

Officiële uitgave van gemeenschappelijke regeling
Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond.

Aanstellings- en bevorderingsbesluit repressief beroepspersoneel VRR 2015

Het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond;

Overwegende dat:

- evenals voor alle andere medewerkers van de VRR, ook voor repressief personeel geldt dat de wijze van functioneren bepalend is voor beloning en/of bevordering;
- gezien het specifieke karakter van repressieve functies, vakbekwaamheid en praktijkervaring een belangrijke rol spelen;
- de mate van functioneren, vakbekwaamheid en ervaring bepalend zijn voor de momenten waarop een brandweerman/hulpverlener wel of niet (tijdelijk) naar een hogere salarisschaal wordt bevorderd;
- overeenstemming is bereikt in de commissie voor Georganiseerd Overleg ter zake de inhoud van deze regeling.

Gelet op:

- artikel 125 Ambtenarenwet;
- artikel 10 en 21 van het Ambtenarenreglement;
- artikel 33b, eerste lid, onder c van de Wet gemeenschappelijke regelingen;

Besluit vast te stellen:

Aanstellings- en bevorderingsbesluit repressief beroepspersoneel VRR 2015

Artikel 1 Aanstellingsvoorwaarden

1.1 De leeftijdsgrens voor aanstelling is minimaal 18 jaar.

1.2 Voor de aanstelling van een kandidaat zonder brandweervering is vereist dat deze:

- een opleiding heeft genoten ten minste van middelbaar beroepsonderwijs (MBO);
- lichamelijk en geestelijk geschikt is voor de vervulling van de functie;
- in het bezit is van een zwemdiploma / zwemvaardig is;
- heeft voldaan aan de op dat moment, door de directie, vastgestelde selectie eisen.

1.3 Voor de aanstelling van een kandidaat met brandweervering:

- is vereist dat de kandidaat voldoet aan de voorwaarden gesteld onder artikel 1.2;
- kunnen vrijstellingen worden verkregen door het vastgestelde beleid voor zij-instroom.

1.4 Aanstelling vindt plaats in tijdelijke dienst voor maximaal twee jaar. Tijdens of na afloop van de tijdelijke aanstelling kan de aanstelling worden omgezet in een vast dienstverband. Hiervoor dient ten minste een voldoende beoordeling ten grondslag te liggen en de opleiding manschap A te zijn behaald (eventueel aangevuld met afgeronde specialismes).

1.5 De functie van brandweerman/hulpverlener valt in HR21 binnen de functiegroep medewerker incidentbestrijding.

1.6 Afhankelijk van de aantoonbare hoeveelheid kennis, ervaring en afgeronde brandweeropleidingen (diploma's), wordt een nieuwe medewerker aangesteld in één van de vier niveaus van de functiegroep medewerker incidentbestrijding.

Artikel 2 Promotie brandweerman/hulpverlener

2.1 De brandweerman/hulpverlener wordt, afhankelijk van de wijze van functioneren, specialisme en opleidingsniveau al dan niet tijdelijk bevorderd naar een hoger functieniveau.

2.2 Aanstelling van een brandweerman/hulpverlener vindt plaats in de functie van medewerker incidentbestrijding IV.

2.3 De medewerker incidentbestrijding IV zonder of weinig ervaring wordt geplaatst in de aanloopschaal.

2.4 Bij voldoende functioneren en in het bezit van het diploma manschap A, wordt de medewerker incidentbestrijding IV geplaatst in de functionele schaal.

2.5 De medewerker incidentbestrijding IV wordt tijdelijk geplaatst in de functie van medewerker incidentbestrijding III zolang deze in het bezit is van het diploma manschap A en minimaal één jaar opgeleid, aangewezen en geoefend is op tenminste één van de volgende specialismen:

- a. chauffeur
- b. voertuigbediener
- c. duiker
- d. assistent duikploegleider
- e. schipper
- f. hulpverleningsvoertuig (HV)
- g. scheepsbrandbestrijding (SBB)

2.6 De tijdelijke plaatsing in de functie van medewerker incidentbestrijding III, zoals bedoeld in artikel 2.5, wordt beëindigd als de medewerker door eigen toedoen niet meer opgeleid of geoefend is voor één van de hiervoor genoemde specialismen of de medewerker op eigen verzoek stopt met de uitoefening van het specialisme.

2.7 De medewerker incidentbestrijding III wordt, na beëindiging van de tijdelijke plaatsing zoals bedoeld in artikel 2.6, teruggeplaatst in de functie van medewerker incidentbestrijding IV met overeenkomstige aanpassing van het salaris.

2.8 De medewerker incidentbestrijding III krijgt een vaste aanstelling in de functie van medewerker incidentbestrijding III op het moment dat deze in het bezit is van het diploma manschap A, voldoende functioneert en vijf jaar opgeleid, aangewezen en geoefend is op één van de hiervoor genoemde specialismen.

2.9 De medewerker incidentbestrijding III wordt geplaatst in functie van medewerker incidentbestrijding II zolang deze in het bezit is van het diploma manschap A, opgeleid, aangewezen en geoefend is voor het specialisme duikploegleider of kazerne instructeur.

2.10 De plaatsing in de functie van medewerker incidentbestrijding II, zoals bedoeld in artikel 2.9, wordt beëindigd als de medewerker door eigen toedoen niet meer opgeleid of geoefend is voor het specialisme duikploegleider of kazerne instructeur of de medewerker op eigen verzoek stopt met de uitoefening van het specialisme.

2.11 De medewerker incidentbestrijding II wordt, na beëindiging van de plaatsing zoals bedoeld in artikel 2.10, teruggeplaatst in de functie van medewerker incidentbestrijding III met overeenkomstige aanpassing van het salaris.

Artikel 3 Promotie bevelvoerder

3.1 De brandweerman/hulpverlener komt in aanmerking voor plaatsing in de functies van plaatsvervangend wachtcommandant (plus), SIV bevelvoerder en/of plaatsvervangend wachtcommandant (medewerker incidentbestrijding I) indien:

- a. in de organisatie formatie beschikbaar is;
- b. het diploma bevelvoerder behaald is;
- c. voldoende wordt gefunctioneerd, en (in aanleg) leidinggevende kwaliteiten aanwezig zijn.

3.2 De medewerker incidentbestrijding I zonder of weinig ervaring wordt geplaatst in de aanloopschaal van de functie medewerker incidentbestrijding I.

3.3 Bij voldoende functioneren wordt de medewerker incidentbestrijding I geplaatst in de functionele schaal.

3.4 De medewerker incidentbestrijding I komt in aanmerking voor plaatsing in de functie van wachtcommandant (operationeel manager III / medewerker incidentbestrijding I) indien:

- a. in de organisatie formatie beschikbaar is;
- b. het diploma ploegchef behaald is;
- c. voldoende wordt gefunctioneerd, en (in aanleg) leidinggevende kwaliteiten aanwezig zijn.

3.5 De wachtcommandant zonder of weinig ervaring wordt geplaatst in de aanloopschaal van de functie operationeel manager III.

3.6 Bij voldoende functioneren wordt de wachtcommandant geplaatst in de functionele schaal van operationeel manager III.

Artikel 4 Rang

4.1 De medewerker incidentbestrijding wordt bevorderd in de rang van brandwacht op het moment van het behalen van het diploma manschap A.

4.2 De medewerker incidentbestrijding wordt bevorderd in de rang van hoofdbrandwacht vijf jaar na het behalen van het diploma manschap A en bij voldoende functioneren. Dit blijkt onder andere uit het tonen van:

- voldoende vakmanschap;
- senioriteit.

4.3 De medewerker incidentbestrijding I wordt bevorderd in de rang van brandmeester op het moment van het behalen van het diploma bevelvoerder en bij voldoende functioneren.

Artikel 5 Hardheidsclausule

5.1 In die gevallen waarin deze regeling niet voorziet of niet in redelijkheid voorziet, kan de directeur Brandweer afwijken van deze regeling.

Artikel 6 Inwerkingtreding en citeertitel

6.1 Deze regeling treedt in werking met ingang van 11 januari 2016 en werkt terug tot en met 1 april 2015.

2. Deze regeling kan worden aangehaald als 'Aanstellings- en bevorderingsbesluit repressief beroepspersoneel VRR 2015'.

Aldus besloten in de vergadering van het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond op 11 januari 2016,

de secretaris,
mr drs. A. Littooi

de voorzitter,
ing. A. Aboutaleb

Toelichting Aanstellings- en bevorderingsbesluit repressief beroepspersoneel VRR 2015

In tegenstelling tot de andere medewerkers van de VRR geldt voor repressief personeel dat niet alleen de wijze van functioneren bepalend is voor beloning en/of bevordering. Gezien het specifieke karakter van repressieve functies spelen ook vakbekwaamheid en praktijkervaring een belangrijke rol. De mate van functioneren, vakbekwaamheid en ervaring zijn bepalend voor de momenten waarop een brandweerman/hulpverlener wel of niet (tijdelijk) in een andere functie met bijpassende salarisschaal geplaatst wordt. Het repressief beroepspersoneel wordt geplaatst binnen de functiereeks van medewerker incidentbestrijding van het functiebeschrijvingsstelsel HR21.

Om het aanstellen en bevorderen van het repressief beroepspersoneel binnen de veiligheidsregio op een eenduidige wijze te laten plaatsvinden, is het 'Aanstellings- en bevorderingsbeleid repressief beroepspersoneel' opgesteld.

Hieronder worden ter verduidelijking een aantal artikelen van het Aanstellings- en bevorderingsbeleid repressief beroepspersoneel toegelicht met betrekking tot de plaatsing van medewerkers in de functies van medewerker incidentbestrijding IV tot en met medewerker incidentbestrijding II.

- Artikel 1.2 d

De selectie eisen zijn opgenomen in de regeling 'Werving en selectie 2015'.

- Artikel 2.5

De VRR kent een aantal specialismen waarin de brandweerman/hulpverlener zich kan bekwamen. Het aantal plekken en het soort specialisme staat beschreven in het kazerneprofiel van de brandweerkazerne. Jaarlijks wordt bepaald hoeveel en welke medewerkers opgeleid worden voor de specialismen. Dit wordt beschreven in het opleidingsplan. De medewerker incidentbestrijding die de opleiding voor het specialisme heeft afgerond, ontvangt een aanwijzing voor het betreffende specialisme op het moment dat hiervoor een plek vrijkomt. Nadat de medewerker één jaar het specialisme naar behoren uitvoert

en voldoende geoefend is (en blijft), wordt de medewerker incidentbestrijding tijdelijk in de functie van medewerker incidentbestrijding III en in de bijbehorende salarisschaal geplaatst.

- Artikel 2.6

Het voornaamste verschil tussen de functiebeschrijving medewerker incidentbestrijding IV en medewerker incidentbestrijding III is dat de laatstgenoemde functiebeschrijving bepaalt dat deze medewerker specialistische taken uitvoert.

Normaal gesproken zou bij een medewerker die zijn functie niet meer volledig uitvoert (uiteindelijk) een ontslagprocedure worden ingezet. Omdat de functiereeks van medewerker incidentbestrijding verschillende niveaus kent met daarin meer of minder (specialistische) taken biedt dit de mogelijkheid om in plaats van ontslag de medewerker te plaatsen op een ander niveau.

Dit artikel bepaalt, dat als de medewerker incidentbestrijding III, binnen vijf jaar nadat hij geplaatst is in deze functie, door eigen toedoen niet meer voldoende opgeleid of geoefend is voor een specialisme, hij teruggeplaatst wordt in de functie van medewerker incidentbestrijding IV. Dit geldt ook als de wijze van functioneren van de medewerker onvoldoende is. Dit wordt, conform de gesprekscyclus, besproken in een beoordelingsgesprek en vastgelegd op het daarvoor bestemde beoordelingsformulier. De medewerker die zelf een verzoek indient voor het beëindigen van de uitoefening van zijn specialisme(n) wordt eveneens teruggeplaatst.

- Artikel 2.7

Het salaris van de medewerker die teruggeplaatst wordt, zoals bedoeld in artikel 2.6, wordt overeenkomstig zijn functie aangepast aan de functionele salarisschaal. Concreet betekent dit dat de medewerker geplaatst wordt in schaal 5. Het salaris is overeenkomstig de inschaling van de medewerker op het moment van terugplaatsing. Indien de medewerker hoger ingeschaald is dan het maximale periodieknummer van schaal 5, wordt de medewerker in periodieknummer 11 geplaatst. Het overige salarisverschil wordt niet gecompenseerd.

- Artikel 2.8

Op het moment dat de medewerker incidentbestrijding III vijf jaar zijn functie inclusief zijn specialisme(n) voldoende heeft vervuld, is plaatsing in deze functie in principe gegarandeerd. Dit houdt in, dat eventueel verlies van het specialisme (door eigen toedoen of door toedoen van de werkgever) niet direct tot gevolg heeft dat de medewerker teruggeplaatst wordt in de functie medewerker incidentbestrijding IV.

De werkgever gaat er vanuit dat de medewerker zijn kennis en kunde inzet om andere medewerkers te instrueren op het specialisme dat hij heeft uitgevoerd en dat de medewerker een bepaalde mate van senioriteit in de blusgroep tentoonspreidt. Verder wordt van de medewerker en de werkgever verwacht dat zij zich gezamenlijk inspannen dat de medewerker zich weer specialiseert, zodat deze weer voldoet aan zijn functiebeschrijving (medewerker incidentbestrijding III). Indien de medewerker onvoldoende inspanningen toont met betrekking tot bovenstaande leidt dit tot een negatieve uitkomst van het beoordelingsgesprek. Dit heeft rechtspositionele gevolgen.

- Artikel 2.9

Het voornaamste verschil tussen de functiebeschrijving medewerker incidentbestrijding IV en III en medewerker incidentbestrijding II is dat de laatstgenoemde functiebeschrijving bepaalt dat de medewerker (onder supervisie) leiding geeft aan specifieke werkzaamheden. De specialismen genoemd in dit artikel kennen leidinggevende aspecten.

- Artikel 2.10

Indien de medewerker zijn specialisme niet meer kan uitoefenen door toedoen van de werkgever zal hij geplaatst blijven in de functie van medewerker incidentbestrijding II. De werkgever gaat er vanuit dat de medewerker zijn kennis en kunde inzet om andere medewerkers te instrueren op de specialismen die hij uitvoerde en dat de medewerker een bepaalde mate van senioriteit in de blusgroep tentoonspreidt.

Verder wordt van de medewerker en de werkgever verwacht dat zij zich gezamenlijk inspannen dat de medewerker zijn specialisme(s) zoals genoemd in artikel 2.9 weer kan uitoefenen, zodat hij weer voldoet (kan voldoen) aan zijn functiebeschrijving (medewerker incidentbestrijding II). Indien de medewerker onvoldoende inspanningen toont met betrekking tot bovenstaande leidt dit tot een negatieve uitkomst van het beoordelingsgesprek. Dit heeft rechtspositionele gevolgen.

Indien de medewerker door eigen toedoen niet meer voldoende opgeleid of geoefend is voor de specialisme(s) zoals genoemd in artikel 2.9 wordt hij teruggeplaatst in de functie van medewerker incidentbestrijding III. Dit geldt ook als de wijze van functioneren van de medewerker onvoldoende is. Dit wordt,

conform de gesprekscyclus, besproken in een beoordelingsgesprek en vastgelegd op het daarvoor bestemde beoordelingsformulier. De medewerker die zelf een verzoek indient voor het beëindigen van zijn specialisme(n) wordt eveneens teruggeplaatst in de functie van medewerker incidentbestrijding III.

- Artikel 2.11

Het salaris van de medewerker die teruggeplaatst wordt in de functie van medewerker incidentbestrijding III wordt overeenkomstig zijn functie aangepast aan de functionele salarisschaal. Concreet betekent dit dat de medewerker geplaatst wordt in schaal 6. Het periodieknummer is overeenkomstig het salaris van de medewerker op het moment van terugplaatsing. Indien de medewerker hoger ingeschaald is dan het maximale periodieknummer van schaal 6, wordt de medewerker in periodieknummer 11 geplaatst. Het overige salarisverschil wordt niet gecompenseerd.

- Artikel 3.1

Voor de aanvullende eisen van plaatsing in de functies van plaatsvervangend wachtcommandant (plus), SIV bevelvoerder en plaatsvervangend wachtcommandant: zie loopdocument.

- Artikel 3.1 onder c

De leidinggevende / selectiecommissie bepaalt of (in aanleg) leidinggevende kwaliteiten aanwezig zijn.

- Artikel 3.4

Voor de aanvullende eisen van plaatsing in de functie van wachtcommandant: zie loopdocument.

- Artikel 3.4 onder c:

De leidinggevende / selectiecommissie bepaalt of (in aanleg) leidinggevende kwaliteiten aanwezig zijn.