

Vergaderjaar 2007–2008

30 875

Wijziging van de Brandweerwet 1985 in verband met het verzekeren van de kwaliteit van brandweerpersoneel en de verbreding van de wettelijke taken van het Nederlands instituut fysieke veiligheid

Nr. 10

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 9 november 2007

Tijdens de plenaire behandeling op 26 september van het voorstel tot wijziging van de Brandweerwet 1985 heeft het lid Anker c.s. een motie ingediend, waarin de regering gevraagd wordt om voor de begrotingsbehandeling 2007 van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties met een visie te komen op het behoud van de beschikbaarheid van brandweervrijwilligers en daartoe tevens concrete voorstellen te doen. De overweging bij deze motie is dat de nieuwe functie-indeling, die met de voorgestelde wijziging van de Brandweerwet 1985 mogelijk wordt gemaakt, geen ongewenste effecten op de beschikbaarheid van de brandweervrijwilliger dient te hebben. Op 2 oktober heeft de Tweede Kamer de motie aangenomen (TK 2007–2008, 30 875, nr. 7). Met deze brief geef ik uitvoering aan de motie.

Allereerst wil ik mijn waardering uitspreken voor het werk en de inzet van de brandweervrijwilligers. Meer dan 80% van het brandweerpersoneel is vrijwilliger en vormt daarmee de ruggengraat van de brandweer in Nederland. Terecht stelt de motie dat de brandweervrijwilligers belangrijke dragers zijn van het veiligheidsbeleid.

Kwaliteit van het brandweerpersoneel

De verantwoordelijkheid voor het brandweerpersoneel en het behoud van vrijwilligheid ligt bij de gemeenten en de besturen van de veiligheidsregio's. Ik deel echter de verantwoordelijkheid met gemeenten waar het gaat om de kwaliteit van de hulpdiensten bij de voorbereiding op en de bestrijding van rampen en crises. Mijn doel is een kader te scheppen waarmee een uniform minimum kwaliteitsniveau van brandweerpersoneel wordt gegarandeerd. Binnen deze (wettelijke) kaders geven veiligheidsregio's en gemeenten zelf invulling aan hun verantwoordelijkheden.

Met een betere borging van het kader van de kwaliteitseisen voor examineren, opleiden, oefenen en bijscholen geef ik invulling aan mijn deel van de verantwoordelijkheid voor het vakbekwaam worden en blijven van brandweerpersoneel. Ik hanteer daarbij het uitgangspunt dat er geen verschil is tussen de beroepsbrandweer en de vrijwillige brandweer als het gaat om eisen aan vakbekwaamheid. Daarvoor heb ik twee redenen. Ten eerste de kwaliteit van de zorg die de brandweer levert. Het mag niet uitmaken of het een beroeps of een vrijwilliger is die de brand blust of iemand uit een te water geraakte auto redt. Zij moeten dat allebei even goed kunnen. Zowel beroeps als vrijwillig brandweerpersoneel moet in monodisciplinaire en multidisciplinaire, in lokale en in grootschalige situaties met elkaar en met andere hulpdiensten kunnen samenwerken. Ten tweede de veiligheid van het brandweerpersoneel zelf. Goed opgeleid en geoefend zijn geeft de beste waarborg voor veiligheid in de gevaarlijke situaties waarin brandweerpersoneel zich regelmatig begeeft.

Het uitgangspunt dat voor vrijwilligers en beroeps dezelfde eisen voor vakbekwaamheid gelden, zorgt voor een zekere spanning in het gebruik van het woord vrijwilliger. Vrijwilligheid bij de brandweer betekent geen vrijblijvendheid. Vrijwilligers hebben een eigen rechtspositie en worden betaald voor het werk dat ze doen bij de brandweer. Ik noem brandweervrijwilligers dan ook liever «parttime-professionals».

Kwaliteitsstelsel voor vakbekwaamheid

Brandweervrijwilligers steken vaak een groot deel van hun tijd in het werk bij de brandweer. Van de tijd die zij daaraan besteden, nemen de daadwerkelijke repressieve taken meestal maar een relatief klein deel in beslag. De meeste tijd gaat zitten in opleiden en oefenen. Vooral voor vrijwilligers, die het brandweervak naast hun hoofdberoep beoefenen, is dit soms een grote belasting. Om de belasting voor met name vrijwilligers te beperken, ontwikkel ik, in samenspraak met het veld, een kwaliteitsstelsel voor vakbekwaamheid van het brandweerpersoneel.

Tot nu toe wordt brandweerpersoneel aangesteld in een rang. Voor iedere rang moet een aantal opleidingen worden gevolgd. Het blijkt dat het huidige rangenstelsel niet goed aansluit bij de praktijk. In de praktijk wordt een functie uitgevoerd, geen rang. Nu wordt brandweerpersoneel opgeleid voor een rang waarin meerdere functies zitten. Daardoor zijn de huidige opleidingen en oefeningen soms gericht op zaken die men in de praktijk niet doet.

Ik wil daarom van een ranggericht stelsel naar een functiegericht stelsel. Het nieuwe stelsel heeft als doel de belasting van het brandweerpersoneel te beperken tot de opleidingen en oefeningen die nodig zijn om een functie uit te oefenen. Doordat de opleidingen zich richten op een functie zijn deze korter en ook het oefenen wordt gericht.

Besluit kwaliteit brandweerpersoneel

Het functiegerichte stelsel wordt wettelijk vastgelegd in het «Besluit kwaliteit brandweerpersoneel». Daarmee wordt invulling gegeven aan de wijziging van de Brandweerwet 1985. Het besluit vervangt straks het huidige Besluit brandweerpersoneel. Het nieuwe Besluit kwaliteit brandweerpersoneel heeft als uitgangspunten dat er sprake is van een integrale benadering, dat wil zeggen dat naast eisen aan opleiden en examineren ook eisen worden gesteld aan bijscholen en oefenen, het heeft een functiegerichte benadering, eisen aan vrijwilligers en beroeps zijn gelijk en de sector krijgt een grotere rol.

Ik streef er naar het besluit in september 2008 in te laten gaan.

Een concept van het Besluit kwaliteit brandweerpersoneel is inmiddels voorgelegd aan de vakbonden ter instemming. Na instemming van de vakbonden zal ik het concept ter consultatie aan het veld aanbieden. Ik sta vanzelfsprekend positief tegenover alle inbreng om de inhoud van het besluit aan te scherpen of te verbeteren. Hoe breder het besluit wordt gedragen, hoe beter.

In dat kader heb ik in het plenaire debat met de Kamer op 26 september 2007 afgesproken dat het conceptbesluit wordt voorgelegd voor commentaar aan de Vakvereniging voor Brandweer Vrijwilligers i.o. (Op deze vereniging zal ik later verder ingaan.) Ook kan de vakvereniging aanwezig zijn bij het overleg met de vakbonden over het besluit. De Vakvereniging voor Brandweer Vrijwilligers i.o. heeft echter geen instemmingsrecht. Zij voldoet nog niet aan de eisen die aan vakbonden worden gesteld.

Beschikbaarheid vrijwilligers

Een van de redenen voor het ontwikkelen van het nieuwe stelsel is het behoud van beschikbaarheid van brandweervrijwilligers. Het functiegerichte stelsel zal leiden tot een minder hoge belasting van brandweerpersoneel. Het stelt brandweerpersoneel bovendien in staat om een bewuste keuze te maken voor een bepaalde functie. Verder wordt inzichtelijk welke belasting een functie met zich meebrengt.

De uitwerking van het nieuwe stelsel is in nauwe samenwerking met belanghebbenden tot stand gekomen. Op 29 oktober is een werkconferentie georganiseerd om nog eens na te gaan of met het invoeren van het Besluit kwaliteit brandweerpersoneel onbedoelde neveneffecten zouden kunnen optreden. Voor deze werkconferentie was een brede vertegenwoordiging van betrokkenen uit het brandweerveld uitgenodigd. Het doel van de bijeenkomst was om kennis bij elkaar te brengen over het behoud van vrijwilligers, de knelpunten die daarbij spelen en welke mogelijke oplossingen er voor die knelpunten zijn.

Tijdens de bijeenkomst bleek duidelijk dat de uitgangspunten van het nieuwe stelsel en de inhoud van het besluit breed worden onderschreven. Het algemene idee is dat met de invoering van het Besluit kwaliteit brandweerpersoneel daadwerkelijk een positieve impuls wordt gegeven aan de kwaliteit van de brandweer.

Ik concludeer daaruit dat het functiegerichte stelsel geen negatieve gevolgen zal hebben voor het behoud van beschikbaarheid van vrijwilligers.

Daarmee wil ik niet voorbij gaan aan het gegeven dat de beschikbaarheid van vrijwilligers onder druk staat. Vooral de beschikbaarheid van vrijwilligers overdag is een probleem. Dit beeld wordt bevestigd door een quick scan die de Nederlandse Vereniging voor Brandweertzorg en Rampenbestrijding (NVBR) heeft uitgevoerd. Daaruit blijkt ondermeer dat de bereidheid van de hoofdwerkgever om medewerkers als brandweervrijwilliger te laten functioneren, dreigt af te nemen.

De Brandweerstatistiek 2006 van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) laat zien dat de opkomsttijden van de brandweer de afgelopen jaren zijn toegenomen. Een van de redenen die het CBS daarvoor geeft is de beperkte beschikbaarheid van vrijwilligers overdag en het op grotere afstand van de kazerne wonen en werken van vrijwilligers.

In dat kader wil ik het belang van het project «professionaliseren van het relatiebeheer met werkgevers in het hoofdberoep» benadrukken. Doel van het project is het verhogen van de beschikbaarheid van vrijwillig brandweerpersoneel tijdens kantooruren. Samen met het College voor

Arbeidszaken (CvA) van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en de NVBR heb ik in het kader van dit project de «Handleiding relatiebeheer vrijwillige brandweer» gemaakt. Deze handleiding kan worden gebruikt om het relatiebeheer met de hoofdwerkgevers van de brandweervrijwilligers op te zetten of te verbeteren. Goed relatiebeheer kan bijdragen aan de bereidheid van werkgevers om hun werknemers tijdens hun werktijd uit te laten rukken.

Deze handleiding wordt voor het einde van dit jaar naar alle brandweerkorpsen, besturen van de veiligheidsregio's en P&O-afdelingen van gemeenten verzonden.

Een goede relatie met de hoofdwerkgever is niet de enige manier om de beschikbaarheid van brandweervrijwilligers te behouden. Ik heb gemerkt dat er vele ideeën leven voor oplossingen voor het behoud van vrijwilligers. De beste ideeën komen volgens mij van de mensen die dagelijks met brandweerpersoneel te maken hebben.

U vraagt mij met een visie te komen op het behoud van beschikbaarheid van vrijwilligers. Ideeën daarvoor moeten vooral uit het brandweerveld en gemeenten zelf komen. Ik zal een faciliterende rol op mij nemen door de ideeën bij elkaar brengen, zodat oplossingen kunnen worden gevonden die breed worden gedragen. Indien gewenst kan ik ideeën formaliseren door ze om te zetten in wet- en regelgeving. De totstandkoming van het Besluit kwaliteit brandweerpersoneel is een voorbeeld van deze werkwijze.

Vakvereniging voor Brandweer Vrijwilligers i.o.

Tot slot wil ik kort ingaan op de Vakvereniging voor Brandweer Vrijwilligers i.o. Vertegenwoordigers van mijn ministerie hebben momenteel overleg met het bestuur van de Vakvereniging voor Brandweer Vrijwilligers i.o. over de mogelijkheden die ik kan bieden de vakvereniging op weg te helpen zich verder te organiseren. In dat verband ben ik voornemens een eenmalige startsubsidie te verstrekken. Ik vind dat de vakvereniging een belangrijk aanspreekpunt kan worden voor onderwerpen die de brandweervrijwilligers aangaan. Ik ben dan ook van plan om periodiek in overleg te treden met het bestuur van de Vakvereniging voor Brandweer Vrijwilligers i.o.

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
G. ter Horst