

Bijlage 2: Risicoanalyse DOOR010

Risico: extra verzuim

Omschrijving: Wanneer medewerkers tot latere leeftijd in een bezwarende functie blijven werken, is er het risico op extra ziekteverzuim.

Uit de huidige gegevens blijkt dat het ziekteverzuim in de leeftijdscategorie 45-54 ruim 9% bedraagt en in de leeftijdsgroep 55-64 ruim 12%. Het verschil zit vooral in het lang en extra lang arbeidsverzuim. **De kosten hiervan op basis van een aantal aannames is €646K per jaar. Voor de onderbouwing zie bijlage onderaan deze analyse.**

Het gemiddelde ziekteverzuim is 9% voor de groep repressie. Ervaring vanuit de FLO-groep leert dat er gemiddeld 10 mensen vanwege fysieke of psychische klachten uitvallen vanaf 50.

Als onderdeel van het DOOR010 beleid is opgenomen dat indien een medewerker ervoor kiest langer door te werken er elke twee jaar een aantal checks plaatsvinden. Een daarvan is de Mental Check Up. Medewerkers hoeven de uitkomsten van zo'n MCU-rapport echter niet te delen met de organisatie. Hierdoor ontstaat het risico dat er vanuit het rapport wel geadviseerd wordt om een andere loopbaanstap te gaan maken maar medewerkers er zelf voor kiezen dit advies niet op te volgen. Dit kan leiden tot meer uitval door ziekte.

Mogelijkheden om te beheersen:

Implementeren van volgende beleidsvoorstellen:

- Gezondheidsmonitoring en duurzame inzetbaarheid (Van Velzen, 2022) implementeren iedereen 1x 2 jaar PPMO en een PAGO.
- Zorg voor personeel in het kader van PTSS (Van Mill, 2022).
Het voorstel ten aanzien van PTSS is door de DR in juli 2023 geaccordeerd en wordt uitgevoerd. Trainingen, inzet organisatie psycholoog en inzet vrijwillige MCU gesprekken.
- Inzetten op een vitaliteitsplan. Met vitaliteitscoaches die richten op fysieke, mentale en lifestyle.

Financiële vertaling:

- Het plan voor het inzetten van Mental Check Ups zit in ook in het voorstel PTSS (VRR Breed) en is in juli 2023 geaccordeerd. Men kan vrijwillig de MCU gesprekken voeren.
 $\text{PAGO} + \text{Vasculair} + \text{MCU} (180 + 20 + 320) * 432 \text{ medewerkers} = \text{€}224.640 \text{ per 2 jaar} \sim \text{€}112.500 \text{ extra.}$
- Mogelijkheid van toename claims als gevolg van erkenning PTSS als beroepsziekte. Daarnaast ook toename kosten als gevolg van geen afbouw (korting) salaris bij beroepsziekte. Nu na ½ jaar ziekte van 100% naar 90% (en van 13e tot 25e maand 75%) maar bij ziekte als gevolg van beroep ('arbeidsongeschiktheid in en door de dienst') wordt deze korting niet toegepast.

Risico: cultuur binnen de organisatie

Omschrijving: Medewerkers zijn gewend dat de organisatie hen volledig ontzorgt. Met dit nieuwe beleid komt er meer regie bij de medewerker te liggen. De medewerker moet zelf nadenken over het vervolg van zijn loopbaan en welke risico's dat met zich meebrengt. Is iedereen in staat om te kijken naar; 'wat is goed voor mij'? Oftewel kunnen medewerkers zelf de keuze maken om bijvoorbeeld na de uitkomst van een psychologisch onderzoek te beslissen dat ze beter kunnen stoppen?

Mogelijkheden om te beheersen:

Duidelijke voorlichting, die met regelmaat wordt herhaald. De leidinggevende en de loopbaancoach kunnen hier een belangrijke rol in spelen. Daarnaast heeft de medewerker tweemaal de mogelijkheid voor het inwinnen van financieel advies.

Een medewerker kan elke twee jaar verlenging aanvragen, waardoor hij moet nadenken over het vervolg van zijn loopbaan. Een bijbehorend gesprek hierover zal noodzakelijk zijn.

Financiële vertaling:

- Financieel advies: €750 per keer (maximaal 2)
- Het jaarlijks beschikbaar stellen van €105.305,- voor HR. Voor werkzaamheden t.b.v. het huidige tweede loopbaan beleid en DOOR010. Denk aan: training leidinggevend, begeleiden medewerkers met loopbaanplan en administratieve ondersteuning.
- Persoonlijk ontwikkeltraject om zelfmanagement te stimuleren (huidige opleidingsbudget voor benutten). Bijvoorbeeld dit opleidingsbudget ombouwen tot een menukaart met aantal passende trainingen.

Risico: beperkte interne loopbaanpaden

- Inzetten van specifieke loopbaanpaden binnen de Repressie voor oudere medewerkers is lastig, omdat dat de flexibiliteit van de planning aanzienlijk verkleint. Bovendien zorgt het ervoor dat jongere medewerkers daardoor minder variëteit in hun werk hebben en minder kansen om te komen in een hogere salarischgroep.
- Als het gaat om functies binnen de VRR is een risico het verschil in opleidingsniveau. Voor meerdere functies wordt nu hbo-opleiding gevraagd in verband met toekomstige ontwikkelingen. Hierdoor worden repressieve medewerkers geblokkeerd in hun ontwikkeling en interne doorstroom. Functies waar zij wel direct voor in aanmerking komen sluiten vervolgens onvoldoende aan op taakuitdaging en salaris.
- Repressieve medewerkers onderschatten regelmatig het werk behorende bij een dagdienstfunctie gaan er snel van uit dat hun werkervaring voldoende is om in te stromen. Er heerst een verkeerd beeld waardoor plaatsing mislukt.

Mogelijkheden om te beheersen:

- Nauwere samenwerking met de GB, bij GB zijn er minder uitrukken. Dus mogelijk een optie dat oudere medewerkers eventueel doorstromen naar GB.
- Inzet op verplichte detachering/stages voorafgaand aan definitieve plaatsing. Dit voorkomt gedemotiveerde medewerkers die niet meer terug kunnen.
- Opleidingsplan inzetten indien een medewerker wel de potentie heeft, maar nog geen hbo-opleiding.
- Duidelijke voorlichting en inzage in werkzaamheden in relatie tot de in te zetten kwaliteiten en vaardigheden.
- Coördinatie/monitoring door loopbaancoach (onafhankelijke partij)
- Het verbreden van de loopbaanpaden door taken van de vrijwilligers weer onder te brengen bij de beroepsdienst, denk hierbij aan de Kraanvoertuigen, Dompelpompen en Ademluchtbescherming of de Verbindingscommandowagen. Deze interventie zal wel leiden tot hogere kosten op het beroepspotentieel.

Financiële vertaling:

- Geen extra kosten indien gekozen wordt voor extra loopbaancoach
- Extra kosten door het uitbreiden van ondersteunende taken om de loopbaanpaden binnen de repressie te verhogen.

Risico: leiderschap**Omschrijving:**

We willen verantwoordelijkheid laag in de organisatie leggen. Dit betekent o.a. dat operationeel leidinggevend in staat moeten zijn om keuzes te maken, verantwoordelijkheid te nemen, aan te spreken, medewerkers te motiveren, feedback te geven, etc. Onderdeel bij Door010 kan ook zijn het geven van een negatief advies voor het doorwerken in de bezwarende functie. Zijn de leidinggevend nu capabel genoeg om dit nu te doen?

Mogelijkheden om te beheersen:

- Jaarlijks trainen op 'hoe voer je het goede gesprek' (gesprekscyclus/gesprekstechnieken)
- Doorlopend Leiderschapstraject voor alle leidinggevend

- Bij aanname van nieuwe leidinggevende meer richten op benodigde kwaliteiten voor deze begeleiding

Financiële vertaling:

Dit is niet specifiek gekoppeld aan Door010, maar verbonden aan het plan Brandweer Toonaangevend. Of mogelijk onderdeel van een VRR breed leiderschapsprogramma.

Risico: minder kans op uitstroom op latere leeftijd

Omschrijving: Op latere leeftijd een nieuwe passende functie vinden, wanneer een medewerker lange tijd in dezelfde functie in dezelfde organisatie heeft gewerkt, kan lastiger zijn. Ook de teruggang in salaris (door het vervallen van de onregelmatigheidstoeslag) kan ertoe leiden dat mensen niet uitstromen, maar tegelijkertijd niet meer mee kunnen in een bezwarende functie.

De VRR is eigen risicodragers voor wat betreft de WW-kosten.

Mogelijkheden om te beheersen:

- Elk jaar aandacht aan (haalbaarheid van) het loopbaanplan en aandacht voor brede ontwikkeling vanuit de direct leidinggevende (zie: Leiderschap).
- Elke jaar aandacht aan (haalbaarheid van) het loopbaanplan en aandacht voor brede ontwikkeling vanuit de loopbaancoach.
- Door inzet loopbaanbegeleiding kan medewerker worden begeleid in sollicitatievaardigheden.
- Medewerkers kunnen een sollicitatieplicht krijgen, die wordt gecontroleerd en consequenties kan hebben.

Financiële vertaling:

- Geen extra kosten indien gekozen wordt voor extra loopbaancoach

Risico onvoldoende verlofsparen

Omschrijving: Het vraagt een grote investering van de medewerker om voldoende verlof te sparen om twee jaar te kunnen overbruggen. 100 uur sparen kost de medewerker tussen de €2900 en €4050 bruto per jaar afhankelijk van de inschaling. Dit is een groot bedrag voor medewerkers in schaal 6-8. Wanneer de medewerker onvoldoende verlof heeft gespaard, is de kans op ziekmelden in deze periode groter.

Daarnaast heeft een groot gedeelte van onze doelgroep (medewerkers die minder dan 25 jaar voor hun pensioenleeftijd zitten) niet voldoende tijd meer om 2492,3 uur verlof te sparen.

Mogelijkheden om te beheersen:

- Medewerkers kunnen eventueel extra werken, om zo verlof te sparen. Voor ons is dat geen optie. Dit getuigt niet van goed werkgeverschap. Daarnaast betekent meer werken dat medewerkers meer betrokken zijn bij incidenten waardoor juist rust en hersteltijd essentieel is. Anders weer verhoogd risico op uitval door ziekte.
- Compensatie verlofsparen: Verlof schenken is mogelijk. Over de vraag welke kosten (fiscaal) daaraan verbonden zijn zou de fiscus geraadpleegd kunnen worden. Het is juridisch best te organiseren dat een medewerker zijn *door de werkgever geschonken verlof* alleen mag aanwenden voor een vooraf bepaald doel. Daar zou je een overeenkomst met de medewerker over kunnen sluiten. Het verlof als zodanig zou pas beschikbaar komen op het moment dat de medewerker daadwerkelijk gebruik gaat maken van de overbruggingsperiode van twee jaar.

Ondanks het feit dat de mogelijkheid op papier bestaat, zijn er een aantal redenen om hier niet toe over te gaan.

- De uitwerking is administratief een grote uitdaging, vergt heel veel administratief werk, vergelijkbaar met de verwerking van de FLO door FLO-x. Dit kost een extra FTE.
- Er moet een forse reservering aangehouden worden op de balans over geld dat niet van ons is.

- Bestaat er nog een noodzaak tot sparen wanneer een medewerker verzekerd van 75% verlof doordat er al voor hem is gespaard. Gaat hij zelf nog sparen?

Mogelijke opties zijn dan:

- Niet benoemen dat vanaf een bepaalde leeftijd wordt opgebouwd maar terugtellen vanaf de RVU-leeftijd en dan pas verlof toekennen (maatwerk).
- Besluiten dat alleen verlof wordt ingelegd wanneer de medewerker zelf ook verlof heeft ingelegd. Bijvoorbeeld: voor elk uur dat de medewerker inlegt, compenseren wij ook een uur.

Ondanks het bovenstaande wordt de Directieraad toch geadviseerd een positief besluit te nemen over de mogelijkheid medewerkers, die vanwege hun leeftijd niet in staat zijn voldoende verlof op te bouwen, te compenseren.

Argumenten:

- Het te compenseren verlof wordt pas verstrekt op het moment dat duidelijk is dat de medewerker het van hem te verwachten aandeel heeft geleverd.
- De leidinggevende houdt een vinger aan de pols en kan ingrijpen op het moment dat duidelijk wordt dat de medewerker zijn doel niet gaat halen.
- We trekken samen op met de Gezamenlijke Brandweer. Het verzwakt de concurrentiepositie wanneer de GB wel compenseert (wat het geval is) en wij niet.
- Door een deel van het verlof te compenseren behouden we medewerkers die zonder compensatieregeling buiten de boot zouden vallen. Hierdoor blijven expertise voor de VRR behouden en hoeven we minder nieuwe mensen op te leiden wat tot een (aanzienlijke) besparing leidt.

Bij de agendapost is een aparte bijlage opgenomen voor de compensatie verlofregeling DOOR010 in samenwerking met de GB.

Financiële vertaling:

- Reservering verlofsparen

Op basis van de data die voorhanden is met betrekking tot de medewerkers die niet meer in staat zijn om 25 jaar verlof te sparen is een berekening gemaakt.

Van de 203 medewerkers die in de regeling vallen hebben 133 van de 203 medewerkers nog voldoende tijd om verlof te sparen. 70 medewerkers missen daarvoor de tijd.

Op basis van de loonkosten **2023** en een compensatie van 93 uur per jaar dat ze niet in staat zijn om te sparen is het noodzakelijke compensatiebedrag 1.079.000. Uitgaande van een gemiddelde jaarlijkse CAO-stijging van 2% is er op opnamedatum een bedrag van 1.552.500 nodig.

Elke extra stijging van 1% betekent een extra kostenpost van 195.000.

Onderscheid intern/externe risico's

- Relatie met andere veiligheidsregio's; wij hebben ons gecommitteerd dat als er verandering in landelijke regelgeving is, dan volgen wij die.
- Als de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond afwijkt van de gedragslijn loopt zij een reputatie risico. Ook is de kans heel groot dat medewerkers om deze reden overstappen van hun huidige veiligheidsregio naar VRR. Dit zorgt voor gedeeltelijke leegloop bij omliggende korpsen.
- Gezichtsverlies en intern gedoe op het moment dat we niet kunnen doorgaan met door010. Hebben we dan het goede verhaal?

Mogelijkheden om te beheersen:

- Inzetten op dialoog met andere Veiligheidsregio's via individuele afspraken en gezamenlijke overleggen.

Risico: pensioenleeftijd schuift op

De komende jaren schuift de pensioenleeftijd verder op, waardoor medewerkers langer moeten blijven werken. Dit heeft ook effect op de loopbaan bij de brandweer. Is het realistisch om brandweermensen tot begin 60 in een bezwarende functie te laten werken?

De verwachte AOW-leeftijd voor iemand die nu 18 is, is 70 jaar. Dat betekent dat hij tot 65 jaar gedeeltelijk (afbouwregeling) moet blijven werken in een bezwarende functie. Indien hij geen verlof heeft gespaard werkt hij tot 67 jaar in een bezwarende functie.

De kans dat medewerkers kiezen voor hun hele loopbaan in dezelfde functie of bij één werkgever is kleiner. De jongere generaties hebben dat doorgaans niet als ideaalbeeld.

Mogelijkheden om te beheersen:

- Meer inzetten op vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

Risico: AOW-leeftijd pas definitief vijf jaar vooraf

De AOW-leeftijd voor mensen die vanaf 2025 met pensioen gaan, hangt af van de levensverwachting. De levensverwachting zal nog veranderen. Daarom is de individuele AOW-leeftijd ook een verwachting. Vijf jaar voordat medewerker met AOW gaat, wordt de AOW-leeftijd definitief. De regeling genoemd in het advies gaat eerder in waardoor er mogelijk een fiscaal hiaat ontstaat omdat eerder wordt gestart met de RVU dan 36 maanden voorafgaand aan de AOW-leeftijd.

Mogelijkheden om te beheersen:

Om hier pragmatisch mee om te gaan is het advies om in deze gevallen de afbouwregeling de maanden door te trekken die nodig zijn om het de periode die hierdoor is ontstaan te dichten. Een financiële doorrekening is nog niet te maken.

Risico: verzwaring /ontwikkeling van de functie van brandweerman/vrouw

Door de maatschappelijke ontwikkelingen in combinatie met de uitbreiding van taken, veranderende omgeving wordt het vak van Brandweerman/vrouw zwaarder (gevonden) ondanks de technische hulpmiddelen. Met name de geestelijke belasting zal steeds verder toenemen.

Mogelijkheden om te beheersen?

- Leidinggevendens bijscholen op belang nazorg
- Preventief inzetten hoe om te gaan met stressbeheersing
- Zorg voor personeel in het kader van PTSS (Van Mill, 2022)

Bijlage extra kosten ziekteverzuim op hogere leeftijd

Extra kosten ziekteverzuim op hogere leeftijd		
Aantal medewerkers	380	
Leeftijd van instroom	28	
Leeftijd van uitstroom	62	
Werkbare uren	1.821	
Ziekteverzuim std	4,5%	
Ziekteverzuim gemiddeld	9,0%	
Ziekteverzuim 45 tm 54	9,0%	
Ziekteverzuim 55 tm 64	12,0%	
Verdeling categorieën	Normaal	
Gemiddeld per jaar	11,2	
Ziekteverzuim 45 tm 54	112	10
Ziekteverzuim 55 tm 64	78	7
Ziekteverzuim 45 tm 54	-	-
Ziekteverzuim 55 tm 64	4.274	€ 139.113
Totaal - tov gemiddeld	4.274	€ 139.113
Ziekteverzuim 45 tm 54	9.159	€ 298.098
Ziekteverzuim 55 tm 64	10.685	€ 347.781
Totaal - tov standaard	19.844	€ 645.880

De berekening van de extra kosten van ziekteverzuim wordt bemoeilijkt doordat de spreiding van de medewerkers over de leeftijdscategorieën een momentopname is. Om toch een inschatting te kunnen maken zijn er een aantal aannames gedaan:

- werknemerspopulatie normaal verdeeld (dus gelijk verdeeld over de categorieën).
- Standaard ziekteverzuim is 4,5%
- Instroom op leeftijd van 28 jaar
- Uitstroom op leeftijd van 62 jaar
- Gemiddelde loonkosten per uur is €32,55 (schaal 6)