



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

informatiecentrum tel.
(070) 373 8020

uw kenmerk

bijlage(n)

betreft
Kostenbesparing door

ons kenmerk
ECCVA/U201000366

datum
23 februari 2010

loopbaanbeleid bij de brandweer
CvA/LOGA 10/04
Lbr. 10/023

Samenvatting

Bij het afschaffen van het functioneel leeftijdsontslag (FLO) is afgesproken dat nieuw personeel niet meer de gehele loopbaan actief kan zijn in een bezwarende functie. Na ongeveer 20 jaar bezwarend werk te hebben gedaan, stapt de medewerker over naar een andere functie. Dit geldt niet alleen voor nieuw personeel bij de brandweer. Ook voor zittende medewerkers is afgesproken dat zij op enig moment in hun loopbaan kunnen overstappen naar een niet-bezwarende functie. De werkgever moet beide groepen faciliteren om deze overstap mogelijk te maken.

Uit een recente monitor blijkt dat slechts een kleine meerderheid van de organisaties die loopbaanbeleid moet voeren dit ook daadwerkelijk heeft opgenomen in het beleidsplan en een minderheid van deze organisaties heeft hier ook middelen voor vrijgemaakt in de begroting. De VNG maakt zich zorgen over het niet van de grond komen van het loopbaanbeleid bij de brandweer.

Om meerdere redenen is het van belang dat gemeenten en korpsen werk maken van loopbaanbeleid:

- 1) Het is invulling van goed werkgeverschap. Brandweermedewerkers kunnen niet hun gehele loopbaan in de bezwarende functie werkzaam zijn en moeten dus op een gegeven moment ander werk kunnen gaan doen.
- 2) Het is financieel zeer aantrekkelijk voor gemeenten om succesvol loopbaanbeleid te voeren. Medewerkers (met FLO-overgangsrecht) die niet kunnen worden herplaatst op het moment dat zij niet meer het bezwarende werk kunnen doen, komen in een dure overgangsregeling terecht. De VNG heeft in opdracht van NVBR een rekenmodel ontwikkeld dat laat zien dat succesvol loopbaanbeleid op termijn de kosten van het FLO-overgangsrecht drastisch terugbrengt. Ter illustratie: FLO-overgangsrecht voor een medewerker die na gevoerd loopbaanbeleid succesvol wordt herplaatst kost grofweg € 55.000. Als dezelfde medewerker niet succesvol wordt herplaatst en in het FLO-overgangsrecht blijft zitten kost dat grofweg € 185.000. Een succesvolle overstap naar een andere functie vergt echter wel een investering op dit moment.
- 3) De weerstand tegen de CAO-afspraken over het FLO-overgangsrecht groeit bij medewerkers, omdat zij binnen hun organisatie tegen een muur oplopen. Ze willen wel (mee)werken aan hun loopbaan (omdat zij dit ook verplicht zijn) maar intern is er nog geen beleid.
- 4) Het is een afspraak in de CAO, die moet worden nagekomen.
- 5) Uit ervaring van korpsen die al wel zijn gestart met loopbaanontwikkeling blijkt dat ze hiermee een cultuur in het korps bevorderen die als positief, constructief, vooruitkijkend én verbreedend wordt gekenmerkt.

Aan de leden



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Informatiecentrum tel.
(070) 373 8020

uw kenmerk

betreft
Kostenbesparing door
loopbaanbeleid bij de
brandweer

ons kenmerk
ECCVA/U201000366
CvA/LOGA 10/04
Lbr. 10/023

datum
23 februari 2010

Geacht college en gemeenteraad,

Inleiding

Bij het afschaffen van het functioneel leeftijdsontslag (FLO) is afgesproken dat nieuw personeel niet meer de gehele loopbaan actief kan zijn in een bezwarende functie. Na ongeveer 20 jaar bezwarend werk te hebben gedaan, stapt de medewerker over naar een andere functie. Dit geldt niet alleen voor nieuw personeel bij de brandweer. Ook voor zittende medewerkers is afgesproken dat zij op enig moment in hun loopbaan kunnen overstappen naar een niet-bezwarende functie. De werkgever moet beide groepen faciliteren om deze overstap mogelijk te maken.

Uit een recente monitor (in opdracht van het A+O fonds Gemeenten) is gebleken dat slechts een kleine meerderheid van de organisaties die loopbaanbeleid moet voeren dit ook daadwerkelijk heeft opgenomen in het beleidsplan en er middelen in de begroting voor vrijgemaakt. Bovendien blijkt er een discrepantie tussen de beleving van de kwaliteit van het gevoerde beleid bij commandanten en gemeentebestuurders. Gemeentebestuurders en P&O-ers bij gemeenten die meer op afstand zitten van het daadwerkelijk gevoerde beleid beoordelen de kwaliteit hoger dan commandanten en P&O-ers bij de brandweer die het beleid daadwerkelijk voeren. Bestuurders hebben mogelijk een te rooskleurig beeld van de wijze waarop momenteel invulling wordt gegeven aan de CAO-afpraak.

De vakbonden uiten grote ontevredenheid over het loopbaanbeleid. Enerzijds omdat de achterban moeilijk afscheid kan nemen van de oude FLO-regeling. Anderzijds klagen medewerkers bij de bonden dat ze wel willen werken aan loopbaanbeleid maar dat de organisatie hierop geen beleid voert en geen geld beschikbaar stelt. Dit ondermijnt het noodzakelijke draagvlak voor het tweede loopbaanbeleid. Het feit dat gemeenten en korpsen weinig tot geen werk maken van het loopbaanbeleid geeft medewerkers geen vertrouwen dat er een goede afspraak is gemaakt bij het afschaffen van het FLO.

Om meerdere redenen is het belangrijk dat gemeenten en korpsen werk maken van loopbaanbeleid:

- 1) Het is invulling van goed werkgeverschap. Brandweerm medewerkers kunnen niet hun gehele loopbaan in de bezwarende functie werkzaam zijn en moeten dus op een gegeven moment ander werk kunnen gaan doen.
- 2) Het is financieel zeer aantrekkelijk voor gemeenten om succesvol loopbaanbeleid te voeren. Medewerkers, met FLO-overgangsrecht, die niet kunnen worden herplaatst op het moment dat zij niet meer het bezwarende werk kunnen doen, komen in een dure overgangsregeling terecht. De VNG heeft in opdracht van NVBR een rekenmodel ontwikkeld dat laat zien dat succesvol loopbaanbeleid op termijn de kosten van het FLO-overgangsrecht drastisch terugbrengt. Ter illustratie: FLO-overgangsrecht voor een medewerker die na gevoerd loopbaanbeleid succesvol wordt herplaatst, kost grofweg € 55.000. Als dezelfde medewerker niet succesvol wordt herplaatst en in het FLO-overgangsrecht blijft zitten, kost dat grofweg € 185.000. Een succesvolle overstap naar een andere functie vergt echter wel een investering op dit moment.
- 3) De weerstand tegen de CAO-afpraak over het FLO-overgangsrecht en het tweede loopbaanbeleid groeit bij medewerkers, omdat zij binnen hun organisatie tegen een muur oplopen. Ze willen wel (mee)werken aan hun loopbaan (omdat zij dit ook verplicht zijn) maar intern is er nog geen beleid.
- 4) Het is een afspraak in de CAO, die moet worden nagekomen.
- 5) Uit de ervaringen van koplopers (korpsen die wel zijn gestart met het stimuleren van loopbaanontwikkeling van medewerkers in bezwarende functies) blijkt dat ze hiermee een cultuur in het korps bevorderen die als positief, constructief, vooruitkijkend én verbredend wordt gekenmerkt. Korpsen zeggen zelf direct al te profiteren van deze nieuwe houding van medewerkers én leidinggevenden.

In deze ledenbrief wordt u geïnformeerd over:

- de uitkomsten van de monitor over loopbaanbeleid bij de brandweer dat in opdracht van het A+O fonds Gemeenten is uitgevoerd;
- het rekenmodel dat de VNG in opdracht van de NVBR heeft ontwikkeld. Het model maakt inzichtelijk wat de kosten van FLO-overgangsrecht zijn en wat het oplevert om succesvol loopbaanbeleid te voeren;
- handvatten en producten die kunnen helpen bij het vormgeven van loopbaanbeleid. Deze zijn ontwikkeld in het programma tweede loopbaanbeleid bij de brandweer van het A+O fonds Gemeenten.

Monitor tweede loopbaanbeleid brandweer

Op verzoek van het LOGA is het A+O fonds Gemeenten in 2007 gestart met een programma gericht op het stimuleren van het tweede loopbaanbeleid voor brandweerpersoneel. Binnen dit programma zijn meerdere producten ontwikkeld die korpsen en gemeenten kunnen helpen bij het vormgeven van loopbaanbeleid. Meer over deze producten leest u in deze brief onder de kop 'Hoe pak je loopbaanbeleid aan?'.

Tijdens de looptijd van het programma is de ontwikkeling van het loopbaanbeleid in de sector gemonitord. Eind 2007/begin 2008 is een eerste monitor uitgevoerd, een nulmeting. Eind 2009 is nogmaals een monitor uitgevoerd om te onderzoeken hoe het loopbaanbeleid bij de brandweer van de grond is gekomen, in vergelijking met twee jaar eerder.

De gegevens uit deze laatste monitor vindt de VNG verontrustend. Ten eerste is er sprake van een lage respons. Dit kan erop wijzen dat het onderwerp te weinig leeft binnen korpsen en bij gemeenten. Ten tweede blijkt uit de respons die er is, dat het loopbaanbeleid nog maar in beperkte mate van de grond is gekomen. Leidinggevendenden geven aan te weinig vaardigheden te bezitten om medewerkers op goede wijze te kunnen ondersteunen en stimuleren. Voor medewerkers geldt dat het er wel op lijkt dat zij zich meer gaan oriënteren op een tweede loopbaan, maar zij geven daarbij aan onvoldoende zicht te hebben op instrumenten die hen kunnen helpen.

Gemeentebestuurders, commandanten, P&O-ers en leden van de OR lijken over het algemeen actiever bezig te zijn met loopbaanbeleid dan twee jaar geleden. Echter nog lang niet alle gemeenten en korpsen die loopbaanbeleid moeten voeren (volgens CAO-afspraken) hebben dit ook daadwerkelijk opgenomen in het beleidsplan en er in de begroting middelen voor vrijgemaakt.

Een opvallende uitkomst van de monitor is dat betrokkenen die meer op afstand zitten (bestuurders en gemeentesecretarissen) een voldoende geven als zij worden gevraagd naar het geven van een rapportcijfer aan de kwaliteit van het beleid dat nu wordt gevoerd. Commandanten en leidinggevendenden geven echter een ruime onvoldoende (rapportcijfer 4,5 tot 5). Al met al blijkt dat verdere beleidsinvesteringen de komende jaren nodig zijn om het loopbaanbeleid binnen de brandweer verder te ontwikkelen. Deze investering wordt overigens ruim terugverdiend als het loopbaanbeleid succesvol is.

Rekenmodel kosten FLO-overgangsrecht

Om de kosten van het FLO-overgangsrecht in kaart te brengen heeft de VNG in opdracht van de NVBR een rekenmodel ontwikkeld. Het model geeft naast de totaalkosten per medewerker aan in welk jaar welke kosten zich voordoen.

Met dit model kan de financiële winst van investeren in loopbaanbeleid goed in kaart worden gebracht. U kunt namelijk enerzijds berekenen wat de kosten zijn van het FLO-overgangsrecht als medewerkers niet werken aan loopbaanbeleid en daarom niet uitstromen naar een andere functie. U ziet dan dat de kosten van het FLO-overgangsrecht hoog zijn. Vooral door de dure periode van gedeeltelijk betaald verlof (55 tot 59 jaar) waarin de uitkering door de belastingdienst wordt beboet.

Anderzijds kunt u berekenen wat de kosten zijn van het FLO-overgangsrecht als u investeert in het loopbaanbeleid en medewerkers succesvol overstappen naar een andere, niet-bezwarende functie. In dat geval stromen medewerkers voor hun 55^{ste} uit naar een andere functie.

Een groot deel van de kosten van het FLO-overgangsrecht komt dan te vervallen¹.

Het verschil tussen beide berekeningen geeft aan wat de financiële winst voor de organisatie kan zijn. Dit is de winst die op de langere termijn behaald kan worden door te investeren in loopbaanbeleid.

Een grove algemene berekening laat het volgende zien:

FLO-overgangsrecht voor een medewerker die na gevoerd loopbaanbeleid succesvol wordt herplaatst kost het korps vanaf 2010 grofweg € 55.000. Als dezelfde medewerker niet succesvol wordt herplaatst en het hele FLO-overgangsrecht doorloopt zijn de kosten voor het korps ongeveer € 185.000, de meerkosten zijn de kosten voor de uitkering tijdens een inactieve periode van 4 jaar.

De werkelijke opbrengst voor uw gemeente is afhankelijk van de samenstelling van de groep medewerkers met FLO-overgangsrecht.

Het rekenmodel vindt u op het www.brandweerkennisnet.nl.

Hoe pak je loopbaanbeleid aan?

Binnen het programma tweede loopbaanbeleid van het A+O fonds Gemeenten hebben verschillende brandweerkorpsen (soms in samenwerking met externe bureaus) diverse producten ontwikkeld die het loopbaanbeleid ondersteunen. De producten zijn zowel gericht op P&O-ers, leidinggevenden als op medewerkers.

Een aantal voorbeelden:

Handreiking tweede loopbaanbeleid

Organisaties die aan de slag gaan met loopbaanbeleid kunnen deze modelaanpak gebruiken. Het betreft een stappenplan om loopbaanbeleid in de organisatie in te voeren.

Training voor leidinggevenden

Deze trainingsmodule ondersteunt leidinggevenden bij het agenderen van 'loopbaandenken' in hun team en het voeren van ontwikkel- en loopbaangesprekken met hun medewerkers.

Loopbaanassessment, portfoliotrainingen en EVC-trajecten

Binnen het programma is ervaring opgedaan met loopbaanassessments, portfoliotrainingen en EVC-trajecten voor medewerkers. Deze trainingen en trajecten geven inzicht in mogelijke loopbaanpaden voor brandweerm medewerkers en geven aan waar het werk als brandweerm medewerker al aansluit bij andere functies en opleidingen.

¹ Bij uitstroom naar een niet-bezwarende functie blijft de medewerker recht houden op de werkgeversbijdrage levensloop en de inkoop van extra ouderdomspensioen. Deze kosten blijven dus bestaan.

Meer informatie over medewerkers die ervaring opdeden met deze loopbaaninstrumenten en informatie over de instrumenten staat op www.loopbaanladder.nl

Naast deze (en andere) producten kende het programma ook een stimuleringsregeling voor korpsen en regio's. Deze kregen financiële ondersteuning bij projecten die het loopbaanbeleid bevorderden. De opgedane kennis van de organisaties die hebben deelgenomen aan de stimuleringsregeling is ook zeer bruikbaar voor organisaties die nog werk moeten maken van loopbaanbeleid.

Meer informatie over het programma van het A+O fonds én over de producten vindt u op www.aeno.nl

Tot slot

Het CvA roept gemeenten en korpsen op om werk te maken van het loopbaanbeleid bij de brandweer. Hiermee doen gemeenten recht aan de gemaakte afspraken in de CAO en kan op termijn veel geld worden bespaard.

Hoogachtend
College voor Arbeidszaken van de VNG



J. Schirmbeck
secretaris

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.