

## 1. Samenvatting voorstel

Zoals bekend zijn de Veiligheidsregio's vooralsnog uitgesloten van inwerkingtreding van de Wnra (Wet normalisering rechtspositie ambtenaren). Dit houdt in dat voor de Veiligheidsregio's de per 31 december 2019 bevroren CAR-UWO geldt (waarbij salarisontwikkelingen van Cao Gemeenten wel worden gevolgd). Voor het jaar 2020 heeft de VNG (Vereniging Nederlandse Gemeenten) aangegeven deze rechtspositie te blijven ondersteunen. Het is nog onbekend welke rechtspositie vanaf 2021 voor (personeel van) Veiligheidsregio's zal gelden.

Er zijn verschillende mogelijkheden onderzocht voor de situatie na 2020. In de vergadering van het Veiligheidsberaad van 9 december 2019 is afgesproken dat de verschillende opties voorgelegd worden. De Veiligheidsregio's kunnen zich vervolgens uitspreken voor één scenario. In de bijgaande stukken worden twee scenario's uitgewerkt. Elke regio dient **uiterlijk 18 mei 2020** bij het Veiligheidsberaad aan te geven welk scenario de voorkeur geniet.

De heer Depla, voorzitter van de Brandweerkamer (die namens de VNG over de brandweer specifieke arbeidsvoorwaarden onderhandelt met de vakbonden) heeft zich in de vergadering van 9 december 2019 uitgesproken vóór de oprichting van een werkgeversorganisatie, één en ander in het verlengde van eerder opgehaald advies van de Brandweerkamer. Hij heeft dit advies nu ook per brief d.d. 30 januari 2020 uitgewerkt. In zijn brief zet hij twee scenario's uiteen en hij licht ook toe waarom hij adviseert om tot de oprichting van een landelijke werkgeversvereniging voor Veiligheidsregio's te komen.

## 2. Algemeen

<b>Onderwerp:</b>	Scenario's toekomstige arbeidsvoorwaardenvorming Veiligheidsregio's	<b>Opgesteld door:</b>	VRHM, afdeling POC, Hilde Berghoef
<b>Voorstel t.b.v. vergadering:</b>	Algemeen Bestuur	<b>Datum</b>	16 april 2020
<b>Agendapunt:</b>	5.	<b>Bijlage(n):</b>	7
<b>Portefeuille:</b>	C.L. Visser (DB) H. Zuidijk (VD)	<b>Status:</b>	Besluitvormend
<b>Vervolgtraject besluitvorming:</b>	Veiligheidsberaad	<b>Datum:</b>	12 juni 2020

### 3. Besluit

Het Algemeen Bestuur besluit:

1. Als Veiligheidsregio Hollands Midden een voorkeur uit te spreken voor het zogenaamde 'scenario 2': te weten de oprichting van een eigen werkgeversorganisatie Veiligheidsregio's voor het afsluiten van een eigen cao/rechtspositie.

### 4. Toelichting op het besluit

Scenario 2 geniet de voorkeur, omdat het de Veiligheidsregio's de gelegenheid biedt vanuit de visie op het werkgeverschap de arbeidsvoorwaarden vorm te geven, de arbeidsvoorwaarden van alle Veiligheidsregio's te harmoniseren en omdat scenario 2 de regio's in staat stelt een samenhangend, financieel en kwalitatief, pakket arbeidsvoorwaarden op te stellen. Het is van groot belang is dat dit besluit door alle Veiligheidsregio's wordt genomen, zodat er landelijk collectieve afspraken gemaakt kunnen worden.

Daarnaast is er een zekere mate van urgentie om tot een keuze te komen. De CAR-UWO wordt nog tot 1 januari 2021 onderhouden. Vòòr 2021 en verder moeten nieuwe afspraken gemaakt worden met de vakbonden. Het huidige uitstel van inwerkingtreding van de WNRA wordt beïnvloed door de uitwerking van het vrijwilligersvraagstuk. Daar is tijd voor nodig. Scenario 1 betekent overgang naar de WNRA. Scenario 2 heeft als voordeel dat de uitzondering op de WNRA niet (direct) hoeft te worden opgeheven.

Het is echter geen gemakkelijke keuze. Beide scenario's zijn complex. Het is een uitdaging om met alle regio's tot eenheid van opvatting en uitvoering te komen. Ook de rol van de vakbonden is een factor van belang.

### 5. Kader

Een belangrijk aandachtspunt bij beide scenario's:

Iedere Veiligheidsregio kan slechts besluiten tot het oprichten van een vereniging als dit is opgenomen is in de Gemeenschappelijke Regeling. Als dit niet het geval is moet de Gemeenschappelijke Regeling worden aangepast. Een besluit tot lid worden van een werkgeversvereniging kan pas worden genomen, nadat aan de raden van de deelnemende gemeenten een ontwerpbesluit is toegezonden en zij in de gelegenheid zijn gesteld om hun wensen en bedenkingen ter kennis van het AB te brengen. Overwogen kan worden om de VNG te vragen nog 1 jaar langer de CAR-UWO te onderhouden ten behoeve van het zorgvuldig oprichten en inrichten van een werkgeversvereniging en het komen tot een eerste CAO.

### 6. Consequenties

Financieel: de kosten voor scenario 1 zullen nagenoeg gelijk zijn aan de kosten voor scenario 2, zo geeft de heer Depla aan in zijn toelichting van 30 januari 2020.

Juridisch/rechtspositioneel: de VNG verzoeken nog 1 jaar langer de CAR-UWO te onderhouden, zie verder onder Kader.

Overig: geen

## 7. Aandachtspunten/ risico's

In de bijgevoegde stukken zijn 2 scenario's genoemd, die uitgebreid met elkaar vergeleken worden. Samengevat:

	<b>Belangrijkste voordelen</b>	<b>Belangrijkste nadelen/risico's</b>	<b>Overige overwegingen</b>
<b>Scenario 1 Lid worden van WSGO<sup>1</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inrichting en structuur werkgeversvereniging is al aanwezig.</li> <li>Goede borging van volgen arbeidsvoorwaarden gemeentelijke sector.</li> <li>Verdere normalisering van arbeidsvoorwaarden van Veiligheidsregio's.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gelijktijdige inwerkingtreding van de WNRA. Uitstel/afstel van de WNRA is uitgesloten.</li> <li>Impliceert dat de huidige vorm van 'de vrijwilliger' niet houdbaar is.</li> <li>Mogelijk eigen onderhandeling nodig (vgl met huidige Brandweerkamer) t.b.v. de brandweerhoofdstukken, omdat de reikwijdte van de Cao SGO moet worden aangepast.</li> <li>Alternatief is om naast het lidmaatschap WSGO een eigen werkgeversvereniging op te richten voor de brandweerhoofdstukken.</li> </ul>	In de huidige reikwijdte van de Cao SGO zitten de brandweerhoofdstukken niet. Die reikwijdte moet dan tijdig worden aangepast. Lid worden van de WSGO daarna mogelijk, maar het is niet aannemelijk dat de brandweerhoofdstukken – gezien de statuten van de WSGO – onderdeel worden van de Cao SGO.
<b>Scenario 2 Oprichten eigen werkgeversvereniging</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uitstel/afstel van de WNRA blijft mogelijk.</li> <li>Impliceert dat een afwijkende positie voor (een deel van) de vrijwilligers mogelijk blijft.</li> <li>Specifieke brandweervraagstukken kunnen in landelijke kaders worden geregeld en doet recht aan de bijzondere doelgroep.</li> <li>Eigen regie op vaststellen eindresultaat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De besluitvorming, inrichting en op orde brengen vergt langere tijd, terwijl er vanaf 2021 er geen rechtspositie meer is.</li> <li>Risico op afwijken van Cao Gemeenten door sterke positie van vakbonden.</li> <li>Collectiviteit is van belang ten behoeve van een sterke positie richting vakbonden en landelijke eenduidigheid in arbeidsvoorwaarden.</li> </ul>	Voorwaarde is dat er een structurele bindende afspraak gemaakt wordt met beide partijen dat de Cao Gemeenten gevolgd wordt (al dan niet vertaald in een rechtspositie), voor zover relevant.

<sup>1</sup> Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke organisaties

## **8. Implementatie en communicatie**

Uiterlijk 18 mei aanstaande per brief aan de voorzitter van het Veiligheidsberaad kenbaar maken welk scenario voor VRHM de voorkeur geniet.

Zodra er landelijk meer bekend is, kan er aandacht besteed worden aan de communicatie richting de medewerkers.

## **9. Bijlagen**

1. Brief voorzitter Veiligheidsberaad d.d. 13 februari 2020, Scenario's toekomstige arbeidsvoorwaardenvorming Veiligheidsregio's
2. Brief voorzitter Brandweerkamer d.d. 30 januari 2020, Nadere toelichting op advies toekomstige arbeidsvoorwaardenvorming voor de Veiligheidsregio's
3. Bijlage a (deel 1) Aanbiedingsbrief Brandweerkamer d.d. 18 november 2019 inzake advies toekomstige arbeidsvoorwaardenvorming voor de Veiligheidsregio's
4. Bijlage a (deel 2) Adviesrapport toekomstige arbeidsvoorwaardenvorming Veiligheidsregio's (Vijverberg)
5. Bijlage b Schematische weergave scenario's
6. Bijlage c Voor- en nadelen scenario's
7. Presentatie voor Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio d.d. 10 maart 2020

## **10. Historie besluitvorming**

26 maart 2020 (via schriftelijke ronde (e-mail)) Dagelijks Bestuur



Voorzitters veiligheidsregio's

Doorkiesnummer  
026 355 24 99  
Inlichtingen bij  
M. Luijten  
Ons kenmerk  
V008-2020  
Bijlage(n)  
5

Datum 13 februari 2020

Onderwerp Scenario's toekomstige arbeidsvoorwaardenvorming veiligheidsregio's

Geachte voorzitters veiligheidsregio's, beste collega's,

Op verzoek van de voorzitter van de Brandweerkamer van de VNG, de heer Depla, bied ik u bijgaande brief plus bijlagen aan over de mogelijke organisatie van de toekomstige arbeidsvoorwaardenvorming voor de veiligheidsregio's.

Mijn verzoek is om in uw regionaal bestuur van gedachten te wisselen over de twee scenario's die in de brief uiteen worden gezet en aan mij kenbaar te maken of u de noodzaak onderschrijft die in de brief wordt toegelicht, om een eigen werkgeversvereniging op te richten en daarmee de keuze te maken voor scenario 2. Doel is om in de vergadering van het Veiligheidsberaad op 12 juni a.s. te komen tot een gedragen keuze voor een van beide scenario's en dan ook tot besluitvorming te komen over de benodigde vervolgstappen.

Achtergrond bij dit vraagstuk is de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra). Naar aanleiding hiervan passen de gemeenten per 1 januari 2020 de Cao Gemeenten toe. Op de veiligheidsregio's blijft de huidige regeling van arbeidsvoorwaarden CAR-UWO van kracht, zolang de veiligheidsregio's nog blijven uitgezonderd van de Wnra.

In die context is door het Veiligheidsberaad op 14 juni 2019 aan de Brandweerkamer verzocht een advies voor te leggen over de toekomstige organisatie van de arbeidsvoorwaarden voor het personeel van de veiligheidsregio's. Het advies van de Brandweerkamer – te weten het oprichten van een eigen werkgeversvereniging voor de veiligheidsregio's – is besproken in de vergadering van het Veiligheidsberaad van 9 december 2019. Tijdens deze bespreking is geconcludeerd dat er twee scenario's reëel worden geacht om te komen tot collectieve arbeidsvoorwaardenvorming voor de veiligheidsregio's:



- > scenario 1: de veiligheidsregio's dienen een verzoek in om lid te worden van de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties en verbinden zich daarmee aan de Cao SGO;
- > scenario 2: de veiligheidsregio's maken conform het (unanieme) advies van de Brandweerkamer een eigen cao en richten daartoe gezamenlijk een eigen werkgeversvereniging op. Bij de totstandkoming van deze cao wordt zoveel mogelijk getracht aansluiting te vinden bij de Cao Gemeenten.

In de vergadering van 9 december jl. is voorts geconcludeerd dat besluitvorming over de voorgestelde scenario's in het Veiligheidsberaad pas kan plaatsvinden wanneer de veiligheidsregio's (als werkgevers) zich terdege hebben kunnen beraden over de mogelijke varianten en de bijbehorende consequenties. Om die reden is aan de heer Depla als voorzitter van de Brandweerkamer gevraagd beide scenario's verder uit te werken, hetgeen heeft geleid tot bijgevoegde brief.

Graag verneem ik uiterlijk 18 mei a.s. per brief welk scenario voor uw veiligheidsregio de voorkeur geniet.

Met vriendelijke groet,

**H.M.F. Bruls**  
Voorzitter Veiligheidsberaad

Bijlagen  
Brief Brandweerkamer plus bijlagen



**Aan het Veiligheidsberaad**  
**T.a.v. de voorzitter**

Datum  
30 januari 2020

## **BRANDWEERKAMER VAN DE VNG**

### **Onderwerp**

Nadere toelichting op advies toekomstige arbeidsvoorwaardenvorming voor de Veiligheidsregio's

Geachte heer Bruls,

In de vergadering van het Veiligheidsberaad op 9 december 2019 is gesproken over de organisatie van de toekomstige arbeidsvoorwaardenvorming voor de veiligheidsregio's. Een belangrijke conclusie was dat een collectieve aanpak zeer gewenst is. Daarbij is aangegeven dat het onderscheid tussen medewerkers van de gemeenten en van verlengd lokaal bestuur niet te groot moet worden.

Besluitvorming over de voorgestelde scenario's kan pas plaatsvinden wanneer de veiligheidsregio's zich terdege hebben kunnen beraden over de mogelijke varianten en de bijbehorende consequenties. Daarom is aan mij als voorzitter van de Brandweerkamer van de VNG gevraagd om de consequenties van twee voorliggende scenario's nader te duiden. Met deze brief kom ik die toezegging na. Mijn verzoek aan u is om deze nadere duiding te delen met de leden van het Veiligheidsberaad, zodat zij in de eigen regiobesturen van gedachten kunnen wisselen hierover. Ten aanzien van de finale besluitvorming kan dan gekoerst worden op de vergadering van het Veiligheidsberaad op 12 juni a.s.

Voor welke optie de sector ook opteert, een keuze is op korte termijn gewenst. Er zijn vooralsnog alleen voor het jaar 2020 afspraken gemaakt tussen het LOGA en het LOBA voor de ondersteuning bij de arbeidsvoorwaardenvorming voor de veiligheidsregio's, zijnde het continueren van de aansluitingsmogelijkheid voor veiligheidsregio's bij de VNG en het in de lucht houden van de CAR-UWO. Voor 2021 en verder, of althans voor de duur van een eventueel langer uitstel van de Wnra,<sup>1</sup> moeten de veiligheidsregio's (gemakshalve bij monde van de Brandweerkamer) met de bonden nieuwe afspraken kunnen maken – let wel: formeel kan de Brandweerkamer dat niet.

### **Twee scenario's**

Er zijn in de vergadering van 9 december 2019 twee scenario's genoemd die het Veiligheidsberaad reëel acht als vehikel om te komen tot collectieve arbeidsvoorwaardenvorming:

---

<sup>1</sup> Wet normalisering rechtspositie ambtenaren

- scenario 1: de veiligheidsregio's worden lid van de WSGO<sup>2</sup> (als dat wordt toegestaan) en verbinden zich daarmee aan de Cao SGO;
- scenario 2: de veiligheidsregio's maken conform het voorliggende (unanieme) advies van de Brandweerkamer een eigen cao en richten daartoe gezamenlijk een eigen werkgeversvereniging op.

Per saldo kom ik tot de conclusie dat het verstandig en noodzakelijk is een eigen werkgeversvereniging op te richten. Hieronder licht ik dat verder toe.

Ook nog goed om te melden is dat het handhaven van de huidige situatie, waarbij gebruik wordt gemaakt van de diensten van de VNG, geen optie is. Het lidmaatschap van deze vereniging staat, mede in verband met de Wnra, alleen open voor gemeenten. Overige gemeentelijke organisaties (veelal gemeenschappelijke regelingen) kunnen lid worden van de recent opgerichte WSGO, voor zover zij onder het genormaliseerde regime (Wnra) vallen en voldoen aan de statuten van de WSGO en de reikwijdtebepalingen in de Cao SGO. Vooralsnog, in de huidige Cao SGO, is bepaald dat de veiligheidsregio's niet toegelaten zijn.

Naarmate onderdeel worden van de Cao SGO en lid worden van de WSGO verder weg komt te liggen van het overbruggingsjaar (2020), is er meer noodzaak zeker te stellen dat de arbeidsvoorwaarden van de Cao SGO en de CAR-UWO (waarvan nu is afgesproken dat hij voor het jaar 2020 de Cao SGO volgt) identiek blijven. Naarmate zij meer uiteenlopen zal de kans om te kunnen toetreden tot de Cao SGO zienderogen kleiner worden.

### Huidige situatie

Voor een goed begrip van bovengenoemde twee scenario's, is het van belang om eerst de huidige situatie te schetsen.

De arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers van de veiligheidsregio's worden nu afgesproken onder de paraplu van de VNG in de Brandweerkamer. Met de komst van de veiligheidsregio's is, teneinde het werkgeverschap van de veiligheidsregio's vorm te geven, tussen de VNG en het Veiligheidsberaad in 2014 een dienstverleningsovereenkomst gesloten waarbij de Brandweerkamer bij de VNG (als kamer van het College voor Arbeidszaken) is ingesteld.

De Brandweerkamer gaat *alleen* over een viertal brandweerspecifieke hoofdstukken die onderdeel zijn van de CAR-UWO. Het betreft:

- a) het overgangsrecht bij functioneel leeftijdsontslag (FLO) van brandweerpersoneel;
- b) de rechtspositie van vrijwilligers bij de brandweer;
- c) keuringen van brandweerpersoneel;
- d) de vergoeding voor piketdienst door beroepsbrandweer.

Onderhandelingen en afspraken over deze hoofdstukken worden met de bonden gemaakt in het LOBA. Afspraken die de Brandweerkamer maakt, worden bekrachtigd door het VNG-bestuur. De arbeidsvoorwaardelijke afspraken die de Brandweerkamer in het LOBA maakt, komen via het LOGA in de CAR-UWO.

Voor het overige (dus de hoofdstukken van de CAR-UWO anders dan de hiervoor beschreven vier brandweerhoofdstukken) *kunnen* veiligheidsregio's de CAR-UWO volgen via een aansluitingsovereenkomst bij VNG.<sup>3</sup> Alle veiligheidsregio's hebben een dergelijke overeenkomst en zijn derhalve *aangesloten* (geen lid) bij de VNG en volgen nu de CAR-UWO-afspraken die in het LOGA worden gemaakt.

Deze situatie is met de komst van de Wnra gewijzigd. De afgelopen jaren is door bonden en gemeentelijke werkgevers gewerkt aan het omzetten van de CAR-UWO naar de Cao Gemeenten en de Cao SGO. Voor het jaar 2020 is met de VNG-organisatie afgesproken dat de CAR-UWO nog

<sup>2</sup> Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties.

<sup>3</sup> De veiligheidsregio's zijn autonoom in haar besluit zich wel of niet aan te sluiten bij VNG. De aansluiting is géén lidmaatschap.



wordt bijgehouden. In de jaren erna is het aan de veiligheidsregio's zelf om dat te organiseren, omdat de Cao Gemeenten en de Cao SGO wel al Wnra-proof zijn en de CAR-UWO niet, en omdat de eigen brandweerhoofdstukken niet aansluiten bij de kennis van de VNG.

Op basis van de dienstverleningsovereenkomst tussen VNG en Veiligheidsberaad levert de VNG de secretaris die ondersteunt en faciliteert bij vergaderingen van de Brandweerkamer en de onderhandelingsdelegatie. Daarnaast wordt de Brandweerkamer ondersteund door een vaste staf van adviseurs en experts vanuit de veiligheidsregio's. De kosten (ondersteuning etc.) van de Brandweerkamer komen deels voor rekening van alle veiligheidsregio's.<sup>4</sup> Met het verder uit elkaar lopen van de cao's en de CAR-UWO met de unieke brandweerhoofdstukken, zal er meer dienstverlening door de veiligheidsregio's zelf of betaald door de veiligheidsregio's nodig zijn.

## **Lid van de WSGO en binnen de Wnra (scenario 1)**

### Samenvatting

In dit scenario worden de veiligheidsregio's lid van de WSGO en volgen daarmee de Cao SGO. Dat vereist dat de Wnra voor de veiligheidsregio's in werking treedt.

Ten aanzien van de brandweerhoofdstukken zijn daarbij twee varianten mogelijk:

- a) de brandweerhoofdstukken vormen onderdeel van de Cao SGO. Daarvoor moet de reikwijdte van de cao worden gewijzigd. Deze variant lijkt vooral theoretisch want het opnemen van aparte brandweerhoofdstukken sluit niet aan bij de doelstelling en de statuten van de WSGO.<sup>5</sup>;
- b) de brandweerhoofdstukken vormen geen onderdeel van de Cao SGO. Naast het lidmaatschap van de WSGO wordt een eigen werkgeversvereniging opgericht voor de brandweerhoofdstukken.

Het is eerst aan de veiligheidsregio's om te bepalen of zij lid willen worden van de WSGO en daarmee de Cao SGO willen volgen. Het is vervolgens aan het bestuur van de WSGO (bestaande uit bestuurders uit de gemeentelijke sector) om te besluiten of de veiligheidsregio's lid mogen worden van de WSGO.

### Toelichting

#### *Uitstel Wnra*

Op 1 januari 2020 is de Wnra in werking getreden. De ambtelijke rechtspositie is daarmee gelijkgetrokken met de rechtspositie van werknemers in het bedrijfsleven. De Wnra is ook van toepassing op veiligheidsregio's; de wetgever heeft de inwerkingtreding van de Wnra voor veiligheidsregio's alleen uitgesteld (dit uitstel geldt niet voor ambulancedienstpersoneel dat in dienst is van een veiligheidsregio; zij volgen een eigen cao). Reden is de complexe situatie met verschillende soorten personeel binnen de veiligheidsregio's. Hoewel politiek voorzien is in een uitstel met één jaar (tot 1 januari 2021) wordt de datum van inwerkingtreding voor de veiligheidsregio's bij Koninklijk Besluit bepaald. Feitelijk is er dus voorsnog sprake van uitstel voor onbepaalde duur.

Veiligheidsregio's hebben zich tot op heden niet expliciet uitgelaten of en hoelang zij onder het verleende uitstel van inwerkingtreding Wnra wensen te blijven. Wat een grote rol speelt is het vrijwilligersvraagstuk. Die uitkomst heeft invloed op het tijdsplan van de invoering van de Wnra. Het ministerie van JenV lijkt eerst het vrijwilligersvraagstuk inzake taakdifferentiatie te willen oplossen.

Indien de sector de Wnra in werking wil laten treden, dan betekent dit dat de veiligheidsregio's de slag naar de Wnra ook moeten organiseren voor hun rechtspositie. Dit moet in samenspraak met de bonden. Indien de sector (definitief) uitgezonderd wenst te blijven van de Wnra dan vereist dat een wetswijziging, waarvoor zwaarwegende argumenten nodig zijn. Bij definitieve uitzondering hebben de veiligheidsregio's sowieso een werkgeversvereniging nodig (scenario2).

## **WSGO**

---

<sup>4</sup> VNG betaalt 0,5 fte (700 uur). De totale kosten van de Brandweerkamer (dus exclusief de kosten van de aansluitingsovereenkomsten à 500 euro per overeenkomst/regio) bedragen zo'n 200.000 euro per jaar.

<sup>5</sup> De statuten van de WSGO staan in essentie geen afwijking van de Cao Gemeenten toe. De lijn van de WSGO is om de cao-onderhandelingen voor de Cao SGO in één proces te gieten tegelijk met de Cao Gemeenten.

Per 1 januari 2020 valt gemeentepersoneel onder de Wnra en de Cao Gemeenten. Deze Cao Gemeenten kent, anders dan de CAR-UWO, geen specifieke brandweerbepalingen. Personeel van de veiligheidsregio's blijft echter onder het Ambtenarenrecht vallen, gelet op het verleende uitstel. Hierdoor zal de Cao Gemeenten niet op hen van toepassing zijn en zal de huidige (door iedere veiligheidsregio lokaal vastgestelde) rechtspositieregeling (gebaseerd op de CAR-UWO) van kracht blijven.

Voor de overige samenwerkende gemeentelijke organisaties is de WSGO opgericht, zodat daar ook onder de cao-wetgeving met bonden afspraken kunnen worden gemaakt. De Cao SGO is eveneens met de(zelfde) bonden gesloten. De Cao Gemeenten en de Cao SGO lijken zoveel als mogelijk op elkaar, vanuit de gedachte dat zij één gemeentelijke sector vormen, waar de werknemers geen verschil moeten merken of zij onder de Cao SGO of de Cao Gemeenten vallen.

De kosten van lidmaatschap van de WSGO zijn afhankelijk van grootte van de organisatie (tussen 1000 en 3000 euro), maar dit is dus exclusief brandweerbepalingen.

De Cao SGO heeft een zo gesloten mogelijke definitie van welke organisaties onder de cao vallen (reikwijdte). Deze reikwijdte kan alleen wijzigen als de leden van de WSGO dat toestaan. In de huidige Cao SGO (geldend voor het jaar 2020) zijn de veiligheidsregio's uitgezonderd. Net als de Cao Gemeenten kent de Cao SGO geen specifieke brandweerbepalingen. Het is nog de vraag of de Cao SGO (in de toekomst) wordt uitgebreid met de brandweerbepalingen, omdat:

- over deze bepalingen onderhandelingen met de vakbonden zullen ontstaan en die kunnen de totstandkoming van de Cao SGO vertragen of bemoeilijken. Dit terwijl het doel is het onderhandelingsproces van de Cao Gemeenten en de Cao SGO gelijktijdig te laten verlopen;
- daarmee de Cao SGO en de Cao Gemeenten niet meer gelijk zijn, terwijl dat een belangrijk uitgangspunt van de WSGO is en statutair vast ligt;
- er dan extra inhoudelijke inzet vanuit de WSGO noodzakelijk zou zijn. Het doel is nu processen van de VNG en de WSGO parallel te laten lopen.

#### *Brandweerkamer*

Een mogelijkheid zou kunnen zijn dat onder de WSGO een (construct als de) Brandweerkamer wordt gehangen, zoals dat nu ook bij de VNG is georganiseerd. De vraag is echter of dat kan. De WSGO kent statutair geen kamers, alleen eventuele commissies. Bovendien betekent dit feitelijk dat het bestuur van de WSGO formeel over de brandweerhoofdstukken gaat. Dat spoort niet met het uitgangspunt dat de cao-onderhandelingen van gemeenten en WSGO in één proces moeten plaatsvinden. Als er statutair geen kamer kan zijn en de WSGO ook niet bereid is de statuten hier op aan te passen, dan is de conclusie dat de veiligheidsregio's een werkgeversvereniging moeten oprichten.

### **Advies Brandweerkamer: een eigen werkgeversvereniging (scenario 2)**

#### Samenvatting

In dit scenario richten de veiligheidsregio's een eigen werkgeversvereniging op. Dit stelt geen eisen aan het wel of niet uitgezonderd blijven van de Wnra. Een eigen werkgeversvereniging kan voor een groot deel de gemeentelijke cao/rechtspositie als basis nemen, hetgeen ook de uitdrukkelijke wens is. Daarnaast moet apart onderhandeld worden voor de brandweerhoofdstukken. Voor de brandweerhoofdstukken zal zij in ieder geval rechtstreeks onderhandelingen moeten voeren met de bonden. Daarvoor leveren de veiligheidsregio's, net als nu het geval is, de kennis en capaciteit.

#### Toelichting

##### *Advies Brandweerkamer*

Het advies van de Brandweerkamer, dat voorlag in het Veiligheidsberaad van 9 december 2019, is om een werkgeversvereniging voor de veiligheidsregio's op te richten. In de vergadering van de Brandweerkamer op 13 november 2019 hebben de leden van de Brandweerkamer zich unaniem positief uitgesproken over dit advies. U treft dit advies nogmaals als bijlage a (2 documenten) bij deze brief aan. In de bijlage van dit advies (rapport Vijverberg) is – gecategoriseerd per thema of vraagstuk – overzichtelijk gemaakt welke voor- en nadelen verbonden zijn aan de diverse scenario's.

Dit advies geldt ongeacht of veiligheidsregio's wel of niet uitgezonderd blijven van de Wnra en impliceert dat veiligheidsregio's zelf voor de sector tot arbeidsvoorwaardenvorming moeten komen.<sup>6</sup> Gezamenlijk optrekken is een voortzetting van de huidige werkwijze in de Brandweerkamer, alleen dan inhoudelijk breder (meer dan de huidige vier brandweerhoofdstukken) en zelfstandig.

Gezamenlijk optrekken biedt de volgende voordelen:

- het creëren van een heldere arbeidsvoorwaardenstructuur voor de gehele sector;
- typische brandweervraagstukken rond bijvoorbeeld roosters en doorstroom kunnen in landelijke kaders worden geregeld;
- er wordt recht gedaan aan de bijzondere figuur van de veiligheidsregio en de daarbij specifieke arbeidsvoorwaarden.

De bijzondere figuur van de veiligheidsregio en de bijzondere positie als werkgever heeft betrekking op de vele soorten werknemersgroepen (zoals beroepsbrandweer, vrijwillige brandweer, 24/7 beschikbaarheid en inzetbaarheid, en de verschillen tussen de regio's, bijvoorbeeld met of zonder GGD) met specifieke en toegesneden arbeidsvoorwaarden.

#### *Ondersteuning*

De vereiste ondersteuning voor een dergelijke werkgeversvereniging kan op meerdere manieren worden gerealiseerd, en hier kan ook een professionaliseringsslag in worden gemaakt. Te denken valt voornamelijk aan het onderbrengen (van de kenniscomponent) bij het IFV, het onderbrengen bij één van de veiligheidsregio's of het inrichten in een aparte (nieuwe) organisatie. De mate van ondersteuning en vanuit welke organisatie deze plaatsvindt, is afhankelijk van de wens van de algemene besturen van de veiligheidsregio's.

#### **Verschil tussen beide scenario's**

In beide scenario's zal de Cao Gemeenten/SGO onverkort kunnen worden gevolgd voor de veiligheidsregio's. Ook zijn er in beide scenario's (net als in de huidige situatie) brandweerspecifieke elementen die om separate onderhandeling met de vakbonden vragen. Daarvoor staan de veiligheidsregio's hoe dan ook aan de lat. De benodigde kennis wordt in de huidige situatie (Brandweerkamer VNG) voor een aanzienlijk deel gehaald bij de veiligheidsregio's en ook in de toekomstige situatie zal dat voor beide scenario's het geval blijven.

De keuze voor één van de twee scenario's wordt met name bepaald door het belang dat wordt toegekend aan de huidige uitzondering van de Wnra en aan de zelfstandigheid van de sector bij het bepalen van de eigen arbeidsvoorwaarden.

Lid worden van de WSGO betekent, vanuit de voorwaarden die deze vereniging stelt, dat de uitzondering die de veiligheidsregio's nu nog hebben op de Wnra zal moeten worden opgeheven. Voordeel van een eigen werkgeversvereniging (scenario 2) daarentegen is dat de uitzondering op de Wnra niet (meteen) hoeft te worden opgeheven. De eigen werkgeversvereniging kan in beide gevallen bestaan, binnen of buiten de Wnra.

Een ander voordeel van scenario 2 is dat de veiligheidsregio's beslissen over de eigen arbeidsvoorwaarden, zonder dat rekening hoeft te worden gehouden met de belangen van andere organisaties.

In [bijlage b](#) heb ik de geschetste scenario's ook schematisch weergegeven. In [bijlage c](#) heb ik een overzicht opgenomen van de voor- en nadelen van beide scenario's, zodat de leden van het Veiligheidsberaad in hun eigen regionale bestuur wel geïnformeerd van gedachten kunnen wisselen hierover.

Concluderend kan worden gesteld:

1. Er is primair een behoefte aan collectieve arbeidsvoorwaardenvorming voor en door de veiligheidsregio's.

---

<sup>6</sup> Dit advies is ook in lijn met het in de Bestuurlijke Adviescommissie Toekomst Brandweer (van het Veiligheidsberaad) gestelde uitgangspunt om werkgeverskrachten te bundelen en dat hiervoor één Cao Veiligheidsregio/brandweer moet komen.

2. Er is een behoefte om in generieke zin aan te sluiten op de arbeidsvoorwaardenvorming van de gemeenten en de samenwerkende gemeentelijke organisaties.
3. Er is een behoefte om specifieke arbeidsvoorwaarden voor de brandweer te kunnen vormen.
4. Aan de genoemde behoeften kan worden voldaan in zowel scenario 1 als 2, mits wordt voldaan aan de condities en randvoorwaarden zoals aangegeven in de tabel (bijlage c).
5. Het is aan de WSGO om de reikwijdtebepaling van de vigerende Cao SGO uit te breiden en lidmaatschap van de veiligheidsregio's bij de WSGO toe te staan. Als dat niet gebeurt is scenario 1 niet realistisch.
6. Als de veiligheidsregio's lid worden van de WSGO, dan vereist dat dat de Cao SGO haar reikwijdte aanpast. Daarnaast dienen voor de brandweerhoofdstukken een eigen werkgeversvereniging te worden opgericht (scenario 1b).
7. In scenario 2 wordt een eigen werkgeversvereniging (WVRS) opgericht voor het geheel. De Cao Gemeenten/SGO kan daarbij (desgewenst) onverkort worden gevolgd en daarnaast worden hier ook de brandweerhoofdstukken in ondergebracht.
8. De kosten voor scenario 1 zullen nagenoeg gelijk zijn aan de kosten voor scenario 2, aangezien de WSGO geen enkele deskundigheid en onderhandelingsondersteuning in huis heeft. De huidige kosten voor lidmaatschap (1.000 tot 3.000 euro) zullen zeker niet voor de veiligheidsregio's gaan gelden, mocht hen worden toegestaan lid te worden. Er is dus geen reden om vanwege kosten voor het een of het ander te kiezen.
9. Lid worden van de WSGO (als dat wordt toegestaan) betekent dat de veiligheidsregio's de uitzondering van de Wnra opgeven, terwijl het oprichten van een eigen werkgeversvereniging (WVRS) in scenario 2 de handen nog vrijhoudt voor verlengde uitzondering van de Wnra en zelfs permanente uitzondering.

Hiermee onderbouw ik mijn stelling aan het begin van deze brief, dat het verstandig en noodzakelijk is een eigen werkgeversvereniging op te richten. Alle scenario's wijzen die kant uit.

Met vriendelijke groet.



Paul Depla  
voorzitter Brandweerkamer VNG

**Afschrift**  
Brandweerkamer VNG



**Aan het Veiligheidsberaad**  
**T.a.v. de voorzitter**

Datum  
18 november 2019

## **BRANDWEERKAMER VAN DE VNG**

**Onderwerp**  
Advies toekomstige arbeidsvoorwaardenvorming voor de  
Veiligheidsregio's

Geachte heer Bruls,

In verband met het uitstel van inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) voor personeel veiligheidsregio's en de daaraan inherente wijziging van het arbeidsvoorwaardelijk landschap heeft het Veiligheidsberaad op 14 juni jl. mij als voorzitter van de Brandweerkamer verzocht met een advies te komen hoe het werkgeverschap voor het personeel van de veiligheidsregio's in de toekomst geregeld moet worden.

Naar aanleiding van uw verzoek heb ik namens de Brandweerkamer onderzoek uitgevoerd en daarbij ondersteuning gevraagd van Vijverberg Advocaten & Adviseurs. In de vergadering van de Brandweerkamer d.d. 13 november jl. heeft de Brandweerkamer unaniem zich positief uitgesproken over dit advies.

Namens de Brandweerkamer verzoek ik u dit advies te agenderen in het Veiligheidsberaad van 9 december a.s. Desgewenst ben ik graag bereid dit advies nader toe te lichten.

Hoogachtend,  
Namens de Brandweerkamer

dr. P.F.G. Depla  
voorzitter

**Bijlage:**  
Notitie Brandweerkamer inclusief onderliggend adviesrapport Vijverberg

## **Notitie arbeidsvoorwaardenvorming veiligheidsregio's**

### **1. Achtergrond**

Op 1 januari 2020 treedt de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) naar verwachting in werking. De ambtelijke rechtspositie wordt dan gelijkgetrokken met de rechtspositie van werknemers in het bedrijfsleven. De Wnra is ook van toepassing op veiligheidsregio's.

De wetgever heeft de inwerkingtreding van de Wnra voor veiligheidsregio's uitgesteld. Reden is de complexe situatie met verschillende soorten personeel binnen de veiligheidsregio's.

Vooralsnog is politiek voorzien in uitstel met 1 jaar. De datum van inwerkingtreding voor de veiligheidsregio's wordt bij koninklijk besluit bepaald.

Met inwerkingtreding van de Wnra wijzigt ook het arbeidsvoorwaardelijk landschap voor de veiligheidsregio's. Overigens wijzigt het arbeidsvoorwaardelijk landschap óók als door wetswijziging de veiligheidsregio's alsnog permanent van de Wnra zouden worden uitgezonderd.

### **2. Huidige situatie**

De veiligheidsregio's zijn nu aangesloten bij de VNG/LOGA en passen de gemeentelijke rechtspositie CAR/UWO toe, soms met lokale afwijkingen. De CAR/UWO bevat specifieke brandweerbepalingen, onder meer voor brandweervrijwilligers.

### **3. Ontwikkelingen**

Op 1 januari 2020 ontstaat door de inwerkingtreding van de Wnra een ander speelveld:

- Op veiligheidsregio's blijven de huidige arbeidsvoorwaarden CAR/UWO van kracht, zolang de veiligheidsregio's nog blijven uitgezonderd van de Wnra. De VNG heeft toegezegd in het uitsteljaar 2020 de CAR/UWO voor de veiligheidsregio's te zullen voortzetten. De CAR/UWO wordt alleen nog voor de veiligheidsregio's in stand gehouden. Het vergt tijd en middelen om de CAR/UWO te blijven onderhouden voor uitsluitend de veiligheidsregio's. Bij langdurig uitstel van de Wnra voor de veiligheidsregio's zal de bereidheid bij de VNG mogelijk afnemen om onderhoud aan oude regelingen te plegen voor externe organisaties. Mogelijk wordt het onderhoud dan volledig belegd bij de Brandweerkamer en de veiligheidsregio's zelf. De VNG/LOGA legt nu al het initiatief bij de Brandweerkamer om de brandweerhoofdstukken in de CAR/UWO in 2020 en daarna te actualiseren. Dit kan de opmaat zijn voor een terugtrekkende beweging van de VNG/LOGA wat betreft de arbeidsvoorwaardenvorming voor de veiligheidsregio's.
- Gemeenten gaan vanaf 1 januari 2020 de Cao Gemeenten toepassen, de opvolger van de CAR/UWO. De Cao Gemeenten is tot stand gekomen tussen de werkgeversvereniging gemeenten (VNG/LOGA) en de vakbonden en geldt uitsluitend voor gemeenten. Veiligheidsregio's kunnen geen lid worden van de werkgeversvereniging gemeenten en kunnen zich niet bij de Cao Gemeenten aansluiten. De Cao Gemeenten bevat geen bepalingen voor brandweerpersoneel (meer).
- Voor andere organisaties op gemeenteniveau, zoals gemeenschappelijke regelingen, initieert de VNG de oprichting van een aparte werkgeversvereniging samenwerkende gemeentelijke organisaties (WSGO). Zolang de Wnra voor veiligheidsregio's niet in werking is getreden kunnen veiligheidsregio's geen lid worden van deze werkgeversvereniging. Deze WSGO gaat voor haar leden een afzonderlijke cao sluiten. Inhoudelijk is deze cao gelijk aan de Cao Gemeenten. Deze cao bevat dus ook geen bepalingen voor brandweerpersoneel. Het is onduidelijk of de WSGO bereid zal zijn de cao op termijn uit te breiden met brandweerbepalingen die maar voor een deel van de leden

zullen gelden. Het toevoegen van brandweerbepalingen doorkruist de gedachte dat de WSGO voor haar leden eenvoudig een kopie van de Cao Gemeenten kan vaststellen. Over de brandweerbepalingen zullen onderhandelingen met de vakbonden ontstaan en die kunnen de totstandkoming van de cao vertragen of bemoeilijken. Ook zal er extra inhoudelijke inzet vanuit de werkgeversvereniging WSGO noodzakelijk zijn.

Zouden de veiligheidsregio's alsnog permanent worden uitgezonderd van de Wnra en arbeidsvoorwaardelijk in het publieke domein blijven, dan wordt ondersteuning van publiekrechtelijke arbeidsvoorwaardenvorming voor de veiligheidsregio's voor de VNG een branchevreemde activiteit. Mogelijk zal de VNG dan aan de veiligheidsregio's vragen deze taak in eigen beheer te nemen.

#### **4. Scenario's**

Zodra de Wnra ook voor de veiligheidsregio's in werking treedt, ontstaan voor de totstandkoming van arbeidsvoorwaarden op hoofdlijnen de volgende scenario's:

- Aansluiten bij een niet specifieke brandweersektor: een veiligheidsregio kan bijvoorbeeld vragen lid te mogen worden van de WSGO. Als de veiligheidsregio wordt toegelaten, wordt zij partij bij de Cao niet-gemeenten. Deze Cao moet vervolgens uitgebreid worden met brandweerbepalingen. Dit leidt tot een serieuze verzwarende van de taak van de WSGO die over de brandweerbepalingen inhoudelijk onderhandelingen moet voeren om een akkoord met de vakbonden te bereiken.
- Gezamenlijk optrekken: twee of meer (tot en met alle) veiligheidsregio's sluiten gezamenlijk een cao specifiek gericht op de veiligheidsregio's.
- Ieder voor zich: een veiligheidsregio kan besluiten zelf een pakket aan arbeidsvoorwaarden te contracteren met de vakbonden. In beginsel kan iedere veiligheidsregio deze keuze maken.

Zouden de veiligheidsregio's alsnog permanent worden uitgezonderd van de Wnra en arbeidsvoorwaardelijk in het publieke domein blijven, dan is aansluiting bij een cao niet mogelijk. Dan is een publiekrechtelijke arbeidsvoorwaardelijke regeling noodzakelijk die per veiligheidsregio afzonderlijk of voor meer veiligheidsregio's gezamenlijk tot stand wordt gebracht.

#### **5. Voor- en nadelen van de scenario's**

In de bijlage is, gecategoriseerd per thema of vraagstuk, overzichtelijk gemaakt welke voor- en nadelen verbonden zijn aan bovenstaande scenario's.

Gezamenlijk optrekken in de vorming van branchespecifieke arbeidsvoorwaarden voor de veiligheidsregio's biedt overwegend voordelen. Dit vergt de oprichting van een werkgeversvereniging die met de vakbonden het arbeidsvoorwaardenoverleg kan voeren. En ongeacht of de Wnra per 2021, op een later moment of nooit in werking treedt voor de veiligheidsregio's

Deelnemen aan de werkgeversvereniging samenwerkende gemeentelijke organisaties (WSGO) ligt niet voor de hand gelet op de kenmerken van de veiligheidsregio's als werkgevers van meer soorten werknemersgroepen (zoals beroepsbrandweer, vrijwilligersbrandweer), de 24/7 beschikbaarheid en inzetbaarheid en de specifieke en hierop toegesneden arbeidsvoorwaarden.

## **6. Oprichting werkgeversvereniging**

Oprichting van een (werkgevers)vereniging vergt een initiatief van twee of meer personen en wordt notarieel vastgelegd. De doelstelling wordt afgestemd op het tot stand brengen van arbeidsvoorwaarden. De vereniging regelt in haar statuten of in een huishoudelijk reglement onder meer lidmaatschap, samenstelling bestuur, verdeling van bevoegdheden, adequate bestuurlijke structuur waarin de afzonderlijke veiligheidsregio's zich gehoord weten, verdeling van kosten, de werkwijze bij de voorbereiding van de onderhandelingen, de aanwijzing van de onderhandelingsdelegatie en wijze van achterbanraadpleging, de bevoegdheid om namens de leden te onderhandelen en een onderhandelaarsakkoord/cao te sluiten, onderlinge stemverhouding, verplichting voor de leden om het onderhandelaarsakkoord te respecteren.

Een werkgeversvereniging heeft voor het verrichten van haar taken een ondersteunend apparaat nodig. Dit kan een light-variant zijn met een minimale bezetting (secretaris-directeur met 1-2 vakinhoudelijke ondersteuners) waarbij voor specifieke onderwerpen en de onderhandelingen externe hulp wordt aangetrokken. Een zware variant bestaat uit een bureau met volwaardige dienstverlening zoals helpdesk voor leden, externe lobby- en belangenbehartiging, etc.

Een werkgeversvereniging wordt bij voorkeur organisatorisch ondergebracht bij een staande organisatie, zodat de overhead beperkt blijft. Dat kan een veiligheidsregio zijn of een landelijke brandweerorganisatie.

In alle scenario's ontstaat door (spoedige) oprichting van een werkgeversvereniging een vehikel om voor de veiligheidsregio's een eigen arbeidsvoorwaardenpakket tot stand te brengen.

## **7. Bevindingen en conclusie**

Ondersteuning bij de arbeidsvoorwaardenvorming voor de veiligheidsregio's door de VNG/LOGA wordt al in 2020 afgebouwd en inhoudelijk vooral bij de Brandweerkamer neergelegd. Na 2020 zal dit effect nog sterker worden.

Aansluiting van de veiligheidsregio's bij de werkgeversvereniging samenwerkende gemeentelijke organisaties betekent een doorkruising van het beleid van LOGA en WSGO om die cao eenvoudig als een kopie van de Cao Gemeenten vast te stellen. Toetreding van de veiligheidsregio's tot de WSGO is mogelijk niet gewenst.

De veiligheidsregio's zullen zelf voor de sector tot arbeidsvoorwaardenvorming moeten komen. Gezamenlijk optrekken is een voortzetting van de huidige werkwijze. Gezamenlijk optrekken biedt het voordeel van het creëren van een heldere arbeidsvoorwaardenstructuur voor de gehele sector. Typische brandweervraagstukken rond roosters en doorstroom kunnen landelijk en eenduidig worden geregeld. Gezamenlijk optrekken leidt tot een sterkere werkgeverspositie.

Gezamenlijk optrekken vergt het opzetten van een coördinatiepunt voor het overleg met de vakbonden in de vorm van een werkgeversvereniging. Dit ongeacht of de Wnra in werking zal treden of de veiligheidsregio's na wetswijziging alsnog permanent zal uitzonderen.

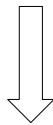
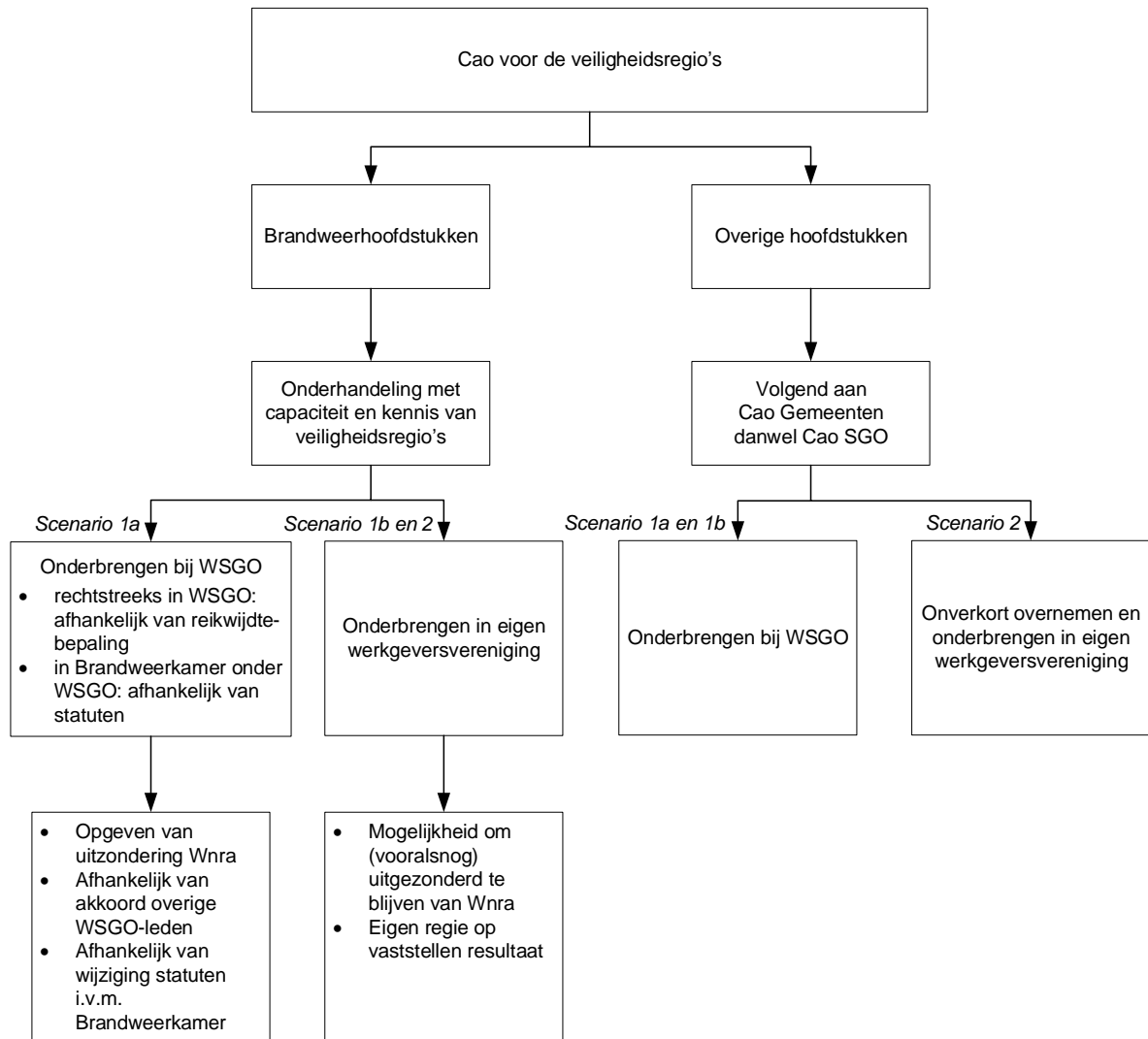
Spoedige oprichting van een eigen werkgeversvereniging is een eerste stap om te komen tot een branche-eigen arbeidsvoorwaardenpakket, al dan niet in het publieke of private arbeidsvoorwaardendomein.



	Individueel werkgeverschap	Aansluiten bij de werkgeversvereniging samenwerkende gemeentelijke organisaties	Oprichten van een werkgeversvereniging veiligheidsregio's
<b>Als Wnra in werking treedt voor de veiligheidsregio's</b>	Individueel werkgeverschap is mogelijk en zal dan leiden tot x aantal cao's	Aansluiting bij de WSGO is mogelijk als het bestuur toetreding van veiligheidsregio's toelaat; toetreding impliceert dat de cao uitgebreid moet worden met specifieke brandweerbepalingen, waardoor alsnog een inhoudelijk onderhandelingsproces over deze arbeidsvoorwaarden ontstaat	Met een eigen werkgeversvereniging ontstaat 1 cao voor de leden
<b>Als de veiligheidsregio's alsnog permanent uitgezonderd blijven van de Wnra (wetswijziging nodig)</b>	Individueel werkgeverschap is mogelijk en zal dan leiden tot x aantal publiekrechtelijke rechtspositieregelingen	Aansluiting bij de WSGO is niet meer aan de orde, omdat de WSGO een cao sluit en de veiligheidsregio's daar niet bij aangesloten kunnen worden.	Met een eigen werkgeversvereniging ontstaat 1 publiekrechtelijke rechtspositieregeling voor de leden
<b>Kunnen de huidige arbeidsvoorwaarden worden voortgezet?</b>	Lokale invulling is volledig vrij binnen grenzen van de wetgeving	Lokale invulling is alleen mogelijk voor zover Cao SGO lokale invulling toestaat	De leden van de werkgeversvereniging bepalen met elkaar en met bonden zelf welke CAO/rechtspositieregeling zij vaststellen
<b>Hoe groot is de individuele vrijheid van een veiligheidsregio bij het totstandbrengen arbeidsvoorwaarden?</b>	De veiligheidsregio kan een eigen pakket arbeidsvoorwaarden contracteren met vakbonden met lokale inkleuring/invulling	Afhankelijk van overleg over Cao SGO, waarbij meer partijen en andersoortige organisaties betrokken zijn	De leden van de werkgeversvereniging bepalen met elkaar en met vakbonden zelf welke onderwerpen voor de hele sector en welke lokaal geregeld mogen worden
<b>Cao voor de hele sector</b>	Een veiligheidsregio contracteert een cao met relevante bepalingen voor de eigen veiligheidsregio	Vergt toevoeging van specifieke brandweerbepalingen in de CAO SGO	Een werkgeversvereniging contracteert een cao met relevante bepalingen voor de leden
<b>Voorziet de gemeenschappelijke regeling (GR) in de mogelijkheid lid te worden van een (werkgevers)vereniging?</b>	Bevoegdheid lid van vereniging te worden in GR is niet van belang	Vergt mogelijk aanpassing van GR als bevoegdheid lid te worden van vereniging ontbreekt	Vergt mogelijk aanpassing van GR als bevoegdheid lid te worden van vereniging ontbreekt
<b>Wat zijn de kosten van het organiseren van de arbeidsvoorwaarden?</b>	Waarschijnlijk hoogste kosten per veiligheidsregio	Waarschijnlijk laagste kosten per veiligheidsregio	Kosten per veiligheidsregio waarschijnlijk tussen die van de andere varianten

	<b>Individueel werkgeverschap</b>	<b>Aansluiten bij de werkgeversvereniging samenwerkende gemeentelijke organisaties</b>	<b>Oprichten van een werkgeversvereniging veiligheidsregio's</b>
<b>Investering menskracht en knowhow per veiligheidsregio</b>	Vergt kennis en ervaring per veiligheidsregio	Maakt gebruik van kennis en ervaring van WSGO	Maakt gebruik van kennis en ervaring van eigen werkgeversvereniging en de input van de leden
<b>Invloed veiligheidsregio op arbeidsvoorwaarden</b>	Invloed op eigen arbeidsvoorwaarden is groot, maar een andere veiligheidsregio kan andere, concurrerende arbeidsvoorwaarden contracteren	Invloed op arbeidsvoorwaarden wordt gedeeld met andersoortige organisaties, als belastingsamenwerkingen, archieforganisaties, GGD-en, omgevingsdiensten, etc.	Gezamenlijke invloed op arbeidsvoorwaarden binnen de eigen sector veiligheidsregio's
<b>Effect op arbeidsvoorwaarden-onderhandelingen met vakbonden</b>	Afspraken in de ene veiligheidsregio kunnen beginpunt onderhandeling in andere veiligheidsregio vormen. Kans op onrust binnen de organisatie als een andere veiligheidsregio betere arbeidsvoorwaarden heeft.	Veiligheidsregio's vormen naar verwachting een minderheid van de leden van de WSGO terwijl voor veiligheidsregio's specifieke arbeidsvoorwaarden aan de orde zijn	Eenheid binnen de sector, waarbij ontwikkelingen zelf gestuurd kunnen worden
<b>Vershil in arbeidsvoorwaarden tussen veiligheidsregio's</b>	Tussen de veiligheidsregio's kan verschil in arbeidsvoorwaarden ontstaan en daarmee onderlinge concurrentie. Bijv. verschillen in functiewaardering.	Binnen de sector gelden dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden maar niet specifiek afgestemd op de veiligheidsregio's	Binnen de sector gelden dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden afgestemd op de veiligheidsregio's

## Bijlage b - Schematische weergave scenario's



	Brandweerhoofdstukken bij WSGO	Brandweerhoofdstukken in eigen werkgeversvereniging
Overige hoofdstukken bij WSGO	<b>Scenario 1a</b>	<b>Scenario 1b</b>
Overige hoofdstukken in eigen werkgeversvereniging (onverkort overnemen)	<b>n.v.t.</b>	<b>Scenario 2</b>

### Bijlage c - Schematische weergave scenario's

	<u>Scenario 1</u> <i>De veiligheidsregio's worden onderdeel van de Cao SGO (samenwerkende gemeentelijke organisaties), die de Cao Gemeenten geheel volgt, en passen hun specifieke brandweearbeidsvoorwaarden in. Dit betreft vier hoofdstukken.</i>	<u>Scenario 2</u> <i>De veiligheidsregio's maken eigen collectieve arbeidsvoorwaarden. Dat kan in de vorm van een eigen Cao Veiligheidsregio's (Cao VRS), maar zou in principe ook nog kunnen door het blijven volgen van de CAR-UWO.</i>
Relatie met Wnra	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zodra de veiligheidsregio's onderdeel zijn van de Cao SGO en bijgevolg lid zijn van de WSGO, zal de uitzondering van inwerkingtreding van de Wnra voor de veiligheidsregio's moeten worden opgeheven. Onderdeel zijn van de Wnra is dan onherroepelijk.</li> <li>- Naarmate onderdeel worden van de Cao SGO en lid worden van de WSGO verder weg komt te liggen van het overbruggingsjaar (2020), is er meer noodzaak zeker te stellen dat de arbeidsvoorwaarden van de Cao SGO en de CAR-UWO (waarvan nu is afgesproken dat hij voor het jaar 2020 de Cao SGO volgt) identiek blijven. Naarmate zij meer uiteenlopen zal de kans om te kunnen toetreden tot de Cao SGO zienderogen kleiner worden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De keuze voor een eigen aparte regeling biedt de mogelijkheid om de arbeidsvoorwaarden buiten een cao om te regelen. Wij kunnen dan als gehele brandweerorganisatie in de huidige situatie blijven, namelijk uitgesteld voor overstap naar Wnra. Zeker voor vrijwillige brandweer is dit belangrijk aspect.</li> <li>- Als de veiligheidsregio's zelfstandig opereren zouden zij dus de CAR-UWO (voorlopig) kunnen houden. Daarbij is het wel belangrijk dat zij in die CAR-UWO proberen de inhoudelijke elementen van de Cao Gemeenten te volgen (zie ook 'positie bonden etc').</li> <li>- Zodra er een Cao VRS er is, zal de uitzondering van de inwerkingtreding van de Wnra voor de veiligheidsregio's (moeten) worden opgeheven.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Net als in scenario 1 is er een noodzaak om bij een langere overbruggingsduur dan alleen het jaar 2020 de CAR-UWO te blijven onderhouden op basis van de voortschrijdende Cao Gemeenten. Maar anders dan in scenario 1 is er minder tempodruk en is het aan de veiligheidsregio's een eigen tempo te kiezen, met eventueel de mogelijkheid om (alles afwegende) alsnog te willen pleiten voor een structurele uitzondering op de Wnra (hetgeen dan wel een wetswijziging vraagt).</li> </ul>
Arbeidsvoorwaarden- vorming brandweer	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeidsvoorwaardenvorming brandweer ('de vier hoofdstukken') moet separaat gevoerd worden en worden ingepast in de Cao SGO. Veiligheidsregio's willen structureel voorkomen dat (telkenmale) inpassing stuit op een bezwaar van de overige leden van de WSGO.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeidsvoorwaardenvorming brandweer moet zelfstandig gevoerd worden en hoeft niet te worden ingepast, want eigen Cao VRS of CAR-UWO.</li> </ul>
Conditie en randvoorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veiligheidsregio's moeten tot de Cao SGO toegelaten worden (reikwijdte) en moeten worden toegestaan brandweerarbeidsvoorwaarden in de Cao SGO onder te brengen. Hierbij speelt mee dat de WSGO statutair geen kamers kent, alleen eventuele commissies. Bovendien betekent dit feitelijk dat het bestuur van de WSGO formeel over de brandweerhoofdstukken gaat. Dat spoort niet met het uitgangspunt dat de Cao-onderhandelingen van</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Binnen de Cao VRS of CAR-UWO willen de veiligheidsregio's de Cao Gemeenten geheel volgen. Daarnaast is er binnen de Cao VRS of CAR-UWO een deel dat specifiek over de brandweerarbeidsvoorwaarden gaat.</li> <li>- Zolang de veiligheidsregio's nog geen Cao VRS hebben zullen zij na 2020 zelfstandig de CAR-UWO moeten onderhouden (zie ook 'relatie met Wnra').</li> </ul>

	<p>gemeenten en WSGO in één proces moeten plaatsvinden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zolang de veiligheidsregio's nog geen onderdeel zijn van de Cao SGO zullen zij na 2020 zelfstandig de CAR-UWO moeten onderhouden (zie ook 'relatie met Wnra').</li> </ul>	
Positie bonden en onderhandelingsafhankelijkheid	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bonden moeten instemmen met de facto continueren soortgelijke werkwijze als huidige werkwijze met het LOBA en zullen zekerheid moeten geven aan de overige deelnemers van de Cao SGO dat de reguliere arbeidsvoorwaardenvorming in de Cao SGO op geen enkele manier onderhandelingsafhankelijk is van de arbeidsvoorwaardenvorming voor de brandweer.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bonden moeten structureel(!) instemmen met bindend volgen Cao Gemeenten binnen de Cao VRS/CAR UWO om zeker te stellen dat reguliere arbeidsvoorwaardenvorming en brandweearbidsvoorwaardenvorming ontkoppeld kunnen worden gevoerd en onderhandeld. Er mag geen wederzijdse onderhandelingsafhankelijkheid zijn.</li> </ul>
Werkgeversvereniging	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veiligheidsregio's worden, mits toegelaten, lid van de WSGO. Daarnaast is er ten behoeve van het collectief vormen van de brandweearbidsvoorwaarden een voortzetting á la het model van de Brandweerkamer nodig. Dat kan ook een eigen collectieve werkgeversvereniging zijn, los van de WSGO (er is wat betreft de WSGO geen ruimte voor een vereniging in een vereniging).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veiligheidsregio's richten een eigen collectieve werkgeversvereniging op: de WVRS (werktitel).</li> </ul>

<p>Deskundigheid en onderhandelings-organisatie</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veiligheidsregio's zullen deskundigheid en onderhandelingsorganisatie op brandweearbeidsvoorwaarden zelf moeten inbrengen en organiseren. Net zoals dit nu gebeurt, waarbij de veiligheidsregio's mensen 'in kind' inbrengen en zij inkopen bij de VNG, zodat we een combinatie hebben van specifieke brandweervraagstukken en algemene arbeidsvoorwaarden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eigen werkgeversvereniging zal zelf deskundig en onderhandelingsvaardig op brandweearbeidsvoorwaarden moeten zijn. Net zoals dit nu gebeurt, waarbij de veiligheidsregio's mensen 'in kind' inbrengen en zij inkopen bij de VNG, zodat we een combinatie hebben van specifieke brandweervraagstukken en algemene arbeidsvoorwaarden.</li> </ul>
<p>Gevolgen voor medewerkers die geen brandweerfunctie hebben</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alle medewerkers van de veiligheidsregio op wie geen (specifieke) brandweearbeidsvoorwaarden van toepassing zijn (met uitzondering van het ambulancepersoneel, zij volgen reeds een eigen cao) volgen de reguliere arbeidsvoorwaarden van de Cao SGO.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alle medewerkers van de veiligheidsregio op wie geen (specifieke) brandweearbeidsvoorwaarden van toepassing zijn (met uitzondering van het ambulancepersoneel, zij volgen reeds een eigen cao) volgen de reguliere arbeidsvoorwaarden van de Cao Gemeenten, op voorwaarde dat er met de bonden een structurele en bindende afspraak is dat de Cao VRS/CAR-UWO de arbeidsvoorwaarden van de Cao Gemeenten volgt.</li> </ul>
<p>Kwetsbaarheid</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De leden van de WSGO zullen het 'collectieve' lidmaatschap (25 maal 1) van de veiligheidsregio's niet toestaan indien zij het risico van onderhandelingsdruk en vergroting van de reikwijdte van de cao te groot vinden. Door weigeren toegang wordt kwetsbaarheid voor leden WSGO geheel gemitigeerd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indien er met de bonden geen structurele afspraken kunnen worden gemaakt over het feit dat de Cao VRS voor wat betreft de niet-brandweearbeidsvoorwaarden altijd de Cao SGO zal volgen, is dit scenario kwetsbaar. Dan immers, is er sprake van structurele onderhandelingsafhankelijkheid van twee</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indien veiligheidsregio's wel wordt toegestaan lid te worden (scenario 1) kunnen onderhandelingsresultaten voor de brandweearbeidsvoorwaarden door de overige leden van de WSGO worden verworpen (immers in ledenaantal in de meerderheid), tenzij daarover structurele (statutaire) afspraken zijn gemaakt met de overige leden. Zonder deze strikte afspraken is het derhalve voor veiligheidsregio's kwetsbaar.</li> <li>- Een enkele veiligheidsregio zou lid van de WSGO kunnen worden, maar treedt dan uit het collectief van veiligheidsregio's en zal geen specifieke brandweearbeidsvoorwaarden kunnen voeren.</li> </ul>	<p>arbeidsvoorwaarden-componenten binnen één Cao VRS.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Overigens doet een dergelijke situatie zich ook voor als de veiligheidsregio's alsnog buiten de WNRA zouden blijven.</li> </ul>
Aansluiten bij arbeidsvoorwaarden gemeenten, zoveel mogelijk verlengd lokaal bestuur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dit is verzekerd, met dien verstande dat voor de brandweer specifiek arbeidsvoorwaarden gelden (net als nu het geval is).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dit is verzekerd mits daarover met de bonden structurele en bindende afspraken zijn gemaakt.</li> </ul>
Organisatievorm	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De WSGO kan, zo zij dit wil (!), de paraplu zijn voor de arbeidsvoorwaardendeskundigheid en onderhandelingsorganisatie van en voor de veiligheidsregio's. Dat kan in een zware variant (insourcing) of een lichte variant (outsourcing naar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het Veiligheidsberaad zal de paraplu zijn voor de eigen WVRS. De 25 veiligheidsregio's kunnen eventueel via het Veiligheidsberaad de organisatie van de ondersteuning uitbesteden aan een derde partij.</li> </ul>



	veiligheidsregio's zelf), of een combinatie daarvan (à la de huidige Brandweerkamer).	
Kosten voor personele inzet, opbouwen van deskundigheid en doen van onderzoeken	- Veiligheidsregio's zullen het lidmaatschap van de WSGO moeten gaan betalen en daarenboven hun eigen deskundigheid en onderhandelingsondersteuning moeten bekostigen.	- Veiligheidsregio's moeten het lidmaatschap van hun eigen WVRS moeten gaan betalen, gelijk aan de kosten voor (ondersteuning van ) hun eigen deskundigheid en onderhandelingsondersteuning.

# Werkgeversvereniging

en arbeidsvoorwaarden

# Onze Arbeidsvoorwaarden

- Veiligheidsregio's hebben behoefte aan een collectief arbeidsvoorwaardenlandschap en een collectief arbeidsvoorwaardenarrangement
  - Waarbij de arbeidsvoorwaarden voor het niet-brandweerpersoneel bij voorkeur geheel identiek zijn aan, cq aansluiten op de arbeidsvoorwaarden van de gemeenten
  - Waarbij de arbeidsvoorwaarden van het brandweerpersoneel
    - passen bij de bijzondere aard en omstandigheden van het werk
    - de werkgever in staat stellen het brandweerpersoneel zo effectief, veilig, gezond en efficiënt mogelijk in te zetten

# Opgehaald bij Collega's

- Op een gezonde manier oud worden bij de brandweer
- Normalisering van het bedrijfsmodel; een normaal bedrijf
  - 17,6 uur betaald in 24-rooster 'gijzelt' beter werk verdelen (in enige rooster vorm)
  - Wens om beter te kunnen differentiëren in werken
  - Niet iedereen uniek aan en voor de uitrukdienst bestempelen, normaal loopbaanpatroon
  - Dan ook minder afhankelijk van afbouw afbouwconstructies TOD (etc.) want geen trigger
- Niet ontkennen van zwaar werk, maar ook niet anders maken dan bij andere branches. Het werk van de brandweer rechtvaardigt geen bijzondere behandeling, anders dan bij bijvoorbeeld politie of RAV
- We zien dat het vanaf 55 fysiek moeilijk wordt voor de meesten.
- In andere 24/7 organisaties zijn andere roosterconstructies die ook rekening houden met leeftijd en werken bij nacht-en-ontij
- Willen we naar een algemeen brandweer dienstverband met gevarieerde loopbaanpatronen
- Willen we een divers kort contractmodel: 5 - 7,5 - 10 jaar bijvoorbeeld (nu al steeds meer doorloop te zien na 7 jaar)

# Onze Collectiviteit

- Er was altijd collectiviteit in ons arbeidsvoorwaarden-arrangement omdat alle veiligheidsregio's zich bij hun oprichting individueel hebben aangesloten bij de VNG (de paraplu), wat hen bond (en ook nu nog tijdelijk bindt) aan de CAR/UWO
- Maar dat arrangement wordt beëindigd (uitstel-arrangement loopt nu tot 2021) omdat de VNG inmiddels geen CAR/UWO meer heeft en de gemeenten hun CAO exclusief voor gemeenten hebben gemaakt.
- We moeten dus als veiligheidsregio's op zoek naar een nieuwe vorm van collectiviteit
  - in de vorm van een nieuw collectief arbeidsvoorwaarden-arrangement
  - en in de vorm van iets dat de (gezamenlijke) 25 aansluitingen onder één paraplu vervangt

# Ons nieuw collectief arbeidsvoorwaarden-arrangement, opties

- Deelnemen aan de CAO gemeenten: kan niet en kan nooit; vergeet dat!
- Deelnemen aan de CAO samenwerkende gemeentelijke organisaties (SGO): de CAO die één-op-één aansluit op de CAO gemeenten
  - om dat te kunnen worden moet elke Veiligheidsregio eerst lid worden van de werkgeversvereniging van de samenwerkende gemeentelijke organisaties (WSGO)
  - maar dat laat de WSGO thans statutair niet toe
  - dus als veiligheidsregio's dat zouden willen, moeten de leden van de WSGO formeel besluiten ons toe te laten en bijgevolg hun statuten veranderen om dat lidmaatschap mogelijk te maken
  - let op: eenmaal lid, dan voor altijd in de Wnra: geen weg terug naar eventueel uitgezonderd worden (publiekrechtelijke regeling maken)
- Een eigen CAO maken (idem)
- Alsnog proberen uitgezonderd te worden van de Wnra en een publiekrechtelijke arbeidsvoorwaardenregeling treffen (net als de politie)

# Wat helpt ons het beste om dicht bij gemeenten te blijven

- Na toestemming deelnemen aan de CAO van samenwerkende gemeentelijke organisaties (SGO) via het lidmaatschap van de WSGO. Daarmee zijn wij gedwongen die CAO verplicht toe te passen
- Maar de CAO SGO kent op dit moment geen arbeidsvoorwaarden voor de brandweer
  - Die arbeidsvoorwaarden (bestaande hoofdstukken) moeten dus worden ingebracht
  - En separaat worden onderhouden (onderhandeld)
  - Om dat te kunnen doen moet er paritair goedgekeurd separaat platform zijn: een soort LOBA
  - En moet er een gelegitimeerd collectief platform zijn om de namens de veiligheidsregio's te kunnen onderhandelen en concept-akkoorden te kunnen bereiken
- Als dit kan is dit voor ons een mooie weg, maar de andere leden van de WSGO willen dat zoals het er nu voorstaat niet: te afwijkend van wat deze CAO arbeidsvoorwaardelijk beoogt en onderhandelingsafhankelijk

# Waarom is deelname aan de WSGO ingewikkeld

- De CAO SGO moet eigenlijk identiek blijven aan de CAO gemeenten
- Men wil geen 'exotische' arbeidsvoorwaarden erin (huidige rijkweidtebepaling)
- Dat gaat niet alleen om de brandweer; er zijn ook andere 'exoten'. Geen precedënten
- Het onderhouden van de eigen reguliere arbeidsvoorwaarden (gemeenten en SGO) mag niet onderhandelingsafhankelijk zijn van de brandweer-onderhandelingen (actiebereidheid brandweer):
- Als dit zo is, kunnen wij dan wel 'vrij' onderhandelen en goed normaliseren. En kunnen wij onafhankelijk zijn, want wij hebben een minderheidspositie in de WSGO

## Overigens:

- Leden WSGO gaan over condities lidmaatschap en statuten, niet de voorzitter VNG
- Het lidmaatschap kost nu 1.000 tot 3.000 per jaar, maar wordt dat ook onze prijs?!



# Wat helpt ons het beste om 'state of the art' arbeidsvoorwaarden voor de brandweer te krijgen

- Zoveel mogelijk vergelijkbaar maken met andere 'zware beroepen' (de brandweer is niet abnormaal zwaar)
- Ervoor zorgen dat de vorming van de arbeidsvoorwaarden brandweer niet 'gegijzeld' wordt
  - doordat derden (andere leden WSGO) het kunnen tegenhouden
  - doordat wij zelf niet vrij kunnen onderhandelen omdat de vorming van onze niet-brandweearbidsvoorwaarden door de bonden onder druk komt
- Dan is een eigen CAO de beste weg, onder de voorwaarde dat we met de bonden kunnen afspreken dat we voor het niet-brandweerdeel altijd de CAO voor de samenwerkende gemeentelijke organisaties kunnen volgen
- Maar het is niet gegarandeerd dat door de bonden aan die voorwaarde wordt voldaan. Actiebereidheid brandweer werkt in hun voordeel

# Wat helpt ons het beste om collectiviteit in arbeidsvoorwaarden te organiseren

- Allemaal hetzelfde te doen; 'liever geen 'alleingang'. Onze ambities en doelstellingen op arbeidsvoorwaardelijk gebied zijn veel beter samen realiseren (ook met gelieerden)
- Zoveel mogelijk speelruimte creëren tot aan ons keuzemoment voor de definitieve oplossing voor ons arbeidsvoorwaarden-arrangement (inclusief keuze wel/geen Wnra)
- Geen oplossingen kiezen waarbij we niet ten halve kunnen keren om niet ten hele te dwalen
- Zolang we nog geen oplossing hebben onze arbeidsvoorwaarden gezamenlijk meelopen met de CAO gemeenten op loonvorming en daarvoor een platform oprichten
- Per definitie een platform maken wat ons bindt en wat wij in alle gevallen nodig hebben
  
- Dat pleit voor een eigen werkgeversvereniging

# Mythen arbeidsvoorwaarden arrangement

- Met het oprichten van een eigen werkgeversvereniging zijn we meteen aan een CAO (Wnra) gekoppeld
- Met een oprichten van een werkgeversvereniging sluiten we de weg naar de WSGO af
- Door een eigen werkgeversvereniging op te richten kiezen we voor de optie 'eigen CAO'
- Als we aansluiten bij de WSGO krijgen we gewoon hetzelfde aan arbeidsvoorwaarden als wanneer we het zelf zouden regelen

# Mythen werkgeversvereniging

- We hebben alleen een werkgeversvereniging nodig voor het geval we een eigen CAO willen maken
- Het oprichten van een eigen werkgeversvereniging is duurder dan nu; het leidt tot meerkosten omdat we eromheen veel moeten optuigen aan kwaliteit en kennis voor ondersteuning
- Een eigen werkgeversvereniging sluit het kunnen ontvangen van bepaalde typische VNG (WSGO) diensten, zoals LAAC, informatie, HR21 en collectieve verzekering, per definitie uit (moeten we dan zelf regelen)
- Een eigen werkgeversvereniging is een bestuurlijk risico omdat je op de arbeidsvoorwaarden voor niet-brandweerpersoneel (bestuurlijk) klemt kan komen te zitten

# Dus

- In elk geval een werkgeversvereniging oprichten
  - geeft ons collectiviteit
  - koppelt ons aan geen enkel arbeidsvoorwaarden arrangement
  - is op zich niet duurder dan nu. Het wordt duurder als we meer geld willen besteden aan de ondersteuning, maar dat geldt in dezelfde mate (misschien zelf negatiever uitwerkend) als we lid worden van een andere werkgeversvereniging
  - biedt de mogelijkheid om in de uitstelperiode de arbeidsvoorwaarden up to date te houden
- Als niets doen geen optie is en mythen doorbroken zijn, wat is dan het alternatief als je weet dat je in alle gevallen (CAO SGO, eigen CAO, publiekrechtelijke regeling) toch een eigen werkgeversvereniging nodig hebt
- Waar zit dan het bezwaar om samen wel een werkgeversvereniging op te richten en tegelijk nog niet te kiezen voor een eigen CAO?

# Kosten, waar praten we over

