

## Regeling Rechtspositioneel kader Proeve van Bekwaamheid (PvB)

Doel van de regeling is een gelijke uitvoering binnen de BGV te realiseren. Het bij een PvB afgegeven advies is bindend en heeft rechtspositionele consequenties.

### Proeve van bekwaamheid

De PvB vloeit voort uit de notitie vakbekwaamheid 2011 en is onderdeel van het meerjaren beleidsplan vakbekwaamheid. De vakbekwaamheid van ons brandweerpersoneel wordt een gedeelde verantwoordelijkheid. Hierdoor ontstaat er een gezonde verhouding in hetgeen onze vakbekwaamheidsorganisatie van de medewerkers (lees repressieve medewerkers) mag verwachten en wat onze vakbekwaamheidsorganisatie aan de medewerkers zal aanbieden. Hiermee onttrekt de organisatie zich niet aan zijn verantwoordelijkheid om haar personeel te voorzien in alle benodigde middelen, materialen en mogelijkheden om Vakbekwaam te blijven, maar wordt deze verantwoordelijkheid gedeeld. De laatste stap in het proces van Vakbekwaam Blijven zal gezet moeten worden door het individu zelf. Door deze verantwoordelijkheid bij de individu neer te leggen wordt hij/zij aangemoedigd om binnen zijn/haar mogelijkheden er alles aan te doen om Vakbekwaam te blijven. De organisatie zet hier tegenover een goed afgestemde regionale vakbekwaamheidsorganisatie die het individu bovenaan heeft staan en daarvoor alles in het werk zal stellen om het individu naar eigen behoefte op maat te bedienen en zodoende Vakbekwaam te blijven. Doel is dat de vakbekwaamheidsorganisatie en de medewerkers zijn/haar taken op een veilige en verantwoorde manier uitvoeren met ieder daarin zijn/haar eigen verantwoordelijkheid. Het vakbekwaam blijven wordt direct verbonden aan de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers en de vakbekwaamheidsorganisatie krijgt een monitorende in plaats van een sturende rol. Er zijn competenties en beoordelingscriteria beschreven voor iedere functie. Deze worden tijdens de proeve van bekwaamheid beoordeeld als afsluiting van een oefencyclus. De PvB is een reguliere realistische oefening die wordt beoordeeld aan de hand van de exameneisen. De toets is gelieerd aan een landelijke format.

### Doel van de regeling

Repressieve functies binnen de BGV hebben een relatie met de repressieve functies genoemd in het Besluit Personeel veiligheidsregio's. Voor elke repressieve brandweerfunctie zijn de kerntaken, competenties en beoordelingscriteria beschreven. Deze vormen de uitgangspunten voor het bekwaam worden en blijven. Deze eisen zijn een uniforme basis voor iedereen, zowel beroepsmedewerkers als vrijwilligers. De BGV kan aanvullende eisen stellen.

De praktijk is het uitgangspunt. Repressieve medewerkers worden tijdens de PvB beoordeeld voor de functie die zij daadwerkelijk uitoefenen. In 2016 is gestart met de functies manschap en bevelvoerder, later volgen andere repressieve functies/specialisaties (OVD, HOVD, voertuigbediener enz.).

Indien een medewerker niet of niet op alle onderdelen voldoet aan de basiseisen wordt door Vakbekwaam blijven één of meerdere interventie(s) geadviseerd. Vervolgens ondernemen leidinggevende en medewerker actie op basis van het PvB-advies. Deze actie is erop gericht dat de medewerker weer voldoet aan de basiseisen. Afhankelijk van de uitkomst van de PvB en afhankelijk van het dienstverband van de medewerker is dit traject gericht op:

Vrijwilliger:

- binnen een beperkte termijn te voldoen aan de basiseisen en/of
- beëindiging van het dienstverband (na herkansingen).

Beroeps:

- binnen een beperkte termijn te voldoen aan de basiseisen en/of
- tijdelijk verrichten van andere werkzaamheden gecombineerd met een traject tot verbetering en/of
- oriëntatie op/plaatsing in een andere functie of beëindiging van het dienstverband (na herkansingen).

*Leidinggevende: waar wordt gesproken over leidinggevende, wordt bedoeld de repressief leidinggevende. Bij vrijwilligers gaat hem om de postcoördinator, bij 24-uursdienstmedewerkers de ploegchef, bij officiersfuncties het clusterhoofd P&I.*

Bij het PvB-traject horen rechten en plichten van de medewerker en van de werkgever. Deze zijn niet nieuw en zijn voor de beroepsbrandweer gelijk aan de regels voor andere functionarissen die om andere dan medische redenen (tijdelijk) onvoldoende in staat zijn om hun functie uit te oefenen.

### Meerdere repressieve functies en/of specialisaties

De uitslag van de PvB is van toepassing op de functie waarvoor de PvB is afgelegd.

Heeft de medewerker meerdere repressieve functies, dan kan hij de andere functie blijven uitvoeren indien hij hiervoor geschikt is.

Specialisaties kunnen worden uitgevoerd door een medewerker vanuit de functie (senior-) manschap. Indien een medewerker tijdelijk ongeschikt is voor de functie manschap, dan kan hij ook geen specialisaties meer uitoefenen. Zodra de medewerker weer geschikt is voor zijn functie, kan hij ook de specialisaties weer uitoefenen indien hij hiervoor geschikt is.

Indien een medewerker die actief is in de functies manschap en bevelvoerder, tijdelijk ongeschikt wordt verklaard voor de functie bevelvoerder, dan kan hij de functie van manschap (en evt. specialisaties) blijven uitvoeren indien hij hiervoor geschikt is.

Indien een PvB wordt afgelegd voor een specialisatie en de medewerker wordt hierbij (tijdelijk) ongeschikt verklaard, dan kan hij nog wel zijn (repressieve) hoofdfunctie (manschap of bevelvoerder) uitoefenen. Indien een PvB wordt afgelegd voor een repressieve officiersfunctie en de medewerker wordt hierbij (tijdelijk) ongeschikt verklaard, dan kan hij nog wel zijn (repressieve) hoofdfunctie (manschap of bevelvoerder) uitoefenen.

Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen de functies manschap en senior-manschap. De PvB voor beide functies is gelijk, er wordt niet (aanvullend) op specifieke senior-taken beoordeeld. Hierdoor is het ook niet mogelijk dat iemand tijdelijk de functie van senior-manschap niet meer kan uitvoeren, maar die van manschap wel.

#### **Her-PvB**

Als een medewerker tijdelijk ongeschikt is verklaard bij een PvB, wordt een nieuw moment voor een herkansing, een zogenaamde her-PvB afgesproken (1e herkansing), eerder dan het moment van de volgende reguliere PvB. Als de medewerker hierbij opnieuw tijdelijk ongeschikt wordt bevonden, wordt opnieuw een her-PvB afgesproken (2e herkansing), eerder dan het moment van de volgende reguliere PvB. Indien de medewerker hierbij opnieuw ongeschikt wordt bevonden, volgen rechtspositionele consequenties. Voor beroeps zal eerst worden gekeken of herplaatsing in een andere functie tot de mogelijkheden behoort. Zo niet dan zullen op basis van de bepalingen van artikel 8:6 en hoofdstuk 10d arbeidsvoorwaardenregeling BGV stappen worden genomen om het dienstverband te beëindigen. Bij vrijwilligers zal direct worden overgegaan tot beëindiging van het dienstverband op grond van het bepaalde in hoofdstuk 19:42 lid 1d Arbeidsvoorwaardenregeling BGV.

#### **Beoordeling uit de PvB**

De PvB wordt afgenomen door Vakbekwaam blijven. Deze stelt de uitkomst vast.

De uitkomst van de PvB is het uitgangspunt voor het bepalen van het vervolgtraject dat de leidinggevende en medewerker, eventueel in overleg met anderen, moeten afspreken. De afspraken worden vastgelegd in een plan van aanpak.

De oorzaak/oorzaken voor het stellen van voorwaarden bij de geschiktheid en voor (tijdelijke) ongeschiktheid zijn niet-medisch.

Als er medische oorzaken worden vermoed, dan is het aan de bedrijfsarts hierover te oordelen.

De afname van de PvB kan leiden tot verschillende beoordelingen, te weten G1, G2, O1 en O2. Deze uitkomsten leiden tot verschillende vervolgtrajecten. Vakbekwaam blijven meldt de uitslag bij de medewerker en de leidinggevende. Als de medewerker niet volledig geschikt is voor de functie moeten de leidinggevende en de medewerker hierover met elkaar in gesprek. De leidinggevende is verantwoordelijk voor het creëren van mogelijkheden om de medewerker goed en veilig het werk te kunnen laten doen. In het vervolgtraject speelt Vakbekwaam blijven echter ook een belangrijke adviserende en waar gewenst ondersteunende rol.

#### **G1: Geschikt**

De medewerker voldoet aan de basiseisen van de functie.

Deze uitkomst wil zeggen dat er geen belemmeringen zijn voor de medewerker zijn om de functie uit te voeren. Het volgende PvB is op het reguliere moment. Vakbekwaam blijven meldt de uitslag aan de medewerker en diens leidinggevende en administreert dit.

#### **G2: Geschikt onder voorwaarden**

De werknemer voldoet niet zondermeer aan de gestelde basiseisen die die de functie stelt.

Verwacht wordt dat hier relatief eenvoudig en snel verbetering in aan te brengen is (bijvoorbeeld hernieuwde technische instructie; intensiveren of specifiekere oefenen). Of de medewerker kan worden ingezet in zijn functie is ter beoordeling van de leidinggevende.

Vakbekwaam blijven meldt leidinggevende en medewerker deze uitslag. Beiden gaan in gesprek om afspraken te maken die ervoor moeten zorgen dat de medewerker weer aan alle eisen gaat voldoen. De medewerker vakbekwaam blijven wordt hierbij betrokken. Om te zorgen dat de medewerker aan de basiseisen voldoet is er slechts een minimale bijscholing nodig. De leidinggevende en medewerker maken afspraken om de situatie te verbeteren. De bijscholing zal op zeer korte termijn zijn gerealiseerd. Bij deze uitkomst is een her-PvB niet nodig. De eerstvolgende PvB wordt uitgevoerd op het reguliere moment.

Bovenstaand traject is gelijk voor beroeps en vrijwilligers.

#### **O1: Tijdelijk ongeschikt**

In deze situatie voldoet de medewerker (tijdelijk) niet aan de basiseisen die de functie stelt. Het is mogelijk om maatregelen te nemen die ertoe leiden dat de medewerker weer geschikt wordt voor zijn functie. Deze situatie moet en kan verbeteren waarna, na een beargumenteerde tijdsperiode, opnieuw de geschiktheid door middel van een her-PvB dient te worden beoordeeld.

Gevolg is dat de medewerker tijdens de vastgestelde tijdsperiode geen repressieve activiteiten uitvoert. De medewerker is gedurende deze periode niet inzetbaar in zijn functie (oefenen is vanzelfsprekend wel mogelijk). Het is aan Vakbekwaam blijven om hierover te oordelen en te adviseren.

Vrijwilligers:

De vrijwilliger voldoet niet aan de eisen die de functie stelt. Hij kan niet de taken behorend bij zijn functie blijven uitvoeren. Bekeken moet worden of dat in de toekomst weer mogelijk is.

De vrijwilliger wordt tijdelijk van zijn taken ontheven. De vrijwilliger blijft wel oefenen en krijgt de jaarvergoeding doorbetaald. De postcoördinator en vrijwilliger, eventueel in overleg met de medewerker vakbekwaam blijven, maken afspraken die ertoe moeten leiden dat de vrijwilliger weer geschikt wordt voor zijn functie. De BGV biedt faciliteiten om de functiegeschiktheid weer te verwerven, de vrijwilliger moet zich inspannen om weer functiegeschikt te worden. Er wordt een moment voor een her-PvB afgesproken, eerder dan het volgende reguliere moment van PvB. Bij het bepalen van het moment voor een her-PvB wordt de medewerker vakbekwaam blijven om advies gevraagd.

Afhankelijk van de uitkomst van de her-PvB:

- zal de vrijwilliger al zijn taken weer gaan uitvoeren; of
- wordt een nieuw traject afgesproken.

Bij een nieuw traject wordt er na een bepaalde periode een 2e herkansing afgesproken. Voldoet de vrijwilliger dan nog niet aan de eisen dan zal het dienstverband worden beëindigd op grond van het bepaalde in hoofdstuk 19:42 lid 1d Arbeidsvoorwaardenregeling BGV.

Beroeps:

De medewerker voldoet niet aan de eisen die de functie stelt. Hij kan niet de taken behorend bij zijn functie blijven uitvoeren. Bekeken moet worden of dat in de toekomst weer mogelijk is. De medewerker wordt tijdelijk ontheven van zijn taken of van een deel van zijn taken. De medewerker wordt op basis van artikel 2:1b lid 2a Arbeidsvoorwaardenregeling BGV belast met andere (tijdelijke) taken (voor zover beschikbaar), die de medewerker aankan. Indien geen sprake is van onregelmatige werkzaamheden, wordt de ORT beëindigd. De ploegchef en medewerker, eventueel in overleg met de medewerker vakbekwaam blijven, maken afspraken die ertoe moeten leiden dat de medewerker weer geschikt wordt voor zijn functie en/of gericht zijn op (oriëntatie op) een andere functie. De BGV biedt faciliteiten om de functiegeschiktheid weer te verwerven, de medewerker moet zich inspannen om weer functiegeschikt te worden. Er wordt, in overleg met de medewerker vakbekwaam blijven, een moment voor een her-PvB afgesproken, eerder dan het volgende regulier moment van PvB.

Afhankelijk van de uitkomst van de her-PvB:

- zal de medewerker al zijn taken weer gaan uitvoeren; of
- wordt een nieuw traject afgesproken; of
- wordt de medewerker herplaatst in een andere functie (voor zover beschikbaar) c.q. de medewerker blijft de tijdelijke werkzaamheden vervullen waarop hij geplaatst was.

Bij een nieuw traject wordt er na een bepaalde periode een 2e herkansing afgesproken. Voldoet de medewerker dan nog niet aan de eisen dan zal eerst worden gekeken of een definitieve herplaatsing in een andere functie tot de mogelijkheden behoort. Zo niet dan zullen op basis van de bepalingen van artikel 8:6 en hoofdstuk 10d arbeidsvoorwaardenregeling BGV stappen worden genomen om het dienstverband te beëindigen.

**O2: Blijvend ongeschikt**

Een medewerker kan niet (meer) aan de gestelde basiseisen voldoen zonder aanzienlijk (verhoogd) risico op aantasting van de veiligheid van hemzelf en/of derden.

Een medewerker zal doorgaans pas na een tweede her-PvB blijvend ongeschikt worden verklaard.

Leidinggevende en medewerker kunnen in goed overleg vaststellen dat een (tweede) her-PvB niet zal leiden tot geschiktheid en daarom geen (nieuwe) her-PvB wordt afgesproken.

In deze situatie kan de medewerker niet werkzaam blijven in zijn functie en is het ook niet mogelijk om maatregelen te nemen of aanpassingen te doen die ertoe leiden dat de medewerker wel in zijn functie kan werken. De oorzaken hiervoor zijn niet-medisch, het is aan de medewerker vakbekwaam blijven te oordelen en te adviseren. Als er medische oorzaken worden vermoed, is het aan de bedrijfsarts om hierover te oordelen en te adviseren.

Vrijwilligers:

Voor vrijwilligers betekent dit dat er ontslag uit de repressieve functie plaatsvindt. Ontslag vindt plaats op grond van artikel 19:42, eerste lid onder d, CAR.

Beroeps:

De medewerker is ongeschikt voor zijn functie. Hij kan niet werkzaam blijven in zijn functie. De oorzaken hiervoor zijn niet-medisch, dit is aan de medewerker vakbekwaam blijven om hierover te adviseren. Met betrokkene zal worden bekeken of hij kan worden herplaatst in een andere functie. Zo niet dan zullen op basis van de bepalingen van artikel 8:6 en hoofdstuk 10d arbeidsvoorwaardenregeling BGV stappen worden genomen om het dienstverband te beëindigen.