

## Rectificatie: LOAV-circulaire 22/07

[Deze publicatie betreft een rectificatie omdat in de oorspronkelijke publicatie de ondertekening onjuist is geplaatst. De oorspronkelijke publicatie is op 16 januari 2023 bekendgemaakt, beschikbaar via [Blad gemeenschappelijke regeling 2023, 103](#).]

Het dagelijks bestuur van Veiligheidsregio Groningen maakt hierbij met terugwerkende kracht bekend dat zij heeft besloten om vanaf 1 november 2022 de afspraken omtrent 2e loopbaanbeleid zoals bedoeld in LOAV-circulaire 22/07 vast te stellen en daarmee doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren. De inhoud van de LOAV-circulaire luidt als volgt:

### Onderwerp

2e loopbaanbeleid

### Samenvatting

Op 10 oktober 2022 hebben overlegpartners in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) aanvullende afspraken gemaakt over het 2e loopbaanbeleid.

Doel van werkgever en vakcentrales is om te zorgen dat medewerkers werkzaam in een bezwarende functie actief werkend en gezond de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en ook nadien van een prettig en gezond bestaan kunnen genieten. Om dit te realiseren hebben werkgever en vakcentrales vertegenwoordigd in het 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 2e 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.

LOAV partijen zijn het volgende overeengekomen:

1. geen onomkeerbare besluiten te nemen in afwachting van onderzoeksresultaten van de Universiteit Maastricht;
2. onderhandelingen over herziening van hoofdstuk 9a vinden uitsluitend in het LOAV plaats;
3. onder nader gespecificeerde voorwaarden kunnen medewerkers in een bezwarende functie een verzoek indienen tot uitstel van de maximale termijn van het vervullen van de bezwarende functie van 20 jaar en tot uitstel van het uitvoeren van de overeengekomen 2e loopbaanplannen.

### Onderwerp

2e loopbaanbeleid

Geachte leden,

Op 10 oktober 2022 hebben overlegpartners in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) aanvullende afspraken gemaakt over het 2e loopbaanbeleid.

Doel van werkgever en vakcentrales is om te zorgen dat medewerkers werkzaam in een bezwarende functie actief werkend en gezond de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en ook nadien van een prettig en gezond bestaan kunnen genieten. Om dit te realiseren hebben werkgever en vakcentrales vertegenwoordigd in het 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 2e 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.

LOAV partijen zijn het volgende overeengekomen:

1. geen onomkeerbare besluiten te nemen in afwachting van onderzoeksresultaten van de Universiteit Maastricht;
2. onderhandelingen over herziening van hoofdstuk 9a vinden uitsluitend in het LOAV plaats;
3. onder nader gespecificeerde voorwaarden kunnen medewerkers in een bezwarende functie een verzoek indienen tot uitstel van de maximale termijn van het vervullen van de bezwarende functie van 20 jaar en tot uitstel van het uitvoeren van de overeengekomen 2e loopbaanplannen.

### **Historie**

In 2014 is bij de start van de onderhandelingen over de actualisering van het FLO-overgangsrecht door de vakcentrales aangegeven te willen spreken over het 20-jaar beleid. In de VNG-brandweerkamer is destijds afgesproken, eerst de actualisering van het FLO-overgangsrecht uit te onderhandelen en dan met elkaar te spreken over mogelijke actualisering van het 20 jaar beleid. Daarbij is uitgesproken dat beide partijen de 20 jaar grens als knelpunt ervaren.

De vakcentrales hebben in 2018 hun model C ter onderhandeling aan de VNG-Brand-weerkamer aangeboden. Model C stelt voor repressieve medewerkers bij het bereiken van de leeftijd van 40 jaar de keuze te geven tussen een 2e loopbaan buiten de werkgever of Lifetime Employment bij de eigen werkgever. Lifetime Employment betekende concreet tot de leeftijd van 59 jaar werken in de repressieve functie en daarna herplaatsing in de Veiligheidsregio.

### **Onderzoeken**

Na de eerste besprekingen tussen werkgever en vakcentrales is besloten onderzoek naar de beleidsuitvoering van het 20 jaar beleid te laten doen door het bureau Regioplan met als centrale vraagstelling: waar staan we als Veiligheidsregio's in de uitvoering van het huidige 2e loopbaanbeleid?

Het rapport van Regioplan verschijnt in 2019 en toont een palet aan verschillende visies op het 2e loopbaanbeleid en de uitvoering van dit beleid bij Veiligheidsregio's.

Bespreking van het rapport van Regioplan en het door de vakcentrales ingebrachte model C heeft geleid tot afspraken over nieuw onderzoek. Besloten is het Coronel rapport uit 2004/2005, dat de grondslag vormt voor het 2e loopbaanbeleid, te actualiseren. Op verzoek van werkgever en vakcentrales is in 2022 de Universiteit Maastricht een 4-jaar durend onderzoek gestart, het Sustainable Employability Firefighters (SemFire) onderzoek. Dit onderzoek moet de bouwstenen en inzichten opleveren die het duurzaam gezond en veilig verrichten van zwaar brandweer-werk bevorderen en daarmee de grondslag leggen voor de gewenste herijking van het bestaande 2e loopbaanbeleid.

### **Landelijke onderhandelingen**

In het LOAV hebben de vakcentrales aandacht gevraagd voor de medewerkers die gedurende de looptijd van het 4-jaar durende onderzoek hun loopbaanplan moeten opstellen of moeten starten met de uitvoering van hun loopbaanplan. Uitvoering van het loopbaanplan door te starten met een opleiding, stage of het andere activiteiten die tot uittreden vanaf 2026 kunnen leiden. Het maken van aanvullende afspraken is om te voorkomen dat medewerkers onomkeerbare beslissingen moeten nemen en de mogelijkheid te creëren maximaal te kunnen anticiperen op de uitkomsten van het SemFire onderzoek.

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. Het is overlegpartijen duidelijk geworden dat de medewerkers in repressieve brandweerfuncties zekerheid en perspectief willen; zij wensen duidelijkheid over de maximale termijn van 20 jaar en niet gedwongen te worden hun 2e loopbaanplannen te moeten uitvoeren die wellicht door de resultaten van het onderzoek achterhaald worden.

### **Huidig 2e loopbaanbeleid**

Het huidige 2e 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. 2e loopbaan binnen of buiten de Veiligheidsregio. In deze periode van 20 jaar werken werkgever en medewerker op basis van een overeengekomen 2e loopbaanplan aan herplaatsing. Na 20 jaar vindt of herplaatsing in een 2e 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. Onder andere is stilgestaan bij zaken als het ongewenste vertrek van ervaren en bekwame medewerkers, de krupper wordende arbeidsmarkt alsmede de financiële consequenties voor de medewerker van herplaatsing in een 2e loopbaan. Zorgvuldig en intensief beraad tussen de overlegpartners en achterbannen heeft geleid tot de volgende afspraken.

1. LOAV partijen spreken af geen onomkeerbare besluiten te nemen in afwachting van onderzoeksresultaten van de Universiteit Maastricht.
2. Onderhandelingen over herziening van hoofdstuk 9a vinden uitsluitend in het LOAV plaats.
3. Medewerkers in een bezwarende functie kunnen vanaf 15 dienstjaren een verzoek<sup>1</sup> indienen tot uitstel van de maximale termijn van het vervullen van de bezwarende functie van 20 jaar<sup>2</sup>. 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;
    - o blijkende uit een positieve uitslag PPMO en
    - o - 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;
    - o 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 2022 door overlegpartners overeengekomen. Deze LOAV-circulaire geeft de juridische grondslag van de gemaakte afspraken.

### Inwerkingtreding

De CAR ondergaat geen wijziging als gevolg van de overeengekomen afspraken.

Met ingang van 1 november 2022 kunnen medewerkers in een bezwarende functie een verzoek indienen tot uitstel.

### Rechtskrachtbepaling

Veiligheidsregio's zijn gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOAV overeengekomen CAR-bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan. De in het LOAV gemaakte afspraken als hiervoor weergegeven worden gelet op hun tijdelijkheid niet in de CAR opgenomen maar hebben wel gelijke rechtskracht. Vaststelling door het bestuur dient daarmee conform reguliere CAR wijzigingen plaats te vinden.

De CAR is geen cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren.

1) Als geen verzoek wordt ingediend kan op de afgesproken wijze gestart worden met het 2e loopbaanplan gericht op uitstroom vanaf 20 jaar. Als een verzoek voldoet aan de voorwaarden wordt deze ingewilligd.

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

Op grond van artikel 11.2 Aanpassingswet Wnra is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) niet op het personeel van Veiligheidsregio's van toepassing, maar uitgesteld tot een nader bij koninklijk besluit te noemen tijdstip. Het bestuur van een Veiligheidsregio is op grond van de Ambtenarenwet verplicht voor haar ambtenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift.

De lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 6 van de Bekendmakingswet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt.

Deze circulaire staat ook op [www.wvsv.nl](http://www.wvsv.nl)