

# Regionalisering van de brandweer: kansen voor het brandweervak



# **Regionalisering van de brandweer:**

---

kansen voor het brandweervak



## De kracht van passie

Nederland heeft circa 27.000 brandweerlieden. Het overgrote deel van hen, circa 22.000, is vrijwilliger. Het zijn mensen met passie voor hun vak, mensen uit de lokale samenleving, voor wie juist die lokale verbondenheid en de teamgeest drijfveren zijn om bij de brandweer te willen werken. Vrijwilligers of 'parttime professionals' zoals de moderne omschrijving luidt, zijn de steunpilaren onder de Nederlandse brandweer.

Hoe denken zij over regionalisering? En wat verandert er concreet voor hen? Op veel plaatsen moeten brandweerlieden nog ontdekken hoe de regionalisering voor hen uitpakt, terwijl collega's op andere plaatsen al hebben kunnen wennen aan het idee deel uit te maken van een grotere regionale organisatie. En dan blijkt dat er voor de lokale brandweerlieden in een repressieve functie eigenlijk maar heel weinig verandert. Het simpele feit dat hun loonstrookje of uitrukvergoeding van de regio komt in plaats van de gemeente, blijkt geen bedreiging voor de verbondenheid met hun lokale gemeenschap. De brandweerverenigingen blijven bestaan, net als de lokale uitrukposten.

Regionalisering maakt het daarentegen voor het beroepspersoneel aantrekkelijker om bij de brandweer te werken. Meer variatie, meer mogelijkheden om zich te specialiseren en hun werk goed te doen. En regionalisering biedt ook voor vrijwilligers pluspunten, zo blijkt. Zoals een betere ondersteuning door een efficiëntere beroepsorganisatie, zodat zij zich beter kunnen concentreren op de taken waarvoor ze eigenlijk bij de brandweer zijn gegaan.



### Aldrik Arends, postcommandant Brandweer Vries: "Regionaliseer volgens cafeteria-model"

*"Regionalisering kan positief uitpakken voor de vrijwilligers, omdat het een belangrijke bijdrage kan leveren aan het terugdringen van de werkbelasting. Die is de afgelopen jaren alsmaar toegenomen. Er worden steeds hogere eisen gesteld aan het opleidings- en trainingsniveau van brandweerlieden en er moet steeds meer worden geoefend en getraind. Met name voor vrijwillige bevelvoerders is het qua tijdsinvestering bijna niet meer te doen. Het intergemeentelijk bundelen van bepaalde taken kan hiervoor een oplossing bieden. Oefencoördinatie is een goed voorbeeld van een taak die heel goed regionaal kan worden georganiseerd."*

*"Nu heeft iedere gemeente een eigen oefencoördinator, waardoor op heel veel plaatsen dezelfde dingen worden gedaan. Door intergemeentelijk samen te werken kunnen oefencoördinatoren efficiënter werken en van elkaars kennis en ervaringen gebruikmaken.*

*Vergroting van uniformiteit en bundeling van facilitaire en bedrijfsvoeringstaken zie ik als voordelen van regionalisering. Wel moeten we ervoor zorgen dat het centraliseren van de bedrijfsvoering er niet toe leidt dat het lokale niveau zich 'gepasseerd' voelt. De kracht van de lokale vrijwillige korpsen is juist de grote motivatie en gedrevenheid, het zelf mee willen beslissen over veranderingen en vernieuwingen in de organisatie en dingen samen doen. Te strakke sturing van bovenaf kan ertoe leiden dat het gevoel van betrokkenheid bij het eigen brandweerkorps verloren gaat. Ik zou willen pleiten voor het regionaliseren van taken volgens het cafeteria-model. Geen topzware regulering van de organisatie van bovenaf, maar het modulair aanbieden van ondersteunende diensten, net zoals de versnaperingen achter de luikjes van de automatiek. Je huurt of koopt in bij de regio wat je nodig hebt, maar je laat de korpsen vrij in hun keuze om er gebruik van te maken."*



### Hans Sanders, Brandweer Bergschenhoek: "Houd de lijnen tussen het management en de werkvloer kort"

*"Door een gemeentelijke herindeling zijn de gemeenten Bergschenhoek, Berkel en Rodenrijs en Bleiswijk begin 2007 samengevoegd tot de gemeente Lansingerland. Daardoor zijn ook de betrokken brandweerkorpsen gefuseerd. Voor ons was dat eigenlijk al een eerste stap naar regionalisering. Vóór de fusie was Brandweer Bergschenhoek een klein zelfstandig korps; nu zijn we een schakel in een veel grotere ambtelijke organisatie, met meer professionele ondersteuning op het niveau van het district. Die professionele ondersteuning van de vrijwilligers is noodzakelijk. Er moet tegenwoordig zoveel geregeld worden en een brandweerkorps en zijn medewerkers moeten aan zoveel eisen voldoen qua opleiding, oefening en administratie, dat dit zonder professionele bedrijfsvoering niet meer te doen is. Ik was net als veel collega's optimistisch*

*over de gevolgen die de regionalisering voor ons zou hebben. Via het overleg in de ondernemingsraad was afgesproken dat we de goede dingen van elkaar zouden overnemen, maar dat de lokale korpscultuur gehandhaafd zou blijven. Terugkijkend op het proces durf ik te stellen dat die verwachting is uitgekomen. Ik juich de grotere intergemeentelijke samenhang en samenwerking toe. Ik vind het een goede zaak dat de lokale vrijwilligers nu dankzij de regionale sturing gemakkelijker met regionale specialismen kunnen oefenen in samenwerking. Een aandachtspunt is wel dat de afstand tussen de leiding over de posten die door de regio is aangesteld en de werkvloer niet te groot wordt. Korte lijnen met de leiding zijn voor een lokale brandweerploeg heel belangrijk."*



## Een gepassioneerde beroepsgroep

Een documentaire van Fons de Poel, gemaakt in opdracht van de Nederlandse Vereniging voor Brandweezorg en Rampenbestrijding (NVBR) ter gelegenheid van het Jaarcongres 2008, geeft hij een verrassende analyse van de Nederlandse brandweer. “Een merkwaardig ‘bedrijf’, gevormd door 27.000 bijzonder gepassioneerde mensen, georganiseerd in 450 eilandjes met 450 bazen. En de regionaal commandanten? Die gaan eigenlijk in de meeste gevallen helemaal nergens over. Passie voor het vak en de ‘drive’ om mensen in nood te willen

helpen kenmerken de mensen die deel uitmaken van de brandweer. Daar staat tegenover dat de brandweer ook een behoudende organisatie is. ‘Wat goed is, moeten we handhaven! Vernieuwing? Verandering? Liever niet...’ Inmiddels is een kentering zichtbaar, want onder invloed van maatschappelijke ontwikkelingen en toenemende risico’s zien ook steeds meer brandweerlieden de noodzaak van verandering in.”



### Hans Spobeck, Hoofd Proactie/Preventie Brandweer Hollands-Midden: “Regionalisering preventietaak maakt het vak aantrekkelijker”

*“Het taakveld brandpreventie moet beter worden geprofileerd en geprofessionaliseerd, want er komt veel op ons af. Zoals de Wet op de veiligheidsregio’s, de Wet algemene bepalingen omgevingsrecht en de ontwikkeling van het Basisnet voor vervoer van gevaarlijke stoffen. Meer uniformiteit en het verbeteren en behouden van het kwaliteitsniveau zijn belangrijke issues om goed op die landelijke ontwikkelingen te kunnen aansluiten. Dat kan het best in een regionaal aangestuurde organisatie. Regionaliseren betekent dat alle preventiemedewerkers aangesteld worden bij de regionale brandweer. Het betekent echter niet dat alle preventietaken op centraal niveau moeten worden uitgevoerd. Integendeel, de brandpreventietaak moet beter worden ingebed in de gemeentelijke*

*organisaties. In mijn ogen moeten brandpreventieadviseurs uit de brandweerkazernes en naar de gemeentehuizen. Daar zitten de afnemers van hun diensten en daar moeten ze ook hun informatie bij gemeentelijke diensten halen. Brandpreventie moet voor de gemeenten één herkenbaar loket krijgen binnen de gemeentehuizen.”*

*“Regionalisering van de proactie- en preventietaak maakt het vakgebied in mijn beleving ook aantrekkelijker. De mobiliteit van functionarissen wordt vergroot, waardoor ze in de loop der jaren verschillende aspecten van het vakgebied kunnen leren kennen. Bijvoorbeeld door als brandpreventieadviseur eerst in een gemeente met veel industrie te werken en dan een paar jaar in een gemeente met veel hotels of andere bijzondere objecten. Brandpreventieadviseurs zijn hele gedreven mensen. Mensen met een missie ook; ze dragen bij aan een grotere brandveiligheid in de samenleving. Door breder inzetbaar te worden in de regio kunnen zij die missie nog beter waarmaken.”*

## De kracht van het collectief

Met het ‘DNA’ van de brandweer is niets mis. Er zijn maar weinig organisaties waar de passie en de motivatie voor het vak zo groot is als in de ‘rode kolom’. De brandweer is historisch hecht verankerd in de lokale samenleving. Dat is iets om te koesteren. En aan die lokale verankering zal ook niets veranderen.

Wat wel moet veranderen is de versnippering van de leiding en het beheer over de brandweer. De brandweer moet deel uitmaken van een gezaghebbende veiligheidsorganisatie, die vooroploopt in de rampenbestrijding en crisisbeheersing en in de aanpak van grote veiligheidsvraagstukken in de samenleving. Een organisatie die landelijk één stem kan laten horen. De lokale brandweerkorpsen hebben al het karakter van een collectief. Nu de regio’s nog. En uiteindelijk zullen 25 krachtige regionale brandweerkorpsen samen een landelijk collectief kunnen vormen. Een moderne brandweerorganisatie, verankerd in de lokale gemeenschappen door gedreven en gemotiveerde medewerkers, maar die ook in staat is om op grotere schaal eenduidige antwoorden te geven op de veiligheidsvraagstukken van deze tijd.



### Herman Schreurs, Brandweer Noord- en Oost-Gelderland: “Ik mis landelijke regie”

*“Regionaliseren is zinvol bij taken waarbij je door gemeenschappelijkheid winst kan behalen”, vindt Herman Schreurs, hoofd Operationele Voorbereiding Brandweer bij de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland. Hij heeft onder andere de preparatietaken op het gebied van Natuurbrandbestrijding en Ongevalsebestrijding Gevaarlijke Stoffen (OGS) in zijn portefeuille. Taken die in zijn ogen alleen op bovenlokaal niveau goed kunnen worden georganiseerd.”*

*“Wat Natuurbrandbestrijding en Ongevalsbestrijding Gevaarlijke Stoffen met elkaar gemeen hebben, is dat het allebei sterk specialistische brandweertaken zijn. Er wordt relatief weinig een beroep op gedaan, maar als dat gebeurt wordt ook direct een forse inspanning gevraagd van de organisatie. Eenheid in procedures en tactiek en in materieel en uitrusting is essentieel, omdat brandweerlieden uit de hele regio bij de uitvoering van deze taken als team moeten kunnen samenwerken. Dat lukt alleen als die taken regionaal worden georganiseerd en aangestuurd. Het onderhouden van kennis en vaardigheden en het opbouwen van praktijkervaring zijn het meest gediend bij een regionale aanpak. De oefeninspanningen voor met name de OGS-taken zijn op lokaal niveau ook niet of nauwelijks te behappen.*

*Schaalgrootte en concentratie van specialistische taken in regionale of zelfs bovenregionale steunpunten is goed voor de kwaliteit en voor de professionaliteit van de brandweezorg. Voor de grootschalige ontsmettingstaak zijn al landelijke steunpunten ingericht en ook de preparatie voor natuurbrandbestrijding krijgt steeds meer een interregionaal karakter. Ik vraag mij af waarom we niet de totale brandweezorg in Nederland landelijk organiseren. Dat zou de organisatie veel efficiënter en effectiever maken. De brandweer heeft landelijk geen herkenbare ‘baas’. Daardoor is het, zowel voor onze eigen beroepsgroep als voor onze samenwerkingspartners moeilijk vast te stellen wie kan worden aangesproken om op landelijk niveau zaken in beweging te brengen, te veranderen. Ik mis die landelijke regie.”*

## Waarborg voor kwaliteit en continuïteit

De specialistische uitvoerende taken en de adviestaken hebben veel baat bij een bovenlokale aansturing. Hetzelfde geldt voor de bedrijfsvoering van de brandweer.

Aan specialismen en adviestaken worden steeds hogere eisen gesteld. De brandweer moet adviseren over brandveiligheid en externe veiligheid bij grote infrastructurele projecten en bouwplannen, operationele prestatie-eisen worden steeds strenger en opleiding, training en oefening voor specialistische brandweertaken kosten steeds meer tijd en menskracht.

Genoeg argumenten om dergelijke taken niet op kleine schaal bij individuele brandweerkorpsen te beleggen, maar op bovenlokaal niveau. De taken kunnen dan efficiënter worden georganiseerd en er is een betere waarborg voor kwaliteit en kwantiteit. De organisatie wordt minder kwetsbaar voor (tijdelijke) tekorten aan personeel en een robuustere organisatie kan gemakkelijker investeren in kennis, opleiding en training en in het op peil houden van specialistische vaardigheden.



### Ron Poot, Hulpverleningsdienst Regio Twente: “Opleiden en oefenen efficiënter organiseren”

*“Als resultaat van de lessen van de vuurwerkcramp zijn in de regio Twente onder meer zes fulltime oefencoördinatoren voor de brandweer aangesteld, die voor alle korpsen in de regio de uitvoering van de Leidraad Oefenen en de slotoefeningen coördineren. Ook aan het trainen en oefenen van functionarissen voor COPI, ROT, beleidsteam en gemeentelijke processen is gestructureerd invulling gegeven. Maar de opleidings- en oefentaken kunnen nog efficiënter worden ingevuld. We beschikken regionaal over circa 170 instructeurs bij lokale korpsen, zowel beroepskrachten als vrijwilligers. Als je alle gemaakte uren voor opleiden en oefenen in de regio op jaarbasis bij elkaar optelt, kom je misschien wel op vijftig fte's uit. Maar die capaciteit is sterk versnipperd. We werken nu een visie uit om die capaciteit*

*efficiënter in te kunnen zetten. Een onderdeel in de visie is een onderzoek naar de mogelijkheden om oefenweken te organiseren voor alle brandweerlieden in de regio, op een trainingslocatie binnen Nederland.*

*Op zo'n intensieve meerdaagse praktijktraining leren de mensen heel veel in korte tijd, waardoor het rendement hoog is. Deze methode sluit goed aan bij de nieuwe kijk op opleiden en oefenen, waarin een continu cyclus van opleiden, oefenen, praktijkervaring en bijscholen een waarborg moet bieden voor het vakbekwaam worden en blijven. Voor de instructeurs en coördinatoren heeft deze aanpak het voordeel dat zij hun inspanningen beter kunnen concentreren en bundelen. Het organiseren van zo'n omvangrijk oefen- en trainingsprogramma voor duizend brandweerlieden is wel ingewikkeld en lukt alleen met krachtige regionale regie. Wat betreft uitvoering willen we de coördinatie van oefenprogramma's onderbrengen bij de geografische clusters waaruit de regio Twente is opgebouwd. We willen dan gebruik maken van de binnen de clusters aanwezige specialismen, zodat één cluster specialistische oefenprogramma's en scenario's voor alle korpsen kan ontwikkelen. Dat hoeft dan niet ieder cluster afzonderlijk te doen. Ook zo kan door regionale regie en afstemming de beschikbare capaciteit effectiever worden benut.”*



*Grote infrastructurele projecten vragen een robuuste brandweerorganisatie die met gezag kan adviseren.*



*Ongevalsbestrijding Gevaarlijke Stoffen kan in regionaal verband professioneler worden georganiseerd.*



**René Jacobs, hoofd brandwacht korps Den Bommel:**  
***“Regionalisering is tamelijk ongemerkt verlopen”***

“Onze ploeg zag aanvankelijk best op tegen de regionalisering. De meeste mensen dachten dat er grote veranderingen zouden volgen, zoals strenger beleid van bovenaf. Achteraf vind ik dat het tot dusver heel erg is meegevallen. Persoonlijk was ik ook niet zo bang voor regionalisering. Verandering is nooit slecht als de brandweerorganisatie daardoor professioneler wordt en meer kwaliteit kan leveren. Het gaat om het belang van de burger.

Dat moet je altijd in het oog houden.

Het korps Den Bommel is een echte ‘dorpsbrandweer’. Het is een organisatie van vijftien man met een sterk gemeenschapsgevoel waar de zaken traditioneel via korte informele lijnen geregeld werden.

Dat de blusgroep nu deel uitmaakt van een grote professionele organisatie biedt in mijn ogen voordelen. Ik denk dat het makkelijker wordt om bepaalde opleidingen te volgen. Voorheen moest het gemeentebestuur altijd afwegen welke investeringen voor zo’n klein korps noodzakelijk waren en of de kosten van dure opleidingen wel verantwoord waren. Vanaf nu worden dergelijke zaken in groter verband afgewogen. Een voorbeeld van een grotere eenduidigheid in taakopvatting is de invoering van de automatische externe defibrilatoren, waarmee levensreddend kan worden opgetreden bij mensen met een hartstilstand. Terwijl in een groot deel van regio die apparaten al op de tankautospuiten waren ingevoerd, waren de gemeentebesturen op Goeree-Overflakkee nog terughoudend. Nu de brandweezorg onder de regio valt, zijn ze ook in ons district ingevoerd. Geweldig dat we met deze taak kunnen bijdragen aan het redden van mensenlevens!”

**Eerder verschenen in deze serie:**

- Voorlichtingsbrochure Convenant Veiligheidsregio
- Regionalisering van de brandweer: wie durft?
- Regionalisering van de brandweer: het perspectief van de samenleving

Op te vragen bij: [www.minbzk.nl/veiligheidsregio](http://www.minbzk.nl/veiligheidsregio)

**Colofon**

**Uitgave:**

Dit is een uitgave van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties  
Directie Politie en Veiligheidsregio's  
Programma Veiligheidsregio's  
Schedeldoekshaven 200  
Postbus 20011  
2500 EA Den Haag  
[www.minbzk.nl/veiligheidsregio](http://www.minbzk.nl/veiligheidsregio)

**Foto's:**

Rob Jastrzebski

**Vormgeving en print:**

DCB/C&I. Grafische en Multimediale Diensten

januari 2009



