

‘De uitdaging is om iedereen

Alle 2.200 brandweerlieden in Midden- en West-Brabant zijn op 1 januari 2010 directe collega's geworden. Want vanaf die datum kent de regio geen lokale brandweerorganisaties meer. De Doorontwikkeling van de brandweer, zoals deze megafusie heet, is een langdurig en zorgvuldig voorbereid proces. Daarin speelt de bijzondere ondernemingsraad (bor), als adviseur van de bestuurder en als belangenbehartiger, een hoofdrol.

Door Frank Koelewijn

- Or in tijden van fusie
- Doorontwikkeling brandweer
- Vorming veiligheidsregio's

De Doorontwikkeling van de Brandweer Midden- en West Brabant (MWB) is een gevolg van de opdeling van Nederland in 25 veiligheidsregio's, waarvan de veiligheidsregio MWB er één is. Om de veiligheid te vergroten en beter voorbereid te zijn op rampen als in Volendam en Enschede, bundelen brandweer, politie, gemeenten, de gemeenschappelijke meldkamer en de geneeskundige hulpverlening bij ongevallen en rampen in een veiligheidsregio hun krachten. 'In zo'n setting ben je met 26 lokale brandweerkorpsen niet erg slagvaardig', zegt regiocommandant Paul Verlaan. 'Daarom is eind 2005 tot de Doorontwikkeling besloten. Ik voorzag een ingewikkelde klus en zorgde ervoor dat ook op het vlak van medezeggenschap direct stappen werden gezet. Als je dat niet tijdig regelt, kom je vroeg of laat in de problemen. Bovendien kon ik niet steeds met 26 or's om de tafel, dus moest er iets gemeenschappelijks komen. Dat werd de bor.'

Overredingskracht

In november 2006 ging de bor van start, met de rechten en bevoegdheden van een normale ondernemingsraad, maar uitsluitend gericht op de vorming van de nieuwe regionale organisatie. Alle or's/oc's van de lokale brandweerkorpsen droegen hun be-

voegdheden voor de Doorontwikkeling over aan de bor. 'Binnen één jaar was het rond: een prestatie waar we erg trots op zijn', zegt bor-voorzitter Ad Baselier. 'Waar veel regio's slechts 5 of 6 brandweerkorpsen hebben, hadden wij te maken met maar liefst 26 lokale korpsen en een regionaal korps. En met personeel in dagdienst of 24-uursdienst, parttimers, beroepskrachten en vrijwilligers. Al die partijen, met heel uiteenlopende belangen – neem alleen al de verschillende rechtsposities van beroepskrachten en vrijwilligers – moesten we op één lijn zien te krijgen. Dat vergde soms de nodige overredingskracht.'

Twee kapiteins

Hierbij kon worden voortgeborduurd op de samenwerking die de oc's van Tilburg en Breda en de or van Bergen op Zoom/Roosendaal in 2003 waren gestart in het kader van de territoriale congruentie, de voorloper van de veiligheidsregio. 'Dat we meer regionaal moesten werken, was al langer duidelijk', zegt Baselier. 'Daarom hadden deze drie steden samen een sterkten/zwaktenanalyse voor regionale samenwerking uitgevoerd. Van dit voorwerk maakten we dankbaar gebruik.' De bor telt 11 leden: 7 vanuit de beroepskrachten, 4 vanuit de vrijwilligers. De eersten worden evenredig afgevaardigd vanuit de lo-



kale or's en oc's, de laatsten worden benoemd door de bor-commissie Vrijwilligers. Deze vijftienkoppige commissie adviseert de bor over onderwerpen aangaande vrijwilligers. 'Er was ook een commissie Beroepspersoneel maar die is opgeheven, omdat er te weinig eigen agendapunten waren. De belangen van de beroeps werden in de bor en het bijzonder georganiseerd overleg (bgo) al voldoende behartigd.' Aan het woord Jaap de Jong, die als onafhankelijk adviseur vanaf het begin van de Doorontwikkeling bij de medezeggenschap betrokken is en tevens de functie van

tevreden te houden'



Vlnr: Adviseur Jaap de Jong, bor-voorzitter
Ad Baselier en regionaal commandant Paul
Verlaan

extern bor-voorzitter bekleedt. 'Mijn taak is tweeledig: ik organiseer de vergaderingen en zit ze voor, daarnaast geef ik sturing aan de medezeggenschap in dit ingewikkelde fusieproces.' Is dat niet lastig, twee kapiteins op een schip? 'Integendeel', meent Ad Baselier. 'Bij zo'n grootschalig project is het goed om een extern, onafhankelijk iemand erbij te hebben. Formeel ben ik voorzitter, maar in de praktijk Jaaps plaatsvervanger. Dat geeft mij ook de ruimte om het standpunt van mijn eigen korps – ik ben tevens afgevaardigde van Bergen op Zoom – te verdedigen.'

Eerste advies

Na ruim twee jaar, in de zomer van 2009, kreeg de bor zijn eerste grote adviesaanvraag. Verlaan geeft toe dat dit wat laat lijkt, maar wijst erop dat een reorganisatie veel voorbereidingstijd vergt. 'Voordat je hebt geïnventariseerd wat er allemaal moet gebeuren en voordat je hierover een bestuurlijk akkoord hebt, ben je een paar jaar verder. Pas dan komt de formele advisering in beeld.' Niet dat de bor in de tussentijd heeft stilgezeten. De raad liet zich voortdurend door Verlaan informeren, wisselde onderling ideeën uit over hoe het verder moest en was dus terdege voorbereid toen de adviesaanvraag kwam. De aanvraag had betrekking op het functieboek waarin alle functies staan beschreven, verdeeld over de 10 clusters waarin de regio MWB is verdeeld. Omdat er 3 soorten clusters zijn – landelijk, verstedelijkt en stedelijk – is het systeem van functieopbouw niet voor alle clusters gelijk. Baselier: 'Best lastig, dus. We hebben dan ook alle tijd genomen die nodig was om zorgvuldig te adviseren, want het risico van juridische procedures als achteraf zaken scheef blijken te zitten, is te groot.'

Klankbord

De belangrijkste rol van de bor in het fusieproces is volgens De Jong niet die van advisering en instemming, maar die van klankbord vanuit de organisatie. 'Zo hebben we veel invloed op hoe naar de vrijwilligers wordt gecommuniceerd. Zij staan nogal ver van het hele gebeuren. Ook is er veel aandacht voor arbeidsvoorwaarden, die zijn voor de beroepskrachten heel belangrijk, maar voor de vrijwilligers veel minder. Goed verzekerd zijn vinden ze daarentegen wel belangrijk, zeker zij die een eigen zaak hebben of als zzp'er werken.' De bor heeft ervoor gezorgd dat deze groep een goed verzekeringspakket krijgt. De Jong: 'Verder zoeken we naar oplossingen voor praktische problemen die door de fusie zullen ontstaan. Iemand die overdag beroeps was bij het ene korps en 's avonds vrijwilliger bij het andere,

is tegenwoordig niet meer toegestaan omdat dan de Arbeidstijdenwet wordt overtreden. Daar proberen we een mouw aan te passen.' 'Ook hebben we de commissie Vrijwilligers in contact gebracht met het bijzonder georganiseerd overleg', vult Baselier aan. 'Onze bedoeling is dat de vakbonden in het overleg ook de belangen van de vrijwilligers laten doorklinken. Het bgo heeft toegezegd dat het zich daarvoor wil inzetten. Een mooi resultaat, toch?'

Constructief

Ondanks dat de fusie officieel is, blijft de bor voorlopig bestaan. Het streven is om per 1 september een nieuwe or te hebben. 'We zijn druk bezig met het opzetten van een nieuwe medezeggenschapsstructuur', zegt Baselier. 'Er komt een centrale or met daarnaast een oc voor elk van de 10 clusters. De oc's krijgen zeggenschap over plaatselijke kwesties, over de invulling van dit mandaat moeten nog afspraken worden gemaakt.' Daarmee is

'De belangrijkste rol van de bor is een klankbord zijn voor het personeel'

het veranderproces nog niet klaar. De nieuwe medezeggenschapsstructuur moet namelijk ook nog in de veiligheidsregio worden geschoven, zodat één gestroomlijnde medezeggenschap voor alle dienstonderdelen ontstaat. De Jong: 'Dat is nog een lastige klus, want dan hebben we het over de rode, blauwe en witte kolommen, dus brandweer, politie en GGD, plus de gemeentelijke taken. Die onderdelen hebben voor de rechtspositie van hun personeel te maken met verschillende wetten, bijvoorbeeld de Wet op de veiligheidsregio's, maar ook de Politiewet. Het is ook nog niet duidelijk of dit onder één centrale or te vangen is.' Al met al kijken de drie heren met voldoening terug op een geslaagde fusie. Verlaan: 'Nu het eenmaal zover is, zullen we zeker nog hobbels en kinderziektes tegenkomen in het nieuwe systeem van planning en control en het werken met andere kwaliteitseisen. Maar over het functioneren van de medezeggenschap ben ik zeer te spreken. We werken constructief samen.'