

Vergaderjaar 2004–2005

**29 517**

**Veiligheidsregio's**

**Nr. 3**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN  
KONINKRIJKSRELATIES**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 15 oktober 2004

Bij brief<sup>1</sup> van 24 juni 2002 aan de voorzitter Stuurgroep Management Development Brandweer heeft mijn voorganger al aangegeven het landelijk MD beleid voor de brandweer een primaire verantwoordelijkheid van BZK te vinden. Onlangs is dit nog bevestigd in het kabinetsstandpunt inzake de vorming van veiligheidsregio's (29 517, nr. 1), waarin het kabinet heeft aangegeven verder te zullen investeren in het Landelijk Management Development (LMD) voor de brandweer.

Vanuit mijn verantwoordelijkheid voor de borging van kwaliteit en het vergroten van het prestatievermogen van de brandweer is het bureau Landelijk Management Development politie en brandweer in 2003 gestart met het formuleren van een nieuw LMD beleid voor de top van de brandweer. Aanleiding voor de formulering van nieuw LMD beleid voor de top van de brandweer zijn de ontwikkelingen in het veld van brandweer en rampenbeheersing die tot gevolg hebben dat het bestuur op dit moment andere eisen stelt aan de strategische leiding van de brandweer- en rampenbeheersingsorganisaties. Met het nieuwe LMD beleid wordt beoogd de kwaliteiten van de strategische top beter te laten aansluiten op het complexe veld van brandweer en rampenbeheersing.

Om het LMD brandweer nieuwe stijl goed van start te kunnen laten gaan, is het noodzakelijk dat er landelijk overeenstemming bestaat over een aantal cruciale uitgangspunten van dit beleid. Binnen het LMD brandweer, maar ook tussen het landelijk MD en het regionaal MD brandweer zullen taken en verantwoordelijkheden helder moeten zijn.

Ten aanzien van het nieuw te ontwikkelen management development beleid voor de brandweer heb ik besloten tot de instelling van een Adviescollege LMD brandweer, waaraan alle bij de brandweer betrokken partijen deelnemen. Op 27 mei 2004 is dit Adviescollege formeel ingesteld.

Het Adviescollege LMD brandweer heeft als doelstelling: «het adviseren van de minister van BZK over de vormgeving van het beleid voor Landelijk Management Development brandweer, zoveel mogelijk in aansluiting op het regionale en gemeentelijke MD brandweer».

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

Het College heeft inmiddels, in nauwe samenwerking met mijn ministerie, de beleidsnota «Landelijke Management Development Brandweer in beweging» besproken en geaccordeerd. De betreffende nota is in nauw overleg met de VNG tot stand gekomen.

De nota gaat onder meer in op de uitgangspunten van de nieuwe aanpak van het LMD-beleid. De uitgangspunten kunnen als volgt worden samengevat:

1. De tweeledige doelstelling van het LMD brandweer luidt als volgt:
  - a. het blijvend stimuleren en ondersteunen van de ontwikkeling van het zittende en aankomende talent voor functies in de strategische top van de brandweer- en rampenbeheersingsorganisaties in Nederland;
  - b. de zorg voor kwalitatief hoogwaardige en zo mogelijk tijdig beschikbare kandidaten voor de vervulling van functies in de strategische top van de brandweer in Nederland.
2. De doelgroep van het LMD brandweer bestaat uit potentials in de strategische top (schaal 15 en hoger) en de kweekvijver (brandweerleidinggevenden uit salarisschaal 12, 13 en 14).
3. Investeren in de kwaliteit van haar huidige en toekomstige leidinggevenden is van vitaal belang voor de Nederlandse brandweer. In de nota wordt als een van de activiteiten genoemd, dat Bureau LMD politie en brandweer een traject inzet om te komen tot één kerncompetentieprofiel voor de strategische top van de brandweer. Inmiddels zijn de kerncompetenties ontwikkeld en onlangs door het Adviescollege LMD brandweer geaccordeerd. Het kerncompetentieprofiel geeft de basiskwaliteiten weer waarover iedere leidinggevende in de strategische top van de brandweer moet beschikken.
4. Bureau LMD politie en brandweer brengt de doelgroep in beeld en ondersteunt de leden van de doelgroep bij hun ontwikkeling volgens de werkwijze en instrumenten die LMD politie al hanteert. Aan de hand hiervan krijgt bureau LMD politie en brandweer een centraal inzicht in de kwaliteit en kwantiteit van de betrokken brandweerleidinggevenden.
5. Het LMD brandweer maakt een onderscheid tussen het ontwikkelen van het strategisch management enerzijds en vacaturevervulling anderzijds. Beide begrippen zijn niet te scheiden, maar wel te onderscheiden. Op grond van het inzicht in de doelgroep kan bureau LMD politie en brandweer steeds beter aan het tweede deel van de doelstelling gaan voldoen. Wanneer werkgevers een vacature voor een functie op schaal 15 en hoger binnen de brandweer- en rampenbeheersingsorganisatie tijdig melden bij het bureau, kan zij hierbij zorgen voor vacaturebemiddeling.
6. Omdat het LMD brandweer te maken heeft met diverse spelers in het veld en omdat betrokkenheid, draagvlak, samenwerking en afstemming voorwaarden zijn voor het welslagen, is communicatie een zeer essentieel beleidsinstrument voor LMD brandweer. Het bureau LMD politie en brandweer zoekt reeds nadrukkelijk samenwerking met de VNG en de koepels om het nieuwe beleid zo snel en effectief mogelijk te communiceren naar de betrokkenen.

De volledige nota vindt u als bijlage bij deze brief<sup>1</sup>.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
J. W. Remkes

---

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.