



## VOORSTEL AAN: ALGEMEEN BESTUUR

Vergaderdatum: 24 juni 2026  
Agendapunt nr: 6  
  
Kenmerk: Voorstel001437  
Status: ter vaststelling  
Opsteller: Coby Krolis  
Namens: Fred Heerink  
  
Bijlage(n): LOAV brief

<i>Route besluitvorming</i>	<i>Vergadering d.d.</i>
DB VRD	3 juni 2026
AB VRD	24 juni 2026

### Onderwerp

Uitwerking arbeidsvoorwaardenakkoord 2025 e.v.

### Voorstel

De voorgestelde wijzigingen in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's, als genoemd in ledenbrief van het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) met als kenmerk 26/03, overnemen en de CAR(-UWO) hierop aan te passen.

**Besluit**

*Paraaf:*

*Datum:*

## **TOELICHTING OP HET VOORSTEL**

### **Inleiding**

Sinds 1 januari 2020 geldt de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling – Uitwerkingsovereenkomst (CAR-UWO) alleen voor veiligheidsregio's. De 25 veiligheidsregio's zijn verplicht om de gemaakte afspraken in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) door te voeren. De werkgeversvereniging van de veiligheidsregio's (WVSV) maakt in het LOAV afspraken met de vakbonden over de arbeidsvoorwaarden.

De CAR-UWO is geen cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren. Het bestuur van de veiligheidsregio is verplicht en bevoegd, voor personeel in dienst van de veiligheidsregio, de overeengekomen wijzigingen vast te stellen.

Met het instemmen met dit voorstel wordt de LOAV-brief van 17 maart 2026 vastgesteld.

### **Onderdelen**

#### *Salaris en looptijd*

De looptijd van de cao is 24 maanden, van 1 augustus 2025 tot 1 augustus 2027. De salarissen stijgen:

- Per 1 augustus 2025 met 4,1%;
- Per 1 augustus 2026 met 3,1% en
- Per 1 januari 2027 met 0,1%

Deze salarisstijgingen gelden ook voor de vergoedingen van de vrijwilligers bij de brandweer. Bovendien werken ze door naar uitkeringen in verband met ontslag, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid.

De premiereparatie WW-uitkering is een bruto inhouding op het salaris van de medewerker om een extra jaar werkloosheidsuitkering te betalen. In de vorige cao is besloten om de hoogte van deze inhouding tijdelijk op 0,0% te bepalen vanwege het lage aantal (langdurig) werklozen in onze sector. Ook gedurende de looptijd van dit akkoord bedraagt de inhouding 0,0%. Omdat na het aflopen van het vorige cao-akkoord de premie is ingehouden bij onze medewerkers wordt dit met terugwerkende kracht tot 1 augustus 2026 gecorrigeerd.

Per 1 augustus 2025 geldt een minimumuurloon van € 16,- bruto per uur in alle loonschalen. Omdat binnen de VRD er geen medewerkers zijn die hieronder vallen heeft deze afspraak geen financiële gevolgen.

Het maximum van de arbeidsmarkttoelage wordt in de CAR-UWO verhoogd van 10 naar 15%. De reden is dat in geval van schaarste aan personeel met specialistische kennis werkgever beter medewerkers aantrekken. Voor de VRD heeft deze wijziging geen gevolgen. In onze Beloningsregeling is een maximum arbeidsmarkttoelage opgenomen van 20%. Binnen de VRD wordt deze toelage momenteel niet toegekend.

De vrijwilligersvergoeding bestaan uit een jaarvergoeding en uurvergoedingen. Beiden bevatten een fiscaalvrij deel. Het fiscaalvrije deel van de uurvergoeding was € 2,00 per

activiteit. Dit wordt verhoogd naar € 2,42 met ingang van 1 mei 2026. De Belastingdienst is hiermee akkoord.

#### *Invloed op pensioenopbouw*

De salarisstijgingen hebben vanaf 1 januari 2027 invloed op het pensioengevend inkomen. Dit komt door de peildatumsystematiek die is afgesproken in het ABP Pensioenreglement.

In het akkoord is besloten om het deel van het IKB dat de oorsprong heeft in verlofdagen, hierbij gaat het om 0,8%%, op te nemen in de pensioengrondslag. Hiermee wordt de pensioenopbouw van de medewerkers verhoogd.

#### *Reiskosten woonwerk verkeer en dienstreizen*

Er is een standaard reiskostenvergoeding afgesproken met ingang van 1 september 2026 voor woonwerk verkeer en voor dienstreizen. Het gaat om een standaardregeling voor de hele sector. Afwijking of overgangsrecht is niet mogelijk.

De vergoeding voor woonwerk verkeer wordt het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag (in 2026 is dat € 0,23 netto per kilometer) tot een maximum van 300 kilometer enkele reis.

De huidige regeling is € 0,13 netto per kilometer met een maximum van 45 kilometer enkele reis. Deze aanpassing leidt tot een kostenverhoging voor de VRD.

De vergoeding voor dienstreizen wordt ook het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag (€ 0,23 netto per kilometer). Bij de VRD geldt nu nodig een kilometervergoeding van € 0,37 per kilometer. Hiervan wordt € 0,23 netto uitbetaald en € 0,14 bruto. Dit leidt tot een besparing.

#### *Overige onderdelen*

De mogelijkheden voor uitruil IKB wordt verruimd. Met ingang van dit cao-akkoord is het mogelijk om per jaar maximaal € 1.250,- IKB uit te ruilen voor het aflossen van de reguliere studieschuld bij DUO. Dit is fiscaal aantrekkelijk. Doel is om aantrekkelijker te worden voor jonge medewerkers.

In het vorige cao-akkoord is een tijdelijke Regeling Vervroegde Uittreding opgenomen. Besloten is om hiervoor een vervolg te ontwerpen voor medewerkers met zwaar werk. Hiervoor volgt in de loop van 2026 een aparte LOAV-circulaire.

Medewerkers van de beroepsbrandweer mogen maximaal 20 jaar werken. Deze afspraak is in 2006 opgenomen in de CAR-UWO (hoofdstuk 9a). In 2022 zijn hierover aanvullende afspraken vastgelegd in een Communiqué LOAV. Medewerkers kunnen onder voorwaarden langer dan 20 jaar in een repressieve functie werken. In 2027 worden hierover definitieve afspraken gemaakt. Tot dat moment gelden de afspraken uit het Communiqué. Voor de VRD betekent dit dat het gaat om 7 collega's die in 2027 de 20 jaar bereiken.

Medewerkers die onbetaald WAZO-verlof (Wet Arbeid en Zorg) opnemen blijven verlof opbouwen met ingang van 1 augustus 2025. Met deze afspraak sluiten de verlofaanspraken van medewerkers van de VRD (vallend onder het ambtenarenrecht) aan bij die van medewerkers die onder het Burgerlijk Wetboek vallen.

Ouders van meerlingen hebben voortaan voor elk kind recht op betaald ouderschapsverlof.

De werkgever zorgt ervoor dat feestdagen op een gelijkwaardige manier worden toegekend aan medewerkers, ongeacht of zij voltijd of deeltijd werken. Hiermee wordt indirecte discriminatie op basis van arbeidsduur voorkomen. Bij medewerkers die volgens rooster werken (denk aan medewerkers van de Meldkamer Noord-Nederland en de 24-uursdienst in Emmen) speelt dit niet. Zij krijgen verlofdagen toegekend op basis van de aanstellingsomvang en worden volgens rooster ingepland voor werkzaamheden. Medewerkers die niet volgens rooster werken hebben zelf de ruimte om, binnen de geldende afspraken, hun werkzaamheden in te plannen. Een verdere uitwerking van de toekenning van verlofdagen in relatie tot de deeltijdfactor is niet nodig.

## **Financiën**

De financiële gevolgen van het cao-akkoord leiden in 2026 tot een lastenstijging van 5,4% op de loonsom. In de gemeentelijke bijdrage heeft de VRD voor loonontwikkeling een compensatie van 2,5% ontvangen. Dit resulteert in een dekkingsverschil van 2,9%.

Ter overbrugging van dit verschil kan gebruik worden gemaakt van de hiervoor beschikbare reserve Loon- en Prijsontwikkeling. Bij de 8-maandsrapportage 2026 wordt op basis van de actuele realisatie en prognose bepaald in hoeverre en in welke omvang een onttrekking aan deze reserve noodzakelijk is om de cao-effecten in 2026 op te vangen.

Daarnaast zijn er afspraken gemaakt in de nieuwe cao gemaakt over vergoedingen voor woonwerkverkeer. Afgesproken is dat het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag vergoed gaat worden. Ook is afgesproken dat de vergoeding voor dienstreizen wordt verlaagd naar het maximaal vrijgestelde bedrag. Het is de verwachting dat deze twee aanpassingen met elkaar in balans zijn, mocht dit tot grote afwijkingen leiden dan wordt dit in de 8 maandsrapportage gemeld.

## **Communicatie**

De medewerkers van de VRD zijn via het DWO geïnformeerd over de wijzigingen. De vrijwilligers worden via de postchefs op de hoogte gebracht. Voor zover de wijzigingen ingaan met terugwerkende kracht tot 1 augustus 2025 zijn deze reeds verwerkt in het salaris van april 2026.