

Ten geleide: regionalisering brandweer op koers en GHOR gecertificeerd

Het Veiligheidsbestuur heeft verdere stappen gezet op weg naar volledige regionalisering van de brandweer. Op drie terreinen zijn grote vorderingen gemaakt, waarmee het regionaliseringsproces op schema ligt. Dat is de belangrijkste boodschap van deze vijfde informatiekant van de Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek.

Allereerst is dat bij de beschrijving van de organisatie voor het nieuw te vormen brandweerkorps. Het Veiligheidsbestuur werd het eens over de hoofdlijnen van deze nieuwe organisatie. Op basis van die hoofdlijnen zal nu de complete organisatie worden beschreven en vervolgens een formatieplan worden opgesteld. Dat formatieplan geeft inzicht in een belangrijke deel van de personeelskosten van de nieuwe brandweerorganisatie. Daarnaast is binnen het Veiligheidsbestuur overeenstemming over de inzet bij de laatste onderdelen van de onderhandelingen met de vakorganisaties die moeten leiden tot het, uiteindelijk, vaststellen van één rechtspositie voor al het brandweerpersoneel.

En tenslotte is het Veiligheidsbestuur het eens geworden over de wijze waarop zal worden omgegaan met het inbrengen van de brandweerkazernes bij de regionalisering.

Het regionaliseringsproces ligt dus op koers en op schema. We zijn bijna op de helft van het werk. Dat betekent overigens dat er in de komende maanden nog veel te doen blijft. Maar met het huidige werktempo en de huidige inzet in de projectorganisatie in combinatie met de getoonde besluitvaardigheid van het Veiligheidsbestuur moet de tweede helft van het proces ook binnen het afgesproken tijdschema kunnen worden gehaald.

De nu vastgestelde deelproducten zullen te zijner tijd deel uitmaken van het totale regionaliseringsvoorstel aan de gemeentebesturen (zie kader). Dat totaalvoorstel zal pas dan in de gemeentelijke besluitvorming worden ingebracht wanneer alle samenstellende delen met elkaar in evenwicht zijn. Om de voortgang van het regionaliseringsproces voor alle betrokkenen transparant te houden heeft het Veiligheidsbestuur in het Plan van aanpak voor de regionalisering besloten over alle deelproducten tussentijds zo helder mogelijk te communiceren. Daarom lichten wij de uitkomsten van de discussies van het Veiligheidsbestuur over de drie genoemde onderwerpen in deze krant nader toe.

Andere partijen in de Veiligheidsregio

Hoewel veel aandacht nu naar de regionalisering van de brandweer uitgaat wordt er ook binnen de andere disciplines hard gewerkt. In deze editie belichten wij daarom de certificering van de GHOR (Geneeskundige Hulpverlening bij Ongevallen en Rampen).

Tenslotte treft u in deze krant voortgangsinformatie aan over het met minister Ter Horst van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties af te sluiten convenant.



Inrichting regionale brandweer in hoofdlijnen duidelijk

Elbert Roest en René Moraal: op basis van goed ontwerp nu een goede organisatie bouwen

Het Veiligheidsbestuur heeft het 'Organisatieplan op hoofdlijnen' vastgesteld. Daarmee ligt er een stevig fundament waarop nu verder gebouwd kan worden. De volgende stappen op weg naar een nieuwe regionale brandweerorganisatie zijn het vaststellen van een organisatiebesluit, functiebeschrijvingen en een formatieplan. In het organisatiebesluit worden taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden beschreven. In het formatieplan wordt de benodigde capaciteit per taakonderdeel en daarmee de omvang van de organisatie bepaald.

De voorbereidingen van het organisatieplan verliepen niet zonder slag of stoot. Er diende zich een aantal keuzen aan die tot diepgravende discussies hebben geleid. Maar nu de keuzen door het Veiligheidsbestuur zijn gemaakt overheerst bij de hoofdrolspelers in de discussie vooral tevredenheid met

het resultaat. "De hoofdlijnen van de nieuwe organisatie sporen goed met de gedachten die de burgemeesters in het veiligheidsbestuur daarover in de afgelopen twee jaar hebben ontwikkeld," zegt de 'trekkende burgemeester' Elbert Roest. "En voor de commandanten geldt dat er naar ons professionele oordeel een goed

werkbare organisatiestructuur ligt. Die werken wij graag verder uit." Dat is de reactie van regionaal commandant René Moraal.

Het Organisatieplan op hoofdlijnen is helder in de gemaakte keuzen. In het nieuwe regionale brandweerkorps zal op twee niveaus worden gestuurd: op directieniveau en op postniveau. De directie is eindverantwoordelijk, bewaakt de integraliteit en samenhang in de organisatie en stuurt direct op de beleidsvoorbereiding en de specialismen. De posten zijn verantwoordelijk voor de operationele uitvoering. Er wordt dus géén tussenlaag van clusters of districten gevormd.

lees verder op pag 2 ▼

Stand van zaken voorbereiding regionaliseringsvoorstel aan de gemeentebesturen

Het uiteindelijke regionaliseringsvoorstel aan de colleges en de raden bestaat uit een totaalpakket met de volgende zaken:

- | | |
|---|---------------------|
| • de opbrengst van de kerntakendiscussie | gereed |
| • de definitie van een uniform kwaliteitsniveau | gereed |
| • de hoofdlijnen inclusief de kosten van het nieuwe organisatieplan | hoofdlijnen gereed |
| • de rechtspositie van het brandweerpersoneel | grotendeels gereed |
| • de regeling met betrekking tot het inbrengen van huisvesting | gereed |
| • de regeling met betrekking tot het inbrengen van materieel | verwacht: 01 / 2008 |
| • het sociaal plan dat betrekking heeft op de overdracht van de gemeentelijke korpsen | verwacht: 02 / 2008 |
| • inzicht in de efficiencyvoordelen van de regionalisering | verwacht: 02 / 2008 |
| • het systeem van kostenverdeling over de deelnemende gemeenten | verwacht: 02 / 2008 |
| • de frictiekosten en de ontvlechtingkosten | verwacht: 02 / 2008 |
| • de wijze waarop wordt omgegaan met het huidige structurele tekort op de begroting | verwacht: 02 / 2008 |
| • de hoofdlijnen van de begroting 2009 | verwacht: 03 / 2008 |
| • inhalen van geconstateerde achterstanden door individuele gemeenten | verwacht: 12 / 2008 |

Elk van deze onderdelen heeft zijn eigen betekenis, maar geen ervan kan geïsoleerd van de andere in het bestuurlijke besluitvormingsproces worden afgehandeld. Er wordt daarom gewerkt aan een totaalvoorstel dat uiteraard ook zal zijn getoetst aan de door de gemeenteraden gestelde randvoorwaarden. Dit wordt eind maart 2008 verwacht. De colleges en de gemeenteraden krijgen daarover via deze krant tussentijds steeds informatie.

René Moraal: "Uitgangspunt daarbij is sturing op basis van portefeuilles binnen de directie. De directie is voorwaardenscheppend en kaderstellend voor de postcommandanten. Integraal werken wordt versterkt door meer samenhang en betere afstemming. De organisatie wordt 'plat' zodat die in staat is snel te reageren op een veranderende omgeving. De bevoegdheden en verantwoordelijkheden komen laag in de organisatie, de uitvoering bij de postcommandanten. De middelenfuncties worden centraal georganiseerd, evenals het beleid en de specialismen."

Elbert Roest licht de bestuurlijke kant toe: "Het lokaal bestuur, allereerst dus de individuele burgemeester, heeft straks als primair aanspreekpunt de postcommandant. Dat wilden wij ook: een korte lijn tussen de burgemeester en de nieuwe brandweerorganisatie.

Onderwerpen van overleg zijn onder meer de lokale prioriteiten en prestaties en de vrijwilligers. Voor de onderwerpen op korpsniveau zoals het beleid, de planning & controle, de bedrijfsvoering en dergelijke hebben de burgemeesters als aanspreekpunt de regionaal commandant en de sectorcommandanten. De regionaal commandant is eindverantwoordelijk voor de organisatie en legt verantwoording af aan het Veiligheidsbestuur."

René Moraal: "Het korps wordt geleid door een regionaal commandant. Die is eindverantwoordelijk. De directie wordt naast de regionaal commandant gevormd door drie sectorcommandanten en een directielid dat verantwoordelijk is voor de bedrijfsvoering. De directieleden voeren hun taken uit onder verantwoordelijkheid van de regionaal commandant. De directie bewaakt de integraliteit

en samenhang in de organisatie en is verantwoordelijk voor het beleid en de specialismen. Eén van de sectorcommandanten is tevens plaatsvervangend regionaal commandant. Binnen de organisatie wordt gestuurd op integraliteit door samenhang. Dat wil zeggen dat sectorcommandanten sturen op hun eigen sector in samenhang met de andere sectoren. Dit krijgt onder meer vorm in de portefeuilles die bij de verschillende directieleden/sectorcommandanten zijn belegd. In de portefeuilles zijn de verschillende posten ondergebracht, evenals beleid en specifieke inhoudelijke specialismen. De portefeuilles kunnen rouleren na een beleidsplanperiode of om andere redenen. Op deze wijze kan vernieuwing blijven plaatsvinden. Bij de inrichting van de organisatie wordt rekening gehouden met landelijke ontwikkelingen. De inrichting van de organisatie voorziet in



een project- en innovatiebureau, waardoor op een flexibele wijze ingespeeld kan worden op ontwikkelingen binnen het vakgebied."

Elbert Roest: "Een gegeven is dat een belangrijk deel van de (koude) taken op bovengemeentelijk niveau georganiseerd worden vanuit het oogpunt van doeltreffendheid en doelmatigheid. Het gaat dan met name om beleid en de

(specialistische) koude taken ten behoeve van de gehele regio. De verantwoordelijkheid voor deze taken wordt derhalve op directieniveau en dus centraal belegd, terwijl de uitvoering decentraal plaatsvindt op postniveau. De posten belichamen de decentrale uitvoering binnen de organisatie. Dat is in overeenstemming met de door de gemeenteraden gestelde randvoorwaarden. Bij de posten geldt dat herkenbaarheid essentieel is voor de medewerkers. Na regionalisering zal er daarom voor de vrijwilligers zo min mogelijk veranderen. De posten blijven zodanig ingericht dat de vrijwilligers zich hiermee op lokaal niveau kunnen blijven identificeren. Als aanvulling daarop wordt vanuit het korps een set van gezamenlijke kernwaarden, een eigen regionale identiteit neergezet."

Tussen Rijk en regio

Myriam Kooij: Onderhandelingen in goede sfeer

Zoals in de vorige krant al verteld is, willen het bestuur van deze regio en de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties een convenant met elkaar aangaan. Het gaat de minister kort gezegd om het ondersteunen van de regionalisering van de brandweer en het op orde brengen van de crisisbeheersing en rampenbestrijding in de regio's. In de afgelopen weken hebben diverse gesprekken plaatsgevonden met het ministerie. Myriam Kooij doet verslag.

Vanuit de regio voeren de Veiligheidsdirectie en het Coördinatie-Organisme Hulpverlening (COH) de gesprekken met BZK. Steeds zijn dan alle vier de kolommen en de meldkamer vertegenwoordigd. Myriam Kooij is secretaris van zowel het COH, de veiligheidsdirectie als (ambtelijk) secretaris van het algemeen bestuur van de veiligheidsregio. Zij is bij alle gesprekken aanwezig. De gesprekken verlopen in goede sfeer, het zijn zeker geen bikkelharde onderhandelingen,

al is het maar omdat al snel bleek dat het bedrag vanuit het Rijk 'fixed price' was. Het bedrag is bepaald op basis van de doeluitkering rampenbestrijding aan regio's. Het maakt dus niet uit hoe mooi en ambitieus je voorstellen zijn: het is een vast bedrag. Dat was wel een kleine tegenvaller!

Het ministerie heeft als harde voorwaarde voor het afsluiten van het convenant gesteld dat de brandweer moet worden

geregionaliseerd. Geen regionalisering, dan geen convenant en geen extra geld. Als de regio het convenant aangaat, stelt de minister voor deze regio circa 1,2 miljoen euro ter beschikking. Dat geld is een zogenoemd lumpsum bedrag, wat wil zeggen dat de minister geen eisen stelt aan de besteding ervan; de regio mag zelf bepalen naar welke activiteiten het geld gaat als de afspraken in het convenant maar gehaald worden. Het

ministerie is waarschijnlijk bereid op basis van de reeds genomen regionaliseringsbesluiten door de gemeenteraden in deze regio het volledige bedrag reeds over te maken.

Naast regionalisering van de brandweer, komen in het convenant basisvereisten voor rampenbestrijding en crisisbeheersing te staan. Dat zijn bijvoorbeeld eisen op het gebied van melding en alarmering, opschaling, leiding en coördinatie, operationeel informatiemanagement en opleiden en oefenen. Die eisen zijn in sommige gevallen best pittig! Sommige eisen gelden monodisciplinair, andere zijn meer multidisciplinair van aard en gelden voor alle kolommen. Deze vereisten worden ook opgenomen in het Besluit veiligheidsregio's

(het zogenoemde kwaliteitsbesluit) dat in de maak is. De minister wil daarmee (tot op zekere hoogte) af van de vrijblijvendheid en vrijheid die regio's hebben en zorgen dat de rampenbestrijding van een 6- naar ten minste een 7+ gaat. Duidelijk is daarmee ook dat de eisen hoe dan ook op de regio's afkomen, zo niet via het convenant, dan wel via de wetgeving. En als we er dan toch aan moeten gaan voldoen, dan graag met een forse financiële bijdrage vanuit het rijk als tegemoetkoming.

Het convenant is inmiddels in concept grotendeels gereed en zal naar verwachting in het eerste kwartaal van 2008 worden getekend. Wordt vervolgd!



Joyce Satijn, Sectormanager Bureau GHOR, René Stumpel, Regionaal geneeskundig functionaris en Ans Engelsman, directeur GGD Gooi en Vechtstreek: Het HKZ-certificaat maakt zichtbaar dat het kwaliteitsmanagementsysteem voldoet aan de eisen die worden gesteld

De structuur van de GHOR
overzichtelijker en inzichtelijker

HKZ certificaat voor Bureau GHOR Gooi en Vechtstreek



Maandag 17 december 2007 heeft Bureau GHOR Gooi en Vechtstreek haar Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector (HKZ) certificaat behaald. Afgelopen maanden is binnen het bureau hard gewerkt aan de voorbereidingen op de certificering. De aanleiding voor het certificeringstraject was zowel intern als extern. Enerzijds streeft de directie van de GGD er naar om de structuur van de GHOR overzichtelijker en inzichtelijker te maken. De GGD is al enige tijd bekend met het voeren van een kwaliteitsbeleid en het werken met een kwaliteitssysteem. Inmiddels zijn de infectieziektebestrijding, de jeugdgezondheidszorg en de forensische geneeskunde gecertificeerd. Daarnaast was er ook een externe motivatie voor certificering. De minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) heeft namelijk gesteld dat ieder GHOR-bureau per 1 januari 2008 gecertificeerd moet zijn. Sectormanager Bureau GHOR Joyce Satijn vertelt:

Hoe is het proces van de certificering verlopen?

In 2006 is Bureau GHOR begonnen met het project 'op weg naar certificering'. Het doel van het project is het verkrijgen van een HKZ-certificaat. Daarnaast is er ook een interne doelstelling, namelijk het bouwen, implementeren en borgen van een kwaliteitsmanagementsysteem, wat cyclisch werken binnen de GHOR mogelijk maakt.

In aanloop naar de daadwerkelijke audit heeft op 25 oktober een interne audit plaatsgevonden, waarbij collega's van andere GHOR-bureaus in het land aanwezig waren om het kwaliteitssysteem te beoordelen. Dit is, samen met de papieren audit van 12 november, goed verlopen, maar bracht ook wat verbeterpunten naar voren. De afsluiting op 17 december was daarom ook erg spannend. De inspanningen van afgelopen jaren waren niet zonder resultaat: de auditor heeft namelijk besloten dat bureau GHOR wordt voorgedragen voor accreditatie.

Wat is een HKZ-certificaat precies?

Een HKZ certificaat heeft betrekking op het kwaliteitsmanagementsysteem van de organisatie. Het behalen van een HKZ-certificaat maakt zichtbaar dat het kwaliteitsmanagementsysteem voldoet aan eisen die vanuit de sector zelf, door financiers, patiënten/consumenten en de overheid worden gesteld. Dit certificaat wordt vastgesteld door een onafhankelijke certificatie-instelling.

Hoe ziet de GHOR-organisatie er eigenlijk uit?

Het Bureau GHOR is opgericht ten behoeve van de organisatie van de geneeskundige hulpverlening in geval van rampen en calamiteiten. De GHOR levert zelf geen hulpverlening maar werkt daarvoor samen met verschillende ketenpartners, zoals ziekenhuizen en de regionale ambulancevoorziening. De werkzaamheden van de GHOR zijn onder te verdelen in de gebieden proactie en preventie, preparatie,

repressie en nazorg. Ik zal ze hieronder kort toelichten:

Op het gebied van **proactie en preventie** probeert Bureau GHOR calamiteiten te voorkomen door het wegnemen van oorzaken of het beperken van de risico's. Voorbeelden zijn risico-inventarisatie en -analyse en het adviseren over vergunningen voor evenementen.

Voor het onderdeel **preparatie** treft Bureau GHOR voorbereidingen om incidenten te bestrijden. De GHOR zorgt onder andere voor de bereikbaarheid en beschikbaarheid van functionarissen en beheer van materieel. Hiertoe sluit Bureau GHOR convenanten af met verschillende samenwerkings- en ketenpartners. Zo zijn er convenanten afgesloten met de Regionale Ambulancevoorziening, de Tergooiziekenhuizen en sinds 14 december 2007 ook met het Nederlandse Rode Kruis. Een convenant met de huisartsen van Gooi & Vechtstreek is in voorbereiding.

Daarnaast zorgt de GHOR ervoor dat functionarissen voorbereid zijn op hun rol in grootschalige hulpverlening door opleiding, training en oefening (OTO). Zowel in monodisciplinair als in multidisciplinair verband worden opleidingen, trainingen en oefeningen voorbereid voor alle betrokkenen in de rampenbestrijding.

Een ander onderdeel van preparatie is operationele planvorming. Hieronder valt de bijdrage van de GHOR aan rampenbestrijdingsplannen en het beschrijven van de GHOR-processen. Momenteel is Bureau GHOR bijvoorbeeld betrokken bij de ontwikkeling van een calamiteitenplan voor het Mediapark. In de afgelopen jaren vervulde de GHOR tevens de rol van spin in het web van alle aanbieders van acute zorg in de regio: de huisartsen, de apothekers, de regionale ambulancevoorziening, de thuiszorg, Tergooiziekenhuizen, de verloskundigen en het traumacentrum. Inmiddels bestaan er vergevorderde plannen om de komende twee jaar een programmabureau Acute Zorg Gooi en Vechtstreek in te richten. In dit programma zullen de verschillende aspecten van de 24-uurs zorg verder worden uitgewerkt. Het gaat daarbij om zaken als toegankelijkheid via één telefoonnummer, de mogelijke samenvoeging van huisartsenpost en de afdeling spoedeisende hulpverlening van het ziekenhuis en het elektronisch patiëntendossier.

Een bijzonder ramptype betreft de zogenaamde grieppandemie: een wereldwijde epidemie van griep, veroorzaakt door een nieuw virus. De verwachting is dat een dergelijke epidemie zich de komende jaren weer zal voordoen. Omdat het gaat om een nieuw virus heeft niemand er weerstand tegen kunnen opbouwen. Een kwart tot de helft van de bevolking zal daarom

wereldwijd getroffen worden. Het openbare leven zal tijdens deze wereldwijde epidemie dan ook goeddeels stil komen te liggen. Het beroemdste voorbeeld van een dergelijke ziekte-epidemie betreft de zogenaamde Spaanse griep van 1918, toen wereldwijd miljoenen mensen het slachtoffer werden. Ook in 1957 en 1968 waren er, zij het minder ingrijpende, wereldepidemieën van griep. De GHOR heeft over dit ramptype contact gelegd met alle zorgaanbieders. Er zijn inmiddels afspraken gemaakt over de continuïteit van zorg. Tijdens de epidemie zullen alle aanbieders dagelijks bijeenkomen in een crisisteam zorg. Tijdens workshops is inmiddels verschillende malen geoefend. Ook zijn workshops georganiseerd voor gemeenten, die immers ook getroffen worden door een hoog percentage zieken. Een collega van de regionale brandweer heeft het regionaal deeldraaiboek grieppandemie omgeschreven naar een regionaal rampbestrijdingsplan, met als uitgangspunt dat bij een naderende pandemie GRIP 4 zal worden afgegeven.

Bureau GHOR kent naast haar dagelijkse werkzaamheden ook een **repressieve organisatie**. De GHOR zorgt in geval van een incident voor een opschaling van dagelijkse naar grootschalige zorg door de coördinatie te voeren en door het beschikbaar stellen van aanvullende voorzieningen voor grootschalig optreden, zoals de Geneeskundige Combinatie. De diverse GHOR functionarissen zorgen in samenwerking met mono- en multidisciplinaire partners voor bestrijding van incidenten. Alle medewerkers van bureau GHOR vervullen naast hun bureaufunctie ook een repressieve functie. Na een incident draagt de GHOR tevens bij aan de fase van herstel na een incident, dit wordt de **nazorgfase** genoemd.

De organisatie moet zo worden ingericht dat op lokaal niveau vrijwilligers worden behouden.

Pre-advies over het organisatieplan op hoofdlijnen

De Bijzondere Ondernemingsraad (BOR) geeft voor ieder product dat in het kader van de regionalisering van de brandweer wordt opgesteld een deeladvies. Gebaseerd op de diverse deeladviezen zal er een eindadvies uitgebracht worden. Naar aanleiding van het organisatieplan op hoofdlijnen heeft de BOR een pre-advies aan het bestuur uitgebracht. Hierin zijn ook het advies van de ondernemingsraden uit mei 2006 en de bestuurlijk vastgestelde randvoorwaarden betrokken. Het organisatieplan is in de optiek van de BOR één van de belangrijkste pijlers voor de nieuwe organisatie. BOR voorzitter Danny Jolly: "De BOR hecht veel waarde aan een organisatie die op basis van duidelijke inrichtingsprincipes is vormgegeven". In het uiteindelijke advies zal het pre-advies en de reactie van de Bestuurder (coördinerend bestuurder John van der Vegt) hierop worden meegenomen.

Begin april 2007 heeft de BOR in een brief aan het bestuur een aantal inrichtingsprincipes beschreven welke in haar optiek vanuit het oogpunt van het (vrijwillig) personeel van belang zijn. Het betrof de volgende inrichtingsprincipes:

- Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden worden zo laag als mogelijk binnen de organisatie belegd, waarbij specialistische kennis en beleidsvoorbereidende taken zoveel mogelijk centraal worden georganiseerd en lokaal uitgevoerd. Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn aan elkaar gerelateerd.
- Brandweer gerelateerde specifieke en ondersteunende taken worden in de lijn georganiseerd. Dit wil zeggen dat inhoudelijke brandweergelateerde taken niet door mensen in stafafdelingen worden gedaan, maar door bijvoorbeeld mensen op de posten.
- Daar waar sprake is van (integrale) zeggenschap moet medezeggenschap georganiseerd zijn.
- De organisatie dient zo ingericht te worden, dat op lokaal niveau vrijwilligers worden behouden.

Na bestudering van het organisatieplan op hoofdlijnen heeft de BOR nog een vijfde inrichtingsprincipe daar aan toegevoegd, te weten: "De organisatie is zo ingericht dat per kazerne een duidelijk aanspreekpunt is voor zowel het vrijwillig als het

beroepspersoneel." De BOR heeft geadviseerd deze vijf inrichtingsprincipes toe te passen. De Bestuurder heeft aangegeven dit advies over te nemen.

Op een aantal punten heeft de BOR afzonderlijke adviezen geformuleerd. Hieronder staan de belangrijkste adviezen beschreven.

Aanspreekpunt (vrijwillige) medewerkers

In het plan staat dat de postcommandant het aanspreekpunt is van de (vrijwillig) medewerkers. Naar verwachting zal in een

aantal gevallen een postcommandant meerdere kazernes onder zich krijgen. Voor met name vrijwillig personeel is het van belang om per kazerne een aanspreekpunt te hebben. Daarom adviseert de BOR om per kazerne een aanspreekpunt te benoemen. Dit zou bijvoorbeeld de (vrijwillige) kazernemanager kunnen zijn. De Bestuurder heeft dit advies overgenomen.

Repressief en niet-repressief personeel

Door de commandanten is tijdens de besprekingen over

het organisatieplan aangegeven, dat in verband met de dekking overdag, het van belang is om personeel op de posten te houden. Dit personeel kan dan naast de "koude" taken ook repressieve taken uitvoeren. De BOR adviseert om in de verdere uitwerking van het organisatieplan en het formatieplan dit gegeven mee te nemen. De bestuurder heeft dit advies ook overgenomen. De BOR acht het wel noodzakelijk dat de repressieve component in de functiebeschrijving is opgenomen. De Bestuurder heeft aangegeven dat voor wat betreft het verrichten van repressieve taken tijdens de uitvoering van de koude taken op de dag, dit advies wordt overgenomen.

Adviseurs regionaal commandant

De taakomschrijving van de regionaal commandant stelt dat deze eindverantwoordelijk is en leiding geeft aan de sectorcommandanten, de directeur middelen, het hoofd P&O, kwaliteitszorg en een project- en innovatiebureau. Het is voor de BOR helder dat de regionaal commandant als algemeen directeur leiding geeft aan de leden van het directieteam en eventueel de stafafdeling project- en innovatiebureau, maar

stelt vraagtekens bij het plan dat de regionaal commandant ook leiding geeft aan (het hoofd) P&O en kwaliteitszorg. Deze onderdelen maken namelijk deel uit van het taakveld bedrijfsvoering, welke onder de directeur middelen valt. Daarnaast hebben ze een adviserende rol richting het directieteam/de regionaal commandant. Door deze twee onderdelen hiërarchisch onder de regionaal commandant te plaatsen, bestaat de kans dat deze niet meer (geheel) onafhankelijk kunnen adviseren. Ditzelfde geldt overigens ook voor de functie van controller, die volgens het organisatieplan op hoofdlijnen wordt vervuld door de directeur middelen. "De directeur middelen heeft ook een hiërarchische relatie met de regionaal commandant, waardoor de benodigde onafhankelijkheid van de controller in het geding kan komen," aldus Danny Jolly. De BOR adviseert om de afdelingen/teams P&O en Kwaliteit en de controller hiërarchisch onder de directeur middelen te plaatsen en deze onderdelen de bevoegdheid te geven de regionaal commandant rechtstreeks te adviseren.

lees verder op pag 5 ▼



In verband met de onafhankelijkheid van de controller, adviseert de BOR de mogelijkheid te onderzoeken om de controller rechtstreeks door het bestuur te laten aanstellen.

De Bestuurder heeft in een reactie laten weten dat zowel P&O en Projecten en Innovatie (waaronder Kwaliteit) hiërarchisch onder de regionaal commandant zullen vallen, maar wel om praktische redenen worden ingebed in de sector bedrijfsvoering. De functie van controller zal worden gekoppeld aan de directeur middelen.

Directieteam

Het directieteam vormt de ambtelijke top van de organisatie. Deze groep mensen heeft tot taak om de nieuwe organisatie vorm te gaan geven. Het gaat daarbij met name om het

bewerkstelligen van een cultuurverandering binnen de gehele organisatie. De directie heeft tot taak om van de afzonderlijke brandweerkorpsen, één gezamenlijk korps te maken. De directie moet daarbij binding houden met de posten en de sectoren, maar vooral het concern belang in de gaten houden. De BOR adviseert om bij de samenstelling van de directie, de mogelijkheid om een cultuurverandering te kunnen bewerkstelligen als een criterium mee te nemen. De Bestuurder sluit zich bij dit advies aan. Er is een wisseling van portefeuilles voorgesteld, wat in de optiek van de BOR helpt om vanuit de directie continue scherp naar de organisatie te blijven kijken. Wel stelt de BOR dat deze portefeuillevdeling binnen de directie iedere twee

jaar moeten worden herzien. De Bestuurder geeft aan bereid te zijn iedere twee jaar de portefeuillevdeling tegen het licht te houden om te bezien of deze nog adequaat, efficiënt, consistent en logisch is, maar ziet alleen reden tot herziening als er hiervoor een valide onderbouwing is.

Sector middelen

De sector middelen omvat het taakveld bedrijfsvoering, met de onderdelen personeel, informatievoorziening, organisatie, financiën, automatisering, communicatie en huisvesting (PIOFACH). In de optiek van de BOR dient de sector middelen op gebied van bedrijfsvoering kaders te stellen voor de posten en de sectoren. Met betrekking tot bedrijfsvoeringsaspecten adviseert de BOR om duidelijkheid te scheppen wat

op centraal en wat op decentraal niveau geregeld wordt. Daarbij moet de integrale verantwoordelijkheid van de verschillende managers/postcommandanten in acht genomen worden.

De Bestuurder neemt dit advies over en laat het terugkomen in het functieboek.

Medezeggenschap

Het organisatieplan stelt dat een nadere invulling van de medezeggenschap wordt meegenomen in het advies van de BOR. De BOR zal, ondersteund door een extern bureau, met een voorstel komen voor de inrichting van de medezeggenschap in de nieuwe regionale organisatie. De ondernemingsraad dient een goede afspiegeling te zijn van de gehele brandweerorganisatie en dient een volwaardige gesprekspartner

voor de regionaal commandant te zijn. Danny Jolly: "Medewerkers, zowel beroeps als vrijwillig, moeten zich in de nieuwe ondernemingsraad kunnen herkennen."

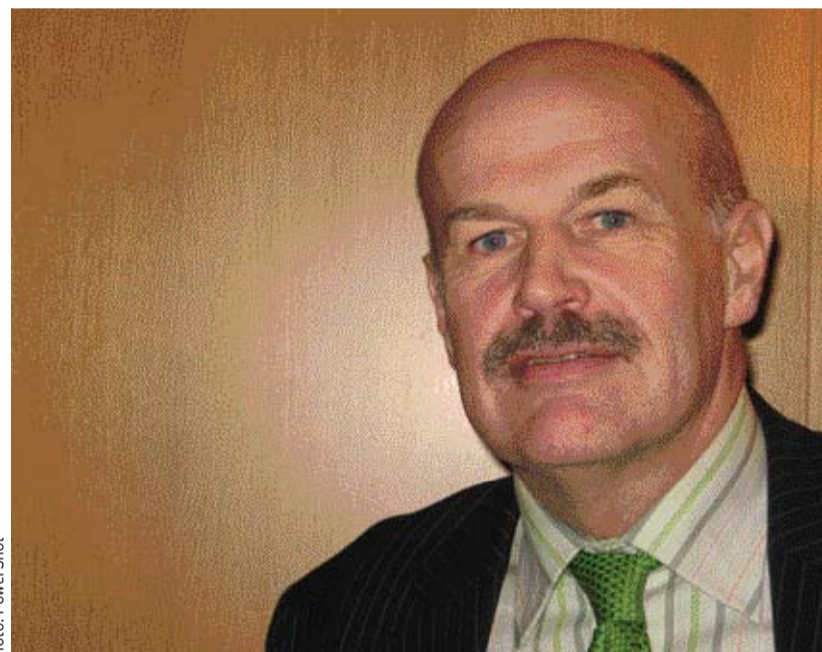
Voor het gehele pre-advies van de BOR kunt u terecht op de website van de veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek, <http://www.vrgooienvechtstreek.nl>. Zodra het bestuur over het organisatiebesluit heeft besloten, zal het advies van de BOR over dit besluit ook op de website worden geplaatst.

Coördinerend bestuurder John van der Vegt

Wethouder P&O van Blaricum Ben Lüken en Coördinerend Gemeentesecretaris John van der Vegt

Eén rechtspositie komt naderbij

foto: PowerShot



Al het brandweerpersoneel zal per 1 januari 2009 in dienst komen van de geregionaliseerde Brandweer Gooi en Vechtstreek. Dat betekent één rechtspositie voor alle beroeps- en vrijwillige brandweermedewerkers.

Coördinerend Gemeentesecretaris John van der Vegt: "Dat is nog niet zo eenvoudig, want er zijn verschillen tussen gemeenten. En daar moet een goed evenwicht in gevonden worden."

De werkgroep personeel heeft enige tijd geleden een advies over de totale

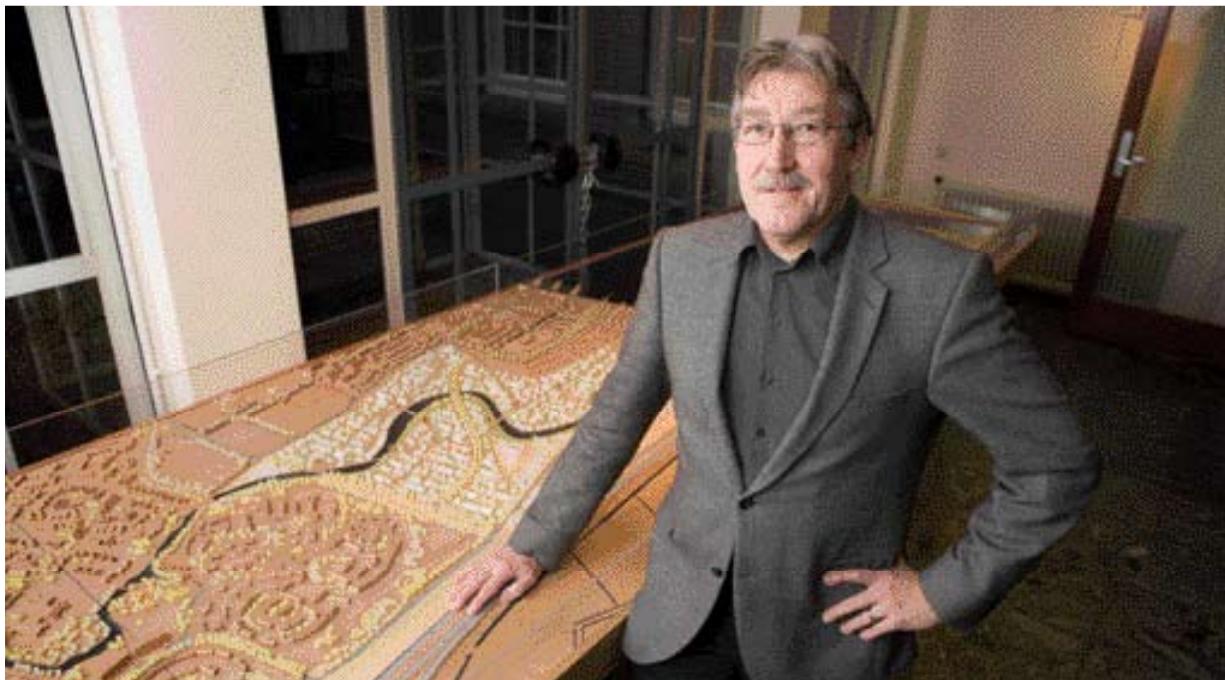
rechtspositieregeling afgegeven. Dit advies over rechtspositie en arbeidsvoorwaarden is nu enkele

malen besproken in het Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO). Daarin vertegenwoordigen

burgemeester Elbert Roest van Laren en wethouder Ben Lüken van Blaricum de werkgever en worden de werknemers vertegenwoordigd door de vakbonden. Over de meeste onderwerpen is men het eens geworden.

Over drie zaken is nog geen overeenstemming met de bonden bereikt. Dit zijn de aanstellingsvorm (de gecombineerde dan wel de dubbele aanstelling), de bezoldiging (in het bijzonder een systeem van uitloopschalen dan wel een systeem van flexibele beloning) en de vergoeding woon-werkverkeer. Om de meningsvorming van het bestuur te ondersteunen zijn de voor- en nadelen en de kosten van de verschillende varianten in beeld gebracht. Op 12 december jl. heeft het bestuur hierover - vertrouwelijk - gesproken. Dit gebeurt achter gesloten deuren omdat het hier

onderhandelingen betreft; dan is het niet handig als de andere partij al weet tot hoe ver je bereid bent te gaan. Vandaar dat we er hier inhoudelijk niet veel meer over kunnen melden. De visie van het bestuur zal worden ingebracht in het eerstvolgende BGO. Als op 27 maart 2008 het totaalpakket aan besluiten in het kader van de regionalisering wordt voorgelegd aan het Veiligheidsbestuur, moet ook het deelbesluit over de rechtspositie daarbij zitten.



Wethouder P&O van Blaricum Ben Lüken

Basiskwaliteitsniveau voor brandweerkazernes

Burgemeester Elbert Roest en Commandant Weesp en Muiden Gertjan Winter

In de krant van de Veiligheidsregio van oktober heeft Gertjan Winter als voorzitter van de werkgroep Materiaal en Huisvesting u al één en ander verteld over (te maken) afspraken op het gebied van huisvesting.

Op 12 december is in het Veiligheidsbestuur een voorstel met betrekking tot de huisvesting besproken. Dit voorstel is tot stand gekomen door middel van objectief onderzoek naar de staat van de verschillende kazernes en aan de hand van landelijk geaccepteerde richtlijnen voor kazernes. Aan de hand van deze resultaten is een basiskwaliteitsniveau voor brandweerkazernes opgesteld. Elbert Roest en Gertjan Winter lichten het besluit voor u toe.

Colofon

Deze krant is gemaakt onder verantwoordelijkheid van het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek en wordt mogelijk gemaakt door subsidiegelden van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Deze krant verschijnt in een oplage van 1.500 en is speciaal gemaakt voor medewerkers, vrijwilligers, raadsleden en wethouders van de Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek.

Vormgeving en drukwerk:
drukkerij De Toekomst.

Foto's: Chiel van Diest

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

Januari 2008

Een aantal gemeenten heeft zijn kazernes vrij goed op orde. Veel gemeenten scoren echter zogenoemde minnen. Deze minnen houden in dat er technische tekorten zijn ten opzichte van de gestelde norm. De minnen zijn groen als het afwijken van de norm arbo-technisch of voor de veiligheid van de medewerkers geen direct probleem is. De rode minnen moeten echter op korte termijn opgelost worden, want deze vormen wel problemen op arbo-technisch gebied of in het kader van de veiligheid van het personeel. De groene minnen komen bij alle gemeenten voor. Rode minnen komen voor bij de kazernes van Muiden, Wijdemeren en in mindere mate Huizen.

Er is nu besloten dat de gemeenten tot 1 januari 2009 de gelegenheid hebben om voor eigen kosten het been bij te trekken door de rode minnen op het gebied van huisvesting weg te werken. De groene minnen moeten in beginsel opgelost worden voor 31 december 2011.

Door middel van een objectieve audit voor het verstrijken van deze termijn wordt bekeken of de kazernes voldoen aan de vastgestelde norm. Als de gemeenten niet voor 31 december 2011 het been hebben bijgetrokken, worden zij gekort op de huurpenningen en krijgen pas weer de volle huurpenningen zodra alles op orde is.

Voor het maken van het huisvestingsmodel zijn drie 'tafels' onderscheiden: de financiële normalisatie, de technische normalisatie en de inbrengarrangementen. Hieronder een toelichting.

De financiële normalisatie

In het voorjaar van 2006 heeft de werkgroep een nulmeting uitgevoerd naar de wijze waarop huisvesting in de boekhouding van de betrokken gemeenten is verwerkt. Hieruit kwam naar voren dat er grote verschillen bestaan tussen de gemeenten. Zo heeft bijvoorbeeld één van de gemeenten de aanschaf van de kazerne in één jaar afgeschreven, terwijl de meeste gemeenten dit in 40 jaar doen. Er komt echter ook een periode van 30 of 50 jaar voor. Het doel van de werkgroep was

om de cijfers met elkaar vergelijkbaar te maken, zodat de boekhouding kan worden genormaliseerd.

De technische normalisatie

De werkgroep heeft ook in het voorjaar van 2006 een technische schouw uitgevoerd, waarbij gekeken is naar de fysieke stand van zaken van de kazernes. Sommige kazernes zijn net nieuw en zijn in goede staat van onderhoud, andere kazernes vertonen achterstallig onderhoud of voldoen niet (volledig) aan de eisen in het kader van arbeidsomstandigheden of veiligheid. Na deze schouw heeft de werkgroep een analyse gedaan hoe de kazernes er volgens het boekje uit zouden moeten zien.

De resultaten van de financiële en technische analyse geven input voor de inbrengarrangementen.

De inbrengarrangementen

De inbrengarrangementen zijn de mogelijkheden waarop de Brandweer Gooi en Vechtstreek de huidige gemeentelijke brandweerkazernes in gebruik kan nemen. Er zijn vier inbrengarrangementen onderzocht:

1. Verkoop / koop
2. Erfpacht
3. Verhuur / huur
4. Bruikleen

Bij de keuze voor een inbrengarrangement per gemeente zijn de technische en financiële aspecten opgenomen. Na het beoordelen van de voor- en nadelen en het raadplegen van de gemeenten is gekozen voor verkoop van de kazerne in Hilversum en voor de overige kazernes huur/verhuur. Voor de korte termijn wordt een huurovereenkomst afgesloten tegen nultarief. De regionale brandweer kan de panden gebruiken zonder dat daarvoor door de gemeente kosten in rekening worden gebracht. De gemeenten kunnen er in deze periode zorg voor dragen dat de kazernes op een gelijkwaardig technisch niveau komen. Deze oplossing heeft een maximale looptijd van drie jaar, met andere woorden: van 2009 tot en met 2011. Voor de lange termijn gaan we uit van het inbrengarrangement huur / verhuur, waarbij de kazernes dus van de gemeenten worden gehuurd, tenzij de specifieke gemeentelijke situatie dit niet toelaat. Dit gaat lopen vanaf 1 januari 2012. Met de gemeenten worden individueel afspraken gemaakt over de aard en de omvang van het achterstallig onderhoud, over de wijze waarop deze achterstand wordt ingelopen, over de fasering en de financiering.

