

Oplegnotitie voor:	Algemeen bestuur Veiligheidsregio Flevoland
Agendapunt:	8
Vergaderdatum:	30 juni 2021
Onderwerp:	Ouderenregeling
Behandeling:	Besluitvormend
(ambtelijk) Portefeuillehouder VD:	Dhr. J. van der Zwan
Portefeuillehouder AB:	Dhr. F.M. Weerwind
Auteur:	Carlijn van Dolder/Mieke Harder
Status:	Openbaar
Bijlagen:	1. Ouderenregeling Brandweer Flevoland

Voorstel

Het algemeen bestuur wordt verzocht om:

1. In te stemmen met de ouderenregeling brandweer Flevoland.
2. De regeling geldt van 1 juli 2021 tot 1 januari 2023, met een mogelijkheid tot verlenging.

Definitief besluit (In te vullen door bestuursadviseur)

Het algemeen bestuur besluit conform voorstel.

F. Weerwind
Voorzitter,

J.A. van der Zwan
Secretaris,

Inleiding

In het kader van het project Duurzame inzetbaarheid, is de behoefte vanuit de medewerkers geuit voor een regeling die het mogelijk maakt om medewerkers aan het einde van hun loopbaan, de uren af te laten bouwen. In de samenwerking met Gooi en Vechtstreek is afgesproken om nieuw beleid samen op te pakken of daar waar mogelijke aan te sluiten bij goede ervaringen in de andere regio. Binnen Gooi en Vechtstreek zijn goede ervaringen met de daar geldende ouderenregeling. Om tegemoet te komen aan die behoefte van de medewerkers wordt analoog aan de regeling bij Gooi en Vechtstreek bijgevoegde regeling voorgesteld.

De regeling maakt het mogelijk dat de medewerker vanaf 58 jaar minder gaat werken door middel van verlofopname, waarbij de helft van de uren worden doorbetaald. Door de vermindering van de uren vorm te geven via verlofopname, blijft volledige pensioenopbouw mogelijk met een normale premieverdeling (70% werkgever, 30% medewerker)

De doorbetaling van het salaris geldt voor 5 jaar. Na 5 jaar kan de medewerker op dezelfde wijze blijven doorwerken, maar wordt het verlof niet meer voor de helft doorbetaald. Er blijft wel sprake van een volledige pensioenopbouw.

Gelet op de bedrijfscontinuïteit is het minimum aantal uren gesteld op 20. De medewerker kan 1 keer per jaar het te werken aantal uren naar beneden bijstellen. Voor de 5 jaar recht op doorbetaling blijft de eerste ingangsdatum het beginpunt.

De regeling is niet toegankelijk voor medewerkers die onder het FLO overgangsrecht vallen, aangezien daar al een voorziening voor is getroffen.

Binnen brandweer Flevoland kunnen tot 2023 27 Medewerkers van de regeling gebruik maken.

Het GO heeft op 22 april 2021 met de regeling ingestemd.

Beoogd effect

Duurzame inzetbaarheid bevorderen.

Argumenten

Duurzaam inzetbaar houden van medewerkers

De regeling stelt medewerkers in de gelegenheid op een natuurlijke manier het werkzame leven af te bouwen. Daar de flexibele ingangsdatum en het flexibele aantal uren wordt maximaal maatwerk geleverd. Zo kan iedere medewerker naar eigen behoefte van de regeling gebruik maken. Door medewerkers in de gelegenheid te stellen hun werkzame leven rustig af te bouwen wordt ziekteverzuim voorkomen en blijft kennis voor de organisatie behouden.

Goede ervaringen Gooi en Vechtstreek

Binnen Gooi en Vechtstreek hebben van de 26 mensen die konden deelnemen aan de regeling er dat tot nu toe 11 gedaan. Deze medewerkers hebben tussen de 4 en 9 uur opgenomen. In Gooi en Vechtstreek zijn er goede ervaringen met de regeling. Vooral de flexibiliteit wordt als zeer prettig ervaren. Doordat ook een klein aantal uren opgenomen kan worden, kunnen ook mensen in lagere salarisschalen het zich financieel permitteren om aan de regeling deel te nemen. Ook de impact voor de organisatie minder groot omdat het aantal uren dat wegvalt meestal niet heel groot is. In de praktijk geeft een klein aantal uren een medewerker vaak al meer lucht.

Tijdelijke regeling

Omdat de ontwikkelingen in wet- en regelgeving met betrekking tot het langer doorwerken van medewerkers zich in snel tempo opvolgen, is gekozen voor een tijdelijke regeling. De werkgever behoudt dan de mogelijkheid om tot andere afspraken te komen, ook als er in cao verband andere afspraken worden gemaakt.

Mocht per 1 januari 2023 besloten worden de regeling niet voort te zetten, dan behouden medewerkers die eenmaal van de regeling gebruik maken wel het recht het gebruik door te zetten en kan het aantal uren verlof nog steeds worden verhoogd. Dit geeft medewerkers rechtszekerheid.

Kanttekeningen/ Risico's

Vervanging van de vrijgevallende uren is een aandachtspunt.

Gelet op het geringe aantal uren dat medewerkers van de regeling gebruik maken, kan soms een oplossing gevonden worden in het herverdelen van taken. Daarnaast kan het geld wat vrijvalt ingezet worden om de grootste knelpunten op te lossen. In Gooi en Vechtstreek volstaat dit.

Binnen de 24 uursdienst was deeltijd werken tot op heden niet gebruikelijk

Onderzocht is dat binnen de looptijd van de regeling 2 medewerkers van de 24 uursdienst van Flevoland zonder FLO recht potentieel gebruik kunnen maken van de regeling. Het is niet zeker of ze dat ook willen. Deze groep is zo klein dat het mogelijk moet zijn om maatwerk te treffen. Daarnaast is recent de capaciteit binnen de 24 uursdienst uitgebreid om deeltijdwerk binnen het rooster mogelijk te maken, omdat de vraag naar deeltijdwerk gelet op de ontwikkelingen in de maatschappij ook bij brandweermannen toeneemt. Hiermee is een vangnet gecreëerd.

Consequenties (Financieel, Personeel, Juridisch, Informatievoorziening)

Gelet op het feit dat de uren hooguit worden ingevuld voor zover ze niet worden doorbetaald, is de regeling budgettair neutraal.

Vervolg (Proces en Uitvoering)

Over de regeling communiceren met medewerkers.

Communicatie (Intern, Extern)

Na vaststelling zal via de app, intranet en leidinggevenden gecommuniceerd worden over de regeling.