

Tweede loopbaanbeleid VRG

Het dagelijks bestuur van Veiligheidsregio Groningen maakt hierbij bekend dat hij het Tweede Loopbaanbeleid het Tweede Loopbaanbeleid VRG heeft vastgesteld.

1. Inleiding

Sinds 2006 kennen we het tweede loopbaanbeleid voor de beroepsbrandweer, vastgelegd in de rechtspositie (CAR-UWO). Deze rechtspositie is ook van toepassing op de beroepsmedewerkers van Veiligheidsregio Groningen (VRG). De functie van brandweermedewerker is namelijk fysiek en psychisch te zwaar om een heel arbeidsleven aan te kunnen. De functies van de beroepsbrandweer zijn daarom formeel gekenmerkt als bezwarend. Doordat het beleid in 2006 van kracht is geworden, bereiken de eerste medewerkers in 2026 hun 20-jaar-termijn. In 2009 is de rechtspositie vertaald naar beleid voor onze beroepsbrandweer, toen nog onderdeel van gemeente Groningen. Het MT van VRG heeft in mei 2021 aangegeven een actueel en duidelijk kader, oftewel beleid, te willen opstellen. Met deze beleidsnotitie wordt aan deze opdracht voldaan.

Achtereenvolgens wordt de landelijke rechtspositie toegelicht; wordt de ontwikkeling van gemeente Groningen naar VRG en consequenties voor het tweede loopbaanbeleid beschreven; worden algemene uitgangspunten voor VRG-beleid benoemd; worden de doelen van VRG als werkgever opgesomd en ook wat van medewerkers wordt verwacht; wordt de samenhang met bestaand VRG-beleid uitgelegd; worden de kaders voor een individueel loopbaanplan op een rij gezet, inclusief een overzicht van rollen in dit proces.

2. Rechtspositie

VRG volgt de gemeentelijke rechtspositie, oftewel de CAR-UWO¹. Hoofdstuk 9a van de CAR-UWO geldt voor medewerkers die vanaf 1 januari 2006 in een bezwarende functie zijn gaan werken. Uitgangspunt hierbij is dat de medewerker maximaal 20 jaar in de bezwarende functie werkzaam is en gedurende die periode met de werkgever toewerkt naar een tweede loopbaan. Een individueel loopbaanplan vormt hiervoor de basis. Hoofdstuk 9a regelt de rechten en plichten van werkgever en werknemer die leiden naar de start van een tweede loopbaan. Ook zijn er inkomensgaranties afgesproken indien de functie in de tweede loopbaan een lager inkomen kent.

In bijlage 2 zijn de relevante bepalingen van dit hoofdstuk leesbaar op een rij gezet.

Op landelijk niveau is er momenteel discussie tussen werkgevers en vakbonden over de rechtspositie die als basis dient voor het tweede loopbaanbeleid. Een belangrijke grondslag voor het beleid is een onderzoek van het Coronel instituut uit 2004. Het Coronel instituut heeft destijds onderzoek gedaan naar de onderbouwing voor brandweerpersoneel om vervroegd uit te treden op basis van leeftijd. In 2021 is in opdracht van het LOBA (landelijk overleg brandweer arbeidsvoorwaarden) een nieuw vierjarig onderzoek door de Universiteit van Maastricht gestart. Dit vierjarige onderzoek moet bouwstenen en inzichten opleveren over de duurzame inzetbaarheid van repressief brandweerpersoneel, waarbij ook tussentijds al bouwstenen en inzichten moeten worden opgeleverd. De verwachting is dat de resultaten van dit onderzoek zullen bijdragen aan verdere landelijke harmonisatie. Uitgangspunten en uitkomsten van dit onderzoek zullen we vertalen naar het beleid binnen VRG. Intussen blijft de huidige rechtspositie van toepassing en wordt deze door VRG gevolgd.

3. Beleid en toepassing; van gemeente Groningen naar VRG

Het huidige tweede loopbaanbeleid stamt dus uit 2009². Dit document is nooit vertaald naar de wereld van VRG en is om die reden gedateerd en minder toepasbaar. Voorbeelden hiervan zijn:

- Het beleid uit 2009 is geschreven vanuit de context van gemeente Groningen; een grote organisatie met veel mogelijkheden voor interne mobiliteit.
- Het beleid uit 2009 is geschreven vanuit het frame dat de werkgever loopbaanpaden moet creëren voor medewerkers in plaats van huidige maatschappelijke opvattingen dat medewerkers ook een grote eigen verantwoordelijkheid hebben om duurzaam inzetbaar en aantrekkelijk te zijn op de

1) Dit geldt ook bij eventuele overgang naar een rechtspositie onder de Wnra.

2) Dit document is getiteld 'Loopbaanbeleid Repressieve Dienst Brandweer Stad Groningen'

arbeidsmarkt. De wijze waarop destijds loopbaanbegeleiding is ingezet waarbij de interne loopbaanadviseur een veelomvattende rol had, sluit aan bij dit frame van 2009. Momenteel heeft VRG geen interne loopbaanadviseur in dienst.

- De opleidingsmogelijkheden die vanuit het beleid van 2009 worden gefaciliteerd, richten zich op MBO-3 niveau, terwijl de huidige inzichten zijn dat MBO-3 als startpunt geldt en dat opleiden tot HBO-niveau vaker wordt gewenst.

Daarnaast is een belangrijk element van het beleid uit 2009 het opstellen van een individueel loopbaanplan. Dit is in de afgelopen jaren niet of nauwelijks gebeurd. Ten eerste werd de noodzaak hier minder toe gevoeld, omdat de focus in de eerste 12 jaar van de beroepsfunctie ligt in het worden van allround brandweermedewerker. Feitelijk is het 'plan' begrijpelijkerwijs om eerst allround te worden en dan te gaan nadenken over een volgende stap in de loopbaan. Ten tweede hebben andere thema's prioriteit gekregen, zoals de regionalisering, het FLO-overgangsrecht, het thema 'Anders werken' binnen de beroepsbrandweer en gesprekken tussen werkgevers en vakbonden.

Om nu helderheid te creëren, wordt het tweede loopbaanbeleid uit 2009 herijkt. Deze notitie geldt als nieuw beleid, in aansluiting op de landelijke rechtspositie (CAR-UWO). Relevante elementen vanuit het oude beleid zijn geborgd in het nieuwe beleid. Dit beleid wordt zo opgesteld dat conclusies vanuit het onderzoek dat Universiteit van Maastricht uitvoert, goed in te voegen zullen zijn.

Het tweede loopbaanbeleid is primair bedoeld voor de medewerkers die na 1 januari 2006 in een bezwarende functie zijn gaan werken. Voor medewerkers die voor die datum al in een bezwarende functie werkzaam waren, geldt het FLO-overgangsrecht. Wel is het zo dat de medewerker die valt onder het FLO-overgangsrecht en vanwege medische redenen zijn/haar bezwarende functie (op termijn) niet meer kan uitoefenen ook een loopbaanplan aangeboden krijgt. De bepalingen uit hoofdstuk 9a zijn dan ook voor deze medewerker van toepassing. En daarmee ook het tweede loopbaanbeleid van de VRG.

4. Algemene uitgangspunten voor tweede loopbaanbeleid VRG

Hieronder staat een aantal uitgangspunten die richtinggevend zijn voor het VRG-beleid. Daarmee gelden ze als basis voor de navolgende hoofdstukken.

- Het huidige landelijk tweede loopbaanbeleid, zoals vastgelegd in de Car-Uwo, blijft voorlopig het uitgangspunt.
- Het streven is dat medewerkers duurzaam inzetbaar zijn en blijven tot aan hun pensioengerechtigde leeftijd.
- De 20-jaar-termijn geldt daarmee als helder vertrekpunt, waarbij een eventuele afwijking van deze termijn bespreekbaar is als het een goed onderbouwd onderdeel is van het loopbaanplan, wat door beide partijen is overeengekomen en vastgelegd.
- Het beleid geldt voor alle medewerkers die onder het tweede loopbaanbeleid vallen. De groep die tussen 2026-2029 de 20-jaar-termijn bereikt zal in eerste instantie de voornaamste doelgroep zijn. Deze doelgroep bestaat op dit moment uit 21 medewerkers. In 2030 kan worden bekeken in hoeverre het beleid nog passend is voor de toekomst.
- Uitgangspunt is dat ons tweede loopbaanbeleid onderdeel is van HR-beleid van VRG. We zien het niet als op zichzelf staand beleid, noch landelijk (bijv. inzake landelijk beleid over zware beroepen) noch regionaal. Waar mogelijk wordt in dit beleid verwezen naar bestaand HR-beleid binnen VRG.
- De structurele formatie binnen VRG geldt als uitgangspunt. Daarmee zijn de organisatiedoelstellingen leidend.
- Voor elke medewerker wordt een individueel loopbaanplan opgesteld, ondertekend door zowel werkgever als de medewerker. In dit plan worden afspraken gemaakt en vastgelegd over het verlaten van de bezwarende functie en de geboden ondersteuning richting een andere functie.

5. Welke doelen heeft VRG en wat wordt verwacht van medewerkers?

In aanvulling op bovenstaande uitgangspunten wordt in dit hoofdstuk benoemd wat voor VRG van belang is en hoe zij haar werkgeverschap wil invullen. Werkgever en werknemer hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid om het tweede loopbaanbeleid uit te voeren. Van de werkgever wordt duidelijkheid en passende begeleiding verwacht, van de werknemer wordt regie op de eigen loopbaan met eigen initiatief en inspanning verwacht.

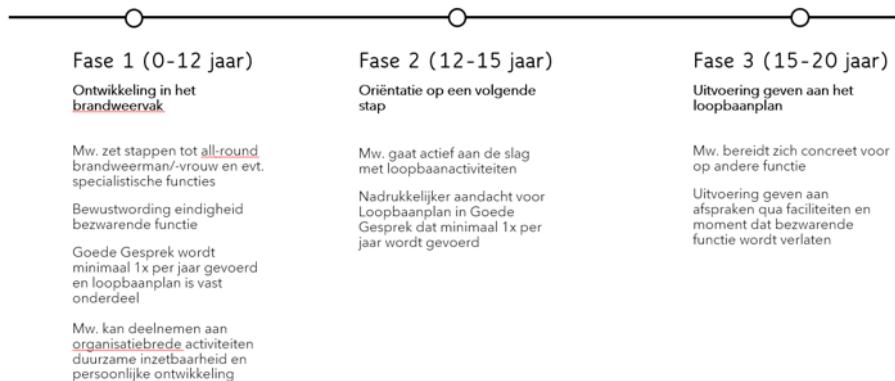
VRG heeft verschillende doelen die in dit kader van belang zijn, met name:

1. Medewerkers naar hun kracht inzetten onder het mom 'de juiste mens op de juiste plaats'.

- Er aan bijdragen dat medewerkers hun talenten en vaardigheden zo ontplooiën dat er een goede ‘match’ is tussen medewerker en functie. Dit principe geldt zowel voor interne als voor externe functies. Omdat VRG veel kleiner is dan gemeente Groningen (met dus beperkte interne plaatsingsmogelijkheden) is de kans op een externe match namelijk veel groter. Ten aanzien van interne ‘matches’ wordt de volgende werkwijze gehanteerd. Bij (verwachte) interne vacatures wordt verkend of er een goede match is tussen de functie en een medewerker die vanuit het opgestelde loopbaanplan kwalitatief past bij de aangeboden plek. Daarbij is onderzoek gedaan naar de competenties en motivatie van de medewerker en is/wordt geïnvesteerd in noodzakelijk opleidingen. Kortom, er moet een helder en uitlegbaar loopbaanplan liggen voor een specifieke medewerker. Dit kan resulteren in een plaatsing zonder uitgebreid werving- en selectieproces. Op deze manier is er geen aparte voorrangstatus nodig voor beroepsmedewerkers en kan het zelf investeren in een volgende stap worden beloond. Hierbij moeten diverse belangen worden afgewogen: die van de medewerker, die van het betreffende team en uiteraard moet het uitlegbaar zijn dat géén reguliere werving- en selectie wordt toegepast. Leidinggevenden en P&OO hebben hier een rol in. Voor alle medewerkers blijft eigen initiatief en inspanning nodig om een goede match te onderzoeken.
 - Binnen het vastgestelde kader een passende ondersteuning bieden aan werknemers op gebied van loopbaanontwikkeling, -coaching, -mobiliteit en andere P&O-instrumenten. Dit is inclusief het aanboren van een extern netwerk en het verkennen van eventuele interne oriëntatie- of doorstroommogelijkheden. VRG biedt faciliteiten, maar creëert niet een te volgen loopbaanpad. Een extern bemiddelingsbureau wordt ingeschakeld om met een professionele en meer objectieve blik de kans op een goede ‘match’ te vergroten.
2. Bijdragen aan duurzame inzetbaarheid en aantrekkelijkheid op de arbeidsmarkt:
- Bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, met aandacht voor de fysieke, mentale en emotionele belasting van werkzaamheden en aantrekkelijkheid op de arbeidsmarkt.
 - Medewerkers ondersteunen om zelf regie te nemen in hun werkgeluk. Anders gezegd, in goed overleg is doorgaans veel mogelijk, maar eigen initiatief is daarvoor gewenst.
3. Duidelijk kader bieden voor afspraken werkgever en werknemer.
- Met dit beleid wil VRG een duidelijk kader bieden waarbinnen werkgever en werknemer afspraken maken over het vervolg van de eigen loopbaan, gericht op duurzame inzetbaarheid. De afspraken tussen werkgever en werknemer zijn persoonsgericht en op basis van maatwerk, afhankelijk van de individuele situatie van de medewerker. Medewerkers krijgen gelijke kansen, maar de facilitering kan verschillen.
 - Om enige lijn te brengen in mogelijke facilitering, worden verschillende doelgroepen onderscheiden waarin verschillende behoeften voor ondersteuning kunnen bestaan. Afspraken worden vastgelegd in het individuele loopbaanplan.
4. Helderheid bieden over de fasen van de loopbaan bij de beroepsbrandweer.
Wanneer een medewerker wordt aangesteld in een bezwarende functie bij de beroepsbrandweer, start de termijn van maximaal 20 jaar. Dit wordt sinds 2021 ook in de aanstellingsbrief vastgelegd. Het is raadzaam om de 20 jaar op te delen in logische fasen. Dit draagt bij aan het zetten van de juiste stappen op het juiste moment.
- Fase 1: ontwikkeling in het brandweervak (0-12 jaar).
Doorgaans wordt een medewerker aangesteld met alleen een relevante vooropleiding. Dat betekent dat een medewerker eerst alle stappen doorloopt om all-round brandweermedewerker te worden. In termen van het functiehuis betekent dit dat de medewerker minimaal doorgroeit naar de functie van manschap 2. In deze fase ligt de focus op de ontwikkeling binnen het brandweervak. De opgedane kennis en ervaring kan ook verder worden verdiept waardoor de medewerker specialistische functies, zoals instructeur, bevelvoerder of ploegchef, kan gaan bekleden. Wel is het van belang bewust te zijn van de eindigheid van aanstelling in een bezwarende functie. Dit kan op verschillende manieren. In ieder geval is het van belang dat de tweede loopbaan structureel aandacht krijgt in het Goede Gesprek. Ook hebben beroepsmedewerkers de mogelijkheid om deel te nemen aan diverse organisatiebrede activiteiten op thema's als duurzame inzetbaarheid of persoonlijke ontwikkeling. Er wordt gestart met het vullen en onderhouden van het loopbaanplan.
 - Fase 2: oriëntatie op een volgende stap in je loopbaan (12-15 jaar).
In deze fase gaat de medewerker actief aan de slag met loopbaanactiviteiten zodat na 20 jaar een tweede loopbaan gestart kan worden. In dit beleid hebben we faciliteiten beschreven die daarvoor ingezet kunnen worden. Ook komt het thema nog nadrukkelijker naar voren in de Goede Gesprekken en de advisering vanuit P&OO. Dit is een belangrijke fase. Er lijkt

nog veel tijd te zijn tot de 20 jaar termijn, maar omdat bijvoorbeeld een opleiding soms vier jaar kan duren moet de tijd in deze fase goed worden benut.

- **Fase 3: uitvoering geven aan het loopbaanplan (15-20 jaar).**
In deze fase bereidt de medewerker zich concreet voor op het vervullen van een andere functie. Er wordt uitvoering gegeven aan de afspraken die zijn gemaakt over de faciliteiten die worden ingezet, over de inspanningen van zowel de medewerker als van de werkgever en over het moment dat de medewerker de bezwarende functie daadwerkelijk verlaat.



Figuur 1: de fasen van de loopbaan bij de beroepsbrandweer samengevat op een rij.

5. **De bezetting van de 24-uursdienst continu op orde houden, waarbij de benodigde functies zijn bezet en de totale paraatheid is gedekt met voldoende vakbekwame medewerkers.**
 - VRG maakt interne afspraken op gebied van evenwichtige instroom (met als doel meer gelijkmatige uitstroom van medewerkers, anders genoemd: strategische personeelsplanning), beschikbare formatie en bezetting en bijbehorende financiën om dit te kunnen garanderen. Uitvoering van gemaakte afspraken tussen medewerker en werkgever moet in goed overleg plaats kunnen vinden.

6. Samenhang met bestaand beleid

Tweede loopbaanbeleid staat niet op zichzelf, maar is onderdeel van breder HR-beleid binnen VRG. In dit hoofdstuk worden de relaties geschetst.

In het opleidings- en ontwikkelbeleid van VRG (en de onderliggende regeling) zijn kaders vastgelegd voor opleidingsmogelijkheden, inclusief wijze van afspraken maken over tijdsinvestering en kosten. Een relevant uitgangspunt in dit beleid is dat opleidingskosten en -tijd (met uitzondering van zelfstudie) door de werkgever worden vergoed wanneer deze opleiding nodig is voor de functie. Voor opleidingen die vanuit het loopbaanplan worden afgesproken geldt dit uitgangspunt ook. Daarnaast is het, als onderdeel van het loopbaanplan, mogelijk om af te wijken van bepalingen over een terugbetalingsverplichting, indien een medewerker snel na afronden van een opleiding vertrekt. Een andere relatie is er met de regeling ouderschapsverlof. Ook hier zijn bepalingen opgenomen voor terugbetaling indien een medewerker vertrekt. Als onderdeel van het loopbaanplan kan ook hier van worden afgeweken.

Daarnaast heeft VRG werving- en selectiebeleid. In dit beleid zijn beroepsmedewerkers interne kandidaten bij VRG-vacatures, net als andere VRG-medewerkers of brandweervrijwilligers. Zoals hiervoor benoemd, volgt VRG de visie om medewerkers naar hun kracht inzetten onder het mom 'de juiste mens op de juiste plaats'. De werkwijze die hierbij wordt voorgesteld, geldt in eerste instantie voor de doelgroep van het tweede loopbaanbeleid en wordt verbreed naar de hele VRG wanneer het werving- en selectiebeleid is aangepast.

7. Kaders voor een individueel loopbaanplan op een rij

Met de 20-jaar-termijn als uitgangspunt en bovenstaande hoofdstukken als context, wil VRG een duidelijk kader bieden waarbinnen persoonsgerichte afspraken worden gemaakt over een duurzaam vervolg van de eigen loopbaan, vast te leggen in het loopbaanplan. Uitgangspunt is dus dat de medewerker zelf initiatief neemt en een hulpvraag formuleert en dat VRG daar zo goed mogelijk in meedenkt c.q. op aansluit, binnen het kader. Feitelijk is er dan sprake van 'uitlegbaar maatwerk'. Bij dit kader wordt gedacht vanuit drie mogelijke doelgroepen waar een medewerker in kan vallen. Facilitering kan per doelgroep verschillen. Deze doelgroepen zijn niet statisch en medewerkers kunnen natuurlijk van doelgroep veranderen. Als doelgroepen worden onderkend:

1. De medewerker weet wat hij/zij wil en vraagt begeleiding.
2. De medewerker weet wat hij/zij wil en vraagt geen begeleiding.
3. De medewerker weet niet wat hij/zij wil.

Onderstaande faciliteiten gelden voor deze drie doelgroepen, waarbij het per doelgroep kan verschillen welke faciliteiten passend zijn.

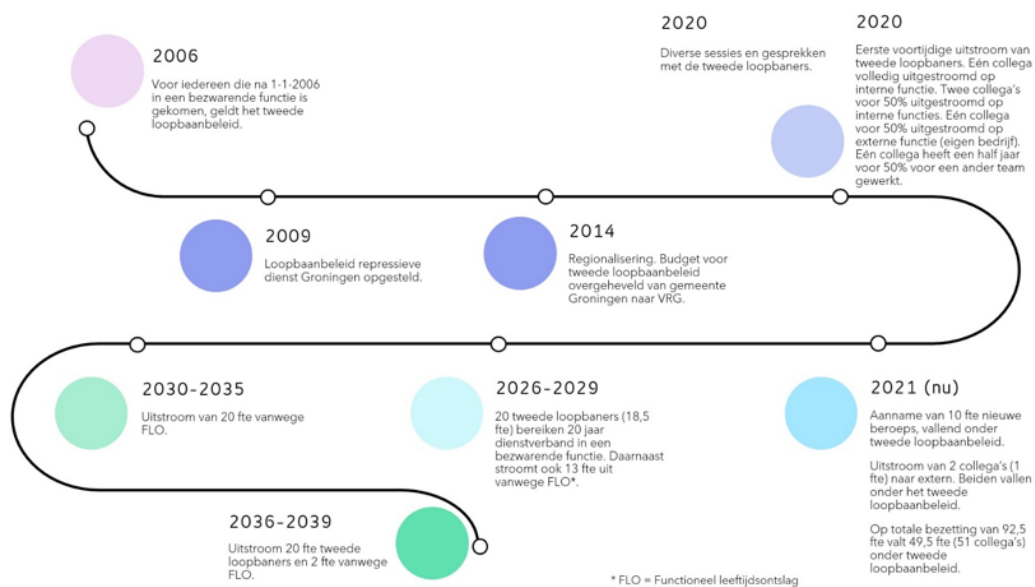
- Mogelijkheid voor opleiding en ontwikkeling. Het opleidings- en ontwikkelbeleid is van toepassing. Indien inhoudelijk onderbouwd, is er de mogelijkheid om opgeleid te worden tot MBO-4, HBO of WO-niveau. Er wordt ruimte in het rooster gecreëerd om de opleiding in werktijd te volgen. Zelfstudie is in eigen tijd. Tevens kunnen maatwerkafspraken gemaakt worden over de terugbetalingsverplichting.
- In te zetten loopbaaninstrumenten.
 - Een beroepsassessment inclusief check in hoeverre een geambieerde functie passend is. Er is aandacht voor (algemene) competenties naast de doorgaans al bekende (specifieke) vaardigheden (met name doelgroep 1).
 - Mogelijkheid om gedurende een afgebakende periode ervaring op te doen in een functie of team binnen VRG. Indien intern, dan op basis van goede match en passend in ontwikkelingen rondom betreffende team. Kan ook worden ingezet om werkervaring op te doen voor externe functie (met name doelgroep 1).
 - Ruimte bieden om ervaring op te doen in een externe organisatie. De medewerker kan gebruik maken van het netwerk van VRG, maar neemt zelf initiatief (met name doelgroep 1).
 - Inzet van een zakelijk bemiddelingsbureau vanuit VRG. Dit betreft enerzijds praktische loopbaanbegeleiding (competentie-/talentenscan, cv-check, sollicitatietraining (van voorbereiding tot gesprek), gebruik LinkedIn etc.) en anderzijds het begeleiden naar een externe functie (doelgroepen 1 en 3).
 - Snuffel- cq. meeloopstage intern of extern.
 - Dit is een 'lichtere' vorm dan gericht ervaring opdoen in een functie. Hier wordt verkend in hoeverre een werkveld passend is. Ook hier is eigen initiatief gewenst en dit sluit bij voorkeur aan op gevolgde loopbaanoriëntatie. (doelgroep 3)
 - Loopbaangesprekken met leidinggevende als onderdeel van Goede Gesprek.
- Garantietoelage in geval van ZZP-schap
 - Wanneer een medewerker zijn/haar tweede loopbaan vorm wil geven door als ZZP-er te starten, kan de werkgever een garantietoelage toekennen. Deze lokale garantietoelage voor ZZP-ers is gebaseerd op de garantietoelage zoals die geldt voor medewerkers die bij een andere werkgever in dienst treden. (Car-Uwo artikel 9a:11 lid 6). Zie hiervoor de uitwerking in bijlage 2.

In bijlage 2 is toegelicht uit welke onderdelen het loopbaanplan bestaat en hoe hier mee om wordt gegaan. Van belang is dat het loopbaanplan een dynamisch karakter krijgt, in die zin dat het ruimte biedt om volgordeelijke stappen in afstemming te doorlopen. Als voorbeeld kan een afgeronde loopbaanoriëntatie inzicht geven in welke ontwikkelstappen een medewerker wil zetten en welke opleiding dan passend is. Vanuit brandweezorg en P&OO worden praktische doorverwijsmogelijkheden geboden. Zolang het loopbaanplan van een medewerker nog in ontwikkeling is, kunnen in overleg met de leidinggevende en P&OO eerste stappen worden gezet o.b.v. bovenstaande kaders. Samengevat hebben verschillende actoren een rol in dit proces.

Wie	Rol
<i>Teamleider brandweezorg</i>	<p>Draagt zorg voor organisatorische randvoorwaarden voor uitvoering tweede loopbaanbeleid.</p> <p>Neemt namens de werkgever besluiten over het loopbaanplan, binnen bovenstaande kaders. Bij twijfel stemt deze af met de directeur VRG.</p> <p>Voert loopbaangesprekken met de ploegchefs valend onder tweede loopbaanbeleid.</p> <p>Biedt de ploegchefs praktische doorverwijsmogelijkheden.</p>

<i>Ploegchef</i>	<p>Ondersteunt en faciliteert de medewerker bij de uitvoering van het tweede loopbaanbeleid.</p> <p>Voert loopbaangesprekken met de medewerkers vallend onder tweede loopbaanbeleid.</p> <p>Biedt medewerkers praktische doorverwijsmogelijkheden.</p>
<i>Beroepsmedewerker tweede loopbaan</i>	<p>Pakt regie op eigen loopbaan.</p> <p>Neemt initiatief in de benodigde stappen in de verschillende fasen van de 20-jaar-termijn.</p> <p>Vraagt waar nodig om begeleiding of ondersteuning.</p>
<i>Adviseur P&OO</i>	<p>Adviseert medewerkers en leidinggevenden over de uitvoering van tweede loopbaanbeleid.</p> <p>Is vraagbaak voor rechtspositionele vraagstukken.</p> <p>Heeft een signalerende functie ten aanzien van het bewaken van termijnen.</p>

Bijlage 1: Tijdslijn tweede loopbaanbeleid



Bijlage 2: Hoofdstuk 9a kort weergegeven en helder op een rij

Algemeen en definities

Wanneer een medewerker op of na 1 januari 2006 in dienst is getreden in een bezwarende functie dan komt hij/zij niet meer in aanmerking voor functioneel leeftijdsontslag (FLO). Wanneer een medewerker op 31 december 2005 al werkte in een functie waarvoor FLO mogelijk was, dan valt hij/zij onder het FLO-overgangsrecht.

Een bezwarende functie is als volgt gedefinieerd:

‘Een betrekking met een hoge belasting door het frequent draaien van piket of het werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten’.

Binnen VRG zijn de 5 functies bij de beroepsbrandweer (ploegchef, bevelvoerder, manschap 1, manschap 2 en manschap 3) aangewezen als bezwarend.

Indien een medewerker op of na 1 januari 2006 in de bezwarende functie is benoemd, mag hij/zij de hieraan verbonden werkzaamheden 20 jaar uitvoeren. Daarna start de medewerker een tweede loopbaan.

Loopbaanplan

Gedurende de loopbaan wordt er aan een tweede loopbaan gewerkt door middel van een loopbaanplan. In het loopbaanplan worden onder andere afspraken gemaakt met betrekking tot loopbaanontwikkeling, kennis en vaardigheden. Dit loopbaanplan is erop gericht dat na 20 jaar een tweede loopbaan kan worden gestart, binnen of buiten de organisatie. Het loopbaanplan wordt regelmatig geëvalueerd en bijgesteld. Zowel de werkgever als de medewerker zijn verplicht om mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het loopbaanplan.

De afspraken in het kader van het loopbaanplan worden schriftelijk vastgelegd. Er wordt een dossier bijgehouden. De afspraken die in ieder geval in het loopbaanplan staan zijn:

- het aanspreekpunt binnen de organisatie;
- het beroep of de richting die als tweede loopbaan gekozen wordt;
- de keuze van opleidingsvorm of het instituut, waar de activiteit of de te volgen scholing plaatsvindt;
- de te maken kosten;
- de start- en einddatum van de te ondernemen activiteit of de te volgen scholing;
- de te maken voortgang binnen de activiteit of scholing;
- de minimaal te behalen resultaten van de activiteit of scholing;
- de planning van vervolgspraken;
- de omstandigheden onder welke een te volgen opleiding of te ondernemen activiteit kan worden onderbroken of gestopt;
- eventuele andere onderwerpen die van belang zijn voor een goede uitvoering van de gemaakte afspraken.

Kosten voor opleidingen en activiteiten die voortvloeien uit het loopbaanplan worden door de werkgever vergoed. Wanneer evident misbruik wordt gemaakt van de faciliteiten, dan moet de medewerker de vergoede kosten terugbetalen. Wanneer een medewerker niet meewerkt aan de verplichtingen uit het loopbaanplan kan in het uiterste geval een disciplinaire straf worden opgelegd.

Definitieve plaatsing

Wanneer een medewerker in het kader van zijn/haar tweede loopbaan wordt geplaatst in een andere functie dan is de plaatsing definitief. Dit kan een functie binnen of buiten de eigen organisatie zijn. Bij een plaatsing binnen de organisatie wordt de aanstelling aangepast. Plaatsing buiten de organisatie vindt plaats door ontslag uit de bezwarende functie.

In een aantal gevallen kan de tweede loopbaan niet beginnen:

- wanneer de werkgever zijn verplichtingen uit het loopbaanplan niet nakomt;
- wanneer werknemer en werkgever gezamenlijk besluiten om dat niet te doen.

Ziekte en overbruggingsuitkering

Wanneer een medewerker ziek wordt, gelden in principe de normale regels bij ziekte. Het re-integratietraject begint gewoon te lopen. Echter, wanneer de medewerker medisch niet meer geschikt is om de bezwarende functie uit te voeren, dan ontvangt hij/zij een overbruggingsuitkering.

De duur van deze overbruggingsuitkering is afhankelijk van het aantal jaren dat de medewerker in de bezwarende functie heeft gewerkt. Per 10 dienstjaren wordt 1 overbruggingsjaar opgebouwd. De maximumduur is 24 maanden. De uitkering wordt dus gedurende maximaal 20 dienstjaren opgebouwd. De hoogte van de uitkering bedraagt de eerste 12 maanden 100% van het salaris en de maanden

daarna 80% van het salaris. De duur van de uitkering wordt in mindering gebracht op de duur van de loondoorbetaling.

Overstap binnen de organisatie

Garantietoelage

Wanneer de medewerker zijn/haar tweede loopbaan in een functie binnen de eigen organisatie voortzet hoort daar het salaris van de nieuwe functie bij. Mocht door plaatsing in die nieuwe functie het inkomen dalen dan ontvangt de medewerker een garantietoelage. De garantietoelage is een bedrag ter hoogte van het negatieve verschil tussen het oude en nieuwe salaris. De hoogte van de toelage kan veranderen als sprake is van een algemene salariswijziging. Dit betekent dat als het nieuwe salaris stijgt, de toelage minder groot en uiteindelijk wellicht nihil wordt.

Afbouwtoelage

Indien de medewerker bepaalde toelagen geheel of gedeeltelijk verliest (denk aan bijv. ORT) krijgt de medewerker, gedurende een periode van 4 jaar, een afbouwtoelage op grond van onderstaande percentages:

- het eerste jaar 100% van de toelagen;
- het tweede jaar 75% van de toelagen;
- het derde jaar 50% van de toelagen;
- het vierde jaar 25% van de toelagen.

In geval de medewerker in de nieuwe functie, met daarbij behorend salaris, door de afbouwtoelage een hoger salaris krijgt dan in de oude functie het geval zou zijn, wordt afbouw toelage afgetopt tot maximaal het oude salaris.

Voorbeeld:

Oud salaris € 40.000

nieuw salaris €42.000

Oude toelagen € 8.000

nieuwe toelagen € 4.000

De afbouwtoelage zou gelijk zijn aan € 4.000 (1e jaar), € 3.000 (2e jaar), € 2.000 (3e jaar), € 1.000 (1e jaar).

Omdat dit in de eerste twee jaar leidt tot een hoger totaal inkomen dan de oude bezoldiging wordt de afbouwtoelage afgetopt naar € 2.000.

Overstap buiten de organisatie

Garantietoelage bij indiensttreding andere werkgever

Wanneer een medewerker een tweede loopbaan buiten de organisatie begint, ontvangt hij/zij een afkoopbedrag van 175% van het negatieve verschil tussen het huidige salaris, inclusief toelagen en vergoedingen, en het nieuwe jaarsalaris, inclusief eventuele toelagen en vergoedingen. Het salaris wordt berekend over het jaar waarin de medewerker bij de organisatie vertrekt. Het nieuwe jaarsalaris wordt berekend naar aanleiding van het bedrag dat de medewerker bij de indiensttreding bij de nieuwe werkgever ontvangt.

Lokale afspraak : Garantietoelage ingeval van ZZP

Wanneer een medewerker zijn tweede loopbaan vorm geeft door als ZZP-er te beginnen, ontvangt hij/zij een afkoopbedrag van 175% van het negatieve verschil tussen het maximumbedrag van de schaal die 2 schalen lager ligt dan de persoonlijke inschaling van de medewerker. Voorwaarde om aanspraak te doen op deze regeling is dat de ambitie om als ZZP-er te starten onderdeel is van het loopbaanplan en dat er geen gebruik is gemaakt van faciliteiten zoals opleidingen of loopbaanbegeleiding. Ingeval er wel gebruik van die faciliteiten is gemaakt, worden die kosten in mindering gebracht op het afkoopbedrag.

Berekening salaris

De volgende onderdelen vormen samen het salaris:

- loon
- IKB vakantie-uitkering
- IKB eindejaarsuitkering
- andere toelagen zoals ORT