

Werkbezoek organisatorische randvoorwaarden brandweer Laren

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, maart en april van dit jaar een bezoek aan alle brandweerkorpsen in de regio Gooi en Vechtstreek. Deze bezoeken hebben een driedelig 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 Laren zijn besproken op 28 april 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.

Als je naar het kabinetsstandpunt kijkt dan lijkt de vorming van de veiligheidsregio en de regionalisering van de brandweer het gevolg te zijn van het niet goed uitvoeren van onze taken. Doen we dan alles zo verkeerd?

Nee. De brandweer is een professionele organisatie met goed getraind en gemotiveerd personeel. We moeten echter wel open staan voor noodzakelijke verbeteringen. De verschillende onderzoeksrapporten naar aanleiding van rampen en de doorlichtingen van de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid hebben wel duidelijk gemaakt dat er binnen de brandweer en met name in multidisciplinair verband met de andere hulpverleningsdiensten verbeteringen noodzakelijk zijn. De brandweer kan met name de kwaliteit verbeteren en veiliger werken als er meer aandacht is voor realistisch oefenen, training in gevaarsinschatting en betere planvorming, waardoor we goed voorbereid incidenten kunnen bestrijden. Multidisciplinair dient de kwaliteit te worden verbeterd door gezamenlijke planvoorbereiding en training en het opbouwen van een goede operationele informatievoorziening.

Kan onze commandant Maarten Haring straks zomaar worden doorgeschoven naar Weesp als commandant? En hoe zit het bij benoeming van een nieuwe leidinggevende voor Laren met de inspraak?

Nee, Maarten zal niet zomaar worden doorgeschoven naar een ander korps. Daar zijn altijd twee partijen voor nodig. Het kan wel zo zijn dat Maarten op enig moment zelf aangeeft klaar te zijn voor een nieuwe uitdaging. Laren krijgt dan een andere leidinggevende. Bij de werving van deze leidinggevende zal uiteraard het personeel inspraak hebben en meedraaien in de sollicitatieprocedure.

Komt er meer personeel om de druk op de vrijwilliger te verlichten?

Meer personeel komt er alleen als er doelmatigheidswinst mogelijk is door de regionalisering en dit geld kan worden ingezet voor bijvoorbeeld taken die we nu nog niet of onvoldoende uitvoeren in het kader van bijvoorbeeld het regionaal beheersplan. Wat wel mogelijk is, is dat door een doelmatigere indeling van de werkzaamheden capaciteit vrijkomt, die kan worden ingezet om de vrijwilliger extra te ondersteunen. Verder onderzoek zal dit moeten uitwijzen.

Kan straks het geld voor opleidingen van Laren worden doorgeschoven naar een ander korps om dat het daar meer nodig is?

Nee, dit zal niet gebeuren. Elk personeelslid heeft recht op zijn of haar opleiding in het kader van de functie. Als er bijvoorbeeld na een plotselinge uitstroom van vrijwilligers in een gemeente, meer vrijwilligers moeten worden geworven en worden opgeleid, dan dient die gemeente extra te investeren. Dit omdat per jaar rekening wordt gehouden met een gemiddelde instroom van nieuw personeel.

Door het VIS is het mogelijk om precies te zien hoe de opkomst op de oefenavond en voor de uitruk is. Betekent dat, dat je straks disciplinair wordt gestraft als je te weinig aanwezig bent?

Systemen als het VIS maken o.a. inzichtelijk hoe het is gesteld met de operationele sterkte van een korps en de inzet op oefenavonden. Dit is belangrijk voor de leidinggevende om bij problemen actie te kunnen ondernemen. Ook is het goed om als brandweerman of -vrouw te weten hoe het is gesteld met de eigen getraindheid. Dit is goed voor je eigen veiligheid, maar ook voor je maatje waarmee je bijvoorbeeld een brandend huis in gaat. Disciplinaire maatregelen zijn ook in Laren niet nieuw als je niet 'inzetbaar' bent voor de uitruk.

De structuur voor de multidisciplinaire samenwerking in de Veiligheidsregio wordt misschien ambtelijker. Hoe gaat het straks met het regelen van een ambulance voor een oefening? Dit gaat nu al moeizaam?

Het leveren van ambulances voor oefeningen gebeurt binnen hun werktijd. Dit kost de Regionale Ambulancevoorziening (RAV) geld. Per jaar worden er in voren ambulances voor oefeningen ingepland, waarbij deze ambulance in principe buiten dienst gaat en een extra ambulance wordt geregeld voor de uitruk. Het dus op korte termijn regelen van een ambulance is vaak niet mogelijk en moet dus ruim van te voren worden ingepland. Dit is voor ons als brandweer soms moeilijk te begrijpen, omdat wij een cultuur kennen waar we ook op de korte termijn voor elkaar klaar staan. In de nieuwe brandweerorganisatie moet het mogelijk zijn om voor de oefeningen van de korpsen ruim van te voren bijv. ambulances aan te vragen en in te plannen bij de RAV. De multidisciplinaire contacten zullen sowieso hechter worden. Verder is bekend dat er ambulancepersoneel is, die ook in hun vrije tijd mee willen draaien met brandweeroefeningen. Ik zal bij de leiding van de RAV hier aandacht voor vragen, zodat het in de toekomst ook mogelijk wordt om op vrijwillige basis ambulances flexibeler in te zetten bij brandweeroefeningen.

Kan het straks zo zijn dat wij onze kantine moeten opofferen t.b.v. kantoren?

Nee, dit zal niet gaan gebeuren. De kantine is een wezenlijk onderdeel van de vorming en instandhouding van de eigen identiteit. En het is juist zaak om in de nieuwe brandweerorganisatie deze identiteit te behouden.

Wat verandert er ten positieve voor de vrijwilliger?

Hierbij moet primair naast extra ondersteuning bij oefeningen (regelen oefenobjecten, administratieve voorbereiding en afhandeling en klaarzetten oefenmaterialen) en het onderhoud van materieel (snelle afhandeling gebreken), ook gedacht worden aan secundaire verbeteringen op het gebied van bijvoorbeeld de eigen veiligheid. Een concreet voorbeeld hierbij is de zorg voor up-to-date aanvals- en bereikbaarheidsplannen, die zorgen voor goede operationele informatie, zodat veilig en doeltreffend kan worden opgetreden. Verder kunnen we als 25 brandweren in Nederland veel beter een vuist maken tegen bijvoorbeeld wet- en regelgeving die ons werk bij de brandweer onnodig zwaar belasten.

Hoe gaat het als straks er één BEL-gemeente ontstaat?

Omdat Eemnes nu in een andere provincie en dus veiligheidsregio zit zal de BEL-gemeente een keus moeten maken. Of provincie Noord-Holland of provincie Utrecht. De brandweer BEL gaat dan of onderdeel worden van de brandweer Gooi en Vechtstreek of onderdeel worden van de brandweer Utrechtsland.

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.

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.

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.

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.

De belasting voor de vrijwilliger wordt steeds groter. Zal deze belasting in de nieuwe brandweerorganisatie verder toenemen?

De toename van de belasting van het brandweerpersoneel komt door toename van de kwaliteits- en veiligheidseisen en staat los van de regionalisering. Nadeel van de huidige organisatiestructuur van de brandweer is de veelheid aan korpsen (± 500), waardoor de brandweer het niet voor elkaar krijgt om landelijk één vuist te maken tegen deze voortschrijdende belasting. Als er straks 25 brandweerkorpsen zijn, kan veel beter en makkelijker één vuist gemaakt worden tegen de wetgever en een te hoge belasting worden voorkomen.

Krijgt de vrijwilliger straks te maken met het draaien van piket in de nieuwe organisatie?

Het wel of niet draaien van piket heeft geen relatie met de regionalisering maar met de brandweerdekking (opkomsttijden) in de gemeente. Scoort de brandweerdekking onvoldoende, door bijvoorbeeld te lange aanrijtijden of het niet meer beschikbaar zijn van voldoende vrijwilligers op de dag, dan dienen er maatregelen getroffen te worden voor verbetering. Met het korps zal dan gekeken worden hoe de dekking te verbeteren. Piket draaien is daarbij één van de oplossingen.

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.

Blijft het werk van (korps)commandant straks nog hetzelfde?

Nee, dit zal wijzigen. Met name de beleidscomponent zal op een ander niveau uitgevoerd gaan worden. De schaal waarop de commandant zijn werkzaamheden uitvoert kan echter groter worden. Essentieel is dat er een aanspreekpunt is en blijft voor alle korpsleden.

Hoe voorkom je teveel afstand tussen leiding en vrijwilligers in de nieuwe organisatie?

Hier is een belangrijke rol weggelegd voor de postcommandant en de vrijwilligers. De postcommandant zal met name zorg moeten dragen voor deze verbinding. De nieuwe organisatie mag zeker geen 'ivoren toren' organisatie worden.

De aanschaf van materieel gaat straks regionaal. Blijft er inbreng vanuit de korpsen mogelijk?

Inbreng vanuit de korpsen zal mogelijk blijven. Zo zie je dat nu al bij de aanschaf tankautospuiten. De korpsen blijven hun specifieke inbreng hebben, maar type en chassis worden gezamenlijk aangeschaft, dit omdat het op deze wijze veel goedkoper is. Waar wel en waar niet over mee gesproken kan gaan worden is onduidelijk, maar kritische inbreng is altijd wenselijk.

Hoe gaat het straks met het onderhoud van materieel? Blijft de huidige inbreng van vrijwilligers daarbij hetzelfde?

Hoe het onderhoud precies gaat lopen is nog niet bekend. Wel moet je denken aan het onderhouden van materieel in echelons. Dat onderhoud wat specifieke kennis, certificering en opleiding vraagt zal meer worden gecentraliseerd. In de andere echelons blijven de vrijwilligers een belangrijke rol spelen.

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.

Worden de kazernes straks gefinancierd door de regio?

Dit is nog niet duidelijk. Uitgangspunt is dat huisvesting overgaat in regionaal beheer. Huisvesting is echter een voor het bestuur gevoelige kwestie. Bij de regionalisering van de politie is er het een en ander niet goed verlopen, waardoor sommige gemeenten uiteindelijk duurder uit waren. Één van de bestuurlijke randvoorwaarden van de stuurgroep veiligheidsregio is dan ook een de uitwerking van huisvestingsconcepten. Naast overgaan in regionaal beheer kan gedacht worden aan verhuur aan de regio of het ter beschikking stellen aan de regio om niet. De gemeenteraad heeft bij verplaatsingen van de brandweerkazerne instemmingrecht. Verder zal er regionaal een minimum functionaliteit voor kazernes moeten worden vastgesteld.

Hoe ziet de financiering van de nieuwe brandweerorganisatie eruit?

Een gedeelte van de financiën zullen net als nu vanuit BZK komen, daarnaast zal een groot deel van de bijdrage komen vanuit de gemeenten. In de toekomst is het mogelijk dat de financiën helemaal gaan lopen via het rijk. De gemeenten betalen dan alleen nog maar voor extra diensten.

Vindt er straks verplaatsing van beroepspersoneel plaats?

Verplaatsing van beroepspersoneel behoort tot de mogelijkheden in verband met bijvoorbeeld clustering van taken op bovengemeentelijke schaal. Wel moet hierbij goed gekeken worden naar de voor sommige gemeenten noodzakelijke koppeling tussen bijvoorbeeld preventiefunctionarissen die ten behoeve van voldoende dekking tijdens kantooruren tevens mee uitrukken.

Hoe wordt omgegaan met het huidige pakket aan verzekeringen en de gemeentelijke collectieve verzekering?

Dit pakket blijft in stand en wordt zeker niet minder. Verder zullen ook de collectieve gemeentelijke verzekeringen in de nieuwe situatie gelden. De mogelijkheid bij deze verzekeringen is groot dat door de personeelsomvang van de nieuwe brandweerorganisatie (ruim 500) de verzekeringspakketten voor de ambtenaren uit de kleinere gemeenten zelfs beter worden.

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.vrgooienvecht.nl, en de huidige voorlichting door René en John. Daarnaast komt er een krantje over de veiligheidsregio uit. Tijdens het project zullen middels nieuwsbrieven alle medewerkers op de hoogte worden gehouden. Daarnaast zal de gemeentelijke commandant een ieder op de hoogte houden over de voortgang. In een later stadium zal ook het publiek via de pers worden geïnformeerd over de veiligheidsregio.

Hoe wordt er omgegaan met gemeenten die bij overgang naar de nieuwe organisatie er slechter voorstaan dan anderen?

Er zal een basisniveau worden geformuleerd. Korpsen die hieronder zitten zullen er eerst voor moeten zorgen dat zij aan dit niveau voldoen. Dit betekent dat de inhaalslag gemeentelijk gefinancierd dient te worden.

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 zognoemde norm 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 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. Als de test landelijk voor beroeps en vrijwilligers gaat gelden, zitten er ook consequenties aan als je op de test onvoldoende scoort. Zodra over de test meer duidelijkheid is, zal er over gecommuniceerd worden.

Zullen beroepsmedewerkers nadelige consequenties ondervinden van de regionalisering, zoals ontslag?

Ontslag is bij de regionalisering niet aan de orde. Het bestuur heeft aangegeven dat de regionalisering geen bezuinigingsoperatie is. De huidige brandweerbegrotingen inclusief (een deel) indirecte kosten zullen straks overgaan naar de nieuwe brandweer Gooi en Vechtstreek. In het kader van de Algemene Doorlichting Rampenbestrijding van de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid (IOOV) en het Regionaal Beheersplan Rampenbestrijding dient de brandweer nog een aantal werkzaamheden op te pakken waar nu nog geen geld voor is. Het bestuur heeft aangegeven dat eventuele doelmatigheidswinst zal worden aangewend om deze wettelijke taken (gedeeltelijk) op te pakken. Uitbreiding van personeel kan dan het gevolg zijn. Een aantal functies in de nieuwe organisatie blijven hetzelfde. Er zullen echter ook (gedeeltelijk) nieuwe functies ontstaan. Gebruikelijk is dat bij een reorganisatie medewerkers 3 voorkeuren aangeven voor een door hun gewenste functie. Bij plaatsing zal hierbij zoveel als mogelijk rekening worden gehouden. De CAR/UWO geldt voor alle gemeenten. Uitvoering vindt conform plaats. Voor beroepspersoneel geldt een salarisgarantie.

Komt er straks een opleidingsbudget per korps?

Eigenlijk is het opleidingsbudget straks persoonsgebonden. De lokaal leidinggevende geeft het aantal mensen op ten behoeve van opleidingen, waarna opleidingen zorgt voor het opleidingstraject tot en met het examen. Voor de bevelvoerders en specialisaties geldt dat net als nu binnen het korps gezocht wordt naar competente kandidaten.

Besluitvorming middenkader.

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

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,-).

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 over samenwerkingsmogelijkheden met 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 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.

Welke gevolgen heeft het nieuwe Arbeidstijdenbesluit voor de brandweer?

Zoals het er nu uitziet zal dit erg veel consequenties hebben voor zowel het beroeps- als het vrijwillig brandweerpersoneel. Echter hierover is nog veel onduidelijkheid. Zelfs bij vakbonden en college van arbeidszaken. Zodra hierover meer bekend is zullen jullie geïnformeerd worden.