

## Regeling tijdelijk doorwerken medewerkers FLO-cohorten 4 en 5

*Het bestuur van de Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland,*

*Gelet op:*

- Artikel 21 van de Gemeenschappelijke Regeling VrAA 2024 welke bepaalt dat het algemeen bestuur van de Veiligheidsregio verantwoordelijk is voor de inrichting van de ambtelijke organisatie die valt onder de Veiligheidsregio en dat het bestuur de rechtspositieregeling voor het personeel vaststelt;

*Overwegende dat:*

- Medewerkers uit de cohorten 4 en 5 van het FLO-overgangsrecht op grond van artikel 27h.3 gedurende 5 jaar een FLO-uitkering krijgen. Hierdoor resteert een periode tot de AOW-leeftijd waarin zij geen inkomsten van de VrAA genieten. Dit terwijl medewerkers uit de cohorten 1 t/m 3 deze periode kunnen verkorten door op grond van artikel 27h.5 langer door te werken.
- Er behoefte is aan het behoud van ervaren en goed opgeleid personeel voor het repressieve werk. Deze medewerkers zijn voor de organisatie verminderd beschikbaar door gebruikmaking van FLO, het kiezen voor een andere baan of ziekte.
- We om beide redenen ook medewerkers uit de FLO-cohorten 4 en 5 in de gelegenheid willen stellen om nog maximaal 12 maanden door te werken in een repressieve functie.
- De vakbonden als vertegenwoordigd in het Georganiseerd Overleg van de VrAA hebben ingestemd met dit voorgenomen besluit.

### BESLUIT

1. Medewerkers in de FLO-cohorten 4 en 5 mogen verzoeken om gedurende maximaal 12 maanden na het bereiken van de leeftijd van 59 jaar door te werken in een repressieve functie. Een verzoek wordt gehonoreerd onder de volgende voorwaarden:
  - a. De medewerker werkt door op vrijwillige basis.
  - b. De medewerker beschikt over een positieve uitslag van de PPMO.
  - c. De medewerker beschikt over een positieve beoordeling ten aanzien van het functioneren.
  - d. De medewerker in cohort 4 die de 50/90-regeling al met een ½ jaar heeft verschoven, kan deze met nogmaals ½ jaar verschuiven.
  - e. De medewerker en leidinggevende bespreken dat wanneer toch langdurige uitval dreigt (≥ 2 maanden), alsnog de FLO-regeling van kracht wordt (al dan niet met gebruik van spaarverlof).
  - f. het moet naar het oordeel van de werkgever in het belang van de dienst zijn dat de betreffende medewerker langer doorwerkt. De financiën of onvoldoende formatieruimte vormen geen redenen voor afwijzing.
2. Na vijf jaar wordt geëvalueerd en met de vakbonden in het GO overlegd of langere voortzetting van de regeling wenselijk is mede gelet op de bezwarendheid van de repressieve functie.