

Van de redactie

In het voorjaar van 2006 verscheen de eerste krant over de Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek, in oktober vorig jaar de tweede. Nu is er nummer drie, die helemaal is gewijd aan de regionalisering van de brandweer. Daar is alle reden voor. Na een periode van betrekkelijke windstille heeft het Veiligheidsbestuur op 13 september een Plan van aanpak vastgesteld voor het verdere traject van regionalisering. Was het aanvankelijk steeds de bedoeling om te regionaliseren per 1 januari 2008, inmiddels hebben de burgemeesters in het Veiligheidsbestuur om redenen van bestuurlijke zorgvuldigheid die datum losgelaten en het proces precies één jaar opgeschoven. Nu legt de burgemeester van Laren, tevens bestuurlijk trekker van de regionalisering, uit waarom dat is gebeurd. En hoe er in de komende periode zal worden toegewerkt naar een totaalvoorstel over de regionalisering dat naar alle gemeenteraden kan. Het volledige besluitvormingsproces, qua stappen en qua tijdspad, is in deze krant opgenomen. Ook kunt u precies nalezen wat de onderdelen zijn van het totaalpakket dat naar de colleges en de raden gaat.

Veiligheidsregio-voorzitter burgemeester Ernst Bakker legt de vinger op twee gevoelige plekken. Bij de regionalisering zal de gezamenlijke beoordeling van het algemeen belang uiteindelijk de doorslag moeten geven boven de specifieke belangen van elke individuele gemeente. En hij wijst erop dat er mogelijk spanning ontstaat bij het voldoen aan (alle) door de gemeenteraden gestelde randvoorwaarden. De kwaliteit van de argumenten zal daar de doorslag moeten geven.

De Bijzondere Ondernemingsraad speelt een bijzondere, constructieve maar kritische rol. Voorzitter Danny Jolly en secretaris Loek Gorter belichten die rol en leggen uit wat zij van het regionaliseringsproces verwachten. "De nieuwe aanpak biedt betere garanties tegen stagnatie", vinden zij.

En dan zijn er natuurlijk de professionals in de gemeentelijke organisaties en in de brandweerkorpsen. Zij moeten in de komende periode 'vol aan de bak'. Naast hun toch al niet kinderachtige normale taakbelasting worden zij nu geacht in de komende maanden een krachtsinspanning te leveren die zij zich lang zullen blijven herinneren! Maar zij beginnen niet met niets: er is in de afgelopen twee jaar al veel voorbereidend werk gedaan en onder druk wordt immers alles vloeibaar?!

"Binnen één korps mogen geen al te grote verschillen bestaan", zegt Pieter Benschop, brandweercommandant van Wijdemeren. Hij zet uiteen waarom we bij de regionalisering toewerken naar één basiskwaliteitsniveau. Dit betekent overigens niet dat de brandweezorg in specifieke gevallen niet op een hoger plan kan worden gebracht. Als gemeenten daarvoor bewust willen kiezen tenminste.

John van der Zwan, de plaatsvervangend regionaal commandant, belicht de kerntakendiscussie. Niet alle huidige brandweertaken zijn wettelijk verplicht en ook het niveau waarop een taak moet worden uitgevoerd door de geregionaliseerde brandweer staat (nog) niet vast. Er is dus ruimte voor het Veiligheidsbestuur om over de taakuitvoering te discussiëren en hierin keuzes te maken. Maar, weet hij, kerntakendiscussies zijn lastig. "Dichterbij kan het niet komen."

Daarnaast schetst Van der Zwan de voorbereidingen voor het vaststellen van één uniforme rechtspositieregeling voor al het brandweerpersoneel. Dat is passen en meten, regionaal maatwerk waarin onze regio landelijk koploper is. Wat wij hier ontwikkelen zal straks op veel plaatsen worden hergebruikt.

Gertjan Winter is commandant van Muiden en Weesp en hij bereidt de besluitvorming voor op het gebied van de overdracht van materieel en het ter beschikking stellen van huisvesting. Dat moet op een voor alle gemeenten billijke en transparante manier en op basis van vooraf overeengekomen normen. Winter: "Soms gaat het niet volgens de standaard, maar kan het wel acceptabel zijn."

Regionaal commandant René Moraal schetst het belang van het organisatieplan voor de nieuwe regionale brandweer Gooi en Vechtstreek. In dat plan wordt opgenomen waar taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden komen te liggen en welke capaciteit er nodig is om die taken uit te voeren. Uitgangspunt is een platte organisatie met korte lijnen waarin centraal effectief en efficiënt beleid wordt gemaakt en waarin de meeste uitvoering aan de basis in de regio plaats vindt. Natuurlijk vergeet hij daarbij de vrijwilligers niet: "Het moet ook de lasten voor de vrijwilligers verlichten. Zij krijgen een betere ondersteuning."

Gemeentesecretaris Ronald Kool van Naarden legt als voorzitter van een adviesgroep uit hoe hij bij de advisering van het Veiligheidsbestuur het evenwicht bewaakt tussen brandweerspecifieke deskundigheid en specifiek gemeentebestuurlijke deskundigheid. Gemeentelijke besluitvormingsprocessen, dat is immers een vak apart. Zijn vak, wel te verstaan.

Gemeenschappelijk belang moet de doorslag geven



Ernst Bakker: Toekomst brandweer staat voorop.

De negen burgemeesters van de regiogemeenten vormen gezamenlijk het bestuur van de Veiligheidsregio. Na regionalisering krijgt het Veiligheidsbestuur de verantwoordelijkheid voor de totale brandweezorg in onze regio. Het toekomstperspectief van de te vormen Brandweer Gooi en Vechtstreek staat daarom bij ons voorop. Vandaar dat de voorstellen voor de regionalisering duidelijk gericht moeten zijn op dit toekomstperspectief. Uiteraard zullen daarbij de speci-

fieke belangen van elke individuele gemeente goed worden bewaakt, maar ontegenzeggelijk zal een gezamenlijke beoordeling van het gemeenschappelijk belang uiteindelijk de doorslag moeten geven. Anders is regionalisering niet goed mogelijk. Dat uitgangspunt onderschrijven de burgemeesters in het Veiligheidsbestuur.

Natuurlijk proberen we binnen de 17 randvoorwaarden van de regionalisering te blijven maar wij zijn ons er ook van bewust

dat er soms spanning kan zitten tussen die randvoorwaarden. Indien dat het geval mocht zijn, zullen wij dat in onze voorstellen goed beargumenteren, zodat onze afwegingen ook goed getoetst kunnen worden. Alles in het teken van ons einddoel: een zowel lokaal als regionaal kwalitatief goede en effectieve brandweezorg!

Ernst Bakker
Voorzitter Veiligheidsbestuur en
burgemeester van Hilversum

Wat staat er in het regionaliseringsvoorstel aan de gemeentebesturen?

Het regionaliseringsvoorstel aan de colleges en de raden zal bestaan uit een totaalpakket met de volgende zaken:

- de opbrengst van de kerntakendiscussie
- de definitie van een uniform kwaliteitsniveau
- de hoofdlijnen inclusief de kosten van het nieuwe organisatieplan
- inzicht in de efficiencyvoordelen van de regionalisering
- de rechtspositie van het brandweerpersoneel
- het sociaal plan dat betrekking heeft op de overdracht van de gemeentelijke korpsen
- de regeling met betrekking tot het inbrengen van huisvesting
- de regeling met betrekking tot het inbrengen van materieel
- de hoofdlijnen van de begroting 2009 en de wijze waarop wordt omgegaan met het huidige structurele tekort op de begroting
- het systeem van kostenverdeling over de deelnemende gemeenten
- de wijze van inhalen van geconstateerde achterstanden door individuele gemeenten
- de frictiekosten en de ontvlechtingkosten

Elk van deze onderdelen heeft zijn eigen betekenis, maar geen ervan kan geïsoleerd van de andere in het bestuurlijke besluitvormingsproces worden afgehandeld. Er zal dus worden gewerkt aan een totaalvoorstel dat uiteraard ook zal zijn getoetst aan de randvoorwaarden die de gemeenteraden hebben gesteld. De colleges en de gemeenteraden krijgen daarover tussentijds informatie.

Stuurgroepvoorzitter Elbert Roest

Regionalisering vraagt meer diepgang en tijd



Elbert Roest, burgemeester van Laren, is in het Veiligheidsbestuur bestuurlijk trekker van de regionalisering van de brandweer. "Er moet echt nog héél veel gebeuren", zegt hij, "en dat in zeer korte tijd." Roest spreekt over de reden van het uitstel, de actuele stand van zaken en de voornemens van het Veiligheidsbestuur.

Waarom laat het bestuur van de Veiligheidsregio de beoogde ingangsdatum van de regionalisering van de brandweer van 1 januari 2008 los?

Wij kwamen als Veiligheidsbestuur in mei tot de conclusie dat het vasthouden aan de voorgenomen datum van 1 januari 2008 zal botsen met de vereiste bestuurlijke zorgvuldigheid. De voorbereiding van zorgvuldige bestuurlijke besluitvorming in alle negen gemeenten vereiste naar onze mening meer tijd. Zeker omdat de ambitie ongewijzigd groot is. Wij wilden daarom over de inrichting van dat besluitvormingstraject eerst met elkaar een grondige discussie in het Veiligheidsbestuur voeren. Daarom hebben we die datum losgelaten. Eerst meer diepgang in de aanpak dus.

Wat is er daarna gebeurd?

Wij hebben een gedegen Plan van aanpak laten maken dat het traject beschrijft van bestuurlijke besluitvorming voor de regionalisering van de brandweer. Het afronden van de lopende kerntakendiscussie moest daar in elk geval in staan. Net als het vaststellen van een uniform kwaliteitsniveau voor brandweezorg in de gehele regio en het verdere proces om tot realisatie van een regionale brandweerorganisatie te komen, niet later dan 1 januari 2009. Ook wilden wij een intensievere communicatie naar colleges en raden.

Is dat Plan van aanpak er nu?

Ja. Het is op 13 september door het Veiligheidsbestuur vastgesteld. Met

dit proces kunnen we de bestuurlijke verantwoordelijkheid voor de regionalisering van de brandweer voluit nemen. Dat geldt zowel voor het Veiligheidsbestuur als voor de individuele burgemeesters als portefeuillehouder brandweer. Maar net zo goed voor de colleges van B&W en voor de gemeenteraden.

Wat zijn de meest kenmerkende punten in het nieuwe Plan van aanpak?

De voorbereiding van de besluitvorming van het Veiligheidsbestuur wordt anders ingericht. Een stuurgroep doet de bestuurlijke voorbereiding. De vier burgemeesters Frans-Willem van Gils van Huizen, Anne-Marie Worm-de Moel van Muiden, Elbert Roest van Laren en Bart Horseling van Weesp vormen samen met wethouder financiën van Hilversum, Karin Walters de stuurgroep die de bestuurlijke voorbereiding doet. Waar dat wenselijk of nodig is koppelt Walters als 'linking pin' de voorstellen vooraf terug naar het portefeuillehoudersoverleg financiën. Daarmee neemt

het politieke draagvlak voor de besluitvorming van het Veiligheidsbestuur toe. Tegelijk is de ambtelijke advisering verbreed. Niet alleen regionaal commandant van de brandweer René Moraal geeft zijn adviezen aan de stuurgroep. Ook gemeentesecretaris van Naarden, Ronald Kool, heeft specifieke taken gekregen in de voorbereiding. Coördinerend gemeentesecretaris van Hilversum, John van der Vegt, adviseert het Veiligheidsbestuur omdat hij namens de gemeenten als bestuurder in de zin van de Wet op de ondernemingsraden het overleg met de Bijzondere Ondernemingsraad (BOR) voert. De kroon op het proces van bestuurlijke besluitvorming is één gemeenschappelijke vergadering van alle colleges van B&W. Daar zal op één moment het besluit worden genomen tot regionalisering. Dat is heel bijzonder en het past ook goed bij deze situatie omdat wij hiermee het gemeenschappelijke karakter van de besluitvorming optimaal benadrukken. Die besluitvorming is het brandpunt van het bestuurlijke

besluitvormingstraject. Het Veiligheidsbestuur is verantwoordelijk voor de uiteindelijke voorstellen die daarbij in één totaalpakket aan de gemeenten worden voorgelegd.

Zal 1 januari 2009 nu wél gehaald worden?

Er moet echt nog héél veel gebeuren, en dat in zeer korte tijd. Dat is en blijft zo. Ik ben mij er scherp van bewust dat het dit een uitzonderlijke krachtsinspanning van alle betrokkenen vraagt. Toch vind ik dat we die inspanning kunnen vragen. Want hoewel wij te maken hebben met een ingewikkeld proces, is aan een aantal belangrijke randvoorwaarden voldaan. Alle burgemeesters en alle gemeenteraden dragen de regionalisering bestuurlijk. De betrokken medewerkers staan er bij monde van de BOR vierkant achter en het Rijk stelt ons, op grond van een positieve taxatie van ons regionaliseringsproces, veel subsidie ter beschikking. Alle redenen om met kracht en vaart aan de regionalisering te werken!



Ronald Kool: Mooi evenwicht in advisering.

Gemeentesecretaris Ronald Kool

Gemeentebestuurlijke deskundigheid voorwaarde voor goede voorstellen

De besluitvorming over de regionalisering is ingewikkeld. Specifieke gemeentebestuurlijke deskundigheid is dan ook vereist, zo meende het Veiligheidsbestuur. Een ambtelijke adviesgroep voorziet hierin. Ronald Kool, de gemeentesecretaris van Naarden, is er de voorzitter van. Daarbij is Kool de verbindende schakel naar de overige gemeentesecretarissen. Alle gemeentesecretarissen zijn uit hoofde van hun functie namelijk eindverantwoordelijk voor de gemeentelijke organisatie, inclusief de brandweer.

Met het instellen van deze adviesgroep ontstaat in de advisering van het Veiligheidsbestuur een mooi evenwicht tussen brandweerspecifieke deskundigheid en specifiek gemeentebestuurlijke deskundigheid. Kool:

"Wij streven naar 100%."

Wat zijn de belangrijkste taken?

Wij beoordelen of de voorstellen 'beslisrijp' zijn. Zijn de voorstellen juridisch correct en compleet, worden ze in de logische

volgorde opgediend, zijn de verschillende partijen die bij de besluitvorming een rol spelen er voldoende bij betrokken, zijn voor de hand liggende alternatieven onderzocht en gewogen en is de samenhang tussen

onderwerpen voldoende in beeld gebracht?

Waarom is dat nodig?

Het kan een bijdrage leveren aan een goede beeld- en meningsvorming, die weer de basis vormen voor goede besluitvorming. De overdracht van personeel, materieel en huisvesting en vermogen moet ook goed gebeuren. Wij bekijken of hiervoor de verantwoorde beginselen worden gebruikt. De gemeenten moeten hun 'personeel en boedel' immers op verantwoorde en redelijke wijze kunnen inbrengen in de nieuwe brandweerorganisa-

tie. Daar hoort ook het beginsel van evenredigheid bij. Over de uitgangspunten en randvoorwaarden zijn kaders gesteld door de gemeenteraden. Nu komt de vraag of de voorstellen daaraan ook voldoende tegemoet komen. Bij zo'n ingewikkeld proces van bouw van een nieuwe organisatie en van ontvlechting uit de gemeentelijke organisaties moet je uiteraard streven naar 100 %, maar de praktijk zal leren dat dit niet altijd haalbaar is. De vraag wordt dan of we onze uiterste best hebben gedaan om de meest verantwoorde oplossing te bereiken.

Danny Jolly en Loek Gorter: Veel zal afhangen van de daadkracht van het Veiligheidsbestuur.

Bijzondere Ondernemingsraad

Positief maar ook kritisch

De Bijzondere Ondernemingsraad (BOR) volgt de voorbereiding van de regionalisering van de brandweer op de voet. In de BOR zitten vertegenwoordigers van alle organisaties, gekozen vanuit de verschillende ondernemingsraden, onderdeelcommissies en personeelsvertegenwoordigingen. "Maar moe zijn we daar niet van geworden," zeggen BOR-voorzitter Danny Jolly en BOR-secretaris Loek Gorter. Er gebeurde immers het laatste half jaar niet zo veel. Wat de BOR betreft in elk geval te weinig. Voor de BOR reden voor een brief aan het Veiligheidsbestuur. Het verzoek: schep duidelijkheid over de voortgang van het proces. Met het vaststellen van het nieuwe Plan van aanpak is die duidelijkheid er nu.

Was de BOR ontevreden?

"Het schrijven van een dergelijk brief was misschien een wat ongebruikelijke stap," zegt Danny Jolly. "Maar wij hadden echt het gevoel dat het allemaal niet opschoot en wij willen ook niet dat er onduidelijkheid bij het

personeel ontstaat. Het proces

is immers al in 2005 van start gegaan. Wij vinden dat de kwaliteit van de brandweezorg gebaat is bij regionalisering.

Als iedereen het daar dan over eens is, waar wachten we dan op?"

Is de BOR nu wel tevreden?

Loek Gorter: "Wij zijn blij met het nu vastgestelde Plan van aanpak. Het geeft een duidelijk tijdpad. Er zal veel moeten gebeuren, maar aan ons zal het niet liggen, wij kunnen een hoog tempo wel aan. Een hoog tempo is in ieder geval beter voor

de geloofwaardigheid van het proces bij het personeel. Tegelijk zien wij in de nu gekozen aanpak betere garanties tegen eventuele nieuwe stagnatie. Het besluitvormingsproces is vernieuwend en goed doordacht. Veel zal nu afhangen van de daadkracht van het Veiligheidsbestuur om die beslissingen te nemen die uiteindelijk zullen leiden tot één regionaal brandweerkorps. Medezeggenschap volgt zeggenschap: dát is de volgorde."

Waar gaat de BOR in de komende periode op letten?

"Wij willen een eerlijk en oprecht regionaliseringsproces zien," zegt Danny Jolly. "Dat betekent dat wij verwachten dat alles erop gericht wordt een professioneel hoog-

waardige brandweerorganisatie met meerwaarde in te richten. Die nieuwe organisatie moet goed worden ontworpen en goed worden neergezet. De kwaliteit van het werk moet minimaal gelijk blijven, óók en vooral voor de vrijwilligers. Wat ons betreft wordt die nieuwe organisatie ingevuld met medewerkers die in ieder geval op leidinggevend niveau op basis van vastgestelde competenties worden aangesteld."

"En de datum van 1 januari 2009 komt wat ons betreft niet meer ter discussie," vult Loek Gorter aan. "Dat betekent ook dat als één of twee gemeenten toch nog zouden willen afhaken, wij vinden dat de regionalisering daarop niet meer mag afketsen."



John van der Zwan: Zorgvuldigheid staat bij ons steeds voorop.

Voorzitter werkgroep rechtspositie John van der Zwan

Rechtspositie brandweerpersoneel wordt regionaal maatwerk

Al het brandweerpersoneel zal in dienst komen van de geregionaliseerde Brandweer Gooi en Vechtstreek. Dat betekent één rechtspositie voor alle beroeps- en vrijwillige brandweerm medewerkers. John van der Zwan is plaatsvervangend regionaal commandant en voorzitter van een werkgroep die deze ene rechtspositie ontwerpt. "Een heikel onderwerp", heeft hij gemerkt, "het gaat toch om ieders portemonnee". In zijn werkgroep zitten vertegenwoordigers van alle korpsen en inhoudelijk specialisten. Hoe staat het ervoor?

Wat is de stand van zaken in jouw werkgroep?

Wij zijn al een heel eind gevorderd. Het deel van de rechtspositieregeling dat voor alle gemeenten gelijk is - in vakjargon: het CAR-deel - was natuurlijk het gemakkelijkst en dat kostte dan ook weinig tijd. Maar elke gemeente heeft daarnaast vrij keuze uit een tweede onderdeel van de regeling. Weer in jargon: het UWV-deel. Elk korps kent daardoor ook specifieke

regelingen. Daarin zitten soms grote onderlinge verschillen. Daar moeten we eenheid in zien te bereiken. Dat is een stuk lastiger en dat gaat dan ook minder snel.

Verwacht je grote problemen?

Nee, dat niet, maar dat wil niet zeggen dat het een gemakkelijk proces is. De rechtspositie is een heikel onderwerp, het gaat toch om ieders portemonnee. Zorgvuldigheid staat daarom

steeds voorop. Er is een nulmeting gedaan bij alle negen gemeenten en op basis daarvan kon onze werkgroep aan de slag. Onze werkgroep heeft een ambtelijk advies over de totale rechtspositie gegeven. Dit ligt op de onderhandelingstafel van het Bijzonder Georganiseerd Overleg. Daar moeten de werkgevers (vertegenwoordigd door burgemeester Elbert Roest van Laren en wethouder Ben Lúken van Blaricum) en de vakbonden

uiteindelijk overeenstemming over rechtspositie en arbeidsvoorwaarden bereiken. De meeste punten zijn nu uitonderhandeld en voor het merendeel daarvan is er overeenstemming in het BGO. Enkele punten zijn voor nader advies terugverwezen naar de werkgroep. Maar het is pas klaar als het klaar is; het gaat natuurlijk wel om een akkoord over het totaalpakket.

Kun je gebruik maken van ervaringen elders in het land?

Wij hebben contact met een aantal regio's waar vergelijkbare trajecten worden gelopen. Maar bij het vormen van één rechtspositie zijn we inmiddels wel de koploper in het land. Dat is ook de reden waarom het ministerie van Binnenlandse Zaken ons proces met subsidie ondersteunt.

Wat wij hier ontwikkelen kan straks elders gebruikt worden.

Moet er nog veel gebeuren?

Het organogram en het functieboek, dat zal worden gebaseerd op competenties, moeten nog worden vastgesteld. En veel energie gaat nog zitten in het ontwerpen van een sociaal statuut.

Ook moeten we nog een goede koppeling maken met de salarisadministratie. Dat is nog niet zo eenvoudig, want de toekomstige brandweerorganisatie is geen regulier bedrijf; er zijn zo'n 350 vrijwilligers die niet iedere maand hetzelfde aantal uren werken. Bij deze onderwerpen worden ook uit alle gemeenten medewerkers van de afdelingen P&O betrokken, want dat is een vak apart.

Gertjan Winter: Het materieel moet voor de overdracht eerst op orde zijn gebracht.



Commandant Weesp en Muiden Gertjan Winter

Overdracht van materieel en huisvesting kent vele nuances

Ook op het gebied van de overdracht van materieel en huisvesting moeten er afspraken komen. Welke kwaliteitsnorm willen we stellen en hoe is de situatie nu? En wat moet er gebeuren om aan deze norm te voldoen?

Vragen waarmee de werkgroep Materieel en Huisvesting bezig is. De werkgroep heeft vertegenwoordigers uit bijna alle gemeenten.

Daarnaast zitten er een vertegenwoordiger van de BOR en een financieel deskundige in. Gertjan Winter, commandant van de Brandweer Weesp en Muiden, is voorzitter. Hij geeft inzicht in de stand van zaken. "Soms gaat het niet volgens de standaard, maar is het wel acceptabel".

Zijn de huisvestingsaspecten gemakkelijk te regelen?

Nee, het is gecompliceerd omdat de huisvesting een grote financiële waarde vertegenwoordigt. Nu zijn alle panden eigendom van de gemeenten. Voor de overdracht van huisvesting zijn er drie dingen mogelijk: de gemeenten kunnen

de panden aan de regio verkopen, verhuren of om niet ter beschikking stellen. We hebben deze mogelijkheden bekeken en er ligt nu een voorstel bij het Veiligheidsbestuur waarbij we de eerste drie jaar de panden kosteloos van de gemeente in bruikleen kunnen nemen. In deze periode van drie

jaar krijgen de gemeenten de gelegenheid de huisvesting (zover noodzakelijk) op orde te maken op grond van een gestelde norm. De kosten blijven dan dus lokaal en worden niet meegenomen in de regionale begroting. Na de periode van drie jaar wordt er naar verwachting een huurprijs berekend. Alleen het nieuwe pand van de regionale brandweer in Hilversum vormt hierop een mogelijke uitzondering. Dit pand wordt wellicht eigendom van de geregionaliseerde brandweer. Dat is goed voor een solide balanspositie voor de nieuwe brandweerorganisatie.

Wie wordt er dan verantwoordelijk voor goede huisvesting?

Dat moet nog worden bepaald. Je moet dan denken aan zaken als groot onderhoud, renovatie en dergelijke. Bij het maken van het voorstel en de huurcontracten worden we ondersteund door deskundige externe adviseurs. Die

hebben ook een huisvestingsmodel gemaakt dat de norm bepaalt waaraan een kazerne moet voldoen. De Arboret schrijft wel een aantal verplichtingen voor, maar gaat verder niet in op details. Dus voor zaken zoals het aantal vierkante meters van een kleedruimte, moeten we zelf de norm vaststellen. Gemakkelijk is dat niet: in eerste instantie proberen wij te werken naar een standaardisatie, waarbij we onderscheid maken in de verschillende typen gebouwen. De onderlinge verschillen per gemeente zijn echter zo groot dat standaardisatie volgens de norm onmogelijk wordt. Daarom kunnen we nu volgens het model nuances aanbrengen in aspecten die misschien niet helemaal volgens de standaard, maar wel acceptabel zijn. Ons voorstel voor de norm van huisvesting waar alle brandweerkorpsen aan moeten voldoen is bijna af. Het wordt dit jaar nog aangeboden aan het Veiligheidsbestuur.

En hoe staat het met het materieel?

Daar zijn we nog niet zo ver. Begin volgend jaar komt er een model waarin staat wat er moet komen volgens de norm en wat er nu al is. Iedere gemeente heeft nu een eigen brandweerbegroting. Deze moeten allemaal mee naar de begroting van de nieuwe regio. Nu bekijken we of al het bestaande materieel wat overgedragen moet worden goed in de begroting staat. Het model wordt gemaakt aan de hand van het Internet Materieel Systeem (IMS) van het ministerie van Binnenlandse Zaken. Het vullen van dit systeem met gegevens is een behoorlijke klus: we moeten inzicht geven in waar de gemeenten nu over beschikken op het gebied van materieel en materiaal. Voor alles kan worden overgedragen naar de regio moet alles eerst op orde zijn gebracht. Deze taak ligt bij de gemeente. Begin volgend jaar willen we ook hier een voorstel over aanbieden aan het Veiligheidsbestuur.

Hoe ziet het besluitvormingsproces er uit?

Bij het regionaliseringsproces stellen de gemeenteraden de kaders en hebben zij een controlerende taak. De kaderstellende taak is in 2006 ingevuld: de raden hebben aangegeven in te stemmen met de regionalisering van de brandweer als wordt voldaan aan een aantal gestelde randvoorwaarden. Met het toetsen van de uiteindelijke regionaliseringsvoorstellen aan deze randvoorwaarden, komt hun controlerende taak uit de verf.

De colleges van B&W zijn feitelijk verantwoordelijk voor de overdracht van de brandweer. Zij zijn immers het bevoegd gezag van de gemeentelijke organisatie. Het besluit tot overdracht wordt dus een collegebesluit. Dat is een zwaarwegend besluit. De colleges nemen een dergelijk overdrachtsbesluit uiteraard niet zonder dat de gemeenteraden hier vooraf expliciet mee hebben ingestemd.

Inrichting proces

Het Veiligheidsbestuur komt met totaalvoorstellen voor de regio-

nalering. Deze voorstellen zijn vooraf getoetst bij de portefeuillehouders financiën en de gemeentesecretarissen. Die voorstellen worden alleen ter formele besluitvorming aan de negen individuele gemeenten voorgelegd wanneer in een daaraan voorafgaand consultatietraject is gebleken dat de Colleges van B&W ermee kunnen instemmen.

Deze instemming wordt geformaliseerd in negen eensluidende collegebesluiten, die tegelijk in een gemeenschappelijke verga-

dering van de negen colleges worden genomen. Dat is zeer uitzonderlijk, maar het past bij de situatie. Deze gemeenschappelijke vergadering benadrukt het gemeenschappelijke karakter van de besluitvorming optimaal. Communicatief geven de colleges hiermee een krachtig signaal af, vooral aan de gemeenteraden. De individuele burgemeester verdedigt vervolgens via de gebruikelijke weg namens het eigen college in de eigen raadscommissie de regionaliseringsvoorstellen. De voorzitter van het Veiligheidsbe-

stuur (als de 'ontvangende' partij) en de portefeuillehouder regionalisering (als de procesverantwoordelijke bestuurder) zijn bij de bespreking in elke raadscommissie aanwezig voor het geven van een toelichting en het beantwoorden van vragen. Ook deze aanwezigheid is een krachtig signaal over het gemeenschappelijke karakter van de besluitvorming. De feitelijke overdracht van de bestuurlijke verantwoordelijkheid voor de gemeentelijke brandweer is een bevoegdheid van de colleges. Daarom is het voorstel dat de gemeenteraden krijgen, te zien als een verzoek. De colleges verzoeken de raden hen positief te adviseren over de voorgenomen bestuursoverdracht. De voorstellen geven inzicht in hoe is ingegaan op de gestelde randvoorwaarden van de raden. Eventuele afwijkingen worden verklaard.

En vanzelfsprekend wordt hierbij rekening gehouden met het budgetrecht van de raden.

Tijdpad

In maart 2008 besluit het Veiligheidsbestuur over het totaalvoorstel aan de gemeenten. Daarna vindt (eind)consultatie plaats van de Colleges van B&W. De eigen burgemeester informeert zijn college natuurlijk tussentijds al. De gemeenschappelijke vergadering van alle colleges is in april. Vervolgens gaat het voorstel naar de gemeenteraden. In mei geven de raadscommissies hun advies en uiterlijk in juni nemen de raden een besluit. In de tweede helft van 2008 formaliseren de colleges de overdracht en wordt het personeel in de nieuwe brandweersorganisatie geplaatst. De nieuwe Brandweer Gooi en Vechtstreek is dan op 1 januari 2009 een feit.

Pieter Benschop: Wij proberen de discussie zo klinisch en rationeel mogelijk te voeren.



Commandant Wijdmeren Pieter Benschop

Wel een uniform kwaliteitsniveau, géén eenheidsworst

De geregionaliseerde Brandweer Gooi en Vechtstreek kent straks één basiskwaliteitsniveau. Tegen extra betaling kunnen gemeenten daarboven nog kiezen uit een pluspakket. Kiezen voor minder dan dat basisniveau kan niet. Eén basisniveau is belangrijk omdat binnen één korps geen al te grote verschillen mogen bestaan. "Dat gaat intern wringen bij het personeel," weet Pieter Benschop. Benschop is commandant van het korps Wijdmeren en voorzitter van een werkgroep die voorstellen doet voor het basiskwaliteitsniveau. "We willen geen scheve ogen."

Het is ook van belang met het oog op de financiële verdeling over de gemeenten. De basisbrandweezorg gaat geleverd met een nader te bepalen verdeelsleutel.

In de werkgroep zitten, behalve Pieter Benschop, een inhoudelijk deskundige vertegenwoordiging van de korpsen en een lid van de BOR.

Wat is de stand van zaken in jouw werkgroep?

Het bestuur geeft op 13 september ingestemd met de projectopdracht om te komen tot één basiskwaliteitsniveau. Maar daarvoor is ook al veel gebeurd. In 2006 hebben de projectgroep en de commandanten op basis van de Nulmeting basiskwaliteitsniveaus door een extern bureau een aantal taken benoemd waarbij verschillen in uitvoeringsniveau zijn geconstateerd. Deze vijf taken komen als eerste in aanmerking voor het bepalen en vaststellen van een gewenst uitvoeringsniveau. Het gaat hier om: vergunningverlening (adviserende rol brandweer), controle en handhaving, planvorming, oefenen en repressie (voldoende personeel, zorgnorm). Voor het bepalen van de kwaliteitsniveaus zijn er vier uitgangspunten.

Allereerst: wat hebben we regionaal afgesproken? Als uitgangspunt voor de kwaliteitsniveaus gelden het Organisatieplan brandweezorg en rampenbestrijding uit

2002 en nadere, door het bestuur vastgestelde, regionale afspraken. Vervolgens: waar staan we nu? Voor de huidige situatie geldt als basis de in 2006 uitgevoerde Nulmeting basiskwaliteitsniveau en de Nota Consolidatie Speerpuntenbeleid gemeenten van september 2007. Begin oktober 2007 is er een audit onder de gemeentelijke korpsen om de gegevens te actualiseren en objectiveren. In een jaar tijd is er immers veel gebeurd; zo zijn korpsen druk geweest met hun speerpunten en het waar nodig bijtrekken van het been. Dan: wat komt er van buiten op ons af? Uiteraard houden wij rekening met nieuwe (landelijke) ontwikkelingen, zoals rond de aanstaande Kwaliteitseis AMVB (waarin de minimumeisen zullen komen) bij de Wet op de veiligheidsregio's. Ook de Leidraden en brancherichtlijnen houden we er natuurlijk goed naast.

Tenslotte is een meetlat voor de kwaliteit het Normenboek brandweer van de NVBR (Nederlandse Vereniging voor Brandweezorg en Rampbestrijding), aangevuld

met informatie uit specifieke brancherichtlijnen en dergelijke.

De werkgroep zal voor de vijf taken een voorstel doen met integrale adviezen. We gaan dan in op de financiële vertaling van de scenario's en de gevolgen voor personeel, materieel en huisvesting. Per taak worden er zo mogelijk enkele scenario's gepresenteerd aan het Veiligheidsbestuur: van het minimumniveau tot het gemiddelde huidige niveau tot een hoger veiligheidsniveau. Hier komt het dus straks echt aan op bestuurlijke keuzen.

Hoe komt de werkgroep tot een basisniveau?

Een paar voorbeelden met betrekking tot de vijf taken. Neem vergunningverlening. Er gebeurt veel zoals de komst van de omgevingsvergunning en het Gebruiksbesluit. Waarop gaat de brandweer in de toekomst adviseren en hoe ga je dat inrichten? Adviseren over elke dakkapel of alleen over complexe zaken? Ons voorstel stemmen we goed af met

de afdelingen Bouw- en woningtoezicht van gemeenten. Neem controle en handhaving. Het ene korps controleert scholen één keer per jaar, een ander twee keer per jaar en een derde één keer per twee jaar. Deze controlefrequenties zullen in beginsel op elkaar moeten worden afgestemd. Neem planvorming. Niet alle korpsen maken voor dezelfde objecten bereikbaarheidskaarten, aanvalsplannen en rampbestrijdingsplannen. Moet er bijvoorbeeld voor verpleeghuizen een aanvalsplan worden opgesteld? Neem realistisch oefenen. In het basisoefenen zitten geen grote verschillen tussen de korpsen, wel in het realistisch oefenen. Sommigen gaan regelmatig naar Zweden, anderen niet. Neem tot slot repressie. Hier ligt een duidelijk verband met de kerntakendiscussie waarbij gesproken wordt over de duiktaak en de inzet van HV's (hulpverleningsvoertuigen). De uitkomsten van deze discussie zijn input voor ons advies op dit punt.

Verwacht je grote problemen?

Nee, dat valt wel mee, maar het is gewoon erg veel werk in korte tijd. Bovendien raakt het aan de essentie van het werk en komt het daardoor dicht bij de mensen zelf. We houden in dat kader de motivatie van de vrijwilligers dan ook scherp in het oog. De werkgroep probeert de discussie zo klinisch en rationeel mogelijk te voeren. We proberen niet vast te houden aan hoe we het altijd hebben gedaan, maar te denken hoe het ook anders zou kunnen (zowel omhoog als omlaag) en hiervoor open te staan. Als wij klaar zijn, is het bestuur aan zet. Dit zijn niet de makkelijkste besluiten.

Kun je gebruik maken van ervaringen elders in het land?

Deelnemers aan de werkgroep participeren ook in landelijke en (inter)regionale netwerken. Daaruit komen ook nuttige ideeën. Maar als een van de koplopers kunnen we helaas nergens de kunst geheel afkijken. Men kijkt wel goed naar ons.

Moet er nog veel gebeuren?

Ik word er wel een klein beetje zenuwachtig van als ik zie wat er nog moet gebeuren. Na de audit moeten we een snelle en goede slag maken om tot een voorstel voor een basisniveau te komen. Daarna gaan we nog aan de slag met de beschrijving van de primaire brandweerprocessen en met de visies op de jeugdbrandweer, de reddingsbrigades en personeelsverenigingen.

Colofon

Deze krant is gemaakt onder verantwoordelijkheid van het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek. Met de krant wil de Veiligheidsregio informeren over de regionalisering van de brandweer. Deze krant verschijnt in een oplage van 1.500 en is speciaal gemaakt voor medewerkers en vrijwilligers van de brandweerkorpsen, voor raadsleden, wethouders en betrokken medewerkers van de negen gemeenten in de regio.

Vormgeving en drukwerk:

drukkerij De Toekomst.

Foto's: Chiel van Diest

Tekst en redactie: Myriam Kooij, Nora Nowee en Fons van Schoten

Eindredactie: Sjaak van Vlerken/Van der Hilst Communicatie

Oktober 2007

Regionaal commandant René Moraal

Het organisatieplan en de vrijwilligers



De regionalisering brengt een hoop veranderingen met zich mee, maar veel blijft ook hetzelfde. Het organisatieplan van de nieuwe brandweerorganisatie is een belangrijk document. Het geeft aan hoe de organisatie zal gaan functioneren. De Projectgroep Regionalisering is verantwoordelijk voor het opstellen van het organisatieplan. Regionaal commandant René Moraal is er de voorzitter van.

Wat houdt het organisatieplan in?
Het is een organisatieplan in hoofdlijnen en het moet eind dit jaar klaar zijn. Het geeft inzicht in het totaalplaatje van de nieuwe brandweerorganisatie en in het sturingsconcept. Belangrijk onderdeel hierin is het benoemen waar taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden komen te liggen en welke capaciteit er nodig is om die taken uit te voeren. Ons uitgangspunt is een platte organisatie met korte lijnen. Centraal wordt

beleid gemaakt om de effectiviteit en efficiëntie van de organisatie te optimaliseren. De meeste uitvoering vindt aan de basis plaats. In het organisatieplan wordt onder andere vastgesteld hoe de bestuurlijke inbedding wordt geregeld. Ook de inbedding van de brandweer in de multidisciplinaire veiligheidsorganisatie krijgt aandacht. Samen met de BOR kijken we naar hoe de medezeggenschap in de nieuwe organisatie wordt georganiseerd.

Hoe zitten de vrijwilligers erin?
Het is heel belangrijk dat de positie en de taken van vrijwilligers goed in het organisatieplan zitten. De uitwerking daarvan moet goed worden geregeld. Ongeveer 80 % van de repressieve organisatie bestaat immers uit vrijwilligers. Dit maakt hen tot een belangrijke groep, die goed gepositioneerd moet worden in de nieuwe organisatie.

Wanneer je kijkt naar de afgelopen 20 jaar zie je dat het kwaliteitsniveau van zowel de beroeps als de vrijwilligers bij de brandweer enorm is gestegen. Dit komt strengere wet en regelgeving en daardoor meer en betere opleidingen en oefeningen. Dit zorgt er aan de ene kant voor dat er geen kwaliteitsverschil meer is tussen beroepsbrandweerlieden en vrijwilligers, maar aan de andere kant ook voor meer belasting. Vooral voor de vrijwilligers is er een

enorme toename van de belasting. Wil je ervoor zorgen dat vrijwilligers hun kerntaken van oefenen en uitrukken goed kunnen blijven doen, dan zal je in de nieuwe organisatie deze groep beter moeten ondersteunen. Dit willen we bereiken door meer ondersteuning in het voorbereiden van oefeningen en het onderhoud van materieel en kazerne. Deze taken vallen dan weg voor de vrijwilligers, met als gevolg een verlichting van de lasten. Dit wil overigens niet zeggen dat vrijwilligers die nu extra taken verrichten deze niet meer mogen doen. In de nieuwe organisatie willen wij natuurlijk graag gebruik blijven maken van vrijwilligers die de kennis, ervaring en energie hebben om extra taken te verrichten, zoals het onderhouden van materieel en kazerne.

Wat komt er verder in het organisatieplan?
Voordat de nieuwe organisatie

volgend jaar helemaal klaar is, nemen we alle landelijke ontwikkelingen op het gebied van brandweezorg en rampenbestrijding die dan bekend zijn mee. Dan hoeven we niet direct zaken aan te passen en zijn we klaar voor de toekomst. In het organisatieplan wordt ook een financiële paragraaf op hoofdlijnen opgenomen. Hierin staan de globale berekeningen van de personeelskosten en de efficiëncymogelijkheden op termijn. Het plan wordt afgesloten met een stuk over hoe het organisatieplan zich verhoudt met de vastgestelde bestuurlijke randvoorwaarden.

Tevreden tot nu toe?
Ja. Er ligt nu al een sterke inhoudelijke basis met veel ingrediënten voor een uitwerking. In december moet het hele plan klaar zijn en wordt het gepresenteerd aan het Veiligheidsbestuur.

Kerntakendiscussie

Kan het een onsje minder of efficiënter?

John van der Zwan is plaatsvervangend regionaal commandant en lid van de projectgroep die voorstellen doet voor het afronden van de kerntakendiscussie. In de projectgroep zitten de regionaal commandant en de voorzitters van de vijf werkgroepen. Van der Zwan: "Kerntakendiscussies zijn lastig. Dichterbij kan het niet komen."

Wat is de stand van zaken in de kerntakendiscussie?
Op 13 september jl. heeft het Veiligheidsbestuur ingestemd met de projectopdracht voor de afronding van de kerntakendiscussie. Met deze discussie zijn we ambtelijk al bijna twee jaar bezig. Hierbij zijn vertegenwoordigers van de gemeenten en korpsen betrokken. De discussie is voor het eerst ook op bestuurlijk niveau gevoerd in december 2006. Dat gebeurde aan de hand van de adviesnotitie 'Kerntaken Brandweer Gooi en Vechtstreek'. De uitwerking voor het organisatieplan is echter nog weerbarstig. Het doel is dat het Veiligheidsbe-

stuur de discussie in november aanstaande afrondt.
Wat is de achtergrond van die kerntakendiscussie?
De brandweer wordt steeds duurder. Dat komt ondermeer vanwege steeds hogere kwaliteitseisen die aan de brandweer worden gesteld. Omwille van de inwoners van deze regio is het dus zaak kritisch op onszelf te blijven: er moet goede brandweezorg worden geleverd tegen redelijke kosten. Dan moet je ook bereid zijn om te kijken of de taakuitvoering een onsje minder kan of op een betere doelmatigere manier kan worden verricht.

Over welke taken hebben we het?
Het gaat om negen taken. Ik som op: duiken, assistentie bij geneeskundige hulpverlening, repressieve dekking en aard en omvang materieel, operationele procedures, controle en handhaving, ongevalbestrijding gevaarlijke stoffen, adviesrol proactie, incident- en inzetevaluaties en ten slotte grootschalig en multidisciplinair opleiden en oefenen.
Welke ruimte is er om keuzes te maken?
Niet al deze taken zijn wettelijk verplicht om uit te voeren en ook het niveau waarop een taak moet worden uitgevoerd door

de geregionaliseerde brandweer staat (nog) niet vast. Daar zit dus ruimte voor het bestuur om over de taakuitvoering te discussiëren en hierin keuzes te maken. Moet de brandweer deze taken nog wel uitvoeren en zo ja, op welke wijze en op welke niveau? Dat zijn moeilijke, bestuurlijke keuzen. Een bestuurder heeft daarbij te maken met vele belangen, zoals die van zijn brandweerachterban, maar ook van de burgers van zijn gemeente en in bredere zin die van de hele regio.

Welke gevolgen kan dit hebben?
Het doel van de bestuurders is dat deze kerntakendiscussie een bezuiniging oplevert. Liefst zonder onaanvaardbaar (kwaliteits)verlies van de veiligheid van burgers. Maar als een taak wordt heroverwogen, moeten de consequenties wel helder in beeld worden gebracht. Daar zorgt de projectgroep voor. De projectgroep bereidt een voorstel voor waarbij het bestuur kan kiezen uit een paar varianten per genoemde taak. Waar het kan, zal de projectgroep de financiële consequenties hierbij op hoofdlijnen aangeven. Ambtelijk is de werkgroep er grotendeels wel uit. We gaan nu een voorstel met varianten op papier uitwerken.

Verwacht je grote problemen?
Ik vind het lastig om dat in te schatten. Het is een moeilijk proces dat intern en bestuurlijk gevoelig ligt. Ik heb er echter vertrouwen in dat we er in goed overleg uit gaan komen en dat we daarmee de basis hebben voor het organisatieplan van onze nieuwe organisatie.

Heb je wat aan ervaringen elders in het land?
In de meeste brandweerregio's zijn ze hier nog niet ver mee. Maar dergelijke kerntakendiscussies worden sinds enige jaren bij veel organisaties gehouden, zoals bij de gemeenten en de politie. Het is altijd een lastig traject, omdat het vooral gaat om het dagelijkse werk. Dichterbij kan het niet komen.

Moet er nog veel gebeuren?
De bestuurlijke keuzes zijn de bouwstenen voor het organisatieplan. Nadat het bestuur het organisatieplan heeft vastgesteld, krijgt de regionale organisatie definitief vorm. Zodra we duidelijkheid hebben over de uitkomst van de kerntakendiscussie, naar verwachting in november aanstaande, gaan regionaal commandant René Moraal en ik dit samen in de korpsen toelichten.