

Werkbezoek organisatorische randvoorwaarden brandweer ´s-Graveland

In het kader van de regionalisering van de brandweer brengen de regionaal commandant, René Moraal, en plaatsvervangend regionaal commandant, John van der Zwan, in de maanden februari en maart van dit jaar een bezoek aan alle brandweerkorpsen in de regio Gooi en Vechtstreek. Deze bezoeken hebben een drieledig doel namelijk:

- Informatie geven over de laatste stand van zaken van de vorming van de veiligheidsregio en de regionalisering van de brandweer in het bijzonder;
- Antwoord geven op de vragen die in de brandweerkorpsen over deze onderwerpen leven;
- Vanuit de brandweerkorpsen aandachtspunten te benoemen die in de uitwerking van de regionalisering worden meegenomen;

Hieronder vindt u op hoofdlijnen de vragen, antwoorden en aandachtspunten zoals deze met de brandweer ´s-Graveland zijn besproken op 7 februari jl.

Als eerste zullen in rood de vragen en aandachtspunten worden weergegeven, die in voorgaande bezoeken nog niet aan bod zijn gekomen. Daarna in zwart de vragen en aandachtspunten die overeenkomen met voorgaande bezoeken.

Vindt er geen overregulering plaats bij regionalisering?

Nee, e.e.a. blijft gelijk. Wel zullen wet en regelgeving juist duidelijker worden, waardoor ongewenste verschillen verdwijnen cq. niet meer voor komen.

Hoe gaat preventie er uit zien in de nieuwe organisatie?

Hoe dit precies georganiseerd gaat worden is nog niet geheel duidelijk, aangezien we nu bezig zijn met de nulmetingen. Wel kan iets gezegd worden over de uitgangspunten die genoemd zijn voor het organisatieplan. De uitgangspunten voor de nieuwe organisatie zijn dat onderdelen die gemeentelijk goed geregeld dicht bij de gemeente blijven. Wel zal er gekeken worden om taken in gezamenlijkheid te doen, waarbij vervanging en specialisatie door preventiemedewerkers van meerdere gemeenten uitgevoerd kunnen worden. Het echte specialisme zal regionaal georganiseerd worden.

Gaan alle personeelsleden over in dezelfde rang en functie?

Dit zal worden meegenomen in het sociaal statuut. Vrijwilligers zullen in rang en functie overgaan. In de nieuwe organisatie ontstaan zeker andere functies, waardoor een aantal beroepsmedewerkers niet exact dezelfde functie houden.

Rechtspositioneel heeft de medewerker recht op behoud van salaris en dat is dus ook het uitgangspunt. Er zal altijd maatwerk komen, maar dit kan nooit ten koste gaan van het salaris.

Blijft de postcommandant vrijwilliger?

Dit is afhankelijk van de situatie van de post. Zaken die nu goed gaan moet je niet wijzigen en zullen uitgangspunt zijn in de nieuwe organisatie.

Wordt er ook gebruik gemaakt van vrijwilligers uit andere korpsen die werken in de gemeente?

Dit kan heel goed gaan gebeuren. Vrijwilligers die werken in de ene gemeente en in een andere gemeente wonen, zouden in twee korpsen ingezet kunnen worden. Wel moeten zaken geborgd worden als registratie oefeningen en bekendheid met de mensen waarmee je uitrukt.

Welke regelingen gelden er straks voor huisvesting?

Dit is nog onduidelijk. Men is gestart met een nulmeting. Gooi en Vechtstreek heeft betreffende de huisvesting een landelijke pilot, waarin duidelijkheid moet komen over de problematiek rond huisvesting. Uiteindelijk zal het bestuur een keuze dienen te maken over verkoop, verhuur of ter beschikkingstelling.

Communicatie is heel erg belangrijk. Hoe wordt deze vorm gegeven?

Het communicatieplan voor de regionalisatie is afgestemd in de projectgroep. Middelen die ingezet worden zijn de internetsite: www.vrgooienvechtstreek.nl. De huidige voorlichting door René en John. Daarnaast komt er een krant over de veiligheidsregio uit. Tijdens het project zullen middels nieuwsbrieven alle medewerkers op de hoogte gehouden worden. Daarnaast zal de gemeentelijke commandant een ieder op de hoogte houden over de voortgang.

Lopen we als regio voor in de regionalisering?

De regio Gooi en Vechtstreek behoort bij de zeven koploper regio's in Nederland. Hierdoor heeft onze regio ook extra subsidies gekregen vanuit BZK (€600.000,-).

Hoe worden/zijn de werkgroepen samengesteld, die voorstellen gaan doen voor de regionalisering?

Voor het project regionalisering brandweer ziet de projectstructuur er als volgt uit: Onder verantwoordelijkheid van de Stuurgroep Veiligheidsregio is de Projectgroep Regionalisering Brandweer belast met het ontwikkelen van voorstellen voor de regionalisering. De Projectgroep staat onder voorzitterschap van de Regionaal Commandant. Lid van de Projectgroep zijn de commandanten van Wijdmeren, Pieter Benschop, en Naarden, Bert Koopmanschap, alsmede het hoofd bedrijfsvoering van de RBGV, Dick van Baarle en de plaatsvervangend commandant van de RBGV, John van der Zwan. Onder de paraplu van de Projectgroep zijn vier werkgroepen gevormd waarin alle brandweercommandanten en alle MT-leden van de RBGV actief zijn. Dit zijn de werkgroepen BESTUURLIJK JURIDISCHE ZAKEN; BEDRIJFSVOERING; PERSONEEL; en ORGANISATIE.

Blijft de regio voorlopig nog een zelfstandige veiligheidsregio?

De regio Gooi en Vechtstreek is aangemerkt als een zelfstandige veiligheidsregio en zal vanuit die lijn zelfstandig blijven. We zijn echter wel de kleinste van Nederland, dus een eventuele samenvoeging met een andere regio is op termijn (5 à 10 jaar) niet ondenkbaar. Binnenkort vindt er een verkenning plaats van samenwerkingsmogelijkheden met de brandweer in de regio's Flevoland en Utrechts Land.

Hoe wordt de korpsidentiteit gewaarborgd?

De identiteit is een belangrijk aandachtspunt in dit hele proces, waar erg veel aandacht aan besteed zal worden. Met name activiteiten die nu op postniveau

uitgevoerd worden, zullen in de nieuwe organisatie meegenomen moeten worden. Hieronder valt ook de lokale personeelsvereniging

Blijft er voor korpsen ruimte voor eigen initiatief?

Eigen initiatief zal altijd gewaardeerd worden, echter zoals dat nu ook al geldt moet het in lijn zijn met het beleid.

Waarom is er besloten om de brandweer te regionaliseren?

Dit moet in een breed verband worden gezien. De basis ligt in twee politieke Besluiten vast nl. het Kabinetsstandpunt Veiligheidsregio's en het Beleidsplan Crisisbeheersing. De Tweede Kamer heeft aangegeven dat er een veiligheidsregio moet komen. Hierbij werken politie, GHOR, gemeente en brandweer op regionaal niveau intensief samen aangaande de rampenbestrijding en crisisbeheersing. In het Kabinetsstandpunt Veiligheidsregio's staat dat de brandweer vergaand dient te regionaliseren. Hierbij vindt de brandweer aansluiting met de al geregionaliseerde politie en GHOR. Verder dient de kwaliteit, de doeltreffendheid en de continuïteit te worden verhoogd.

Tijdpad Regionalisatie?

In de planning wordt ervan uitgegaan dat 1 januari a.s. de veiligheidsregio (multidisciplinair) van start gaat. Volgens planning gaat dan ook de nieuwe brandweer Gooi en Vechtstreek van start. Inmiddels is duidelijk geworden dat door de gemeenteraadsverkiezingen de besluitvorming over de regionalisering ongeveer 2 à 3 maanden opschuift. De ambtelijke voorbereiding gaat hierbij wel gewoon door.

Wie is straks bestuurlijk verantwoordelijk?

Bestuurlijk blijft het college verantwoordelijk. De burgemeester houdt het opperbevel. De brandweezorg wordt uitbesteed aan de nieuw te vormen brandweer Gooi en Vechtstreek via een gemeenschappelijke regeling. In de gemeenschappelijke regeling en daaruit voortvloeiende dienstverleningsovereenkomsten wordt geregeld wat de brandweer voor de gemeente doet (kwalitatief en kwantitatief) en hoeveel geld ze hiervoor van de gemeente ontvangt.

Hoe ziet het organisatieplaatje eruit?

Het organisatieplaatje is nog niet bekend en wordt nog binnen het project uitgewerkt. Als commandanten hebben we gekeken vanuit de inhoud welke taken beter regionaal kunnen worden uitgevoerd, welke taken beter door een aantal korpsen samen (district) kunnen worden uitgevoerd en welke taken per korps moeten worden uitgevoerd. Het ene uiterste is alles regionaal regelen en alleen de uitruk lokaal (grote afstand tussen beleid en uitvoering). Het andere uiterste is alles lokaal regelen en alleen een beperkt aantal taken regionaal (weinig tot geen doeltreffendheids- en doelmatigheidswinst). De waarheid voor de nieuwe organisatie zal waarschijnlijk ergens in het midden liggen.

Bestaat het risico dat regionale beleidsbeslissingen gemeente niet welgevallig zijn?

Dit probleem wordt ondervangen doordat de taken en het uitvoeringsniveau (kwaliteit en kwantiteit) en de middelen (capaciteit, materieel en menskracht) die hiervoor noodzakelijk zijn voor vier jaar worden vastgelegd in een beleidsplan. D.m.v. dienstverleningsovereenkomsten zullen heldere afspraken worden gemaakt over de

uitvoering van taken en de middelen die hiervoor nodig zijn. De gemeente die meer wil dan het regionale ambitieniveau betaalt hiervoor extra geld.

Wat is de verandering voor de vrijwilliger?

Voor de vrijwilliger zal er weinig veranderen. Er wordt uitgerukt en geoefend vanuit en bij de eigen brandweerkazerne binnen het eigen verzorgingsgebied. Het is wel de bedoeling dat de ondersteuning naar de vrijwilligers verder wordt verbeterd. Regionaal aanwezige kennis en kwaliteit komt beschikbaar voor alle korpsen en er kan ook bij langdurige ziekte van personeel voor continuïteit worden gezorgd.

Moeten er vrijwilligers weg?

Nee, de huidige sterkte is uitgangspunt. Daarnaast is het al een probleem om voldoende vrijwilligers te krijgen. Tevens is bestuurlijk aangegeven dat de regionalisering geen bezuinigingsoperatie is. Iedereen behoudt zijn of haar baan.

Gaat al het personeel gelijk over?

De commandanten vinden het belangrijk dat al het brandweerpersoneel in regionale dienst komt. In principe zou het mooi zijn als al het personeel gelijk over gaat. Het is echter denkbaar dat de uitvoering door werkdruk gefaseerd wordt uitgevoerd (bijvoorbeeld eerst de beroeps en enkele maanden daarna de vrijwilligers).

Wie stelt het brandweerpersoneel straks aan?

Het brandweerpersoneel wordt na de regionalisering aangesteld door de brandweer Gooi en Vechtstreek. Voor diverse functies geldt dat tijdens sollicitaties vanuit bestuur en/of brandweerkorps men zitting heeft in selectie- of adviescommissies.

Worden er kazernes gesloten?

Vorig jaar is er door het regionale bestuur en de gemeentebesturen een regionaal dekkingsplan en inzetplan vastgesteld. Hieruit blijkt dat de huidige posten noodzakelijk zijn om aan de opkomsttijden te kunnen voldoen. Als echter een gemeente de dekking niet meer kan garanderen met vrijwilligers (tekort) zal er naar andere oplossingen gekeken moeten worden om aan de dekking te voldoen.

Vindt er herverdeling van voertuigen plaats binnen de regio?

In principe zal dit niet gebeuren. Uitgangspunt hierbij is het dekkingsplan en de leidraad operationele prestaties. Hierbij is gekeken naar de eerstelijns uitrukvoertuigen. Hierbij is de huidige verdeling zoals die moet zijn. Ten aanzien van de specialismen is op regionaal niveau tevens besluitvorming geweest. Waar nog geen antwoord op gegeven kan worden is het overige brandweermaterieel. Dit wordt momenteel in kaart gebracht.

Hoe ziet de ondernemingsraad eruit in de nieuwe organisatie?

Er zal straks een nieuwe ondernemingsraad gekozen worden, waarbij het uitgangspunt is dat er een vertegenwoordiging vanuit alle korpsen zal komen.

Beroepskrachten hebben naast hun reguliere taak een functie in de repressie, blijft dit zo?

Een van de uitgangspunten van de indeling van de nieuwe organisatie is dat de uitruktijden conform de zognoorm gegarandeerd blijven. In een aantal korpsen is dit

gewaarborgd door een dagdienstuitruk. In die gevallen waar dat nu zo is, zal dit op een zelfde wijze ingevuld worden. Waarschijnlijk geldt dit niet voor alle functies.

Arbeidsvoorwaarden: Wordt de rechtspositie voor iedereen gelijk?

Het is de bedoeling dat de rechtspositie voor iedereen gelijk wordt (in ieder geval al het nieuwe personeel). We hebben echter te maken met lokale toezeggingen bij huidig personeel. Deze blijven of bestaan of hiervoor geldt een afbouwregeling. Uit het eerste onderzoek nulmeting rechtspositie blijkt dat voor ongeveer 90% de rechtspositie in de gemeenten gelijk is.

Komt er een regionaal beoordelingsbeleid?

Er zullen algemene regels komen ten aanzien van het beoordelingsbeleid van alle medewerkers t.b.v. bevorderingen en opleidingen.

Komt er een regionale sporttest/brandweervaardigheidstest?

Hoe deze eruit zal gaan zien is nog onbekend. Vanuit de nieuwe CAO-onderhandeling is duidelijk geworden dat er een monitor ten aanzien van de fysieke gesteldheid ontwikkeld zal worden. Onderdeel hiervan is de fysieke test. Maar of deze voor iedereen, dus ook de vrijwilligers van toepassing wordt verklaard, is nog niet bekend. Zodra hierover meer duidelijkheid is, zal er over gecommuniceerd worden.

Besluitvorming middenkader

In principe blijft deze ten aanzien van de korpsaangelegenheden in stand. Belangrijk is dat de korpsinbreng en cultuur gehandhaafd blijft.

Blijft de personeelsvereniging bestaan in de huidige vorm?

De personeelsverenigingen zoals ze er nu zijn zullen blijven. De personeelsvereniging heeft een belangrijke rol in de onderlinge binding. Er zal tevens nagedacht worden over een overkoepelende vereniging of het organiseren van regionale festiviteiten.