

# DOOR010

# Loopbaanbeleid

Brandweerman/vrouw zo lang het kan!

Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

# Inhoud

1.	Inleiding .....	3
1.1	Landelijke ontwikkelingen .....	3
1.2	Insteek Rotterdam-Rijnmond .....	4
1.3	Doelstelling beleid DOOR010 .....	4
1.4	Duurzame inzetbaarheid .....	4
1.5	Doelgroep beleid DOOR010 .....	5
1.6	Voordelen beleid DOOR010 .....	5
1.7	Leeswijzer .....	5
2.	Beleid DOOR010 .....	6
2.1	Huidige situatie .....	6
2.2.1	Aandachtspunten tweede loopbaan .....	7
2.2	Beleid DOOR010 .....	7
2.2.1	Afbouw bezwarende functie tot AOW gerechtige leeftijd .....	7
2.2.2	Beroep op financieel adviseur .....	10
2.3	Overgangsregeling .....	10
2.3.1	Groep die minder dan 25 jaar verlof kan sparen .....	10
2.3.2	Overgangsgroep .....	10
2.4	Arbeidsarrangement .....	11
2.5	Zij-instroombeleid .....	11
2.6	MCU en PAGO .....	11
2.7	Medisch niet meer geschikt en langdurig ziekteverzuim .....	11
3.	Voorwaarden en aanvraagproces verlenging .....	12
3.1	Voorwaarden om langer doorwerken in een bezwarende functie .....	12
3.1.1	Fysieke fitheid .....	12
3.1.2	Mentale fitheid .....	12
3.1.3	Vakmanschap .....	13
3.1.4	Arbeidsmarktfijt zijn .....	13
3.1.5	Positief advies leidinggevende .....	13
3.2	Proces aanvragen langer doorwerken .....	13
3.3	Toetsing aanvraag .....	14
3.3.1	De toetsingscommissie .....	14
3.3.2	Het besluit .....	15
4.	Aandachtspunten invoering beleid DOOR010 .....	16
5.	Financiële onderbouwing .....	18
5.1	Rekengegevens .....	18
5.2	Financieel overzicht vier scenario's .....	18
5.3	Financieel overzicht medewerker .....	19
5.4	Investing in duurzame inzetbaarheid .....	20
	Bijlage 1 – Compensatie regeling verlof sparen .....	21
	Bijlage 2 – Inhoud PAGO .....	21
	Bijlage 3 – Checklist aanvraag verlenging .....	21
	Bijlage 4 – Risicoanalyse DOOR010 .....	21
	Bijlage 5 – Berekening werkgeverskosten diverse scenario's .....	22
	Begrippenlijst .....	24

# 1. Inleiding

Repressieve brandweerwerkzaamheden brengen fysieke en mentale risico's met zich mee. Het sinds 2006 geldende 'tweede loopbaanbeleid' (20 jaren beleid) bij de brandweer houdt in dat een brandweermedewerker maximaal 20 jaar in een functie werkt die fysiek en/of psychisch zwaar is (de zogenaamde bezwarende functie). Dit is landelijk bepaald.

Het Besluit Bezwarende Functie VRR zegt hierover in artikel 9a:4 – Het loopbaanplan:

1. *De ambtenaar blijft maximaal 20 jaar werkzaam in een bezwarende functie.*
2. *De ambtenaar heeft recht op een loopbaanplan, waardoor het de ambtenaar mogelijk is na maximaal 20 jaar gewerkt te hebben in de bezwarende functie een tweede loopbaan te beginnen binnen of buiten de VRR.*

Het bepalen van het aantal jaren in een bezwarende functie wordt gedaan aan de hand van de volgende criteria:

1. Het frequent draaien van piket;
2. Of het werken in roosterdiensten en;
3. Deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk.

Het huidige tweede loopbaanbeleid (de 20-jarenregeling) leidde tot een aantal negatieve consequenties:

- uitstroom van personeel nam toe omdat men meer baanzekerheid wilde hebben voor de toekomst;
- hogere uitstroom van personeel leidde tot uitdagingen in het in stand houden van de bedrijfsvoering in de huidige krappe arbeidsmarkt en;
- hogere kosten voor de organisatie (vakbekwaamheid) door het snellere verloop van personeel.

## 1.1 Landelijke ontwikkelingen

Werkgevers- en werknemerspartijen hebben vastgesteld dat het een gezamenlijke verantwoordelijkheid is om brandweermedewerkers veilig, gezond en productief hun brandweerloopbaan te laten vervullen en in hun arbeidzame leven naar hun pensioen te brengen.

Om goede voorwaarden te kunnen scheppen voor de duurzame inzetbaarheid van brandweermedewerkers naar de toekomst toe, is het van het grootste belang om een gefundeerd inzicht te krijgen in de belasting en bezwarendheid van het werk. Eerder onderzoek heeft hiervoor nog onvoldoende kennis opgeleverd. Op wens van zowel de werkgevers als (vertegenwoordigers van) werknemers wordt nieuw onderzoek uitgevoerd, waarin ook nieuwe inzichten en veranderende omstandigheden in het repressieve werk een plaats krijgen. De Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV) heeft daarom de opdracht uitgegeven voor het uitvoeren van het SEmFire onderzoek aan de Universiteit van Maastricht. Het SEmFire (wat staat voor Sustainable Employability Firefighters) is gericht op het inzichtelijk krijgen van de belemmerende en bevorderende factoren van de duurzame inzetbaarheid van repressief brandweerpersoneel. Dit om te bekijken wat mogelijk is om het huidige tweede loopbaanbeleid aan te passen.

Op dit moment (mei 2024) worden de resultaten van het SEmFire onderzoek niet eerder verwacht dan in 2026.

Ook loopt er op landelijk niveau een onderzoek over de mentale gezondheid en veerkracht door de Rijksuniversiteit van Groningen. Onderzocht wordt welke factoren de veerkracht van brandweermensen beïnvloedt. Centraal staat de vraag: welke individuele verschillen (factoren) maken

iemand kwetsbaar of juist weerbaar voor ontwikkeling van posttraumatische stressklachten (PTSS) na een heftige gebeurtenis?

## 1.2 Insteek Rotterdam-Rijnmond

Brandweer Rotterdam-Rijnmond (BRR) & Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond (VRR) omarmen de insteek *Brandweerman/vrouw zo lang het kan!*, waarbij repressieve medewerkers in de repressieve dienst kunnen blijven werken zolang dat mogelijk en wenselijk is. De wens is om aan te sluiten bij de landelijke uitkomsten. Echter vanwege de huidige negatieve gevolgen en de looptijd van het SemFire onderzoek wilden de directeur VRR en voorzitter VRR niet wachten op de landelijke kaders en het SEmFire rapport. In 2022 heeft daarom de directeur aan BRR de opdracht gegeven om vanuit het destijds opgestelde programma Brandweer Toonaangevend spoor 7 uit te werken, gericht op het loopbaanbeleid voor repressief beroepsbrandweerpersoneel van de regio Rotterdam-Rijnmond.

## 1.3 Doelstelling beleid DOOR010

Om de negatieve gevolgen van het huidige tweede loopbaanbeleid op te lossen en invulling te geven aan de insteek *'Brandweerman/vrouw zo lang het kan'* is het voorliggende beleidsvoorstel 'DOOR010' opgesteld.<sup>1</sup>

Het Beleidsvoorstel 'DOOR010' past binnen de geldende regels en afspraken van hoofdstuk 9a van Het Besluit Bezwarende Functie VRR en de CAR/UWO en kan gezien worden als een uitwerking van artikel 9a:9, eerste lid onder b: *"De medewerker kan na twintig jaar in een bezwarende functie werkzaam blijven, omdat het bestuur en de ambtenaar daar gezamenlijk toe besluiten"*.

Er is onderzocht hoe hier het beste invulling aan gegeven kan worden. Het uitgangspunt is dat DOOR010 valt binnen de regelgeving. Hierdoor is het op individuele basis mogelijk langer dan twintig jaar te werken in een bezwarende functie. Het opgestelde beleid kan gezien worden als collectief maatwerk.

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 toekomstzekerheid bij de repressieve dienst.

## 1.4 Duurzame inzetbaarheid

Een belangrijk aspect voor het langer doorwerken in een bezwarende functie die een hoge fysieke en/of geestelijke belasting kent, is de duurzame inzetbaarheid van het personeel. Het langer doorwerken in een bezwarende functie kan van invloed zijn op de kans op uitval en leiden tot een hoger ziekteverzuim op latere leeftijd. Vanwege dit risico is de duurzame inzetbaarheid van een medewerker van cruciaal belang. Onder duurzame inzetbaarheid vallen diverse aspecten die de inzetbaarheid kunnen verhogen.

Het verhogen van de duurzame inzetbaarheid wordt als een apart onderwerp nader uitgewerkt. Echter omdat duurzame inzetbaarheid en DOOR010 niet geheel los van elkaar kunnen staan zijn in dit beleidsvoorstel wel een aantal aspecten opgenomen die gekoppeld worden aan DOOR010. Dat betreft de invoering van de MCU gesprekken en PAGO die opgenomen zijn als voorwaarde voor verlenging.

---

<sup>1</sup> DOOR010 refereert aan het langer **door** mogen werken in een bezwarende functie en het is ontwikkeld door de BRR.

## 1.5 Doelgroep beleid DOOR010

Beleid DOOR010 is opgesteld voor medewerkers die na 2006 zijn gestart in een bezwarende functie en vallen onder het eerder vastgestelde tweede loopbaanbeleid (hoofdstuk 9a van het Besluit bezwarende functie VRR) van de BRR.

Om binnen de regiogrenzen meer gelijkheid te creëren heeft de directie van de Gezamenlijke brandweer aangegeven aan te sluiten bij het beleid 'DOOR010'.

## 1.6 Voordelen beleid DOOR010

Voor zowel de medewerker als de organisatie zijn er diverse voordelen om het huidige beleid te verruimen. De voordelen van 'DOOR010' zijn:

### **Voordelen voor de medewerker:**

- De medewerker krijgt meerdere keuzemogelijkheden over het verloop van zijn loopbaan.<sup>2</sup>
- De medewerker is zelf regisseur van zijn loopbaan en kan invloed uitoefenen of en wanneer hij uit de bezwarende functie wil treden.
- Er is meer focus op duurzaam 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.
- Reductie van kosten om geen nieuw personeel te hoeven werven en op te moeten leiden.
- De werkdruk op het rooster wordt verminderd omdat er minder medewerkers 'uitgeroosterd' hoeven te worden voor het tweede loopbaantraject of voor het te volgen vakbekwaamheidstraject.

## 1.7 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 beschrijft het beleid 'DOOR 010' en gaat in op de diverse individuele loopbaan-paden waarvoor een medewerker kan kiezen. Hoofdstuk 3 beschrijft het proces van aanvraag, verlenging en de gestelde voorwaarden voor het langer werken in de bezwarende functie.

In hoofdstuk 4 zijn de aandachtspunten beschreven die gerelateerd zijn aan de invoering van het beleid DOOR010. Hoofdstuk 5 gaat in op de benodigde financiën. Hierin zijn de uitgangspunten benoemd waarop de financiële paragraaf is gebaseerd.

In de bijlage zijn nog diverse uitwerkingen opgenomen.

---

<sup>2</sup> Ten behoeve van de leesbaarheid wordt in dit document de hij-vorm aangehouden wanneer er wordt verwezen naar de medewerker. Waar 'hij' of 'zijn' vermeld staat, kan ook 'zij' of 'haar' gelezen worden.

## 2. Beleid DOOR010

In dit hoofdstuk wordt eerst kort de huidige situatie beschreven en vervolgens ingegaan op de diverse loopbaan-paden die DOOR010 mogelijk maakt. Tevens worden de diverse aandachtspunten bij de verschillende paden benoemd.

### 2.1 Huidige situatie

Voor medewerkers die vanaf 1 januari 2006 in dienst zijn getreden in een bezwarende functie gelden de bepaling van het tweede loopbaanbeleid die in het Besluit bezwarende functie VRR zijn vastgesteld. Dit landelijke beleid is erop gericht om medewerkers na maximaal twintig jaar in een bezwarende functie door te laten stromen naar een niet-bezwarende functie, intern of extern.

Als de medewerker kiest om te starten met een opleiding in het kader van zijn tweede loopbaan, kiest hij voor uitstroom uit de bezwarende functie. De medewerker gaat dan starten met verdere arbeidsmarktorientatie, het volgen van eventuele opleidingen of stages om vervolgens uit te kunnen stromen naar een andere functie binnen of buiten de VRR.

Als de medewerker eenmaal voor het starten met zijn tweede loopbaan heeft gekozen is het niet mogelijk om alsnog langer door te willen werken in de bezwarende functie. De medewerker maakt dan immers gebruik van het tweede loopbaanbudget.

In het traject van de tweede loopbaan heeft de medewerker de duur van de opleiding (max. vier jaar) + één jaar voor het werken aan uitstroom. In totaal gaat dit om maximaal 5 jaar. In deze periode blijft de medewerker, als hij zijn Periodiek preventief medisch onderzoek (PPMO) blijft behalen, inzetbaar voor de bezwarende functie.

In artikel 9a:9, eerste lid onder b van het Besluit bezwarende functie VRR is opgenomen: *“De medewerker kan na twintig jaar in een bezwarende functie werkzaam blijven, omdat het bestuur en de ambtenaar daar gezamenlijk toe besluiten”*.

Dit is een bepaling waardoor het op individueel niveau mogelijk is om te verlengen na de twintig bezwarende jaren. **De directie VRR heeft op 14 dec. 2022 vastgesteld dat ook binnen de VRR in een cyclus van twee jaar verlengd kan worden na de twintig bezwarende jaren.** Hieraan zijn de volgende voorwaarden gesteld:

- fysieke- en mentale geschiktheid, blijvende uit een positieve uitslag PPMO;
- indien daartoe aanleiding bestaat kan de medewerker ter vaststelling van zijn mentale geschiktheid worden onderworpen aan een medisch onderzoek, de MCU;
- de aanwezigheid van een overeengekomen tweede loopbaanplan.

Na de verlengingsmogelijkheid kan de medewerker alsnog gebruik maken van het tweede loopbaan traject en intern of extern uitstromen naar een niet bezwarende functie. Hiervoor is het mogelijk om een stage, cursus of opleiding te volgen om uit te stromen in de gewenste richting.

De medewerker heeft dus altijd zelf de keuze om:

- met ontslag te gaan wanneer de functie of organisatie niet meer bij hem past;
- te kiezen om een tweede loopbaantraject te starten om uit te stromen naar een niet bezwarende functie intern of extern (hiervoor moet een loopbaanplan zijn opgesteld);<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Artikel 9a: 5 CAR/UWO bepaalt dat het loopbaanplan in het jaar van indiensttreding wordt opgesteld en vervolgens iedere drie jaar wordt geëvalueerd. VRR-beleid is dat de medewerker uiterlijk in dienstjaar veertien een eerste keuze maakt, hoe om te gaan met zijn loopbaan.

- na twintig bezwarende jaren telkens twee jaar verlenging aan te vragen en door te blijven werken in een bezwarende functie.

### 2.2.1 Aandachtspunten tweede loopbaan

#### Aantrekkelijkheid op de arbeidsmarkt

Om aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt is het van belang dat de medewerker investeert in zijn arbeidsmarktfitheid. Dit kan bijvoorbeeld door het doen van extra projecten of taken binnen het werk, stages, opleidingen, trainingen en netwerken. De loopbaanadviseur kan hierin meedenken. Ook is het van belang om goed na te denken op welke leeftijd de medewerker wil overstappen. Hoe ouder de medewerker is, des te lastiger zal het overstappen worden.

#### Lager inkomen

Door het overstappen naar een andere functie kan er sprake zijn van een (tijdelijk) lager inkomen. In Artikel 9a:11 van het Besluit Bezwarende Functie VRR is opgenomen dat de medewerker een garantietoeslag, afbouwtoelage of afkoopbedrag ontvangt om zo het negatieve verschil in inkomen tijdelijk te kunnen overbruggen.

## 2.2 Beleid DOOR010

Naast het bovengenoemde biedt DOOR010 de mogelijkheid om door te werken in de bezwarende functie tot 8 jaar voorafgaande aan de AOW-leeftijd en daarna gebruik te maken van de afbouwfase tot de AOW gerechtige leeftijd of voor het bereiken van de afbouwfase uit te stromen en gebruik te maken van het tweede loopbaantraject uit hoofdstuk 9a van het Besluit bezwarende functie VRR. Hiervoor zijn wel een aantal voorwaarden gesteld die in het volgende hoofdstuk beschreven staan.

Ook biedt DOOR010 de mogelijkheid om, indien de wensen en capaciteiten het toelaten, een HBO-opleiding te volgen wanneer een medewerker wil gaan uitstromen. Ook kan hiervan gebruik gemaakt worden als een medewerker verlengd heeft na de twintig bezwarende jaren en alsnog wil gaan uitstromen.

Het beleid DOOR010 geldt voor elke medewerker in een bezwarende functie ongeacht de functie van de medewerker (manschap of wachtcommandant).

### 2.2.1 Afbouw bezwarende functie tot AOW gerechtige leeftijd

Indien de medewerker kiest om langer in de bezwarende functie te blijven werken, dient hij een verzoek in tot verlenging (zie hoofdstuk 3). Wanneer dit verzoek gehonoreerd wordt, kan hij steeds twee jaar langer blijven werken in de bezwarende functie. De medewerker kan ervoor kiezen om gebruik te maken van DOOR010, uitstroom mogelijkheid of 8 jaar voorafgaande aan de AOW gerechte leeftijd te gaan beginnen met de afbouwfase.

De afbouwfase bestaat uit drie stappen:

- Stap 1: een periode minder werken<sup>4</sup>
- Stap 2: het opnemen van spaarverlof en
- Stap 3: de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

#### Stap 1: Minder werken

Als de medewerker kiest voor DOOR010 gaat hij vanaf acht jaar voor het bereiken van zijn AOW-leeftijd minder werken, mits hij minimaal tien jaar een bezwarende functie heeft vervuld bij de VRR.<sup>5</sup> Eerder is niet mogelijk. Hij gaat dan:

<sup>4</sup> In dienst van de VRR.

<sup>5</sup> De AOW leeftijd wordt landelijk bepaald.

- één jaar 80% werken (90% salaris/100% pensioenopbouw) en
- één jaar 70% werken (90% salaris/100% pensioenopbouw) en
- één jaar 50% werken (90% salaris/100% pensioenopbouw).

## **Stap 2: Verlof opnemen**

Om gebruik te mogen maken van de afbouwregeling moet de medewerker via te sparen verlof twee jaar overbruggen. Van belang is daarom dat de medewerker 8 jaar voor de AOW-leeftijd minimaal 75% van het salaris heeft opgebouwd door verlof te sparen. Dat betekent dat minimaal ca. 2700 uur verlof is gespaard.<sup>6</sup> De medewerker mag maximaal ca. 3600 uur (100% salaris) sparen voor het overbruggen van een periode van 2 jaar. Dit maximum is een fiscale begrenzing en naar rato van de arbeidsduur.

Hier kan hij bij indiensttreding al mee beginnen met sparen.

Een medewerker kan sinds 1 januari 2022 bovenwettelijke vakantie sparen voor de toekomst. De vormen van bovenwettelijke vakantie die de medewerker kan sparen zijn:

- verlof uit de overwerkvergoeding;<sup>7</sup>
- vakantie-uren gekocht uit het IKB;
- vakantie-uren bij onregelmatig werken en
- beschikbaarheidsdiensten en overige toegekende niet-wettelijke vakantie-uren.

Tijdens de periode dat een medewerker verlof opneemt door verlofsparen (100 weken) bouwt hij ook nog verlof op. Voor een fulltimer is dit ongeveer 200 uur. Dus in de praktijk heeft de medewerker 8 jaar vooraf de AOW leeftijd minimaal 2500 en maximaal 3400 uur gespaard om gebruik te mogen maken van de afbouwfase.

Het verlof dat de medewerker spaart, is een voorziening voor de medewerker<sup>8</sup>. Als men eerder uit dienst gaat worden de opgebouwde uren uitgekeerd. Wanneer de medewerker gebruik maakt van DOOR010 tot de AOW gerechte leeftijd is hij verplicht om de gespaarde uren op te nemen in de zgn. 'verlof afbouw fase'.

Wanneer de medewerker kiest om tot de afbouwfase in de bezwarende functie te blijven werken en van de afbouwfase gebruik te maken, heeft hij zich verplicht het gespaarde verlof op te nemen in de twee jaren voorafgaand aan het inzetten van de RVU.

### *Onbetaald verlof*

Het is niet toegestaan om in de periode van de afbouwregeling onbetaald verlof op te nemen.

## **Stap 3: Regeling Vervroegde Uitdiensttreding**

In 2019 hebben het kabinet en de sociale partners een pensioenakkoord gesloten. Dat pensioenakkoord bevat o.a. afspraken om eerder te kunnen stoppen met werken. Een belangrijk onderdeel daarvan is de Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU).

Met de RVU-regeling kunnen medewerkers, drie jaar vóór de AOW-leeftijd stoppen met werken. Zij ontvangen dan maximaal maandelijks drie jaar lang, tot aan de AOW-datum, een RVU-uitkering.<sup>9</sup> De

<sup>6</sup> Dit zijn dagdiensturen.

<sup>7</sup> Wanneer de medewerker extra verlof spaart door overwerk gelden de afspraken volgens het reguliere overwerkvergoedingsbeleid.

<sup>8</sup> Voor de werkgeverslasten maakt het overigens niet uit of een medewerker regulier vakantieverlof opneemt of spaarverlof.

<sup>9</sup> Het bedrag staat vermeld in de wet op de Loonbelasting, artikel 32ba, zevende lid. De hoogte (in 2024:





Dienstjaar	Actie
0	Medewerker komt in dienst en is geïnformeerd over het loopbaanbeleid
0 – 10	Werken aan vakmanschap
10-14	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medewerker oriënteert zich op de keuze om vanaf jaar 15 te starten met zijn tweede loopbaan of zijn individuele loopbaan te verlengen</li> <li>Gesprek met financieel adviseur</li> </ul>
14	Loopbaancoach neemt contact op met de medewerker. Stelt een loopbaanplan op en neemt een keuze over uitstromen of niet.
15-19	De medewerker kan vanaf zijn vijftiende jaar op elk moment kiezen voor het starten van zijn tweede loopbaan. Indien hij start met het werken aan zijn tweede loopbaan, kiest hij ervoor om uit te stromen. Als de medewerker wil uitstromen zal de periode tussen dienstjaar 15 t/m 19 in het teken staan van het volgen van de benodigde stage, cursus of opleiding voor het uitstromen. In uiterlijk dienstjaar 20 zal de medewerker intern of extern uitstromen naar een niet bezwarende functie.
19	De medewerker heeft voldoende verlof gespaard en voldoet aan alle randvoorwaarden om te mogen verlengen naar de afbouwfase van DOOR010 en vraagt desgewenst verlenging aan.
Vanaf 20 jaar	De medewerker kan ook na dienstjaar 20 verlenging aanvragen. De verlenging is 2 jaar geldig en zal daarna weer aangevraagd moeten worden. De medewerker kan in deze periode ook alsnog besluiten om uit te stromen uit de bezwarende functie, intern of extern.
8 jaar voorafgaande aan de AOW leeftijd	De medewerker kan gebruik maken van de afbouwregeling tot de AOW gerechte leeftijd

Tabel 1: Overzicht van de acties ter voorbereiding op de aanvraag per dienstjaar

## 2.2.2 Beroep op 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. Eén keer gedurende de oriëntatiefase (dienstjaar 10 t/m 14) en daarna nog één keer gedurende zijn loopbaan. Hier wordt gekeken naar de vooruitzichten voor de medewerker vanuit financieel oogpunt.

## 2.3 Overgangsregeling

Er zijn twee groepen medewerkers waarvoor een overgangsregeling moet worden afgesproken, zodat zij ook goed gebruik kunnen maken van de regeling.

### 2.3.1 Groep die minder dan 25 jaar verlof kan sparen

Medewerkers die onder dit beleid gaan vallen maar op ingangsdatum van de regeling minder dan 25 jaar verlof kunnen sparen, hebben onvoldoende jaren om verlof te sparen. Hiervoor wordt een maatwerkregeling opgesteld voor hen om het tekort aan te sparen verlof te compenseren (**zie bijlage 1 – compensatie regeling verlof sparen**).

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. Deze uren zijn dan alleen opneembaar tijdens de periode dat het spaarverlof moet worden opgenomen in stap 2 van de afbouwregeling en vervallen bij de overstap naar een andere functie.

### 2.3.2 Overgangsgroep

Medewerkers die bij vaststelling van het beleid in dienstjaar 14-15 (peildatum 2022) zitten en reeds een opleiding zijn begonnen in het kader van het twintigjarenbeleid vallen in de overgangsgroep.

Deze mensen komen bij verlenging in aanmerking voor de mogelijkheid van een tweede studietraject. Zij hebben namelijk eerder in hun loopbaan in het kader van het twintigjarenbeleid verplicht gekozen om een tweede loopbaantraject in te gaan. Zij hebben het recht om hun opleiding af te maken onder de eerder gemaakte voorwaarden. Daarnaast hebben ze het recht om verlenging aan te vragen om vervolgens nog over te kunnen stappen naar het tweede loopbaan-pad.

## 2.4 Arbeidsarrangement

Bij het arbeidsarrangement waarbij de medewerker niet fulltime in een bezwarende functie werkt tellen de bezwarende jaren volledig. De medewerker heeft daardoor recht op de volledige mogelijkheden van DOOR010.

## 2.5 Zij-instroombeleid

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 gespaart kan worden en men dus gebruik kan maken van de afbouwfase.
- Een zij-instromer komt niet in aanmerking voor compensatie van verlofuren. Hij 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.

Als een vrijwilliger instroomt als beroepsmedewerker, begint hij op dat moment met het tellen van de bezwarende jaren.

De medewerker wordt bij zijn aanstelling in de bezwarende functie geïnformeerd over het loopbaanbeleid en ontvangt hierover schriftelijke informatie vanuit HR.

## 2.6 MCU en PAGO

Om de duurzame inzetbaarheid te verhogen wordt er een Mental Check Up (MCU) gesprek gehouden en de PAGO (Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek) afgenomen. In het regulier duurzame inzetbaarheidsbeleid van de brandweer zijn de afspraken opgenomen die gelden vanaf indiensttreding bij de BRR. In het volgende hoofdstuk worden de voorwaarde opgenomen die gelden vanaf de verlenging.

## 2.7 Medisch niet meer geschikt en langdurig ziekteverzuim

Wanneer de medewerker niet meer geschikt is worden de opgenomen bepalingen van de CAR/UWO en Wet Verbeteringspoortwachter (WVP) gevolgd.

### 3. Voorwaarden en aanvraagproces verlenging

In dit hoofdstuk worden de voorwaarden geformuleerd voor de verlenging waardoor het voor de medewerker mogelijk is om op een verantwoorde manier langer door te kunnen werken in een bezwarende functie. Tevens wordt het proces van aanvraag uiteengezet.

#### 3.1 Voorwaarden om langer doorwerken in een bezwarende functie

De beoordeling of een medewerker langer door kan werken in een bezwarende functie bestaat uit diverse elementen:

1. Fysieke fitheid
2. Mentale fitheid
3. Vakmanschap
4. Arbeidsmarktfit zijn
5. Positief advies van de leidinggevende

##### 3.1.1 Fysieke fitheid

De fysieke fitheid wordt getoetst aan de hand van het volgende:

- Behalen van de reguliere brandbestrijdingstest (BBT)
- Behalen van de reguliere PPMO test
- Deelname aan het Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)

Het PAGO is een individuele gezondheidsmonitoring met als doel vroege opsporing van arbeid-gerelateerde klachten/(beroeps)ziekten waar een interventie voor mogelijk is. Een PAGO wordt gebruikt in het kader van vitaliteit (duurzame inzetbaarheid) en maakt medewerkers zich meer bewust van hun eigen gezondheid. In **bijlage 2 – Inhoud PAGO** is de inhoud van het PAGO verder uitgewerkt.

In principe is de medewerker vanwege privacyaspecten niet verplicht om de resultaten van het PAGO te delen. Hij kan er voor kiezen dit wel te doen om op die manier gezamenlijk met de leidinggevende en/of HR te bespreken wat in de werkzaamheden gedaan kan worden n.a.v. de geconstateerde afwijkingen voor zijn persoonlijke duurzame inzetbaarheid. Er wordt wel geregistreerd dat de PAGO is afgenomen, de inhoud van de PAGO wordt niet gedeeld mits de medewerker daartoe besluit om het wel te doen.

De BBT, PPMO worden afgenomen volgens de reguliere BBT, PPMO cyclus. De PAGO wordt één keer in de twee jaar afgenomen.

##### 3.1.2 Mentale fitheid

De mentale fitheid wordt getoetst aan de hand van het volgende:

- Deelname aan de Mental Check Up (MCU)

De MCU is erop gericht de medewerker zicht te geven op zijn mentale fitheid, maar ook om mentaal fit te blijven wordt de *Mental Check Up* (MCU) ingezet. Een MCU is een gesprek tussen medewerker en een professional om te kijken hoe het gesteld is met de draaglast/draagkracht van de medewerker. In het MCU-gesprek wordt besproken wat de medewerker bezighoudt en wat hij zelf kan doen om mentaal fit te blijven. Naast een klinische blik (welke indruk maakt de medewerker op de deskundige?) van de deskundige, worden het zelfinzicht en de eigen verantwoordelijkheid geactiveerd. In het gesprek kan zo nodig steun en structuur geboden worden, voorlichting gegeven worden over stressreacties, kunnen stress-reducerende adviezen gegeven worden en kan, indien nodig, met de medewerker besproken worden hoe hij meer hulp kan inschakelen.

Ook hier is de medewerker niet verplicht om de resultaten van het MCU-gesprek te delen vanwege privacy. Hij kan er wel voor kiezen om deze te delen en gezamenlijk te bekijken hoe de mentale fitheid bevorderd kan worden.

De MCU wordt één keer in de twee jaar uitgevoerd. Er wordt geregistreerd dát het gesprek heeft plaatsgevonden. De inhoud van het gesprek wordt niet geregistreerd. Die is vertrouwelijk.

### 3.1.3 Vakmanschap

De medewerker heeft:

- Jaarlijks de oefenkaarten fysieke fitheid afgetekend in het Vakbekwaamheid Management Systeem (VMS).

Op dit moment is er nog geen kwalitatieve meting van het vakmanschap van de individuele medewerker. Vakmanschap kan nu alleen nog kwantitatief worden gemeten: heeft de medewerker alle verplichte oefeningen gedaan en staan deze geregistreerd in VMS? Op termijn is een kwalitatieve meting wenselijk, mogelijk door het invoeren van een profcheck.

### 3.1.4 Arbeidsmarktfijt zijn

De medewerker dient arbeidsmarktfijt te zijn. Dit betekent dat hij voortdurend zorgt voor een goede aansluiting op de arbeidsmarkt, mocht een overstap na de repressie nodig of wenselijk zijn.

De Arbeidsmarktfijt zijn wordt als volgt getoetst:

- Er is een tweede loopbaanplan opgesteld met de loopbaanadviseur.

In dienstjaar 14 neemt de loopbaanadviseur contact op met de medewerker om zijn toekomstwensen te bespreken. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor het opstellen en actualiseren van het persoonlijke loopbaanplan.

Het doornemen van het loopbaanplan vormt een onderdeel in het Jaargesprek met de leidinggevende.

Op verzoek kan de loopbaanadviseur deelnemen in dit gesprek en meedenken over acties en ontwikkelingen in het kader van zijn loopbaanplan.

### 3.1.5 Positief advies leidinggevende

Naast de bovengenoemde punten is ook een positief advies van de leidinggevende over de duurzame inzetbaarheid van de medewerker van belang. De leidinggevende gaat elk jaar (als onderdeel van het Jaargesprek) in gesprek met de medewerker over zijn duurzame inzetbaarheid en de ontwikkelingen hierin. In het jaargesprek in MIJNPZ worden de uitkomsten van de vragen vastgelegd. Tijdens dit gesprek wordt o.a. ook de opbouw van het spaarverlof besproken/gemonitord en wordt het loopbaanplan besproken.

Bij het ontbreken van de vastlegging in MIJNPZ, wordt de leidinggevende verzocht alsnog binnen twee weken de beoordeling vast te leggen.

## 3.2 Proces aanvragen langer doorwerken

De medewerker is zelf verantwoordelijk voor het indienen van de aanvraag voor verlenging. Dit doet hij uiterlijk een half jaar voor het twintigste dienstjaar en daarna telkens een half jaar voor het aflopen van de periode van twee jaar verlenging.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Voorbeeld: Sam is geboren op 21 mei 1980 en op 1 september 2008 in dienst gekomen. Indien Sam de mogelijkheid tot langer doorwerken wil aanvragen, dient hij dat vóór 1 maart 2028 aan te vragen.

De medewerker dient de aanvraag voor verlenging via zijn leidinggevende in middels een checklist (zie **bijlage 3 – Checklist aanvraag verlenging**).

Als de medewerker niet tijdig verlenging aanvraagt, vervalt die mogelijkheid en valt hij terug op het reguliere tweede loopbaanbeleid uit hoofdstuk 9a van het Besluit bezwarende functie VRR.

Er kunnen zich bijzondere omstandigheden voordoen waardoor het voor de medewerker niet mogelijk is om op tijd de aanvraag voor verlenging in te dienen. Hierop wordt maatwerk toegepast en beoordeeld of de vertraging legitiem is.

Het toekomstperspectief is een vast onderwerp in het Jaargesprek tussen een medewerker en zijn leidinggevende. Hierin wordt jaarlijks besproken wat de wensen en mogelijkheden zijn voor een medewerker. Hierdoor wordt de medewerker elk jaar getriggerd om na te denken wat de beste optie en wenselijk is voor zijn duurzame inzetbaarheid. De leidinggevende en medewerker kijken samen vooruit in het kader van duurzame inzetbaarheid en de keuze die de medewerker voor de komende jaren wil maken betreffende het gekozen loopbaan-pad'.

### 3.3 Toetsing aanvraag

De beslissing voor verlenging ligt bij de lijnverantwoordelijke. De leidinggevende van de medewerker bespreekt de bovengenoemde voorwaarden voor verlenging in samenhang met de medewerker. Hij toetst de checklist of voldaan is aan de gestelde voorwaarden.

Bij positief advies zet de leidinggevende de aanvraag door naar HR die de verlengingsaanstelling in orde maakt namens het bevoegd gezag (directeur Brandweer).

Wanneer de medewerker het niet eens is met het negatief advies van de leidinggevende kan hij een beroep doen op de toetsingscommissie voor een onafhankelijk advies.

#### 3.3.1 De toetsingscommissie

Wanneer de toetsingscommissie wordt ingeschakeld, zal die de medewerker verzoeken om een toelichting te geven.

De toetsingscommissie is onafhankelijk en toetst of de medewerker in aanmerking komt voor verlenging. De toetsingscommissie kijkt naar het proces dat doorlopen is en de uitkomsten van de voorwaarden in samenhang met elkaar. De toetsingscommissie adviseert de directeur Brandweer. Op basis van het advies kan de directeur Brandweer besluiten tot verlenging of niet.

De toetsingscommissie heeft een vaste samenstelling en bestaat uit drie commissieleden, te weten een vakbondslid, (plv.) hoofd van de afdeling Incidentbestrijding en een HR-adviseur. De loopbaanadviseur kan daarbij als informateur geraadpleegd worden, maar maakt geen onderdeel uit van de commissie.

De toetsingscommissie overlegt wanneer daartoe aanleiding is.

Voor het kunnen toetsen van de aanvraag ontvangt de toetsingscommissie de aanvraag van de medewerker. Hierbij kan de toetsingscommissie bij de aanvrager om specifieke informatie vragen, zoals een persoonlijke motivatie. De toetsingscommissie checkt aan de hand van de onderliggende documenten of inderdaad is voldaan aan de voorwaarden. De toetsingscommissie onderbouwt haar bevindingen en deelt die schriftelijk met de aanvrager en in adviesvorm aan het bevoegd gezag (directeur Brandweer) voor het te nemen besluit.

### 3.3.2 Het besluit

De medewerker ontvangt binnen een maand na het aanleveren van de checklist een besluit op zijn verzoek tot verlenging.

- Bij een positief besluit op het verzoek krijgt de medewerker twee jaar verlenging.

Uiterlijk een half jaar voor de datum dat de verlenging afloopt dient de medewerker wederom een keuze te maken tussen enerzijds een verlenging of anderzijds starten met zijn tweede loopbaan.

- Wordt het verzoek tot verlenging afgewezen dan gaat de medewerker starten met zijn tweede loopbaan. Hij gaat zich richten op uitstroom uit de bezwarende functie. Daartoe neemt hij contact op met de loopbaanadviseur. Gedurende de periode dat hij werkt aan zijn uitstroom is hij, mits hij zijn PPMO behaalt, geschikt om zijn werkzaamheden in een bezwarende functie uit te blijven oefenen.

Wanneer de medewerker het niet eens met de afwijzing kan hij tegen dit besluit binnen zes weken schriftelijk bezwaar maken bij het dagelijks bestuur van de veiligheidsregio.



## 4. Aandachtspunten invoering beleid DOOR010

Bij de invoering van het beleid DOOR010 zijn een aantal aandachtspunten:

- Extra verzuim: wanneer medewerkers tot latere leeftijd in een bezwarende functie blijven werken, bestaat het risico op extra ziekteverzuim.
- Cultuur: 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?
- 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 salarisgroep.
  - 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 met MBO-niveau 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 en gaan er snel van uit dat hun werkervaring voldoende is om in te stromen. Er heerst een verkeerd beeld waardoor plaatsing mislukt.
- Leiderschap: 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?
- Minder kans op uitstroom op latere leeftijd: 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.
- Onvoldoende verlof sparen: 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.
- Relaties met andere veiligheidsregio's: wij hebben ons gecommitteerd dat wij, als er verandering in landelijke regelgeving is, die dan volgen. Als de VRR afwijkt van de gedragslijn loopt zij een reputatierisico. Ook is de kans aanwezig dat medewerkers om deze reden overstappen van hun huidige veiligheidsregio naar VRR. Dit zorgt voor gedeeltelijke leegloop bij omliggende korpsen.
- Opschuiving AOW-leeftijd: de komende jaren schuift de AOW-leeftijd 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.



- AOW-leeftijd 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 iemands individuele AOW-leeftijd ook een verwachting. Vijf jaar voordat men met AOW gaat, wordt de AOW-leeftijd definitief. Wanneer de AOW-leeftijd opschuift zal de medewerker aan de voorkant langer moeten doorwerken omdat niet eerder aan de RVU deelgenomen kan worden dan 36 maanden voorafgaande aan de AOW gerechtigde leeftijd.
- Verzwaring/ ontwikkelingen van de functie 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.

In **bijlage 4 - Risicoanalyse** zijn de bovengenoemde aandachtspunten nader uitgewerkt.

## 5. Financiële onderbouwing

In dit hoofdstuk wordt het totale kostenplaatje van het DOOR010-loopbaanbeleid tegenover de huidige kosten voor een medewerker in de bezwarende functie gezet. Eerst wordt beschreven met welke gegevens is gerekend, vervolgens worden vier scenario's financieel vergeleken voor de werkgever, maar ook het financiële scenario voor de individuele medewerker. Tenslotte volgt informatie over de investering voor duurzame inzetbaarheid en de financiële conclusie.

### 5.1 Rekengegevens

Bij het huidige beleid (maximaal twintig jaar) is de verwachting dat medewerkers na gemiddeld twaalf jaar overstappen naar een andere functie. Dit is gebaseerd op de huidige ervaring. Nu zijn er nog veel mensen die het beleid afwachten. Maar er is ook een grote groep mensen die het beleid niet afwacht maar het zekere voor het onzekere neemt en vertrekt.

Bij de mogelijkheid tot langer doorwerken is de verwachting dat de mensen naar hun tweede loopbaan doorstromen na gemiddeld twintig jaar in de bezwarende functie te hebben gewerkt. Sommige mensen zullen langer in een bezwarende functie werken, anderen zullen juist eerder overstappen naar een andere functie. Het gemiddelde hiervan wordt ingeschat op twintig jaar.

Voor de medewerkers die tot aan hun pensioenleeftijd in een bezwarende functie willen blijven werken is het gemiddeld aantal jaar in een bezwarende functie 33 jaar. Gemiddeld is de medewerker 28 jaar wanneer hij in dienst komt en actief tot 61 jaar.

Uit een korte enquête (juni 2022) onder medewerkers die vallen onder het tweede loopbaanbeleid bij de VRR blijkt dat met de beperkte gegevens die zij hierbij kregen, 60% kiest voor het doorwerken in een bezwarende functie tot aan de pensioenleeftijd en 40% kiest voor een tweede loopbaan. De kosten voor werving, selectie en opleiding van nieuwe medewerkers staat omschreven in bijlage 6.

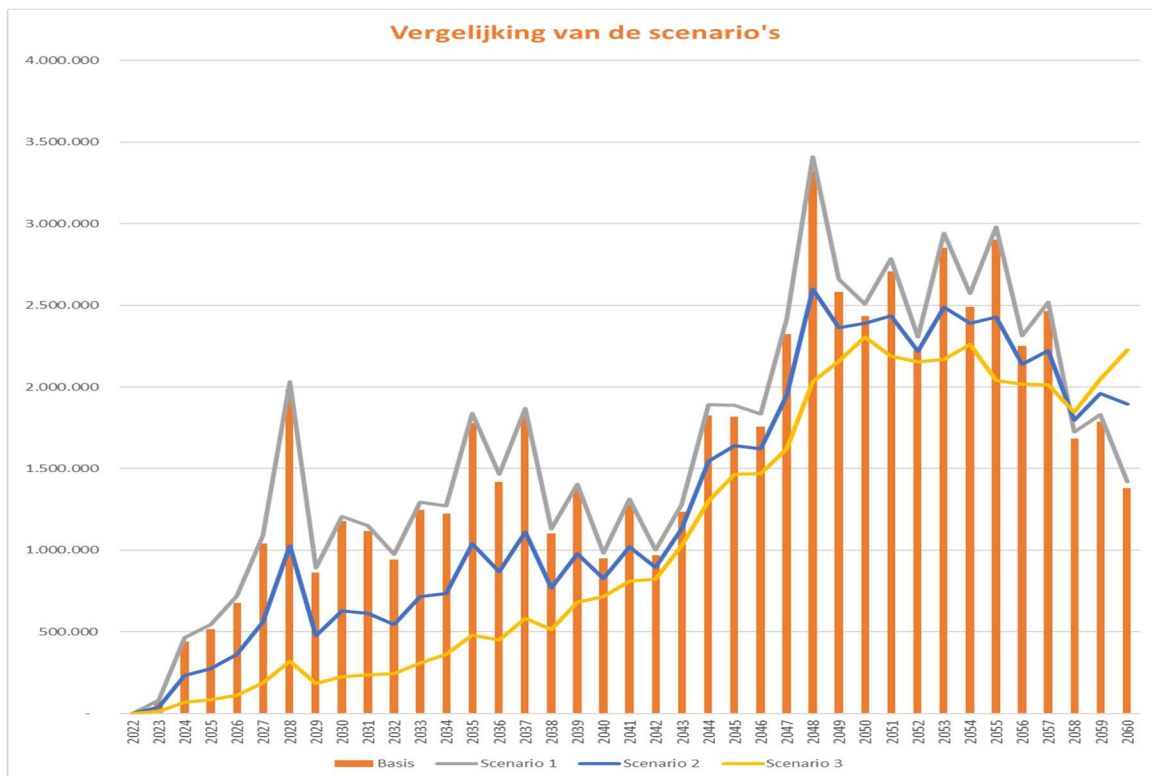
### 5.2 Financieel overzicht vier scenario's

**Basisscenario:** Dit scenario is de huidige situatie, hierbij blijkt dat medewerkers na circa 14 jaar uitstromen (wanneer strak wordt gehouden aan maximaal 20 jaar). In dit scenario mag de medewerker alleen een MBO – opleiding volgen.

**Scenario 1:** In dit scenario kiest 100% van de medewerkers in een bezwarende functie voor een tweede loopbaan (uitstroom), waarbij medewerkers gemiddeld na 16 jaar starten met opleiding en na gemiddeld 20 jaar uitstromen. Medewerkers mogen hierbij ook een andere opleiding kiezen.

**Scenario 2:** In dit scenario kiest 50% van de medewerkers in een bezwarende functie voor het doorwerken in een bezwarende functie tot aan de pensioenleeftijd en 50% kiest voor een tweede loopbaan (uitstroom). Dit is een scenario, gebaseerd op de uitkomsten van een korte enquête die we hebben gedaan waarbij 60% van de medewerkers heeft aangegeven gebruik te willen maken van de mogelijkheid om langer door te werken. Hierbij hebben we een correctie van 10% toegepast. We gaan er hierbij van uit dat medewerkers in loopbaan-pad 2 gemiddeld na 20 jaar uitstromen.

**Scenario 3:** In dit scenario kiest 90% van de medewerkers in een bezwarende functie voor het doorwerken in een bezwarende functie tot aan de pensioenleeftijd.



Afbeelding 2: Financieel overzicht vergelijking scenario's

Het voorstel DOOR010 met een individueel loopbaan-pad, waarbij de medewerker kan kiezen voor een individueel loopbaan-pad wat voor hem het beste past, is niet duurder dan de huidige situatie (zie afbeelding 2).

### 5.3 Financieel overzicht medewerker

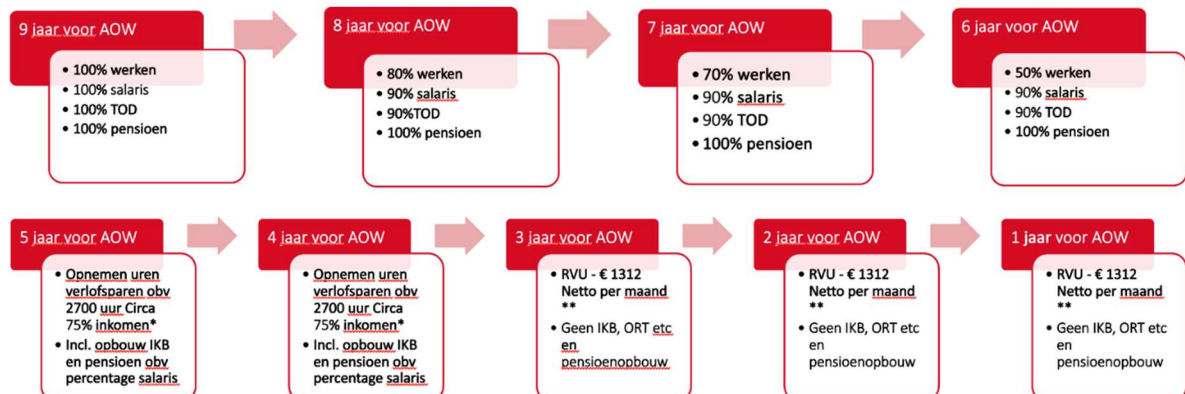
Naast de financiële haalbaarheid voor de werkgever is de financiële haalbaarheid voor de medewerker natuurlijk ook belangrijk. De medewerker zal gedurende zijn loopbaan moeten verlofsparen, dit zorgt voor een lager besteedbaar inkomen in deze jaren. Vervolgens zal het inkomen vanaf 8 jaar vóór de AOW-leeftijd (bij minder uren werken) ook afnemen.

In tabel 2 is weergegeven wat de kosten per medewerker zijn voor de werkgever indien er wordt gekozen voor de start van een tweede loopbaan.

Kosten per medewerker (anno 2023)	voorstel	nu
Studiekosten/ lesgeld	€ 8.836	€ 4.956
Boekengeld	€ 4.000	€ 4.000
Verleturen	€ 54.742	€ 54.732
Loopbaan instrumenten	€ 500	€ 500
HR-begeleiding	€ 2.796	€ 2.796
Reiskosten	pm	pm
<b>Totaal per medewerker</b>	<b>€ 70.864</b>	<b>€ 66.984</b>

Tabel 2: kosten per medewerker tweede loopbaan

## Voorbeeld tijdlijn inkomen medewerker



\* excl TOD/ORT, toelagen etc.

\*\* op basis van belastingen en sociale lasten anno September 2022

Brandweer Rotterdam-Rijnmond is onderdeel van  
Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

Afbeelding 3: Financieel overzicht medewerker – voorbeeld tijdlijn

In bijlage 5 is een berekening met bedragen opgenomen voor de inkomsten van een individuele medewerker bij het volgen van een loopbaan-pad waarbij de medewerker tot aan zijn AOW-leeftijd in een bezwarende functie werkt.

Om voor de medewerker een persoonlijk financieel inzicht te krijgen, is het mogelijk om op twee momenten een financieel adviseur in te schakelen: vóór het ingaan van het vijftiende dienstjaar en wanneer de medewerker tussen 45-50 jaar oud is. Op die manier kan de medewerker bekijken of het doorwerken in een bezwarende functie financieel haalbaar is.

## 5.4 Investeren in duurzame inzetbaarheid

Om medewerkers langer door te laten werken in een bezwarende functie, is het van belang meer te investeren in duurzame inzetbaarheid. In paragraaf 2.2 worden de diverse beleidsplannen genoemd. In deze beleidsplannen zijn ook begrotingen opgenomen.

In het beleidsvoorstel 'Zorg voor personeel in het kader van PTSS' (Van Mil, 2022) worden de Mental Check Up gesprekken genoemd. Wij adviseren dit voor de medewerkers in een bezwarende functie eens in de twee jaar te doen. De kosten bedragen € 320,- per gesprek.

De kosten voor het financieel advies dat wij adviseren voor de medewerker moeten nog worden uitgezocht.

## **Bijlage 1 – Compensatie regeling verlof sparen**

Zie aparte bijlage compensatie regeling verlof sparen.

## **Bijlage 2 – Inhoud PAGO**

Zie aparte bijlage inhoud PAGO (deze wordt nog opgesteld).

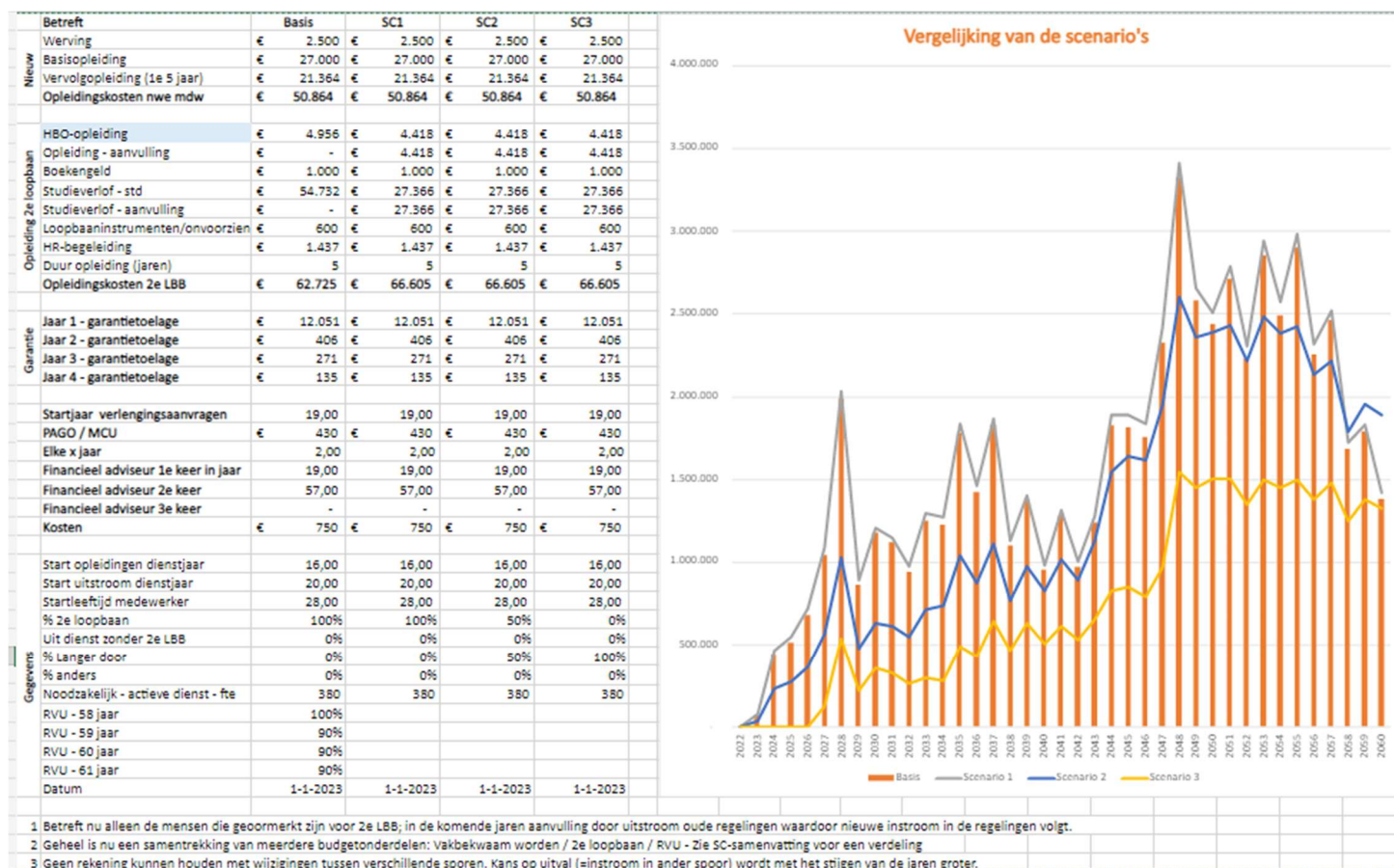
## **Bijlage 3 – Checklist aanvraag verlenging**

Zie aparte bijlage checklist aanvraag verlenging.

## **Bijlage 4 – Risicoanalyse DOOR010**

Zie aparte bijlage risicoanalyse DOOR010.

## Bijlage 5 Berekening werkgeverskosten diverse scenario's



### Berekening werkgeverskosten werving en opleiding bezwarende functies

Onder de wervingskosten vallen de kosten van werving en selectie van nieuwe medewerkers. Hier vallen de kosten van advertenties, de (outdoor)locaties, psychologische testen et cetera.

Onder de basisopleiding valt de opleiding tot manschap.

Onder de vervolgopleidingen vallen de opleidingen tot chauffeur, bediener verschillende voertuigen, duikploegleider, duiker, SBB-team, etc.

Wervingskosten	€ 2.500
Basisopleiding (manschap A)	€ 27.000
Vervolgopleidingen	€ 21.364
<b>Totaal kosten werving en opleiding nieuwe medewerker</b>	<b>€ 50.864</b>

### Voorbeeld inkomen voor medewerker

In het overzicht hieronder staat een voorbeeldberekening van het maandinkomen van een medewerker wanneer hij tot aan zijn pensioen een bezwarende functie vervult.

De berekening geeft een grove indicatie, de werkelijke situatie is afhankelijk van persoonlijke omstandigheden en (toekomstige) wetgeving.

Leeftijd	Jaarbedragen					Maandbedragen					
	Basis	IKB	Bruto	EB-Pensioen	Netto	Bruto	Netto				
Regulier <sup>*2</sup>	36.003	6.139	42.142	-2.700	30.670	3.512	2.556			3.512	
58 jaar	36.003	6.139	42.142	-2.700	30.670	3.512	2.556				
59 jaar	32.403	5.525	37.927	-2.700	28.344	3.161	2.362				
60 jaar	32.403	5.525	37.927	-2.700	28.344	3.161	2.362				
61 jaar	32.403	5.525	37.927	-2.700	28.344	3.161	2.362				
62 jaar	25.202	4.297	29.499	-2.025	27.721	2.458	2.310				
63 jaar	25.202	4.297	29.499	-2.025	27.721	2.458	2.310				
64 jaar	22.000	-	22.000	-	15.744	1.833	1.312				
65 jaar	22.000	-	22.000	-	15.744	1.833	1.312				
66 jaar	22.000	-	22.000	-	15.744	1.833	1.312				
67 jaar <sup>*1</sup>	16.019	832	16.851	-	15.138	1.404	1.262			963,66	
Opgebouwd verlof: 70% 2.520 uur											
<sup>*1</sup> Bron: SVB.nl op basis van een alleenstaande om het vergelijk mogelijk te maken. Incl. partner liggen de bedragen iets hoger. <sup>*2</sup> In de reguliere jaren opbouw van het verlof noodzakelijk. Vanuit overwerk en/of IKB. Berekeningen zonder ORT en std bruto/netto rekentool op internet. Wel Gemeente CAO. Betreffen richtbedragen en werkelijke situatie is afhankelijk van persoonlijke omstandigheden en (toekomstige) wetgeving.											

## Begrippenlijst

Afkorting/begrip	Betekenis
AOW	Algemene Ouderdomswet
BBT	Brand Bestrijdingstest
BRR	Brandweer Rotterdam-Rijnmond
Bezwarende jaren	het aantal jaar dat de medewerker werkzaam is in een bezwarende functie
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst (CAR) Uitwerkingsovereenkomst (UWO)
CAR UWO	Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR)
FLO	Functioneel Leeftijds Ontslag
HR	Afdeling Human Resources
IB	Incidentbestrijding
IKB	Individueel keuze budget
JFT	Jaarlijkse Fysieke Test
KCA	Afdeling Kwaliteit Control en Audit
MCU	Mental Check Up
ORT	Onregelmatigheidstoeslag
PAGO	Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek
PTSS	Posttraumatische stressstoornis
PPMO	Periodieke Medisch Onderzoek
RVU	Regeling vervroegt uittreden
SBB	Scheepsbrandbestrijdingsteam
SEMfire	Sustainable Employability Firefighters
SVB	Sociaal Verzekeringsbank
VMS	Vakbekwaamheid Management Systeem
VRR	Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond
WVSV	Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's
WW	Werkloosheidsuitkering
WVP	Wet Verbetering Poortwachter