

## Werkafspraken 'uitstroom piket' in afwachting van definitief (landelijk) beleid

### Inleiding

Brandweer Haaglanden kent als onderdeel van de operationele dienst ook een piketorganisatie, bestaand uit diverse operationele piketfuncties. Medewerkers in dienst van de brandweer treden naast hun dagelijkse beheersmatige werkzaamheden in verschillende rollen op bij calamiteiten, bijvoorbeeld als adviseur of leidinggevende. Als organisatie hebben we de wettelijke verantwoordelijkheid om de brandweezorg te regelen. Daarom is het belangrijk, zo niet noodzakelijk, dat de continuïteit van (de invulling van) piketfuncties op orde is, omdat we altijd -24 uur per dag, 7 dagen per week, 365 dagen per jaar- moeten kunnen rekenen op de inzet van piketfunctionarissen als onderdeel van onze operationele organisatie.

De piketorganisatie binnen de VRH kent verschillende vraagstukken. Vanwege de breedte en complexiteit van het geheel wordt in deze notitie alleen ingegaan op de uitstroom uit een piketfunctie.

### Toekomst belasting piketfunctionarissen

Het belang van (de continuïteit van de invulling van) piketfuncties heeft geleid tot het voeren van eerste gesprekken over de vraagstukken rondom piket. Vanuit goed werkgeverschap spelen vraagstukken op het gebied van belastbaarheid en de 'menselijke maat'. Voorheen hield het algemene dienstverband van operationele medewerkers die voor 2006 in dienst waren getreden op tussen de 55- en 60-jarige leeftijd. Uitstroom vond op natuurlijke wijze plaats op een "gepaste" leeftijd, waardoor met de belastbaarheid in principe al rekening was gehouden. Met de verschuiving van de pensioenleeftijd is de vraag welke elementen door de organisatie als belastend worden aangemerkt én op welke wijze die bepalend zijn voor de uitstroomleeftijd.

Factoren die een rol spelen bij het invullen van een piketfunctie én die door de organisatie worden aangemerkt als belastend, zijn:

1. **Fysiek zwaar**
2. **Psychisch zwaar**
3. **Piekbelasting**
4. **Dag- en nachtdiensten**

Voorbeelden van bovengenoemde factoren zijn het dragen van (eind)verantwoordelijkheid, het hebben van een opkomsttijdenverplichting, het opkomen vanuit diverse (waaronder slaap) situaties en het rijden met optische- en geluidssignalen. Deze factoren zijn logischerwijs niet altijd in dezelfde mate relevant voor iedere piketfunctie en daarbij is er ook sprake van verschillen in individuele effecten. De **frequentie**, zowel in diensten als in incidenten/acties, speelt hierin een belangrijke rol.

Als onderdeel van het bredere pakket 'duurzame inzetbaarheid', rekening houdend met bovengenoemde belastende factoren en in afwachting van definitief (landelijk) beleid, is het dus noodzakelijk dat de wijze van uitstroom wordt vastgelegd in werkafspraken en hier vervolgens praktisch uitvoering aan wordt gegeven. En daarnaast om rekening te kunnen houden met het inzichtelijk maken van de meerjarenplanning door piketbeheer en overwegende dat de regio Haaglanden een drukbevolkte en dynamische regio is met een hoog en complex incidentniveau waardoor de mate van belasting hoog is.

Op basis van bovengenoemde aspecten is het voorstel om te werken met werkafspraken, maar met ruimte voor individueel maatwerk op basis van onder andere de behoefte van de organisatie en de beschikbaarheid van de medewerker.

### Kaders

De werkafspraken maken onderscheid in verschillende groepen:

1. *Operationele dienst*

De functies van manschap en bevelvoerder in de operationele dienst zijn de meest belastende functies. Alle belastende factoren, zoals hierboven aangemerkt, zijn van toepassing op deze functies. De eindgrens voor deze functies is daarom gekoppeld aan de leeftijd van 59 jaar<sup>1</sup>.

2. *Officier van Dienst*  
De piketfunctie Officier van Dienst (1,2 en 3) wordt, om diezelfde reden, ook gekoppeld aan de leeftijd van 59 jaar.
3. *Overige brandweerpiketten*  
Voor de overige brandweerpiketten geldt ook een richtlijn van 59 jaar, maar uitstroom móét uiterlijk 5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd plaatsvinden (momenteel 67 jaar en 3 maanden).

Vanaf vijf jaar voorafgaand aan de eindleeftijd gaan we met de (piket)medewerker in gesprek over operationele loopbaanplanning en de invulling van de piketfunctie, vanuit de organisatie én de medewerker.

Op verzoek van de GHOR zal de werkafspraken voor 'overige brandweerpiketten' zoals hierboven benoemd onder 3, ook gaan gelden voor het piket Officier van Dienst Geneeskundig.

Medewerkers die binnen de hierboven beschreven kaders stoppen met hun piketfunctie, hebben recht op een afbouwtoelage conform artikel 3:16 Arg VRH. Deze afbouwtoelage bedraagt het eerste jaar 75%, het tweede jaar 50% en het derde jaar 25% van het af te bouwen bedrag. Daarbij wordt de drempel uit het eerste lid van deze bepaling, dat de achteruitgang in salaris tenminste 3% moet bedragen om in aanmerking te komen voor de afbouwtoelage, niet gehanteerd.

*Aldus vastgesteld in de vergadering van het Dagelijks Bestuur van Veiligheidsregio Haaglanden op 25 augustus 2023.*

---

1) Deze werkafspraken is gebaseerd op richtlijnen zoals momenteel bepaald in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV), in afwachting van onderzoeksresultaten van de Universiteit Maastricht. We blijven onze werkafspraken afstemmen op basis van landelijke afspraken en met onze eigen visie op loopbaanbeleid.