

Oplegnotitie voor:	Algemeen bestuur Veiligheidsregio Flevoland
Agendapunt:	9
Vergaderdatum:	6 juli 2022
Onderwerp:	Bezwarendheid functies 24 uursdienst
Behandeling:	Besluitvormend
Portefeuillehouder VD:	Dhr. J. van der Zwan
Portefeuillehouder AB:	Mevr. A.T.B. Bijleveld
Auteur:	Petra Wit
Status:	Openbaar
Bijlagen:	-

Voorstel

Het Algemeen bestuur wordt voorgesteld in te stemmen met het voorstel om:

1. vooruitlopend op de uitkomsten van het landelijke onderzoek door de Universiteit Maastricht inzake Tweede loopbaanbeleid per 1 januari 2022 de functies operationeel medewerker A, B en C binnen de 24 uursdienst Brandweer Flevoland als *bezwarend* aan te merken. Dit betekent dat de medewerkers recht krijgen op een extra levensloopbijdrage van 1% bruto per jaar en een tweede loopbaanplan;
2. door de bovenstaande repressieve functies als bezwarend aan te merken bereik je dat alle medewerkers in dienst na 1-1-2006 per 1 januari 2022 onder hoofdstuk 9a komen te vallen. Hiermee wordt de ongelijkheid met het land opgeheven en zijn toekomstige onderhandelingen ingevolge hoofdstuk 9a ook van toepassing op de medewerkers in Flevoland;
3. hierbij flexibel om te gaan met de grens om maximaal twintig jaar in een bezwarende functie werkzaam te mogen zijn. Dit houdt in dat medewerkers die vallen onder hoofdstuk 9a het recht op een tweede loopbaanplan behouden, maar dat de twintig jaar niet strikt gehanteerd wordt. Zo lang de medewerker hiertoe in staat is, mag hij/zij binnen de 24 uursdienst werkzaam blijven. Het uitgangspunt hierbij is de medische geschiktheid middels de PPMO;
4. om tegemoet te komen aan de individuele situatie van de medewerker maatwerk toe te passen door middel van ontwikkel/loopbaan gesprekken;
5. het aantal jaren in een bezwarende functie te berekenen vanaf 1 januari 2022. Mochten er landelijk andere afspraken gemaakt worden, dan gaan deze nooit langer terug dan tot 1 januari 2022;
6. de kosten van de 1% extra levensloopbijdrage te dekken binnen de beschikbare formatiebudgetten;
7. een bestemmingsreserve in te stellen voor opleidingen i.h.k.v. tweede loopbaan.

Afgestemd met:	Datum:	Standpunt/advies:
GO	10 maart 2022	akkoord
Maak een keuze		

Definitief besluit (In te vullen door bestuursadviseur)

Het algemeen bestuur besluit conform voorstel.

A.T.B. Bijleveld
Plv. voorzitter,

J.A. van der Zwan
secretaris,

Inleiding

De functie van brandweermensen is belastend door het frequent draaien van piket of het werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten.

Op medewerkers die vóór 1 januari 2006 een dergelijke bezwarende functie bekleedden is het FLO-overgangsrecht van toepassing (gemeente Almere). Bij de gemeente Lelystad was er een lokale Lelystad-FLO-regeling. Beide regelingen zijn een sterfhuisconstructie en zijn een vervroegde uittredingsregeling met een bepaalde inkomensgarantie.

Voor medewerkers die vanaf 2006 op een bezwarende functie worden aangesteld, is hoofdstuk 9a van de CAR-UWO van toepassing. Dit wordt ook wel het twintig-jarige contract/tweede loopbaanbeleid genoemd. Hierbij stromen medewerkers, ver voor de AOW-gerechtigde leeftijd door naar een tweede loopbaan (een niet bezwarende functie), waardoor tot de AOW-gerechtigde leeftijd werken realistisch is.

CAO-partijen zijn in gesprek over een herziening van de afspraken uit hoofdstuk 9a. Partijen willen hiertoe een gelijke opvatting over zwaar werk formuleren middels een actualisatie van het in 2004/2005 uitgevoerde "Coronel onderzoek". Bij de actualisatie zullen nieuwe inzichten en omstandigheden in het repressieve werk worden meegenomen met als doel input te leveren voor een nieuw arbeidsmodel/nieuwe afspraken. Het onderzoek zal ca. vier jaar in beslag nemen. In afwachting van dat onderzoek zal het huidige beleid niet gewijzigd worden.

In Flevoland zijn vanaf 2009 de functies in de 24 uursdienst niet als bezwarend aangemerkt. De reden hiervoor was dat medewerkers en organisatie niet gebonden wilden zijn aan het twintig-jaarcontract. Dit is afwijkend van de praktijk in de meeste Veiligheidsregio's. Omdat dit steeds meer gaat wringen is bekeken of de functies in de 24 uursdienst alsnog als bezwarend moeten worden aangemerkt, wat hiervan de consequenties zijn en of er een oplossing is voor het twintig-jaarcontract.

Beoogd effect

Aansluiten bij de landelijke praktijk.

Argumenten

Waarom aanpassing van de huidige praktijk?

De huidige praktijk is in strijd met de landelijke afspraken vastgelegd in hoofdstuk 9a van de CAR-UWO. Dit vormt een juridisch risico. Door de functie niet als bezwarend aan te merken lopen medewerkers rechten mis die ze alsnog zouden kunnen claimen. Het gaat om de extra 1% bruto levensloopbijdrage per jaar (vanaf 1 januari 2022) en het recht op een tweede loopbaan.

Waarom niet wachten tot de afronding van het onderzoek?

Dit gaat nog minimaal vier jaar duren. Dit is een te lange periode om het risico te laten voortduren.

Waarom terugwerkende kracht tot 1 januari 2022?

De discussie loopt al enige tijd. Pas recent is hierover overeenstemming bereikt met het GO. De datum van 1 januari 2022 is met het GO overeen gekomen. Verdere terugwerkende kracht is niet noodzakelijk. Medewerkers die vanaf 2009 in dienst zijn gekomen zijn akkoord gegaan met hun arbeidsvoorwaarden en het feit dat hoofdstuk 9a niet van toepassing werd verklaard.

Waarom niet strikt vasthouden aan het twintig jaarcontract?

Voor medewerkers is dit een belangrijke reden om in te stemmen met het voorstel. Bovendien zal als gevolg van de uitrol van bouwsteen één in het kader van de taakdifferentiatie de komende jaren eerder een tekort dan een overschot aan medewerkers zijn. Als we gemotiveerde gezonde mensen na twintig jaar kunnen behouden is dit een groot voordeel voor de organisatie. Deze mensen verplicht laten uitstromen zou kapitaal vernietiging zijn gelet op de kosten die met het opleiden van deze mensen gemoeid is. Daarnaast krijgen mensen die niet meer kunnen of willen doorwerken in de 24 uursdienst de kans om zich te richten op een tweede loopbaan. Het niet strikt hanteren van de twintig jaar is een mogelijkheid binnen de huidige regelgeving, CAR-UWO art 9a:9 lid 1 onder b.

Waarom (alleen) de medewerkers A, B en C binnen de 24 uurs dienst?

Op basis van de definitie "bezwarende functie" uit de CAR-UWO en de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van januari 2005 komen de repressieve functies in de 24-uursdienst (medewerkers A, B, C) hiervoor in aanmerking. Soortgelijke functies zijn binnen andere veiligheidsregio's – waaronder regio Gooi en Vechtstreek – ook aangemerkt als bezwarend.

Kanttekeningen/ Risico's

Uitkomsten actualisatie Coronel onderzoek.

Een risico is dat uit de actualisatie van het Coronel-onderzoek blijkt dat minder elementen in de repressieve brandweerfuncties, of een deel ervan, bezwarend zijn dan in 2004/2005, en daardoor de definitie van bezwarendheid in een ander licht komt te staan. Dit ligt niet in de lijn der verwachting.

Consequenties (Financieel, Personeel, Juridisch, Informatievoorziening)

In onderstaand overzicht staan de financiële meerkosten per jaar (o.b.v. bezetting 2021) op basis van max. van de functionele schaal per functie voor wat betreft de 1% extra levensloopbijdrage.

Functie	Aantal	Meerkosten per mdw per jaar	Totaal per jaar
Mdw A	15	€ 590,00	€ 8.850,00
Mdw B	9	€ 520,00	€ 4.680,00
Mdw C	33	€ 475,00	€ 15.675,00
Totaal	57		€ 29.205,00

Voorgesteld wordt om de meerkosten voor de extra levensloopbijdrage te dekken binnen de beschikbare formatiebudgetten.

Naast deze kosten zijn er de kosten van het recht op een tweede loopbaan en het daarbij behorende recht op opleiding tot minimaal MBO-4 niveau. De kosten van mogelijke extra opleidingen en tweede loopbaan hangen af van het toe te passen maatwerk.

Ten aanzien van de kosten voor extra opleidingen en tweede loopbaan wordt het volgende voorgesteld:

Verschillende veiligheidsregio's hebben voor de tweede loopbaan bestemmingsreserves aangelegd om de kosten in de toekomst op te kunnen vangen. Binnen Brandweer Flevoland hebben we hiervoor geen bestemmingsreserve, maar zijn wel budgetten beschikbaar ten behoeve van niet-repressieve opleidingen die niet altijd volledig benut worden. De uitgaven op deze budgetten fluctueren jaarlijks. Met het oog op het feit dat de komende jaren de vraag naar opleidingen zal toenemen, doordat voor een aantal medewerkers de twintig jaarsgrens bereikt wordt, wordt voorgesteld eventuele overschotten op de budgetten niet-repressieve opleidingen te storten in een bestemmingsreserve. Door deze bestemmingsreserve kunnen in de nabije toekomst de eerste aanvragen voor opleidingen i.h.k.v. de tweede loopbaan bekostigd worden. De komende jaren zal gemonitord worden of deze bestemmingsreserve voldoende gevuld wordt om het aantal aanvragen op te kunnen vangen.

Vervolg (Proces en Uitvoering)

Nadat het bestuur de afspraken definitief heeft goedgekeurd zal een handelingsperspectief tweedeloopbaan worden opgesteld waarin onder andere aandacht wordt besteed aan het voeren van gesprekken met medewerkers over de tweede loopbaan en het opstellen van het tweede loopbaanplan.

Afstemmen met:	Datum:	Doel:

Communicatie (Intern, Extern)

In januari is reeds een voorlichting voor medewerkers gehouden waarbij zij in de gelegenheid zijn gesteld om al hun vragen te stellen. Verder zullen de medewerkers over de voortgang worden geïnformeerd via intranet en de app.

Tekst voor de Raadsinformatiebrief

Teneinde aan te sluiten bij de landelijke praktijk zullen ook de functies van de 24 uursdienst in Flevoland voortaan als bezwarend worden aangemerkt. Hierdoor krijgen de medewerkers de hun vanuit de arbeidsvoorwaardenregeling toekomstige rechten op een extra levensloopbijdrage en een 2^e loopbaan. Vanuit het belang van zowel de medewerker als de organisatie zal flexibel omgegaan worden met het zogenaamde 20 jaarcontract. Hierbij zal maatwerk worden toegepast, waarbij leidend is of de medewerker medisch nog in staat is om de functie te vervullen en dit ook wil.