

Wijziging van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente

[Dit wijzigingsbesluit zal vanwege de verschillende data van inwerkingtreding in twee verschillende publicaties verwerkt worden. In dit Blad gemeenschappelijke regeling zullen de wijzigingen van artikel I, onderdeel I verwerkt worden.]

Het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Twente

Besluit:

Vast te stellen de navolgende wijziging van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente.

Artikel I

A

Artikel 1:2c lid 2 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 1:2c lid 2 AVT:

Artikel 1:2c

- 2 Het dagelijks bestuur kan voor de ambtenaar die onder een doelgroep in het doelgroepenregister van de Wet banenafpraak valt en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen, in afwijking van artikel 3:3, een salaris vaststellen met toepassing van salarisschaal A. Als het salaris in de salarisschaal A omgerekend naar het salaris per uur lager is dan € 14,-, heeft de ambtenaar minimaal recht op een salaris per uur van €14,-. Het op dit lid gebaseerde bedrag van € 14,- wordt niet geïndexeerd met de salarisverhogingen.

B

Artikel 3:3 lid 1 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 3:3 lid 1 AVT:

Artikel 3:3

- 1 Het dagelijks bestuur stelt het salaris van een ambtenaar vast aan de hand van zijn functieschaal zoals opgenomen in de salaristabel in bijlage IIa, op grond van zijn ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. Het salaris wordt vastgesteld met aanduiding van een periodiek in de functieschaal. Als het salaris in de salaristabel in bijlage IIa omgerekend naar het salaris per uur lager is dan € 14,-, heeft de ambtenaar minimaal recht op een salaris per uur van € 14,-. Het op dit lid gebaseerde bedrag van € 14,- wordt niet geïndexeerd met de salarisverhogingen.

C

Een nieuw artikel 3:3 lid 3 en artikel 3:3 lid 4 toe te voegen na artikel 3:3 lid 2 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente:

Artikel 3:3

- 3 Voor de ambtenaar in artikel 1:2c, lid 2 geldt een aparte salarisschaal A.
De salaristabel salarisschaal A is:

Schaal A	Percentages van het WML
0	100%
1	101,8%
2	103,6%
3	105,5%
4	107,3%
5	109,1%
6	110,9%
7	112,7%
8	114,5%
9	116,4%
10	118,2%
11	120%

- 4 Als het salaris in de salaristabel in lid 1 of lid 3 omgerekend naar het salaris per uur lager is dan € 14,-, heeft de ambtenaar minimaal recht op een salaris per uur van € 14,-. Het op dit lid gebaseerde bedrag van € 14,- wordt niet geïndexeerd met de algemene salariswijzigingen.

D

Artikel 3:18 lid 4 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 3:18 lid 4 AVT:

Artikel 3:18

- 4 Kan geen verlof worden verleend in overeenstemming met het derde lid dan kan de ambtenaar kiezen voor:
- een vergoeding uitsluitend bestaande uit een bedrag dat bestaat uit het uurloon vermeerderd met het percentage van het uurloon conform het tweede lid onder b, of
 - het inzetten van het verlof voor verlofsparen als bedoeld in artikel 6:3a.

E

Een nieuw artikel 3:22a, inclusief titel, toe te voegen na artikel 3:22 aan de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente:

Thuiswerkvergoeding 2022

Artikel 3:22a

- Iedere dag dat de ambtenaar thuis werkt bestaat aanspraak op een thuiswerkvergoeding van € 2,- netto, ongeacht de omvang van de aanstelling.
- Aanspraak op de thuiswerkvergoeding bestaat alleen op dagen waarop met de ambtenaar is afgesproken om thuis te werken.
- De ambtenaar die op een dag in overwegende mate thuiswerkt, krijgt voor die dag geen reiskostenvergoeding woon-werk. Het bestuur kan hiervan afwijken.
- De ambtenaar die op een dag in overwegende mate op een werklocatie werkt, krijgt voor die dag geen thuiswerkvergoeding.
- De ambtenaar die op een dag thuiswerkt en een dienstreis maakt waarvoor de medewerker een vergoeding krijgt op basis van artikel 3:21, krijgt voor deze dag ook een thuiswerkvergoeding.
- Het bestuur kan aanvullende regels vaststellen voor de uitvoering van de thuiswerkvergoeding.
- Dit artikel geldt van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022.

F

Artikel 3:31 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 3:31 AVT:

Artikel 3:31

Als de medewerker kiest voor het kopen van vakantie-uren dan wordt het IKB per vakantie-uur verlaagd met het voor de medewerker geldende uurloon vermeerderd met het IKB per uur van de maand waarin hij de uren koopt.

G

Artikel 6:2 lid 2 en lid 3 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te laten vervallen:

Artikel 6:2

- (vervallen)
- (vervallen)

H

Een nieuw artikel 6:3a, inclusief titel, toe te voegen na artikel 6:3 aan de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente:

Verlofsparen

Artikel 6:3a

- De ambtenaar kan verlofsparen.
- De verlofspaaruren verjaren niet.

- 3 De bronnen van de verlofspaaruren zijn:
 - a het verlof uit de overwerkvergoeding in artikel 3:18, tweede lid;
 - b de vakantie-uren gekocht uit het IKB in artikel 3:29, eerste lid, onder a;
 - c de vakantie-uren bij onregelmatig werken en beschikbaarheidsdienst in artikel 6:2:1, vierde lid;
 - d overig toegekende niet-wettelijke vakantie-uren.
- 4 De ambtenaar kiest uit het derde lid welke uren hij spaart. Een combinatie van bronnen uit het derde lid is mogelijk.
- 5 De ambtenaar met een voltijdsdienstverband mag op 31 december van een kalenderjaar maximaal 3600 uren verlof hebben. Hieronder vallen de verlofspaaruren, de wettelijke vakantie-uren, de bovenwettelijke vakantie-uren en andere (compensatie)verlofuren.
- 6 Als de ambtenaar verlofspaaruren opneemt voor een periode van een maand of langer, geldt artikel 6:9, tweede tot en met negende lid.
- 7 Als de ambtenaar arbeidsongeschikt is, geldt artikel 6:11.8. De ambtenaar neemt voor het einde van zijn dienstverband zijn verlofspaaruren zoveel mogelijk op in overleg met het bestuur.

I

Artikel 6:5 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe artikel 6:5 AVT:

Artikel 6:5

- 1 De ambtenaar met ouderschapsverlof krijgt gedurende maximaal 13 keer de formele arbeidsduur per week een percentage van zijn salaris en salaristoelage(n) doorbetaald. Het percentage is bij:

Salarisschaal	Percentage doorbetaling salaris en salaristoelage(n)
Schaal 1	90%
Schaal 2	85%
Schaal 3	80%
Schaal 4	70%
Schaal 5	60%
Schaal 6 en hoger	50%

- 2 In afwijking van het eerste lid, kan de ambtenaar met ouderschapsverlof naar wens 100% doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) krijgen. De duur van het betaalde ouderschapsverlof in het eerste lid wordt dan evenredig verlaagd. De volgende rekenformule is van toepassing: 13 maal de formele arbeidsduur per week, vermenigvuldigd met het op de ambtenaar toepasselijke percentage in het eerste lid. Het aantal uren dat uit deze berekening komt, zijn de uren waarop de ambtenaar recht heeft op 100% doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) tijdens ouderschapsverlof.
- 3 In afwijking van het eerste lid, kan de ambtenaar zelf een percentage doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) kiezen. Bij een verlaging van het percentage doorbetaling van het salaris en de salaristoelage(n), neemt het aantal uren gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof toe. De gewenste balans tussen het aantal uren gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof en het percentage van de doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) kan als volgt worden berekend: 100% gedeeld door het gewenste percentage doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n), vermenigvuldigd met het aantal uren berekend in het tweede lid. Het aantal uren dat uit deze berekening volgt, zijn de uren waarop de ambtenaar recht heeft op het door hem gewenste percentage doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) tijdens ouderschapsverlof.
- 4 De ambtenaar mag tijdens het betaald ouderschapsverlof geen betaald werk verrichten. Het bestuur kan hierover aanvullende regels stellen.
- 5 Het bedrag dat op grond van dit artikel aan de ambtenaar wordt doorbetaald, opgeteld bij zijn wettelijke uitkering tijdens ouderschapsverlof, mag per maand niet meer bedragen dan 100% van zijn salaris en salaristoelage(n).

J

Een nieuw artikel 9g:2 sub m toe te voegen na artikel 9g:2 sub l aan de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente:

Artikel 9g:2

- m middelen: de regeling van de Belastingdienst om mensen met een wisselend inkomen tegemoet te komen.

K

Een nieuw artikel 9g:11 lid 5 toe te voegen na artikel 9g:11 lid 4 aan de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente:

Artikel 9g:11

- 5 Wanneer het berekend nadeel als bedoeld in artikel 9g:8 na middelen lager is dan het toegekende compensatiebedrag, vindt herrekening van het compensatiebedrag plaats zonder daarbij het drempelbedrag toe te passen.

L

Een nieuw artikel 9g:14, inclusief titel toe te voegen na artikel 9g:13 aan de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente:

Toepassen middelen na toekenning compensatiebedrag

Artikel 9g:14

- 1 De medewerker die in aanmerking is gekomen voor een compensatieregeling stelt de werkgever terstond in kennis van een nadien gehonoreerd verzoek tot middelen door de Belastingdienst, door het overleggen van een afschrift van de uitspraak op het verzoek.
- 2 Als middeling leidt tot een teruggave van belastingbedragen die is toe te schrijven aan de transitie levenslooptegoed, het versneld sparen levensloop of de afkoop FLO60 als bedoeld in 9f:4, verlaagt deze teruggave het drempelbedrag, toegeschreven aan dat kalenderjaar, met maximaal de hoogte van dat drempelbedrag.
- 3 Na ontvangst van uitspraak van de Belastingdienst op het verzoek tot middelen beziet de commissie als bedoeld in 9g:15 of en in hoeverre deze uitspraak aanleiding geeft te komen tot een herziening van het eerder uitgebrachte advies.
- 4 Als de herziening van het eerder uitgebrachte advies leidt tot een lager toe te kennen compensatiebedrag, voegt de werkgever het verschil tussen de twee compensatiebedragen toe aan het virtueel Netto FLO Spaartegoed (NFST).
- 5 Herrekening na middelen geeft geen aanspraak op een hoger vast te stellen compensatiebedrag.
- 6 Voor de toepassing van dit artikel wordt het resultaat van de middeling in gelijke delen verdeeld over de kalenderjaren waar de middeling op is toegepast en zijn toe te rekenen tot de kalenderjaren 2019, 2020 of 2021.

M

Hoofdstuk 34 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door het navolgende nieuwe hoofdstuk 34 AVT:

34 Protocol Inzetbaarheid bij ziekteverzuim

Visie en werkwijze bij ziekteverzuim

Ziek zijn overkomt iedereen wel eens. Als je ziek bent kan dit leiden tot verzuim, het is dan goed om te weten wat er van de medewerker en de leidinggevende wordt verwacht. Vaak is het verzuim van korte duur, maar soms kan het ook langer duren. Door met elkaar in gesprek te blijven over gezondheid en vitaliteit wordt eerder duidelijk wanneer iets minder goed gaat. We kunnen samen kijken wat nodig is om de situatie te verbeteren en verzuim zoveel mogelijk te voorkomen.

Onze visie op verzuim:

Ziekte kan je overkomen maar verzuimen doe je in samenspraak!

De volgende uitgangspunten vinden we belangrijk en worden bij onze werkwijze nageleefd:

- De medewerker en de leidinggevende blijven met elkaar in gesprek, preventief om ziekte te voorkomen of als de medewerker ziek is. Zij hebben samen de regie, hebben regelmatig contact en zorgen voor vervolgspraken. De leidinggevende vraagt door om te achterhalen of het probleem medisch is of dat er een ander probleem ten grondslag ligt aan het verzuimverzoek.
- Zij focussen op de werkzaamheden en taken die nog wel uitgevoerd kunnen worden en denken in mogelijkheden in plaats van beperkingen. Het doel is altijd werkhervatting.
- De medewerker en de leidinggevende hebben een actieve houding, waar het kan. De medewerker denkt voorafgaand aan een ziekmelding na, over wat (nog) wel kan of welke aanpassingen kunnen helpen om gedeeltelijk te kunnen werken.
- Bij langdurig verzuim, is een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het opstellen en bewaken van het (getekende) plan van aanpak. De medewerker denkt mee in het verzuimproces en komt afspraken uit het plan van aanpak na. De leidinggevende geeft advies over en biedt ondersteuning in het verzuimproces. Tussentijds kunnen medewerker en leidinggevende gezamenlijk het plan van aanpak bijstellen waar nodig.

Ziek en herstelmelding

Voor alle medewerkers binnen de Veiligheidsregio Twente (VRT) is het belangrijk om verzuim persoonlijk te melden bij de leidinggevende. Denk voorafgaand de ziekmelding na over wat je nog **wel** kunt. Bij de ziekmelding geef je aan:

- Welke taken en werkzaamheden jij door je verzuimmelding niet kunt nakomen.
- Zijn er lopende werkafspraken en taken die overgedragen moeten worden?
- Welke mogelijkheden je ziet om het op te lossen.
- Een inschatting van de duur van het verzuim.
- Is er sprake van een verkeersongeval of bedrijfsongeval.

Afspraken die jij en je leidinggevende samen maken, worden vastgelegd in het digitale verzuimdossier. Tevens wordt er een vervolgspraak gemaakt voor een volgend contactmoment.

We verwachten dat je tijdens het ziekteverzuim bereikbaar bent voor je leidinggevende en de arbodienst. Het is daarom van belang dat je contactgegevens en het adres waar je verblijft bij ons bekend zijn. Houd je werktelefoon aan of geef je privételefoonnummer door aan je leidinggevende, zodat hij of zij je kan bereiken wanneer dat nodig is.

Medewerkers met een combi-functie

Ben je als medewerker met een combi-functie ziek, dan meld je dit persoonlijk aan beide leidinggevendens. Je geeft aan wat je wel kunt en wat je niet kunt (beheersmatig en repressief). Jouw leidinggevendens stemmen onderling af wie het eerste aanspreekpunt is tijdens jouw ziekteverzuim. Beide leidinggevendens stemmen onderling en met jou af over de voortgang van jouw verzuim en jullie informeren elkaar over gemaakte afspraken.

Frequent verzuim

Wanneer je drie keer of vaker in één jaar ziek bent geweest, spreken we van frequent verzuim. In dat geval nodigt de leidinggevende jou uit voor een gesprek. Het doel is om te kijken naar mogelijke oorzaken en eventuele oplossingen die helpen in de toekomst om verzuim te beperken of te voorkomen. Afspraken die worden gemaakt worden dan vastgelegd in jouw verzuimdossier.

Samen werken aan inzetbaarheid bij langdurig verzuim

Wanneer verzuim langer duurt, moeten er verschillende acties worden ondernomen door zowel jou als medewerker als jouw leidinggevende. Het is erg belangrijk dat jullie in de gehele periode regelmatig contact onderhouden. Onderzoek laat namelijk zien dat regelmatig contact en praten over mogelijkheden, zorgt dat de kans op langdurig uitval verkleind wordt. Jullie bespreken samen de mogelijkheden voor werkhervatting en welke ondersteuning daarvoor nodig is.

- Wat kun je nog wel met je beperking en hoe ben je inzetbaar?
- Wat heb je nodig om weer op je in je eigen functie te kunnen werken?

De leidinggevende verwerkt de ziekmelding in het verzuimregistratiesysteem en houdt vanaf de ziekmelding het **verzuimdossier** bij. Alle gegevens die te maken hebben met het verloop van het verzuim worden vastgelegd. Dat zijn bijvoorbeeld gemaakte afspraken, acties die zijn ondernomen om het eigen werk te hervatten en wat jij hebt gedaan om weer aan het werk te kunnen.

Opstellen en uitvoeren plan van aanpak

Als het ziekteverzuim **zes weken** duurt, dan zorgt je leidinggevende voor de oproep bij de bedrijfsarts. De bedrijfsarts zal dan een probleemanalyse opstellen en een re-integratie advies geven. Op basis van de probleemanalyse stelt de leidinggevende met de medewerker het plan van aanpak op, dit gebeurt uiterlijk binnen **acht weken** na jouw eerste ziektedag.

Voor een goede invulling op het plan van aanpak, bespreken jij en je leidinggevende samen de mogelijkheden voor werkhervatting en welke aanpassingen nodig zijn om de inzetbaarheid te vergroten. Het plan geeft dus inzicht in welke inspanningen van jou en van jouw leidinggevende worden verwacht. De gemaakte afspraken leggen jullie vast in het plan van aanpak en ondertekenen jullie voor akkoord. Gezamenlijk zijn jullie verantwoordelijk voor het opvolgen van de gemaakte afspraken. Jij als medewerker houdt je leidinggevende op de hoogte van ontwikkelingen rond je ziekteverzuim en indien nodig wordt het plan van aanpak aangepast.

Inzet bedrijfsarts of Arboverpleegkunde

Als medisch advies van de bedrijfsarts nodig is tijdens de verzuimperiode over werkhervatting, zal de leidinggevende zorgen voor een afspraak. Het is hierbij belangrijk om vooraf een concreet voorstel tot

werkhervatting of een vraag te hebben aan de bedrijfsarts, zodat de bedrijfsarts optimaal en gericht kan adviseren. De Arboverpleegkundige werkt onder de verlengde arm van de bedrijfsarts en heeft afgestemde medische bevoegdheid.

Werkhervatting 1^e en 2^e spoor

Gedurende de verzuimperiode zal samen goed gekeken worden naar mogelijkheden om taken binnen jouw functie weer op te pakken. Dit wordt ook wel het 1e spoor genoemd. Als dit (nog) niet lukt zal samen gekeken worden naar andere passende mogelijkheden binnen VRT. Het kan uiteindelijk zijn dat er binnen VRT geen mogelijkheden zijn voor passend werk. In dat geval zijn we verplicht om te kijken naar mogelijkheden buiten VRT. Dit wordt ook wel het 2e spoor genoemd. Het 2e spoor heeft als doel een passende baan voor jou als medewerker te vinden bij een andere werkgever. Hierbij zal je dan worden begeleid, denk hierbij aan: (loopbaan) coaching of sollicitatietraining. De gehele periode (variërend van 4-8 weken) voert je leidinggevende samen met jou evaluatiegesprekken en deze bevindingen worden vastgelegd in een periodieke evaluatie.

Eerstejaarsevaluatie

Rond het einde van het eerste ziektejaar evalueer je samen met je leidinggevende de re-integratie tot op dat moment. Je evalueert in hoeverre het plan van aanpak is uitgevoerd en kijkt daarnaast vooruit naar het komende jaar en stelt waar nodig het plan bij. Rond het eerste ziektejaar komt ook de arbeidsdeskundige in beeld. De arbeidsdeskundige wordt ingezet bij complex verzuim en wanneer er twijfel is of er teruggekeerd kan worden in eigen werk of wanneer het verzuim langer duurt. VRT doet de ziekmelding aan het UWV bij 42 weken. De eerstejaarsevaluatie wordt indien nodig (bijvoorbeeld als onderdeel bij het re-integratieverslag bij een WIA aanvraag of wanneer je nog niet volledig aan het werk bent om het plan van aanpak bij te stellen) opgestuurd naar het UWV.

WIA aanvraag en re-integratieverslag

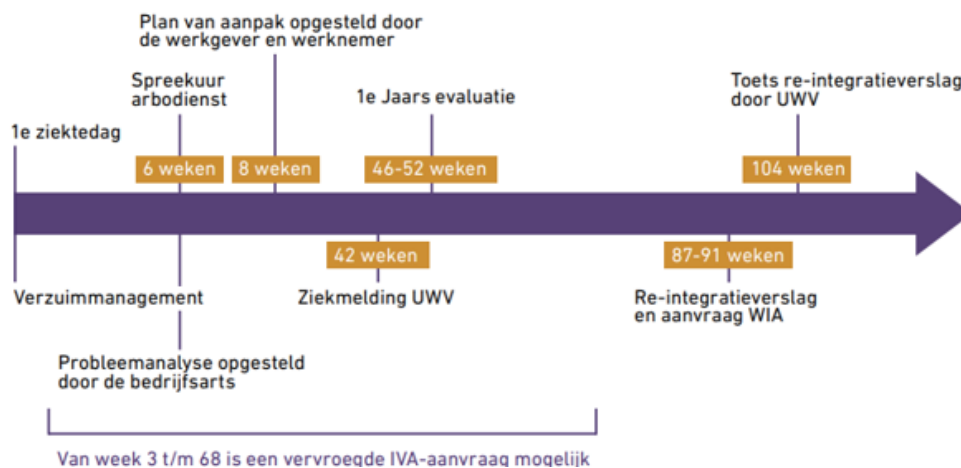
Als je langdurig ziek bent en een WIA-uitkering aanvraagt, vult je leidinggevende samen met jou het re-integratieverslag in. Met dit verslag rapporteren we samen aan het UWV over wat is gedaan ten aanzien van werkhervatting. Dit moment bereik je als je ruim anderhalf jaar ziek bent (tussen 87 en 92 weken). In het re-integratieverslag komen verschillende onderwerpen aan de orde, zoals:

- De probleemanalyse
- Het plan van aanpak (samen overeengekomen) en de eventuele bijstellingen ervan
- Evaluaties van het plan van aanpak
- De eerstejaarsevaluatie
- Het actueel oordeel van de bedrijfsarts over de medische situatie van de medewerker
- Een oordeel over de aanwezigheid van passend werk binnen de VRT (arbeidsdeskundig onderzoek)
- De mening van de medewerker over de gang van zaken rondom zijn re-integratie
- De eventuele uitkomsten van een second opinion (deskundigenoordeel)

Het UWV toetst of je in aanmerking komt voor een WGA-uitkering (WGA = Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten) of IVA-uitkering (IVA = Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten). Daarin weegt mee wat er samen is gedaan om je aan het werk te krijgen en wat de mogelijkheden (nog) zijn. Het UWV kijkt naar de re-integratie-inspanningen die door werkgever én werknemer zijn verricht. Als je niet meewerkt om te re-integreren of geen passende arbeid aanvaardt kan dat niet alleen leiden tot stopzetting van loondoorbetaling of ontslag, maar ook tot een korting op de WIA-uitkering. Ook VRT moet voldoen aan re-integratie inspanningen. Als de re-integratie-inspanningen van VRT onvoldoende zijn, kan het UWV de WIA-aanvraag afwijzen. VRT is dan verplicht loon door te betalen na 2 jaar ziekte voor maximaal 52 weken. De duur van die loondoorbetalingsplicht is o.a. afhankelijk van de aard, de ernst van het ziekteverzuim, de inspanningen van de werkgever en de periode die nodig is, om alsnog voldoende re-integratie inspanningen te verrichten.

Als je na 2 jaar ziekteverzuim door het UWV volledig arbeidsongeschikt wordt verklaard, kan VRT jouw aanstelling beëindigen. Indien je gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent na 2 jaar ziekteverzuim, spannen jij en je leidinggevende samen ook gedurende het derde ziektejaar in, om een geschikte nieuwe functie te vinden. Hierbij gelden dezelfde rechten en plichten als bij de eerste 2 jaar ziekteverzuim. Tijdens het derde ziektejaar mag je bij minder dan 35% arbeidsongeschikt herplaatst of ontslagen worden, als je met de nieuwe functie je volledige restverdiencapaciteit¹ kan benutten. Als je tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt bent, moet je met een nieuwe baan 50% van de restcapaciteit benutten, om definitief herplaatst of ontslagen te mogen worden.

1) De *restverdiencapaciteit* is een percentage dat uitdrukt hoeveel een zieke of arbeidsongeschikte werknemer nog kan verdienen nadat de ziekte is opgetreden. Dit percentage stelt het UWV vast.



Loondoorbetaling bij ziekte

Wanneer je geheel of gedeeltelijk ziek bent, wordt gedurende de eerste zes maanden het volledige salaris doorbetaald. Als je langer ziek blijft, dan wordt een korting toegepast op het salaris. Dit is gebaseerd op artikel 7:3 in de AVT. De hoogte van de korting is afhankelijk van de duur van het ziekteverzuim. Als je, gedurende het tweede ziektejaar, in het kader van re-integratie voor ten minste 50% van je dienstverband loonvormende werkzaamheden verricht, kun je een bonus krijgen. De bonus houdt in dat je het doorbetalingspercentage 5% hoger is dan anders met als maximum je volledige salaris en salaris-toelage(n).

Vakantie en ziekte

Ziek of niet ziek, je bouwt als medewerker gewoon vakantieverlof op. We verwachten dat je ook bij ziekte het wettelijke vakantieverlof opneemt. Gedurende deze verlofperiode ben je vrijgesteld van je re-integratieverplichtingen. Verlof kan op de gebruikelijke manier aangevraagd bij je leidinggevende.

Zwangerschap en ziekte

Het kan gebeuren dat de medewerker voor of na de zwangerschapsverlof dreigt te verzuimen als gevolg van de zwangerschap. In dat geval overleg je dit met jouw leidinggevende en die zorgt ervoor dat je wordt opgeroepen bij de bedrijfsarts. De bedrijfsarts kan met zijn medische deskundigheid goed adviseren in mogelijkheden en wat niet meer kan.

Privacy

VRT als werkgever en je leidinggevende zijn verantwoordelijk voor de zorgvuldige omgang van jouw gegevens. Hierbij wordt de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in acht genomen.

Wie is er allemaal betrokken bij verzuim?

De medewerker

Jij als medewerker bent erop gericht zo snel mogelijk te herstellen. Het is belangrijk dat je bij je leidinggevende aangeeft wat wel of niet meer haalbaar is. Het gaat hierbij niet om medische informatie, maar waar voor jou als medewerker beperkingen zitten, waardoor je de werkzaamheden niet (goed) kunt uitvoeren. We verwachten van jou als medewerker dat:

- Jij je verantwoordelijkheid neemt voor eigen gezondheid en vitaliteit.
- Je nadenkt over mogelijkheden/oplossingen om je werk, met eventuele aanpassingen, uit te voeren en dat je dit bespreekt met je leidinggevende.
- Je kijkt naar de mogelijkheden en niet naar wat allemaal niet mogelijk is.
- Je een plan maakt voor snelle terugkeer naar je werk en dit bespreekt met je leidinggevende.
- Je actief bent en initiatief neemt. Geef ook aan als het minder goed gaat.
- Je contact blijft onderhouden met je leidinggevende.

Leidinggevende/Casemanager

De leidinggevende binnen VRT is de casemanager bij verzuim en heeft een belangrijke rol in de begeleiding van jou als medewerker. De leidinggevende is het aanspreekpunt tijdens het ziekteproces. De leidinggevende ondersteunt het proces om jou weer aan het werk te krijgen. De verantwoordelijkheid hierbij is het:

- Beoordelen van het verzuim en samen met jou bespreken wat de mogelijkheden zijn tot werkherleving.
- Bepalen of en wanneer je wordt doorverwezen naar de Arboverpleegkundige of bedrijfsarts.
- Meedenken in oplossingen en alternatieven en het stimuleren om oplossingen te realiseren.
- Het uitdragen van een voorbeeldfunctie als het gaat om vitaliteit en gezondheid en focussen op het voorkomen van verzuim (let op signalen, werkdruk en sfeer).
- Het verzuimdossier opbouwen door te rapporteren en te registreren over de voortgang/ondernomen acties gedurende het verzuim.
- Informeren en overleggen met de bedrijfsarts en/of HR.

HR Consulent / HR Business Partner

De leidinggevende overlegt regelmatig over de medewerker. HR heeft een adviserende en faciliterende rol. De rol van de HR consulent en/of HR Business Partner is:

- Het overleggen met, adviseren, en faciliteren van de leidinggevende.
- Signaleren en bewaken van de juiste acties gedurende het verzuimtraject.
- Fungeren als sparringpartner tijdens het verzuimproces.

Medewerker Keuringen en Verzuim

De medewerker Keuringen en Verzuim begeleidt het proces administratief en checkt of het verzuimdossier de benodigde documenten bevat. De leidinggevende blijft - samen met jou als medewerker - verantwoordelijk voor de juistheid en volledigheid van het verzuimdossier. De medewerker Keuringen en Verzuim ziet erop toe dat de juiste stappen worden gezet in het verzuimproces. Medewerkers kunnen bij vragen hieromtrent bij de medewerker Keuringen en Verzuim terecht. De rol van de medewerker Keuringen en Verzuim is onder andere:

- Contact onderhouden met leidinggevendenden over lopende verzuimdossiers.
- Contact onderhouden met de Arbodienstverlener.
- Signaleren en bewaken van de juiste acties gedurende het verzuimtraject.
- Het verzuimdossier checken op volledigheid en hierover terugkoppelen aan HR en aan de leidinggevende.

Bedrijfsarts

De bedrijfsarts is een medisch specialist die jou en jouw leidinggevende begeleidt en adviseert. De bedrijfsarts adviseert over de mogelijkheden voor de inzet naar werk. Samen met je leidinggevende en eventueel HR wordt er afgestemd of, en wanneer je opgeroepen wordt door de bedrijfsarts. De rol van de bedrijfsarts is o.a.:

- Het toetsen van jouw belastbaarheid.
- Het toetsen en monitoren van de re-integratie.
- Het geven van advies over jouw inzetbaarheid.

Arboverpleegkundige

De arboverpleegkundige werkt in samenwerking met de bedrijfsarts. Taken van de arboverpleegkundige zijn:

- Monitoren van het herstelproces.
- Advies geven inzake werkherleving.
- Uitvraag medische informatie.

Verzuimconsulent

De verzuimconsulenten borgt dat de juiste processtappen gezet blijven worden. De verzuimconsulent geeft advies over het plannen van het spreekuur en of de vraagstelling juist is. De verzuimconsulent kan periodiek aangeven hoe het inhoudelijke en procesmatige kennisniveau van de leidinggevendenden is en waar nog aandachtspunten zijn.

Andere specialisten

Naast de bedrijfsarts kunnen andere deskundigen worden ingeschakeld door de leidinggevende of de medewerker. Denk hierbij aan:

- Arbeidsdeskundige
- Keuringsarts (repressief)
- Psycholoog
- Preventiemedewerker

- Fysiotherapeut
- Vertrouwenspersoon
- Bedrijfsmaatschappelijk medewerker
- Coach

N

De tarieven vergoedingen vakbekwaamheidsorganisatie behorende bij hoofdstuk 32 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door de navolgende tarieven:

REGELING VERGOEDINGEN VAKBEKWAAMHEIDSORGANISATIE

Tarieven oefenorganisatie 2021 (bedragen per 1 december 2021)

Niveau	Werkzaamheden	Rollen	Tarief
A	ondersteuning	Dummy/response	
		Chauffeur	€ 28,34 per uur avond/weekend
		Veiligheidsfunctionaris	€ 18,89 per uur dag
		Ensceneerder	
		Verbindelaar	
B	ondersteuning	Oefenleider	
		Veiligheidscoördinator	
		Chauffeur/Mentor	€ 31,00 per uur avond/weekend
		Leerwerkplek begeleider	€ 20,67 per uur dag
		VR regisseur	
	instructie ²	Praktijkbegeleider/aandachtfunctionaris	
C	waarneming	Niet genormeerde waarneming voor manschappen en bevelvoerders	€ 35,05 per uur avond/weekend € 23,37 per uur dag
D	ondersteuning	Oefenleider eind- of slotoefening (mono, tot maximaal 4 TS-en)	
	waarneming	Formatief en summatief voor manschap en bevelvoerders	€ 39,51 per uur avond/weekend € 26,34 per uur dag

REGELING VERGOEDINGEN VAKBEKWAAMHEIDSORGANISATIE

Tarieven oefenorganisatie 2022 (bedragen per 1 april 2022)

Niveau	Werkzaamheden	Rollen	Tarief
A	ondersteuning	Dummy/response	
		Chauffeur	€ 29,02 per uur avond/weekend
		Veiligheidsfunctionaris	€ 19,35 per uur dag
		Ensceneerder	
		Verbindelaar	
B	ondersteuning	Oefenleider	
		Veiligheidscoördinator	
		Chauffeur/Mentor	€ 31,74 per uur avond/weekend
		Leerwerkplek begeleider	€ 21,16 per uur dag

2) Dit betreft instructie zonder dat hiervoor diploma instructeur noodzakelijk is. Gaat hierbij veelal om 'train-de-trainer' principe waarbij accent vooral op vakinhoudelijk aspect ligt en niet zozeer didactisch.

		VR regisseur	
	instructie ³	Praktijkbegeleider/aandachtfunctionaris	
C	waarneming	Niet genormeerde waarneming voor manschappen en bevelvoerders	€ 35,88 per uur avond/weekend € 23,92 per uur dag
D	ondersteuning	Oefenleider eind- of slotoefening (mono, tot maximaal 4 TS-en)	
	waarneming	Formatief en summatief voor manschap en bevelvoerders	€ 40,46 per uur avond/weekend € 26,97 per uur dag

REGELING VERGOEDINGEN VAKBEKWAAMHEIDSORGANISATIE

Tarieven oefenorganisatie 2022 (bedragen per 1 april 2022)

Niveau	Werkzaamheden	Rollen	Tarief
A	ondersteuning	Dummy/response	
		Chauffeur	€ 29,02 per uur avond/weekend
		Veiligheidsfunctionaris	€ 19,35 per uur dag
		Encsceneerder	
		Verbindelaar	
B	ondersteuning	Oefenleider	
		Veiligheidscoördinator	
		Chauffeur/Mentor	€ 31,74 per uur avond/weekend
		Leerwerkplek begeleider	€ 21,16 per uur dag
		VR regisseur	
	instructie ⁴	Praktijkbegeleider/aandachtfunctionaris	
C	waarneming	Niet genormeerde waarneming voor manschappen en bevelvoerders	€ 35,88 per uur avond/weekend € 23,92 per uur dag
D	ondersteuning	Oefenleider eind- of slotoefening (mono, tot maximaal 4 TS-en)	
	waarneming	Formatief en summatief voor manschap en bevelvoerders	€ 40,46 per uur avond/weekend € 26,97 per uur dag

O

De bijlage I van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente aan te vullen met de navolgende aanvullingen:

Met ingang van 1 december 2021 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,5%.

Met ingang van 1 april 2022 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,4%.

P

De bijlagen IIa, IIb en IIc van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Twente te vervangen door de navolgende nieuwe bijlagen IIa, IIb en IIc:

3) Dit betreft instructie zonder dat hiervoor diploma instructeur noodzakelijk is. Gaat hierbij veelal om 'train-de-trainer' principe waarbij accent vooral op vakinhoudelijk aspect ligt en niet zozeer didactisch.

4) Dit betreft instructie zonder dat hiervoor diploma instructeur noodzakelijk is. Gaat hierbij veelal om 'train-de-trainer' principe waarbij accent vooral op vakinhoudelijk aspect ligt en niet zozeer didactisch.

Bijlage Ila Salaristabel gemeenteambtenaren per 1 december 2021, nieuwe structuur, aangevuld met prestatieperiodieken als bedoeld in artikel 3a:2

Perio- diek	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1658	1696	1739	1789	1841	1963	2203	2521	2798	3017
1	1696	1753	1811	1869	1929	2052	2295	2623	2917	3158
2	1738	1810	1883	1949	2016	2142	2388	2725	3036	3298
3	1779	1867	1955	2028	2104	2231	2481	2827	3155	3438
4	1821	1924	2026	2108	2192	2321	2574	2929	3274	3579
5	1862	1981	2098	2188	2280	2411	2667	3031	3393	3720
6	1904	2038	2170	2268	2368	2499	2760	3134	3513	3860
7	1945	2095	2242	2348	2455	2589	2852	3236	3632	4000
8	1987	2152	2314	2428	2543	2678	2946	3339	3752	4141
9	2028	2209	2385	2507	2631	2768	3038	3441	3871	4281
10	2069	2266	2457	2587	2718	2858	3131	3543	3990	4421
11	2111	2322	2529	2667	2806	2947	3224	3645	4109	4562
P1		2385	2587	2718	2858	3038	3339	3752	4281	4660
P2		2457	2667	2806	2947	3131	3441	3871	4421	4806
P3		2529	2718	2858	3038	3224	3543	3990	4562	4953
P4		2587	2806	2947	3131	3339	3645	4109	4660	5100

perio- diek	Schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3326	3615	3979	4343	4849	5151	5539	5931	6563	7274
1	3470	3764	4128	4492	4995	5328	5743	6169	6820	7551
2	3614	3914	4278	4640	5142	5505	5948	6407	7077	7827
3	3758	4063	4426	4787	5288	5682	6152	6646	7334	8104
4	3902	4213	4576	4934	5435	5859	6357	6884	7591	8380
5	4046	4362	4722	5080	5581	6036	6562	7122	7848	8656
6	4190	4512	4869	5226	5728	6213	6767	7361	8105	8932
7	4334	4660	5016	5373	5875	6390	6971	7599	8362	9209
8	4477	4806	5162	5520	6021	6568	7176	7837	8619	9485
9	4621	4953	5308	5666	6167	6744	7380	8076	8876	9762
10	4761	5100	5455	5813	6314	6921	7585	8314	9133	10038
11	4903	5247	5602	5960	6461	7098	7790	8552	9390	10314
P1		5373		6167	6568	7380	8076	8876	9762	10622
P2		5520		6314	6744	7585	8314	9133	10038	10940
P3		5666		6461	6921	7790	8552	9390	10314	11268
P4		5813		6568	7098	8076	8876	9762	10622	11602

Bijlage Ila Salaristabel gemeenteambtenaren per 1 januari 2022, nieuwe structuur, aangevuld met prestatieperiodieken als bedoeld in artikel 3a:2

Perio- diek	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1658	1696	1739	1789	1841	1963	2203	2521	2798	3017
1	1696	1753	1811	1869	1929	2052	2295	2623	2917	3158
2	1738	1810	1883	1949	2016	2142	2388	2725	3036	3298
3	1779	1867	1955	2028	2104	2231	2481	2827	3155	3438

4	1821	1924	2026	2108	2192	2321	2574	2929	3274	3579
5	1862	1981	2098	2188	2280	2411	2667	3031	3393	3720
6	1904	2038	2170	2268	2368	2499	2760	3134	3513	3860
7	1945	2095	2242	2348	2455	2589	2852	3236	3632	4000
8	1987	2152	2314	2428	2543	2678	2946	3339	3752	4141
9	2028	2209	2385	2507	2631	2768	3038	3441	3871	4281
10	2069	2266	2457	2587	2718	2858	3131	3543	3990	4421
11	2111	2322	2529	2667	2806	2947	3224	3645	4109	4562
P1		2385	2587	2718	2858	3038	3339	3752	4281	4660
P2		2457	2667	2806	2947	3131	3441	3871	4421	4806
P3		2529	2718	2858	3038	3224	3543	3990	4562	4953
P4		2587	2806	2947	3131	3339	3645	4109	4660	5100

perio- diek	Schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3326	3615	3979	4343	4849	5151	5539	5931	6563	7274
1	3470	3764	4128	4492	4995	5328	5743	6169	6820	7551
2	3614	3914	4278	4640	5142	5505	5948	6407	7077	7827
3	3758	4063	4426	4787	5288	5682	6152	6646	7334	8104
4	3902	4213	4576	4934	5435	5859	6357	6884	7591	8380
5	4046	4362	4722	5080	5581	6036	6562	7122	7848	8656
6	4190	4512	4869	5226	5728	6213	6767	7361	8105	8932
7	4334	4660	5016	5373	5875	6390	6971	7599	8362	9209
8	4477	4806	5162	5520	6021	6568	7176	7837	8619	9485
9	4621	4953	5308	5666	6167	6744	7380	8076	8876	9762
10	4761	5100	5455	5813	6314	6921	7585	8314	9133	10038
11	4903	5247	5602	5960	6461	7098	7790	8552	9390	10314
P1		5373		6167	6568	7380	8076	8876	9762	10622
P2		5520		6314	6744	7585	8314	9133	10038	10940
P3		5666		6461	6921	7790	8552	9390	10314	11268
P4		5813		6568	7098	8076	8876	9762	10622	11602

**Bijlage IIa Salaristabel gemeenteambtenaren per 1 april 2022, nieuwe structuur, aangevuld met pres-
 tatieperiodieken als bedoeld in artikel 3a:2**

Perio- diek	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1698	1737	1781	1832	1885	2010	2255	2581	2865	3090
1	1737	1795	1855	1914	1975	2102	2350	2686	2987	3234
2	1780	1854	1928	1996	2065	2193	2446	2790	3109	3377
3	1822	1912	2002	2077	2155	2285	2540	2895	3231	3521
4	1864	1971	2075	2158	2245	2377	2636	3000	3353	3665
5	1907	2029	2149	2240	2334	2468	2731	3104	3475	3809
6	1949	2086	2222	2322	2424	2559	2826	3210	3598	3952
7	1992	2145	2296	2404	2514	2651	2921	3314	3720	4096
8	2034	2203	2369	2486	2604	2743	3016	3419	3842	4240
9	2077	2262	2443	2567	2694	2834	3111	3523	3964	4384
10	2119	2320	2516	2649	2784	2926	3207	3628	4086	4527
11	2162	2378	2590	2731	2874	3018	3301	3732	4208	4671

P1		2443	2649	2784	2926	3111	3419	3842	4384	4772
P2		2516	2731	2874	3018	3207	3523	3964	4527	4922
P3		2590	2784	2926	3111	3301	3628	4086	4671	5072
P4		2649	2874	3018	3207	3419	3732	4208	4772	5222

perio- diek	Schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3406	3701	4074	4447	4965	5274	5671	6073	6720	7449
1	3554	3854	4227	4600	5115	5456	5881	6317	6983	7732
2	3701	4007	4380	4752	5265	5637	6091	6561	7247	8015
3	3848	4161	4533	4902	5415	5818	6300	6806	7510	8298
4	3995	4314	4685	5052	5565	5999	6510	7049	7773	8581
5	4143	4467	4836	5202	5715	6181	6719	7293	8036	8864
6	4290	4621	4986	5352	5866	6362	6929	7537	8300	9147
7	4438	4772	5136	5502	6016	6544	7139	7781	8563	9430
8	4585	4922	5286	5652	6166	6725	7348	8025	8826	9713
9	4731	5072	5436	5802	6315	6906	7557	8270	9089	9996
10	4876	5222	5586	5953	6466	7087	7767	8514	9353	10278
11	5021	5372	5736	6103	6616	7269	7977	8758	9616	10562
P1		5502		6315	6725	7557	8270	9089	9996	10877
P2		5652		6466	6906	7767	8514	9353	10278	11203
P3		5802		6616	7087	7977	8758	9616	10562	11538
P4		5953		6725	7269	8270	9089	9996	10877	11880

Bijlage IIb Vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 december 2021

	jaarvergoe- ding	uurbedrag oefen- ningen en cur- sussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverle- ning	uurbedrag voor langdurige aan- wezigheid
1. Aspirant manschap	378,00	11,67	21,83	14,54
2. Manschap met maximaal 1 specialisatie (Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerderduiker of verkenner gevaarlijke stoffen)	378,00	13,41	25,22	16,80
3. Duikploegleider, of Manschap met 2 of meer specialisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar Manschap in categorie 2	378,00	14,87	27,90	18,60
4. Bevelvoerder	566,00	18,65	35,05	23,36
5. Officier van dienst	4466,00	0,00	44,66	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	6414,00	0,00	64,14	0,00
7. Commandant van dienst	9540,00	0,00	71,57	0,00

Bijlage IIb Vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 april 2022

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurige aanwezigheid
1. Aspirant manschap	387,00	11,95	22,35	14,89
2. Manschap met maximaal 1 specialisatie (Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerder of verkenner gevaarlijke stoffen)	387,00	13,73	25,83	17,20
3. Duikploegleider, of Manschap met 2 of meer specialisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar Manschap in categorie 2	387,00	15,23	28,57	19,05
4. Bevelvoerder	580,00	19,10	35,89	23,92
5. Officier van dienst	4573,00	0,00	45,73	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	6568,00	0,00	65,68	0,00
7. Commandant van dienst	9769,00	0,00	73,29	0,00

Bijlage IIc Gebruteerde vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 december 2021

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurige aanwezigheid
1. Aspirant manschap	382,00	11,83	22,20	14,77
2. Manschap met maximaal 1 specialisatie (Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerder of Verkenner gevaarlijke stoffen)	382,00	13,66	25,72	17,14
3. Duikploegleider, of Manschap met 2 of meer specialisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar Manschap in categorie 2	382,00	15,15	28,35	18,91
4. Bevelvoerder	577,00	18,95	35,58	23,71
5. Officier van dienst	4551,00	0,00	45,51	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	6529,00	0,00	65,29	0,00
7. Commandant van dienst	9721,00	0,00	72,85	0,00

Bijlage IIc Gebruteerde vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 april 2021

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurige aanwezigheid
1. Aspirant manschap	391,00	12,11	22,73	15,12
2. Manschap met maximaal 1 specialisatie (Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerdruiker of Verkenner gevaarlijke stoffen)	391,00	13,80	26,34	17,55
3. Duikploegleider, of Manschap met 2 of meer specialisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar Manschap in categorie 2	391,00	15,30	29,03	19,36
4. Bevelvoerder	591,00	19,14	36,43	24,28
5. Officier van dienst	4660,00	0,00	46,60	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	6686,00	0,00	66,86	0,00
7. Commandant van dienst	9954,00	0,00	74,60	0,00

Artikel II

Dit besluit treedt in werking op de dag na bekendmaking, met uitzondering van onderdelen M (per 1 juli 2022) en I (per 1 augustus 2022) van dit besluit.

Enschede, 15 juni 2022,

De secretaris,

De voorzitter,