

Samenvatting Politie

- ✦ De Nederlandse politie kent momenteel 25 regionale en één landelijk korps. Binnen de politie belangrijke functiecategorieën zijn executief personeel, administratief en technisch personeel en aspiranten. Na enkele jaren van forse groei kwam in 2003 en 2004 de toename van het aantal bij de politie werkzame personen tot stand. In voltijdbanen gerekend liep de werkgelegenheid bij de politie in 2004 zelfs terug.
- ✦ Het aantal 50-plussers bedroeg in 2003 21 procent. Vergeleken met andere deelsectoren van de overheid is het aandeel ouderen relatief laag. Dat is voornamelijk het gevolg van het functioneel leeftijdsontslag (FLO) op 60-jarige leeftijd van politiemensen die zwaar uitvoerend werk doen.
- ✦ De uitbreidingsvraag zal de komende jaren naar verwachting niet erg groot zijn. Wel zal een verschuiving plaatsvinden van administratief/ technisch personeel naar executief personeel.
- ✦ De gevolgen van de vergrijzing zullen zich bij de politie door het FLO op 60-jarige leeftijd voor politiemensen met zwaar uitvoerend werk eerder en in relatief sterkere mate voordoen dan in andere deelsectoren van de overheid. De vervangingsvraag zal in 2013 meer dan 50 procent hoger liggen dan die in 2004. Met name onder het executief personeel (en daarbinnen vooral onder leidinggevend) zal relatief veel uitstroom zijn.
- ✦ Leeftijdsbewust beleid zal de komende jaren dan ook hoog op de agenda van de politie dienen te staan. Op sectoraal niveau is al een aantal stappen gezet. Hoewel de mogelijkheden voor voortijdige uittreding van ouderen in gewijzigde vorm blijven bestaan, is het nu financieel aantrekkelijker geworden tot de pensioengerechtigde leeftijd door te werken. De Tijdelijke Ouderenregeling (TOR) voor politiemensen die in aanmerking komen voor het FLO komt in 2008 te vervallen.
- ✦ Verder bestaan in de sector al geruime tijd mogelijkheden voor demotie onder financieel gunstige voorwaarden. In de praktijk wordt daar echter niet of nauwelijks gebruik van gemaakt.
- ✦ Afgezien van nachtdienstonthefving van 55-plussers kent de sector geen verdere generieke 'ontzie' maatregelen voor ouderen. Het ontbreken van specifieke maatregelen gericht op het blijven faciliteren van werk(omgeving) van ouderen (bijvoorbeeld door taakverbreding, -roulatie of -verrijking) is echter negatief te noemen.
- ✦ Positief zijn de eerste stappen op het gebied van preventie (sturen op arbeidsparticipatie en productiviteit ongeacht leeftijd). Te noemen zijn de ontwikkeling van instrumentarium voor ontwikkelingsgericht personeelsbeleid en het project gericht op het ontwikkelen en implementeren van beleid op het terrein van gezondheidsbevordering.
- ✦ Probleem is dat in de beleving van de politieleiding de vergrijzingsproblematiek veelal pas op de langere termijn speelt. Waarschijnlijk moeten er eerste concrete knelpunten ontstaan voordat men echt in beweging komt.

