

Repressieve dagdienst ondersteuning



Inhoudsopgave

1. Vraagstelling
2. Aanwijzing als aanvulling op je huidige functie
3. Geoefendheid
4. Korte uitleg arbeidstijd versus betaalde arbeid
5. Schematisch overzicht voorstel nieuwe 9 ½ uur dienst
6. Onderbouwing voorstel nieuwe 9 ½ uur dienst
7. Definitie repressieve toeslag
8. Geen afbouwregeling
9. 9 ½ -uur dagdienst is geen aanwezigheidsdienst

1. Vraagstelling

Op 31 maart 2025 is de 24 uursdienst PBP gestart waardoor het repressieve rooster (bezetting post Noord) in een ander daglicht is komen te staan. Bij de invoering van het nieuwe 24 uursdienst rooster Purmerend en PBP is afscheid genomen van de medewerker in de vaste kern zoals we die kende voor 31 maart 2025. Alle voormalige dagdienst medewerkers vanuit de vaste kern zijn overgegaan naar de 24 uursdienst. In de oude situatie vervulde de dagdienst medewerker een belangrijke rol in het invullen van het rooster op post Noord. In de nieuwe situatie is dit niet meer het geval waardoor er een groot beroep wordt gedaan op beheersmatige collega's die ook nog graag een repressief component aan hun functie willen toevoegen of willen blijven doen zoals ze al deden vanuit de flexibele schil. Het aantal beschikbare medewerkers is door de nieuwe situatie afgenomen. Door het toekennen van een repressieve toelage in de vorm van een beperkt bedrag per dienst geeft de organisatie een blijk van waardering af en zal dit motiverend werken richting de groep die zich hiervoor inzet. Op deze manier hopen we tegelijkertijd dat dit positief zal bijdragen op het beschikbaar stellen voor het invullen van diensten.

2. Aanwijzing als aanvulling op je huidige functie

Voor de repressieve werkzaamheden die de medewerker gaat verrichten wordt hij apart aangewezen. Dit natuurlijk met goedkeuring van de leidinggevende waar de medewerker onder valt. De beschikbaarheid wordt doorgegeven aan het planbureau die de medewerker inroostert wanneer nodig is. Dit kan op verschillende functies als de repressief medewerker daarvoor is opgeleid en vakbekwaam is. Als de medewerker op het rooster staat voor een dienst en hij deze toch niet kan draaien, dan dient hij in eerste instantie zelf voor een vervanger te zoeken. De aanwijzing in combinatie met de repressieve dagdiensttoelage geldt voor de duur van 1 jaar en wordt elk jaar stilzwijgend verlengd als werkgever en werknemer voor aanvang van het nieuwe jaar niet kenbaar maken de aanwijzing te willen beëindigen.

3. Geoefendheid

Aan de repressieve medewerker wordt er conform het dagprogramma een oefenmoment aangeboden om de vakbekwaamheid op peil te houden. Mocht dit onvoldoende zijn omdat de medewerker bijvoorbeeld niet verbonden is aan een vrijwillige post of dat hij meerdere functies wilt beoefenen die onvoldoende aanbod komen in het dagprogramma is dit in eerste instantie een eigen verantwoordelijkheid. De medewerker maakt dit dan wel kenbaar bij de Ploegchef Noord om samen te kijken wat er mogelijk is om maatwerk toe te passen om alsnog de vakbekwaamheid op het juiste niveau te krijgen en te behouden.

4. Arbeidstijd versus betaalde arbeid

In de Arbeidstijdenwet staat hoe lang werknemers per dag en per week mogen werken en wanneer zij recht hebben op pauze en rusttijd. Die regels zijn er met het oog op gezondheid, veiligheid en welzijn, maar ook om werk, privé en zorgtaken te kunnen combineren.

De arbeidstijdenwet zegt niets en gaat niet over de beloning van de arbeidstijd.

5. Schematisch overzicht nieuwe variant 9,5 uur dienst (7:30 – 17:00 uur)

Nieuwe 9,5 uur dienst (7:30 – 17:00 uur)	
	- 9,5 uur betaalde arbeid - 0,5 uur geconsigneerde pauze - Repressieve dagdienst toeslag per dagdienst à ½ uur bruto loon x 125%
	Gem. ½ uur loon is € 12,92 x 125% = € 16,15 Gem. 8 dagdiensten per maand bruto= € 129,20

6. Onderbouwing voorstel nieuwe 9 ½ uur dienst

Nieuwe 9 ½ uur-dienst: 9 uur werken + ½ uur geconsigneerde pauze.

Bij de nieuwe 9 ½ uur-dienst wordt het ½ wachttijd extra gecompenseerd middels een toelage omdat je niet vrij kan bewegen aangezien hij aan de post (locatie) vastzit. Effectief duurt een dagdienst dus 9, ½, waarbij het ½ uur niet gezien kan worden als werktijd.

Compensatie in tijd van in een week teveel gewerkte beheersmatige uren kan in overleg met de leidinggevende binnen 4 weken worden opgenomen; daarna vervalt de compensatiemogelijkheid. Repressieve extra uren (na 17:00 uur) worden als overwerk uitbetaald op basis van de beheersmatige functie.

De toelage wordt betaald volgens het feitelijk aantal verrichte diensten; de enige uitzondering hierop is, wanneer in het dienstbelang het rooster op verzoek van één van de leidinggevers/afdelingshoofden wijzigt. Bij ruilingen op individueel initiatief wordt de vergoeding niet aan de roosterwijziging aangepast.

Indien de ziekte langer duurt dan 1 maand wordt de repressieve dagdienst toeslag gedurende de eerste ziektemaand nog voortgezet. De hoogte van de toeslag komt dan overeen met hetgeen de medewerker in de drie kalendermaanden voorafgaand aan de datum van ziekmelding gemiddeld per maand aan repressieve dagdienst toeslag heeft ontvangen. De toeslag wordt weer toegekend vanaf het moment dat de medewerker is hersteld en is opgenomen in het repressieve dienstrooster.

De hoogte van de toeslag per dagdienst is gelijk aan **½ uur bruto loon x 125%**. Het bruto uurloon is een gemiddelde over het maximum van de salarisschalen 6,7 en 8 en is van toepassing op alle deelnemers, ongeacht de brandweerrang tot en met salarisschaal 10. De toelage wordt ook geïndexeerd met de cao-wijzigingen.

7. Definitie repressieve toeslag

De repressieve dagdienst toeslag wordt toegekend ter compensatie van:

- Op tijd aanwezig zijn (inloop vanaf 7:15 uur) om de dagdienst daadwerkelijk om 7:30 uur te laten beginnen
- Het ingeroosterd zijn met alle flexibiliteit die daarbij komt kijken (bv. minder flexibel zijn in het ruilen van diensten, geen ad-hoc vrij kunnen nemen, tijdens pauzes oproepen kunnen worden etc.)
- De vermindering van flexibiliteit in de beheersmatige werkzaamheden
- De medewerker vanaf schaal 11 en hoger heeft **geen** aanspraak op de repressieve toeslag.

In de praktijk zullen de meeste repressieve medewerkers gemiddeld 2 dagdiensten per week blijven draaien (8 diensten per maand).

8. Geen afbouwregeling voor de repressieve dagdienst toeslag

(bij definitief stoppen met draaien van de repressieve dagdiensten)

De nieuwe repressieve dagdienst toeslag zal per gewerkte dagdienst (achteraf en per maand) uitbetaald worden. De toeslag wordt hoger naar mate een medewerker per maand meer dagdiensten uitvoert. De repressieve dagdienst toeslag zien wij als een flexibele toeslag.

Deze repressieve dagdiensttoelage komt niet in aanmerking voor een afbouwregeling zoals opgenomen in artikel 3:16 in de CAR-UWO.

Als een medewerker van de repressiedagdienst door ziekte uitvalt en hij, na 2 jaar ziekte in een WIA-traject terecht komt, wordt het salaris voorafgaand aan de ziekte meegewogen voor de bepaling bij een eventuele toekenning van een uitkering. De peildatum voor de WIA-berekening is de laatste dag van de maand voorafgaand aan de eerste ziektedag. Het dagloon wordt berekend op basis van het sociaal verzekeringsloon (sv-loon) dat je in het jaar daarvoor hebt verdiend en gedeeld door 261 dagen (het aantal werkdagen in een jaar).

Dit geldt dus ook voor de flexibele vergoeding als de repressieve dagdienst vergoeding. Echter dit is alleen van toepassing als een medewerker niet meer in staat is om enig ander werk te doen. Indien betrokkene niet meer kan deelnemen aan de dagdienst is het hierboven genoemde niet van toepassing. In dat geval zal hij op medische gronden worden afgekeurd voor deelname aan de dagdienst en vervalt daarmee de aanwijzing en valt dan voor 100% terug op zijn beheersmatige functie.

9. 9 ½ -uur dienst is geen aanwezigheidsdienst

Door de nieuwe invulling van de 9 ½ -uur dienst hebben wij alle redenen om aan te nemen dat de dienst geen 'aanwezigheidsdienst' is in de zin van de Arbeidstijdenwet.

Wat zijn onze redenen?

- Er zijn geen wachtmomenten in de dienst
- Er wordt gewerkt aan beheersmatige taken tussen de repressieve oproepen door
- Medewerkers krijgen betaald naar hun beheersmatige taken
- De dienst zoals ingericht is niet afgesproken in een collectieve regeling

Omdat wij stellen dat onze dagdienst geen 'aanwezigheidsdienst' is, zijn de repressieve medewerkers niet beperkt in het aantal dagdiensten dat zij in een bepaalde periode mogen draaien.

Achtergrond informatie:

Definitie van een aanwezigheidsdienst (Artikel 1:1 ATB-begripsbepalingen):

"Aanwezigheidsdienst: een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uren waarin de werknemer, zo nodig naast het verrichten van de bedongen arbeid, verplicht is op de arbeidsplaats aanwezig te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten."

Een aanwezigheidsdienst onderscheidt zich van een reguliere werkdienst op basis van 5 kenmerken: continu fysieke aanwezigheid; directe paraatheid; alle uren worden aangemerkt als werktijd (inclusief slaap- en wachturen); een dienst van 24-uur en passieve wachttijd. De repressieve dagdienst voldoet niet aan deze kenmerken op basis van de volgende juridische en rechtspositionele punten: er zijn geen passieve wachtmomenten; beheersmatig werk staat centraal; functie en salaris sluiten aan op beheersmatige werk; geen collectieve regeling aanwezig en betreft een reguliere dagdienst van 9,5 uur. Op grond van deze kenmerken kan juridisch worden vastgesteld dat de dienst aangewezen moet worden als reguliere werkdienst en niet voldoet aan de criteria van een aanwezigheidsdienst zoals bedoeld in artikel 1:1 ATB.

Lees: hij=zij waar nodig