



# Een Model voor Maatwerk

## 2<sup>e</sup> Loopbaanbeleid bij de Brandweer

Hoe motiveer je mensen om tijdig de bakens te verzetten? Wat moet de organisatie daarvoor regelen? Ruim twintig brandweerkorpsen werkten aan een handreiking waarmee korpsen hun eigen 2e loopbaanbeleid mee kunnen vormgeven: een model voor maatwerk. In deze brochure vindt u het fasenmodel en een stappenplan. Verder vertellen zes korpsen over hun specifieke insteek. In het tweede deel van de brochure staan de medewerkers centraal. Waarom en wanneer gaan zij nadenken over ander werk? Lees de tien redenen en zes portretten van brandweerm medewerkers.

Werken bij de brandweer is risicovol. Het kan zijn dat iemand na verloop van jaren door fysieke en psychische ongemakken het werk niet meer goed kan doen. Dat is een van de redenen geweest om het Functioneel Leefstijdsontslag (FLO) te herzien en de 2<sup>e</sup> loopbaan in te voeren. Als een brandweerman of -vrouw twintig jaar in een bezwarende functie heeft gewerkt, moet hij of zij ander, niet-bezwarend werk gaan doen. De verandering betekent een fikse cultuuromslag. En nieuw beleid. Brandweermensen zullen zich

immers vóór die twintig jaar zijn verstreken op allerlei manieren moeten bezinnen op een 2<sup>e</sup> carrière.

Met de handreiking die nu verschijnt, hoeven korpsen niet zelf het wiel uit te vinden. Het is het resultaat van een landelijk pilot-project van het A+O fonds Gemeenten. Daarin begeleidde het bureau Visibly Consultants korpsen met de invoering van 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid en verwerkte de ervaringen van deze korpsen in de handreiking. Zes korpsen werken al een jaar aan het 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid: Tilburg, Nijmegen, >>

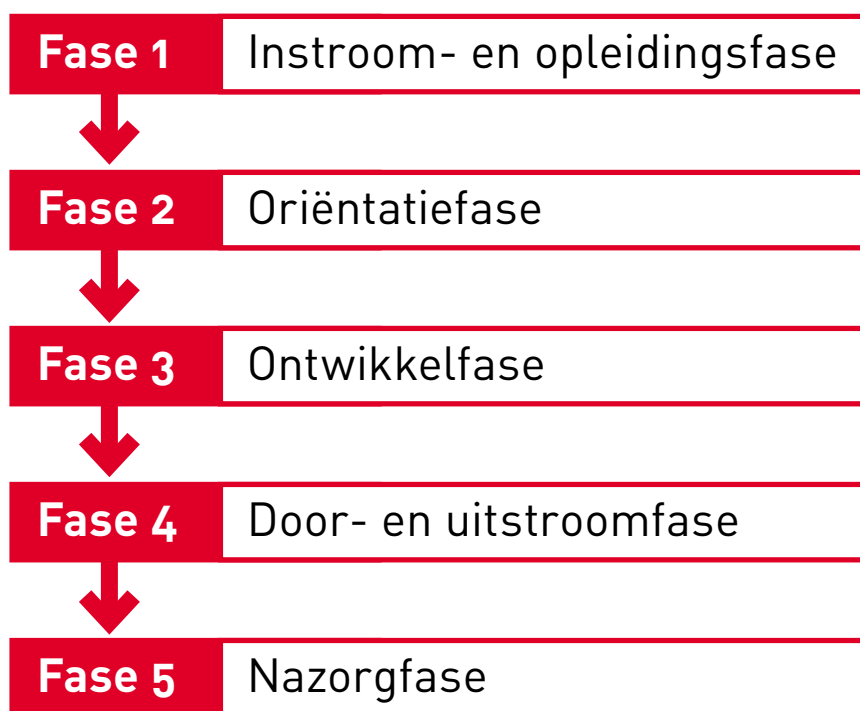


Zes korpsen over 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid



Zes brandweerm medewerkers in beweging

## Model 2<sup>e</sup> Loopbaanbeleid



Zuid-Limburg, Groningen, Hengelo en Hoorn. Andere korpsen zoals Enschede, Zwolle, Gelderland-Midden, Rozenburg en Den Haag starten begin 2009.

Uitgangspunt van het loopbaanbeleid is dat alle medewerkers in bezwarende functies zich voorbereiden op de doorstroom naar niet-bezwarend werk. Dat kan binnen of buiten de brandweer zijn. Voorop staat dat het werk aansluit bij de capaciteiten, wensen en behoeften van de medewerker en een goed toekomstperspectief biedt. Verder is het wenselijk een functie te zoeken met een vergelijkbaar inkomensniveau. Dat betekent vaak een functie op minimaal mbo-niveau.

### Kansen en winst

Bij de ontwikkeling van 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid worden de rechten en plichten, of taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van alle betrokkenen verkend en vastgelegd. Het is belangrijk dat de medewerkers de ontwikkeling van een loopbaanplan, het vooruitblikken

op een andere carrière en het volgen van scholing niet als een opgelegde verplichting zien. Het beleid biedt immers veel kansen. Het betekent dat bij alle medewerkers gedurende de hele loopbaan aandacht wordt besteed aan persoonlijke ambities, ontwikkelbehoeften, loopbaanwensen en inkomenszekerheid voor de toekomst. Ook met het oog op gezondheid is 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid winst voor de werknemer. Een bezwarende functie trekt nu eenmaal een zware wissel op de fysieke en psychische conditie van medewerkers, en het is niet vanzelfsprekend dat zij deze functie uit kunnen oefenen tot de leeftijd van 55-59 jaar, of langer. Periodieke keuringen die de gezondheid en fitheid testen zullen in de toekomst belangrijker worden. Wanneer de belastbaarheid van de werknemer afneemt, moeten er maatregelen worden genomen. Uiteindelijk kan dit betekenen dat de medewerker de bezwarende functie niet langer kan uitvoeren. Het 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid vergroot dan de kansen op een goede vervolgfunctie. Het 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid is een bijzondere

vorm van loopbaanbeleid omdat het zich toespitst op een specifieke doelgroep – medewerkers in een bezwarende functie – en een verplichtend karakter heeft, vanwege de afspraken in de cao. Er is onder andere bepaald dat iedere medewerker in een bezwarende functie in 2009 een loopbaanplan heeft. Om dat voor elkaar te krijgen is er nog genoeg werk aan de winkel.

### Model 2<sup>e</sup> Loopbaanbeleid

Hoe ziet de loopbaan van een medewerker in bezwarende dienst er voortaan uit? Het fasemodel in de handreiking geeft hier antwoord op. Korpsen kunnen op basis hiervan hun eigen beleid ontwikkelen. Omdat ieder korps anders is, zal het model op verschillende manieren worden ingevuld.

Het model bestaat uit de instroom- en opleidingsfase, de oriëntatiefase, de ontwikkelfase, de door- en uitstroomfase en de nazorgfase. >>

Regionale Brandweer  
Zuid-Holland Zuid

## 'Een loopbaan in plaats van een baan'

'Tegenwoordig bieden wij medewerkers een loopbaan in plaats van een baan', stelt commandant brandweertzorg Dordrecht Anton Slofstra. 'Dat raakt de bedrijfsvoering, de cultuur maar ook het brandweervak.' De regio Zuid-Holland Zuid kiest voor een brede en positieve insteek, waarin het hele korps wordt betrokken. Begin 2009 is een aantal medewerkers gestart met het portfoliosysteem, waarin iemands competenties en een persoonlijk ontwikkelingsplan staan. Het korps verkende ook door- en uitstroommogelijkheden voor



Anton Slofstra en Hugerien van Steenis

medewerkers in bezwarende functies. 'We merken dat we een aantrekkelijke werkgever worden door te investeren in de ontwikkeling van onze mensen. Onze slogan: "Bouw aan je toekomst, begin bij de brandweer" motiveert onze huidige

medewerkers én trekt nieuwe mensen aan.' Het korps is zo onderscheidend op HR-gebied dat het in 2009 genomineerd is voor de prijs Het Betere Werk van het A+O fonds Gemeenten.

Brandweer  
Amsterdam-Amstelland

## 'Zichtbaar worden voor doelgroep'

Brandweer Amsterdam-Amstelland is in november 2007 gestart met het Ontwikkelcentrum voor Loopbaan en Leiderschap (OCL2). 'Daarmee hebben we het 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid een duidelijk zichtbare plek in de organisatie gegeven', vertelt hoofd OCL2 Lilian van Ark. In het centrum worden beleidskaders vastgesteld en projecten uitgevoerd. 'Zo zijn vijftig brandweermedewerkers geïnterviewd over hun ideeën en wensen met betrekking tot hun (2<sup>e</sup>) loopbaan.' Er is ook voorlichting gegeven aan leidinggevend en bevelvoerders. Als de beleidsnotitie wordt vastgesteld, komt het vol-



Lilian van Ark



Caroline van de Wiel

gende speerpunt aan bod: communicatie naar de manschappen zelf. 'Nieuwe medewerkers stellen bij indiensttreding al vragen, maar we moeten vooral ook de mensen bereiken die in de overgangsregeling zitten', aldus

Van Ark. 'Samen met de stuurgroep van het A+O fonds gaan we verkennen hoe de brandweer de kennis en ervaring die inmiddels in de sector op dit terrein is opgedaan, kan borgen en versterken.'

## 'Denken vanuit kansen brengt in beweging'

Een van de redenen om 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid in te voeren was dat Brandweer Tilburg een lerende en vitale organisatie wil zijn. 'Wij kennen niet langer "lifetime employment" in de samenleving en als brandweer willen bij daarbij aansluiten', legt commandant Marcel Appeldoorn uit. Volgens hem helpt het 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid de brandweer om naar een extern gerichte organisatie te groeien. Aanvankelijk was er weerstand in dit korps. 'Het beleid komt immers voort uit een verlies van het FLO. De weerstand hebben we weten om te buigen in beweging door te denken in kansen in plaats van bedreigingen.' Komende tijd richt het korps zich op goede in-, door- en uitstroom, het trainen van de leidinggevenden en het aanstellen van een loopbaancoach.



Tashin Koca, Johan van Bavel en Marcel Appeldoorn

In de instroom- en opleidingsfase wordt de medewerker aangenomen en opgeleid tot medewerker basis-brandweezorg en doet hij of zij daar ervaring in op. De 2<sup>e</sup> loopbaan lijkt nog ver weg, maar de medewerker is al bij de sollicitatie gewezen op de tijdelijkheid van de baan en er wordt een begin gemaakt met het loopbaanplan.

In de tweede fase, de oriëntatiefase, gaat de medewerker zich oriënteren op het vak dat hij of zij na de bezwarende functie wil gaan uitoefenen. Met behulp van een loopbaanadviseur kijkt hij of zij naar toekomstige interessante beroepen. Idealiter loopt de medewerker een of twee dagen in die beroepen mee om er een goed beeld van te krijgen. Als de medewerker een opleiding zou willen gaan volgen, kan met een zogeheten EVC-traject worden onderzocht welke competenties de medewerker al heeft ontwikkeld en of dat vrijstellingen oplevert voor de beoogde opleiding.

In de ontwikkelfase doet de medewerker ervaring op met de 2<sup>e</sup> loopbaan. Bijvoorbeeld door een opleiding te

volgen, stage te lopen of detachering. In de vierde fase, de door- en uitstroomfase, werkt de medewerker aan het vinden van een nieuwe functie. Hierover maakt hij of zij afspraken met de leidinggevende, op basis van advies van een loopbaanadviseur en/of de P&O-adviseur. Deze afspraken worden opgenomen in het loopbaanplan. In deze periode volgt de medewerker bijvoorbeeld een sollicitatietraining. Uiteindelijk krijgt de medewerker een andere functie.

In de laatste, nazorgfase wordt gekeken naar vragen als: wat als iemand zijn proeftijd niet vol maakt, of als het voorlopig contract bij een nieuwe werkgever niet wordt verlengd?

### Stappenplan invoering

Welke stappen moeten er worden gezet om het nieuwe beleid in te voeren? In de handreiking wordt het proces van beleidsontwikkeling en voorbereiding tot de invoering in elf stappen beschreven. De stappen hoeven niet allemaal in deze volgorde gemaakt te worden.

Een eerste aandachtspunt is dat er in het korps voldoende draagkracht bestaat. De wijzigingen in de cao zijn dwingend. In sommige korpsen is er weerstand tegen 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid. Die weerstand kan verminderd worden door duidelijk te maken waartoe het nalaten van beleid kan leiden: verhoogd uitvalsrisico bij oudere medewerkers bijvoorbeeld. Ook goede communicatie met de OR/OC is belangrijk. Stap 2 in het proces is het opstarten van de projectorganisatie. Een projectgroep met daarin vertegenwoordiging van het management, P&O en de medezeggenschapsraad, een projectleider en een klankbordgroep met medewerkers blijkt in de praktijk goed te werken. De derde stap is het in kaart brengen van alle relevante kenmerken van de doelgroep. Bijvoorbeeld: Wie vallen er precies onder de bezwarende functies? Stap 4 is het ontwikkelen van 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid dat aansluit bij de specifieke korps situatie en de gewenste organisatiecultuur. Dit laatste is van wezenlijk belang. De brandweer verandert immers van een intern gerichte naar een extern gerichte organisatie. >>

## Stappenplan ontwikkeling en invoering 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid



Soms is het nodig om in het beleid onderscheid te maken tussen de zittende en de nieuwe medewerkers. Nieuwe medewerkers weten bij binnenkomst dat zij maximaal twintig jaar in de repressieve dienst kunnen werken. Zittende medewerkers hebben wellicht meer begeleiding en tijd nodig om verantwoordelijkheid te nemen voor hun ontwikkeling en loopbaan.

Vervolgens is het belangrijk inzicht te krijgen in de financiële gevolgen van het 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid en het overgangsrecht. Wat zijn de kosten van scholing, verlet- en vervangingskosten, de loopbaanadviseur en assessments en EVC-trainingen? Dergelijke vragen worden in de vijfde stap gesteld. In stap 6 komt de training van leidinggevenden aan bod. In het project is een training ontwikkeld die de leidinggevenden in de deelnemende korpsen als zeer zinvol ervoeren. De

training is beschikbaar voor andere korpsen.

Voorlichting aan de medewerkers is stap 7 in het proces. Goede communicatie vanaf de start van het 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid is van essentieel belang. Medewerkers moeten zo snel mogelijk geïnformeerd worden over de gevolgen van de cao. In de korpsen die deelnamen aan het project bleken bijeenkomsten effectief met daarna de mogelijkheid tot een gesprek met de P&O-adviseur. In dat gesprek kan worden ingegaan op de persoonlijke gevolgen. Draagvlak verhogen is een belangrijk doel van stap 8: het opzetten van een proeftraject. Meedoen met deze proef is vrijwillig, maar niet vrijblijvend. Meedraaien betekent onder meer dat de medewerker een gesprek voert met de loopbaanadviseur en interesstests aflegt.

In de volgende stap, stap 9, moeten personeelsprocessen worden bijgesteld.

Zo zijn er korpsen die hun instroomeisen hebben aangepast en alleen nog medewerkers met minimaal mbo-niveau aannemen. In stap 10 worden de studiefaciliteiten, loopbaanfaciliteiten en organisatorische faciliteiten aangepast. Verder kunnen ook veranderingen in de personeelsvoorziening en de roostering nodig zijn.

In stap 11 vindt de introductie van het nieuwe beleid plaats. Een kick-off-bijeenkomst en het vieren van de successen, zoals het behalen van de eerste diploma's en andere loopbaanstappen, geven de introductie een feestelijk tintje. Door het beleid elk jaar te evalueren en indien nodig bij te stellen, wordt blijvend gewerkt aan de goede kwaliteit van het 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid.

**Lees verder in:**  
**Handreiking 2<sup>e</sup> Loopbaanbeleid**  
**Brandweer, A+O fonds Gemeenten, 2009**

## Brandweer Nijmegen 'Samenwerken stimuleert en versnelt'

'In Nijmegen is HRM een speerpunt van het college. Daar sloot de invoering van 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid naadloos op aan', vertelt waarnemend hoofd repressie Corné de Swart van Brandweer Nijmegen. 'In september 2007 dienden we een voorstel 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid in bij het college van B&W, met de uitgangspunten, de doelgroep én de benodigde middelen beschreven.' In januari 2008 sloot het korps aan bij het landelijke project van het A+O fonds Gemeenten. 'Erg prettig dat we niet zelf het wiel hoefden uit te vinden',



Corné de Swart en Joop van der Zanden

aldus De Swart. 'Wij hebben bijvoorbeeld gekeken naar Leeuwarden, waar al veel gedaan was op dit gebied. Landelijke kaders vertalen naar de lokale situatie is een klus, en het helpt

als je dan met andere korpsen kunt sparren. De pilot kostte veel meer tijd dan we dachten, maar nu zijn we zo ver dat we eind 2009 ons 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid definitief maken.'

## Brandweer Zuid-Limburg

### 'Weerstand werd nieuwsgierigheid'

Brandweer Zuid-Limburg was al voorzichtig bezig met 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid toen zij aansloot bij de pilot van het A+O fonds Gemeenten. 'We wilden in het kader van de regionalisering meer inzicht in de consequenties van het 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid', vertelt commandant Joost Botterweg. De introductie van de pilot riep in eerste instantie weerstand en vragen op. 'Maar de medewerkers die vrijwillig deelnamen aan de pilot, werden onze ambassadeurs. Zij wekten de nieuwsgierigheid bij anderen.' De regio wees twee P&O-adviseurs aan die het traject vormgeven in samenwerking met een loopbaancoach, de deelnemers en hun leidinggevenden. In 2009 zijn de speerpunten: het lokale beleid verder ontwikkelen, de financiële consequenties uitwerken en afstemmen met de ondernemingsraad en de gemeenten.



Bert van den Heuvel, Joost Botterweg en Manon Weijs

## Brandweer Leeuwarden

### 'Transparantie vanaf het begin'

Al twaalf jaar geleden ontwikkelde Brandweer Leeuwarden een mobiliteitsplan. 'Maar de tijd was er niet rijp voor', vertelt waarnemend commandant Nettie Karelse. Door de cao is dat nu wel het geval. Het korps heeft beleid ontwikkeld en daarin de fasen vastgesteld die een medewerker in een bezwarende functie voortaan zal doorlopen. De leidinggevenden volgden daarnaast een ondersteuningsmodule. 'We hebben onder meer uitgebreid gesproken over de rol en positie die je inneemt als leidinggevende.' Volgens Karelse is het belangrijk om vanaf het begin transparant naar de medewerkers te



Nettie Karelse

zijn over de mogelijkheden en onmogelijkheden. De komende tijd worden gesprekken met de medewerkers in de repressieve dienst gevoerd over hun loopbaanwensen.

Een aantal mensen is al met een opleiding begonnen, min of meer vooruitlopend op het nieuwe beleid. 'Zij fungeren als het ware als ambassadeurs van het 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid.'

# Tien redenen om na te denken over ander werk

Mensen veranderen om verschillende redenen van baan. Meestal spelen er drie motieven: de behoefte aan verdere ontwikkeling, onvrede met aspecten van het werk en/of het onvermogen om het werk uit te voeren. Mensen worden zich vaak pas in bepaalde situaties bewust van die

motieven. De volgende tien situaties waren voor brandweermedewerkers een aanleiding om zich te bezinnen op hun loopbaan.

De citaten zijn afkomstig uit het onderzoek dat het A+O fonds Gemeenten liet uitvoeren door bureau AStri.

## 1 Periodieke keuring

Brandweermedewerkers in de repressieve dienst worden periodiek getest op hun fitheid en gezondheid. De uitkomst kan prikkelen tot nadenken.

*'Ik doe dit werk nu bijna dertien jaar en merk dat het me conditioneel steeds meer moeite kost om de sporttest te halen.'*

Bevelvoerder (39), vrouw

## 2 Het onderkennen van klachten

Veranderingen in de gezondheidssituatie kunnen een omslag geven in het denken over de eigen carrière.

*'Ik belandde in het ziekenhuis, gelukkig niets ernstigs. Maar als dat wel zo was, dan had ik niet langer brandwacht kunnen zijn. Wat had ik dan ontmoeten?'*

Brandwacht (36), vrouw

## 3 Veranderingen vanuit de organisatie

Organisatiebeleid kan medewerkers tot nadenken stemmen. Denk aan de komst van het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO), de afschaffing van het FLO, een pilot 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid of de introductie van nieuwe functies. Ook gesprekken met leidinggevendenden of collega's kunnen aanleiding zijn tot herbezinning.

*'Mijn salaris is niet hoog. Dat ik op 55-jarige leeftijd met FLO kon, zag ik als wisselgeld. Nu dat wegvalt, kies ik liever voor een functie waarin doorgroeien mogelijk is.'*

Hoofdbrandwacht (40), man

## 4 Gesprek met de bedrijfsarts

Een gesprek met de bedrijfsarts en de doorverwijzing die daar eventueel uit voortvloeit, kan een brandweermedewerker prikkelen tot loopbaanverandering.

*'Ik voelde me met mijn hbo-opleiding niet prettig meer in mijn dagelijkse werk (...). Van de bedrijfsarts kreeg ik een time out van vier maanden met loondoorbetaling, om met coaching te bedenken wat ik wel zou willen of kunnen.'*

Brandwacht eerste klasse (32), vrouw

## 5 Reorganisaties of bezuinigingen

Veranderingen in de organisatiestructuur worden vaak ervaren als een tweesprong: ga ik verder met dit werk of kies ik voor verandering?

*'De gedwongen overplaatsing en het nieuwe rooster dat september 2008 inging waren voor mij redenen actief op zoek te gaan naar een vacature.'*

Ploegchef (40), man

## 6 Verminderde motivatie

Motivatie kan verminderen door een slechtere gezondheid, veranderde werkinhoud, werkomstandigheden of werksfeer.

*'Door de strengere regels moeten er meer oefeningen worden gehouden, examens gemaakt en bijscholing worden gevolgd. Je bent bijna niet meer met het echte werk bezig.'*

Hoofdbrandwacht (36), man

## BRANDWEERMEDEWERKER IN BEWEGING



### Patrick Tabak (36)

Veiligheidsregio Zuidoost-Brabant

## 'Regisseur van mijn eigen loopbaan'

'Na zeven jaar en allerlei functies bij de brandweer daalde mijn motivatie. Een beroepentest bleek verhelderend. Ik wilde studeren, meer kennis opdoen en ben gaan rondkijken. De HTS is een mooi vervolg op mijn MTS-opleiding en vergroot mijn kansen op de arbeidsmarkt. Voordat ik begon aan mijn studie was het belangrijk te weten dat mijn partner er ook achter stond. Hoewel ik zelf het grootste deel van de studie heb betaald, ben ik nog steeds erg blij met mijn keuze. Je bent de regisseur van je eigen leven.'

## 7 Gebrekkige carrièrekansen binnen huidige functie

Een brandweermedewerker heeft regelmatig behoefte aan een extra of uitdagender taak. Het ontbreken van dergelijke carrièrekansen binnen de huidige functie prikkelt tot loopbaanverandering.

*'Op een gegeven moment was ik uitgeblust.'*

Hoofdbrandwacht (42), man

## 8 Andere levensfase

De levensfase waarin een medewerker zich bevindt, blijkt essentieel bij de wens om verandering in de loopbaan concreet vorm te geven.

*'Toen ik nog geen kinderen had, waren de diensten geen probleem. Nu heb ik behoefte aan meer regelmaat.'*

Brandwacht (36), man

## 9 Gesprekken of voorbeelden in de directe omgeving

Voorbeelden in de directe omgeving kunnen brandweermensen aanzetten om de eigen loopbaan actief vorm te geven.

*'Een naaste collega moest de dienst verlaten. Ik realiseerde me daardoor hoe onzeker mijn toekomst bij deze werkgever was: hoe lang zou ik nog door de periodieke keuringen blijven komen?'*

Ploegchef (40), man

## 10 Mogelijkheden of voorbeelden in de media

Een hernieuwde beroepskeuze kan ook gevoed worden door voorbeelden in de media.

*'Mijn vrouw wees mij op een advertentie in de krant. Het was precies waar ik behoefte aan had.'*

Hoofdbrandwacht, (leeftijd onbekend), man

**Lees verder in: Brandweermedewerkers in beweging. Een onderzoek naar motieven en prikkels voor een 2<sup>e</sup> loopbaan, A+O fonds Gemeenten, 2009**

## BRANDWEERMEDEWERKER IN BEWEGING

### Ton van Scheppingen (55)

Brandweer Amsterdam-Amstelland

#### ‘Verfrissend om iets nieuws te doen’

‘Door mijn leeftijd, gezondheid en enkele ingrijpende gebeurtenissen in mijn werk als hoofdbrandwacht ging ik nadenken over mijn toekomst. Als team kwamen we in de knel met onze gevoelens en dat begon me dwars te zitten. Toen ik een advertentie zag van een opleiding Psychosociaal Werk viel alles op zijn plek. Tijdens de opleiding kreeg ik de nevenfunctie van vertrouwenspersoon. Dat was druk, veel collega’s hadden behoefte aan een gesprek. Naar aanleiding daarvan kreeg ik de functie van bedrijfsmaatschappelijk werker, eerst parttime, later fulltime. Ik zit nu op mijn plek. Het is erg verfrissend om iets nieuws te doen.’



## BRANDWEERMEDEWERKER IN BEWEGING



### Kitty Smits (44)

Veiligheidsregio Zuidoost-Brabant

#### ‘Praktijkervaring kan ik goed gebruiken’

‘Na veertien jaar brandwacht had ik behoefte aan een nieuwe uitdaging. Ik wilde me verder ontwikkelen. In het kader van het 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid ben ik intern met P&O een pilot gaan draaien. Er kwam namelijk een vacature bij preventie vrij en de overstap van parate dienst naar preventie is vrij uniek. Hiervoor moest ik een assessment afleggen, maar dat bleek geen probleem.

Sinds oktober 2008 ben ik werkzaam als medewerker brandpreventie. Ondertussen volg ik de opleiding Specialist Preventie. Mijn praktijkervaring die ik als brandwacht heb opgedaan, kan ik in deze functie goed gebruiken.’

## BRANDWEERMEDEWERKER IN BEWEGING



### Cockie Woltering (40)

Brandweer Nijmegen

## 'Drempel is niet zo hoog als sommigen denken'

'De laatste paar jaar vond ik mijn werk in de repressieve dienst minder uitdagend. Kort nadat ik mij had aangemeld voor een de pilot 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid werd ik gevraagd mee te werken aan het opzetten van een planbureau. Een goede mogelijkheid om uit te vinden wat mijn kwaliteiten en interesses zijn. Ik leer veel, maar toch wil ik ook dit werk niet tien jaar doen. Ik oriënteer me nu op een opleiding. Of ik straks een ander beroep ga uitoefenen weet ik nog niet. Ik vind het prettig mijn loopbaan stapje voor stapje vorm te geven. De drempel om iets nieuws uit te proberen is in ieder geval niet zo hoog als sommige brandweermedewerkers denken.'

## BRANDWEERMEDEWERKER IN BEWEGING

### Jan Willem Kerkmeer (40)

Brandweer Amsterdam-Amstelland

## 'Van mijn hobby mijn werk maken'

'De afschaffing van het FLO betekent dat ik niet meer op mijn 55ste kan stoppen bij de brandweer. Ik zal langer moeten doorwerken. Binnen de brandweer zie ik geen mogelijkheden. Ik ben nu hoofdbrandwacht, bevelvoerder worden zit er nog niet in. En een officiersfunctie spreekt me niet aan. Als ik toch langer moet werken, dan binnen een ander vakgebied.

Daarom volg ik een opleiding in de zeilvaart en koopvaardij. Zeilen is namelijk een grote hobby van me, ik doe het al sinds mijn vijfde. Wanneer ik bij de brandweer weg ga, weet ik nog niet. Mijn toekomstige baan zal in ieder geval doorgroei-mogelijkheden en een gelijk of hoger salaris moeten bieden.'





### Matthijs Mensen (27)

Regionale Brandweer Zuid-Holland Zuid

## 'Ik wist dat ik meer in mijn mars had'

'Werken bij de brandweer is een mooi vak, maar soms is het mij te rustig. Ik ben jong, ambitieus en op zoek naar uitdaging. Om hogerop te komen wist ik dat ik moest gaan studeren. Het werd de lerarenopleiding Biologie. Ik ben altijd al geïnteresseerd geweest in de natuur en had zin om de boeken weer in te duiken.

Mijn leidinggevende vond het prima dat ik een opleiding naast mijn werk ging doen, als ik maar voor vervanging zou zorgen als ik college heb. Dit lukt bijna altijd. Ik heb nu de perfecte combinatie; mijn uitdaging haal ik uit mijn studie en het werken bij de brandweer vind ik nog steeds heerlijk. Hoe mijn toekomst eruit gaat zien weet ik nog niet. Misschien nog verder studeren of toch een carrière bij de brandweer?'

## Stichting Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds Gemeenten

Het A+O fonds Gemeenten bevordert en ondersteunt werkgevers en werknemers in de gemeentelijke sector bij vernieuwende activiteiten op het terrein van arbeidsmarkt en HR-beleid.

Dat doet het A+O fonds door kennis te verzamelen, te verspreiden en te delen, en de toepassing van kennis te stimuleren. Het bestuur bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties. Dit paritaire karakter komt tot uiting in de vormgeving van beleid, de programma's en de producten. Actuele informatie over de verschillende projecten treft u aan op [www.aeno.nl](http://www.aeno.nl)



Marieke de Feyter is programmamanager 2<sup>e</sup> Loopbaanbeleid Brandweer bij het A+O fonds Gemeenten. Voor meer informatie over het programma kunt u op [www.aeno.nl](http://www.aeno.nl) kijken of contact opnemen via: [Marieke.deFeyter@aeno.nl](mailto:Marieke.deFeyter@aeno.nl) en (070) 3 73 83 47.

### A+O fonds Gemeenten

Postbus 30435  
2500 GK en Haag  
070 3 73 83 56  
[secretariaat@aeno.nl](mailto:secretariaat@aeno.nl)  
[www.aeno.nl](http://www.aeno.nl)

## Colofon

### Uitgave



© Stichting Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds Gemeenten, Den Haag, maart 2009

<b>Opdrachtgever</b>	A+O fonds Gemeenten
<b>Tekst</b>	Ellen Schat, PS-producties
<b>Eindredactie</b>	Marieke de Feyter
<b>Beeld</b>	Kees Winkelman en Ermin de Koning
<b>Vormgeving</b>	Ruurd Heijting
<b>Drukwerk</b>	Artoos
<b>Oplage</b>	2000 stuks

**Rechten** Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enigerwijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting A+O fonds Gemeenten.

