

Inhoudsopgave algemene toelichting

Samenvatting

Algemene toelichting

1. Inleiding
2. Ontwikkelpad
 - 2.1 Regionaal organisatieplan
 - 2.2 Samenwerking in districten
 - 2.3 Principebesluit regionalisering
 - 2.4 Convenant met BZK
 - 2.5 Wet Veiligheidsregio's
 - 2.6 Plan van aanpak en projectorganisatie regionalisering
3. Hoofdelementen nieuwe regionale organisatie
 - 3.1 Missie en ambitie
 - 3.2 Organisatie op hoofdlijnen
 - 3.2.1 Algemeen
 - 3.2.2 Taken en niveaus
 - 3.2.3 Organisatie binnen de districten
 - 3.2.4 Elk district een regionaal beleidsdomein
 - 3.2.5 Geografische indeling van de districten
 - 3.2.6 Besturing vanuit de opdrachtgevende gemeenten
 - 3.2.7 Ondersteunende taken
 - 3.3 Vinden, binden en boeien van vrijwilligers
 - 3.4 Begroting nieuwe organisatie
 - 3.4.1 Toetsing
 - 3.4.2 Beroepsbrandweer
 - 3.4.3 Kazernes
 - 3.4.4 Verdeelsleutel
 - 3.4.5 "Verborgene gebreken"
 - 3.4.6 Desintegratiekosten
 - 3.4.7 Overige gehanteerde uitgangspunten en gevolgde werkwijzen
 - 3.4.8 Budgetuitname
 - 3.5 Personeel en HRM-beleid
 - 3.5.1 HRM-beleid
 - 3.5.2 Bijzonder georganiseerd overleg
 - 3.5.3 Bijzondere ondernemingsraad
 - 3.6 Besparingstaakstelling en opnieuw desintegratiekosten
 - 3.6.1 Besluitvorming AB juni 2008
 - 3.6.2 Heroverweging vanwege veranderde financieel-economische omstandigheden?
 - 3.6.3 Opnieuw: desintegratiekosten
 - 3.6.4 Kwaliteit en efficiëntyaakstelling/besparing
 - 3.6.5 Aanwending van opbrengst besparing
4. Recapitulatie: waarom willen we regionaliseren?
5. Wijziging gemeenschappelijke regeling
6. Communicatie
7. Vervolgstappen

Algemene toelichting

1. Inleiding

Bijgaand treft u aan het *voorstel tot regionalisering van de brandweer in Brabant-Noord*, alsmede het *voorstel tot wijziging van de gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Brabant-Noord*.

Voor u liggen ter inzage:

- Visiedocument "Samen meer slagkracht".
- Organisatieplan op hoofdlijnen.
- Rapportage Vinden, binden en boeien van vrijwilligers.
- Rapportage Financiële ontvlechting.

Het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio Brabant-Noord heeft als opdrachtgever van het Project regionalisering brandweer in Brabant-Noord met genoemde rapportages ingestemd. Ook het voorstel tot taakoverdracht aan de regio en tot wijziging van de gemeenschappelijke regeling is geaccordeerd. Alleen de gemeente Boekel kon niet meegaan met dit voorstel en beraadt zich nog. Hieronder zullen de belangrijkste elementen van de nieuwe organisatie worden toegelicht. Daarnaast wordt aangegeven op welke wijze de gemeenten tegemoet gekomen worden bij het bestrijden van de desintegratiekosten als gevolg van de ontvlechting van de gemeentelijke brandweren.

De besluitvorming behoort in verschillende opzichten tot de bevoegdheden van uw raad: overdracht van de lokale brandweertaken en daarvoor in aanmerking komende faciliteiten en wijziging van de gemeenschappelijke regeling. Het budgetrecht behoort u toe en de sanctionering van het afsprakenpakket dient aan u te worden voorgelegd. De inrichting van de nieuwe organisatie behoort tot de bevoegdheden van het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio. Wij rapporteren u daar in dit voorstel uitgebreid over, zodat u dat kunt betrekken bij uw oordeels- en besluitvorming.

2. Ontwikkelpad

De nu voorliggende voorstellen vormen het sluitstuk van een lang ontwikkelingstraject, waarin binnen onze regio in het licht van de veranderende maatschappelijke (veiligheids)eisen steeds intensiever werd samengewerkt in regionaal verband. Wij noemen enkele belangrijke mijlpalen.

2.1 Regionaal organisatieplan

De organisatie van de brandweer is tot nu toe op gemeentelijke schaal georganiseerd waarbij een aantal taken wettelijk verplicht op intergemeentelijke schaal door de regionale brandweer wordt uitgevoerd. Daartoe is reeds in 1948 in Brabant-Noord een regionale brandweer gevormd. Als gevolg van de vuurwerkramp in Enschede en de cafébrand in Volendam (2000) is door de commissies Oosting en Alders een groot aantal aanbevelingen gedaan om de organisatie van de brandweer te versterken. De VNG-commissie Brouwer pleitte in 2002 voor de vorming van veiligheidsregio's en regionalisering van de brandweer. Als eerste stap werden daartoe in 2003 de regionale brandweer en de Geneeskundige Hulpverlening bij Ongevallen en Rampen gebundeld in de Hulpverleningsdienst Brabant-Noord. In 2004 heeft het Algemeen Bestuur het "Regionaal organisatieplan brandweer en rampenbestrijding Brabant-Noord 2004 - 2007" vastgesteld. Dit plan voorzag in kwantitatieve en kwalitatieve versterking van zowel de gemeentelijke als de regionale brandweer. Ter uitwerking hiervan stelden de gemeenteraden gemeentelijke beleidsplannen brandweezorg en rampenbestrijding vast.

2.2 Samenwerking in districten

Reeds in 2004 kondigde het toenmalige kabinet wetgeving aan gericht op de vorming van veiligheidsregio's en regionalisering van de brandweer. Daarop heeft het Algemeen Bestuur laten onderzoeken op welke wijze de intergemeentelijke brandweersamenwerking kan worden versterkt. Tijdens een bestuursconferentie in 2006 is als wenselijke ontwikkelingsrichting van de brandweer in Brabant-Noord gekozen voor het vormen van districten waarbinnen de basisbrandweezorg wordt uitgevoerd met op termijn een mogelijke doorgroei naar volledige regionalisering van de brandweer. Per 1 januari 2008 is het intergemeentelijk brandweerkorps Landerd, Uden en Veghel gevormd en op 1 januari 2009 de Districtsbrandweer Land van Cuijk. In dit laatste korps werken de gemeenten Boxmeer, Cuijk, Grave, Mill en Sint Hubert en Sint Anthonis samen. Medio 2006 werd de

Veiligheidsregio Brabant-Noord gevormd waarbinnen de hulpverleningsdienst en het Gemeenschappelijk Meldcentrum voor politie, ambulancehulpverlening en brandweer zijn opgegaan.

2.3 Principebesluit regionalisering

Begin 2008 heeft het Dagelijks Bestuur besloten te onderzoeken of de tijd niet rijp is om tot volledige regionalisering van de brandweer over te gaan. Tijdens haar bezoek aan het Algemeen Bestuur onderstreepte de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties de noodzaak van het integreren van de beschikbare menskracht en middelen binnen een slagvaardige regionaal georganiseerde brandweerorganisatie. De resultaten van het bestuurlijke onderzoekstraject leidden tijdens een bestuursconferentie in Madrid tot het principebesluit om in Brabant-Noord een gezamenlijke brandweerorganisatie onder eenhoofdige leiding te vormen. Uitgesproken is dat het Algemeen Bestuur zich zal inspannen om binnen het openbaar lichaam Veiligheidsregio Brabant-Noord een gezamenlijke brandweerorganisatie onder eenhoofdige leiding tot stand te brengen, waarin de huidige gemeentelijke brandweerkorpsen en Brandweer Brabant-Noord zullen opgaan. Dit principebesluit is op 25 juni 2008 door het Algemeen Bestuur bevestigd. Aan dit principebesluit werden de volgende uitgangspunten verbonden:

- a. De inbreng door de gemeenten in de vernieuwde organisatie wordt gevormd door de daadwerkelijke uitgaven en inkomsten van de gemeenten en Brandweer Brabant-Noord, uitgaande van een volledige uitvoering van het Regionaal Organisatieplan 2004-2007, zoals vastgesteld door het Algemeen Bestuur op 25 juni 2006.
- b. Deze daadwerkelijke uitgaven en inkomsten zullen op basis van gelijke grondslagen door middel van een extern onderzoek nader worden vastgesteld.
- c. De aldus vastgestelde inbreng ad 2. vormt het uitgangspunt voor de financiering van de nieuwe organisatie.
- d. Desintegratiekosten van de gemeenten komen voor eigen rekening van de gemeenten.
- e. Ter dekking van de ontwikkelings- en frictiekosten (o.a. extern projectleider) van de nieuwe brandweerorganisatie zal een convenant worden gesloten met de Minister van BZK.
- f. De te behalen doelmatigheidswinst zal worden aangewend voor de kwaliteitsverbetering van de taakuitvoering.
- g. Het regionaal bestuur is verantwoordelijk voor het totale beheer van de regionale brandweerorganisatie.
- h. Het vrijwillige en beroepspersoneel is in dienst van de regionale brandweer.
- i. De uitvoering van en de afstemming met de gemeentelijke processen zal op een herkenbare, gedeconcentreerde wijze (front-backoffice model) gestalte krijgen.
- j. Daartoe zal afstemming worden georganiseerd met de betrokken gemeenten.
- k. De verworvenheden van reeds genomen initiatieven zullen zoveel mogelijk worden meegenomen bij het vormgeven van de vernieuwde organisatie.
- l. De eigen identiteit en de inbreng van de vrijwilligers wordt gewaarborgd.

2.4 Convenant met BZK

In aansluiting op het besluit van 25 juni 2008 heeft de Veiligheidsregio met de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties het "Convenant Veiligheidsregio Brabant-Noord" afgesloten. Hierin is vastgelegd dat de gemeenten in Brabant-Noord per 1 januari 2011 een gezamenlijke regionale brandweerorganisatie vormen en daartoe voor 1 januari 2010 onherroepelijke besluiten nemen.

2.5 Wet Veiligheidsregio's

Belangrijke factor bij de regionalisering is het proces van totstandkoming van de Wet veiligheidsregio's, die naar verwachting begin 2010 van kracht zal worden. Hierin wordt de wettelijke grondslag voor de regionalisering van de brandweer gelegd. De eisen waaraan de brandweer en het brandweerpersoneel moeten voldoen worden opgenomen in het Besluit veiligheidsregio's en het Besluit personeel veiligheidsregio's, zoals deze tegelijk met de Veiligheidsregio's van kracht zullen worden.

2.6 Plan van aanpak en projectorganisatie regionalisering

Ten behoeve van het regionaliseringsproces is een Plan van aanpak vastgesteld en een projectorganisatie opgericht met brede deelname vanuit gemeenten en de brandweer. De projectorganisatie heeft de volgende documenten ter vaststelling aan het Algemeen Bestuur aangeboden:

- Visiedocument 'Samen meer slagkracht'.
- Het organisatieplan op hoofdlijnen.
- Uitgangspunten voor HRM beleid
- Het rapport vinden, binden en boeien van vrijwilligers
- De rapportage financiële ontvlechting. In deze rapportage is per gemeente de budgetuitname weergegeven t.b.v. inbreng in de begroting van de nieuwe organisatie. Ook is een paragraaf gewijd aan de desintegratiekosten. Wij komen hier nog op terug.

3. Hoofdelementen nieuwe regionale organisatie

3.1 Missie en ambitie

Ter inzage ligt voor u het visiedocument "Samen meer slagkracht". In het visiedocument wordt de identiteit en koers van de nieuwe organisatie beschreven. Bij de invulling van de nieuwe organisatie gaat het om de vraag op welke wijze in het licht van de huidige en voorzienbare ontwikkelingen, de brandweezorg en de voorbereiding op de rampenbestrijding en crisisbeheersing op een adequaat niveau gebracht, dan wel gehandhaafd kunnen worden. Het gaat in essentie om het vergroten van de *kwaliteit, continuïteit en capaciteit* van de brandweezorg en voorbereiding op de rampenbestrijding en crisisbeheersing, ten behoeve van meer veiligheid voor de burger in Brabant-Noord, nu en in de toekomst.

Het is de ambitie om in Brabant-Noord te komen tot een *toonaangevende brandweerorganisatie* op het gebied van brandweezorg en crisisbeheersing; een brandweerorganisatie *van en voor de gemeenten*. Met een organisatie bestaande uit vrijwilligers en beroepsmedewerkers is het doel te excelleren in de *professionele wijze* waarop branden worden voorkomen, beperkt en bestreden, mensen gered worden, gevaar voor mensen beperkt wordt en de voorbereiding op en het optreden tijdens (potentiële) crises wordt uitgevoerd. Binnen de organisatie bestaat een hart voor de operationele taakuitvoering. Dat betekent dat de uitvoerende taken centraal staan, en dat daarbij slagvaardig en efficiënt opgetreden wordt. Ook in de beleidsontwikkeling staan de uitvoerende taken en uitvoerbaarheid centraal. De ambitie van Brabant-Noord is om bekend te staan als: *Een toonaangevende brandweerorganisatie met hart voor de operationele taakuitvoering*. Wij komen later nog terug op deze ambitie.

3.2 Organisatie op hoofdlijnen

3.2.1 Algemeen. Ter inzage ligt voor u het Organisatieplan op hoofdlijnen. In dit plan wordt de nieuwe vormen regionale brandweerorganisatie in Brabant-Noord op hoofdlijnen beschreven. De bestuurlijke kaders en bouwstenen zoals vastgelegd in het visiedocument vormen hierbij de uitgangspunten. Oogmerk bij het inrichten van de nieuwe brandweerorganisatie is het vergroten van de capaciteit, de kwaliteit, de continuïteit en de doelmatigheid. Ten opzichte van de huidige situatie zal er daarom voor de nieuwe organisatie sprake zijn van een grotere uniformiteit in systemen en werkwijzen dan nu het geval is. De sterke verbondenheid van de brandweer met de maatschappij blijft echter in stand. De sociale binding van vrijwilligers en beroeps met de eigen post of kazerne en de lokale gemeenschap zullen worden benut bij het behoud en de werving van medewerkers. Er zal daarom binnen de uit oogpunt van gelijke kwaliteit te stellen algemene kaders ruimte blijven voor lokale invulling, met name bij de werving van nieuwe collega's en de uitvoering van oefeningen. In de nieuwe organisatie zullen de brandweerverenigingen een belangrijke rol spelen in de samenhang binnen het korps en tussen het korps en zijn omgeving. Door het toekennen van een gelijk budget per korpslid voor brandweerverenigingen zullen hiertoe lokaal eigen keuzes kunnen worden gemaakt.

3.2.2 Taken en niveaus. In het organisatieplan wordt voorgesteld om drie organisatieniveaus te hanteren: centraal (regio), district en lokaal.

Aan elk van deze niveaus worden taken toebedeeld:

Centraal

- Besturende taken waaronder beleidsvorming en kaderstelling
- Uitvoerende taken op het gebied van rampenbestrijding, crisisbeheersing en de meldkamer brandweer
- Ondersteunende bedrijfsvoeringstaken (PIOFACH)

District

- Uitvoerende taken op het gebied van pro-actie, preventie, preparatie en nazorg

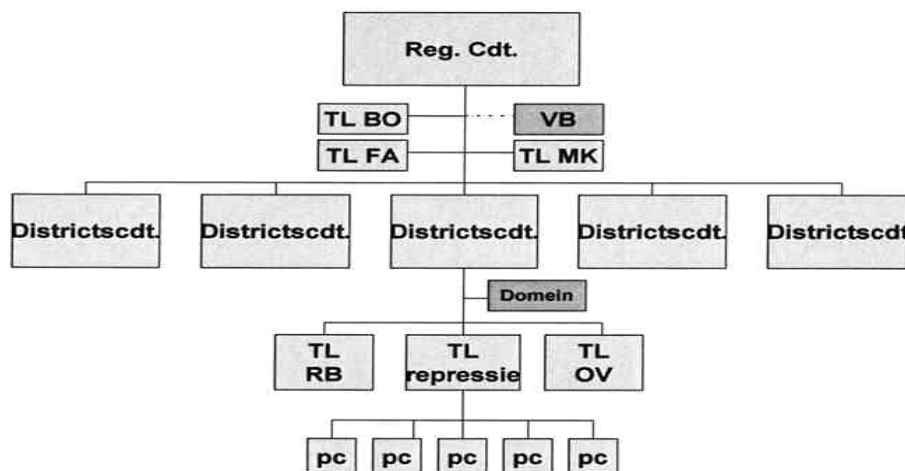
Lokaal

- Uitvoerende taken op het gebied van repressie, oefenen en evaluatie optreden

3.2.3 Organisatie binnen de districten. De 5 districten zullen elk uit drie teams bestaan: risicobeheersing, repressie en operationele voorbereiding. Elk team staat onder leiding van een teamleider. Het team risicobeheersing voert uitvoerende taken uit op het gebied van pro-actie en preventie. Binnen het team operationele voorbereiding worden de meeste taken op het gebied van preparatie en nazorg (met uitzondering van het daadwerkelijk oefenen en de eerste evaluatie van operationele inzetten) uitgevoerd. Binnen het team repressie vinden de feitelijke operationele inzetten en het oefenen plaats. Vanwege het belang van direct contact met de medewerkers van de uitrukdienst en het gemiddelde aantal uitrukposten per district is nadrukkelijk gekozen voor een teamleider repressie. Binnen het team repressie staan de uitrukposten centraal. Elke uitrukpost kent een postcoördinator, die het eerste aanspreekpunt is voor de medewerkers van de uitrukdienst. Omdat verwacht wordt dat de functie van postcoördinator voor de meeste uitrukposten slechts een beperkte taakomvang zal inhouden kan deze functie zowel door een beroepskracht als door een vrijwilliger worden ingevuld.

3.2.4 Elk district een regionaal beleidsdomein. Om recht te doen aan de identiteit van de organisatie (met hart voor de operationele taakuitvoering), om beleid en uitvoering niet te ver uit elkaar te laten lopen en tenslotte om te voorkomen dat 5 districtelijke eilanden ontstaan zullen de districtscommandanten naast hun lijnverantwoordelijkheid voor het eigen district een korpsbrede portefeuille op het gebied van beleidsontwikkeling hebben in de vorm van een beleidsdomein. Ook het specialistische advies binnen het beleidsdomein valt onder de verantwoordelijkheid van de districtscommandant. Specialistische medewerkers die met de advisering binnen een beleidsdomein zijn belast zullen bij het betreffende district worden ondergebracht. De beleidsdomeinen betreffen:

- Risicobeheersing
- Monodisciplinair opleiden, trainen en oefenen
- Preparatie materieel en materiaal
- Preparatie planvorming en nazorg
- Repressie



BO = Bestuursondersteuning; Districtscdt. = Districtscommandant; FA= Facilitaire Zaken; MK= Meldkamer Brandweer; OV= Operationele Voorbereiding; pc= postcoördinator; RB= Risicobeheersing; Reg. Cdt=Regionaal Commandant; TL=Teamleider; VB=Veiligheidsbureau

3.2.5 Geografische indeling van de districten. De districten zijn als volgt samengesteld:

- District 1: Haaren, 's-Hertogenbosch, Heusden en Vught
- District 2: Boxtel, Schijndel, Sint Michielsgestel en Sint Oedenrode
- District 3: Bernheze, Lith. Maasdonk en Oss
- District 4: Boekel, Landerd, Uden en Veghel
- District 5: Boxmeer, Cuijk, Grave, Mill en Sint Hubert en Sint Anthonis

3.2.6 Besturing vanuit de opdrachtgevende gemeenten. De veiligheidsregio is een vorm van verlengd lokaal bestuur. Dit betekent dat de brandweer haar taken uitvoert in opdracht en ten dienste van de gemeenten. De gemeenten bepalen gezamenlijk het beleid en het dienstverleningsniveau. Zij worden daarom nadrukkelijk bij de voorbereiding van het beleid van de nieuwe brandweerorganisatie betrokken. In aanvulling op het gezamenlijke beleid kunnen afzonderlijke gemeenten dienstverleningsovereenkomsten met de veiligheidsregio sluiten voor lokaal maatwerk. De nieuwe regionale brandweerorganisatie in Brabant-Noord wordt namens de 21 gemeentebesturen bestuurd door het Algemeen en Dagelijks Bestuur van de veiligheidsregio. De regionaal commandant brandweer is als integraal manager met de eenhoofdige leiding belast. Als bestuursmodel geldt "toezicht houden". Aansturing van het brandweermanagement door het bestuur vindt plaats op basis van heldere kaders stellen, vastleggen van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, ruimte geven, verantwoordelijkheid nemen en verantwoording afleggen. Elke vier jaar worden als onderdeel van het beleidsplan veiligheidsregio en in samenspraak met de gemeenten de op resultaten gerichte doelstellingen en daaraan verbonden kosten, het basis dienstverleningsniveau voor alle gemeenten van de brandweer vastgelegd. In het kader van de P&C-cyclus worden jaarlijks noodzakelijke beleidsbijstellingen in de beleidskaders voor het geven van hun zienswijzen aan de colleges van B&W en de gemeenteraden voorgelegd. De financiële bijdragen van de gemeenten aan de nieuwe regionale brandweerorganisatie worden als onderdeel van de jaarlijkse programmabegroting van de veiligheidsregio ter consultatie aan colleges en gemeenteraden voorgelegd. Door middel van management- en bestuursrapportages en de jaarrekening en het jaarverslag wordt verantwoording afgelegd over het gevoerde beleid en de daarmee gemoeide financiën. Alle stukken van de P&C-cyclus worden door het Algemeen Bestuur van de veiligheidsregio met inachtneming van de zienswijzen en bedenkingen van de colleges en gemeenteraden vastgesteld. Deze werkwijze sluit overigens aan bij de P&C-cyclus zoals deze in de Financiële Verordening van de veiligheidsregio is vastgelegd en wordt toegepast. Het wetsontwerp veiligheidsregio's voorziet daarnaast eenmaal in de drie jaar in het door het bestuur van de veiligheidsregio uitvoeren van een kostenevaluatie en eenmaal in de vijf jaar van het uitvoeren van een visitatie door een visitatiecommissie.

3.2.7 Ondersteunende taken. De taken ter instandhouding van de organisatie en ondersteuning van de primaire taken van de nieuwe brandweerorganisatie worden op centraal niveau gelegd. De organisatorische indeling wordt nog nader gezien. Het gaat dan om ondersteuning van bestuur en management, juridische zaken, kwaliteitszorg, innovatie, communicatie en voorlichting, personeel en organisatie, financiën en control, ICT en facilitaire ondersteuning. Op centraal niveau zijn ook het team Meldkamer Brandweer en het Veiligheidsbureau ondergebracht. Het Veiligheidsbureau is in afstemming met de andere veiligheidspartners met multidisciplinaire taken op het gebied van rampenbestrijding en crisisbeheersing belast en valt daarmee buiten het bestek van dit organisatieplan op hoofdlijnen.

3.3 Vinden, binden en boeien van vrijwilligers

Iedereen realiseert zich dat de vrijwilligers de ruggengraat vormen van de brandweerorganisatie in ons land. De ruim 1000 vrijwilligers hebben een sleutelrol in het brandweerwerk. De inzet bij branden en andere incidenten wordt in de regio grotendeels door hen geleverd. De effectiviteit van de repressie – het hart van de brandweezorg – staat of valt met de beschikbaarheid en motivatie van vrijwilligers. Het eerste document dat aan het Algemeen Bestuur is aangeboden is de rapportage Vinden, binden en boeien van vrijwilligers. Ook dat rapport ligt voor u ter inzage. Hierin worden als richtinggevend voor de verdere uitwerking van de regionale organisatie de succesfactoren benoemd, waardoor de huidige en toekomstige vrijwilligers aan de regionale organisatie van de brandweer kunnen worden gebonden:

1. Erken en respecteer de positie van de vrijwilligers.
2. Waarborg de aandacht voor repressie – en daarmee voor de vrijwilligers - in de organisatiestructuur.
3. Zorg voor een actie- en resultaatgerichte organisatiecultuur.
4. Geef voldoende regelruimte aan de lokale commandanten.
5. Benut de voordelen van regionalisatie, maar laat óók lokale ruimte voor de invulling van repressieve taken door vrijwilligers.
6. Laat de sociale functie van het vrijwilligerswerk op lokaal niveau liggen.
7. Wees open in wat er gaat veranderen en laat daarbij zien dat de positie van de vrijwilligers(korpsen) in de afweging is meegenomen.

In het organisatieplan is met deze factoren rekening gehouden. In de verdere uitwerking zal dit ook herkenbaar zijn. De regionalisering biedt ook voor de vrijwilligers voordelen, zoals gezamenlijk oefenen en betere borging van de continuïteit. Belangrijkste is misschien nog wel de (actiegerichte) cultuur, die een kenmerk zal moeten worden van de nieuwe organisatie. Sober in papier, sterk in repressie en de voorbereiding daarop en in betrokkenheid. Vanzelfsprekend moeten de activiteiten van de verenigingen worden geborgd. Wij beschouwen het als een belangrijke opdracht voor bestuur en management van de nieuwe organisatie het vrijwilligerskarakter van brandweer Brabant-Noord te behouden.

3.4 Begroting nieuwe organisatie

Ter inzage ligt de rapportage over de financiële toerusting van de nieuwe organisatie Ontvlechting en Bedrijfsvoering. Het voorstel voor de financiële ontvlechting geeft een analyse van de inkomsten en uitgaven op het gebied van brandweezorg van de 21 gemeenten in Brabant-Noord inclusief de bijdragen aan de huidige regionale brandweer ten behoeve van inbreng in de nieuwe regionale brandweerorganisatie. Om tot een juiste bepaling te komen van de budgetuitname zijn de brandweerbegrotingen vergelijkbaar gemaakt op basis van eenduidige uitgangspunten en heeft een toetsing plaatsgevonden aan de hand van vooraf vastgestelde normen. Naast de directe uitgaven en inkomsten zijn hierbij ook de overheadkosten betrokken die voor bedrijfsvoerings- en besturingstaken vanuit de concerns van de gemeenten aan de brandweer worden doorbelast. Vanwege de schijnbare verschillen, die het gevolg zijn van verschillen in de toerekeningsystematiek, is bij het bepalen van de overhead een normatieve benadering toegepast.

3.4.1 Toetsing. Onderdeel van de financiële ontvlechting is de vaststelling of de beschikbare budgetten op het vereiste niveau zijn. Om reden van doelmatigheid is er voor gekozen deze exercitie te richten op een aantal essentiële begrotingsposten en niet op alle budgetonderdelen. In dit geval betekent dit een toetsing op de formatie beroepsondersteuning, het materieel en het aantal oefen- en trainingsuren, zoals beschreven in het Regionaal Organisationsplan 2004-2007, respectievelijk het gemeentelijk beleidsplan. Het gemeentelijk beleidplan kan afwijken van het regionaal plan, mits dit tevoren door de regionale commandant is goedgekeurd. Voor elk van de onderdelen werd het budget met de daarvoor vastgestelde norm vergeleken. Wanneer het budget onder de norm bleek te zijn, werd deze ten behoeve van de financiële ontvlechting tot aan de norm aangevuld.

3.4.2 Beroepsbrandweer. Anders dan de andere gemeenten maakt 's-Hertogenbosch gebruik van een beroepsbrandweer met 24-uursuitrukdienst. De kosten van een beroepsbrandweer zijn vanzelfsprekend veel hoger dan die van een vrijwilligerskorps. Het zou vanuit het profijtbeginsel niet juist zijn wanneer de keuze van een specifiek verdeelmodel ertoe zou leiden dat de kosten van de beroepsbrandweer over de andere gemeenten zou worden omgeslagen. Het is in dat kader dan ook belangrijk deze kosten bij dergelijke berekeningen niet mee te nemen en deze voor rekening van de desbetreffende gemeente te laten. Dit geldt uiteraard ook voor gemeenten die in de komende jaren zouden besluiten tot het instellen van een beroepsbrandweer. Die kosten zullen voor rekening van de desbetreffende gemeente zijn.

3.4.3 Kazernes. De kazernes zullen in eigendom van de gemeenten blijven. De kapitaallasten die hiermee samenhangen blijven dus achter bij de gemeenten. In de budgetbepaling is alleen rekening gehouden met de kosten van het gebruik (schoonmaakkosten, energie, klein onderhoud, etc.). Besluitvorming over de constructie voor terbeschikkingstelling van de kazernes wordt nog aangehouden gelet op de BTW-aspecten en een landelijke discussie daarover met de minister van Financiën. Vooralsnog blijven bij het ter beschikking stellen van de kazernes ook de kosten voor groot onderhoud bij de gemeenten.

3.4.4 Verdeelsleutel. Bij het bepalen van de financiële inbreng van de deelnemende gemeente voor de nieuwe brandweerorganisatie, is de huidige begroting (na diverse correcties) als uitgangspunt genomen. Dit betekent, dat de kosten van de nieuwe brandweerorganisatie op basis van de gefixeerde begrotingen aan de gemeenten wordt doorbelast. Uiteraard zijn er ook andere verdeelsleutels of combinaties van verdeelsleutels mogelijk zoals het aantal inwoners, het aantal uitrukken of de oppervlakte van gemeenten. Feit is dat de keuze voor willekeurig welke verdeelsleutel automatisch zal leiden tot herverdeeleeffecten waarbij sommige gemeenten meer en andere minder gaan betalen dan in de huidige situatie. Voor de meeste gemeenten zal dit effect ongewenst zijn, zeker wanneer de herverdeeleeffecten groot zijn. Dit is ook voor enkele andere brandweerregio's reden geweest om de gefixeerde begrotingen als verdeelsleutel te hanteren. Nieuw beleid wordt overigens

wel op basis van een nieuwe verdeelsleutel doorbelast (aantal inwoners). Om herverdeeleffecten te voorkomen wordt ook in onze regio ervoor gekozen de gefixeerde begrotingen als verdeelmaatstaf te hanteren.

3.4.5 *“Verborgene gebreken”*. Mochten er in de eerste twee jaar ná de regionalisering substantiële “verborgen gebreken” worden aangetroffen, dan geldt dat deze achteraf bij de desbetreffende gemeente in rekening worden gebracht. Hierbij dient te worden gedacht aan achterstanden in de uitvoering van werkzaamheden, achterstallig onderhoud aan materialen, materieel en gebouwen.

3.4.6 *Desintegratiekosten*. Desintegratiekosten zijn kort gezegd dat deel van de overheadkosten dat bij gemeenten achterblijft en die voorheen aan de brandweer konden worden toegerekend. Ontvlechting van de brandweerkorpsen zal er toe leiden dat een deel van de overheadkosten niet meer kan worden toegerekend aan de brandweer. Dit geldt enerzijds voor de zogenaamde PIOFACH-functies, zoals kosten voor personele capaciteit die tot dan toe voor de brandweer werd aangewend en anderzijds voor bijvoorbeeld bestuurskosten die over verschillende diensten worden omgeslagen. Voor elke gemeente, aldus de rapportage, zijn deze kosten verschillend en niet altijd eenvoudig vast te stellen. Daarom is aanbevolen om in elke gemeente een ontvlechtingsteam op te zetten om zich te buigen over deze desintegratiekosten. In de rapportage Ontvlechting en Bedrijfsvoering wordt hierop niet nader ingegaan vanwege de uitspraak van het Algemeen Bestuur van juni 2008, dat deze kosten voor rekening van gemeenten blijven. Verder in deze toelichting komen wij er alsnog op terug.

3.4.7 *Overige gehanteerde uitgangspunten en gevolgde werkwijzen*

- Voor de berekening van de aan de nieuwe organisatie mee te geven overhead is gekozen voor een genormeerde benadering. Immers elke gemeente hanteert eigen methodieken, zodat begrotingsonderzoek geen uitkomst biedt. Voor de benadering van de overhead is mede gekeken naar vergelijkbare brandweerorganisaties elders. Door vergelijking is een reële en weloverwogen inschatting gemaakt van de benodigde overhead. Dit is dan uiteindelijk terugvertaald naar een bedrag voor de overhead per gemeente.

- De financiële verplichtingen uit hoofde van FLO (functioneel leeftijdsontslag) worden bij de gemeenten gelaten. Derhalve zijn eventueel door gemeenten daarvoor getroffen voorzieningen niet betrokken bij de budgetuitname.

- Kosten voor de harmonisering van de arbeidsvoorwaarden in het kader van de nieuwe brandweerorganisatie dienen vanuit efficiencywinst bij inrichting van de nieuwe brandweerorganisatie te worden bekostigd.

3.4.8 *Budgetuitname*. Na het berekenen van alle correcties kon per gemeente bepaald worden hoe hoog de budgetuitname zou worden. Conform deze berekeningen zou van de totale begroting van € 32.889.376 een bedrag van € 4.957.242 bij de gemeenten achterblijven. De resterende € 27.932.134 zou dan overgaan naar de nieuwe regionale brandweerorganisatie.

Budget-uitname o.b.v. de begroting 2009					
X € 1					
	Totale begroting 2009	Totale corr. Vergelijkbaar maken	Totale corr. Toetsing	Correctie begrote vs. Berekende overhead	Totale budget / budget-uitname
Bernheze	1.735.398	-272.806	-	-135.833	1.326.759
Boekel	710.406	-58.525	-23.129	-42.982	585.770
Boxtel	1.363.927	-138.670	5.117	15.630	1.246.004
Haaren	857.398	-69.913	20.774	-100.237	708.022
's-Hertogenbosch	6.968.904	-581.859	-39.000	15.983	6.364.028
Heusden	2.643.901	-267.940	-45.813	-514.364	1.815.784
Land van Cuijk	5.325.974	-719.210	-	-144.078	4.462.686
Landerd	946.966	-71.322	-	-22.543	853.101
Lith	553.286	-21.707	27.843	-124.563	434.859
Maasdonk	517.067	-112.208	15.000	35.330	455.189
Oss	3.148.411	-424.558	74.863	61.593	2.860.309
Schijndel	1.067.185	-174.148	-	15.631	908.668
Sint-Michielsgestel	1.430.300	-224.499	-58.639	-42.979	1.104.183
Sint-Oedenrode	801.030	-52.927	-28.744	-28.044	691.315
Uden	1.660.313	-177.293	-	-91.027	1.391.993
Veghel	1.881.027	-223.320	-	-63.562	1.594.145
Vught	1.277.883	-234.390	-	85.826	1.129.319
Totaal	32.889.376	-3.825.295	-51.728	-1.080.219	27.932.134

De totale budgetuitname € 27.932.134 is exclusief BTW. De bijdrage van de deelnemende gemeenten aan de nieuwe regionale organisatie moet nog worden verhoogd met € 1.411.050 (zie blz. 29, Rapportage financiële ontvlechting) en komt daarmee op € 29.343.184 inclusief BTW. De BTW kan door de regionale organisatie niet worden gecompenseerd. De compensabele BTW kan echter wel worden doorgeschoven naar de gemeenten, zodat zij de werkelijk door de regionale organisatie betaalde BTW kan compenseren.

De totaalbegroting voor de nieuwe organisatie van circa € 30.5 miljoen wordt gevormd door het bedrag van € 27.932.134 vermeerderd met de regionale brandweerbegroting 2009 (€ 2.596.753 excl. BTW en gecorrigeerd voor alle "intercompany"-transacties¹).

Voor alle duidelijkheid wordt vermeld dat het bovenstaande alleen betrekking heeft op het programma brandweer en niet op het GHOR-bureau of het GMC.

3.5 Personeel en HRM-beleid

3.5.1 HRM-beleid (human resource management).

Als uitgangspunten voor het HRM-beleid van de nieuwe regionale brandweerorganisatie zijn geformuleerd:

- Medewerkers vormen het menselijk kapitaal en het HRM-beleid maakt integraal onderdeel uit van het organisatiebeleid (verticale integratie). Mensen vormen het belangrijkste onderdeel van de brandweerorganisatie. Dat geldt voor vrijwilligers en beroepskrachten. Daarom moet het HRM-beleid niet op zichzelf staan, maar integraal onderdeel zijn van het beleid van de nieuwe brandweerorganisatie op alle niveaus. Hierbij moet worden aangesloten op het landelijk beleid.
- Het HRM-beleid bestaat uit een aantal instrumenten die onderlinge samenhang vertonen (horizontale integratie). Instrumenten op het gebied van werving en selectie, beoordeling, beloning, opleiding e.d. moeten onderling samenhangend zijn en elkaar versterken.
- HRM-beleid is een integrale managementverantwoordelijkheid op alle niveaus en de uitvoering is een integrale lijnverantwoordelijkheid. Het management wordt hierbij ondersteund door HRM/P&O-consulenten.

¹ Onderlinge dienstverleningen tussen de regionale brandweer en de gemeenten.

- Uitgangspunt van beleid is dat de organisatie het meest baat heeft bij het zo dicht mogelijk bij elkaar brengen van de belangen van de medewerker en die van de organisatie (externe integratie). Er moet niet alleen afstemming zijn tussen de functie-eisen en de competenties van de medewerk(st)ers maar ook voldoende aandacht zijn voor houding en wensen van de medewerk(st)ers en de organisatiecultuur. De organisatiecultuur moet medewerk(st)ers in staat te stellen hun werkzaamheden op respectvolle, doelgerichte, doelmatige en persoonlijk voldoende gevende wijze te kunnen vervullen.

3.5.2 Bijzonder georganiseerd overleg. Met vertegenwoordigers van de vakbonden wordt thans overleg gevoerd over de afspraken en spelregels bij de implementatie van de nieuwe organisatie. Onderwerpen daarbij zijn arbeidsplaatsgarantie, plaatsingsregels, overgangafspraken, enzovoort.

3.5.3 Bijzondere Ondernemingsraad. De medezeggenschap wordt uitgeoefend door de Bijzondere Ondernemingsraad, waarin alle districten vertegenwoordigd zijn. De BOR heeft positief advies uitgebracht over de ter inzage liggende rapporten. Er zijn diverse aandachtspunten geformuleerd, die bij de verdere invulling ("fijnstructuur") nog aan de orde komen. Apart komen wij terug op het nadere advies van de BOR op het visiedocument "Samen meer slagkracht".

3.6 Besparingstaakstelling en opnieuw desintegratiekosten

3.6.1 Besluitvorming AB juni 2008. In het geding zijn de volgende twee uitgangspunten:

- Desintegratiekosten van de gemeenten komen voor eigen rekening van de gemeenten.
- De te behalen doelmatigheidswinst zal worden aangewend voor de kwaliteitsverbetering van de taakuitvoering.

3.6.2 Heroverweging vanwege veranderde financieel-economische omstandigheden?

Het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio werd in de loop van het ontwikkelingsproces steeds nadrukkelijker geconfronteerd met de fundamenteel gewijzigde financieel-economische context. De wereld was in een half jaar tijd totaal veranderd. Daardoor kwamen vragen naar voren, die een vertaling vormden van de in toenemende mate op gemeenten afkomende financiële druk:

- Is het mogelijk de doelmatigheidswinst op voorhand in beeld te brengen?
- Wat is de omvang van de gemeentelijke desintegratiekosten?

Bij de behandeling van de rapportage financiële ontvlechting besloot het Algemeen Bestuur opdracht te geven op eenduidige wijze de gemeentelijke desintegratiekosten als gevolg van de ontvlechting van de gemeentelijke brandweer uit de gemeentelijke organisatie in kaart te brengen. Oogmerk van deze exercitie was te overwegen of er aanleiding is om het op 25 juni 2008 genomen besluit om de desintegratiekosten voor gemeentelijke rekening te laten komen en de efficiencywinst aan te wenden voor kwaliteitsverbetering te heroverwegen.

3.6.3 Opnieuw: desintegratiekosten. Alvorens in te gaan op de mogelijke kostenreductie eerst nog een toelichting op het begrip desintegratiekosten. Wat zijn desintegratiekosten? Zoals hierboven al aangegeven zijn desintegratiekosten dat deel van de overheadkosten dat bij gemeenten achterblijft en die voorheen aan de brandweer konden worden toegerekend. Ontvlechting van de brandweerkorpsen zal er toe leiden dat een deel van de overheadkosten niet meer kan worden toegerekend aan de brandweer. Benadrukt moet worden, dat deze desintegratiekosten niet leiden tot een hogere bijdrage van een gemeente aan de regionale brandweer of tot een hogere post voor brandweerafgaven op de begroting. Het gaat om een interne bedrijfsvoeringproblematiek. Een deel van de brandweergelateerde overheadkosten blijft bij gemeenten achter en kan nu aan minder kostendragers worden toegerekend. Gemeenten gaan daar verschillend mee om.

Sommige gemeenten hanteren een termijn van drie jaar om deze problematiek aan te pakken. Daarbij kan worden gedacht aan terugbrengen van de variabele bedrijfsvoeringcapaciteit, herberekening van de kostprijs van producten die worden doorberekend in de leges, uitbreiding van activiteiten (bij voorbeeld ten behoeve van andere gemeenten) met als effect dat er meer posten beschikbaar komen om de resterende kosten aan toe te rekenen, enzovoort. En voor een deel is de problematiek niet oplosbaar en leidt dan tot verhoging van de interne overheadkosten per product (waardoor de producten duurder worden of er minder overblijft voor de inhoudelijke taakuitvoering) of tot bezuinigingen op de niet-variabele overhead. Het gaat dus niet om een hogere bijdrage aan de brandweer en ook niet om verhoging van het volume van de gemeentelijke bedrijfskosten, het gaat om een intern verrekeningprobleem.

3.6.4 Kwaliteit en efficiëncytaakstelling/besparing. De efficiëncywinst is nu nog niet in zichtbaar te maken en moet worden ingeschat. Of anders gezegd: moet, zo men wil, als opdracht worden meegegeven. Is een (structurele) taakstelling van € 1 miljoen een haalbaar uitgangspunt, stapsgewijs op te bouwen, in 2011 € 330.000, in 2012 € 660.000 en in 2013 € 1.000.000? Een reductie van € 1 miljoen op een begroting van ongeveer circa € 30.5 miljoen (ongeveer 3 %) is zonder meer zeer stevig. Te meer daar ook het nog te bereiken rechtspositioneel akkoord harmoniseringskosten met zich mee zal brengen, die eveneens binnen de eigen begroting van de nieuwe brandweerorganisatie gedekt moeten worden. Voor de aanloop-, ontwikkel- en frictiekosten zijn incidentele middelen beschikbaar.

Hoewel stevig en niet zonder effecten stelt het Algemeen Bestuur zich op het standpunt, dat deze taakstelling niet onrealistisch is. In tegenstelling tot de desintegratieproblematiek die op basis van de eigen opgaven van de gemeenten wel gekwantificeerd kan worden, kunnen de besparingen nog niet kwantitatief worden onderbouwd. Daarvoor moet eerst de fijnstructuur worden ingevuld. Bovendien is er ook geen 0-meting beschikbaar ten aanzien van de huidige kwaliteit. We kunnen nu slechts een beredeneerde inschatting maken en op basis daarvan een taakstelling formuleren. Wij vinden dat ook noodzakelijk, omdat de taakstelling een niet vrijblijvend kader dient te vormen voor de uitwerking van de fijnstructuur. Mede in het licht van de volstrekt veranderde financieel-economische omstandigheden. Die vragen om soberheid in de invulling, de scherpst mogelijke overhead, een scherpe en slanke organisatie.

Op welke wijze kan de beoogde besparing worden gerealiseerd?

- Sluiting van posten wordt niet in de overwegingen betrokken; de operationele repressietaken moeten geborgd blijven; focus op overhead en koude taken
- De besparing wordt vertaald in een soberder, maar kwalitatief volwaardige organisatie als geheel met als uitgangspunt gelijke kwaliteit en wordt niet “verdeeld” over de vijf districten afzonderlijk (m.a.w. het is 1 taakstelling voor de gehele organisatie en geen 5 afzonderlijke taakstellingen per district; dit in reactie op een vraag in het Algemeen Bestuur vanuit het Land van Cuijk)
- Beperkter invulling van capaciteit P&O en dus soberder HRM beleid
- Beperkter invulling van capaciteit communicatie en dus soberder invulling van communicatiebeleid
- Outsourcing, o.a. door samenwerking met gemeenten, bij voorbeeld voor de salarisadministratie, facilitaire zaken en ICT
- Slimmere en eenvoudiger inkoop
- Sobere kwantitatieve invulling management centraal niveau en dus een minder toonaangevende organisatie in de externe relaties
- Soberder invulling secretariële ondersteuning en financieel-administratieve capaciteit
- Een efficiënte, dus sobere kwaliteitscontrole en planning en control
- Gezamenlijk gebruik dure hulpmiddelen, zoals reservemateriaal
- Wat betreft de advisering: samenvoeging en efficiënte inzet van snipperformatie en samenvoegen van gelijkgeaarde functies; activiteiten, zoals beleidsontwikkeling, die nu op 22 plekken plaatsvinden, worden geconcentreerd; winst door specialisatie, efficiënte taaktoedeling en organisatie van kennis; gerichte inzet dure en minder dure krachten; standaardisering en uniformering van producten (adviezen) en activiteiten en dus aanpassing werkwijzen gemeenten daarop; procesharmonisatie wat betreft de door de brandweer te leveren bestuursondersteuning aan gemeenten (afstemming van werkwijzen via formats, ICT-ondersteund)
- De ambitie een toonaangevende brandweerorganisatie te zijn wordt aanzienlijk getemporeerd en heeft de eerste jaren de functie van een horizonperspectief.

Hoe verhoudt zich dat tot de oorspronkelijke doelstellingen op het vlak van kwaliteit?

Bovenstaande maatregelen hebben vanzelfsprekend stevige effecten, maar wij betwijfelen niet, dat we door regionalisering van de brandweer een organisatie krijgen die - kwalitatief en financieel – beter in staat is de beoogde kwaliteit van brandweezorg te leveren dan in een stand alone- of een districts-aanpak. Niet alleen nu, maar ook in het licht van de toekomstige ontwikkelingen (waaronder de Wet op de Veiligheidsregio's en de bijbehorende besluiten). Zonder regionalisering zal het nog moeilijker worden - kwalitatief en financieel - aan deze eisen te gaan voldoen. Ook de brandweercommandanten hebben deze overtuiging in een schrijven aan het Dagelijks Bestuur van de veiligheidsregio bevestigd. We creëren één kwaliteit van brandweezorg in de regio; de opleiding kan veel beter en efficiënter worden georganiseerd. De samenwerking binnen de brandweer, maar ook

met externe veiligheidspartners, heeft een betere basis. Men kan specialiseren en daarmee op een hoger niveau komen en kan beschikken over meer expertise. Kortom meer kwaliteit, meer continuïteit en meer capaciteit. De taakstelling houdt de uitgangspunten overeind, maar op bepaalde terreinen wordt korter door de bocht gegaan. Samen geeft nog steeds meer slagkracht. Daarmee is ook aangegeven, dat we in moeten leveren op de oorspronkelijke ambitie van toonaangevende brandweerorganisatie (op veel langere termijn blijft dit het perspectief), maar we bouwen toch aan een toekomstbestendiger organisatie. In de volgende paragraaf geven we aan, hoe we van een bedreiging een kans willen maken voor de organisatie in wording.

3.6.5 Aanwending van opbrengst besparing. Wij willen dat de besparingstaakstelling direct ten goede komt aan de gemeentelijke begrotingen, zodat er bij de gemeenten geen bedrijfsvoeringprobleem ontstaat als gevolg van de regionalisering van de brandweer. Het Algemeen Bestuur geeft daaraan de voorkeur vanwege het naderende financiële bezuinigingsopdrachten voor gemeenten. Maar daaraan dient dan wel te worden gekoppeld, dat de nieuwe brandweerorganisatie de kans krijgt zich binnen dat financieel kader de eerste drie jaar te ontwikkelen. Een stapeling van een bezuinigingstaakstelling vanwege de aanstaande gemeentelijke bezuinigingsrondes op de opdracht die deze organisatie in ontwikkeling toch al heeft, wordt als te belastend en complex beschouwd. Het Algemeen Bestuur heeft geoordeeld dat het beter is om nu een stevig, maar duidelijk besluit te nemen. De organisatie en gemeenten weten, waaraan zij toe zijn. Met de organisatie en haar medewerkers kan dan ook worden gecommuniceerd, dat zij de eerste drie jaar niet nader zullen worden aangesproken. Daarbij past een kanttekening. Als de financieel economische context voor gemeenten verder verslechtert dan we thans voorzien en als gevolg daarvan gemeenten met zodanige financiële taakstellingen worden geconfronteerd, dat handhaving van dit uitgangspunt in redelijkheid niet meer van de gemeenten gevergd kan worden, moet dit principe opnieuw bespreekbaar kunnen worden gemaakt.

Samenvattend is het volgende afsprakenpakket onderdeel van het regionaliseringsvoorstel:

- Aan de nieuwe regionale brandweerorganisatie een (structurele) besparingstaakstelling op te leggen voor 2011 van € 330.000, voor 2012 van € 660.000 en vanaf 2013 van € 1.000.000.
- De opbrengst van deze taakstelling aan de gemeenten ten goede laten komen als oplossing voor de problematiek van de achterblijvende overheadkosten.
- De nieuwe brandweerorganisatie gedurende die periode (feitelijk van 2010 tot en met 2013) geen nieuwe bezuinigingstaakstellingen op te leggen.

4. Recapitulatie: waarom willen we regionaliseren?

We vatten nog eens samen, waar het ons om te doen is. Met de vormgeving van een gezamenlijke brandweerorganisatie wordt beoogd een brandweerorganisatie te vormen die in staat is tot het leveren van meer kwaliteit, capaciteit en continuïteit.

Meer kwaliteit

Meer kwaliteit kan worden geleverd doordat het (beter) mogelijk wordt om procedures en materieel te uniformeren. Dit betekent dat het gemakkelijker wordt om met elkaar samen te werken of zaken uit te wisselen. De bundeling van capaciteit in één organisatie maakt het bovendien mogelijk meer specialismen (waaronder bijvoorbeeld specialistische advisering en hoogwaardige beleidsontwikkeling) te ontwikkelen. Het samenbrengen van deskundigheid in één organisatie maakt het beter mogelijk gemeenten in Brabant-Noord gezaghebbend te ondersteunen bij de ontwikkeling en uitvoering van het brandveiligheids-, rampenbestrijdings-, crisisbeheersings- en fysieke veiligheidsbeleid. Naar verwachting zal het bovendien leiden tot een hoger niveau in trainen en oefenen.

De meeste brandweermensen kiezen voor een loopbaan binnen de brandweer (en niet breder binnen de overheid). Regionalisering vergroot en vergemakkelijkt de mogelijkheden om te investeren in de ontwikkeling van mensen (door bijvoorbeeld managementdevelopment en 'job rotation'). Dit is in het belang van zowel de werknemer als de werkgever. Met de schaalgrootte van de regio kan de brandweereinbreng ten aanzien van het omgaan met nieuwe dreigingen zoals terrorisme, pandemie of nucleaire ongevallen beter geborgd worden. Ook kan er nog beter en meer multidisciplinair geoefend en samengewerkt worden, omdat het bestuur van de veiligheidsregio een samenhangend beleid voor alle diensten kan opstellen.

Elke burger heeft recht op een adequaat niveau van veiligheid. Regionalisering kan hiertoe een bijdrage leveren. Regionalisering kan ertoe bijdragen dat het niveau van de uitvoering verder professionaliseert. Als gevolg van de regionalisering en de bundeling van capaciteit is er eveneens meer ruimte voor *innovatie en vernieuwing*. Hierbij kan gedacht worden aan andere methoden van

brandbestrijding, vernieuwingen in de relaties met werkgevers, nieuwe opleidingsmethodieken, toepassingen van materieel uit andere werkomgevingen et cetera.

Meer continuïteit

In kleine organisaties betekent het wegvallen van een medewerker direct een hoge mate van productieverlies. Door de bundeling van capaciteit in één organisatie zijn korpsen minder kwetsbaar en kunnen bijvoorbeeld bezettingsproblemen gezamenlijk opgelost worden. In het licht van de afnemende beschikbaarheid van vrijwilligers (in de dagsituatie) dient er gezocht te worden naar mogelijkheden om de brandweezorg blijvend te borgen; onderlinge steunverlening en optimalisatie op regionaal niveau is eenvoudiger vanuit één organisatie. Voor vrijwilligers heeft dat als voordeel dat er meer mogelijkheden komen om zowel in de woon- als de werkgemeente uit te rukken, op basis van goede arbeidsvoorwaarden en faciliteiten.

Meer capaciteit

Op diverse terreinen zijn door intensieve samenwerking al enkele schaalvoordelen gerealiseerd. Door een minder vrijblijvende aanpak zijn er nog meer voordelen te behalen, bijvoorbeeld door gezamenlijke inkoop van brandweermaterieel, materiaal, kleding en dergelijke. Ook met de invoering van centrale regie op het beheer kan efficiencywinst gerealiseerd worden. Het is dan niet langer nodig dat iedere gemeente een eigen voorraad reserveslangen, kleding en dergelijke aanhoudt. Veel zaken worden in elk korps hetzelfde gedaan. Er worden procedures ontwikkeld, er worden lessen ontwikkeld, landelijk beleid geïmplementeerd, enzovoorts. Deze zaken kunnen vanuit één organisatie efficiënter worden opgepakt, waardoor doublures worden voorkomen en er capaciteit vrijkomt.

Uiteraard kent de regionalisering van de brandweer ook een aantal mogelijke risico's of aandachtspunten. Te denken valt aan verminderde bestuurbaarheid, minder betrokkenheid en kostenontwikkeling. Deze mogelijke nadelen zijn vroegtijdig onderkend, waardoor het mogelijk was hier bij het ontwerp van de nieuwe organisatie nadrukkelijk rekening mee te houden. Gemeenten houden via verschillende lijnen hun bestuurlijke sturing en invloed. Ook in financiële zin. Zie daarover paragraaf 3.2.6. Samengevat: rechtstreekse vertegenwoordiging in het Algemeen Bestuur, de adoptieregeling, de begrotings- en verantwoordingslijnen, bespreken van (kosten)evaluaties, voor verschillende documenten worden de individuele gemeenten gevraagd om hun opvattingen of zienswijzen. Gemeenten bepalen gezamenlijk het beleid en het dienstverleningsniveau, maar in aanvulling daarop kunnen afzonderlijke gemeenten ook dienstverleningsovereenkomsten sluiten voor lokaal maatwerk. En ook de lokale inbedding en betrokkenheid blijven overeind. De nieuwe organisatie moet nadrukkelijk een organisatie zijn, waarbij ook de vrijwilliger zich thuis voelt en zijn verenigingsactiviteiten kan voortzetten. Die verenigingen worden daartoe ook gefaciliteerd. Tenslotte citeren we met instemming de considerans van de Wet veiligheidsregio's: "Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is om de brandweezorg, de rampenbestrijding, de crisisbeheersing en de geneeskundige hulpverlening, met behoud van lokale verankering bestuurlijk en operationeel op regionaal niveau te integreren, teneinde een doelmatige en slagvaardige hulpverlening te verzekeren, mede op basis van een gecoördineerde voorbereiding, en daartoe veiligheidsregio's in te stellen."

5. Wijziging gemeenschappelijke regeling

Met het vaststellen van deze gewijzigde gemeenschappelijke regeling dragen de deelnemers taken en bevoegdheden op het gebied van de brandweezorg over aan het bestuur van de Veiligheidsregio Brabant-Noord. Vaststelling van een gewijzigde gemeenschappelijke regeling, die de basis biedt voor regionalisering van de brandweer, is ook een voorwaarde van het convenant met BZK.

Regionalisering van de brandweer vindt plaats binnen het kader van de veiligheidsregio. Deze behartigt het belang van een doelmatig georganiseerde en gecoördineerde en integrale uitvoering van de hulpverlening, alsmede de voorbereiding daarop. We noemen als aan de regio over te dragen brandweertaken: het voorkomen, beperken en bestrijden van brand en het beperken van brandgevaar. Daartoe behoort ook het adviseren van gemeenten over brandveiligheid in het kader van vergunningverlening en het uitvoeren van brandveiligheidscontroles. Materieelaankoop en -beheer, de personeelszorg, voorbereiding van de coördinatie bij bestrijding van rampen en zware ongevallen en het verzorgen van opleidingen vallen straks allemaal onder regionale verantwoordelijkheid. De regio stelt o.a. een organisatieplan vast als bedoeld in de Brandweerwet en

het niveau van de door de veiligheidsregio te leveren brandweezorg, zoals dit voor ieder van de deelnemende gemeenten minimaal geldt. Wat betreft dat plan en het niveau van veiligheidszorg kunnen de colleges van B&W hun opvattingen tevoren kenbaar maken.

Tot de over te dragen taken behoren niet het verlenen en handhaven van gebruiksvergunningen en het beschikbaar stellen en in stand houden van brandweerkazernes.

In aanvulling op de taken die de veiligheidsregio op basisniveau voor gemeenten verricht, kan per gemeente worden overeengekomen dat tegen betaling een hoger voorzieningenniveau wordt geleverd.

Overigens blijft de burgemeester verantwoordelijk voor veiligheid en houdt het opperbevel bij brand en ongevallen, als de brandweer daarbij een taak heeft. De raden wijzen de burgemeesters aan als lid van het Algemeen Bestuur. Deze leden hebben een informatie- en verantwoordingsplicht jegens de raad. Het Dagelijks Bestuur zendt de ontwerpbegroting jaarlijks naar de raden, vergezeld van een meerjarenraming. De raden kunnen hun zienswijze naar voren brengen. Ook de rekening wordt aan de raden overlegd.

Wat krijgen gemeenten terug? Een effectieve, efficiënte beter samenwerkende, toekomstbestendige brandweer organisatie. Zie verder over de besturing en de positie van de raden paragraaf 3.2.6.

6. Communicatie

Wij hebben vele communicatiemiddelen ingezet: website, nieuwsbrieven, presentaties commandanten en projectleider, bijeenkomsten voor beroeps, vrijwilligers en leidinggevenden. Bij de invulling van de fijnstructuur zijn vele vertegenwoordigers vanuit de brandweer betrokken. Er worden nu ook klankbordgroepen ingesteld voor beroeps en vrijwilligers.

7. Vervolgstappen

Als vervolg op de besluitvorming in de gemeenteraden zal de invulling van de fijnstructuur (detailontwerp van de organisatie) zijn beslag krijgen. In afstemming met het DB is reeds aangevangen met een aantal voorbereidende werkzaamheden in dit kader. Verder heeft benoeming van de sleutelfunctionarissen van de nieuwe organisatie prioriteit. Het jaar 2010 is beschikbaar voor de integrale voorbereiding van de invoering 1 januari 2011.