

## Ten geleide: regionalisering brandweer onder handbereik; gemeente- besturen komen aan zet

In de afgelopen maanden zijn de onderdelen van het totale regionaliseringsvoorstel door het Veiligheidsbestuur behandeld. Over de voortgang daarvan is in achtereenvolgende edities van deze krant bericht. Daarbij is steeds benadrukt dat elk van die onderdelen zijn eigen betekenis heeft, maar dat geen ervan geïsoleerd van de andere in het bestuurlijke besluitvormingsproces kan worden afgehandeld. Voor de bestuurlijke besluitvorming bij de gemeenten is een totaalvoorstel aangekondigd waarin alle samenstellende delen met elkaar in evenwicht zijn. Donderdag 27 maart heeft het Veiligheidsbestuur de laatste deelproducten en vervolgens het concept van het totaalvoorstel voor de regionalisering van de brandweer vastgesteld. Daarmee is een mijlpaal bereikt. De laatste serieuze afwegingen gingen over geld, met name over de verdeling van kosten over de deelnemende gemeenten. Dat was dan ook de reden voor de aanwezigheid en betrokkenheid van de wethouders van financiën van de negen deelnemende gemeenten. De nu overeengekomen verdeelsystematiek krijgt door de betrokkenheid van de portefeuillehouders een verbrede politieke basis. Dat is een belangrijk gegeven bij het proces van bestuurlijke besluitvorming dat nu gaat lopen. Hoe ziet dat traject er uit?

### Van conceptvoorstel naar definitief voorstel

Het concept van dat totaalvoorstel ligt er nu. Het Veiligheidsbestuur consulteert over dit concept nu eerst de negen colleges van burgemeester en wethouders. Dat wil zeggen dat zij nu kunnen aangeven of zij zullen instemmen met het voorliggende voorstel. De terugkoppeling uit de colleges wordt eind april besproken door het Veiligheidsbestuur en als daar aanleiding voor is wordt de opbrengst van die terugkoppeling verwerkt in een definitief regionaliseringsvoorstel.

### Van voorstel Veiligheidsbestuur naar besluit gezamenlijke colleges

Het definitieve regionaliseringsvoorstel wordt vervolgens ter besluitvorming aan de colleges voorgelegd. Die besluitvorming zal tegelijkertijd plaatsvinden in een gemeenschappelijke vergadering van de negen colleges die naar verwachting zal worden gehouden op 20 mei. Met deze gemeenschappelijke vergadering wordt het gemeenschappelijke karakter van de besluitvorming optimaal benadrukt.

### Van collegebesluiten naar raadsbesluiten

Vervolgens vindt over het regionaliseringsvoorstel op de gebruikelijke wijze besluitvorming plaats door de gemeenteraden. Deze besluitvorming is voorzien vóór het zomerreces van de raden. Daarna kan de definitieve ontwerpbegroting worden opgesteld, die het gebruikelijke besluitvormingstraject zal doorlopen. De gemeenteraden krijgen hierbij nog alle gelegenheid hun zienswijze hierover in te dienen.

### Op weg naar een goed convenant

Met het concept-voorstel dat er nu ligt als stevige onderlegger kunnen de gesprekken met minister Ter Horst van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over een af te sluiten convenant op korte termijn worden afgerond. Zeker is al dat de regio Gooi en Vechtstreek aan alle door de minister gestelde voorwaarden voor een convenant voldoet en dat er van haar zijde dan ook aanzienlijke financiële bijdragen kunnen worden verwacht. De inzet van het Veiligheidsbestuur bij de afronding is dan ook dat de inhoud van het convenant een goede afspiegeling is van de kwaliteit van ons regionaliseringsproces.

Voorzitter Ernst Bakker en  
portefeuillehouder brandweer Elbert Roest

## Gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het gemeenschappelijk belang



bron: foto Kastermans

**Op 27 maart bereikte het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio op basis van alle voorgaande deelproducties overeenstemming over het voorstel voor de regionalisering van de brandweer. 'Bij ons besluitvormingsproces heeft het gemeenschappelijke belang de doorslag gegeven,' zegt voorzitter Ernst Bakker. 'Ons voorstel is tot stand gekomen door de inzet van zeer veel betrokken bestuurders en ambtelijk medewerkers en kan rekenen op een breed draagvlak in de brandweerkorpsen.'**

**En portefeuillehouder regionalisering Elbert Roest voegt daar aan toe: 'Het voorop stellen van het gemeenschappelijk belang is zowel het uitgangspunt als de consequentie van regionalisering. Het stemt tot grote voldoening dat dit voorstel er nu ligt. Wij maken daarin een duidelijke keuze voor de meerwaarde van een regionale brandweer. Tegelijk beperken wij de gevolgen voor elk van de individuele gemeenten vanuit een duidelijk uitgesproken solidariteitsgedachte.' Twee tevreden burgemeesters aan het woord.**

'Ik ben niet alleen tevreden, maar ook trots!' zegt Elbert Roest. 'Wij hebben in deze regio vanaf 2005 ingezet op volledige regionalisering van de brandweer. Ik kan niet genoeg benadrukken dat het omvormen van de gemeentelijke brandweerkorpsen naar één regionaal korps een zeer ingewikkeld proces is. Er spelen zeer veel verschillende belangen en het vraagt een zorgvuldig proces om die belangen zowel te respecteren als met elkaar te verenigen. Wij hebben dat heel goed en zorgvuldig gedaan. Op onze aanpak kunnen wij trots zijn.'

### Totaalvoorstel

'Wij hebben nu een prachtig resultaat, want het totaalvoorstel voldoet aan alle eisen,' vervolgt hij en hij telt op zijn vin-

gers af: 'Eén: het voldoet aan de politieke randvoorwaarden die alle gemeenteraden gezamenlijk hebben gesteld. Twee: het kan rekenen op de steun van de burgemeesters en de wethouders financiën. Drie: het kan rekenen op de steun van de bijzondere ondernemingsraad. Vier: het sluit goed aan op de professionele opvattingen van de brandweercommandanten. En vijf: de gemeentesecretarissen achten het voorstel zoals het er nu ligt rijp voor bestuurlijke besluitvorming. Dat kan naar mijn stellige overtuiging alleen maar verklaard worden uit de zorgvuldige wijze waarop alle belanghebbenden bij het proces zijn betrokken.'

## Gemeenteraden

'De wijze waarop wij de gemeenteraden bij de regionalisering hebben betrokken is vooralsnog uniek,' vult Ernst Bakker aan. 'Tot nu toe is er geen enkele andere regio die dat op een vergelijkbare wijze heeft gedaan. Wij kunnen daarbij behalve op de door de raden gestelde randvoorwaarden wijzen op enkele regionale voorlichtingsbijeenkomsten voor alle raadsleden en op de speciale voorlichtingskranten die alle raadsleden hebben ontvangen. Verder zijn alle relevante verslagen geplaatst op de website van de veiligheidsregio. Daarmee hebben wij steeds het oogmerk gehad om door transparantie het bestuurlijke draagvlak in het proces te bevorderen.'

## Diepgaande discussies

Roest: 'Wij zullen niet onder stoelen of banken steken dat enkele onderdelen tot uitvoerige en diepgaande gedachte-wisselingen binnen ons bestuur hebben geleid. Met name de gesprekken over kostenverdeelsystematiek en de frictie- en ontvlechtingkosten leken soms meer op onderhandelingen dan op discussies. Bij het wegen van de verschillende alternatieven bleek dat de financiële belangen van de individuele gemeenten soms ver uiteen kunnen lopen. Het bereiken van een voor alle gemeenten aanvaardbaar en te verdedigen compromis was dan ook niet altijd eenvoudig.'

Bij de kerntakendiscussie was met name de discussie over de duiktaak in Nederhorst den Berg en Naarden een heikele, maar ook daar hebben wij uiteindelijk gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor willen nemen.'

Meerwaarde en vrijwilligers En hij vervolgt: 'Het fundament waarop ons voorstel is gebouwd is de meerwaarde die wij zien in regionalisering van de brandweer. Die meerwaarde ligt in een forse kwaliteitsverhoging van de brandweezorg en rampenbestrijding. En wat vanaf het begin als een belangrijk punt is genoteerd: regionalisering op de door ons voorgestelde wijze brengt voor vrijwilligers nauwelijks verandering maar wel verbetering. Zij blijven oefenen en uitrukken vanuit hun huidige kazerne.

Zij houden hun eigen personeelsvereniging. Hun hoog gewaardeerde inzet voor de samenleving bij bijvoorbeeld lokale evenementen blijft onveranderd mogelijk. Er kan meer continuïteit worden geboden in de ondersteuning van vrijwilligers om hun taakbelasting draaglijk te houden. Er is ten behoeve van een betere brandweerdekking een effectievere inzet van vrijwilligers tijdens kantooruren/avond, nacht en weekend mogelijk. Er kan integrale lokale en regionale werving van vrijwilligers plaatsvinden

door een eenduidig beleid en een eenduidige benadering van (potentiële) werkgevers.'

## Bestuurlijke besluitvorming

'Naar onze mening ligt er nu een prima voorstel,' zo vat Ernst Bakker de situatie samen. 'Wij menen met dit voorstel het voor deze regio best denkbare toekomstscenario voor de brandweezorg te hebben geschetst. De inhoudelijke voorbereiding is kwalitatief hoogstaand. Het proces is zeer zorgvuldig ingericht en is steeds gericht geweest op het verwerven van bestuurlijk en professioneel draagvlak en het respecteren van de bestuurlijke randvoorwaarden die door de gemeenteraden zijn gesteld. De door ons voorgestelde ontwikkeling kan nu inderdaad rekenen op zeer groot draagvlak in de brandweerorganisaties, in de gemeentelijke organisaties en bij de voor de brandweer verantwoordelijke burgemeesters. Aan de bestuurlijke randvoorwaarden is daarmee optimaal voldaan. Als sluitstuk volgt nu een traject van bestuurlijke besluitvorming in de colleges en gemeenteraden.'

Voor de stap die de regiogemeenten nu gezamenlijk kunnen zetten is het momentum éénmalig ideaal: een betere uitgangspositie dan de huidige is voor een lange reeks van jaren ondenkbaar. Daarom kunnen wij ons voorstel met overtuiging aan de gemeenten voorleggen.'



# Stand van zaken voorbereiding regionaliseringsvoorstel aan de gemeentebesturen

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

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

gereed  
gereed  
gereed  
nagenoeg gereed  
gereed  
gereed  
nagenoeg gereed  
gereed  
gereed  
gereed  
gereed  
gereed  
gereed  
gereed  
gereed op: 12 / 2008

## Kostenverdeling na de regionalisering

# Na de regionalisering staat solidariteit voorop: samen de nieuwe kosten of baten delen



**Met de regionalisering van de brandweerkorpsen in Gooi en Vechtstreek wordt in de eerste plaats een kwaliteitsverhoging beoogd. Daarnaast is de bedoeling dat door het samengaan van korpsen in de regio ook wordt bereikt dat de kosten voor gemeenten ten minste gelijk blijven of dalen door bijvoorbeeld doeltreffender en doelmatiger werken. Burgemeester van Bussum, Milo Schoenmaker en Dick van Baarle, hoofd bedrijfsvoering van de regionale brandweer leggen uit hoe de kosten tussen gemeenten worden verdeeld ná de regionalisering op 1 januari 2009.**

Schoenmaker: 'De kostenverdeling is voor gemeenten een van de belangrijkste en meest gevoelige onderdelen van het besluit tot regionalisering. Het algemeen bestuur van de veiligheidsregio heeft hier meerdere keren uitvoerig over gesproken. Wij hebben als burgemeesters solidariteit hierbij hoog in het vaandel staan. Alle gemeenten hebben bij de start van de regionalisering op 1 januari 2009 een gelijk basiskwaliteitsniveau (want eventuele achterstanden hebben zij dan voor eigen kosten ingehaald, het zogenoemde been bijtrekken). Ná 1 januari 2009 is er één regionaal brandweerkorps dat voor één gebied samen naar de toekomstige problemen kijkt en deze samen oplost.'

Het veiligheidsbestuur heeft gekozen voor fixatie van de huidige brandweerbegrotingen van de gemeenten in combinatie met het omslaan van de eventuele nieuwe extra kosten of baten na regionalisering over het aantal inwoners. Schoenmaker: 'Kort gezegd, elke gemeente brengt in wat zij nu ook betalen voor de brandweezorg en na de regionalisering worden de eventuele nieuwe extra kosten of baten omgeslagen over het aantal inwoners in een gemeente.'

Bij dit model zijn er geen herverdeeffecten, d.w.z. dat de kosten niet verschuiven van de ene naar een andere gemeente. Dit model voldoet bovendien aan de bestuurlijke randvoorwaarde van de raden, dat geen

meerkosten mogen optreden voor individuele gemeenten boven de huidige brandweerbegrotingen. Dit is in het hele land het meest populaire model. Van Baarle: 'Sommigen zouden zeggen: de verdeling van alle kosten over het aantal inwoners is het eerlijkst. Maar dan blijkt dat zeer grote herverdeeffecten ontstaan, die groot nadeel geven voor de middengroep van 4 gemeenten ten gunste van de grootste en kleinste gemeenten. Het veiligheidsbestuur vindt dat niet wenselijk en ook de raden hebben vooraf gezegd: geen meerkosten. Daarom is deze optie afgefallen.'

Op één punt wordt het principe van niet-herverdelen genuanceerd, namelijk bij de kosten van

de bedrijfsvoering. Van Baarle: 'Alle gemeenten verrichten ten behoeve van de brandweer diverse ondersteunende diensten bijvoorbeeld op het gebied van P&O, I&A etc. Nu blijkt dat een aantal gemeenten (Huizen, Hilversum en Blaricum, en naar verhouding in mindere mate Bussum, Laren en Weesp) formatie bedrijfsvoering heeft opgenomen in de lokale brandweerbegrotingen die bij regionalisering dus geheel worden ingebracht. Echter, de andere gemeenten hebben die bedrijfsvoeringsformatie in de algemene gemeentebegroting opgenomen en niet in de brandweerbegroting; deze gemeenten zouden voor de bedrijfsvoering dus geen geld meegeven aan de nieuwe brandweerorganisatie. Het zou niet fair zijn als door een financieel-technische keuze van begroten sommige gemeenten aanzienlijk meer zouden inbrengen dan anderen. Daarbij hebben gemeenten de mogelijkheid na verloop van tijd op de meerkosten te besparen op de achterblijvende overhead bedrijfsvoering; het werk voor de brandweer verdwijnt immers bij de gemeenten. Dit kan geld opleveren. Om deze redenen heeft het veiligheidsbestuur in aanwezigheid en met instemming van de wethouders financiën besloten tot een ingroei-model van 3 jaar voor de kosten van de formatie bedrijfsvoering.'

Het veiligheidsbestuur heeft verder besloten tot het vaststellen van een evaluatiemoment 5 jaar na de regionalisering, waarbij de (financiële) gevolgen van een eventuele verdere professionalisering (beroepsvorming) bij een mogelijk onverhoopt sterk teruglopend aantal vrijwilligers weer bespreekbaar kunnen worden gemaakt.

Schoenmaker: 'Tot slot hebben we afgesproken dat de gekozen verdeelsystematiek niet wijzigt, tenzij het veiligheidsbestuur en gemeenten daar in de toekomst als gevolg van veranderde omstandigheden unaniem toe zouden besluiten.'

Met het besluit over de verdeelsystematiek van de kosten heeft het veiligheidsbestuur een belangrijk onderdeel van het totaalpakket regionalisering afgerond. Deze verdeelsystematiek wordt verwerkt in de begroting en meerjarenraming 2009 van de Brandweer Gooi en Vechtstreek.



Burgemeester van Bussum, Milo Schoenmaker

Voorzitter van de Werkgroep Veiligheidsketen  
Pieter Benschop en commandant van Bussum Maartje Aleman

## Jeugdbrandweer heeft een grote toegevoegde waarde voor de gehele toekomstige brandweerorganisatie



**Een van de randvoorwaarden die door de gemeenteraden is gesteld is het komen tot een regionale visie met betrekking tot een jeugdbrandweer binnen de nieuwe regionale brandweer. Daarbij geldt als uitgangspunt te komen tot optimalisering van het niveau van de huidige jeugdbrandweren.**

**Huizen en Bussum beschikken al jaren over een jeugdbrandweer.**

**Pieter Benschop, voorzitter van de Werkgroep Veiligheidsketen en Maartje Aleman, commandant van Bussum, leggen het belang van de jeugdbrandweer uit.**

De visie op de jeugdbrandweer is opgesteld door de Werkgroep Veiligheidsketen en overgenomen door de projectgroep en de stuurgroep regionalisering. Op 27 maart is deze gepresenteerd aan het Veiligheidsbestuur. Een regionale visie is onder andere van belang omdat de praktijk leert dat de jeugdbrandweer gezien kan worden als een kweekvijver voor de (senioren) brandweer. Aleman: 'De jeugdleden die doorstromen hebben al een behoor-

lijke basis en komen relatief eenvoudig door de benodigde basisopleidingen binnen het (senioren) korps. Daarnaast weet een korps wie het in huis haalt. Bijna 40 procent van de jeugdleden stroomt door naar een brandweerkorps.'

De doelstelling van de jeugdbrandweer is de jeugd op een verantwoorde en 'speelse' wijze de beginselen van het brandweervak bij te brengen. Dit wordt onder meer gedaan

door middel van theoretische en praktische oefeningen. Door mee te doen aan jeugdbrandweeredstrijden wordt de theoretische kennis in praktijk gebracht.

De leeftijd van de jeugdbrandweer varieert van 12 tot en met 18 jaar. Er zijn binnen de jeugdbrandweer twee groepen: de juniorploeg (12 tot en met 15 jaar) en de aspirantenploeg (15 tot en met 18 jaar). Aleman: 'De leden van de jeugdbrandweer

hebben "het" vaak van huis uit meegekregen, maar er zijn ook leden die op een andere manier affiniteit met de brandweer hebben gekregen.'

Benschop: 'Het kost natuurlijk tijd en energie om de jeugdbrandweer te begeleiden, maar een jeugdbrandweerkorps heeft een grote toegevoegde waarde en bovendien een positieve uitstraling voor de gehele toekomstige brandweerorganisatie.'

De visie op de jeugdbrandweren omvat de volgende punten:

- Handhaaf in de nieuw te vormen brandweerorganisatie minimaal de beide bestaande jeugdbrandweerploegen en bouw deze - bij een groeiende belangstelling in andere gemeenten - uit naar één regionaal jeugdbrandweerkorps met bijvoorbeeld één ploeg per sector.

- Verstrek de benodigde middelen en materieel voor de jeugdbrandweerploegen vanuit de nieuwe organisatie.
- Laat de daadwerkelijke begeleiding van de jeugd zoveel mogelijk uitvoeren door leden (vrijwilligers) uit de betreffende sector of korps.
- Regel de algehele coördinatie centraal en houd in de uitwerking van het formatieplan rekening met circa 0,3 fte.
- Houd in de begroting rekening met een bedrag van € 8.000 per jeugdbrandweerploeg (van 12 tot 14 leden). Uitgaande van beide huidige ploegen is dit een bedrag van minimaal € 16.000 per jaar.
- Neem in het beleid voor het vinden en binden van vrijwilligers de jeugdbrandweer op, gelet op de 40% instroom van de jeugd- naar de seniorenbrandweer.

Commandant van Wijdmeren Pieter Benschop

## Een regionale visie op personeelsverenigingen

**Ieder korps binnen de regio Gooi en Vechtstreek beschikt over een personeelsvereniging (PV), waarvan het vrijwillige en beroepspersoneel - al dan niet verplicht - lid van is. In het kader van de regionalisering is er door de Werkgroep Veiligheidsketen een visie op de personeelsverenigingen opgesteld. Deze visie is overgenomen door de projectgroep en de stuurgroep regionalisering en op 27 maart aan het Veiligheidsbestuur aangeboden. Commandant van Wijdmeren, Pieter Benschop ligt de visie nader toe.**

Benschop: 'Doel van een PV is de zorg voor de ontspanning en onderlinge versterking van de leden (met gezin) in brede zin. En niet alleen het vrijwillige en beroepspersoneel zijn lid, soms zijn ook oud-leden in de vorm van voormalig brandweerpersoneel en leden van de jeugdbrandweer lid van de vereniging. Daarnaast is het beroepspersoneel veelal ook

nog lid van een gemeentelijke PV. Jaarlijks worden allerlei activiteiten georganiseerd. Het aantal activiteiten verschilt wel per vereniging: de ene PV is actiever dan de andere.' Het bestuur wordt gevormd vanuit de leden en jaarlijks vindt minimaal één ledenvergadering plaats. De rechtsvorm is een vereniging en er zijn statuten. Benschop: 'De financiering

is geregeld via een eigen begroting, de leden betalen contributie en daarnaast krijgt men in de meeste gevallen een financiële bijdrage van de gemeente. In sommige gevallen hebben verenigingen donateurs.' Naast het organiseren van activiteiten voor de leden wordt onder verantwoording van de meeste verenigingen ook de voorziening voor de

inwendige mens binnen het korps geregeld. Benschop: 'In de meeste gevallen zorgt de brandweer voor de faciliteiten, zoals de keuken, bar en apparatuur en de vereniging voor de bemensing en middelen. Bij brandweeractiviteiten vindt er een verrekening plaats van gemaakte kosten.'

De gestelde visie op de personeelsverenigingen omvat de volgende punten:

- Het belang van PV'en voor het personeel binnen de nieuwe organisatie wordt onderschreven. De lokale PV'en blijven bestaan om zo de lokale identiteit en betrokkenheid te behouden.
- Daarnaast organiseert de korpsleiding jaarlijks enkele activiteiten voor het

beroepspersoneel.

- De PV-besturen en de korpsleiding kennen gescheiden verantwoordelijkheden. De activiteiten van de PV staan een adequate repressieve taakuitvoering niet in de weg.
- Stimuleer vanuit de korpsleiding dat de PV'en gezamenlijk niet-brandweeractiviteiten gaan ontplooiën (zoals klaverjassen, volleybal en darten dat nu door de kring van commandanten worden georganiseerd).
- Maak afspraken tussen korpsleiding en PV-en over verantwoordelijkheid en eigendommen (zoals inventaris/onderhoud) op het gebied van de verzorging van de inwendige mens. Maak hierbij gebruik van reeds bestaande afspraken.

BOR vice-voorzitter Arnold de Visser en vrijwilliger Johan Krook

## Personeel en organisatie klaar voor de volgende stap

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. De BOR heeft haar eindadvies over de regionalisering van de brandweren aan de coördinerend bestuurder aangeboden. BOR vice-voorzitter Arnold de Visser en vrijwilliger bij Brandweer Wijdemeren - post 'sGravenland - Johan Krook: 'De cirkel is rond en zowel personeel als organisatie zijn klaar om aan de volgende stap te beginnen.'



De Visser: 'Als BOR hebben wij in de afgelopen periode adviezen uitgebracht over verschillende deelproducten, te weten de kerntakendiscussie, het organisatieplan, het organisatiebesluit en het formatieplan. Ook hebben de gezamenlijke medezeggenschapsorganen aan het

begin van het regionaliserings-traject een advies uitgebracht over de randvoorwaarden. Al deze adviezen en de reactie van de coördinerend bestuurder daarop hebben wij betrokken in ons eindadvies.'

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. De BOR constateert 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.

### Implementatieplan

Vanaf het moment dat de colleges en raden besluiten om formeel over te gaan tot regionalisering van de brandweren, zullen nog veel praktische zaken moeten worden uitgewerkt. Krook: '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 overgaan naar de nieuwe situatie. De continuïteit van brandweertzorg 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 2009 vertrekt, zonder dat nieuw geplaatst personeel deze werkzaamheden praktisch gezien kan overnemen. De BOR adviseert om een implementatieplan op te stellen, zodat op 1 januari 2009 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 plaatsing zal worden georganiseerd (op basis van het sociaalplan) en hoe de continuïteit van de brandweertzorg en rampenbestrijding gegarandeerd blijft. De bestuurder heeft in een reactie aangegeven akkoord te gaan met dit voorstel.

### Vrijwilligers en kerntaken

In de randvoorwaarden is opgenomen dat de regionalisering

voor vrijwilligers geen grote gevolgen mag hebben. Een aantal uitkomsten van de kerntakendiscussie heeft echter gevolgen voor de werkzaamheden en de motivatie van de vrijwilligers. Krook: 'Het is tegenstrijdig om enerzijds de wens te hebben te besparen op materieel en door vrijwilligers uitgevoerde taken en anderzijds vrijwilligers te willen behouden en voor hen niks te laten veranderen.' In het kader van de kerntakendiscussie zijn twee onderwerpen met name van belang. Het afbouwen van brandweerspecifiek materieel (HV's en TS-en) enerzijds en het stoppen van de twee vrijwillige duiksteunpunten anderzijds. De Visser: '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 had losgekoppeld 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 besparing van het materieel om te zetten tot een alge-



vrijwilligers gericht beleid op te stellen. Deze opdracht is inmiddels al vanuit het bestuur aan de regionaal commandant gegeven.

### Kwaliteit organisatie

Om te kunnen voldoen aan de wens van bestuur en raden dat de regionalisering niet mag leiden tot meerkosten, worden in de meerjarenraming verschillende taakstellingen/efficiencyvoordelen benoemd. De Visser: 'In de optiek van de BOR mogen dergelijke taakstellingen/efficiencyvoordelen geen nadelig effect hebben op de kwaliteit van dienstverlening of organisatie. De BOR adviseert om een plan op te stellen waarin is aangegeven hoe de taakstelling behaald gaat worden zonder dat dit nadelige gevolgen heeft voor de dienstverlening of de kwaliteit van uitvoering.' Ook met dit voorstel is de bestuurder akkoord.

Daarnaast 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 concurrerend is ten opzichte van andere brandweerregio's. De BOR adviseert om een meerjaren personeelsbeleid op te stellen en om met een visie te komen over Brandweer Gooi en Vechtstreek in 2013. De bestuurder wil hiervoor ruimte maken in de tweede helft van 2009.

### Pluspakket

Gemeenten hebben de mogelijkheid om meerdaags realistisch oefenen op te nemen in het pluspakket. De gemeenten bepalen hierdoor op welke wijze het oefenen binnen hun gemeente moet worden ingevuld. Krook: 'Hierdoor ontstaat ongelijkheid in geoefendheid tussen personeel binnen dezelfde organisatie in de optiek van de BOR. Personeel van de ene post krijgt immers de mogelijkheid om meerdaags realistisch te oefenen terwijl personeel van een andere post dat niet krijgt. 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 en dit in het oefenbeleidsplan te verankeren. Daar waar (voor vrijwilligers) problemen ontstaan om meerdaags te kunnen oefenen,

moet een passende oplossing worden gezocht. De bestuurder erkent de discrepantie en heeft voorgesteld het bestuursbesluit bij te stellen en in 4 jaar (ook budgettair) toe te groeien naar meerdaags realistisch oefenen voor iedereen.

De pluspakketten zijn voor de organisatie en de gemeenten nieuw. Het is 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. De BOR adviseert daarom om als onderdeel van het implementatieplan te inventariseren welke pluspakketten gemeenten willen en daarvoor in de productencatalogus ook mogelijke pluspakketten op te nemen.

In de dienstverleningsovereenkomsten dient te worden opgenomen dat gemeenten het doel van het pluspakket bepalen en niet de wijze van invulling, en hoe omgegaan wordt met personele en organisatorische gevolgen als een pluspakket beëindigd wordt.

De bestuurder heeft ook ingestemd met dit advies. De Visser: 'Met dit eindadvies hebben wij de letter en geest van randvoorwaarden getoetst aan de producten die het project regionalisering van de brandwerven 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. Dit is als een positief eindadvies te beschouwen om op basis van het huidige voorstel over te gaan tot regionalisering van de brandwerven.'

meen oormerk materieel en het daarmee aan de directie van de nieuwe organisatie over te laten op welke wijze de besparing op het materieel gerealiseerd wordt. Hierbij dient voorop te staan dat de besparing geen nadelige gevolgen mag hebben voor de dienstverlening. 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. De bestuurder gaat met beide voorstellen akkoord. Daarnaast geeft hij aan ook met de vrijwilligers met betrekking tot de afbouw van de HV's overleg te willen voeren.

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

## Beeldmerk Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek



**veiligheidsregio**  
gooi en vechtstreek

**Op dit moment staan op de uitgaande post, notities, publicaties en website van de Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek de beeldmerken en logo's van de deelnemende organisaties, te weten: de brandweer, politie, gemeenten, GHOR en het openbaar ministerie. De beeldmerken en logo's die op brieven staan, variëren van drie organisaties met logo en beeldmerk bij de post van het bestuur, tot vijf boven de post van de Veiligheidsdirectie.**

Dit is niet alleen praktisch onhandig, maar het wekt tevens verwarring op en straalt weinig binding en samenwerking uit. De veiligheidsdirectie is van mening dat het één jaar na de totstandkoming van de veiligheidsregio tijd wordt dat de veiligheids-

regio eenduidig naar buiten treedt bij interne en externe uitingen. Het gaat hierbij om de samenwerking in multidisciplinair verband. Dit doet niets af aan de verantwoordelijkheid voor de eigen kolom binnen de veiligheidsregio.

De veiligheidsdirectie heeft hiertoe unaniem gekozen voor een modern logo dat dynamiek, beweging, harmonie, creativiteit, verbinding en samenspel uitstraalt. Het lemniscaat ligt ten grondslag aan de vormgeving. Bewust is het aantal deelnemende organisaties en de kleuren van de hulpverleningsdiensten losgelaten. Uiteraard blijven de beeldmerken en logo's van de deelnemende organisaties gewoon van toepassing voor de eigen monodisciplinaire uitingen.

Binnenkort zult u dit beeldmerk en logo op steeds meer communicatie-uitingen aantreffen. Ook de krant van de Veiligheidsregio zal een nieuw jasje krijgen, gebaseerd op bovenstaand beeldmerk.

## 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

April 2008