



Werkgeversvereniging  
Samenwerkende  
Veiligheidsregio's

Koers arbeidsvoorwaarden

# INHOUD

VOORWOORD .....	3
1. INLEIDING .....	4
2. SECTORPROFIEL .....	5
3. WERKGEVERSPROFIEL .....	6
4. MEDEWERKERSPROFIEL .....	7
5. UITGANGSPUNTEN EN ARBEIDSVOORWAARDELIJKE THEMA'S .....	8

# Voorwoord

Voor u ligt het eerste koersdocument over arbeidsvoorwaarden van de sector Veiligheidsregio's. Een document met een beknopte beschrijving van uitgangspunten, doelen en wensen van het te voeren arbeidsvoorwaardenbeleid.

In 2021 is de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV) opgericht en is de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's ontstaan. Aanleiding voor het oprichten van de vereniging was de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) voor gemeenten. Met ingang van 2022 kunnen veiligheidsregio's statutair niet langer aangesloten zijn bij de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) en lidmaatschap van de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO) is vooralsnog uitgesloten. Gezien de recente oprichting van de WVSV, is niet eerder gewerkt aan het nader uitwerken van een koers.

De WVSV is verantwoordelijk voor de arbeidsvoorwaarden van ca 28.000 medewerkers uit 25 veiligheidsregio's, waaronder beroepspersoneel, vrijwilligers en kantoorpersoneel. Artikel 6 van het Huishoudelijk Reglement schrijft voor dat het bestuur de uitgangspunten van het te voeren arbeidsvoorwaardenbeleid formuleert. Om daarin te voorzien en gegeven de ontwikkelingen in de sector Veiligheidsregio's en overleggen met de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio's (RCDV) is het opstellen van een koersdocument over arbeidsvoorwaarden gewenst.

Het koersdocument geeft richting voor de lange termijn. Een meer concrete uitwerking ter voorbereiding op de start van de eerstvolgende onderhandelingen volgt respectievelijk in een arbeidsvoorwaardennota en inzetbrief. Op deze manier werken de samenwerkende veiligheidsregio's gericht toe naar vooraf afgestemde en gewenste onderhandelingsresultaten die gaandeweg leiden tot harmonisatie van arbeidsvoorwaarden.

Bij het opstellen van het koersdocument is rekening gehouden met documenten als 'Toekomstverkenning Brandweer 2022-2030', de vier 'Grote Werken', de 'Stip op de horizon' van de VNG en ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt.

Namens het bestuur van de WVSV,

**Paul Depla**  
*Voorzitter*



## 1. Inleiding

Het is aan de onderhandelingsdelegatie van de WVSV om in overleg met de vakcentrales tot een landelijke regeling over arbeidsvoorwaarden te komen. De WVSV heeft daarmee het werk van de Brandweerkamer van de VNG overgenomen. Hierbij is het streven om als sector zoveel mogelijk de Cao Gemeenten/Cao SGO te volgen, met specifieke aandacht en invulling voor de operationeel georiënteerde brandweertema's zoals rechtspositie vrijwilligers, vergoeding beschikbaarheids- en piketdiensten, keuringen van brandweerpersoneel en het FLO-overgangsrecht.

Vanuit bestuurlijk perspectief is het belangrijk dat de arbeidsvoorwaarden van het personeel van de veiligheidsregio's niet onnodig verschillen van de arbeidsvoorwaarden die gelden voor personeel in dienst bij gemeenten en gemeentelijke organisaties. Veiligheidsregio's zijn gemeenschappelijke regelingen en een vorm van verlengd lokaal bestuur. Omwille van de financiën en arbeidsmarktmobiliteit zijn vergelijkbare arbeidsvoorwaarden gewenst.

Het volgen van de arbeidsvoorwaarden van gemeenten heeft in de onderhandelingen vorm gekregen door in de looptijd van gemaakte afspraken afstand te houden op de looptijd van de Cao Gemeenten/Cao SGO. Daarnaast is met het arbeidsvoorwaardenakkoord 2023 e.v. binnen de gekapitaliseerde loonruimte van de VNG gebleven. Gezien de verplichting om open en reëel overleg met werknemersorganisaties te voeren is het volledig of zgn. een-op-een volgen van de Cao Gemeenten/Cao SGO praktisch gezien niet realistisch. Het heeft geleid tot nadenken over een eigen koers afgestemd op het profiel van de sector Veiligheidsregio's en het set arbeidsvoorwaarden dat daarbij past met als leidend kader de gekapitaliseerde loonruimte van de Cao Gemeenten/Cao SGO.

In 2023 is het eerste eigenstandig bereikte arbeidsvoorwaardenakkoord gesloten met een looptijd van 2 januari 2023 tot 1 mei 2024. Het in 2023 gesloten cao-akkoord voor gemeenten kent een looptijd van 2 januari 2023 tot 1 januari 2024. Daarmee loopt het arbeidsvoorwaardenakkoord voor de Veiligheidsregio's vier maanden later af en is het mogelijk om de ontwikkelingen van de onderhandelingen over de Cao Gemeenten op afstand te volgen. In het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) zijn op inhoud grotendeels gelijke afspraken overeengekomen als in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA). Tegelijkertijd zijn in het belang van de sector ook afspraken gemaakt passend bij het personeel werkzaam in de sector Veiligheidsregio's.

## 2. Sectorprofiel

Een veiligheidsregio kenmerkt zich door bijzondere werkzaamheden in de publieke sector van het veiligheids- en gezondheidsdomein die maatschappelijk relevant zijn. Medewerkers in deze sector zetten zich in voor de veiligheid en gezondheid van de burgers en bezoekers. Zij dragen zorg voor brandveiligheid en aanpak van rampen en crises. Zij bewaken, beschermen en bevorderen de gezondheid van burgers waarbij een goede samenwerking tussen hulpverleningsdiensten, overheden, bedrijven en burgers belangrijk is.

Het personeel van de 25 veiligheidsregio is divers in samenstelling. Het gaat concreet om verschillende groepen medewerkers, met allen hun eigen specifieke kenmerken, werkwijzen en bijgevolg arbeidsomstandigheden en behoeften. Denk bijvoorbeeld aan beroepspersoneel in rooster-, beschikbaarheids- of piketdiensten, (gespecialiseerde) artsen, vrijwilligers op afroepbasis en regulier personeel in een diversiteit aan functies, al niet met aanvullende piketfuncties en vaak onder bijzondere en/of zware omstandigheden.

Grote externe en interne uitdagingen noodzaken tot flexibiliteit en veerkracht. Voor maatschappelijke uitdagingen zoals klimaatverandering en energietransitie, nog onbekende risico's en crises, zoals pandemieën, fragmentatie van de samenleving, vervagen van grenzen tussen fysieke en sociale veiligheid, toenemende complexiteit en verdichting in de samenleving, afgenomen vertrouwen in de overheid, diversiteit aan vormen van samenwerken, dreigingen et cetera is flexibiliteit en veerkracht nodig. Naast deze uitdagingen heeft de sector te maken met exorbitante prijsstijgingen. Voor veiligheidsregio's een noemenswaardige uitdaging en reden tot zorg temeer voor een aantal veiligheidsregio's geldt dat de indexering vanuit gemeenten daarop niet is afgestemd.

Gegeven de uitdagingen mag ook de nodige flexibiliteit en veerkracht worden verwacht van de publieke sector in het veiligheids- en gezondheidsdomein om in te kunnen spelen op de maatschappelijke veranderingen. Dit vraagt om andere operationele concepten, passende arbeidsarrangementen en maatschappelijke positionering. Dit in hechte samenwerking met collega hulpverleners om enerzijds gezamenlijk op te treden en risico's en veranderingen het hoofd te bieden en anderzijds om kennis te delen en onderlinge concurrentie (op de arbeidsmarkt) te voorkomen.

Om de inhoudelijke opgaven van de veiligheidsregio's te realiseren is de aanwezigheid van beschikbaar en competent personeel doorslaggevend. Overwegende de vergrijzing, krapte op de arbeidsmarkt, de arbeidsvoorwaardenontwikkeling in gelieerde sectoren en de omvang van het menselijk kapitaal in de gemiddelde begroting van de veiligheidsregio's (ca. 70%) maakt dat extra aandacht voor en investeren in personeel nodig is voor aantrekkelijk en toekomstbestendig werkgeverschap.

### 3. Werkgeversprofiel

Rekening houdend met de specifieke kenmerken van de publieke sector in het veiligheids- en gezondheidsdomein en de positie daarvan in de (veranderende) samenleving is sterk leiderschap één van de belangrijke pijlers voor toekomstbestendig werkgeverschap. De werkgever moet richting geven aan een organisatie die continu in ontwikkeling is, wendbaar en vitaal blijft, maar soms ook ad hoc moet kunnen reageren op onverwachte ontwikkelingen.

De werkgever investeert in en biedt ruimte voor permanent leren en ontwikkelen en zorgt voor talentontwikkeling. Tegelijkertijd is het van belang talentvolle medewerkers aan te trekken en te behouden door blijvend te binden en te boeien. Gelet op de krappe arbeidsmarkt vraagt dit in alle facetten om het (verder) vormgegeven van aantrekkelijk werkgeverschap.

Binnen de organisatie moeten medewerkers daarbij voldoende ruimte krijgen om balans te houden tussen werk en privé met als doel vitaal, gemotiveerd en inzetbaar te blijven. Sturen op duurzame inzetbaarheid, regie op eigen loopbaan en werkgeluk spelen hierbij een belangrijke rol.

Werkgever investeert in flexibiliteit van personeel om medewerkers in te zetten op verschillende posities. Flexibiliteit is noodzakelijk vanwege wisselende behoefte, diversiteit en complexiteit van taken en de daarbij horende bestuurlijke druk. Om resultaat te bereiken is enerzijds een cultuuromslag en anderzijds een andere benadering van de structuur nodig. Concrete uitwerking kan zijn geen benoemingen meer op vaste functies, maar persoonlijke, maatwerkafspraken met individuen en individuele loopbaanpaden. Doel is om jonge talenten uit de schoolbanken te overtuigen te kiezen voor een carrière bij een veiligheidsregio.

Aangezien het personeel werkzaam in de sector Veiligheidsregio's divers is in samenstelling, is het noodzakelijk dat de werkgever arbeidsvoorwaarden goed weet af te stemmen op de verschillende groepen medewerkers. Niet iedere arbeidsvoorwaarde werkt op eenzelfde wijze uit of weegt even zwaar. Deze kan voor een vrijwilliger geheel anders zijn dan voor een medewerker in rooster- of piket diensten en/of die onder bezwarende omstandigheden werkt dan voor kantoorpersoneel.

Het profiel van de werkgever kenmerkt zich daarbij als volgt:

- Investeert in vakmanschap en leiderschap en betreft de medewerkers daarbij.
- Biedt ruimte voor groei en ontwikkeling en vergroot betrokkenheid en motivatie.
- Betreft medewerkers proactief bij veranderingen; zet in op passende representatieve participatie of belangenbehartiging.
- Coacht op regie op eigen werk en (tweede) loopbaan.
- Entameert onderzoeken op (brandweer)specifieke aspecten (SEmFire).
- Heeft blijvend aandacht voor duurzame inzetbaarheid (vitaliteit, werk-privé balans).
- Stuurt op dialoog tussen leidinggevende en medewerker.
- Maakt onderscheid en past maatwerk toe binnen vooraf overeengekomen landelijke kaders.

## 4. Medewerkersprofiel

Gelet op de genoemde uitdagingen opgenomen in hoofdstuk 2 (sectorprofiel), vraagt het de nodige wendbaarheid en veerkracht om in het veiligheids- en gezondheidsdomein te werken. Het personeel van de 25 veiligheidsregio's is divers in samenstelling en is pluriform in achtergrond en profielen. Een betrokken instelling (participatief naar de samenleving), verantwoordelijkheid nemen in leiderschap en eigen loopbaan zijn daarbij belangrijke eigenschappen. Maar ook daadkracht en flexibiliteit en adaptief vermogen om te komen tot resultaten. Denk bijvoorbeeld aan de arts en verpleegkundige, het operationeel brandweerpersoneel maar ook het administratief/secretarieel kantoorpersoneel.

Om mee te bewegen in de behoefte van de organisatie zijn digitale vaardigheden, data gestuurd en onder kwaliteitsborging kunnen werken, flexibiliteit, kritisch kunnen denken, netwerkvaardigheden naar de toekomst belangrijk.

Een algemeen profiel van de medewerker kenmerkt zich daarbij als volgt:

- Is verantwoordelijk, flexibel inzetbaar en betrokken; vraagt om feedback, is inzetbaar op verschillende posities en is loyaal aan het maatschappelijke doel.
- Neemt regie over eigen werk, ontwikkeling en inzetbaarheid; Is zich bewust van eigen werkgeluk en weet sturing te geven aan eigen (tweede) loopbaan en inzetbaarheid.
- Handelt proactief en resultaatgericht; werkt aan tastbare resultaten in het belang van het maatschappelijke doel opgenomen in hoofdstuk 2 (sectorprofiel).
- Is open en objectief; behandelt anderen respectvol en onbevooroordeeld ongeacht afkomst, overtuiging, identiteit, geaardheid ect.

## 5. Uitgangspunten en arbeidsvoorwaardelijke thema's

Goed werkgeverschap is belangrijk en daarbij helpt het om centraal passende arbeidsvoorwaarden af te spreken die recht doen aan de onuitputtelijke inzet van het personeel van de veiligheidsregio's.

Voor het bepalen van een passende set arbeidsvoorwaarden nu en in de toekomst is een aantal uitgangspunten geformuleerd. Daarbij is rekening gehouden met de krapte op de arbeidsmarkt en oog voor diversiteit en inclusie.

### **Uitgangspunten:**

1. De sector Veiligheidsregio's volgt de gekapitaliseerde loonruimte van de sector Gemeenten en houdt rekening met specifieke groepen medewerkers.
2. De sector Veiligheidsregio's investeert in leiderschaps- en talentontwikkeling.
3. De sector Veiligheidsregio's investeert in duurzame inzetbaarheid, diversiteit en inclusie.
4. De sector Veiligheidsregio's biedt, binnen vooraf overeengekomen landelijke kaders, maatwerk en keuzemogelijkheden aan medewerkers en gaat uit van vertrouwen en verantwoordelijkheid.
5. De sector Veiligheidsregio's zoekt aansluiting op arbeidsvoorwaardelijke wet- en regelgeving gelden voor de sector Gemeenten (o.a. Burgerlijk Wetboek).

### **Arbeidsvoorwaardelijke thema's**

Met inachtneming van de uitgangspunten volgt een inzet op de volgende thema's.

- (1) Belonen: marktconforme loonontwikkeling met salarissen, toelagen en vergoedingen die aansluiten bij de verschillende groepen medewerkers werkzaam bij veiligheidsregio's; flexibiliteit en maatwerk om talent te binden en te boeien.
- (1) Mobiliteit: harmonisatie van reiskosten-/mobiliteitsvergoeding en stimuleren van duurzame alternatieven.
- (2) Scholing: investeren in opleiding en training.
- (3) Duurzame inzetbaarheid; investeren in gezond, veilig en vitaal werken en arbeidsmobiliteit.
- (3) Arbeidsomstandigheden/hybride werken; met o.a. passende faciliteiten voor gezond en effectief werken.
- (3/4) Vakantie en verlof/Wazo; flexibiliteit en ruimte geven om balans te houden tussen werk en privé
- (4) Arbeidsduur en werktijden; herbezinning op de manier van omgaan met werktijden met als doel een goede balans tussen de belangen van betrokkenen.
- (5) Diversen; streven naar gelijklopende arbeidsvoorwaardelijke wet- en regelgeving zoals van toepassing op genormaliseerde overheidswerkgevers.