

Vergaderjaar 2013–2014

**29 517**

**Veiligheidsregio's**

**Nr. 83**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN VEILIGHEID EN JUSTITIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 22 april 2014

In antwoord op het verzoek van de vaste commissie voor Veiligheid en Justitie van 20 februari jl. om een aanvullende brief te sturen, waarin wordt ingegaan op de maatregelen die het ministerie van Veiligheid en Justitie, Brandweer Nederland en het Veiligheidsberaad nemen om onrust en onzekerheid onder brandweerpersoneel te verminderen en waarin voorts wordt ingegaan op de wijze waarop de veiligheid van burgers in (brandgevaarlijke) situaties kan worden gewaarborgd, bericht ik u als volgt.

In mijn antwoorden op de schriftelijke vragen van Lid Wolbert (PvdA) van 12 februari jl. (Aanhangsel Handelingen II 2013/14, nr. 1203) en mijn brief van 10 februari 2014 over de enquête onder het brandweerpersoneel (Kamerstuk 29 517, nr. 81) heb ik aangegeven dat met de vorming van de veiligheidsregio's en de regionalisering van de brandweer is gekozen voor een verandering in aanpak. Bij deze nieuwe organisatievorm hoort ook een omslag in de bedrijfscultuur. Dit is voelbaar op de werkvloer en in het management van de brandweer. De omslag in de bedrijfscultuur gaat gepaard met het kritisch beschouwen van oude gewoonten en het zoeken naar nieuwe en innovatieve werkwijzen. Het is mijn overtuiging dat veel onrust en onzekerheid kan worden weggenomen door intensief met het personeel te communiceren en hen mee te nemen in de gewenste ontwikkelingen, ook als daar voor nodig is om oude patronen los te laten.

Inmiddels is de uitzending en enquête van EenVandaag besproken in de Bestuurlijke Adviescommissie Brandweer en binnen het bestuur van het Veiligheidsberaad. Bestuurders nemen het signaal serieus. Hier ligt een belangrijke opgave voor het management van de brandweer. De Brandweer is een meervoudige aanpak gestart waarin bijeenkomsten in veiligheidsregio's zelf, enquêtes, formele en informele overleggen en een goede zichtbare positionering van de medezeggenschap actief worden gestimuleerd. Dat geldt voor zowel de beroeps- als de vrijwillige brandweermensen.

Onderdeel van die meervoudige aanpak is ook een periodieke landelijke betrokkenheidspelling onder brandweerm medewerkers. Deze start rond de zomer van 2014 en de eerste resultaten zullen eind 2014 zichtbaar zijn. Daarnaast heeft Brandweer Nederland met bonden en medezeggenschap minimaal drie keer per jaar overleg om langs die lijn te horen wat er leeft.

Eerder heb ik aangegeven dat ik met het Veiligheidsberaad en Brandweer Nederland bespreek welke specifieke signalen van onrust en onzekerheid herkend worden en hoe problemen kunnen worden aangepakt. Dat geldt nog steeds.

De veranderende organisaties en de visies op het gebied van organisatie-ontwikkeling leiden in combinatie met signalen over afstand tussen werkvloer en leiding tot ontwikkelopgaven op het gebied van leiderschap. De veiligheidsregio's hebben in 2011 talent- en leiderschapsontwikkeling als gemeenschappelijke werkzaamheid bij het huidige Instituut Fysieke Veiligheid (IFV) belegd en het IFV heeft hiertoe een voorziening getroffen in de vorm van de academie voor Talent en Leiderschap. Samen met het veld wordt nu gewerkt aan herziening van de inhoudelijke programmering. Voor de brandweer in het bijzonder vormen daarbij de documenten: «Brandweer overmorgen», «Visie op HRM en leiderschap» en de (strategische) «Visie op Vrijwilligheid», in combinatie met de organisatiewijziging en de signalen van de werkvloer de basis. Aan deze ontwikkelopgave is expliciet het leidinggeven aan een (zelfstandige) vrijwillige brandweerpost gelieerd, één van de drie door het Veiligheidsberaad en de brandweer toegezegde uitvoeringsacties uit het vervolg op de «visie van voor en door vrijwilligers».

Het waarborgen van de veiligheid van burgers in brandgevaarlijke situaties, zoals u vraagt in uw brief, is niet alleen een taak van de brandweer, maar ook van de burgers zelf. Burgers hebben een eigen verantwoordelijkheid in veiligheid en juist brandveiligheid is een onderdeel waar burgers zelf veel invloed op kunnen hebben. Meer en meer gaat expliciet de aandacht beleidsmatig en operationeel uit naar vormen van het beter borgen van de veiligheid; overigens in het volle besef dat volledige garanties ook hier niet bestaan. Besturen van veiligheidsregio's en gemeenten maken nadrukkelijker een afweging in de aanpak. Preventie krijgt daarbij steeds meer aandacht, alsmede het stimuleren van de zelfredzaamheid van burgers, bijvoorbeeld via het project «Brandveilig Leven». Dat laat onverlet het belang van goede directe brandweezorg.

De brandweer in Nederland bestaat uit goed opgeleid en geoefend personeel dat beschikt over het vereiste materieel. Daar mag en kan de burger op rekenen. Ik vind het belangrijk dat het personeel zich thuis voelt in een op nieuwe leest geschoeide, regionale setting. Daarom is het in alle regio's nodig de komende jaren te blijven zorgen voor gemotiveerd, professioneel personeel dat zich met enthousiasme en passie blijft inzetten voor die nieuwe organisatie in een veranderende omgeving. Ik ga ervan uit dat de meervoudige aanpak van het bestuur en de management van de brandweer hieraan een belangrijke bijdrage levert.

De Minister van Veiligheid en Justitie,  
I.W. Opstelten