

Nummer van het voorstel op de lijst	B.12.
Onderwerp	Bijdrage VrZW aan personeelsverenigingen
Inhoudelijk voorstel/ omschrijving:	<p>In dit voorstel wordt bekeken wat het besparingspotentieel en de gevolgen zijn van het schrappen van de jaarlijkse bijdragen van VrZW aan de personeelsverenigingen (pv's).</p> <p>Ten tijde van de regionalisering zijn tussen VrZW en de personeelsverenigingen van de brandweerkazernes (ook wel genoemd de 'brandweerverenigingen') afspraken gemaakt over een bijdrage van VrZW ter ondersteuning van de pv's die een belangrijke rol spelen op de posten en dus voor de medewerkers.</p> <p>De leden van de pv's bestaan uit medewerkers van de post (werkzaam in de repressie/ brandweermens) maar bijvoorbeeld ook oud-leden, partners van medewerkers en overige mensen die de post een warm hart toedragen.</p> <p>De bijdrage die VrZW aan de pv's betaald betreft alleen de medewerkers die werkzaam zijn bij de post in de repressie (inzet bij incidenten). Hoe de bijdrage gebruikt wordt verschilt per post maar betreft altijd post-gerelateerde zaken zoals wedstrijden (voor de jeugd), sportdagen, dagjes uit, feesten bij jubilea, bijeenkomsten voor partners en kinderen van de medewerkers in de repressie etc.</p> <p>Naast deze werkzaamheden verzorgen de leden van de pv's ook de bemanning van de bar/kantine tijdens de wekelijkse oefenavonden en soms ook tijdens incidenten. De koffie en thee die geschonken wordt voor de medewerkers in de repressie wordt vergoed door VrZW maar de uren die het lid van de pv achter de bar staat niet. Het werk dat de leden van de pv verrichten is vrijwillig en onbezoldigd.</p> <p>Alle leden van de pv's betalen contributie (ook de leden die niet werkzaam zijn in de repressie en waarvoor de pv dus geen bijdrage krijgt van VrZW). Het totaal aan contributie van de medewerkers werkzaam in de repressie moet minimaal gelijk zijn aan het totale bedrag aan bijdrage dat VrZW schenkt. Lidmaatschap is vrijwillig. In principe zijn 100% van de repressieve medewerkers lid van de pv, een aantal uitzonderingen daargelaten.</p> <p>De bijdrage van VrZW aan de pv's bedraagt per 1 januari 2020 €96,73 per jaar per repressieve medewerker. Totaal komt dit voor alle posten op een bedrag van €45.000,- per jaar.</p>
Wettelijke taak, en zo ja: welke taak/wet?	Nee, betreft VrZW beleid.
Toelichting	
Maatschappelijke impact, toelichten	Gemiddeld, in de sfeer van historisch verankerde

	inbedding van de brandweer in de gemeentes, waarbij deze maatschappelijk altijd zeer actief en gewaardeerd een plaats innemen in het kader van de gemeenschapszin.
Bestuurlijke aandachtspunten	Bestuurlijke risico: eventueel een maatschappelijk debat in de raden, ingegeven door lokale verbondenheid, over deze keuze. Daarnaast is vrijwilligheid opgenomen in de landelijke agenda brandweezorg die brandweer Nederland heeft omarmt. Een voorliggend besluit strookt niet met de uitvoering van deze uitgangspunten voor de brandweer in de toekomst.
Impact personeel/vrijwilligers	Grote impact. Met name dit voorstel is erg verweven in persoonlijke betrokkenheid vanuit historisch verband. De personeelsvereniging vormt voor de brandweermensen vaak het hart van de post, de brandweermensen zelf zijn vaak ook actief in de personeelsvereniging. Als aan de vrijwillige brandweermensen wordt gevraagd wat als waardevol in zijn functie wordt ervaren, wordt vaak het vak en de saamhorigheid genoemd. Bij het in stand houden van die saamhorigheid heeft de pv een belangrijke rol. De geldelijke bijdrage aan de pv's wordt niet alleen ervaren als een wijze van financiering maar vormt ook een wijze van erkenning van het belang van de pv's voor de posten en het welzijn van de medewerkers. Verder zijn ook oud-leden erg betrokken. Ze beheren oud materieel (autoladder, blusboot et cetera) en hebben nog steeds een sterke relatie met de huidige posten, actieve vrijwilligers en de verenigingen.
Betekent het wijziging bestaand beleid? Toelichting	Ja, Betreft VrZW vastgesteld beleid / regeling in samenspraak met de medezeggenschap vastgesteld.
Randvoorwaarden	Integraal afwegen van deze keuze in het totaal van de voorstellen.
Welke voorbereidende tijd vooraf aan de implementatie verwachten we?	Opstellen nieuwe regeling en communicatie traject. Ca. 3 maanden.
Implementatie: tijd en kosten?	Implementatie tijd enkele dagen na besluitvorming om HR systemen aan te passen. Geschatte kosten geen, slechts interne uren besteding.
Mogelijke frictiekosten en wanneer?	Niet voorzienbaar danwel geen.
Realisatie van besparing mogelijk in welk jaar en voor welk bedrag.	2020: € 45.000,- structureel
Aandachtspunten:	Dit voorstel heeft geen personele consequenties. Fin: Bovenstaande uitleg geeft een heldere kijk op de situatie maar er wordt geen koppeling gelegd met de overige budgetten die ook voor de vrijwilligers gelden. Zo is er voor alle vrijwilligers een budget voor teamuitjes/-building. Net als voor

	de beroepsmedewerkers.
Uitkomst participatie	<p>De beroepsmedewerkers geven aan niet positief te staan tegenover een alles of niets aanpak. Wellicht is het verlagen van de bijdrage of het schrappen van het teambuildingsbudget een optie.</p> <p>Voor de postcoördinatoren en vrijwilligers is dit het enige voorstel waar 100% weerstand tegen is. De personeelsverenigingen van de posten vormen volgens beide groepen het hart van de post, de plek voor waar iedereen elkaar treft en lief en leed wordt gedeeld.</p>
Bestuurlijk advies	<p>Negatief.</p> <p>Geadviseerd wordt om dit voorstel samen met het teambuildingsbudget nader te bezien op het moment dat de rechtspositie van de (vrijwillige) medewerker wordt besproken nadat de gevolgen van de WNRA bekend zijn.</p>