



BRANDWEER

aan Coördinerend bestuurder i.h.k.v. de WOR
de heer J.H. van der Vegt
Postbus 9900
1201 GM Hilversum

Jan van der Heijdenstraat 192
1221 EN Hilversum
Telefoon (035) 688 55 88
Fax (035) 688 55 15

Datum	17-03-08	Telefoon	(035) 68 85 532
Onze referentie	080317/BOR/23a	Fax	(035) 68 85 515
Uw referentie		Email	Jolly@rbogv.nl
Uw brief van		Onderwerp	Eindadvies regionalisering brandweren

Geachte heer Van der Vegt,

Na een periode van bijna tweeënehalf jaar waarin de medezeggenschapsorganen van de gemeenten en brandweren in de regio Gooi en Vechtstreek gezamenlijk, in de vorm van een Bijzondere Ondernemingsraad (BOR), intensief bij de voorbereiding tot regionalisering van de brandweren betrokken zijn geweest, komt de eindstreep van dit traject in zicht. Met een zekere vorm van opluchting bieden wij u hierbij het eindadvies van de BOR aan.

De afgelopen periode kenmerkt zich als een periode waarin velen zich hebben ingezet om regionalisering mogelijk te maken binnen de bestuurlijk vastgestelde randvoorwaarden. Het gehele traject heeft aanzienlijk langer geduurd dan in eerste instantie werd voorzien. Bestuurlijke zorgvuldigheid is hiervoor in onze optiek één van de belangrijkste redenen. Keerzijde hiervan is dat de lengte en intensiviteit van het traject een grote impact heeft gehad op personeel en organisatie. Verschillende personeelsleden hebben de uitkomsten van de regionalisering niet afgewacht en ook op het gebied van brandweezorg en rampenbestrijding zijn verschillende onderwerpen getemporiseerd. Zowel personeel als organisatie is klaar om aan de volgende stap te beginnen. Een besluit, met de eindstreep in zicht, om van de voorgenomen regionalisering af te zien, zal voor personeel en organisatie verregaande gevolgen hebben, zowel qua motivatie als qua werkzaamheden.

Als medezeggenschap hebben wij in de afgelopen periode adviezen uitgebracht over verschillende deelproducten (kerntakendiscussie, organisatieplan, organisatiebesluit en formatieplan). Ook hebben de gezamenlijke medezeggenschapsorganen aan het begin van het regionaliseringstraject een advies uitgebracht over de randvoorwaarden. Al deze adviezen en uw reactie daarop hebben wij betrokken in voorliggend eindadvies. Het gehele traject overziend, willen wij voorafgaand aan ons eindadvies onze waardering uitspreken over de wijze waarop de adviezen en opmerkingen van de medezeggenschap zijn verwerkt.

Als leidraad voor het eindadvies heeft de BOR gebruik gemaakt van de door de raden vastgestelde randvoorwaarden. Hierin zijn immers ook de personele en organisatorische randvoorwaarden verwerkt die de medezeggenschapsorganen gesteld hebben om over te kunnen gaan tot regionalisering van de brandweren. Als BOR constateren wij dat op hoofdlijnen aan de randvoorwaarden is voldaan. Met betrekking tot een aantal randvoorwaarden adviseert de BOR om nog één en ander te regelen, zodat ook aan de geest van het advies over de randvoorwaarden kan worden voldaan. Wij zullen puntsgewijs aangeven welke onderwerpen het betreft en wat de BOR daarover adviseert.



BRANDWEER

Implementatieplan

Vanaf het moment dat de raden besluiten om formeel over te gaan tot regionalisering van de brandweren, zullen nog veel praktische zaken moeten worden uitgewerkt. Hierbij valt onder meer te denken aan de wijze waarop kennis van de ondersteunende processen van de gemeenten wordt overgedragen aan de nieuwe organisatie, de wijze waarop aangesloten zal worden op het gemeentelijk niveau en de wijze waarop de daadwerkelijke ontvlechting wordt georganiseerd. Ook zal moeten worden bekeken op welke wijze de werkzaamheden vanuit de huidige situatie op een soepele en verantwoorde manier kunnen over gaan naar de nieuwe situatie. De continuïteit van brandweezorg en rampenbestrijding moet immers gegarandeerd blijven. Daarnaast moet voorkomen worden dat door de overgang van de oude naar de nieuwe situatie een grote werkdruk op personeel komt te liggen, doordat bijvoorbeeld al het tijdelijk ingehuurd personeel tegelijk per 1 januari vertrekt, zonder dat nieuw geplaatst personeel deze werkzaamheden praktisch gezien kan overnemen. De BOR adviseert om:

EEN IMPLEMENTATIEPLAN OP TE STELLEN ZODAT, VANAF HET MOMENT DAT FORMEEL BESLOTEN WORDT PER 1-1-2009 TE STARTEN MET DE NIEUWE GEREGIONALISEERDE BRANDWEER, OP EEN GESTRUCTUREERDE EN VERANTWOORDE MANIER DE OVERGANG GEMAAKT KAN WORDEN NAAR DE NIEUWE ORGANISATIE. IN DIT PLAN MOET IN IEDER GEVAL ZIJN OPGENOMEN: DE WIJZE WAAROP DE PLAATSIJNG ZAL WORDEN GEORGANISEERD (O.B.V. HET SOCIAALPLAN) EN HOE DE CONTINUÏTEIT VAN BRANDWEERZORG EN RAMPENBESTRIJDING GEGARANDEERD BLIJFT.

De BOR is overigens graag bereid u voorstellen te doen over de inhoud van het implementatieplan.

Vrijwilligers en kerntaken

Vanaf het begin van het regionaliseringstraject is door bestuur, raden en commandanten aangegeven dat de regionalisering voor vrijwilligers geen gevolgen mag hebben. In verschillende randvoorwaarden en documenten is een dergelijke strekking verwoord. Ook is gedurende het regionaliseringstraject, op verzoek van het bestuur en de raden, een kerntakendiscussie gevoerd. Een aantal uitkomsten van de kerntakendiscussie heeft gevolgen voor de werkzaamheden en de motivatie van de vrijwilligers. Wij hebben hierop reeds gewezen in ons advies over de kerntakendiscussie. Met het oog op de definitieve besluitvorming, willen wij het bestuur en de raden nogmaals wijzen op de tegenstrijdigheid in de wens om enerzijds te besparen op materieel en door vrijwilligers uitgevoerde taken en anderzijds de wens om vrijwilligers te behouden en voor hen niks te laten veranderen.

In het kader van de kerntakendiscussie zijn twee onderwerpen die de vrijwilligers diep in hun brandweershart raken. Het afbouwen van brandweerspecifiek materieel (HV's en TS-en) enerzijds en het stoppen van de twee vrijwillige duiksteunpunten anderzijds.

De besparing op het benoemde materieel is in de optiek van de BOR slechts marginaal op de totale begroting van de nieuwe organisatie (circa 0,3%), terwijl de impact op de vrijwilligers groot is. Met betrekking tot het duiken had de BOR graag gezien dat het bestuur de landelijke ontwikkeling op het gebied van het brandweerdijken had afgewacht en daarmee het stoppen van het duiken los had gekoppeld van de regionalisering.

De BOR adviseert om met betrekking tot de kerntakendiscussie in relatie tot de vrijwilligers:

HET OORMERK HV'S EN TS-EN BIJ DE BESPARIJNG VAN HET MATERIEEL OM TE ZETTEN TOT EEN ALGEMEEN OORMERK MATERIEEL EN HET DAARMEE AAN DE DIRECTIE VAN DE NIEUWE ORGANISATIE OVER TE LATEN OP WELKE WIJZE DE BESPARIJNG OP HET MATERIEEL GEREALISEERD WORDT. HIERBIJ DIENT VOOROP TE STAAN DAT DE BESPARIJNG GEEN NADELIGE GEVOLGEN MAG HEBBEN VOOR DE DIENSTVERLENIJNG. DAARNAAST ADVISEERT DE BOR OM IN OVERLEG TE TREDEN MET DE VRIJWILLIGERS VAN DE DUIKSTEUNPUNTEN OVER DE GEVOLGEN VAN DE AFBOUW EN EVENTUELE ANDERE TAKEN DIE ZIJ KUNNEN OPPAKKEN.

In de huidige situatie is het vinden en binden van vrijwilligers een lastige zaak. In de nieuwe situatie zal dit zeker niet makkelijker worden. In het land zijn verschillende nieuwe denkbeelden om



BRANDWEER

het vinden en binden van vrijwilligers te verbeteren (bijvoorbeeld kinderopvang bij een uitruk). De BOR adviseert om:

EEN SPECIFIEK OP VRIJWILLIGERS GERICHT BELEID OP TE STELLEN, WAARIN IS OPGENOMEN HOE DE NIEUWE ORGANISATIE VRIJWILLIGERS GAAT VINDEN EN BINDEN, HOEVEEL VRIJWILLIGERS BENODIGD ZIJN IN RELATIE TOT DE UIT TE VOEREN TAKEN EN HET BESCHIKBAAR MATERIEEL, DE WIJZE WAAROP RELATIE-BEHEER ZAL PLAATSVINDEN MET WERKGEVERS VAN VRIJWILLIGERS, RECHTEN EN Plichten DIE VRIJWILLIGERS HEBBEN IN RELATIE TOT BIJVOORBEELD OPLEIDEN, OEFENEN, VERZEKERINGEN EN PIKETTEN EN HOE TAKEN EVENWICHTIG VERDEELD KUNNEN WORDEN.

Kwaliteit organisatie

Vrijwillig en beroepspersoneel bij de brandweer hebben bewust gekozen voor werkzaamheden bij de brandweer, zowel aan de 'koude' kant van de organisatie als aan de 'warme' kant. Brandweermensen zijn vakmensen. De kwaliteit van brandweerbijstand en rampenbestrijding is voor hen van groot belang. Om te kunnen voldoen aan de wens van bestuur en raden dat de regionalisering geen meerkosten mag hebben, worden in de meerjarenraming verschillende taakstellingen/efficiencyvoordelen benoemd. Het is aan bestuur en raden om de omvang van de begroting vast te stellen. In de optiek van de BOR mogen dergelijke taakstellingen/efficiencyvoordelen geen nadelig effect hebben op de kwaliteit van dienstverlening of organisatie. De BOR adviseert in dit kader om:

EEN PLAN OP TE STELLEN (IN HET KADER VAN HET IMPLEMENTATIEPLAN), WAARIN IS AANGEGEVEN OP WELKE WIJZE DE TAAKSTELLING BEHAALD GAAT WORDEN, DAN WEL WELKE ONDERZOEKEN OPGESTART ZULLEN WORDEN OM TE BEPALEN OP WELKE ONDERDELEN BESPAARD KAN WORDEN. IN HET PLAN MOET AANGEGEVEN WORDEN DAT HET BEHALEN VAN DE TAAKSTELLING GEEN NADELIGE GEVOLGEN MAG HEBBEN VOOR DIENSTVERLENING OF KWALITEIT VAN UITVOERING.

Naast de kwaliteit van dienstverlening is het voor personeel van belang dat het binnen de organisatie prettig en uitdagend werken is. De nieuwe organisatie biedt voor personeel in ieder geval meer doorgroei mogelijkheden. Om personeel te binden is het van belang om een personeelsbeleid te voeren waardoor de werkgever Brandweer Gooi en Vechtstreek concurrent is ten op zichten van andere brandweerregio's. De BOR adviseert om:

IN HET EERSTE JAAR VAN DE NIEUWE ORGANISATIE EEN MEERJAREN PERSONEELSBELEID OP TE STELLEN, WAARIN IS AANGEGEVEN OP WELKE WIJZE LOOPBAANBELEID EN ONTWIKKELTRAJECTEN VOOR HET GEHELE PERSONEEL WORDT VORMGEGEVEN (POP/SOP) EN HOE DE VITALITEIT VAN PERSONEEL WORDT BEVORDERD. GEADVISEERD WORDT, VOORAFGAAND AAN HET MEERJAREN PERSONEELSBELEID, IN SAMENSpraak MET DE MEDEZEGGENSCHAAP EEN HRM-VISIE OP TE STELLEN. DAARNAAST ADVISEERT DE BOR OM, MEDE IN HET KADER VAN PERSONEELSBELEID, MET EEN VISIE TE KOMEN OVER BRANDWEER GOOI EN VECHTSTREEK IN 2013

Pluspakket

In verschillende documenten wordt over een basisniveau en pluspakketten gesproken. De BOR heeft begrip voor het feit dat als gemeenten een hoger zorgniveau wensen en zij bereid zijn hieraan mee te betalen, de nieuwe organisatie dit moet organiseren. Duidelijk moet echter zijn dat de gemeenten het doel bepalen en niet de wijze van invulling. De directie van de nieuwe organisatie is verantwoordelijk voor de (efficiënte) invulling van de taken.

In de discussie over het te kiezen basisniveau wordt in optiek van de BOR met betrekking tot onder meer het meerdaags realistisch oefenen één en ander door elkaar gehaald. Door gemeenten de mogelijkheid te geven meerdaags realistisch oefenen in een pluspakket op te nemen, bepalen de gemeenten op welke wijze het oefenen binnen hun gemeente moet worden ingevuld. Hierdoor ontstaat ongelijkheid in geoefendheid tussen personeel binnen de zelfde organisatie. Personeel van de ene post krijgt immers de mogelijkheid om meerdaags realistisch te oefenen terwijl personeel van een andere post dat niet krijgt.



BRANDWEER

Met betrekking tot meerdaags realistisch oefenen adviseert de BOR om:

TE KIEZEN VOOR EENHEID IN OEFENEN, OFTEWEL MEERDAAGS REALISTISCH OEFENEN VOOR IEDEREEN MOGELIJK TE MAKEN (GELIJKHEID PERSONEEL) EN DIT IN HET OEFENBELEIDSPAN TE VERANKEREN. DAAR WAAR (VOOR VRIJWILLIGERS) PROBLEMEN ONTSTAAN OM MEERDAAGS TE KUNNEN OEFENEN, MOET EEN PASSENDE OPLOSSING WORDEN GEZOCHT.

De pluspakketten zijn voor de organisatie en de gemeenten nieuw. Afsproken is dat via een productenboek het te leveren basispakket aan de gemeenten gepresenteerd wordt. Het is dan aan de gemeenten om te bepalen wat zij als pluspakket willen bovenop het basispakket. De gemeenten kunnen na verloop van tijd ook kiezen te stoppen met een pluspakket. Het stoppen van een pluspakket mag in optiek van de BOR geen personele gevolgen hebben.

Met betrekking tot de pluspakketten adviseert de BOR om:

ALS ONDERDEEL VAN HET IMPLEMENTATIEPLAN, INVENTARISEER WELKE PLUSPAKKETTEN GEMEENTEN WILLEN EN NEEM DAARVOOR IN DE PRODUCTENCATALOGUS OOK MOGELIJKE PLUSPAKKETTEN OP. BEPAAL IN DE DIENSTVERLENINGSOVEREENKOMST (DVO) DAT GEMEENTEN HET DOEL VAN HET PLUSPAKKET BEPALEN EN NIET DE WIJZE VAN INVULLING. NEEM TEvens OP HOE OMGEGAAN WORDT MET PERSONELE EN ORGANISATORISCHE GEVOLGEN ALS EEN PLUSPAKKET BEEINDIGD WORDT.

Tot slot

Als personeelsvertegenwoordiging constateren wij dat de cirkel rond is. Tweeëneenhalf jaar geleden zijn wij gestart met een advies over de randvoorwaarden om te komen tot regionalisering van de brandweren. Met dit eindadvies hebben wij de letter en geest van randvoorwaarden getoetst aan de producten die het project regionalisering van de brandweren heeft opgeleverd. Al met al kunnen wij stellen dat wij tevreden zijn met de kwaliteit van de producten en de personele inbreng in het doorlopen traject.

De adviezen in dit eindadvies zijn bedoeld om de puntjes op de 'i' te zetten dan wel om de 'i' iets duidelijker neer te zetten. Hierbij dient vermeld te worden dat dit eindadvies gebaseerd is op de documenten en het eindvoorstel voor zover die bij ons op 12 maart 2008 bekend waren. Dit advies moet dan ook als een voorlopig eindadvies beschouwd worden. Op basis van het definitieve eindvoorstel dat naar aanleiding van de besluitvorming in het bestuur op 27 maart 2008 en de consultatie van de verschillende college's wordt opgesteld, zullen wij bepalen of ons voorlopig eindadvies nog aanpassing behoeft.

Wij gaan er vanuit dat u voorgaande adviezen zult opvolgen. Indien u de adviezen integraal overneemt, kunt u dit voorlopig eindadvies als een voorlopig positief eindadvies beschouwen vanuit de Bijzondere Ondernemingsraad om op basis van het huidige, bij ons bekende, voorstel over te gaan tot regionalisering van de brandweren.

Als u niet voornemens bent voorgaande adviezen integraal over te nemen, dan vernemen wij dat graag zo spoedig mogelijk van u. Wij zullen ons voorlopig positieve eindadvies, op basis van de geleverde argumenten, dan in heroverweging nemen.

Namens de Bijzondere Ondernemingsraad

D.A. Jolly
Voorzitter