

Onderwerp: Onderhandelingsresultaat

Arbeidsvoorwaarden personeel Veiligheidsregio's 2025-2027

Inleiding

In het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV)¹ is op 2 februari 2026 een onderhandelingsresultaat bereikt over de arbeidsvoorwaarden voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's. Overlegpartners leggen deze uitkomst individueel met een positief advies voor aan hun achterban. Na instemming van de achterbannen krijgt dit onderhandelingsresultaat de status van akkoord en gelden deze afspraken voor meer dan 30.000 medewerkers. Dat zijn alle medewerkers in dienst van de veiligheidsregio's inclusief de brandweervrijwilligers en exclusief de medewerkers die onder een eigen cao vallen. De looptijd van het akkoord is twee jaar en loopt van 1 augustus 2025 tot 1 augustus 2027. Het akkoord is definitief na bekrachtiging door de Algemene Vergadering van de WVS.

Overleg

Het bereikte onderhandelingsresultaat kwam tot stand na een intensieve overlegperiode van vijf maanden. Overlegpartners zijn tevreden dat het is gelukt om met dit onderhandelingsresultaat duidelijkheid en rust te creëren.

Inhoud

In het onderhandelingsresultaat met een looptijd van 24 maanden staan afspraken over:

1. Loon en looptijd
2. Minimumloon
3. Premie reparatie-uitkering WW
4. Reiskosten woon-werk en dienstreizen
5. Arbeidsmarkttoelage
6. Aflossing studieschuld
7. Pensioengrondslag IKB
8. Fiscaalvrij deel vrijwilligersvergoeding
9. Proces Regeling Vervroegde Uittreding
10. Proces herziening hoofdstuk 9a
11. Overige aanpassingen

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

1. Loon en looptijd

Het akkoord gaat in op 1 augustus 2025 en leidt tot een structurele loonsverhoging bestaande uit:

- a. 4,1% per 1 augustus 2025
- b. 3,1% per 1 augustus 2026
- c. 0,1% per 1 januari 2027

Deze percentages gelden ook voor de jaar- en uurvergoedingen van de brandweervrijwilligers.

2. Minimumloon

Een uurloon van € 16,- wordt in alle loonschalen het minimum per 1 augustus 2025.

3. Premie reparatie-uitkering WW

De premievrijstelling reparatie-uitkering WW wordt gedurende de looptijd verlaagd van 0,1% naar 0,0%.

Dit is een verlenging van de gemaakte afspraak in het vorige akkoord. Daarmee wordt het financieel voordeel van 0,1% voor alle medewerkers gecontinueerd. In de sector Veiligheidsregio's staat deze inhouding op het salaris niet in verhouding tot het aantal (langdurig werklozen) door krapte op de arbeidsmarkt.

4. Reiskosten woon-werk en dienstreizen

Met ingang van 1 september 2026 geldt een standaard reiskostenvergoeding voor zowel woon-werkverkeer als dienstreizen.

- a. Bij gebruik eigen vervoer geldt het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag (2026: € 0,23) en maximaal 300 kilometers enkele reis;
- b. Bij gebruik openbaar vervoer binnen de landsgrenzen geldt een vergoeding van daadwerkelijk gemaakte kosten voor 2e klasse, inclusief eventueel gebruik van de fietsenstalling.

Dit betreft een vervolg op de eerder gemaakte minimumafspraken. Het leidt tot een harmonisatieslag tussen veiligheidsregio's en uiteindelijk tot vereenvoudiging van uitvoering. Een uniforme afspraak voor alle medewerkers die nadrukkelijk bijdraagt aan goede en duurzame secundaire arbeidsvoorwaarden (bereikbaarheid van werkgevers).

5. Arbeidsmarkttoelage

Het maximum van de arbeidsmarkttoelage wordt verhoogd van 10% naar 15%.

Een afspraak om meer regelruimte te geven aan werkgever in de hoogte van de arbeidsmarkttoelage voor medewerkers/functies waarvoor dit nodig blijkt. Hiermee kunnen werkgevers talentvolle medewerkers aantrekken en behouden, zeker ingeval van schaarste aan personeel met specialistische kennis.

6. Aflossing studieschuld

Vanaf 2026 is het mogelijk om een reguliere studieschuld bij DUO via het IKB af te lossen. Dit geldt voor de looptijd van het akkoord met een maximum van € 1.250,00 per medewerker per kalenderjaar.

Deze afspraak betreft een belangrijke financiële arbeidsvoorwaarde, bijdragend aan aantrekkelijk werkgeverschap voor (jong) goed opgeleide medewerkers. Daarnaast sluit het aan bij ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

7. Pensioengrondslag IKB

In lijn met het Pensioenreglement wordt de 0,8% van het IKB (voormalige verlofdagen) opgenomen in de pensioengrondslag.

Deze afspraak verhoogt de pensioenopbouw van de medewerker en sluit aan op het Pensioenreglement.

8. Fiscaalvrij deel vrijwilligersvergoeding

De vrijwilligersvergoeding bestaat uit een jaarvergoeding en een uurvergoeding, beide bevatten een fiscaalvrij deel. De hoogte van de fiscaalvrije delen is in het verleden in overleg met de Belastingdienst tot stand gekomen en nadien niet meer geïndexeerd.

Overlegpartners wensen de fiscaalvrije delen te verhogen. Afgesproken is dat verhoging plaatsvindt als de Belastingdienst hiermee akkoord gaat.

1. Over de verhoging van het fiscaalvrije deel van de uurvergoeding per activiteit is overeenstemming met de Belastingdienst bereikt. Indexatie vindt plaats op basis van de verhoging van het fiscaal vrijgestelde bedrag per kilometer. In verband met implementatietijd is de ingangsdatum 1 mei 2026. Het fiscaalvrije deel voor de uurvergoeding wordt verhoogd van € 2,- naar € 2,42.
2. Over een verhoging van het fiscaalvrije deel van de jaarvergoeding wordt nog overleg gevoerd met de Belastingdienst.

9. Proces Regeling Vervroegde Uittreding

Overlegpartners hebben een procesvoorstel Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) vastgesteld (zie bijlage). Hierdoor komt in 2026 een RVU voor zwaar werk tot stand.

Met deze afspraak wordt gevolg gegeven aan het door de Rijksoverheid gesloten onderhandelingsakkoord van 18 oktober 2024 "Gezond naar het pensioen".

10. Proces herziening hoofdstuk 9a

Dit jaar bereiken de medewerkers die in 2006 startten in de repressieve dienst de termijn van 20 jaar. Voor deze medewerkers zijn aanvullend op hoofdstuk 9a CAR(-UWO) Veiligheidsregio's de afspraken van toepassing zoals vastgelegd in het Communiqué LOAV van 10 oktober 2022. Op basis hiervan kunnen medewerkers onder voorwaarden langer dan 20 jaar in een bezwarende functie werken. Overlegpartners van het LOAV begrijpen dat, met herziening van hoofdstuk 9a in het vooruitzicht, sommige medewerkers zoeken naar extra houvast. In de achterliggende periode zijn herzieningsopties verkend. Zoals afgesproken nemen overlegpartners de eindresultaten van het SEmFire onderzoek mee in het maken van afspraken. Voor 2026 is het volgende afgesproken:

- Mijlpaal 1: eind mei volgt publicatie van de eindresultaten van het SEmFire onderzoek.
- Mijlpaal 2: op basis van de eindresultaten gaan overlegpartners na het zomerreces verder in gesprek over herziening van hoofdstuk 9a CAR(-UWO) Veiligheidsregio's.

Mijlpaal 3 is dat overlegpartners in 2027 komen tot definitieve afspraken. Tot het moment dat overlegpartners overeenstemming bereiken, geldt het huidige beleid en de aanvullende afspraken zoals deze vastliggen in het Communiqué LOAV.

11. Overige aanpassingen

Naast bovengenoemde onderwerpen is overeenstemming bereikt over onderstaande aanpassingen.

- a. Artikel 6:13 lid 4 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's wordt zodanig gewijzigd dat, in navolging van werknemers die onder het BW vallen, tijdens onbetaald Wazo-verlof verlofopbouw plaatsvindt;
- b. Artikel 6:5:2 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's wordt zodanig gewijzigd dat bij twee- of meerlingen voor elk kind recht op betaald ouderschapsverlof bestaat;
- c. De berekeningswijze bij toekenning erkende feestdagen op grond van de arbeidsduur respectievelijk het werkpatroon mag niet discriminerend zijn naar omvang dienstverband (voltijd- noch deeltijd medewerkers mogen géén voordeel en géén nadeel ondervinden).

Afsluiting

Overlegpartners streven voortdurend naar het inhoudelijk verbeteren van de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's. Separaat aan dit onderhandelingsresultaat zijn overlegpartners overeengekomen gedurende de looptijd van het akkoord verder te overleggen aan de hand van een gezamenlijke verdiepingsagenda. Deze agenda zal tevens inhouden de gevolgtrekking van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren, in het geval dat deze ingevoerd gaat worden. In ieder geval moet dan worden stilgestaan bij de cao-structuur, het ontslagrecht (waaronder de boven- en nawettelijke uitkeringsrechten) en de rechtsbescherming.

Overeengekomen te Utrecht op 2 februari 2026,

Namens de werkgevers

Namens de vakcentrales,

P.F.G. Depla
Voorzitter WVS

P. Seesing
FNV Overheid (ACOP)

P. Leenders
CMHF

W. Wetzels
CNV Overheid (CCOP)

R. Kraan
AC

BIJLAGE: Procesvoorstel RVU

In het A-LOAV van 17 november 2025 is kennisgenomen van onderstaand projectvoorstel. In het A-LOAV van 24 november 2025 is deze door overlegpartners geaccordeerd met de kanttekening dat aanpassing van het tijdspad volgt na overeenstemming over het totale arbeidsvoorwaardenakkoord.

Achtergrond

In het kader van het door de Rijksoverheid gesloten onderhandelingsakkoord van 18 oktober 2024 "Gezond naar het pensioen"¹, is het aan overlegpartners van het LOAV om te komen tot een sectorale definitie van zware beroepen. In het LOAV op 3 september 2025 is afgesproken in het A-LOAV een verdere verkenning op het onderwerp RVU te doen.

Voorstel is in het proces twee onderdelen te scheiden: de aanspraken bij deelname inclusief voorwaarden (lees: inhoud van een regeling) en de reikwijdte (lees: functies die in aanmerking komen). De delegaties van het A-LOAV treden op als stuurgroep. Het A-LOAV onderhandelt de inhoud van de regeling uit en stelt een werkgroep samen. Deze werkgroep krijgt de opdracht om te komen met een doordacht voorstel voor de sectorale definitie van zwaar werk. Deze definitie bepaalt de facto de reikwijdte/doelgroep. Een sectorale definitie die vervolgens gevalideerd dient te worden door het ['Expertisecentrum Zwaar Werk'](#) (TNO).

Onderstaand een uitgewerkt voorstel voor het proces om te komen tot een RVU-afpraak.

¹ <https://open.overheid.nl/documenten/f2df40ec-6772-4167-81a4-633acea2471b/file>.

Projectvoorstel

Onderdeel	Op te leveren resultaat	Toelichting werkzaamheden	Week nr.
1. Maken van een 'rompafpraak'	Vastleggen opdracht werkgroep en bepalen algemene voorwaarden voor deelname: afbakening aantal jaren, aanspraakperiode, dienstjaren, salarisschaal etc.	- Opstellen voorstel aan LOAV - LOAV - Verwerking afspraken vanuit LOAV	Week 12-14
2. Samenstellen werkgroep (8)	Vakcentrales (2), stafbureau medewerkers (2) desgewenst aangevuld met externe ondersteuner. In onderling overleg betrekken en uitnodigen vertegenwoordigers vanuit het werkveld (3): te denken valt aan medewerkers in de functie van afdelingshoofd GGD (witte kolom), piketfunctionaris brandweer, afdelingshoofd meldkamer (centralisten).	- Bepalen werkzaamheden en vervolg/tijdspad - Contacten leggen en uitnodigingen versturen	Week 15-17
3. 1 ^e bijeenkomst werkgroep	Kennismaking en vastleggen vervolg/werkafspraken	Bepalen welke (extra) ondersteuning nuttig en noodzakelijk is	Week 18
4. Werkbezoeken	Rapportage met inzichten en bevindingen (lessons learned)	Validatie bij leden werkgroep	Week 19-21
5. Deskresearch	Analyse van functie(s)/taken en kenmerken	- Vertalen afspraken onderhandelingsakkoord van 18 oktober 2024 ("Gezond naar het pensioen") naar sector Veiligheidsregio's - Opstellen analyse sector en beroepen - Opstellen lijst met belastende elementen - Verwerking kennis o.g.v. SEmFire onderzoek - Verwerking inzichten/systemen andere sectoren	Week 22-26
Zomerreces			

6. 2 ^{de} bijeenkomst werkgroep	Wrap-up en verbinden praktijk (werkbezoeken) en theorie (deskresearch)	• Terugkoppeling werkbezoeken en deskresearch • Afwegingskader opstellen (kwalitatief/kwantitatief) • Bespreken indelingsopties zwaar werk (concept) • Praktische handvatten voor toepassing	Week 36-37
7. Opmaken voorstel aan A-LOAV	Notitie aan A-LOAV (voorstel + onderbouwing)	• Concrete uitwerking rompspraak • Schriftelijke reactieronde werkgroep • Aanpassen rapportage	Week 38-39
8. 3 ^{de} bijeenkomst werkgroep	Acceptatie over in te brengen voorstel en notitie aan A-LOAV	• Inkaderen gezichts- en/of geschilpunten • Completeren onderbouwing	Week 40
9. A-LOAV	Terugkoppeling en bespreking gezichts- en/of geschilpunten	-	Week 41
10. 4 ^{de} bijeenkomst werkgroep	Verwerken/adresseren feedback en reacties A-LOAV	-	Week 42
11. Validatie TNO	Insturen definitie inclusief onderbouwing	-	Week 43-47
12. Opmaken voorstel aan LOAV	Notitie aan LOAV (voorstel + onderbouwing)	• Schriftelijke reactieronde werkgroep • Aanpassen rapportage	Week 48-49
13. LOAV	Vaststelling definitie zwaar werk	Aanpassing CAR(-UWO) Veiligheidsregio's	Week 50

NB de opgenomen stappen zijn volgordeijk en dat betekent als op onderdelen de planning niet wordt gehaald, activiteiten doorschuiven met mogelijke vertraging als gevolg

Bezwarende elementen (longlist)

Werktijden

- Dubbele onregelmatigheid (onregelmatige tijden in een flexibel rooster) / Onvoorspelbaarheid rooster
- Harde nachtdiensten
- Nachtdiensten
- Vroege diensten
- 2224-rooster (2× ochtenddiensten, 2× middagdiensten, 2× nachtdiensten, 4 dagen vrij)

NB Bereikbaarheidsdiensten en structureel overwerk worden individueel gescoord.

Fysieke belasting

- Zwaarte (tillen, duwen/trekken)
- Weinig afwisselende werkhouding (langdurig zitten/staan)
- Ongemakkelijke werkhouding (klimmen, bukken, hurken, kruipen)
- Herhalende bewegingen

Werkomgeving

- Trillingen (lawaaï, vibratie)
- Straling (gebrek aan verlichting, temperatuurswisseling)
- Luchtzuiverheid (stof, damp, gevaarlijke stoffen)
- Klimaat (ventilatie, weersinvloeden)

Psychische belasting

- Blootstelling aan gevaarlijke situaties
- Blootstelling aan agressie / intimidatie / bedreigingen
- Blootstelling aan menselijk leed
- Hoge mate van alertheid
- Tijdsdruk
- Geen autonomie
- Eenzijdige taken

NB Differentiatie tussen mentale en emotionele belasting o.g.v. SEmFire onderzoek:

- Mentale belasting: voortdurend beslissingen moeten maken onder tijdsdruk, concentratie behouden tijdens complexe interventies, multitasking, plannen van acties, etc.
- Emotionele belasting: emotioneel geraakt worden bij confrontatie met slachtoffers, traumatische incidenten, agressie of intensieve hulpverlening.