Werkgeversvereniging
Samenwerkende
Veiligheidsregio's

WVSV
Postbus 7010
6801 HA Arnhem
Kemperbergerweg 783, Arnhem
www.wvsv.nl
info@wvsv.nl
026 355 24 00

WVSV ledenbrief nr. 15

Doorkiesnummer
026-3552400
Inlichtingen bij
info@wvsv.nl
Ons kenmerk
Lbr. 26/06
Bijlage
-

Aan de leden van de WVSV

Datum 8 oktober 2026
Onderwerp Voortgangsbericht herziening H9a

Geachte leden,

Met deze brief ontvangt u een bericht over het arbeidsvoorwaardenbeleid dat geldt voor medewerkers van de beroepsbrandweer.

Het gaat over de specifieke arbeidsvoorwaarden die uitsluitend gelden voor medewerkers in de zogeheten 'bezwarende functie' in dienst getreden vanaf 1 januari 2006.
In de praktijk zijn deze arbeidsvoorwaarden ook bekend als '20 jaar beleid' en 'tweede loopbaanbeleid'. De geldende afspraken zijn opgenomen in hoofdstuk 9a CAR(-UWO) Veiligheidsregio's (H9a).

Achtergrond
Tot 2006 hadden medewerkers van de beroepsbrandweer met een bezwarende functie recht op functioneel leeftijdsontslag (FLO). Voor de medewerkers in dienst getreden vanaf 1 januari 2006 geldt H9a. Dit hoofdstuk bepaalt dat na een periode van 20 jaar werken in een bezwarende functie, een tweede loopbaan start binnen of buiten de veiligheidsregio.

Ontwikkelingen
Zowel werkgevers als vakcentrales wensen een alternatief overeen te komen voor de nu geldende periode van 20 jaar. Enerzijds blijkt uit de praktijk dat sommige medewerkers na 20 dienstjaren begin 40 zijn en meer dan voldoende fit zijn om het brandweervak langer uit te kunnen en willen voeren. Anderzijds is het voor werkgevers van belang de ervaring, kennis en vaardigheden van deze nog functiefitte medewerkers voor het vak te kunnen blijven inzetten. Daarom startte in 2022 een grootschalig onderzoek naar duurzame inzetbaarheid van brandweermedewerkers (SEmFire).

In afwachting van de definitieve resultaten van het SEmFire onderzoek is in oktober 2022 met vakcentrales afgesproken dat medewerkers in een bezwarende functie vanaf 15 dienstjaren een verzoek tot uitstel van de maximale periode van 20 jaar kunnen doen.
De mogelijkheid tot uitstel geldt tot werkgevers en vakcentrales nieuwe afspraken hebben gemaakt over de herziening van H9a en onder nader bepaalde voorwaarden.
Deze afspraken liggen vast in een Communiqué LOAV. Gelet op het belang van collectiviteit op dit onderwerp is daarin ook opgenomen dat onderhandelingen over

herziening van H9a uitsluitend plaatsvinden in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV).

Uitdaging
De uitdaging is een gedragen toekomstbestendige oplossing te creëren voor de periode die volgt nadat de medewerker (noodgedwongen) stopt in de bezwarende functie.

Gelet op de belasting van het werk zijn de meningen niet verdeeld op het punt dat doorwerken in de bezwarende functie tot de AOW-gerechtigde leeftijd niet realistisch is. Om langer doorwerken verantwoord mogelijk te maken voor de individuele medewerker, zijn eenduidige criteria cruciaal. Voor het vastleggen van dergelijk beleid is herziening van H9a nodig. Let op, herzien betekent niet volledig opnieuw beginnen.

Gevoeligheden
Herzien van afspraken ligt onder andere gevoelig vanwege de afhankelijkheden ten aanzien van de toekomstige gezondheid, inkomen, pensioen en loopbaan van medewerkers. Dit in combinatie met ongelijkheid in uitvoering tussen veiligheidsregio's en behandeling van individuele medewerkers maakt het herzien van H9a niet eenvoudig.

Voortgang
Naar aanleiding van de eerder gepubliceerde berichtgeving, delen wij aanvullend het volgende.

- In januari en februari 2026 vonden vijf roadshows plaats voor directie- en managementteams van alle veiligheidsregio's waarin van gedachten is gewisseld over een oplossingsrichting die leidde tot een collectieve werkgeversinzet.
> In maart 2026 legde overlegpartners van het LOAV procesafspraken vast in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2025 e.v. Daarin zijn 'mijlpalen'[1] opgenomen om te komen tot herziening van H9a. Voortgang is nodig, omdat dit jaar medewerkers die in 2006 startte in de bezwarende functie de termijn van 20 jaar bereiken en zoeken naar extra houvast.
- In april 2026 ging de RCDV akkoord met de voorgestelde collectieve werkgeversinzet.
- Eind mei 2026 ontving de BAC Brandweer een uitgebreide mondelinge update over de stand van zaken.
> Begin juni en begin juli 2026 kwam de paritaire commissie van het LOAV bijeen. In die overleggen constateerde overlegpartners dat overeenstemming over uitgangspunten (nog) niet mogelijk is. Daarom is afgesproken via de ambtelijke lijn verder op inhoud te verkennen waarover wel consensus mogelijk is. De ambtelijke werkgroep is driemaal bij elkaar gekomen. Naar verwachting resulteert dit komende maand in een verslag aan (de paritaire commissie van) het LOAV.
- Medio juli 2026 ontving de BAC Brandweer een schriftelijke voortgangsbericht.

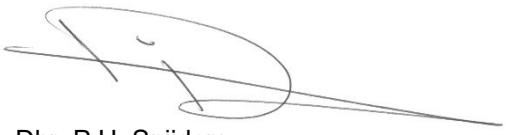
[1] Een belangrijke mijlpaal is de definitieve resultaten van het SEmFire onderzoek. In tegenstelling tot eerdere berichtgeving vindt presentatie van het definitieve eindrapport naar verwachting eind 2026 plaats.

Huidige stand van zaken
Tot op heden is nog geen zicht op een vergelijk tussen overlegpartners van het LOAV. Naast een verschil in opvatting over uitgangspunten spelen concrete zaken als ‘voorsorteren’, ‘overbruggen’, ‘materiele tegemoetkoming’, en ‘interne baangarantie’ een rol.

De geldende afspraken zoals opgenomen in H9a en het Communiqué LOAV gelden tot het moment dat overlegpartners van het LOAV een akkoord bereiken over herziening van H9a. De oproep aan individuele werkgevers is om goede ideeën landelijke in te brengen en geen lokale afspraken te maken noch vooruitlopend toezeggingen te doen.

Wij begrijpen de behoefte om meer informatie en duidelijkheid. Echter de huidige situatie vraagt van onderhandelaars om zorgvuldigheid en terughoudendheid over de inhoud. Wij houden u over de verdere ontwikkelingen geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
namens werkgeversdelegatie,



Dhr. P.H. Snijders
Voorzitter WVSV