

## Samenvatting Gemeenten en Provincies

- ✦ Nederland telt begin 2006 458 gemeenten en 12 provincies. Met name bij gemeenten is in de jaren negentig en de eerste jaren daarna sprake geweest van een aanzienlijke groei van het personeelsbestand. Het jaar 2004 laat echter – als gevolg van de doorwerking van de bezuinigingen van het Rijk - zowel voor gemeenten als provincies een forse daling van het aantal werkzame personen zien.
- ✦ Het personeelsbestand van gemeenten en met name provincies is sterk vergrijsd. Van de gemeenteambtenaren is 33% en van de provinciale ambtenaren 37% 50 jaar of ouder.
- ✦ Van oudsher stromen weinig jongeren in. Deels heeft dit maken met de structuur en bedrijfscultuur van gemeenten en provincies. Die spreken jongeren minder aan. Deels is het ook een gevolg van het feit dat gemeenten en provincies in vacatures vaak om (veel) ervaring vragen.
- ✦ De komende jaren is door de bezuinigingen zowel bij gemeenten als provincies een verdere daling van de werkgelegenheid te verwachten. Door het relatief sterk vergrijsde personeelsbestand zal er wel een sterk stijgende vervangingsvraag zijn. Voor bepaalde groepen - met name hoger opgeleide - gemeente- en provinciale ambtenaren zijn knelpunten in de personeelsvoorziening dan ook niet uit te sluiten.
- ✦ Om toekomstige problemen te kunnen keren, is actief leeftijdsbewust beleid nodig. Op sectoraal niveau is reeds een aantal stappen gezet. Voortijdig uittreden op basis van de oude FPU-regeling is nu alleen nog mogelijk voor de groep ambtenaren die op 1 januari 2006 56 jaar of ouder waren (overgangsrecht). Jongere generaties kunnen meer ouderdomspensioen opbouwen dat vervolgens vanaf 60 jaar kan worden opgenomen. Zo blijft ook voor hen de mogelijkheid bestaan om eerder dan de 65-jarige leeftijd te stoppen met werken. Het is echter financieel aantrekkelijker geworden tot de pensioengerechtigde leeftijd door te werken
- ✦ Het FLO voor gemeenteambtenaren met zwaar fysiek werk is afgeschaft. In plaats daarvan wordt deze groep na 20 jaar in een andere, minder zware functie geplaatst.
- ✦ In de CAO's voor gemeente- en provinciale ambtenaren zijn verder niet of nauwelijks generieke 'ontzie' maatregelen voor ouderen opgenomen. Dat is vanuit het oogpunt van leeftijdsbewust beleid positief te noemen.
- ✦ Specifieke maatregelen gericht op het blijven faciliteren van werk(omgeving) van ouderen (bijvoorbeeld door taakverbreding, -rotatie of -verrijking) ontbreken nog. Voor dit onderwerp komt wel steeds meer aandacht.
- ✦ Positief zijn de stappen op het gebied van preventie (sturen op arbeidsparticipatie en productiviteit ongeacht leeftijd). Te noemen zijn de afspraak dat gemeenten uiterlijk 1 januari 2008 beleid hebben ontwikkeld gericht op duurzame inzetbaarheid van werknemers en de stimuleringsregeling 'Employabilitybeleid' van het A+O fonds gemeenten. Wat de provincies betreft, gaat een werkgroep na op welke wijze sectoraal uitwerking is te geven aan een periodiek gezondheidsonderzoek.
- ✦ Op sectoraal niveau is men doordrongen van het belang van actief leeftijdsbewust beleid. Bij individuele gemeenten en provincies ontbreekt vaak nog het besef van urgentie.
- ✦ Naast verhogen van de arbeidsdeelname van ouderen moet ook gezorgd worden voor voldoende instroom van jongeren ('boeien en binden'). Verder moet voorkomen worden dat 35-40 jarigen vastroesten en daardoor uiteindelijk uitgeblust raken. Een en ander vraagt naast een gericht loopbaanbeleid ook om een verandering van de bedrijfscultuur van gemeenten en provincies.

