



Communiqué LOAV: afspraken 2^e loopbaanbeleid, 10 oktober 2022

Doel van werkgever en vakcentrales is om te zorgen dat medewerkers werkzaam in een bezwarende functie actief werkend en gezond de pensioengerechtigde leeftijd halen en ook nadien van een prettig en gezond bestaan kunnen genieten. Om dit te realiseren hebben werkgever en vakcentrales vertegenwoordigd in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) de Universiteit Maastricht gevraagd onderzoek te doen naar de belemmerende en bevorderende factoren voor duurzame inzetbaarheid en arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen in repressieve brandweerfuncties. Het laatste onderzoek – waarop het huidige 2^e loopbaanbeleid gebaseerd is – dateert alweer van 2005 en is aan actualisatie toe. Het onderzoek van de Universiteit Maastricht neemt ruim 4 jaar in beslag; de eerste tussentijdse onderzoeksresultaten worden verwacht in het eerste kwartaal van 2023.

De overlegpartners in het LOAV hebben besproken en afgewogen of het verstandig is om medio 2022 wijzigingen in de rechtspositie door te voeren. Het onderzoek van de Universiteit Maastricht is gestart met als doel gezaghebbend en wetenschappelijk onderbouwd te bepalen welke wijzigingen in de toekomst nodig zijn. Dit pleit ervoor voorlopig geen wijzigingen door te voeren en eerst de resultaten van het onderzoek af te wachten. De vakcentrales hebben echter aangegeven dat de medewerkers in repressieve brandweerfuncties om zekerheid en perspectief vragen; zij wensen duidelijkheid over de maximale termijn van 20 jaar en niet gedwongen te worden hun 2^e loopbaanplannen te moeten uitvoeren die wellicht door de resultaten van het onderzoek achterhaald worden.

Huidig 2^e loopbaanbeleid

Het huidige 2^e loopbaanbeleid is erop gericht om na een maximale periode van 20 jaar gewerkt te hebben in een bezwarende functie te komen tot herplaatsing in een zgn. 2^e loopbaan binnen of buiten de Veiligheidsregio. In deze periode van 20 jaar werken werkgever en medewerker op basis van een overeengekomen 2^e loopbaanplan aan herplaatsing. Na 20 jaar vindt of herplaatsing in een 2^e loopbaanfunctie of worden andere passende (niet bezwarende) werkzaamheden opgedragen. Op voorwaarde dat werkgever en medewerker daartoe gezamenlijk besluiten kan ook langer dan 20 jaar in de bezwarende functie worden gewerkt.

Afspraken

Gezien het feit dat overlegpartners het belang onderkennen om samen op te trekken en medewerkers perspectief te bieden, zijn de verantwoordelijkheden, inzichten en argumenten onderling uitgewisseld. Zorgvuldig en intensief beraad tussen de overlegpartners en achterbannen heeft geleid tot de volgende gedragen en bindende afspraken.

LOAV partijen spreken af geen onomkeerbare besluiten te nemen in afwachting van onderzoeksresultaten van de Universiteit Maastricht.

Onderhandelingen over herziening van hoofdstuk 9a vinden uitsluitend in het LOAV plaats.



Medewerkers in een bezwarende functie kunnen vanaf 15 dienstjaren een verzoek¹ indienen tot uitstel van de maximale termijn van het vervullen van de bezwarende functie van 20 jaar². Het uitstel geldt tot partijen nieuwe afspraken hebben gemaakt over de herziening van hoofdstuk 9a CAR(-UWO) Veiligheidsregio's en onder de voorwaarden van

- fysieke en mentale geschiktheid;
 - blijkende uit een positieve uitslag PPMO en
 - - indien daartoe aanleiding bestaat - kan de medewerker ter vaststelling van zijn mentale geschiktheid worden onderworpen aan een medisch onderzoek als bedoeld in artikel 7.12 CAR.
- de aanwezigheid van een overeengekomen 2e loopbaanplan;
 - indien de medewerker niet over de kwalificaties beschikt om te kunnen starten met de uitvoering van het 2e loopbaanplan, is een 'voortraject' nodig om te voldoen aan de startkwalificatie. Voor de uitvoering van activiteiten in dit kader geldt geen uitstel.

Besluitvorming

De vorenstaande afspraken zijn in het LOAV van 10 oktober door overlegpartners overeengekomen. Met het uitgeven van een LOAV-circulaire vindt formalisering van de afspraken plaats.

¹ Als geen verzoek wordt ingediend kan op de afgesproken wijze gestart worden met het 2^e loopbaanplan gericht op uitstroom vanaf 20 jaar.

² Het verlenen van uitstel laat onverlet de inzet van reguliere instrumenten van personeelsbeleid zoals beoordeling functionering, arbeidsongeschiktheidsontslag etc.