

Regeling DOOR010

Het Dagelijks Bestuur van de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond,

overwegende, dat het wenselijk is een regeling vast te stellen voor repressief beroeps brandweerpersoneel dat langer dan twintig jaar in de repressieve functie wil doorwerken;

gelet op:

- artikel 125 Ambtenarenwet in samenhang met artikel 11.2 Aanpassingswet WNRA;
- artikel 20 van de Gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Rotterdam – Rijnmond;
- artikel 9a:9 van het Besluit bezwarende functie VRR;

besluit vast te stellen:

Regeling DOOR010

Artikel 1 Werkingsfeer

Deze regeling is van toepassing op de medewerker die vanaf 1 januari 2006 in dienst is getreden op een bezwarende functie, die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag op grond van artikel 92 van het Ambtenarenreglement van de gemeente Rotterdam, zoals dat luidde op 31 december 2005 en op het moment van indiening van zijn verzoek minimaal tien jaar in dienst is van de Veiligheidsregio Rotterdam Rijnmond.

Artikel 2 Begripsbepaling

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *bezwarende functie*: 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;
- b. *de tweede loopbaan*: iedere functie binnen de VRR of buiten de VRR die, in het kader van het loopbaanplan, volgt op de bezwarende functie en die past bij de richting zoals afgesproken is in het loopbaanplan;
- c. *tweede loopbaanbeleid*: de regeling zoals die is neergelegd in hoofdstuk 9a van het Besluit bezwarende functie VRR;
- d. *RVU*: Regeling voor Vervroegde Uittreding;
- e. *Afbouw-fase*: een periode minder werken die start zeven jaar en elf maanden jaar voor de AOW-leeftijd, een periode waarin spaarverlof wordt opgenomen en een periode waarin gebruik gemaakt wordt van de RVU;
- f. *zij-instromer*: de medewerker in een bezwarende functie die ná 1 januari 2006 vanuit een bezwarende functie bij een andere werkgever in dienst treedt bij de Veiligheidsregio Rotterdam Rijnmond;
- g. *checklist*: het formulier waarmee de medewerker aantoont dat hij langer dan twintig jaar in de bezwarende functie kan blijven werken;
- h. *verlenging*: het verzoek om langer door te mogen werken in de bezwarende functie;
- i. *bevoegd gezag*: directeur Brandweer of diens plaatsvervanger;
- j. *toetsingscommissie*: de commissie die beoordeelt of de medewerker alsnog voor verlenging in aanmerking komt.

Artikel 3 Verlenging

1. Op grond van artikel 9a:9 van het Besluit bezwarende functie VRR kan de medewerker die minstens 10 jaar een bezwarende functie heeft vervuld binnen de VRR uiterlijk zes maanden vóór het twintigste jaar dat hij in de bezwarende functie zal werken een verzoek doen tot verlenging.
2. De aanvraag geschiedt door het indienen van de checklist bij zijn leidinggevende.
3. Wanneer de medewerker geen of niet tijdig verlenging heeft aangevraagd, is langer doorwerken in een bezwarende functie niet mogelijk.

Artikel 4 Voorwaarden

Een verzoek tot verlenging wordt beoordeeld aan de hand van de volgende criteria:

1. Mentale fitheid;
2. Fysieke fitheid;
3. Vakmanschap;
4. Arbeidsmarktfitheid;

5. Positief advies omtrent duurzame inzetbaarheid.

Artikel 5 De toetsingscommissie

1. Wanneer medewerker en leidinggevende van mening verschillen over de mogelijkheid tot verlenging, wordt de aanvraag tot verlenging binnen twee weken na ontvangst door de leidinggevende voorgelegd aan de toetsingscommissie.
2. De toetsingscommissie beoordeelt of de medewerker in aanmerking komt voor verlenging en adviseert het bevoegd gezag.
3. De toetsingscommissie bestaat uit drie leden: een lid voorgedragen door de meebeslissende organisaties uit het Georganiseerd Overleg, het (plaatsvervangend) hoofd van de afdeling Incidentbestrijding en een HR – adviseur.
4. De toetsingscommissie overlegt zo vaak daartoe aanleiding is maar minimaal vier keer per jaar (kwartaal) over toekenning van een verzoek tot verlenging.
5. De toetsingscommissie hoort zowel de medewerker als de leidinggevende.

Artikel 6 Het besluit

1. Uiterlijk één maand nadat zijn verzoek tot verlenging door de leidinggevende is beoordeeld ontvangt de verzoeker een besluit van het bevoegd gezag.
2. In het geval het verzoek van de medewerker wordt voorgelegd aan de toetsingscommissie wordt de in het eerste lid genoemde termijn verlengd tot vier weken nadat de toetsingscommissie advies heeft uitgebracht.
3. Als het verzoek tot verlenging wordt toegewezen mag de medewerker twee jaar doorwerken in zijn bezwarende functie.
4. Als het verzoek tot verlenging wordt afgewezen, kan de medewerker niet langer doorwerken in zijn bezwarende functie.
5. Wanneer de medewerker het niet eens is met het besluit van het bevoegd gezag kan hij hiertegen op grond van de bepalingen uit de Algemene wet bestuursrecht bezwaar maken.

Artikel 7 Herhaald verzoek tot verlenging

1. Als de medewerker na afloop van een eerste verlenging wil doorwerken in zijn bezwarende functie dient hij uiterlijk zes maanden voor de datum van afloop van de verlenging een verzoek tot verlenging in bij zijn leidinggevende.
2. Wanneer de medewerker geen of niet tijdig een nieuwe verlenging heeft aangevraagd, kan hij niet langer doorwerken in zijn bezwarende functie.

Artikel 8 Afbouw

1. De medewerker op wie de Regeling DOOR010 van toepassing is wordt in de gelegenheid gesteld zeven jaar en elf maanden vóór het bereiken van zijn AOW-leeftijd, gedurende een periode van maximaal drie jaar tegen doorbetaling van 90% van het salaris en een pensioenopbouw van 100% aansluitend:
 - a. één jaar 80% te werken;
 - b. vervolgens één jaar 70% te werken;
 - c. tenslotte één jaar 50% te werken.
2. Zolang sprake is van het gestelde in het eerste lid kan de medewerker slechts het verlof opnemen dat hij gedurende het jaar dat hij 80%, 70% of 50% werkt opbouwt.
3. Eén jaar en elf maanden vóór de start van de RVU neemt de werknemer verlof op.
4. Drie jaar voor het bereiken van zijn AOW-leeftijd gaat de medewerker met RVU.

Artikel 9 Verlof en verlofcompensatie

1. De medewerker die gebruik wil maken van de Regeling DOOR010 verplicht zich om gedurende zijn loopbaan in de bezwarende functie minimaal 2492,3 uur verlof te sparen.
2. De medewerker die gebruik wil maken van de Regeling DOOR010 maar op de datum van ingang van de Regeling DOOR 010 vanwege zijn leeftijd minder dan 25 jaar verlof heeft kunnen sparen, overeen komend met minimaal 2492,3 uur verlof, komt in aanmerking voor verlofcompensatie.
3. De in lid 2 genoemde medewerker die gebruik maakt van de Regeling DOOR 010 en vijf jaar voor het intreden van zijn AOW-leeftijd minder dan 2492,3 uur verlof heeft kunnen sparen, ontvangt een compensatie van maximaal 100 uur per jaar.
4. Compensatie van uren vindt plaats aan het einde van de in artikel 8, lid 1 onder c genoemde periode.
5. Compensatie-uren vervallen wanneer de medewerker niet langer in zijn bezwarende functie werkzaam is.



Artikel 10 RVU

1. De medewerker die gebruik maakt van de RVU ontvangt gedurende een periode van drie jaar een uitkering op grond van de RVU.
2. De medewerker die gebruik maakt van de afbouw wordt op de datum waarop hij aanspraak maakt op de RVU door het bevoegd gezag ontslag verleend.

Artikel 11 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Op ziekte en arbeidsongeschiktheid tijdens de periode genoemd in artikel 8, eerste lid zijn hoofdstuk VII en XI van het Ambtenarenreglement van de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond van toepassing.
2. Ziekte tijdens de periode, genoemd in artikel 8, derde lid leidt niet tot stopzetting van de Regeling DOOR010.

Artikel 12 Zij-instromers

1. Zij-instromers kunnen gebruik maken van DOOR010.
2. De bezwarende jaren in een bezwarende functie zoals bedoeld in artikel 2, onder a die zijn opgebouwd bij een andere veiligheidsregio tellen mee voor het totaal aantal bezwarende jaren.
3. Een zij-instromer komt niet in aanmerking voor verlofcompensatie.
4. Verlof dat gebruikt wordt voor de spaarverlofperiode moet zijn opgebouwd vóór de periode van minder werken.

Artikel 13 Hardheidsclausule

Het bevoegd gezag kan in bijzondere gevallen afwijken van het gestelde in dit besluit.

Artikel 14 Slotbepalingen

1. Dit besluit kan worden aangehaald als 'Regeling DOOR010'.
2. Dit besluit treedt in werking op de eerste dag na bekendmaking.

Aldus vastgesteld in de vergadering van 1 juli 2026,

De secretaris,
mr. drs. A. Littooj

De voorzitter,
C.J. Schouten

Bijlage Artikelsgewijze toelichting

Artikel 3

Als de medewerker ervoor kiest om langer in de bezwarende functie te blijven doorwerken, dient hij een verzoek in tot verlenging. Als dat verzoek gehonoreerd wordt, kan hij steeds twee jaar langer blijven werken in de bezwarende functie. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor het indienen van de aanvraag tot verlenging. Dit doet hij uiterlijk zes maanden vóór het twintigste dienstjaar. Met het behandelen van zijn verzoek is immers geruime tijd gemoeid.

De aanvraag bestaat uit het aanleveren van het formulier 'Checklist', zie bijlage. Met dit formulier toont de medewerker aan dat hij langer dan twintig jaar in een bezwarende functie kan blijven werken. De toetsingscommissie checkt de achterliggende documenten in de systemen. Voor de goede orde: de medewerker is ervoor verantwoordelijk dat hij op tijd alle checks haalt.

De medewerker kan 'onderweg' altijd alsnog de keuze maken voor een tweede loopbaan. Verlengt de medewerker niet of niet op tijd dan wordt verondersteld dat hij zijn tweede loopbaan wil starten, met de bijbehorende faciliteiten.

Artikel 4

Om te kunnen beoordelen of een medewerker langer door kan werken in een bezwarende functie wordt er naar een aantal punten gekeken, te weten:

- a. Mentale fitheid
- b. Fysieke fitheid
- c. Vakmanschap
- d. Arbeidsmarktfit zijn
- e. Positief advies omtrent duurzame inzetbaarheid van de leidinggevende

ad a *Mentale fitheid*

Om de medewerker zicht te geven op zijn mentale fitheid, maar ook om mentaal fit te blijven wordt de *Mental Check Up* (MCU) ingezet.

Een MCU is een gesprek tussen medewerker en een professional om te kijken hoe het gesteld is met de draaglast/draagkracht van de medewerker. In het MCU-gesprek wordt besproken wat de medewerker bezighoudt en wat hij zelf kan doen om mentaal fit te blijven.

Naast een klinische blik van de deskundige, wordt het zelfinzicht en de eigen verantwoordelijkheid geactiveerd. In het gesprek kan zo nodig steun en structuur geboden worden, voorlichting gegeven worden over stressreacties, kunnen stress-reducerende adviezen gegeven worden en kan, indien nodig, met de medewerker besproken worden hoe hij meer hulp kan inschakelen. Gesprekken die in dit kader worden gevoerd zijn vertrouwelijk en worden niet gedeeld met de leidinggevende.

ad b *Fysieke fitheid*

Om de fysieke fitheid te meten worden bij de VRR al drie instrumenten ingezet, te weten de Brand Bestrijdingstest (BBT) en het PPMO. Daarnaast is het van belang dat de medewerker jaarlijks de oefenkaarten 'fysieke fitheid' laat aftekenen in het Vakbekwaamheid Management Systeem (VMS).

Het vierde element om de fysieke fitheid in de gaten te houden is een Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO). Dit is een individuele gezondheidsmonitoring met als doel vroege opsporing van arbeid gerelateerde klachten/(beroeps)ziekten waar een interventie voor mogelijk is. Een PAGO wordt gebruikt in het kader van vitaliteit en maakt medewerkers zich meer bewust van hun eigen gezondheid.

ad c *Vakmanschap*

Op dit moment is er nog geen kwalitatieve meting van het vakmanschap van de individuele medewerker. Vakmanschap kan nu alleen nog kwantitatief worden gemeten: heeft de medewerker alle verplichte oefeningen gedaan en staan deze geregistreerd in VMS. Op termijn is een kwalitatieve meting wenselijk, mogelijk door het invoeren van een profcheck.

ad d *Arbeidsmarktfitheid*

De medewerker dient arbeidsmarktfit te zijn. Dit betekent dat medewerker voortdurend zorgt voor een goede aansluiting op de arbeidsmarkt, mocht een overstap na de repressie nodig of wenselijk zijn. Met het opstellen en actualiseren van een persoonlijk loopbaanplan denkt de medewerker na over welke

functie hij kan en wil vervullen na de repressieve dienst. Elke twee jaar voert de medewerker een gesprek met de leidinggevende en eventueel de loopbaanadviseur over acties en ontwikkelingen in het kader van zijn loopbaanplan. Dit plan wordt opgesteld in dienstjaar 14 en vervolgens elke twee jaar daarna met de leidinggevende besproken.

ad e Positief advies omtrent duurzame inzetbaarheid

Naast de bovengenoemde punten is ook een positief advies van de leidinggevende wat betreft de duurzame inzetbaarheid van de medewerker van belang. De leidinggevende gaat elk jaar (als onderdeel van het Jaargesprek in gesprek met de medewerker over zijn duurzame inzetbaarheid, de ontwikkelingen hierin en maakt hier een verslag van. In dit gesprek komen de bovengenoemde punten ter sprake en worden in samenhang besproken. De leidinggevende en medewerker kijken samen vooruit in het kader van duurzame inzetbaarheid en de keuze die de medewerker voor de komende jaren wil maken betreffende het gekozen loopbaan pad.

Artikel 5

Normaalgesproken vraagt de medewerker verlenging aan door het indienen van de checklist bij zijn leidinggevende. Het kan voorkomen dat leidinggevende en medewerker verschillen over de mogelijkheid om langer door te werken. In dat geval wordt de aanvraag tot verlenging binnen twee weken na ontvangst door de leidinggevende doorgestuurd naar de toetsingscommissie. De toetsingscommissie is onafhankelijk en toetst of de medewerker in aanmerking komt voor verlenging. De toetsingscommissie nodigt zowel de medewerker als de leidinggevende uit om een toelichting te geven.

De toetsingscommissie is onafhankelijk en toetst of de medewerker in aanmerking komt voor verlenging. De toetsingscommissie kijkt naar het proces dat doorlopen is en de uitkomsten van de voorwaarden in samenhang met elkaar. De toetsingscommissie adviseert bevoegd gezag. Op basis van het advies worden besloten tot verlenging of niet.

De toetsingscommissie heeft een vaste samenstelling en bestaat uit drie commissieleden, te weten een vakbonds lid, (plv.) hoofd van de afdeling Incidentbestrijding en een HR-adviseur. De loopbaanadviseur kan daarbij als informateur geraadpleegd worden, maar maakt geen onderdeel uit van de commissie.

De toetsingscommissie overlegt wanneer daartoe aanleiding is maar minimaal vier keer per jaar.

Voor het kunnen toetsen van de aanvraag ontvangt de toetsingscommissie de aanvraag van de medewerker. Hierbij kan de toetsingscommissie bij de aanvrager om specifieke informatie vragen, zoals een persoonlijke motivatie. De toetsingscommissie checkt aan de hand van de onderliggende documenten of inderdaad is voldaan aan de voorwaarden. De toetsingscommissie onderbouwt haar bevindingen en deelt die schriftelijk met de aanvrager en in adviesvorm aan het bevoegd gezag voor het te nemen besluit.

Artikel 6

De medewerker ontvangt binnen een maand na het overleg van de toetsingscommissie schriftelijk een reactie van de toetsingscommissie op zijn verzoek tot verlenging.

Bij een positief besluit op het verzoek, heeft de medewerker twee jaar verlenging. Indien het verzoek tot verlenging wordt afgewezen, gaat de medewerker starten met zijn tweede loopbaan. Dit houdt in dat de medewerker contact opneemt met de loopbaanadviseur en zich gaat richten op uitstroom uit de bezwarende functie. Gedurende de periode dat hij werkt aan zijn uitstroom blijft hij, op voorwaarde dat hij zijn PPMO haalt, geschikt om zijn werkzaamheden in een bezwarende functie uit te blijven oefenen.

De medewerker kan, wanneer hij het niet eens is met de genomen beslissing, tegen dit besluit binnen zes weken bezwaar maken. Dit bezwaar dient schriftelijk ingediend te worden bij het dagelijks bestuur van de VRR. De bezwaarregels uit de Algemene wet bestuursrecht zijn dan hierop van toepassing.

Artikel 7

Uiterlijk zes maanden voor de datum dat de verlenging afloopt dient de medewerker weer een keuze te maken tot ofwel een verlenging ofwel starten met zijn tweede loopbaan.

Artikel 8

De afbouwfase bestaat uit drie stappen, waarbij de medewerker start met

Stap 1: een periode minder werken

Stap 2: gevolgd door het opnemen van spaarverlof en

Stap 3: nadien vervroegd uittreedt door gebruik te maken van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

In de periode van minder werken kan de medewerker slechts het verlof opnemen dat in deze periode wordt opgebouwd. Er kan geen sprake zijn van een restant aan verlofuren. Het (oud)verlof dat is opgebouwd gedurende de periode van 100% actief dienstverband moet volledig zijn opgenomen of ondergebracht in het verlofsparen voorafgaand aan het startmoment van minder werken.

Artikel 9

Om ervoor te zorgen dat de medewerker 100 weken voorafgaand aan de start van de RVU verlof kan opnemen, moet de medewerker verlofsparen. Om een inkomen van circa 75% te behalen gedurende de twee jaar dat de medewerker verlof opneemt, moet de medewerker in totaal 2492,3 (3418 aanwezigheidsdiensturen -AWD) uur verlofsparen. Hier kan hij bij indiensttreding al mee beginnen.

Voorbeeld 1

Wanneer een medewerker 25 jaar lang 100 uur per jaar spaart, heeft hij na 25 jaar 2500 (3428 AWD) uur gespaard. Dit staat gelijk aan een inkomen van circa 75%.

Voorbeeld 2

Wanneer een medewerker 30 jaar lang 120 uur per jaar spaart, heeft hij na 30 jaar 3600 (4937 AWD) uur gespaard. Dit staat gelijk aan een inkomen van 100%.

Een medewerker kan vanaf 1 januari 2022 bovenwettelijke vakantie sparen voor de toekomst. De vormen van bovenwettelijke vakantie die de medewerker kan sparen zijn:

- verlof uit de overwerkvergoeding,
- vakantie-uren gekocht uit het IKB,
- vakantie-uren bij onregelmatig werken en beschikbaarheidsdiensten
- overige toegekende niet-wettelijke vakantie-uren.

Het verlofspaarsaldo mag samen met alle andere vormen van verlof in een jaar niet meer bedragen dan 3600 uur. Dit maximum is naar rato van de arbeidsduur. Dit maximum is een fiscale begrenzing.

Van de medewerker wordt verwacht dat hij minimaal 2492,3 (3418 AWD) uur verlof spaart. De leidinggevende houdt hierin een vinger aan de pols.

Elke medewerker kan gedurende zijn loopbaan verlofsparen om zo bijvoorbeeld eerder te kunnen stoppen met werken. Er kan tot maximaal 100 weken verlof gespaard worden. Dit staat gelijk aan maximaal 3600 uur op basis van een fulltime dienstverband. Het verlofsparen kan door het inleggen van het bovenwettelijk verlof, maar ook door extra verlof via het Individueel Keuzebudget (IKB) te kopen.

Tijdens de 100 weken verlof bouwt de medewerker naar rato ook nog verlof op.

Het verlof dat de medewerker spaart, is een voorziening voor de medewerker. Het uitgangspunt is dat de medewerker dit verlof opneemt of behoudt. Wanneer de medewerker uit dienst gaat, kan het worden uitbetaald. In het geval van de Regeling DOOR010, waarbij de medewerker kiest om tot acht jaar voor zijn AOW-leeftijd in een bezwarende functie te blijven werken, moet de medewerker het gespaarde verlof opnemen in de jaren voorafgaand aan het inzetten van de RVU.

Artikel 10

In 2019 is er door het Kabinet en de sociale partners een pensioenakkoord gesloten. Dat pensioenakkoord bevat o.a. afspraken om eerder te kunnen stoppen met werken. Een belangrijke afspraak is de zogenaamde vertrekregeling. Die wordt ook wel de Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) genoemd. Het betekent dat medewerkers de mogelijkheid hebben hun pensioen naar voren te halen om eerder te kunnen stoppen met werken. Met de RVU-regeling kunnen medewerkers die aan de voorwaarden voldoen en die dat willen, drie jaar vóór de AOW-leeftijd stoppen met werken. Zij ontvangen dan maximaal drie jaar lang, tot aan de AOW-datum, een RVU-uitkering. De medewerker ontvangt een maandelijks uitkering. De medewerker kan niet eerder dan 36 maanden voor de individuele AOW-leeftijd starten met de RVU-regeling.

De medewerker is tijdens de RVU niet meer in dienst van de VRR en bouwt hierdoor in deze periode geen pensioen meer op. Deelname aan een RVU-regeling mag plaatsvinden tegelijk met het (eerder) in laten gaan van (een deel van) het pensioen om het inkomen aan de RVU aan te vullen. Dit betekent wel dat de jaarlijkse pensioenuitkering later kleiner zal worden. Deze moet namelijk over een grotere periode worden uitgespreid.



De ingangsdatum van de RVU is bepalend voor de ingangsdatum van minder werken en de opname van spaarverlof. Dit is afhankelijk van iemands geboortejaar. Het moment van aanvang van de spaarverlofperiode is 23 maanden voorafgaand aan de start van de RVU en de aanvang van de periode van minder werken is 36 maanden voorafgaand aan de periode van het spaarverlof. De RVU wordt gedurende de RVU-periode maandelijks uitbetaald.

Artikel 12

Het beleid geldt voor elke medewerker in een bezwarende functie ongeacht de functie van de medewerker (manschap of wachtcommandant). Dus alle interne medewerkers hebben in de eerste tien jaar een fase waarin gewerkt wordt aan vakmanschap en vanaf jaar tien volgt voor iedereen de oriëntatiefase tot het moment van vragen van verlenging.

De uitzondering geldt voor de zij-instromers. Een zij-instromer kan gebruik maken van de Regeling DOOR010. Dit zijn mensen die als zij-instromer bijvoorbeeld uit een bezwarende functie van een andere veiligheidsregio overstappen naar de VRR. In dat geval tellen de bezwarende jaren die zijn opgebouwd bij de andere veiligheidsregio mee. Een zij-instromer heeft geen recht op verlofcompensatie.

Als een vrijwilliger instroomt als beroepsmedewerker, begint hij op dat moment met het tellen van de bezwarende jaren, omdat een vrijwillige aanstelling niet kwalificeert als een bezwarende functie.