



Agendapost

Vergadering	Algemeen Bestuur
Onderwerp	DOOR010 Loopbaanbeleid Brandweer
Agendapunt	9
Datum	11 september 2024

Gevraagde beslissing

1. DOOR010 loopbaanbeleid Brandweer vaststellen, waaronder:
 - 1.1. Individuele verlengingsmogelijkheid met een cyclus van twee jaar onder gestelde voorwaarde
 - 1.2. De afbouw regeling tot de AOW gerechtige leeftijd
 - 1.3. De inzet op duurzame inzetbaarheid door een verplichte deelname aan een Mental Check Up (MCU) en Periodiek Arbeidsgeneeskundig Onderzoek (PAGO) als verleningsvoorwaarde
 - 1.4. De studiefaciliteiten te verruimen en los te koppelen van opleidingsniveau
 - 1.5. Beleid voor zgn. zij-instromers onder gestelde voorwaarde
 - 1.6. De mogelijkheid tot het twee keer raadplegen van een financieel adviseur
 - 1.7. Overgangsregeling:
 - a) Compensatie regeling verlof sparen. Betreft het toepassen van maatwerk voor compensatie van verlofuren voor huidige medewerkers (eenmalige kosten t/m 2045 €1.552.391,-)
 - b) Recht verlenen aan de overgangsgroep die al hun tweedeloopbaan traject gestart zijn om alsnog gebruik te kunnen maken van DOOR010
 - 1.8. 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.
2. Akkoord geven dat DOOR010 wordt herzien wanneer nieuwe landelijke afspraken worden gemaakt omtrent het loopbaanbeleid brandweer.
3. Akkoord geven voor het opstellen van 'de regeling DOOR010' op basis van het DOOR010 loopbaanbeleid.

Toelichting

De doelstelling van 'DOOR010' is het op een verantwoorde wijze mogelijk maken om langer dan 20 jaar in een bezwarende functie door te mogen werken en daarmee het bieden van meer toekomst zekerheid bij de repressieve dienst van de brandweer.

Voordelen voor de medewerker:

- De medewerker krijgt meerdere keuzemogelijkheden over het verloop van zijn loopbaan, is zelf regisseur van zijn loopbaan en er is meer focus op duurzame inzetbaarheid.

Voordelen voor de organisatie:

- Behoud van kennis en ervaring binnen de organisatie na een forse investering.
- Verbinden en vasthouden van personeel op een zeer krappe arbeidsmarkt, waarmee continuïteit van het primaire proces geborgd is op langere termijn en reductie van kosten omdat geen nieuw personeel hoeft te worden geworven.

Ad 1.1 Vaststellen DOOR010 (bijlage 1 – rapport DOOR010)

DOOR010 biedt de mogelijkheid:

- door te werken in de bezwarende functie tot acht jaar voorafgaand aan de AOW leeftijd en daarna gebruik te maken van de afbouwfase tot de AOW gerechtige leeftijd of toch voor de afbouwfase uit te stromen en gebruik te maken van het tweede loopbaantraject.
- tot het volgen van een beter passende opleiding voor uitstroommogelijkheden wanneer de wensen en capaciteiten het toelaten;
- te investeren in duurzame inzetbaarheid door het invoeren van een verplichte deelname aan een 2 jaarlijks Periodiek Arbeidsgeneeskundig Onderzoek (PAGO) en Mental Check Up (MCU) in de cyclus bij verlenging.

Individueel loopbaan-pad

Het individueel loopbaan-pad bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Langer doorwerken in een bezwarende functie:

De medewerker kan kiezen om langer dan 20 jaar in een bezwarende functie te blijven werken. Hiervoor dient hij een verzoek in tot verlenging. Bij toekenning kan hij steeds twee jaar langer blijven werken in de bezwarende functie. De medewerker kan onderweg kiezen om te starten met het werken aan zijn tweede loopbaan. Als de medewerker hiervoor kiest valt hij terug op het reguliere (tweede) loopbaanbeleid en stroomt hij uit.

Ad 1.2. Invoeren van de PAGO en MCU

Vanwege het risico op een hoger ziekteverzuim op latere leeftijd wordt er ingezet op het verhogen van de duurzame inzetbaarheid (het verhogen van inzicht in de eigen gezondheid om vroegtijdig de juiste loopbaankeuze te maken). Hiervoor wordt een tweejaarlijkse cyclus ingesteld met daarin een Mental Check Up (MCU) en een Periodiek Arbeidsgeneeskundig Onderzoek (PAGO). Deze cyclus start vanaf het moment van verlenging.

Ad 1.3 Verruimen van de studiefaciliteiten

Om de medewerker zo optimaal mogelijk arbeidsfit te maken is het wenselijk dat de VRR de medewerker zo goed mogelijk ondersteunt in het verkrijgen van een nieuwe functie binnen of buiten de Veiligheidsregio. De medewerker heeft de keuze om een studie te volgen. Vanuit de VRR wordt het mogelijk een specialistische opleiding, mbo- of hbo-studie te volgen wanneer de wensen en capaciteiten van de medewerker dit toelaten. Dit maakt de doorstroom naar koude functies in de organisatie of daarbuiten realistischer.

2. Aan het eind van de loopbaan volgt de afbouwfase in drie stappen:

Stap 1: Minder werken:

De medewerker kan vanaf acht jaar voor zijn AOW-leeftijd starten met minder werken, mits hij minimaal tien jaar een bezwarende functie heeft vervuld bij de VRR. Hij heeft de mogelijkheid tot:

- maximaal één jaar 80% werken/ 90% salaris/100% pensioenopbouw en
- maximaal één jaar 70% werken/ 90% salaris/100% pensioenopbouw en
- maximaal één jaar 50% werken/ 90% salaris/100% pensioenopbouw

Stap 2: Verlof opnemen door verlofsparen

De medewerker moet zelf minimaal 2500 uur verlof gespaard hebben om gebruik te mogen maken van de afbouwfase. Wanneer de medewerker onvoldoende verlof heeft gespaard heeft dit consequenties voor het voortzetten van de verlenging en deelname aan de

afbouwfase. De medewerker mag geen onbetaald verlof opnemen gedurende de afbouwfase.

Stap 3: Regeling Vervroegde Uittreding

Met de RVU-regeling kunnen medewerkers die aan de voorwaarden voldoen en die dat willen, drie jaar vóór de AOW-leeftijd stoppen met werken. Zij ontvangen dan maximaal drie jaar lang, tot aan de AOW-datum, een RVU-uitkering.

Ad 1.4. Zij-instromers

Voor zij-instromers zijn er een aantal andere uitgangspunten opgesteld om gelijkheid voor het personeel te behartigen. Zij-instromers zijn mensen die bijvoorbeeld uit een bezwarende functie van een andere Veiligheidsregio overstappen naar de VRR.

- De bezwarende jaren die zijn opgebouwd bij de andere Veiligheidsregio tellen mee in het totaal van bezwarende jaren.
- Zij-instromers kunnen gebruik maken van de afbouwfase van DOOR010. Bij aanname wordt per maatwerk bekeken of er voldoende verlof gespaard kan worden en men dus gebruik kan maken van de afbouwfase.
- Een zij-instromer komt niet in aanmerking voor compensatie van verlof uren. Hij/zij zal zelf zoveel mogelijk verlof moeten opbouwen voor stap 2 van de afbouwfase.
- Verlof moet opgebouwd zijn voor de start van de afbouwfase stap 1 minder werken.

Ad 1.5. Financieel adviseur

De afbouwfase en verlofsparen hebben een financiële impact voor de medewerker. Om de medewerker te begeleiden in de juiste keuze en inzage te geven in de financiële mogelijkheden en onmogelijkheden kan de medewerker 2 keer in gesprek gaan met een financieel adviseur.

Ad 1.6. Overgangsregeling

Er zijn 2 groepen waarvoor een overgangsregeling getroffen moet worden:

- Medewerkers die vanaf inwerkingsstelling van DOOR010 onvoldoende verlof hebben kunnen sparen (compensatie verlofregeling, betreft 70 medewerkers).
- Medewerkers die in dienstjaar 14-15 (peildatum 2022) zitten en reeds een opleiding zijn begonnen in het kader van het twintigjarenbeleid (de overgangsgroep, dit betreft nu 1 medewerker).

Compensatie verlofregeling DOOR010

Van de 203 medewerkers die in deze regeling vallen hebben 70 medewerkers niet voldoende tijd (minder dan 25 jaar) om geleidelijk 2500 uur verlof te sparen.¹ Voorgesteld wordt voor deze groep, die op vijf jaar voor hun AOW-leeftijd minder dan 25 jaar verlof heeft kunnen sparen, een compensatie van maximaal 100 uur verlof per jaar te geven om te sparen. Compensatie van uren door de werkgever gebeurt aan het einde van de periode van actief werken. Zie **bijlage 2** voor de uitwerking.

Overgangsgroep

De mensen die al vanuit het huidige beleid een tweede loopbaantraject zijn gestart hebben het recht om deze opleiding af te maken onder de eerder gemaakte voorwaarde. Daarnaast hebben ze het recht om verlenging aan te vragen om vervolgens nog over te kunnen stappen naar het tweede loopbaan-pad volgens het beleid DOOR010 (dit betreft 1 medewerker).

Risicoanalyse

In **bijlage 3** is de volledige risicoanalyse opgenomen m.b.t. de invoering van dit beleid.

¹ Gedurende de 100 weken verlof bouwt de medewerker ook nog verlof op, te weten $(144 \times 0,75) \times 2 / 104 \times 100 = 207,7$ uur. De medewerker moet dan $2700 - 207,7 = 2492,3$ uur verlof sparen om 100 weken een dienstverband van 75% te overbruggen.

Ad 1.7. Het beschikbaar stellen van budget voor HR. Voor werkzaamheden ten behoeve van het huidige tweede loopbaanbeleid en DOOR010

Het huidige 20-jarigenbeleid vraagt al alle capaciteit van de loopbaanadviseur. Wanneer DOOR010 van kracht is zal de druk nog meer toenemen m.b.t. het opbouwen van een loopbaandossier en administratieve lasten bij de HR. Daarom is het noodzakelijk om jaarlijks budget beschikbaar te stellen t.b.v. de ondersteuning van het HR proces.

Kaders

Uitkomsten van het landelijke SEM fire onderzoek. Die uitkomsten zijn leidend voor het nieuwe landelijke beleid. Afhankelijk van de uitkomsten van deze ontwikkelingen zal de VRR mogelijk DOOR010 moeten aanvullen. DOOR010 wordt gezien als een tijdelijke regeling tot de nieuwe landelijke afspraken zijn gemaakt. Wanneer deze bekend zijn wordt DOOR010 herzien.

Waarom dit besluit?

Met dit besluit wordt tegemoetgekomen aan de wens van de groep medewerkers die na 1 januari 2006 gestart is bij de brandweer om langer dan 20 jaar door te mogen werken in hun repressieve functie. Dit besluit strekt ook ten voordele van de VRR omdat met het langer doorwerken de werkdruk voor het zittend personeel en de druk op het rooster worden verminderd en kennis en ervaring langer worden behouden voor de organisatie. Hierdoor is de continuïteit van het primaire proces geborgd op langere termijn.

Financiële consequenties

De financiële consequenties van DOOR010 worden vergeleken met de kosten van de standaard regeling voor het 2e loopbaanbeleid, hierbij zijn de opleidingskosten voor nieuwe medewerkers buiten beschouwing gelaten aangezien deze worden bekostigd uit de ontwikkelagendagelden. Tot en met 2050 zijn de totale kosten van de huidige regeling € 25,3 miljoen. De totale kosten voor DOOR010 zijn € 26,2 miljoen.

De verwachting is dat de kosten van de FLO regeling significant afnemen in 2038. Met de afnemende kosten kunnen beide regelingen gefinancierd worden. De FLO loopt in 2050 tegen zijn einde. De berekeningen zijn gebaseerd op verwachtingen op basis voor de deelname (vrijwillig) en voor het ziekteverzuim.

De gemiddelde jaarlijkse kosten voor het huidige 2e loopbaanbeleid zijn: € 0,97 miljoen.

De gemiddelde jaarlijkse kosten voor DOOR 010 zijn: € 1,00 miljoen.

Besluitvormingsroute

- 11 sept Algemeen bestuur

Het Georganiseerd Overleg heeft ingestemd met DOOR010.

Bijlagen

1. Beleid DOOR010
2. Compensatie verlofregeling DOOR010
3. Risicoanalyse