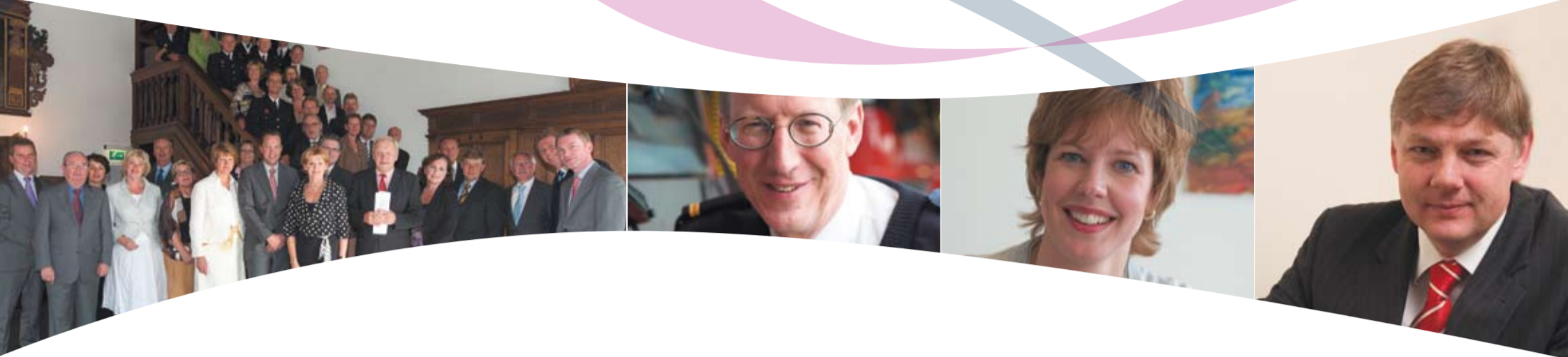


veiligheidsregio

gooi en vechtstreek

nummer 9, oktober 2008



Gemeenschappelijke vergadering colleges B&W

Dinsdag 9 september vond er een gezamenlijke vergadering van de colleges van B&W binnen Gooi en Vechtstreek plaats op het raadhuis te Naarden. Tijdens deze unieke vergadering hebben de colleges ieder voor zich én gemeenschappelijk het identieke besluit genomen dat het college van B&W van de betreffende gemeente, onder voorwaarde van een positief advies van de raad, de gemeentelijke brandweer per 1 januari 2009 overdraagt aan de Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek.

Het is de symbolische bezegeling door de colleges van een lang gemeenschappelijk traject dat de gemeenten in 2005 hebben ingezet om te komen tot regionalisering van de brandweer.

8 van de 9 colleges waren aanwezig: Wijdmeren heeft ervoor gekozen zijn eigen traject te volgen. Wel bestaat het volste vertrouwen dat de raad van Wijdmeren positief zal adviseren over de regionalisering, gelet op alle voordelen van regionalisering en de nadelen om de brandweer lokaal houden.

Voordelen van regionalisering

- De operationele brandweerdekking kan beter worden gegarandeerd, bijv. door spreiding van personeel over de regio (kantoormedewerkers met een repressieve neventaak en inzet vrijwilligers bij meerdere kazernes). Sommige gemeenten hebben tijdens kantoortijden nu moeite om voldoende vrijwilligers bijeen te krijgen; door betere samenwerking is dat nu makkelijker op te lossen. Vrijwilligers blijven noodzakelijk en zullen goed worden ondersteund, zodat ze kunnen blijven uitrukken.
- Een regionale brandweer kan efficiënter en effectiever voldoen aan de



hogere kwaliteitseisen die de minister van BZK aan de brandweer stelt.

- Het voldoen aan de toekomstige kwaliteitseisen in een individuele gemeente is bovendien duurder alleen, dan in gemeenschappelijk verband.
- Een regionale brandweer is organisatorisch minder kwetsbaar dan een lokale brandweer. Het gemeenschappelijk uitvoeren van niet alleen de 'warme', maar ook de 'koude' brandweertaken in regionaal verband geeft betere kwaliteit, deskundigheid en continuïteit. Door uniformering zijn medewerkers beter uitwisselbaar. Bij vacatures of langdurige ziekte is de continuïteit binnen de organisatie beter te garanderen.
- Door bundeling van versnipperde specialistische kennis (bijv. proactie en preventie), die mogelijk is binnen de grotere organisatie van de regionale brandweer, worden doeltreffendheid en doelmatigheid verhoogd.

- Door uniformeren van beleid en werkwijzen binnen de regionale brandweer wordt de doelmatigheid verhoogd.
- Door de brandweer, evenals de politie, de Regionale ambulancevoorziening (RAV) en de Geneeskundige hulp bij ongevallen rampen (GHOR) regionaal te organiseren, wordt de multidisciplinaire samenwerking, zowel bij de reguliere taakuitvoering als bij rampenbestrijding en crisisbeheersing, effectiever.
- De loopbaanperspectieven en mobiliteit van medewerkers zijn in de grotere organisatie van de regionale brandweer beter.
- Door regionalisering van de brandweer kan de informatievoorziening (operationeel en bestuurlijk) beter en transparanter worden georganiseerd.
- Door regionalisering krijgt de innovatie binnen het brandweervak meer en sneller effect.

Bovengenoemde zaken zijn uiteraard

voor de gehele brandweer van belang, dus voor vrijwilligers én beroeps. Veelal wordt de specifieke vraag gesteld of regionalisering niet ten koste gaat van de vrijwilligers. Ons oordeel is dat juist het omgekeerde het geval is, hoewel er pijn is over afbouw duiken en brandweerspecifiek materieel.

Regionalisering op onze wijze brengt voor vrijwilligers nauwelijks verandering. 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. De nieuwe brandweerorganisatie is een platte organisatie omdat ieder zich ervan bewust is dat de relatie en communicatie met de 'werkvloer' van wezenlijk belang is.

Verbeteringen voor de vrijwilligers, die door de vrijwilligers tijdens de informatieavonden over regionalisering zelf zijn aangedragen, zijn:

- meer ondersteuning en meer continuïteit in de ondersteuning van vrijwilligers om hun taakbelasting draaglijk te houden.
- voor een betere brandweerdekking is een effectievere inzet van vrijwilligers tijdens kantooruren/avond, nacht en weekend mogelijk.
- integrale lokale en regionale werving van vrijwilligers door een eenduidig beleid.

Het bestuur heeft iedereen die tot nu toe heeft meegewerkt aan de voorbereiding van alle uitwerkingen in het kader van de regionalisering bedankt voor zijn of haar geweldige inzet. Het bestuur was zeer te spreken over de kwaliteit van alle geproduceerde nota's en rapporten.

Sociaal Plan vastgesteld

Onlangs is het Sociaal Plan, inclusief de plaatsingsprocedure en het overgangsrecht van de Brandweer Gooi en Vechtstreek vastgesteld. Deze zijn tot stand gekomen na langdurig en intensief overleg tussen de vakbonden en de werkgever. Tijdens het BGO op 18 september jl. te Laren hebben de bonden en werkgever een akkoord bereikt over het Sociaal Plan.

Op 4 en 8 september jl. heeft er een tweetal informatieavonden plaatsgevonden. Deze zijn door de vakbonden georganiseerd voor de beroeps en de vrijwilligers ten behoeve van het raadplegen van de achterban over het Sociaal Plan en overgangsrecht.

Op de informatieavonden hebben de vakbonden uitleg gegeven over het Sociaal Plan en overgangsrecht. Vanuit de medewerkers zijn hierover een aantal kritische

opmerkingen gemaakt. Deze zijn door de vakbonden besproken met de werkgever. De medewerkers zijn inmiddels door de vakbonden geïnformeerd over de uitkomsten hiervan.

Mede omdat het Sociaal Plan past binnen de financiële kaders en het akkoord is met de bonden, heeft de stuurgroep regionalisering dit voorstel met positief advies aan het veiligheidsbestuur voorgelegd.

In het Sociaal Plan BGV is het plaatsingsproces voor plaatsing in de nieuwe organisatie opgenomen. Uitgangspunt daarbij is dat zoveel als mogelijk zal worden geplaatst op basis van mens volgt werk (functievollers). Daar waar er sprake is van mens volgt werk, zal de functie worden aangemerkt als ongewijzigde functie. Er zullen echter ook een aantal nieuwe functies zijn. Plaatsing op nieuwe functies zal plaatsvinden op

basis van geschiktheid. Medewerkers die niet kunnen worden geplaatst op een ongewijzigde functie, zullen daarbij een voorrangpositie hebben, mits de functie als passende functie kan worden aangemerkt. Daarnaast kunnen er in overleg met de BOR sleutelfuncties worden aangemerkt. Dit zijn functies die binnen de nieuwe organisatie dermate belangrijk zijn dat plaatsing zal geschieden op basis van geschiktheid aan de hand van een (open) sollicitatieronde vanuit het vaste personeelsbestand. De functie regionaal commandant en plaatsvervangend regionaal commandant hebben op grond van het Organisatiebesluit en het Sociaal Plan BGV een bijzondere status. Daarin wordt rechtstreeks benoemd door de Algemeen Bestuur van de BGV.

Daarnaast is in het Sociaal Plan BGV het overgangsrecht opgenomen. Het overgangsrecht regelt de afbouw van een aantal negatieve verschillen in arbeids-

voorwaarden tussen de nieuwe rechtspositieregeling van de BGV en de huidige lokale rechtspositieregelingen. De kosten van dit overgangsrecht passen binnen de vastgestelde begroting voor de nieuwe organisatie.

Daarnaast dient voor 1 januari 2009 door het daartoe bevoegde gezag van de deelnemende gemeenten nog te worden besloten dat het betreffende lokale brandweerpersoneel, voor wat betreft de regionalisering en de vorming van de BGV, valt onder het Sociaal Statuut BGV en niet onder een eventueel lokaal Sociaal Statuut of Sociaal Plan. Dit gebeurt om eventuele strijdigheid met een lokaal Sociaal Statuut of Sociaal Plan te voorkomen.

Het Sociaal Plan en Overgangsrecht is ook terug te vinden op www.vrgooi-envechtstreek.nl onder het menu 'Regionalisering Brandweer'.

Functieboek bestuurlijk vastgesteld Interne voorbereidingen voor het plaatsingsproces gaande

Het functieboek BGV is op 11 september jl. in het veiligheidsbestuur vastgesteld. Ook de BOR heeft met het functieboek ingestemd. Het functieboek is een directe uitwerking van het Organisatieplan (december 2007), het Organisatiebesluit (januari 2008) en het Formatieplan (februari 2008), waarmee het veiligheidsbestuur al eerder heeft ingestemd. Het functieboek is op de website www.brandweergooienvechtstreek.nl te vinden (onder organisatie).

Functiewaardering

Omdat er nog niet voor een definitief functiewaarderingssysteem is gekozen, is er uitgegaan van het systeem dat in de meeste gemeenten binnen de regio gebruikelijk is: het ODRP-systeem. Op basis daarvan is er aan de functies een indicatieve schaal gehangen in plaats van een definitieve schaal. De daadwerkelijke

waardering zal op een later tijdstip volgen op basis van een nog te kiezen definitief systeem.

Systematiek functiebeschrijvingen en functiemodules

De functies zijn vanaf hoofdgroep IV, waar mogelijk, generiek beschreven. De functies in hoofdgroep III zijn, gezien de grotere diversiteit aan (uitvoerende) werkzaamheden, meer specifiek. Naast functiebeschrijvingen zijn in het functieboek ook functiemodules opgenomen. Uitgangspunt hiervoor is dat met een modulesysteem de mogelijkheid wordt gecreëerd zo dicht mogelijk bij de huidige functie te blijven en te kunnen reageren op mobiliteitsbehoeften binnen de nieuwe organisatie, zonder dat er voor elke afwijkende functievervulling een functiebeschrijving dient te worden gemaakt. Zo ontstaat er de mogelijkheid de functie in te vullen met één of meerdere modules.

De toewijzing van modules vindt plaats op basis van de huidige hoofdtaken. Het grootste taakonderdeel (module) is bepalend voor de indicatieve inschaling. Bij de definitieve waardering zal de totale functie op basis van de dan geldende omvang worden beoordeeld.

Een voorbeeld van een module is de module plv. regionaal commandant. Deze wordt gekoppeld aan een lid van het vierkoppige directieteam dat voldoet aan de volledige competentie-eisen van het LMD (Landelijk management development brandweer en politie). Dit bevordert de flexibiliteit.

Bij het opstellen van de functiebeschrijvingen is uitgegaan van het benodigde werk- en denkniveau met de noodzakelijk geachte aanvullende jaren relevante ervaring en/of opleiding, zonder dit laatste expliciet te benoemen. Hiervoor is gekozen omdat dit te veel aan verandering onderhevig is. Daardoor wordt er meer uitgegaan van de ervaring die noodzakelijk is om, uitgaande van de indeling in de hoofdgroep, te komen tot een normaal goede functievervulling. De relevante eisen voor de brandweeropleidingen zullen wel worden opgenomen. In de vervolgfase zal dit per functie, tegelijkertijd met de competenties, worden toegevoegd.

Afgesproken is, dat na een inwerkperiode van een jaar de functiebeschrijvingen worden geëvalueerd en zo nodig worden aangepast.

Interne voorbereidingen

De interne voorbereidingen voor het plaatsingsproces zoals opgenomen in het Sociaal Plan BGV zijn reeds gaande om direct na de laatste raadsvergadering van start te kunnen gaan met het plaatsingsproces. Dan kan regionalisering per 1 januari 2009 worden gehaald. Zo zijn eind september goed bezochte informatiebijeenkomsten voor het personeel (beroeps en vrijwillig) gehouden over het functieboek. Er werd uitleg gegeven over de functies, het modulesysteem en de plaatsingsprocedure rond zowel ongewijzigde functies, nieuwe (gewijzigde) functies en sleutelfuncties. Er was volop gelegenheid voor het stellen van vragen, bijvoorbeeld over de wijze van belangstellingsregistratie. John van der Zwan en Mieke Harder riepen de medewerkers op zonnig bij persoonlijke vragen over dit proces contact met hen op te nemen en zeker niet met buikpijn hierover rond te lopen. Inmiddels zijn er naar behoefte speciale spreekuren ingericht. Vragen kunnen worden ingediend via y.schipper@hilversum.nl

Tussen Rijk en Regio

In de voorgaande kranten hebben wij u verteld over het convenant dat eind april 2008 met de minister is afgesloten ten behoeve van de verbetering van de rampenbestrijding en crisisbeheersing en de regionalisering van de brandweer. Aan het convenant is voor onze regio maximaal 1,2 miljoen euro verbonden, op voorwaarde van volledige regionalisering van de brandweer. Als de brandweer niet wordt geregionaliseerd, komt de 2e tranche van 6 ton niet vrij en krijgt de regio slechts 6 ton. En dat is lang niet

genoeg om de brandweer te regionaliseren en om de rampenbestrijding van een 6- naar een 7+ te brengen, wat de minister wil. Met het oog op de hoge en onvermijdbare incidentele kosten van regionalisering vond deze regio de convenantsgelden eigenlijk onvoldoende. Daarom zijn gesprekken met het Rijk over een aanvullende bijdrage gevoerd. Op 8 september liet de minister ons weten dat zij de regio een extra bijdrage toekent van € 450.000 ten behoeve van het regionaliseringsproces. Dit doet

zij gelet op de positie van deze regio als koploper bij de regionalisering, de schaalgrootte van de regio en de voorbeeldwerking naar andere regio's. Voor deze extra bijdrage is - analoog aan het convenant - gekozen voor uitkering in 2 tranches van 3 ton resp. 1,5 ton. Deze laatste tranche wordt alleen uitgekeerd als alle gemeenteraden instemmen met de regionalisering van de brandweer. Op 3 november geeft de laatste gemeenteraad van de negen raden haar college van B&W advies over de regionalisering.



Myriam Kooij: Minister heeft extra bijdrage voor regionalisering beschikbaar gesteld



BOR adviseert positief over functieboek Brandweer Gooi en Vechtstreek

BOR vice voorzitter Arnold de Visser: 'Het lezen van een functie is een vak apart'

Het functieboek voor de nieuwe organisatie Brandweer Gooi en Vechtstreek is vastgesteld. Het functieboek is een directe uitwerking van het Organisatieplan (december 2007), het Organisatiebesluit (januari 2008) en het Formatieplan (februari 2008), waarmee het veiligheidsbestuur eerder heeft ingestemd. De BOR heeft voorafgaand aan het uiteindelijke besluit een advies uitgebracht met betrekking tot het functieboek. Arnold de Visser, BOR vice voorzitter, vertelt u over het verloop van het proces en de adviezen van de BOR.

Op 12 augustus jl. is in een overlegvergadering tussen de BOR en het bestuur het concept- functieboek besproken. De Visser: "Het lezen van een functie lijkt een vak apart. Veelal bepalen kleine nuances in de tekst van een functie hoe een functie gewaardeerd wordt bijvoorbeeld qua handelingsvrijheid, werk- en denkniveau of leidinggeven. Om het voor alle medewerkers helder te maken welke nuances in een functie zitten, is conform het advies van de BOR een begrippenlijst opgesteld."

"Binnen de nieuwe organisatie zal op de posten door verschillende medewerkers uitvoering worden gegeven aan het beleid dat binnen de verschillende sectoren gemaakt wordt. Hiërarchisch worden de medewerkers op de posten aangestuurd door de postcommandant. In de praktijk zullen echter verschillende werkvormen ontstaan waarbij medewerkers vanuit het centrale niveau op specifieke taakgebieden (bijvoorbeeld preventie, materieel of oefenen) sturing geven aan de wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan het – door de directie vastgestelde – centrale beleid. Het is van groot belang voor de kwaliteit dat de medewerkers vanuit het centrale niveau voldoende mogelijkheden hebben om daadwerkelijk sturing te geven aan deze werkvormen. Dit mede om te voorkomen dat de sectorcommandanten te veel belast gaan worden met uitvoeringsaspecten. De BOR heeft daarom geadviseerd om in het functieboek dan wel in de uitwerking van het organisatieplan de verschillende werkvormen te beschrijven. Daarbij wordt aangegeven op welke wijze door medewerkers van centraal niveau daadwerkelijk en praktische sturing kan worden gegeven

aan de uitvoering van het beleid en de medewerkers die daarbij betrokken zijn. Hiertoe dienen duidelijke en eenduidige 'spelregels' vast gelegd te worden."

Functiewaarderingssysteem

"De verschillende functies zijn in het voorliggende functieboek indicatief gewaardeerd. In overeenstemming met het Georganiseerd Overleg (GO) van de nieuwe organisatie dan wel met de nieuwe OR zal een definitief functiewaarderingssysteem moeten worden vastgesteld. De BOR heeft daarom geadviseerd om in overeenstemming met het GO van de nieuwe organisatie dan wel de nieuwe OR, begin 2009 vast te stellen op welke wijze de voortgang van het nieuwe VNG functiewaarderingssysteem gevolgd gaat worden. Daarnaast moet worden vastgesteld op welk moment het nieuwe systeem in de besluitvormingsfase moet zitten om het mogelijk als functiewaarderingssysteem voor de nieuwe organisatie te kunnen toepassen. Als blijkt dat de besluitvorming van het nieuwe VNG functiewaarderingssysteem niet op of vóór het vastgestelde moment zal gaan plaatsvinden, moet worden overgegaan

tot vaststelling van een zelfstandig functiewaarderingssysteem voor de brandweer dan wel de veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek."

Evaluatie

De Visser: "Naast vaststelling van een definitief functiewaarderingssysteem is het van belang het functieboek te evalueren. De BOR acht het van belang dat een plan van aanpak wordt gemaakt voor de evaluatie van het functieboek, waarin specifiek staat beschreven op welke wijze en op welke tijdstippen (periodiek) de functies worden doorgelicht. De BOR heeft geadviseerd om in overeenstemming met de OR van de nieuwe organisatie in het eerste kwartaal van 2009 een plan van aanpak op te stellen voor evaluatie van het functieboek."

De BOR heeft tijdens de overlegvergadering van 23 september vernomen dat de uitgebrachte adviezen door het veiligheidsbestuur zijn overgenomen.

Offerte aangevraagd voor Arbodienstverlening

Tot aan de regionalisering valt de brandweer voor de arbodienstverlening onder de arbo contracten van de verschillende gemeenten. Na regionalisering dient de BGV een eigen contract af te sluiten voor de arbodienstverlening. Het budget voor de arbodienstverlening van de BGV bedraagt inclusief keuringen ongeveer € 105.000,00 per jaar.

Er is besloten om voor het jaar 2009 de arbodienstverlening van de BGV onderhands aan te besteden, met de mogelijkheid van verlenging van 1 jaar. De reden voor een onderhandse aanbesteding voor een korte periode is dat de nieuwe organisatie zich nog moet uitkristalliseren en het arbo beleid van de nieuwe organisatie nog op poten gezet moet worden. Voor de onderhandse aanbesteding is in

overleg met de BOR een programma van eisen opgesteld.

In het kader van deze onderhandse aanbesteding zijn er drie arbodiensten geselecteerd. Aan deze arbodiensten zal worden verzocht om voor 1 november 2008 een offerte uit te brengen. De geselecteerde arbo diensten zijn:

- Arbo Unie
- KLM Health services
- Arbo Active

De eerste twee organisaties zijn op dit moment reeds werkzaam bij brandweerorganisaties in de regio en hebben uit dien hoofde expertise op het gebied van de brandweer. De derde organisatie is nog onbekend, maar geeft wel aan ervaring in brandweerkeuringen e.d. te hebben.

Gemeenschappelijke regeling De codificatie van de besluitvorming over de regionalisering komt eraan

De besluiten die in het kader van de regionalisering van de brandweer zijn en nog worden genomen, moeten op hoofdlijnen worden vastgelegd (of met een moeilijk woord gecodificeerd) in de "Grondwet" van de veiligheidsregio; dat is de Gemeenschappelijke Regeling veiligheidsregio. In de huidige regeling staat nu immers niets over het overdragen van de gemeentelijke brandweerorganisaties aan de veiligheidsregio en de vorming van één regionaal brandweerkorps, de BGV.

De gemeenschappelijke regeling is een typisch juridisch product dat is voorbereid door de werkgroep bestuurlijk juridische zaken en is vervolmaakt door de bijdragen van juristen en adviseurs van alle deelnemende gemeenten en disciplines. Het vormt een sluitstuk van de totale besluitvorming over de regionalisering. Nadat de gemeenschappelijke regeling in de bestuursvergadering van 9 oktober wordt vastgesteld, wordt deze direct aangeboden aan de 3 bestuursorganen van de gemeente, te weten burgemeester, college van B&W en gemeenteraad; zij besluiten ieder voor zover het zijn eigen bevoegdheden betreft. Wordt vervolgd.

Voorlopige plaatsing personeel BGV gestart Voorlopige benoeming korpsleiding BGV

Op 11 september jl. zijn René Moraal en John van der Zwan door het veiligheidsbestuur aangemerkt als respectievelijk de beoogd regionaal commandant en de beoogd plaatsvervangend regionaal commandant van de BGV. Zij zijn vanuit die status aangewezen als kwartiermaker met de opdracht verder ambtelijk inhoud te geven aan het plaatsingsproces. De invulling gebeurt van boven naar beneden, in overeenstemming met het Sociaal Plan. Deze kwartiermakers zullen, met inachtneming van het Organisatiebesluit en het Sociaal Plan, verder invulling geven aan het operationaliseren en verder bemenen van de BGV.

Beide functionarissen hebben de selectieprocedure van het LMD (Landelijk Management Development voor brandweer en politie) voor de strategische topfuncties met positief resultaat afgerond. Zij voldoen hiermee als enigen binnen de regio aan de landelijk en regionaal gestelde kwalificaties voor deze sleutel-functies. Mede omdat het gaat om zoge-

noemde sleutelposities, die van groot belang worden geacht voor de organisatie, zullen de beide heren op korte termijn een competentietest afleggen, een ontwikkeltraject volgen en worden met hen functioneringsgesprekken gevoerd door het bestuur. Hierop wordt dus voor de top geen uitzondering gemaakt.

Het organisatiebesluit treedt niet eerder dan per 1 januari 2009 in werking en daarom is de benoeming voorlopig en (nog) niet definitief. Nu ambtelijk al wordt begonnen met de voorlopige plaatsing, kan de startdatum van de BGV van 1 januari 2009 worden gehaald. De BGV kan dan per 1 januari 2009 operationeel zijn, ook al zal het totale plaatsingsproces inclusief eventuele bezwaar- en beroepsprocedures niet volledig zijn afgerond. Voor de goede orde: er vinden geen onomkeerbare zaken plaats, gelet op de laatste gemeenteraad die op 3 november bijeenkomt om te adviseren over de regionalisering van de brandweer. Maar indien pas na die datum begonnen zou worden, zou 1 januari 2009 niet kunnen worden gehaald.

Begroting 2009 en meerjarenraming 2009-2013 Elbert Roest: De begroting 2009 is in evenwicht



Op 1 januari 2009 zal de nieuwe geregionaliseerde brandweer Gooi en Vechtstreek van start gaan. In dat kader is een ontwerpbegroting opgesteld op basis van de begrotingen 2008 van de negen deelnemende gemeentelijke brandweerorganisaties en de huidige regionale brandweer. De begroting 2009 is in evenwicht en de meerjarenraming sluitend.

De sluitende ontwerpbegroting van de Brandweer Gooi en Vechtstreek is deze zomer vastgesteld door het algemeen bestuur van de veiligheidsregio en heeft de instemming van de portefeuillehouders financiën. In de ontwerpbegroting zijn natuurlijk ook alle bijdragen ten behoeve van de regionalisering van de brandweer van het ministerie van BZK verwerkt. De ontwerpbegroting is medio augustus aangeboden aan de negen gemeenteraden die hun zienswijze kenbaar kunnen maken. De ontwerpbegroting is na te lezen op de website van de veiligheidsregio.

De bedoeling is de ontwerpbegroting op 6 november a.s. in het veiligheidsbestuur definitief vast te stellen.



Coördinatie ambulancevervoer tijdens rampen

Sinds september kan de GHOR bij incidenten met veel slachtoffers een Coördinator Gewonden Vervoer (CGV) inzetten. Zes centralisten van de MKA voeren gezamenlijk de piketfunctie uit, zodat 24 uur per dag, zeven dagen per week iemand beschikbaar is.

Bij een ongeval met veel slachtoffers is een gecoördineerde inzet nodig van de hulpverleningsdiensten. Voor wat betreft de geneeskundige hulpverlening treedt vanaf GRIP1 de GHOR in werking. De coördinatie van geneeskundige werkzaamheden tijdens een ramp wordt uitgevoerd door GHOR functionaris-

sen. Dit zijn onder andere het hoofd sectie GHOR, de OvD-G en het hoofd Actiecentrum. Per september is nu ook de CGV functie ingevuld.

De CGV moet ervoor zorgen dat de slachtoffers van een incident in de ziekenhuizen terecht komen op een georganiseerde wijze. Daarbij komt veel kijken: zorgen dat er voldoende ambulances zijn, slachtoffers aan ziekenhuizen toewijzen, zorgen dat de slachtoffers vervoerd worden en bovenal de registratie van de slachtoffers.

De CGV krijgt als werkplek een verbindingscommandowagen GHOR. Deze

komt uit Amsterdam. In de verbindingscommandowagen zitten twee werkplekken met computers. Verder is de wagen voorzien van verbindingsmiddelen, fax printer en zelfs een koelkast en een senseo.

De afgelopen tijd is er door het bureau GHOR veel aandacht besteed aan het beschrijven van de procedures in een handboek, zodat iedereen de functie uniform kan uitvoeren. De eerste trainingen hebben inmiddels plaatsgevonden, deze werden enthousiast gevolgd.

Voor meer informatie Lisa Tober, l.tober@gdgooi.nl of 035-6926346

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: ontwerpstudio de Toekomst

Drukwerk: drukkerij de Toekomst

Foto's: Chiel van Diest en GHOR-bureau

Tekst en redactie: Myriam Kooij, Nora Nowee,

© Oktober 2008