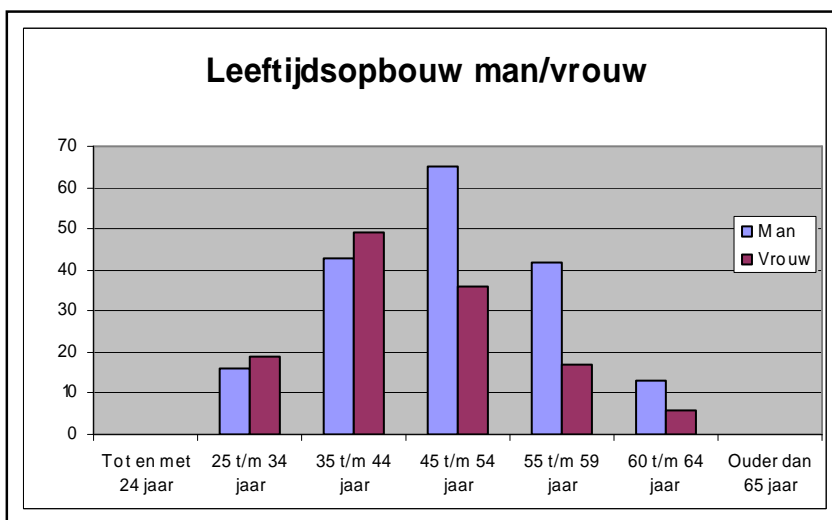


PERSONEEL

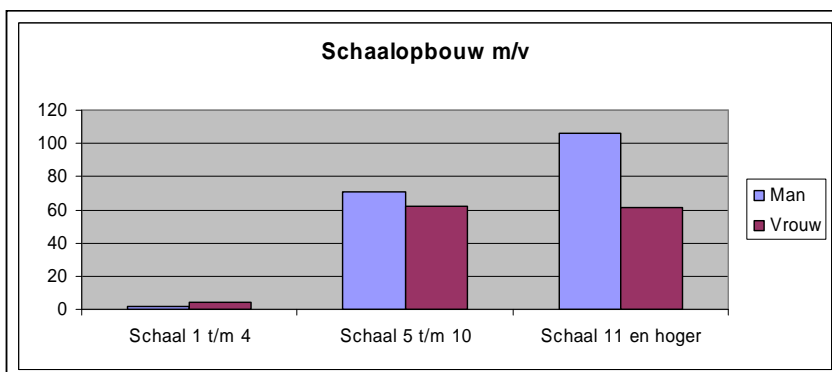
Naar leeftijd

<i>Omschrijving</i>	<i>Man</i>	<i>Vrouw</i>	Totaal
T/m 24 jaar	0	0	0
25 t/m 34 jaar	16	19	35
35 t/m 44 jaar	43	49	92
45 t/m 54 jaar	65	36	101
55 t/m 59 jaar	42	17	59
60 t/m 64 jaar	13	6	19
Ouder dan 65 jaar	0	0	0
Totaal	179	127	306



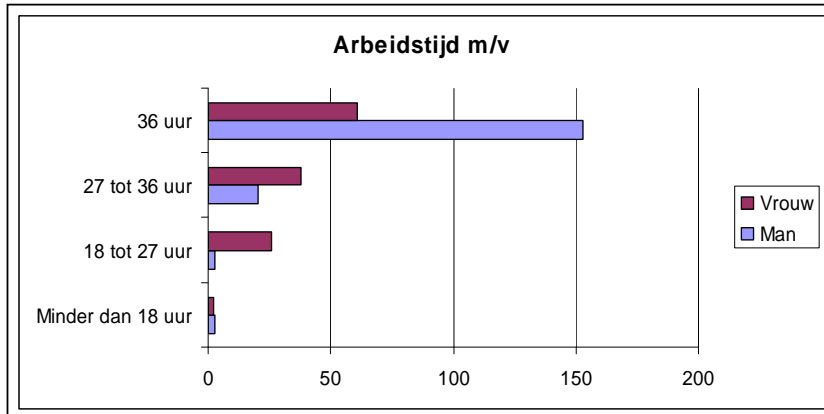
Naar functieschaal

<i>Omschrijving</i>	<i>Man</i>	<i>Vrouw</i>	Totaal
Schaal 1 t/m 4	2	4	6
Schaal 5 t/m 10	71	62	133
Schaal 11 en hoger	106	61	167
Totaal	179	127	306



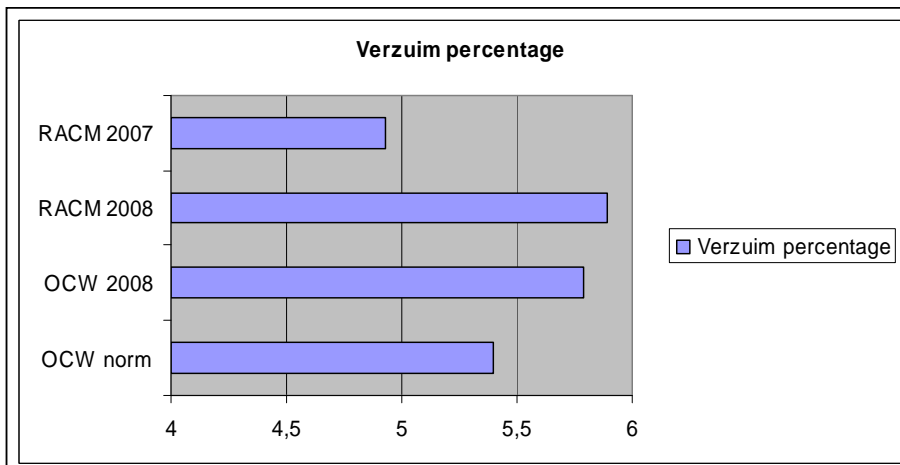
Naar arbeidstijd

<i>Uren per week</i>	<i>Man</i>	<i>Vrouw</i>	Totaal
Minder dan 18 uur	3	2	5
18 tot 27 uur	3	26	29
27 tot 36 uur	20	38	58
36 uur	153	61	214
Totaal	179	127	306



Ziekteverzuim

	<i>Verzuim percentage</i>	<i>Meldingsfrequentie</i>
OCW norm	5,4	1,5
OCW 2008	5,79	1,7
RACM 2008	5,89	1,5
RACM 2007	4,93	1,87



Toelichting

De meldingsfrequentie is het aantal ziekmeldingen gedeeld door het aantal personeelsleden.

Een hoger verzuim en een lage frequentie duidt op langdurige zieken.

Arbeidsmobiliteit

<i>Omschrijving</i>	<i>Aantal 2008</i>
Instroom	7
Uitstroom	30
Doorstroom	9
Totaal aantal medewerkers	306

Toelichting

De afdeling Personeel & Organisatie richtte zich in 2008 vooral op de bevordering van mobiliteit van de medewerkers. Een impuls hiervoor vormde het tussen de bonden en de secretaris-generaal afgesloten convenant, gericht op flexibele inzet en ontwikkeling van OCW'ers. Dit convenant hangt samen met het opgaan van alle OCW'ers in de centrale formatie van het ministerie van OCW. Zo ontstond meer inzicht voor OCW-medewerkers om - binnen het totaal van het kernministerie en haar buitendiensten - te veranderen van werkplek of functie. Dit opende de mogelijkheid voor zowel een flexibeler personeelsbeleid als voor individuele groei en carrièreontwikkeling.

Om dit beleid te ondersteunen zijn bij de RACM in 2008 verschillende instrumenten ingezet.

- De loopbaanscan brengt talenten van medewerkers in beeld. Via een matchingsbureau kunnen medewerkers op een relatief eenvoudige wijze en gericht solliciteren naar vacatures binnen OCW.
- De introductie van de nieuwe Gesprek- en Ontwikkelcyclus. Deze cyclus helpt de sturing op werkresultaten én de ontwikkeling van de medewerker.
- De vaststelling van het RACM-Opleidingskader met als kernwaarden leiderschapsontwikkeling, resultaatgericht werken, projectmatig creëren, samenwerken en teamontwikkeling.
- De organisatie van het Ontwikkelcafé waar de medewerkers kennis konden maken met interne mobiliteit, de voorgestane werkwijze en de instrumenten.

In 2008 werd ook aandacht geschonken aan de uitvoering van de Taakstelling. De personeelsreductie voor dat jaar werd bereikt via natuurlijk verloop. Ook vond de voorbereiding plaats voor de uitvoering van de Taakstelling in 2009, waaronder de aanzet tot de outsourcing begin 2009 van de afdeling Informatiemanagement.