, rookbeleid en representatiekosten. De ICPR heeft de volgende onderwerpen toegevoegd: gemaksdiensten, collectieve verzekeringen, IKAP en periodiek geneeskundig onderzoek (PAGO). Het SG-beraad heeft het onderwerp 'regelingen bij crisissituaties' toegevoegd.

Een belangrijke recente ontwikkeling, die belemmerend kan werken op de interdepartementale mobiliteit, is niet opgenomen in het onderzoek. Dit betreft de afspraak in de laatste CAO 2001-2002 dat ambtenaren ervoor kunnen kiezen of zij hun individuele arbeidsduur willen ophogen tot maximaal 40 uur per week. Degenen die daarvoor kiezen krijgen een hoger salaris (bijvoorbeeld iemand die 38 uur gaat werken krijgt ongeveer 6% salarisverhoging en voor iemand die 40 uur gaat werken is de salarisverhoging 11%). Op dit moment geldt bij de sector Rijk een fulltime werkweek van gemiddeld 36 uur. In de CAO is opgenomen dat ieder ministerie zelf kan besluiten of ophoging van de individuele arbeidsduur naar 40 uur per week ook wordt toegestaan. Wanneer de situatie gaat verschillen per ministerie, kan dit mobiliteitsbelemmerend werken. Iemand die bijvoorbeeld bij een bepaald ministerie 40 uur werkt en de overstap wil maken naar een ministerie dat dergelijke flexibele arbeidsuren niet heeft toegepast, mist daardoor 11% salaris.

Onderzoeksopzet

Er is gekozen voor een inventarisatie van de secundaire arbeidsvoorwaarden met behulp van schriftelijke vragenlijsten voor de afdelingen P & O.

Het onderzoek heeft betrekking op de sector Rijk. Hiertoe behoren alle medewerkers die zijn aangesteld en vallen onder het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR).

Het ministerie van Defensie is niet meegenomen omdat dit ministerie niet onder de sector Rijk valt. Naast alle overige ministeries, zijn ook de buitendiensten van diverse ministeries benaderd. Aan het onderzoek hebben buitendiensten meegedaan van BZK, EZ, Justitie, LNV, SZW, VROM en dienstonderdelen van V&W. De overige ministeries beschikken niet over buitendiensten of de buitendiensten volgen het beleid van het ministerie en zijn daarom na overleg met het ministerie niet benaderd (zie bijlage 1).

De aanlevering van adressen van buitendiensten heeft plaatsgevonden vanuit de ministeries. Ieder kerndepartement heeft aangegeven op welke thema's er verschillen kunnen bestaan tussen het kerndepartement en de buitendiensten. Op basis hiervan is er per ministerie een aangepaste vragenlijst met relevante thema's gemaakt voor de betreffende buitendiensten.

Uitvoering

De in het kader van dit onderzoek opgerichte interdepartementale projectgroep was verantwoordelijk voor de inbreng van de inhoudelijke expertise met betrekking tot secundaire arbeidsvoorwaarden bij de sector Rijk. De resultaten van dit rapport, de onderzoeksthema's en de inhoud van de vragenlijsten zijn besproken met de ICRA.

De projectgroep is bij de uitvoering van het onderzoek ondersteund door het onderzoeksinstituut Research voor Beleid. Research voor Beleid had een adviserende rol met betrekking tot de onderzoekstechnische kanten van het onderzoek en was verantwoordelijk voor de invoer en analyse van de gegevens. Het eindrapport is geschreven door Research voor Beleid.

De eindverantwoordelijkheid voor het rapport ligt bij het ministerie van BZK.

Opbouw van het rapport

Het rapport is als volgt opgebouwd. Het rapport begint met een samenvatting van de belangrijkste onderzoeksresultaten. Vervolgens worden de verschillende thema's die in de vragenlijst waren opgenomen, in aparte hoofdstukken behandeld. Deze hoofdstukken geven de antwoorden per vraag weer. Het rapport eindigt met een hoofdstuk conclusies en aanbevelingen. Dit hoofdstuk gaat in op de verschillen tussen de ministeries, en wat dit kan betekenen voor de interdepartementale mobiliteit. De schriftelijke vragenlijst voor de ministeries en Hoge Colleges van Staat is als bijlage opgenomen, evenals de responsverantwoording. In de responsverantwoording komen de buitendiensten aan de orde die hebben meegedaan aan dit onderzoek.

Toelichting op de onderverdeling naar ministeries

In het rapport zijn de resultaten van het onderzoek over het algemeen uitgesplitst naar ministeries/Hoge Colleges van Staat en de buitendiensten (voor zover relevant). Aan het begin van ieder hoofdstuk is te vinden welke buitendiensten het betreffende onderzoeksthema hebben ingevuld.

Twee ministeries nemen hierbij een speciale positie in. Bij het ministerie van Financiën is ervoor gekozen de resultaten van de Belastingdienst in dezelfde tabellen te vermelden als de resultaten van de ministeries. Hier is voor gekozen vanwege de omvang van de Belastingdienst, die met ruim 30.000 medewerkers groter is dan het grootste ministerie.

Bij het ministerie van V&W hebben de gegevens in de tabellen van de ministeries alleen betrekking op de gegevens van de centrale diensten binnen V&W, waar 865 werknemers werkzaam zijn. De gegevens van de DG's V&W en van de regionale en specialistische directies van Rijkswaterstaat en de Inspectie Verkeer en Waterstaat zijn meegenomen bij de buitendiensten. Op relevante plaatsen in het rapport wordt vermeld dat het dienstonderdelen van V&W betreft.

Toelichting op aantallen en bedragen

In het onderzoek is onder meer gevraagd naar bedragen van vergoedingen en de hoogte van budgetten. Wanneer deze bedragen betrekking hadden op 2001 staan deze vermeld in guldens. Bedragen die betrekking hebben op 2002 staan vermeld in euro's.

Verder is gevraagd naar het aantal medewerkers per organisatie. Deze aantallen hebben betrekking op de eigen organisatie. Dus voor de ministeries betekent dit dat het aantal medewerkers is gevraagd dat werkzaam is op het kerndepartement.

Samenvatting

Deze samenvatting geeft per thema de belangrijkste conclusies uit het onderzoek weer. Daarbij is met name aangegeven in hoeverre er verschillen bestaan in de secundaire arbeidsvoorwaarden tussen de organisaties binnen de sector Rijk.

Algemene conclusie

Uit het onderzoek blijkt dat er verschillen bestaan binnen de sector Rijk op het gebied van de arbeidsvoorwaarden die zijn geïnventariseerd. Op veel thema's zijn deze verschillen echter niet zodanig dat deze een belemmering vormen voor de interdepartementale mobiliteit.

Voor de thema's beoordelen en belonen, kinderopvang en de vergoedingen voor woon-werkverkeer lijkt dit wel het geval. Er blijken aanzienlijke verschillen tussen de ministeries te bestaan en deze arbeidsvoorwaarden kunnen, mede vanwege de financiële consequenties, de overstap naar andere onderdelen van de sector Rijk bemoeilijken.

In de CAO 2001-2002 zijn inmiddels afspraken gemaakt over de modernisering van het nieuwe beloningsstelsel. Indien gekozen wordt voor harmonisatie van de secundaire arbeidsvoorwaarden binnen de Rijksdienst, lenen de onderwerpen kinderopvang en woon-werkverkeer zich het meest voor nadere uitwerking, gelet op de huidige departementale verschillen.

Beoordelen en belonen

Verreweg de meeste organisaties beschikken over een eigen leidraad of methodiek voor het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken. Een leidraad voor het uitvoeren van een personeelsbeoordeling is aanwezig bij de meeste ministeries en Hoge Colleges van staat.

Competentiemanagement is bij veel organisaties nog in ontwikkeling. Ook het gebruik van persoonlijke ontwikkelingsplannen is in opkomst.

Bijzondere beloning

Er bestaan de volgende vormen van bijzondere beloning:

- toekenning van een eenmalige of periodieke toeslag op grond van artikel 22a BBRA;
- toekenning van een extra periodiek op grond van artikel 7 BBRA;
- toekenning van een beloning in de naasthogere schaal (wanneer iemand het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal heeft bereikt) op grond van artikel 8 BBRA.

Het gebruik van vormen van bijzondere beloning is in de laatste drie jaren fors gestegen. Dit blijkt uit cijfers van het directoraat-generaal Management- en Personeelsbeleid (DGMP) van het ministerie van BZK. Daarbij is uitgegaan van gegevens uit het salarissysteem (IPA). De cijfers hebben betrekking op alle ambtenaren die in dienst zijn van ministeries en vallen onder de CAO Rijk. Het aandeel ambtenaren dat in 2001 op enigerlei wijze een vorm van bijzondere beloning heeft ontvangen is gestegen tot ruim 25%. Bij vrijwel alle ministeries heeft zich een stijging voorgedaan. Het grootste deel van de bijzondere beloning wordt toegekend in de vorm van de toeslag op grond van artikel 22a. Dit komt bij 22,5% van de medewerkers voor. Toekenning van extra periodieken of een beloning in de naasthogere schaal komt slechts bij een zeer klein deel van de medewerkers voor, respectievelijk bij 1,3% en 2,7%. Door het toegenomen gebruik zijn ook de uitgaven voor bijzondere beloningen in de afgelopen jaren fors toegenomen.

Er is een relatie tussen het aantal toekenningen bijzonder belonen en het schaalniveau. In de hogere schalen (17 en hoger) heeft ruim 51% van de medewerkers een toekenning bijzondere beloning ontvangen, terwijl dit voor de lagere functies ligt op resp. 13% (schaal 1-4) en 23,5% (schaal 5-9). Dit beeld is bij de meeste ministeries terug te vinden. Dit verband heeft met name betrekking op de eenmalige en periodieke toeslagen. Deze vorm van bijzondere beloning komt het meest voor. Ook bij de toekenning van beloning in de naasthogere schaal is dit verband aanwezig. Het verband tussen de toekenning van extra periodieken binnen het schaalniveau ligt echter precies omgekeerd. Dit vindt juist relatief meer plaats in de lagere schalen.

Toeslagen

Bijna driekwart van de ministeries/Hoge Colleges van Staat heeft een eigen regeling opgesteld met de voorwaarden waaronder eenmalige of periodieke toeslagen worden toegekend. De buitendiensten beschikken minder vaak over een eigen regeling. Slechts krap de helft heeft op dit punt nadere regels opgesteld. De maximumbedragen die in de regelingen voor periodieke toeslagen worden gehanteerd lopen weinig uiteen.

Het meest gebruikte motief voor het verlenen van een toeslag is uitstekend functioneren, gevolgd door het bindingsmotief en een groot afbreukrisico van de functie.

Bij ongeveer de helft van alle organisaties is een functionerings- of beoordelingsgesprek een voorwaarde voor verlening van een toeslag. Dit geldt voor acht van de twaalf ministeries en voor de Belastingdienst.

Het gemiddeld uitgekeerde bedrag per werknemer van de eenmalige toeslag bedraagt in 2001 voor de sector Rijk fl. 3.406,-. Dat is een stijging ten opzichte van 2000 van meer dan fl. 1.000,-. Deze stijging van het gemiddelde bedrag is vooral een gevolg van de verdubbeling van het gemiddeld toegewezen bedrag bij het ministerie van Financiën (inclusief Belastingdienst), gekoppeld aan de forse groei van het aantal mensen dat bij Financiën een toeslag heeft ontvangen. De gemiddelde toeslag bij de overige ministeries is veel minder gestegen of zelfs licht afgenomen. Het gemiddelde bedrag dat per medewerker op jaarbasis wordt uitgekeerd aan periodieke toeslagen bedraagt een kleine fl. 5.400,- bruto.

Mobiliteit en arbeidsmarktbeleid

Ongeveer de helft van alle organisaties heeft een actief beleid ontwikkeld voor de werving en/of behoud van bepaalde beroepsgroepen. Dit is vaker het geval bij de ministeries en Hoge Colleges van Staat dan bij de buitendiensten.

Negen van de twaalf ministeries en de Belastingdienst hebben specifiek beleid ontwikkeld voor de werving en behoud van bepaalde beroepsgroepen. Zes hiervan geven aan dat dit beleid gericht is op wetgevingsjuristen. Blijkbaar is dit een beroepsgroep waar meer vraag naar is dan aanbod.

Hetzelfde geldt in iets mindere mate voor de financiële professionals. Verder geven vier van de vijf ministeries bij andere beroepsgroepen aan dat men specifiek beleid heeft om jonge beleidsmedewerkers te werven.

Het beeld van de elf buitendiensten met specifiek beleid is zeer divers. Hier is geen lijn in aan te geven.

Ongeveer tweederde van alle organisaties heeft beleid ontwikkeld voor speciale doelgroepen, zoals vrouwen, allochtonen en gehandicapten. Vrijwel alle ministeries geven aan bijzondere maatregelen toe te passen om deze doelgroepen te werven en/of te behouden. Iets minder dan de helft van de buitendiensten beschikt over bijzondere maatregelen met betrekking tot speciale doelgroepen. De meest getroffen maatregelen zijn extra begeleiding van doelgroepen en scholing aan managers over dit onderwerp.

Kinderopvang

Alle organisaties vergoeden (gedeeltelijk) de kosten van de volgende voorzieningen:

- kinderdagverblijf voor 0 tot 4 jaar;
- buiten- of naschoolse opvang;
- gastoudergezinnen.

Een voorziening die minder vaak wordt aangeboden is de leidster aan huis.

Alle organisaties, zowel de buitendiensten als de ministeries/Hoge Colleges van Staat, bieden kinderopvangmogelijkheden aan in de woonplaats van de werknemer. Ongeveer de helft van de organisaties maakt gebruik van kinderopvang in de eigen standplaats. Er zijn slechts twee ministeries waar een opvangmogelijkheid in de eigen organisatie aanwezig is.

Bij de meeste organisaties dient het maximum aantal dagdelen waarvoor kinderopvang kan worden aangevraagd in overeenstemming te zijn met de dagen die de medewerker werkt.

Verder vergoeden bijna alle organisaties de bemiddelingskosten voor de kinderopvang. Dit geldt in ieder geval voor alle ministeries. Ongeveer de helft van alle ministeries hanteert een maximale jaarprijs voor een fulltime kindplaats in de kinderdagverblijf. Het maximum bedrag schommelt tussen de 1 11.000,- en 1 14.500,-. Op het niveau van de individuele medewerker kan dit tot aanzienlijke kostenverschillen leiden.

Iets minder dan de helft van de ministeries hanteert ook een maximale jaarprijs voor de buiten- of naschoolse opvang en voor gastouderopvang. Twee ministeries hebben een onderscheid gemaakt in de maximale jaarprijs voor buitenschoolse opvang en voor naschoolse opvang.

De maximum bedragen voor gastouderopvang variëren van 1 1.596,- tot 1 13.600,-. Bij het ministerie van VWS worden alleen maar de bureaunkosten vergoed. Deze vergoeding is inkomensafhankelijk. Ministeries van EZ en BuZa vergoeden alleen bemiddelings-/koppelingskosten.

De vergoeding van buiten- of naschoolse opvang en gastouderopvang is slechts bij twee organisaties niet beperkt tot een bepaalde leeftijd van het kind.

Bijna alle organisaties, 95 procent, maken bij de ouderbijdrage voor de kinderopvang gebruik van de VWS-adviestabellen. Slechts één organisatie, de Belastingdienst, doet dit niet. Zij hebben een eigen regeling en maken gebruik van hun eigen tabellen. De meeste organisaties maken ook gebruik van deze tabellen als basis voor de berekening van uurtarieven voor gastouderopvang.

Bij de meeste organisaties is het jaarbudget voor kinderopvang niet aan een maximum gebonden. Alleen bij de ministeries van BZK en LNV, een Hoog College van Staat en een buitendienst van BZK is dit wel het geval.

Wachlijsten zijn bij ongeveer de helft van de organisaties, waaronder acht ministeries, wel een knelpunt. Dit komt echter niet voort uit een tekort aan budget, maar uit een tekort aan het aantal kinderopvangplaatsen.

De verschillen tussen de organisaties op het gebied van het aanbod aan kinderopvang zijn niet erg groot. Een paar ministeries springen er net wat gunstiger uit doordat zij veel verschillende vormen van kinderopvang aanbieden, en een hoog of juist geen maximale bijdrage voor de verschillende typen kinderopvang aanbieden, of kinderopvang in de eigen organisaties aanbieden. Dit geldt voor de Belastingdienst en de ministeries van VWS, LNV en Financiën.

Binnen de organisaties die een maximale jaarprijs voor een kindplaats rekenen, zijn er verschillen in de hoogte van dit bedrag. Deze variatie is bij opvang in een kinderdagverblijf redelijk gering; tussen de hoogste en de laagste maximale jaarprijs zit 1 3.500,- verschil. De variatie binnen de maximumjaar Prijzen voor buiten- en naschoolse opvang en binnen de maximumjaar Prijzen voor de gastouderopvang is veel groter.

Woon-werkverkeer

Alle ministeries en Hoge Colleges van Staat bieden in hun vervoerplan faciliteiten aan op het gebied van het openbaar vervoer. Dit betreft bij vrijwel alle organisaties, zowel de OV-jaarkaart, als de jaartrajectkaart.

De meeste organisaties hanteren een maximum jaarvergoeding voor gebruik van het openbaar vervoer voor woon-werkverkeer. De kosten van abonnementen die boven dit maximum uitkomen, moeten door de werknemer zelf worden betaald. De hoogte van de gehanteerde maximum bedragen voor een jaartrajectkaart loopt uiteen van 1 1.134,- tot 1 2.064,-.

Een paar ministeries vergoeden 100% van de kosten van een jaartrajectkaart. Tot slot rekenen twee ministeries alleen vanaf 65 km reisafstand een vaste eigen bijdrage voor een jaartrajectkaart.

Het verschil tussen ministeries in de kosten die medewerkers zelf moeten betalen voor een jaartrajectkaart bedraagt maximaal rond de 1 100,- per maand. Dit is de hoogste eigen bijdrage die men moet betalen voor de duurste jaartrajectkaart, terwijl deze kaart bij sommige ministeries geheel wordt vergoed. Dit verschil heeft betrekking op een vergelijking tussen de ministeries met de minst aantrekkelijke en met de meest aantrekkelijke regeling. De overige ministeries zitten hier tussenin.

De meeste ministeries vergoeden de kosten van een sterabonnement geheel of gedeeltelijk. Faciliteiten met betrekking tot het autogebruik zijn in veel minder vervoerplannen aanwezig. Dit is ook logisch gezien het doel van de vervoersplannen om het autogebruik te verminderen. Een regeling voor carpoolen is door de helft van de organisaties opgenomen in het vervoerplan. Het gebruik van de auto voor privégebruik is slechts bij drie organisaties in het vervoerplan opgenomen. Over vergoedingen in verband met parkeren is door zes van de zeventien organisaties iets opgenomen in het vervoerplan.

De faciliteiten voor het gebruik van de fiets die het meest voorkomen in de vervoerplannen zijn een vergoeding voor de aanschaf van een fiets, en (gratis) gebruik van een fietsenstalling. Vijf van de zestien organisaties met een vervoerplan verstrekken een financiële vergoeding voor het gebruik van de fiets. Daarnaast verstrekt een aantal organisaties fietsbonnen.

Scholingsbeleid

Verplichte scholing

Iets minder dan de helft van alle organisaties heeft, aanvullend op artikel 59 van het ARAR, nadere regels opgesteld over verplichte scholing. Dit geldt zowel voor de buitendiensten als de ministeries/ Hoge Colleges van Staat. Deze regels gelden voor alle functiecategorieën binnen de organisaties en voor alle opleidingen. De onderwerpen die in deze nadere regels aan de orde komen verschillen. Ook hebben vrijwel alle organisaties regels opgesteld met betrekking tot de terugbetalingsverplichting. In de meeste terugbetalingsregelingen worden de volgende twee criteria gehanteerd voor terugbetaling van vergoeding voor verplichte scholing:

- Bij verwijtbaar onvoldoende resultaat;
- Bij ontslag tijdens of binnen een bepaalde periode na afloop van de scholing (soms alleen vanaf een bepaald bedrag van de scholing).

De periode waarin bij ontslag sprake is van een terugbetalingsverplichting varieert van één tot drie jaar na afloop van de scholing. Bij sommige organisaties hangt de periode af van de kosten van de

scholing. De meeste organisaties geven aan dat in bepaalde gevallen kan worden afgezien van de terugbetaling van verplichte scholing.

Scholing op eigen initiatief

Ongeveer driekwart van de organisaties heeft aanvullende regels opgesteld met betrekking tot scholing op eigen initiatief als geregeld in artikel 6o ARAR. Dit percentage is opvallend hoger dan bij de verplichte scholing. Bij de ministeries/Hoge Colleges van Staat is vaker sprake van aanvullende regels dan bij de buitendiensten.

Het is in vrijwel alle organisaties mogelijk om studieverlof op te nemen voor het volgen van lessen, het maken van huiswerk of het bijwonen/voorbereiden van examens of tentamens.

De mogelijkheden voor studieverlof in het kader van een stage verschillen tussen de organisaties. Geen enkel ministerie biedt deze mogelijkheid, alleen enkele buitendiensten.

De meeste ministeries hebben een maximum omvang voor het studieverlof vastgelegd. De verschillen tussen de ministeries zijn behoorlijk groot. Voor het volgen van lessen en het maken van huiswerk varieert de maximale omvang van het studieverlof van ruim 1,5 dag per maand tot 4 dagen per maand/4 weken.

Het maximale studieverlof voor examens/tentamens loopt minder uiteen tussen de ministeries. Bij veel ministeries wordt een maximum genoemd van 2,5 dag (of 20 uur) per jaar.

De maximale vergoedingen voor cursus- en les gelden, boeken/studiemateriaal en reis- en verblijfkosten lopen uiteen van 50 tot 100%. Ongeveer tweederde van alle organisaties verbindt voorwaarden aan de toegang tot studiefaciliteiten voor scholing op eigen initiatief. Veel organisaties geven aan dat de scholing in het belang van de dienst moet zijn. Sommige organisaties hebben voor de beoordeling van dit dienstbelang dan ook criteria opgesteld. Verder lopen de voorwaarden sterk uiteen.

Vrijwel alle organisaties hebben, net als bij de verplichte scholing, een terugbetalingsregeling opgesteld voor scholing op eigen initiatief. De inhoud van deze regelingen is gelijk aan die bij de verplichte scholing, evenals de mogelijkheden om af te zien van de terugbetalingsverplichting.

Het totale scholingsbudget per organisatie hangt niet logisch samen met het totaal aantal medewerkers dat er werkzaam is. Dit komt omdat in de meeste organisaties geen sprake is van persoonsgerelateerde budgetten.

IKAP

De behoefte van medewerkers op het gebied van secundaire arbeidsvoorwaarden verschilt. Daarom proberen steeds meer organisaties maatwerk te leveren. Medewerkers binnen de sector Rijk kunnen vanaf 1 januari 2002 in het kader van individuele keuzen in het arbeidsvoorwaardenpakket (IKAP) onder bepaalde voorwaarden een deel van hun persoonlijke arbeidsvoorwaardenpakket samenstellen. De vragen over IKAP zijn alleen beantwoord door de ministeries, de Belastingdienst en de Hoge Colleges van Staat, niet door de buitendiensten.

Een minderheid van deze organisaties kent *extra* faciliteiten in het kader van IKAP. Dit geldt voor vier ministeries, de Belastingdienst en één Hoog College van Staat.

Vier van deze organisaties verstrekken een renteloze lening voor de aanschaf van bepaalde artikelen. De maximum hoogte van de renteloze lening loopt slechts gering uiteen voor een fiets. Voor een PC treedt er een groter verschil op in de maximale hoogte: van 1 2.042,- tot 1 4.000,-. Verder is het bij twee ministeries mogelijk om in het kader van IKAP een niet terug te betalen bijdrage te ontvangen voor de aanschaf van een PC en/of randapparatuur.

De meeste ministeries geven aan éénmaal per jaar een keuzemoment te bieden. Anderen geven aan dat dit afhankelijk is van het type bron.

Collectieve verzekeringen

Alle ministeries en Hoge Colleges van Staat en de Belastingdienst bieden één of meer collectieve verzekeringen aan hun medewerkers. De collectieve verzekeringen die het meest worden aangeboden zijn de ziektekostenverzekering en de arbeidsongeschiktheids-verzekering. De verzekering die het minst wordt aangeboden is het vervroegd pensioen. De andere verzekeringen die genoemd zijn, zijn de woon- en inboedelverzekering en de verzekering voor het ANW-hiaat.

De hoeveelheid medewerkers die gebruik maakt van één of meer collectieve verzekeringen verschilt per organisatie. Bij de meeste organisaties is de situatie niet bekend, bij vijf maakt een meerderheid van de medewerkers er gebruik van, bij twee ongeveer de helft, en bij vier een minderheid.

PC-privéprojecten

De helft van alle organisaties kent in 2002 een eigen PC-privéregeling, naast de mogelijkheden in het kader van IKAP. Op dit punt bestaan er grote verschillen tussen de buitendiensten versus de Hoge Colleges van Staat en de ministeries. Slechts een kleine minderheid van de ministeries en Hoge Colleges van Staat handhaaft een eigen PC-privéregeling, tegenover een grote meerderheid van de buitendiensten.

De vergoedingen in het kader van de PC-privéregelingen worden zowel verstrekt als subsidie, als in de vorm van een renteloos voorschot, of in de vorm van afkoop van verlofuren.

Deze mogelijkheden komen ongeveer even vaak voor.

De maximale vergoedingen/leningen per medewerker verschillen behoorlijk tussen de buitendiensten. Het maximale subsidiebedrag per medewerker voor de aanschaf van een PC en/of randapparatuur ligt bij de buitendiensten van het ministerie van V&W op of rond de 1 900,-.

Dit ligt bij één van de Hoge Colleges van Staat een stuk lager, namelijk op 1 227,-.

Het maximum renteloos voorschot loopt uiteen van 1 450,- tot 1 2.268,-. Het maximaal aantal verlofuren dat mag worden afgekocht in verband met de PC-privéregeling ligt op 22 uur per jaar (conform hetgeen is geregeld in het ARAR).

Telewerken

Vanaf 1 juli 2001 is de raamregeling Telewerken voor de sector Rijk ingevoerd. In deze raamregeling zijn de rechtspositionele aspecten van telewerken vastgelegd. In totaal hebben tien organisaties; zes buitendiensten en vier ministeries, een eigen regeling naast de raamregeling Telewerken. Wat betreft de vergoedingen die in de eigen regelingen zijn opgenomen kennen de meeste organisaties een vergoeding voor telefoongebruik, gevolgd door internet. De uitgekeerde bedragen verschillen per organisatie. Een deel vergoedt een vast bedrag per week of per jaar terwijl andere organisaties alle gemaakte kosten vergoeden.

De telewerkvoorzieningen die het vaakst zijn uitgewerkt in de eigen regeling zijn PC (met software en randapparatuur) en meubilair. Deze voorzieningen worden het vaakst in bruikleen gegeven. De telewerkvoorzieningen worden na afloop van de telewerkovereenkomst nooit eigendom van de gebruiker. De voorzieningen die het minst zijn uitgewerkt in de eigen regeling zijn de fax en de mobiele telefoon.

Representatiekosten

Representatiekosten zijn kosten die gemaakt worden bij (het uitoefenen) van bepaalde functies. Deze kosten worden niet door declaraties gedekt. Het 'Besluit vergoeding representatiekosten rijkspersoneel (Stb. 1993, 452)' maakte tot 1 januari 2002 een onderscheid naar de aard van de representatie (actief of passief) en de omvang van de representatiekosten (grote omvang en zeer uitgebreide omvang) en naar salarisniveaus.

In de laatste CAO (2001-2002) is afgesproken de regeling 'Besluit vergoeding representatiekosten rijkspersoneel (Stb. 1993, 452)' aanzienlijk te wijzigen. In deze wijziging wordt het besluit aangepast aan het nieuwe belastingstelsel, waarin het niet zonder meer mogelijk is vaste vergoedingen aan medewerkers onbelast te verstrekken. Verder wordt van de gelegenheid gebruik gemaakt het besluit te dereguleren, zodat meer maatwerk kan worden geleverd.

Tweederde van de ministeries (8) en de Belastingdienst hebben nadere regels opgesteld ten aanzien van het Besluit vergoeding representatiekosten of zijn daar mee bezig. Twee ministeries en één Hoog College van Staat zijn van plan deze regels in de toekomst op te stellen. Twee ministeries en twee Hoge Colleges van Staat volgen de centrale regeling.

Van de vijf ministeries die reeds nadere regels hebben opgesteld geldt voor vier dat het maximale bedrag voor de hoogste functies 1 6.400,- (bruto) per jaar bedraagt. Verder zijn er verschillen te constateren in de gemaakte onderverdeling in functiecategorieën en de bijbehorende vergoeding.

Catering en sportfaciliteiten

De meeste organisatie verstrekken de koffie en thee gratis. Ook verstrekken de meeste organisaties in bepaalde situaties, zoals bij vergaderingen, gratis maaltijden. Dit geldt voor alle ministeries en voor de meeste buitendiensten. Gratis maaltijden worden met name verstrekt tijdens vergaderingen en interne cursussen.

Gevraagd is in hoeverre de organisaties geld toeleggen op de catering ten behoeve van medewerkers. Met andere woorden: betalen medewerkers voor deze faciliteiten de kostprijs, of worden deze faciliteiten door de organisatie gesubsidieerd? Driekwart van de organisaties blijkt geld toe te leggen op de catering. Dit geldt zowel voor de ministeries, Hoge Colleges van Staat, als de buitendiensten.

In totaal blijkt iets meer dan de helft van de organisaties (56%) deelname van medewerkers aan sport te faciliteren. De ministeries doen vaker aan facilitering van sportieve activiteiten dan de Hoge Colleges van Staat en de buitendiensten.

Bij slechts een klein deel van de organisaties is deelname aan sportactiviteiten gratis. In verreweg de meeste organisaties (59%) worden de kosten van de sportfaciliteiten grotendeels door de werkgever betaald.

Gemaksdiensten

Gemaksdiensten zijn diensten die door een bureau worden aangeboden (zoals boodschappen of verzorgingsdiensten) en waarmee de werkgever een contract heeft afgesloten. De bureaus die dit soort diensten leveren, worden ook wel gemaksdiensten-leveranciers genoemd. Slechts een klein deel van de organisaties beschikt over een contract met een gemaksdiensten-leverancier. Het betreft slechts drie ministeries en twee van de dertig buitendiensten die dit onderdeel hebben ingevuld. Het aantal en de soorten diensten die worden aangeboden verschillen per organisatie.

Crisissituaties

Ongeveer de helft van alle organisaties heeft speciale regelingen getroffen voor mensen die moeten werken in crisissituaties. Van de twaalf ministeries hebben er acht wel, en vier geen speciale regeling opgesteld. De Belastingdienst en de Hoge Colleges van Staat hebben geen regeling voor het werken in crisissituaties.

De meest voorkomende voorzieningen voor werk in crisissituaties zijn de (mobiele) telefoon en de vergoedingen die worden verstrekt conform het BBRA. Beide voorzieningen worden aangeboden door zes van de acht ministeries die beschikken over een eigen crisisregeling. Vijf ministeries bieden compensatie aan, en drie ministeries een vervoersfaciliteit voor ongebruikelijke uren.

De meeste buitendiensten van het ministerie van EZ beschikken niet over een regeling voor crisissituaties, terwijl dit bij de meeste dienstonderdelen van het ministerie van V&W wel het geval is. Verder beschikt een viertal buitendiensten van verschillende ministeries ook over een speciale regeling voor crisissituaties. Het bestaan van een dergelijke regeling hangt duidelijk samen met het risico op het ontstaan van een crisissituatie.

PAGO's

Een voorbeeld van een preventief instrument in het kader van ziekteverzuim is een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO). Bij dit onderzoek wordt bekeken of er problemen of klachten over de gezondheid zijn als gevolg van de werkomstandigheden. Het gaat hierbij om de risico's die de arbeid voor de gezondheid met zich mee brengt.

Een ruime meerderheid van de organisaties heeft nadere regels geformuleerd over de uitvoering van PAGO's. Er zijn relatief meer buitendiensten dan ministeries die dit hebben gedaan. Ongeveer de helft van de ministeries kent nadere regels over de uitvoering van PAGO's. De onderzoeken worden in de meeste organisaties uitgevoerd op initiatief van de organisatie of op verzoek van de werknemer zelf. Dit verschilt tussen de ministeries.

Ongeveer de helft van de organisaties voert ook PAGO's uit met specifieke aandacht voor de fysieke belasting van medewerkers. Andere specifieke PAGO's die door meer dan één ministerie worden genoemd zijn:

- PAGO beeldschermwerk;
- PAGO voor chauffeur.

De meeste ministeries voeren de PAGO's eens in de vier jaar uit. De frequentie is niet afhankelijk van de leeftijd van de medewerker. Slechts twee ministeries kennen een hogere frequentie. Een behoorlijk aantal ministeries geeft aan dat er geen sprake is van een vaste frequentie. Dit verschilt per organisatieonderdeel of functie, of PAGO's vinden slechts plaats op initiatief van de werknemer of arbodienst.

Omdat veel buitendiensten de vraag naar de periodiciteit van de PAGO's niet hebben ingevuld, zijn op dit punt geen aparte conclusies te trekken over de buitendiensten.

Rookbeleid

De rijksoverheid moet op grond van de Tabakswet zodanige maatregelen treffen dat bij het werk geen hinder van het gebruik van tabaksproducten wordt ondervonden. In een Algemene maatregel van bestuur (AmvB) is geregeld dat in een aantal categorieën van ruimten een verbod moet worden ingesteld en gehandhaafd om tabaksproducten te gebruiken.

Een overgrote meerderheid van de organisaties geeft aan rookbeleid te hebben geformuleerd. Slechts bij twee ministeries en drie van de dertig buitendiensten die dit vragenonderdeel hebben beantwoord is dit niet het geval.

Bij tweederde van alle organisaties mag op de eigen werkplek worden gerookt. Opvallend daarbij is het verschil tussen de buitendiensten en de ministeries. Bij alle ministeries mag er gerookt worden op de eigen werkplek. Bij de buitendiensten is dit slechts bij de helft van de organisaties het geval. De voorwaarde voor het roken op de eigen werkplek die het meest is genoemd, is 'alleen wanneer alle kamergenoten dit goed vinden'.

Tot slot is door de verschillende organisaties aangegeven op welke andere plekken het binnen de organisatie toegestaan is te roken. Het meest genoemde antwoord van zowel de buitendiensten als de ministeries/Hoge Colleges van Staat is 'in speciaal aangewezen ruimtes'. Slechts een klein deel geeft aan dat helemaal niet gerookt mag worden op andere plekken binnen de organisatie.

Het rookbeleid van de buitendiensten kent strengere regels in vergelijking tot de regels bij de ministeries. Bij de buitendiensten mag veel minder vaak op de eigen werkplek worden gerookt. Wanneer wel op de eigen werkplek mag worden gerookt dan is dat in de meeste gevallen alleen wanneer alle kamergenoten dit goed vinden. Verder mag er bij de ministeries/Hoge Colleges van Staat vaker op openbare plekken (zoals de gang en een deel van de kantine) worden gerookt dan bij de buitendiensten.

1 Beoordelen en belonen

Het toekennen van een beloning in financiële zin op basis van het functioneren van medewerkers is een belangrijk instrument om medewerkers te werven en te behouden. Er zijn verschillende vormen van extra of bijzondere beloning:

- toekenning van een eenmalige of periodieke toeslag op grond van artikel 22a BBRA;
- toekenning van een extra periodiek op grond van artikel 7 BBRA;
- toekenning van een beloning in de naasthogere schaal (wanneer iemand het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal heeft bereikt) op grond van artikel 8 BBRA.

De basis hiervoor vormen de functionerings- en beoordelingsgesprekken. In de artikelen 71 en 71a van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) zijn de grondslagen voor een functioneringsgesprek en een formele beoordeling voor rijksambtenaren neergelegd. Aanvullend is het mogelijk voor rijksonderdelen om een eigen regeling¹ voor het voeren van functioneringsgesprekken op te stellen.

Bij functionerings- en beoordelingsgesprekken en bij de ontwikkeling van medewerkers spelen competenties een rol. Daaronder wordt verstaan een systeem/wijze van beoordelen en/of aansturen van medewerkers op basis van vaardigheden of houdingaspecten die noodzakelijk zijn voor het goed kunnen vervullen van de eigen functie. Bij competentie management heeft de leidinggevende oog voor de bijzondere kwaliteiten van de medewerker en hij onderscheidt daarbij een aantal gedragsvaardigheden (competenties). Een hulpmiddel bij competentie management is een Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP). Het POP is een gestructureerde vorm van planning en afspraken maken over persoonlijke ontwikkeling van de medewerker en de faciliteiten die de leidinggevende daarbij biedt.

Van alle buitendiensten die benaderd zijn in dit onderzoek, hebben de buitendiensten van EZ (met uitzondering van het CBS), VROM en SZW het onderdeel beoordelen en belonen niet hoeven te beantwoorden. De betreffende ministeries hebben aangegeven dat de buitendiensten op dit punt niet afwijken van het kerndepartement. Dit houdt in dat de vragen in dit hoofdstuk beantwoord zijn door de buitendiensten van BZK, Justitie, LNV, V&W en het CBS.

1.1 Leidraad functioneringsgesprekken

Verreweg de meeste organisaties (86%) beschikken over een eigen leidraad of methodiek voor het voeren van functioneringsgesprekken, aanvullend op de centrale regeling (zie tabel 1.1).

Tabel 1.1 *Leidraad/methodiek functioneringsgesprekken, onderverdeeld naar type organisatie*

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Eigen Leidraad	16	94%	15	79%	31	86%
Geen eigen Leidraad	1	6%	4	21%	5	14%
Totaal	17	100%	19	100%	36	100%

Alle ministeries en de Belastingdienst hebben een eigen leidraad of methodiek voor het voeren van functioneringsgesprekken, aanvullend op de centrale regeling. Dit geldt ook voor de vier Hoge Colleges van Staat, met uitzondering van de Eerste Kamer der Staten-Generaal.

¹ In het kader van deze rapportage wordt onder regeling mede verstaan: een leidraad of een beleidsregel.

Ook de meeste buitendiensten beschikken over een eigen leidraad of methodiek voor het voeren van functioneringsgesprekken, aanvullend op het ARAR (zie tabel 1.2.). Uit de toelichting is echter meestal niet af te leiden in hoeverre buitendiensten de regeling van het betreffende kerndepartement volgen, of dat men een eigen leidraad/methodiek hanteert.

Tabel 1.2 *Leidraad/methodiek functioneringsgesprekken: buitendiensten*

	Eigen leidraad * functioneringsgesprek		Totaal
	Ja	Nee	
Buitendienst BZK	2		2
Buitendienst EZ	1		1
Buitendienst JUS	2		2
Buitendienst LNV	1		1
Dienstonderdeel V&W	9	4	13
Totaal	15	4	19

* Een eigen leidraad kan ook betekenen dat de leidraad van het kerndepartement wordt gevolgd

Uit de korte toelichting op de inhoud van de leidraden blijkt dat de inhoud en de opzet van deze regelingen verschilt. Begrippen die in meer antwoorden terugkomen zijn:

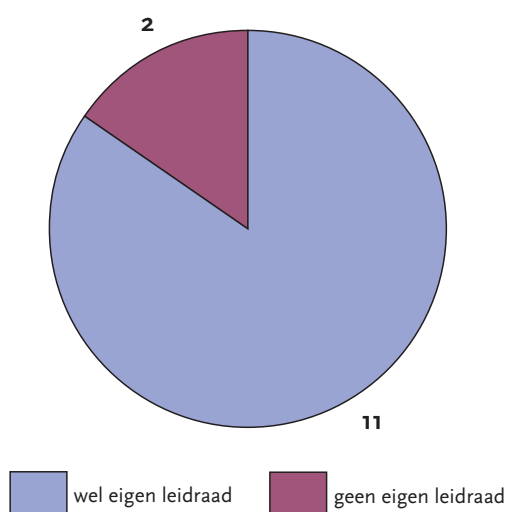
- terugkijken en vooruitkijken op het functioneren;
- persoonlijke ontwikkeling;
- functioneringsgesprekken nieuwe stijl;
- werken met competenties.

Slechts enkele organisaties geven expliciet aan met een vaste methodiek te werken, zoals de Belastingdienst die aangeeft de methodiek van Resultaat Gericht Leidinggeven te hanteren.

1.2 Leidraad personeelsbeoordeling

Vrijwel alle ministeries hanteren ook een eigen leidraad voor het uitvoeren van een personeelsbeoordeling (zie grafiek 1.1).

Grafiek 1.1 *Leidraad personeelsbeoordeling bij de ministeries*



Uitzonderingen zijn het ministerie van BZK en de Belastingdienst. Deze beschikken niet over een eigen leidraad voor het uitvoeren van een personeelsbeoordeling. Het ministerie van BZK geeft aan het rijksbeoordelingsvoorschrift te volgen.

Het merendeel van de buitendiensten geeft aan een eigen leidraad te volgen (zie tabel 1.3).

Tabel 1.3 Leidraad personeelsbeoordeling: Buitendiensten en Hoge Colleges van Staat

	Eigen leidraad personeelsbeoordeling*		Totaal
	Ja	Nee	
Buitendienst BZK		2	2
Buitendienst EZ	1		1
Buitendienst Justitie	1	1	2
Buitendienst LNV	1		1
Dienstonderdeel V&W	13		13
Hoge Colleges van Staat	3	1	4
Totaal	19	4	23

* Een eigen leidraad kan ook betekenen dat de leidraad van het kerndepartement wordt gevolgd

Slechts drie buitendiensten geven aan dit niet te doen. Van de Hoge Colleges van Staat hanteren drie van de vier organisaties een eigen leidraad.

Inhoud leidraden personeelsbeoordeling

De toelichting die wordt gegeven op de inhoud van de leidraden verschilt per organisatie. De volgende elementen komen regelmatig voor:

- de wijze waarop beoordeling plaats moet vinden/criteria voor beoordeling;
- beoordelingsmomenten;
- taakverdeling: verantwoordelijkheden en bevoegdheden;
- termijn waarbinnen beoordeling moet zijn opgemaakt;
- bedenkingenprocedure;
- bezwaarprocedure;
- randvoorwaarden.

1.3 Competentiemanagement

Bij onder meer functionerings- en beoordelingsgesprekken spelen competenties van medewerkers een rol. Bij competentie management heeft de leidinggevende oog voor de bijzondere kwaliteiten van de medewerker en hij onderscheidt daarbij een aantal gedragsvaardigheden (competenties).

In het onderzoek is gevraagd in hoeverre binnen de betreffende rijksorganisaties wordt gewerkt met competentie management. Daaronder wordt verstaan een systeem/wijze van beoordelen en/of aansturen van medewerkers op basis van vaardigheden of houdings-aspecten die noodzakelijk zijn voor het goed kunnen vervullen van de eigen functie. In dit systeem wordt tevens gekeken naar de ontwikkeling van de medewerker in de eigen functie en/of mogelijke loopbaanontwikkeling c.q. de toekomstige inzetbaarheid. Instrumenten binnen competentie management zijn het (functionerings)gesprek, de beoordeling en het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP).

Momenteel wordt als voortvloeisel van de laatste CAO-afspraken (2001/2002) voor de Rijksoverheid een loopbaanscan ontwikkeld. Omdat dit instrument nog niet is gerealiseerd, heeft de vraag hierop geen betrekking.

Van de ministeries en Hoge College van Staat geeft iets minder dan een derde (29%) aan reeds met competentie management te werken, tegen meer dan de helft (53%) van de buitendiensten (zie tabel 1.4).

Tabel 1.4 Stand van zaken competentie management, onderverdeeld naar type organisatie

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Er wordt gewerkt met competentie management	5	29%	10	53%	15	42%
Er wordt niet gewerkt met competentie management	1	6%	3	16%	4	11%
Anders	11	65%	6	32%	17	47%
Totaal	17	100%	19	100%	36	100%

Van de tien buitendiensten die aangeven reeds te werken met competentie management, zijn er acht dienstonderdelen van V&W.

De stand van zaken per ministerie is aangegeven in tabel 1.5.

Tabel 1.5 Stand van zaken competentie management per ministerie

Er wordt gewerkt met competentie management	
Ja	Stand van zaken
Belastingdienst	Er wordt een pilot uitgevoerd. Het is nog geen onderdeel van het beoordelings- of belonings-systeem in formele zin.
Min. AZ	In 2002 staan twee pilots competentie management gepland. Daarnaast is er sinds 1/1/2002 een competentiewoordenboek.
Min. BuZa	X
Min. BZK	In FG'en wordt al met competenties gewerkt. Koppeling wordt gelegd met herziening beloningstelsel Rijk. Binnen BZK hebben pilots plaatsgevonden. Nu zijn de onderdelen bezig met implementatie. Managers en pers. adviseurs kunnen naar een cursus. Planning voor BZK-brede invoering: 2003
Min. EZ	X
Min. FIN	Het beoordelen etc. gebeurt op basis van competenties.
Min. JUS	X Nog niet 100% ingevoerd.
Min. LNV	Proces van invoering is gaande
Min. OCenW	(Nog) niet centraal ingevoerd (ca. 10 directies werken met competentie management)
Min. SZW	Proces van invoering is gaande. Bij sommige directies wordt al gewerkt met CM.
Min. V&W	Er is een eerste aanvang gemaakt binnen de centrale diensten. De verwachting is dat eind 2002 zo'n driekwart van de centrale diensten binnen het ministerie met comp. management werkt.
Min. VROM	X
Min. VWS	Als uitvloeisel van de CAO 2001-2001 is competentie-management thans in ontwikkeling.

De ministeries van BuZa, EZ, Justitie, en VROM geven aan met competentie management te werken. Bij de overige ministeries en de Belastingdienst is competentie management nog in ontwikkeling.

1.4 Persoonlijke ontwikkelingsplannen

Bij de ontwikkeling van de medewerker kan aan de hand van een Persoonlijk Ontwikkelings Plan (afgekort met POP) een ontwikkeltraject worden uitgezet. Het POP is een gestructureerde vorm van planning en afspraken maken over persoonlijke ontwikkeling van de medewerker en de faciliteiten die de leidinggevende daarbij biedt. Het omvat niet alleen een plan om naar een cursus

te gaan, maar ook afspraken over stage, over uitdagende werksituaties of projecten en over eventuele gerichte hulp van een coach. Een POP is niet vrijblijvend. Het heeft de vorm van een contract met wederzijdse verplichtingen: van de medewerker wordt verwacht dat hij scholings- of ontwikkelafspraken nakomt en van de leidinggevende dat hij de medewerker coacht en/of de inspanningen faciliteert.

In tabel 1.6 is te zien dat in totaal bij ongeveer een derde van alle organisaties gewerkt wordt met persoonlijke ontwikkelingsplannen.

Tabel 1.6 Gebruik van persoonlijke ontwikkelingsplannen, onderverdeeld naar type organisatie

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Ja, gebruik POP	5	29%	7	37%	12	33%
Nee, geen gebruik POP	4	24%	4	21%	8	22%
Ander antwoord	8	47%	8	42%	16	44%
Totaal	17	100%	19	100%	36	100%

Het verschil tussen de buitendiensten en ministeries/Hoge Colleges van Staat met betrekking tot het gebruik van persoonlijke ontwikkelingsplannen is niet groot, 37% van de buitendiensten tegen 29% van de ministeries/Hoge Colleges van Staat.

Van de negentien buitendiensten geven er slechts vier aan niet te werken met persoonlijke ontwikkelingsplannen. Ruim eenderde geeft aan reeds wel hier mee te werken. De overige acht buitendiensten verkeren in de startfase of hebben in de nabije toekomst (2002 of 2003) concrete plannen om hiermee te starten.

Drie van de twaalf ministeries en de Belastingdienst maken persoonlijke ontwikkelingsplannen voor medewerkers. Dit betreft de ministeries EZ, Justitie en VROM. Deze ministeries hadden ook aangegeven dat zij competentie management reeds hebben ingevoerd.

Het ministerie van BuZa geeft aan wel te werken met competentie management, maar niet met persoonlijke ontwikkelingsplannen. Andersom werkt de Belastingdienst wel met persoonlijke ontwikkelingsplannen, maar nog niet met competentie management.

1.5 **Beleid artikel 22a BBRA**

In artikel 22a van de BBRA (1984) wordt de mogelijkheid geboden om aan een ambtenaar of een groep ambtenaren een eenmalige of periodieke toeslag toe te kennen. Deze toeslagen zijn in principe ongemaximeerd. Aan de toekenning van een toeslag kunnen wel voorwaarden worden verbonden.

De ministeries en Hoge Colleges van Staat maken vaker dan de buitendiensten gebruik van de mogelijkheid om nadere regels te stellen met betrekking tot de voorwaarden waaronder toeslagen worden verstrekt (zie tabel 1.7).

Tabel 1.7 Eigen regeling toeslag (art. 22a BBRA), onderverdeeld naar type organisatie

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Eigen regeling	12	71%	9	47%	21	58%
Geen eigen regeling	5	29%	10	53%	15	42%
Totaal	17	100%	19	100%	36	100%

Bijna driekwart van de ministeries en Hoge Colleges van Staat heeft een dergelijke regeling opgesteld. Van de buitendiensten heeft krap de helft gebruik gemaakt van deze mogelijkheid.

Negen van de twaalf ministeries hebben een eigen regeling opgesteld op grond van art. 22a BBRA. Dit geldt ook voor de Belastingdienst. Alleen de ministeries BZK, EZ en SZW geven aan dit niet te hebben gedaan, of slechts in incidentele gevallen of bijzondere gebeurtenissen.

Maximum toeslag

Zes van deze negen ministeries hebben in deze regeling een maximumbedrag voor deze toeslag vastgelegd. Dit geldt voor de ministeries BuZa, FIN, JUS, OCenW, VROM en voor de Belastingdienst. De ministeries AZ, V&W en VWS en LNV hebben in de eigen regeling geen maximum opgenomen. De ministeries BZK, EZ en SZW hebben geen regeling opgesteld. Het ministerie van BZK geeft aan dat formeel geen limieten zijn vastgesteld, maar dat enkele onderdelen van het ministerie wel een maximum hanteren.

De maximale hoogte van de periodieke toeslag bedraagt veelal 10% van het bruto jaarsalaris (Min. VROM, Justitie, OCenW en BuZa). Dit is te zien in tabel 1.8.

Tabel 1.8 Maximum hoogte van de periodieke en eenmalige toeslag per medewerker per jaar

	Maximum hoogte periodieke toeslag	Maximum hoogte eenmalige toeslag
Belastingdienst		twee bruto maandsalarissen (alleen bij toeslag functioneren)
Min. BuZa	10% van het bruto jaarsalaris	• Gratificatie: € 4.538,- • Bindingspremie: twee bruto maandsalarissen
Min. FIN	twee bruto maandsalarissen	Een half bruto maandsalaris
Min. JUS	10% van het bruto jaarsalaris	10% van het bruto jaarsalaris
Min. OCenW	10% van het bruto jaarsalaris	€ 2.500,-
Min. VROM	10% van het bruto jaarsalaris	10% van het bruto jaarsalaris

Het ministerie van Financiën hanteert een hogere maximale periodieke toeslag, namelijk twee bruto maandsalarissen. De Belastingdienst kent geen periodieke toeslag toe.

De maximale hoogte van de eenmalige toeslag loopt uiteen van 1 2.500,- (Min. OCenW) tot een eenmalige bindingspremie van tweemaal een bruto maandsalaris (Min. BuZa).

Verplicht functioneringsgesprek bij toeslag

Gevraagd is in hoeverre een personeelsbeoordeling of een functioneringsgesprek verplicht is gesteld bij het verlenen van een eenmalige of periodieke toeslag. Tabel 1.9 geeft de antwoorden weer, onderverdeeld naar ministeries versus buitendiensten en Hoge Colleges van Staat.

Tabel 1.9 Verplichte persoonsbeoordeling/functioneringsgesprek bij verlenen toeslag

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Gesprek verplicht	9	53%	8	42%	17	47%
Gesprek niet verplicht	6	35%	8	42%	14	39%
Anders	2	12%	3	16%	5	14%
Totaal	17	100%	19	100%	36	100%

Bij 47% van alle rijksonderdelen is een functionerings- of beoordelingsgesprek een voorwaarde voor verlening van een toeslag.

Acht van de twaalf ministeries en de Belastingdienst geven aan dat een functioneringsgesprek verplicht is bij het verlenen van een eenmalige of periodieke toeslag. Alleen de ministeries BuZa, JUS, OCenW en SZW stellen een functionerings- of beoordelingsgesprek niet als voorwaarde voor het verlenen van een toeslag.

De ministeries EZ en VWS plaatsen de kanttekening dat een gesprek alleen verplicht is wanneer de toeslag wordt toegekend op basis van het functioneren, niet bij andere toekenningsgronden zoals krapte op de arbeidsmarkt.

Redenen toekenning toeslag

In tabel 1.10 staat aangegeven welke redenen zijn genoemd om een eenmalige of periodieke toeslag (op grond van artikel 22a BBRA 1984) toe te kennen.

Tabel 1.10 Redenen toekenning toeslag, onderverdeeld naar type organisatie*

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Uitstekend functioneren	15	94%	18	95%	33	94%
Bindingsmotief	11	69%	12	63%	23	66%
Groot afbreukrisico functie	10	63%	13	68%	23	66%
Krapte op de arbeidsmarkt	10	63%	10	53%	20	57%
Anders	4	25%	3	16%	7	20%
Totaal	16	100%	19	100%	35	100%

* De tabel is gepercenteerd op basis van het aantal respondenten

Vrijwel alle respondenten geven aan dat wanneer iemand uitstekend functioneert, dit een reden is om een eenmalige of periodieke toeslag toe te kennen. Tweederde van de respondenten noemen ook het bindingsmotief en een groot afbreukrisico van de functie als toekenningsgronden. De krapte op de arbeidsmarkt is voor bijna tweederde van de ministeries en Hoge Colleges van Staat en voor ruim de helft van de buitendiensten een reden voor een eenmalige of periodieke toeslag.

1.6 Gebruik mogelijkheden bijzondere beloning

Naast de mogelijkheid om een eenmalige of periodieke toeslag toe te kennen op grond van artikel 22a BBRA, die in de vorige paragraaf reeds aan de orde is geweest, bestaan er nog de volgende mogelijkheden tot bijzondere beloning:

- toekenning van een extra periodiek op grond van artikel 7 BBRA;
- toekenning van een beloning in de naasthogere schaal (wanneer iemand het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal heeft bereikt) op grond van artikel 8 BBRA.

Interessant is in hoeverre deze mogelijkheden in praktijk worden benut, en welke budgetten hiermee gemoeid zijn. Het directoraat-generaal Management- en Personeelsbeleid (DGMP) van het ministerie van BZK heeft dit in beeld gebracht. De gegevens in de rest van deze paragraaf zijn afkomstig van onderzoek door DGMP. Daarbij is uitgegaan van de gegevens uit het salarissysteem (IPA). De cijfers hebben betrekking op alle ambtenaren die in dienst zijn van ministeries en vallen onder de CAO Rijk. De medewerkers van de Belastingdienst zijn meegeteld bij het ministerie Financiën. De cijfers van V&W zijn inclusief Rijkswaterstaat en Justitie is inclusief de Dienst Justitiële Inrichtingen.

Totaalbeeld bijzondere beloning

Het aandeel ambtenaren dat in 2001 op enigerlei wijze een vorm van bijzondere beloning als boven bedoeld heeft ontvangen is gestegen tot ruim 25% (zie tabel 1.11).

Tabel 1.11 Percentage ambtenaren van ministeries en Hoge Colleges van Staat aan wie een vorm van bijzondere beloning is toegekend.

	1999	2000	2001
Toeslagen (art. 22a)	16,5%	18%	22,5%
Extra periodieken (art. 7)	0,9%	1%	1,3%
Beloning naasthogere schaal (art. 8)	1,9%	2,4%	2,7%
Totaal bijzonder belonen*	18,6%	20,5%	25,3%

Bron: BZK/DGMP

* De totalen zijn lager dan de optelling van de drie bovenstaande percentages, omdat sommige werknemers meerdere type beloningen ontvangen

Het grootste deel van de bijzondere beloning wordt toegekend in de vorm van de toeslag op grond van artikel 22a. De toekenning bijzondere beloning is in de laatste drie jaren fors gestegen. Bij vrijwel alle ministeries heeft deze stijging zich voorgedaan. Toch zijn er duidelijke verschillen tussen de ministeries (zie tabel 1.12).

Tabel 1.12 Percentage ambtenaren aan wie een vorm van bijzondere beloning is toegekend per organisatie

	1999	2000	2001
Min. AZ	40,9%	56,6%	48,8%
Min. BuZa	22,5%	22,8%	24,8%
Min. BZK	26,1%	27,2%	35,7%
Min. EZ	37,7%	40,3%	37,8%
Min. FIN	16,5%	17,8%	34,7%
Min. JUS	11,4%	13,1%	14,0%
Min. LNV	14,0%	14,1%	13,7%
Min. OCenW	23,2%	23,6%	30,0%
Min. SZW	20,0%	26,3%	27,4%
Min. VROM	27,7%	31,7%	29,0%
Min. VWS	23,0%	28,9%	25,7%
Min. V&W	27,3%	30,0%	29,3%
HCvS	22,1%	26,4%	21,5%

Bron: BZK/DGMP

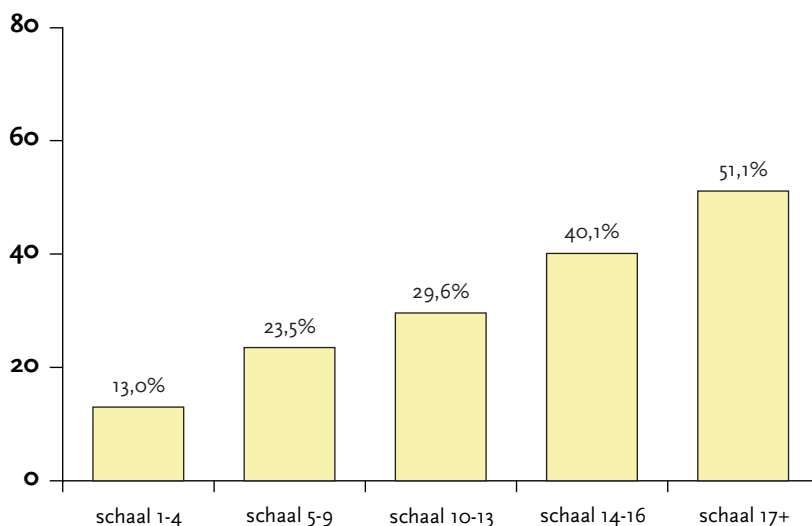
Ministeries die fors boven het gemiddelde voor de sector Rijk scoren met betrekking tot het aantal ambtenaren dat in aanmerking komt voor bijzondere beloning zijn AZ, BZK, EZ en Financiën die alle ruim boven de 30% scoren. Justitie en LNV zitten met een aandeel van minder dan 15% fors lager dan het gemiddelde van de sector Rijk. De verklaring daarvoor is het beleid van LNV dat toeslagen op grond van art. 22a slechts aan zo'n 10% van het personeel kunnen worden gegeven. Justitie heeft een kaderregeling bewust belonen, waarin als richtlijn is opgenomen dat voor individuele extra beloning een plafond geldt van 10 procent. Dit geldt voor heel artikel 22a.

De ministeries waarbij zich de grootste stijging heeft voorgedaan in het totaal aandeel ambtenaren dat een bijzondere beloning heeft ontvangen zijn:

- Min. van Financiën: Stijging van 17,8% (2000) naar 34,7% (2001);
- Min. van BZK: Stijging van 27,2% (2000) naar 35,7% (2001);
- Min. van OCenW: Stijging van 23,6% (2000) naar 30% (2001).

Zoals ook in eerdere rapportages van DGMP is vastgesteld, is er een relatie tussen het aantal toekenningen bijzonder belonen en het schaalniveau (zie grafiek 1.2).

Grafiek 1.2 Percentage medewerkers dat in 2001 een vorm van bijzondere beloning heeft ontvangen naar schaalniveau.



Bron: BZK/DGMP

Hoe hoger het schaalniveau, hoe meer medewerkers een vorm van bijzondere beloning toegekend hebben gekregen. In de hogere schalen (17 en hoger) heeft ruim 51% van de medewerkers een toekenning bijzondere beloning ontvangen, terwijl dit voor de lagere functies ligt op resp. 13% (schaal 1-4) en 23,5% (schaal 5-9). Het beeld is over de gehele linie terug te vinden met uitzondering van AZ, BuZa en in mindere mate SZW en VROM (zie bijlage 3).

Dit verband heeft met name betrekking op de eenmalige en periodieke toeslagen. Deze vorm van bijzondere beloning komt ook het meest voor. Ook bij toekenning van beloning in de naasthogere schaal is dit verband aanwezig. Dit beeld keert echter niet zo duidelijk terug als wordt gekeken naar de toekenning bij de afzonderlijke ministeries (zie bijlage 4).

Het verband tussen de toekenning van extra periodieken ligt precies omgekeerd. Dit vindt juist relatief meer plaats in de lagere schalen. Dit beeld is overal terug te vinden, met uitzondering van AZ.

Eenmalige toeslag

De meest gebruikte toeslag is de eenmalige toeslag (zie tabel 1.13).

Tabel 1.13 Percentage medewerkers dat in 2001 een eenmalige toeslag heeft ontvangen per organisatie

Min. AZ	43,5%
Min. BuZa	Niet bekend
Min. BZK	25,9%
Min. EZ	34,2%
Min. FIN	32,8%
Min. JUS	10,8%
Min. LNV	10,4%
Min. OCenW	Niet bekend
Min. SZW	23,2%
Min. VROM	23,6%
Min. VWS	19,7%
Min. V&W	22,6%
HCvS	18,4%
Totaal	20,3%

Bron: BZK/DGMP

Het gaat daarbij om een vijfde (20,3%) van de werknemers die in 2001 in aanmerking is gekomen voor een eenmalige toeslag. Dit aantal ligt waarschijnlijk zelfs wat hoger, omdat twee ministeries (BuZa en OCenW) gebruik maken van 'oude' coderingen van niet meer bestaande regelingen om de eenmalige toeslagen te boeken. De ministeries van OCenW en BuZa gebruiken vooral de codering bij de functioneringstoelage als boeking voor toeslagen art. 22a. Op grond daarvan is niet exact na te gaan of het eenmalige of periodieke toeslagen betreft. Op het oog, en gelet op de omvang lijkt het te gaan om eenmalige toeslagen. Ook gelet op de gemiddelde bedragen, verdeling naar schaalniveau en dergelijke kenmerken zijn deze toeslagen te beschouwen als eenmalige toeslagen in de zin van art. 22a BBRA. De conclusies over de eenmalige toeslagen gelden daarmee ook voor BuZa en OCenW.

Bij de eenmalige toeslag valt het afwijkende patroon van Justitie en LNV duidelijk op. De normering dat ca. 10% van het personeel voor een toeslag in aanmerking kan worden gebracht is duidelijk terug te vinden. Verder is het percentage eenmalige toeslagen bij AZ erg hoog.

De hoogte van de toegekende eenmalige toeslag lijkt veelal een afgeleide van het schaalsalaris. Er treden duidelijke pieken op bij resp. een kwart, een half, één, anderhalf en twee maandsalarissen. Daarnaast wordt vooral in de eenmalige toeslagen tot een half maandsalaris gewerkt met vaste bedragen. Dit patroon van toeslagen volgens een deel of veelvoud van het maandsalaris wordt echter slechts door enkele ministeries gebruikt, die door hun omvang een groot stempel drukken op de gegevens voor de sector. De systematische toekenning van de eenmalige toeslagen gerelateerd aan het maandsalaris wordt vooral door Financiën en Justitie toegepast.

Het gemiddeld uitgekeerde bedrag per werknemer van de eenmalige toeslag bedraagt in 2001 voor de sector Rijk fl. 3.406,- (zie tabel 1.14)

Tabel 1.14 Het gemiddeld bedrag per werknemer (eenmalige toeslag) over 1999 t/m 2001

1999	fl. 2.106,-
2000	fl. 2.103,-
2001	fl. 3.406,-

Bron: BZK/DGMP

Dat is een stijging ten opzichte van 2000 met meer dan fl. 1.000,-. Deze stijging van het gemiddelde bedrag is vooral een gevolg van de verdubbeling van het gemiddeld toegewezen bedrag bij het ministerie van Financiën, gekoppeld aan de forse groei van het aantal mensen dat bij Financiën een toeslag heeft ontvangen. De gemiddelde toeslag bij de overige ministeries is veel minder gestegen of zelfs licht afgenomen.

Periodieke toeslag

Het aantal periodieke toeslagen is beperkt, maar neemt wel met 50% toe. In totaal gaat het om ruim 1.500 toekenningen in 2001. Dit is 1,2% van het personeelsbestand. Uit tabel 1.15 blijkt dat er forse verschillen bestaan tussen de ministeries.

Tabel 1.15 *Percentage medewerkers dat in 2001 een periodieke toeslag heeft ontvangen per organisatie*

Min. AZ	1,5%
Min. BuZa	0,4%
Min. BZK	8,5%
Min. EZ	2,1%
Min. FIN	0,1%
Min. JUS	0,6%
Min. LNV	0,7%
Min. OCenW	2,6%
Min. SZW	1,3%
Min. VROM	3,0%
Min. VWS	3,8%
Min. V&W	2,2%
HCvS	1,7%
Totaal	1,2%

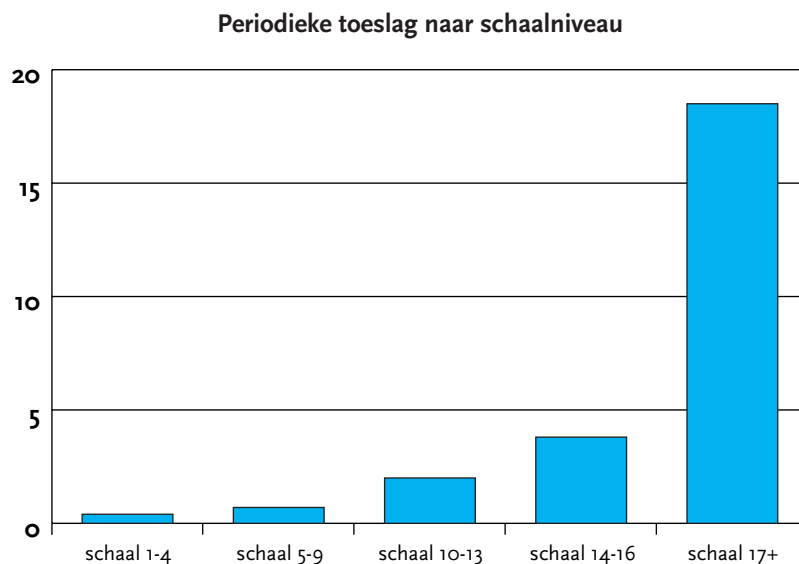
Bron: BZK/DGMP

Voor het ministerie van BZK hanteert de periodieke toeslag veel vaker dan andere ministeries (8,5%). Het ministerie van Financiën kent juist bijzonder weinig toekenningen in de periodieke toeslagen.

De relatie tussen de toegekende bedragen voor periodieke toeslagen (op jaarbasis) en het schaalsalaris zijn veel minder duidelijk dan bij de eenmalige toeslag. Toch is ook hier wel een patroon te vinden van pieken rond de 4% en 8% van het schaalsalaris per jaar.

De periodieke toeslag wordt bij uitstek gebruikt voor bijzondere beloning in de hogere schalen zoals uit de onderstaande grafiek blijkt. Dit beeld wordt over de gehele linie aangetroffen.

Grafiek 1.3 Percentage medewerkers dat in 2001 een periodieke toeslag heeft ontvangen naar schaalniveau



Bron: BZK/DGMP

Het gemiddelde bedrag dat per medewerker op jaarbasis aan periodieke toeslag wordt uitgekeerd bedraagt een kleine fl. 5.400,-.

Toekenning extra periodieken

Extra periodieken op grond van artikel 7 BBRA zijn in 2001 aan 1,3% van de werknemers toegekend. Dat is een stijging van 0,3% ten opzichte van 2000. Per ministerie schommelt de toekenning van extra periodieken in 2001 tussen de 1% en 2% van de werknemers. De toekenning van extra periodieken vindt relatief meer plaats in de lagere schalen. Dit beeld is bij alle ministeries terug te vinden, met uitzondering van AZ.

Het gemiddelde bedrag dat per medewerker op jaarbasis is uitbetaald in 2001 ten gevolge van extra periodieken bedraagt voor de rijksoverheid fl. 1.868,-.

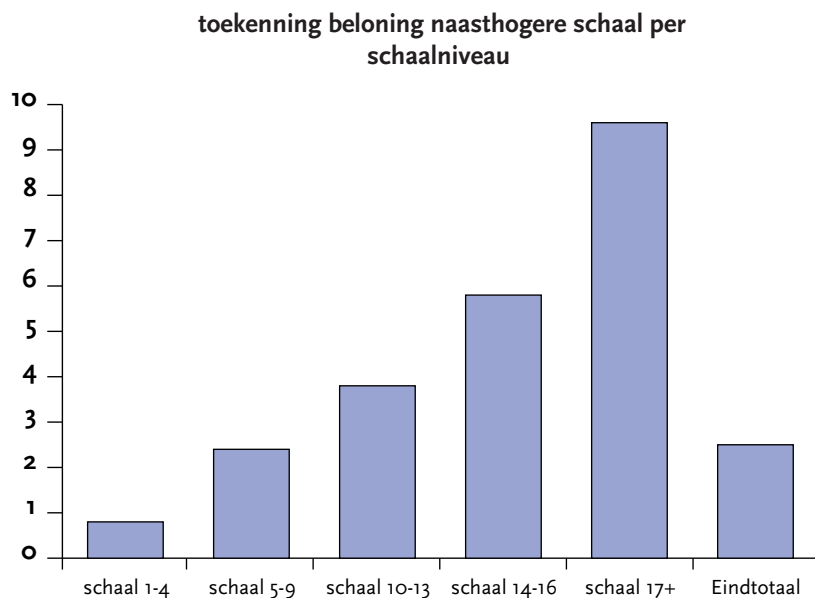
Toekenning van beloning naasthogere schaal

Het aantal medewerkers met een toekenning van de beloning in de naasthogere schaal is toegenomen van 1,9% in 1999 naar 2,7% in 2001. Het betreft daarbij overigens niet in alle gevallen toekenningen die in 2001 hebben plaatsgevonden, maar ook toekenningen die eerder plaatsvonden. Om technische redenen heeft DGMP niet kunnen vaststellen wat de omvang van de gemiddelde toekenning in geld betekent.

De ministeries AZ, V&W en OCenW kennen relatief vaak een beloning in de naasthogere schaal toe, respectievelijk aan 6,6%, 5,5% en 5,4% van de medewerkers.

De toekenning van beloning in de naasthogere schaal is mede afhankelijk van het schaalniveau. In de hogere schaalniveaus komt toekenning van beloning in de naasthogere schaal vaker voor.

Grafiek 1.4



Bron: BZK/DGMP

Dit beeld keert echter niet zo duidelijk terug als gekeken wordt naar de toekenning bij de afzonderlijke ministeries (zie bijlage 4).

Financiële gevolgen

DGMP beschikt niet over de financiële gevolgen van de toekenning van salaris in de naasthogere schaal. Voor het overige worden de financiële gegevens over de bijzondere beloning hier gepresenteerd.

De uitgaven voor bijzondere beloning (eenmalige en periodieke toeslagen en extra periodieken art. 7) zijn in de afgelopen jaren fors toegenomen. Dat laat zich vooral verklaren door het toegenomen gebruik van de instrumenten die zijn aangereikt.

Bedroegen de uitgaven in 1999 nog 51,5 miljoen gulden, inmiddels zijn de uitgaven gestegen tot 110,5 mln. gulden. Dat betekent dat de bijzondere beloningselementen in 2001 1,1% van de loonsom bedragen, tegen 0,6% in 1999. In de onderstaande tabel is een overzicht opgenomen van het beslag van de bijzondere beloning op de loonsom per ministerie.

Tabel 1.16 Bedrag bijzondere beloning als percentage van de loonsom per organisatie

Min. AZ	2,0%
Min. BuZa	0,9%
Min. BZK	1,5%
Min. EZ	1,2%
Min. FIN	2,0%
Min. JUS	0,6%
Min. LNV	0,5%
Min. OCenW	0,9%
Min. SZW	0,9%
Min. VROM	1,1%
Min. VWS	1,2%
Min. V&W	0,6%
HCvS	0,7%
Totaal	1,1%

Bron: BZK/DGMP

1.7 Conclusie

In dit hoofdstuk is ingegaan op de volgende onderdelen van het beoordelen en belonen van medewerkers:

- leidraad/methodiek functionerings- en beoordelingsgesprekken;
- competentie management;
- persoonlijke ontwikkelingsplannen;
- éénmalige en periodieke toeslagen.

Verreweg de meeste organisaties beschikken over een eigen leidraad of methodiek voor het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken. Voor wat betreft de functionerings-gesprekken geldt dit zowel voor de ministeries, Hoge Colleges van Staat, als voor de buitendiensten. Een leidraad voor het uitvoeren van een personeelsbeoordeling is aanwezig bij zowel de meeste ministeries als de Hoge Colleges van staat (met uitzondering van BZK).

Competentie management is bij veel organisaties nog in ontwikkeling. De ministeries van BuZa, EZ, Justitie, en VROM geven aan reeds met competentie management te werken. Bij de overige ministeries en de Belastingdienst is competentie management nog in ontwikkeling.

Ook het gebruik van persoonlijke ontwikkelingsplannen is in opkomst. Op dit moment werkt ongeveer eenderde van de organisaties hiermee.

Bijzonder belonen

Er bestaan de volgende mogelijkheden tot bijzondere beloning:

- toekenning van een eenmalige of periodieke toeslag op grond van artikel 22a BBRA;
- toekenning van een extra periodiek op grond van artikel 7 BBRA;
- toekenning van een beloning in de naasthogere schaal (wanneer iemand het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal heeft bereikt) op grond van artikel 8 BBRA.

Toeslagenbeleid

Ongeveer driekwart van de ministeries heeft een eigen regeling opgesteld met de voorwaarden waaronder eenmalige of periodieke toeslagen worden toegekend. Uitzonderingen zijn BZK, EZ en SZW. De buitendiensten beschikken minder vaak over een dergelijke regeling. Slechts krap de helft heeft op dit punt nadere regels opgesteld.

De maximum bedragen die in de regelingen voor periodieke toeslagen worden gehanteerd lopen weinig uiteen. Het ministerie van Financiën hanteert een iets hoger maximum dan de overige ministeries met een eigen regeling. Het meest gebruikte motief voor het verlenen van een toeslag is uitstekend functioneren, gevolgd door het bindingsmotief en een groot afbreukrisico van de functie.

Bij 47% van alle rijksonderdelen is een functionerings- of beoordelingsgesprek een voorwaarde voor verlening van een toeslag. Acht van de twaalf ministeries en de Belastingdienst geven aan dat een functioneringsgesprek verplicht is bij het verlenen van een eenmalige of periodieke toeslag. De ministeries EZ en VWS plaatsen hierbij de kanttekening dat dit alleen het geval is wanneer de toeslag wordt toegekend op basis van het functioneren, niet bij andere toekenningsgronden, zoals krapte op de arbeidsmarkt. Deze nuancering geldt waarschijnlijk voor alle ministeries.

Gebruik mogelijkheden bijzondere beloning

Het gebruik van vormen van bijzondere beloning is in de laatste drie jaren fors gestegen. Dit blijkt uit cijfers van DGMP van het ministerie van BZK. Daarbij is uitgegaan van gegevens uit het salarissysteem (IPA). Het aandeel van de ambtenaren dat in 2001 op enigerlei wijze een vorm van bijzondere beloning heeft ontvangen is gestegen tot ruim 25%. Bij vrijwel alle ministeries heeft zich een stijging voorgedaan. Toch zijn er duidelijke verschillen. Ministeries die fors boven het gemiddelde voor de sector Rijk scoren met betrekking tot het aantal ambtenaren dat in aanmerking komt voor bijzondere beloning zijn AZ, BZK, EZ en Financiën die allen ruim boven de 30% scoren. Justitie en LNV zitten met een aandeel van minder dan 15% fors lager dan het gemiddelde van de sector Rijk.

Het grootste deel van de bijzondere beloning wordt toegekend in de vorm van de toeslag op grond van artikel 22a. Dit komt in 2001 bij 22,5% van de medewerkers voor. Toekenning van extra periodieken of een beloning in de naasthogere schaal komt slechts bij een zeer klein deel van de medewerkers voor, respectievelijk bij 1,3 en 2,7%.

Ook de uitgaven voor bijzondere beloning zijn in de afgelopen jaren fors toegenomen. Dat laat zich uiteraard vooral verklaren door het toegenomen gebruik van de instrumenten die zijn aangereikt. De uitgaven in verband met toekenning van salaris in de naasthogere schaal zijn niet bekend. De uitgaven voor toeslagen en extra periodieken zijn echter gestegen van 51,5 miljoen gulden in 1999 naar 110,5 miljoen gulden in 2001. Dat betekent dat deze bijzondere beloningselementen in 2001 1,1% van de loonsom bedragen, tegen 0,6% in 1999.

Er is een relatie tussen het aantal toekenningen bijzonder belonen en het schaalniveau.

In de hogere schalen (17 en hoger) heeft ruim 51% van de medewerkers een toekenning bijzondere beloning ontvangen, terwijl dit voor de lagere functies ligt op resp. 13% (schaal 1-4) en 23,5% (schaal 5-9). Dit beeld is over alle ministeries terug te vinden, met uitzondering van AZ, BuZa en in mindere mate SZW en VROM.

Dit verband heeft met name betrekking op de eenmalige en de periodieke toeslag. Deze vorm van bijzondere beloning komt het meest voor. Ook bij de toekenning van beloning in de naasthogere schaal is dit verband aanwezig. Het verband tussen de toekenning van extra periodieken en het schaalniveau ligt echter precies omgekeerd. Dit vindt juist relatief meer plaats in de lagere schalen.

2 Mobiliteit en arbeidsmarktbeleid

Een kwalitatief hoogwaardige organisatie vereist kwalitatief hoogwaardig personeel. Om dit personeel te werven en te behouden is het van belang om een goed arbeidsmarktbeleid te voeren. Voor sommige beroepsgroepen (deelmarkten) zullen daarom extra wervingsactiviteiten nodig zijn of voorzieningen om deze voor de organisatie te behouden. Ook kan door middel van mobiliteitsbeleid de ontwikkeling en brede inzetbaarheid van medewerkers worden bevorderd. Verder hebben veel organisaties beleid ontwikkeld ten aanzien van speciale doelgroepen, zoals vrouwen, allochtonen en gehandicapten.

Via de vragen is inzicht verkregen in:

- de groepen waar het arbeidsmarktbeleid zich specifiek op richt (met als doel deze te werven en te behouden);
- de instrumenten die worden ingezet om bepaalde beroepsgroepen of doelgroepen te werven en te behouden.

Van alle buitendiensten die benaderd zijn in dit onderzoek, hebben de buitendiensten van VROM en SZW het onderdeel mobiliteit en arbeidsmarktbeleid niet hoeven te beantwoorden. Dit geldt ook voor de buitendiensten van Justitie, met uitzondering van de Dienst Justitiële Inrichtingen. De betreffende ministeries hebben aangegeven dat de buitendiensten op dit punt niet afwijken van het kerndepartement.

Dit houdt in dat de vragen in dit hoofdstuk beantwoord zijn door de buitendiensten van BZK, EZ, Justitie (alleen DJI), LNV, en V&W.

2.1 Werving en behoud beroepsgroepen

Met de huidige krapte op de arbeidsmarkt zal het soms noodzakelijk zijn extra inspanningen te verrichten om bepaalde beroepsgroepen te werven en/of te behouden. In tabel 2.1 staat weergegeven of op dit punt beleid is ontwikkeld door de ministeries, Hoge Colleges van Staat en de buitendiensten.

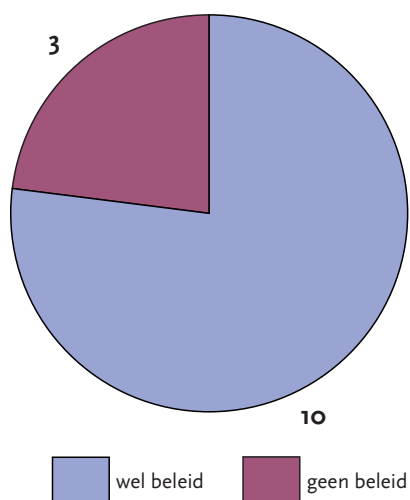
Tabel 2.1 Is er beleid ontwikkeld om beroepsgroepen te werven en/of te behouden?

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Beleid om beroepsgroepen te werven/behouden	11	65%	11	46%	22	54%
Geen beleid om beroepsgroepen te werven/behouden	6	35%	13	54%	19	46%
Totaal	17	100%	24	100%	41	100%

De ministeries en Hoge Colleges van Staat blijken vaker actief beleid te hebben ontwikkeld dan de buitendiensten. Bijna tweederde hiervan heeft beleid ontwikkeld, tegenover bijna de helft van de buitendiensten.

Grafiek 2.1 geeft aan hoeveel ministeries beleid hebben ontwikkeld om bepaalde beroepsgroepen te werven en/of te behouden.

Grafiek 2.1 *Beleid om beroepsgroepen te werven/behouden bij de ministeries*



Alleen de ministeries van AZ, EZ, en Financiën hebben op dit gebied geen beleid ontwikkeld, alle overige ministeries en de Belastingdienst wel.

In tabel 2.2 is per ministerie aangegeven of de betreffende buitendiensten beleid hebben ontwikkeld met betrekking tot beroepsgroepen.

Tabel 2.2 *Beleid om beroepsgroepen te werven/behouden van buitendiensten*

	Wel beleid	Geen beleid	Totaal
Buitendienst BZK	1	1	2
Buitendienst EZ	2	5	7
Buitendienst Justitie	1		1
Buitendienst LNV		1	1
Dienstonderdeel V&W	7	6	13
Totaal	11	13	24

Specifiek beleid voor beroepsgroepen is ontwikkeld door de helft van de dienstonderdelen van V&W. Bij EZ hebben de meeste buitendiensten geen eigen beleid. De overige antwoorden hebben betrekking op te weinig buitendiensten om hierover een algemene uitspraak te kunnen doen.

Er is gevraagd op welke beroepsgroepen dit beleid zich richt. Zoals verwacht verschilt dit per organisatie. In tabel 2.3 staat aangegeven op welke beroepsgroepen de ministeries met specifiek beleid zich richten.

Tabel 2.3 Beroepsgroepen waarop beleid zich richt, per ministerie

	ICT-ers	Wetgevings- juristen	Financiële professionals	Accoun- tants	Andere beroepsgroepen
Belastingdienst	X			X	X
Min. BuZa				X	X
Min. BZK		X	X		X
Min. JUS		X	X		X
Min. LNV	X				X
Min. OCenW		X	X	X	
Min. SZW	X	X			
Min. V&W		X			
Min. VROM		X	X	X	
Min. VWS					X
Totaal	3	6	4	4	6

Negen van de twaalf ministeries en de Belastingdienst hebben specifiek beleid ontwikkeld voor de werving en behoud van bepaalde beroepsgroepen. Zes hiervan geven aan dat dit beleid gericht is op wetgevingsjuristen. Blijkbaar is dit een beroepsgroep waar meer vraag naar is, dan aanbod. Hetzelfde geldt in iets mindere mate voor de financiële professionals. Verder geven vier ministeries bij andere beroepsgroepen aan dat men specifiek beleid heeft om jonge beleidsmedewerkers te werven. Het beeld van de elf buitendiensten met specifiek beleid is zeer divers. Hier is geen lijn in aan te geven. Alleen de dienstonderdelen van V&W zijn enigszins uniform. Veel hiervan geven aan dat zij beschikken over specifiek beleid, gericht op civiele technici.

De gevraagde toelichting op de inhoud van dit beleid ontbreekt bij veel organisaties. Een goed overzicht van de inhoud van dit beleid is daarom niet te geven. De volgende antwoorden zijn door meer dan één organisatie gegeven:

- arbeidsmarktcommunicatie;
- stages/traineeships;
- pools voor specifieke beroepsgroepen (o.a. secretaresses en ICT);
- deelname aan interdepartementale deelmarktprojecten;
- toeslagen/bindingspremies (art. 22a BBRA);
- extra aandacht voor opleidingen.

2.2 Werving en behoud van doelgroepen

In het onderzoek is gevraagd of er in dit kader, naast het doorgaans gangbare beleid (zoals voorrangspedures bij sollicitaties), nog bijzondere maatregelen getroffen zijn. Bij veel organisaties (65%) is dit het geval. Het type maatregelen dat is getroffen, is weergegeven in tabel 2.4.

Tabel 2.4 Type maatregelen ten aanzien van speciale doelgroepen, onderverdeeld naar type organisatie*

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Geen bijzondere maatregelen	2	12%	12	52%	14	35%
Terugkeerregeling	5	29%	1	4%	6	15%
Specifieke (taal)cursussen	3	18%	4	17%	7	18%
Werving bepaalde doelgroepen	5	29%	4	17%	9	23%
Extra begeleiding doelgroepen	8	47%	6	26%	14	35%
Cursussen/scholing managers	7	41%	6	26%	13	33%
Meer vrouwen in hogere functies	7	41%	3	13%	10	25%
Andere maatregelen	4	24%	3	13%	7	18%
Totaal*	17	100%	23	100%	40	100%

* Op deze vraag konden meer antwoorden per organisatie worden gegeven.

Vrijwel alle ministeries en Hoge Colleges van Staat (op SZW en één Hoog College van Staat na) geven aan bijzondere maatregelen toe te passen. Wellicht heeft de uitzonderingspositie van SZW te maken met het feit dat vanuit de eigen expertise SZW bepaalde maatregelen niet meer als bijzonder beschouwt, waar andere ministeries dit wel doen.

Iets minder dan de helft van de buitendiensten beschikt over bijzondere maatregelen voor speciale doelgroepen. De meest getroffen maatregelen zijn extra begeleiding van doelgroepen (35%) en scholing aan managers over dit onderwerp (33%).

2.3 Conclusie

In dit hoofdstuk is ingegaan op de werving en behoud van beroepsgroepen en speciale doelgroepen.

Ongeveer de helft van alle organisaties heeft actief beleid ontwikkeld ten aanzien van de werving en/of behoud van bepaalde beroepsgroepen. Dit is vaker het geval bij de ministeries/Hoge Colleges van Staat dan bij de buitendiensten. Negen van de twaalf ministeries en de Belastingdienst hebben specifiek beleid ontwikkeld voor de werving en behoud van bepaalde beroepsgroepen. Zes hiervan geven aan dat dit beleid gericht is op wetgevingsjuristen. Blijkbaar is dit een beroepsgroep waar meer vraag naar is dan aanbod. Hetzelfde geldt in iets mindere mate voor de financiële professionals. Verder geven vier van de vijf ministeries bij andere beroepsgroepen aan dat men specifiek beleid heeft om jonge beleidsmedewerkers te werven.

Specifiek beleid voor beroepsgroepen is ontwikkeld door de helft van de dienstonderdelen van V&W. Bij EZ hebben de meeste buitendiensten geen eigen beleid. De overige antwoorden hebben betrekking op te weinig buitendiensten om hierover een algemene uitspraak te kunnen doen.

Ongeveer tweederde van alle organisaties heeft beleid ontwikkeld voor speciale doelgroepen, zoals vrouwen, allochtonen en gehandicapten. Alle ministeries, met uitzondering van SZW, geven aan bijzondere maatregelen toe te passen om deze doelgroepen te werven en/of te behouden. Iets minder dan de helft van de buitendiensten beschikt over bijzondere maatregelen voor speciale doelgroepen. De meest getroffen maatregelen zijn extra begeleiding van doelgroepen (35%) en scholing aan managers over dit onderwerp (33%).

3 Kinderopvang

Het combineren van werk en zorg voor de kinderen is tegenwoordig een alledaags verschijnsel. Zowel werkgevers als werknemers hebben belang bij een goede kinderopvangregeling. De werkgever heeft als belang dat de kennis en ervaring van medewerkers voor de organisatie behouden blijft en dat de medewerker zich optimaal op zijn werk kan concentreren. Bovendien draagt een goede kinderopvangregeling bij aan een aantrekkelijk werkgeverschap. Voor ouders is het immers de oplossing om werk en privé optimaal te combineren.

Er zijn verschillende vormen van kinderopvang mogelijk. De bekendste vormen zijn de dagopvang (bedoeld voor kinderen van 0 tot 4 jaar) en de buiten- of naschoolse opvang voor 4 tot 12 jarigen. Daarnaast bestaat er ook gastouderopvang. Het betreft hier opvang door ervaren mensen (gastouders), in hun eigen huis, voor kinderen van 0 tot 12 jaar. De gastouder mag maximaal vier kinderen tegelijkertijd opvangen. Ouders die deze vorm van opvang voor hun kind wensen, kunnen gebruik maken van een erkend gastouderbureau dat de bemiddeling met een gastouder voor hen regelt. In een enkel geval wordt er gebruik gemaakt van een leidster aan huis.

Alle ministeries en Hoge Colleges van Staat hebben meegedaan aan dit onderdeel van het onderzoek. Van alle buitendiensten die benaderd zijn in dit onderzoek, hebben de buitendiensten van EZ, LNV, VROM en SZW het onderdeel Kinderopvang niet hoeven te beantwoorden. De betreffende ministeries hebben aangegeven dat de buitendiensten op dit punt niet afwijken van het kerndepartement. Dit houdt in dat de vragen in dit hoofdstuk beantwoord zijn door de buitendiensten van BZK en van Justitie. Verder hebben de dienstonderdelen van V&W dit deel van de vragenlijst gedeeltelijk hoeven in te vullen.

3.1 Regeling kinderopvang

In onderstaande tabel is een overzicht te vinden van het aantal organisaties met een eigen regeling voor kinderopvang.

Tabel 3.1 Regeling kinderopvang onderverdeeld naar type organisatie

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Wel regeling kinderopvang	17	100%	4	100%	21	100%
Geen regeling kinderopvang						
Totaal	17	100%	4	100%	21	100%

Alle ministeries, de Belastingdienst en Hoge Colleges van Staat hebben een regeling voor kinderopvang. Dit geldt ook voor de buitendiensten van BZK en Justitie.

Zoals reeds is gemeld zijn er verschillende typen kinderopvangvoorzieningen. Aan de verschillende organisaties is gevraagd naar het gebruik van de volgende kinderopvangvoorzieningen:

- kinderdagverblijf 0-4-jarigen;
- buiten- of naschoolse opvang;
- gastoudergezinnen;
- leidster aan huis;
- andere vormen.

Het gebruik van deze verschillende typen wordt hieronder weergegeven.

Kinderdagverblijf 0-4 jarigen

Zowel alle ministeries, de Belastingdienst en Hoge Colleges van Staat als de buitendiensten bieden kinderdagverblijf voor 0-4 jarigen aan. Ook vergoeden alle organisaties geheel of gedeeltelijk deze vorm van kinderopvang.

Buiten- of naschoolse opvang

Net als bij de kinderdagverblijf bieden alle organisaties ook buiten- of naschoolse opvang aan. Dit type voorziening wordt door alle organisaties geheel of gedeeltelijk vergoed. Er zijn verschillen geconstateerd op de vraag of de opvang beperkt is tot een bepaalde leeftijd van het kind. Deze staan in onderstaande tabel.

Tabel 3.2 Vergoeding buiten- of naschoolse opvang naar leeftijd van het kind

Buiten- of naschoolse opvang niet beperkt tot bepaalde leeftijd kind	
	Belastingdienst
	Min. SZW
Buiten- of naschoolse opvang wel beperkt tot bepaalde leeftijd kind	
4-8 jaar	Buitendienst justitie
Leeftijd basisschool	Min. AZ
	Min. BuZa
	Min. BZK
	Min. EZ
	Min. LNV
	Min. FIN
	Min. OCenW
	Min. VROM
	Min. VWS
	Min. V&W
	Buitendienst BZK (x2)
	Buitendienst Justitie
	Hoge Colleges van Staat (x3)
	Onbekend
Min. JUS	

Van alle organisaties is bij twee de buiten- of naschoolse opvang niet beperkt tot een bepaalde leeftijd van het kind. Het betreft het ministerie van SZW en de Belastingdienst. Bij 17 organisaties is er wel een leeftijdsgrens aan de opvang verbonden. Bij het merendeel van de organisaties geldt de opvang voor kinderen in de basisschoolleeftijd. Slechts één organisatie heeft een leeftijdsgrens van 4-8 jaar. Het betreft een buitendienst van Justitie. Tot slot is bij twee organisaties, een Hoog College van Staat en het ministerie van Justitie de situatie onbekend.

Gastoudergezinnen

Van de 21 organisaties bieden 19 de voorziening gastoudergezinnen wel aan hun medewerkers en één organisatie niet (een Hoog College van Staat). Bij één organisatie (Hoog College van Staat) is de situatie onbekend. Alle organisaties die deze voorziening aanbieden vergoeden ook de kosten geheel of gedeeltelijk. Wat betreft de leeftijdsgrens zijn ook hier verschillen tussen de organisaties te vinden. In onderstaande tabel is een overzicht te vinden van de verschillen.

Tabel 3.3 Vergoeding maximale leeftijd gastoudergezinnen

Vergoeding gastoudergezinnen niet beperkt tot bepaalde leeftijd kind		
	Belastingdienst	
	Min. SZW	
Vergoeding gastoudergezinnen wel beperkt tot bepaalde leeftijd kind		
4- 8 jaar	buitendienst justitie	
Leeftijd basisschool	Min. AZ	
	Min. BuZa	
	Min. BZK	
	Min. EZ	
	Min. LNV	
	Min. FIN	
	Min. OCenW	
	Min. VROM	
	Min. VWS	
	Min. V&W	
	Buitendienst BZK (x2)	
	Buitendienst Justitie	
	Hoge Colleges van Staat (x2)	
	Onbekend	Hoog College van Staat
		Min. Jus

Net als bij de buiten- en naschoolse opvang hebben de Belastingdienst en het ministerie van SZW geen maximale leeftijd ingevoerd voor opvang bij gastoudergezinnen. Bij de overige organisaties is er wel een leeftijdsgrens aan de opvang verbonden. Bij het merendeel van de organisaties geldt deze vorm van opvang voor kinderen in de basisschoolleeftijd. Slechts één organisatie heeft een leeftijdsgrens van 4-8 jaar. Het betreft een buitendienst van Justitie. Tot slot is bij twee organisaties, een Hoog College van Staat en het ministerie van Justitie de situatie onbekend.

Leidster aan huis

In tegenstelling tot de drie vorige kinderopvangvoorzieningen wordt in veel mindere mate de voorziening 'leidster aan huis' aangeboden. In onderstaande tabel is een overzicht te vinden.

Tabel 3.4 Wel/geen vergoeding leidster aan huis onderverdeeld naar organisatie en leeftijd

	Organisatie	leeftijd
Geen leidster aan huis	Hoge Colleges van Staat (x3)	Nvt
	Min. BZK	Nvt
	Min. EZ	Nvt
	Min. FIN	Nvt
	Min. JUS	Nvt
	Min. OCenW	Nvt
	Min. VROM	Nvt
	Min. V&W	Nvt
	Min. SZW	Nvt
	buitendienst BZK (x2)	Nvt
	buitendienst Justitie (x2)	Nvt
	Wel leidster aan huis	Belastingdienst
Min. BuZa		Basisschoolleeftijd
Min. LNV		Basisschoolleeftijd
Min. VWS		Basisschoolleeftijd
Situatie onbekend	Min. AZ	
	Hoog College van Staat	

Zoals uit bovenstaande tabel blijkt zijn er slechts vier organisaties, drie ministeries en de Belastingdienst, die de voorziening 'leidster aan huis' aanbieden. Het merendeel van deze organisaties heeft de leeftijdsgrens gezet op 13 jaar. Bij de Belastingdienst is helemaal geen maximale leeftijd gebonden aan deze voorziening. Elf organisaties bieden deze voorziening niet aan en bij twee is de situatie onbekend. Het betreft hier het ministerie van Algemene Zaken en een Hoog College van Staat.

Andere vormen

Naast de bovenstaande vier kinderopvangvoorzieningen hebben twee organisaties aangegeven dat ze ook nog een andere voorziening voor kinderopvang hebben. Een overzicht is te vinden in onderstaande tabel.

Tabel 3.5 Andere vormen van kinderopvangvoorziening

Organisatie	Voorziening	beperking leeftijd	(gedeeltelijke) vergoeding kosten
Belastingdienst	• Alle erkende vormen	geen beperking	Ja
Min. VWS	• Vakantie-opvang	tot 16 jaar	Ja
	• Tieneropvang	13 tot 16 jaar	Ja

De organisaties die aangeven aanvullende kinderopvangvoorzieningen te hebben zijn de Belastingdienst en het ministerie van VWS. De Belastingdienst biedt alle erkende vormen van kinderopvang aan. Het ministerie van VWS biedt ook vakantieopvang aan voor oudere kinderen.

3.2 Locatie kinderopvang

Naast de vraag over de verschillende typen voorzieningen die worden aangeboden, is ook gevraagd waar de kinderopvang te realiseren is. Hierop waren meer antwoorden mogelijk. De resultaten zijn te vinden in onderstaande tabel.

Tabel 3.6 Kinderopvangmogelijkheden binnen organisaties

	Min. en HCvS	Buitendiensten
In de eigen organisatie	2	
In de standplaats	12	4
In de woonplaats van de medewerker	17	17
Totaal*	17	17

* Dit betreft het totaal aantal respondenten. Op deze vraag kon meer dan één antwoord worden gegeven.

Alle organisaties geven aan dat er opvangmogelijkheden geregeld zijn in de woonplaats van de medewerker. De helft van alle organisaties maakt ook gebruik van kinderopvang in de standplaats. Slechts bij twee ministeries, Justitie en LNV, is er ook opvangmogelijkheid in de eigen organisatie.

In de volgende twee tabellen zijn de beschikbare locaties voor kinderopvang weergegeven per organisatie.

Tabel 3.7 Kinderopvangmogelijkheden ministeries en Hoge Colleges van Staat

	in de eigen organisatie	in de standplaats	in de woonplaats van de medewerker
Belastingdienst			X
Min. AZ		X	X
Min. BuZa		X	X
Min. BZK		X	X
Min. EZ			X
Min. FIN			X
Min. JUS	X		X
Min. LNV	X	X	X
Min. OCenW		X	X
Min. SZW		X	X
Min. V&W		X	X
Min. VROM		X	X
Min. VWS		X	X
Hoog College van Staat		X (3)	X (4)
Totaal	2	12	17

Alle ministeries en Hoge Colleges van Staat kennen een opvangmogelijkheid in de woonplaats van de medewerker. Veel organisaties hebben ook genoemd dat er een opvangmogelijkheid in de standplaats is, elf in totaal. Slechts bij twee ministeries, JUS en LNV, is er ook opvangmogelijkheid in de eigen organisatie.

Tabel 3.8 Kinderopvangmogelijkheden buitendiensten

	in de standplaats	in de woonplaats van de medewerker
Buitendienst BZK	X	X (2)
Buitendienst Justitie		X (2)
Dienstonderdeel V&W	X (3)	X (13)
Totaal	4	17

Alle buitendiensten maken gebruik van opvangmogelijkheid in de woonplaats van de werknemer.

Slechts een klein deel van de organisaties maakt gebruik van kinderopvang in de standplaats. Geen enkele buitendienst heeft opvangmogelijkheid in de eigen organisatie.

3.3 Maximale tegemoetkomingen

Er zijn ook enkele vragen gesteld over de maximale bedragen en dagdelen van de verschillende kinderopvangregelingen. Deze paragraaf staat in het teken van deze 'maxima'.

Op de vraag of het maximum aantal dagdelen in overeenstemming dient te zijn met de dagen waarop de medewerker werkt, antwoordde de overgrote meerderheid positief. De ministeries van BZK en LNV geven zelfs aan dat kinderopvang alleen kan worden aangevraagd voor de dagdelen dat beide partners werkzaam zijn.

Bij in totaal zeven organisaties hoeft dit niet overeen te stemmen. Het betreft het ministerie van OCenW, een buitendienst van Justitie en vier dienstonderdelen van V&W. Het ministerie van Justitie geeft aan dat wordt uitgegaan van de verantwoordelijkheid van de medewerk(st)er zelf.

Een andere vraag die gesteld is, is of de organisatie voor de verschillende typen kinderopvang een maximale jaarprijs voor een fulltime kindplaats rekent, met andere woorden: is de werkgeversbijdrage per kind gemaximeerd? Onderstaande drie tabellen geven voor een aantal kinderopvangvoorzieningen de situatie weer.

Tabel 3.9 Maximale jaarprijs voor een fulltime kindplaats in de kinderdagverblijf onderverdeeld naar organisatie

Kinderdagverblijf	hoogte maximale jaarprijs in euro's (Peiljaar 2002)
Belastingdienst	€ 14.500,-
Min. FIN	€ 13.600,-
Buitendienst Justitie	€ 12.706,-
Min. BuZa	€ 12.500,-
Hoog College van Staat	€ 12.229,-
Min. V&W	€ 12.150,- + marge 10%*
Min. BZK	€ 12.025,-
Buitendienst BZK	€ 12.000,-
Min. VROM	€ 11.798,-
Min. VWS	€ 11.570,-
Hoog College van Staat	€ 11.000,-

* Een marge van 10% is toegevoegd zodat de dienstonderdelen, indien de omstandigheden dit vereisen, maatwerk kunnen leveren. Dit kan het geval zijn indien in een bepaalde regio (gemiddeld) hogere jaarprijzen worden gehanteerd.

Van de 21 organisaties hebben 11 een maximale jaarprijs voor een fulltime kindplaats in de kinderdagverblijf. Van de overige tien organisaties hebben vijf geen maximale jaarprijs. Vier organisaties hebben de vraag niet ingevuld (twee buitendiensten, één Hoog College van Staat, en EZ).

Het maximum bedrag schommelt tussen de 11.000,- en de 14.500,-. De organisatie met de hoogste maximale jaarprijs is de Belastingdienst en de organisatie met de laagste maximale jaarprijs is een Hoog College van Staat. Opvallend is dat het ministerie van V&W boven de maximale jaarprijs een marge heeft van 10 procent.

In onderstaande tabel is een overzicht te vinden van de maximale jaarprijs voor een fulltime kindplaats in de buiten-/naschoolse opvang.

Tabel 3.10 Maximale jaarprijs voor een fulltime kindplaats in de buiten-/naschoolse opvang onderverdeeld naar organisatie

Buiten-/naschoolse opvang	hoogte maximale jaarprijs in euro's (Peiljaar 2002)
Min. FIN	€ 13.600,-
Hoog College van Staat	€ 12.229,-
Min. BuZa	€ 9.000,- buitenschoolse opvang/ € 7.000,- naschoolse opvang
Belastingdienst	€ 8.000,-
Min. VROM	€ 6.580,- naschoolse opvang/ € 7.850,- buitenschoolse opvang
Min. BZK	€ 7.260,50
Buitendienst BZK	€ 7.200,-
Buitendienst Justitie	€ 6.807,-

Van de 21 organisaties zijn er in totaal acht die hebben aangegeven dat er sprake is van een maximale jaarprijs voor een fulltime kindplaats in de buiten-/naschoolse opvang. De maximale jaarprijzen verschillen per organisatie. Twee organisaties hebben een onderscheid gemaakt in de maximale jaarprijs voor buitenschoolse opvang en voor naschoolse opvang. Het betreft het ministerie van VROM en het ministerie van BuZa. De organisatie met de hoogste maximale jaarprijs is het ministerie van Financiën met 1 13.600,-. De organisatie met de laagste maximale jaarprijs is een buitendienst van justitie met een bedrag van 1 6.807,-. Tien organisaties hebben geen maximale jaarprijs voor een fulltime kindplaats in de buiten-/of naschoolse opvang en bij vier organisaties is de situatie onbekend.

In onderstaande tabel is een overzicht te vinden van de maximale jaarprijs voor een fulltime kindplaats in de opvang in een gastoudergezin.

Tabel 3.11 Maximale jaarprijs voor een fulltime kindplaats in de opvang in gastoudergezin onderverdeeld naar organisatie

Opvang in gastoudergezin	hoogte maximale jaarprijs in euro's (Peiljaar 2002)
Min. FIN	€ 13.600,-
Hoog College van Staat	€ 12.229,-
Min. BZK	€ 12.025,-
Buitendienst BZK	€ 12.000,-
Min. VROM	€ 11.995,-
Buitendienst Justitie	€ 5.445,-
Min. VWS	€ 1.596,- (alleen bureaunkosten gastouderbureau*)
Min. BuZa	Bemiddelingskosten
Min. EZ	Bemiddelingskosten

* Deze vergoeding is inkomensonafhankelijk

In totaal hebben acht organisaties aangegeven dat ze een maximale jaarprijs voor een fulltime kindplaats in de opvang in gastoudergezin hebben. De bedragen variëren van 1 13.600,- tot 1 1.596,-. De organisatie met de hoogste maximale jaarprijs is het ministerie van Financiën en de organisatie met de laagste maximale jaarprijs is een buitendienst van Justitie.

Bij het ministerie van VWS worden alleen de bureaunkosten van het gastouderbureau vergoed. De (uur) kosten van de gastouders zijn voor rekening van de ouders zelf. Tenslotte vergoeden EZ en BuZa alleen de bemiddelingskosten.

Naast de vragen over de gemaximeerde jaarprijzen per type kinderopvangvoorziening is ook gevraagd of de organisaties een gemaximeerd jaarbudget voor de kinderopvang hebben. In tabel 3.12 zijn de antwoorden te vinden.

Tabel 3.12 Gemaximeerd jaarbudget beschikbaar voor kinderopvang onderverdeeld naar type organisatie

	Min. en HCvS	Buitendiensten	Totaal
Wel gemaximeerd jaarbudget	3	1	4
Geen gemaximeerd jaarbudget	14	2	16
Totaal	17	3	20

Van de 20 organisaties hebben 16 geen gemaximeerd jaarbudget voor kinderopvang en vier wel. Deze vier organisaties zijn het ministerie van BZK, het ministerie van LNV, een Hoog College van Staat en een buitendienst van BZK. De gemaximeerde jaarbudgetten bij deze vier organisaties zijn zeer verschillend. Bij het ministerie van BZK bedraagt het gemaximeerde jaarbudget 1 471.600,-. Aangegeven is wel dat dit bedrag inclusief fiscaal voordeel is en deels ook voor de buitendiensten geldt. Een buitendienst van BZK kent een maximaal jaarbudget van 1 110.000,- en een Hoog College van Staat een maximaal jaarbudget van 1 15.000,-. Het ministerie van LNV heeft geen bedrag opgegeven.

Een verklaring voor de grote verschillen kan zijn dat er bij de buitendienst van BZK en bij het Hoge College van Staat veel minder mensen werken. Verder kan de hoge gemiddelde leeftijd van de medewerkers bij de buitendienst van BZK en een Hoog College van Staat een verklaring zijn voor het lagere gemaximeerde jaarbudget in vergelijking met die van het ministerie van BZK.

Het kan zijn dat door een gemaximeerd jaarbudget wachtlijsten in de kinderopvang ontstaan. Aan de betrokken organisaties, die aan hebben gegeven dat ze een gemaximeerd jaarbudget kennen, is gevraagd of door het gemaximeerd jaarbudget er wachtlijsten zijn ontstaan. Indien aan is gegeven van wel is verder gevraagd of ze bepaald beleid voeren om de wachtlijsten tegen te gaan.

Tabel 3.13 Zijn er wachtlijsten ontstaan door het gemaximeerd jaarbudget?

	Min. en HCvS	Buitendiensten
Nee, maximum budget heeft niet geleid tot wachtlijsten	3	
Ja, er zijn wel wachtlijsten ontstaan		1
Totaal	3	1

Zoals uit bovenstaande tabel blijkt heeft een maximum budget slechts bij één van de vier organisaties, een dienstonderdeel van V&W, geleid tot een wachtlijst. Het beleid van deze organisatie is dat wie het eerst staat ingeschreven, het eerst aan de beurt is.

Overigens betekent dit niet dat er geen wachtlijsten voor kinderopvang bestaan. Uit de vraag naar andere knelpunten blijkt dat dit bij meer organisaties het geval is, maar dat een maximum budget daar meestal niet de oorzaak van is (zie tabel 3.15).

Op de vraag of naast de eventuele negatieve gevolgen van een gemaximeerd budget nog andere knelpunten in de kinderopvang zijn, antwoordden de verschillende buitendiensten, ministeries en Hoge Colleges van Staat als volgt:

Tabel 3.14 Wel of geen andere knelpunten in de kinderopvang naar type organisatie

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Ja, er zijn andere knelpunten	8	47%	4	31%	12	40%
Nee, er zijn geen andere knelpunten	9	53%	9	69%	18	60%
Totaal	17	100%	13	100%	30	100%

Van het totaal aantal ondervraagde organisaties geeft 40 procent aan dat er wel andere knelpunten in de kinderopvang zijn. Onderverdeeld naar type organisatie blijkt dat er meer ministeries en

Hoge Colleges van Staat (47%) vinden dat er meer knelpunten zijn in de kinderopvang dan de buitendiensten (31%). In onderstaand overzicht wordt per organisatie aangegeven welke andere knelpunten zijn gesignaleerd:

Tabel 3.15 *Overzicht overige knelpunten genoemd door organisaties*

Organisatie	Knelpunt(en)
Buitendienst BZK	• Verwachting is dat op korte termijn een tekort aan plaatsingsmogelijkheden ontstaat
Buitendienst Justitie	• Wachtlijsten voor de opvang buiten de organisatie
Buitendienst Justitie	• Te weinig plekken voor kinderopvang
Dienstonderdeel V&W	• Wachtlijsten
Dienstonderdeel V&W	• Lange wachtlijsten bij kinderopvang instanties
Dienstonderdeel V&W	• Te weinig kindplaatsen
Hoog College van Staat	• Wachtlijsten bij individuele kinderdagverblijven zijn zeer lang. Ouders moeten dan uitwijken naar kinderdagverblijven die verder van de woonplaats liggen of kunnen helemaal geen plaats vinden
Min. BZK	• Tekort aan plaatsingsmogelijkheden in dagverblijven
Min. FIN	• De wachtlijsten bij de instellingen
Min. JUS	• Gelimiteerd aantal plaatsen; beheerslasten
Min. VROM	• Groei kosten kinderopvang en het beperkt aantal opvangvoorzieningen
Min. V&W	• Wachtlijsten waardoor het kind in sommige gevallen niet op keuze ingangsdatum geplaatst kan worden
Min. SZW	• Beschikbaarheid voldoende kinderopvangplaatsen

Duidelijk is dat met name de beschikbaarheid van voldoende kinderopvangplaatsen bij veel organisaties een knelpunt is.

3.4 VWS-adviestabellen

VWS stuurt jaarlijks VWS-adviestabellen voor de ouderbijdragen van de kinderopvang naar o.a. de ministeries. Dit betreft tabellen voor de hele dagopvang, halve dagopvang en buitenschoolse opvang en naschoolse opvang. Aan de hand van het inkomen van de ouder(s) en de tabel(len) wordt de ouderbijdrage per maand berekend. De ministeries kunnen op vrijwillige basis gebruik maken van deze tabellen.

Aan de organisaties zijn enkele vragen gesteld over de VWS-adviestabellen. De resultaten van deze vragen zijn in deze paragraaf te vinden.

Tabel 3.16 *Wordt de ouderbijdrage voor de kinderopvang aan de hand van de VWS-adviestabellen berekend?*

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Berekening ouderbijdrage kinderopvang op basis van VWS-tabellen	16	94%	4	100%	20	95%
Berekening ouderbijdrage kinderopvang niet op basis van VWS-tabellen	1	6%			1	5%
Totaal	17	100%	4	100%	21	100%

Bijna alle organisaties, 95 procent, maken bij de ouderbijdrage voor de kinderopvang gebruik van de VWS-adviestabellen. Slechts één organisatie, de Belastingdienst, doet dit niet. Zij hebben een eigen regeling en maken gebruik van hun eigen tabellen.

De VWS-adviestabellen hebben geen betrekking op gastouderopvang, waardoor in het algemeen een uurtarief in rekening wordt gebracht. De adviestabel kan echter wel als basis dienen bij de berekening van de uurtarieven. Aan de verschillende organisaties is daarom gevraagd of de ouderbijdrage voor gastouderopvang binnen hun organisatie afgeleid is van de VWS-adviestabellen. Het resultaat is in onderstaande tabel te vinden.

Tabel 3.17 Ouderbijdrage voor gastouderopvang afgeleid van de VWS-adviestabellen

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Ja	14	88%	4	100%	18	90%
Nee, anders	2	13%			2	10%
Totaal*	16*	100%	4	100%	20	100%

* Eén Hoog College van Staat heeft deze vraag niet beantwoord.

Van de 20 organisaties die deze vraag hebben beantwoord, hebben 18 aangegeven dat de ouderbijdrage voor gastouderopvang wel is afgeleid van de VWS-adviestabellen. Bij twee organisaties is dit niet het geval. Het betreft het ministerie van EZ en het ministerie van VWS. Zij hebben het als volgt geregeld:

- alleen de bemiddelingskosten worden vergoed (ministerie EZ);
- alleen de bureaustkosten van het gastouderbureau worden vergoed. De (uur)kosten van de gastouders zijn voor rekening van de ouders (ministerie VWS).

3.5 Bemiddelingskosten

De laatste vraag die gesteld is aan de verschillende organisaties heeft betrekking op de bemiddelingskosten voor kinderopvang. Niet in alle gevallen worden voor kinderopvang bemiddelingskosten in rekening gebracht. Indien dit wel het geval is, door wie worden deze kosten dan betaald? Het antwoord is te vinden in onderstaande tabel.

Tabel 3.18 Betaling bemiddelingskosten kinderopvang indien deze in rekening worden gebracht

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Werkgever	16	100%	11	73%	27	87%
Deels werknemer/deels werkgever			4	27%	4	13%
Totaal*	16*	100%	15	100%	31	100%

* Eén Hoog College van Staat heeft deze vraag niet beantwoord.

In totaal worden de kosten die gemaakt zijn voor kinderopvang en die in rekening worden gebracht in 87 procent van de gevallen betaald door de werkgever. Dit geldt voor alle ministeries en Hoge Colleges van Staat.

In 13 procent van de gevallen betalen zowel de werkgevers als de werknemer een deel van de kosten. Opvallend is dat deze organisaties allen buitendiensten zijn. Het betreft één buitendienst van Justitie en drie buitendiensten van V&W.

3.6 Conclusie

Alle organisaties vergoeden (gedeeltelijk) de kosten van de volgende voorzieningen:

- kinderdagverblijf voor 0 tot 4 jaar;
- buiten- of naschoolse opvang;
- gastoudergezinnen.

Een voorziening die minder wordt aangeboden is de leidster aan huis. Deze voorziening wordt alleen aangeboden door de Belastingdienst, BuZa, VWS en LNV.

De organisaties die aangeven aanvullende kinderopvangvoorzieningen te hebben zijn de Belastingdienst en het ministerie van VWS. De Belastingdienst biedt alle erkende vormen van kinderopvang aan. Het ministerie van VWS geeft aan ook vakantieopvang te bieden voor oudere kinderen (tot 16 jaar).

Alle organisaties, zowel de buitendiensten als de ministeries/Hoge Colleges van Staat, bieden kinderopvangmogelijkheden aan in de woonplaats van de werknemer. Iets meer dan de helft van de organisaties maakt gebruik van kinderopvang in de eigen standplaats. Er zijn slechts twee ministeries, Justitie en LNV, waar een opvangmogelijkheid in de eigen organisatie aanwezig is.

Verder vergoeden bijna alle organisaties de bemiddelingskosten voor de kinderopvang. Dit geldt voor alle ministeries.

Ongeveer de helft van alle ministeries hanteert een maximale jaarprijs voor een fulltime kindplaats in de kinderdagverblijf. Het maximum bedrag schommelt tussen de 1 11.000,- en 1 14.500,-. De organisatie met de hoogste maximale jaarprijs is de Belastingdienst en de organisatie met de laagste maximale jaarprijs is een Hoog College van Staat.

Iets minder dan de helft van de ministeries hanteert ook een maximale jaarprijs voor de buiten- of naschoolse opvang en voor gastouderopvang. Twee ministeries hebben een onderscheid gemaakt in de maximale jaarprijs voor buitenschoolse opvang en voor naschoolse opvang. Het betreft het ministerie van VROM en het ministerie van BuZa. De organisatie met de hoogste maximale jaarprijs voor buiten- of naschoolse opvang is het ministerie van Financiën met een maximale jaarprijs van 1 13.600,-. De organisatie met de laagste maximale jaarprijs is een buitendienst van Justitie met een bedrag van 1 6.807,-.

De maximum bedragen voor gastouderopvang variëren van 1 1.596,- tot 1 13.600,-.

De organisatie met de hoogste maximale jaarprijs is het ministerie van Financiën en de organisatie met de laagste maximale jaarprijs is het ministerie van VWS. Bij het ministerie van VWS worden alleen maar de bureaunkosten vergoed. EZ en BuZa vergoeden alleen bemiddelings-/koppelingskosten.

De vergoeding van buiten- of naschoolse opvang en gastouderopvang is slechts bij twee organisaties niet beperkt tot een bepaalde leeftijd van het kind. Dit betreft de Belastingdienst en het ministerie van SZW.

Bijna alle organisaties, 95 procent, maken bij de ouderbijdrage voor de kinderopvang gebruik van de VWS-adviestabellen. Slechts één organisatie, de Belastingdienst, doet dit niet. Zij hebben een eigen regeling en maken gebruik van hun eigen tabellen. De meeste organisaties maken ook gebruik van deze tabellen als basis voor de berekening van uurtarieven voor gastouderopvang.

Bij de meeste organisaties is het jaarbudget voor kinderopvang niet aan een maximum gebonden. Alleen bij de ministeries van BZK en LNV, een Hoog College van Staat en een buitendienst van BZK is dit wel het geval.

Wachlijsten zijn bij ongeveer de helft van de organisaties, waaronder acht ministeries, wel een knelpunt. Dit komt echter niet voort uit een tekort aan budget, maar uit een tekort aan het aantal kinderopvangplaatsen.

Bij de meeste organisaties dient het maximum aantal dagdelen waarvoor kinderopvang kan worden aangevraagd in overeenstemming te zijn met de dagen die de medewerker werkt. LNV geeft zelfs aan dat kinderopvang alleen kan worden aangevraagd voor de dagdelen dat beide

partners werkzaam zijn. Van de ministeries hoeft dit alleen niet bij OGenW en Justitie. Het ministerie van Justitie geeft aan dat wordt uitgegaan van de verantwoordelijkheid van de medewerk(st)er zelf.

De verschillen tussen de organisaties op het gebied van het aanbod aan kinderopvang zijn niet erg groot. Een paar ministeries springen er net wat gunstiger uit doordat zij veel verschillende vormen van kinderopvang aanbieden, en een hoog of juist geen maximale bijdrage voor de verschillende typen kinderopvang aanbieden, of kinderopvang in de eigen organisaties aanbieden. Dit geldt voor de Belastingdienst en de ministeries van VWS, LNV en Financiën.

Binnen de organisaties die een maximale jaarprijs voor een kindplaats rekenen, zijn er verschillen in de hoogte van dit bedrag. Deze variatie is bij opvang in een kinderdagverblijf redelijk gering; tussen de hoogste en de laagste maximale jaarprijs zit 1 3.500,- verschil. De variatie binnen de maximumjaar Prijzen voor buiten- en naschoolse opvang en gastoudergezin is veel groter.

4 Woon-werkverkeer

Vrijwel alle werknemers maken kosten voor het woon-werk verkeer. De mate waarin deze kosten vergoed worden door de werkgever, kan binnen de sector Rijk verschillen.

De sector kent het Verplaatsingskostenbesluit 1989, waarin o.a. vergoedingen voor het woon-werkverkeer zijn vastgelegd. Artikel 11a van dit besluit biedt de mogelijkheid uitvoering te geven aan een eigen vervoerplan. Een vervoerplan is een plan dat een aantal faciliteiten kent om het voor werknemers financieel aantrekkelijker te maken om met het openbaar vervoer dan wel met de fiets naar het werk te komen, en de auto thuis te laten.

Indien een organisatie een vervoerplan heeft, kan deze zelf de hoogte van de vergoeding woon-werkverkeer vaststellen (weliswaar binnen de fiscale ruimte) en is niet gebonden aan de bepalingen hieromtrent in het Verplaatsingskostenbesluit en de daarop gebaseerde Verplaatsingskostenregeling. Werknemers mogen dan zelf kiezen of zij gebruik maken van de standaard forensenkostenvergoeding in het Verplaatsingskostenbesluit 1989 of gebruik maken van de voorzieningen uit het vervoerplan van de eigen organisatie.

Dit hoofdstuk geeft inzicht in:

- de soorten vervoersvoorzieningen waarvoor vergoedingen worden gegeven;
- de hoogte van de vergoeding en het eventueel van toepassing zijn van een eigen bijdrage.

Alle ministeries, de Belastingdienst en de Hoge Colleges van Staat hebben de vragen in dit onderdeel beantwoord. Van alle buitendiensten die in dit onderzoek zijn benaderd, hebben de buitendiensten van SZW, LNV, VROM en EZ dit onderdeel niet hoeven in te vullen. De betreffende kerndepartementen hebben aangegeven dat de buitendiensten op dit punt niet afwijken van het kerndepartement. Dit houdt in dat de vragen die in dit hoofdstuk aan de orde komen alleen beantwoord zijn door de buitendiensten van BZK, Justitie en V&W.

4.1 Eigen vervoerplan

De eerste vraag die aan de verschillende organisaties is gesteld, is de vraag of er sprake is van een eigen vervoerplan.

Tabel 4.1 Wel of geen eigen vervoerplan onderverdeeld naar type organisatie

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Wel eigen vervoerplan	16	94%	16	100%	32	97%
Geen eigen vervoerplan	1	6%			1	3%
Totaal	17	100%	16	100%	33	100%

Van de 33 organisaties heeft slechts één organisatie, het ministerie van OCenW, nog geen eigen vervoerplan. Dit is in de maak.

Verder is gevraagd welke faciliteiten opgenomen zijn in het vervoerplan, en wat eventuele maximum vergoedingen en eigen bijdragen zijn. Omdat in de tabellen met betrekking tot de inhoud van de vervoersplannen veel gegevens ontbraken, wordt in deze paragraaf alleen ingegaan op de inhoud van de vervoersplannen van de ministeries en Hoge Colleges van Staat. Helaas is gebleken dat een vergelijking op basis van de gestelde vragen niet altijd mogelijk was. De specifieke regelingen in de vervoersplannen lenen zich niet zo goed voor opname in een vooraf gesteld format. Desalniettemin is een poging gedaan de aangeleverde gegevens zoveel mogelijk te vergelijken.

4.2 Faciliteiten in vervoerplan

In deze paragraaf wordt de inhoud weergegeven van de vervoersplannen van de ministeries, de Hoge Colleges van Staat en de Belastingdienst. Omdat het vervoerplan van OCenW nog in de maak is, zijn hierover geen gegevens opgenomen.

Openbaar vervoer

Met betrekking tot het openbaar vervoer is gevraagd of de mogelijkheid tot het verstrekken van OV-jaar kaarten en Jaartrajectkaarten in de vervoersplannen is opgenomen (zie tabel 4.2)

Tabel 4.2 Opname van OV-jaar kaart en Jaartrajectkaart in de vervoersplannen van de ministeries, de Hoge Colleges van Staat en de Belastingdienst

	Min. en HCvS			
	OV-jaar kaart		Jaartrajectkaart	
	Aantal	%	Aantal	%
Ja	14	88%	15	94%
Nee	2	13%	1	6%
Totaal	16*	100%	16	100%

* Omdat het vervoerplan van OCenW nog in de maak is, zijn hierover geen gegevens opgenomen.

Vrijwel alle ministeries en Hoge Colleges van Staat bieden zowel de mogelijkheid aan van een OV-jaar kaart als jaartrajectkaart. Alleen LNV geeft aan dat zowel de OV-jaar kaart als de jaartrajectkaart niet in het vervoerplan is opgenomen. LNV verstrekt een vergoeding op basis van het eigen aandeel in het Verplaatsingskostenbesluit en verstrekt een volledige vergoeding voor openbaar vervoer aan mensen die minder dan 10 kilometer van het werk wonen. SZW heeft wel de jaartrajectkaart, maar niet de OV-jaar kaart in het vervoerplan opgenomen.

Zowel de OV-jaar kaart als de jaartrajectkaart zijn bij alle ministeries en Hoge Colleges van Staat, met uitzondering van SZW, beschikbaar voor het hele personeelsbestand. SZW verstrekt jaartrajectkaarten niet aan ambulante ambtenaren. Verder geeft de Belastingdienst aan dat de OV-jaar kaart alleen wordt verstrekt aan degenen waarvan het reisgedrag de OV-jaar kaart rechtvaardigt.

Sommige ministeries (o.a. VROM en VWS) verstrekken in principe een jaartrajectkaart. Alleen wanneer de kosten van een jaartrajectkaart (inclusief stad/streekabonnement) even hoog zijn als de kosten van een NS-jaar kaart of OV-jaar kaart, wordt voor de laatste optie gekozen.

In tabel 4.3 is aangegeven wat de maximale vergoeding per jaar is die wordt verstrekt voor een OV-jaar kaart. Ook wordt aangegeven of er sprake is van een eigen bijdrage en hoe hoog deze is.

Tabel 4.3 Hoogte maximale vergoeding en eigen bijdrage: OV-jaarkaart

	Maximale vergoeding (per jaar)	Hoogte eigen bijdrage (per maand)
Belastingdienst	100% (alleen wanneer reisgedrag dit rechtvaardigt)	Geen eigen bijdrage
Min. AZ	€ 1.815,-	Alles boven de maximale vergoeding is voor eigen rekening
Min. BuZa	€ 1.154,-	Alles boven de maximale vergoeding is voor eigen rekening
Min. BZK	€ 1.154,-	Alles boven de maximale vergoeding is voor eigen rekening
Min. EZ	€ 2.063,-	Alles boven de maximale vergoeding is voor eigen rekening
Min. FIN	100%	Geen eigen bijdrage
Min. JUS**	100%	Geen eigen bijdrage
Min. V&W	€ 1.154,-	Alles boven de maximale vergoeding is voor eigen rekening
Min. VROM	<ul style="list-style-type: none"> • < 65 km: jaartrajectkaart • > 65 km: kosten jaartraject-kaart– eigen bijdrage* 	<ul style="list-style-type: none"> • < 65 km: geen eigen bijdrage • > 65 km: € 45,54 per maand
Min. VWS	<ul style="list-style-type: none"> • < 65 km: jaartrajectkaart • > 65 km: kosten jaartraject-kaart– eigen bijdrage* 	<ul style="list-style-type: none"> • < 65 km: geen eigen bijdrage • > 65 km: € 47,68 per maand
Hoog College van Staat	€ 1.134,-	Alles boven de maximale vergoeding is voor eigen rekening
Hoog College van Staat	€ 1.154,-	€ 4,54 per maand
Hoog College van Staat	€ 1.154,-	Alles boven de maximale vergoeding is voor eigen rekening
Hoog College van Staat	Kosten OV-jaarkaart- eigen bijdrage	€ 54,- per maand
Min. LNV	NVT	NVT
Min. SZW	NVT	NVT

* Wanneer door de reisafstand de jaartrajectkaart (+ eventueel stad/streekabonnement) duurder is dan een OV jaarkaart of NS-jaarkaart, wordt de goedkoopste optie verstrekt. Deze kaart wordt dan volledig vergoed met aftrek van de genoemde eigen bijdrage.

** Het ministerie van Justitie verstrekt in beginsel een jaartrajectkaart. Als de afstand daartoe aanleiding geeft, kan dat ook een OV-jaarkaart zijn.

De meeste ministeries geven aan dat er sprake is van een maximale vergoeding op jaarbasis. Deze bedraagt bij veel ministeries 1.154,- op jaarbasis. Dit staat gelijk aan een jaartrajectkaart tweede klasse voor een afstand van 28 kilometer. De ministeries AZ, EZ en Financiën springen er relatief gunstig uit met een hogere maximale vergoeding op jaarbasis. De Belastingdienst geeft aan alleen een OV-jaarkaart te vergoeden wanneer het reisgedrag dit rechtvaardigt. Welke criteria hierbij worden gehanteerd, is niet aangegeven.

In tabel 4.4 is aangegeven wat de maximale vergoeding per jaar is die wordt verstrekt voor een Jaartrajectkaart. Ook wordt aangegeven of er sprake is van een eigen bijdrage en hoe hoog deze is.

Tabel 4.4 Hoogte maximale vergoeding en eigen bijdrage: Jaartrajectkaart

	Maximale vergoeding (per jaar)	Hoogte eigen bijdrage (per maand)
Belastingdienst	100%	Geen eigen bijdrage
Min. SZW	100%	Geen eigen bijdrage
Min. FIN	100%	Geen eigen bijdrage
Min. EZ	€ 2.064,-	Ligt aan het soort trajectkaart
Min. AZ	€ 1.815,- (afh. van de prijs van de kaart)	Afhankelijk van de prijs van de jaartrajectkaart
Min. BuZa	€ 1.154,-	Alles boven de maximale vergoeding is voor eigen rekening
Min. BZK	€ 1.154,-	Alles boven de maximale vergoeding is voor eigen rekening. In praktijk betekent dit het volgende: - <28 km: geen eigen bijdrage - >28 km restbedrag (kosten – max. vergoeding)
Min. JUS**	100%	Geen eigen bijdrage
Min. V&W	€ 1.154,-	Alles boven de maximale vergoeding is voor eigen rekening
Min. VROM	• < 65 km: 100% • > 65 km: kosten jaartraject-kaart – eigen bijdrage*	• Geen eigen bijdrage • Eigen bijdrage: € 45,54 per maand
Min. VWS	• < 65 km: 100% • > 65 km: kosten jaartraject-kaart – eigen bijdrage*	• < 65 km: geen eigen bijdrage • > 65 km: € 47,68 per maand
Hoog College van Staat	€ 1.134,-	Alles boven de maximale vergoeding is voor eigen rekening
Hoog College van Staat	€ 1.154,-	€ 4,54 per maand
Hoog College van Staat	€ 1.154,-	Alles boven de maximale vergoeding is voor eigen rekening
Min. LNV	NVT	NVT

* Wanneer door de reisafstand de jaartrajectkaart (+ eventueel stad/streekabonnement) duurder is dan een OV jaarkaart of NS-jaarkaart, wordt de goedkoopste optie verstrekt. Deze kaart wordt dan volledig vergoed met aftrek van de genoemde eigen bijdrage.

** Het ministerie van Justitie verstrekt in beginsel een jaartrajectkaart. Als de afstand daartoe aanleiding geeft, kan dat ook een OV-jaarkaart zijn.

De bovenstaande tabel komt grotendeels overeen met de vorige tabel met betrekking tot de OV-jaarkaart. De Belastingdienst en de ministeries van SZW en Financiën springen er uit omdat deze aangeven de jaartrajectkaart volledig te vergoeden. De ministeries AZ en EZ kennen een hoge maximale jaarvergoeding. AZ geeft aan dat de hoogte van de maximale vergoeding afhankelijk is van de prijs van de kaart (en dus van de reisafstand).

Bij VROM en VWS hangt de vergoeding af van de reisafstand. Wanneer deze reisafstand minder dan 65km bedraagt, wordt de volledige jaartrajectkaart vergoed. Bij een reisafstand van 65 km of meer, wordt een eigen bijdrage ingehouden van 1 47,68 per maand.

Wanneer het systeem van VROM en VWS wordt vergeleken met dat van BuZa, BZK, V&W en een aantal Hoge Colleges van Staat, blijkt dat de vergoedingen van VROM en VWS gunstiger zijn voor iedereen die tussen de 28-65 km van zijn werk woont. In dit geval vergoeden alleen VWS en VROM de volledige jaartrajectkaart. Voor mensen die meer dan 65 km van het werk wonen, ziet de vergelijking er als volgt uit: Bij BuZa, BZK, V&W en een aantal Hoge Colleges van Staat wordt de eigen bijdrage die men moet betalen, hoger naarmate men verder van het werk woont. Ondanks een duurdere trajectkaart, blijft in dit geval de maximale vergoeding gelijk. Het resterende bedrag moet men zelf betalen. Bij VROM en VWS is de eigen bijdrage voor iedereen die meer dan 65 km van het werk woont gelijk. Het resterende bedrag van de kaart wordt door het ministerie betaald.

Om iets te kunnen zeggen over hoe de verschillen voor medewerkers financieel kunnen uitpakken, wordt in onderstaand voorbeeld uitgegaan van de duurste jaartrajectkaart (exclusief stad/streekvervoer). Deze kost 1 2.380,- (2002).

- bij de Belastingdienst en de ministeries SZW en Financiën is deze kaart gratis;
- bij BuZa, BZK, V&W en een aantal Hoge Colleges van Staat wordt de maximum vergoeding van 1 1.154,- (28 km) hier vanaf getrokken. Dan resteert een eigen bijdrage van maximaal 1 1.226,- per jaar;
- VROM en VWS rekenen een eigen bijdrage van 1 550,- tot 1 575,- per jaar;
- bij EZ resteert een eigen bijdrage van 1 2.380,- minus 1 2.064,- is 1 316,- per jaar;
- bij AZ hangt de eigen bijdrage af van de maximum vergoeding.

In de onderstaande tabel is te vinden welke organisaties nog andere faciliteiten verstrekken in het kader van het openbaar vervoer, naast de OV-jaarkaart en de Jaartrajectkaart.

Tabel 4.5 Andere faciliteiten vervoerplan op gebied van openbaar vervoer

	Inhoud andere faciliteit (per jaar)	Maximale vergoeding (per jaar)	Hoogte eigen bijdrage
Min. LNV	Sterabbonement	Kosten Sterabbonement	Geen eigen bijdrage
Belastingdienst	Het verstrekken van Vervoersbewijzen	100%	Geen eigen bijdrage
Min. BuZa	NS-jaarkaart/ 5-retourkaart	€ 1.154,-	Alles boven de maximale ver- goeding is voor eigen rekening
Hoog College van Staat	HTM-vervoerskaart	100%	Geen eigen bijdrage
Min. AZ	Sterabbonement NS-jaarkaart	€ 1.815,- (afh. van de prijs van de kaart)	Afhankelijk van de prijs van de kaart/abbonement
Min. BZK	Sterabbonement (2 of 3 sterren)	€ 222,-	Alles boven de maximale ver- goeding is voor eigen rekening
Min. V&W	Sterabbonement	€ 1.154,-	Alles boven de maximale ver- goeding is voor eigen rekening
Min. VROM	Sterabbonement	--	€ 54,48
Min. VWS	Sterabbonement	--	€ 54,48

Veel ministeries noemen de mogelijkheid tot vergoeding van een sterabbonement voor de bus en/of tram.

Auto

Met betrekking tot het autogebruik is gevraagd in hoeverre de volgende faciliteiten in het vervoerplan zijn opgenomen:

- gebruik privéauto;
- carpoolregeling;
- parkeerplaats.

De antwoorden op deze vraag zijn weergegeven in tabel 4.6.

Tabel 4.6 *Faciliteiten autogebruik in vervoerplannen van de ministeries, de Hoge Colleges van Staat en de Belastingdienst*

	Min. en HCvS					
	Gebruik privéauto		Carpoolregeling		Parkeerplaats	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Ja	3	19%	8	50%	6	38%
Nee	13	81%	8	50%	10	62%
Totaal	16*	100%	16	100%	16	100%

* Omdat het vervoerplan van OCenW nog in de maak is, zijn hierover geen gegevens opgenomen.

Het gebruik van de privéauto is slechts bij een paar organisaties opgenomen in het vervoerplan. De helft van de organisaties heeft in het vervoerplan een regeling voor carpoolen opgenomen. Faciliteiten voor parkeren zijn in iets meer dan eenderde van de vervoerplannen opgenomen.

Gebruik privéauto

Het gebruik van de auto voor privé is slechts bij drie organisaties in het vervoerplan opgenomen. Dit is het geval bij de ministeries AZ en EZ en bij één Hoog College van Staat (zie tabel 4.7).

Tabel 4.7 *Hoogte maximale vergoeding en eigen bijdrage: Gebruik privé-auto*

	Beschikbaar voor hele personeel?	Hoogte maximale vergoeding (per maand)	Hoogte eigen bijdrage (per maand)
Min. AZ	Ja	--	€ 41,-
Min. EZ	Ja	€ 45,-	--
Hoog College van Staat	Ja	Nvt	Nvt

Carpoolen

Een regeling voor carpoolen is door de helft van de organisaties opgenomen in het vervoerplan (zie tabel 4.6). De volgende tabel geeft van de betreffende organisaties weer welke maximale vergoedingen er bestaan voor carpoolen.

Tabel 4.8 *Hoogte maximale vergoeding: Carpoolregeling*

	Beschikbaar voor hele personeel?	Hoogte maximale vergoeding (per jaar)
Belastingdienst	Ja	• € 0,09 per km per inzittende • max 1 0,28 per km totaal
Min. AZ	Ja	NVT
Min. BuZa	Ja	€ 1.154,-
Min. EZ	Ja	€ 540,-
Min. FIN	Ja	• € 0,09 per km per inzittende • max 1 0,27
Min. LNV	Ja	• max € 0,28 per km totaal
Hoog College van Staat	Ja	€ 1.154,-
Hoog College van Staat	Nee, alleen voor 10-25 km	• € 0,14 per km: één meerrijder • € 0,20 per km: twee meerrijders • € 0,26 per km: drie meerrijders • Max: € 547,32 op jaarbasis

De antwoorden blijken onderling moeilijk vergelijkbaar, omdat de vraag door de organisaties verschillend is opgevat. Twee organisaties verstrekken een vergoeding van 1 0,09 per km, per inzittende. Bij één organisatie hangt het bedrag dat per km wordt vergoed af van het aantal inzittenden. Het maximum per kilometer per carpoolovereenkomst ontloopt elkaar weinig.

Dit loopt uiteen van 1 0,26 tot 1 0,28. Waarschijnlijk is in praktijk dit bedrag bij alle ministeries gelijk, alleen hanteren sommige ministeries een recenter maximum bedrag. Het maximum bedrag ligt wettelijk vast.

Vier organisaties noemen ook een bedrag dat maximaal op jaarbasis wordt verstrekt. Dit loopt uiteen van 1 540,- tot 1 1.154,-.

Parkeren

Over vergoedingen in verband met parkeren is door zes van de organisaties iets opgenomen in het vervoerplan (zie tabel 4.6). In de volgende tabel is van de betreffende organisaties weergegeven welke maximale vergoedingen en eigen bijdragen worden gerekend voor parkeren.

Tabel 4.9 Hoogte maximale vergoeding en eigen bijdrage: Parkeerplaats

	Beschikbaar voor hele personeel?	Hoogte eigen bijdrage (per jaar)
Min. AZ	Ja, met een Prioriteitstelling: o.a. voorrang bij mensen met kinderen in de crèche	€ 490,-
Min. BuZa	Ja	NVT
Min. BZK	Ja, voorrang bij: • medische indicatie • carpoolers • mensen met kinderen	€ 408,-
Hoog College van Staat	Ja	• Voor mensen die altijd met de auto komen: geen eigen bijdrage • Incidenteel gebruik: € 6.81 per keer
Hoog College van Staat	Ja	€ 817,-
Hoog College van Staat	Nee (uitzonderingen zijn gemaakt)	€ 817,-

Eén Hoog College van Staat geeft aan dat parkeergelegenheid niet voor het gehele personeelsbestand beschikbaar is. De ministeries AZ en BZK geven aan dat in praktijk wordt gewerkt met een prioriteitsstelling. De hoogte van de eigen bijdrage per jaar voor parkeren zijn relatief hoog bij twee Hoge Colleges van Staat.

Fiets

Met betrekking tot de fiets is gevraagd in hoeverre de volgende faciliteiten in het vervoerplan zijn opgenomen:

- kilometervergoeding;
- aanschaf nieuwe fiets;
- fietsenstalling.

Tabel 4.10 Faciliteiten fietsvervoer in vervoerplannen van de ministeries, de Hoge Colleges van Staat en de Belastingdienst

	Min. en HCvS					
	Km vergoeding		Aanschaf fiets		Fietsenstalling	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Ja	4	25%	11	69%	9	56%
Nee	12	75%	5	31%	7	44%
Totaal	16*	100%	16	100%	16	100%

* Omdat het vervoerplan van OCenW nog in de maak is, zijn hierover geen gegevens opgenomen.

Kilometervergoeding fiets

Slechts vijf organisaties verstrekken een vergoeding voor het gebruik van de de fiets (zie tabel 5.11). Dit zijn de ministeries van AZ, EZ, BuZa, de Belastingdienst en één Hoog College van Staat. In de onderstaande tabel staat welke vergoedingen worden toegekend.

Tabel 4.11 Hoogte maximale vergoeding: Km-vergoeding fiets

	Beschikbaar voor hele personeel?	Hoogte maximale vergoeding (per jaar)
Belastingdienst:	Ja	• <10 km: € 272,27 per jaar • >10 km: vergoeding op basis van OV
Hoog College van Staat:	Ja	Analoog aan vergoeding
Alleen voor >10 km:		trajectkaart (max. € 1.134,-)
Min. AZ	Ja	Fietsvergoeding: € 318,- (bruto)
Min. BuZa	Ja	€ 1.154,-
Min. EZ	Ja	Vergoeding op basis van openbaar vervoer

De vergoeding voor personen die op de fiets komen is in de meeste organisaties gelijk aan de vergoeding die men zou krijgen bij gebruik van het openbaar vervoer.

Aanschaf fiets

Bijna driekwart van de organisaties geeft aan dat er een vergoeding wordt verstrekt voor de aanschaf van een fiets (zie tabel 4.10). In tabel 4.12 staat aangegeven voor welke organisaties dit geldt, en welke maximale vergoedingen er worden verstrekt.

Tabel 4.12 Hoogte maximale vergoeding: Aanschaf nieuwe fiets

	Beschikbaar voor hele personeel?	Hoogte maximale vergoeding
Belastingdienst	Ja	€ 749,-
Min. BZK	Ja	15% korting bij Batavus
Min. EZ	Ja	€ 749,-
Min. JUS	Ja	€ 749,-*
Min. VROM	Ja	€ 749,-
Min. VWS	Ja	€ 681,-
Hoog College van Staat	Ja	€ 681,-
Hoog College van Staat	Ja	€ 749,-
Hoog College van Staat	Ja	€ 749,-
Hoog College van Staat	Ja	--
Min. SZW	Nee, niet voor ambulante ambtenaren	€ 749,-

* De forensenvergoeding vervalt dan en de medewerker betaalt belasting over € 68,-

De hoogte van de maximale vergoedingen voor de aanschaf van een fiets ontlopen elkaar niet veel.

Fietsenstalling

Ruim de helft van de organisaties geeft aan dat vergoedingen voor het gebruik van de fietsenstalling in het vervoerplan zijn opgenomen (zie tabel 4.10). In tabel 4.13 staat aangegeven voor welke organisaties dit geldt, en welke eigen bijdragen worden gerekend.

Tabel 4.13 Hoogte maximale vergoeding en eigen bijdrage: Fietsenstalling

	Beschikbaar voor hele personeel?	Hoogte eigen bijdrage (per jaar)
Belastingdienst	Ja	Geen eigen bijdrage
Min. BuZa	Ja	Geen eigen bijdrage (€ 15,60 voor NS-stalling)
Min. BZK	Ja	Geen eigen bijdrage
Min. EZ	Ja	Geen eigen bijdrage
Min. V&W	Ja	Geen eigen bijdrage (€ 56,40 voor NS-stalling)
Hoog College van Staat	Ja	Geen eigen bijdrage
Hoog College van Staat	Ja	Geen eigen bijdrage
Min. JUS	Ja	Geen eigen bijdrage
Min. LNV	Ja	Geen eigen bijdrage

In de meeste organisaties is het gebruik van de fietsenstalling gratis.

In de volgende tabel is te zien welke organisaties nog andere faciliteiten op het gebied van fietsvervoer in het vervoerplan hebben opgenomen, en wat deze faciliteiten inhouden.

Tabel 4.14 Hoogte maximale vergoeding en eigen bijdrage: Andere faciliteiten fietsvervoer

		Beschikbaar voor hele personeel?	Hoogte maximale vergoeding
Belastingdienst	Renteloze lening aanschaf fiets	Ja	
Min. EZ	Netto vergoeding fietsbonnen	Ja	€ 91,- aan fietsbonnen per jaar
Min. V&W	• Bedrijfsfiets • Renteloze lening aanschaf fiets	Ja	Waarde van fiets
Hoog College van Staat	Onderhoud/accessoires	Ja	€ 83,04
Min. LNV	Fietsbonnen + 3x 45 strippenkaart	Ja	€ 136,-
Min. BZK	• Voorschot aanschaf fiets • Fietsbon	Ja	€ 22,- per jaar (fietsbon)
Min. VROM	• Lange afstandsvergoeding op basis van verplaatsingskostenbesluit • Fietsbonnen • Vergoeding voor leenfiets	Ja	€ 80,- (fietsbonnen) € 80,- (leenfiets)

Speciale faciliteiten

De volgende organisaties noemen nog speciale regelingen in het vervoerplan:

- min. AZ: wandelvergoeding van 1 317,65 (voor de aanschaf van bijvoorbeeld een regenpak, paraplu, of strippenkaarten);
- Belastingdienst: Arbeidsgehandicapten die daardoor aangewezen zijn op eigen vervoer krijgen tot 10 km de fietsvergoeding en daarboven tot 1 96,20 per maand zonder eigen bijdrage;
- min. BuZa: Aparte zomer- en winterregeling; in de zomer op de fiets en in de winter met OV;
- HCvS: Indien in verband met avondvergaderingen de werkzaamheden na 23:00 eindigen of niet meer het hele traject per OV kan worden afgelegd worden de kosten van de trein of taxi vergoed voor respectievelijk het hele of ontbrekende traject;
- HCvS: half jaar OV-abonnement en half jaar fiets.

4.3 Budget en deelname vervoerplan

Er is gevraagd naar het aantal medewerkers dat meedoet aan het vervoerplan. Deze cijfers bleken echter lastig interpreteerbaar, omdat het type faciliteiten dat in de vervoerplannen zijn opgenomen behoorlijk verschillen tussen de ministeries. Dit is alleen niet het geval bij de faciliteiten op het

gebied van het openbaar vervoer. Dit betreft bij vrijwel alle ministeries verschillende type abonnementen voor de trein en/of de bus. In de onderstaande tabel is daarom alleen per ministerie het aantal deelnemers aan het openbaar vervoer weergegeven, afgezet tegen het totaal aantal medewerkers.

Tabel 4.15 *Percentage van de medewerkers dat gebruik maakt van faciliteiten op het gebied van openbaar vervoer*

	Aantal deelnemers vervoerplan	Totaal aantal medewerkers	Percentage medewerkers dat gebruik maakt van het openbaar vervoer
Belastingdienst	5.500	33.489	16%
Min. VWS	1.826	5.007	37%
Min. LNV	1.630	4.450	37%
Min. EZ	614	1.364	45%
Min. V&W	400	865	46%
Hoog College van Staat	167	350	48%
Min. FIN	900	1.836	49%
Hoog College van Staat	262	530	49%
Min. SZW	1.491	3.000	50%
Hoog College van Staat	27	47	57%
Min. AZ	242	400	61%
Min. BuZa	1.223	1.827	67%
Hoog College van Staat	394	575	69%
Min. BZK	1.108	1.500	74%
Min. JUS	1.257	1.569	80%
Min. VROM	2.733	3.100	88%

Tot slot is de vraag gesteld hoeveel budget er in totaal in 2001 is besteed aan het vervoerplan. Dit is te zien in tabel 4.16.

Tabel 4.16 *Overzicht budgetten vervoerplan, afgezet tegen het totaal aantal medewerkers.*

	Totaal aantal medewerkers	Budget Vervoerplan 2001 (in gulden)
Hoog College van Staat	47	48.048
Hoog College van Staat	350	310.000
Min. AZ	400	513.000
Min. LNV	4.450	662.915
Hoog College van Staat	530	825.698
Hoog College van Staat	575	884.600
Min. V&W	865	1.100.000
Min. BuZa	1.827	1.603.800
Min. BZK	1.500	1.779.641
Min. FIN	1.836	1.853.000
Min. EZ	1.364	1.922.677
Min. VWS	5.007	2.807.000
Min. JUS	1.569	3.080.340
Min. SZW	3.000	3.762.000
Belastingdienst	33.489	11.000.000
Min. VROM	3.100	11.292.000

Er zijn drie ministeries die ten opzichte van het aantal medewerkers een relatief laag budget hebben. Dit zijn:

- ministerie van LNV;
- ministerie van VWS;
- de Belastingdienst.

het ministerie van VROM daarentegen heeft juist een relatief hoog budget ten opzichte van het aantal medewerkers.

De hoogte van het bestede budget voor het vervoerplan van deze organisaties lijkt samen te hangen met het percentage medewerkers dat gebruik maakt van de faciliteiten op het gebied van openbaar vervoer. Bij de genoemde organisaties maken respectievelijk weinig of juist veel medewerkers gebruik van de faciliteiten op het gebied van het openbaar vervoer die worden verstrekt op basis van het vervoerplan (zie tabel 4.15).

4.4 Conclusie

Alle ministeries bieden in hun vervoerplan faciliteiten aan op het gebied van het openbaar vervoer. Dit betreft bij vrijwel alle organisaties zowel de OV-jaarkaart, als de jaartrajectkaart.

De precieze voorwaarden waaronder de ministeries de kosten van een OV-jaarkaart vergoeden zijn op grond van dit onderzoek niet precies vast te stellen.

De meeste organisaties hanteren een maximum vergoeding voor gebruik van het openbaar vervoer voor woon-werkverkeer. De kosten van abonnementen die boven dit maximum uitkomen, moeten door de werknemer zelf worden betaald. De hoogte van de gehanteerde maximum bedragen voor een jaartrajectkaart loopt uiteen van 1.134,- (Hoog College van Staat) tot 1.064,- (EZ). Andere ministeries vergoeden 100% van de kosten van een jaartrajectkaart (SZW, Financiën en de Belastingdienst). Tot slot rekenen VROM en VWS vanaf 65 km reisafstand een vaste eigen bijdrage voor een jaartrajectkaart. De resterende kosten van de jaartrajectkaart vergoedt het ministerie. Het verschil tussen ministeries in de kosten voor medewerkers voor een jaartrajectkaart bedraagt maximaal rond de 100,- per maand. Dit is de hoogste eigen bijdrage die men moet betalen voor de duurste jaartrajectkaart, terwijl deze kaart bij sommige ministeries geheel wordt vergoed. Dit verschil heeft betrekking op een vergelijking tussen de ministeries met de minst aantrekkelijke en met de meest aantrekkelijke regeling. De overige ministeries zitten hier tussenin.

De meeste ministeries vergoeden de kosten van een sterabonnement geheel of gedeeltelijk. Faciliteiten met betrekking tot het autogebruik zijn in veel minder vervoerplannen aanwezig. Dit is ook logisch gezien het doel van de vervoersplannen om het autogebruik te verminderen. Een regeling voor carpoolen is door de helft van de organisaties opgenomen in het vervoerplan. Het gebruik van de auto voor privé-doeleinden is slechts bij drie organisaties in het vervoerplan opgenomen. Dit is het geval bij de ministeries AZ en EZ en bij één Hoog College van Staat. Over vergoedingen in verband met parkeren is door zes van de zeventien organisaties iets opgenomen in het vervoerplan.

De faciliteiten voor het gebruik van de fiets die het meest voorkomen in de vervoerplannen zijn een vergoeding voor de aanschaf van een fiets, en (gratis) gebruik van een fietsenstalling. Vijf van de zestien organisaties met een vervoerplan verstrekken een financiële vergoeding voor het gebruik van de fiets. Daarnaast verstrekt een aantal organisaties fietsbonnen.

5 Scholingsbeleid

Als mensen zich ontwikkelen worden zij breder inzetbaar en kunnen zij doorstromen naar andere functies. Bovendien kan scholing bijdragen aan de binding van medewerkers aan de organisatie. De grondslag voor het scholingsbeleid van rijksambtenaren is neergelegd in de artikelen 59 en 60 van het ARAR. Deze bepalingen hebben betrekking op twee situaties, te weten scholing waartoe een medewerker in het belang van de dienst kan worden verplicht (artikel 59) en scholing die de medewerker op eigen initiatief gaat volgen waarbij de dienst bij het volgen van de scholing is gebaat (artikel 60). Het voornaamste verschil tussen beide situaties is het recht op vergoeding van de scholingskosten. Bij de verplichte scholing heeft de medewerker recht op een volledige vergoeding van scholingskosten, terwijl bij scholing op eigen initiatief alleen op aanvraag een vergoeding in scholingskosten kan worden toegekend.

In beide situaties kan scholingsverlof met behoud van bezoldiging worden verleend. Ook kan in beide situaties een terugbetalingsverplichting aan de medewerker worden opgelegd. Deze verplichting bestaat onder meer in geval van verwijtbare onvoldoende resultaten en bij het tussentijds afbreken van de scholing. Ook kan sprake zijn van een terugbetalingsverplichting bij ontslag tijdens het volgen van scholing, of ontslag binnen een termijn van maximaal drie jaren na het succesvol afronden van de scholing. Indien – in het laatste geval – de medewerker binnen een maand na zijn ontslag in dienst treedt binnen de rijkdienst of recht heeft op bijvoorbeeld een ontslaguitkering, vervalt de verplichting tot terugbetaling van de ontvangen vergoeding van scholingskosten.

Dit onderdeel ontbrak op de meeste vragenlijsten voor de buitendiensten. Van alle buitendiensten die benaderd zijn in dit onderzoek, hebben alleen de buitendiensten van BZK en V&W het onderdeel over scholingsbeleid hoeven in te vullen. Verder hebben de Dienst Justitiële Inrichtingen (Min. Justitie) en het CBS (Min. EZ) dit onderdeel ingevuld. De andere buitendiensten wijken volgens de ministeries op dit punt niet af van het kerndepartement.

5.1 Verplichte scholing

Aanvullend op de bovengenoemde regels met betrekking tot verplichte scholing, die zijn vastgelegd in artikel 59 van het ARAR, kunnen organisaties nadere regels opstellen.

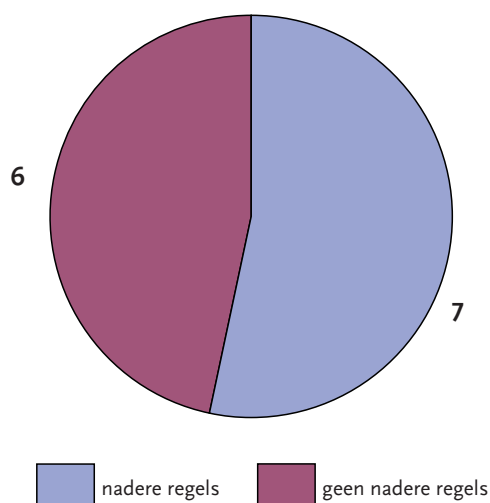
In tabel 5.1 staat aangegeven hoeveel ministeries/Hoge Colleges van Staat en buitendiensten aanvullende regels kennen.

Tabel 5.1 *Aanvullende regels verplichte scholing, onderverdeeld naar type organisatie*

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Aanvullende regels	8	47%	7	41%	15	44%
Geen aanvullende regels	9	53%	10	59%	19	56%
Totaal	17	100%	17	100%	34	100%

Iets minder dan de helft van alle organisaties maakt voor de verplichte scholing gebruik van nadere regels. In grafiek 5.1 is te zien hoeveel ministeries aanvullende regels verplichte scholing hebben.

Grafiek 5.1 Aanvullende regels verplichte scholing bij de ministeries



Inhoud nadere regels

De onderwerpen die in deze nadere regels aan de orde komen verschillen. Genoemd zijn:

- terugbetaling van kosten;
- vaststellen of er sprake is van scholing in dienstbelang;
- criteria voor opleggen en intrekken van verplichting;
- verlof;
- vergoeding van kosten;
- scholingsfaciliteiten;
- inhoud van het opleidingsbeleid.

Gevraagd is of deze nadere regels beperkt zijn tot specifieke functiecategorieën of specifieke opleidingen. In alle organisaties zijn deze regels geldig voor alle functiecategorieën. Bij vrijwel alle organisaties (op twee na) gelden deze regels ook voor alle opleidingen (zie tabel 5.2).

Tabel 5.2 Zijn regels van toepassing op alle opleidingen?

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Regels gelden alleen voor specifieke opleidingen	1	13%	1	14%	2	13%
Regels gelden voor alle opleidingen	7	88%	6	86%	13	87%
Totaal	8	100%	7	100%	15	100%

Van de ministeries geeft alleen VWS aan dat deze regels alleen gelden voor bepaalde opleidingen.

Terugbetaling

Aan de organisaties die nadere regels hebben opgesteld met betrekking tot verplichte scholing, is gevraagd of deze ook betrekking hebben op terugbetaling. Vrijwel alle organisaties geven aan dat er sprake is van een terugbetalingsregeling (zie tabel 5.3).

Tabel 5.3 Wel/geen terugbetalingsregeling verplichte scholing, onderverdeeld naar type organisatie

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Terugbetalingsregeling	8	100%	6	86%	14	87%
Geen terugbetalingsregeling			1	14%	1	13%
Totaal	8	100%	7	100%	15	100%

Alle ministeries met nadere regels geven aan dat er sprake is van een terugbetalingsregeling.

Er is ook gevraagd naar de inhoud van de terugbetalingsregelingen. In vrijwel alle regelingen worden de volgende twee criteria gehanteerd voor terugbetaling van verplichte scholing.

- Bij verwijtbaar onvoldoende resultaat;
- Bij ontslag tijdens of binnen een bepaalde periode na afloop van de scholing (soms alleen vanaf een bepaald bedrag van de scholing).

De periode waarin bij ontslag sprake is van een terugbetalingsverplichting varieert van één tot drie jaar na afloop van de scholing. Bij sommige organisaties hangt de periode af van de kosten van de scholing.

Aan alle buitendiensten en ministeries is gevraagd of er (aanvullend op de ARAR bepalingen) in bepaalde gevallen kan worden afgezien van de terugbetaling van verplichte scholing. Verreweg de meeste organisaties (81%) geven aan dat dit het geval is (zie tabel 5.4).

Tabel 5.4 Mogelijkheden om af te zien van terugbetaling van verplichte scholing

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Aanvullende mogelijkheden om af te zien van terugbetalingsverplichting	13	81%	12	80%	25	81%
Geen aanvullende mogelijkheden om af te zien van terugbetalingsverplichting	3	19%	3	20%	6	19%
Totaal	16	100%	15	100%	31	100%

Van de ministeries geeft alleen EZ aan dat er, behalve de in de ARAR genoemde bepalingen, geen situaties zijn geformuleerd waarbij afgeweken kan worden van de terugbetalingsverplichting. Dit geldt ook voor de Belastingdienst.

5.2 Scholing op eigen initiatief

Een werknemer kan ook op eigen initiatief aan scholing doen waarbij de dienst is gebaat. De regels hiervoor zijn vastgelegd in artikel 60 ARAR. Gevraagd is of er nadere regels zijn opgesteld met betrekking tot artikel 60 van het ARAR (zie tabel 5.5).

Tabel 5.5 Aanvullende regels scholing op eigen initiatief, onderverdeeld naar type organisatie

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Aanvullende regels	14	82%	10	63%	24	73%
Geen aanvullende regels	3	18%	6	38%	9	27%
Totaal	17	100%	16	100%	33	100%

Ongeveer driekwart van de organisaties heeft aanvullende regels opgesteld met betrekking tot scholing op eigen initiatief. Dit percentage is hoger dan bij de verplichte scholing.

Bij de ministeries/Hoge Colleges van Staat is vaker sprake van aanvullende regels dan bij de buitendiensten. Van de ministeries geven alleen Financiën en SZW aan dat zij geen aanvullende regels hebben opgesteld. Verder kent één Hoog College van Staat geen aanvullende regels voor scholing op eigen initiatief.

Inhoud nadere regels

De vragen over de inhoud van de regels zijn vanzelfsprekend alleen gesteld aan de organisaties die nadere regels hebben opgesteld met betrekking tot scholing op eigen initiatief.

De geboden mogelijkheden voor studieverlof voor scholing op eigen initiatief zijn weergegeven in tabel 5.6.

Tabel 5.6 *Mogelijkheden voor studieverlof voor scholing op eigen initiatief*

	Min. + HCvS	Buitendiensten	Totaal
	Aantal	Aantal	Aantal
Volgen van lessen/huiswerk			
Studieverlof mogelijk	13	10	23
Studieverlof niet mogelijk	1	0	1
Examens/tentamens			
Studieverlof mogelijk	14	10	24
Studieverlof niet mogelijk	0	0	0
Stage			
Studieverlof mogelijk	1	4	5
Studieverlof niet mogelijk	12	6	18

De uniformiteit voor de mogelijkheid om studieverlof op te nemen voor het volgen van lessen/huiswerk of examens/tentamens is groot. Alleen een Hoog College van Staat geeft aan dat er geen mogelijkheid is voor studieverlof bij het volgen van lessen of het maken van huiswerk wanneer iemand scholing volgt op eigen initiatief. Bij alle overige organisaties is dit wel mogelijk. Alle organisaties met nadere regels voor scholing op eigen initiatief geven aan dat studieverlof kan worden gegeven voor het bijwonen van examens/tentamens.

De mogelijkheden voor studieverlof in het kader van een stage verschillen tussen de organisaties. Geen enkel ministerie biedt deze mogelijkheid. Bij slechts één van de Hoge Colleges van Staat, en bij een viertal buitendiensten is deze mogelijkheid wel aanwezig.

De bovengenoemde mogelijkheden voor studieverlof gelden in alle organisaties voor het gehele personeelsbestand.

In het onderzoek is gevraagd de maximale omvang van het studieverlof aan te geven voor de genoemde situaties:

- het volgen van lessen/maken van huiswerk;
- voorbereiding en bijwonen van examens/tentamens;
- stage.

Omdat deze laatste mogelijkheid bij geen enkel ministerie voorkomt, is in tabel 5.7 alleen het maximale studieverlof weergegeven dat de ministeries en de Belastingdienst hanteren voor het volgen van lessen/huiswerk en het afleggen van examens/tentamens.

Tabel 5.7 Maximale studieverlof voor het volgen van lessen/huiswerk en het afleggen van examens/tentamens per ministerie

	Volgen van lessen/ huiswerk	Examens/ tentamens
Belastingdienst	Per individueel geval te bepalen	Per individueel geval te bepalen
Min. AZ	max. 160 uur per jaar = ruim 1,5 dag per maand	Max. 20 uur per jaar= 2,5 dag per jaar
Min. BuZa	2,5 dag per maand (1/2 dag per week)	Alle benodigde uren
Min. BZK	4 dagen per maand	3 dagen per jaar
Min. EZ	2 dagen per 4 weken	5 x 1/2 dag per jaar= 2,5 dag per jaar
Min. FIN	Geen nadere regels art. 60 ARAR	Geen nadere regels art. 60 ARAR
Min. JUS	10% v/d arbeidsduur per week v/d desbetreffende medewerker	10% v/d arbeidsduur per week v/d desbetreffende medewerker
Min. LNV	Uitgangspunt= buiten werktijd Per individu bekeken= afweging van belangen	5 x 4 uur per jaar= 2,5 dag per jaar
Min. OCenW	max. 1 dag per week= 4 dagen per 4 weken	1 dag voor examens 5 halve dagen voor voorbereiding
Min. VROM	14,4 uur per maand = 1,8 dag per maand bij een studiebelasting van 64 of meer uur per 4 weken	Alle benodigde uren voor examens 5 halve dagen voor voorbereiding
Min. VWS	ca. 2 dagen per maand	Niet van toepassing
Min. V&W	16 uur per maand= 2 dagen per maand	4 dagen per jaar
Min. SZW	Geen nadere regels art. 60 ARAR	Geen nadere regels art. 60 ARAR

De meeste ministeries hebben een maximum omvang van het studieverlof vastgelegd. Slechts bij de Belastingdienst en het ministerie LNV wordt dit op individueel niveau bekeken. De verschillen tussen de ministeries zijn behoorlijk groot.

Voor het volgen van lessen en het maken van huiswerk varieert de maximale omvang van het studieverlof van ruim anderhalve dag per maand (AZ) tot vier dagen per maand/vier weken (BZK en OCenW).

Het maximale studieverlof voor examens/tentamens loopt minder uiteen tussen de ministeries. Bij veel ministeries wordt een maximum genoemd van 2,5 dag (of 20 uur) per jaar. Niet altijd is duidelijk of dit maximum inclusief, of exclusief het bijwonen van het tentamen zelf geldt. Het ministerie OCenW geeft als enige expliciet aan dat voor het bijwonen van het examen zelf een maximum geldt van één dag studieverlof. Bij andere ministeries (BuZA, VROM) krijgt men vrij gedurende de tijd die men bezig is met het afleggen van het examen/tentamen.

In het onderzoek is aan de organisaties met aanvullende regels voor scholing op eigen initiatief gevraagd óf en welke studiekosten men vergoedt. Alle organisaties (zowel buitendiensten als ministeries/Hoge Colleges van Staat) vergoeden de kosten in verband met cursus-/lesgelden, boeken en studiemateriaal en reis- en verblijfkosten. Dit geldt in alle organisaties voor het gehele personeelsbestand.

In tabel 5.8 staat de hoogte van de maximale vergoeding voor studiekosten per ministerie weergegeven voor de volgende situaties:

- vergoeding van cursus-/lesgelden;
- vergoeding van boeken/studiemateriaal;
- vergoeding van reis- en verblijfkosten.

Tabel 5.8 Maximale vergoeding voor studiekosten per ministerie

	Cursus-/ lesgeld	Boeken/ studiemateriaal	Reis- en verblijfkosten
Belastingdienst	Per individueel geval; minimaal 50% van de kosten, geen maximum	Per individueel geval minimaal 50% van de kosten, geen maximum	Per individueel geval minimaal 50% van de kosten, geen maximum
Min. AZ	75%	75%	100%
Min. BuZa	50%	50%	100%
Min. BZK	100% (scholing op eigen initiatief, in belang van dienst)	100% (scholing op eigen initiatief, in belang van dienst)	100% (scholing eigen initiatief, in belang van dienst)
	50% (overige scholing op eigen initiatief)	50% (overige scholing op eigen initiatief)	50% (overige scholing eigen initiatief)
Min. EZ	50%	50%	Reisregeling binnen- en buitenland BZK
Min. FIN	Geen nadere regels art. 6o ARAR	Geen nadere regels art. 6o ARAR	Geen nadere regels art. 6o ARAR
Min. JUS	50%	50%	50%
Min. LNV	Geen maxima van toepassing	Geen maxima van toepassing	Geen maxima van toepassing
Min. OCenW	75%	75%	100%
Min. VROM	--	--	--
Min. VWS	50%	50%	Geen maximum
Min. V&W	50% of 100% v.d. kosten	50% of 100% v.d. kosten	100%
Min. SZW	Geen nadere regels art. 6o ARAR	Geen nadere regels art. 6o ARAR	Geen nadere regels art. 6o ARAR

De maximale vergoedingen voor cursus- en lesgeld lopen uiteen van 50 tot 100%. De meeste ministeries verstrekken maximaal 50 of 75% van deze kosten.

Vier ministeries (BuZA, EZ, Justitie en VWS) vergoeden maximaal 50% van de kosten voor cursus- en lesgeld. Twee ministeries (AZ en OCenW) vergoeden maximaal 75%. Twee ministeries (BZK en V&W) verstrekken 50 of 100%, afhankelijk van het dienstbelang.

De Belastingdienst kent geen maximum, evenals het ministerie LNV.

De maximale vergoedingen voor boeken en studiemateriaal zijn bij alle ministeries gelijk aan de maximale vergoedingen voor cursus- en lesgeld.

De maximale vergoedingen voor reis- en verblijfkosten lopen uiteen van 50 tot 100%. Vier ministeries (AZ, BuZa, OCenW, en V&W) verstrekken een volledige vergoeding voor reis- en verblijfkosten. Justitie verstrekt 50% vergoeding. Het ministerie van BZK verstrekt een vergoeding van 50 of 100%, afhankelijk van het dienstbelang. Het ministerie van EZ geeft aan de centrale reisregelingen binnen- en buitenland te volgen. Op grond van deze regelingen kunnen medewerkers een vergoeding ontvangen voor zowel uitgaven voor reis- als voor verblijfkosten (bijvoorbeeld maaltijden en eventuele overnachtingskosten) in verband met dienstreizen. De Belastingdienst kent geen maximumvergoeding voor reis- en verblijfkosten, evenals de ministeries LNV en VWS.

Iets meer dan de helft van alle organisaties geeft geen andere vergoedingen, of verstrekt geen andere faciliteiten dan in de voorgaande tekst aan de orde is geweest (zie tabel 5.9).

Tabel 5.9 *Andere vergoedingen/faciliteiten in het kader van scholing**

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Er worden <i>geen</i> andere vergoedingen/faciliteiten verleend	6	43%	8	80%	14	58%
Er worden andere vergoedingen/faciliteiten verleend	8	57%	2	20%	10	42%
Totaal	14	100%	10	100%	24	100%

* De ministeries SZW en Financiën en één Hoog College van Staat hebben deze vraag niet hoeven te beantwoorden, omdat deze geen nadere regels hebben opgesteld met betrekking tot scholing op eigen initiatief

De stand van zaken per ministerie is weergegeven in tabel 5.10.

Tabel 5.10 *Andere vergoedingen/faciliteiten in het kader van scholing, per ministerie**

	Er worden geen andere vergoedingen/faciliteiten geboden	Er worden andere vergoedingen/faciliteiten geboden
Belastingdienst		Faciliteiten voor promotieonderzoek, mits in belang van de organisatie
Min. AZ		Evt. noodzakelijke kosten voor overnachting/ maaltijden (binnen de grenzen van de reisregeling Binnenland).
Min. BuZa		Verblijfkosten i.v.m. afleggen examen(s)
Min. BZK		Scholing op initiatief v/d medewerker in het belang van dienst: 100% wordt vergoed, verlof binnen werktijden <i>totaal</i> verleend en buiten werktijden <i>kan</i> . Overige scholing op initiatief v/d medewerker: de kosten worden 50% vergoed, maar bij zeer bijzondere omstandigheden of zeer beperkte financiële draagkracht kan dit verhoogd worden tot 75 of 100%.
Min. EZ		Enmalige vergoeding van 50% van de kosten van een herexamen
Min. JUS	X	
Min. LNV	X	
Min. OCenW	X	
Min. V&W	X	
Min. VROM		Examengelden
Min. VWS		Examenkosten 50%

* De ministeries SZW en Financiën hebben deze vraag niet hoeven te beantwoorden, omdat deze geen nadere regels hebben opgesteld met betrekking tot scholing op eigen initiatief

Vier ministeries (BuZa, EZ, VROM en VWS) noemen kosten voor het afleggen van (her)examens (examengeld of verblijfkosten). Het ministerie van AZ vergoedt noodzakelijke verblijfkosten voor overnachtingen en maaltijden. De Belastingdienst noemt faciliteiten in verband met promotieonderzoek. Het ministerie van BZK maakt onderscheid tussen scholing op eigen initiatief in het belang van de dienst, en overige scholing op initiatief van de medewerker. De hoogte van de vergoeding van kosten en de mogelijkheden voor studieverlof zijn hiervan afhankelijk.

Voorwaarden studiefaciliteiten

Uit tabel 5.11 blijkt dat ongeveer tweederde van alle organisaties voorwaarden verbindt aan de toegang tot studiefaciliteiten.

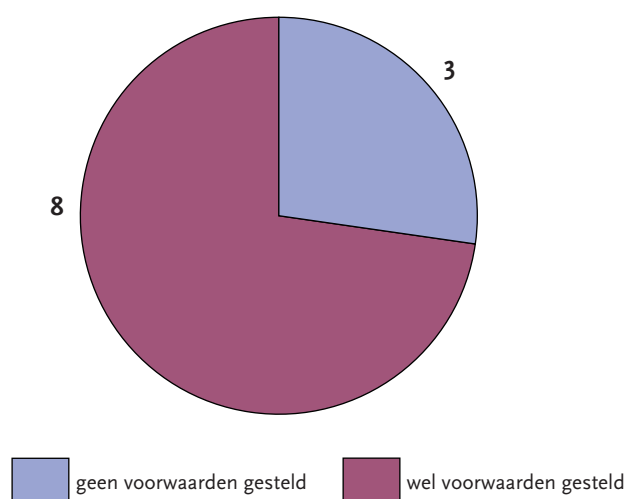
Tabel 5.11 Worden voorwaarden gesteld aan toegang tot studiefaciliteiten?*

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Geen voorwaarden gesteld	4	31%	3	30%	7	30%
Wel voorwaarden gesteld	9	69%	7	70%	16	70%
Totaal	13	100%	10	100%	23	100%

* De ministeries SZW en Financiën en één Hoog College van Staat hebben deze vraag niet hoeven te beantwoorden, omdat deze geen nadere regels hebben opgesteld met betrekking tot scholing op eigen initiatief. Eén Hoog College van Staat heeft een antwoord gegeven dat niet duidelijk is.

De ministeries van EZ, V&W en VROM hebben geen voorwaarden gesteld. De overige ministeries en de Belastingdienst wel (zie grafiek 5.2).

Grafiek 5.2 Voorwaarden aan toegang studiefaciliteiten bij de ministeries*



* De ministeries SZW en Financiën hebben deze vraag niet hoeven te beantwoorden, omdat deze geen nadere regels hebben opgesteld met betrekking tot scholing op eigen initiatief.

Een minimale duur van het dienstverband wordt door geen enkele organisatie genoemd als voorwaarde. Veel organisaties geven aan dat de scholing in het belang van de dienst moet zijn. Sommige organisaties hebben voor de beoordeling van dit dienstbelang dan ook criteria opgesteld. Verder lopen de voorwaarden sterk uiteen. Een paar organisaties geven aan dat er een vaste aanvraagprocedure bestaat waarbij bepaalde gegevens moeten worden overlegd, zoals een motivatie, kostenoverzicht en studiebelasting. Ook geven een paar organisaties aan bij twijfel een studieadvies in te winnen.

Terugbetaling

Vrijwel alle organisaties hebben, net als bij de verplichte scholing, een terugbetalingsregeling opgesteld (zie tabel 5.12).

Tabel 5.12 Wel/geen terugbetalingsregeling scholing op eigen initiatief*

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Terugbetalingsregeling	14	100%	8	80%	22	92%
Geen terugbetalingsregeling			2	20%	2	8%
Totaal	14	100%	10	100%	24	100%

* De ministeries van SZW en Financiën en één Hoog College van Staat hebben deze vraag niet hoeven te beantwoorden, omdat deze geen nadere regels hebben opgesteld met betrekking tot scholing op eigen initiatief

In vrijwel alle regelingen worden de volgende twee criteria gehanteerd voor terugbetaling van scholing op eigen initiatief:

- bij verwijtbaar onvoldoende resultaat;
- bij ontslag tijdens of binnen een bepaalde periode na afloop van de scholing (soms alleen vanaf een bepaald bedrag van de scholing).

De periode waarin bij ontslag sprake is van een terugbetalingsverplichting varieert van één tot drie jaar na afloop van de scholing. Bij sommige organisaties hangt de periode af van de kosten van de scholing.

Aan alle buitendiensten en ministeries is gevraagd of er (aanvullend op de ARAR bepalingen) in bepaalde gevallen afgezien kan worden van de terugbetaling van scholing op eigen initiatief (zie tabel 5.13).

Tabel 5.13 Mogelijkheden om af te zien van terugbetaling van verplichte scholing

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Aanvullende mogelijkheden om af te zien van terugbetalingsverplichting	14	82%	12	75%	26	79%
Geen aanvullende mogelijkheden om af te zien van terugbetalingsverplichting	3	18%	4	25%	7	21%
Totaal	17	100%	16	100%	33	100%

Ruim driekwart van alle organisaties kent aanvullende mogelijkheden om af te zien van de terugbetalingsverplichting. Van de ministeries geeft alleen EZ aan dat er, behalve de in de ARAR genoemde bepalingen, geen situaties zijn geformuleerd waarbij afgeweken kan worden van de terugbetalingsverplichting. Dit geldt ook voor de Belastingdienst.

Specifieke elementen scholingsbeleid

Specifieke elementen van het scholingsbeleid, anders dan de in dit hoofdstuk genoemde onderwerpen zijn genoemd door vijf organisaties.

- Het ministerie van BuZa geeft aan dat er een regulier opleidingsaanbod bestaat voor alle ambtenaren van BuZa, dat volledig wordt bekostigd en gefaciliteerd. Het aanbod betreft onder andere cursussen persoonlijke effectiviteit, leidinggeven, automatisering, communicatie en vreemde talen;
- Het ministerie van BZK kent een centraal opleidingspakket voor medewerkers en managers dat volledig wordt vergoed;
- De Belastingdienst is begin 2001 gestart met een pilot voor persoonsgebonden scholingsbudgetten. Dit betreft op individuele leest geschoeide, niet functiegerichte scholingsafspraken en daarmee verbonden budgetten;

- De Binnenlandse Veiligheidsdienst beschikt over een relatief groot aantal specifieke opleidingen die functiegebonden zijn en verplicht. Deze opleidingen worden volledig in eigen beheer uitgevoerd;
- Een dienstonderdeel van V&W geeft aan dat het scholingsbudget onderdeel uitmaakt van het personeelsbudget, en dat de hoogte daarvan niet in detail vooraf wordt vastgesteld. Dit geldt overigens wellicht voor meer organisaties. Hier is niet expliciet naar gevraagd.

Scholingsbudget

In het onderzoek is gevraagd naar het totale budget dat in 2001 is besteed aan scholing (zowel verplichte scholing als scholing op eigen initiatief). In tabel 5.14 is per organisatie weergegeven wat het totaalbudget is dat in 2001 aan scholing is uitgegeven en hoeveel medewerkers er werkzaam zijn. De data zijn gesorteerd op het totaal aantal medewerkers.

Tabel 5.14 Scholingsbudget in guldens, (peiljaar 2001) van de ministeries en Hoge Colleges van Staat

Organisatie	Totaal scholingsbudget	Totaal aantal medewerkers
Hoog College van Staat	31.303	47
Hoog College van Staat	1.140.000	350
Min. AZ	5.200.000	400
Hoog College van Staat	813.573	530
Hoog College van Staat	1.335.000	575
Min. V&W	4.416.000	865
Min. EZ	3.254.098	1.364
Min. BZK	--	1.500
Min. JUS	10.139.114	1.569
Min. OCenW	5.600.000	1.653
Min. FIN	--	1.836
Min. SZW	10.490.716	3.000
Min. VROM	--	3.100
Min. BuZa	3.437.000	3.205
Min. LNV	8.653.247	4.450
Min. VWS	9.154.000	5.007
Belastingdienst	1.767.000	33.489

De hoogte van het totale scholingsbudget verschilt enorm tussen de organisaties. Er blijkt geen samenhang te bestaan tussen het totale scholingsbudget en het aantal medewerkers.

In tabel 5.15 staan de scholingsbudgetten van de buitendiensten vermeld.

Tabel 5.15 Scholingsbudget in guldens (peiljaar 2001), per buitendienst

Organisatie	Totaal scholingsbudget	Totaal aantal medewerkers
Dienstonderdeel V & W	523.000	123
Dienstonderdeel V & W	140.000	200
Dienstonderdeel V & W	1.300.000	350
Dienstonderdeel V & W	632.000	400
Dienstonderdeel V & W	369.451	406
Dienstonderdeel V & W	100.000	519
Dienstonderdeel V & W	200.000	525
Buitendienst BZK	1.540.000	760
Dienstonderdeel V & W	2.800.000	870
Buitendienst EZ	3.600.000	2.700

5.3 Conclusie

In dit hoofdstuk is ingegaan op de nadere regels die zijn opgesteld met betrekking tot verplichte scholing, en scholing op eigen initiatief van de medewerker.

Verplichte scholing

Iets minder dan de helft van alle organisaties heeft, aanvullend op artikel 59 van het ARAR, nadere regels opgesteld over verplichte scholing. Dit geldt zowel voor de buitendiensten als de ministeries/Hoge Colleges van Staat. Deze regels gelden voor alle functiecategorieën binnen de organisaties en voor alle opleidingen. De onderwerpen die in deze nadere regels aan de orde komen verschillen.

Vrijwel alle organisaties hebben regels opgesteld met betrekking tot de terugbetalingsverplichting van verplichte scholing. In vrijwel alle terugbetalingsregelingen worden de volgende twee criteria gehanteerd voor terugbetaling van verplichte scholing:

- Bij verwijtbaar onvoldoende resultaat;
- Bij ontslag tijdens of binnen een bepaalde periode na afloop van de scholing. (soms alleen vanaf een bepaald bedrag van de scholing).

De periode waarin bij ontslag sprake is van een terugbetalingsverplichting varieert van één tot drie jaar na afloop van de scholing. Bij sommige organisaties hangt de periode af van de kosten van de scholing.

Verreweg de meeste organisaties (81%) geven aan dat in bepaalde gevallen afgezien kan worden van de terugbetaling van verplichte scholing. Van de ministeries geeft alleen het ministerie van EZ aan dat er, behalve de in de ARAR genoemde bepalingen, geen situaties zijn geformuleerd waarbij afgeweken kan worden van de terugbetalingsverplichting. Dit geldt ook voor de Belastingdienst.

Scholing op eigen initiatief

Ongeveer driekwart van de organisaties heeft aanvullende regels opgesteld met betrekking tot scholing op eigen initiatief, als geregeld in artikel 60 van het ARAR. Dit percentage is opvallend hoger dan bij de verplichte scholing. Bij de ministeries/Hoge Colleges van Staat is vaker sprake van aanvullende regels dan bij de buitendiensten. Van de ministeries geven alleen Financiën en SZW aan dat zij geen aanvullende regels hebben opgesteld.

Vrijwel alle organisatie bieden de mogelijkheid om studieverlof op te nemen voor het volgen van lessen, het maken van huiswerk of het bijwonen/voorbereiden van examens of tentamens. De mogelijkheden voor studieverlof in het kader van een stage verschillen tussen de organisaties. Geen enkel ministerie biedt deze mogelijkheid. Bij slechts één van de Hoge Colleges van Staat, en bij een viertal buitendiensten is er wel de mogelijkheid voor studieverlof in verband met een stage. De meeste ministeries hebben een maximum omvang van het studieverlof vastgelegd. Slechts bij de Belastingdienst en het ministerie LNV wordt dit op individueel niveau bekeken. De verschillen tussen de ministeries zijn behoorlijk groot. Voor het volgen van lessen en het maken van huiswerk varieert de maximale omvang van het studieverlof van ruim anderhalve dag per maand (AZ) tot vier dagen per maand of vier weken (BZK en OCenW).

Het maximale studieverlof voor examens/tentamens loopt minder uiteen tussen de ministeries. Bij veel ministeries wordt een maximum genoemd van 2,5 dag (of 20 uur) per jaar.

De maximale vergoedingen voor cursus- en leselden lopen uiteen van 50 tot 100%. De meeste ministeries verstrekken maximaal 50 of 75% van deze kosten. De maximale vergoedingen voor boeken en studiemateriaal zijn bij alle ministeries gelijk aan de maximale vergoedingen voor cursus- en leselden. Ook de maximale vergoedingen voor reis- en verblijfkosten lopen uiteen van 50 tot 100%.

Gevraagd is naar andere vergoedingen dan cursus-lesgelden, en examens/tentamens. Het ministerie AZ vergoedt noodzakelijke verblijfkosten voor overnachtingen en maaltijden.

De Belastingdienst noemt faciliteiten in verband met promotieonderzoek.

Ongeveer tweederde van alle organisaties verbindt voorwaarden aan de toegang tot studiefaciliteiten voor scholing op eigen initiatief. De ministeries van EZ, V&W en VROM hebben geen voorwaarden gesteld. De overige ministeries en de Belastingdienst wel. Een minimale duur van het dienstverband wordt door geen enkele organisatie genoemd als voorwaarde. Veel organisaties geven aan dat de scholing in het belang van de dienst moet zijn. Sommige organisaties hebben voor de beoordeling van dit dienstbelang dan ook criteria opgesteld. Verder lopen de voorwaarden sterk uiteen.

Vrijwel alle organisaties hebben, net als bij de verplichte scholing, een terugbetalingsregeling opgesteld voor scholing op eigen initiatief. De inhoud van deze regelingen is gelijk aan die bij de verplichte scholing, evenals de mogelijkheden om af te zien van de terugbetalingsverplichting.

6 Individuele keuze arbeidsvoorwaardenpakket (IKAP)

De behoefte van medewerkers op het gebied van arbeidsvoorwaarden verschilt. Daarom proberen steeds meer organisaties maatwerk te leveren. Medewerkers binnen de sector Rijk kunnen vanaf 1 januari 2002 in het kader van individuele keuzen in het arbeidsvoorwaardenpakket (IKAP) onder bepaalde voorwaarden een deel van hun persoonlijke arbeidsvoorwaardenpakket samenstellen. Dit is een uitvloeisel van de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2000-2001. De juridische grondslag hiervoor is neergelegd in de artikelen 21c t/m 21i van het ARAR en het Besluit van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) van 17 augustus 2001 (Stcrt. 161). Op grond van de artikelen 21g en 21i kunnen door de ministeries nadere (uitvoerings)regels worden vastgesteld.

In het kort komt het erop neer dat een keuze kan worden gemaakt voor tijdelijk meer of minder werken en mag men een aantal rechtspositionele aanspraken ('bronnen' geheten) inzetten voor alternatieve (fiscaal-vriendelijke) bestemmingen ('doelen' geheten). Met andere woorden: de medewerker kan afzien van uitbetaling van een of meer bronnen waarna de werkgever het totaal van gereserveerde bruto-aanspraken – onder voorbehoud van fiscale randvoorwaarden – netto aan de medewerker mag uitbetalen ten behoeve van een of meer doelen. Die bronnen zijn: de opbrengst van de tijdelijke meer-uren werken, een (beperkt) aantal vakantie-uren, de eindejaarsuitkering, de vakantie-uitkering, de eenmalige toeslag (bewust belonen), de eenmalige mobiliteitstoeslag, de overwerkvergoeding en de tegemoetkoming in de ziektekosten op grond van het BTZR. De doelen zijn: een PC (mede voor zakelijk gebruik), een fiets (mede voor woon-werkverkeer), kinderopvang, studie/opleiding voor beroep en vakliteratuur, extra pensioenopbouw, gebruik openbaar vervoer (mede te gebruiken voor woon-werkverkeer) en de inrichting van een telewerkrimte. Via de vragen uit dit onderdeel van de vragenlijst wordt geïnventariseerd of ministeries naast hetgeen in het ARAR is geregeld, extra faciliteiten aan medewerkers aanbieden.

Het onderdeel IKAP is alleen beantwoord door de ministeries, de Belastingdienst en de Hoge Colleges van Staat, en de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI).

6.1 Extra faciliteiten

De IKAP regeling kent een aantal vaste faciliteiten. Er is gevraagd in hoeverre de ministeries en Hoge Colleges van Staat extra faciliteiten in een eigen regeling hebben opgenomen. Vier ministeries (AZ, BuZa, EZ en LNV), de Belastingdienst, één Hoog College van Staat, en de Dienst Justitiële Inrichtingen kennen extra faciliteiten in het kader van IKAP. In tabel 6.1 staat weergegeven welke faciliteiten dit betreft. De overige ministeries en Hoge Colleges van Staat beschikken niet over extra faciliteiten.

Tabel 6.1 Type extra faciliteiten in het kader van IKAP, per ministerie*

	Een renteloze lening	Maximum hoogte renteloze lening	Andere faciliteit
Belastingdienst	X	€ 680,- (fiets) € 2.042,- (PC)	
Min. AZ			Voorschot op de doelen binnen een IKAP-jaar. Bron: fietsvergoeding (uit vervoerplan)
Min. BuZa	X	€ 749,- (fiets) € 2.269,- (PC)	Bijdrage voor aanschaf computer en/of rand-apparatuur: € 475,-
Min. EZ	X	€ 4.000,- (PC)	
Min. LNV			Bijdrage voor aanschaf PC en/of randapparatuur: € 250,- tot € 340,-
DJI	X	€ 1.500,-	
Hoog College van Staat	X	€ 2.269,- (PC)	

* Bij een deel van de organisaties zullen deze faciliteiten wel aangeboden worden, maar niet specifiek in het kader van IKAP

Vijf organisaties (Belastingdienst, BuZa, EZ, een Hoog College van Staat en DJI) verstrekken een renteloze lening. De maximum hoogte van de renteloze lening loopt uiteen van 1 680,- tot 1 749,- voor een fiets. Voor een PC loopt de maximale hoogte uiteen van 1 2.042,- tot 1 4.000,-. De dienst Justitiële Inrichtingen geeft aan slechts een maximale renteloze lening te verstrekken van 1 1.500,-. Verder is het bij twee ministeries mogelijk om in het kader van IKAP een bijdrage te ontvangen voor de aanschaf van een PC en/of randapparatuur.

6.2 Keuzemomenten

Er zitten grote verschillen in het aantal keuzemomenten dat wordt geboden in het kader van IKAP (zie tabel 6.2).

Tabel 6.2 Aantal keuzemomenten dat wordt geboden in het kader van IKAP, per ministerie

	Eén- maal	Twee- maal	Andere frequentie
Belastingdienst			12x per jaar (dus maandelijks)
Min. AZ			Sommige bronnen éénmaal per jaar; Aantal bronnen afhankelijk van moment van toekenning.
Min. BuZa	X		
Min. BZK	X		Eenmaal regulier. Bij incidentele toelagen en nieuwe indiensttredingen een extra moment
Min. EZ	X		
Min. FIN			12x per jaar (dus maandelijks)
Min. JUS	X		
Min. LNV			Voor mobiliteitstoelage, eenmalige toeslag, en overwerk meerdere aanvragen per jaar mogelijk, voor de rest één maal per jaar. Bij nieuwe indiensttredingen een extra moment.
Min. OCenW	X		
Min. SZW			Meer/minder werken éénmaal per kalenderjaar; Bronnen en doelen geen beperking. Voor beide geldt dat gedurende het hele jaar keuze gemaakt kan worden.
Min. V&W	X		Eenmaal regulier. Bij incidentele toelagen en nieuwe indiensttredingen een extra moment
Min. VROM	X		
Min. VWS			In onderling overleg (medewerker-leidinggevende) kan van de regel worden afgeweken.
Totaal	5	2	6

Vijf ministeries geven aan éénmaal per jaar een keuzemoment te bieden. Anderen geven aan dat dit afhankelijk is van het type bron.

Drie ministeries, BZK, LNV en V&W geven aan dat er bij nieuwe indiensttredingen een extra keuzemoment geldt.

De Hoge Colleges van Staat hebben dit zeer gedetailleerd aangegeven. Deze antwoorden zijn daarom apart weergegeven in tabel 6.3.

Tabel 6.3 Aantal keuzemomenten dat wordt geboden in het kader van IKAP door de Hoge Colleges van Staat

Hoog College van Staat	Frequentie
Algemene Rekenkamer	1 keer voor meer en minder werken: voor 1 maart; 1 keer vak. uitk.: voor 1 april; 1 keer voor afkoop verlof: voor 1 sept.; 1 keer voor nom. eind. uitk.: voor 1 okt.
Eerste Kamer der Staten Generaal	4x per jaar
Tweede Kamer der Staten Generaal	Meer/minder werken: 1x per jaar (1 nov). Inzet bronnen: meer werken 1x per jaar (1 nov); Verlaging vakantieaanspraken 1x per jaar (1 april); Vakantieuitkering 1x per jaar (1 april); Overig: iedere maand.
Raad van State	Gehele jaar door (wel afhankelijk van de uitbetaling van de bronnen, bijvoorbeeld vakantie-uitkering wordt in mei uitbetaald. Dit betekent dat het uiterste aanvraagmoment maart is).

6.3 Conclusie

In dit hoofdstuk is ingegaan op de faciliteiten en keuzemomenten in het kader van individuele keuzen in het arbeidsvoorwaardenpakket (IKAP). Dit onderdeel is alleen beantwoord door de ministeries, de Belastingdienst en de Hoge Colleges van Staat, niet door de buitendiensten.

De IKAP regeling kent een aantal vaste faciliteiten. Vier ministeries (AZ, BuZa, EZ en LNV), de Belastingdienst, één Hoog College van Staat en de Dienst Justitiële Inrichtingen kennen extra faciliteiten in het kader van IKAP.

Vier organisaties verstrekken een renteloze lening. De maximum hoogte van de renteloze lening loopt uiteen van 1 680,- tot 1 749,- voor een fiets. Voor een PC loopt de maximale hoogte uiteen van 1 2.042,- tot 1 4.000,-. Verder is het bij twee ministeries mogelijk om in het kader van IKAP een bijdrage te ontvangen voor de aanschaf van een PC en/of randapparatuur. Het ministerie AZ verstrekt een voorschot op de bronnen binnen een IKAP-jaar.

De meeste ministeries geven aan éénmaal per jaar een keuzemoment te bieden. Anderen geven aan dat dit afhankelijk is van het type bron.

7 Collectieve verzekeringen

Veel werkgevers bieden hun medewerkers de mogelijkheid aan zich collectief te verzekeren. Werkgevers verzorgen dit in het algemeen via een stichting. Collectief verzekeren biedt voordelen boven het individueel sluiten van een verzekering. Het doel is vaak een lagere premie voor werknemers en een verantwoorde samenstelling van het vergoedingspakket.

Alle ministeries, de Belastingdienst en de Hoge Colleges van Staat hebben de vragen in dit onderdeel beantwoord. Van alle buitendiensten die benaderd zijn in dit onderzoek geldt dit alleen voor de Dienst Justitiële Inrichtingen. Voor de overige buitendiensten hebben de betreffende ministeries aangegeven dat zij op dit punt niet afwijken van het kerndepartement.

7.1 Gebruik en soorten collectieve verzekeringen

Uit de ingevulde vragenlijsten blijkt dat alle organisaties collectieve verzekeringen aan hun werknemers bieden hetzij rechtstreeks, via een stichting of anderszins.

In onderstaande tabel is een overzicht te vinden van de verschillende soorten collectieve verzekeringen die worden aangeboden.

Tabel 7.1 Overzicht soorten collectieve verzekeringen per ministerie, Belastingdienst en Hoge Colleges van Staat

	Ziekte- kosten verz.	AO- verz.	Onge- vallen- verz.	Auto- verz.	Rechts- bijstand- verz.	Reis- verz.	Ver- vroegd Pensioen	Aan- spr. verz.	An- ders	Totaal aantal
Belastingdienst	X	X	X	X		X	X	X	X	8
Min. AZ	X		X							2
Min. BuZa	X	X								2
Min. BZK	X	X		X	X			X		5
Min. EZ	X	X	X	X	X	X		X		7
Min. FIN	X	X	X	X		X	X	X	X	8
Min. JUS	X	X	X	X	X	X		X		7
Min. LNV	X	X	X	X	X	X		X		7
Min. OCenW	X	X	X	X	X	X	X	X		8
Min. SZW	X	X	X	X	X			X		6
Min. V&W	X	X	X	X	X	X	X	X	X	9
Min. VROM	X	X		X	X			X	X	6
Min. VWS	X	X		X						3
Hoog College van staat	X (X4)	X (X3)	X	X			X	X (X2)		12
DJI	X									1
Totaal	18	15	10	12	8	7	5	12	4	18

De collectieve verzekeringen die het vaakst worden aangeboden hebben met gezondheid te maken. Het betreft de ziektekostenverzekering, de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de ongevallenverzekering. Andere verzekeringen die vaak aangeboden worden zijn de autoverzekering en de aansprakelijkheidsverzekering. Vier organisaties hebben aangegeven dat ze andere collectieve verzekeringen aanbieden dan de hierboven genoemde. Deze zijn:

- ANW-hiaat: Belastingdienst en ministerie Financiën;
- woon- en Inboedelverzekeringen: ministeries V&W en VROM.

Naast inzicht in de soorten collectieve verzekeringen die de organisaties aan hun medewerkers

bieden, is het ook van belang te weten welk deel van de werknemers van één of meer verzekeringen gebruik maakt. Deze gegevens staan in onderstaande tabel.

Tabel 7.2 Deel van de werknemers dat gebruik maakt van één of meer beschikbare collectieve verzekeringen

	Aantal	Welke organisatie
Een meerderheid	5	Min. BuZa Min. BZK Min. LNV Min. VWS DJI
Ongeveer de helft	2	Belastingdienst Min. Fin.
Minderheid	4	Min. Algemene Zaken Min. OCenW Min. VROM Hoge College van Staat
Hier is geen zicht op	7	Min. EZ Min. JUS Min. SZW Min. V&W Hoge Colleges van Staat (x3)

Zeven organisaties hebben aangegeven geen zicht te hebben op het deel van de werknemers dat gebruik maakt van één of meerdere collectieve verzekeringen. Van de elf organisaties waar de situatie wel bekend is, hebben vijf aangegeven dat een meerderheid van de werknemers gebruik maakt van de collectieve verzekeringen en vier dat een minderheid van de werknemers er gebruik van maakt. Er is geen duidelijke samenhang tussen het aanbod en het deel van de werknemers dat hiervan gebruik maakt.

7.2 Conclusie

In dit onderdeel is ingegaan op de volgende onderdelen van collectieve verzekeringen:

- soorten aangeboden collectieve verzekeringen;
- gebruik collectieve verzekeringen door werknemers.

Alle organisaties die dit onderdeel hebben ingevuld bieden één of meer collectieve verzekeringen aan hun medewerkers. Dit geldt dus voor alle ministeries en Hoge Colleges van Staat, de Belastingdienst en de Dienst Justitiële Inrichtingen.

De collectieve verzekeringen die het meest worden aangeboden zijn de ziektekostenverzekering en de arbeidsongeschiktheidsverzekering. De verzekering die het minst wordt aangeboden is het vervroegd pensioen. De andere verzekeringen die genoemd zijn, zijn een woon- en inboedelverzekering en de verzekering voor het ANW-hiaat.

De hoeveelheid medewerkers die gebruik maakt van één of meer collectieve verzekeringen verschilt per organisatie. Bij vijf organisaties maakt een meerderheid van de medewerkers er gebruik van, bij vier een minderheid en bij twee ongeveer de helft. In zeven organisaties is geen zicht op hoeveel medewerkers gebruik maken van één of meer collectieve verzekeringen.

8 PC-privéprojecten

Werkgevers kunnen aan een medewerker een PC en/of bijbehorende randapparatuur belastingvrij vergoeden of verstrekken op voorwaarde dat de kostenvergoeding per 3 kalenderjaren niet meer dan 1 2.269,- (f 5.000,-) per medewerker bedraagt en aannemelijk wordt gemaakt dat de PC mede wordt gebruikt voor het werk. Het juridisch kader hiervoor is vastgelegd in artikel 11, eerste lid, onderdeel u, van de Wet op de Loonbelasting 1964. Voor diverse werkgevers is dit aanleiding geweest om voor hun medewerkers een PC-privé-project te organiseren, waarbij zij kunnen profiteren van de fiscale ruimte om computerapparatuur te bekostigen.

Bij de meeste PC-privé-projecten zal er sprake zijn van aanschaffen van een PC en/of bijbehorende randapparatuur door de medewerker, waarbij de werkgever een subsidie verstrekt en/of een renteloos voorschot geeft en/of de mogelijkheid van afkoop van vakantie-uren volgens artikel 22 van het ARAR biedt.

In het kader van de Individuele Keuze Arbeidsvoorwaardenpakket (IKAP) kunnen medewerkers eveneens een PC en/of bijbehorende randapparatuur aanschaffen. Dit zou ertoe kunnen leiden dat werkgevers hun huidige PC-privé-regeling niet verlengen dan wel een ander PC-privé-project organiseren.

Van alle buitendiensten die benaderd zijn in dit onderzoek, hebben de buitendiensten van EZ, LNV, VROM en SZW het onderdeel PC-privéprojecten niet hoeven te beantwoorden. De betreffende ministeries hebben aangegeven dat de buitendiensten op dit punt niet afwijken van het kerndepartement.

8.1 PC-privéprojecten in 2002

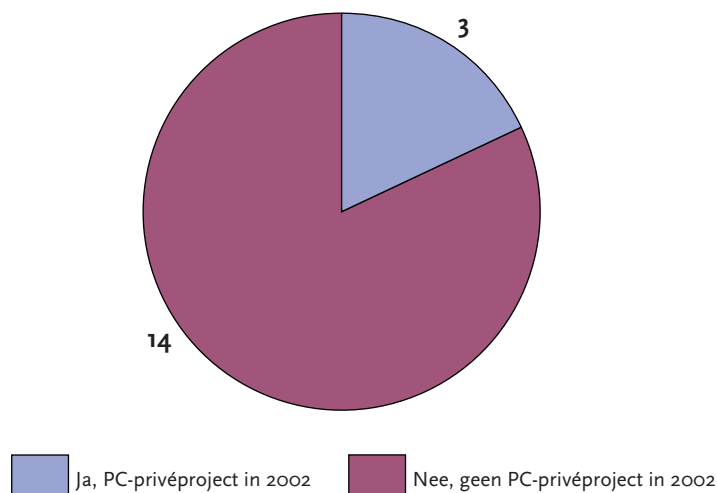
In de vragenlijst is gevraagd in hoeverre de organisaties in 2002 een eigen PC-privéregeling hebben, die naast IKAP blijft bestaan. Dit geldt in totaal voor de helft van de organisaties (zie tabel 9.1).

Tabel 8.1 Aantal organisaties met PC-privéproject in 2002, onderverdeeld naar type organisatie

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Ja, PC-privéproject in 2002	3	18%	14	82%	17	50%
Nee, geen PC-privéproject in 2002	14	82%	3	18%	17	50%
Totaal	17	100%	17	100%	34	100%

Op dit punt bestaan er grote verschillen tussen de buitendiensten versus de ministeries en Hoge Colleges van staat. Slechts een kleine minderheid van de ministeries en Hoge Colleges van Staat handhaaft een eigen PC-privéregeling, tegenover een grote meerderheid van de buitendiensten. In grafiek 8.1 is de stand van zaken voor de ministeries en Hoge Colleges van Staat weergegeven.

Grafiek 8.1 Ministeries met een PC-privéproject in 2002



Slechts twee ministeries en één Hoog College van Staat handhaven in 2002 een eigen PC-privéregeling. Dit zijn de ministeries van EZ en V&W. De overige ministeries, drie van de vier Hoge Colleges van Staat en de Belastingdienst geven aan in 2002 geen eigen regeling te hebben (naast de mogelijkheden in het kader van IKAP). In tabel 8.2 is de stand van zaken van de buitendiensten en de Hoge Colleges van Staat weergegeven.

Tabel 8.2 Buitendiensten met een PC-privéproject in 2002

	Ja, PC-privéproject in 2002	Nee, geen PC-privéproject in 2002	Totaal
Buitendienst BZK	1	1	2
Buitendienst Justitie	2	0	2
Dienstonderdeel V & W	11	2	13
Totaal	14	3	17

Veertien van de zeventien buitendiensten die dit vraagonderdeel hebben beantwoord handhaven een eigen PC-privé-regeling. Elf van deze organisaties vallen onder het ministerie V & W.

8.2 Vergoedingen PC-privéprojecten

Gevraagd is welke vergoedingen in het kader van deze PC-privé-regelingen worden verstrekt (zie tabel 8.3). Deze vraag is beantwoord door zestien van de zeventien organisaties die in 2002 een eigen PC-privé-regeling kennen.

Tabel 8.3 Type vergoedingen in het kader van PC-privéprojecten, onderverdeeld naar type organisatie*

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Subsidie werkgever per medewerker	3	100%	9	69%	12	75%
Renteloos voorschot per medewerker	2	67%	12	92%	14	88%
Afkoop verlofuren			11	85%	11	69%
Totaal	3	100%	13	100%	16	100%

* De tabel is gepercenteerd op basis van het aantal respondenten

De vergoedingen in het kader van deze regelingen worden zowel verstrekt als subsidie, als in de vorm van een renteloos voorschot, of middels afkoop van verlofuren. Deze mogelijkheden komen ongeveer even vaak voor.

In tabel 8.4 is voor de twee ministeries met een PC-privéregeling aangegeven wat de hoogte van de vergoeding is. Omdat medewerkers op basis van het juridische kader slechts eens in de drie jaar mogen meedoen met een PC-privéregeling, betreft het bedragen die eens in de drie jaar worden verstrekt.

Tabel 8.4 Vergoedingen van ministeries in het kader van PC-privéregeling

	Subsidie werkgever per medewerker	Renteloos voorschot per medewerker
Min. EZ	€ 1.000,-	€ 4.000,-
Min. V&W	€ 1.134,-	Niet van toepassing

Het maximale subsidiebedrag per medewerker verschilt niet veel tussen de ministeries van EZ en V&W.

Slechts een deel van de buitendiensten met een PC-Privéregeling heeft ook de maximale hoogte van deze vergoedingen aangegeven. Toch geeft dit wel een beeld van de mate waarin de hoogte van deze vergoedingen verschilt (zie tabel 8.5).

Tabel 8.5 Maximum hoogte van vergoedingen door buitendiensten in het kader van PC-privéregeling

	Max. subsidie werkgever per medewerker	Max. renteloos voorschot per medewerker
Buitendienst BZK		€ 2.268,- (over periode drie jaar)
Buitendienst Justitie		€ 1.500,-
Buitendienst Justitie		€ 2.268,-
Dienstonderdeel V&W		€ 450,-
Dienstonderdeel V&W (3 maal)	50%: max € 900,- € 1.361,-	
Dienstonderdeel V&W	€ 903,-	€ 2.268,-
Dienstonderdeel V&W	€ 907,-	
Dienstonderdeel V&W	50%: max € 908,- (2 maal)	
Hoog College van Staat	€ 227,-	€ 2.042,-

De maximale subsidie per medewerker ligt bij de dienstonderdelen van V&W rond de 1 900,-.

Dit ligt bij één van de Hoge Colleges van Staat een stuk lager, namelijk op 1 227,-. Het maximum renteloos voorschot loopt uiteen van 1 450,- tot 1 2.268,-.

Het maximaal aantal verlofuren dat mag worden afgekocht in verband met de PC-privéregeling ligt op 22 uur per jaar. Dit is overigens conform hetgeen in het ARAR is vastgelegd. Uitzondering is één dienstonderdeel van V&W dat aangeeft dat maximaal drie maal 51 uur mag worden afgekocht.

8.3 Conclusie

In dit hoofdstuk is ingegaan op het bestaan van PC-privéregelingen, en de inhoud van deze regelingen. De helft van alle organisaties handhaaft in 2002 een eigen PC-privéregeling, naast de mogelijkheden in het kader van IKAP. Op dit punt bestaan er grote verschillen tussen de buitendiensten versus de Hoge Colleges van staat en de ministeries. Slechts een kleine minderheid van de ministeries en Hoge Colleges van Staat handhaaft een eigen PC-privéregeling, tegenover een grote meerderheid van de buitendiensten. Van de ministeries geven alleen EZ en V&W aan in 2002 over een eigen PC-privéregeling te beschikken.

De vergoedingen in het kader van de PC-privéregelingen worden zowel verstrekt als subsidie, als in de vorm van een renteloos voorschot, of middels afkoop van verlofuren. Deze mogelijkheden komen ongeveer even vaak voor.

De maximale vergoedingen/leningen per medewerker verschillen enorm tussen de buitendiensten. Het maximale subsidiebedrag per medewerker voor de aanschaf van een PC en/of randapparatuur ligt bij de dienstonderdelen van V& W op of rond de 1 900,-. Dit ligt bij één van de Hoge Colleges van Staat een stuk lager, namelijk op 1 227,-. Het maximum renteloos voorschot loopt uiteen van 1 450,- tot 1 2.268,-.

9 Telewerken

De laatste jaren is telewerken in Nederland meer in de belangstelling gekomen. Het is niet verwonderlijk dat het telewerken in populariteit stijgt. Het minimale waar een thuiswerker over dient te beschikken is een PC, een modem en een telefoon. Telewerken kan kosten reduceren. Bovendien speelt telewerken in op de vraag naar meer op het individu toegesneden arbeidstijden en locaties, waardoor werknemers betaalde arbeid en privé-leven beter kunnen combineren.

In de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2000-2001 is met de vakbonden overeengekomen om een raamregeling Telewerken te maken. Deze raamregeling telewerken is op 1 juli 2001 in werking getreden. In de raamregeling worden de rechtspositionele aspecten van telewerken geregeld. Nadere regels voor de uitvoering van deze raamregeling kunnen door de minister vastgesteld worden. Het betreft onder meer regels omtrent goederen (computer, inrichting werkkamer, fax, mobiele telefoon) en vergoedingen (telefoonkosten, internetkosten, kosten privé-ruimte). Het bevoegd gezag bepaalt of deze voorzieningen worden verstrekt, ter beschikking gesteld of worden vergoed.

Alle ministeries en Hoge Colleges van Staat hebben meegedaan aan dit onderdeel van het onderzoek. Van alle buitendiensten die in dit onderzoek zijn benaderd, hebben alleen de buitendiensten van BZK, EZ en de dienstonderdelen van V&W dit onderdeel van de vragenlijst ingevuld. Van Justitie heeft alleen de Dienst Justitiële Inrichtingen dit onderdeel beantwoord. De overige buitendiensten van Justitie en de buitendiensten van SZW, LNV, en VROM hebben dit onderdeel niet beantwoord. De betreffende kerndepartementen hebben aangegeven dat de buitendiensten op dit punt niet afwijken van het kerndepartement.

9.1 Andere regels buiten raamregeling

De eerste vraag die gesteld is aan de verschillende organisaties is of ze naast de raamregeling Telewerken nadere regels hebben gemaakt met betrekking tot telewerken. De uitslag van deze vraag is te vinden in tabel 9.1.

Tabel 9.1 Nadere regels omtrent telewerken onderverdeeld naar type organisatie*

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Wel nadere regels naast raamregeling	4	25%	6	26%	10	26%
Geen nadere regels naast raamregeling	12	75%	17	74%	29	74%
Totaal	16**	100%	23	100%	39	100%

* Niet uitgesloten moet worden dat organisaties toch beleid op dit gebied hebben geformuleerd

** De gegevens van het ministerie van OCenW ontbreken

Van de 39 ondervraagde organisaties heeft bijna driekwart aangegeven geen nadere regels te hebben naast de raamregeling Telewerken. Niet uitgesloten is dat deze organisaties wel beleid hebben geformuleerd op dit punt. Ruim een kwart heeft aangegeven wel nadere regels te hebben. Bij de ministeries en Hoge Colleges van Staat betreft dit de ministeries VROM, SZW, EZ en LNV. Van de buitendiensten betreft dit één buitendienst van EZ en vijf dienstonderdelen van V&W.

Aan de organisaties die wel nadere regels hebben naast de raamregeling Telewerken, is vervolgens gevraagd welke vergoedingen op het gebied van telewerken in hun regeling(en) nader zijn uitgewerkt. Het resultaat is in onderstaande tabel te vinden.

Tabel 9.2 Overzicht vergoedingen in eigen regeling(en) in verband met telewerken

Vergoedingen	Organisatie	Bedrag
Standaardvergoeding	Min. SZW	€ 60,- (per jaar)
	Dienstonderdeel V&W*	€ 60,- (per jaar)
vergoeding telefoongebruik maximaal	Min. EZ	€ 589,68 (per jaar)
	Min. LNV	werkelijk gemaakte telefoonkosten
	Min. VROM	min. € 108,90 en max € 163,36 (per jaar)
	Dienstonderdeel V&W buitendienst EZ	declaratiebasis (incl. Internetgebruik) Onbekend
vergoeding internetgebruik maximaal	Min. EZ	€ 236,08 (per jaar)
	Min. VROM	€ 22,68 (per jaar)
	Dienstonderdeel V&W	declaratiebasis (incl. Internetgebruik)
vergoeding gebruik privé-ruimten maximaal	Min. VROM	€ 363,02 (per jaar)
	Dienstonderdeel V&W	zie regeling privéruimtevergoeding
Andere vergoedingen:		
• kabel of ADSL	Min. EZ	€ 13,61 (per maand)
• vergoeding gebruik eigen apparatuur	Min. LNV	€ 25,- (per jaar)
• vergoedingen voor thuiswerken	Min. VROM	€ 816,80 (per jaar)
• vergoeding voor 1 dag telewerken	buitendienst EZ	€ 590,20 (per jaar)

* moet nog ingevoerd worden, gebeurt op korte termijn

Een deel van de ministeries en buitendiensten hebben verscheidene vergoedingen in hun regeling nader uitgewerkt. De vergoedingen die het minst in de betreffende regelingen zijn vastgelegd zijn de standaardvergoeding en de vergoeding voor het gebruik van privé-ruimten. De vergoeding die het vaakst is geregeld is die van telefoongebruik. Drie ministeries, EZ, VROM en LNV verstrekken deze vergoeding. EZ en VROM hanteren een maximum bedrag dat op jaarbasis wordt vergoed voor telefoonkosten. Het maximum bedrag verschilt fors tussen de twee ministeries. LNV geeft aan de werkelijke kosten te vergoeden, en heeft dus blijkbaar geen maximum gesteld.

Ook bij de vergoeding voor internetgebruik zijn de verschillen groot. Het ministerie van EZ kent een jaarlijkse vergoeding van 1 236,- terwijl deze bij het ministerie van VROM op bijna 1 23,- ligt. Een aantal organisaties heeft ook andere vergoedingen genoemd zoals kabel of ADSL vergoeding voor gebruik eigen apparatuur en vergoeding voor het thuiswerken. Opvallend is dat de kosten die worden vergoed voor thuiswerken per organisatie verschillen. De hoogte van het bedrag bij het ministerie VROM bedraagt op jaarbasis 1 816,80 terwijl de buitendienst van EZ een veel lager bedrag op jaarbasis vergoedt, namelijk 1 590,-.

Naast de vergoedingen is ook aan de organisaties gevraagd welke telewerkvoorzieningen in de eigen regeling(en), dus aanvullend op de raamregeling Telewerken, nader zijn uitgewerkt. Het resultaat hiervan is in tabel 9.3 te vinden. Dit betreft de antwoorden van de vier ministeries en zes buitendiensten met een eigen regeling.

Tabel 9.3 Telewerkvoorzieningen die nader zijn uitgewerkt in de regelingen van de verschillende organisaties

	Min. en HCvS	Buitendiensten
Meubilair werkruimte	3	3
PC met software/randapparatuur	2	3
Aanleg extra telefoonlijn	2	1
Een fax	2	
Mobiele telefoon	1	1
Andere voorzieningen	2	1
Totaal	4	6

Veel organisaties hebben in hun regeling vergoedingen opgenomen voor de aanschaf van meubilair voor de werkruimte. Op de tweede plaats komt de PC met software/randapparatuur. De overige voorzieningen komen slechts beperkt voor.

Tot slot is gevraagd in hoeverre de bovengenoemde voorzieningen worden vergoed, verstrekt of ter beschikking gesteld (zie tabel 9.4). Dit betreft de antwoorden van de vier ministeries en vier buitendiensten met een eigen regeling. Twee buitendiensten met een eigen regeling hebben deze vraag niet beantwoord.

Tabel 9.4 Wijze van vergoeding telewerkvoorzieningen

	Vergoed*	In bruikleen gegeven	Niet van toepassing, niet in eigen regeling opgenomen	Totaal**
	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal
PC met software en/of randapparatuur	2	5	2	8
Meubilair werkruimte	2	4	2	8
Fax	2	3	4	8
Aanleg extra telefoonlijn	2	3	3	8
Mobiele telefoon	2	2	5	8
Totaal^b	3	6	6	8

* Met vergoed wordt bedoeld dat betrokkene zelf reeds apparatuur heeft aangeschaft en dat hij/zij hiervoor een vergoeding krijgt

** Eén organisatie gaf soms twee antwoorden per voorziening

PC's (met software en/of randapparatuur) en meubilair worden meestal in bruikleen gegeven. De overige voorzieningen komen slechts beperkt voor. Wanneer deze voorzieningen wel in een eigen regeling zijn opgenomen, komt het zowel voor dat deze worden vergoed als in bruikleen gegeven. Overigens blijkt dat telewerkvoorzieningen na afloop van de telewerkovereenkomst nooit eigendom van de gebruiker worden.

9.2 Conclusie

Vanaf 1 juli 2001 is de raamregeling Telewerken voor de sector Rijk ingevoerd. In deze raamregeling zijn de rechtspositionele aspecten van telewerken vastgelegd.

In dit hoofdstuk is ingegaan op de volgende onderdelen van telewerken:

- eigen regeling omtrent Telewerken;
- vergoedingen van de eigen Telewerkregelingen;
- voorzieningen die het vaakst zijn uitgewerkt in de eigen regeling.

In totaal hebben tien organisaties, zes buitendiensten en vier ministeries, een eigen regeling naast de raamregeling Telewerken. Van de ministeries hebben de ministeries van VROM, SZW, LNV en EZ een eigen regeling. Bij de buitendiensten geldt dit voor één buitendienst van het ministerie van EZ en vijf dienstonderdelen van het ministerie van V&W.

Wat betreft de vergoedingen die in de eigen regelingen zijn opgenomen kennen de meeste organisaties een vergoeding voor telefoongebruik, gevolgd door internet. De uitgekeerde bedragen verschillen per organisatie. Een deel vergoedt een vast bedrag per week of per jaar terwijl andere organisaties alle gemaakte kosten vergoeden.

De telewerkvoorzieningen die het vaakst zijn uitgewerkt in de eigen regeling zijn PC (met software en randapparatuur) en meubilair. Deze voorzieningen worden het vaakst in bruikleen gegeven. Vermeld dient te worden dat de telewerkvoorzieningen na afloop van de telewerkovereenkomst nooit eigendom van de gebruiker worden. De voorzieningen die het minst zijn uitgewerkt in de eigen regeling zijn de fax en de mobiele telefoon.

10 Representatiekosten

Het motief voor het verlenen van representatiekosten is dat bepaalde functies representatieve verplichtingen met zich meebrengen. Deze kosten (extra kleding, vervoer, fooien, ontvangsten thuis etc.) worden niet door declaraties gedekt. De representatiekostenregeling heeft dus uitsluitend betrekking op niet-declarabele representatiekosten. De regeling wordt veelal toegekend t.b.v. hogere ambtenaren, zoals SG, pSG, DG en directeuren. In de laatste CAO (2001-2002) is afgesproken het 'Besluit vergoeding representatiekosten rijkspersoneel' (Stb. 1993, 452) aanzienlijk te wijzigen. In deze wijziging wordt het besluit aangepast aan het nieuwe belastingstelsel, waarin het niet zonder meer mogelijk is vaste vergoedingen aan medewerkers onbelast te verstrekken. Verder wordt van de gelegenheid gebruik gemaakt het besluit te dereguleren, zodat meer maatwerk kan worden geleverd. Het bestaande besluit maakt een onderscheid naar de aard van de representatie (actief of passief), de omvang van de representatiekosten die men maakt en naar salarisniveaus. Met ingang van 1 januari 2002 is geregeld dat het bevoegd gezag de mogelijkheid heeft aan ambtenaren een vaste (bruto) vergoeding voor representatiekosten te verlenen tot een maximum van 1 6.400,- per jaar. Verder is niets opgenomen over de hoogte van de vergoeding en de voorwaarden waaraan moet worden voldaan om hiervoor in aanmerking te komen. In dit onderzoek zijn vragen opgenomen over de manier waarop de verschillende organisaties omgaan met de grotere beleidsvrijheid ten aanzien van representatiekosten.

Alle ministeries en Hoge Colleges van Staat hebben meegedaan aan dit onderdeel van het onderzoek. Dit geldt niet voor alle buitendiensten. Van alle buitendiensten die benaderd zijn in dit onderzoek, hebben alleen de buitendiensten van BZK en één buitendienst van EZ dit onderdeel hoeven in te vullen. Het kerndepartement van de buitendiensten die dit onderdeel niet hebben ingevuld, hebben aangegeven dat de buitendiensten op dit punt niet afwijken van het kerndepartement.

10.1 Regels en vergoedingen representatiekosten

Het 'Besluit vergoeding representatiekosten rijkspersoneel (Stb. 1993, 452)' maakte tot 1 januari 2002 een onderscheid naar de aard van de representatie (actief of passief) en de omvang van de representatiekosten (grote omvang en zeer uitgebreide omvang) en naar salarisniveaus.

Er bestaat bij de ministeries en Hoge Colleges van Staat behoefte om aan individuele ambtenaren een vaste vergoeding voor niet-declarabele representatiekosten te kunnen geven. Dit dient afgestemd te worden op de huidige belastingwetgeving terzake; vaste vergoedingen zijn onder het huidige belastingstelsel niet meer onbelast. Daarnaast bestaat behoefte aan deregulering van het besluit. Dit heeft ertoe geleid dat bij de laatste CAO-onderhandelingen besloten is om de vergoeding representatiekosten rijkspersoneel met ingang van 1 januari 2002 zodanig aan te passen dat het bevoegd gezag de mogelijkheid heeft aan alle ambtenaren een vaste vergoeding (bruto) te verlenen tot een maximum van 1 6.400,- per jaar.

Eén van de vragen die gesteld is, is of de organisatie reeds nadere regels heeft opgesteld over het Besluit vergoeding representatiekosten rijkspersoneel naar aanleiding van de laatste CAO-afspraken. Het resultaat is in onderstaande tabel te vinden.

Tabel 10.1 Aanvullende regels ten aanzien van het Besluit vergoeding representatiekosten rijkspersoneel onderverdeeld naar type organisatie

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Ja, nadere regels gesteld	5	31%	1	25%	6	30%
Ja, bezig opstellen regels	4	25%			4	20%
Nee, maar in toekomst wel	3	19%			3	15%
Nee, volgen centrale regeling	4	25%	3	75%	7	35%
Totaal	16*	100%	4	100%	20	100%

* De gegevens van één Hoog College van Staat ontbreken

De helft van alle organisaties heeft reeds nadere regels opgesteld, of is hiermee bezig. Dit geldt voor negen ministeries en één buitendienst. Drie van de twintig organisaties (15%) zijn wel in de toekomst van plan nadere regels op te stellen ten aanzien van representatiekosten. De resterende groep, ruim een derde van de organisaties, geeft aan geen nadere regels op te stellen, maar het 'Besluit vergoeding representatiekosten rijkspersoneel' te blijven volgen. Onderstaande tabel geeft de stand van zaken per ministerie weer.

Tabel 10.2 Overzicht per ministerie van aanvullende regels ten aanzien van het Besluit vergoeding representatiekosten

	Ja, nadere regels gesteld	Ja, bezig opstellen regels	Nee, maar in toekomst wel	Nee, volgen centrale regeling
Belastingdienst	X			
Min. AZ			X	
Min. BuZa		X		
Min. BZK	X			
Min. EZ				X
Min. FIN	X			
Min. JUS	X			
Min. LNV		X		
Min. OCenW		X		
Min. SZW				X
Min. V&W			X	
Min. VROM	X			
Min. VWS	X			
Totaal	6	3	2	2

De ministeries van BZK, Justitie, Financiën, VROM, VWS en de Belastingdienst hebben reeds nadere regels opgesteld ten aanzien van representatiekosten. De ministeries van BuZa, LNV, en OCenW zijn hiermee bezig. De ministeries van AZ en V&W zijn van plan om dit in de toekomst te gaan doen. Tot slot geven de ministeries van EZ en SZW aan het 'Besluit vergoeding representatiekosten rijkspersoneel' te blijven volgen.

In het onderzoek is verder gevraagd aan te geven op welke groepen medewerkers de nadere regels van toepassing zijn en wat de maxima van de bedragen zijn die worden toegekend voor representatiekosten. De antwoorden staan weergegeven in onderstaande tabel.

Tabel 10.3 Nadere regels ten aanzien van representatiekosten onderverdeeld naar groepen medewerkers en maximum kostenvergoeding

	Groepen medewerkers	Maximum representatiekostenvergoeding (peiljaar 2002)	Bruto/Netto
Min. BZK	SG, DG, Plv. SG	€ 6.400,- per jaar	Bruto
	Directeuren, enkele specifieke functies	€ 2.203,- per jaar	
Belastingdienst	Divisiel directeuren (S18)	€ 3.216,- per jaar	Bruto
	Overige directeuren (S17)	€ 2.220,- per jaar	
	Overige directeuren (S16)	€ 1.512,- per jaar	
Min. FIN	SG, DG	€ 6.400,- per jaar	Bruto
	Plv. DG, Plv. SG, Leden MT DG Belastingdienst	€ 4.800,- per jaar	
	Directeuren	€ 2.130,- per jaar	
	Hoofd bureau kabinet en protocol	€ 2.130,- per jaar	
	Medew. Bureau kabinet en protocol	€ 1.065,- per jaar	
Min. JUS	SG + DG	€ 6.400,- per jaar	
	Directeur beleid/uitvoering organisatie (groot)	€ 4.700,- per jaar	
	Directeur uitvoering organisatie (klein)	€ 3.210,- per jaar	
	Specifieke functies	€ 1.620,- per jaar	
Min. VROM	SG	€ 6.400,- per jaar	Bruto
	Plv. SG + DG	€ 4.780,- per jaar	
	Plv. DG + directeur	€ 3.205,- per jaar	
	Plv. Directeur	€ 1.500,- per jaar	
Min. VWS	SG, Plv. SG, DG	Varieert van € 1.538,- tot	Netto
	Eerste bestuursniveau	€ 3.071,- per jaar	
	Tweede bestuursniveau		
	Bijzondere functies		

Uit bovenstaande tabel blijkt dat het maximum bedrag aan representatiekostenvergoeding voor de hoogste functies bedraagt bij vier van de vijf ministeries met nadere regels 1 6.400,- per jaar. Alleen het ministerie van VWS wijkt op dit punt af. Deze geeft aan een netto vergoeding te verstrekken.

Opvallend is verder de rangvolgorde van de plaatsvervangend SG binnen de categorieën. De plaatsvervangend SG krijgt bij BZK en VWS een gelijke vergoeding als de SG. Bij de ministeries Financiën en VROM ontvangt deze een lagere vergoeding. De functie van DG behoort bij BZK, Financiën, Justitie en VWS tot de categorie met de hoogste vergoeding. Bij VROM is dit niet het geval. Het verschil bedraagt ongeveer 1 1.600,- bruto op jaarbasis. De functie van plaatsvervangend DG wordt alleen expliciet genoemd bij de ministeries van Financiën en VROM.

Verder blijkt dat bij de meeste ministeries de hoge ambtenaren en een aantal specifieke functies op het gebied van voorlichting/PR in aanmerking komen voor een vergoeding voor representatiekosten.

Tot slot blijkt uit bovenstaande tabel dat er verschillen zijn in de mate waarin en de wijze waarop onderverdelingen zijn gemaakt in functiecategorieën per ministerie. Het ministerie van BZK kent slechts twee categorieën, terwijl Financiën er vijf onderscheidt.

10.2 Conclusie

Representatiekosten zijn kosten die gemaakt worden bij (het uitoefenen) van bepaalde functies. Deze kosten worden niet door declaraties gedekt. Vandaar dat er een representatiekostenregeling, het Besluit vergoeding representatiekosten rijkspersoneel, is ingevoerd. Deze regeling wordt veelal toegekend ten behoeve van hogere ambtenaren, zoals SG, plv SG, DG en directeuren.

In dit hoofdstuk is ingegaan op de volgende onderdelen van representatiekosten:

- nadere regels ten aanzien van het Besluit vergoeding representatiekosten naar aanleiding van recente CAO-afspraken;
- vergoedingen op basis van eigen regels voor representatiekosten.

De helft van alle organisaties heeft reeds nadere regels opgesteld, of is hiermee bezig. Van de 20 organisaties heeft de helft nadere regels opgesteld ten aanzien van het Besluit vergoeding representatiekosten of is daar mee bezig. Drie organisaties, de ministeries van AZ en V&W en een Hoog College van Staat, hebben nog geen aanvullende regels maar zijn wel van plan deze in de toekomst op te stellen. Tot slot hebben vier organisaties, de ministeries van AZ en EZ en twee Hoge Colleges van Staat, aangegeven de centrale regeling te volgen.

Voor vier van de vijf ministeries die nadere regels hebben opgesteld (BZK, Financiën, Justitie, VROM, en VWS) geldt dat het maximale bedrag voor de hoogste functies 1 6.400,- (bruto) per jaar bedraagt. De uitzondering is het ministerie van VWS dat een lager maximum hanteert.

Verder kent de Belastingdienst een maximum vergoeding van 1 3.216,- (bruto) per jaar.

Bij de ministeries van BZK en VWS is de representatiekostenvergoeding voor de plaatsvervangend SG hetzelfde als de SG. Tot slot zijn er verschillen geconstateerd in het aantal gemaakte functie-categorieën met bijbehorende vergoeding. Het ministerie van BZK kent er twee, de Belastingdienst drie, de ministeries van Justitie en VROM vier en het ministerie van Financiën vijf.

11 Catering en sportfaciliteiten

Tot voor kort moesten (bijna alle) rijksambtenaren nog betalen voor koffie, thee en andere dranken. De laatste jaren zijn steeds meer rijksonderdelen overgegaan op het verstrekken van gratis koffie en thee. Alhoewel dit onderwerp geen essentiële arbeidsvoorwaarde is, hechten veel medewerkers er toch aan dat bepaalde voorzieningen goed zijn geregeld. Dit geldt tevens voor de sportfaciliteiten. Deze worden daarom ook in dit hoofdstuk behandeld.

Dit onderdeel van de vragenlijst is door alle benaderde buitendiensten ingevuld. Dit betreft de buitendiensten van BZK, EZ, Justitie, LNV, SZW, V&W en VROM.

11.1 Koffie, thee en catering

Verreweg de meeste organisaties (85%) verstrekken de koffie en thee gratis. Dit geldt zowel voor de ministeries en Hoge Colleges van Staat, als voor de buitendiensten (zie tabel 11.1).

Tabel 11.1 Gratis verstrekking koffie en thee, onderverdeeld naar type organisatie

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Koffie/thee zijn gratis	15	88%	31	84%	46	85%
Betaling per beker/kop/kan	2	12%	6	16%	8	15%
Totaal	17	100%	37	100%	54	100%

Alleen bij het ministerie van SZW, en één Hoog College van Staat moeten medewerkers betalen voor de koffie en thee.

Gratis maaltijden

Een overgrote meerderheid van de organisaties (87%) verstrekt in bepaalde situaties gratis maaltijden aan medewerkers (zie tabel 11.2).

Tabel 11.2 Verstrekking van gratis maaltijden in bepaalde situaties

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Gratis verstrekking van maaltijden	16	94%	31	84%	47	87%
Geen gratis verstrekking van maaltijden	1	6%	6	16%	7	13%
Totaal	17	100%	37	100%	54	100%

Dit geldt voor alle ministeries en voor de Belastingdienst. Er is slechts één Hoog College van Staat waar dit niet voor geldt.

Van de 37 buitendiensten die deze vraag hebben beantwoord, verstrekken er zes geen gratis maaltijden. In tabel 11.3 is te zien bij welke buitendiensten dit het geval is.

Tabel 11.3 Gratis verstrekking van maaltijden: buitendiensten en Hoge Colleges van Staat

	Gratis verstrekking van maaltijden	Geen gratis verstrekking van maaltijden	Totaal
Buitendienst BZK	2		2
Buitendienst EZ	7		7
Buitendienst Justitie	2		2
Buitendienst LNV		1	1
Buitendienst SZW	5	1	6
Dienstonderdeel V&W	12	1	13
Buitendienst VROM	3	3	6
Hoge Colleges van Staat	3	1	4
Totaal	34	7	41

De buitendiensten van BZK, EZ en Justitie verstrekken gratis maaltijden. Van de buitendiensten van de VROM geeft de helft van de buitendiensten aan geen gratis maaltijden te verstrekken. Bij de ministeries van SZW en V&W verstrekt slechts één van de betreffende buitendiensten geen gratis maaltijden. Dit geldt ook voor de enige buitendienst van LNV die de vragenlijst heeft ingevuld. In tabel 11.4 is te zien in welke situaties er gratis maaltijden worden verstrekt.

Tabel 11.4 Situaties waarin gratis maaltijden worden verstrekt

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Vergadering	15	94%	26	87%	41	89%
Interne cursus	14	88%	20	67%	34	74%
Overwerk	5	31%	13	43%	18	39%
Overige situaties	2	13%	5	17%	7	15%
Totaal aantal respondenten	16*	100%	30	100%	46	100%

* Er is één Hoog College van Staat die geen gratis maaltijden verstrekt

In de meeste organisaties (89%) worden bij vergaderingen rond lunch- of dinertijd gratis maaltijden verstrekt. Ook bij interne cursussen kunnen medewerkers bij veel organisaties (74%) gebruik maken van gratis maaltijden. In de situatie van overwerk, biedt een kleiner deel van de organisaties (39%) hun medewerkers een gratis maaltijd aan.

Gevraagd is in hoeverre de organisaties geld toe leggen op de catering ten behoeve van medewerkers. Met andere woorden: betalen medewerkers voor deze faciliteiten de kostprijs, of worden deze faciliteiten door de organisatie gesubsidieerd? (zie tabel 11.5).

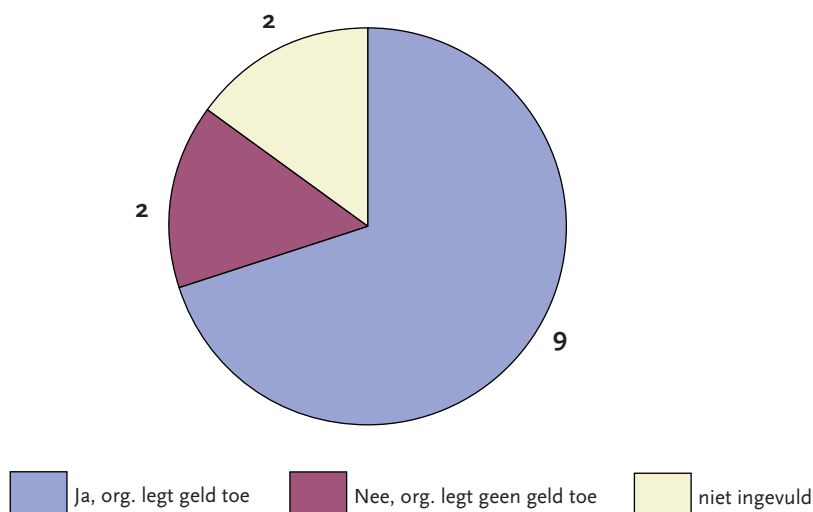
Tabel 11.5 Stand van zaken kostendekking catering, onderverdeeld naar type organisatie

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Org. legt geld toe op catering	12	80%	23	72%	35	74%
Org. legt geen geld toe op catering	3	20%	9	28%	12	26%
Totaal	15*	100%	32	100%	47	100%

* Twee ministeries hebben deze vraag niet beantwoord

Driekwart van de organisaties blijkt geld toe te leggen op de catering. In grafiek 11.1 is de situatie voor de ministeries weergegeven.

Grafiek 11.1 Stand van zaken kostendekkendheid catering bij de ministeries



Alleen de ministeries EZ en LNV leggen geen geld toe op de catering. De ministeries BZK en Financiën hebben deze vraag niet beantwoord.

In tabel 11.6 zijn de antwoorden op deze vraag over de catering weergegeven voor de buitendiensten en Hoge Colleges van Staat.

Tabel 11.6 Stand van zaken kostendekkendheid catering: Buitendiensten en Hoge Colleges van Staat

	Ja, org. legt geld toe	Nee, org. legt geen geld toe	Totaal
Buitendienst BZK	1	1	2
Buitendienst EZ	6	1	7
Buitendienst Justitie	2		2
Buitendienst LNV	1		1
Buitendienst SZW	4	2	6
Dienstonderdeel V&W	4	4	8
Buitendienst VROM	5	1	6
Hoge Colleges van Staat	3	1	4
Totaal	26	10	36

De meeste buitendiensten en Hoge Colleges van Staat leggen geld toe op de catering. Tien van de 36 organisaties (28%) die deze vraag hebben beantwoord, doen dit niet. De antwoorden van de buitendiensten per ministerie laten zien dat er op dit gebied geen sprake is van uniformiteit binnen de ministeries. De antwoorden verschillen net zo sterk tussen de buitendiensten van de verschillende ministeries, als binnen een specifiek ministerie.

11.2 Sportfaciliteiten

Gevraagd is of de ministeries en buitendiensten sportfaciliteiten in het gebouw hebben of dat deelname aan sport op een andere manier (bijv. financieel/ vrije tijd) wordt gefaciliteerd. In totaal blijkt iets meer dan de helft van de organisaties (56%) deelname van medewerkers aan sport te faciliteren (zie tabel 11.7).

Tabel 11.7 Facilitering sportactiviteiten medewerkers, onderverdeeld naar type organisatie

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Ja, sport wordt gefaciliteerd	12	71%	17	49%	29	56%
Nee, sport wordt niet gefaciliteerd	5	29%	18	51%	23	44%
Totaal	17	100%	35	100%	52	100%

De ministeries en Hoge Colleges van Staat doen vaker aan facilitering van sportieve activiteiten, dan de buitendiensten. Alle ministeries faciliteren deelname aan sportactiviteiten, met uitzondering van het ministerie Algemene Zaken. Verder geven alle Hoge Colleges van Staat aan niets te doen aan sportstimulering.

In tabel 11.8 staat vermeld welke buitendiensten deelname aan sportactiviteiten faciliteren.

Tabel 11.8 Facilitering sportactiviteiten medewerkers: buitendiensten

	Ja, sport wordt gefaciliteerd	Nee, sport wordt niet gefaciliteerd	Totaal
Buitendienst BZK	1	1	2
Buitendienst EZ	3	3	6
Buitendienst Justitie	2		2
Buitendienst LNV	1		1
Buitendienst SZW	1	5	6
Dienstonderdeel V&W	7	5	12
Buitendienst VROM	2	4	6
Totaal	17	18	35

Bij de meeste ministeries varieert dit tussen de buitendiensten van het betreffende ministerie. Ongeveer de helft van de buitendiensten faciliteert deelname aan sport, de andere helft niet. Alleen de buitendiensten van SZW springen eruit, omdat vijf van de zes buitendiensten aangeven sport niet te faciliteren.

Kosten van sportdeelname

In tabel 11.9 staat weergegeven of medewerkers moeten betalen aan deelname van sportactiviteiten bij de organisaties die aangeven sport te faciliteren.

Tabel 11.9 Kostenverdeling werkgever/werknemer bij deelname aan sportactiviteiten, onderverdeeld naar type organisatie

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Deze zijn gratis toegankelijk	1	8%	3	18%	4	14%
grotendeels door werkgever	7	58%	10	59%	17	59%
grotendeels door werknemer	3	17%	3	18%	6	17%
Ander kostenverdeling	3	17%	1	6%	4	10%
Totaal	14*	100%	17	100%	31	100%

* Twee Hoge Colleges van Staat hebben deze vraag niet ingevuld. Het ministerie van AZ geeft aan geen sportactiviteiten te faciliteren.

Bij slechts een klein deel van de organisaties (14%) is deelname aan sportactiviteiten gratis. Slechts bij één ministerie is het gebruik van sportfaciliteiten gratis, namelijk bij BZK. Dit geldt ook voor een buitendienst van BZK en voor twee dienstonderdelen van V&W.

In verreweg de meeste organisaties (59%) worden de kosten van de sportfaciliteiten grotendeels door de werkgever betaald.

De stand van zaken bij de ministeries is als volgt:

- vijf ministeries geven aan dat de sportfaciliteiten grotendeels door de werkgever worden betaald (EZ, OCenW, V&W, VWS en FIN);
- vier ministeries geven aan dat de sportfaciliteiten grotendeels door de werknemer worden betaald (BuZA, LNV, SZW en VROM);
- de sportfaciliteiten bij het min. BZK zijn gratis toegankelijk;
- het min. van Justitie hanteert een deelnemersbijdrage: 11,34 per maand voor bedrijfsfitness;
- bij de Belastingdienst verschilt de kostenverdeling tussen werknemer en werkgever per organisatieonderdeel.

11.3 Conclusie

In dit hoofdstuk is ingegaan op:

- verstrekking van koffie en thee;
- cateringfaciliteiten;
- sportfaciliteiten.

Verreweg de meeste organisatie verstrekken de koffie en thee gratis. Van de ministeries is dit alleen bij SZW niet het geval. Ook verstrekken de meeste organisaties in bepaalde situaties, zoals bij vergaderingen, gratis maaltijden. Dit geldt voor alle ministeries en voor de meeste buitendiensten, waaronder de buitendiensten van BZK, EZ en Justitie. Van de buitendiensten van de VROM geeft de helft van de buitendiensten aan geen gratis maaltijden te verstrekken. Bij de ministeries van SZW en V&W verstrekt slechts één van de betreffende buitendiensten geen gratis maaltijden. Dit geldt ook voor de enige buitendienst van LNV die de vragenlijst heeft ingevuld. Gratis maaltijden worden met name verstrekt tijdens vergaderingen en interne cursussen.

Gevraagd is in hoeverre de organisaties geld toe leggen op de catering ten behoeve van medewerkers. Met andere woorden: betalen medewerkers voor deze faciliteiten de kostprijs, of worden deze faciliteiten door de organisatie gesubsidieerd? Driekwart van de organisaties blijkt geld toe te leggen op de catering. Dit geldt zowel voor de ministeries, Hoge Colleges van Staat, als de buitendiensten. Van de ministeries leggen alleen de ministeries EZ en LNV geen geld toe op de catering. De ministeries BZK en Financiën hebben deze vraag niet beantwoord.

In totaal blijkt iets meer dan de helft van de organisaties (56%) deelname van medewerkers aan sport te faciliteren. De ministeries doen vaker aan facilitering van sportieve activiteiten, dan de Hoge Colleges van Staat en de buitendiensten.

Alle ministeries faciliteren deelname aan sportactiviteiten, met uitzondering van het ministerie Algemene Zaken. Verder geven alle Hoge Colleges van Staat aan niets te doen aan sportstimulering. Bij de meeste ministeries varieert dit tussen de verschillende buitendiensten. Ongeveer de helft van de buitendiensten faciliteert deelname aan sport, de andere helft niet. Alleen de buitendiensten van SZW springen eruit, omdat vijf van de zes buitendiensten sport niet faciliteren.

Bij slechts een klein deel van de organisaties (14%) is deelname aan sportactiviteiten gratis. Slechts bij één ministerie is het gebruik van sportfaciliteiten gratis, namelijk bij BZK. Dit geldt ook voor een buitendienst van BZK en voor twee dienstonderdelen van V&W. In verreweg de meeste organisaties (59%) worden de kosten van de sportfaciliteiten grotendeels door de werkgever betaald.

12 Gemaksdiensten

Naast sport- en kantoorfaciliteiten zijn er andere gemaksdiensten die de medewerker vaak extra tijd en andere voordelen opleveren. Voorbeelden hiervan zijn huishoudelijke diensten, zoals boodschappen of verzorgingsdiensten (kapper op het werk etc.). Met gemaksdiensten wordt in dit geval bedoeld dat de werkgever een contract heeft afgesloten met een bureau dat dergelijke diensten aanbiedt. Een ministerie dat bijvoorbeeld een eigen sportzaal heeft wordt hier dus niet bedoeld. Deze laatst genoemde faciliteit valt onder het hoofdstuk koffie, thee en kantoorfaciliteiten.

Alle ministeries en Hoge Colleges van Staat hebben meegedaan aan dit onderdeel van het onderzoek. Van alle buitendiensten die benaderd zijn in dit onderzoek, hebben de buitendiensten van SZW dit onderdeel niet hoeven in te vullen. Het betreffende kerndepartement heeft aangegeven dat de buitendiensten op dit punt niet afwijken van het kerndepartement.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van hoeveel buitendiensten, ministeries en Hoge Colleges van Staat een overeenkomst/contract met een gemaksdiensten-leverancier hebben.

Tabel 12.1 Overeenkomst/contract met gemaksdiensten-leverancier onderverdeeld naar type organisatie

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Wel overeenkomst/contract	3	18%	2	7%	5	11%
Geen overeenkomst/contract	14	82%	28	93%	42	89%
Totaal	17	100%	30	100%	47	100%

Van de 47 organisaties die aan dit onderdeel mee hebben gedaan hebben vijf (11%) een contract met een gemaksdiensten-leverancier. Het betreft de ministeries van EZ, OCenW en BuZa. Bij de buitendiensten gaat het om een buitendienst van EZ en een dienstonderdeel van V&W.

12.1 Soorten gemaksdiensten

In tabel 12.2 is een overzicht te vinden van de verschillende soorten gemaksdiensten die per organisatie worden aangeboden.

Tabel 12.2 Type gemaksdiensten onderverdeeld naar type organisatie

	Huishoudelijke Diensten*	Persoonlijke Diensten**	Sport en Leisure***	Anders, namelijk
Min. BuZa				x
Min. EZ	x	x	x	x
Min. OCenW		x	x	
Buitendienst EZ	x	x		x
Dienstonderdeel V&W			x	

* Onder huishoudelijke diensten worden boodschappen, werkster, tuinman verstaan

** Persoonlijke diensten zijn diensten zoals autohuur en stomerij

*** Onder Sport en Leisure wordt verstaan fitness-, saunacentra, squash- en tennisbanen

Zoals uit bovenstaande tabel blijkt zijn de aangeboden gemaksdiensten zeer divers en variëren per organisatie. De organisatie die de meeste verschillende soorten gemaksdiensten aanbiedt is het ministerie van EZ. Vier organisaties hebben aangegeven nog andere gemaksdiensten te hebben dan de drie die hierboven zijn genoemd.

Het betreffen de volgende diensten:

- (stoel)massage;
- pinautomaat;
- internetcafé;
- winkel;
- postkantoor.

12.2 Conclusie

Gemaksdiensten zijn diensten die door een bureau worden aangeboden (zoals boodschappen of verzorgingsdiensten) en waarmee de werkgever een contract heeft afgesloten. De bureaus die dit soort diensten leveren worden ook wel gemaksdiensten-leveranciers genoemd.

In dit hoofdstuk is ingegaan op de volgende onderdelen van gemaksdiensten:

- gebruik gemaksdiensten-leverancier;
- soorten gemaksdiensten.

Van de 47 organisaties die aan dit onderdeel mee hebben gedaan hebben vijf (11%) een contract met een gemaksdiensten-leverancier. Het betreft de ministeries van EZ, OCenW en BuZa. Bij de buitendiensten gaat het om een buitendienst van EZ en een dienstonderdeel van V&W.

Het aantal en de soorten diensten die worden aangeboden verschillen per organisatie. Het ministerie van EZ biedt de meeste (persoonlijk, huishoudelijk, sport en leisure en andere) diensten aan. Een buitendienst van V&W biedt de minste diensten aan (alleen sport en leisure). Enkele organisaties hebben ook aangegeven andere diensten aan te bieden zoals (stoel)massage, postkantoor, pinautomaat, internetcafé en een winkel). Deze diensten zouden eventueel ook als persoonlijke diensten kunnen worden opgevat.

13 Crisissituaties

Bij crisissituaties gaat het om calamiteiten in het land met een maatschappelijke dimensie. De belangrijkste voorbeelden hiervan zijn de MKZ-crisis en de vuurwerkramp in Enschede. Met crisissituaties worden niet bedoeld activiteiten in het kader van de interne bedrijfshulpverlening.

Voor een verantwoorde taakuitoefening is het noodzakelijk dat bepaalde medewerkers die bij eventuele calamiteiten worden betrokken 24 uur bereikbaar zijn. In verband met deze bereikbaarheid worden aan deze medewerkers bepaalde faciliteiten en/of bijzondere vergoedingen verstrekt. Zo is het mogelijk dat aan deze medewerkers een consignatietoeslag, overwerkvergoeding, verschuivingstoeslag of een eenmalige toeslag op basis van artikel 22a BBRA wordt toegekend. Ook is het mogelijk om een mobiele telefoon ter beschikking te stellen. Daarnaast kan de dienstverrichting ook worden gecompenseerd door middel van toekenning van verlof aan de medewerker.

Van alle buitendiensten die benaderd zijn in dit onderzoek, hebben de buitendiensten van VROM, en Justitie (met uitzondering van de Dienst Justitiële Inrichtingen) het onderdeel crisissituaties niet hoeven te beantwoorden.

Dit houdt in dat de vragen die in dit hoofdstuk aan de orde komen beantwoord zijn door de buitendiensten van BZK, EZ, Justitie (alleen DJI), LNV, en V&W.

13.1 Speciale regelingen

Ongeveer de helft van alle organisaties heeft speciale regelingen getroffen voor mensen die moeten werken in crisissituaties (zie tabel 13.1).

Tabel 13.1 Bestaan van speciale regeling werknemers bij crisissituaties, onderverdeeld naar type organisatie

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Speciale regelingen crisissituaties	8	47%	11	48%	19	48%
Geen speciale regelingen crisissituaties	9	53%	12	52%	21	53%
Totaal	17	100%	23	100%	40	100%

Van de twaalf ministeries hebben er acht wel, en vier geen speciale regeling opgesteld.

De ministeries Financiën, Justitie, SZW en V&W hebben geen eigen regeling.

Ook de Belastingdienst en de Hoge Colleges van Staat hebben geen regeling voor het werken in crisissituaties.

In tabel 13.2 is te zien welke buitendiensten beschikken over een regeling voor het werk in een crisissituatie.

Tabel 13.2 Bestaan van speciale regeling werknemers bij crisissituaties: buitendiensten

	Speciale regeling crisissituaties	Geen speciale regeling crisissituaties	Totaal
Buitendienst BZK	1	1	2
Buitendienst EZ	1	6	7
Buitendienst justitie	1		1
Buitendienst LNV	1		1
Dienstonderdeel V&W	7	5	12
Totaal	11	12	23

De meeste buitendiensten van EZ beschikken niet over een dergelijke regeling, terwijl dit bij de meeste dienstonderdelen van V&W juist wel het geval is. Dit was te verwachten gezien de werkzaamheden van deze buitendiensten. Verder hebben ook de volgende buitendiensten een eigen regeling:

- buitendienst BZK met eigen regeling: BVD;
- buitendienst EZ met eigen regeling: Staatstoezicht op de mijnen;
- buitendienst LNV met eigen regeling: AID;
- buitendienst Justitie met eigen regeling: Dienst Justitiële Inrichtingen.

Inhoud speciale regelingen

Van de negentien organisaties met een speciale regeling voor crisissituaties hebben er achttien aangegeven welke faciliteiten/voorzieningen hierin zijn opgenomen (zie tabel 13.3).

Tabel 13.3 Inhoud speciale regelingen crisissituaties, onderverdeeld naar type organisatie

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
(Mobiele) telefoon	5	63%	7	70%	12	67%
Vergoedingen standaard BBRA	4	50%	7	70%	11	61%
Compensatie	3	38%	7	70%	10	56%
Vervoersfac. ongebruikelijke uren	1	13%	4	40%	5	28%
Andere vergoedingen/faciliteiten	5	63%	3	30%	8	44%
Totaal	8	100%	10	100%	18	100%

Een vergoeding voor het gebruik van (mobiele) telefoons wordt het meest genoemd. Deze is bij ruim tweederde van de organisaties in de regeling voor crisissituaties opgenomen. Daarna volgen de vergoedingen die worden verstrekt conform het BBRA (61%) en compensatieuren (56%). De vergoedingen die worden gegeven door de acht ministeries met een regeling voor crisissituaties staan vermeld in tabel 13.4.

Tabel 13.4 Vergoedingen voor werk in crisissituaties, per ministerie

	(Mobiele) telefoon	Vervoersfac. ongebr. uren	Vergoedingen standaard BBRA	Compensatie
Min. AZ	X	X	X	X
Min. BuZa				
Min. BZK			X	X
Min. EZ	X			
Min. LNV	X	X	X	X
Min. OCenW	X		X	
Min. VROM	X		X	X
Min. VWS	X	X	X	X
Totaal	6	3	6	5

De ministeries AZ, LNV en VWS beschikken over alle vier genoemde voorzieningen, inclusief een vervoersfaciliteit voor ongebruikelijke uren.

13.2 Andere aspecten crisissituaties

Gevraagd is of er andere aspecten met betrekking tot de inzet van medewerkers in crisissituaties zijn geregeld. In tabel 13.5 staan de antwoorden van de ministeries die bij deze vraag iets hebben ingevuld.

Tabel 13.5 *Andere aspecten crisissituaties, per ministerie*

Ministerie	Inhoud andere aspecten personeelsbeleid crisissituaties
Min. BuZa	T.a.v. het personeel werkzaam op het ministerie: Het ontwikkelen van competenties gericht op crisis management (dit beleid is in ontwikkeling)
Min. BZK	Specifieke vergoedingsregelingen voor piketdiensten
Min. LNV	Inzet van traumateams tijdens en na de crisis
Min. VWS	Elk lid van het crisis telefoonteam dient eenmalig een driedaagse cursus te volgen. Jaarlijks dient minstens eenmaal te worden geoefend. Wordt er een echte 'inzet' gepleegd dan vervalt de oefening. Ook wordt er minstens eenmaal per jaar, een beschikbaarheidsoefening gehouden.

De meeste buitendiensten hebben bij deze vraag geen extra aspecten genoemd. Door twee buitendiensten wordt genoemd dat aan medewerkers nazorg wordt aangeboden bij schokkende gebeurtenissen.

13.3 Conclusie

In dit hoofdstuk is ingegaan op het beleid ten aanzien van het werken in crisissituaties. Ongeveer de helft van alle organisaties heeft speciale regelingen getroffen voor mensen die moeten werken in crisissituaties. Van de twaalf ministeries hebben er acht wel, en vier (FIN, JUS, SZW en V&W) geen speciale regeling opgesteld. De Belastingdienst en de Hoge Colleges van Staat hebben geen regeling voor het werken in crisissituaties.

De meest voorkomende voorzieningen voor werk in crisissituaties zijn de (mobiele) telefoon en de vergoedingen die worden verstrekt conform het BBRA. Beide voorzieningen worden aangeboden door zes van de acht ministeries die beschikken over een eigen crisisregeling. Vijf ministeries bieden compensatie aan, en drie ministeries een vervoersfaciliteit voor ongebruikelijke uren.

De situaties bij de buitendiensten is als volgt. De meeste buitendiensten van EZ beschikken niet over een regeling voor crisissituaties, terwijl dit bij de meeste dienstonderdelen van V&W wel het geval is. Dit was te verwachten gezien de werkzaamheden van deze buitendiensten. Verder hebben de volgende buitendiensten een eigen regeling:

- buitendienst BZK met eigen regeling: BVD;
- buitendienst EZ met eigen regeling: Staatstoezicht op de mijnen;
- buitendienst LNV met eigen regeling: AID;
- buitendienst Justitie met eigen regeling: Dienst Justitiële Inrichtingen.

14 Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek

Het werk mag geen nadelige invloed hebben op de veiligheid en gezondheid van de medewerker. In dat kader kunnen werkgevers preventieve maatregelen treffen die erop gericht zijn ziekte van medewerkers zoveel mogelijk te voorkomen. Een voorbeeld van een preventief instrument is een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO). Bij dit onderzoek wordt bekeken of er problemen of klachten over de gezondheid zijn als gevolg van de werkomstandigheden. Het gaat hierbij om de risico's die de arbeid voor de gezondheid met zich mee brengt.

Van alle buitendiensten die benaderd zijn in dit onderzoek, hebben de buitendiensten van EZ, VROM en SZW het onderdeel PAGO's niet hoeven te beantwoorden. De betreffende ministeries hebben aangegeven dat de buitendiensten op dit punt niet afwijken van het kerndepartement. Dit houdt in dat de vragen in dit hoofdstuk zijn beantwoord door de buitendiensten van BZK, Justitie, LNV, en V&W.

14.1 Nadere regels PAGO's

Gevraagd is of de organisaties nadere regels hebben opgesteld met betrekking tot de uitvoering van PAGO's (zie tabel 14.1).

Tabel 14.1 Bestaan van nadere regels met betrekking tot PAGO's, onderverdeeld naar type organisatie

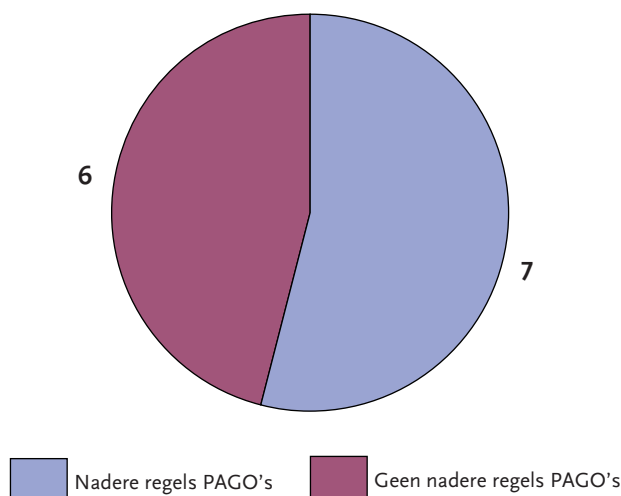
	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Nadere regels mbt uitvoering PAGO's	8	50%	12	71%	20	61%
	8	50%	5	29%	13	39%
Totaal	16*	100%	17	100%	33	100%

* Eén Hoog College van Staat heeft deze vraag niet beantwoord

Een ruime meerderheid van de organisaties (61%) heeft nadere regels geformuleerd over de uitvoering van PAGO's. Er zijn relatief meer buitendiensten dan ministeries die dit hebben gedaan.

In grafiek 14.1 is de stand van zaken voor de ministeries weergegeven.

Grafiek 14.1 Bestaan van nadere regels met betrekking tot PAGO's bij de ministeries



Ongeveer de helft van de ministeries kent nadere regels over de uitvoering van PAGO's. De ministeries EZ, LNV, OCenW en V&W en VWS en de Belastingdienst hebben geen nadere regels opgesteld.

In tabel 14.2 staat weergegeven hoeveel buitendiensten en Hoge Colleges van Staat nadere regels hebben geformuleerd.

Tabel 14.2 Bestaan van nadere regels met betrekking tot PAGO's: Buitendiensten en Hoge Colleges van Staat

	Nadere regels PAGO's	Geen nadere regels PAGO's	Totaal
Buitendienst BZK	2		2
Buitendienst Justitie	2		2
Buitendienst LNV	1		1
Dienstonderdeel V&W	7	5	12
Hoge Colleges van Staat	1	2	3
Totaal	13	7	20

De helft van de dienstonderdelen van V&W en twee Hoge Colleges van Staat hebben geen nadere regels opgesteld. De overige buitendiensten en één Hoog College van Staat wel.

14.2 Initiatiefnemer PAGO's

PAGO's worden in de meeste organisaties uitgevoerd op initiatief van de organisatie (74%) of de werknemer zelf (55%) (zie tabel 14.3).

Tabel 14.3 Op wiens initiatief worden PAGO's uitgevoerd?

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Op initiatief van de organisatie	11	73%	12	75%	23	74%
Op initiatief van de werknemer	6	40%	11	69%	17	55%
Op initiatief van de arbodienst	5	33%	8	50%	13	42%
Totaal	15	100%	16	100%	31	100%

* Twee Hoge Colleges van Staat heeft deze vraag niet beantwoord

In een minderheid van de organisaties (42%) vinden PAGO's plaats op initiatief van de arbodienst.

In tabel 14.4 staan de antwoorden per ministerie weergegeven.

Tabel 14.4 *Initiatief voor PAGO's, per ministerie*

	Op initiatief van de organisatie	Op initiatief van de werknemer	Op initiatief van de arbodienst
Belastingdienst	X	X	X
Min. AZ	X		
Min. BuZa			X
Min. BZK	X		
Min. EZ		X	
Min. FIN			X
Min. JUS	X	X	
Min. LNV	X		
Min. OCenW	X	X	
Min. SZW	X	X	
Min. V&W		X	X
Min. VROM	X		
Min. VWS	X		
Totaal	9	6	5

Uit de tabel blijkt dat er op dit punt grote verschillen bestaan tussen de ministeries. Alleen de Belastingdienst geeft aan dat alle drie de genoemde partijen het initiatief nemen. Acht ministeries geven slechts één partij als initiatiefnemer aan (vijfmaal de organisatie, eenmaal de werknemer, en tweemaal de arbodienst). De overige vier organisaties noemen twee partijen als initiatiefnemer.

Specifieke PAGO's

De vraag naar de specifieke soorten PAGO's waaraan bepaalde groepen medewerkers kunnen deelnemen is met name door veel buitendiensten niet beantwoord. De antwoorden van de organisaties die deze vraag wel hebben beantwoord staan in tabel 14.5

Tabel 14.5 *Uitvoering van specifieke PAGO's, onderverdeeld naar type organisatie*

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
PAGO fysieke belasting	9	69%	1	17%	10	53%
Andere PAGO's	11	85%	5	83%	16	84%
Totaal	13	100%	6	100%	19	100%

Hieruit blijkt dat ongeveer de helft van de organisaties ook PAGO's uitvoert met specifieke aandacht voor de fysieke belasting van medewerkers.

De stand van zaken per ministerie met betrekking tot de uitvoering van specifieke PAGO's is weergegeven in tabel 14.6.

Tabel 14.6 Uitvoering van specifieke PAGO's, per ministerie

	PAGO fysieke belasting	Andere PAGO's
Belastingdienst	X	Beeldschermen Werkplek
Min. AZ		Nee, geen andere PAGO's
Min. BuZa		PAGO voor frequent reizigers (1x per twee jaar); voorlichting 1x per jaar voor degenen die een functie hebben met fysieke belasting
Min. BZK	X	PMO (periodiek medisch onderzoek) voor 50+-ers;
Min. EZ	X	PAGO Beeldschermwerk
Min. FIN	X	PAGO Beeldschermwerk
Min. JUS	X	Keuring brandwacht vrijwilligers, Chauffeur, Lawaai repro.
Min. LNV		PAGO's worden decentraal per LNV-dienst georganiseerd. Er zijn geen centraal opgelegde voorschriften. Periodiciteit wordt op dat niveau tussen directeur, OR en Arbodienst afgesproken.
Min. OCenW		Management health survey
Min. SZW	X	
Min. V&W		Nee, geen andere PAGO's
Min. VROM	X	PAGO-kantoren (beeldschermwerk en werkdruk)
Min. VWS	X	Beeldschermwerk, Chauffeur, Laborant
Totaal	9	11

Andere specifieke PAGO's die door meer dan één ministerie worden genoemd zijn:

- PAGO voor beeldschermwerk;
- PAGO voor chauffeur.

14.3 Periodiciteit PAGO's

In het onderzoek is gevraagd met welke frequentie de PAGO's worden uitgevoerd. De antwoorden per ministerie staan in tabel 14.7.

Tabel 14.7 Periodiciteit PAGO's per ministerie

	1 x per 2 jaar	1 x per 3 jaar	1 x per 4 jaar	Anders
Belastingdienst				Lokaal beleid
Min. AZ				Vraag niet ingevuld
Min. BuZa			X	
Min. BZK			X	
Min. EZ		X		
Min. FIN	X			
Min. JUS				Dit hangt van de functie af
Min. LNV				PAGO's worden decentraal per LNV-dienst georganiseerd. Er zijn geen centraal opgelegde voorschriften. Periodiciteit wordt op dat niveau tussen directeur, OR en Arbodienst afgesproken.
Min. OCenW				Vraag niet ingevuld
Min. VROM			X	
Min. VWS			X	
Min. V&W				Niet van toepassing, op initiatief van werknemer of arbodienst.
Min. SZW			X	
Totaal	1	1	6	6

De meeste ministeries voeren PAGO's eens in de vier jaar uit. De frequentie is niet afhankelijk van de leeftijd van de medewerker. Slechts twee ministeries (Financiën en EZ) kennen een hogere frequentie. De Belastingdienst en de ministeries van Justitie, LNV en V&W geven aan dat er geen sprake is van een vaste frequentie. Dit verschilt per organisatie of functie. Soms vinden PAGO's alleen plaats op initiatief van de werknemer of arbodienst, en is er dus geen vaste frequentie. Omdat veel buitendiensten de vraag naar de periodiciteit van de PAGO's niet hebben ingevuld, zijn op dit punt geen afzonderlijke conclusies te trekken over de buitendiensten.

14.4 Conclusie

In dit hoofdstuk is ingegaan op de wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan periodieke arbeidsgezondheidskundige onderzoeken.

Een ruime meerderheid van de organisaties (61%) heeft nadere regels geformuleerd over de uitvoering van PAGO's. Er zijn relatief meer buitendiensten dan ministeries die dit hebben gedaan. Ongeveer de helft van de ministeries kent nadere regels over de uitvoering van PAGO's. De ministeries van EZ, LNV, OCenW en V&W en VWS en de Belastingdienst hebben geen nadere regels opgesteld.

PAGO's worden in de meeste organisaties uitgevoerd op initiatief van de organisatie (74%) en/of de werknemer zelf (55%). Op dit punt bestaan grote verschillen tussen de ministeries. Acht ministeries geven slechts één partij als initiatiefnemer aan (vijfmaal de organisatie, eenmaal de werknemer, en tweemaal de arbodienst). De overige vier ministeries noemen twee partijen als initiatiefnemer.

Ongeveer de helft van de organisaties voert ook PAGO's uit met specifieke aandacht voor de fysieke belasting van medewerkers. Andere specifieke PAGO's die door meer dan één ministerie worden genoemd zijn:

- PAGO voor beeldschermwerk;
- PAGO voor chauffeur.

De meeste ministeries voeren de PAGO's eens in de vier jaar uit. De frequentie is niet afhankelijk van de leeftijd van de medewerker. Slechts twee ministeries (Financiën en EZ) kennen een hogere frequentie. De Belastingdienst en de ministeries Justitie, LNV en V&W geven aan dat er geen sprake is van een vaste frequentie. Dit verschilt per organisatie of functie, of PAGO's vinden plaats op initiatief van de werknemer of arbodienst.

Omdat veel buitendiensten de vraag naar de periodiciteit van de PAGO's niet hebben ingevuld, zijn op dit punt geen aparte conclusies te trekken over de buitendiensten.

15 Rookbeleid

Het rookbeleid van een organisatie kan van invloed zijn op de tevredenheid van medewerkers. Daarom is dit onderwerp in de vragenlijst opgenomen. De rijksoverheid moet op grond van artikel 10 van de Tabakswet zodanige maatregelen treffen, dat bij het werk geen hinder van het gebruik van tabaksproducten wordt ondervonden. In de op dit artikel gebaseerde Algemene maatregel van bestuur (Ambv) is geregeld dat in een aantal categorieën van ruimten een verbod moet worden ingesteld en gehandhaafd om tabaksproducten te gebruiken. Het verbod heeft betrekking op ruimtes die voor het publiek toegankelijk zijn, zoals kantines, hallen en trappen en liften. Wanneer er in één organisatie meer ruimtes aanwezig zijn binnen één categorie (bijvoorbeeld kantines) is het mogelijk maximaal de helft van deze ruimtes uit te zonderen van het rookverbod.

De vragen omtrent het rookbeleid zijn beantwoord door alle ministeries, de Belastingdienst en de Hoge Colleges van Staat. Van alle buitendiensten die in dit onderzoek zijn benaderd hebben de buitendiensten van VROM en één buitendienst van EZ dit onderdeel niet ingevuld. De betreffende kerndepartementen hebben aangegeven dat de buitendiensten op dit punt niet afwijken van het kerndepartement.

Van de 47 organisaties geeft 89 procent aan dat er binnen de organisatie beleid is ten aanzien van het roken. Onderverdeeld naar type organisatie blijken buitendiensten iets vaker rookbeleid te hebben dan de ministeries en de Hoge Colleges van Staat (zie tabel 15.1). De ministeries die geen eigen rookbeleid hebben zijn die van Buitenlandse Zaken en Financiën. Bij de buitendiensten hebben drie buitendiensten van V&W geen beleid ten aanzien van het roken.

Tabel 15.1 *Beleid ten aanzien van roken onderverdeeld naar type organisatie*

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Wel rookbeleid	15	88%	27	90%	42	89%
Geen rookbeleid	2	12%	3	10%	5	11%
Totaal	17	100%	30	100%	47	100%

15.1 Roken op de eigen werkplek

Onderstaande tabel gaat in op de vraag of er binnen de organisatie op de eigen werkplek mag worden gerookt.

Tabel 15.2 *Wel of niet roken op de eigen werkplek onderverdeeld naar type organisatie*

	Min. + HCvS		Buitendiensten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Wel roken op eigen werkplek	15	88%	16	53%	31	66%
Niet roken op eigen werkplek	1	6%	14	47%	15	32%
Anders	1	6%			1	2%
Totaal	17	100%	30	100%	47	100%

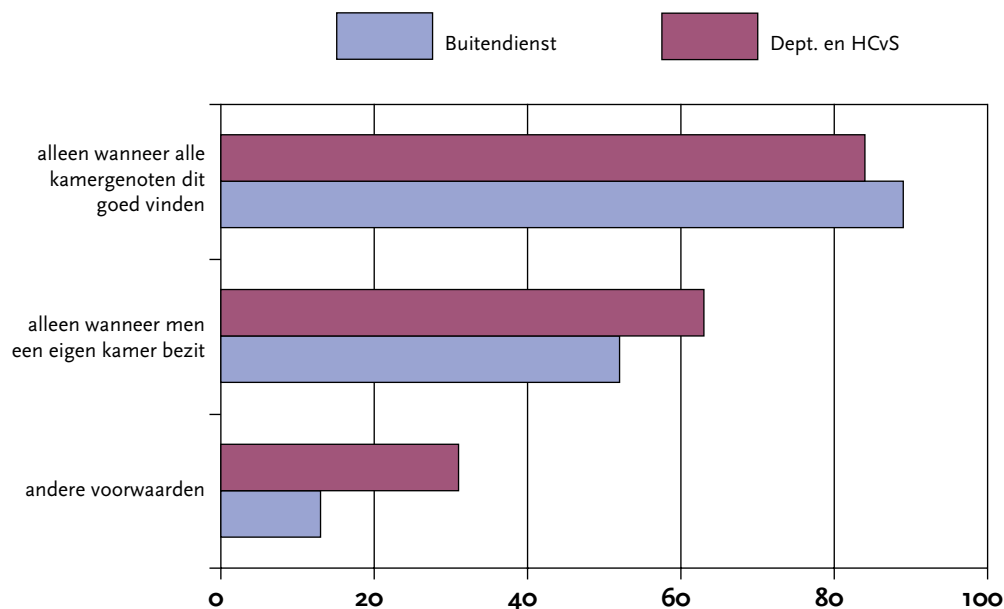
Bij tweederde van de organisaties mogen medewerkers op de eigen werkplek roken. Onderverdeeld naar type organisatie blijkt dat er grote verschillen zijn tussen de verschillende organisaties. Alle ministeries geven aan dat er (onder voorwaarden) gerookt mag worden op de eigen werkplek. Bij de buitendiensten is dit slechts in de helft van de organisaties het geval. Het ministerie van LNV geeft aan dat er per directie een rookbeleid bestaat.

De organisaties waar niet mag worden gerookt zijn:

- één Hoog College van Staat;
- buitendienst Justitie;
- buitendienst EZ (x3): is 50% ten opzichte van het totaal aantal buitendiensten EZ;
- buitendienst SZW (x5): is 83% ten opzichte van het totaal aantal buitendiensten SZW;
- dienstonderdeel V&W (x5): is 38% ten opzichte van het totaal aantal dienstonderdelen V&W.

In onderstaande grafiek is een overzicht te vinden van de voorwaarden die de organisaties hebben gesteld aan het roken op de eigen werkplek.

Grafiek 15.1 Voorwaarden die verbonden zijn aan het roken op de werkplek onderverdeeld naar type organisatie



Bij zowel de ministeries en Hoge Colleges van Staat als de buitendiensten wordt de voorwaarde 'alleen roken wanneer alle kamergenoten dit goed vinden' het meest toegepast (87% bij de buitendiensten en 84% bij de ministeries en Hoge Colleges van Staat) gevolgd door de voorwaarde 'alleen wanneer men een eigen kamer bezit' (53% bij de buitendiensten en 63% bij de ministeries en Hoge Colleges van Staat). Bij de buitendiensten heeft 13 procent ook nog andere voorwaarden aan het roken op de werkplek gesteld. Bij de ministeries en Hoge Colleges van Staat ligt dit percentage op 31 procent. Hieronder volgt een overzicht van de andere voorwaarden die genoemd zijn:

Alleen wanneer alle of een deel van de overige kamergenoten zelf roken:

- min. AZ ;
- min. EZ;
- buitendienst EZ.

Alleen wanneer de deur naar de gang dicht is en eventueel het raam open:

- min. SZW;
- min. VWS.

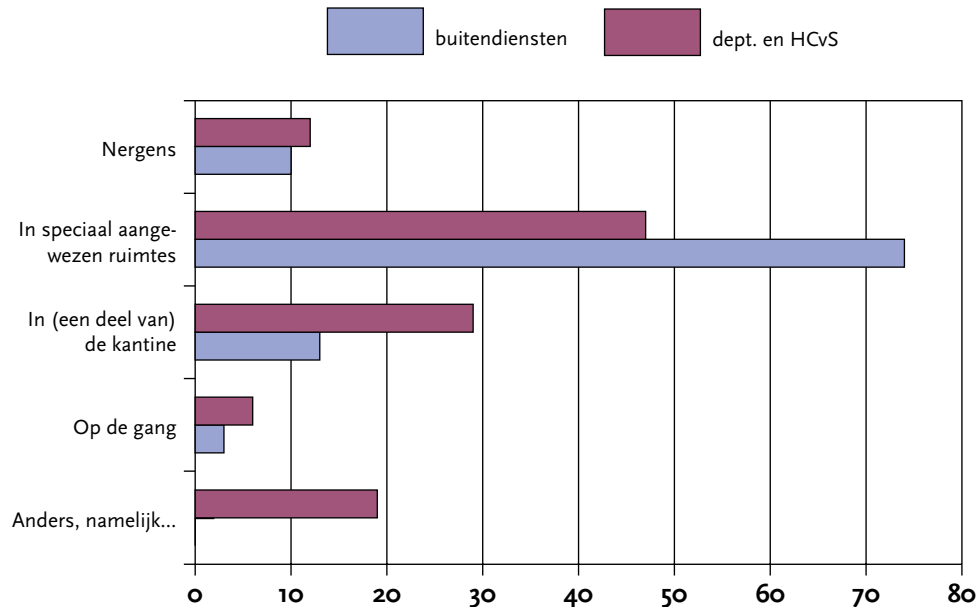
Er is een rookbeleid per directie:

- min. LNV.

15.2 Andere rookplekken

Naast roken op de werkplek kunnen er ook nog andere plekken binnen de organisatie zijn waar het toegestaan is te roken. Het resultaat is te zien in onderstaande grafiek.

Grafiek 15.2 Andere plekken binnen de organisaties waar het toegestaan is te roken



Roken in speciaal aangewezen ruimtes is door zowel de ministeries/ Hoge Colleges van Staat als de buitendiensten aangegeven als belangrijkste andere plek waar gerookt mag worden. Ook roken in (een deel van) de kantine is redelijk vaak genoemd. Bij 11 procent van de ondervraagde organisaties mag nergens gerookt mag worden.

Bij de ministeries en Hoge Colleges van Staat hebben in totaal drie organisaties aangegeven dat er ook andere plekken binnen de organisatie zijn waar mag worden gerookt. Hieronder volgt een overzicht van de betreffende organisaties en plekken waar mag worden gerookt.

Rookbeleid per directie:

- min. LNV.
Enkele kamers zijn aangemerkt tot 'gedoogruimtes':
- min. VWS.
Op één gang binnen het hele gebouw mag gerookt worden:
- hoog College van Staat.

15.3 Conclusie

In dit hoofdstuk is ingegaan op de volgende onderdelen van het (anti-)rookbeleid:

- rookbeleid binnen de organisaties;
- roken op de eigen werkplek;
- andere rookplekken binnen de organisatie.

Van de in totaal 47 organisaties heeft 89 procent wel beleid ten aanzien van roken en 11 procent niet. De organisaties die geen rookbeleid hebben zijn de ministeries van Financiën en Buitenlandse Zaken en drie dienstonderdelen van Verkeer & Waterstaat.

Bij tweederde van alle organisaties mag op de eigen werkplek worden gerookt. Opvallend daarbij is het verschil tussen de buitendiensten en de ministeries. Bij alle ministeries mag er worden gerookt op de eigen werkplek. Bij de buitendiensten is dit slechts bij de helft van de organisaties het geval. De voorwaarde voor het roken op de eigen werkplek die het vaakst is genoemd, is 'alleen wanneer alle kamergenoten dit goed vinden'.

Tot slot is door de verschillende organisaties aangegeven op welke andere plekken het binnen de organisatie toegestaan is te roken. Het meest genoemde antwoord van zowel de buitendiensten als de ministeries/Hoge Colleges van Staat is 'in speciaal aangewezen ruimtes'. In totaal heeft 11 procent aangegeven dat helemaal niet mag worden gerookt op andere plekken binnen de organisatie.

Op basis van dit hoofdstuk kan de conclusie worden getrokken dat de buitendiensten strengere regels kennen op het gebied van roken in vergelijking met de ministeries/Hoge Colleges van Staat. Bij de buitendiensten mag veel minder vaak op de eigen werkplek worden gerookt. Wanneer wel op de eigen werkplek mag worden gerookt dan is dat in de meeste gevallen alleen wanneer alle kamergenoten dit goed vinden. Verder mag er bij de ministeries/Hoge Colleges van Staat vaker op openbare plekken (zoals de gang en een deel van de kantine) worden gerookt in vergelijking met de buitendiensten.

16 Conclusies en aanbevelingen

Dit onderzoek heeft tot doel om inzicht te krijgen in de mate waarin de secundaire arbeidsvoorwaarden binnen de sector Rijk verschillen. Achterliggend doel hiervan is om mogelijke belemmeringen voor de interdepartementale mobiliteit in beeld te brengen.

Wanneer deze arbeidsvoorwaarden sterk overeenkomen, is er geen sprake van een belemmering van de interdepartementale mobiliteit. Het is echter niet zo dat verschillen tussen de ministeries op het gebied van de secundaire arbeidsvoorwaarden automatisch belemmeringen voor de interne mobiliteit inhouden. Ongunstige secundaire arbeidsvoorwaarden bij een ministerie op een bepaald vlak (bijvoorbeeld kinderopvang) kunnen immers worden gecompenseerd door gunstige arbeidsvoorwaarden op andere vlakken. Verder zijn niet alle secundaire arbeidsvoorwaarden evenzeer van belang voor de interdepartementale mobiliteit, en verschilt het belang hiervan per persoon.

In dit hoofdstuk wordt per onderdeel van de vragenlijst op een rij gezet in hoeverre de invulling van deze arbeidsvoorwaarde varieert binnen de sector Rijk. Daarbij ligt de nadruk op verschillen tussen de ministeries, omdat deze gegevens completer zijn dan voor de buitendiensten. In dit hoofdstuk wordt ook aangegeven welke ministeries opvallen door een al dan niet omvangrijker pakket secundaire arbeidsvoorwaarden. Aan het einde van ieder onderwerp worden op basis van de getrokken conclusies en/of aanbevelingen voor beleid gedaan. De aanbevelingen hebben met name betrekking op het verbeteren van de randvoorwaarden voor interdepartementale mobiliteit.

Beoordelen en belonen

Verreweg de meeste organisaties beschikken over een eigen leidraad of methodiek voor het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken. Een leidraad voor het uitvoeren van een personeelsbeoordeling is aanwezig bij de meeste ministeries en Hoge Colleges van Staat.

Competentiemanagement is bij veel organisaties nog in ontwikkeling. De ministeries van BuZa, EZ, Justitie, en VROM geven aan reeds met competentie management te werken. Bij de overige ministeries en de Belastingdienst is competentie management nog in ontwikkeling. Ook het gebruik van persoonlijke ontwikkelingsplannen is in opkomst. Op dit moment werkt ongeveer eenderde van de organisaties hiermee. Dit geldt zowel voor de ministeries als de buitendiensten. Bij de ministeries lopen EZ, Justitie, VROM en de Belastingdienst voorop. Het ministerie van BuZa geeft aan wel te werken met competentie management, maar niet met persoonlijke ontwikkelingsplannen. Andersom werkt de Belastingdienst wel met persoonlijke ontwikkelingsplannen, maar nog niet met competentie management.

Bijzondere beloning

Er bestaan de volgende vormen van bijzondere beloning:

- toekenning van een eenmalige of periodieke toeslag op grond van artikel 22a BBRA;
- toekenning van een extra periodiek op grond van artikel 7 BBRA;
- toekenning van een beloning in de naast hogere schaal (wanneer iemand het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal heeft bereikt) op grond van artikel 8 BBRA.

Het gebruik van vormen van bijzondere beloning is in de laatste drie jaren fors gestegen. Dit blijkt uit cijfers van het directoraat-generaal Management- en Personeelsbeleid (DGMP) van het ministerie van BZK. Daarbij is uitgegaan van gegevens uit het salarissysteem (IPA). Het aandeel

van de ambtenaren dat in 2001 op enigerlei wijze een vorm van bijzondere beloning heeft ontvangen is gestegen tot ruim 25%. Bij vrijwel alle ministeries heeft zich een stijging voorgedaan. Het grootste deel van de bijzondere beloning wordt toegekend in de vorm van de eenmalige toeslag op grond van artikel 22a.

Er is een relatie tussen het aantal toekenningen bijzonder belonen en het schaalniveau. In de hogere schalen (17 en hoger) heeft ruim 51% van de medewerkers een toekenning bijzondere beloning ontvangen, terwijl dit voor de lagere functies ligt op resp. 13% (schaal 1-4) en 23,5% (schaal 5-9). Dit beeld is over de gehele linie terug te vinden met uitzondering van AZ, BuiZa en in mindere mate SZW en VROM (zie bijlage 3).

Verschillen tussen ministeries

Het percentage ambtenaren dat een vorm van bijzonder beloning ontvangt verschilt fors per ministerie. Ministeries die fors boven het gemiddelde voor de sector Rijk scoren met betrekking tot het totaal aantal ambtenaren dat in aanmerking komt voor een vorm van bijzondere beloning zijn AZ, BZK, EZ en Financiën, die alle ruim boven de 30% scoren. De ministeries van Justitie en LNV zitten met een aandeel van minder dan 15% fors lager dan het gemiddelde van de sector Rijk. De verklaring daarvoor is gelegen in het feit dat bij LNV het beleid is, dat toeslagen op grond van art. 22a slechts aan zo'n 10% van het personeel worden gegeven. Justitie heeft een kaderregeling bewust belonen, waarin als richtlijn is opgenomen dat voor individuele extra beloning een plafond geldt van 10 procent. Dit geldt voor heel artikel 22a.

De ministeries waarbij zich de grootste stijging heeft voorgedaan in het totaal aandeel ambtenaren dat een bijzondere beloning heeft ontvangen zijn:

- min. van Financiën: Stijging van 17,8% (2000) naar 34,7% (2001);
- min. van BZK: Stijging van 27,2% (2000) naar 35,7% (2001);
- OcenW: Stijging van 23,6% (2000) naar 30% (2001).

Bij de toekenning van extra periodieken op grond van BBRA art. 7 zijn er geen grote verschillen tussen de ministeries. Extra periodieken zijn in 2001 in totaal aan 1,3% van de werknemers toegekend. Per ministerie schommelt de toekenning van extra periodieken in 2001 tussen de 1% en 2% van de werknemers.

Het aantal medewerkers met een toekenning van de beloning in de naasthogere schaal is toegenomen van 1,9% in 1999 naar 2,7% in 2001. De ministeries AZ, V&W en OcenW kennen relatief vaak een beloning in de naasthogere schaal toe, respectievelijk aan 6,6%, 5,5% en 5,4% van de medewerkers.

Bij de toekenning van toeslagen zijn de verschillen tussen de ministeries het grootst. Gemiddeld is ongeveer een vijfde (20,3%) van de werknemers in 2001 in aanmerking gekomen voor een eenmalige toeslag. Van dit gemiddelde wijken Justitie en LNV duidelijk af. De normering dat ca. 10% van het personeel voor een toeslag in aanmerking kan komen is duidelijk terug te vinden. Verder is het percentage eenmalige toeslagen bij AZ juist erg hoog (43,5%). Ook EZ en Financiën zitten met respectievelijk 34,2% en 32,8% aan de hoge kant.

Het aantal periodieke toeslagen is beperkt. In totaal betreft dit 1,2% van het personeelsbestand. Het ministerie van BZK hanteert de periodieke toeslag veel vaker dan andere ministeries (8,5%). Het ministerie van Financiën kent juist bijzonder weinig toekenningen in de periodieke toeslagen (0,1%). Bijna driekwart van de ministeries/Hoge Colleges van Staat heeft een eigen regeling opgesteld met de voorwaarden waaronder eenmalige of periodieke toeslagen worden toegekend.

De buitendiensten beschikken minder vaak over een dergelijke regeling. Slechts krap de helft heeft op dit punt nadere regels opgesteld. Bij ongeveer de helft van alle organisaties is een

functionerings- of beoordelingsgesprek een voorwaarde voor verlening van een toeslag. Dit geldt voor acht van de twaalf ministeries en voor de Belastingdienst.

Aanbeveling

De verschillen tussen de ministeries met betrekking tot het gebruik van vormen van bijzondere beloning zijn groot. Echter, het staat ieder ministerie vrij om medewerkers extra te belonen. Deze vrijheid (beslissingsbevoegdheid) willen de ministeries ook behouden. In de laatste CAO (2001-2002) is afgesproken dat een interdepartementale werkgroep zich bezig gaat houden met een nieuw beloningstelsel. Dit nieuwe beloningstelsel zal medio 2003 gereed moeten zijn. Het is verstandig eerst de resultaten van dit nieuwe beloningstelsel af te wachten alvorens actie te ondernemen op het gebied van extra belonen.

Mobiliteit en arbeidsmarktbeleid

Bijna tweederde van de ministerie en Hoge Colleges van Staat heeft beleid ontwikkeld voor de werving en behoud van beroepsgroepen, tegenover bijna de helft van de buitendiensten. Alleen de ministeries van AZ, EZ, en Financiën hebben op dit gebied geen beleid ontwikkeld, alle overige ministeries en de Belastingdienst wel.

Dit beleid is bij veel ministeries gericht op wetgevingsjuristen. Hetzelfde geldt in iets mindere mate voor de financiële professionals. Verder geeft een aantal ministeries aan dat men specifiek beleid heeft om jonge beleidsmedewerkers te werven.

Het beeld van de elf buitendiensten met specifiek beleid is zeer divers. Hier is geen lijn in aan te geven.

Vrijwel alle ministeries en Hoge Colleges van Staat (op SZW en één Hoog College van Staat na) geven aan bijzondere maatregelen toe te passen ten aanzien van speciale doelgroepen, zoals vrouwen, allochtonen en gehandicapten. Dit geldt in mindere mate voor de buitendiensten. Iets minder dan de helft van de buitendiensten beschikt over bijzondere maatregelen met betrekking tot deze doelgroepen.

De ministeries zijn verder met het ontwikkelen van specifiek beleid voor bepaalde beroeps- en doelgroepen dan de buitendiensten. Opvallende uitzonderingen zijn de ministeries van AZ, EZ, en Financiën die aangeven geen specifiek beleid te hebben om bepaalde doelgroepen te werven en/of behouden en SZW, die geen bijzondere maatregelen treft ten aanzien van speciale doelgroepen. Verder is een aantal beroepsgroepen genoemd, die moeilijk te werven en/of behouden zijn bij meerdere ministeries.

Aanbeveling

Een aantal ministeries heeft specifiek beleid ontwikkeld, gericht op de werving en behoud van bepaalde beroepsgroepen zoals wetgevingsjuristen, financiële professionals en jonge beleidsmedewerkers. Ditzelfde geldt voor beleid ten aanzien van speciale doelgroepen.

Bezien zou kunnen worden of er (gezamenlijk) beleid moet worden ontwikkeld. Dit levert als voordeel op dat ongewenste concurrentie tegen wordt gegaan en tegelijkertijd optimaal gebruik wordt gemaakt van de beschikbare kennis.

Kinderopvang

Alle organisaties vergoeden (gedeeltelijk) de kosten van de volgende voorzieningen:

- kinderdagverblijf voor 0 tot 4 jaar;
- buiten- of naschoolse opvang;
- gastoudergezinnen.

Een voorziening die minder wordt aangeboden is de leidster aan huis. Deze voorziening wordt alleen aangeboden door de Belastingdienst, BuZa, VWS en LNV.

De organisaties die aangeven aanvullende kinderopvangvoorzieningen te hebben zijn de Belastingdienst, een Hoog College van Staat en het ministerie van VWS. De Belastingdienst heeft aangegeven alle erkende vormen van kinderopvang aan te bieden. Het ministerie van VWS en een Hoog College van Staat geven aan ook vakantie-opvang aan te bieden. Feitelijk is dit een onderdeel van buitenschoolse of naschoolse opvang.

Alle organisaties, zowel de buitendiensten als de ministeries/Hoge Colleges van Staat, bieden kinderopvangmogelijkheden aan in de woonplaats van de werknemer. Ongeveer de helft van alle organisaties maakt gebruik van kinderopvang in de eigen standplaats. Er zijn slechts twee ministeries, Justitie en LNV, waar een opvangmogelijkheid in de eigen organisatie aanwezig is.

Verder vergoeden bijna alle organisaties de bemiddelingskosten voor de kinderopvang. Dit geldt in ieder geval voor alle ministeries.

Ongeveer de helft van alle ministeries hanteert een maximale jaarprijs voor een fulltime kindplaats in de kinderdagverblijf. Het maximum bedrag schommelt tussen de 1 11.000,- en 1 14.500,-.

De organisatie met de hoogste maximale jaarprijs is de Belastingdienst en de organisatie met de laagste maximale jaarprijs is een Hoog College van Staat.

Iets minder dan de helft van de ministeries hanteert ook een maximale jaarprijs voor de buiten- of naschoolse opvang en voor gastouderopvang. Twee ministeries hebben een onderscheid gemaakt in de maximale jaarprijs voor buitenschoolse opvang en voor naschoolse opvang. Het betreft het ministerie van VROM en het ministerie van BuZa. De organisatie met de hoogste maximale jaarprijs voor buiten- of naschoolse opvang is het ministerie van Financiën met 1 13.600,-.

De organisatie met de laagste maximale jaarprijs is een buitendienst van Justitie met een bedrag van 1 6.807,-.

De maximum bedragen voor gastouderopvang variëren van 1 1.596,- tot 1 13.600,-. De organisatie met de hoogste maximale jaarprijs is het ministerie van Financiën en de organisatie met de laagste maximale jaarprijs is het ministerie van VWS. Bij het ministerie van VWS worden alleen de bureaustkosten vergoed. EZ en BuZa vergoeden alleen bemiddelings-/koppelingskosten.

De vergoeding voor buiten- of naschoolse opvang en gastouderopvang is slechts bij twee organisaties niet beperkt tot een bepaalde leeftijd van het kind. Dit betreft de Belastingdienst en het ministerie van SZW.

Bijna alle organisaties, 95 procent, maken bij de ouderbijdrage voor de kinderopvang gebruik van de VWS-adviestabellen. Slechts één organisatie, de Belastingdienst, doet dit niet. Zij hebben een eigen regeling en maken gebruik van hun eigen tabellen. De meeste organisaties maken ook gebruik van deze tabellen als basis voor de berekening van uurtarieven voor gastouderopvang.

Bij de meeste organisaties is het jaarbudget voor kinderopvang niet aan een maximum gebonden. Alleen bij de ministeries van BZK en LNV, een Hoog College van Staat en een buitendienst van BZK is dit wel het geval.

Wachlijsten zijn bij ongeveer de helft van de organisaties, waaronder acht ministeries een

knelpunt. Dit komt echter niet voort uit een tekort aan budget, maar uit een tekort aan het aantal kinderopvangplaatsen.

Bij de meeste organisaties dient het maximum aantal dagdelen waarvoor kinderopvang kan worden aangevraagd in overeenstemming te zijn met de dagen die de medewerker werkt. LNV geeft zelfs aan dat kinderopvang alleen kan worden aangevraagd voor de dagdelen dat beide partners werkzaam zijn. Van de ministeries hoeft dit alleen niet bij OCenW en Justitie. Het ministerie van Justitie geeft aan dat wordt uitgegaan van de verantwoordelijkheid van de medewerk(st)er zelf.

De verschillen tussen de organisaties op het gebied van het aanbod aan kinderopvang zijn niet erg groot. Een paar ministeries springen er net wat gunstiger uit doordat zij veel verschillende vormen kinderopvang aanbieden, en een hoog of juist geen maximale bijdrage voor de verschillende typen kinderopvang aanbieden, of kinderopvang in de eigen organisaties aanbieden. Dit geldt voor de Belastingdienst, en de ministeries VWS en LNV en Financiën

Binnen de organisaties die een maximale jaarprijs voor een kindplaats rekenen, zijn er verschillen in de hoogte van dit bedrag. Deze variatie is bij opvang in een kinderdagverblijf, en de gastouderopvang redelijk beperkt, hoewel een verschil van 1 1.000,- op jaarbasis voor medewerkers een aanzienlijk verschil kan maken. De variatie binnen de maximumjaar Prijzen voor buiten- en naschoolse opvang is echter veel groter.

Aanbeveling

Indien gekozen wordt voor harmonisatie van de secundaire arbeidsvoorwaarden binnen de Rijksdienst, dan leent dit onderwerp zich, gelet op de huidige departementale verschillen, het meeste voor nadere uitwerking.

Woon-werkverkeer

Alle ministeries bieden in hun vervoerplan faciliteiten aan op het gebied van het openbaar vervoer. Dit betreft bij vrijwel alle organisaties, zowel de OV-jaarkaart, als de jaartrajectkaart.

De meeste organisaties hanteren een maximum jaarvergoeding voor gebruik van het openbaar vervoer voor woon-werkverkeer (BuZa, BZK, V&W, EZ, AZ en een aantal Hoge Colleges van Staat). De kosten van abonnementen die boven dit maximum uitkomen, moeten door de werknemer zelf worden betaald. De hoogte van de gehanteerde maximum bedragen voor een jaartrajectkaart loopt uiteen van 1 1.134,- (Hoog College van Staat) tot 1 2.064,- (EZ).

Een paar ministeries vergoeden 100% van de kosten van een jaartrajectkaart (SZW, Financiën en de Belastingdienst). Tot slot rekenen VROM en VWS alleen vanaf 65 km reisafstand een vaste eigen bijdrage voor een jaartrajectkaart.

Het verschil tussen ministeries in de kosten voor medewerkers voor een jaartrajectkaart bedraagt maximaal rond de 1 100,- per maand. Dit is de hoogste eigen bijdrage die men moet betalen voor de duurste jaartrajectkaart, ten opzichte van een gratis jaartrajectkaart. Dit verschil heeft betrekking op een vergelijking tussen de ministeries met de minst aantrekkelijke en met de meest aantrekkelijke regeling. De overige ministeries zitten hier tussen in.

De meeste ministeries vergoeden de kosten van een sterabonement geheel of gedeeltelijk. Faciliteiten met betrekking tot het autogebruik zijn in veel minder vervoerplannen aanwezig. Dit is ook logisch gezien het doel van de vervoersplannen om het autogebruik te verminderen. Een regeling voor carpoolen is door de helft van de organisaties opgenomen in het vervoerplan. Het gebruik van de auto voor privé-doeleinden is slechts bij drie organisaties in het vervoerplan opgenomen. Dit is het geval bij de ministeries AZ en EZ en bij één Hoog College van Staat. Over vergoedingen in verband met parkeren is door zes van de zeventien organisaties iets opgenomen in het vervoerplan.

De faciliteiten voor het gebruik van de fiets die het meest voorkomen in de vervoerplannen zijn een vergoeding voor de aanschaf van een fiets, en (gratis) gebruik van een fietsenstalling. Vijf van de zestien organisaties met een vervoerplan verstrekken een financiële vergoeding voor het gebruik van de fiets. Daarnaast verstrekt een aantal organisaties fietsbonnen.

Conclusie

Vergelijking van de inhoud van vervoerplannen is in de praktijk lastig gebleken. De specifieke regelingen in de vervoerplannen lenen zich niet zo goed voor opname in een vooraf gesteld format. Desalniettemin is een poging gedaan de aangeleverde gegevens zoveel mogelijk te vergelijken. Hieruit kunnen in ieder geval de volgende conclusies worden getrokken:

- de verstrekte vergoedingen voor jaartrajectkaarten lopen flink uiteen tussen de ministeries. In het meest ongunstige geval betekent dit een verschil van rond de 1 100,- per maand;
- met betrekking tot carpoolen blijkt dat er verschillen bestaan in de hoogte van de vergoeding per km/per deelnemer en het maximum bedrag dat op jaarbasis wordt verstrekt;
- relatief weinig organisaties hebben in hun vervoerplan iets opgenomen over het gebruik van de privé-auto, de parkeerplaats en een vergoeding voor het gebruik van de fiets.

Aanbeveling

Indien gekozen wordt voor harmonisatie van de secundaire arbeidsvoorwaarden binnen de rijksdienst, dan leent dit onderwerp zich, gelet op de huidige departementale verschillen, het meeste voor nadere uitwerking.

Scholingsbeleid

Verplichte scholing

Iets minder dan de helft van alle organisaties heeft, aanvullend op artikel 59 van het ARAR, nadere regels opgesteld over verplichte scholing. Dit geldt zowel voor de buitendiensten als de ministeries en Hoge Colleges van Staat. De opgestelde regels gelden voor alle functiecategorieën binnen de organisaties en voor alle opleidingen. De onderwerpen die in deze nadere regels aan de orde komen verschillen.

Ook hebben vrijwel alle organisaties regels opgesteld met betrekking tot de terugbetalingsverplichting. In de meeste terugbetalingsregelingen worden de volgende criteria gehanteerd voor terugbetaling van verplichte scholing:

- Bij verwijtbaar onvoldoende resultaat;
- Bij ontslag tijdens of binnen een bepaalde periode na afloop van de scholing (soms alleen vanaf een bepaald bedrag van de scholing).

De periode waarin bij ontslag sprake is van een terugbetalingsverplichting varieert van één tot drie jaar na afloop van de scholing. Bij sommige organisaties hangt de periode af van de kosten van de scholing. De meeste organisaties geven aan dat in bepaalde gevallen afgezien kan worden van de terugbetaling van verplichte scholing. Van de ministeries geeft alleen EZ aan dat er, behalve de in de ARAR genoemde bepalingen, geen situaties zijn geformuleerd waarbij afgeweken kan worden van de terugbetalingsverplichting. Dit geldt ook voor de Belastingdienst.

Scholing op eigen initiatief

Ongeveer driekwart van de organisaties heeft aanvullende regels opgesteld met betrekking tot scholing op eigen initiatief. Dit percentage is hoger dan bij de verplichte scholing. Bij de ministeries/Hoge Colleges van Staat is vaker sprake van aanvullende regels dan bij de buitendiensten. Van de ministeries geven alleen Financiën en SZW aan dat zij geen aanvullende regels hebben opgesteld.

Het is in vrijwel alle organisaties mogelijk studieverlof op te nemen voor het volgen van lessen, het maken van huiswerk of het bijwonen/voorbereiden van examens of tentamens. De mogelijkheden voor studieverlof in het kader van een stage verschillen tussen de organisaties. Geen enkel ministerie biedt deze mogelijkheid, alleen enkele buitendiensten.

De meeste ministeries hebben een maximum omvang van het studieverlof vastgelegd. Slechts bij de Belastingdienst en het ministerie van LNV wordt dit op individueel niveau bekeken.

De verschillen tussen de ministeries zijn behoorlijk groot.

Voor het volgen van lessen en het maken van huiswerk varieert de maximale omvang van het studieverlof van ruim anderhalve dag per maand (AZ) tot vier dagen per maand/vier weken (BZK en OCenW). Het maximale studieverlof voor examens/tentamens loopt minder uiteen tussen de ministeries. Bij veel ministeries wordt een maximum genoemd van 2,5 dag (of 20 uur) per jaar. Niet altijd is duidelijk is of dit maximum inclusief, of exclusief het bijwonen van het tentamen zelf geldt. Het ministerie OC& W geeft als enige expliciet aan dat voor het bijwonen van het examen zelf een maximum geldt van één dag studieverlof. Andere ministeries (BuZA, VROM) geven aan dat men vrij krijgt gedurende de tijd die men bezig is met het afleggen van het examen/tentamen.

De maximale vergoedingen voor cursus- en lesgelden, boeken/studiemateriaal en reis- en verblijfkosten lopen uiteen van 50 tot 100%. Vier ministeries (AZ, BuZA, OCenW, en V&W) verstrekken een volledige vergoeding voor reis- en verblijfkosten. Justitie verstrekt 50% vergoeding. Het ministerie van BZK verstrekt een vergoeding van 50 of 100%, afhankelijk van het dienstbelang. Het ministerie van EZ geeft aan de reisregelingen binnen- en buitenland van BZK te volgen.

Ongeveer tweederde van alle organisaties verbindt voorwaarden aan de toegang tot studiefaciliteiten voor scholing op eigen initiatief. De ministeries EZ, V&W en VROM hebben geen voorwaarden gesteld. De overige ministeries en de Belastingdienst wel.

Veel organisaties geven aan dat de scholing in het belang van de dienst moet zijn. Sommige organisaties hebben voor de beoordeling van dit dienstbelang dan ook criteria opgesteld. Verder lopen de voorwaarden sterk uiteen.

Vrijwel alle organisaties hebben, net als bij de verplichte scholing, een terugbetalingsregeling opgesteld voor scholing op eigen initiatief. De inhoud van deze regelingen is gelijk aan die bij de verplichte scholing, evenals de mogelijkheden om af te zien van de terugbetalingsverplichting.

Het totale scholingsbudget per organisatie hangt niet logisch samen met het totaal aantal medewerkers dat er werkzaam is. Dit komt waarschijnlijk omdat in de meeste organisaties geen sprake is van persoonsgerelateerde budgetten.

Veel organisaties hebben aanvullende regels opgesteld met betrekking tot scholing op eigen initiatief. Dit is in mindere mate het geval met betrekking tot de verplichte scholing. Bij vrijwel alle organisaties zijn regels opgenomen met betrekking tot de terugbetalingsverplichting. De situaties waarin moet worden terugbetaald zijn grotendeels gelijk, alleen verschillen de termijnen. Ook de situaties waarin studieverlof wordt gegeven voor scholing op eigen initiatief verschillen niet veel. Alleen de maximale omvang van het studieverlof loopt enigszins uiteen. Dit is met name het geval bij studieverlof voor het volgen van lessen en het maken van huiswerk. Ook de maximale vergoedingen voor cursus- en lesgelden, boeken/studiemateriaal en reis- en verblijfkosten lopen enigszins uiteen.

Verder is er geen samenhang aangetroffen tussen het totaal aantal medewerkers van een organisatie, en de hoogte van het totale scholingsbudget.

Conclusie

Het scholingsbeleid verschilt op het eerste gezicht niet sterk binnen de sector Rijk. In verband met mogelijke belemmeringen op het gebied van de interdepartementale mobiliteit heeft uniformering van het scholingsbeleid daarom weinig prioriteit.

IKAP

De behoefte van medewerkers op het gebied van secundaire arbeidsvoorwaarden verschilt. Daarom proberen steeds meer organisaties maatwerk te leveren. Medewerkers binnen de sector Rijk kunnen vanaf 1 januari 2002 in het kader van individuele keuzen in het arbeidsvoorwaardenpakket (IKAP) onder bepaalde voorwaarden een deel van hun persoonlijke arbeidsvoorwaardenpakket samenstellen. Dit onderdeel is alleen ingevuld door de ministeries, de Hoge Colleges van Staat, de Belastingdienst en de Dienst Justitiële Inrichtingen.

Een minderheid van deze organisaties kent extra faciliteiten in het kader van IKAP.

Dit geldt voor vier ministeries (AZ, BuZa, EZ en LNV), de Belastingdienst, één Hoog College van Staat, en de Dienst Justitiële Inrichtingen. De meest voorkomende extra faciliteit (bij vier van de zes organisaties) is een renteloze lening voor een PC en/of fiets.

De maximum hoogte van de renteloze lening loopt slechts gering uiteen voor een fiets. Voor een PC loopt de maximale hoogte meer uiteen: van 1 2.042,- tot 1 4.000,-. Verder is het bij twee ministeries mogelijk om in het kader van IKAP een bijdrage te ontvangen voor de aanschaf van een PC en/of randapparatuur.

De meeste ministeries geven aan éénmaal per jaar een keuzemoment te bieden. Anderen geven aan dat dit afhankelijk is van het type bron, of bieden een extra moment bij de indiensttreding.

Conclusie

De mogelijkheden op het gebied van IKAP lijken weinig belemmeringen op te leveren voor de interdepartementale mobiliteit. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat met IKAP nog weinig ervaring is opgedaan. Tevens kunnen medewerkers bij een overstap naar een ander ministerie hun IKAP-aanspraken niet meenemen.

Collectieve verzekeringen

Dit onderdeel is alleen ingevuld door de ministeries, de Hoge Colleges van Staat, de Belastingdienst en de Dienst Justitiële Inrichtingen. Alle organisaties bieden één of meer collectieve verzekeringen aan hun medewerkers. Sommige ministeries bieden een uitgebreider pakket aan dan andere organisaties.

De collectieve verzekeringen die het meest worden aangeboden zijn de ziektekostenverzekering en de arbeidsongeschiktheidsverzekering. De verzekeringen die het minst worden aangeboden is het vervroegd pensioen. De andere verzekeringen die genoemd zijn, zijn woon- en inboedelverzekering en de verzekering voor het ANW-hiaat.

De hoeveelheid medewerkers die gebruik maakt van één of meer collectieve verzekeringen verschilt per organisatie. Bij de meeste organisaties is de situatie niet bekend, bij vijf maakt een meerderheid van de medewerkers er gebruik van, bij vier een minderheid en bij twee ongeveer de helft.

Conclusie

Het aanbod aan collectieve verzekeringen verschilt tussen de ministeries. Sommige ministeries bieden veel verzekeringen aan, anderen weinig. Uit deze inventarisatie is niet af te leiden hoeveel (financieel) voordeel de collectieve verzekeringen bieden aan werknemers. Vooralsnog mag worden aangenomen dat het diverse aanbod geen grote belemmering vormt voor de interdepartementale mobiliteit.

PC-privéprojecten

De helft van alle organisaties handhaaft in 2002 een eigen PC-privéregeling, naast de mogelijkheden in het kader van IKAP. Op dit punt bestaan er grote verschillen tussen de buitendiensten versus de Hoge Colleges van Staat en de ministeries. Slechts een kleine minderheid van de ministeries en Hoge Colleges van Staat handhaaft een eigen PC-privéregeling, tegenover een grote meerderheid van de buitendiensten.

Slechts twee ministeries en één Hoog College van Staat handhaven in 2002 een eigen PC-privéregeling. Dit zijn de ministeries EZ en V&W. De overige ministeries, drie van de vier Hoge Colleges van Staat en de Belastingdienst geven aan in 2002 geen eigen regeling te hebben, naast de mogelijkheden in het kader van IKAP. Het maximale subsidiebedrag per medewerker verschilt niet veel tussen de ministeries van EZ en V&W.

Veertien van de zeventien buitendiensten die dit vraagonderdeel hebben beantwoord handhaven een eigen PC-privé-regeling. Elf van deze organisaties vallen onder het ministerie V & W, en beschikken over dezelfde regeling. De vergoedingen in het kader van deze regelingen worden zowel verstrekt als subsidie, als in de vorm van een renteloos voorschot, of middels afkoop van verlofuren. Deze mogelijkheden komen ongeveer even vaak voor.

De maximale subsidie per medewerker ligt bij de dienstonderdelen van V&W rond de 1 900,-. Dit ligt bij één van de Hoge Colleges van Staat een stuk lager, namelijk op 1 227,-. Het maximum renteloos voorschot loopt uiteen van 1 450,- tot 1 2.268,-.

Conclusie

Omdat IKAP voldoende mogelijkheden biedt voor werknemers om een PC aan te schaffen, zouden de PC-privéregelingen niet belemmerend hoeven te werken op de interdepartementale mobiliteit. Echter, dit is afhankelijk van het subsidiebedrag dat wordt verstrekt door de ministeries.

Telewerken

Vanaf 1 juli 2001 is de raamregeling Telewerken voor de sector Rijk ingevoerd. In deze raamregeling zijn de rechtspositionele aspecten van telewerken vastgelegd. De meeste ministeries volgen de raamregeling Telewerken. Slechts vier ministeries en een paar buitendiensten hebben van de mogelijkheid gebruik gemaakt nadere regels te stellen. Van de ministeries hebben alleen VROM, SZW, LNV en EZ een eigen regeling. Bij de buitendiensten geldt dit voor één buitendienst van EZ en vijf dienstonderdelen van V&W.

In deze nadere regels worden vaak vergoedingen geregeld voor telefoon- en/of internetgebruik. Verder is in deze nadere regels regelmatig iets opgenomen over het gebruik van of vergoeding voor het gebruik van PC (met software en randapparatuur) en meubilair. Deze voorzieningen worden meestal in bruikleen gegeven. De telewerkvoorzieningen worden na afloop van de telewerkovereenkomst nooit eigendom van de gebruiker.

De maximale bedragen die worden vergoed verschillen per organisatie. Omdat de ingevulde bedragen lastig interpreteerbaar zijn, is niet duidelijk hoe groot de verschillen precies zijn.

Conclusie

Omdat de meeste ministeries de raamregeling Telewerken volgen, zijn de verschillen op het gebied van Telewerken binnen de sector Rijk niet groot. Op dit punt is geen sprake van een belemmering van de interdepartementale mobiliteit.

Representatiekosten

Representatiekosten zijn kosten die gemaakt worden bij (het uitoefenen) van bepaalde functies. Deze kosten worden niet altijd door andere declaraties gedekt. Vandaar dat er een representatiekostenregeling, het Besluit vergoeding representatiekosten rijkspersoneel, is ingevoerd. In de laatste CAO (2001-2002) is afgesproken de huidige regeling 'Besluit vergoeding representatiekosten rijkspersoneel' (Stb. 1993, 452) met ingang van 1 januari 2002 aanzienlijk te wijzigen. In deze wijziging wordt het besluit aangepast aan het nieuwe belastingstelsel, waarin het niet zonder meer mogelijk is vaste vergoedingen aan medewerkers onbelast te verstrekken. Verder wordt van de gelegenheid gebruik gemaakt het besluit te dereguleren, zodat meer maatwerk kan worden geleverd.

De ministeries van BZK, Financiën, VROM, VWS en de Belastingdienst hebben reeds nadere regels opgesteld ten aanzien van representatiekosten. De ministeries van BuZa, Justitie, LNV, en OCenW zijn hiermee bezig. De ministeries van AZ en V&W zijn van plan om dit in de toekomst te gaan doen. Tot slot geven de ministeries van EZ en SZW aan het 'Besluit vergoeding representatiekosten rijkspersoneel' te blijven volgen.

Bij de meeste ministeries met nadere regels komen de hoge ambtenaren en een aantal specifieke functies op het gebied van voorlichting/PR in aanmerking voor een vergoeding voor representatiekosten.

Voor de vijf ministeries die reeds nadere regels hebben opgesteld geldt voor vier dat het maximale bedrag voor de hoogste functies 1 6.400,- (bruto) per jaar bedraagt. De functie van SG valt overal in de categorie met de hoogste vergoeding. De plaatsing van de functies van plaatsvervangend SG en van DG binnen de hiërarchie is niet bij alle vijf de ministeries hetzelfde. De bovengenoemde verschillen bedragen ongeveer 1 1.600,- bruto op jaarbasis.

Tot slot zijn er verschillen geconstateerd in het aantal functiecategorieën dat men onderscheidt. Het ministerie van BZK kent er twee, de Belastingdienst drie, de ministeries van VROM en VWS vier en het ministerie van Financiën vijf.

Conclusie

Recent is besloten om het 'Besluit vergoeding representatiekosten rijkspersoneel' te dereguleren, zodat de ministeries meer mogelijkheden krijgen om maatwerk te leveren. Omdat slechts een beperkt aantal ministeries reeds nadere regels heeft opgesteld, is nog niet definitief na te gaan in hoeverre deze beleidsvrijheid belemmerend werkt op de interdepartementale mobiliteit. Uit de nadere regels voor representatiekosten van de ministeries die deze reeds wel hebben opgesteld, blijkt er voorsnog geen sprake te zijn van een echte belemmering voor de interdepartementale mobiliteit. De uniformiteit met betrekking tot het type functies dat in aanmerking komt voor een vergoeding is groot. Er zijn wel verschillen in de hoogte van de vergoedingen voor bepaalde functies, maar deze zijn niet erg groot.

Catering en sportfaciliteiten

Verreweg de meeste organisatie verstrekken de koffie en thee gratis. Van de ministeries is dit alleen bij SZW niet het geval. Ook verstrekken de meeste organisaties in bepaalde situaties, zoals bij vergaderingen, gratis maaltijden. Dit geldt voor alle ministeries en voor de meeste buitendiensten.

Van de buitendiensten van de VROM geeft de helft van de buitendiensten aan geen gratis maaltijden te verstrekken. Bij de ministeries van SZW en V&W verstrekt slechts één van de betreffende buitendiensten geen gratis maaltijden. Dit geldt ook voor de enige buitendienst van LNV die de vragenlijst heeft ingevuld. Gratis maaltijden worden met name verstrekt tijdens vergaderingen en interne cursussen.

Driekwart van de organisaties blijkt geld toe te leggen op de catering. Dit geldt zowel voor de ministeries, Hoge Colleges van Staat, als de buitendiensten. Van de ministeries leggen alleen de ministeries van EZ en LNV geen geld toe op de catering. De ministeries BZK en Financiën hebben deze vraag niet beantwoord.

In totaal blijkt iets meer dan de helft van de organisaties (56%) deelname van medewerkers aan sport te faciliteren. De ministeries doen vaker aan facilitering van sportieve activiteiten, dan de Hoge Colleges van Staat en de buitendiensten.

Alle ministeries faciliteren deelname aan sportactiviteiten, met uitzondering van het ministerie van Algemene Zaken. Verder geven alle Hoge Colleges van Staat aan niets te doen aan sportstimulering. Bij de meeste ministeries varieert dit tussen de verschillende buitendiensten. Ongeveer de helft van de buitendiensten faciliteert deelname aan sport, de andere helft niet. Alleen de buitendiensten van SZW springen eruit, omdat vijf van de zes buitendiensten sport niet faciliteren.

Bij slechts een klein deel van de organisaties (14%) is deelname aan sportactiviteiten gratis. Slechts bij één ministerie is het gebruik van sportfaciliteiten gratis, namelijk bij BZK. Dit geldt ook voor een buitendienst van BZK en voor twee dienstonderdelen van V&W. In verreweg de meeste organisaties (59%) worden de kosten van de sportfaciliteiten grotendeels door de werkgever betaald.

Conclusie

De uniformiteit met betrekking tot diensten op het gebied van catering en sportfaciliteiten is behoorlijk groot. Slechts enkele ministeries springen er duidelijk positief of negatief uit. Zeker ook gezien het relatief geringe belang van deze arbeidsvoorwaarden bij de keuze voor een werkgever, vormen deze verschillen geen belemmering voor de interdepartementale mobiliteit.

Gemaksdiensten

Gemaksdiensten zijn diensten die door een bureau worden aangeboden (zoals boodschappen of verzorgingsdiensten) en waarmee de werkgever een contract heeft afgesloten. De bureaus die dit soort diensten leveren worden ook wel gemaksdiensten-leveranciers genoemd.

Van de 47 organisaties die aan dit onderdeel mee hebben gedaan hebben vijf (11%) een contract met een gemaksdiensten-leverancier. Het betreft de ministeries van EZ, OCenW en BuZa. Bij de buitendiensten gaat het om een buitendienst van EZ en een dienstonderdeel van V&W.

De gemaksdiensten die deze organisaties aanbieden zijn zeer divers en variëren per organisatie. Het ministerie van EZ biedt de meeste (persoonlijk, huishoudelijk, sport en leisure en andere) diensten aan. Een buitendienst van V&W biedt de minste diensten aan (alleen sport en leisure). Enkele organisaties hebben ook aangegeven andere diensten aan te bieden zoals (stoel)massage, postkantoor, pinautomaat, internetcafé en een winkel). Deze diensten zouden ook als persoonlijke diensten kunnen worden opgevat.

Conclusie

De uniformiteit met betrekking tot gemaksdiensten binnen de sector Rijk is behoorlijk groot. De meeste organisaties bieden deze niet aan. Slechts bij een paar ministeries is dit wel het geval. Zeker ook gezien het relatief geringe belang van deze arbeidsvoorwaarden bij de keuze voor een werkgever, vormen deze verschillen geen belemmering voor de interdepartementale mobiliteit.

Crisissituaties

In dit hoofdstuk is ingegaan op het beleid ten aanzien van het werken in crisissituaties.

Ongeveer de helft van alle organisaties heeft speciale regelingen getroffen voor mensen die moeten werken in crisissituaties. Van de twaalf ministeries hebben er acht wel, en vier (Financiën, Justitie, SZW en V&W) geen speciale regeling opgesteld. De Belastingdienst en de Hoge Colleges van Staat hebben geen regeling voor het werken in crisissituaties.

De meest voorkomende voorzieningen voor werk in crisissituaties zijn de (mobiele) telefoon en de vergoedingen die worden verstrekt conform het BBRA. Beide voorzieningen worden aangeboden door zes van de acht ministeries die beschikken over een eigen crisisregeling. Vijf ministeries bieden compensatie aan, en drie ministeries (AZ, LNV en VWS) een vervoersfaciliteit voor ongebruikelijke uren.

De meeste buitendiensten van EZ beschikken niet over een regeling voor crisissituaties, terwijl dit bij de meeste dienstonderdelen van V&W wel het geval is. Dit was te verwachten gezien de werkzaamheden van deze buitendiensten. Verder hebben de volgende buitendiensten een eigen regeling:

- buitendienst BZK met eigen regeling: BVD;
- buitendienst EZ met eigen regeling: Staattoezicht op de mijnen;
- buitendienst LNV met eigen regeling: AID;
- buitendienst Justitie met eigen regeling: Dienst Justitiële Inrichtingen.

Conclusie

Het belang van een regeling voor crisissituaties hangt af van het takenpakket van een ministerie of buitendienst. Sommige ministeries hebben immers veel vaker met crisissituaties te maken dan anderen. Ook de inhoud van de crisisregeling moet worden afgestemd op de specifieke situaties waar men mee te maken kan krijgen. Daarom is het logisch dat er verschillen geconstateerd zijn tussen organisaties op dit vlak.

Omdat maatwerk juist een vereiste is, zullen de verschillen tussen organisaties niet belemmerend werken op de interdepartementale mobiliteit.

PAGO's

Een ruime meerderheid van de organisaties (61%) heeft nadere regels geformuleerd over de uitvoering van PAGO's. Er zijn relatief meer buitendiensten dan ministeries die dit hebben gedaan. Ongeveer de helft van de ministeries kent nadere regels over de uitvoering van PAGO's. De ministeries van EZ, LNV, OCenW en V&W en VWS en de Belastingdienst hebben geen nadere regels opgesteld.

PAGO's worden in de meeste organisaties uitgevoerd op initiatief van de organisatie (74%) of de werknemer zelf (55%). Op dit punt bestaan grote verschillen tussen de ministeries. Acht ministeries geven slechts één partij als initiatiefnemer aan (vijfmaal de organisatie, éénmaal de werknemer, en tweemaal de arbodienst). De overige vier ministeries noemen twee partijen als initiatiefnemer.

De meeste ministeries voeren de PAGO's eens in de vier jaar uit. De frequentie is niet afhankelijk van de leeftijd van de medewerker. Slechts twee ministeries (Financiën en EZ) kennen een hogere frequentie. De Belastingdienst en de ministeries Justitie, LNV en V&W geven aan dat er geen sprake is van een vaste frequentie. Dit verschilt per organisatie of functie, of PAGO's vinden slechts plaats op initiatief van de werknemer of arbodienst.

Omdat veel buitendiensten de vraag naar de periodiciteit van de PAGO's niet hebben ingevuld, zijn op dit punt geen afzonderlijke conclusies te trekken over de buitendiensten.

Conclusie

De uitvoering van PAGO's loopt in praktijk behoorlijk uiteen. Deze verschillen hebben betrekking op de initiatiefnemende partij, en op de frequentie waarmee de PAGO's worden uitgevoerd. PAGO's vormen een onderdeel van het totale beleid ten aanzien van preventie van ziekteverzuim. Dit beleid is niet zozeer van belang voor de werving van medewerkers, maar wel belangrijk voor het behoud van medewerkers. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt neemt het belang van preventie van ziekteverzuim toe. Op interdepartementaal niveau (ICPSZ) wordt deze ontwikkeling ook gevolgd.

Rookbeleid

Een overgrote meerderheid van de organisaties geeft aan rookbeleid te hebben geformuleerd. De organisaties die aan hebben gegeven geen rookbeleid te hebben zijn de ministeries van Financiën en Buitenlandse Zaken en drie buitendiensten van Verkeer & Waterstaat.

Bij tweederde van alle organisaties mag op de eigen werkplek worden gerookt. Opvallend daarbij is het verschil tussen de buitendiensten en de ministeries. Bij alle ministeries mag er gerookt worden op de eigen werkplek. Bij de buitendiensten is dit slechts bij de helft van de organisaties het geval. De voorwaarde voor het roken op de eigen werkplek die het vaakst is genoemd, is 'alleen wanneer alle kamergenoten dit goed vinden'.

Tot slot is door de verschillende organisaties aangegeven op welke andere plekken het binnen de organisatie toegestaan is te roken. Het meest genoemde antwoord van zowel de buitendiensten als de ministeries/Hoge Colleges van Staat is 'in speciaal aangewezen ruimtes'. In totaal heeft 11 procent aangegeven dat helemaal niet gerookt mag worden op andere plekken binnen de organisatie.

Het rookbeleid van de buitendiensten kent strengere regels in vergelijking met de regels bij de ministeries. Bij de buitendiensten mag veel minder vaak op de eigen werkplek worden gerookt. Wanneer wel op de eigen werkplek mag worden gerookt dan is dat in de meeste gevallen alleen wanneer alle kamergenoten dit goed vinden. Verder mag er bij de ministeries/Hoge Colleges van Staat vaker op openbare plekken (zoals de gang en een deel van de kantine) worden gerookt in vergelijking met de buitendiensten.

Conclusie

Op basis van dit onderzoek blijken met name verschillen te bestaan in het rookbeleid van ministeries enerzijds en buitendiensten anderzijds. Bij de ministeries mag er over het algemeen vaker (onder voorwaarden) gerookt worden op de eigen werkplek en op openbare plekken. Gezien de voorwaarden die gelden voor roken, en het relatief geringe belang van het rookbeleid op de keus voor een werkgever is er echter geen sprake van een belemmering van de interdepartementale mobiliteit. Dit neemt niet weg dat op individueel niveau regels met betrekking tot roken van belang kunnen zijn voor het werkplezier van medewerkers.

Bijlage 1

Responsverantwoording

Het onderzoek heeft betrekking op de sector Rijk. Het ministerie van Defensie is niet meegenomen omdat militairen in dienst van dat ministerie niet onder de sector Rijk vallen. Aan alle overige ministeries is een vragenlijst toegestuurd. Alle ministeries hebben deze ook ingevuld, een respons van 100% dus.

Verder zijn de vier Hoge Colleges van Staat benaderd in het onderzoek. Dit zijn de Eerste en Tweede Kamer der Staten Generaal, de Algemene Rekenkamer en de Raad van State. Alle vier de organisaties hebben meegedaan.

Tot slot zijn ook de buitendiensten van de diverse ministeries benaderd, voor zover deze buitendiensten de mogelijkheid hebben af te wijken van het kerndepartement op het gebied van secundaire arbeidsvoorwaarden. De selectie van buitendiensten heeft plaatsgevonden door de ministeries zelf, in overleg met Research voor Beleid. Alle buitendiensten die door het betreffende ministerie zijn genoemd, hebben een vragenlijst toegestuurd gekregen. Er is dus geen steekproef getrokken.

In tabel 1 staat weergegeven hoeveel buitendiensten per ministerie zijn benaderd, en hoeveel hiervan daadwerkelijk hebben meegedaan aan het onderzoek.

Tabel 1 Benaderde buitendiensten en respons, per ministerie

Ministerie	Buitendiensten benaderd	Respons Buitendiensten	Responspercentage
Min. AZ	Geen buitendiensten aanwezig		
Min. BuZa	Geen relevante buitendiensten aanwezig		
Min. BZK	3	2	67%
Min. EZ	7	7	100%
Min. FIN	Buitendiensten volgen ministerie		
Min. JUS	6	2	33%
Min. LNV	3	1	33%
Min. OCenW	Buitendiensten volgen ministerie		
Min. SZW	8	6	75%
Min. V&W*	26 dienstonderdelen	• 2 DG's • KNMI • 2 divisies Inspectie • 4 reg. directie RWS • 4 spec. diensten RWS	50%
Min. VROM	11	6	55%
Min. VWS	Buitendiensten volgen ministerie		
Totaal	64	37	

* Bij het ministerie van V&W zijn alle dienstonderdelen van het ministerie apart benaderd.

Representativiteit

De totale respons heeft betrekking op 54 organisaties binnen de sector Rijk:

- twaalf ministeries + de Belastingdienst¹;
- vier Hoge Colleges van Staat;
- zevenendertig buitendiensten.

¹ In het rapport worden de resultaten van de Belastingdienst in dezelfde tabellen vermeld als de resultaten van de ministeries. Hier is voor gekozen vanwege de omvang van de Belastingdienst, die met ruim 30.000 medewerkers groter is dan het grootste ministerie.

Het totaal aantal ambtenaren dat werkzaam is bij deze organisaties bedraagt ruim 96.000. Hiermee heeft het onderzoek betrekking op de secundaire arbeidsvoorwaarden van meer dan 80% van de ambtenaren in de gehele sector Rijk. Het totaal aantal ambtenaren in de sector Rijk bedroeg in 2001 ruim 116.000.

Bijlage 2

Vragenlijst

Secundaire arbeidsvoorwaarden Rijksoverheid

Versie ministeries en Hoge Colleges van Staat

TOELICHTING

Invullen van de vragenlijst

De vragenlijst heeft een betrekkelijk eenvoudige structuur. Een deel van de vragen is gesloten: u hoeft alleen het antwoord aan te kruisen. Daarbij is het raadzaam alvorens een vraag te beantwoorden eerst de antwoordcategorieën aandachtig door te lezen. *Mocht u onverhoopt toch een foutje hebben gemaakt, dan verzoeken we u een pijltje voor het goede antwoord te zetten.* Tenzij iets anders staat aangegeven kruist u per vraag één antwoord aan.

Bij een aantal vragen wordt met doorverwijzingen gewerkt: als een bepaalde antwoordcategorie van toepassing is, kunt u één of meerdere vragen overslaan. Als u niet wordt doorverwezen beantwoordt u gewoon de volgende vraag.

Er wordt op een aantal punten in deze vragenlijst gevraagd naar bedragen en budgetten. Wanneer deze bedragen betrekking hebben op uitgaven in 2001 wordt het bedrag in guldens gevraagd. Wanneer deze bedragen betrekking hebben op regelingen die in 2002 van toepassing zijn, wordt het bedrag in euro's gevraagd. Let even goed op bij het invullen van deze vragen dat u het juiste bedrag noteert.

Terugsturen van de vragenlijst

Voor de geautomatiseerde verwerking en analyse van de vragenlijst is een onderzoeksbureau ingeschakeld: Research voor Beleid te Leiden. De ingevulde vragenlijst kunt u aan Research voor Beleid retourneren in de portvrije envelop die u samen met de vragenlijst is toegezonden. We verzoeken u de lijst voor *22 februari 2002* aan Research voor Beleid te retourneren.

Vragen?

We hebben getracht de vragenlijst zo helder mogelijk te maken. Uiteraard is het altijd mogelijk dat u bij het invullen van de lijst vragen of opmerkingen heeft. Daarvoor kunt u contact opnemen met één van de contactpersonen van uw eigen organisatie die zitting heeft in de ICRA. Een lijst met contactpersonen is toegevoegd.

A ACHTERGRONDVRAGEN

Vragenlijst ingevuld door

Ministerie/Hoog College van Staat _____
Organisatie _____
Afdeling _____
Naam _____
Functie _____
Telefoon _____
E-mail _____
Aantal personeelsleden _____

Toelichting: Het gaat hier om het aantal personeels-leden dat in dienst is bij uw organisatie (dat is dus exclusief het personeel van eventuele buitendiensten).

B **BEOORDELEN EN BELONEN**

De grondslag van een functioneringsgesprek en voor het opmaken en vaststellen van een formele beoordeling is neergelegd in artikel 71 en 71a van het ARAR. De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties kan nadere voorschriften stellen omtrent de procedure en vormvoorschriften van de formele beoordeling (zie Beoordelingsvoorschrift Burgerlijk Rijkspersoneel 1985). De ministeries zijn vrij om nadere regels omtrent de inhoud van de formele beoordeling op te stellen. De onderstaande vragen gaan over deze regels.

1. Kent uw organisatie, naast de centrale regeling, een eigen leidraad/methodiek voor het voeren van functioneringsgesprekken?

Ja, namelijk _____

(s.v.p. belangrijkste elementen van de regeling kort toelichten)

Nee

2. Kent uw organisatie een eigen leidraad/methodiek m.b.t. een (personeels)beoordeling?

Ja, namelijk _____

(s.v.p. belangrijkste elementen van de regeling kort toelichten)

Nee

3. Wordt er binnen uw organisatie met competentie management gewerkt?

Ja
 Nee
 Anders, namelijk _____

4. Worden er binnen uw organisatie voor medewerkers persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP) gemaakt?

Ja

Nee

Anders, namelijk _____

Op grond van artikel 22 a van het BBRA is het mogelijk om een eenmalige of periodieke toeslag toe te kennen. Deze vorm van een extra beloning is gerelateerd aan de wijze waarop de medewerker heeft gefunctioneerd. Daarnaast kunnen er andere gronden zijn op grond waarvan deze toeslag kan worden toegekend. Het bekendste voorbeeld hiervan is de toeslag in verband met de krapte op de arbeidsmarkt voor bepaalde categorieën medewerkers. De volgende vragen hebben betrekking op het gebruik van artikel 22 a.

5. Op grond van art. 22a BBRA, lid 4, is het mogelijk om een eigen regeling te maken met betrekking tot het toekennen van een eenmalige of periodieke toeslag. Kent uw organisatie zo'n eigen regeling?

Ja, namelijk _____

(s.v.p. belangrijkste elementen van de regeling kort toelichten)

Nee

6. Is er per medewerker een maximum gesteld aan het bedrag voor een eenmalige of periodieke toeslag?

Ja

Nee → **GA NAAR VRAAG 8 IN DIT BLOK**

7. Wat is per medewerker het maximale bedrag voor eenmalige of periodieke toeslag per jaar?

€ _____, – maximum van de eenmalige toeslag

€ _____, – maximum van de periodieke toeslag (per jaar)

8. Wordt bij de toekenning van eenmalige of periodieke toeslag een personeelsbeoordeling of een functioneringsgesprek verplicht gesteld?

Ja

Nee

Anders, namelijk _____

9. Wat zijn voor uw organisatie redenen om een eenmalige of periodieke toeslag op grond van art. 22a BBRA toe te kennen?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

Bindingsmotief (mensen binden aan de organisatie)

Uitstekend functioneren

Groot afbreukrisico functie (extra opdracht of uitzonderlijke taak)

Krapte op de arbeidsmarkt

Anders, namelijk _____

10. Welk deel van het personeelsbestand ontvangt op basis van artikel 22a BBRA een eenmalige of periodieke toeslag?

Dit betreft minder dan 1% van het personeelsbestand

Dit betreft 1-5% van het personeelsbestand

Dit betreft 5-10% van het personeelsbestand

Dit betreft 10-20% van het personeelsbestand

Dit betreft meer dan 20% van het personeelsbestand

C MOBILITEIT EN ARBEIDSMARKTBELEID

Een kwalitatief hoogwaardige organisatie vereist kwalitatief hoogwaardig personeel. Om dit personeel te werven en te behouden is het van belang om een goed arbeidsmarktbeleid te voeren. Verder kan door middel van mobiliteitsbeleid de ontwikkeling en brede inzetbaarheid van medewerkers worden gestimuleerd.

1. Heeft uw organisatie beleid om bepaalde beroepsgroepen te werven en/of te behouden?

Ja

Nee → **GA NAAR VRAAG 4 IN DIT BLOK**

2. Op welke beroepsgroepen is dit beleid gericht?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

- ICT-ers
 - Wetgevingsjuristen
 - Financiële professionals
 - Marktwerkingseconomen
 - Accountants
 - Secretaresses
 - Andere beroepsgroepen, nl _____
-

3. Kunt u een korte beschrijving geven van de inhoud van het beleid ten aanzien van de onder vraag 2 genoemde beroepsgroepen. Hierbij kan o.a. worden gedacht aan een loopbaanregeling ex. art. 13 ARAR of toeslagen (anders dan op basis van artikel 22c BBRA):

4. Veel organisaties hebben beleid ontwikkeld ten aanzien van speciale doelgroepen, zoals vrouwen, allochtonen en gehandicapten. Zijn er, naast het doorgaans gangbare beleid (zoals voorrangspedures bij sollicitaties), nog bijzondere maatregelen getroffen t.a.v. het doelgroepenbeleid?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

- Geen bijzondere maatregelen
 - Terugkeerregeling
 - Specifieke (taal)cursussen
 - Wervingsprojecten voor bepaalde doelgroepen
 - Projecten met extra begeleiding voor bepaalde doelgroepen (traineeship)
 - Cursussen/scholing managers
 - Beleid om meer vrouwen in hogere functies te benoemen
 - Anders, namelijk _____
-
-
-
-
-

D KINDEROPVANG

1. Kent uw organisatie een regeling voor kinderopvang?

- Ja
- Nee → **GA VERDER MET VRAGENBLOK E**

2. Welk type voorzieningen worden aangeboden?

	Wordt deze vorm aangeboden?	Beperkt tot een bepaalde leeftijd van het kind?	Worden de kosten van kinderopvang (gedeeltelijk) vergoed?
Kinderdagverblijf 0-4 jarigen	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	Niet van toepassing	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
Buiten- of naschoolse opvang	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Ja, nl. _____ jaar <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
Gastoudergezinnen	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Ja, nl. _____ jaar <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
Leidster aan huis	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Ja, nl. _____ jaar <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
Andere vorm, namelijk _____	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Ja, nl. _____ jaar <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee

3. Waar is de kinderopvang te realiseren?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

- Er is een opvangmogelijkheid in de eigen organisatie
- Er is een opvangmogelijkheid in de standplaats
- Doorgaans wordt gebruik gemaakt van een opvangmogelijkheid in de woonplaats van de medewerker

4. Dient het maximum aantal dagdelen waarvoor kinderopvang wordt aangevraagd in overeenstemming te zijn met de dagen die de medewerker werkt?

- Ja
- Nee
- Anders, namelijk _____

5. Kunt u in de onderstaande tabel aangeven of uw organisatie voor de verschillende typen kinderopvang een maximale jaarprijs voor een fulltime kindplaats rekent? (m.a.w. is de werkgeversbijdrage per kindplaats gemaximeerd?) Zo ja, hoe hoog is deze maximale bijdrage?

	Is er sprake van een maximale jaarprijs?	Hoogte van maximale jaarprijs (indien van toepassing) Peiljaar 2002
Kinderdagverblijf	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	€ _____
Buitenschoolse/naschoolse opvang	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	€ _____
Opvang in gastoudergezin	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	€ _____

6. Heeft uw organisatie een gemaximeerd jaarbudget beschikbaar voor kinderopvang?

Ja, namelijk € _____,- (peiljaar 2002)

Nee → **GA NAAR VRAAG 8 IN DIT BLOK**

7. Indien door een gemaximeerd jaarbudget wachtlijsten ontstaan is hier dan een bepaald beleid op van toepassing?

Er ontstaan geen wachtlijsten

Het beleid ten aanzien van wachtlijsten is als volgt te omschrijven:

8. Doen zich, naast de eventuele negatieve gevolgen van een gemaximeerd budget, nog andere knelpunten voor in de kinderopvang?

Ja, namelijk _____

Nee

9. Wordt de ouderbijdrage voor de kinderopvang aan de hand van de VWS-adviestabellen berekend?

Ja

Nee, anders, namelijk _____

10. De VWS-adviestabel heeft geen betrekking op gastouderopvang, waarvoor in het algemeen een uurtarief in rekening wordt gebracht. De adviestabel kan echter wel als basis dienen bij de berekening van de uurtarieven. Wordt de ouderbijdrage voor gastouderopvang binnen uw organisatie afgeleid van de VWS-adviestabellen?

Ja

Nee, anders, namelijk _____

11. Indien voor kinderopvang bemiddelingskosten in rekening worden gebracht, door wie worden deze kosten dan betaald?

Werknemer

Werkgever

Deels werknemer, deels werkgever

Anders, namelijk _____

E WOON-WERK VERKEER

Het Verplaatsingskostenbesluit 1989 kent in artikel 11a de mogelijkheid uitvoering te geven aan een vervoerplan. De vragen in dit blok gaan over dit vervoerplan.

1. Heeft uw organisatie een vervoerplan?

Ja

nee, maar wel in de maak → **GA VERDER MET VRAGENBLOK F**

nee en ook niet in de maak → **GA VERDER MET VRAGENBLOK F**

2. Kunt u hieronder aangeven welke faciliteiten in het vervoerplan zijn opgenomen en wat de eventuele maximumvergoedingen en eigen bijdragen zijn?

A. Openbaar vervoer	In vervoerplan opgenomen?	Beschikbaar/van toepassing voor gehele personeelsbestand?	Hoogte maximale vergoeding (indien van toepassing)	Hoogte eigen bijdrage in € (indien van toepassing)
OV-jaarkaart	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee, niet voor	€ _____,-	€ _____,-
Jaartrajectkaart	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee, niet voor	€ _____,-	€ _____,-
Anders, nl _____	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee, niet voor	€ _____,-	€ _____,-

B. Auto	In vervoerplan opgenomen?	Beschikbaar/van toepassing voor gehele personeelsbestand?	Hoogte maximale vergoeding (indien van toepassing)	Hoogte eigen bijdrage in € (indien van toepassing)
Gebruik privé auto	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee, niet voor	€ _____,-	€ _____,-
Carpoolregeling	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee, niet voor	€ _____,-	€ _____,-
Parkeerplaats	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee, niet voor	€ _____,-	€ _____,-
Anders, nl _____	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee, niet voor	€ _____,-	€ _____,-

C. Fiets	In vervoerplan opgenomen?	Beschikbaar/van toepassing voor gehele personeelsbestand?	Hoogte maximale vergoeding (indien van toepassing)	Hoogte eigen bijdrage in € (indien van toepassing)
Km-vergoeding	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee, niet voor	€ _____,-	€ _____,-
Aanschaf nieuwe fiets	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee, niet voor	€ _____,-	€ _____,-
Fietsenstalling	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee, niet voor	€ _____,-	€ _____,-
Anders, nl _____	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee, niet voor	€ _____,-	€ _____,-

Andere vervoersmiddelen, namelijk _____

3. Kunt u aangeven hoeveel medewerkers mee doen aan het vervoerplan
(indien exacte cijfers niet beschikbaar zijn, graag een schatting)
- a. Openbaar vervoer _____
- b. Auto _____
- c. Fiets _____
- d. Anders _____
4. Wat is de hoogte van het totale budget dat in 2001 besteed is aan het vervoerplan?
fl. _____,- (peiljaar 2001)

F SCHOLINGSBELEID

In het ARAR zijn in de artikelen 59 en 60 scholingsbepalingen opgenomen. In beide artikelen is bepaald dat er nadere regels getroffen kunnen worden.

Verplichte scholing (art. 59)

- 1 Artikel 59 heeft betrekking op het verplicht volgen van scholing. Gelden voor uw organisatie nadere regels met betrekking tot artikel 59 van het ARAR?
- Ja
- Nee → **GA NAAR VRAAG 7 IN DIT BLOK**
2. Waarop hebben deze nadere regels betrekking?
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
3. Zijn deze regels beperkt tot specifieke functie(s/-categorieën)?
- Ja, namelijk tot _____
- _____
- Nee
4. Zijn deze regels beperkt tot specifieke opleidingen?
- Ja, namelijk tot _____
- _____
- _____
- Nee

5. Is er een terugbetalingsregeling van toepassing voor de verplichte scholing?

Ja

Nee → **GA NAAR VRAAG 7 IN DIT BLOK**

6. Wat houdt deze regeling in? (denk o.a. aan de terugbetalingstermijn en de hoogte van de bedragen)

7. Kan er (aanvullend op de ARAR bepalingen) in bepaalde gevallen/omstandigheden besloten worden af te zien van terugbetaling van verplichte scholing?

Ja, welke gevallen/omstandigheden betreft dit?

Nee

Scholing op eigen initiatief (art. 6o)

8. Een werknemer kan ook op eigen initiatief aan scholing doen waarbij de dienst is gebaat. De regels hiervoor zijn vastgelegd in artikel 6o ARAR. Gelden voor uw organisatie nadere regels met betrekking tot artikel 6o van het ARAR?

Ja

Nee → **GA NAAR VRAAG 15 IN DIT BLOK**

9. Indien er faciliteiten voor studieverlof zijn, in welke gevallen gelden die en wat is de maximale omvang van het verlof?

Studieverlof	Van toepassing?	Beschikbaar/van toepassing voor gehele studieverlof personeelsbestand?	Maximale omvang in dagen per maand (op basis van fulltime)
Volgen van lessen/huiswerk	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee, niet voor _____	_____
Examens/tentamens	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee, niet voor _____	_____
Stage	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee, niet voor _____	_____
Anders, namelijk	_____		

10. Indien studiekosten vergoed worden, welke aspecten worden vergoed en wat is de maximale vergoeding?

Vergoeding van studiekosten	Van toepassing?	Beschikbaar/ van toepassing voor gehele personeelsbestand?	Hoogte maximale vergoeding (peiljaar 2002)
Cursus-/lesgelden	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee, niet voor _____	€ _____,-
Boeken/studiemateriaal	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee, niet voor _____	€ _____,-
Reis- en verblijfkosten	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee, niet voor _____	€ _____,-

11. Indien andere vergoedingen/faciliteiten worden verleend, welke zijn dit? (s.v.p. toelichten)

- Er worden geen andere vergoedingen/faciliteiten verleend
 Er worden wel andere vergoedingen/faciliteiten verleend, namelijk _____

12. Indien voorwaarden zijn gesteld aan het verkrijgen van studiefaciliteiten, welke zijn dit? (s.v.p. toelichten; bijv. minimale duur dienstverband bij aanvang studie)

- Er worden geen voorwaarden gesteld
 Er worden wel voorwaarden gesteld, namelijk _____

13. Is er een terugbetalingsregeling van toepassing bij scholing op eigen initiatief?

- Ja
 Nee → **GA NAAR VRAAG 15 IN DIT BLOK**

14. Wat houdt deze regeling in? (Denk o.a. aan doelgroep, termijnen en bedragen)

15. Kan er (aanvullend op de ARAR bepalingen) in bepaalde gevallen/omstandigheden besloten worden af te zien van terugbetaling van scholing op eigen initiatief?

Ja, welke gevallen/omstandigheden betreft dit?

Nee

16. Wat is de hoogte van het totale budget dat in 2001 besteed is aan scholing (zowel verplichte scholing als scholing op eigen initiatief)?

fl. _____,- (peiljaar 2001)

17. Zijn er nog andere aspecten van het scholingsbeleid van uw organisatie in dit verband van belang bijv. persoonsgebonden scholingsbudget)? (s.v.p. kort toelichten)

Ja, namelijk _____

Nee

G IKAP

In de sector Rijk is afgesproken dat vanaf 1 januari 2002 ambtenaren hun persoonlijk arbeidsvoorwaardenpakket mogen samenstellen. Daar staat IKAP voor: Individuele keuze arbeidsvoorwaardenpakket. IKAP is geregeld in de artikelen 21C t/m 21 E van het ARAR. Op grond van artikel 21 van het ARAR kunnen nadere regels worden vastgesteld.

1. De Ikap regeling kent een aantal vaste faciliteiten. Zijn er in uw organisatie extra faciliteiten in een eigen regeling opgenomen?

Ja

Nee → **GA VERDER MET VRAAG 3 IN DIT BLOK**

2. Welke extra faciliteiten zijn in uw regeling opgenomen?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

Een renteloze lening, met als maximum hoogte € _____ (peiljaar 2002)

Een subsidie aan de werknemer ter hoogte van maximaal € _____ (peiljaar 2002)

Anders, namelijk _____

3. Hoeveel keuzemomenten worden er per kalenderjaar geboden?

Eén maal

Twee maal

Anders, namelijk _____

H COLLECTIEVE VERZEKERINGEN

Veel werkgevers bieden de mogelijkheid aan werknemers om zich collectief te verzekeren. Dit kan voor de werknemer voordelen opleveren (zoals lagere verzekeringspremies)

1. Worden er in uw organisatie collectieve verzekeringen aangeboden aan werknemers (hetzij rechtstreeks, via een stichting of anderszins)?

Ja

Nee → **GA VERDER MET VRAGENBLOK I**

2. Welk soort verzekeringen worden er collectief aangeboden?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

- Ziektekostenverzekering
- Arbeidsongeschiktheidsverzekering
- Ongevallenverzekering
- Reisverzekering
- Aansprakelijkheidsverzekering
- Autoverzekering
- Rechtsbijstandverzekering
- Vervroegd pensioen
- Anders, namelijk _____

3. Welk deel van de werknemers maakt volgens u gebruik van één of meer van de beschikbare collectieve verzekeringen?

- Een minderheid
- Ongeveer de helft
- Een meerderheid
- Hier is geen zicht op

I PC-PRIVÉPROJECTEN

In het kader van het Individuele Keuze Arbeidsvoorwaardenpakket (IKAP) kunnen medewerkers een PC, software en bijbehorende randapparatuur aanschaffen. Wellicht dat sommige organisaties naast IKAP, eigen PC-privé-projecten organiseren.

1. Bestaat er binnen uw organisatie een PC-privéregeling die in 2002 naast IKAP blijft bestaan?

- Ja
- Nee → **GA VERDER MET VRAGENBLOK J**

2. Welke vergoedingen worden in het kader van deze PC-privéregeling verstrekt?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

- Subsidie werkgever per medewerker, tot bedrag € _____ ,– (peiljaar 2002)
- Renteloos voorschot per medewerker, tot bedrag € _____ ,– (peiljaar 2002)
- Afkoop verlofuren, tot een maximum van _____ Verlofuren
- Anders, namelijk _____

J TELEWERKEN

Onder telewerken wordt verstaan: het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van de organisatie in de woning van de ambtenaar, waarbij gebruik wordt gemaakt van informatie- en telecommunicatie-technologie (zie de raamregeling Telewerken AD2001/U60136).

1. Heeft uw organisatie naast de raamregeling Telewerken nadere regels gemaakt met betrekking tot telewerken?

- Ja
 Nee → **GA VERDER MET VRAGENBLOK K**

2. Welke vergoedingen in verband met telewerken zijn in uw regeling(en) nader uitgewerkt?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

- Standaardvergoeding (€ 60,-)
 Vergoeding telefoongebruik maximaal € _____ , - (peiljaar 2002)
 Vergoeding Internetgebruik maximaal € _____ , - (peiljaar 2002)
 Vergoeding gebruik privé-ruimten maximaal € _____ , - (peiljaar 2002)
 Anders, namelijk _____ maximaal € _____ , - (peiljaar 2002)

3. Welke telewerkvoorzieningen zijn in uw regeling nader uitgewerkt?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

- Een fax
 Pc met software en/of randapparatuur
 De aanleg van een extra telefoonlijn
 Mobiele telefoon
 Meubilair werkruimte
 Anders, namelijk _____

4. Worden de telewerkvoorzieningen zoals bedoeld in vraag 3 vergoed, verstrekt of ter beschikking gesteld? Graag een kruisje zetten in het juiste hokje van de tabel hieronder.

- Met 'vergoed' wordt bedoeld dat betrokkene zelf reeds apparatuur heeft aangeschaft en dat hij hiervoor een vergoeding krijgt
- Met 'verstrekt' wordt bedoeld dat betrokkene na afloop van de telewerkovereenkomst de apparatuur in eigendom krijgt
- Met 'ter beschikking gesteld' wordt bedoeld dat betrokkene de apparatuur in bruikleen krijgt

Type voorziening	Vergoed	Verstrekt	Ter beschikking gesteld	Niet van toepassing, is niet in eigen regeling opgenomen
Fax	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PC met software en/of randapparatuur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aanleg extra telefoonlijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mobiele telefoon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meubilair werkruimte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anders, namelijk _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

K REPRESENTATIEKOSTEN

Onlangs is in de CAO afgesproken de huidige regeling 'Besluit vergoeding representatiekosten rijkspersoneel (Stb.1993,452)' aanzienlijk te wijzigen. Deze wijziging houdt in dat het mogelijk is aan alle ambtenaren representatiekosten te vergoeden.

- Heeft uw organisatie nadere regels gesteld ten aanzien van het Besluit vergoeding representatiekosten?
 - Ja, wij hebben al nadere regels gesteld
 - Ja, wij zijn bezig met het opstellen van nadere regels
 - Nee, maar wij willen dat in de toekomst wel gaan doen → GA NAAR VRAAG 3 IN DIT BLOK
 - Nee, wij volgen de centrale regeling → GA NAAR VRAAG 3 IN DIT BLOK
- Voor welke groepen medewerkers zijn/worden de nadere regels van toepassing en wat zijn de maximum bedragen die worden toegekend?

Functie(categorie)	Maximum representatie vergoeding (peiljaar 2002)	Is dit een bruto of nettoverstreking?
	€ _____,-	<input type="checkbox"/> Bruto <input type="checkbox"/> Netto
	€ _____,-	<input type="checkbox"/> Bruto <input type="checkbox"/> Netto
	€ _____,-	<input type="checkbox"/> Bruto <input type="checkbox"/> Netto
	€ _____,-	<input type="checkbox"/> Bruto <input type="checkbox"/> Netto
	€ _____,-	<input type="checkbox"/> Bruto <input type="checkbox"/> Netto

- Wat is de hoogte van het totale budget dat in 2001 is besteed aan representatiekosten?
fl. _____,- (peiljaar 2001)

L CATERING EN SPORTFACILITEITEN

1. Moeten werknemers binnen uw organisatie betalen voor koffie en thee?
 - Ja, betaling per beker, kop of kan
 - Ja, iedereen betaalt een vaste bijdrage, los van de hoeveelheid die men drinkt
 - Nee, de koffie en thee zijn gratis

2. Worden er (in bepaalde situaties) gratis maaltijden verstrekt?
 - Ja
 - Nee → **GA NAAR VRAAG 4 IN DIT BLOK**

3. Wat voor situaties betreft dit?
(Meerdere antwoorden mogelijk)
 - Vergadering
 - Interne cursus
 - Overwerk
 - Overige, _____

4. Legt uw organisatie geld toe op de catering (koffie/thee en maaltijden) ten behoeve van medewerkers?
 - Ja, de organisatie legt geld toe op de catering
 - Nee, de organisatie legt geen geld toe op de catering

5. Heeft uw organisatie sportfaciliteiten in het gebouw of wordt deelname aan sport op een andere manier (bijv. financieel/ vrije tijd) gefaciliteerd?
 - Ja
 - Nee

6. In hoeverre moeten werknemers betalen voor het gebruik van sportfaciliteiten?
 - Deze zijn gratis toegankelijk
 - Deze worden grotendeels door werkgever betaald (eventueel eigen bijdrage werknemer)
 - Deze worden grotendeels door werknemer betaald (subsidie door werkgever)
 - Anders, namelijk _____

M GEMAKSDIENSTEN

Naast sport- en kantoorfaciliteiten zijn er andere gemaksdiensten die de werknemer vaak tijd en andere voordelen oplevert. Voorbeelden hiervan zijn huishoudelijke diensten, zoals boodschappen of verzorgingsdiensten zoals de kapper op het werk.

1. Heeft uw organisatie een overeenkomst/contract met een gemaksdiensten-leverancier?

- Ja
 Nee → **GA VERDER MET VRAGENBLOK N**

2. Welke van de volgende gemaksdiensten worden aangeboden?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

- Huishoudelijke diensten, zoals boodschappen, werkster, tuinman
 Financiële diensten, zoals persoonlijke financiën, administratie, belasting
 Persoonlijke diensten, zoals autohuur en stomerij
 Sport en Leisure, zoals fitness-, saunacentra, squash- en tennisbanen
 Cultuur, Culinaire & Shopping, zoals Musea en tentoonstellingen, restaurants
 Reizen en Dagtoerisme
 Anders, namelijk _____

N CRISISSITUATIES

Bij crisissituaties gaat het om calamiteiten in het land met een maatschappelijke dimensie, zoals de MKZ-crisis en de brand in Volendam. Niet bedoeld worden activiteiten in het kader van de interne bedrijfshulpverlening. De vraag is of er binnen uw organisatie specifiek beleid is ontwikkeld voor de inzet van medewerkers in dergelijke situaties.

1. Heeft uw organisatie speciale regelingen getroffen voor mensen die moeten werken in crisissituaties (denk hierbij aan bepaalde faciliteiten en/of bijzondere vergoedingen)?

- Ja
 Nee → **GA VERDER MET VRAGENBLOK O**

2. Met betrekking tot welke faciliteiten/voorzieningen zijn regels opgesteld?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

- (Mobiele) telefoon
 Vervoersfaciliteit voor ongebruikelijke uren
 Vergoedingen op basis van standaard BBRA
 Compensatie
 Anders, namelijk _____

3. Welke andere aspecten met betrekking tot de inzet van medewerkers in crisissituatie zijn binnen uw organisatie geregeld? Kunt u een korte toelichting geven op deze aspecten?

O PERIODIEK ARBEIDSGENEESKUNDIG ONDERZOEK (PAGO)

Op grond van de Arbowet is de werkgever verplicht om werknemers periodiek in de gelegenheid te stellen een arbeidsgeneeskundig onderzoek te ondergaan. Een dergelijk onderzoek (PAGO) is erop gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich mee brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.

Let op: de volgende vragen hebben geen betrekking op substantieel bezwarende functies. Dit zijn aangewezen functies die op 55 of 60-jarige leeftijd moeten worden beëindigd, zoals politiefuncties.

1. Heeft uw organisatie regels vastgelegd met betrekking tot de uitvoering van PAGO's

- Ja
 Nee

2. Op wiens initiatief worden er PAGO's uitgevoerd?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

- Op initiatief van de organisatie
 Op initiatief van de werknemer
 Op initiatief van de arbodienst

3. Hoe vaak worden medewerkers in staat gesteld aan een PAGO deel te nemen?

Leeftijden	Periodiciteit			
	1x per 2 jaar	1x per 3 jaar	1x per 4 jaar	Anders
tot 50 jaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
50 jaar en ouder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____

4. Zijn er nog specifieke soorten PAGO's waaraan bepaalde medewerkers kunnen deel nemen?

PAGO fysieke belasting

Anders, namelijk _____

P ROOKBELEID

1. Is er binnen uw organisatie beleid ten aanzien van het roken?

Ja

Nee

2. Mag er binnen uw organisatie op de eigen werkplek worden gerookt?

Ja

Nee → **GA NAAR VRAAG 4 IN DIT BLOK**

3. Welke voorwaarden zijn er verbonden aan het roken op de eigen werkplek?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

Dit mag alleen wanneer men een eigen kamer bezit

Dit mag alleen wanneer alle kamergenoten het hier mee eens zijn

Andere voorwaarden namelijk _____

**4. Op welke andere plekken binnen uw organisatie is het toegestaan om te roken?
(Meerdere antwoorden mogelijk)**

- Op de gang
- In (een deel van) de kantine
- In speciaal daarvoor aangewezen ruimtes
- Nergens
- Anders, namelijk _____

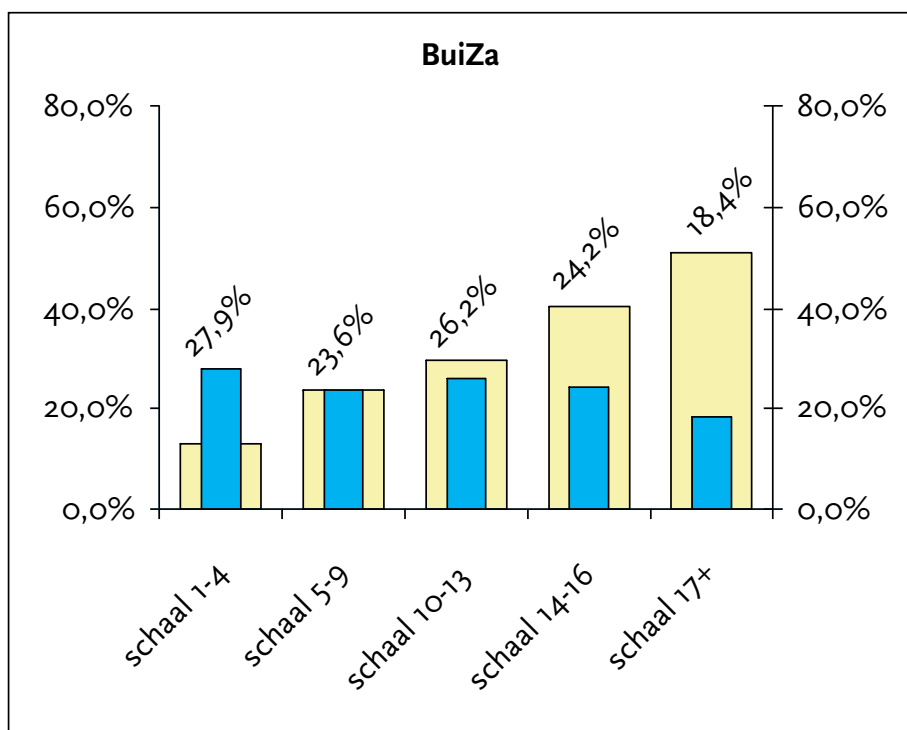
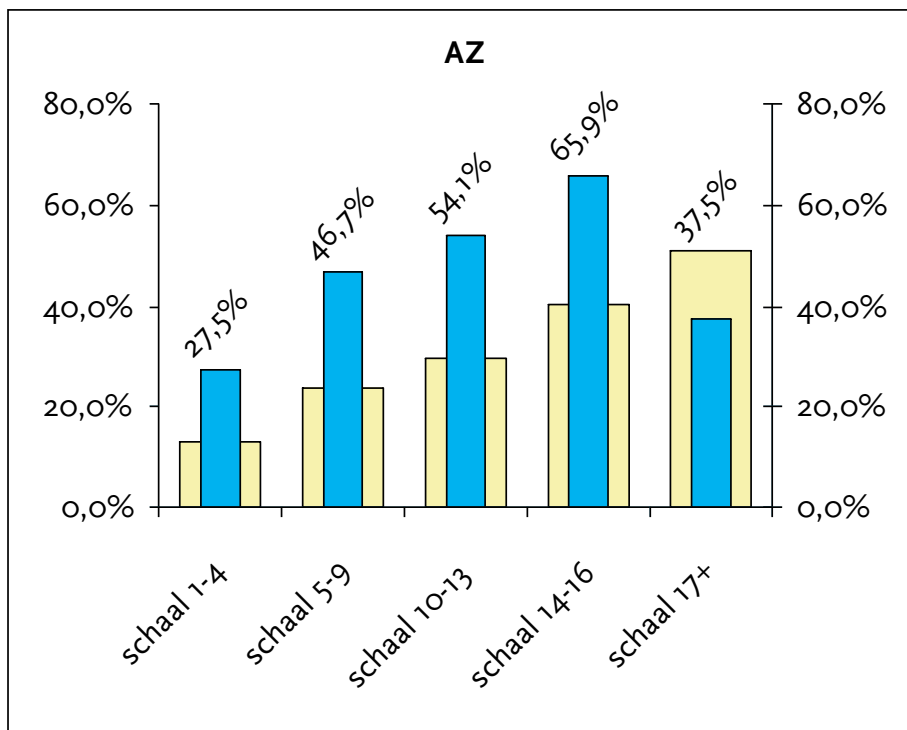
Heeft u nog andere opmerkingen over secundaire arbeidsvoorwaarden die u niet kwijt kon in de vragenlijst? Dan kunt u deze hieronder kort weergeven.

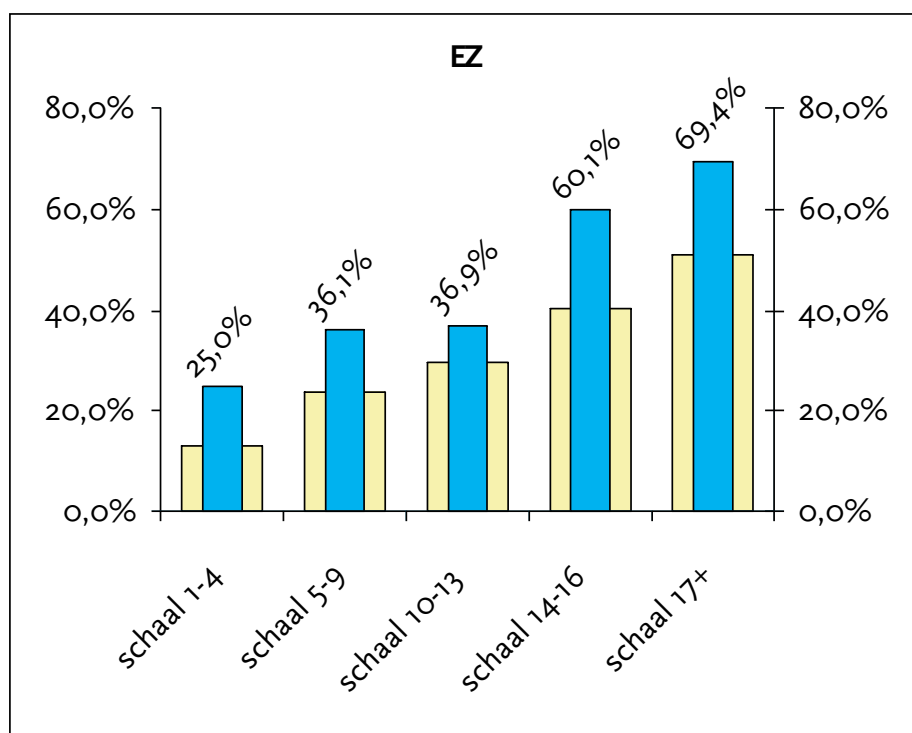
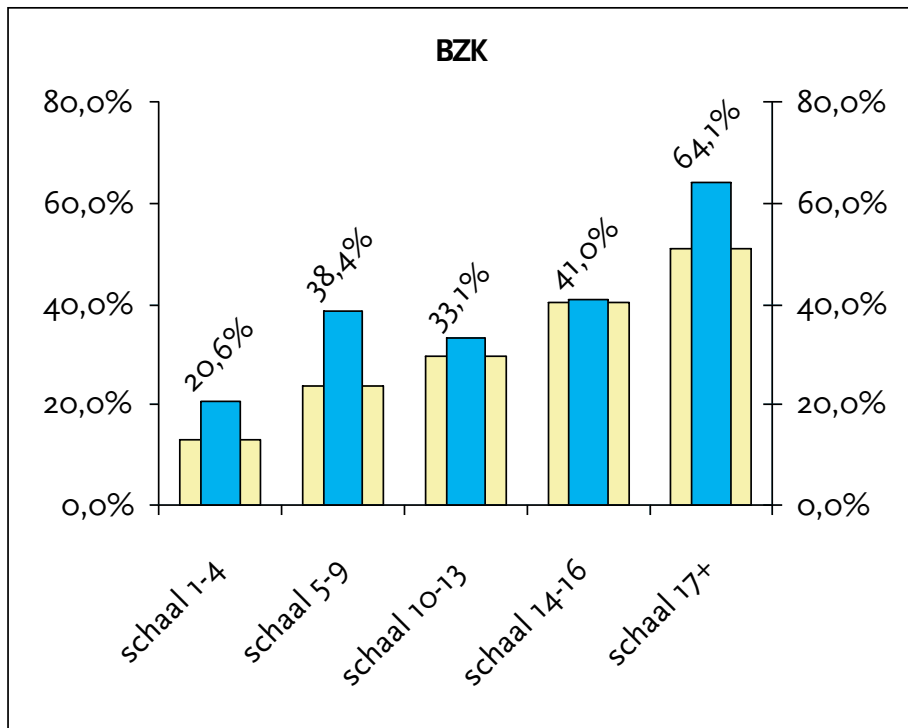
EINDE VRAGENLIJST

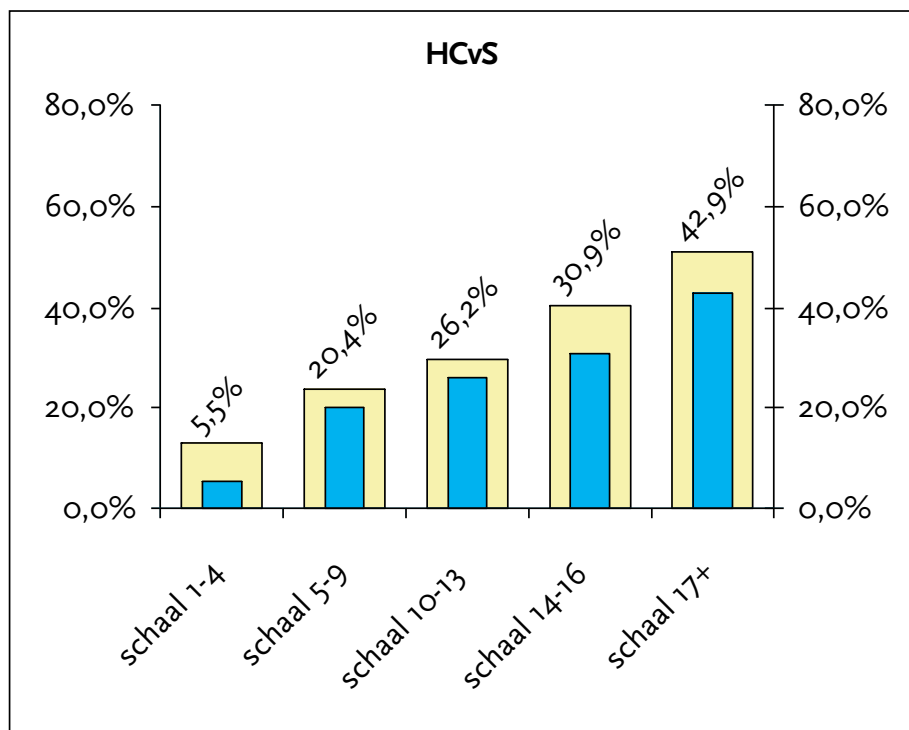
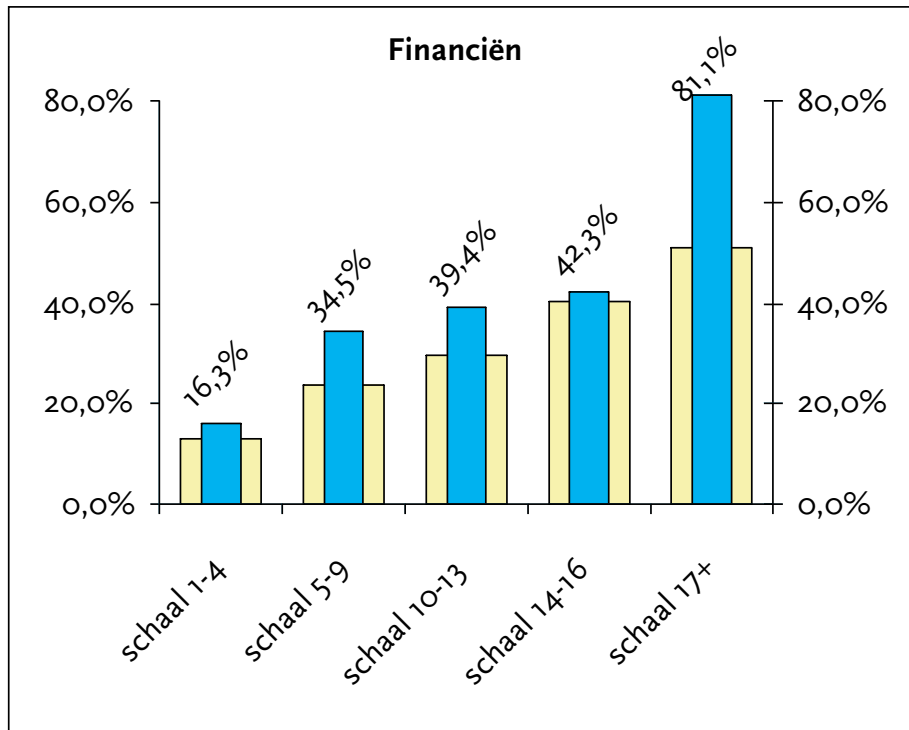
Hartelijk dank voor uw medewerking!

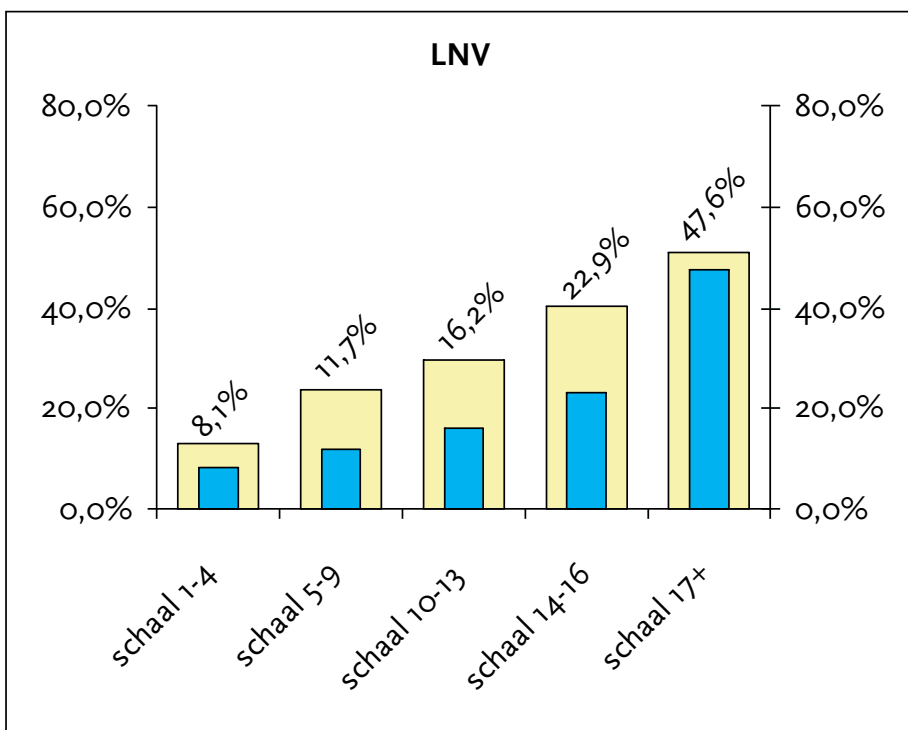
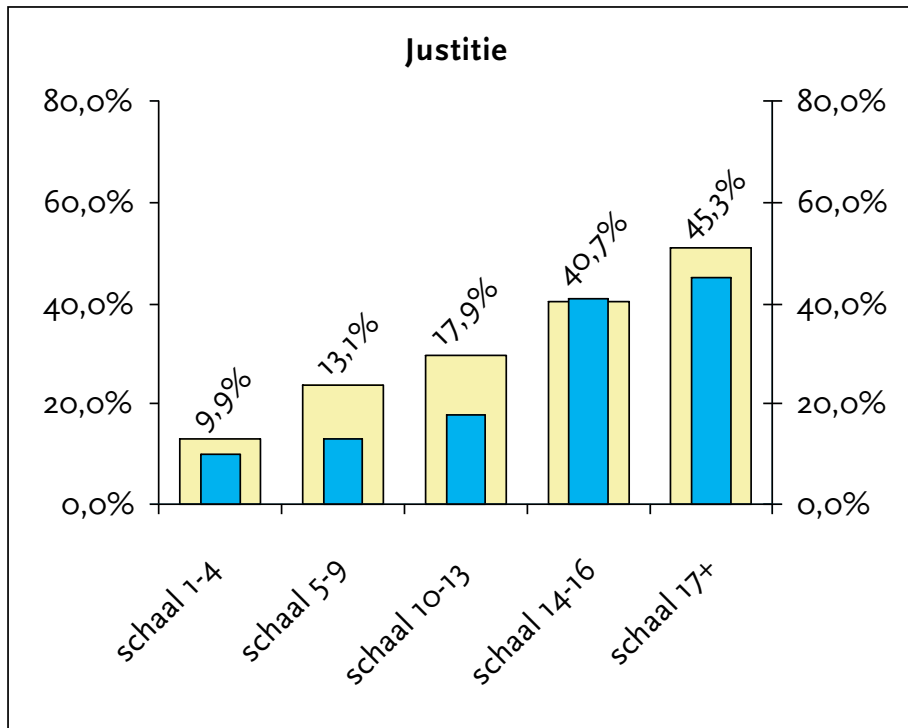
Bijlage 3

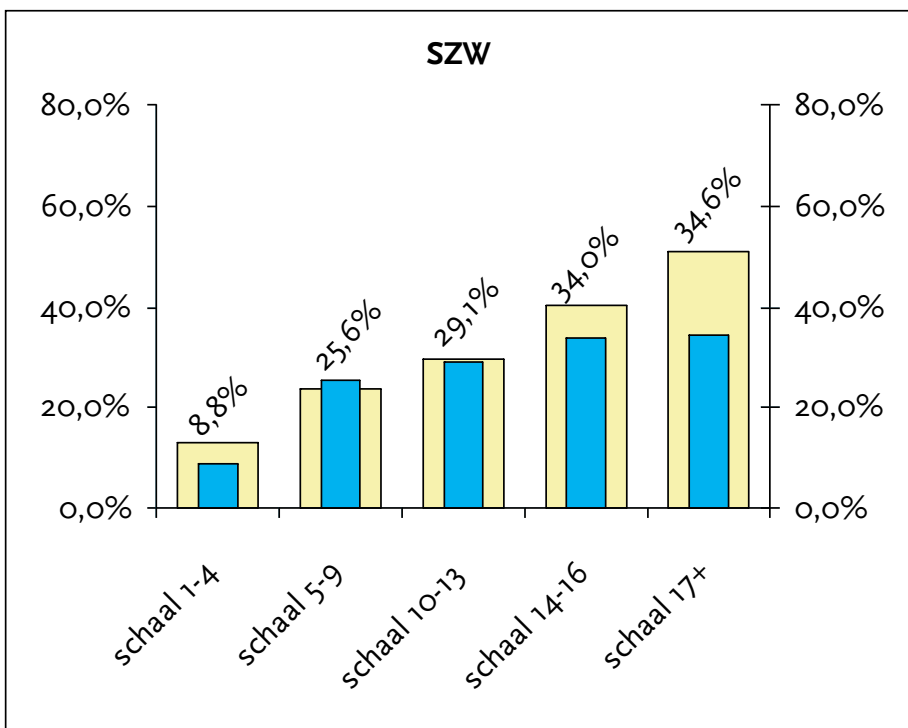
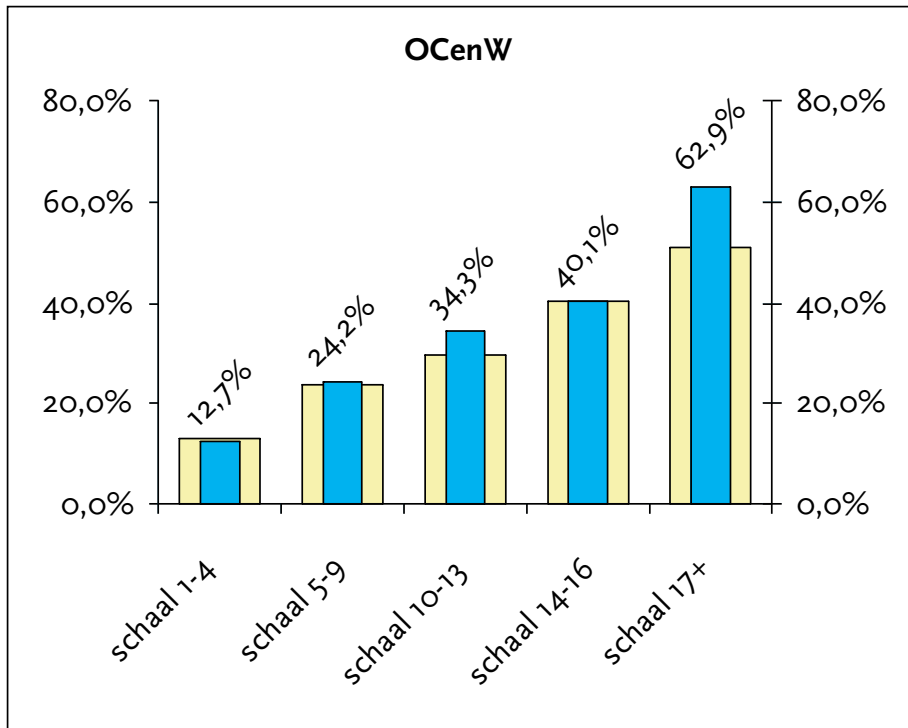
Toekenning bijzondere beloningen per ministerie, uitgesplitst naar schaalniveau

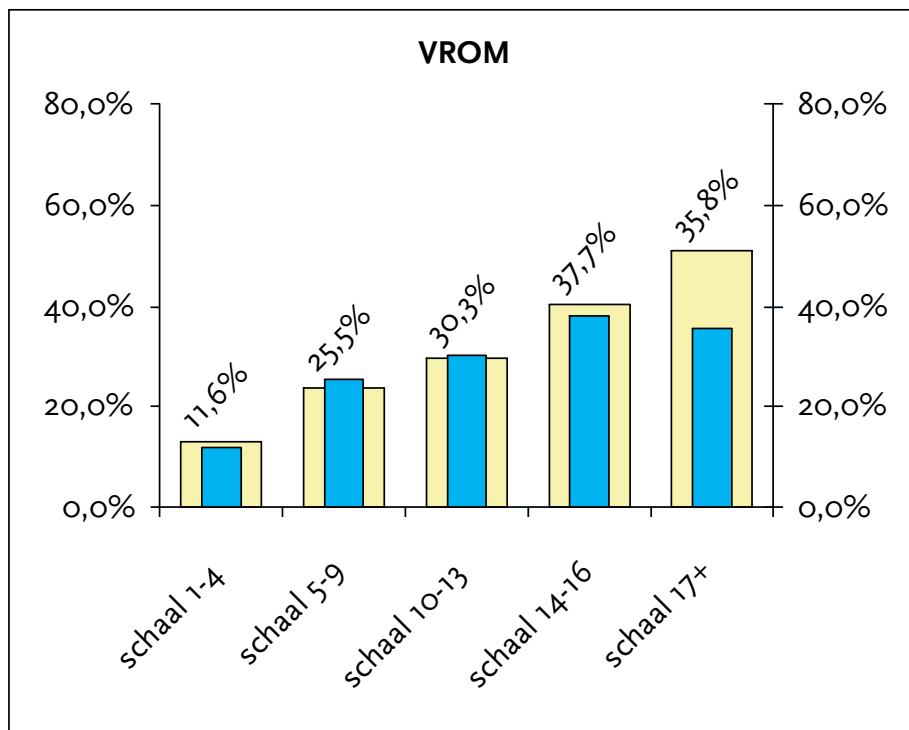
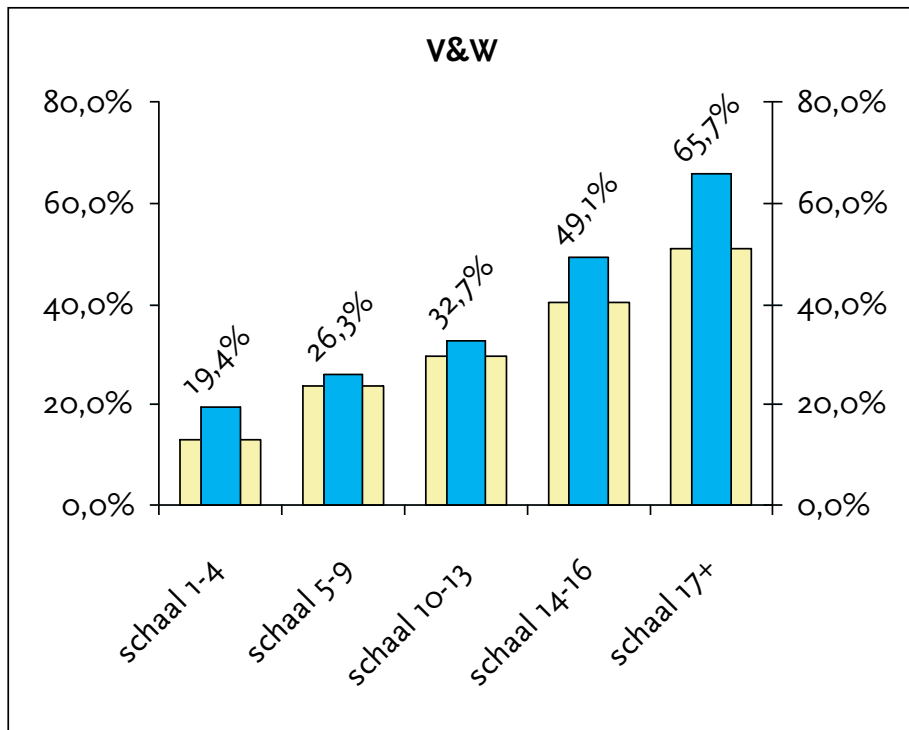


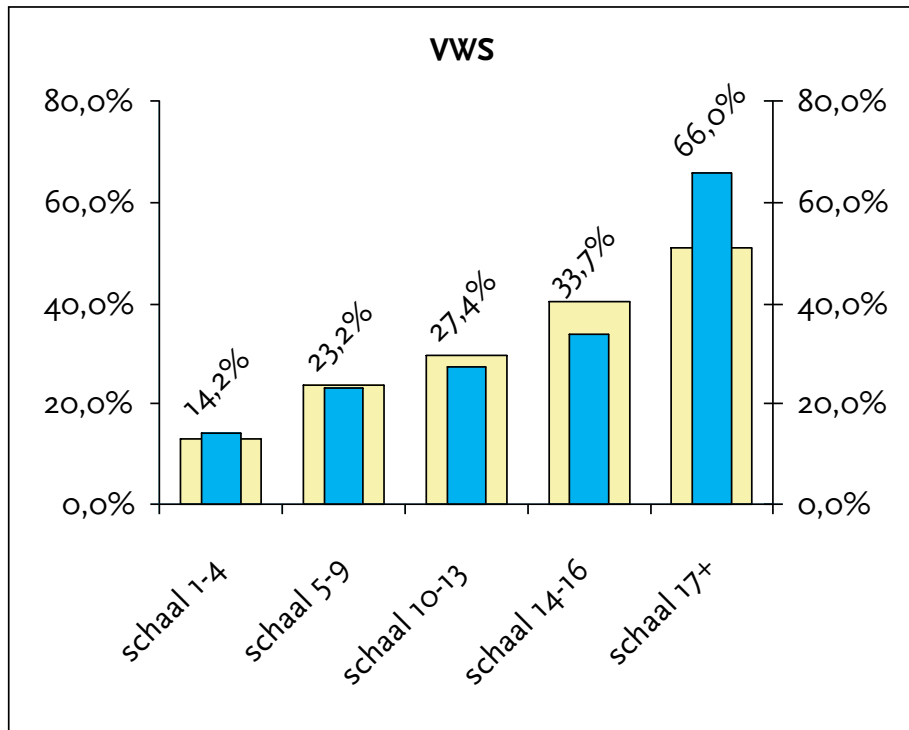






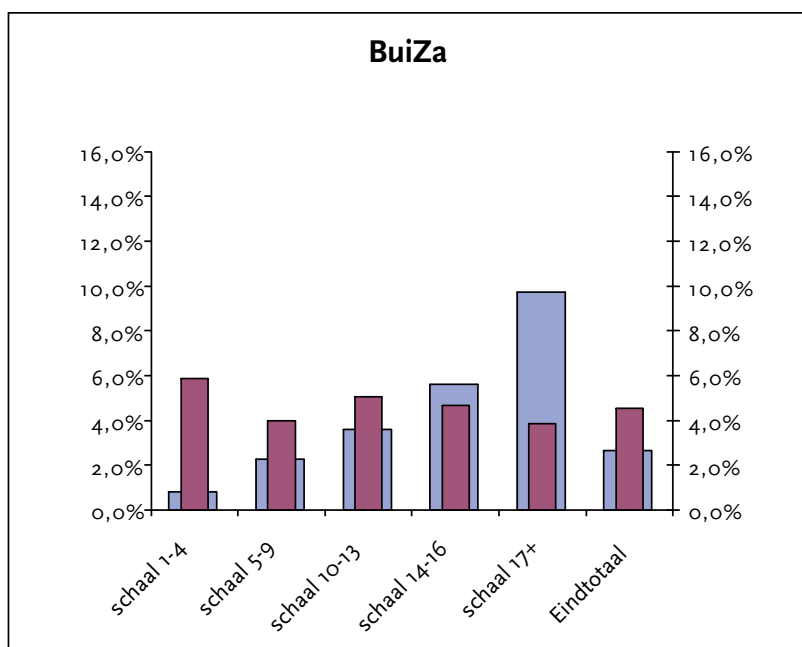
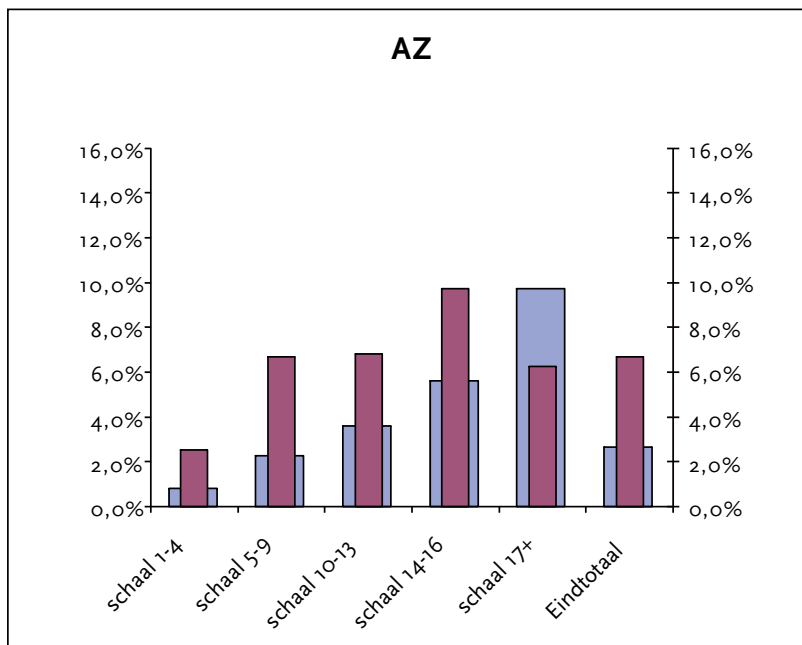


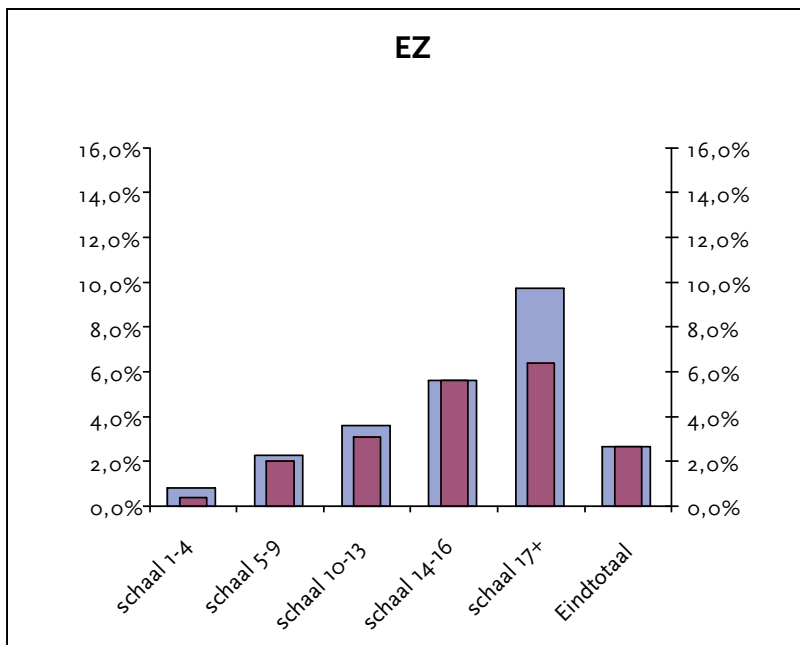
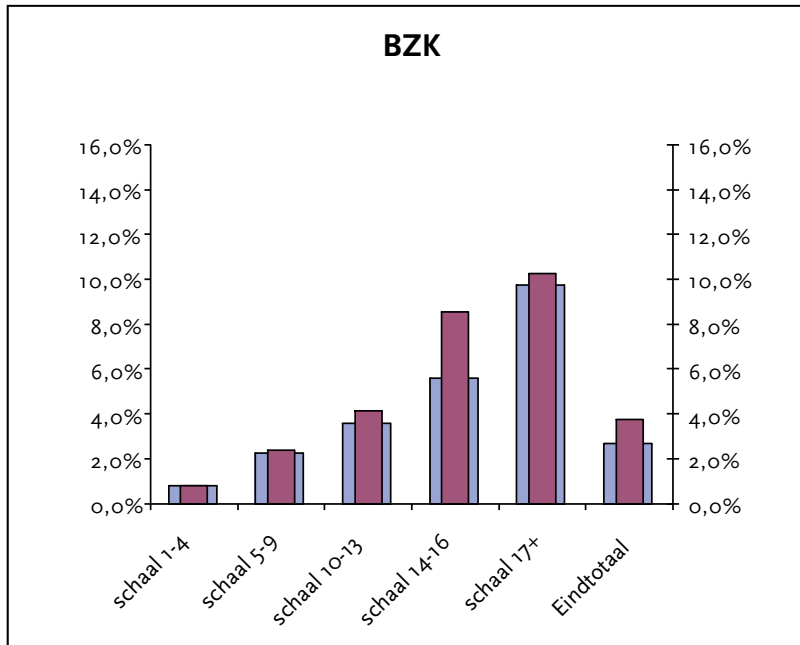


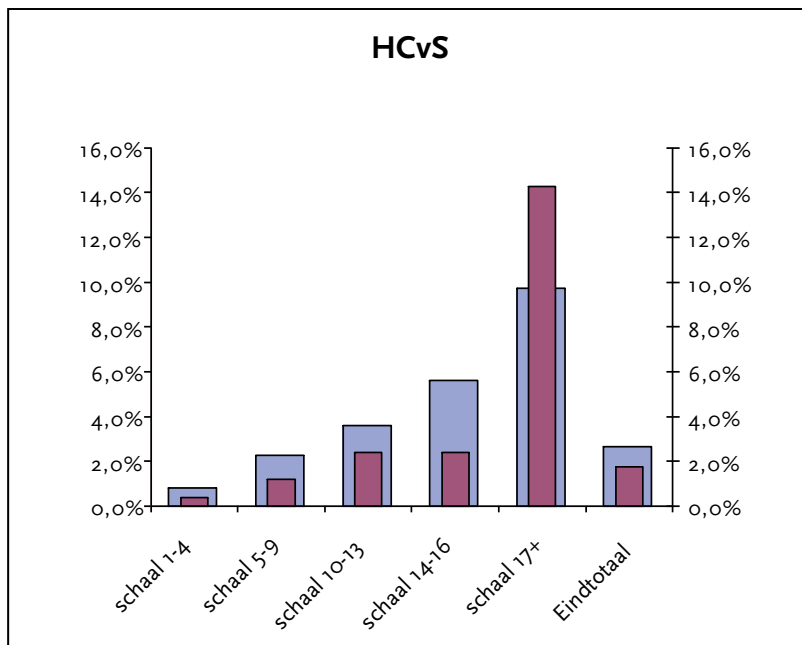
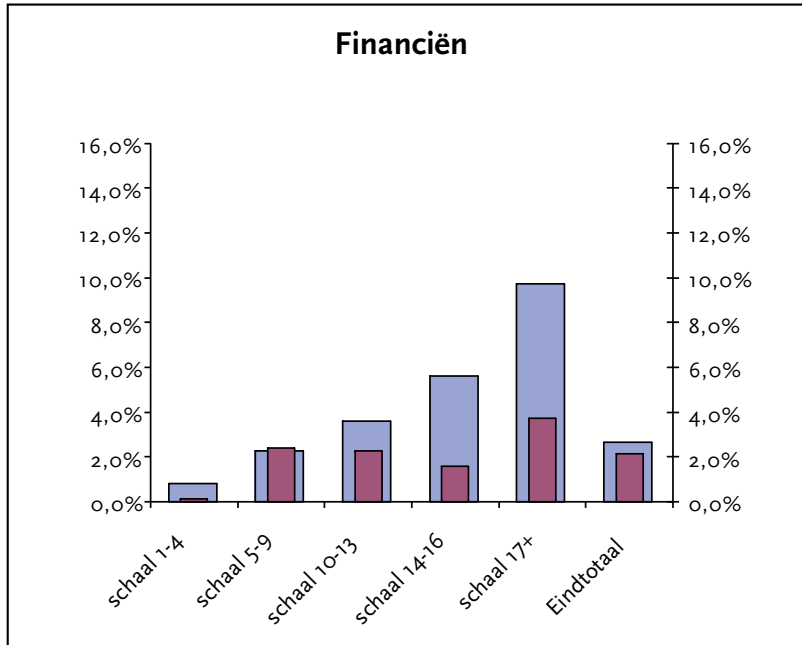


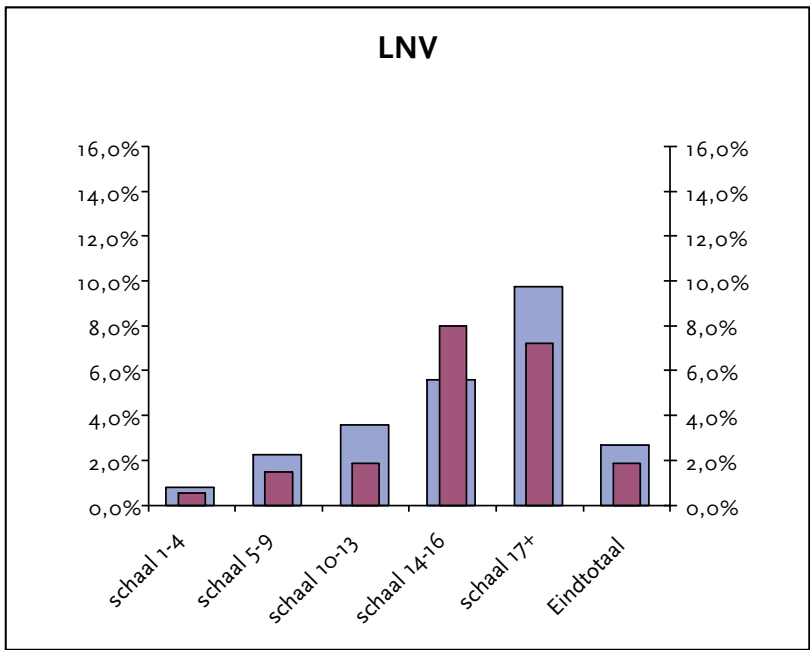
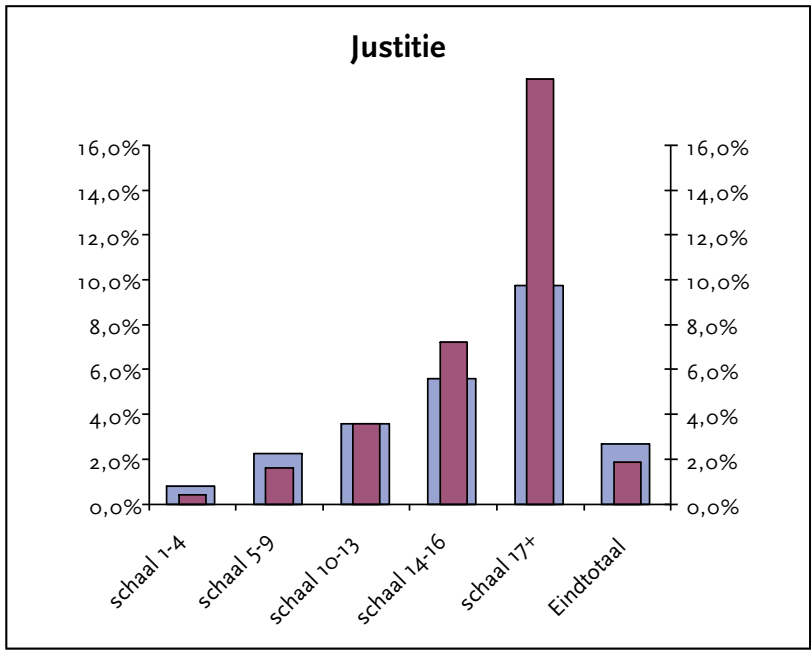
Bijlage 4

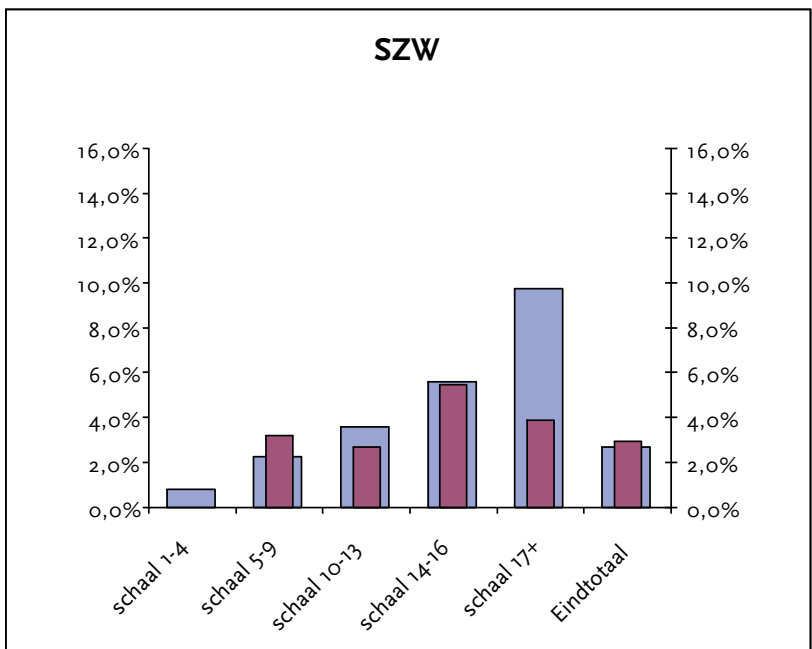
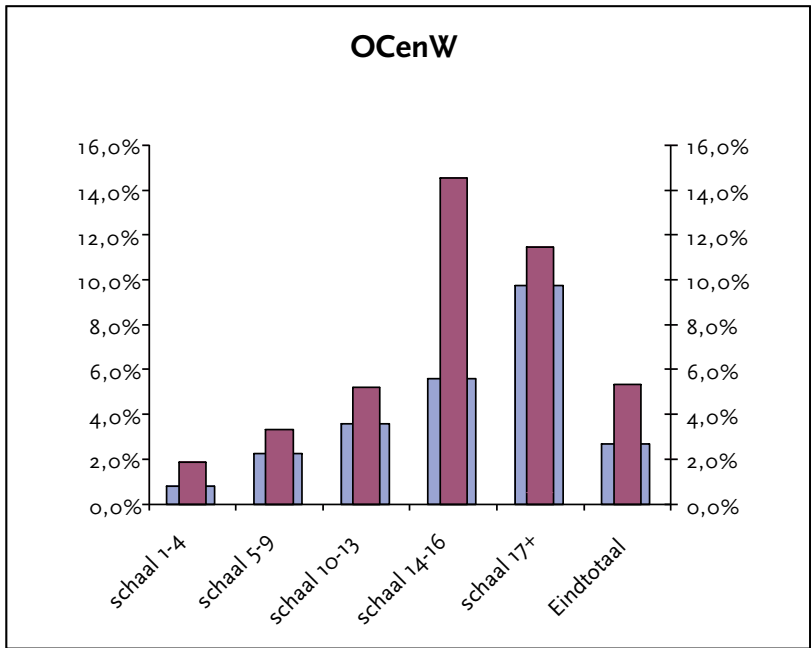
Toekenning naasthogere schaal per ministerie, uitgesplitst naar schaalniveau

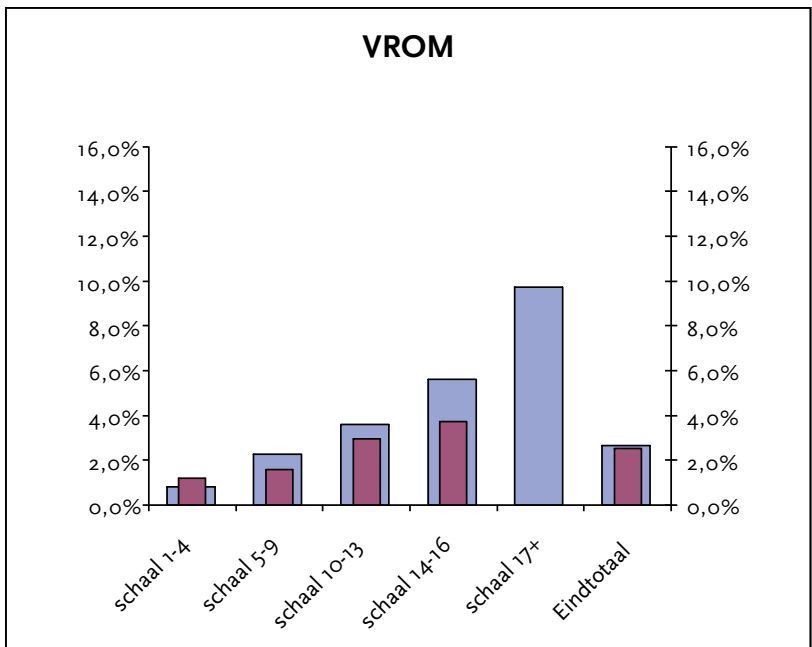
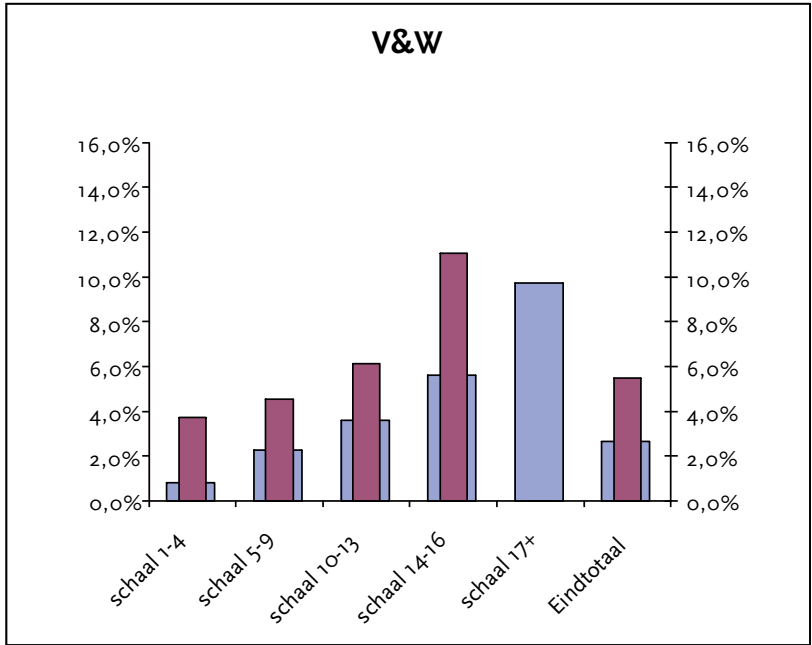


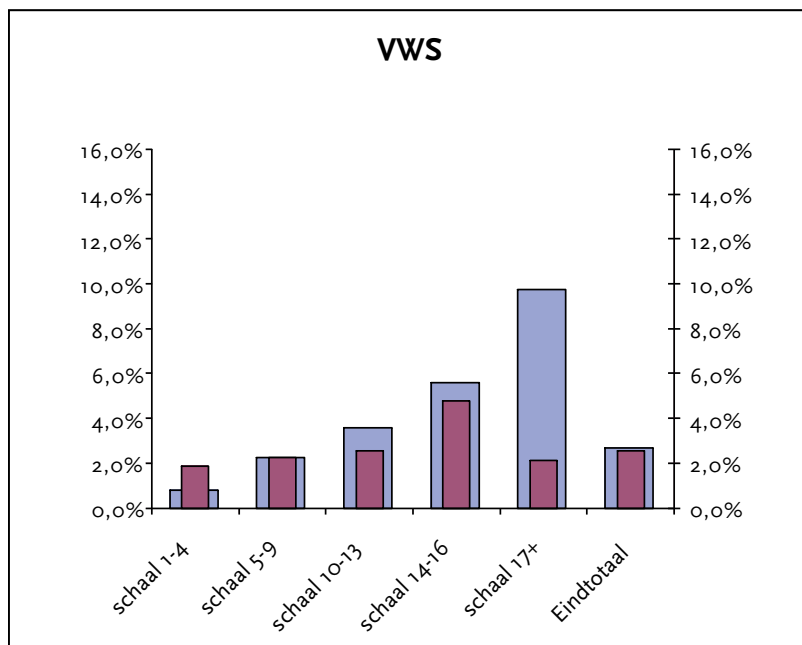












Colofon

Uitgave

Directie Personeel en Organisatie
Afdeling Juridische Managementondersteuning

Productiebegeleiding

Directie Voorlichting en Communicatie

Ontwerp omslag

Studio Kader, Stolwijk

Druk omslag

Artoos, Rijswijk

Zetwerk

Aeroset, Wateringen

Printen binnenwerk en afwerking

Directie Informatievoorziening