

Berenschot

gevraagde kwaliteit te kunnen garanderen. Daarnaast is het Besluit personeel Veiligheidsregio's aangenomen. Hierin zijn voor alle functies in de veiligheidsregio de kerntaken en minimumeisen vastgelegd. Deze zijn gelijk voor beroepskrachten en vrijwillige brandweerlieden. De regels over het personeel zijn bedoeld om de kwaliteit van de functies te waarborgen.⁵

2.2 Vrijwilligheid in de brandweer

De brandweer in Nederland is van oudsher een vrijwillige organisatie met burgers die, in geval van brand, een brandweerpak aantrokken, de brand gingen blussen en voor overige hulpverlening zorgden. Deze vrijwilligers werkten vaak samen met (technisch) personeel in dienst van de gemeente, die bij indiensttreding verplicht werden ook lid te zijn van de brandweer, de zogenaamde plichtbrandweer. Vanwege het vrijwillige karakter was de brandweerorganisatie sterk lokaal georiënteerd.

Ook vandaag de dag is de vrijwilliger bij de brandweer onmisbaar. Begin 2009 bestaat de Nederlandse brandweer uit 26.900 brandweerlieden, verdeeld in 5500 beroepskrachten en 21.400 vrijwilligers.⁶

Brandweerkorpsen kunnen worden onderverdeeld naar:

		Gemeenten met eigen of gezamenlijk korps				Zonder eigen brandweer, afspraak tot verzorging	Ondergebracht in regionaal korps
		Met zuivere organisatievorm		Met gemengde organisatievorm			
Gemeenten naar aantal inwoners	Alle gemeenten	Alleen beroeps	Alleen vrijwilligers	1-4 beroeps	>4 beroeps		
> 250.000	4	1			1		2
150.000 - 250.000	8				7		1
100.000 - 150.000	12	2			9		1
50.000 - 100.000	42		1	2	34		5
20.000 - 50.000	189	1	15	57	104	1	11
< 20.000	186		29	112	27	7	11
Totaal	441	4	45	171	182	8	31

Organisatie van de brandweer op 1 januari 2009. Bron: CBS brandweerstatistiek 2008

2.3 Belasting van vrijwilligers

Vrijwilligerswerk bij de brandweer is gebaseerd op wederkerigheid. De positieve stimuli zijn sociale waardering, het verrichten van avontuurlijk werk en de waardering die zij hiervoor ontvangen zijn

⁵ www.rijksoverheid.nl

⁶ CBS brandweerstatistiek 2008

Berenschot

voor vrijwilligers bij de brandweer belangrijke redenen om dit specifieke vrijwilligerswerk te verrichten.⁷

Echter, verscheidene maatschappelijke ontwikkelingen hebben invloed op het op peil houden van een voldoende aantal vrijwilligers bij de brandweer. Te denken valt onder andere aan ontwikkelingen als vergrijzing, toenemende arbeidsmobiliteit en veranderingen in de taakverdeling binnen gezinnen en veranderingen in vrijetijdsbesteding. Ook ontwikkelingen in de organisatie van de brandweer en veranderingen in de werkzaamheden van de brandweer hebben invloed op de vrijwilligers. Zo worden er tegenwoordig hogere eisen gesteld aan de kwaliteit van de brandweer. Dit uit zich met name in de zwaarte van de opleidingen en de striktheid met betrekking tot opkomsttijden, bereikbaarheid en beschikbaarheid. Tevens verwachten burgers dienstverlening van het hoogst haalbare niveau. Ook de verzakelijking van de houding van werkgevers ten opzichte van vrijwilligerschap bij de brandweer is van invloed op de vrijwilligheid.⁸

Er zijn meerdere factoren aan te wijzen die het binden van vrijwilligers aan een korps bemoeilijken. Hiernaar is al eerder uitvoerig onderzoek naar gedaan⁹. In het voorliggende rapport wordt uit deze onderzoeken geput, omdat bezwarende omstandigheden van invloed zijn op het begrip 'vrijwilliger'. Echter, naar deze bezwarende omstandigheden hebben wij geen apart onderzoek gedaan. De knelpunten die op dit terrein ervaren worden zijn¹⁰:

- Te zware tijdsbelasting
- Moeilijkheden om het hoofdberoep en het vrijwilligerswerk te combineren
- Te weinig tijd voor de privésituatie

Veel vrijwilligers ervaren dat de werkdruk steeds verder oploopt. Als belangrijkste oorzaak wordt genoemd dat het opleiden en oefenen meer tijd is gaan kosten, omdat op dit terrein aan heel veel strenge eisen moet worden voldaan. De eisen die aan vrijwilligers worden gesteld zijn dezelfde eisen die aan de beroepsbrandweer worden gesteld.¹¹

Gemiddeld besteedt een vrijwilliger bij de brandweer 26 uur per maand aan brandweerwerkzaamheden. Deze tijd wordt als volgt besteed.¹²

⁷ Haverkamp, G. (2005) Vuur als gemeenschappelijke vijand, 258

⁸ DSP-groep (2005), Vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer in 2005, 3

⁹ O.a. DSP-groep (2005), Vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer in 2005

¹⁰ DSP-groep (2005), Vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer in 2005, 22

¹¹ DSP-groep (2005), Vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer in 2005, 9

¹² Op basis van de enquête die in het kader van dit onderzoek is gehouden onder alle brandweerkorpsen

Berenschot



Uit het onderzoek komt geen significant verschil in tijdsbesteding tussen korpsen met veel en weinig vrijwilligers naar voren.

Ten aanzien van de werkbelasting ervaren vrijwilligers twee specifieke knelpunten¹³:

- Een gedeelte van de vrijwilligers vindt het belastend om 's avonds, 's nachts en in het weekend opgeroepen te worden, vooral als de volgende dag een reguliere werkdag is.
- De toenemende bureaucratie, met name regels en voorschriften, worden als onprettig ervaren.

De hierboven beschreven punten worden bevestigd in verschillende tevredenheidsonderzoeken die in de afgelopen jaren zijn uitgevoerd onder vrijwilligers, meestal naar aanleiding van de regionalisering van de brandweer. De balans brandweer-privé en brandweer-werk komt daarin echter minder als knelpunt naar voren. Wel wordt de mate waarin regels bijdragen aan de kwaliteit van het brandweerwerk veel meer als "dissatisfier" genoemd.^{14 15}

¹³ DSP-groep (2005), Vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer in 2005, 26-27

¹⁴ TNS nipo (januari 2009), Werken aan een sterke binding, onderzoek naar de binding tussen vrijwilligers en de brandweerorganisatie in de Veiligheidsregio Noord-Holland Noord

¹⁵ TNS nipo (september 2009), Werken aan een sterke binding, onderzoek naar de binding tussen vrijwilligers en de brandweerorganisatie in de Veiligheidsregio Utrecht

Berenschot

2.4 Ontwikkelingen in de bedrijfsvoering

Oorspronkelijk is de vrijwillige brandweerorganisatie gebaseerd op het principe van 'vrije instroom'. Dit houdt in dat vrijwilligers door de alarmcentrale worden gealarmeerd om vervolgens vanuit hun verblijfplaats op te komen naar de brandweerkazerne, waarna wordt uitgerukt naar het incident.¹⁶

Echter, deze klassieke vorm van vrijwilligheid bij de brandweer is niet overal te handhaven. Steeds minder mensen zijn in staat, of bereid, om gedurende 24 uur per dag, 7 dagen per week onmiddellijk beschikbaar te zijn als vrijwilliger. Daarnaast vragen scherpere wet- en regelgeving ten aanzien van opkomsttijden om zekerheid ten aanzien van de inzetbaarheid van de brandweer. Om deze problemen op te lossen, wordt in Nederland een verscheidenheid aan oplossingen gehanteerd. Het betreffen maatregelen in de bedrijfsvoering van de brandweer en aanpassingen van het vergoedingensysteem. De gekozen oplossing(en) verschillen sterk per korps. In hoofdstuk 3 wordt hier nader op ingegaan.

De hogere eisen die aan de kwaliteit van de brandweer worden gesteld, lijken zich tot op heden vooral vertaald te hebben in het strenger hanteren van opkomsttijden, hogere eisen aan opleiden, trainen en oefenen: kortom het strakker hanteren van gekozen modellen en systemen. Dit heeft zich voor de vrijwilligers vertaald in steeds verdergaande consequenties. Ook in de ambulancezorg worden opkomsttijden als een belangrijke indicator gezien en wordt daar strak op gestuurd. Bij andere hulpverleningsdiensten lijkt deze koppeling veel minder sterk aanwezig te zijn, bijv. bij de politie en de reddingsbrigade.

In de Wet Veiligheidsregio's wordt het belang van opkomsttijden voor de brandweer nog eens benadrukt. Tegelijkertijd zien wij, o.a. door het project Strategische Reis, tevens een toenemende aandacht voor de eigen verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid van burgers en de verschuiving van de focus van repressie naar preventie, o.a. beschreven in de Strategische Reis.

2.5 Ontwikkelingen in de rechtspositie

Op 20 mei 2009 heeft het College voor Arbeidszaken (CvA) van de VNG met de vakbonden ABVAKABO, FNV, CNV Publieke Zaak en CMHF een onderhandelingsakkoord gesloten over de rechtspositieregeling voor vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer. Dit onderhandelingsakkoord is een uitwerking van de afspraak uit de CAO sector Gemeenten 2004-2005, waarin was afgesproken de rechtspositie voor vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer te moderniseren.¹⁷

De rechtspositieregeling uit 2009 is de opvolger van de regeling uit 1993. Vanuit diverse kanten kwamen signalen dat de regeling uit 1993 niet meer voldoende aansloot bij de praktijk. Knelpunten werden met name ervaren op het gebied van bedrijfsvoering, verzekeringen, regelingen voor vrouwen en vergoedingen. Om die reden heeft het College van Arbeidszaken (CvA) in 2004 besloten de rechtspositieregeling voor brandweervrijwilligers te moderniseren. Hiertoe is de

¹⁶ NVBR (2002), Vrijwilligheid verplicht, 6

¹⁷ LOGA, onderhandelingsakkoord vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer, 2009

Berenschot

discussienota 'Op weg naar een vernieuwde rechtspositieregeling voor de vrijwilligers bij de brandweer' opgesteld. In deze discussienota was het uitgangspunt voor de modernisering van de rechtspositie dat enerzijds recht moest worden gedaan aan de inzet en betrokkenheid van brandweervrijwilligers en anderzijds dat de arbeidsvoorwaarden van de vrijwilligers moesten passen binnen het sociale bestel en de financiële mogelijkheden van gemeenten.¹⁸

De regeling uit 1993 is vooral gebaseerd op het principe van vrije instroom, waarin een vrijwilliger bijna permanent beschikbaar was voor de brandweerdienst. Echter, de beschikbaarheid van vrijwilligers is, als gevolg van diverse ontwikkelingen, onder druk komen te staan. Mensen woonden steeds minder dicht bij de kazerne, hebben minder vrije tijd en kunnen het vrijwilligerschap minder makkelijk combineren met het hoofdberoep. Mede hierdoor zijn alternatieve bedrijfsvoeringsmodellen ingevoerd, met aangepaste afspraken over opkomst, beschikbaarheid, inroostering, e.d. Deze wijzigingen in de bedrijfsvoering vroegen om veranderingen van de rechtspositieregeling om korpsen meer mogelijkheden te bieden om de bedrijfsvoering van de brandweer vorm te geven.¹⁹ Daarnaast ontstond de behoefte om te komen tot meer uniformiteit in de sector.²⁰

In de rechtspositieregeling uit 2009 is in de vergoedingsregelingen onderscheid gemaakt tussen de drie meest voorkomende bedrijfsvoeringsmodellen: het vrije instroommodel, het consignatiemodel en het kazerneringsmodel. Hiermee is een einde gekomen aan de automatische vergoeding op basis van het klassieke vrije instroommodel; er zijn voor het consignatiemodel en het kazerneringsmodel aparte vergoedingen opgenomen in de rechtspositieregeling. Zo wordt meer recht gedaan aan de variëteit in gehanteerde bedrijfsvoeringsmodellen. Tevens is overeengekomen dat hoofdstuk 19 UWO over de rechtspositie vrijwilligers bij de brandweer komt te vervallen en daar voor in de plaats een CAR hoofdstuk 19 wordt ingevoerd. Hiermee gaat de vergoedingsregeling deel uitmaken van het CAR hoofdstuk.

¹⁸ College voor Arbeidszaken, Discussienota 'op weg naar een vernieuwde rechtspositieregeling voor de vrijwilligers bij de brandweer, 2004

¹⁹ College voor Arbeidszaken, Discussienota 'op weg naar een vernieuwde rechtspositieregeling voor de vrijwilligers bij de brandweer, 2004

²⁰ LOGA, onderhandelingsakkoord vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer, 2009

Berenschot

3. Bedrijfsvoeringsmodellen

3.1 Inventarisatie gebruikte modellen

Het is voor dit onderzoek van groot belang om een goed en zo compleet mogelijk beeld te krijgen van de verschillende bedrijfsvoeringsmodellen waarin vrijwilligers binnen de brandweer worden ingezet.

Als basis is een in 2002 door de NVBR opgestelde notitie gebruikt, met daarin vier modellen, waarvan er drie betrekking hebben op de inzet van vrijwilligers. Vervolgens zijn ca. tien brandweerkorpsen (gemeentelijk, regionaal en geregionaliseerd) geïnterviewd, zijn op het NVBR-congres²¹ brandweermensen geïnterviewd en is gesproken met de VBV en het netwerk vrijwilligers van de NVBR. Tenslotte is in een landelijk uitgevoerde enquête gevraagd naar de gehanteerde modellen.

Gezien de scope van dit onderzoek gaan wij in dit hoofdstuk alleen in op de bedrijfsvoering in de repressieve fase. Wij gaan in dit hoofdstuk dus niet in op de uren die vrijwilligers besteden aan opleiding, trainen en oefenen en aan niet-repressieve taken, zoals de technische dienst. In de rest van het rapport wordt uiteraard wel de totale tijdsbesteding van vrijwilligers gezien. Echter, er wordt in dit rapport niet ingegaan op de positionering van de niet-repressieve vrijwilliger. Hiervoor is gekozen vanwege het feit dat de niet-repressieve vrijwilliger in relatie tot bedrijfsvoeringsmodellen niet vergelijkbaar is met de repressieve vrijwilliger. De niet-repressieve vrijwilliger voert geen repressieve taken uit en valt daarom niet in een bepaald bedrijfsvoeringsmodel voor repressieve taken te passen.

3.2 Grondvormen / basismodellen

De NVBR onderscheidt vier algemene bedrijfsvoeringsmodellen (dienstmodellen) die gehanteerd worden²²:

- Het Vrije Instroom Profiel (VIP)

Dit profiel houdt in dat vrijwilligers middels een pager (meldontvanger) worden gealarmeerd om vervolgens vanuit hun verblijfplaats op te komen naar de brandweerkazerne, waarna wordt uitgerukt naar het incident. De daadwerkelijke opkomst van vrijwilligers is in dit profiel een onzekere factor. Om die reden wordt een garantiefactor gehanteerd: de verhouding tussen het aantal gealarmeerde en het aantal benodigde vrijwilligers. In de praktijk schommelt deze factor tussen 2 en 3 (of: 200% en 300%).

²¹ Nieuwegein, 23 en 24 september 2010

²² NVBR (2002), Vrijwilligheid verplicht, 7-8. Deze bedrijfsvoeringsmodellen zijn opgesteld door de projectgroep 'Vrijwilligheid Verplicht' van de NVBR, op basis van een inventarisatie van in het land gehanteerde vormen.

Berenschot

- Het Consignatie Profiel (COP)

Het consignatie profiel betekent dat de voor de uitruk benodigde vrijwilligers vanaf hun verblijfplaats direct beschikbaar en inzetbaar zijn. Evenals bij de vrije instroom komen de vrijwilligers na alarmering direct naar de brandweerkazerne, waarna wordt uitgerukt naar het incident. De daadwerkelijke opkomst van vrijwilligers is voldoende en gewaarborgd.

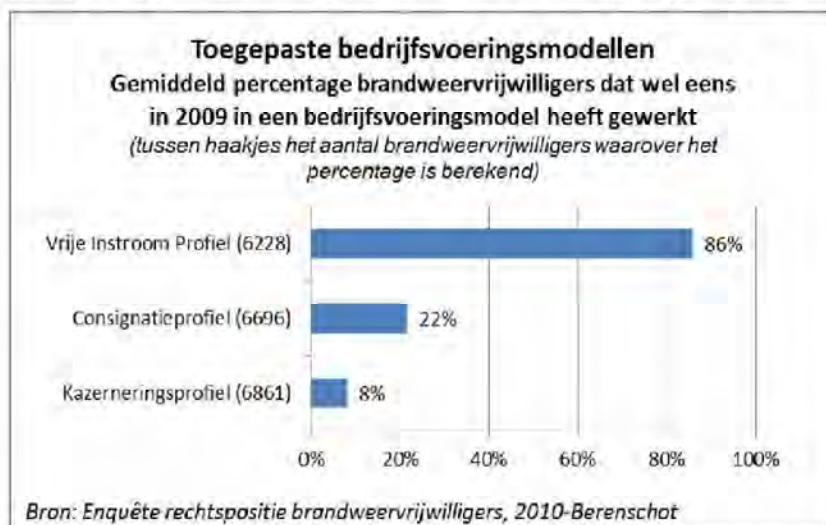
- Het Kazemeringsprofiel (KAP)

In dit profiel zijn de vrijwilligers gekazemeerd. Bij alarmering kan direct vanuit de brandweerkazerne worden uitgerukt, wat een lage opkomsttijd bevordert. Alle gekazemeerde vrijwilligers hebben tijdens de dienst een functie toebedeeld gekregen en de bemensing van de benodigde eenheden is gegarandeerd.

- Het Beroeps Profiel (BEP)

In dit bedrijfsvoeringsmodel wordt enkel met beroepskrachten gewerkt. Dit profiel is dus niet van toepassing op de brandweervrijwilligers.

De toepassing van de bovengenoemde modellen in de praktijk ziet er als volgt uit²³:



Op basis van bovenstaand figuur kunnen de volgende conclusies getrokken worden:

- Het overgrote deel van de vrijwilligers (86%) werkt onder het Vrije Instroom Profiel

²³ Uitkomsten gebaseerd op de enquête die in het kader van dit onderzoek is gehouden onder alle Nederlandse brandweerkorpsen.

Berenschot

- Slechts 8% van de vrijwilligers is toegerekend aan het Kazerneringsprofiel. Hierbij dient opgemerkt te worden dat dit niet betekent dat deze vrijwilligers altijd onder dit profiel werken. Het kan ook zo zijn dat zij normaliter onder het Vrije Instroomprofiel vallen en slechts incidenteel gekazemeerd worden.
- 22% van de vrijwilligers draait consignatiediensten. Hierbij dient opgemerkt te worden dat dit niet betekent dat deze vrijwilligers altijd onder dit profiel werken. Het kan ook zo zijn dat zij normaliter onder het Vrije Instroomprofiel vallen en slechts incidenteel geconsigneerd worden.
- 14% van de vrijwilligers heeft in 2009 nooit onder het Vrije Instroom Profiel gewerkt

3.3 Subvarianten

3.3.1 Vrije Instroom

Op basis van de in 3.1 beschreven inventarisatie komen wij hieronder tot de volgende subvarianten op het Vrije Instroom Profiel (VIP):

- Het "Verbeterd Rendement Instroom profiel (VRIP)"

Dit is een variant op het Vrije Instroom Profiel. Alle vrijwilligers maken gebruik van een agendaplanner (een Internetapplicatie of een applicatie in de eigen kantooromgeving waarop kan worden ingelogd) en vrijwilligers geven hierop aan wanneer zij "in principe" beschikbaar zijn. Op basis van deze informatie worden vrijwilligers ingepland en wordt een lagere garantiefactor gebruikt. In deze variant is nog steeds geen opkomstplicht van toepassing, wel is de kans dat een vrijwilliger opkomt significant groter.

- Het "Vrijwel Zeker Instroom profiel (VZIP)"

Een vorm die nog iets verder gaat dan het hierboven beschreven VRIP-profiel is de vorm waarbij vrijwilligers zich aan- en afmelden (bijv. per SMS). Hierdoor is een permanent beeld beschikbaar van het aantal vrijwilligers dat zal instromen bij een oproep. De vrijwilliger kan zich dus op vrijwillige basis aan- en afmelden, maar als hij aangemeld is wordt er vanuit gegaan dat hij ook daadwerkelijk zal opkomen. Ook in deze variant is er geen opkomstplicht. Doordat er centraal zicht is op de beschikbare vrijwilligers kan er actie ondernomen worden als het aantal onder een kritische grens zakt.

In de praktijk blijkt het 'zuivere' Vrije Instroommodel het meest toegepaste bedrijfsvoeringsmodel (zie hiervoor het figuur op de volgende pagina). Het Verbeterd Rendement Instroom Profiel (VRIP) wordt in 6 procent van de gevallen toegepast. Andere modellen (waaronder het Vrijwel Zeker Instroom Profiel (VZIP)) worden in 18 procent van de gevallen toegepast.^{24 25}

²⁴ Uitkomsten gebaseerd op de enquête die in het kader van dit onderzoek is gehouden onder alle Nederlandse brandweerkorpsen.

Berenschot



Op basis van bovenstaand figuur kunnen de volgende conclusies getrokken worden:

- Uit het onderzoek zijn onvoldoende gegevens beschikbaar gekomen om de verdeling van vrijwilligers over de verschillende varianten van het Vrije Instroom Profiel te differentiëren naar verschillende soorten korpsen (gemengde korpsen, volledig vrijwillige korpsen en beroepskorpsen). Deze gegevens geven dus het totaalbeeld weer.
- 65% van het totaal aantal vrijwilligers werkt nog onder het *oorspronkelijke* Vrije Instroomprofiel. Hieruit blijkt dat de oorspronkelijke vorm van vrije instroom nog maar in 65% van de gevallen wordt toegepast en er een tendens naar bedrijfsvoeringsmodellen met meer zekerheid waar te nemen valt (waaronder ook modellen met meer zekerheid binnen het Vrije Instroom Profiel, zoals VRIP, al wordt dit door vrijwilligers nog steeds als vrije instroom ervaren).

3.3.2 Consignatie

Naast deze twee subvarianten zijn tijdens de inventarisatie ook verschillen in consignatie aangetroffen. Het Consignatie Profiel kreeg soms invulling door het "aan huis/locatie gebonden" zijn

²⁶ Vanwege lage respons op de categorieën 'VZIP' en 'Anders', zijn deze modellen uit overwegingen van betrouwbaarheid samengevoegd. Door incompleet ingevulde enquêtes kan deze categorie niet verder worden gespecificeerd.

Berenschot

en in andere gevallen als vorm waarin de vrijwilligers "binnen bepaalde tijd aanwezig kunnen zijn". Wij gaan hier uit van de vermelding op de site van de VNG²⁶:

Consignatie is de tijd dat een brandweervrijwilliger niet bij de brandweer werkt en niet op de kazerne is, maar wel beschikbaar is voor uitrukken. Beschikbaar betekent dat de brandweer de vrijwilliger kan oproepen en dat de vrijwilliger op die oproep moet reageren. De Arbeidstijdenwet noemt dit consignatie. Bij de brandweer heet dit meestal piket of ook wel beschikbaarheidsdienst.

3.4 Mengvormen

In de gesprekken met brandweerm medewerkers en –managers zijn verschillende mengvormen ter sprake gekomen. Voorbeelden daarvan zijn:

- Een medewerker van gemeente A werkt op de afdeling ICT en is vrijwilliger bij de brandweer. Bij de brandweer is onvoldoende beroepspersoneel voor een volledige dagbezetting. De ICT-medewerker werkt daarom 1 dag per week op de kazerne, voert daar zijn reguliere werkzaamheden uit en rukt zo nodig mee uit.
- Een ondernemer in gemeente B heeft een werkplek gekregen op de brandweerkazerne en is desgewenst direct inzetbaar.
- Veel vrijwilligers in gemeente C gaan in dezelfde periode (bouwwak) op vakantie. In de weken dat zij niet op vakantie zijn, worden zij, net als op feestdagen, bij grote evenementen en bij het jaarlijks uitje van de personeelsvereniging gekazemeerd om de minimum bezetting c.q. opkomsttijd te kunnen behalen. In andere gemeenten is om dezelfde reden sprake van zomerpiket.
- In gemeente D worden na een uitruk van de dagdienst (beroeps) de vrijwilligers alvast opgeroepen, zodat zij in geval van een volgende uitruk al op de kazerne aanwezig zijn. Deze mengvorm, 'herbezetting voor kazernerij', wordt overigens steeds vaker toegepast.
- In gemeente E worden 4 functieplaatsen bewust niet ingevuld, zodat vrijwilligers bij toerbeurt kazemeringsdiensten kunnen draaien, hun geoefendheid op peil blijft en het beroepspersoneel en de vrijwilligers regulier contact hebben. Alle vrijwilligers kunnen op deze diensten inschrijven via een elektronisch pikbord.
- De "dubbele aanstelling" die in veel gemeenten wordt toegepast wordt, kan ook als een mengvorm worden beschouwd. Personeel is overdag in reguliere dienst van de brandweer en wordt dan op die basis uitbetaald; in de avonden, nachten en weekenden zijn deze

²⁶ <http://www.vrijwilligebrandweer.nl/smartsite.dws?ch=VBW&id=97913>

Berenschot

medewerkers als vrijwilliger werkzaam bij de brandweer en ontvangen ze op die basis een vergoeding voor bijv. uitrukken. Uit de enquête die voor dit onderzoek is uitgevoerd, komt naar voren dat 8% van de vrijwilligers een dubbele aanstelling heeft, dat wil zeggen dat zij ook een aanstelling als beroepskracht hebben. 4% van de vrijwilligers heeft een nulurencontract of "oproepovereenkomst" (als beroeps).²⁷

In andere gemeenten is het beroepspersoneel ook oproepbaar in avonden/nachten/weekenden, maar is er geen sprake van een dubbele aanstelling. De uren worden dan gecompenseerd door vrije uren overdag.

²⁷ Sommige werkzaamheden worden niet door de vrijwilligersvergoedingen gedekt. Het is mogelijk dat voor dit soort werkzaamheden de vrijwilliger een nulurencontract als beroeps heeft afgesloten.

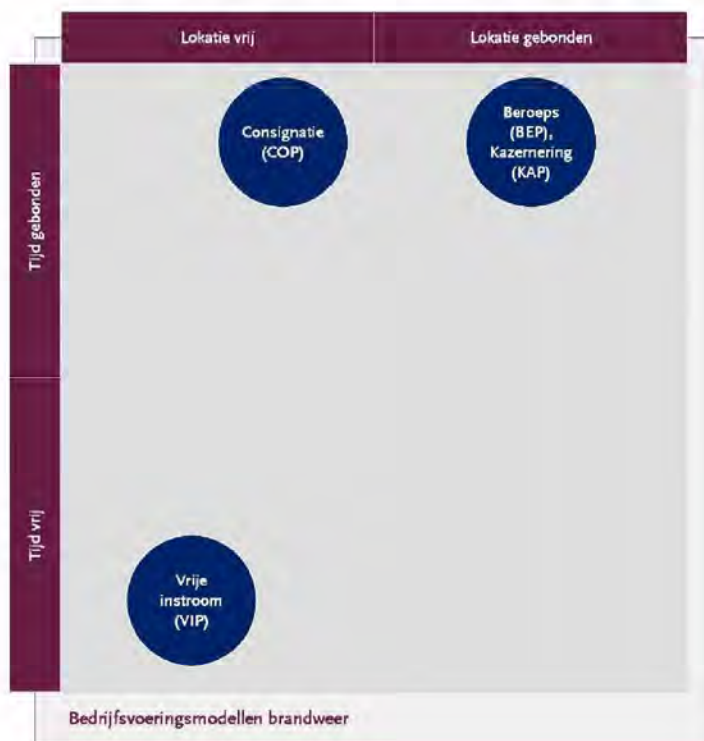
Berenschot

4. Verplichtend karakter van de verschillende grondvormen

Als we de verschillen tussen de in hoofdstuk 3 beschreven modellen nader analyseren, zien we dat twee factoren dominant zijn: tijd en plaats.

- Bij de factor tijd concentreert zich het verschil in de modellen vooral op de vraag in hoeverre de vrijwilliger op al dan niet door hem aangegeven tijdstippen verplicht is om op te komen.
- Bij de factor plaats is het vooral van belang in hoeverre de vrijwilliger verplicht is om binnen een bepaalde straal van de kazeme of zelfs op de kazeme zelf aanwezig te zijn.

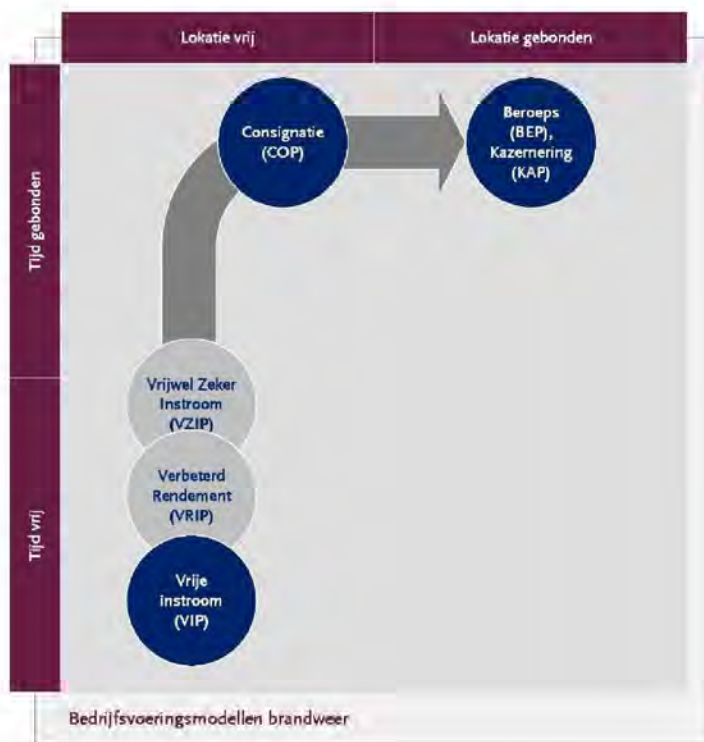
In onderstaande figuur is weergegeven hoe de basismodellen zich tot elkaar verhouden als zij op deze twee factoren geordend worden.²⁸



²⁸ Voor het consignatiemodel geldt dat de vrijwilliger binnen een bepaalde tijd op de kazeme dient te zien. Dit heeft gevolgen voor de locatie waar iemand zich bevindt (niet meer dan x-minuten verwijderd van de kazeme), maar ook voor het gedrag van de vrijwilliger (zoals geen alcohol drinken e.d.)

Berenschot

Vanuit de werkgever en het belang van een snelle en gegarandeerde uitruk wordt vanzelfsprekend zo veel als mogelijk naar zekerheid gestreefd. Het lijkt dat door aanvullende maatregelen rondom roosters, aan- en afmelden, etc. de modellen langzaam naar een verdergaand bedrijfsvoeringmodel toegroeien. Daarnaast blijken veel commandanten na te denken over het introduceren van modellen met verdergaande verplichtingen, te weten consignatie of kazernering. Er is dus een beweging naar modellen met minder vrijheid in tijd en locatie²⁹. Dit wordt in onderstaande figuur geïllustreerd.



De beschreven subvarianten van vrije instroom blijken allebei nog in het kwadrant linksonder te positioneren te zijn. Uit de gesprekken die in het kader van dit onderzoek zijn gevoerd blijkt namelijk dat vrijwilligers bereid zijn om heel ver te gaan in het geven van aanvullende informatie omtrent hun beschikbaarheid. Het afstemmen van beschikbaarheid op basis van de privéagenda (VRIP) of het aan- en afmelden met bijv. SMS (VZIP) wordt niet als bezwarend ervaren, maar wordt gezien als

²⁹ Bijkomend effect van bedrijfsvoeringsmodellen met verdergaande verplichtingen (consignatie en kazernering) is dat de roosterfactor afneemt. In bovenstaand figuur wordt stijgt het verplichtende karakter in locatie en tijd in de richting van de pijl. De garantiefactor neemt in de richting van de pijl juist af.

Berenschot

logische consequentie van de loyaliteit aan de hulpverlening. Beide vormen worden dan ook als vrije instroom ervaren.

Uit het onderzoek blijkt:

- dat de druk vanuit het management om te komen tot meer zekerheid door consignatie en/of kazernering door vrijwilligers als belastend wordt ervaren;
- dat bij incidenteel consigneren of kazerneren, vrijwilligers bereid zijn om mee te werken;
- dat structureel consigneren of kazerneren als belastend wordt ervaren: veel vrijwilligers zijn daar niet toe bereid en overwegen af te haken als vrijwilliger.

In meer verstedelijkte gebieden blijken er overigens vrijwilligers te zijn die hier veel minder bezwaren mee hebben en bijvoorbeeld volop intekenen op beschikbare kazerneringsdiensten.

Geconcludeerd kan worden dat er op twee momenten daadwerkelijk een grens wordt overgegaan:

1. Als de opkomst een plicht wordt (en men uitrukgereed moet zijn en dus in tijd gebonden is), en/of
2. Als men gebonden is aan een bepaalde locatie (zoals thuis of in een bepaalde straal van de kazerne)

Zolang deze grenzen incidenteel (denk daarbij aan enkele malen per jaar) worden overgegaan, kan nog altijd van vrijwilligheid gesproken worden. Als er echter sprake is van niet-incidentele en planmatige kazernering, is er feitelijk sprake van een parttime dienstverband en zou het voor de hand liggen om ook niet meer van een vrijwilliger te spreken. In hoofdstuk 7 (conclusies en aanbevelingen) wordt hier nader op ingegaan, mede in relatie tot de rechtspositie.

Berenschot

5. Rechtspositie brandweervrijwilligers

5.1 De rechtspositieregeling³⁰

Brandweervrijwilligers worden betaald voor het werk dat zij voor de brandweer verrichten en hebben een eigen rechtspositie. Dit is vastgesteld in de Ambtenarenwet. Een rechtspositie verschilt van een arbeidsovereenkomst vanwege het eenzijdige karakter van een rechtspositie: er is sprake van een aanstelling in plaats van een tweezijdige overeenkomst tussen een werknemer en een werkgever.

Voor brandweervrijwilligers geldt een eigen rechtspositieregeling, gebaseerd op de door het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) opgestelde modelrechtspositieregeling. De rechtspositieregeling voor brandweervrijwilligers is opgenomen in hoofdstuk 19 van de CAR-UWO. De overige hoofdstukken van de CAR-UWO zijn niet van toepassing op brandweervrijwilligers. In onderstaande tabel is een overzicht opgenomen van alle hoofdstukken in de CAR-UWO met daarbij een "V" indien de hoofdstukken van toepassing zijn op de categorieën vrijwilliger en beroeps.

CAR-UWO (hoofdstuk: artikel)	Onderwerpen	Vrijwilliger	Beroeps
H1	Werkingsfeer CAR-UWO	V	V
H1:1	Pensioenvoorziening bij ABP		V
H2 - H18	Diversen		V
H3:1	Inschaling in lokale bezoldigingsregeling		V
H3:3	Toelage onregelmatige dienst		V
H6:3	Vakantietoelage		V
H7:3	Recht op bezoldiging tijdens ziekte		V
H19	Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de brandweer	V	
H19:14	Jaarvergoeding	V	
H19:15	Vergoeding oefening en opleiding en overige werkzaamheden in opdracht van college	V	

³⁰ Een samenvatting van de inhoud van de rechtspositieregeling en de in CAR UWO hoofdstuk 19 opgenomen vergoedingen, is opgenomen in bijlage 5

Berenschot

CAR-UWO (hoofdstuk: artikel)	Onderwerpen	Vrijwilliger	Beroeps
H19:16	Vergoeding brandbestrijding	V	
H19:17	Vergoeding langdurige aanwezigheid	V	
H19:18	Vergoeding consignatie	V	
H20	Vergoeding piketdienst brandweer		V
H21 – Bijlagen	Diversen	V	V
Artikel 99, bijlage 1	Periodieke verhoging bezoldiging		V
Artikel 99, bijlage 6	Vergoedingentabel vrijwilliger brandweer	V	

De in 2009 tot stand gekomen rechtspositieregeling vervangt de regeling uit 1993. In tegenstelling tot de oude regeling, heeft de toepassing van de rechtspositieregeling nu een verplichtend karakter gekregen, waarmee de beleidsvrijheid van gemeenten grotendeels is verdwenen. Tevens is de vergoedingentabel aangepast van rangen naar functies. De overige punten waarop de rechtspositieregeling is aangepast, is opgenomen in bijlage 5.

Op enkele punten kan lokaal verder invulling worden gegeven aan de rechtspositieregeling. Het betreft onderwerpen die niet in de rechtspositie zijn geregeld of waarbij expliciet is gesteld dat het lokaal overleg hierover gaat. Voorbeelden hiervan zijn het bevorderen van een vrijwilliger naar een hogere functie met bijbehorend takenpakket, uurvergoedingen bij kazemering van minder dan vijf uur, gratificaties en de mogelijkheid om aan fiscaal gunstige regelingen deel te nemen.

De functies die in het besluit personeel veiligheidsregio's zijn genoemd zijn te beschouwen als takenpakketten waarvoor verschillende opleidingen, competenties en vaardigheden noodzakelijk zijn. Hoewel de term functie gebruikt wordt in het besluit moet deze niet verward worden met een functiebeschrijving zoals opgenomen in het functieboek van de gemeente of veiligheidsregio. Gemeenten en veiligheidsregio's maken hun eigen functiebeschrijvingen voor brandweervrijwilligers. De inwerkingtreding van het besluit verplicht gemeenten en veiligheidsregio's dus niet om lokaal een functiewaarderingssysteem in te voeren of het bestaande systeem aan te passen.

Berenschot

Uit het onderzoek zijn enkele punten naar voren gekomen, die in de ogen van de geïnterviewden nog niet afdoende zijn geregeld in de rechtspositieregeling. Het betreft:

- **Verzekering zelfstandigen:**
De verzekering bij (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid zou onvoldoende dekking bieden voor zelfstandigen.
- **Afronden van de duur van de inzet**
Het afronden van de duur van de inzet is niet centraal geregeld, in sommige gevallen op gemeentelijk niveau (OR) en in andere op regionaal niveau (via het GO). Er wordt op verschillende manieren omgegaan met het afronden van de uurvergoeding, hiervoor zijn geen richtlijnen geformuleerd.
- **Verhouding uurloon vrijwillig – beroepspersoneel**
Door verlonen komt het voor dat vrijwilligers die vaak gekazerneerd worden, meer verdienen dan beroepspersoneel.
- **Plus en min door landelijke uniformering**
Door invoering van de landelijke rechtspositieregeling zijn er vrijwilligers die er op vooruit zijn gegaan, maar ook vrijwilligers waarvan de vergoedingen minder zijn geworden.³¹ Vergoedingen uit de laatste categorie zijn o.a.:
 - Betaling reistijd en verblijfstijd langdurig oefenen
 - Reiskosten naar bijv. regionale bijeenkomsten, oefenlocaties etc.
 - Consignatievergoeding
- **Verschillen tussen categorieën repressieve en niet-repressieve vrijwilliger**
De CAR-UWO beschrijft in de rechtspositie de (repressieve) vrijwilligers en de beroepskrachten bij de brandweer. De CAR-UWO maakt geen onderscheid tussen repressieve en niet-repressieve vrijwilligers. De functie van de niet-repressieve brandweervrijwilliger wordt wel beschreven in het Besluit Personeel Veiligheidsregio's, maar wordt niet benoemd in de vergoedingentabel.

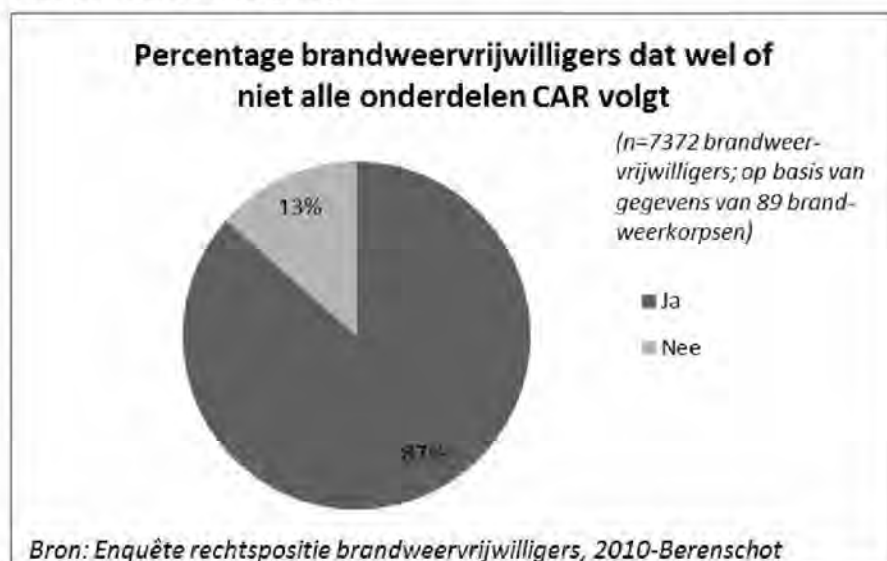
³¹ Overigens is dit een logische consequentie van uniformering van arbeidsvoorwaarden. Vanuit de onderzoeksoopdracht is er geen specifieke noodzaak om hier extra aandacht aan te besteden, omdat dit geen verband houdt met de rechtspositie van vrijwilligers in relatie tot bedrijfsvoeringsmodellen.

Berenschot

5.2 Toepassing rechtspositieregeling in de praktijk

Zoals eerder vermeld, heeft de rechtspositieregeling een verplichtend karakter gekregen. Dit betekent dat alle brandweervrijwilligers volledig volgens CAR-UWO betaald dienen te krijgen en dat de overige zaken uit de regeling op eenieder van toepassing dient te zijn.

Uit de gehouden enquête blijkt dat niet alle brandweerkorpsen CAR-UWO op alle onderdelen toepassen. 87% van de vrijwilligers die in de enquête zijn meegenomen, vallen volledig onder de (vergoedings)regeling van de CAR-UWO. Voor 13% van de vrijwilligers wordt niet op alle onderdelen CAR-UWO gevolgd.



Aanvullende vergoedingen

30% van de vrijwilligers ontvangt geen aanvullende vergoedingen buiten de vergoedingen die geregeld worden in CAR-UWO, 70% ontvangt dus wel extra primaire vergoedingen. 26% hiervan ontvangt een vergoeding voor kazernering en 24% van de vrijwilligers ontvangt een afwijkende consignatievergoeding. 43% van de vrijwilligers ontvangt overige aanvullende vergoedingen, zoals vakantiegeld, afwijkende vergoedingen voor oefenweken, hogere uurvergoedingen voor specifieke werkzaamheden (zoals onderhoud van voertuigen en ademlucht) en extra vergoedingen voor postcommandanten.

Berenschot



Afspraken aanvullende regelingen

Voor 62% van de vrijwilligers zijn aanvullende afspraken gemaakt op het gebied van secundaire vergoedingen.



Berenschot

Voor de 62% van de brandweervrijwilligers waarvoor aanvullende regelingen op het gebied van secundaire vergoedingen geregeld zijn, zijn met name de onderstaande vergoedingen van toepassing:



Daarbij wordt het kerstpakket het meest toegepast (85%). Daarna volgen aanvullende regelingen op het gebied van de reiskostenvergoeding (66%), fiscaal gunstige personeelsvoorzieningen (56%) en een collectieve korting op verzekeringen (39%). 37% van de korpsen heeft afspraken gemaakt over overige secundaire vergoedingen, waarbij sportvergoedingen het meest genoemd worden.

5.3 Vergelijking met andere vrijwilligers

5.3.1 Andere vrijwilligers in Nederland

De rechtspositieregeling voor brandweervrijwilligers kent een uitgebreid vergoedingsstelsel. Het is interessant om een vergelijking te maken met de vergoedingen van vrijwilligers in andere branches. Daarbij is een onderscheid gemaakt tussen vrijwilligers in organisaties met een wettelijke taak, zoals de brandweer die ook kent, en organisaties die geen wettelijke, maar wel een zeer belangrijke taak vervullen.³²

³² Vergoedingstabellen van de hier beschreven organisaties treft u in bijlage 5.

Berenschot

Organisaties met een wettelijke taak

- Nationale Reserve (Natres)³³

De kerntaak van het Korps Nationale Reserve (Natres) is het bewaken en beveiligen van het eigen grondgebied en het korps bestaat uit ongeveer 3800 militairen. Natres-militairen verrichten hun opleiding en diensten op basis van vrijwilligheid en ontvangen een financiële vergoeding zolang zij voor training of andere redenen actief in dienst zijn.

Reservisten krijgen bij opkomst een salaris, de hoogte van dit salaris is afhankelijk van de rang en de tijd die iemand al dient. Verder krijgen reservisten een opkomsttoelage voor elke dag die zij opkomen. Deze toelage is bedoeld als afkoop van de pensioenopbouw. Een afroepreservist krijgt bovendien nog een beschikbaarheidstoelage; dit is een bedrag dat Defensie uitkeert zodra de reservist en Defensie hebben afgesproken dat de reservist maximaal beschikbaar is om te worden uitgezonden. Als men oefent in het weekend of op een feestdag, dan kan nog een extra vergoeding verkregen worden bovenop het salaris. Als een reservist buiten Defensie veel meer verdient dan als afroepreservist, dan is het in sommige gevallen mogelijk dat Defensie (een deel van) het verschil bijlegt, de zogenaamde arbeidsmarkttoeslag.

Er zijn geen gegevens gevonden over de feitelijke tijdsbesteding van Natres-militairen. Wel is een minimum-tijdsinzet vastgesteld: hij of zij moet 14 dagen of tenminste 112 uur per jaar beschikbaar zijn, bijvoorbeeld voor trainingen. Dit komt gemiddeld neer op 9 uur per maand. Om in het kader te zitten, moet een Natres-militair tenminste 200 uur per jaar beschikbaar zijn (17 uur per maand).

- Politie³⁴

Bij de politie worden twee soorten vrijwilligers ingezet: volontairs en politievrijwilligers. Volontairs dragen geen uniform en gaan dan ook niet de straat op. Zij worden ingezet voor administratieve, technische en huishoudelijke zaken en voor onderzoekswerkzaamheden. Hiervoor ontvangen zij geen vergoeding. Politievrijwilligers volgen dezelfde opleiding als een politiesurveillant, maar dan in deeltijd. Zij voldoen dus aan dezelfde eisen als een surveillant. Een politievrijwilliger draagt geen vuurwapen, wel een wapenstok en pepperspray. Zij ontvangen wel een vaste jaarvergoeding (€160,-) en uurvergoeding (€6,68) voor verrichte taken en training en bijscholing. Daarnaast kennen zij een ongevallenverzekering, een molestverzekering en ziekengeld. Gemiddeld werkt een politievrijwilliger 250 uur op jaarbasis, inclusief trainingen en bijscholing. Dit komt neer op 21 uur per maand.

³³ www.natres.nl

³⁴ www.lopv.nl

Berenschot

Organisaties zonder een wettelijke taak

- Koninklijke Nederlandse Redding Maatschappij (KNRM)³⁵

De stichting KNRM heeft tot doel het kosteloos doen verlenen van hulp en bijstand aan hen die voor de Nederlandse kust in gevaar verkeren of in gevaar dreigen te raken. In totaal beschikt de KNRM over 1100 vrijwilligers. De KNRM werkt met een Vrije Instroommodel en kent een uurvergoeding van €1,25 voor verrichte (reddings-) taken.

De vrijwilligers van de KNRM besteden gemiddeld 17 uur per maand aan hun activiteiten. Het gaat hierbij niet alleen om actieve redding, training, e.d., maar ook om bestuurswerk en overige ondersteunende activiteiten.

- Reddingsbrigade³⁶

De aaneengesloten leden die de reddingsbrigades vormen verzorgen onder meer strandwacht- of bewakingsdiensten in waterrijke (recreatie-) gebieden. Daarnaast verzorgen zij opleidingen in het zwemmen en varende redden. De Reddingsbrigade beschikt over zo'n 5000 vrijwilligers die kunnen worden ingezet als hulpverlener. Zij verrichten hun werkzaamheden kosteloos.

- Het Nederlandse Rode Kruis³⁷

Het Rode Kruis heeft tot doel bij te dragen aan een vreedzame, tolerante en humane wereld door het helpen van mensen wier leven, gezondheid, welzijn of waardigheid wordt bedreigd. De missie van het Rode Kruis is het voorkomen en verzachten van menselijk lijden waar dan ook, het beschermen van levens en gezondheid en het waarborgen van respect voor ieder persoon. Hiervoor worden vrijwillige hulpverleners en donoren samengebracht met mensen in nood. De visie is dat de vrijwillige hulpverlening gemeenschappen moet en kan versterken. Het Rode Kruis en de Rode Halve Maan zijn wereldwijd actief en alle hulp wordt vrijwillig, en dus kosteloos, geboden.

Op basis van het bovenstaande kunnen de volgende conclusies getrokken worden:

De brandweervrijwilligers, vrijwilligers bij Natres en politievrijwilligers ontvangen een geldelijke beloning. Vrijwilligers bij de KNRM, de reddingsbrigade en het Nederlandse Rode Kruis ontvangen geen geldelijke beloning.

³⁵ www.knrm.nl

³⁶ www.reddingsbrigade.nl

³⁷ www.rodekruis.nl

Berenschot

De vrijwillige brandweer stelt eisen ten aanzien van de vrijwilliger. Deze kunnen een verklaring zijn voor de verschillen in de vergoedingen tussen het vrijwilligersbeleid van de beschreven organisaties:

- Een combinatie van opleiding, competenties en vaardigheden;
- de locatiegebondenheid;
- de minimum (en maximum) leeftijd;
- de gezondheid.

Onderstaand een overzicht van de aanwezigheid van deze eisen:

	Eisen			
	Opleiding, competenties en vaardigheden	Locatiegebondenheid	Min. en max. Leeftijd	Gezondheid
Brandweer	Ja	Ja	Ja	Ja
Natres	Ja	Nee	Ja	Ja
Politie	Ja	Ja	Ja	Ja
KNMR	Ja	Ja	Ja	Nee
Reddingsbrigade	Ja	Nee	Nee	Nee
Het Nederlandse Rode Kruis	Nee	Nee	Nee	Nee

Verder maakt de brandweer onderscheid in de vergoeding van vrijwilligers die niet in de actieve of passieve brandbestrijding zitten en vrijwilligers die dat wel doen. De politie maakt ook dit onderscheid. De overige organisaties doen dit niet.

Op basis van deze kenmerken en eisen is er geen eenduidige analyse mogelijk waarom de ene organisatie een vergoeding biedt en de andere niet. De organisaties die een vergoeding bieden voor de vrijwilligers hebben als overeenkomst dat ze een wettelijke taak uitvoeren. Deze wettelijke taak verklaart echter niet waarom er een verschil is in de *hoogte* van de vergoedingen. Een mogelijke verklaring voor de verschillen in hoogte zijn de inconvenienten bij uitvoering van de taak en de risico's die de uitvoering van de taak met zich meebrengen.

Ten aanzien van de vergoedingen valt op dat voor brandweervrijwilligers een onderscheid gemaakt wordt qua beloningsniveau tussen oefenen en de daadwerkelijke uitruk. Een dergelijk onderscheid wordt voor de politievrijwilliger of de Nationale Reserve niet gemaakt.

Berenschot

De laagste urengebonden vergoeding wordt verstrekt aan de politievrijwilliger, maar hier is dan ook sprake van een sterk beperkt pakket van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Dit in tegenstelling tot de brandweervrijwilliger en leden van de Nationale Reserve, waarbij een inzet wordt verlangd die gelijkwaardig is aan die van de beroepskrachten.

De vrijwilligers bij de KNRM, de Reddingsbrigade en het Rode Kruis ontvangen geen of een symbolische vergoeding voor hun inzet. Hoewel zij geen wettelijke taken vervullen, vereisen de meeste van de taken wel opleiding, training, oefening en bijscholing (denk bijvoorbeeld aan EHBO, zwemmend en varende redden en het omgaan met diverse apparatuur). Deze organisaties hebben er echter voor gekozen volledig uit te gaan van de interne motivatie van de vrijwilligers.

5.3.2 Brandweervrijwilligers in buurlanden

Hieronder zijn van twee buurlanden enkele gegevens van de (vrijwillige) brandweer opgenomen. Vanwege de scope en doorlooptijd van het onderzoek is hier slechts globaal onderzoek naar gedaan.

België³⁸

In België zijn er 251 brandweerdiensten voor 589 gemeenten. Deze diensten bestaan uit 5000 beroepsbrandweermannen en 11.000 vrijwilligers. De brandweerdiensten zijn ingedeeld in vier categorieën in functie van hun belang.

- Categorie X omvat de vijf grootste brandweerdiensten. Die korpsen zijn samengesteld uit beroepspersoneelsleden.
- Categorie Y is die van de 'gemengde diensten' omdat deze korpsen zijn samengesteld uit zowel beroepsbrandweermannen als vrijwilligers. België heeft 25 gemengde diensten, verdeeld over de grote steden.
- Categorie Z omvat de korpsen die uitsluitend uit vrijwilligers bestaan. Het gaat om de omvangrijkste groep: 122 korpsen maken er deel van uit.
- Brandweerdiensten van categorie C worden ook wel 'autonome centra' genoemd. Ze zijn hoofdzakelijk samengesteld uit vrijwilligers. Ze onderscheiden zich van categorie Z door de omvang van hun interventiezone: korpsen van categorie C beschermen alleen hun gemeenten.

België kent, net als Nederland, beroepsbrandweerlieden en vrijwilligers. Beroepsbrandweerlieden oefenen de functie uit als hoofdactiviteit en zijn gemeenteambtenaar. Een vrijwilliger oefent de functie uit naast reguliere beroepsactiviteiten. Een vrijwilliger wordt geworven voor vijf jaar, zijn mandaat is vernieuwbaar en hij heeft een bijzonder statuut. Zijn vergoeding hangt af van de prestaties.

³⁸ www.belgium.be

Berenschot

Duitsland³⁹

Het merendeel van de brandweer in Duitsland bestaat uit vrijwilligerskorpsen. Inzet van vrijwilligers vindt plaats op basis van het Vrije Instroom Profiel. Het brandweer vak wordt gezien als erebaan en leden worden lid omdat zij zich maatschappelijk en in verenigingsverband willen inzetten. De vrijwilligers worden dan ook niet betaald. Als een korps een onvoldoende bezetting van vrijwilligers kent en er geen beroepskorps kan worden ingesteld, dan is er de mogelijkheid om een 'pflichtfeuerwehr' in te stellen. Dit betekent dat de overheid burgers kan verplichten aan de brandweer deel te nemen.

Vooralsnog zijn de eisen die aan vrijwilligers gesteld worden minder zwaar dan de eisen die aan beroepsbrandweerlieden worden gesteld. Wel worden de eisen die aan vrijwilligers gesteld worden, zoals ten aanzien van opleiden en oefenen, steeds zwaarder.

Net als in Nederland, wordt het ook in Duitsland steeds moeilijker om vrijwilligers te werven. De knelpunten die worden benoemd zijn:

- Het lastiger kunnen combineren van werk en privé
- Het verenigingsgevoel dat traditioneel heel sterk is, wordt teruggedrongen door meerdere ontwikkelingen, zoals:
 - Toenemende eisen aan vrijwilligers
 - De ontwikkeling van de brandweerorganisatie naar een quasi-professionele organisatie, met een daardoor toenemende bureaucratie
 - Efficiency-eisen en een toenemende homogenisering
- Vergrijzing
- Toenemende eisen aan de lichamelijke gezondheid en fitheid van vrijwilligers

Als gevolg van de moeilijkheden bij het werven van vrijwilligers wordt in Duitsland momenteel een discussie gevoerd over de invoering van een financiële vergoeding en/of belasting-/verzekeringsvoordelen, om vrijwilligers makkelijker te werven.

³⁹ BrandSchutz, juni 2010

Berenschot

6. Bevindingen

6.1 Bedrijfsvoeringsmodellen

Ten aanzien van de toepassing van verschillende bedrijfsvoeringsmodellen, kan op basis van het onderzoek het volgende gesteld worden:

- 86% van de vrijwilligers werkt onder het Vrije Instroom Profiel. Hiervan werkt 65% onder het traditionele Vrije Instroom Profiel en 35% onder varianten hierop (zoals het werken met agendaplanners, het aan- en afmelden, e.d.). Deze vrijwilligers zijn in grote mate niet tijd- en/of locatiegebonden.
- In 2009 werkte 14% van de vrijwilligers nooit onder het Vrije Instroomprofiel, zij werden middels consignatie en/of kazernering ingezet. Dit betekent dat zij in grotere mate gebonden zijn aan tijd en locatie; zij moeten immers of binnen een bepaalde tijd op de kazerne zijn (consignatie) of zij zijn daar reeds aanwezig (kazernering).
- In totaal draait 22% van de vrijwilligers consignatiediensten en 8% wordt gekazerneerd.

Daarnaast blijkt:

- Dat de druk vanuit het management om te komen tot meer opkomstzekerheid door consignatie en/of kazernering door vrijwilligers als belastend wordt ervaren.
- Dat vrijwilligers bereid zijn om consignatie- en/of kazerneringsdiensten te draaien als dit incidenteel noodzakelijk is.
- Dat veel vrijwilligers niet bereid zijn om structureel geconsigneerd en/of gekazerneerd te worden. Indien dit wel gebeurt, dan wordt vaak overwogen te stoppen als vrijwilliger.

Op basis van het onderzoek kan geconcludeerd worden dat er voor een brandweervrijwilliger op twee momenten daadwerkelijk een grens wordt overgegaan:

1. Als de opkomst een plicht wordt (en men uitrukgereed moet zijn en dus in tijd gebonden is), en/of
2. Als men gebonden is aan een bepaalde locatie (zoals thuis of in een bepaalde straal van de kazerne)

Door de ontwikkeling in bedrijfsvoeringsmodellen naar modellen met verdergaande verplichtingen blijkt uit het onderzoek dat er steeds meer druk ontstaat om deze grenzen wel over te gaan. Om dit punt nader te kunnen duiden, introduceren wij in de volgende paragraaf hiervoor een denkkader.

Berenschot

6.2 Denkkader bij de toepassing van bedrijfsvoeringsmodellen

Bij de toepassing van bedrijfsvoeringsmodellen is het belangrijk dat de belasting van vrijwilligers niet groter wordt dan de belastbaarheid. Uit het onderzoek blijkt dat op dit punt regelmatig spanning ontstaat: er is druk vanuit de organisatie om kwalitatief hoogwaardige prestaties te leveren om een goede brandweezorg te kunnen bieden, terwijl aan de andere kant niet het onmogelijke van vrijwilligers gevraagd kan worden. De signalen die wij in dit onderzoek hebben ontvangen, duiden op incongruentie tussen een aantal organisatieaspecten. Om dat nader toe te kunnen lichten, introduceren wij hier beknopt het Berenschot Triple-E concept.

Triple-E staat voor:

- Excelleren: de meetbare prestaties van een organisatie
- Engagement: de betrokkenheid van medewerkers en stakeholders
- Ethiek: de organisatiecultuur, geschreven en ongeschreven gedragsregels

Het Triple-E concept gaat er vanuit dat deze drie aspecten in elke organisatie voorkomen en dat het belangrijk is voor een optimaal functioneren van organisaties dat deze drie factoren in balans zijn.

Als de factoren niet in balans zijn, ontstaan er vaak problemen: disbalans in de taakuitvoering, afkalvend draagvlak bij stakeholders, ontevredenheid bij medewerkers, negatieve publiciteit etc. Ook wanneer de waarden (of de focus) van de organisatie niet meer passen bij de medewerkers ontstaat vervreemding. Dit zien we bijvoorbeeld in de gezondheidszorg, waarbij door toegenomen marktwerking een vorm van stopwatchzorg wordt geïmplementeerd die niet past bij het verlenen van zorg aan patiënten.

In principe kunnen dergelijke kwesties in isolatie worden opgepakt en beantwoord. Echter, niet zelden bestaan er dieperliggende oorzaken van de problemen die zich aandienen. Het heeft te maken met waar de organisatie voor staat, de kernwaarden van de organisatie.

Doordat in de brandweer in de afgelopen jaren een enorm aantal verbeter- en professionaliseringstrajecten is uitgevoerd met een sterke focus op excelleren, zijn wij van mening dat de drie factoren binnen de brandweer in onbalans zijn geraakt. In de conclusies en aanbevelingen wordt dit nader toegelicht.

6.3 Rechtspositie en arbeidsvoorwaarden

Uit het onderzoek blijkt het volgende over de arbeidsvoorwaarden voor brandweervrijwilligers:

- 87% van de vrijwilligers uit de responsgroep vallen volledig onder de (vergoedings)regeling van CAR-UWO. Voor 13% van de vrijwilligers wordt niet op alle onderdelen CAR-UWO gevolgd.
- 70% van de vrijwilligers ontvangt aanvullende primaire vergoedingen (bovenop de vergoedingen die via CAR-UWO geregeld worden). 26% hiervan ontvangt een vergoeding voor kazernerij en 24% ontvangt een afwijkende consignatievergoeding.

Berenschot

- Daarnaast zijn voor 62% van de vrijwilligers aanvullende afspraken gemaakt op het gebied van secundaire vergoedingen. Daarbij worden het kerstpakket (88%), aanvullende regelingen op het gebied van reiskostenvergoeding (68%) fiscaal gunstige personeelsvoorzieningen (53%) en collectieve korting op verzekeringen (52%) het meest genoemd.
- Vrijwilligers bij de brandweer hebben een rechtspositie waarin de vergoedingen hoger zijn dan de meeste organisaties die we hebben betrokken in dit onderzoek. Daarnaast zijn er meer regelingen op andere gebieden (zoals zwangerschap en diverse verzekeringen). Vrijwilligers bij de Natres hebben echter een rechtspositie waarin meer onderdelen zijn geregeld en worden vergoed.

Berenschot

7. Conclusies en aanbevelingen

Op basis van de voorgaande hoofdstukken komen wij tot de volgende conclusies:

Conclusie 1: er is een groot onderscheid tussen vrijwilligers onderling

Wij constateren dat er grote verschillen in toegepaste bedrijfsvoeringsmodellen bestaan tussen (groepen) vrijwilligers. Een vrijwilliger in een kleine dorpskern die wekelijks oefent, maar slechts incidenteel voor een uitruk wordt opgeroepen is niet te vergelijken met een vrijwilliger in een grote stad die naast zijn wekelijkse oefenavond ook meerdere malen per week wordt opgeroepen voor een uitruk en consignatiediensten draait en/of wekelijks wordt gekazerneerd (conform dienstrooster of om reden van herbezetting). Deze grote verscheidenheid aan 'soorten' vrijwilligers legitimeert het bestaan van verschillende rechtsposities voor verschillende soorten vrijwilligers.

Conclusie 2: er is onbalans ontstaan tussen professie en vrijwilliger

Wij constateren dat de vrijwilliger door een sterk toegenomen professionalisering van de brandweer geconfronteerd wordt met een hoge belasting. Dit wordt veroorzaakt door hogere eisen aan opleiding, training & oefening en doordat de oplossing van hoge(re) eisen aan opkomsttijd vertaald worden in nieuwe bedrijfsvoeringsmodellen met verdergaande verplichtingen.

Wij zijn van mening dat daarbij een onbalans is ontstaan tussen Excelleren, Ethiek en Engagement.⁴⁰ De focus heeft in de afgelopen jaren sterk gelegen op

- Excelleren (hoe leveren wij een maximale brandweezorg conform wet & regelgeving),

terwijl

- Ethiek (wat mag de brandweer redelijkerwijs van een vrijwilliger vragen en verwachten) en
- Engagement (in hoeverre zijn de activiteiten die een vrijwilliger uitvoert nog te relateren aan zijn primaire drijfveren: het redden van burgers in zijn directe omgeving)

ondergeschikt raakten.⁴¹

⁴⁰ Voor meer informatie over het Triple-E concept: zie hoofdstuk 6.2 en bijlage 5

⁴¹ Overigens zijn wij van mening dat die balans in sommige gevallen ook de andere kant uitslaat, bijv. in het geval dat beroepspersoneel enkele minuten moet wachten met uitrukken omdat men heeft afgesproken dat zo mogelijk vrijwilligers in hun plaats uitrukken om hen gemotiveerd te houden. Excelleren en Ethiek zijn dan ondergeschikt geraakt aan Engagement.

Berenschot

De mogelijkheden van de vrijwilliger zijn daarbij te veel ondergeschikt geraakt aan de eisen die aan opleiding, geoefendheid en beschikbaarheid vanuit de organisatie gesteld worden.

Deze onbalans resulteert in spanning op de keuze voor bedrijfsvoeringsmodellen waarbij relaties tussen korpsleiding en vrijwilligers regelmatig oplopen. Wij zijn echter van mening dat deze onbalans ook op landelijk niveau zichtbaar is, waarbij vanuit verschillende organisaties (overigens volledig verklaarbaar) de focus lange tijd eenzijdig op slechts één van de drie aspecten heeft gelegen.

Wij zijn van mening dat de brandweer weer een passende balans zal moeten vinden en aanbrengen tussen deze drie waarden.

Conclusie 3: de focus voor de oplossing van problemen ligt te veel op arbeidsvoorwaarden

Wij constateren dat de discussie over de positie van de brandweervrijwilliger op dit moment op de tafel van het LOGA ligt. Daar hoort het onderwerp ook te liggen, gezien de discussie over een aantal primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, zeker voor de vrijwilligers die veelvuldig gekazemeerd worden.

Uit het onderzoek komt echter naar voren dat de beloning van vrijwilligers niet als 'het grote probleem' wordt ervaren en dat in vergelijking met andere sectoren ook niet is, terwijl het wel zo wordt gepresenteerd. Naar voren is gekomen dat de belasting van vrijwilligers als een veel belangrijker probleem ervaren wordt.

Daarom hoort dit onderwerp ook op de tafel van o.a. de NVBR en het ministerie van Veiligheid en Justitie, waar het de eisen aan brandweerpersoneel betreft. Knelpunten rondom de belasting van vrijwilligers en de eisen aan de individuele vrijwilliger zullen daar moeten worden opgelost.

Berenschot

Aanbeveling 1. Maak expliciet onderscheid tussen vrijwilligers en parttimers

Wij adviseren om vier categorieën brandweerpersoneel te onderscheiden:

- **Niet-repressieve vrijwilliger**
Het betreft vrijwilligers die bijvoorbeeld voorlichting geven en onderhoudswerkzaamheden uitvoeren. Zij voeren geen repressieve taken uit en besteden daarom ook geen uren aan opleiden, trainen en oefenen zoals repressieve vrijwilligers dat moeten doen.
Op dit moment is deze groep vrijwilligers nog klein. De verwachting is echter dat deze categorie in de toekomst aanzienlijk kan stijgen door de verschuiving van de focus naar preventieve activiteiten in het kader van de Strategische Reis / Brandweer over Morgen.
- **Vrijwilliger**
Deze categorie vrijwilligers is veruit de grootste (meer dan 80%). De brandweervrijwilligers voeren wel repressieve taken uit en zijn daarvoor geoefend en opgeleid. In principe werkt deze groep vrijwilligers vanuit het Vrije Instroom Profiel (VIP), het Verbeterd Rendement Instroom Profiel (VRIP) of het Vrijwel Zeker Instroom Profiel (VZIP). Zij worden slechts incidenteel ingezet in consignatie- en/of kazerneringsdiensten⁴². Wel kunnen zij worden opgeroepen voor bijv. herbezetting. Gezien het incidentele en kortdurende karakter daarvan, beschouwen wij dat in dit onderzoek niet als kazernering.
- **Parttimer**
Brandweervrijwilligers die structureel en planmatig worden gekazerneerd zijn feitelijk "parttimers" en moeten dan ook als zodanig benoemd en beloond. Zij werken vanuit de kazeme, hebben een deeltijd dienstverband en vanuit dat dienstverband is het ook veel meer vanzelfsprekend om geconsigneerd te zijn, net als bijvoorbeeld gemeentelijk functionarissen die in het kader van de gemeentelijke crisisbeheersingsprocessen piketdiensten draaien in pools.
Als concrete grenzen voor de overgang van vrijwilliger naar parttimer kan gedacht worden aan
 - meer dan 1 kazerneringsdienst per maand (gemiddeld over een jaar).
Dit zal vooral het geval zijn als volgens een 24/7 rooster wordt gekazerneerd. De "vrijwilligers" worden dan in feite als beroepskrachten ingezet en het is daarom beter om van "parttimers" te spreken. Kazernediensten zijn vaak avond/nachtdiensten van 18.00 tot 07.00 uur door de week en 12 of 24 uren-diensten in het weekend.
 - meer dan 5 consignatiediensten per maand (gemiddeld over een jaar)
Veel middelgrote korpsen hebben inmiddels een consignatiedienst/piketdienst voor vrijwillige ploegen ingesteld. Een ploeg krijgt dan vergoeding voor het gegarandeerd opkomen tijdens een piketweek. Jaarlijks zijn er dan circa 10 piketweken, dus in totaal 70 dagen. Gezien de omvang van het aantal dagen en het verplichtende karakter van het opkomen, zien wij ook dit als een parttime dienstverband.

⁴² Maximaal 1 kazerneringsdienst en/of 5 consignatiediensten per maand. Zie verder onder "parttimer".

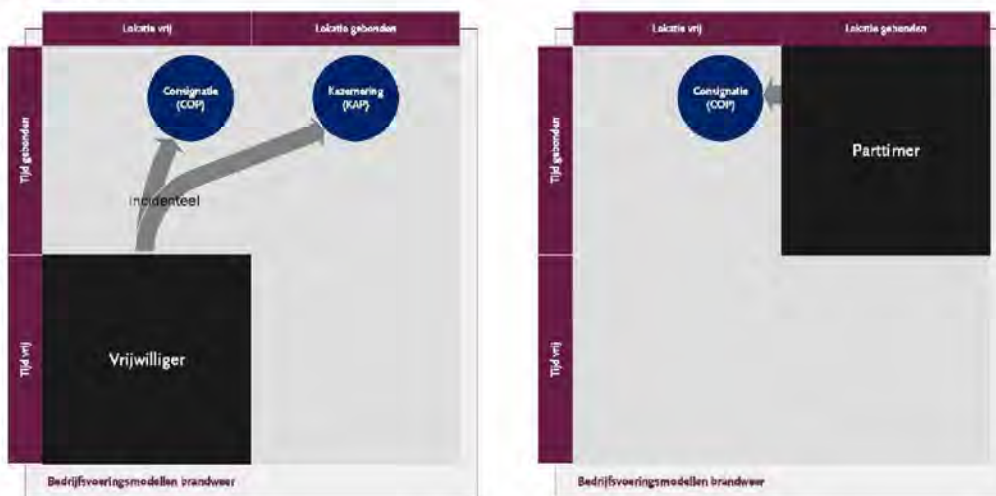
Berenschot

Wij schatten in dat van de huidige vrijwilligers maximaal 20% in deze categorie "parttimer" valt. Hierbij dient onderkend te worden dat de werking van de ATW voor deze groep voelbaar zal zijn.

Het benoemen van parttimers moet ons inziens echter zeker geen automatisme zijn. Bij het invoeren van deze categorie zou het wenselijk zijn dat per gemeente en/of post de (her)introductie van de bedrijfsvoeringsmodellen VIP, VRIP of VZIP nadrukkelijk overwogen wordt. Hiervoor is het wel noodzakelijk dat het aantal vrijwilligers (enigszins) kan stijgen. Veel hoeft dat bij VZIP niet te zijn. De vergaande betrokkenheid van vrijwilligers en de bereidheid om met aanvullende middelen een hoge opkomst te garanderen, maakt dat de garantiefactor niet heel veel hoger hoeft te zijn dan bij consignatie. De ervaringen bij andere organisaties (met name de KNRM) bevestigen dat.

- Beroepspersoneel
Dit is de reeds bestaande categorie brandweerpersoneel.

In onderstaande figuren zijn de positie van de brandweervrijwilliger (links) en de parttimer (rechts) weergegeven.



Bij toepassing van het hierboven beschreven model, dient zuiver omgegaan te worden met het toepassen van een 'dubbele aanstelling' voor beroepspersoneel. Indien een beroepskracht een dubbele aanstelling als vrijwilliger heeft en volledig volgens het Vrije Instroomprincipe kan opkomen, dan hoeft hier niets aan te veranderen. Echter, als de beroeps als vrijwilliger consignatie- en/of kazemeringsdiensten draait, en volgens het hier beschreven model dus een parttimer zou worden, dan kan deze dubbele aanstelling niet gehandhaafd worden. Het is immers niet mogelijk dat een beroeps tevens een aanstelling als parttimer heeft.

Berenschot

Aanbeveling 2. Breng de beloningsstructuur in lijn met bovenstaand model

Wij adviseren om de beloningsstructuur aan te passen op het hierboven genoemde onderscheid:

- **Niet-repressieve vrijwilliger**
Wij denken hierbij aan een vaste vergoeding op jaarbasis, vergelijkbaar met die van andere vrijwilligers. Wij adviseren om in het overleg voor een hernieuwde rechtspositie van de brandweer(vrijwilligers) expliciet de niet-repressieve vrijwilliger een plaats te geven, ook als deze groep geen vergoeding ontvangt voor de verrichte taken.
- **Vrijwilliger**
De beloningstructuur voor vrijwilligers heeft wat ons betreft weinig aandacht. Er is een aantal (rest)punten die aandacht verdienen na het onderhandelingsakkoord en na de homogenisering van arbeidsvoorwaarden in regio's na regionalisering. Het betreft dan bijv. de wijze waarop de uren van repressieve inzet worden berekend (afgerond) en de vergoeding van reis- en verblijfsuren bij oefening van 1 of meerdere dagen.
Overall kan geconstateerd worden dat de beloning van brandweervrijwilligers goed is, zeker in vergelijking met vrijwilligers in andere sectoren. Daarnaast is beloning in de onderzochte medewerkerstevredenheidsonderzoeken geen punt van betekenis. Voorkomen moet worden dat door te veel aandacht op deze component beloning juist tot een motivator wordt.
- **Parttimer**
Wij adviseren om de beloningstructuur voor parttimers in lijn te brengen met die van beroepspersoneel. Dat betekent bijv. dat de opbouw van pensioen op deze categorie van toepassing wordt. Ook betekent dit dat het type dienstverband verandert waardoor de CAR-UWO in zijn geheel van toepassing wordt op de parttimer. De belangrijkste veranderingen zijn de pensioenvoorziening, de inschaling in de lokale beloningsstructuur, de toelages voor onregelmatige dienst, de vakantietoelage, de doorbetaling van loon tijdens ziekte en de vergoedingen voor piketdiensten (zie hiervoor ook de tabel die is opgenomen in paragraaf 5.1). Een andere consequentie is dat er voor deze groep medewerkers geen sprake meer is van afwijkende verloning: het uurloon wordt dus in lijn gebracht met beroepspersoneel. Dit lost ook het huidige knelpunt op dat veelvuldig (overdag) gekazemeerde vrijwilligers meer verdienen dan beroepspersoneel.

Het is onmogelijk gebleken om binnen het kader van deze onderzoeksopdracht algemeen geldende uitspraken te doen over de financiële en fiscale implicaties. Uit enkele doorrekeningen bij verschillende gemeentelijke en regionale korpsen kwam geen eenduidig beeld naar voren over de financiële implicaties.

Dit komt doordat de vergoedingen voor vrijwilligers niet uniform worden toegepast. De bestaande regeling biedt ruimte voor korpsen om deze naar eigen inzicht invulling te geven. In het veld bestaat dan ook de behoefte aan meer uniformering in vergoedingen van vrijwilligers. Daarnaast hangen de kosten van de beroepsbrandweer sterk samen met het type dienst en het moment van inroosting.

Berenschot

Het is echter evident dat een verschuiving van vrijwilliger naar parttimer de nodige consequenties heeft voor zowel de werknemer als de werkgever, bijvoorbeeld als het gaat om de pensioenpremie. De primaire beloning wordt voor de parttimer niet meer bepaald op basis van de algemeen geldende rechtspositieregeling maar is afhankelijk van de plaatsing van de functie binnen het lokale bezoldigingsstelsel.

In de voor de vrijwilligers van toepassing zijnde uurbedragen zit een toelage voor onregelmatige dienst opgenomen die voor de beroepskracht (en parttimer) als separate beloningscomponent geldt. Het uiteindelijke verschil van het beloningsniveau wordt dus niet alleen bepaald door de hoogte van het uurbedrag c.q. het salaris, maar ook door de momenten waarop de taken uitgevoerd worden. De enige conclusie die op dit moment getrokken kan worden ten aanzien van de financiële consequenties, is dat - indien de vrijwilligersaanstelling wordt omgezet naar een parttime aanstelling - de werkgeverslasten kunnen oplopen tot circa 25% van het bruto salaris. Op basis van praktijkberekeningen in een aantal korpsen lijkt het echter meer waarschijnlijk dat de meerkosten gemiddeld niet boven de 15% zullen uitkomen. Oorzaak daarvoor is dat sommige korpsen de uurlonen van beroeps en vrijwillig personeel al gelijk getrokken hebben. Daarnaast wordt door het invoeren van een categorie parttimers de situatie rechtgetrokken waarin veelvuldig gekazerneerde vrijwilligers nu (netto) meer verdienen dan beroepspersoneel.

Het nader inzichtelijk maken van de financiële implicaties voor zowel werkgever als werknemer dient als onderdeel beschouwd te worden van het analysetraject dat ten grondslag moet liggen aan de keuze om voor een (ander) bedrijfsvoeringsmodel voor de inzet van brandweervrijwilligers te kiezen.

Bij een parttime aanstelling wordt de inzet in uren transparant. Dit kan problemen opleveren voor de inzet in het kader van de arbeidstijdenwet. Bij de overgang van een rechtspositie op basis van vrijwilligheid naar een parttime dienstverband dient hier rekening mee te worden gehouden.

Aanbeveling 3: Vraag als LOGA nadrukkelijk aandacht voor de belastbaarheid van vrijwilligers

Een hogere belasting van vrijwilligers kan niet gecompenseerd worden door een hogere beloning. De grenzen van de belastbaarheid van vrijwilligers lijken bereikt. Blijvende druk op de invoering van bedrijfsvoeringsmodellen die nog meer eisen stellen aan de beschikbaarheid en aanwezigheid van vrijwilligers kan resulteren in het afhaken van vrijwilligers.

Wij adviseren daarom dit punt nadrukkelijk onder de aandacht van het ministerie van Veiligheid & Justitie en de NVBR te brengen. Het gaat er daarbij primair om, om het Excelleren weer in balans te brengen met Ethiek en Engagement: vrijwilligers (alleen) op die punten te laten excelleren die voor hun effectieve inzet gewenst en noodzakelijk zijn.

Daarbij kan – gezamenlijk met de andere organisaties die in brandweerland actief zijn – de volgende, stapsgewijze aanpak gehanteerd worden:

- I. Begrijpen: Meer begrip van het knelpunt belasting versus belastbaarheid.
- II. Bewust worden: Realiseren *dat* de drie E's incongruent zijn.
- III. Bezinnen: Nagaan *hoe* de drie E's incongruent zijn.

Berenschot

IV.	Beslissen:	Vaststellen dat de brandweer weer congruent wil worden.
V.	Bijbuigen:	Veranderen van het gedrag zodat de organisatie weer congruent is.
VI.	Borgen:	Zorgen dat de nieuwe balans beklijft.

Aanbeveling 4: Kies een voldoende ruime overgangperiode

Om te voorkomen dat korpsen die nu veelvuldig consigner en/of kazerneren, met hoge kosten worden geconfronteerd, adviseren wij een ruime overgangperiode van 2 à 2,5 jaar. In deze periode kan onderzocht worden of de (her)invoering van een bedrijfsmodel met minder vergaande verplichtingen voor vrijwilligers tot de mogelijkheden behoort.

Aanbeveling 5: Maak maatwerk van verzekeringen

Een advies dat enigszins buiten de scope van dit onderzoek valt, maar veelvuldig in de gesprekken met vrijwilligers en hun vertegenwoordigers ter sprake kwam, is de mate van verzekering.

Uit het onderzoek blijkt dat voor vrijwilligers de zekerheid van (gezins)inkomen bij arbeidsongeschiktheid of na overlijden door een dienstongeval zwaarder weegt dan de discussie over (meer) beloning. Dit geldt in het bijzonder voor de groep vrijwilligers die als zelfstandig ondernemer werkzaam zijn. De huidige verzekering (maximaal 2x VNG-vergoeding) wordt als onvoldoende ervaren.

Wij hebben geen zicht op het aantal malen dat er een beroep wordt gedaan op deze verzekering. Als dat aantal beperkt is, geven wij in overweging om vanuit een centraal fonds maatwerk te leveren. Dit is meer in lijn met de werkwijze van andere vrijwilligersorganisaties die als vereniging zijn georganiseerd. Het bestaande Felix fonds⁴³ zou daarvoor wellicht goed gepositioneerd kunnen worden of is dat wellicht al en zou daarvoor in de communicatie steviger gepositioneerd kunnen worden.

De zekerheid voor vrijwilligers dat in voorkomende gevallen goed voor hen of hun nabestaanden gezorgd wordt is een niet te onderschatten aspect voor medewerker tevredenheid en loyaliteit.

⁴³ www.felix.nl

Berenschot

Bijlage 1

Overzicht leden begeleidingscommissie

Berenschot

Overzicht leden Begeleidingscommissie

Dhr. A. Baselier	CNV Publieke Zaak
Mw. C. van den Brekel	College voor Arbeidszaken
Dhr. R. Dackus	NVBR / Brandweer Zuid-Limburg
Mw. M. de Feyter	A+O Fonds Gemeenten
Dhr. J. van der Hoek	ABVAKABO
Dhr. M. Lasker	Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers
Dhr. P. Leenders	CMHF
Dhr. W. Peterse	NVBR / Brandweer Zuid-Groningen
Dhr. J. Schot	CNV Publieke Zaak
Mw. L. Storm	NVBR / Veiligheidsregio Haaglanden
Dhr. R. Stout	College voor Arbeidszaken
Mw. P. van Veldhoven	A+O Fonds Gemeenten
Dhr. R. van Vliet	Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers
Dhr. G. Zijlstra	Onafhankelijk voorzitter

Berenschot

Bijlage 2

Documentoverzicht

Berenschot

Documentoverzicht

Documenten

- CAR UWO Gemeenten
- CBS, Brandweerstatistiek 2008
- College voor Arbeidszaken (2004), Discussienota 'op weg naar een vernieuwde rechtspositieregeling voor de vrijwilligers bij de brandweer'
- Commissie Mans (2010), Inzet gereed, financiële heroverwegingen om de brandweer betaalbaar te houden
- BrandSchutz, juni 2010
- De Arbeidstijdenwet (2010), Brochure voor werkgevers en werknemers
- DSP-groep (2005), Vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer in 2005
- Haverkamp, G. (2005), Vuur als gemeenschappelijke vijand
- LOGA (2009), Onderhandelingsakkoord 'Vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer'
- Ministerie van BZK (2006), Leidraad Repressieve Basis Brandweezorg
- Ministerie van BZK (2007), Notitie Werkconferentie 'behoud van beschikbaarheid brandweervrijwilligers'
- NVBR (2002), Vrijwilligheid verplicht
- NVBR (2004) Handreiking Beschikbaarheid Vrijwilligers
- NVBR (2007) Staat van Vrijwilligheid bij de brandweer, uitslagen enquête
- NVBR (...), De Brandweer over Morgen
- Rozendal, J., e.a. (2005), "Rood aan zet"
- TNS nipo (januari 2009), Werken aan een sterke binding, onderzoek naar de binding tussen vrijwilligers en de brandweerorganisatie in de Veiligheidsregio Noord-Holland Noord
- TNS nipo (september 2009), Werken aan een sterke binding, onderzoek naar de binding tussen vrijwilligers en de brandweerorganisatie in de Veiligheidsregio Utrecht
- VBV (2008), Manifest Rechtspositie Brandweer Vrijwilligers
- VBV (2009), Model Rechtspositie Regeling

Berenschot

Wetten

- Wet Veiligheidsregio's
- Besluit Personeel Veiligheidsregio's
- Arbeidsomstandighedenwet
- Arbeidstijdenbesluit

Websites

- www.vrijwilligebrandweer.nl
- www.knrm.nl
- www.rijksoverheid.nl
- www.lopv.nl
- www.reddingsbrigade.nl
- www.rodekruis.nl
- www.defensie.nl

Berenschot

Bijlage 3

Overzicht gesprekspartners

Berenschot

Overzicht gesprekspartners

Dhr. C. van Beek	Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers
Dhr. R.A. Boogaard	KNRM
Mw. G. Eshuis	Brandweer Twente, cluster West
Dhr. R.F.J. Frek	Veiligheidsregio Utrecht
Mw. M. Harder	Brandweer Gooi & Vechtstreek
Dhr. F. Heerink	Regionale brandweer Drenthe NVBR: voorzitter netwerk Vrijwilligheid
Mw. K. van der Kaaden	Brandweer Amsterdam-Amstelland
Mw. G. Landweer	Brandweer Twente, cluster West
Dhr. S. van de Looij	Regionale Brandweer Noord-Holland Noord
Dhr. G. Oldser	Brandweer Barneveld
Dhr. A.F.M. Schippers	Veiligheidsregio Kennemerland NVBR: portefeuillehouder Management & Bedrijfsvoering

Daarnaast zijn zes leden van de begeleidingscommissie geïnterviewd.

Berenschot

Bijlage 4

Enquête

Vragenlijst Rechtspositie brandweervrijwilligers

Inhoudsopgave

Beginpagina.....1

Hoofdsectie.....2

Afsluitende pagina.....6

Variabelen.....7

Beginpagina

Welkom bij de vragenlijst over de rechtspositie van brandweervrijwilligers!

De doelgroep van deze vragenlijst zijn is het management van de regionale en gemeentelijke brandweerkorpsen in Nederland.

De enquête is onderdeel van het onderzoek naar de inzet en de rechtspositie van brandweervrijwilligers. Dit gebeurt naar aanleiding van afspraken die de sociale partners maakten in 2009 over de rechtspositieregeling voor vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer.

Voor vragen over dit onderzoek kunt u contact opnemen met Judith van Krieken, projectsecretaris (j.vankrieken@berenschot.nl), tel. 06 15 018 895 of Gert Jan Bosland, projectleider (g.j.bosland@berenschot.nl), tel. 06 55 364 863

Voor vragen over het invullen van deze enquête kunt u contact opnemen met Pascal Kreijen p.kreijen@berenschot.nl (tel.06 51 75 63 77).

De vragen in deze vragenlijst zijn onderverdeeld in:

1. Algemene vragen
2. Bedrijfsvoeringsmodellen vrijwillige brandweer
3. Vragen over primaire vergoedingen
4. Vragen over secundaire vergoedingen/regelingen

Voor het invullen van de enquête is het belangrijk dat u zicht heeft op a) de roosters/bedrijfsvoeringsmodellen die in uw regio/korps gehanteerd worden, de toegepaste vergoedingen en de omvang van het aantal vrijwilligers en de geleverde uren in 2009. Als (delen van) deze informatie niet op korte termijn beschikbaar is, vragen wij u een zo goed mogelijk inschatting te doen.

Wanneer u de vragen in deze enquête niet kunt beantwoorden, willen wij de vragenlijst(en) voorleggen aan degene(n) die meer weet/weten over het vrijwilligersbeleid van de desbetreffende korps(en) in uw regio. Wilt u in dat geval zo vriendelijk zijn om de na(a)m(en) en e-mailadres(sen) van de hoofd(en) van het korps(en) aan ons te mailen. Dan benaderen wij hen om de vragenlijst in te vullen.

U kunt deze contactgegevens mailen aan p.kreijen@berenschot.com

Als de brandweer in uw regio al geregionaliseerd is, hebben wij slechts één vragenlijst toegestuurd. Wilt u in dat geval de vragen voor de gehele regio invullen, door steeds het totaal per regio weer te geven?

Invulinstructie

De vragen in de enquête zijn te beantwoorden door het antwoord aan te klikken of in het tekstvak uw antwoord in te vullen. Wanneer u alle vragen op het scherm heeft beantwoord, klik dan op 'Verder' onderaan het scherm. U komt dan vanzelf bij de volgende vraag. Al uw informatie behandelen wij vertrouwelijk.

Als u de enquête niet in één keer kunt invullen, kunt u een volgende keer verder gaan waar u gebleven bent door het opnieuw aanklikken van de link en het invullen van de gebruikersnaam en wachtwoord, zoals vermeld in de brief.

Hoofdsectie

I. Algemene vragen

Allereerst willen wij graag de gegevens ontvangen van de persoon die deze enquête heeft ingevuld

Contactgegevens

1. Naam:

2. Straatnaam:

3. Huisnummer:

4. Postcode:

5. Plaatsnaam:

6. Functie:

Organisatie—eenheid waarover gerapporteerd wordt

Om betrouwbare uitspraken te kunnen doen over de huidige en toekomstige rechtspositie van de brandweervrijwilliger in Nederland, is het noodzakelijk dat wij uw antwoorden op onze vragen, kunnen extrapoleren. Daarom is het belangrijk dat we weten over welke organisatie—eenheid u de vragen over de brandweervrijwilliger beantwoordt.

7. Over welke organisatie—eenheid rapporteert u op de vragen in deze vragenlijst ?

Ik rapporteer op het volgende niveau:

☐ Korps

☐ Regio  [Ga verder met vraag 9.](#)

☐ Anders, namelijk

☐  [Ga verder met vraag 10.](#)

8. Wat is/zijn de naam/namen van de korps(en) waarover u rapporteert?

[Bezetting vrijwillige brandweer](#)

9. Wat is de naam van de regio waarover u rapporteert?

Bezetting vrijwillige brandweer

10. Wat is de naam van deze 'andere' organisatie-eenheid waarover u rapporteert?

Bezetting vrijwillige brandweer

Wilt u bij de beantwoording van de volgende vragen de door u bij de vorige vraag ingevulde organisatie-eenheid in gedachten houden; u meldt steeds het totaal, dus wanneer u de vragen voor bijvoorbeeld 3 korpsen invult, wilt u dan voor deze 3 korpsen steeds alle gevraagde gegevens optellen. Wanneer u de vragen voor een hele regio invult wilt u dan alle gevraagde gegevens van alle korpsen binnen deze regio optellen.

11. Hoeveel vrijwilligers zijn er in totaal, inclusief beroepspersoneel dat ook een vrijwillige aanstelling heeft (in 2009)?

12. Hoeveel van deze vrijwilligers hebben ook een aanstelling als:

(Wanneer er geen vrijwilligers zijn met een dergelijke aanstelling wilt u dan s.v.p. een '0' invullen?)

- | | Aantal |
|---------------------|----------------------|
| a. beroepspersoneel | <input type="text"/> |
| b. 0-urencontract | <input type="text"/> |

Toelichting:

In de CAR is de rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer opgenomen (art.19) De CAR maakt een onderscheid in de vergoedingen naar soort uren voor oefeningen, brandbestrijding en hulpverlening, voor langdurige aanwezigheid

13. Kunt u aangeven hoeveel uren er door hoeveel vrijwilligers in 2009 werden besteed aan:

(Wanneer er een functie niet wordt uitgeoefend, wilt u dan s.v.p. een '0' invullen?)

	Totaal aantal uren op jaarbasis (2009)	Totaal aantal vrijwilligers (2009)
a. oefeningen en cursussen		
b. brandbestrijding en hulpverlening		
c. langdurige aanwezigheid		

14. Welke tijdseenheid wordt gehanteerd voor het uitbetalen van de vrijwilligers?

- ☐ Exacte tijd
☐ Tijd afgerond op het kwartier
☐ Tijd afgerond op het halve uur
☐ Tijd afgerond op het uur

II. Bedrijfsvoeringsmodellen vrijwillige brandweer

De volgende vragen betreffen de bedrijfsvoeringsmodellen van de vrijwillige brandweerkorpsen binnen uw regio. Voor een toelichting op deze modellen, klikt u op de naam van het bedrijfsvoeringsmodel.

15. Welke van de onderstaande modellen worden in uw regio/korps toegepast (meerdere antwoorden mogelijk)?

Wilt u ook achter elk gekozen model een schatting geven van het aantal uren op jaarbasis en van het totaal aantal vrijwilligers die het betreft (niet zijnde incidenteel toegepaste vormen van vrijwilligheid).

	Toegepast?	Aantal uren op jaarbasis (2009)	Totaal aantal vrijwilligers (2009)
a. Het Kazerneringsprofiel (KAP) De vrijwilligers zijn gekazerneerd. Bij alarmering kan direct vanuit de brandweerkazerne worden uitgerukt, wat een lage opkomsttijd bevordert. Alle gekazerneerden hebben een functie en de bemensing van de benodigde eenheden is gegarandeerd. <u>Het Kazerneringsprofiel (KAP)</u>	☐ Ja ☐ Nee	☐	☐
b. Het Consignatie Profiel (COP) Voor de uitruk zijn benodigde vrijwilligers vanaf hun verblijfplaats direct beschikbaar en inzetbaar. Evenals bij de vrije instroom komen de vrijwilligers na alarmering direct naar de brandweerkazerne, waarna wordt uitgerukt naar het incident. De daadwerkelijke opkomst van vrijwilligers is voldoende en gewaarborgd. <u>Het Consignatie Profiel (COP)</u>	☐ Ja ☐ Nee	☐	☐
c. Het Vrije Instroom Profiel (VIP) Vrijwilligers worden door de alarmcentrale gealarmeerd om vervolgens vanuit hun verblijfplaats op te komen naar de brandweerkazerne, waarna wordt uitgerukt naar het incident. De daadwerkelijke opkomst van vrijwilligers is in dit profiel een onzekere factor. Om die reden wordt een garantiefactor gehanteerd: de verhouding tussen het aantal gealarmeerde en het aantal benodigde vrijwilligers. In de praktijk schommelt deze factor tussen 1,5 en 3 (of: 150% en 300%). <u>Het Vrije Instroom Profiel (VIP)</u>	☐ Ja ☐ Nee	☐	☐

Als modellen(3,1) gelijk is aan 2  Vragen over primaire vergoedingen

Vrije Instroom Profiel

Er worden meer modellen gebruikt om de opkomstzekerheid te vergroten te weten het Verbeterd Rendement Instroom profiel (VRIP) en het Vrijwel Zeker Instroom Profiel (VZIP).

16. – Welke van de onderstaande vrije instroommodellen worden in uw regio toegepast(meerdere antwoorden mogelijk)?

- Wilt u ook achter elk gekozen model een schatting geven van het totaal aantal vrijwilligers die het betreft (niet zijnde incidenteel bepaalde vormen van vrijwilligheid).
- Wilt u ook aangeven of u aanvullende methoden gebruikt om de instroom te verhogen?

	Toegepast?	Totaal aantal vrijwilligers (2009)	Aanvullende methoden ter vergroting opkomstzekerheid
a. Het Vrije Instroom Profiel (VIP) – standaard	☐ Ja ☐ Nee	☐	
b. Het Verbeterd Rendement Instroom Profiel (VRIP)	☐ Ja ☐ Nee	☐	
c. Het Vrijwel Zeker Instroom Profiel (VZIP)	☐ Ja ☐ Nee	☐	
d. Anders, namelijk	☐ Ja ☐ Nee	☐	

III. Vragen over primaire vergoedingen

De CAR onderkent naast een vaste jaarvergoeding vergoedingen naar soort uren, voor oefeningen, brandbestrijding en hulpverlening, voor langdurige aanwezigheid en een consignatievergoeding.

17. Volgt u op alle onderdelen CAR?

- ☐ Ja
☐ Nee

18. Is er sprake van een overgangsregeling?

- ☐ Ja
☐ Nee  [Ga verder met vraag Toelichting](#)

19. Tot wanneer loopt deze regeling?

datum:

Wij willen graag weten in hoeverre er in uw organisatie nog aanvullende regelingen zijn gemaakt op het gebied van primaire vergoedingen.

20. Geef hieronder de gebieden aan waarop in uw organisatie nog aanvullende afspraken heeft gemaakt op het gebied van primaire vergoedingen (meerdere antwoorden mogelijk) en kunt u deze kort toelichten?

- ☐ Afwijkende consignatievergoeding, namelijk

☐ Vergoeding voor kazernering, namelijk

☐ Anders, namelijk

☐ Geen aanvullende vergoedingen

IV. Vragen over secundaire vergoedingen/regelingen

21. Zijn er binnen uw organisatie afspraken gemaakt met betrekking tot aanvullende regelingen op het gebied van secundaire vergoedingen?

- ☐ Ja
☐ Nee  [Ga verder met vraag 23.](#)
☐ Weet ik niet  [Ga verder met vraag 23.](#)

22. Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot secundaire vergoedingen (meerdere antwoorden mogelijk) en kunt u deze toelichten?

- ☐ Gratificatie, namelijk

☐ Pensioenregeling, namelijk

☐ Kledingvergoeding, namelijk

☐ Reiskostenvergoeding, namelijk

☐ Collectieve korting op verzekeringen, namelijk

☐ Kerstpakket
☐ Fiscaal gunstige personeelsvoorzieningen (bijv. Fietsplan), namelijk

☐ Anders, namelijk

23. Dit waren alle vragen. Mocht u nog aanvullende opmerkingen hebben dan kunt u deze hieronder aangeven?

Afsluitende pagina

Dit is het einde van de vragenlijst
Hartelijk dank voor het invullen!

Variabelen

Variabele	Beschrijving	Waarden
v1	Naam:	
v2	Straatnaam:	
v3	Huisnummer: [!FIELD!]	
v4	Postcode:	
v5	Plaatsnaam:	
v6	Functie:	
eenheid	Over welke organisatie–eenheid rapporteert u op de vragen in deze vragenlijst? Ik rapporteer op het volgende niveau:	{1,Korps} {2,Regio} {3,Anders, namelijk}
eenheid3	Over welke organisatie–eenheid rapporteert u op de vragen in deze vragenlijst? – Anders, namelijk (Open)	
v8	Wat is/zijn de naam/namen van de korps(en) waarover u rapporteert?	
v9	Wat is de naam van de regio waarover u rapporteert?	
v10	Wat is de naam van deze 'andere' organisatie–eenheid waarover u rapporteert?	
v11	Hoeveel vrijwilligers zijn er in totaal, inclusief beroepspersoneel dat ook een vrijwillige aanstelling heeft (in 2009)?	
v12_A1	Hoeveel van deze vrijwilligers hebben ook een aans – beroepspersoneel (Aantal) (Open)	
v12_B1	Hoeveel van deze vrijwilligers hebben ook een aans – 0–urencontract (Aantal) (Open)	
v13_A1	Kunt u aangeven hoeveel uren er door hoeveel vrijwilligers in 2009 werden besteed – oefeningen en cursussen: Totaal aantal uren op jaarbasis (2009)	
v13_A2	Kunt u aangeven hoeveel uren er door hoeveel vrijwilligers in 2009 werden besteed – oefeningen en cursussen: Totaal aantal vrijwilligers (2009)	
v13_B1	Kunt u aangeven hoeveel uren er door hoeveel vrijwilligers in 2009 werden besteed – brandbestrijding en hulpverlening: Totaal aantal uren op jaarbasis (2009)	
v13_B2	Kunt u aangeven hoeveel uren er door hoeveel vrijwilligers in 2009 werden besteed – brandbestrijding en hulpverlening: Totaal aantal vrijwilligers (2009)	
v13_C1	Kunt u aangeven hoeveel uren er door hoeveel vrijwilligers in 2009 werden besteed – langdurige aanwezigheid: Totaal aantal uren op jaarbasis (2009)	
v13_C2	Kunt u aangeven hoeveel uren er door hoeveel vrijwilligers in 2009 werden besteed – langdurige aanwezigheid: Totaal aantal vrijwilligers (2009)	
v14	Welke tijdseenheid wordt gehanteerd voor het uitbetalen van de vrijwilligers?	{1,Exacte tijd} {2,Tijd afgerond op het kwartier} {3,Tijd afgerond op het halve uur} {4,Tijd afgerond op het uur}
modellenA1	Welke van de onderstaande modellen worden in uw regio/korps toegepast (meerdere – Het Kazerneringsprofiel (KAP): Toegepast?	{1,Ja} {2,Nee}
modellenA2	Welke van de onderstaande modellen worden in uw regio/korps toegepast (meerdere – Het Kazerneringsprofiel (KAP): Aantal uren op jaarbasis (2009)	
modellenA3	Welke van de onderstaande modellen worden in uw regio/korps toegepast (meerdere – Het Kazerneringsprofiel (KAP): Totaal aantal vrijwilligers (2009)	
modellenB1	Welke van de onderstaande modellen worden in uw regio/korps toegepast (meerdere – Het Consignatie Profiel (COP): Toegepast?	{1,Ja} {2,Nee}
modellenB2	Welke van de onderstaande modellen worden in uw regio/korps toegepast (meerdere – Het Consignatie Profiel (COP): Aantal uren op jaarbasis (2009)	
modellenB3	Welke van de onderstaande modellen worden in uw regio/korps toegepast (meerdere – Het Consignatie Profiel (COP): Totaal aantal vrijwilligers (2009)	
modellenC1	Welke van de onderstaande modellen worden in uw regio/korps toegepast (meerdere – Het Vrije Instroom Profiel (VIP): Toegepast?	{1,Ja} {2,Nee}

modellenC2	Welke van de onderstaande modellen worden in uw regio/korps toegepast (meerdere – Het Vrije Instroom Profiel (VIP): Aantal uren op jaarbasis (2009)	
modellenC3	Welke van de onderstaande modellen worden in uw regio/korps toegepast (meerdere – Het Vrije Instroom Profiel (VIP): Totaal aantal vrijwilligers (2009)	
v16_A1	– Welke van de onderstaande vrije instroommodellen worden in uw regio toegepast(– Het Vrije Instroom Profiel (VIP) – standaard: Toegepast?	{1,Ja} {1,Nee}
v16_A2	– Welke van de onderstaande vrije instroommodellen worden in uw regio toegepast(– Het Vrije Instroom Profiel (VIP) – standaard: Totaal aantal vrijwilligers (2009)	
v16_A3	– Welke van de onderstaande vrije instroommodellen worden in uw regio toegepast(– Het Vrije Instroom Profiel (VIP) – standaard: Aanvullende methoden ter vergroting opkomstzekerheid	
v16_B1	– Welke van de onderstaande vrije instroommodellen worden in uw regio toegepast(– Het Verbeterd Rendement Instroom Profiel (VRIP): Toegepast?	{1,Ja} {1,Nee}
v16_B2	– Welke van de onderstaande vrije instroommodellen worden in uw regio toegepast(– Het Verbeterd Rendement Instroom Profiel (VRIP): Totaal aantal vrijwilligers (2009)	
v16_B3	– Welke van de onderstaande vrije instroommodellen worden in uw regio toegepast(– Het Verbeterd Rendement Instroom Profiel (VRIP): Aanvullende methoden ter vergroting opkomstzekerheid	
v16_C1	– Welke van de onderstaande vrije instroommodellen worden in uw regio toegepast(– Het Vrijwel Zeker Instroom Profiel (VZIP): Toegepast?	{1,Ja} {1,Nee}
v16_C2	– Welke van de onderstaande vrije instroommodellen worden in uw regio toegepast(– Het Vrijwel Zeker Instroom Profiel (VZIP): Totaal aantal vrijwilligers (2009)	
v16_C3	– Welke van de onderstaande vrije instroommodellen worden in uw regio toegepast(– Het Vrijwel Zeker Instroom Profiel (VZIP): Aanvullende methoden ter vergroting opkomstzekerheid	
v16_D1	– Welke van de onderstaande vrije instroommodellen worden in uw regio toegepast(– Anders, namelijk: Toegepast?	{1,Ja} {1,Nee}
v16_D2	– Welke van de onderstaande vrije instroommodellen worden in uw regio toegepast(– Anders, namelijk: Totaal aantal vrijwilligers (2009)	
v16_D3	– Welke van de onderstaande vrije instroommodellen worden in uw regio toegepast(– Anders, namelijk: Aanvullende methoden ter vergroting opkomstzekerheid	
v17	Volgt u op alle onderdelen CAR?	{1,Ja} {2,Nee}
v18	Is er sprake van een overgangsregeling?	{1,Ja} {2,Nee}
v19	Tot wanneer loopt deze regeling? datum: [!FIELD!]	
v20_A	Geef hieronder de gebieden aan waarop in uw organisatie nog aanvullende afsprake – Afwijkende consignatievergoeding, nam	{1,Ja} {0,Nee}
v20_A1	Geef hieronder de gebieden aan waarop in uw organisatie nog – Afwijkende consignatievergoeding, nam (Open)	
v20_B	Geef hieronder de gebieden aan waarop in uw organisatie nog aanvullende afsprake – Vergoeding voor kazernering, namelijk	{1,Ja} {0,Nee}
v20_B1	Geef hieronder de gebieden aan waarop in uw organisatie nog – Vergoeding voor kazernering, namelijk (Open)	
v20_C	Geef hieronder de gebieden aan waarop in uw organisatie nog aanvullende afsprake – Anders, namelijk	{1,Ja} {0,Nee}
v20_C1	Geef hieronder de gebieden aan waarop in uw organisatie nog – Anders, namelijk (Open)	
v20_D	Geef hieronder de gebieden aan waarop in uw organisatie nog aanvullende afsprake – Geen aanvullende vergoedingen	{1,Ja} {0,Nee}

v21	Zijn er binnen uw organisatie afspraken gemaakt met betrekking tot aanvullende regelingen op het gebied van secundaire vergoedingen?	{1,Ja} {2,Nee} {3,Weet ik niet}
v22_A	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot secundaire vergoedin – Gratificatie, namelijk	{1,Ja} {0,Nee}
v22_A1	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot – Gratificatie, namelijk (Open)	
v22_B	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot secundaire vergoedin – Pensioenregeling, namelijk	{1,Ja} {0,Nee}
v22_B1	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot – Pensioenregeling, namelijk (Open)	
v22_C	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot secundaire vergoedin – Kledingvergoeding, namelijk	{1,Ja} {0,Nee}
v22_C1	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot – Kledingvergoeding, namelijk (Open)	
v22_D	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot secundaire vergoedin – Reiskostenvergoeding, namelijk	{1,Ja} {0,Nee}
v22_D1	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot – Reiskostenvergoeding, namelijk (Open)	
v22_E	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot secundaire vergoedin – Collectieve korting op verzekeringen,	{1,Ja} {0,Nee}
v22_E1	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot – Collectieve korting op verzekeringen, (Open)	
v22_F	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot secundaire vergoedin – Kerstpakket	{1,Ja} {0,Nee}
v22_G	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot secundaire vergoedin – Fiscaal gunstige personeelsvoorzienin	{1,Ja} {0,Nee}
v22_G1	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot – Fiscaal gunstige personeelsvoorzienin (Open)	
v22_H	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot secundaire vergoedin – Anders, namelijk	{1,Ja} {0,Nee}
v22_H1	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot – Anders, namelijk (Open)	
v23	Dit waren alle vragen. Mocht u nog aanvullende opmerkingen hebben dan kunt u deze hieronder aangeven?	
nqid	Persoonsgegevens: Identificatienummer	
nqlastn	Persoonsgegevens: Achternaam	
nqfirstn	Persoonsgegevens: Voornaam	
nqinit	Persoonsgegevens: Voorletters	
nqinsert	Persoonsgegevens: Tussenvoegsel	
nqgender	Persoonsgegevens: Geslacht	{M,Man} {F,Vrouw} {X,Onbekend}
nqemail	Persoonsgegevens: E-mailadres	
nqusern	Persoonsgegevens: Gebruikersnaam	
nqpwd	Persoonsgegevens: Wachtwoord	
nqstart	Persoonsgegevens: Begonnen	{1,Ja} {0,Nee}
nqcompl	Persoonsgegevens: Afgerond	{1,Ja} {0,Nee}

nqsess	Persoonsgegevens: Aantal sessies	
nqdurat	Persoonsgegevens: Tijdsduur	
nqdatsta	Persoonsgegevens: Datum begonnen	
nqdatcom	Persoonsgegevens: Datum afgerond	
nqdatcre	Persoonsgegevens: Datum aangemaakt	
nqipaddr	Persoonsgegevens: IP adres	

Bijlage 5

Rechtspositieregeling brandweervrijwilligers

Rechtspositieregeling brandweervrijwilligers

Vergoedingsregelingen brandweervrijwilligers

Bij de totstandkoming van de nieuwe rechtspositieregeling is afgesproken om in de vergoedingentabel onderscheid te maken tussen 3 verschillende soorten diensten:

- **Vrije instroomdiensten**, waarbij de vrijwilliger geacht wordt gehoor te geven aan een oproep, maar hier niet toe is verplicht;
- **Consignatiediensten**, waarbij een vrijwilliger verplicht gehoor dient te geven aan een oproep;
- **Langdurende diensten**, waarbij de vrijwilliger geacht wordt om 5 uur of langer achtereenvolgens beschikbaar te zijn voor oefeningen, of andere werkzaamheden voor de brandweer (uitgezonderd brandbestrijding en hulpverlening). Deze vergoeding geldt bijvoorbeeld voor oefeningen in het buitenland.

Vergoedingen

De vergoedingen voor de activiteiten die de vrijwillige brandweer verricht, worden altijd uitgekeerd in geld. In onderstaande tabel treft u de vergoedingstabel uit CAR UWO hoofdstuk 19. Hierbij dient opgemerkt te worden dat bij kazernering voor minder dan 5 uur lokale regelingen gelden.

		Jaarvergoeding	Uurbedrag voor oefeningen en cursussen	Uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	Uurbedrag voor langdurige aanwezigheid
1.	Aspirant manschap A	€ 314,00	€ 9,71	€ 18,17	€ 12,11
2.	Manschap A, Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerdruiker, Verkenner gevaarlijke stoffen	€ 314,00	€ 11,17	€ 20,99	€ 13,99
3.	Manschap B, Duikploegleider, langer dan 5 jaar Manschap A, Manschap A en ten minste twee specialisaties uit categorie 2	€ 314,00	€ 12,38	€ 23,21	€ 15,47
4.	Bevelvoerder	€ 471,00	€ 15,50	€ 29,15	€ 19,43
5.	Officier van dienst	€ 3.716,00	€ 0,00	€ 37,16	€ 0,00
6.	Hoofdofficier van dienst,	€ 5.336,00	€ 0,00	€ 53,36	€ 0,00

	adviseur gevaarlijke stoffen				
7.	Commandant van dienst	€ 7.938,00	€ 0,00	€ 59,55	€ 0,00

Deze vergoedingen worden bruto uitgekeerd en tellen niet mee in de pensioenopbouw. De uiteindelijke netto uitkering hangt samen met het hoofdkomen van de medewerker.

Overeengekomen is dat voor het verstekken van een consignatievergoeding aansluiting wordt gezocht bij de piketvergoeding voor de beroepsbrandweer uit hoofdstuk 20 van de CAR-UWO. De vergoeding bedraagt 10%, of 16% voor de zon- en feestdagen, van het uurtarief oefenen voor de uren dat de vrijwilliger zich ter beschikking moet houden

Overige wijzigingen in de rechtspositieregeling 2009 (t.o.v. 1993)

Ten opzichte van de oude regeling uit 1993, zijn in de huidige regeling de volgende onderwerpen aangepast:

- **Verzekeringen:** gemeenten en veiligheidsregio's worden verplicht om een ongevallenverzekering af te sluiten. Zelfstandige ondernemers bij de vrijwillige brandweer zijn minder goed verzekerd. Zij kunnen aanspraak maken op de gemeentelijke ongevallenverzekering, echter deze is bij blijvende arbeidsongeschiktheid minder toereikend.
- **Relatie met hoofdwerkgever:** de vrijwilliger wordt verplicht om de gemeente en veiligheidsregio te informeren over de huidige hoofdwerkgever(s), het verkrijgen van nieuwe hoofdwerkgever(s) en de werktijden. Daarnaast is de vrijwilliger verplicht om de hoofdwerkgever te informeren over het feit dat hij/zij vrijwilliger wordt, tijdens werktijden kan worden ingezet, er rekening gehouden dient te worden met de Arbeidstijdenwet, een vergoeding ontvangt bij het uitrukken tijdens werktijd en dat de hoofdwerkgever het recht heeft op een vergoeding bij ziekte als gevolg van een dienstongeval. Een zelfstandig ondernemer moet opgave doen van de werkzaamheden en het tijdsbeslag dat deze werkzaamheden innemen.
- **Zwangerschap:** opgenomen is de verplichting voor de vrijwilliger de werkgever (brandweer) in een zo vroeg mogelijk stadium in te lichten over de zwangerschap. De vrijwilliger mag tijdens de periode van zwangerschap en lactatie niet deelnemen aan repressieve brandweeractiviteiten. Deelname aan brandweeroefeningen tijdens zwangerschap en lactatie vindt alleen plaats na voorafgaand overleg met de bedrijfsarts. Gedurende zwangerschap- en bevallingsverlof wordt de vaste vergoeding doorbetaald. Daarnaast wordt voor de doorbetaling van de overige vergoedingen uitgegaan van een gemiddeld inkomen van het kwartaal voorafgaand aan de eerste dag van het verlof (tenzij dit afwijkt van het gemiddelde patroon).
- **Leeftijdsgrens en medische keuring:** De leeftijdsgrens voor vrijwilligheid van 55 jaar is komen te vervallen. Daarvoor in de plaats komt een periodiek preventief medisch onderzoek om te beoordelen of de vrijwilliger nog in staat is zijn brandweertaken uit te voeren.

- **Gratificatie:** het college/ bevoegd gezag kan een gratificatieregeling opstellen voor de vrijwillige brandweer. Zo kan op lokaal niveau worden bepaald in welke situaties de vrijwilliger of een groep vrijwilligers in aanmerking komt voor een gratificatie.
- **Deelname fiscale regelingen:** er kan worden deelgenomen aan fiscaal gunstige regelingen.
- **Ontslag:** ontslag is mogelijk op een bij besluit nader omschreven grond: er is een verruiming van de (eervolle) ontslagmogelijkheid. De grond tot ontslag kan worden gebruikt als er sprake is van onverenigbaarheid van karakters.

Vergoedingen vrijwilligers in andere organisaties

Natres		
	Verrichte (hulp) taken	Training & Bijscholing
Uurvergoeding	Op basis van rang	Op basis van rang
Vaste vergoeding	vakantie-uitkering 8% van werkelijk besteedde tijd eindejaarsuitkering 0,8%	vakantie-uitkering 8% van werkelijk besteedde tijd eindejaarsuitkering 0,8%
Verzekering	geneeskundige ondersteuning van of door Defensie	
Overige vergoedingen	Diverse vergoedingen, waaronder pensioenopbouw, dagvergoedingen, extra vergoedingen op zon- en feestdagen.	

Politie		
	Verrichte (politie) taken	Training & Bijscholing
Uurvergoeding	€ 6,68	€ 6,68
Vaste vergoeding	€ 160	€ 160
Verzekering	Ongevallenverzekering, molestverzekering, ziekengeld	Ongevallenverzekering, molestverzekering, ziekengeld

KNRM		
	Verrichte (reddings) taken	Training & Bijscholing
Uurvergoeding	€ 1,25	n.b.
Vaste vergoeding	n.b.	n.b.
Verzekering	Onbekend, wel beschikbaar	Onbekend, wel beschikbaar

Bijlage 6

Triple-E



HET TRIPLE-E CONCEPT

"Optimaal presteren vanuit de goede uitgangspunten en gebaseerd op verbondenheid"

Het Triple-E concept

Triple-E staat voor:

- Excelleren: de meetbare prestaties van een organisatie
- Engagement: de betrokkenheid van medewerkers en stakeholders
- Ethiek: de organisatiecultuur, geschreven en ongeschreven gedragsregels.

Het Triple-E concept gaat er vanuit dat deze drie aspecten in elke organisatie voorkomen en in passende balans moeten zijn voor het optimaal functioneren van de organisaties. Wanneer een van de aspecten te dominant wordt in een organisatie, dan presteert zij minder goed.

Signalen die duiden op incongruentie in Triple-E

Veel gesignaleerde problemen binnen organisaties zijn o.a. een disbalans in de taakuitvoering, afkalvend draagvlak bij stakeholders, ontevredenheid bij medewerkers, buitensporige beloning van managers, vormen van fraude en corruptie en negatieve publiciteit.

Integraal aanpakken van dieperliggende probleem

In principe kunnen dergelijke kwesties in isolatie worden opgepakt en beantwoord. Echter, niet zelden bestaan er dieperliggende oorzaken van de problemen die zich aandienen. Het heeft te maken met waar de organisatie voor staat, de kernwaarden van de organisatie. Hier komt de organisatie-ethiek om de hoek kijken

Ontwikkelingen waardoor belang van Triple-E extra toeneemt

Er zijn verschillende redenen waarom het van extra belang is zicht hebben op deze waarden. Doordat er steeds meer in netwerken wordt gewerkt, is de kans groter dat er sprake is van conflicterende waarden tussen organisaties, met alle spanningen van dien. Wanneer de organisatiewaarden niet meer (h)erkend worden door de stakeholders van de organisatie, ontstaat een legitimiteitsprobleem. Ook wanneer de waarden (of de focus) van de organisatie niet meer passen bij de medewerkers ontstaat vervreemding. Dit zien we in de gezondheidszorg waarbij door

toegenomen marktwerking een vorm van stopwatchzorg wordt geïmplementeerd die niet past bij het verlenen van zorg aan patiënten.

Aanpak Triple-E

Om de balans in de organisatie tussen Excelleren, Engagement en Ethiek te herstellen, kan de volgende, stapsgewijze aanpak gehanteerd worden:

- | | | |
|------|----------------------|---|
| I. | BEGRIJPEN: | Achterhalen wat het probleem is dat moet worden opgelost. |
| II. | BEWUSTWORDEN: | Realiseren <i>dat</i> de drie E's incongruent zijn. |
| III. | BEZINNEN: | Nagaan <i>hoe</i> de drie E's incongruent zijn. |
| IV. | BESLISSEN: | Vaststellen dat de organisatie weer congruent wil worden. |
| V. | BIJBUIGEN: | Veranderen van het gedrag zodat de organisatie weer congruent is. |
| VI. | BORGEN: | Zorgen dat de nieuwe balans beklijft. |

Berenschot en duurzaamheid

Visie en missie

Berenschot is zich bewust van zijn rol in de samenleving en wil als toonaangevend adviesbureau maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dit houdt in dat Berenschot naast het streven naar winst (profit) ook rekening houdt met het effect van zijn diensten, dienstverlening en bedrijfsvoering op het milieu (planet) en daarbij oog heeft voor menselijke aspecten binnen en buiten het bedrijf (people). Het gaat erom een balans te vinden tussen people, planet en profit. Steeds vaker blijkt dat die balans leidt tot betere resultaten voor zowel de organisatie als de samenleving. Als organisatie die midden in de samenleving staat, wil Berenschot vanuit zijn expertise een bijdrage leveren aan actuele maatschappelijke vraagstukken.

Berenschot en het milieu

De rechtstreekse impact van onze adviesdiensten op het milieu is relatief gezien beperkt. Kern van onze adviesdiensten is de inzet van adviseurs, vaak op locatie van de opdrachtgever. Daarbij vindt woon-werk en werk-werkverkeer plaats tussen de adviseur en de opdrachtgever. Onze relevante duurzaamheidsthema's zijn:

- mobiliteit (klimaatverandering en luchtkwaliteit)
- energiegebruik (klimaatverandering).

De milieu-impact van externe adviesdiensten wordt grotendeels bepaald door onze zakelijke mobiliteit. Als onderdeel van het MVO-beleid heeft Berenschot maatregelen ingevoerd om de CO₂-uitstoot van onze zakelijke mobiliteit te verminderen.

Vervoersplan

In ons vervoersplan zijn die maatregelen opgenomen om in het algemeen de CO₂-uitstoot met betrekking tot onze zakelijke mobiliteit te verminderen. Deze maatregelen hebben betrekking op:

- stimuleren gebruik openbaar vervoer/fiets
- mobiliteit en bereikbaarheid
- thuis en flexibel werken.

Klimaatcompensatie

Berenschot past klimaatcompensatie toe. Hieronder verstaan wij het compenseren van vrijgekomen broeikasgassen (vertaald naar CO₂-equivalenten) door het aankopen van geverifieerde Gold Standard CO₂-credits (VER's/Climate Neutral Group).

Berenschot Groep B.V.
Europalaan 40
3526 KS Utrecht
T +31 (0)30 291 69 16
E contact@berenschot.nl
www.berenschot.nl

Berenschot is een onafhankelijk organisatieadviesbureau met 500 medewerkers in de Benelux. Al ruim 70 jaar lang verrassen wij onze opdrachtgevers in de publieke en private sector met slimme en nieuwe inzichten. We verwerven ze en maken ze toepasbaar. Dit door innovatie te koppelen aan creativiteit. Steeds opnieuw. Klanten kiezen voor Berenschot omdat onze adviezen hen op een voorsprong zetten.

Ons bureau zit vol inspirerende en eigenwijze individuen die allen dezelfde passie delen: organiseren. Ingewikkelde vraagstukken omzetten in werkbare constructies. Door ons brede werkerrein en onze brede expertise kunnen opdrachtgevers ons inschakelen voor uiteenlopende opdrachten. En zijn we in staat om met multidisciplinaire teams alle aspecten van een vraagstuk aan te pakken.

Berenschot is aangesloten bij E-I Consulting Group, een Europees samenwerkingsverband van toonaangevende bureaus. Daarnaast is Berenschot lid van de Raad voor Organisatie-Adviesbureaus (ROA) en hanteert de ROA-gedragscode.

Artikel 99:BIJLAGE IIb

Vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 januari 2018

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurig aanwezigheid
1. Aspirant manschap A	349	10,82	20,22	13,47
2 Manschap A, Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerdruiker, Verkenner gevaarlijke stoffen	349	12,42	23,36	15,56
3. Manschap B, Duikploegleider, langer dan 5 jaar manschap A, manschap A en ten minste twee specialisaties uit categorie 2	349	13,77	25,84	17,23
4. Bevelvoerder	525	17,27	32,46	21,63
5. Officier van dienst	4136	0,00	41,36	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	5940	0,00	59,40	0,00
7. Commandant van dienst	8836	0,00	66,29	0,00

Briefnummer: U201001923, U201200956, U201401852, U201600159, U201700653

Artikel 99:BIJLAGE IIc

Gebruteerde Vergoedingsbedragen betreffende vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 januari 2018

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurig aanwezigheid
1. Aspirant manschap A	353	10,96	20,56	13,69
2. Manschap A, Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerduiker, Verkenner gevaarlijke stoffen	353	12,66	23,82	15,87
3. Manschap B, Duikploegleider, langer dan 5 jaar manschap A, manschap A en ten minste twee specialisaties uit categorie 2	353	14,03	26,26	17,52
4. Bevelvoerder	533	17,56	32,95	21,96
5. Officier van dienst	4215	0,00	42,15	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	6047	0,00	60,47	0,00
7. Commandant van dienst	9002	0,00	67,47	0,00

In deze bijlage is de tabel opgenomen die uitsluitend geldt voor de zeer beperkte categorie vrijwilligers bij de brandweer voor wie de vergoedingen tot het inkomen in de zin van het Pensioenreglement worden gerekend. Het gaat hierbij om personen die vóór 1 januari 1980 een aanstelling hadden als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer. Onder bepaalde voorwaarden vielen zij onder de werking van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet (ABP-wet). Op 1 januari 1980 is de regeling op dit punt gewijzigd en zijn vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer uitgesloten van het ambtenaarschap in de zin van de ABP. Bij de wijziging in 1980 is een overgangsmaatregel getroffen. Deze hield in dat vrijwilligers die op 31 december 1979 al ambtenaar waren, het ambtenaarschap behielden zolang zij in dezelfde dienstverhouding werkzaam bleven. Op grond van deze overgangsbepaling zijn er nu nog vrijwilligers bij de brandweer die overheidswerknemer zijn en pensioen opbouwen bij het ABP. Degenen die na 1 januari 1980 zijn aangesteld, zijn per definitie geen ABP-deelnemer. Voor hen is deze bijlage niet van belang, maar geldt bijlage IIb.

Briefnummer: U201001449 en U201001923, U201200956, U201401852, U201600159, U201700653

To: (10)(2e) (10)(2e) - BD/DGPenV/PVC/VR (10)(2e) @minvenj.nl
Cc: (10)(2e) (10)(2e) (10)(2e) BD/DGPenV/PVC/VR (10)(2e) @minvenj.nl
From: (10)(2e)
Sent: Tue 2/19/2019 3:27:52 PM
Subject: tbv Verburg: achtergrond Brandweerkamer
[Achtergrond Brandweerkamer.docx](#)

Hoi (10)(2e)

Hierbij een stukje tekst betreffende achtergrond Brandweerkamer. Kan je bijvoegen bij de mail aan Verburg.

Groet,

(10)(2e)

Achtergrond Brandweerkamer

- Bij de Brandweer werken 5.000 beroeps en 19.000 vrijwilligers.
- Tot en met 2013 viel de brandweer onder de gemeente en daarmee onder de gemeentelijke rechtspositieregeling (CAR UWO).
- In de Wet veiligheidsregio's is de brandweer in 2014 verplicht ondergebracht bij de 25 Veiligheidsregio's. Het werkgeverschap is overgegaan van het gemeentebestuur naar het bestuur van de Veiligheidsregio. Brandweerpersoneel is in dienst gekomen bij de Veiligheidsregio.
- Om het werkgeverschap van de Veiligheidsregio vorm te geven, hebben VNG en Veiligheidsberaad (overleg van de 25 Veiligheidsregio's) vervolgens een dienstverleningsovereenkomst gesloten waarbij de Brandweerkamer bij de VNG is ingesteld. De Brandweerkamer is een kamer van het College voor Arbeidszaken van de VNG.
- De VNG heeft het College voor Arbeidszaken (CvA) ingesteld voor de collectieve belangenbehartiging op het terrein van arbeidsvoorwaarden. Deze vindt vooral plaats door met vakorganisaties in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) afspraken te maken over arbeidsvoorwaarden voor het personeel werkzaam in de gemeentelijke sector.
- In de Brandweerkamer zitten leden van de Veiligheidsregio. Elke veiligheidsregio draagt 1 lid voor. VNG benoemt ze omdat de Brandweerkamer een kamer van VNG (CvA) is.
- De Brandweerkamer gaat alléén over een viertal brandweer hoofdstukken in de CAR UWO. Voor het overige *kunnen* VR de CAR UWO volgen via een aansluitingsovereenkomst bij VNG.
- De Brandweerkamer onderhandelt met de vakbonden in het Landelijk Overleg Brandweerspecifieke Arbeidsvoorwaarden (LOBA) over een aantal specifieke regelingen voor het brandweerpersoneel waaronder de rechtspositie van de vrijwillige brandweer.
- De rechtspositie van de vrijwillige brandweer is geregeld in Hoofdstuk 19 van de CAR UWO. Deze rechtspositie is raadpleegbaar via de volgende link:
<http://car-uwo.nl/car-uwo-integraal>



> Retouradres Postbus 18580 2502 EN Den Haag

Praktijk Prof. Mr. L.G. Verburg
Hoogleraar arbeidsrecht

Per email:

Dienstencentrum,
Inkoopuitvoeringscentrum
Inkoop Servicepunt

Rijnstraat 50
2515 XP Den Haag
Postbus 18580
2502 EN Den Haag
www.rijksoverheid.nl/venj

Contactpersoon

[\(10\)\(2e\)@minvenj.nl](mailto:(10)(2e)@minvenj.nl)

Datum 27-02-2019
Onderwerp 10100030501 - Offerteaanvraag Deskundige juridische expertise op het terrein van arbeidsrecht

Ons kenmerk
10100030501
*Bij beantwoording de datum
en ons kenmerk vermelden.
Wilt u slechts één zaak in uw
brief behandelen.*

Geachte heer, mevrouw,

Hierbij nodigt het **Directoraat-Generaal Politie (DGPOL)**, van het Ministerie van Justitie en Veiligheid u uit een offerte uit te brengen voor het leveren/uitvoeren van Deskundige juridische expertise, benutten van een deskundige met specifieke juridische expertise op het terrein van arbeidsrecht die innovatief mee kan denken over mogelijke oplossingsrichtingen om binnen het bestaande juridische kader de huidige inrichting en werkwijze t.a.v. vrijwilligheid bij de brandweer te behouden, op basis van resultaatverplichting.

Over het Ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV)

Het Ministerie van Justitie en Veiligheid werkt aan een veilige en rechtvaardige samenleving via wet- en regelgeving, door mensen en organisaties rechtszekerheid en rechtsbescherming te bieden, hulp te bieden, eigen verantwoordelijkheid te stimuleren en in het uiterste geval hard op te treden waar nodig.

Over het DG Politie en Veiligheidsregio's

Het DG Politie en Veiligheidsregio's is niet georganiseerd in directies, maar werkt met portefeuilles. Dit houdt in dat alle medewerkers werkzaamheden verrichten voor alle directieuren. Hun vaste aanspreekpunt c.q. verantwoordelijke blijft hun eigen programmamanager en vervolgens hun directeur.

• Politieorganisatie en -Middelen:

De Minister stelt via zijn beheersverantwoordelijkheid de gezagsdragers in staat hun gezag uit te oefenen. Ofwel: de Minister bepaalt wat de politie kan, het gezag wat de politie doet. In de Portefeuille Middelen Politie staan personeel en middelen van de politie dan ook centraal. Deze portefeuille geeft uitvoering aan de verantwoordelijkheid van de minister om jaarlijks de begroting, het beheersplan, de meerjarenraming en het jaarverslag van de politie vast te stellen en kaders voor de politie te stellen op onderwerpen als personeel, huisvesting, ICT en inkoop.



- **Politieel beleid en Taakuitvoering:**

De portefeuille Politieel beleid en taakuitvoering houdt zich vanuit de politieke- en eindverantwoordelijkheid van de Minister bezig met alle onderwerpen die het bestel als geheel en de organisatie, taakuitvoering en primaire processen van de politie raken. Het doel in deze portefeuille is te weten wat er leeft in de omgeving van de politieorganisatie, dit te vertalen naar een politiebijdrage en hierover prestatieafspraken te formuleren passend binnen de gestelde beheerskaders.

- **Meldkamer, C2000 en 112:**

Naar aanleiding van het regeerakkoord van kabinet Rutte I (2010) is bepaald dat er één landelijke meldkamerorganisatie (LMO) moet worden gerealiseerd met tien meldkamerlocaties voor politie, brandweer, ambulance en Kmar. De vorming van de LMO moet leiden tot een kwalitatieve verbetering van de meldkamerprocessen waarbij de burger zo veel als mogelijk in het eerste contact wordt geholpen. Daarnaast moet de vorming een besparing opleveren van 50 mln euro. De vernieuwing van het C2000 netwerk is een groot en voor de hulpdiensten zeer belangrijk ICT project waarbij alle hard- en software in het netwerk wordt vervangen. Daarnaast wordt het aantal C2000 masten verder uitgebreid. Inmiddels heeft voorlopige gunning van de opdrachten plaatsgevonden. In de eerste helft van 2017 moet de vernieuwing gerealiseerd zijn. Voor het noodnummer 112 blijft de bereikbaarheid altijd een speerpunt. Nog in 2015 moet besloten worden op welke wijze 112 wordt vernieuwd waarbij onder andere de mogelijkheid van het ontvangen van data wordt gerealiseerd.

- **Veiligheidsregio's en Crisisbeheersing**

De Minister van JenV is verantwoordelijk voor de inrichting en werking van het stelsel van de rampenbestrijding en crisisbeheersing. Het stelsel van de decentrale crisisbeheersing en brandweertzorg (waaronder de veiligheidsregio's en Caribisch Nederland) en de generieke aanpak van de nationale crisisbeheersing, die belegd zijn bij het Directoraat-Generaal PenV. Bij DGPenV wordt daaraan binnen de portefeuille Veiligheidsregio's en Crisisbeheersing invulling gegeven door middel van onder andere wet- en regelgeving (sturen), beleidsvorming (richting geven), adviseren en faciliteren. In deze portefeuille vindt ook beleidsvorming en beïnvloeding op alle bestuurlijke niveaus plaats om rampen en crises te kunnen voorkomen en beheersen plaats. De Minister van JenV is niet verantwoordelijk voor het functioneren van de individuele veiligheidsregio's. Veiligheidsregio's zijn een vorm van verlengd lokaal bestuur en daarmee zijn de gemeenten hun "eigenaars en opdrachtgevers".



Opdrachtoomschrijving

Bij de komst van de initiatiefwet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) is aan het licht gekomen dat de rechtspositie van de brandweervrijwilliger mogelijk strijdig is met Europese wet- en regelgeving en het gelijkheidsbeginsel in het algemeen.

In maart 2018 hebben de Brandweerkamer van de VNG (namens de werkgevers), het ministerie van BZK en het ministerie van JenV dit nader laten onderzoeken. In het onderzoeksverslag van november 2018 wordt kort gezegd geconcludeerd dat er een reëel risico bestaat dat elementen in de rechtspositie van de brandweervrijwilligers in strijd zijn met de normen uit Europese en internationale regelgeving en jurisprudentie van het Europese hof van Justitie.

Op 11 december 2018 is in een bestuurlijke overleg van minister JenV met de voorzitter Brandweerkamer (namens de werkgevers; de veiligheidsregio's) gesproken over de uitkomsten van het onderzoeksverslag en de te nemen vervolgstappen. Dit betreft drie onderzoekstrajecten:

1. Mogelijkheden te onderzoeken om binnen het bestaande juridische kader de huidige inrichting en werkwijze t.a.v. vrijwilligheid bij de brandweer te behouden. Dit komt neer op het zoeken naar de mogelijkheid de vrijwilligheid van de vrijwillige brandweer juridisch te onderbouwen en geenszins te wijzigen.
2. De mogelijkheid van het afwijken van de Deeltijdrichtlijn (97/81 EG) middels een objectieve rechtvaardiging te onderzoeken. Daarbij dient een verschil in behandeling tussen beroeps- en vrijwillige brandweer - voor zover zij aangemerkt worden als deeltijdwerkers - een legitiem doel te dienen, een geschikt middel te zijn en dient het middel noodzakelijk te zijn om het doel te bereiken.

Onderkend is dat dit niet meer dan een partiële oplossing is omdat de objectieve rechtvaardiging alleen betrekking heeft op de aspecten van de Deeltijdrichtlijn en niet op specifieke wet- en regelgeving. Ook zal dus in beeld moeten worden gebracht welke regelgeving/rechten onverminderd van kracht blijven ingeval van een erkende objectieve rechtvaardiging.

3. Mogelijkheden in beeld brengen om vrijwilligheid bij de brandweer zo te differentiëren en vorm te geven dat geen sprake is van spanning met de vigerende regelgeving. Dit kan plaats vinden door middel van categorisering van vrijwilligers waarbij differentiatie mogelijk is ten aanzien van bijvoorbeeld opleidingseisen, taakuitvoering en inzetbaarheid. Opgemerkt is dat dit veranderingen in de bedrijfsvoering zal betreffen die fundamenteel afwijken van hetgeen nu regulier is en neerkomt op nieuwe vormgeving van de brandweerorganisatie. Het is een oplossing die – omdat deze leidt tot een fundamentele wijziging van de brandweerorganisatie – van de langere termijn zal zijn.



Deze onderzoekstrajecten vereisen, behalve inbreng van praktijkkennis over de brandweerorganisatie, specifieke juridische deskundigheid t.a.v. arbeidsrelaties en arbeidsrecht. De deskundige zal met de opdrachtgevers; het ministerie van Justitie en Veiligheid en de veiligheidsregio's (vertegenwoordigd door het Veiligheidsberaad en de Brandweerkamer) meedenken over mogelijke oplossingsrichtingen en deze oplossingen toetsen aan de van toepassing zijnde wet- en regelgeving.

Het doel van de offerteaanvraag is om deze specifieke deskundigheid op het terrein van arbeidsrecht ten behoeve van oplossingsrichtingen 1 en 2 in te huren op basis van een resultaatsverplichting. Met name voor deze opdracht is innovatieve deskundigheid nodig op het gebied van arbeidsrecht en voor opdracht 2 is expertise nodig op het terrein van het gelijkheidsbeginsel in het arbeidsrecht en jurisprudentie hierover.

Resultaat t.b.v. oplossingsrichting 1:

Het aandragen en toetsen van innovatieve juridisch oplossingen aan de praktijk. Daartoe zal begin maart een sessie georganiseerd worden waarbij de deskundige op gebied van arbeidsrecht innovatieve oplossingen kan toetsen met behulp van deskundigen met kennis over de brandweerorganisatie en brandweervrijwilligheid. Tijdsbesteding zal bestaan uit de sessie en de voorbereiding daarvan, ook bestaande uit een vooroverleg met de opdrachtgevers. De deskundige zal daarna zijn bevindingen t.a.v. mogelijke oplossingsrichtingen vastleggen in een notitie met bevindingen, conclusies en advies en deze tijdens een overleg toelichten aan de opdrachtgevers. De oplevering is voorzien eind maart 2019.

Resultaat t.b.v. oplossingsrichting 2:

De deskundige wordt verzocht de objectieve rechtvaardiging te beoordelen op haalbaarheid vanuit zijn ervaring als advocaat en raadsheer. De deskundige zal gevraagd worden aan te geven welke argumenten kunnen leiden tot een geslaagd beroep op de objectieve rechtvaardiging, welke informatie hiervoor nodig is en kan deze argumenten vervolgens toetsen. De deskundige zal zijn bevindingen t.a.v. de objectieve rechtvaardiging vastleggen in een notitie met bevindingen, conclusies en advies en deze toelichten in een overleg met de opdrachtgevers. De oplevering is voorzien eind mei 2019.

Resultaat t.b.v. oplossingsrichting 3:

De deskundige wordt gevraagd vanuit de bevindingen voor beide oplossingsrichtingen elementen aan te reiken die input kunnen zijn en richting kunnen geven aan oplossingsrichting 3. De oplevering is voorzien eind mei 2019.

De minimale eisen die aan de opdracht worden gesteld

- Eis 1 - Het zoeken naar mogelijke oplossingsrichtingen om binnen de huidige regelgeving de brandweervrijwilligheid te behouden vereist specifieke juridische deskundigheid t.a.v. arbeidsrelaties en arbeidsrecht. De opdrachtnemer dient in staat te zijn met een frisse blik naar de materie te kijken om innovatieve oplossingen voor te kunnen stellen.



- Eis 2 - De opdrachtnemer dient deskundig te zijn met het gelijkheidsbeginsel in het arbeidsrecht en ondersteuning te kunnen geven in de (juridische) onderbouwing daarvan.
- Eis 3 - De opdrachtnemer zal zich moeten kunnen verdiepen in de door het brandweer-veld aangeleverde praktijkinformatie om met behulp daarvan de door hem/haar voorgestelde juridische innovatieve oplossingen te kunnen toetsen op haalbaarheid.
- Eis 4 - De opdrachtnemer zal zijn bevindingen t.a.v. mogelijke oplossingsrichtingen vastleggen in een nota met bevindingen, conclusies en advies.
- Eis 5 - De opdracht moet in kort tijdsbestek kunnen worden afgerond.

Voorwaarden

Algemeen:

- Indien naar aanleiding van deze offerteaanvraag wordt overgegaan tot gunning van de opdracht zijn op deze opdracht de ARVODI 2018 van toepassing met uitdrukkelijke en volledige terzijdestelling van de Algemene Voorwaarden van de leverancier. Bij gunning zal de opdracht worden vastgelegd in een bij deze voorwaarden behorende overeenkomst en/of inkooporder. Deze voorwaarden kunnen op verzoek worden toegestuurd of [hier](#) worden gedownload.
- J&V wijst u er op dat het van toepassing verklaren van uw eigen Algemene voorwaarden tot terzijdelegging van uw offerte zal leiden.
- J&V biedt u de gelegenheid om, voorafgaand aan het indienen van uw offerte, nadere vragen te stellen en/of opmerkingen te maken over deze offerteaanvraag en alle bijbehorende bijlagen, waaronder de van toepassing verklaarde voorwaarden. Uw vragen en/of opmerkingen dient u uiterlijk voor 27-02-2019 17:00 per e-mail [\(\(10\)\(2e\)\)@minvenj.nl](mailto:((10)(2e))@minvenj.nl) in te dienen.
 - Al uw correspondentie die met deze aanvraag samenhangt, zal vertrouwelijk worden behandeld. Correspondentie en ontvangen offertes zullen na afloop niet aan u worden geretourneerd.
 - Indien u afziet van het indienen van een offerte wordt u verzocht daarvan kennis te geven aan de contactpersoon.
 - Uw mail mag maximaal 4Mb groot zijn. Indien uw mail groter is zal deze niet door ons ontvangen kunnen worden.
 - Offerte dient in PDF te worden aangeleverd.
 - J&V houdt zich het recht voor deze offerteprocedure geheel of gedeeltelijk in te trekken, dan wel om niet tot gunning over te gaan. Indien J&V besluit hiertoe over te gaan, wordt u hier zo spoedig mogelijk over geïnformeerd. U heeft in een dergelijk geval geen recht op vergoeding van enigerlei kosten, bijvoorbeeld kosten gemaakt in het kader van het uitbrengen van een offerte.



- De kosten voor het uitbrengen van een offerte komen volledig voor rekening van de inschrijver.
- Het is niet toegestaan om (delen van) de inhoud van uw aanbieding aan andere medewerkers van Justitie dan de contactpersoon op welke wijze dan ook bekend te maken zolang u nog geen bericht van gunning of non-acceptatie heeft ontvangen. Na ontvangst van uw offerte zullen wij u zo spoedig mogelijk over ons besluit informeren.
- De aanbieding dient een geldigheidsduur te hebben van minimaal drie maanden. Gedurende deze periode is de offerte onherroepelijk; in geval van gunning dienen de geoffreerde condities ten minste voor de contractperiode gefixeerd te zijn.
- Uw offerte dient uit te gaan van een vaste prijs voor deze opdracht. Alle eventueel genoemde uurtarieven dienen exclusief BTW en 'all-in' te zijn. Dit houdt in dat bijvoorbeeld – maar niet uitsluitend – dat de volgende aspecten inclusief zijn: loonkosten, werkgevers- en sociale lasten, reiskosten, woon - werk verkeer, verblijfskosten, kosten voor het gebruik van apparatuur, kosten voor materialen en middelen en alle overige indirecte kosten.

Aanvullend:

VOG

Uiterlijk één (werk)dag voor de beoogde startdatum dient een rechtsgeldig VOG te zijn ingediend, welke niet langer dan drie (3) maanden voorafgaand aan de beoogde startdatum is afgegeven, organisatiespecifiek is én betrekking heeft op de aard van de uit te voeren diensten/werkzaamheden.

Geheimhoudingsverklaring

Uiterlijk één (werk)dag voor de beoogde startdatum dient een rechtsgeldig ondertekende geheimhoudingsverklaring te zijn ingediend, welke niet langer dan drie (3) maanden voorafgaand aan de beoogde startdatum is ondertekend, organisatiespecifiek is én betrekking heeft op de aard van de uit te voeren diensten/werkzaamheden.

Gegevens inschrijving Kamer van Koophandel

In uw offerte dient u het nummer van de inschrijving bij de Kamer van Koophandel alsmede voorletters, naam en functie van de tekenbevoegd persoon van uw onderneming te vermelden.

Elektronisch factureren

Opdrachtnemer verplicht zich om facturen elektronisch aan te bieden overeenkomstig het bepaalde in de als bijlage opgenomen "Voorwaardenelektronisch factureren". Opdrachtgever vergelijkt de tarieven en de onkosten uit de eigen administratie met het totaal door Opdrachtnemer gefactureerde bedrag voor de geleverde goederen en/of diensten. Indien de factuur niet op de voorgeschreven wijze wordt aangeleverd, wordt de factuur niet in behandeling genomen en niet betaalbaar gesteld. Tevens graag in u offerte inzichtelijk maken wanneer en hoeveel u gaat factureren.



Gunning

De ontvangen offerte wordt door de inhoudelijk betrokkenen partijen beoordeeld. De beoordeling vindt plaats in navolgende twee fases:

Fase 1

Allereerst wordt de offerte beoordeeld op basis van de procedurele aspecten (bijvoorbeeld: volledigheid offerte, contactgegevens, gegevens inschrijving KvK, Geheimhoudingsverklaring).

Fase 2

Gedurende de tweede fase wordt de aangeboden offerte inhoudelijk beoordeeld op basis van de geoffreerde prijs en kwaliteit.

J&V behoudt zich het recht voor om de opdracht niet aan u te gunnen indien de door u geboden prijs en/of kwaliteit niet overeenkomt met de door J&V gewenste prijs en/of kwaliteit. Indien J&V besluit om de opdracht niet aan u te gunnen, wordt u hier over geïnformeerd. J&V behoudt zich het recht voor om in een dergelijk geval een offerteaanvraag te doen bij een andere partij.

Planning en Deadlines

<i>Offerteaanvraag</i>	27-02-2019 per mail
<i>Indienen vragen</i>	27-02-2019 voor 17:00 per mail
<i>Indienen offerte</i>	04-05-2019 17:00
<i>Gunning</i>	Zo spoedig mogelijk echter na beoordeling van offerte
<i>Aanvang opdracht</i>	Zo spoedig mogelijk, na gunning

Aan de planning kunnen geen rechten worden ontleend.

Inlichtingen en correspondentie

De contactpersoon bij het IUC J&V is (10)(2e), (10)(2e) bereikbaar via emailadres: [\(10\)\(2e\)@minvenj.nl](mailto:(10)(2e)@minvenj.nl)

Alle correspondentie (bevestigingen, vragen en offertes etc.) kunt u, onder vermelding van ons kenmerk: 10100030501, per e-mail naar bovengenoemd contactpersoon sturen.

Vertrouwelijkheid

Tot slot attendeer ik u erop dat u vertrouwelijkheid dient te betrachten naar derden met betrekking tot alle informatie die betrekking heeft op de offerteaanvraag. De gedurende de procedure verkregen informatie mag uitsluitend ten behoeve van de realisatie van de gevraagde offerte worden gebruikt. Indien J&V gegronde redenen heeft om hieraan te twijfelen, kan dit leiden tot diskwalificatie van de opdrachtnemer van de offerte, dit ter exclusieve beoordeling van J&V.

Vertrouwende u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.



Met vriendelijke groet,

(10)(2e)

.....
Ministerie van Justitie en Veiligheid
Dienstencentrum, Inkoopultvoeringscentrum
(IUC JenV)

Servicepunt Inkoop (SPI/ISP)

Rijnstraat 50 | 2515 XP | Den Haag | 11^e Etage |

kamer (10)(2e)

Postbus 18580 | 2502 EN | Den Haag

.....
tel:

(10)(2e)

Email:

(10)(2e)@minvenj.nl

Email ISP:

spi@minvenj.nl

Internet:

www.rijksoverheid.nl/venj

.....
Justitie en Veiligheid. Recht raakt mensen.
.....

Bijlage(n)

- Bijlage 1: Geheimhoudingsverklaring
- Bijlage 2: Voorwaarden Elektronisch factureren
- Bijlage 3: Rijksinkoopvoorwaarden



Ministerie van Justitie en Veiligheid

De Minister

 Veiligheidsregio's
 Contactpersoon
 (10)(2e)

 Datum
 11 maart 2019

 Ons kenmerk
 2533267

 Bijlagen
 5

nota

 Geannoteerde agenda Veiligheidsberaad Minister 18
 maart 2019

Op 18 maart vindt een bespreking plaats tussen u en het Veiligheidsberaad (VB). De heer Aboutaleb (VZVRR) en de heer Jorritsma (VZBZ) laten zich vervangen door de Heer Lamers resp. de heer Houben. In de bijlage aan de nota treft u de aanwezigen van het VB aan.

Locatie: Van der Valk Hotel, Utrecht Winthontlaan 4-6

Tijd: 14.00 uur tot 15.30 uur.

U wordt ambtelijk ondersteund door Wim Saris (DGPOL&V) en Paul Gelton (dVCB). Dit keer fungeert de heer Bruls als voorzitter van het overleg.

Hieronder treft u de geannoteerde agenda aan.

1. Opening en vaststelling agenda (bijlage 1)

Advies: Valt buiten de reikwijdte van uw Wob-verzoek.

2. Conceptverslag 8 oktober 2018 (bijlage 2)

Advies: akkoord

3. Mededelingen van uw kant:

Advies mededeling "Evaluatie van de Wet" :

Valt buiten de reikwijdte van uw Wob-verzoek.

Advies mededeling "De vernieuwing van C2000":

Valt buiten de reikwijdte van uw Wob-verzoek.

Veiligheidsregio's

Datum

11 maart 2019

Ons kenmerk

2533267

Valt buiten de reikwijdte van uw Wob-verzoek.



Veiligheidsregio's

Datum

11 maart 2019

Ons kenmerk

2533267

Valt buiten de reikwijdte van uw Wob-verzoek.

4. Opdracht vervolgonderzoek rechtspositie brandweervrijwilligers

Toelichting door de minister van Justitie en Veiligheid en de voorzitter van de Brandweerkamer, de heer (Paul) Depla. VZVB zal dhr Depla het woord geven.

Advies:

- Samen met het Veiligheidsberaad instemmen met de gezamenlijke opdracht voor vervolgonderzoek naar de rechtspositie van brandweervrijwilligers.

Inleiding: In de bestuurlijke opdracht "rechtspositie brandweervrijwilligers" (zie **bijlage 3.1 en 3.2**) worden drie oplossingsrichtingen besproken.

Oplossingsrichtingen 1 en 2a liggen nu voor ter besluitvorming met bijbehorende planning, governance en financiering. Op basis van de conclusies en bevindingen t.a.v. opdracht 1 en 2a zal in het Veiligheidsberaad van 14 juni 2019 – na afstemming met JenV – definitieve besluitvorming plaats vinden over de (scope en financiering) van oplossingsrichtingen 2b en 3.

(11)(1)

De oplossingsrichtingen

- Oplossingsrichting 1: Het onderzoeken van innovatieve mogelijkheden om binnen het bestaande juridische kader de huidige inrichting en werkwijze t.a.v. vrijwilligheid bij de brandweer te behouden.
- Oplossingsrichting 2a: De mogelijkheid van het afwijken van de Deeltijdrichtlijn middels een objectieve rechtvaardiging te onderzoeken.
- Oplossingsrichting 2b: Het onderbouwen van een objectieve rechtvaardiging voor het afwijken van de Deeltijdrichtlijn.
- Oplossingsrichting 3: Mogelijkheden in beeld brengen om personele capaciteit bij de brandweer zo te differentiëren en vorm te geven dat geen sprake is van spanning met de vigerende regelgeving. Bijvoorbeeld t.a.v. opleidingseisen, taakuitvoering en inzetbaarheid. Dit komt ongetwijfeld neer op nieuwe vormgeving van de brandweerorganisatie.

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de juridische/ rechtspositionele onderzoeken (1 en 2) wordt belegd bij het ministerie en de Brandweerkamer. De

verantwoordelijkheid voor de uitvoering van onderzoek t.b.v. oplossingsrichting 3 wordt belegd bij het ministerie en de portefeuillehouder Brandweer van het Veiligheidsberaad. (11)(1)

Veiligheidsregio's

Datum
11 maart 2019

Ons kenmerk
2533267

(11)(1)

5. Stand van zaken Strategische agenda Veiligheidsberaad

Valt buiten de reikwijdte van uw Wob-verzoek.

Veiligheidsregio's

Datum

11 maart 2019

Ons kenmerk

2533267

Valt buiten de reikwijdte van uw Wob-verzoek.

Valt buiten de reikwijdte van uw Wob-verzoek.

Veiligheidsregio's

Datum

11 maart 2019

Ons kenmerk

2533267

8. Rondvraag

Bijlage Samenstelling Veiligheidsberaad 18 maart 2019

Veiligheidsregio's

Datum

11 maart 2019

Ons kenmerk

2533267

1. Veiligheidsregio Groningen

Dhr. P.E.J. den Oudsten



2. Veiligheidsregio Fryslân

Dhr. F.J.M. Crone



3. Veiligheidsregio Drenthe
Dhr. M.L.J. Out portefeuillehouder
gemeenten



4. Veiligheidsregio IJsselland
Dhr. H.J. Meijer



Veiligheidsregio's

Datum
11 maart 2019

Ons kenmerk
2533267

5. Veiligheidsregio Twente
Dhr. O. van Veldhuizen



6. Veiligheidsregio Noord- en Oost-
Gelderland
Dhr J.W. Wiggers plv VZ



7. Veiligheids- en gezondheidsregio
Gelderland-Midden
Dhr. A. Marcouch



Veiligheidsregio's

Datum
11 maart 2019
Ons kenmerk
2533267

7. Veiligheidsregio Gelderland Zuid
Dhr. H.M.F. Bruls VZ



9. Veiligheidsregio Utrecht
Dhr. J.H.C. van Zanen



10. Veiligheidsregio Noord-Holland Noord
Dhr. P.M. Bruinooge



11. Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland
Dhr. J. Hamming portefeuillehouder multi inclusief LMO



12. Veiligheidsregio Kennemerland
Dhr. O. Hoes (plv)



Veiligheidsregio's

Datum

11 maart 2019

Ons kenmerk

2533267

13. Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland
Mevr. F. Halsema



14. Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek
Dhr. P.I. Broertjes



15. Veiligheidsregio Haaglanden
Mevr. P. Ch. Krikke



16. Veiligheidsregio Hollands Midden
Dhr. H.J.J. Lenferink



Veiligheidsregio's

Datum
11 maart 2019

Ons kenmerk
2533267

17. Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond
Dhr C. Lamers



18. Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid
Dhr. A.W. Kolff



19. Veiligheidsregio Zeeland
Dhr. J.A.H. Lonink



Veiligheidsregio's

Datum

11 maart 2019

Ons kenmerk

2533267

20. Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant
Dhr. Th.L.N. Weterings



21. Veiligheidsregio Brabant-Noord
Dhr. J.M.L.N. Mikkers



22. Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost
Dhr. M.J. Houben



23. Veiligheidsregio Limburg-Noord
Dhr. A.S. Scholten portefeuillehouder GHOR- en
waterveiligheid

Veiligheidsregio's

Datum
11 maart 2019

Ons kenmerk
2533267



24. Veiligheidsregio Limburg-Zuid
Mevr. J.M. Penn - Te Strake



25. Veiligheidsregio Flevoland
Dhr. F.M. Weerwind portefeuillehouder
informatievoorziening



Conceptopdracht oplossingsrichtingen rechtspositie brandweervrijwilligers

Aanleiding en oplossingsrichtingen

Bij de uitwerking van de initiatiefwet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) is aan het licht gekomen dat de rechtspositie van de brandweervrijwilliger mogelijk strijdig is met Europese wet- en regelgeving en het gelijkheidsbeginsel in het algemeen.

In maart 2018 hebben de Brandweerkamer van de VNG (namens de werkgevers), het ministerie van BZK en het ministerie van JenV dit nader laten onderzoeken. Er is onderzocht of "er op dit moment elementen in de rechtspositie van de brandweervrijwilligers (hoofdstuk 19 van de CAR/UWO (waaronder ook de wetgeving en pensioen) strijdig zijn met normen van EU richtlijnen, EU-verordeningen en voor Nederland geldende verdragen (in brede zin, inclusief ILO verdragen en ESH)?" In het onderzoeksverslag van november 2018 wordt kort gezegd geconcludeerd dat er een reëel risico bestaat dat elementen in de rechtspositie van de brandweervrijwilligers in strijd zijn met de normen uit Europese en internationale regelgeving en jurisprudentie van het Europese hof van Justitie.

Op 11 december 2018 is in een bestuurlijke overleg van minister JenV met de voorzitter Brandweerkamer (namens de werkgevers; de veiligheidsregio's) gesproken over de uitkomsten van het onderzoeksverslag en de te nemen vervolgstappen. Daarbij is benadrukt dat brandweervrijwilligheid een essentiële en zeer gewaardeerde component van de brandweezorg in Nederland is, tevens van grote maatschappelijke meerwaarde voor het genereren van voldoende rampenbestrijdings- en hulpverleningscapaciteit wanneer zich grootschalige en langer durende incidenten of rampsituaties in de lokale gemeenschap voordoen. Belangrijk is die zo gewaardeerde component te behouden rekening houdend met de vigerende regelgeving. De vraag is op welke wijze de in het onderzoek gesignaleerde spanning is weg te nemen.

In het overleg zijn een aantal oplossingsrichtingen besproken:

1. Mogelijkheden te onderzoeken om binnen het bestaande juridische kader de huidige inrichting en werkwijze t.a.v. vrijwilligheid bij de brandweer te behouden. Dit komt neer op het zoeken naar de mogelijkheid de vrijwilligheid van de vrijwillige brandweer - voor zover zij aangemerkt worden als deeltijdwerkers - juridisch te onderbouwen en geenszins te wijzigen. Deze optie is als zeer uitdagend beschouwd.
2. De mogelijkheid van het afwijken van de Deeltijdrichtlijn middels een objectieve rechtvaardiging te onderzoeken. Daarbij dient een verschil in behandeling tussen beroeps en vrijwillige brandweer een legitiem doel te dienen, een geschikt middel te zijn en dient het middel noodzakelijk te zijn om het doel te bereiken. Onderkend is dat dit niet meer dan een partiële oplossing is, omdat de objectieve rechtvaardiging alleen betrekking heeft op de aspecten van de Deeltijdrichtlijn en niet op specifieke wet- en regelgeving. Ook zal dus in beeld moeten worden gebracht welke regelgeving/rechten onverminderd van kracht blijven ingeval van een erkende objectieve rechtvaardiging én op welke categorie vrijwilligers zo'n erkenning betrekking kan hebben.
3. Mogelijkheden in beeld brengen om personele capaciteit bij de brandweer zo te differentiëren en vorm te geven dat geen sprake is van spanning met de vigerende regelgeving. Er is differentiatie mogelijk ten aanzien van bijvoorbeeld opleidingseisen, taakuitvoering en inzetbaarheid. Opgemerkt is dat dit veranderingen in de bedrijfsvoering zal betreffen die fundamenteel afwijken van hetgeen nu regulier is en neerkomt op nieuwe vormgeving van de brandweerorganisatie.

In het overleg werd onderkend dat haast geboden is met betrekking tot nader onderzoek opdat zo snel mogelijk noodzakelijke maatregelen kunnen worden genomen om de genoemde spanning zoals geconstateerd in het onderzoeksverslag weg te nemen. Het voorstel is te starten met oplossingsrichtingen 1 en 2 aangezien die passen bij het startpunt dat de huidige vrijwilligheid behouden moet blijven. Omdat er een reële kans is dat oplossingsrichting 1 niet en oplossingsrichting 2 niet of niet onmiddellijk tot positief resultaat gaan leiden, is het voorstel tegelijk ook te starten met oplossingsrichting 3 die een langere termijn in beslag zal nemen omdat die zal leiden tot nieuwe vormgeving van de brandweerorganisatie.

Aangestipt is ook een route in Europees verband. Daarbij zou voor bijzondere groepen een uitzondering moeten worden bewerkstelligd op de Deeltijdrichtlijn. Opgemerkt is dat een dergelijk traject al snel een sterk aanzuigende werking heeft hetgeen het lastiger maakt een uitzonderingspositie te verkrijgen. Ook is aangegeven dat het een weg van de heel lange termijn is.

Op 14 december 2018 kwamen de voorzitters van de veiligheidsregio's in het Veiligheidsberaad bijeen. Hierbij is gesproken over bovenstaande oplossingsrichtingen en was er overeenstemming om te starten met het onderzoeken van de eerste twee oplossingsrichtingen. Op 4 februari 2019 kwam de Brandweerkamer bijeen om verder te spreken over het onderzoeksverslag en eventuele betrokkenheid bij het vervolgtraject.

Op 20 december 2018 was er een overleg van het Ministerie van JenV, de Brandweerkamer en Brandweer Nederland met de vakorganisaties en de Vakvereniging Brandweervrijwilligers. Hier is gesproken over de conclusies uit het onderzoeksverslag en toegezegd om hen te betrekken bij de onderzoeken naar de oplossingsrichtingen, de bevindingen en de concept conclusies.

Opdracht

Werk de oplossingsrichtingen 1 en 2 nader uit en draag per oplossingsrichting een onderbouwde uitwerking aan van de mogelijkheden dan wel de onmogelijkheid daarmee aan de slag te gaan. Omdat geen tijd verloren mag gaan, dient tegelijk gestart worden met oplossingsrichting 3.

Aanpak en planning

Opdracht/oplossingsrichting 1:

- > Voor oplossingsrichting 1 is innovatieve juridisch deskundigheid nodig op het gebied van arbeidsrelaties en arbeidsrecht. Het voorstel is een deskundige te benutten om innovatieve juridische oplossingen aan te dragen en deze te toetsen aan de praktijk.
- > Conclusies en bevindingen kunnen eind maart 2019 beschikbaar zijn en besproken worden in het Veiligheidsberaad van 14 juni 2019.
- > Deze oplossingsrichting richt zich met name op de rechtspositionele aspecten.

Opdracht/oplossingsrichting 2:

- > Ook voor oplossingsrichting 2 is juridische deskundigheid nodig om de haalbaarheid van de objectieve rechtvaardiging te beoordelen en aan te geven welke argumenten kunnen leiden tot een geslaagd beroep op de objectieve rechtvaardiging, dan wel een nadere juridische verkenning nodig is (2a). Mede met dit advies kan door de opdrachtgevers bepaald worden of de keuze gemaakt wordt te werken aan een objectieve rechtvaardiging en zo ja, wat de scope van het onderzoek hiernaar zal zijn (2b). Conclusies en bevindingen t.a.v. haalbaarheid en benodigde argumentatie kunnen eind mei 2019 beschikbaar zijn en besproken worden in het Veiligheidsberaad van 14 juni 2019 (2a). Een eventueel aanvullend onderzoek ten behoeve van de onderbouwing zal meer tijd in beslag nemen – afhankelijk van de gewenste scope (2b).

- > Deze oplossingsrichting richt zich primair op juridische en rechtspositionele aspecten maar kan bij het opstellen van een objectieve rechtvaardiging zich ook richten op bredere aspecten van het brandweerstelsel.

Opdracht/oplossingsrichting 3:

- > Voor oplossingsrichting 3 ligt afstemming met het Programmaplan vrijwilligheid¹ voor de hand. De lange termijntrajecten uit dit programma passen bij deze oplossingsrichting. Ook kan de juridisch deskundige elementen aanreiken uit de eerste twee oplossingsrichtingen die vorm en richting kunnen geven aan oplossingsrichting 3.
- > De eerste resultaten worden opgeleverd eind 2019 en worden geagendeerd voor de vergadering van het Veiligheidsberaad met de minister in het eerste kwartaal van 2020. De door de juridisch deskundige aan te leveren elementen kunnen eind mei 2019 beschikbaar zijn.
- > Deze oplossingsrichting richt zich primair op bredere aspecten van het brandweerstelsel (bijv. opleidingseisen, taakuitvoering en inzetbaarheid), tegelijkertijd dient wel bewogen te worden binnen de kaders van rechtspositionele elementen.

Na behandeling in het Veiligheidsberaad van 14 juni 2019 van de conclusies en bevindingen van de oplossingsrichting 1 en 2a, evenals de te nemen vervolgstappen, zal de Tweede Kamer geïnformeerd worden.

Governance

Opdrachtgevers zijn de minister van JenV en de besturen van de 25 veiligheidsregio's, de werkgevers. Vanuit het Veiligheidsberaad heeft de portefeuillehouder Brandweer een regisserende rol op het geheel. Hij stemt af met de voorzitter van de Brandweerkamer (t.a.v. 1, 2a en 2b) en de portefeuillehouder Vrijwilligheid van het Veiligheidsberaad (t.a.v. 3). Ten aanzien van oplossingsrichtingen 1 en 2 zal de Brandweerkamer binnen haar mandaat de veiligheidsregio's vertegenwoordigen als gedelegeerd opdrachtgever en samen met het ministerie van JenV het opdrachtgeverschap vervullen. Volgens de huidige afstemmingsstructuren zal de Brandweerkamer samen met het ministerie van JenV hier verder invulling aan geven.

Bij verdere stappen t.b.v. oplossingsrichting 3 zal het ministerie van JenV samen met het Veiligheidsberaad opdrachtgever zijn. Afstemming kan plaats vinden via de afstemmingsstructuren van het lopende programma Vrijwilligheid van het Veiligheidsberaad. Besluitvorming hierover kan op 14 juni 2019 plaats vinden.

Ten behoeve van betrokkenheid van de vakbonden en vakvereniging bij de onderzoeken naar de oplossingsrichtingen, de bevindingen en de concept conclusies zal een klankbordgroep opgericht worden. Ook zullen zij gevraagd worden hun inbreng te leveren t.a.v. de oplossingsrichtingen.

Financiën

Voor deze opdrachten is het uitgangspunt cofinanciering (verhouding 50-50) door de veiligheidsregio's en de minister van JenV. Waarbij geldt:

- > De kosten van opdracht 1 en 2a bedragen (10)(2b) en worden gedragen door de Brandweerkamer en het ministerie. Deze kosten hebben betrekking op het inhuren van specifieke

¹ Dit meerjarig programmaplan opgesteld in opdracht van het Veiligheidsberaad, en in afstemming met het Ministerie van JenV, de VBV en het IFV. Het programmaplan wordt op basis van cofinanciering door de veiligheidsregio's gefinancierd vanuit de gelden in het Regeerakkoord-om de inzet van vrijwilligers bij de politie en brandweer te bevorderen.

- juridisch deskundigheid op het gebied van arbeidsrelaties en arbeidsrecht voor oplossingsrichting 1, 2a en ten behoeve van het aanreiken van elementen voor oplossingsrichting 3;
- > De kosten van opdracht 2b (onderbouwen van een objectieve rechtvaardiging) worden in beginsel gefinancierd vanuit de Brandweerkamer en het ministerie. De kosten van dit mogelijke vervolgonderzoek zijn afhankelijk van de keuze van de opdrachtgevers, ook ten aanzien van de scope van dit onderzoek. Besluitvorming hierover kan plaats vinden in de vergadering van het Veiligheidsberaad van 14 juni 2019;
 - > De kosten van opdracht 3 worden in beginsel gefinancierd vanuit het lopende programma Vrijwilligheid (in verhouding 50-50 gefinancierd door ministerie en veiligheidsregio's). Wellicht zijn hiervoor aanvullende kosten te verwachten. Dit zal nader ter besluitvorming worden voorgelegd in de vergadering van het Veiligheidsberaad van 14 juni 2019.

Aan Veiligheidsberaad - minister JenV	Portefeuillehouder H.M.F. Bruls	Agendapunt 4
Van Bestuursondersteuning VB/JenV	Adviseur (10)(2e)	Datum vergadering 18-3-2019

Onderwerp: Opdracht vervolgonderzoek rechtspositie brandweervrijwilligers

Voorstel

De minister van Justitie en Veiligheid en het Veiligheidsberaad wordt gevraagd:

- > In te stemmen met de gezamenlijke opdracht voor vervolgonderzoek naar de rechtspositie van brandweervrijwilligers:

Opdracht 1: Onderzoek de mogelijkheden om binnen het bestaande juridische kader de huidige inrichting en werkwijze t.a.v. vrijwilligheid bij de brandweer te behouden. De resultaten hiervan worden opgeleverd eind maart 2019 en worden in afstemming met het ministerie van JenV geagendeerd voor de vergadering van het Veiligheidsberaad van 14 juni 2019;

Opdracht 2: Deze opdracht bestaat uit 2 delen:

- a) Onderzoek de haalbaarheid van het afwijken van de Deeltijdrichtlijn middels een objectieve rechtvaardiging en geef aan welke argumenten kunnen leiden tot een geslaagd beroep op de objectieve rechtvaardiging. De resultaten hiervan worden eind mei 2019 opgeleverd en worden in afstemming met het ministerie van JenV geagendeerd voor de vergadering van het Veiligheidsberaad van 14 juni 2019;
- b) Als het resultaat van opdracht 2a daar aanleiding toe geeft: lever concrete argumentatie voor de objectieve rechtvaardiging voor het afwijken van de Deeltijdrichtlijn. *Definitieve besluitvorming over het verlenen van deze deelopdracht (incl. scope en financiering) vindt plaats in de vergadering van het Veiligheidsberaad van 14 juni 2019;*

Opdracht 3: Als het resultaat van opdracht 1, 2a en 2b daar aanleiding toe geeft: breng de mogelijkheden in beeld om de personele capaciteit bij de brandweer zo te differentiëren en vorm te geven dat geen sprake is van spanning met de vigerende regelgeving. *Definitieve besluitvorming over het verlenen van deze opdracht (incl. scope en financiering) vindt zo mogelijk plaats in de vergadering van het Veiligheidsberaad van 14 juni 2019;*

- > Voor deze opdrachten in te stemmen met het uitgangspunt van cofinanciering (verhouding 50-50) door de veiligheidsregio's en de minister van JenV. Waarbij geldt:
 - de kosten van opdracht 1 en 2a bedragen (10)(2b) en worden gedragen door de Brandweerkamer en het ministerie;
 - de kosten van opdracht 2b worden in beginsel gefinancierd vanuit de Brandweerkamer en het ministerie;
 - de kosten van opdracht 3 worden in beginsel gefinancierd vanuit het programma Vrijwilligheid (in verhouding 50-50 gefinancierd door ministerie en veiligheidsregio's);
 - definitieve besluitvorming over de financiering van 2b en 3 vindt plaats in het Veiligheidsberaad van 14 juni 2019, op basis van scope en kosten.

Vanuit het Veiligheidsberaad heeft de portefeuillehouder Brandweer een regisserende rol op het geheel. Hij stemt af met de voorzitter van de Brandweerkamer (t.a.v. opdracht 1, 2a en 2b) en de portefeuillehouder Vrijwilligheid van het Veiligheidsberaad (t.a.v. opdracht 3).



Aanleiding

Bij de uitwerking van de initiatiefwet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) is aan het licht gekomen dat de rechtspositie van de brandweervrijwilliger mogelijk strijdig is met Europese wet- en regelgeving en het gelijkheidsbeginsel in het algemeen.

In maart 2018 hebben de Brandweerkamer van de VNG (namens de werkgevers), het ministerie van BZK en het ministerie van JenV aan Pels Rijcken gevraagd te onderzoeken of er op dit moment elementen in de rechtspositie van de brandweervrijwilligers¹ strijdig zijn met normen van Europese richtlijnen en -verordeningen en met voor Nederland geldende verdragen. In het onderzoeksverslag van Pels Rijcken van november 2018² wordt kort gezegd geconcludeerd dat er een reëel risico bestaat dat elementen in de rechtspositie van de brandweervrijwilligers in strijd zijn met de normen uit Europese en internationale regelgeving en jurisprudentie van het Europese hof van Justitie.

Gezien de conclusies van Pels Rijcken, is het een reëel risico dat brandweervrijwilligers moeten worden aangemerkt als deeltijdwerkers. Dit kan grote impact hebben op het stelsel van brandweezorg.

Context

Gezamenlijk onderzoek minister en Veiligheidsberaad

Gezien de mogelijke impact die deze ontwikkelingen kunnen hebben op het stelsel van brandweezorg, heeft de minister op 4 februari 2019 in zijn overleg met de voorzitter van het Veiligheidsberaad aangegeven graag gezamenlijk vervolgonderzoek uit te willen voeren. Met dit vervolgonderzoek kan worden bepaald wat de mogelijkheden zijn voor de besturen van de veiligheidsregio's (als werkgever) en de minister van JenV (als stelselverantwoordelijke).

De problematiek van de rechtspositie van brandweervrijwilligers overstijgt gedeeltelijk het mandaat van de Brandweerkamer. Ten aanzien van opdracht 1 en 2 passen de opdrachten binnen de scope van de Brandweerkamer. Opdracht 3 richt zich meer op bredere aspecten van het brandweerstelsel.

Brandweerkamer

In een dienstverleningsovereenkomst van 21 maart 2014 tussen het Veiligheidsberaad (gemachtigd door de besturen van de veiligheidsregio's) en de VNG is overeengekomen dat de Brandweerkamer de uitgangspunten van het collectieve arbeidsvoorwaardenbeleid van de deelnemende veiligheidsregio's formuleert met betrekking tot de volgende brandweerspecifieke onderwerpen:

- a) het overgangsrecht bij functioneel leeftijdsontslag (FLO) van brandweerpersoneel;
- b) de rechtspositie van vrijwilligers bij de brandweer;
- c) keuringen van brandweerpersoneel;
- d) de vergoeding voor piketdienst door beroepsbrandweer.

¹ Hoofdstuk 19 van de CAR/UWO (waaronder ook de wetgeving en pensioen).

² Kamerstukken 2018/2019, nr. 29517, 153



Opdrachtbeschrijving

Bijgevoegde conceptopdrachten (zie bijlage a) zijn ambtelijk opgesteld door het ministerie van JenV in overleg met de Brandweerkamer en de ambtelijke ondersteuning van het Veiligheidsberaad. Deze conceptopdracht is ter informatie toegezonden aan de RBC/RDVR en voorgelegd aan het Multidisciplinair Afstemmingsorgaan (MDA).

Voor de uitvoering van opdracht 1, 2a en elementen t.b.v. opdracht 3 wordt prof. mr. L.G. Verburg (hoogleraar arbeidsrecht aan de Radbouduniversiteit) vanuit zijn specifieke deskundigheid op het gebied van arbeidsrelaties en arbeidsrecht betrokken:

- > voor opdracht 1: Aandragen van innovatieve juridisch oplossingen en toetsen hiervan aan de praktijk;
- > voor opdracht 2: De objectieve rechtvaardiging beoordelen op haalbaarheid vanuit zijn ervaring als advocaat en raadsheer. Aangeven welke argumenten kunnen leiden tot een geslaagd beroep op de objectieve rechtvaardiging en welke informatie hiervoor nodig is;
- > voor opdracht 3: Vanuit de bevindingen van de eerste twee opdrachten, elementen aanreiken die input kunnen vormen en richting kunnen geven aan de verdere invulling van opdracht 3.

Dhr. Verburg zal zijn bevindingen vastleggen in een notitie met bevindingen, conclusies en advies en deze toelichten in een overleg met de opdrachtgevers. Mede op basis van het advies van dhr. Verburg kan de noodzaak en richting van verder onderzoek worden bepaald

Consequenties

De verantwoordelijkheid voor het vraagstuk van de rechtspositie van brandweervrijwilligers ligt bij de 25 besturen veiligheidsregio, vanuit hun werkgeversverantwoordelijkheid. De uitkomsten van de vervolgonderzoeken worden via het Veiligheidsberaad aangeboden aan de 25 besturen veiligheidsregio.

Besluitvorming over mogelijke vervolgonderzoeken t.b.v. opdracht 2b en 3 vindt na afstemming met de minister van JenV plaats in de vergadering van het Veiligheidsberaad van 14 juni 2019, op basis van de dan beschikbare resultaten. Ten aanzien van mogelijke vervolgonderzoeken wordt gezien de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de veiligheidsregio's en de minister van JenV uitgegaan van cofinanciering (in de verhouding 50-50).

Advies MDA

Het MDA adviseert het Veiligheidsberaad als volgt:

Advies MDA

Het MDA adviseert positief over het voorstel.

Advies en besluitvorming

Historie

Gremium	Datum	Inhoud besluit
Strategisch Beraad Veiligheid	04-12-2017	Voorzitter Veiligheidsberaad heeft aangegeven dat Brandweerkamer met voorstellen komt voor

Gremium	Datum	Inhoud besluit
		alternatieven die passen binnen het Europese stelsel
Voorzitter Brandweerkamer en ministers BZK en JenV	10-01-2018	Conclusie dat sprake is van gezamenlijk probleem t.a.v. juridische positie brandweervrijwilligers. Optie besproken van uitstel Wnra voor personeel veiligheidsregio's
Brandweerkamer	15-01-2018	Akkoord met voorstel ministeries BZK en JenV
Brief minister BZK	12-03-2018	Brief aan voorzitter Brandweerkamer dat personeel veiligheidsregio's voor 1 jaar v/a ingangsdatum wordt uitgezonderd van de Wnra.
Brandweerkamer en ministeries BZK en JenV	Maart 2018	Opdracht voor onderzoek rechtspositie brandweervrijwilligers van Brandweerkamer, ministerie BZK en ministerie JenV aan Pels Rijcken
Veiligheidsberaad	08-06-2018	Thema Vrijwilligheid vanuit multidisciplinair perspectief toegevoegd aan strategische agenda
Veiligheidsberaad	08-10-2018	Akkoord met programmaplan Vrijwilligheid en aanwijzen bestuurlijk portefeuillehouder Vrijwilligheid
Landsadvocaat	Nov. 2018	Oplevering onderzoeksverslag van Pels Rijcken en aanbieding aan de opdrachtgevers, alsmede aanbieding aan Tweede Kamer op 10 december 2018.
Voorzitter Brandweerkamer en minister JenV	11-12-2018	Bestuurlijk overleg minister JenV met voorzitter van Brandweerkamer over uitkomsten onderzoek van Pels Rijcken en vervolgstappen.
Veiligheidsberaad	14-12-2018	Presentatie oplossingsrichtingen door voorzitter Brandweerkamer in Veiligheidsberaad. Daarbij is geconcludeerd dat de uitgezette lijn wordt gesteund door het Veiligheidsberaad.
Ministerie JenV, Brandweerkamer, Brandweer Nederland, vakorganisaties, vak- vereniging, VBV	20-12-2018	Gesproken over conclusies uit onderzoeksverslag. Toezegging om vakorganisaties en VBV te betrekken bij onderzoeken naar oplossingsrichtingen, bevindingen en conceptconclusies.
BAC Brandweer	04-02-2019	Presentatie proces en onderzoeksresultaten door heer Depla. Constatering dat verbinding tussen dit traject en het programma Vrijwilligheid van het Veiligheidsberaad noodzakelijk is, omdat beide over de toekomst van vrijwilligheid gaan.
Voorzitter Veiligheidsberaad en minister JenV	04-02-2019	Afstemming over gezamenlijk opdrachtgeverschap vervolgonderzoek



Ministerie van Justitie
en Veiligheid

Vervolg

Gremium	Datum	Inhoud besluit
Veiligheidsberaad en minister JenV	18-03-2019	Voorstel voor vervolgonderzoek
Veiligheidsberaad	14-06-2019	Bespreking uitkomsten opdracht 1 en 2a en voorstel voor opdracht 2b en 3

Communicatie

Het besluit wordt door de secretaris kenbaar gemaakt aan de betrokkenen.

Bijlagen

- a) Conceptopdracht rechtspositie brandweervrijwilligers



Ministerie van Justitie en Veiligheid

Min JenV

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**
programma Veiligheidsregio's,
risico- en crisisbeheersing

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv

Contactpersoon

(10)(2e)

T (10)(2e)

(10)(2e)

nota

(11)(1)

Van
DGPenV
Datum/eindparaaf

Datum
3 april 2019

Ons kenmerk
-

Bijlagen
3

Visie vooraf
DWJZ
Datum/paraaf

Concipiënt
(10)(2e)
Datum/paraaf

1. Doel nota

(11)(1)

2. Aanleiding

(11)(1)

(11)(1)

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**
programma Veiligheidsregio's,
risico- en crisisbeheersing

Datum
3 april 2019

Ons kenmerk
1

3. Toelichting

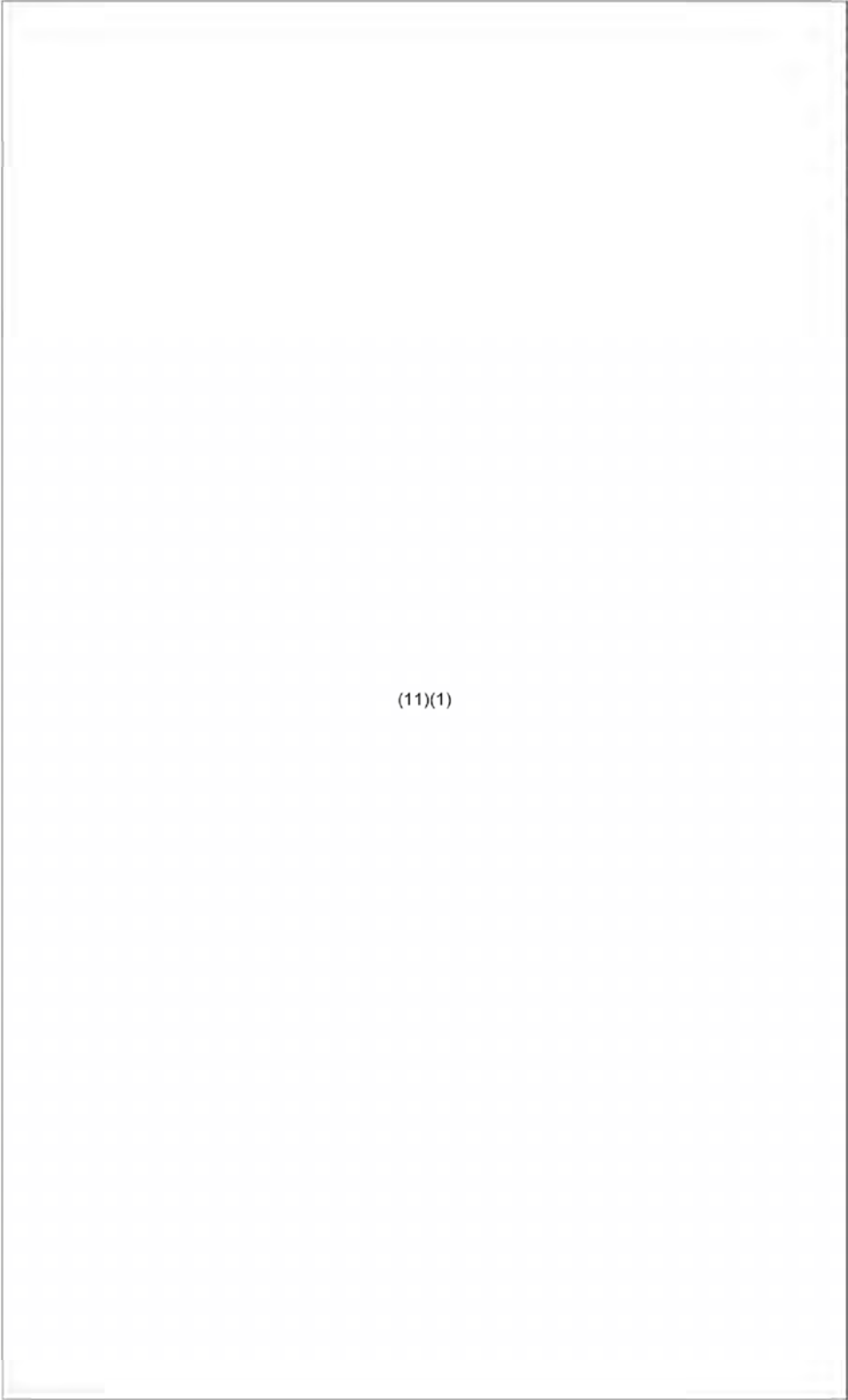
Frans initiatief

- De Franse nationale federatie van brandweermannen heeft een position paper opgesteld (zie bijlage 1) om potentiële Europarlementariërs te informeren over het vrijwilligersmodel dat in gevaar is.
- In Frankrijk bestaat de brandweer voor 79% uit vrijwilligers.
- Het paper stelt dat hun toewijding en inzet onder druk staat door de toepassing van de Europese Richtlijn 2003/88/EC. (zie bijlage 2) Deze richtlijn bepaalt minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd (o.a. de minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijden en de minimale jaarlijkse vakantie, alsmede op de pauzes en de maximale wekelijkse arbeidstijd, en bepaalde aspecten van nacht- en ploegenarbeid en van het werkrooster).
- De Franse Senaat en Parlement hebben via moties van sept en nov 2018 verzocht om vrijwilligers op het gebied van civiele bescherming en hulpverleningsdiensten te beschermen en te komen tot een aparte Europese Richtlijn voor deze vrijwilligers. Dit verzoek is ook verzonden aan President Juncker.

(11)(1)

Overwegingen

(11)(1)



**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**
programma Veiligheidsregio's,
risico- en crisisbeheersing

Datum
3 april 2019

Ons kenmerk
.

(11)(1)

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**
programma Veiligheidsregio's,
risico- en crisisbeheersing

Datum
3 april 2019

Ons kenmerk
1

(11)(1)

4. Politieke en bestuurlijke context

- In het Algemeen Overleg Brandweer van 18 oktober jl. heeft u het volgende aangegeven: "Alle betrokken partijen hechten aan het behoud van de vormgeving van het brandweervrijwilligerschap en de bijbehorende rechtspositie. (11)(1)

(11)(1)

- De leden Kuiken en Laan-Geselschap hebben in hun motie van 22 november jl. de regering verzocht alles in het werk te stellen om in het kader van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) tot een uitzonderingspositie voor de brandweervrijwilliger te komen.
- In uw brief van 10 december 2018 aan de TK heeft u aangegeven dat in het komende vervolgtraject gekeken zal worden naar welke structurele oplossing passend is en recht doet aan de positie van brandweervrijwilligers. De uitzondering op de Wnra blijft zoals afgesproken van toepassing. Lopende het vervolgtraject zult u met betrokken partijen in gesprek gaan over de wenselijkheid tot het geheel of ten dele continueren van de huidige uitzonderingspositie.

5. Communicatie

Nu het VB heeft ingestemd zult u de TK op korte termijn per brief informeren over het vervolgtraject (gezamenlijke bestuurlijke opdracht) van de rechtspositie van de brandweervrijwilligers, zoals toegezegd in uw brief aan de TK d.d. 10 december 2018.

6. Afstemming

(10)(2e)
(11)(1)

7. Bijlagen

(11)(1)

To: (10)(2e) (10)(2e) (10)(2e) BD/DGPenV/PVC/VC (10)(2e) @minvenj.nl; Arjen Schepers (10)(2e) @vrijsselland.nl,
 'Bos, Peter' (10)(2e) @vru.nl (10)(2e) @vru.nl; (10)(2e) (10)(2e) (10)(2e) @VNG.NL
Cc: (10)(2e) (10)(2e) @ifv.nl; (10)(2e) (10)(2e) - BD/DGPenV/PVC/VC (10)(2e) @minvenj.nl; (10)(2e) (10)(2e)
 (10)(2e) - BD/DGPenV/PVC/VC (10)(2e) @minvenj.nl
From: (10)(2e) [IFV]
Sent: Thur 4/4/2019 9:18:59 AM
Subject: Resultaat schriftelijke ronde Veiligheidsberaad inzake opdracht vervolgonderzoek rechtspositie brandweervrijwilligers
[Schriftelijke ronde VB - Opdracht vervolgonderzoek rechtspositie brandweervrijwilligers.docx](#)

(10)(2e), Arjen, Peter en (10)(2e),

Bijgevoegd ter informatie het resultaat van de schriftelijke ronde van het Veiligheidsberaad inzake de opdracht voor vervolgonderzoek rechtspositie brandweervrijwilligers. Deze schriftelijke ronde is, zoals eerder gemeld, georganiseerd vanwege de annulering van de vergadering van het Veiligheidsberaad van 18 maart jl.

Deze resultaten worden definitief vastgesteld in de volgende vergadering van het Veiligheidsberaad op 14 juni a.s., en moeten dus als voorlopig worden beschouwd. (11)(1)

(11)(1)

Tenslotte kan ik melden dat de Bestuurlijke adviescommissie Brandweer op 13 mei a.s. niet doorgaat. Op diezelfde dag vindt overigens wel de vergadering van de Brandweerkamer plaats.

Met vriendelijke groet,

(10)(2e)



**Veiligheids
beraad**

Instituut Fysieke Veiligheid
 Bestuurs- en directieondersteuning
 Postbus 7010
 6801 HA Arnhem
 Kemperbergerweg 783
www.veiligheidsberaad.nl

(10)(2e)

(10)(2e)

(10)(2e) @ifv.nl



Offerte voor	Raad voor Brandweercommandanten T.a.v. de heer Fred Heerink Veiligheidsregio Drenthe Postbus 402 9400 AK Assen
Titel	Toekomstverkenning vrijwilligheid
Referentie	projectnummer 060.39896 offertenummer 949261
Datum	5 april 2019
Contact TNO	(10)(2e) (10)(2e) M (10)(2e) @tno.nl TNO Locatie Den Haag - Oude Waalsdorperweg Postbus 96864 2509 JG Den Haag

INHOUDSOPGAVE**1 INTRODUCTIE****2 REFERENTIES****3 DE AANBIEDING**

3.1 UITKOMST

3.2 AANPAK

3.3 PLANNING

3.4 VOORTGANGSRAPPORTAGES

3.5 RANDVOORWAARDEN

3.6 ONDERAANNEMERS / LEVERANCIERS

4 PRIJS**5 PRIJSCONDITIONS**

5.1 PLANNING

5.2 FACTURERING

6 EXPORT- EN IMPORT- WET- EN REGELGEVING**7 OPDRACHTVOORWAARDEN****8 WIJZIGINGEN****9 GELDIGHEIDSTERMIJN****10 ACCEPTATIE OFFERTE****BIJLAGE 1 ALGEMENE VOORWAARDEN VOOR OPDRACHTEN AAN TNO**

1 Introductie

Vrijwilligheid vormt een belangrijke pijler van de brandweezorg, wat wordt gereflecteerd door het feit dat 80% van het repressieve brandweerpersoneel uit vrijwilligers bestaat¹. De vraag is echter of het huidige stelsel, gegeven allerlei maatschappelijke ontwikkelingen, nog wel toekomstbestendig is. Het Veiligheidsberaad heeft daarom opdracht gegeven aan de Raad van Brandweercommandanten om een programma Vrijwilligheid op te stellen². Dit programma bestaat primair uit twee lijnen: 1) een korte termijn ambitie: het verbeteren van het bestaande en 2) een lange termijn ambitie in de vorm van een toekomstverkenning om fundamenteel naar het huidige stelsel en de rol van vrijwilligheid te kijken. TNO is gevraagd om een onderzoeksplan te schrijven voor de toekomstverkenning.

De toekomst is niet te voorspellen. Wel is er kennis van allerlei (maatschappelijke) trends en (psychologische mechanismen) van vrijwilligheid die inzicht kunnen geven in hoe de toekomst er mogelijk uit zou kunnen zien. Vanuit deze inzichten zijn dus verschillende scenario's te schetsen die: a) bewustwording creëren van hoe de toekomst eruit zou kunnen zien; b) de discussie op gang brengen over onderliggende waarden (waar willen naar toe?) en c) triggers geven voor actie (wat moet er gebeuren om dat die verwachting te realiseren?).

Een dergelijke fundamentele transitie vraagt om het innemen van een perspectief dat afstand neemt van het bestaande. Voor veel mensen is dat een lastig proces. Niet alleen door de onzekerheid die het met zich meebrengt, maar ook omdat mensen nu eenmaal sterk denken vanuit bestaande structuren³. Om mensen in beweging te krijgen is het daarom van belang om zoveel mogelijk aan te sluiten bij intuïtieve denkprocessen in de vorm van verhalen en beelden. Met name als mensen zich een levendige voorstelling kunnen maken van een situatie is dat een sterke trigger voor gedrag.

Doel van het huidige project is om op basis van huidige trends en kennis een aantal toekomstscenario's te schetsen die bewustwording creëren en aanzetten tot discussie en gedrag als eerste stap naar een toekomstbestendig bedrijfsmodel voor vrijwilligheid.

2 Referenties

- 1) TNO, Vrijwilligers bij de brandweer: bouwstenen voor visieontwikkeling, 2013.
- 2) Raad van Brandweercommandanten. Definitief Programmaplan Vrijwilligheid. 14 september 2018
- 3) Kerstholt, J. (2015). Meer veiligheid door gedragsbeïnvloeding: Bewerking van Jan de Kroeslezing NVVK congres 2015. Tijdschrift voor toegepaste Arbeidwetenschap nr. 4, december 2015.

3 De Aanbieding

3.1 Uitkomst

De werkzaamheden die hierbij worden geoffreerd behelzen: 1) literatuurstudie en identificatie van onderliggende dimensies; 2) scenario-ontwikkeling; 3) conclusie en rapportage

De uitkomst is een schriftelijk advies, inhoudende een overzicht van de uitgevoerde werkzaamheden. De precieze vormgeving gebeurt in overleg met de opdrachtgever. Gedacht kan bijvoorbeeld worden aan een poster die op brandweerkazernes zou kunnen worden opgehangen.

¹ TNO, Vrijwilligers bij de brandweer: bouwstenen voor visieontwikkeling, 2013.

² Raad van Brandweercommandanten. Definitief Programmaplan Vrijwilligheid. 14 september 2018

³ Kerstholt, J. (2015). Meer veiligheid door gedragsbeïnvloeding: Bewerking van Jan de Kroeslezing NVVK congres 2015. Tijdschrift voor toegepaste Arbeidwetenschap nr. 4, december 2015.

3.2 Aanpak

Het project bestaat uit de volgende werkpakketten:

WP1: Literatuurstudie

De literatuurstudie richt zich op maatschappelijke ontwikkelingen (zoals op demografisch gebied), op juridisch ontwikkelingen (bijvoorbeeld Wnra), en recente wetenschappelijke studies op het gebied van vrijwilligheid. Op basis van de literatuurstudie worden relevante dimensies geïdentificeerd. Deze dimensies zullen met de opdrachtgever worden besproken.

WP2: Scenario ontwikkeling

Op basis van de dimensies worden een aantal toekomstige scenario's ontwikkeld. Deze scenario's beschrijven hoe combinaties van trends zich kunnen manifesteren. Een verhalende vorm wordt gekozen om het beeld zo invoelbaar mogelijk over te brengen om daarmee bewustwording en discussie op gang te brengen.

WP3: Conclusie en rapportage

Over de scenario's heen worden de belangrijkste trends gesignaleerd. Over de exacte vormgeving zal worden afgestemd met de opdrachtgever. Een mogelijke suggestie is een poster die kan worden opgehangen in kazernes.

3.3 Planning

	mei	juni	juli	aug
WP1: Literatuurstudie en dimensies				
Afstemming met opdrachtgever over dimensies	X			
WP2: Scenario ontwikkeling				
WP3: Conclusie en rapportage				

3.4 Voortgangsrapportages

Er zal regelmatig (minstens één keer per maand met de contactpersoon (10)(2e)) worden afgestemd over de voortgang van het project

3.5 Randvoorwaarden

De planning is afhankelijk van het moment van opdrachtverlening.

Voordat we met de scenario's starten is het van belang om goedkeuring te hebben van de opdrachtgevers op de te hanteren dimensies.

3.6 Onderaannemers / Leveranciers

Bij de uitvoering van de hierbij geoffreerde werkzaamheden zal een deel van de werkzaamheden worden uitbesteed bij (10)(2e) (<https://curiozy.net/>) (10)(2e) zal betrokken zijn bij WP2 en WP3.

4 Prijs

De prijs van de werkzaamheden bedraagt naar schatting (10)(2b) exclusief BTW, prijspeil 2019.

Het voornoemde totaalbedrag is een maximum. Dit maximum zal niet zonder schriftelijke toestemming van de opdrachtgever worden overschreden.

De voornoemde prijs is inclusief de door TNO gemaakte reis- en verblijfkosten, materiële en outillage kosten.

De definitieve prijs zal worden bepaald op basis van nacalculatie. De bestede dagen alsmede de overige voor dit project gemaakte onkosten, zoals reis- en verblijfkosten en dergelijke, zullen daarbij in rekening worden gebracht op basis van de van toepassing zijnde overheidstarieven.

5 Prijscondities

5.1 Planning

De prijs is gebaseerd op projectplanning zoals genoemd in paragraaf 3.3.

5.2 Facturering

De werkzaamheden zullen maandelijks achteraf in rekening worden gebracht.

6 Export- en import- wet- en regelgeving

TNO verbindt zich ertoe zich strikt te houden aan alle toepasselijke, export- en import- wet- en regelgeving.

Indien op grond van de opdrachtovereenkomst, de opdrachtgever goederen, diensten of gegevens aan TNO verstrekt, zal opdrachtgever TNO tijdig op de hoogte stellen van eventuele import- of exportbeperkingen voorafgaand aan de levering van dergelijke goederen, diensten of gegevens aan TNO.

Indien op basis van opdrachtovereenkomst TNO goederen, diensten of gegevens aan opdrachtgever levert die onderworpen zijn aan eventuele import- of exportbeperkingen, verplicht de opdrachtgever zich strikt aan dergelijke beperkingen houden.

7 Opdrachtvoorwaarden

Op deze offerte zijn de 'Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO', van 1 juli 2017, zoals gedeponereerd bij de Rechtbank te Den Haag en de Kamer van Koophandel Haaglanden van toepassing (zie bijlage 1). Een kopie van de 'Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO' is tevens te vinden op de website www.tno.nl.

8 Wijzigingen

TNO behoudt zich het recht voor om in geval van door de opdrachtgever gewenste wijzigingen in de inhoud van de offerte, een aanpassing van de planning en/of de prijs te offeren.

9 Geldigheidstermijn

Deze offerte is geldig tot 1 mei 2019.

10 Acceptatie offerte

Bij akkoordbevinding van de offerte ontvangt TNO graag een volledig ondertekend exemplaar van deze offerte retour, gericht aan de contactpersoon zoals vermeld op het voorblad.

Aldus overeengekomen en in tweevoud ondertekend,

Namens TNO

(10)(2e)

Naam: (10)(2e)

Functie: (10)(2e)

Datum: 5-4-2019

BTW-nummer: NL002875718B01

Adres:

TNO Locatie Den Haag - Oude Waalsdorperweg
Postbus 96864
2509 JG Den Haag

Namens

[Bedrijfsnaam opdrachtgever]

Naam:

Functie:

Datum:

BTW-nummer:

Bestelordernummer:

Factuuradres:

Bijlage 1 Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO

Bijgevoegd document bevat de "Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO, versie 1 juli 2017" en vormt hiermee een integraal deel van deze offerte.



Ministerie van Justitie en Veiligheid

Minister van JenV

Minister van Justitie en Veiligheid

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv

Contactpersoon

(10)(2e)

(10)(2e)

nota

TK brief vervolgtraject rechtspositie
brandweervrijwilligers

Datum

9 april 2019

Ons kenmerk

-

Bijlagen

2

Conciplënt

(10)(2e)

Datum/eindparaaf

1. Doel nota

Instemmen om de TK middels deze brief te informeren over het vervolgtraject rechtspositie brandweervrijwilligers zoals toegezegd aan de Kamer in uw brief van 10 december 2018.

2. Aanleiding, gevraagde actie(s) en advies

Op grond van het onderzoeksverslag van Pels Rijcken van november 2018¹ bestaat er een reëel risico dat brandweervrijwilligers moeten worden aangemerkt als deeltijdwerkers. Gezien de mogelijke impact die deze ontwikkelingen kunnen hebben op het stelsel van brandweezorg, heeft u tijdens het overleg op 4 februari 2019 met de voorzitter van het Veiligheidsberaad aangegeven graag gezamenlijk vervolgonderzoek uit te willen voeren. Met dit vervolgonderzoek wordt gekeken welke structurele oplossing juridisch passend is en recht doet aan de positie van brandweervrijwilligers. U wordt gevraagd in te stemmen om de Kamer middels deze brief te informeren over het vervolgtraject.

3. Toelichting op het advies

Het VB heeft middels een schriftelijke procedure recent ingestemd met de bestuurlijke opdracht. De bestuurlijke opdracht omvat drie onderzoeken naar mogelijke oplossingsrichtingen:

1: Het onderzoeken van innovatieve mogelijkheden om binnen het bestaande juridische kader de huidige inrichting en werkwijze t.a.v. vrijwilligheid bij de brandweer te behouden.

2a: Het onderzoeken van de mogelijkheid om af te wijken van de Deeltijdrichtlijn

¹ Kamerstukken II: 2018/2019, 29517, 153

middels een objectieve rechtvaardiging en daarbij aangeven welke argumenten kunnen leiden tot een geslaagd beroep op de objectieve rechtvaardiging.

2b: Als het resultaat van oplossingsrichting 2a daar aanleiding toe geeft: het onderbouwen van een objectieve rechtvaardiging voor het afwijken van de Deeltijdrichtlijn.

3: Als het resultaat van oplossingsrichting 1, 2a en 2b daar aanleiding toe geeft: de mogelijkheden in beeld brengen om personele capaciteit bij de brandweer zo te differentiëren en vorm te geven dat geen sprake is van spanning met de vigerende regelgeving. Bijvoorbeeld t.a.v. opleidingseisen, taakuitvoering en inzetbaarheid. Dit kan leiden tot nieuwe vormgeving van de brandweerorganisatie.

Minister van Justitie en
Veiligheid

Datum
9 april 2019

Ons kenmerk

(11)(1)

In uw brief aan de Kamer geeft u aan dat op 10 mei a.s. de opdrachtgevers een bijeenkomst organiseren om met de vakorganisaties van gedachten te wisselen over de voorlopige opbrengst van de onderzoeken. U geeft hiermee uitvoering aan uw toezegging de vakorganisaties te betrekken bij het vervolgtraject.

Tevens informeert u de Kamer over dat de uitkomsten van de onderzoeken 1 en 2a in juni 2019 beschikbaar zullen zijn en het besluitvormingsproces t.a.v. de bestuurlijke opdracht.

(11)(1)

4. Politieke en bestuurlijke context

- In het AO Brandweer van 18 oktober jl. heeft u het volgende aangegeven: 'Alle betrokken partijen hechten aan het behoud van de vormgeving van het brandweervrijwilligerschap en de bijbehorende rechtspositie'.
- De leden Kuiken en Laan-Geselschap hebben in hun motie van 22 november jl. de regering verzocht alles in het werk te stellen om in het kader van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) tot een uitzonderingspositie voor de brandweervrijwilliger te komen.
- In uw brief van 10 december 2018 aan de TK heeft u aangegeven dat in het komende vervolgtraject gekeken zal worden naar welke structurele oplossing passend is en recht doet aan de positie van brandweervrijwilligers. De uitzondering op de Wnra blijft zoals afgesproken van toepassing. Lopende het vervolgtraject zult u met betrokken partijen in gesprek gaan over de wenselijkheid tot het geheel of ten dele continueren van de huidige uitzonderingspositie.

5. Communicatie

-

6. Afstemming

Deze brief is ambtelijk afgestemd met het Veiligheidsberaad en de Brandweerkamer.

7. Bijlagen

- De brief aan de TK over het vervolgtraject rechtspositie brandweervrijwilligers.

Minister van Justitie en
Veiligheid

Datum
9 april 2019

Ons kenmerk
—

8. Achtergrond informatie

- Bestuurlijke opdracht 'oplossingsrichtingen rechtspositie brandweervrijwilligers'.
- TK brief d.d. 10 december 2018 Onderzoeksverslag rechtspositie brandweervrijwilligers.

Opdracht oplossingsrichtingen rechtspositie brandweervrijwilligers

Aanleiding en oplossingsrichtingen

Bij de uitwerking van de initiatiefwet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) is aan het licht gekomen dat de rechtspositie van de brandweervrijwilliger mogelijk strijdig is met Europese wet- en regelgeving en het gelijkheidsbeginsel in het algemeen.

In maart 2018 hebben de Brandweerkamer van de VNG (namens de werkgevers), het ministerie van BZK en het ministerie van JenV dit nader laten onderzoeken. Er is onderzocht of “er op dit moment elementen in de rechtspositie van de brandweervrijwilligers (hoofdstuk 19 van de CAR/UWO (waaronder ook de wetgeving en pensioen) strijdig zijn met normen van EU richtlijnen, EU-verordeningen en voor Nederland geldende verdragen (in brede zin, inclusief ILO verdragen en ESH)?”. In het onderzoeksverslag van november 2018 wordt kort gezegd geconcludeerd dat er een reëel risico bestaat dat elementen in de rechtspositie van de brandweervrijwilligers in strijd zijn met de normen uit Europese en internationale regelgeving en jurisprudentie van het Europese hof van Justitie.

Op 11 december 2018 is in een bestuurlijke overleg van minister JenV met de voorzitter Brandweerkamer (namens de werkgevers; de veiligheidsregio's) gesproken over de uitkomsten van het onderzoeksverslag en de te nemen vervolgstappen.

Daarbij is benadrukt dat brandweervrijwilligheid een essentiële en zeer gewaardeerde component van de brandweezorg in Nederland is, tevens van grote maatschappelijke meerwaarde voor het genereren van voldoende rampenbestrijdings- en hulpverleningscapaciteit wanneer zich grootschalige en langer durende incidenten of rampsituaties in de lokale gemeenschap voordoen. Belangrijk is die zo gewaardeerde component te behouden rekening houdend met de vigerende regelgeving. De vraag is op welke wijze de in het onderzoek gesignaleerde spanning is weg te nemen.

In het overleg zijn een aantal oplossingsrichtingen besproken:

1. Mogelijkheden te onderzoeken om binnen het bestaande juridische kader de huidige inrichting en werkwijze t.a.v. vrijwilligheid bij de brandweer te behouden. Dit komt neer op het zoeken naar de mogelijkheid de vrijwilligheid van de vrijwillige brandweer - voor zover zij aangemerkt worden als deeltijdwerkers - juridisch te onderbouwen en geenszins te wijzigen. Deze optie is als zeer uitdagend beschouwd.
2. De mogelijkheid van het afwijken van de Deeltijdrichtlijn middels een objectieve rechtvaardiging te onderzoeken. Daarbij dient een verschil in behandeling tussen beroeps en vrijwillige brandweer een legitiem doel te dienen, een geschikt middel te zijn en dient het middel noodzakelijk te zijn om het doel te bereiken. Onderkend is dat dit niet meer dan een partiële oplossing is omdat de objectieve rechtvaardiging alleen betrekking heeft op de aspecten van de Deeltijdrichtlijn en niet op specifieke wet- en regelgeving. Ook zal dus in beeld moeten worden gebracht welke regelgeving/rechten onverminderd van kracht blijven ingeval van

een erkende objectieve rechtvaardiging én op welke categorie vrijwilligers zo'n erkenning betrekking kan hebben.

3. Mogelijkheden in beeld brengen om personele capaciteit bij de brandweer zo te differentiëren en vorm te geven dat geen sprake is van spanning met de vigerende regelgeving. Er is differentiatie mogelijk ten aanzien van bijvoorbeeld opleidingseisen, taakuitvoering en inzetbaarheid. Opgemerkt is dat dit veranderingen in de bedrijfsvoering zal betreffen die fundamenteel afwijken van hetgeen nu regulier is en neerkomt op nieuwe vormgeving van de brandweerorganisatie.

In het overleg werd onderkend dat haast geboden is met betrekking tot nader onderzoek opdat zo snel mogelijk noodzakelijke maatregelen kunnen worden genomen om de genoemde spanning zoals geconstateerd in het onderzoeksverslag weg te nemen. Het voorstel is te starten met oplossingsrichtingen 1 en 2 aangezien die passen bij het startpunt dat de huidige vrijwilligheid behouden moet blijven. Omdat er een reële kans is dat oplossingsrichting 1 niet en oplossingsrichting 2 niet of niet onmiddellijk tot positief resultaat gaan leiden, is het voorstel tegelijk ook te starten met oplossingsrichting 3 die een langere termijn in beslag zal nemen omdat die zal leiden tot nieuwe vormgeving van de brandweerorganisatie.

Aangestipt is ook een route in Europees verband. Daarbij zou voor bijzondere groepen een uitzondering moeten worden bewerkstelligd op de Deeltijdrichtlijn. Opgemerkt is dat een dergelijk traject al snel een sterk aanzuigende werking heeft hetgeen het lastiger maakt een uitzonderingspositie te verkrijgen. Ook is aangegeven dat het een weg van de heel lange termijn is.

Op 14 december 2018 kwamen de voorzitters van de veiligheidsregio's in het Veiligheidsberaad bijeen. Hierbij is gesproken over bovenstaande oplossingsrichtingen en was er overeenstemming om te starten met het onderzoeken van de eerste twee oplossingsrichtingen. Op 4 februari 2019 kwam de Brandweerkamer bijeen om verder te spreken over het onderzoeksverslag en eventuele betrokkenheid bij het vervolgtraject.

Op 20 december 2018 was er een overleg van het Ministerie van JenV, de Brandweerkamer en Brandweer Nederland met de vakorganisaties en de Vakvereniging Brandweervrijwilligers. Hier is gesproken over de conclusies uit het onderzoeksverslag en toegezegd om hen te betrekken bij de onderzoeken naar de oplossingsrichtingen, de bevindingen en de concept conclusies.

Opdracht

Werk de oplossingsrichtingen 1 en 2 nader uit en draag per oplossingsrichting een onderbouwde uitwerking aan van de mogelijkheden dan wel de onmogelijkheid daarmee aan de slag te gaan. Omdat geen tijd verloren mag gaan, dient tegelijk gestart worden met oplossingsrichting 3.

Aanpak en planning

Opdracht/Oplossingsrichting 1:

- Voor oplossingsrichting 1 is innovatieve juridisch deskundigheid nodig op het gebied van arbeidsrelaties en arbeidsrecht. Het voorstel is een deskundige te benutten om innovatieve juridische oplossingen aan te dragen en deze te toetsen aan de praktijk.
- Conclusies en bevindingen kunnen eind maart 2019 beschikbaar zijn en besproken worden in het Veiligheidsberaad van 14 juni 2019.
- Deze oplossingsrichting richt zich met name op de rechtspositionele aspecten.

Opdracht/Oplossingsrichting 2:

- Ook voor oplossingsrichting 2 is juridische deskundigheid nodig om de haalbaarheid van de objectieve rechtvaardiging te beoordelen en aan te geven welke argumenten kunnen leiden tot een geslaagd beroep op de objectieve rechtvaardiging, dan wel een nadere juridische verkenning nodig is (2a). Mede met dit advies kan door de opdrachtgevers bepaald worden of de keuze gemaakt wordt te werken aan een objectieve rechtvaardiging en zo ja, wat de scope van het onderzoek hiernaar zal zijn (2b). Conclusies en bevindingen t.a.v. haalbaarheid en benodigde argumentatie kunnen eind mei 2019 beschikbaar zijn en besproken worden in het Veiligheidsberaad van 14 juni 2019 (2a). Een eventueel aanvullend onderzoek ten behoeve van de onderbouwing zal meer tijd in beslag nemen – afhankelijk van de gewenste scope (2b).
- Deze oplossingsrichting richt zich primair op juridische en rechtspositionele aspecten maar kan bij het opstellen van een objectieve rechtvaardiging zich ook richten op bredere aspecten van het brandweerstelsel.

Opdracht/Oplossingsrichting 3:

- Voor oplossingsrichting 3 ligt afstemming met het Programmaplan vrijwilligheid¹ voor de hand. De lange termijntrajecten uit dit programma passen bij deze oplossingsrichting. Ook kan de juridisch deskundige elementen aanreiken uit de eerste twee oplossingsrichtingen die vorm en richting kunnen geven aan oplossingsrichting 3.

¹ Dit meerjarig programmaplan opgesteld in opdracht van het Veiligheidsberaad, en in afstemming met het Ministerie van JenV, de VBV en het IFV. Het programmaplan wordt op basis van cofinanciering door de veiligheidsregio's gefinancierd vanuit de gelden in het Regeerakkoord-om de inzet van vrijwilligers bij de politie en brandweer te bevorderen.

- De eerste resultaten worden opgeleverd eind 2019 en worden geagendeerd voor de vergadering van het Veiligheidsberaad met de minister in het eerste kwartaal van 2020. De door de juridisch deskundige aan te leveren elementen kunnen eind mei 2019 beschikbaar zijn.
- Deze oplossingsrichting richt zich primair op bredere aspecten van het brandweerstelsel (bijv. opleidingseisen, taakuitvoering en inzetbaarheid), tegelijkertijd dient wel bewogen te worden binnen de kaders van rechtspositionele elementen.

Na behandeling in het Veiligheidsberaad van 14 juni 2019 van de conclusies en bevindingen van de oplossingsrichting 1 en 2a, evenals de te nemen vervolgstappen, zal de Tweede Kamer geïnformeerd worden.

Governance

Opdrachtgevers zijn de minister van JenV en de besturen van de 25 veiligheidsregio's, de werkgevers. Vanuit het Veiligheidsberaad heeft de portefeuillehouder Brandweer een regisserende rol op het geheel. Hij stemt af met de voorzitter van de Brandweerkamer (t.a.v. 1, 2a en 2b) en de portefeuillehouder Vrijwilligheid van het Veiligheidsberaad (t.a.v. 3). Ten aanzien van oplossingsrichtingen 1 en 2 zal de Brandweerkamer binnen haar mandaat de veiligheidsregio's vertegenwoordigen als gedelegeerd opdrachtgever en samen met het ministerie van JenV het opdrachtgeverschap vervullen. Volgens de huidige afstemmingsstructuren zal de Brandweerkamer samen met het ministerie van JenV hier verder invulling aan geven.

Bij verdere stappen t.b.v. oplossingsrichting 3 zal het ministerie van JenV samen met het Veiligheidsberaad opdrachtgever zijn. Afstemming kan plaats vinden via de afstemmingsstructuren van het lopende programma Vrijwilligheid van het Veiligheidsberaad. Besluitvorming hierover kan op 14 juni 2019 plaats vinden.

Ten behoeve van betrokkenheid van de vakbonden en vakvereniging bij de onderzoeken naar de oplossingsrichtingen, de bevindingen en de concept conclusies zal een klankbordgroep **opgericht** worden. Ook zullen zij gevraagd worden hun inbreng te leveren t.a.v. de oplossingsrichtingen.

Financiën

Voor deze opdrachten is het uitgangspunt cofinanciering (verhouding 50-50) door de veiligheidsregio's en de minister van JenV. Waarbij geldt:

- de kosten van opdracht 1 en 2a bedragen (10)(2b) en worden gedragen door de Brandweerkamer en het ministerie. Deze kosten hebben betrekking op het inhuren van specifieke juridisch deskundigheid op het gebied van arbeidsrelaties en

arbeidsrecht voor oplossingsrichting 1, 2a en ten behoeve van het aanreiken van elementen voor oplossingsrichting 3;

- de kosten van opdracht 2b (onderbouwen van een objectieve rechtvaardiging) worden in beginsel gefinancierd vanuit de Brandweerkamer en het ministerie. De kosten van dit mogelijke vervolgonderzoek zijn afhankelijk van de keuze van de opdrachtgevers, ook ten aanzien van de scope van dit onderzoek. Besluitvorming hierover kan plaats vinden in de vergadering van het Veiligheidsberaad van 14 juni 2019;
- de kosten van opdracht 3 worden in beginsel gefinancierd vanuit het lopende programma Vrijwilligheid (in verhouding 50-50 gefinancierd door ministerie en veiligheidsregio's). Wellicht zijn hiervoor aanvullende kosten te verwachten. Dit zal nader ter besluitvorming worden voorgelegd in de vergadering van het Veiligheidsberaad van 14 juni 2019.



BRANDWEER

Nederland

Aan
Leden RBC

Van

(10)(2e)

Datum
12 april 2019

Voortgangsrapportage Uitvoeringsagenda Brandweezorg

In deze voortgangsrapportage wordt per traject uit het Programmaplan Vrijwilligheid een stand van zaken gegeven.

Per traject wordt in ieder geval ingegaan op de volgende elementen:

- Fase waarin het traject zich bevindt, waarbij de volgende vier fasen worden onderscheiden:
 - F1: Fase waarin projectopdracht wordt opgesteld;
 - F2: Fase waarin een proces- of projectplan wordt opgesteld;
 - F3: Uitvoeringsfase;
 - F4: Borgingsfase;
- Een beschrijving van de stand van zaken van het traject;
- Een beoordeling van:
 - Tijd: in hoeverre blijft het traject binnen de afgesproken planning;
 - Geld: in hoeverre blijft het traject binnen het afgesproken/vrijgemaakte budget;
 - Bemensing: in hoeverre is het traject bemenst met voldoende en goede medewerkers;
 - Resultaat/effect: wordt het resultaat dan wel effect behaald zoals vooraf is besproken.

Hieronder volgt per traject een beeld van de voortgang.

Traject 1: Organiseren makelaarsfunctie rondom vrijwilligheid				
Fase v/h traject			F3	
<u>Stand van zaken:</u>				
De makelaarsfunctie krijgt vorm via het Platform Vrijwilligheid. Elke regio heeft een vast aanspreekpunt in dit platform. Drie functionarissen zullen elk een dag per week invulling geven aan de in het programmaplan beschreven rol van				Tijd (planning)
				Geld (budget)
				Bemensing
				Resultaat/effect
				+
				+
				+

makelaar en gaan actief de regio's in om de uitwisseling te bevorderen. Inmiddels zijn op de website van zowel het IFV (Kennisplein) (zie: https://www.ifv.nl/kennisplein/vrijwilligheid-bij-de-brandweer) en Brandweer Nederland (zie: https://www.brandweer.nl/ons-werk/vrijwilligheid) pagina's ingericht en online die de goede ideeën en initiatieven in het land overzichtelijk gaan ontsluiten.					
<u>Bespreekpunten:</u> Geen					
Traject 2: Ondersteuning bij werving nieuwe vrijwilligers / jaarlijkse prijs					
Fase v/h traject		F2			
<u>Stand van zaken:</u> Uit het netwerk Cobra gaat een 'kernteam werving' aan de slag met de ondersteuning van de werving op landelijk en regionaal niveau.				Tijd (planning)	+
				Geld (budget)	+
				Bemensing	+
				Resultaat/effect	
<u>Bespreekpunten:</u> Geen					
Traject 3: Net ophalen vrijwilligheid in Nederland					
Fase v/h traject			F3		
<u>Stand van zaken:</u> IFV onderzoeksteam start in april met het onderzoekstraject dat loopt tot medio 2020.				Tijd (planning)	+
				Geld (budget)	+
				Bemensing	+
				Resultaat/effect	
<u>Bespreekpunten:</u> Geen					
Traject 4: Net ophalen bij andere sectoren					
Fase v/h traject		F1			
<u>Stand van zaken:</u> Dit traject is nog niet gestart. Wel wordt al nagedacht over de manier waarop hier invulling aan kan worden gegeven. Bijvoorbeeld d.m.v. het organiseren van een tweetal expertsessies waarin de best practices worden geïnventariseerd en uitgewisseld. Dit wordt meegenomen in de subsidieaanvraag voor 2019.				Tijd (planning)	
				Geld (budget)	
				Bemensing	
				Resultaat/effect	
<u>Bespreekpunten:</u> Geen					
Traject 5: Internationaal net ophalen - Exchange of experts en verdiepend onderzoek					
Fase v/h traject			F3		
<u>Stand van zaken:</u> Op 8, 9 en 10 april 2019 heeft in Amsterdam de eerste Exchange of Experts uit 15 Europese landen plaatsgevonden.				Tijd (planning)	+
				Geld (budget)	+
				Bemensing	+
				Resultaat/effect	



Oplevering eerste resultaat juni 2019.

Op 2 april is een bijeenkomst van de 'vrijwillige brandweer' van de CTIF in Estland bezocht.

Bespreekpunten:

Toelichting

Traject 6: Toekomstverkenning

Fase v/h traject

F1

Stand van zaken:

De voorbereidingen voor dit traject zijn opgestart en heeft een eerste verkenning geleid naar TNO op grond van haar kennispositie. Een onderzoeksplan en offerte liggen voor.

Tijd (planning)	+
Geld (budget)	
Bemensing	
Resultaat/effect	

Bespreekpunten:

Onderzoeksplan en offerte

Traject 7: Stimuleren en ondersteunen van proeftuinen/pilots

Fase v/h traject

F1

Stand van zaken:

Vanuit het programma is dit traject nog niet gestart.

Tijd (planning)	
Geld (budget)	
Bemensing	
Resultaat/effect	

Bespreekpunten:

Geen

Traject 8 en verder: Komen tot nieuw brandweerstelsel met ruimte voor vrijwilligheid

Fase v/h traject

F1

Stand van zaken:

Het is op dit moment nog niet mogelijk en wenselijk om het tweede deel (lange termijn) van het programma verder uit te werken.

Tijd (planning)	
Geld (budget)	
Bemensing	
Resultaat/effect	

Bespreekpunten:

Geen

1. Opening

2. Vaststellen agenda / verslag vergadering 11 februari

- (10)(2e)

(11)(1)
- Afspraak is dat deelplannen in de stuurgroep worden besproken; de deelplannen voor traject 1, 2, 4 en 6 zijn nog niet geagendeerd voor de stuurgroep.

3. Voortgang Trajecten

- Terugkoppeling thema-avond RBC

Niet duidelijk om welke thema avond het gaat. Op 21 feb is ter informatie voor gezamenlijke overleg RBC/RDVR de notitie rechtspositie brandweervrijwilligers (WNRA/Deeltijdrichtlijn) meegestuurd.

- Uitvoeringsagenda

- Traject 3: wat houdt onderzoekstraject dat in april van start gaat in?
- (11)(1)
- (10)(2e)

- Communicatie

4. Subsidieaanvraag

In nov 2018 is voor het jaar 2018 aan het IFV een bijdrage ad € 500.000,= toegekend voor vier van de acht trajecten (1, 2, 3 en 5) van het programmaplan Vrijwilligheid Brandweer en voor de daarmee verbonden programmaorganisatie.

(11)(1)

5. Koppeling programma met opdracht vervolgonderzoek rechtspositie brandweervrijwilligers

Je kunt toelichten wat de stvza is van het vervolgtraject 1 en 2a en brief aan TK over bestuurlijke opdracht.

(11)(1)

(11)(1)

(11)(1)

6.Rondvraag en sluiting

Achtergrondinfo Terugkoppeling vorige stuurgroep

Afmelding van Ule Stelstra; andere genodigden waren aanwezig, en 10(2) namens BDO.

(11)(1)

Weergave stuurgroep projectplan vrijwilligheid 17 april 2019

Aanwezig: Marco Out (voorzitter), Fred Heerink (programmamanager), (10)(2e) (VBV en vervangt Marcel Dokter), (10)(2e) (programmanager), (10)(2e) (bestuursondersteuning VB en vervangt (10)(2e)), Wim Kleinhuis (DB Brandweer Nederland) (10)(2e) (ministerie JenV) en (10)(2e) (notulist)

Afwezig: Marcel Dokter

Besproken onderwerpen	Evt. actie:	Wie:
1. Opening De agenda is akkoord bevonden. 2. Verslag vergadering 11 februari Akkoord met enkele inhoudelijk aanpassingen t.w. (10)(2e) wordt benoemd als programmamanager en namens VBV. Dit wordt aangepast naar alleen programmamanager. - Punt 2 1^e alinea laatste zin. Vrijwilligheid (breedste zin van het woord e.v.) tekstdeel aanpassen in "zou gevolgen kunnen hebben voor het programma vrijwilligheid". 3. Voortgang trajecten - <i>Terugkoppeling thema-avond RBC 11 april.</i> Fred Heerink geeft een terugkoppeling. Er is tijdens deze avond gewezen op "de aard" van het programma. En in een werkvorm is het gesprek gevoerd. Er is veel energie op de onderwerpen die er in de regio's spelen en om deze initiatieven met elkaar te verbinden. Het programma krijgt binnen de RBC de erkenning dat dit de verandermethodiek is om de verandering (de wijze waarop) tot stand te brengen. - <i>Uitvoeringsagenda.</i> Op 19 maart was er een bijeenkomst bij het IFV over de uitvoeringsagenda RBC en stond het thema vrijwilligheid op de agenda. In workshops is een toelichting gegeven op het programma en de toekomst van vrijwilligheid. - <i>Communicatie.</i> Binnen het netwerk Cobra van brandweer Nederland (netwerk communicatie brandweer Nederland) is medewerking op het programma gevraagd en medewerking toegezegd. Ter vergadering wordt gesproken of het programmaplan breder aandacht verdient. Binnen het brandweerveld is het voldoende geborgd echter brandweer annex (denk aan BAC Brandweer, besturen veiligheidsregio's en het Veiligheidsberaad) is onvoldoende in beeld. Wim Kleinhuis geeft aan dat dit inderdaad aandacht vraagt. Ook naar de burgemeesters in de regio's want er is behoefte aan duiding op het programma. (10)(2e) geeft aan dat het komende VB van 14 juni de resultaten van het onderzoek prof. Verburg (spoor 1 en 2a) worden gepresenteerd. (10)(2e) geeft aan dat het onderzoek van prof. Verburg een dezer dagen aan de Kamer wordt aangeboden. In aanloop naar het overleg van het VB op 14 juni wordt het volgende afgesproken: * Er wordt een "rustdocument" voorbereid. Dit document geeft een duiding op het programma en de stappen de komende periode. De duiding is o.a. dat het programma een verandertraject betreft naar een ander beeld van brandweerbewaking met vrijwilligheid. Richting het VB van 14 juni wordt tevens de doorlooptijd van het programma geduid waarin met name aandacht gevraagd zal worden voor de urgentie van het thema. * In het VB van 14 juni wordt dit "rustdocument" besproken waarna het vervolgens gezonden kan worden naar de stakeholders (BAC Brandweer en besturen veiligheidsregio's) - <i>Mail Marcel Dokter</i> over differentiatie basisopleiding brandweer in relatie tot WNRA en deeltijd richtlijn. Gelet op hetgeen net besproken is dit te prematuur. - <i>Voortgangsrapportage</i> * Traject 1. De makelaarsfunctie krijgt vorm via het platform vrijwilligheid. * Traject 2. Netwerk Cobra is aangehaakt en voorbeelden van wervingsacties worden verbonden. * Traject 3. Is weggezet bij het onderzoeksteam van het IFV. In april starten de eerste gesprekken in de regio.	Stakeholders bepalen	(10)(2e) /Heerink

* Traject 4. Is nog niet gestart * Traject 5. Exchange of Experts heeft plaatsgevonden op 8,9 en 10 april met 18 deelnemers uit 15 landen. In de landen zijn er verschillende kwaliteitsontwikkelingstrajecten met grote verschillen. Er volgt en een wrap up met inzichten. * Traject 6. Hier is nog geen budget voor aangevraagd. Maar TNO heeft een concreet aanbod voor een traject. Voor het eind van het jaar kan men met een resultaat komen. De offerte wordt in het eerstvolgend overleg van de stuurgroep besproken. * Trajecten 7 en 8 zijn nog niet gestart en volgen later in het project. 4. Subsidieaanvraag Er dient nog een aanvraag voor 2019 gedaan te worden. Rond de zomer zou dit moeten zijn ingediend. (10)(2e) geeft aan wat onderbouwingen missen (offerte TNO traject 6 bijvoorbeeld). De voorstellen zouden in de stuurgroep moeten worden gedeeld. Traject 3 meer dient meer "gas op gegeven te worden". In het eerstvolgende overleg wordt de subsidieaanvraag en de onderliggende voorstellen geagendeerd. 5. Rondvraag en sluiting Fred Heerink doet het aanbod om het programmaplan toe te lichten bij een bestuursvergadering van de VBV. Dit aanbod wordt aangenomen. Eerstvolgend overleg; vrijdag 7 juni om 10.00 uur Van der Valk Zwolle.	Agenderen eerstvolgend overleg	(10)(2e)
---	---	-----------------

Rechtspositie brandweervrijwilligers

Dossierhouder	(10)(2e)	en	(10)(2e)	
Bereikbaarheid	(10)(2e)	/	(10)(2e)	

Spreektekst

- Ik heb het al vaker gezegd en ik zeg het nogmaals: ik waardeer de inzet van de brandweervrijwilligers enorm. Zij zijn een essentiële en zeer gewaardeerde component van de brandweezorg in Nederland. Ongeveer 80% van het brandweerpersoneel is vrijwilliger.
- Dat zagen we ook afgelopen weekend weer: er waren veel brandweervrijwilligers betrokken bij het redden van mensen en het bestrijden van de grote brand boven de shoarmazaak in Naaldwijk.
- Ik vind het belangrijk dat de inzet van deze zeer gewaardeerde brandweerlieden voor de maatschappij behouden blijft.
- Uiteraard moet daarbij rekening worden gehouden met de geldende wet- en regelgeving.
- Zoals ik u op 10 december 2018 per brief heb aangegeven, heeft Pels Rijcken geconcludeerd dat er een reëel risico bestaat dat elementen in de rechtspositie van de brandweervrijwilligers in strijd zijn met Europese en internationale regelgeving en jurisprudentie van het Europese hof van Justitie.

(11)(1)

- Hierdoor bestaat een risico dat brandweervrijwilligers moeten worden aangemerkt als deeltijdwerkers.
- Gezien de mogelijke impact hiervan op het stelsel van de brandweezorg heb ik samen met het Veiligheidsberaad namens de werkgevers (de veiligheidsregio's) een gezamenlijke opdracht geformuleerd voor vervolgonderzoek.
- Met de opbrengsten uit dit vervolgonderzoek zal worden bepaald welke structurele oplossing passend is en recht doet aan de positie van brandweervrijwilligers.
- De verwachting is dat de uitkomsten van de onderzoeken op korte termijn beschikbaar komen. Ik zal vervolgens met het Veiligheidsberaad in juni spreken over deze uitkomsten en afspraken maken over het vervolgtraject. Ik verwacht u hierover begin juli 2019 nader te informeren.
- Voor mij is dit een belangrijk dossier. Ik ben mij zeer bewust van de urgentie. Vanuit die notie werken we eraan, maar zonder overhaast te handelen. Brandveiligheid en goed werkgeverschap vragen dat.

Projectplan Het net ophalen buiten de brandweerorganisatie (traject 4)

Versie: 0.1, 2 mei 2019

Instituut Fysieke Veiligheid
 Kennisontwikkeling en onderwijs
 Postbus 7010
 6801 HA Arnhem
 Kemperbergenweg 783, Arnhem
 www.ifv.nl
 info@ifv.nl
 026 355 24 00

Projectgegevens

Afdeling: Onderzoek en Kennisdocumenten
 Projectnummer Synergy:
 PMC-nummer:
 Artikel 68/69/70: Artikel 70
 Titel: Het net ophalen buiten de brandweerorganisatie (traject 4)
 Datum: 2 mei 2019
 Opdrachtgever: Brandweer Nederland, Fred Heerink (programmaleider
 vrijwilligheid van de RBC)
 Versie: Concept
 Projectleider:
 Review door:

Inhoud

	Inleiding	4
1	Projectbeheersing	8
1.1	Deelproject 1: Interviews bij verschillende organisaties	10
1.2	Deelproject 2: enquête burgers	11
1.3	Deelproject 3: enquête werkgevers	11
1.4	Eindrapport	12
1.5	Planning en doorlooptijd	12
1.6	Afhankelijkheden	13
1.7	Samenwerking met de opdrachtgever	13
1.8	Communicatie	13

Inleiding

Het repressieve werk van de brandweer in Nederland wordt voor het grootste deel gedaan door vrijwilligers. Op nationaal en internationaal niveau leeft echter de vraag hoe het brandweerstelsel robuust en toekomstbestendig kan blijven met behoud van vrijwilligheid. Inmiddels worden er in het kader van het Programmaplan vrijwilligheid door de Brandweeracademie van het IFV twee trajecten uitgevoerd om binnen de eigen brandweerorganisatie, zowel nationaal (traject 3) als internationaal (traject 5), antwoorden op deze vraag te vinden. Echter, ook in andere organisaties (sectoren) wordt veel gewerkt met vrijwilligers. Deze organisaties hebben (mogelijk) eveneens te maken met maatschappelijke ontwikkelingen die de bereidheid, beschikbaarheid en geschiktheid van vrijwilligers beïnvloeden (Meijs, Ten Hoon & Brudney, 2006). Daarnaast kunnen twee externe hoofdrolspelers geïdentificeerd worden in het vinden en binden van brandweervrijwilligers, namelijk: burgers en primaire werkgevers (Nibra, 1999). Immers, burgers moeten worden aangetrokken om überhaupt brandweervrijwilliger te worden en primaire werkgevers moeten toestemming verlenen aan hun medewerkers om uit te kunnen rukken onder werktijd. Onderzoek dat zich richt op (f)actoren die betrekking hebben op het vinden en binden van vrijwilligers buiten de eigen brandweerorganisatie is nog onontgonnen terrein, waar mogelijk veel leerzame informatie te delven valt.

In dit projectplan wordt beschreven waarom en op welke wijze informatie opgehaald wordt bij andere vrijwilligersorganisaties, burgers en primaire werkgevers met betrekking tot ontwikkelingen en knelpunten op het gebied van vrijwilligheid.

Aanleiding

Op 8 juni 2018 heeft het Veiligheidsberaad opdracht gegeven aan de Raad van Brandweercommandanten om een Programma vrijwilligheid op te stellen, in samenwerking met de Vakvereniging voor Brandweervrijwilligers, het Instituut Fysieke Veiligheid en het ministerie van Justitie en Veiligheid. Dit volgt uit de constatering van het Veiligheidsberaad dat er diverse maatschappelijke, demografische en juridische ontwikkelingen zijn die de robuustheid en toekomstbestendigheid van het stelsel van vrijwilligheid bij de brandweer kunnen ondermijnen. Uitgangspunt bij dit geheel is het behoud van vrijwilligheid bij de Nederlandse brandweerkorpsen, vanuit het belang van de maatschappelijke verankering van de brandweezorg.

In het programma wordt onderscheid gemaakt tussen twee delen: een korte en een (middel)lange termijn. Het eerste deel richt zich op het huidige stelsel en gaat vanuit het hier en nu aan de slag met het verbeteren van de inzet van vrijwilligers bij de brandweer (korte termijn). Het tweede deel richt zich op de toekomst en daar wordt het huidige stelsel kritisch tegen het licht gehouden (lange termijn).

Het eerste deel van het programma, de korte termijn, bestaat uit vijf trajecten. Aan ieder traject wordt een trekker verbonden. De Brandweeracademie van het Instituut Fysieke Veiligheid is gevraagd de trekker te zijn van traject 4: net ophalen buiten de brandweerorganisatie. Daarnaast is de Brandweeracademie momenteel al trekker van

traject 3: Net ophalen vrijwilligheid in Nederland en traject 5: Internationaal net ophalen – Exchange of experts en verdiepend onderzoek. In dit projectplan staat traject 4 centraal. Het tweede deel van het programma, de lange termijn, bestaat uit drie trajecten. De Brandweeracademie kan mogelijk trekker zijn van traject 7: stimuleren en ondersteunen van proeftuinen/pilots.

Probleemstelling traject 4

In de nationale en internationale brandweernetwerken wordt regelmatig vernomen dat zich problemen voordoen of worden verwacht rondom vrijwilligheid, specifiek met het vinden en binden van vrijwilligers. Tot nog toe zijn deze problemen voornamelijk benaderd binnen de grenzen van de brandweerorganisatie en haar medewerkers. Dat terwijl er mogelijk ook waardevolle informatie ligt bij andere vrijwilligersorganisaties, burgers en primaire werkgevers.

1. De vraag is of de problematiek rondom het vinden en binden van vrijwilligers alleen bij de brandweer speelt, of ook bij andere organisaties waar met vrijwilligers gewerkt wordt. Het is niet eerder onderzocht of, en zo ja, wat de brandweer van andere organisaties zou kunnen leren.
2. Daarentegen is er wel meermaals onderzocht wat vrijwilligers die al bij de brandweer zijn aangesloten, motiveert om hun werk te doen, maar er is (voor zover bekend) nog nooit onderzocht welke redenen burgers hebben om zich *niet* bij de vrijwillige brandweer aan te melden en wat hen zou bewegen om dat *wel* te doen.
3. Primaire werkgevers zijn een belangrijke speler bij het faciliteren van hun medewerkers om als vrijwilliger bij een brandweerkorps actief te zijn. Het is dan ook van belang inzicht te krijgen in de manier waarop primaire werkgevers tegen vrijwilligerswerk bij de brandweer aankijken en waarom primaire werkgevers wel of geen toestemming verlenen aan hun medewerkers om brandweervrijwilliger te zijn. Het meest recente landelijke onderzoek naar wat werkgevers positief en negatief vinden aan het hebben van vrijwilligers, is gedateerd (Nibra, 1999).

Doelstelling

Het is van belang om een scherp beeld te krijgen van of, en zo ja, wat de brandweer kan leren van andere organisaties waar met vrijwilligers wordt gewerkt, wat de beweegredenen van burgers zijn om zich wel of niet aan te melden als brandweervrijwilliger en de bereidheid van primaire werkgevers om brandweervrijwilligers te faciliteren. Het doel van dit traject is dan ook het in kaart brengen van mogelijke of reeds toegepaste oplossingsrichtingen (*good practices*) die (met inachtneming van organisationele, juridische en sectorale verschillen) mogelijk bij de brandweer zouden kunnen worden toegepast om vrijwilligheid als basis onder de Nederlandse brandweer nu en in de toekomst te bestendigen. Als richtinggevend kader wordt daarbij nadrukkelijk gezocht naar nieuwe, innovatieve mogelijkheden, die een innovatieve aanpak kennen, en waarbij differentiatie (dus niet uniformiteit) het uitgangspunt voor de toekomst zou kunnen zijn. Het is zeer goed mogelijk dat voor een knelpunt meerdere kansrijke oplossingen bestaan. Kortom: het net ophalen van ervaringen met betrekking tot vrijwilligheid buiten de brandweerorganisatie – bij vrijwilligersorganisaties, burgers en werkgevers.

Onderzoeksvragen

Dit onderzoek kent drie hoofdvragen, die als drie deelonderzoeken separaat van elkaar kunnen worden beantwoord.

Hoofdvraag 1

Hoofdvraag 1: Wat kan de Nederlandse brandweer leren van de ervaringen – knelpunten, uitdagingen, (mogelijke) oplossingen/activiteiten en *good practices* – van andere organisaties die met vrijwilligers werken?

- a. Hoe kan de vrijwilligersorganisatie omschreven worden met betrekking tot inzet, eisen (scholing, beschikbaarheid) en begeleiding van vrijwilligers?
- b. Welke specifieke kenmerken zijn er te onderscheiden voor het leidinggeven aan vrijwilligers of management van een vrijwillige organisatie? Zo ja, welke? En in hoeverre wordt hier bij de werving en scholing van leidinggevendenden aandacht aan besteed?
- c. Worden er nu of in de toekomst knelpunten ervaren met het vinden/werven van vrijwilligers? Zo ja, welke?
- d. Worden er nu of in de toekomst knelpunten ervaren met het behouden/bindend van vrijwilligers? Zo ja, welke?
- e. Zijn er maatregelen of activiteiten getroffen of gepland om in de toekomst voldoende vrijwilligers te vinden of te behouden? Zo ja, om welke maatregelen of activiteiten en welke effecten sorteren zij?
- f. Welke *good practices* zijn er al te noemen om voldoende vrijwilligers te vinden of te behouden?

Hoofdvraag 2

Hoofdvraag 2: Wat zijn voor burgers die niet als vrijwilliger bij de brandweer zijn aangesloten, mogelijke redenen om wel of niet in de toekomst als brandweervrijwilliger actief te worden?

- a. Welke beeld hebben burgers van de brandweervrijwilliger?
- b. Wat zijn redenen om vrijwilliger bij de brandweer te worden?
- c. Wat zijn redenen om geen vrijwilliger bij de brandweer te worden?
- d. Zijn er verschillen in groepen (leeftijd, gezinssamenstelling, geografisch gebied, etniciteit, werk, opleiding, e.d.) te onderscheiden met betrekking tot de bereidheid om als vrijwilliger bij de brandweer te gaan? Zo ja, welke?

Hoofdvraag 3

Hoofdvraag 3: Wat zijn voor werkgevers mogelijke redenen om wel, of juist niet, mee te werken aan deelname aan een vrijwillige brandweer door hun medewerkers?

- a. Welke beeld heeft de werkgever van de brandweervrijwilliger?
- b. Waarom heeft de werkgever wel of geen (brandweer)vrijwilligers in dienst?
- c. Wat zijn voorwaarden voor werkgevers om medewerking te verlenen aan medewerkers om vrijwilliger bij de brandweer te worden?
- d. Zijn er bepaalde kenmerken te geven van werkgevers/bedrijven die wel of geen medewerking geven?

Resultaat

Het beoogde resultaat van dit traject is inzicht te krijgen in of, en zo ja wat, de brandweer kan leren van andere organisaties waar met vrijwilligers wordt gewerkt, wat de

beweegredenen van burgers zijn om zich wel of niet aan te melden als brandweervrijwilliger en de bereidheid van werkgevers om brandweervrijwilligers te faciliteren. Deze inzichten bieden ondersteuning bij het formuleren van wat mogelijke richtingen zijn om nu en in de toekomst een brandweer gebaseerd op vrijwilligheid te behouden voor de Nederlandse samenleving. Al deze uitkomsten zijn vervolgens input voor andere trajecten binnen het Programma vrijwilligheid, zowel voor de korte als de lange termijn, met name voor traject 3 en 5.

De inzichten uit de interviews met andere organisaties en de enquêtes onder burgers en werkgevers worden beschreven in drie separate tussenrapportages en uiteindelijk gebundeld in een gezamenlijk eindrapport. Indien van meerwaarde, worden de resultaten van de hoofdvragen onderling met elkaar verbonden. De verwachting is bijvoorbeeld dat er een koppeling gemaakt kan worden tussen het antwoord op hoofdvraag 2 en hoofdvraag 3, gezien het vermoeden dat burgers onder andere niet bij de vrijwillige brandweer gaan omdat ze geen toestemming krijgen van hun werkgever.

Afbakening

Nederland telt duizenden vrijwilligersorganisaties, miljoenen Nederlanders en talloze werkgevers. Voor het beantwoorden van de drie hoofdvragen zal een (representatieve) selectie gemaakt moeten worden in wie er precies worden bevraagd (zie voor verdere toelichting op deze selectie het volgende hoofdstuk).

In het eindrapport wordt een antwoord gegeven op de drie hoofdvragen, waar mogelijk en indien wenselijk worden er ook verbandingen gelegd naar resultaten uit andere trajecten. Het is echter onduidelijk in welke mate dit mogelijk is, dit zal pas in een later (onderzoeks)stadium blijken.

Randvoorwaarden

De landelijke, representatieve enquêtes worden uitgevoerd door een daartoe geselecteerd extern onderzoeksbureau. Dit onderzoeksbureau is verantwoordelijk voor het uitzetten van twee enquêtes onder een representatief deel van de Nederlandse bevolking (burgers en werkgevers). Dit bureau levert de gegevens in een dataset aan, waarna het door een onderzoeker van de Brandweeracademie geanalyseerd en verwerkt wordt. Zonder medewerking van dit (nog te selecteren) onderzoeksbureau, is het niet mogelijk om onderzoeksvraag 2 en 3 te beantwoorden.

Literatuur

- > Meijs, L.C.P.M., Ten Hoorn, E.M. & Brudney, J.L. (2006). Improving Societal Use of Human Resources: From Employability to Volunteerability. *Voluntary Action*, 8(2), 36-54.
- > Nibra (1999). *Vrijwilligheid in de openbare veiligheid*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Directie Brandweer en Rampenbestrijding.

1 Projectbeheersing

Traject 4 bestaat uit drie deelprojecten. Verplichtingen voor elk deelproject worden aangegaan nadat de subsidieaanvraag rond is.

Tabel 1.1 Samenvatting opzet traject 4

Fase	Start	Afronding	Eindproduct
1. Interviews max. 12 organisaties	December 2019	Maart 2020	> Deelrapport met antwoord op hoofdvraag
2. Enquête burgers	December 2019	Maart 2019	> Deelrapport met antwoord op hoofdvraag
3. Enquête primaire werkgevers	December 2019	Maart 2020	> Deelrapport met antwoord op hoofdvraag
4 Samenvattend overzicht bevindingen van drie rapporten	Maart 2020	Medio 2020	> Eindrapport

Tabel 1.2 Overzicht financiën traject 4

Activiteiten	
Deelproject 1: Voorbereiden en organiseren interviews	
Deelproject 1: Uitvoeren en analyseren interviews	(10)(2b)
Deelproject 1: Schrijven deelrapport	

Deelproject 2: Voorbereiden,
begeleiden en analyseren
enquête burgers

Deelproject 2: Uitvoering
enquête burgers (extern
bureau),

Schrijven deelrapport 2

Deelproject 3: Voorbereiden,
begeleiden en analyseren
enquête werkgevers

(10)(2b)

Deelproject 3: Uitvoering
enquête werkgevers (extern
bureau)

Schrijven deelrapport 3

Schrijven
eindrapportage/samenvattende
conclusie

Totaal

In dit hoofdstuk worden de drie deelprojecten nader toegelicht.

1.1 Deelproject 1: Interviews bij verschillende organisaties

In dit deelonderzoek worden interviews gehouden met maximaal twaalf vooraf geselecteerde organisaties uit verschillende sectoren.¹ Het is interessant om zowel organisaties uit de (eigen) sector Openbare orde en veiligheid te includeren, als organisaties uit andere sectoren. Het primaire selectiecriterium is dat de organisaties gebruikmaken van een substantieel aantal vrijwilligers. De volgende organisaties worden voorgesteld:

Openbare orde en veiligheid

1. Korps Nationale Reserve (Natres)
2. Vrijwillige politie
3. Reddingsbrigade
4. KNRM

Sport

5. Sportvereniging (KNVB?)

Politiek

6. Politieke partij

Zorg en welzijn

7. Voedselbank
8. Rode Kruis
9. Vluchtelingenwerk
10. Slachtofferhulp

Levensbeschouwelijke groepering

11. Leger des Heils

Overkoepelend

12. Een vrijwilligerscentrale

Interviews verschillende organisaties	
Doorlooptijd	> Start voorbereiding: december 2019 > Uitvoering: januari t/m maart 2020 > Oplevering deelrapport: april 2020
Resultaat	> Deelrapport met antwoord op onderzoeksvraag 1
Projectorganisatie	> Lector (10)(2e) > Projectleider, (10)(2e) > Junior onderzoeker
Activiteiten	> Voorbereiding van de interviews - o Maken afspraken met verschillende organisaties - o Selecteren organisaties

¹ Het SCP onderscheidt tenminste twaalf verschillende sectoren waarin vrijwilligers werkzaam zijn, zie https://www.scp.nl/Onderzoek/Tijdsbesteding/Hoe_lang_en_hoe_voak/Vrije_tijd/Maatschappelijke_participatie/Sectoren_van_vrijwilligerswerk

- Documentanalyse
- > Uitvoeren en analyseren van de interviews
- > Schrijven deelrapport
- > Communicatie

1.2 Deelproject 2: enquête burgers

Om hoofdvraag 2 te kunnen beantwoorden wordt een enquête onder een representatieve steekproef van alle Nederlandse burgers gehouden. Deze onderzoeksmethode leent zich goed voor het objectief en op grote schaal in kaart brengen van attitudes, zoals in dit onderzoek het doel is. Onderzoek onder een representatief deel van de bevolking maakt dat de resultaten generaliseerbaar zijn naar de totale bevolking, wat aansluit bij het doel van dit deelproject. Aangezien er bureaus zijn die zich in het bereiken van deze burgers hebben gespecialiseerd, worden deze werkzaamheden uitgevoerd door een extern bureau en begeleidt door het IFV.

Enquête burgers	
Doorlooptijd	> Start voorbereiding: december 2019 > Uitvoering: januari t/m maart 2020 > Oplevering deelrapport: april 2020
Resultaat	> Deelrapport met antwoord op onderzoeksvraag 2
Projectorganisatie	> Lector (10)(2e) > Projectleider, (10)(2e) > Medior onderzoeker > Extern onderzoeksbureau
Activiteiten	> Voorbereiding steekproef met extern bureau ○ Selectie bureau ○ Vragenlijst opstellen > Uitvoering onderzoek (extern bureau) ○ Begeleiden onderzoek ○ Analyseren onderzoeksresultaten ○ Bespreken resultaten en gewenste kruisrelatie > Schrijven deelrapport > Communicatie

1.3 Deelproject 3: enquête werkgevers

Om hoofdvraag 3 te kunnen beantwoorden wordt een enquête onder een representatieve steekproef van werkgevers gehouden. Deze enquête wordt uitgevoerd door een extern bureau en begeleidt door het IFV. Hierbij gelden dezelfde methodologische voordelen die zijn benoemd onder paragraaf 1.2.

Enquête werkgevers	
Doorlooptijd	> Start voorbereiding: december 2019 > Uitvoering: januari t/m maart 2020 > Oplevering deelrapport: april 2020
Resultaat	> Deelrapport met antwoord op onderzoeksvraag 3
Projectorganisatie	> Lector (10)(2e) > Projectleider, (10)(2e) > Medior onderzoeker > Extern onderzoeksbureau
Activiteiten	> Voorbereiding steekproef met extern bureau - o Selectie bureau - o Vragenlijst opstellen > Uitvoering onderzoek (extern bureau) - o Begeleiden onderzoek - o Analyseren onderzoeksresultaten - o Bespreken resultaten en gewenste kruisrelatie > Schrijven deelrapport > Communicatie

1.4 Eindrapport

Schrijven eindrapport	
Doorlooptijd	> Uitvoering: april t/m mei 2020 > Oplevering eindrapport: juni 2020
Resultaat	> Eindrapport met antwoord op hoofdvraag 1, 2 en 3
Projectorganisatie	> Lector (10)(2e) > Projectleider, (10)(2e) > Junior onderzoeker > Redacteur
Activiteiten	> Schrijven eindrapport > Communicatie

1.5 Planning en doorlooptijd

Het traject start december 2019, met een doorlooptijd van ruim een half jaar. In april 2020 zijn de drie deelrapporten gereed, in de zomer van 2020 wordt het eindrapport gepubliceerd.

1.6 Afhankelijkheden

In het kader van het 'net ophalen', in casu beeldvorming over de problematiek en mogelijke oplossingen compleet te krijgen, loopt simultaan aan dit traject 4 ook traject 5: net ophalen buitenland en traject 3: net ophalen vrijwilligheid in Nederland. Het is aan de opdrachtgever om te bepalen of de resultaten uit deze drie trajecten met elkaar verbonden worden in, bijvoorbeeld, een samenvattende conclusie. Deze conclusie moet een helder beeld opleveren van de huidige situatie met betrekking tot vrijwilligheid bij de brandweer.

1.7 Samenwerking met de opdrachtgever

Voor de realisatie van het overkoepelende Programma vrijwilligheid is een programmaorganisatie ingericht. De dagelijkse sturing op het programma ligt bij een uitvoerend programmamanager (10)(2e) die in nauwe afstemming staat met de programmaleider vrijwilligheid van de RBC (F. Heerink). Daarboven functioneert een stuurgroep, onder voorzitterschap van de portefeuillehouder vrijwilligheid van het Veiligheidsberaad.

De programmaleider en -manager zijn verantwoordelijk voor het behalen van de doelstellingen, zoals deze zijn aangegeven in dit Programma. Zij leggen met enige regelmaat verantwoording af aan de stuurgroep als het gaat om de voortgang en laten zich ondersteunen door een programmamedewerker. Tevens laten zij zich ondersteunen door een communicatieadviseur.

Aan ieder traject wordt een zogenaamde 'trekker' verbonden, voor traject 3, 4 en 5 (en optioneel 7) is de Brandweeracademie de trekker. De programmaleider en -manager zien toe op de uitvoering van de trajecten: zij zijn voor het behalen van de doelstellingen afhankelijk van de realisatie binnen de verschillende trajecten.

1.8 Communicatie

De communicatie rondom traject 4 worden verzorgd door Brandweer Nederland. De drie deelrapporten zullen ter review beoordeeld worden door de stuurgroep. Uiteindelijk wordt het eindrapport extern gepubliceerd.

Van: (10)(2e) [Brandweer Nederland] <(10)(2e) @brandweernederland.nl>

Verzonden: donderdag 2 mei 2019 14:59

Aan: (10)(2e) [Brandweer Nederland] <(10)(2e) @brandweernederland.nl>; (10)(2e)

[IFV] <(10)(2e) @ifv.nl>; Ille Stelstra [IFV] <(10)(2e) @ifv.nl>; (10)(2e) [IFV]

<(10)(2e) @ifv.nl>; (10)(2e) [IFV] <(10)(2e) @brandweernederland.nl>

Onderwerp: Vrijwilligheid: mediaberichten, Kamervragen, social media en nieuwe aanmeldingen

Hieronder een overzicht van onder andere de media-artikelen naar aanleiding van een NOS-interview over vrijwilligheid. Het thema heeft deze week veel losgemaakt. Zo zijn er zojuist Kamervragen ingediend door Monica den Boer (D66) over de bezettingsproblemen van de vrijwillige Brandweer. <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/kamervragen/detail?id=2019Z08943&did=2019D18253>.

1

Kent u het bericht 'Vrijwillige brandweer onder druk: 'Geluk als we met zes man uitrukken'? 1)

2

Deelt u de mening van de brandweer Nederland dat het huidige bestel qua menskracht de grens heeft bereikt? Zo nee, waarom niet?

3

Op welke manier ondersteunt u brandweer Nederland en de lokale brandweerkorpsen in het aantrekken van extra vrijwilligers?

4

Wat vindt u van de oplossing van de gemeente Utrechtse Heuvelrug, die aspirant brandvrijwilligers voorrang geven op een huurwoning? Zou u deze oplossing ook willen uitbreiden naar andere gemeenten? Zo ja, hoe gaat u dat doen? Zo nee, waarom niet?

5

Welke andere oplossingen ziet u teneinde het aantal vrijwillige brandweermensen op peil te houden, en ook specifiek in regio's waar veel sprake is van krimp en vergrijzing?

6

Hoeveel acute problemen zijn er al ontstaan door een gebrek aan vrijwilligers? Wat voor aard waren deze problemen? Wat doet u teneinde deze acute problemen zoveel mogelijk te voorkomen? Welke rol ziet u hierbij voor u zelf als stelselverantwoordelijke?

Hoe zorgt u ervoor dat de brandweer dezelfde kwaliteit aan veiligheid kan blijven bieden, gelet op de afname van het aantal vrijwilligers?

8

Hoe wordt er voor gezorgd dat het gat, dat ontstaat door het aantal brandweermensen dat binnenkort met pensioen gaat, voldoende wordt opgevangen?

9

Hoe ziet u de toekomst van het personeel van de brandweer voor zich, mocht het op termijn niet meer lukken voldoende vrijwilligers te werven voor de brandweer?

10

Met welke partners in welke landen is men in gesprek en tot welke eerste inzichten heeft dit geleid? Ligt de focus met name op de buurlanden, de Benelux en/of de Europese Unie? Is er ook nagedacht over poolen en sharen met vrijwillige brandweerkorpsen in België en Duitsland? Zo ja, waar heeft dit tot nu toe tot geleid? 2)

11

Bent u van mening dat het voldoende aantrekkelijk is brandweervrijwilliger te zijn of worden? Welke verbeteringen ziet u hiervoor?

12

Hoe verhoudt zich volgens u de afname van het aantal vrijwilligers ten opzichte van de gewijzigde rechtspositie van brandweervrijwilligers?

13

In hoeverre hebben de brandweerkorpsen nu voldoende menskracht in huis teneinde uit te kunnen rukken bij bos- en bembanden, zoals bijvoorbeeld nodig was tijdens de zomer van 2018?

Jaarbericht Inspectie

Het artikel valt samen met het volgende jaarbericht van de Inspectie over 2018, waarin ook nader wordt ingegaan op het kwantitatief en kwalitatief op orde houden van de personeelsbezetting in de

verschillende organisaties. Dat blijkt moeilijk. Dit komt deels door bezuinigingen uit voorgaande jaren, maar ook door reorganisaties, vergrijzing en krapte op de arbeidsmarkt. Zo zag de Inspectie in 2018 dat de personele bezetting een probleem kan zijn in de crisisbeheersing, bij de politie, in het gevangeniswezen en in de forensische zorg. In sommige gevallen bleek een kritische ondergrens te zijn bereikt.

Brandweezorg

In haar onderzoek naar de inrichting van de repressieve brandweezorg constateerde de Inspectie er in alle veiligheidsregio's sprake was van een afnemende beschikbaarheid van brandweervrijwilligers. De genomen maatregelen losten dit probleem niet volledig op. Dit kan leiden tot risico's voor een snelle en effectieve brandweezorg. De Inspectie oordeelde dat de beschikbaarheid van de brandweervrijwilligers hoog op de politieke en bestuurlijke agenda moet worden geplaatst, omdat een afname daarvan directe effecten kan hebben op de brandweezorg aan de burger door langere opkomsttijden en verminderde voertuigbezettingen. De veiligheidsregio's dienen sterker dan voorheen in te zetten op modern vrijwilligersmanagement met een op de regionale situatie afgestemde mix van maatregelen om de negatieve effecten op de brandweezorg aan de burgers te keren:

<https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/amendementen/detail?id=2019Z08948&did=2019D18277>

In de media

- <https://www.trouw.nl/samenleving/met-alleen-supermannen-redt-de-brandweer-het-niet~acce6151/>
- <https://nos.nl/artikel/2282638-vrijwillige-brandweer-onder-druk-geluk-als-we-met-zes-man-uitrukken.html>
- <https://www.nporadio1.nl/nos-radio-1-journaal/onderwerpen/499368-vrijwillige-brandweer-onder-druk-geluk-als-we-met-zes-man-uitrukken>
- <https://www.nporadio1.nl/binnenland/16214-brandweer-zoekt-nieuwe-vrijwilligers-een-beetje-brandje-is-toch-leuk>
- <https://www.rtv-drenthe.nl/nieuws/146935/Beschikbaarheid-brandweer-in-Drenthe-onder-druk>
- <https://www.hartvannederland.nl/nieuws/2019/lokale-brandweerkorpsen-in-de-knel-door-tekort-aan-vrijwilligers/>
- <https://www.hartvannederland.nl/nieuws/2019/lokale-brandweerkorpsen-in-de-knel-door-tekort-aan-vrijwilligers/>
- <https://www.omroepflevoland.nl/nieuws/170567/slagkracht-brandweer-flevoland-staat-onder-druk>
- <https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/4695466/brandweer-tekort-vrijwilligers-hechte-groep>
- <https://www.omroepbrabant.nl/nieuws/2990632/Deeltijd-helden-gezocht-Brabantse-brandweer-vreest-vrijwilligerstekort>
- <https://nieuwsbladdekaap.nl/lokaal/urgentie-bij-huisvesting-vrijwillige-brandweertenten-576873>

Het Algemeen Dagblad brengt nog een bezoek aan een vrijwilligerspost in Zuid Holland-Zuid en het NRC komt nog met een artikel. Er komen heel veel vrijwilligers aan het woord in alle mediaberichten en dat moeten we zien als een campagne om nieuwe mensen te werven. Alle mediaverzoeken worden ingekopt. Ook met succes, zo blijkt.

Nieuwe aanmeldingen

We kregen al een appje van San Peeters (woordvoerder VRU) met de volgende tekst: 'Leersum heeft inmiddels negen nieuwe aanmeldingen naar aanleiding van de berichtgeving in de media'.

Maar ook Twente (6), VNOG (2), Groningen (8), Noord Holland Noord (5) hebben nieuwe aanmeldingen gekregen naar aanleiding van de media-hype.

Op social media zien we vanuit de vakbonden dat we veel doen, maar dat de WNRA-trein doordendert. Samen oppakken, is ook het motto van de VBV. Voorzitter Stephan Wevers van Brandweer Nederland schrijft op twitter dat we moeten inzetten op 'modern vrijwilligers-beleid' met regionale accenten, uiteraard samen met @VaBrVr @marcel_dokter.

Onze internetsite over Vrijwilligheid <https://www.brandweer.nl/ons-werk/vrijwilligheid> is deze week meerdere keren bekeken. Hier hebben wij veel informatie staan over vrijwilligheid, als ook een link naar de artikelen op de site van het IFV, waar (10)(2e) het volgende vertelt: "Er is nog relatief weinig wetenschappelijk onderzoek gedaan naar vrijwilligheid bij de brandweer. Het vergroten van de kennis over vrijwilligheid bij de brandweer is, na het Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel (2017), een belangrijke (volgende) stap. Enerzijds om de inzet van vrijwilligers bij de brandweer te behouden en anderzijds om een robuust en toekomstbestendig brandweerstelsel gebaseerd op vrijwilligheid te bewerkstelligen."

Zeeland

Burgemeester Jan-Frans Mulder van Hulst vroeg in een eerdere vergadering van het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio Zeeland al aandacht voor de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren die op 1 januari 2020 ingaat. In de vergadering uitte ook (10)(2e), waarnemend burgemeester van Noord-Beveland, haar zorgen. De nieuwe wet verandert de rechtspositie van brandweervrijwilligers. Ze krijgen meer rechten, maar vooral meer plichten waardoor de vrijwilligheid in het geding komt. Aangezien de brandweer in Zeeland voor bijna negentig procent uit vrijwilligers bestaat, kan dit grote consequenties hebben.

Jan Lonink, burgemeester van Terneuzen en voorzitter van Veiligheidsregio Zeeland, kon enige geruststelling geven door te melden dat de wet die 1 januari 2020 ingaat, voor brandweervrijwilligers van de veiligheidsregio's een jaar is uitgesteld. Dat jaar uitstel neemt echter niet alle zorgen weg. Het aantrekken van nieuwe vrijwilligers is al enorm lastig en de angst bestaat dat dit nog moeilijker wordt door de nieuwe wet.

In Trouw komt – naast de commandanten van Noord Holland-Noord en Drenthe – ook (10)(2e) aan het woord. "Er zijn genoeg potentiële vrijwilligers, maar die moet je wel kunnen aanspreken." Dat begint al bij de eisen die worden gesteld: die zijn in Nederland opvallend hoog. "Een vrijwilliger moet eigenlijk alles kunnen wat een beroeps ook kan", zegt Helsloot. "Ze moeten heel allround zijn en niet alleen kunnen uitrukken bij brandbestrijding, maar ook bij het openknippen van een auto en het omgaan met gevaarlijke stoffen." Daar zit meteen het begin van een oplossing, zegt Helsloot. Hij pleit voor verschillende niveau's binnen de vrijwillige brandweer. "Als er een verkorte basisopleiding zou bestaan, zou ook de drempel om vrijwilliger te worden minder hoog zijn."

Voor wat betreft het vervolgtraject over de rechtspositie brandweervrijwilligers het volgende:

Op 23 april heeft Minister Grapperhaus hierover een Kamerbrief gestuurd:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/04/23/tk-vervolgtraject-rechtspositie-brandweervrijwilligers>.

Opdracht vervolgonderzoek

De opdracht omvat onderzoek naar drie mogelijke oplossingsrichtingen:

Oplossingsrichting 1: Het onderzoeken van innovatieve mogelijkheden om binnen het bestaande juridische kader de huidige inrichting en werkwijze ten aanzien van vrijwilligheid bij de brandweer te behouden

Oplossingsrichting 2: Het onderzoeken van de mogelijkheid om af te wijken van de Deeltijdrichtlijn middels een objectieve rechtvaardiging en daarbij aangeven welke argumenten kunnen leiden tot een geslaagd beroep op de objectieve rechtvaardiging.

Oplossingsrichting 3: Onderzoek naar de mogelijkheden om personele capaciteit bij de brandweer zo te differentiëren en vorm te geven dat geen sprake is van spanning met de vigerende regelgeving. Bijvoorbeeld ten aanzien van opleidingseisen, taakuitvoering en inzetbaarheid. Dit kan leiden tot veranderingen in de bedrijfsvoering die fundamenteel afwijken van hetgeen nu regulier is en neerkomt op een andere vormgeving van de brandweerorganisatie.

Het onderzoek naar oplossingsrichting 3 zal pas in gang worden gezet als het resultaat van oplossingsrichting 1 en 2 daar aanleiding toe geeft en hierover separate besluitvorming heeft plaatsgevonden.

Op 10 mei a.s. vindt een bijeenkomst plaats om met de vakorganisaties van gedachten te wisselen over de voorlopige opbrengst van de onderzoeken. De verwachting is dat de uitkomsten van de onderzoeken naar de oplossingsrichtingen 1 en 2 in juni 2019 beschikbaar zijn. Deze uitkomsten zullen vervolgens met het VB worden besproken.

Met vriendelijke groet,

(10)(2e)
Kemperbergerweg 783 - 6816 RW Arnhem | Postbus 7010 - 6801 HA Arnhem
+ (10)(2e) | + (10)(2e) | (10)(2e) [@brandweernederland.nl](mailto:(10)(2e)@brandweernederland.nl) | www.brandweernederland.nl



Brandweer Nederland is het samenwerkingsverband van alle brandweerkorpsen. Wij staan voor alle beroeps- en vrijwillige brandweermensen die zich inzetten voor een (brand)veilige samenleving. Brandweer Nederland: samen sterk, samen veilig.

Op deze e-mail is de [disclaimer](#) van het IFV van toepassing.

To: (10)(2e); 'Bos, Peter' (10)(2e)@vru.nl; Gelton, ir. P.T. - BD/DGPenV/PVC (10)(2e)@minvenj.nl; 'Arjen Schepers' (10)(2e)@vrijsselland.nl; (10)(2e); (10)(2e)- BD/DGPenV/PVC/VR (10)(2e)@minvenj.nl; (10)(2e) (10)(2e) - BD/DGPenV/PVC/VR (10)(2e)@minvenj.nl; (10)(2e); (10)(2e) BD/DWJZ/PR (10)(2e)@minvenj.nl; (10)(2e) (2e) (10)(2e)@VNG.NL
Cc: (10)(2e); (10)(2e) - BD/DGPenV/PVC/VR (10)(2e)@minvenj.nl
From: (10)(2e); (10)(2e); (10)(2e) BD/DGPenV/PVC/VR
Sent: Tue 3/5/2019 3:26:12 PM
Subject: Bijeenkomst 8 maart te Houten
[Conceptopdracht rechtspositie brandweervrijwilligers.pdf](#)

Beste dames en heren,

A.s. vrijdag komen we elkaar bij Van der Valk, Hoofdveste 25 te Houten. Inloop is vanaf 13.45, start om 14.00 uur.

Het doel van de bijeenkomst is om de eerste gedachtenvorming en haalbaarheid t.a.v. oplossingsrichtingen 1 en 2 te bespreken:

- ✓ Het onderzoeken van innovatieve mogelijkheden om binnen het bestaande juridische kader de huidige inrichting en werkwijze t.a.v. vrijwilligheid bij de brandweer te behouden (oplossingsrichting 1).
- ✓ De mogelijkheid van het afwijken van de Deeltijdrichtlijn middels een objectieve rechtvaardiging te onderzoeken (1^e deel van oplossingsrichting 2 (2a)).

Daarbij kan aan de orde komen welke informatie nog nodig is om te komen tot definitieve conclusies en onderbouwing ten aanzien van bovenstaande punten.

Mochten er elementen naar voren komen die input kunnen zijn en richting kunnen geven aan oplossingsrichting 3 dan kunnen we deze noteren en hier in een vervolg bijeenkomst dieper op in gaan. (Oplossingsrichting 3: Mogelijkheden in beeld brengen om personele capaciteit bij de brandweer zo te differentiëren en vorm te geven dat geen sprake is van spanning met de vigerende regelgeving.)

De volgende stukken zijn reeds aan alle deelnemers verstrekt.

Per email d.d. 19 februari:

- Het Berenschot rapport Vrijwillig dienen en verdienen 2011
- Achtergrond document over de Brandweerkamer
- Een kopie van bijlage IIb en IIc van de CARUWO, betreffende de vergoedingentabel voor vrijwilligers brandweer. Deze is ook raadpleegbaar online (zie hoofdstuk 99: bijlage) <https://caruwo.vng.nl/IntegraleVersie.htm>
- Besluit personeel veiligheidsregio's te raadplegen via <https://wetten.overheid.nl/BWBR0027841/2017-12-01>

Per email d.d. 20 februari:

- De tussen en eindpresentatie van een onderzoek uit Brabant Zuid-Oost over de toekomst van vrijwilligheid in hun regio.

Per email d.d. 21 februari:

- Presentatie over de financiële gevolgen Wnra voor vrijwilligers met bijbehorende notitie.

Verder is tijdens de bijeenkomst op 18 februari in Utrecht besproken dat het nuttig is om ook de Nota van de Erasmus Universiteit 'Vrijwilligerswerk in de Openbare Orde en Veiligheid' en het Boek 'Brandweer, Studies over organisatie, functioneren en omgeving' door Helsloot, Muller en Weewer te raadplegen voor de bijeenkomst van 8 maart.

Aanvullend in bijlage van deze email:

- Concept bestuurlijke opdracht oplossingsrichtingen rechtspositie brandweervrijwilligers (ter behandeling in het Veiligheidsberaad (voorzitters veiligheidsregio's) met Minister van 18 maart a.s.)

Met vriendelijke groet, en tot vrijdag,

(10)(2e)

Ministerie van Justitie & Veiligheid
 Directie Veiligheidsregio's en crisisbeheersing
 Afdeling Veiligheidsregio's
 Turfmarkt 147 | 2511 DP | Den Haag |
 Postbus 20301 | 2500 EH | Den Haag |

(10)(2e)

(10)(2e)

Concept opdracht oplossingsrichtingen rechtspositie brandweervrijwilligers

Aanleiding en oplossingsrichtingen

Bij de uitwerking van de initiatiefwet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) is aan het licht gekomen dat de rechtspositie van de brandweervrijwilliger mogelijk strijdig is met Europese wet- en regelgeving en het gelijkheidsbeginsel in het algemeen.

In maart 2018 hebben de Brandweerkamer van de VNG (namens de werkgevers), het ministerie van BZK en het ministerie van JenV dit nader laten onderzoeken. Er is onderzocht of “er op dit moment elementen in de rechtspositie van de brandweervrijwilligers (hoofdstuk 19 van de CAR/UWO (waaronder ook de wetgeving en pensioen) strijdig zijn met normen van EU richtlijnen, EU-verordeningen en voor Nederland geldende verdragen (in brede zin, inclusief ILO verdragen en ESH)?”. In het onderzoeksverslag van november 2018 wordt kort gezegd geconcludeerd dat er een reëel risico bestaat dat elementen in de rechtspositie van de brandweervrijwilligers in strijd zijn met de normen uit Europese en internationale regelgeving en jurisprudentie van het Europese hof van Justitie.

Op 11 december 2018 is in een bestuurlijke overleg van minister JenV met de voorzitter Brandweerkamer (namens de werkgevers; de veiligheidsregio's) gesproken over de uitkomsten van het onderzoeksverslag en de te nemen vervolgstappen.

Daarbij is benadrukt dat brandweervrijwilligheid een essentiële en zeer gewaardeerde component van de brandweezorg in Nederland is, tevens van grote maatschappelijke meerwaarde voor het genereren van voldoende rampenbestrijdings- en hulpverleningscapaciteit wanneer zich grootschalige en langer durende incidenten of rampsituaties in de lokale gemeenschap voordoen. Belangrijk is die zo gewaardeerde component te behouden rekening houdend met de vigerende regelgeving. De vraag is op welke wijze de in het onderzoek gesignaleerde spanning is weg te nemen.

In het overleg zijn een aantal oplossingsrichtingen besproken:

1. Mogelijkheden te onderzoeken om binnen het bestaande juridische kader de huidige inrichting en werkwijze t.a.v. vrijwilligheid bij de brandweer te behouden. Dit komt neer op het zoeken naar de mogelijkheid de vrijwilligheid van de vrijwillige brandweer - voor zover zij aangemerkt worden als deeltijdwerkers - juridisch te onderbouwen en geenszins te wijzigen. Deze optie is als zeer uitdagend beschouwd.
2. De mogelijkheid van het afwijken van de Deeltijdrichtlijn middels een objectieve rechtvaardiging te onderzoeken. Daarbij dient een verschil in behandeling tussen beroeps en vrijwillige brandweer een legitiem doel te dienen, een geschikt middel te zijn en dient het middel noodzakelijk te zijn om het doel te bereiken. Onderkend is dat dit niet meer dan een partiële oplossing is omdat de objectieve rechtvaardiging alleen betrekking heeft op de aspecten van de Deeltijdrichtlijn en niet op specifieke wet- en regelgeving. Ook zal dus in beeld moeten worden gebracht welke regelgeving/rechten onverminderd van kracht blijven ingeval van

een erkende objectieve rechtvaardiging én op welke categorie vrijwilligers zo'n erkenning betrekking kan hebben.

3. Mogelijkheden in beeld brengen om personele capaciteit bij de brandweer zo te differentiëren en vorm te geven dat geen sprake is van spanning met de vigerende regelgeving. Er is differentiatie mogelijk ten aanzien van bijvoorbeeld opleidingseisen, taakuitvoering en inzetbaarheid. Opgemerkt is dat dit veranderingen in de bedrijfsvoering zal betreffen die fundamenteel afwijken van hetgeen nu regulier is en neerkomt op nieuwe vormgeving van de brandweerorganisatie.

In het overleg werd onderkend dat haast geboden is met betrekking tot nader onderzoek opdat zo snel mogelijk noodzakelijke maatregelen kunnen worden genomen om de genoemde spanning zoals geconstateerd in het onderzoeksverslag weg te nemen. Het voorstel is te starten met oplossingsrichtingen 1 en 2 aangezien die passen bij het startpunt dat de huidige vrijwilligheid behouden moet blijven. Omdat er een reële kans is dat oplossingsrichting 1 niet en oplossingsrichting 2 niet of niet onmiddellijk tot positief resultaat gaan leiden, is het voorstel tegelijk ook te starten met oplossingsrichting 3 die een langere termijn in beslag zal nemen omdat die zal leiden tot nieuwe vormgeving van de brandweerorganisatie.

Aangestipt is ook een route in Europees verband. Daarbij zou voor bijzondere groepen een uitzondering moeten worden bewerkstelligd op de Deeltijdrichtlijn. Opgemerkt is dat een dergelijk traject al snel een sterk aanzuigende werking heeft hetgeen het lastiger maakt een uitzonderingspositie te verkrijgen. Ook is aangegeven dat het een weg van de heel lange termijn is.

Op 14 december 2018 kwamen de voorzitters van de veiligheidsregio's in het Veiligheidsberaad bijeen. Hierbij is gesproken over bovenstaande oplossingsrichtingen en was er overeenstemming om te starten met het onderzoeken van de eerste twee oplossingsrichtingen. Op 4 februari 2019 kwam de Brandweerkamer bijeen om verder te spreken over het onderzoeksverslag en eventuele betrokkenheid bij het vervolgtraject.

Op 20 december 2018 was er een overleg van het Ministerie van JenV, de Brandweerkamer en Brandweer Nederland met de vakorganisaties en de Vakvereniging Brandweervrijwilligers. Hier is gesproken over de conclusies uit het onderzoeksverslag en toegezegd om hen te betrekken bij de onderzoeken naar de oplossingsrichtingen, de bevindingen en de concept conclusies.

Opdracht

Werk de oplossingsrichtingen 1 en 2 nader uit en draag per oplossingsrichting een onderbouwde uitwerking aan van de mogelijkheden dan wel de onmogelijkheid daarmee aan de slag te gaan. Omdat geen tijd verloren mag gaan, dient tegelijk gestart worden met oplossingsrichting 3.

Aanpak en planning

Opdracht/Oplossingsrichting 1:

- Voor oplossingsrichting 1 is innovatieve juridisch deskundigheid nodig op het gebied van arbeidsrelaties en arbeidsrecht. Het voorstel is een deskundige te benutten om innovatieve juridische oplossingen aan te dragen en deze te toetsen aan de praktijk.
- Conclusies en bevindingen kunnen eind maart 2019 beschikbaar zijn en besproken worden in het Veiligheidsberaad van 14 juni 2019.
- Deze oplossingsrichting richt zich met name op de rechtspositionele aspecten.

Opdracht/Oplossingsrichting 2:

- Ook voor oplossingsrichting 2 is juridische deskundigheid nodig om de haalbaarheid van de objectieve rechtvaardiging te beoordelen en aan te geven welke argumenten kunnen leiden tot een geslaagd beroep op de objectieve rechtvaardiging, dan wel een nadere juridische verkenning nodig is (2a). Mede met dit advies kan door de opdrachtgevers bepaald worden of de keuze gemaakt wordt te werken aan een objectieve rechtvaardiging en zo ja, wat de scope van het onderzoek hiernaar zal zijn (2b). Conclusies en bevindingen t.a.v. haalbaarheid en benodigde argumentatie kunnen eind mei 2019 beschikbaar zijn en besproken worden in het Veiligheidsberaad van 14 juni 2019 (2a). Een eventueel aanvullend onderzoek ten behoeve van de onderbouwing zal meer tijd in beslag nemen – afhankelijk van de gewenste scope (2b).
- Deze oplossingsrichting richt zich primair op juridische en rechtspositionele aspecten maar kan bij het opstellen van een objectieve rechtvaardiging zich ook richten op bredere aspecten van het brandweerstelsel.

Opdracht/Oplossingsrichting 3:

- Voor oplossingsrichting 3 ligt afstemming met het Programmaplan vrijwilligheid¹ voor de hand. De lange termijntrajecten uit dit programma passen bij deze oplossingsrichting. Ook kan de juridisch deskundige elementen aanreiken uit de eerste twee oplossingsrichtingen die vorm en richting kunnen geven aan oplossingsrichting 3.

¹ Dit meerjarig programmaplan opgesteld in opdracht van het Veiligheidsberaad, en in afstemming met het Ministerie van JenV, de VBV en het IFV. Het programmaplan wordt op basis van cofinanciering door de veiligheidsregio's gefinancierd vanuit de gelden in het Regeerakkoord om de inzet van vrijwilligers bij de politie en brandweer te bevorderen.

- De eerste resultaten worden opgeleverd eind 2019 en worden geagendeerd voor de vergadering van het Veiligheidsberaad met de minister in het eerste kwartaal van 2020. De door de juridisch deskundige aan te leveren elementen kunnen eind mei 2019 beschikbaar zijn.
- Deze oplossingsrichting richt zich primair op bredere aspecten van het brandweerstelsel (bijv. opleidingseisen, taakuitvoering en inzetbaarheid), tegelijkertijd dient wel bewogen te worden binnen de kaders van rechtspositionele elementen.

Na behandeling in het Veiligheidsberaad van 14 juni 2019 van de conclusies en bevindingen van de oplossingsrichting 1 en 2a, evenals de te nemen vervolgstappen, zal de Tweede Kamer geïnformeerd worden.

Governance

Opdrachtgevers zijn de minister van JenV en de besturen van de 25 veiligheidsregio's, de werkgevers. Vanuit het Veiligheidsberaad heeft de portefeuillehouder Brandweer een regisserende rol op het geheel. Hij stemt af met de voorzitter van de Brandweerkamer (t.a.v. 1, 2a en 2b) en de portefeuillehouder Vrijwilligheid van het Veiligheidsberaad (t.a.v. 3). Ten aanzien van oplossingsrichtingen 1 en 2 zal de Brandweerkamer binnen haar mandaat de veiligheidsregio's vertegenwoordigen als gedelegeerd opdrachtgever en samen met het ministerie van JenV het opdrachtgeverschap vervullen. Volgens de huidige afstemmingsstructuren zal de Brandweerkamer samen met het ministerie van JenV hier verder invulling aan geven.

Bij verdere stappen t.b.v. oplossingsrichting 3 zal het ministerie van JenV samen met het Veiligheidsberaad opdrachtgever zijn. Afstemming kan plaats vinden via de afstemmingsstructuren van het lopende programma Vrijwilligheid van het Veiligheidsberaad. Besluitvorming hierover kan op 14 juni 2019 plaats vinden.

Ten behoeve van betrokkenheid van de vakbonden en vakvereniging bij de onderzoeken naar de oplossingsrichtingen, de bevindingen en de concept conclusies zal een klankbordgroep opgericht worden. Ook zullen zij gevraagd worden hun inbreng te leveren t.a.v. de oplossingsrichtingen.

Financiën

Voor deze opdrachten is het uitgangspunt cofinanciering (verhouding 50-50) door de veiligheidsregio's en de minister van JenV. Waarbij geldt:

- de kosten van opdracht 1 en 2a bedragen € 24.800 en worden gedragen door de Brandweerkamer en het ministerie. Deze kosten hebben betrekking op het inhuren van specifieke juridisch deskundigheid op het gebied van arbeidsrelaties en

arbeidsrecht voor oplossingsrichting 1, 2a en ten behoeve van het aanreiken van elementen voor oplossingsrichting 3;

- de kosten van opdracht 2b (onderbouwen van een objectieve rechtvaardiging) worden in beginsel gefinancierd vanuit de Brandweerkamer en het ministerie. De kosten van dit mogelijke vervolgonderzoek zijn afhankelijk van de keuze van de opdrachtgevers, ook ten aanzien van de scope van dit onderzoek. Besluitvorming hierover kan plaats vinden in de vergadering van het Veiligheidsberaad van 14 juni 2019;
- de kosten van opdracht 3 worden in beginsel gefinancierd vanuit het lopende programma Vrijwilligheid (in verhouding 50-50 gefinancierd door ministerie en veiligheidsregio's). Wellicht zijn hiervoor aanvullende kosten te verwachten. Dit zal nader ter besluitvorming worden voorgelegd in de vergadering van het Veiligheidsberaad van 14 juni 2019.



**Minister van Justitie en
Veiligheid**
Programma Veiligheidsregio's

Contactpersoon

(10)(2e)

(10)(2e)

((10)(2e))@minvenj.nl

Datum

10 mei 2019

verslags

Ambtelijk overleg over rechtspositie
brandweervrijwilligers 10 mei 2019

Omschrijving	Overleg vakorganisaties, Brandweerkamer, RBC, BDO/Veiligheidsberaad en ministerie van JenV.
Vergaderdatum en -tijd	10 mei 2019, 10:00-11.30 uur
Vergaderplaats	Vergaderlocatie Meetup Utrecht
Aanwezig	Namens de vakorganisaties: (10)(2e) (FNV), (10)(2e) (FNV), Marcel Dokter (VBV), (10)(2e) (VBV), (10)(2e) (VBV), (10)(2e) (CMHF), (10)(2e) (CNV) en (10)(2e) (BVB). Namens de RBC: Stephan Wevers (vz. RBC) Namens het Veiligheidsberaad: (10)(2e) (BDO) Namens de Brandweerkamer: Peter Bos (adviseur), Arjen Schepers (adviseur), (10)(2e) (10)(2e) (VNG) Ministerie van JenV: (10)(2e) Veiligheidsregio's en crisisbeheersing), (10)(2e) en (10)(2e) (Programma Veiligheidsregio's). Prof. mr. L.G. Verburg (Hoogleraar arbeidsrecht) Paul Gelton (directeur Veiligheidsregio's en Crisisbeheersing) (10)(2e) (FNV)
Afwezig	

1. Opening

(10)(2e) heet de aanwezigen welkom. Deze bijeenkomst geeft uitvoering aan de toezegging, gedaan in het overleg van deze samenstelling op 20 december 2018, om de vakorganisaties nader te informeren over het vervolgtraject rechtspositie brandweervrijwilligers. Met het oog daarop is prof. mr. L.G. Verburg aanwezig. De heer Verburg werkt in opdracht van het ministerie van JenV en de