

Onderhandelingsresultaat arbeidsvoorwaarden personeel Veiligheidsregio's 2024

Inleiding

In het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV)¹ is op 22 mei 2024 een onderhandelingsresultaat bereikt over de arbeidsvoorwaarden voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's. Wanneer dit onderhandelingsresultaat na de benodigde achterbanraadpleging de status van akkoord verkrijgt, gelden deze afspraken voor het gehele personeel in dienst van de veiligheidsregio's inclusief de brandweervrijwilligers en exclusief de medewerkers die onder een eigen cao vallen.

Overleg

Het bereikte onderhandelingsresultaat is het resultaat van overleg tussen vakcentrales en werkgever. Doordat de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) voor de sector Veiligheidsregio's tot nader order is uitgesteld, zijn veiligheidsregio's sinds 2022 statutair niet langer aangesloten bij de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG). Bijgevolg komen overlegpartners in het LOAV een eigen rechtspositieregeling overeen.

Inhoud onderhandelingsresultaat

Overlegpartners in het LOAV sluiten een onderhandelingsresultaat voor 15 maanden. Kenmerk van de afgelopen periode is een stabilisatie van de inflatie met als gevolg een rem op de afname van de koopkracht. Tegelijkertijd staat de arbeidsmarkt blijvend onder druk en is een passende investering in het personeel van de veiligheidsregio's wenselijk.

In het onderhandelingsresultaat staan afspraken over:

1. Loon en looptijd
2. Duurzame inzetbaarheid
3. Diversen

Ad 1. Loon en looptijd

Het onderhandelingsresultaat gaat in op 1 mei 2024 en leidt tot een structurele loonsverhoging van 6,4%. Dit percentage geldt ook voor de jaar- en uurvergoedingen van de brandweervrijwilligers.

Het onderhandelingsresultaat kent een looptijd van 15 maanden tot 1 augustus 2025.

¹ Het LOAV is het overleg tussen de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV) en de vakcentrales (FNV Overheid, CNV Overheid, CMHF en AC/BVB/VBV).



Ad 2. Duurzame inzetbaarheid

Kapstokartikel

In het arbeidsvoorwaardenakkoord van 2023 e.v. is overeengekomen om in een paritaire werkgroep Duurzame inzetbaarheid te komen tot (aanvullende) maatregelen. Maatregelen naast de in 2023 ingevoerde vroegpensioenregeling (RVU) en de ontheffing nachtdiensten.

Uit inventarisatie blijkt dat de 25 veiligheidsregio's een variëteit aan faciliteiten aanbieden die de inzetbaarheid van medewerkers ondersteunt en stimuleert. Verdere ontwikkeling is mogelijk door het aanbieden en duidelijk vindbaar maken van deze faciliteiten voor personeel in dienst van de veiligheidsregio's.

Overeengekomen is in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's een zogenaamd kapstokartikel op te nemen dat werkgevers verplicht tot het opstellen van integraal beleid in overleg met de Ondernemingsraad (OR). Beleid dat de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid uitdraagt en zich richt op het leveren van een bijdrage aan:

- a. gezondheid en welzijn;
- b. evenwichtige werk-privé balans;
- c. versterking van vakkennis en vaardigheden; en
- d. vergroting van motivatie en betrokkenheid.

Belangrijk is dat het beleid van de individuele veiligheidsregio een samenhangend (lees: integraal) geheel vormt van lokale en landelijke faciliteiten ten aanzien van duurzame inzetbaarheid. Onderdeel van het beleid is een toolbox waarin de verschillende faciliteiten duidelijk zichtbaar zijn. Het integrale beleid is onderwerp van gesprek tussen werkgever en OR. Na 1 augustus 2025 vindt op landelijk niveau een evaluatie plaats. De resultaten hiervan maken onderdeel uit van de volgende onderhandelingsronde met als uitgangspunt op dit onderwerp nadere afspraken te maken.

Faciliteiten voor persoonlijke omstandigheden en persoonlijke levensfasen

Om de medewerkers optimaal te ondersteunen gedurende verschillende levensfasen en persoonlijke omstandigheden vinden overlegpartners het belangrijk dat er voldoende ruimte is om balans te houden tussen werk en privé met als doel vitaal en gemotiveerd en langer inzetbaar te blijven.

Faciliteiten in verband met bijzondere persoonlijke omstandigheden, bijvoorbeeld rouw, welbevinden, mantelzorg of gender gerelateerde omstandigheden, laten zich niet eenvoudig in een standaardregeling vastleggen. Werkgever en vakcentrales onderschrijven het belang van een veilige werkomgeving waarin acceptatie, begrip en aandacht voor persoonlijke omstandigheden vanzelfsprekend zijn. Het is wat betreft overlegpartners in het LOAV aan werkgever en medewerker om desgewenst op individueel niveau afspraken te maken over passende ondersteuning.

Op sommige onderwerpen rust mogelijk nog een taboe, overlegpartners vinden het belangrijk om dit te doorbreken en bespreekbaar te maken. Bijvoorbeeld als een medewerkster klachten ervaart door menstruatie of menopauze, die van invloed zijn op haar inzetbaarheid. Dan maken werkgever en medewerkster maatwerkafspraken om te zorgen dat de medewerker haar aanstellingsuren kan werken en dat tegelijkertijd rekening wordt gehouden met de beperking die zij ervaart door



menstruatie/menopauze. Vanwege de medische privacy hoeft de medewerkster alleen te melden dat zij hiervan gebruik wil maken.

Binnen de veiligheidsregio's is vanuit verschillende bestaande budgetten (zoals opleiding, ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid, arbo, ouderschapsverlof, zorgverlof) ruimte en aandacht voor verschillende persoonlijke levensfase van de medewerker. De diversiteit van beschikbare middelen is dusdanig breed dat veiligheidsregio's dit lokaal kunnen invullen uit bestaande middelen.

Beroepsziekten en arbeidsomstandigheden

Overlegpartners in het LOAV zijn zich bewust van de risico's die medewerkers van de veiligheidsregio's lopen doordat ze tijdens hun werk te maken krijgen met ingrijpende gebeurtenissen. Ter preventie van klachten is door de veiligheidsregio's speciaal een [toolbox 'Psychosociale Ondersteuning'](#) ontwikkeld die binnenkort beschikbaar is. De toolbox is gebaseerd op de 'Richtlijn psychosociale ondersteuning Geüniformeerden'. Mocht ondanks preventieve inspanningen een medewerker geheel of gedeeltelijk uitvallen door een Posttraumatische Stresstoornis (PTSS), dan is passende ondersteuning belangrijk. Een verkenning is gestart naar een landelijke regeling PTSS die voorziet in een eensluidende aanpak en extra maatregelen voor ondersteuning. Uitgangspunt is dat deze regeling geldt voor zowel beroepspersoneel als brandweervrijwilligers en zorgt voor stroomlijning, uniformering en professionalisering van het proces.

Vakcentrales en werkgever hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid met betrekking tot beroepsziekten en arbeidsomstandigheden. Werkgevers hebben de plicht om voor goede arbeidsomstandigheden te zorgen in samenspraak met werknemers en elkaar daarover goed te informeren.

Voor een optimale invulling is afgesproken dat inzicht komt in het totaal aan netwerken en overlegtafels over arbeidsomstandigheden. Het is belangrijk dat op basis daarvan de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de sociale partners helder en scherper worden neergezet ten aanzien van de verschillende netwerken en overlegtafels.

Daarbij is in het LOAV geconcludeerd dat het belangrijk is om de 'adviescommissie arbeidsveiligheid'² te revitaliseren. De praktische uitvoering hiervan vindt plaats buiten het LOAV. Op deze manier borgen overlegpartners de betrokkenheid van werkgevers en vakcentrales bij het onderwerp arbeidsomstandigheden. In deze werkgroep bespreken werkgever en vakcentrales in ieder geval de Arbo catalogus als zijnde een erkend, breed gedragen en door overlegpartners op sectorniveau uitgeschreven set aan maatregelen die minimaal nodig zijn om aan de wettelijke normen en doelvoorschriften in de Arbowet te voldoen.

² Een paritair samengestelde commissie die sinds december 2017 inactief is.



Ad 3. Diversen

Naast bovengenoemde onderwerpen is overeenstemming bereikt over onderstaande onderwerpen.

- De hoogte van de premie reparatie-uitkering op 0,0% te stellen gedurende 1 mei 2024 tot 1 augustus 2025. Deze premie is een bruto inhouding op het salaris van de medewerker ter bekostiging van een jaar extra werkloosheidsuitkering. Gelet op de arbeidsmarktomstandigheden staat de inhouding op het salaris niet in verhouding tot het aantal (langdurig) werklozen in de sector. Dit heeft tot gevolg dat de bruto inhouding van 0,1% op het brutoloon, van 1 mei 2024 tot 1 augustus 2025, niet wordt ingehouden, wat leidt tot een hoger nettoloon.
- Overlegpartners vinden het belangrijk bij te dragen aan een duurzame leefomgeving. Daarom stellen partijen een paritaire werkgroep in die in de periode mei 2025 tot augustus 2025 onderzoek doet naar de uitbreiding van doelen van het IKB, met aandacht voor groene arbeidsvoorwaarden. Een onderzoek gericht op het mogelijk maken van fiscaal vriendelijke keuzes die aansluiten op de individuele behoeften en situaties van medewerkers binnen de vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR). De fiscale keuzes moeten voor zowel werkgever als medewerker aantrekkelijk zijn.
Concreet valt te denken aan mogelijkheden voor het aflossen van een studieschuld, investering in welzijn of in duurzaamheid (bijv. zonnepanelen, warmtepomp, laadpaal etc.).
- Overlegpartners vinden het belangrijk en stimuleren dat studenten die stage lopen een passende stagevergoeding ontvangen. Overeengekomen is dat geen onderscheid wordt gemaakt in de vergoeding voor stagiaires van verschillende opleidingsniveaus.

Overeengekomen te Beekbergen op 22 mei 2024,

Namens de werkgevers




P.F.G. Depla
Voorzitter WVSV

Namens de vakcentrales,




B. van Velthuisen
FNV Overheid (ACOP)



P. Leenders
CMHF



W. Wetzels
CNV Overheid (CCOP)



R. Kraan
AC