

## Ten geleide: voorbereiding regionalisering brandweer verloopt voorspoedig

Het huiswerk zit er bijna op. Het Veiligheidsbestuur heeft in januari en februari weer een aantal onderdelen van het totaalpakket van het regionaliseringsvoorstel kunnen afvinken. Daarmee nadert het uur van de beslissing: eind maart zullen alle ingrediënten voor de regionalisering gereed zijn. Ze zullen in samenhang door het Veiligheidsbestuur worden gewogen en op basis van die weging zal een totaalvoorstel voor de regionalisering van de brandweer voor de colleges en gemeenteraden worden opgesteld. Dat is precies volgens het tijdschema dat eerder voor dit traject is vastgesteld (zie kader).

Onderwerpen die het Veiligheidsbestuur inmiddels heeft afgerond zijn het organisatieplan en het daarbij behorende organisatiebesluit; de voorstellen frictie- en ontvlechtingkosten; het grootste deel van de rechtspositieregeling en de regeling voor de inbreng van materieel. Zoals u van ons gewend bent lichten wij de uitkomsten van de discussies van het Veiligheidsbestuur over de genoemde onderwerpen in deze krant nader toe. Daarmee houden wij de voortgang van het regionaliseringsproces voor alle betrokkenen transparant.

Tot slot houden wij u ook op de hoogte over het met minister Ter Horst van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties af te sluiten convenant.

Plaatsvervangend regionaal  
commandant John van der Zwan  
en wethouder P&O van Blaricum Ben Lüken

## Arbeidsvoorwaarden- regeling is een dynamisch product



**In de vorige krant van de Veiligheidsregio heeft u kunnen lezen dat de arbeidsvoorwaardenregeling voor alle beroeps- en vrijwillige brandweermedewerkers bij de geregionaliseerde Brandweer Gooi en Vechtstreek bijna rond is. Over drie zaken werd nog gediscussieerd, te weten de aanstellingsvorm, de bezoldiging en de vergoeding woon-werkverkeer. John van der Zwan is plaatsvervangend commandant en voorzitter van de werkgroep personeel en organisatie. Samen met Ben Lüken, wethouder P&O van Blaricum en werkgeversvertegenwoordiger in het Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO) licht hij de laatste ontwikkelingen op het gebied van de rechtspositie voor u toe.**

Lüken: 'Momenteel is er een onderhandelaarsakkoord arbeidsvoorwaardenregeling Brandweer Gooi en Vechtstreek bereikt. Er is inmiddels ook een akkoord over het werken met een dubbele aanstel-

ling bij een repressieve neventaak in de nieuwe organisatie en over de vergoeding woon-werkverkeer. Daar zijn alle partijen tevreden mee. Er zijn nog een tweetal regelingen waar nog in het BGO over

wordt gediscussieerd en die later bij overeenstemming worden toegevoegd aan de nieuwe arbeidsvoorwaardenregeling BGV. Het betreft hier de regeling rond functionerings- en beoordelingsgesprekken en de regeling rond flexibele beloning.

De bezoldigingsregeling wordt nog nader uitgewerkt. De discussie spitst zich binnen de bezoldigingsregeling met name toe op de afschaffing van de uitlooschalen in relatie tot een flexibel beloningsbeleid.' Het functionerings- en beoordelingsstelsel is gekoppeld aan de beleidsregels rond flexibele beloning. Om beloning naar prestatie te realiseren is er een objectieve beoordeling nodig. Van der Zwan: 'Momenteel bekijken we op voorspraak van de werknemersdelegatie een regeling

lees verder op pag 2 ▼

## Stand van zaken voorbereiding regionaliseringsvoorstel aan de gemeentebesturen

Het uiteindelijke regionaliseringsvoorstel aan de colleges en 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                   | 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                          | gereed                                     |
| • het sociaal plan dat betrekking heeft op de overdracht van de gemeentelijke korpsen | verwacht 03 / 2008                         |
| • inzicht in de efficiencyvoordelen van de regionalisering                            | gereed                                     |
| • het systeem van kostenverdeling over de deelnemende gemeenten                       | grotendeels gereed /<br>verwacht 03 / 2008 |
| • de frictiekosten en de ontvlechtingkosten   | gereed                                     |
| • de wijze waarop wordt omgegaan met het huidige structurele tekort op de begroting   | verwacht 03 / 2008                         |
| • de hoofdlijnen van de begroting 2009  | verwacht 03 / 2008                         |
| • inhalen van geconstateerde achterstanden door individuele gemeenten                 | gereed op 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.

rond flexibele beloning naar een model van de gemeente Nieuwegein. Deze kan als voorbeeld voor de nieuwe brandweerorganisatie dienen. Over de uitgangspunten van het functionerings- en beoordelingssysteem worden al verkennende gesprekken met de vakbonden gevoerd. Dit wordt verder uitgewerkt alvorens het in maart in het BGO te bespreken.' De aanvullende hoofdstukken voor de beroepsbrandweer van

Hilversum zijn nog niet opgenomen in de arbeidsvoorwaardenregeling. Op dit moment zijn deze hoofdstukken die een relatie hebben met het Arbeidstijdenbesluit (ATB) nog in behandeling van de gemeente Hilversum en het GO aldaar.

Van der Zwan: 'De arbeidsvoorwaardenregeling blijft een dynamisch stuk, in de loop van het jaar zullen er nog mutaties komen.'

Het volgende product dat vanuit de werkgroep Personeel en Organisatie aangeboden zal worden ter behandeling in het BGO is het sociaal plan, inclusief de plaatsingsprocedure. Het deelproduct arbeidsvoorwaardenregeling zal op 27 maart 2008 aan het Veiligheidsbestuur worden aangeboden als onderdeel van het totaalpakket van besluiten in het kader van de regionalisering.



Tussen Rijk en regio

## Myriam Kooij: Waar blijft het convenant met het Rijk?

**Zoals in eerdere kranten al is verteld, willen het bestuur van deze regio en de minister van BZK een convenant met elkaar aangaan om de regionalisering van de brandweer te ondersteunen en de crisisbeheersing en rampenbestrijding op orde te brengen. Aan het convenant is voor deze regio in principe maximaal € 1,2 miljoen verbonden, op voorwaarde van volledige regionalisering van de brandweer. Myriam Kooij licht de stand van zaken toe.**

Myriam Kooij, bestuursadviseur van de Veiligheidsregio, vertelt dat het convenant in concept vrijwel gereed is om getekend te worden. Over de inhoudelijke artikelen bestaat overeenstemming tussen Rijk

en de veiligheidsdirectie van deze regio. De planning was om in het eerste kwartaal 2008 het convenant te ondertekenen. Die planning kan toch gehaald worden? Waar wachten we nog op?

Uit onderzoek in deze regio is inzicht verkregen in de hoogte van de zogenoemde frictiekosten. Dat zijn incidentele kosten van de regionalisering van de brandweer. Die kosten, die in de eerste jaren na de regionalisering optreden,

betreffen zaken als de conversie van de verschillende systemen van de korpsen naar één nieuw geautomatiseerd systeem, kosten voor het samenvoegen van administraties en archieven, kosten voor verhuizing of aanpassing van huisvesting en kosten rond het sociaal plan.

Deze kostenpost is door ons ingebracht in de onderhandelingen met de minister van BZK omdat wij het redelijk vinden dat het rijk aan de frictiekosten meebetaalt.

Deze kosten zijn door de gemeenten immers niet vermijdbaar. Met het oog op deze incidentele kosten vindt deze regio het bedrag dat het Rijk verbindt aan het afsluiten van het convenant onvoldoende. Om een succesvolle regionalisering van de brandweer mogelijk te maken, wil de regio dan ook meer financiële ondersteuning van het Rijk. Hierover wordt op dit moment op hoog niveau met het Rijk gesproken.

Deze rubriek wordt vervolgd!

## Organisatiebesluit vastgesteld

**Het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio heeft de inrichting van de per 1 januari 2009 te vormen Brandweer Gooi en Vechtstreek gedefinieerd. Dat is gebeurd in het Organisatiebesluit, dat een nadere uitwerking is van het eerder vastgestelde Organisatieplan op hoofdlijnen.**

Het Organisatiebesluit legt de structuur van de nieuwe brandweerorganisatie vast en geeft regels voor het functioneren van de organisatie. Daarbij is specifiek rekening gehouden met de door de gemeenteraden gestelde randvoorwaarden bij de regionalisering. In die randvoorwaarden staat dat de nieuwe brandweerorganisatie de uitvoering van brandweertaken sterk decentraal georganiseerd zal zijn en goede aansluiting moet vinden bij het gemeentelijke niveau. Daarom zijn de uitvoerende taken neergelegd

bij de plaatselijke brandweerposten die onder leiding staan van een postcommandant. De directie functioneert als managementteam van de brandweer en bewaakt als zodanig de integraliteit van het beleid en de goede uitvoering van het beleid in de organisatie. De directie (bestaande uit de regionaal commandant, drie sectorcommandanten en een directeur middelen) is belast met de goede uitvoering van de specialistische taken van de brandweer. De postcommandant is aanspreekpunt van de (vrijwillige) medewerkers.

De postcommandant krijgt een nauwe werkrelatie met de burgemeester van de gemeente die onder die post valt. De postcommandant is het eerste aanspreekpunt voor het gemeentebestuur (lees: de burgemeester) voor de uitvoering van lokale brandweertaken. De lokale inbedding van de brandweerpost wordt verder gewaarborgd doordat de burgemeester van de gemeente waarin de betreffende post is gevestigd instemmingsrecht heeft bij de benoeming en bij het onvrijwillig ontslag van de postcommandant

en van de sectorcommandant onder wiens verantwoordelijkheid deze post ressorteert. Daarnaast krijgen medewerkers en vrijwilligers van de betreffende post bij de benoeming van de postcommandant adviesrecht. Ook in overeenstemming met de gestelde randvoorwaarden heeft de raad van de gemeente waarin de betreffende post is gevestigd instemmingsrecht bij voorgenomen wijziging van de locatie van die post. De postcommandant en / of de sectorcommandant voeren over alle daarvoor naar het oordeel van een individuele burgemeester in aanmerking komende zaken die tot hun taakgebied behoren overleg met die burgemeester. Dit overleg wordt door de betreffende burgemeester voorgezeten.

De postcommandant is hierbij behalve op de uitvoering van de lokale brandweertaken, crisisbeheersing en rampenbestrijding tevens aanspreekbaar op de omgang met vrijwilligers en op bijdragen aan integrale veiligheid in de gemeente van die burgemeester. De sectorcommandant is hierbij aanspreekbaar op alle overige zaken die de relatie tussen de gemeente en de brandweer betreffen. Op basis van zijn integrale verantwoordelijkheid strekt die aanspreekbaarheid zich uit over de portefeuilles en taken in alle sectoren.

*(De volledige tekst van het Organisatiebesluit is te vinden op de website van de Veiligheidsregio: [www.vrgooienvechtstreek.nl](http://www.vrgooienvechtstreek.nl)).*



Burgemeester van Laren Elbert Roest en regionaal commandant René Moraal

## Formatieplan verder in procedure

**Op 14 februari is het formatieplan aangeboden aan het Veiligheidsbestuur. Het is de formatieve uitwerking van het Organisatieplan op hoofdlijnen en het Organisatiebesluit, die onlangs door het Veiligheidsbestuur zijn vastgesteld. Het bestuur neemt een definitief besluit over het formatieplan op 27 maart a.s., wanneer het gehele (financiële) plaatje bekend is. Burgemeester van Laren Elbert Roest en regionaal commandant René Moraal: 'De ambitie is er om de huidige sterkte op de posten te behouden om de dekking te kunnen (blijven) garanderen en waar mogelijk te versterken door een goede spreiding over de regio.'**

In het formatieplan staat de benodigde formatie van de nieuwe organisatie. Uit het formatieplan komt het ook efficiencyvoordeel van de regionalisering naar voren. Dat bestaat in de eerste

plaats uit efficiencywinst door de regionalisering: de organisatie kan doelmatiger en doeltreffender werken als niet ieder korps alle werkzaamheden voor zich hoeft uit te voeren, maar als er

bijvoorbeeld gespecialiseerd kan worden. In de tweede en derde plaats leveren de kerntakdiscussie en de vaststelling van een regionaal uniform kwaliteitsniveau ook efficiencywinst op.

Tot slot ontstaat er efficiencywinst door digitalisering van werkprocessen. Het bestuur staat positief tegenover het vaststellen van brandweerformatie voor de uitvoering van het Regionaal Beheersplan Rampenbestrijding, omdat hiermee een grote kwaliteitsverbetering kan worden bereikt. Dit gebeurt ook in navolging van de aanbevelingen van de Inspectie in de Algemene Doorlichting Rampenbestrijding (IOOV) van onze regio Gooi en Vechtstreek. Het bestuur heeft nog een voorbehoud gemaakt voor de berekende omvang van de formatie voor middelen

(bedrijfsvoering) in de toekomstige organisatie, die een uitbreiding van de huidige formatie vergt.

Moraal: 'Daarbij moet in acht worden genomen dat deze uitbreiding leidt tot een ontlasting van de afzonderlijke gemeentelijke apparaten, die momenteel (deels) voorzien in bedrijfsvoeringstaken. Dat heeft te maken met de ontvlechting waarover u elders in deze krant kunt lezen.'



## Regionaal commandant René Moraal Duidelijkheid over aantal sectoren en plek Wijdmeren

**In de vorige krant van de Veiligheidsregio hebben burgemeester Elbert Roest en regionaal commandant René Moraal het organisatieplan op hoofdlijnen voor u toegelicht. Over twee zaken moest het bestuur echter nog een beslissing nemen: Het indelen van de organisatie in twee of in drie sectoren en de sector waaronder Wijdmeren komt te vallen.**

**Hier is na 24 januari jl. duidelijkheid over gekomen. René Moraal legt uit:**

### Aantal sectoren

Op aanbeveling van de stuurgroep heeft het bestuur er unaniem mee ingestemd om uit te gaan van een indeling van de organisatie in drie sectoren. Er zijn een aantal belangrijke argumenten die dit besluit ondersteunen. Zo zijn de span of control en de omvang van het takenpakket een belangrijke overweging. Aan het hoofd van iedere sector staat sectorcommandant. Met twee sectoren zou

het voor de sectorcommandanten veel moeilijker zijn om de verantwoordelijkheden te dragen. Voor de dagelijkse operationele uitvoering is overigens voor iedere post een postcommandant verantwoordelijk. De postcommandant is tevens aanspreekpunt voor vrijwilligers. Daarnaast moet rekening worden gehouden met de kwetsbaarheid van de organisatie. Mocht er onverhoopt een sectorcommandant uitvallen,

dan heb je als de organisatie uit twee sectoren bestaat een direct aansturingprobleem. Bovendien hebben de sectorcommandanten een hoge repressieve functie, die te allen tijde gewaarborgd dient te zijn.

### Plek Wijdmeren

De vraag bij welke sector Wijdmeren het beste kan komen, is expliciet in het bestuur aan de orde geweest. Voor een indeling

bij elk van de sectoren viel iets te zeggen. In de vergadering van het Algemeen Bestuur op 24 januari was afgesproken dat Wijdmeren in beginsel bij sector 2 komt samen met Hilversum. Uiteindelijk heeft Wijdmeren toch besloten zich bij sector 1 te voegen. Het bestuur heeft hiermee ingestemd.

Onder sector 1 vallen nu Blaricum, Huizen, Laren en Wijdmeren. Sector 2 wordt gevormd door Hilversum en sector 3 beslaat Weesp, Muiden, Naarden en Bussum. Met Wijdmeren in sector 1 is er een meer evenwichtige verdeling van het aantal inwoners per sector. Als Wijdmeren in een ander cluster zou komen zou sector 1 bovendien te klein worden om de bezetting op de dag te kunnen garanderen.

### Beleid

De beleidsvorming en -uitvoering zal worden verdeeld over de drie sectoren. Sector 1 in zal zich richten op beleid rondom preventie, pro-actie en externe veiligheid. Onder sector 2 valt het beleid op het gebied van preparatie en repressie. Sector 3 zal zich bezig houden met opleiden, oefenen, nazorg, de Gemeenschappelijke Meldkamer, crisisbeheersing en rampenbestrijding en multidisciplinaire onderdelen.

Een aparte sector wordt de sector middelen waar bedrijfsvoering onder komt te vallen. Deze sector wordt aangestuurd door de directeur middelen en zal rechtstreeks onder de regionaal commandant staan.

Kosten van de regionalisering

## Dick van Baarle: De kost gaat voor de baat!



**De regionalisering van de brandweerkorpsen in Gooi en Vechtstreek brengt net als elke fusie kosten met zich mee. Deze kosten hebben zowel een incidenteel als een structureel karakter. De niet-structurele kosten in de eerste jaren worden ook wel frictiekosten genoemd. De structurele kosten betreffen de zogenaamde ontvlechtingkosten die bij de deelnemende gemeenten ontstaan door het ontkoppelen van de lokale brandweren. Dick van Baarle, hoofd bedrijfsvoering van de regionale brandweer legt de kostenkant aan ons uit.**

### Frictiekosten

De incidentele kosten noemen we frictiekosten. Deze kosten bestaan gedurende 1 tot 3 jaar. Denk hierbij aan kosten voor conversie verschillende systemen van de 10 korpsen naar één nieuw geautomatiseerd systeem; samenvoegen van (financiële) administraties; verhuizing of aanpassing van de huisvesting en kosten voor functiewaardering, sociaal plan, kosten functieboek, specifieke werving en selectie of opleidingskosten die samenhangen met de inrichting van de nieuwe organisatie.

Het grootste deel van de frictiekosten wordt gevormd door de conversie van verschillende systemen van 9 gemeentelijke korpsen en een regionale brandweer naar één geautomatiseerd systeem voor de nieuwe organisatie. Deze incidentele kosten van ruim 9 ton wil de regio bij voorkeur dekken met incidentele middelen, te weten de gelden die van het Rijk komen bij het afsluiten van het convenant (zie rubriek Tussen Rijk en regio) en zo mogelijk uit de eigen reserves.

### Ontvlechtingskosten

De structurele kosten zijn de zogenaamde ontvlechtingkosten. Dit zijn kosten die bij de deelnemende gemeenten ontstaan door het loskoppelen van de lokale brandweren. Deze ontvlechtingskosten zullen na de ontvlechting bij de gemeenten (voor een aantal jaren) blijven bestaan. Deze kosten moeten worden gedekt in de (meerjaren) begroting. Hierbij is de stijging van de algemene doeluitkering

voor rampenbestrijding (BDUR) in 2010 en 2011 en de efficiencywinst die door regionalisering kan worden behaald van belang.

Bij het vaststellen van de begroting voor de nieuwe regionale organisatie wordt als uitgangspunt genomen dat de budgetten van de negen gemeentelijke brandweerkorpsen, uitgezonderd de doorberekende overhead, mee overgaan. Daarbij is voor wat betreft de overhead het volgende van belang.

De overhead kan in het kader van ontvlechting in drie soorten kosten worden onderscheiden:

- Overheadkosten die niet (direct) gerelateerd zijn aan de brandweeractiviteiten. Deze kosten zullen na ontvlechting van de brandweer niet bij de gemeenten verdwijnen. Dit zijn bijv. doorberekende huisvestingslasten. (technische overhead)
- Overheadkosten die direct gerelateerd zijn aan de brandweeractiviteiten en die na ontvlechting direct bij de gemeente verdwijnen. Voorbeeld hiervan zijn de kantoorartikelen of pc's die centraal worden ingekocht. (directe overhead). Het bestuur heeft er in principe mee ingestemd dat hiervoor per 1/1/2009 € 1 per inwoner beschikbaar wordt gesteld (totaal bijna € 2,5 ton). Dit wordt verwerkt in de begroting 2009 en meerjarenraming.
- Overheadkosten die gerelateerd zijn aan de brandweeractiviteiten, maar die slechts na verloop van tijd bij de gemeenten zullen verdwijnen.

Hier gaat het vooral om personele kosten voor PIOFACH-taken (bestuurs- en managementondersteuning, P&O, Financiën, I&A, Communicatie, Juridische zaken en Facilitaire zaken), bijv. van een P&O-functionaris die slechts een deel van de tijd werkzaamheden voor de brandweer doet. Deze component betreft de feitelijke ontvlechtingkosten. (formatieve overhead) en bedraagt volgens een theoretische benadering € 1,2 miljoen.

Deze laatste ontvlechtigingskosten hangen samen met die formatie waarvan de capaciteit slechts voor een deel voor de brandweer gebruikt wordt. Deze capaciteit gaat niet mee over naar de nieuwe organisatie en kan dus enige tijd onbenut blijven bij de gemeenten. Een goed voorbeeld is de personeelsfunctionaris die 20% van de tijd werkzaamheden verricht voor de brandweer.

Na ontvlechting zal 20% van diens tijd in beginsel onbenut blijven. Het is echter niet zo dat deze functionaris 20% minder gaat werken, zodat de kosten in dit voorbeeld in ieder geval niet zullen afnemen. De nieuwe regionale organisatie zal deze taken echter moeten overnemen en dus ook de bijbehorende formatie moeten formeren. De capaciteit die bij de gemeenten overblijft, zal echter pas na enige tijd kunnen worden afgebouwd dan wel op een andere wijze kunnen worden ingevuld.

Hierop hebben gemeenten (in theorie) de mogelijkheid van besparen binnen hun organisaties. 'De nieuwe Brandweer Gooi en Vechtstreek zal zich inspannen om de bij de gemeenten achterblijvende formatie bedrijfsvoering (ten gevolge van ontvlechting) vóór externe werving te plaatsen op de nieuwe formatieplaatsen bij bedrijfsvoering', aldus Van Baarle.

### Huisvesting

Voor de overdracht van budgetten is bepaald dat het gebruik van de huisvesting in de eerste drie jaar na de regionalisatie (2009-2011) om niet zal plaatsvinden. De budgetten die samenhangen met het gebruik van de huisvesting

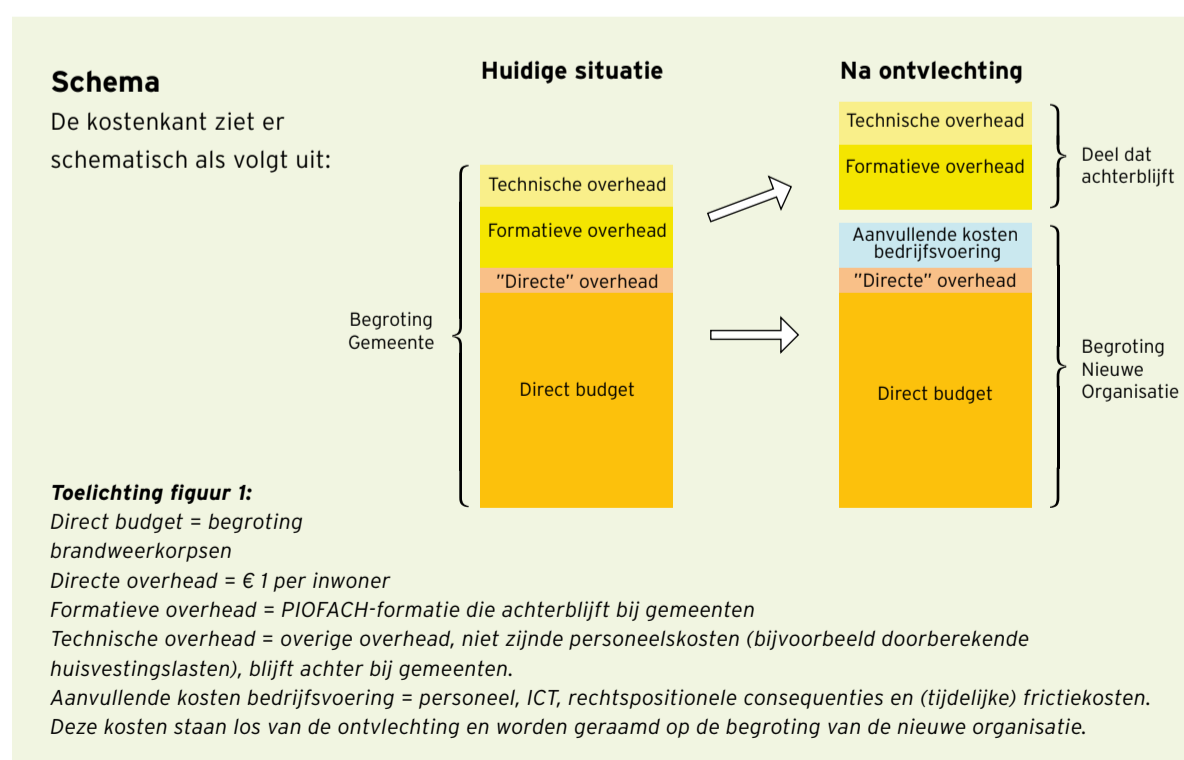
zullen daarom in eerste instantie niet mee overgaan.

Het bestuur heeft ingestemd met de definitie van de huisvestinglasten die de eerste drie jaar bij de gemeenten zullen achterblijven, waarbij de huisvestinglasten van de kazerne Hilversum met uitzondering van de kapitaallasten volledig in de regionale begroting opgenomen worden en de huisvestingslasten bij de overige gemeenten worden gesplitst in een eigenaarsdeel en huurdersdeel. De aan het eigenaarsdeel verbonden budgetten blijven achter bij de gemeenten.

### Tot slot

Dick van Baarle beseft dat de kostenkant heel belangrijk is in de besluitvorming over de regionalisering. De eerste twee jaar na de regionalisering zijn de kosten relatief hoog, door aanloopkosten voor de nieuwe organisatie. Wel is het daarbij van belang om in het oog te houden dat de kosten op de (middel) lange termijn door regionalisering weer lager worden.

Van Baarle: 'Het is zoals elke reorganisatie en fusie: deze kost eerst geld, voordat het wat gaat opleveren. Ook bij de regionalisering van de brandweer geldt: de kost gaat voor de baat.'





Plaatsvervangend BOR-voorzitter Pieter de Jong

## Efficiencywinst mag niet ten koste gaan van de kwaliteit van brandweerzorg en rampenbestrijding

**De Bijzondere Ondernemingsraad (BOR) adviseert de coördinerend bestuurder over ieder deelonderwerp dat in het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio wordt besproken. Zo ook over het voorgestelde formatieplan van de Brandweer Gooi en Vechtstreek en de indicatieve normering omvang staf- en ondersteuning, wat is opgesteld door een tweetal adviesbureaus. Het voorstel is al wel in het bestuur besproken, maar de uiteindelijke besluitvorming rond het formatieplan zal op 27 maart plaatsvinden. 'Met het afronden van het formatieplan komt de bestuurlijke eindstreep van de regionalisering in zicht', aldus Pieter de Jong, plaatsvervangend voorzitter van de BOR.**

Beide adviesbureaus die het voorgestelde formatieplan hebben gemaakt, maken voor het bepalen van de formatie gebruik van door hun zelf ontwikkelde kengetalensystematiek. Op basis van hun berekeningen komt de voorgestelde inhoudelijke formatie van de nieuwe brandweerorganisatie 3,15 fte lager uit in vergelijking met de huidige formatie. Als de voorgestelde formatie voor staf en ondersteuning wordt vergeleken met de formatie die op dit moment binnen de gemeentelijke organisatie werkzaam is voor de brandweer, dan valt de voorgestelde formatie 7,1 fte lager uit. In totaal valt daarmee de voorgestelde formatie 10,25 fte lager uit. Daarbij komt ook dat een van de adviesbureaus aangeeft dat op basis van toekomstige te verwachten efficiencyvoordelen de formatie met nog eens 3,5 fte ingekrompen kan worden. Dat geeft dus een totale formatiebesparing van 13,75 fte op termijn.

De BOR is van mening dat deze formatiebesparing te fors is. 'Het uitgangspunt van de regionalisering van de brandweer is kwaliteitsverbetering. Een dergelijke teruggang in formatie is volgens de BOR daarmee niet te verantwoorden', aldus De Jong.

In 2001 is op basis van dezelfde systematiek ook een organisatieplan voor de huidige regionale brandweer opgesteld. In vergelijking met de berekende formatie in 2007 blijkt dat een aantal korpsen minder formatie hebben ingevuld dan op basis van het organisatieplan in 2001 is afgesproken. De huidige formatie van de gemeen-

telijke korpsen is 11fte lager dan op basis van de kengetalensystematiek in 2001 berekend is. De bestuurder heeft aangegeven dat eind 2008 middels een kwaliteits-audit wordt bekeken of de gemeenten het been hebben bij getrokken op basis van het afgesproken kwaliteitsniveau. Na deze evaluatie wordt bekeken of de mogelijke kwaliteitsverschillen aanleiding geven om de formatie aan te passen.

De Jong: 'Het is de BOR duidelijk dat er een efficiencywinst te behalen valt door te regionaliseren, maar dit mag nooit ten koste gaan van de kwaliteit van brandweerzorg en rampenbestrijding. Vanaf het begin van de regionalisering is aangegeven dat het doel niet bezuinigen is, maar met name kwaliteitsverbetering. De nieuwe formatie is berekend op basis van een kengetalensysteem en hierdoor theoretisch. Het is niet duidelijk of in de praktijk de organisatie daadwerkelijk ingevuld kan worden en het gewenste kwaliteitsniveau behaald kan worden op basis van deze formatie.' De BOR heeft een advies uitgebracht aan de bestuurder wat stelt dat bij het vaststellen van de formatie ruimte vrijgehouden dient te worden. Zodoende kan de formatie uitgebreid worden als blijkt dat door een formatietekort het gewenste kwaliteitsniveau niet behaald kan worden of dat de benodigde functies niet kunnen worden ingevuld.

De bestuurder heeft hierop gereageerd dat het Veiligheidsbestuur nu uit gaat van het huidige formatieplan en dat eventuele risico's

en bijstellingen zullen moeten blijken bij de evaluatie eind 2008. Ook over een aantal inhoudelijke aspecten van de rapporten van beide adviesbureaus heeft de BOR een advies gegeven aan de bestuurder:

### Formatie Regionaal Beheersplan Rampenbestrijding

De medezeggenschapsorganen hebben bij het vaststellen van de randvoorwaarden in het kader van kwaliteitsverbetering en professionalisering van de brandweerzorg en rampenbestrijding geadviseerd om mogelijke efficiencyvoordelen aan te wenden om het Regionaal Beheersplan Rampenbestrijding (RBR) uit te voeren. In het formatieplan is extra formatie opgenomen voor het RBR in het kader van het eerder aangehouden bestuursbesluit. De BOR geeft aan dat de formatie van 3,6 fte die benodigd is voor de uitvoering van het RBR gewonnen kan worden uit het efficiencyvoordeel van 5,15 fte wat de formatieberekeningen laten zien. Hiermee wordt aan het aangehouden bestuursbesluit alsnog invulling gegeven. Het Veiligheidsbestuur heeft naar aanleiding van dit advies besloten de formatie nu op te nemen in het formatieplan.

### Stafbureau projecten en innovaties

Binnen de brandweer wordt op basis van het organisatieplan een stafbureau projecten en innovaties geformeerd. In het formatieplan wordt uitgegaan van een basissterkte van 2 formatieplaatsen voor het bureau. Uit het formatieplan kan echter worden

opgemaakt dat deze plaatsen worden ingevuld door verschillende mensen voor een deel te linken aan het stafbureau. De Jong: 'Hiermee ontstaat feitelijk geen stafbureau projecten en innovaties, maar worden taken gewoon herverdeeld. Er ontstaat geen daadwerkelijke formatieruimte voor aansturing van projecten en het oppakken van innovaties.' De BOR kan zich wel voorstellen dat de invulling van verschillende projectteams gebeurd door taaktoedeling uit de zittende formatie. De BOR adviseert om de 2 formatieplaatsen specifiek in de formatie en in het organogram te benoemen. De bestuurder legt in een reactie uit dat de 2 formatieplaatsen worden gevormd uit de formatie 'staf en ondersteuning', onderdeel communicatie en kwaliteitszorg (1 fte) en uit "gesprokkelde" brandweerformatie (1 fte)

### Bestuursondersteuning en secretariaten

In het formatieplan wordt uitgegaan van 7,8 fte bestuursondersteuning en secretariaten voor de gehele organisatie. In deze formatie is de secretariële ondersteuning voor de negen korpsen en directie opgenomen. Daarnaast zal er naar verwachting de behoefte bestaan aan 1fte voor een beleidsmedewerker op directieniveau, voor ondermeer bestuursondersteuning. Wanneer er een inschatting wordt gemaakt van de mogelijke verdeling van deze fte's lijkt deze formatie niet afdoende. De Jong: 'Secretariaten vormen feitelijk het hart van de organisatie.' Daarom adviseert de BOR om de formatie van het onderdeel bestuursondersteuning en secretariaten te herzien op basis van de te verwachte invulling van de verschillende functies. De bestuurder geeft toe dat de formatie sober is, maar wel afdoende. De fte's voor de bestuursondersteuning en secretariaten zijn als volgt verdeeld:

- 2 fte voor de directie
- 1 fte voor sector 2 (inclusief de postcommandant van Hilversum)

- 1,3 fte voor sector 3
- 1,1 fte voor sector 1
- 5 keer 0,5 fte voor de postcommandanten

### Personeel en organisatie

Het is de BOR niet duidelijk of in de formatieberekening formatie is meegenomen voor de ambtelijke ondersteuning voor de medezeggenschap, de vertrouwenspersoon en de preventie-medewerker in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet. De bestuurder heeft dit nader toegelicht: Uitgangspunt is dat de functie vertrouwenspersoon wordt uitbesteed en de taken van preventie-medewerker voor de warme arbotaken onder worden gebracht bij sector 2 en voor de coördinatie van koude arbotaken bij de kwaliteitsmedewerker. In de ondersteuning van de medezeggenschap voorziet de werkgever. De secretarisrol richting bonden wordt ondergebracht bij het hoofd P&O. De voorzitter en secretaris-functie medezeggenschap worden ingevuld door de medewerkers die zich hiervoor beschikbaar stellen. Vrijstelling vindt plaats voor de benodigde uren op de hoofdaak, wat conform de WOR is. De bestuurder ziet hierdoor geen aanleiding om de formatie te herzien.

### Communicatie en kwaliteit

Bij het onderdeel Communicatie en kwaliteit word door het adviesbureau een formatie geadviseerd die onder de door hun zelf opgestelde norm ligt. De BOR kan uit de begeleidende tekst geen argumentatie vinden voor de afwijkende formatie. In de optiek van de BOR is zowel communicatie als kwaliteit van groot belang voor de nieuwe organisatie. Kwaliteit ondermeer om voor harmonisatie binnen de verschillende posten zorg te kunnen dragen (audits). Communicatie om ondermeer werving voor vrijwilligers op te zetten, preventie voorlichtingscampagnes te begeleiden en zorg te dragen voor informatieverstrekking richting vrijwilligers, bestuurders, raden en burgers. De BOR vindt de voorgestelde formatie te beperkt en adviseert dan ook om voor de formatie van dit onderdeel de omvang in ieder geval gelijk te stellen met de ondergrens van de indicatieve norm, te weten 3,4 fte. De bestuurder laat weten dat 1fte kwaliteitszorg zoals eerder genoemd komt te vallen onder het stafbureau projecten en innovaties. 1 fte voor communicatie is inderdaad aan de krappe kant. De bedoeling is echter het

lees verder op pag 6 ▼

onderdeel ICT en de formatie van communicatie onder één cluster te brengen. Hiermee kunnen meer uren voor communicatie worden ingezet, omdat diverse ICT-medewerkers ook kunnen worden ingezet voor bijvoorbeeld content-beheer voor Intranet. Daarmee wordt er meer menskracht voor communicatie ingezet dan de genoemde 1fte.

De BOR zet er zijn vraagtekens bij of de formatie groot genoeg is om de organisatie daadwerkelijk vorm te kunnen geven. Dit zal in eerste instantie blijken bij de uitwerking van het functieboek. De BOR adviseert om in ieder geval de omvang van de formatie mee te nemen in de (tussentijdse) evaluatie en bij de invulling van het functieboek niet te stringent om te gaan met de voorgestelde verdelingen. De bestuurder schrijft in een reactie dat het voornemen was én is na drie jaar te evalueren. In eerste instantie gaat het dan om de taken en taakverdeling en niet om de omvang van de formatie. Als de evaluatie daar aanleiding toe geeft kan de omvang van de formatie worden aangepast. Het is echter geen doel van de evaluatie. 'Alles overziende concludeert de BOR, dat het formatieplan veel inzicht heeft gegeven over de toekomstige formatie van de regionale brandweer'. Aldus De Jong. 'Of op basis van deze informatie een positief eindadvies kan worden uitgebracht is een vraag waarover de BOR zich nog zal beraden. Onder andere hangt dit af van het totaal plaatje en de toezeggingen die worden gedaan om de kwaliteit van de organisatie en de brandweezorg en rampenbestrijding te kunnen garanderen.'

## 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

Maart 2008

## Burgemeester Anne-Marie Worm-de Moel en commandant Gertjan Winter Inbreng materiaal en materieel

Bron: Gemeente Muiden



**Op 13 september 2007 heeft de werkgroep Materieel en Huisvesting de opdracht gekregen een inventarisatie te doen met betrekking tot al het repressieve materiaal en materieel dat bij de korpsen aanwezig is op 1 januari 2008. Daarnaast diende de werkgroep een voorstel te doen voor het overdragen van deze zaken aan de nieuwe regionale organisatie. Daarbij moest speciaal aandacht worden besteed aan de boekwaarden en de kapitaallasten van het repressieve materiaal en materieel. Burgemeester Anne-Marie Worm-de Moel van de gemeente Muiden en Gertjan Winter, commandant van Weesp en Muiden en tevens voorzitter van de werkgroep Materieel en Huisvesting lichten het proces en het besluit toe.**

In de afgelopen maanden heeft een inventarisatie plaatsgevonden van al het materiaal en materieel per gemeente. Deze inventarisatie geldt niet alleen voor goederen die op de gemeentelijke balans geactiveerd staan, maar ook die zaken die door hun lage waarde niet zijn geactiveerd maar waarvan de kosten conform het Besluit Begroting en Verantwoording gemeenten (BBV) direct in het jaar van aanschaf zijn genomen. Deze inventarisatie die een compleet overzicht biedt van al het aanwezige brandweer materiaal en materieel in de korpsen, zal de basis vormen voor het nieuw in te voeren materiaal beheerssysteem (IMS). Voorafgaand aan de overdracht zullen de deelnemende gemeenten deze inventarisatie dienen te accorderen.

### Overdracht

Overdracht van materiaal en materieel kan op een aantal manieren geschieden. In beginsel zijn er twee mogelijkheden waar eventueel nog andere varianten op te bedenken zijn. Dit zijn overdracht tegen boekwaarde en tegen economische waarde.

### Boekwaarde

De meest voor de hand liggende en meest eenvoudige manier is de overdracht tegen boekwaarde. De overnemende partij betaalt voor de activa (het geheel aan bezittingen) de waarde die op de balans van de verkopende partij staat vermeld. Goederen die reeds zijn afgeschreven of waarvan de kosten in het jaar van aanschaf zijn genomen, gaan om niet over naar de kopende partij.

### Economische waarde

Bij de overdracht tegen economische waarde worden de goederen overgedragen tegen de waarde die deze goederen in het economische verkeer vertegenwoordigen. Voorafgaand aan de overdracht moet dus eerst een waarde worden bepaald die bijvoorbeeld ontleend kan worden aan de tweedehands markt voor brandweervoertuigen. In dit geval zou ook een waarde worden gekoppeld aan die goederen die door hun lage waarde niet voor activering in aanmerking komen. Na de overdracht worden de goederen echter niet tegen deze waarde op de balans van de kopende partij gezet. Het verschil tussen de eerder genoemde boekwaarde en de economische waarde wordt namelijk als goodwill gezien en dient conform het BBV direct ten laste te worden gebracht van het resultaat van de kopende organisatie. Alleen die goederen die geactiveerd mogen worden, zullen tegen de eerder genoemde boekwaarde op de balans worden gezet.

Besloten is om overdracht te doen plaatsvinden tegen boekwaarde. Belangrijkste reden is de eenvoud van een overdracht tegen boekwaarde. Om de eenduidigheid van de activastaten te bevorderen, zal de deelnemende gemeenten gevraagd worden de huidige activastaten over te zetten op een regionaal format.

Bovendien zullen bij een overdracht tegen economische waarde alle goederen opnieuw gewaardeerd moeten worden. Dit is vrij

arbeidsintensief en niet geheel objectief. Dit laatste omdat voor sommige specifieke goederen nauwelijks een markt bestaat. Worm-de Moel: 'Daarnaast is het de vraag of een overdracht tegen economische waarde niet meer is dan "een sigaar uit eigen doos". Immers, de extra gelden in de vorm van goodwill, die als gevolg van een dergelijke transactie naar de gemeenten toevloeien, zullen aan de andere kant weer gecompenseerd moeten worden door diezelfde gemeenten omdat deze goodwill ten laste komt van het resultaat van de nieuwe brandweerorganisatie. Een overdracht tegen boekwaarde geniet dus in hoge mate de voorkeur.'

Bij overdracht tegen boekwaarde geldt de boekwaarde van de afzonderlijke gemeenten. Door de hantering van verschillende afschrijvingstermijnen kan de boekwaarde van eenzelfde goed bij de ene gemeente een andere waarde hebben dan bij een andere gemeente. Deze verschillen zouden verkleind kunnen worden door de waarde vóór inbreng met terugwerkende kracht te bepalen op basis van de afschrijvingstabel van de nieuwe regionale organisatie.

Winter: 'Feitelijk betekent dit dat er dan bij de gemeenten zélf een herwaardering dient plaats te vinden voorafgaand aan de overdracht. Bij een vergelijking van de verschillende afschrijvingstabellen bleken deze verschillen echter niet substantieel te zijn. Een dergelijke herwaardering lijkt daarom niet de moeite waard.

### Kapitaallasten

Kapitaallasten zijn de optelsom van afschrijving op activa en de rentelasten van de investering. Zodra een goed is afgeschreven zijn de kapitaallasten op dat goed per definitie gelijk aan nul. In de praktijk kan dat dus betekenen dat bij een uitgestelde vervangingsinvestering de kapitaallasten op een reeds afgeschreven, maar nog in gebruik zijnd goed nihil zijn. Dit kan in voorkomende gevallen betekenen dat de kapitaallasten tijdelijk onder het normale niveau liggen. Bij de overgang naar de nieuwe regionale organisatie zou dat kunnen betekenen dat het lopende budget voor kapitaallasten na enige tijd onvoldoende blijkt te zijn. Het is dus belangrijk om voorafgaand aan de overdracht van activa naar de nieuwe organisatie vast te stellen of er geen vervangingsinvesteringen langdurig zijn uitgesteld. Hiervan is een lijst opgesteld die zal worden besproken in de vergadering van het Veiligheidsbestuur op 27 maart 2008. Ook kan het zijn dat de kwaliteit van het aanwezige materiaal en materieel niet aan de norm voldoet. Met de norm wordt bedoeld op de BZK-norm voor de bepakkings van de voertuigen en normen voor de periodieke keuring van de voertuigen. In dat geval zullen aanvullende investeringen noodzakelijk zijn. Ook dit is in beeld gebracht en zal tevens in de volgende vergadering worden besproken.

In bovengenoemde gevallen is het belangrijk dat de betreffende gemeenten het kapitaallastbudget daarop aanpassen. Dit is nodig om de noodzakelijke vervangingsinvesteringen in de nieuwe organisatie te kunnen realiseren.

Winter: 'De werkgroep Materieel en Huisvesting adviseert derhalve dat door gemeenten in dergelijke gevallen "het been wordt bijgetrokken" en dat het budget voor kapitaallasten wordt gebaseerd op een genormaliseerde situatie. Dit kapitaallastbudget dient dan vervolgens onderdeel uit te maken van de op te stellen begroting van de nieuwe regionale organisatie voor 2009.'