

GEMEENTELIJKE OVERHEID, FACTS AND FIGURES

Inhoudsopgave

1. Omvang sector in Brabant.....	2
2. Belangrijke ontwikkelingen/knelpunten voor de werkgelegenheid	3
– Instroom en uitstroom.....	3
– Verwachte ontwikkelingen op middellange termijn.....	3
– Speerpunten HRM-beleid gemeenten 2005	3
3. Vergrijzing en ontgroening	4
– Aandeel ouderen	4
– In- en uitstroom ouderen en jongeren	4
4. Vervangingsvraag als gevolg van vergrijzing: omvang en kenmerken.	5
5. Regelingen en kosten.....	5
6. Goede voorbeelden	6

1. Omvang sector in Brabant

Noord-Brabant telt in totaal 68 gemeenten. Volgens de bedrijfsindeling van het CBS vallen gemeenten onder bedrijfscode SBI 75, openbaar bestuur. In Noord-Brabant waren in 2003 in die sector 63.900 personen werkzaam. Meer dan de helft van hen was werkzaam in een van de vier grootstedelijke agglomeraties Breda, Tilburg, 's-Hertogenbosch of Eindhoven.

De sector Openbaar Bestuur omvat echter meer dan alleen gemeentes. Onder de sector vallen ook (onder meer) provincies, ministeries, inspectie- en controlediensten van de overheid, justitie en justitiële diensten en sociale verzekeringen.

In het overzicht hieronder is weergegeven, hoeveel personen volgens CBS-cijfers in totaal in de sector Openbaar Bestuur in 2003 werkzaam waren in Brabant en in de 4 grootstedelijke Brabantse agglomeraties. Gegevens alleen voor gemeentelijk personeel zijn bij het CBS alleen op landelijk niveau beschikbaar. Op basis van die landelijke CBS-cijfers is een schatting gemaakt van het aantal werkzame personen bij de gemeentes in Brabant.

Werkgelegenheid Openbaar Bestuur, 2003 (gegevens: CBS)	Aantal werkzame personen, 2003 (gegevens: CBS)	Aantal werkzame personen, alleen gemeentelijk personeel, 2003*
Breda (grootstedelijke agglomeratie)	9.200	3.500
Tilburg	7.200	2.750
's-Hertogenbosch	9.600	3.650
Eindhoven	9.200	3.500
Overig Brabant	28.700	10.900
Totaal	63.900	24.300
Landelijk totaal	523.000	197.500 (CBS)
*) = 0,38 van het totale aantal werkzame personen in de sector Openbaar Bestuur, verhoudingsgetal ontleend aan landelijke CBS-cijfers		

2. Belangrijke ontwikkelingen/knelpunten voor de werkgelegenheid

Instroom en uitstroom

In de periode van 2000 tot 2002 nam de instroom van personeel bij de gemeentelijke overheid toe. In 2002 stabiliseerde deze toename en in 2003 is de instroom gedaald (bron: Personeel in perspectief, monitor gemeenten 2003) . Er zijn nog geen gegevens bekend over 2004, maar gezien de geluiden bij gemeentelijke overheden over onder andere personeelsstops kan worden aangenomen dat de instroom in 2004/2005 verder is gedaald of praktisch tot stilstand is gekomen.

De stagnatie in de personeelsgroei is te zien in de landelijke CBS-cijfers. Deze laten een daling zien in het totaal aantal werkzame personen bij gemeenten tussen 2003 en 2004. In 2003 waren dat er landelijk in totaal 197.500, in 2004 nog maar 192.500.

De gemiddelde leeftijd van de instroom ligt vanaf 1999 rond 35 jaar. De grootste instroom vond in 2003 plaats in de leeftijdscategorie 30 tot 39 jaar.

In 2003 nam niet alleen de instroom, maar ook de uitstroom van personeel bij de gemeentelijke overheid af, van 8,4% in 2002 naar 6,3% in 2003. De gemiddelde leeftijd van de uitstromers was 43 jaar. Er waren relatief veel ouderen (55 jaar en ouder) in de uitstroom. Ongeveer 20% van de uitstroom was het gevolg van VUT/FPU.

Verwachte ontwikkelingen op middellange termijn

Voor de komende jaren zal kwaliteit van de dienstverlening naar verwachting steeds prominenter op de agenda van de gemeenten komen te staan. Het kabinet heeft de modernisering van de overheid met het actieprogramma Andere Overheid op de agenda gezet. In opdracht van het A+O fonds Gemeenten heeft onderzoeksbureau Ecorys een quick scan gedaan naar de gevolgen van het programma Andere Overheid voor het gemeentepersoneel.

Op de agenda van Andere Overheid staan onder andere het stroomlijnen van de informatievoorziening, de interactie van burgers, bedrijven en instellingen met de overheid, benchmarking en de kwaliteit van het personeelsbeleid. De initiatieven vanuit de gemeentelijke overheid zijn vooralsnog relatief kleinschalig van opzet en bieden concrete oplossingen voor geconstateerde problemen. Grote gemeenten zijn meer intern gericht, terwijl kleinere gemeenten vaker de samenwerking zoeken met andere kleinere gemeenten.

Een opvallende constatering rond de verschillende initiatieven vanuit de rijksoverheid is, dat er geen prominente aandacht is voor personele gevolgen van digitalisering, maar slechts aandacht voor besparingen in FTE met een grote focus op de frontoffice. Dit is verwonderlijk aangezien diverse voorbeelden vanuit het bedrijfsleven (dienstverlening bij banken en reisbureaus) leren, dat de personele consequenties van nieuwe vormen van dienstverlening zeer aanzienlijk kunnen zijn, zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin. (Bron: "Andere Overheid en consequenties voor gemeentepersoneel, quick scan, Ecorys in opdracht van het A+O Fonds gemeenten, maart 2005) .

Speerpunten HRM-beleid gemeenten 2005

In het kader van de personeelsmonitor 2004 heeft EIM Consult in opdracht van het A + O fonds Gemeenten onderzoek gedaan naar de beleidsvoornemens van gemeenten op HRM-gebied in 2005. Het onderzoek is uitgevoerd door middel van een internet enquête onder gemeenten en ondernemingsraden in Nederland.

Beleidsthema's die volgens de enquête in 2005 meer aandacht krijgen dan in 2004 zijn:

1. Employability, strategische opleidingsplannen (SOP), POP-gesprekken
2. Arbeidsvoorwaarden, belonen, professionalisering en het FUWA-systeem
3. Leeftijd bewust beleid
4. Competentie ontwikkeling, competentie management.

Onderwerpen die in 2005 onderaan het lijstje staan zijn werving/selectie, jongeren en diversiteitsbeleid.

Middelgrote en kleine gemeenten (20.000 tot 50.000 inwoners en minder dan 20.000 inwoners) willen naar verhouding vaker meer aandacht gaan besteden aan leeftijdbewust beleid dan grote gemeentes (50.000 inwoners of meer). Van de middelgrote en kleine gemeentes gaf respectievelijk 42 en 38% aan meer aandacht te willen gaan besteden aan leeftijdbewust beleid. Van de grote gemeentes was dit slechts 29%. (Bron: Beleidsvoornemens van gemeenten op het terrein van HRM in 2005, EIM, maart 2005).

3. Vergrijzing en ontgroening

Aandeel ouderen

De vergrijzing binnen gemeenten is een trendmatige ontwikkeling. Het percentage oudere werknemers (55 jaar en ouder) was in 2003 16%. In 2000 was dit minder dan 10%. (Bron: Personeel in perspectief, monitor gemeenten 2003, A + O fonds Gemeenten) . In de totale sector Openbaar Bestuur in Brabant was 37,5% van alle werknemers in 2003 ouder dan 45 jaar (Bron: CBS, enquête Beroepsbevolking 2000 -2002, bewerkt door ETIN 2004).

Uit de Trendnota Arbeidszaken Overheid 2004 blijkt dat de gemiddelde leeftijd van de overheidswerknemer hoger is dan die in het bedrijfsleven. In gemeenten was in 2003 de gemiddelde leeftijd van de medewerkers 43 jaar. Mannen zijn in 2003 gemiddeld 4 jaar ouder dan hun vrouwelijke collega's.

Jonge medewerkers werken vooral bij de grote gemeenten: in de grootste gemeenten zijn de medewerkers gemiddeld 1 jaar jonger dan in de kleinere gemeenten. (Bron: Personeel in perspectief, monitor gemeenten 2003, A + O fonds Gemeenten). Bekeken naar de totale overheidssector is de groep ouderen bij gemeenten het grootst, maar het verschil met de totale overheid is klein. Het grootste verschil in leeftijdsopbouw is te zien met de zakelijke dienstverlening. Deze is het spiegelbeeld van gemeenten: veel jongeren, weinig ouderen. (Bron: A + O Magazine, oktober 2004).

In- en uitstroom ouderen en jongeren

De hoge instroom van medewerkers die ouder zijn dan dertig jaar werkt de vergrijzing extra in de hand. Maar liefst twee van de drie nieuwe werknemers bij de lagere overheden was in 2003 ouder dan dertig. Een op de acht nieuwkomers is ouder dan 50.

Het aandeel jongeren (jonger dan 30 jaar) in het totale personeelsbestand ligt maar op 10%. In 2003 was 33% van de instroom jonger dan 30 jaar, terwijl jongeren slechts 17% van de uitstroom uitmaakten. De stagnatie van de arbeidsmarkt in 2004 zal echter naar verwachting geen positief effect hebben op instroom van jongeren bij gemeenten.

4. Vervangingsvraag als gevolg van vergrijzing: omvang en kenmerken

Volgens de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) stroomt binnen nu en twaalf jaar zo'n dertig procent van het huidige personeelsbestand uit wegens het bereiken van de FPU-leeftijd (FPU = Flexibele Pensioen Uittreding). Vooral juristen, juridisch-fiscale medewerkers, economen, accountants, civiel-technici, bouwkundigen, informatici, managers en leidinggevenden zullen naar verwachting de komende jaren schaars zijn. (Bron: Intermediair).

Uit een onderzoek naar employability-beleid in gemeenten in 2004 blijkt, dat binnen gemeenten nog weinig sprake is van een strategische visie waarbij eisen gesteld worden aan medewerkers en organisatie gericht op toekomstige inzetbaarheid. Een verontrustende uitkomst uit het onderzoek was, dat managers medewerkers van vijfenvijftig jaar en ouder nog maar voor 28% goed inzetbaar vinden. (Bron: A + O Magazine, december 2004). Gezien de toenemende vergrijzing zal employability beleid gericht op het inzetbaar houden van ouderen een hoge prioriteit dienen te krijgen.

5. Regelingen en kosten

Ten aanzien van uittreding geldt voor ambtenaren de regeling Flexibel Pensioen en Uittreding (FPU). Het FPU biedt de mogelijkheid om tussen het 55ste en 65ste jaar te stoppen met werken. Het uitgangspunt is dat men op zijn 62ste uit dienst gaat en vervolgens gedurende drie jaar 70% van het pensioengevend salaris krijgt. Om het niveau van 70% te halen moet wel 40 jaar pensioen zijn opgebouwd en steeds fulltime zijn gewerkt.

Om voor een FPU-uitkering in aanmerking te komen moet men in ieder geval een onderbroken diensttijd hebben van tien jaar, waarvan men de laatste zes maanden in actieve dienst moet zijn geweest.

Eind juni 2004 is het nog niet duidelijk niet wat er met de FPU gaat gebeuren. Door een wetswijziging worden VUT en prepensioen vanaf 2006 niet langer fiscaal gefacilieerd. Sociale partners in de sector overheid en onderwijs bekijken nog wat de gevolgen van deze wetgeving voor de FPU zijn. (Bron: ABP).

Voor een kleine groep ambtenaren geldt de regeling voor Functioneel Leeftijdsontslag (FLO). Het FLO regelt dat ambtenaren met zware lichamelijke functies, zoals brandweer- en ambulancepersoneel, eerder met pensioen kunnen.

Het FLO is een van de breekpunten in het vastgelopen CAO-overleg tussen bonden en gemeenten over de nieuwe CAO voor het gemeentepersoneel. De CAO-onderhandelingen slepen zich al een jaar voort. Eind juni 2004 is hierover nog altijd geen akkoord bereikt.

Het College voor Arbeidszaken (CVA-VNG) wil onder meer de FLO regeling ter discussie stellen. De bonden en hun achterban zijn hier vierkant op tegen. Zij vinden dat de regeling moet blijven bestaan voor de groep ambtenaren met zware lichamelijke functies.

Andere knelpunten in het CAO-overleg vormen de looneis van de bonden, de ziektekostenverzekering en doorbetaling bij ziekte.

6. Goede voorbeelden

In Europees verband zijn afspraken gemaakt om te komen tot een forse verhoging van het aantal werkende ouderen. Ook het A+O fonds Gemeenten wil een bijdrage leveren aan dit initiatief, o.a. door gemeenten te stimuleren om een gericht leeftijdsbewust personeelsbeleid te voeren. In dat kader is een project opgezet waarbinnen een aantal gemeenten wordt ondersteund bij het invoeren van een dergelijk beleid. De kennis die daarbij wordt opgedaan zal ter beschikking worden gesteld aan alle Nederlandse gemeenten. Om gemeenten die zelf aan de slag willen met beleid nog verder op weg te helpen is daarnaast een document ontwikkeld, waarin meer algemene informatie over seniorenbeleid is gebundeld. Op de site van A + O Gemeenten (www.aeno.nl) is meer informatie opgenomen over leeftijdsbewust personeelsbeleid en de verschillende aspecten daarvan.