

# Rood vernieuwt

Eindrapportage project  
'Brandweer in Drenthe vernieuwt'



Regionale Brandweer Drenthe

# Rood vernieuwt

**Eindrapportage project  
'Brandweer in Drenthe vernieuwt'**

*Commandanten brandweer Drenthe, juli 2006*

## **Inhoudsopgave**

1	Inleiding	3
	1.1 Aanleiding	
	1.2 Werkwijze	
	1.3 Tussenrapportage	
	1.4 Vervolg	
2	Bevindingen informatieronde langs de brandweerposten	5
3	Visie en ontwikkelingsrichting	7
	3.1 Preparatie	
	3.2 Repressieve dekking	
	3.3 Logistiek	
	3.4 Veiligheidsketen	
	3.5 Proactie en preventie	
	3.6 Nazorg	
4	Doorkijk naar de toekomst	10
	4.1 Brandweer in de veiligheidsregio	
	4.2 Samenwerking	
	4.3 Pilotproject in zuidwest	
5	Conclusie en vervolg	12
	<i>Bijlagen</i>	
I	Samenvatting aanbevelingen 'Brandweer in Drenthe Vernieuwt'	14
II	Denkraam inrichting fysieke en externe veiligheid	16
III	Communicatie eindrapportage	17
IV	Vervolgacties	18
V	Inspanningen in het project	19

### *Tekst & redactie*

Regionale Brandweer Drenthe, Assen

### *Vormgeving*

In Ontwerp, Bureau voor grafische vormgeving, Assen

### *Drukwerk*

Drukkerij De Bruin, Zuidbroek

# Inleiding

## 1.1 Aanleiding

De rijksoverheid en de ontwikkelingen in de maatschappij doen een appel op de brandweer om de huidige werkwijze van de brandweer efficiënter en effectiever te maken door intensieve intergemeentelijke samenwerking. De gedachte is dat er al veel goed gaat, maar het op diverse punten beter kan én beter moet. In 2006 zal er een bestuurlijke integratie plaatsvinden tussen de RBD, GHOR en GGD en zullen de drie organisaties samen verder gaan in één hulpverleningsdienst. De Regionale Brandweer wil 'fit' genoeg zijn voor de geschetste toekomst. Fit staat in dit geval zowel voor 'energiek' als voor passend binnen de veiligheidsregio. Om dat te bereiken is eind 2004 het project 'Brandweer in Drenthe vernieuwt' gestart.

## 1.2 Werkwijze

Drie taakgroepen hebben onderzocht wat er nodig is om dit doel te bereiken. Het onderzoek richtte zich op drie taakvelden, te weten preparatie, repressieve dekking en logistiek. Zoals reeds gemeld in de tussenrapportage zijn de oorspronkelijke taakgroepen personeel & personele ontwikkeling en bedrijfsvoering, financiën en organisatie in wachtstand gezet en worden nu opgepakt in het project 'Vorming veiligheidsregio'.

De drie taakgroepen hebben in hun verkenning de gewenste situatie (visie) geschetst. In een tussenrapportage (14 december 2005) is een aantal aanbevelingen gedaan om de gewenste situatie te bereiken. De binding met de achterban tijdens de analyse en het vastleggen van de bevindingen kwam tot stand door met een klankbordgroep te discussiëren aan de hand van stellingen. De klankbordgroep bestond grotendeels uit de postchefs van alle brandweerposten/kazernes en hun plaatsvervangers.

## 1.3 Tussenrapportage

Op 14 december 2005 is de tussenrapportage aangeboden aan het Algemeen Bestuur. Het Algemeen Bestuur heeft niet ingestemd met de inhoud van de rapportage, maar heeft besloten in te stemmen met de in de rapportage voorgestelde ontwikkelrichting en wacht op nader uitgewerkte voorstellen.

Voor het succesvol kunnen inslaan van de voorgestelde ontwikkelrichting is het belangrijk dat de brede achterban (de medewerkers van de Drentse brandweerkorpsen en van het regiobureau) positief tegen de voorgestelde ontwikkelrichting aankijkt. Om de achterban goed te informeren en het draagvlak voor de vernieuwing te verhogen is er in het voorjaar een informatieronde gemaakt langs de brandweerposten om de bevindingen van het projectteam (de taakgroepen) toe te lichten en de reacties te peilen. Dit werd ondersteund door een korte film die speciaal voor dit doel gemaakt was.

## 1.4 Vervolg

Door de commandanten van Drenthe is besloten het project 'Brandweer in Drenthe vernieuwt' af te sluiten met deze eindrapportage. In het rapport komt de professionele mening van de commandanten ten aanzien van intergemeentelijke samenwerking naar voren, gekoppeld aan de reacties van de medewerkers. Wat de commandanten betreft vormen de in de rapportage opgenomen bevindingen uit de informatieronde langs de brandweerposten samen met de visie die reeds was neergezet in de tussenrapportage de ontwikkelrichting voor de brandweer in Drenthe voor de komende jaren.

De brandweer wordt echter, ook in Drenthe, links en rechts ingehaald door landelijke ontwikkelingen met betrekking tot de veiligheidsregio.

Medio 2006 zal Drenthe aan een door BZK vastgesteld basisniveau moeten voldoen, o.a. met betrekking tot de regionalisering van brandweer en verplichte bestuurlijke samenwerking van de regionale brandweer met de GHOR. Dit heeft consequenties voor de ontwikkelrichting van de brandweer en het tempo waarin de brandweer zich zal (moeten) ontwikkelen.

Ongeacht de vorming van de veiligheidsregio is echter een brede samenwerking tussen gemeenten noodzakelijk om de toekomstige ontwikkelingen rond de brandweer te kunnen managen. Om de gewenste voortgang te behouden willen de commandanten een aantal aanbevelingen uit de tussenrapportage verder concretiseren en stapsgewijs, in overleg met het bestuur, laten uitvoeren door nieuw te vormen werkgroepen (als opvolgers van de taakgroepen van het project 'Brandweer in Drenthe vernieuwt').

Het voorliggende rapport zal aan het bestuur worden aangeboden. De gemeenten zijn aan zet om de inhoud te omarmen en te besluiten over het realiseren van de neergelegde visie en bijbehorende aanbevelingen.

# Bevindingen informatieronde langs de brandweerposten

Om de achterban (medewerkers van alle brandweerposten) te informeren over de uitkomsten van het project 'Brandweer in Drenthe vernieuwt' is de tussenrapportage in het afgelopen voorjaar gepresenteerd bij de lokale brandweerposten. Naast de discussie over de aanbevelingen uit de tussenrapportage spitste de discussie zich ook toe op de zorg voor de vrijwilliger. Om vrijwilligers te blijven binden aan de brandweer moeten zij zo goed mogelijk worden gefaciliteerd.

Het traject van informatiebijeenkomsten op de lokale brandweerposten is eind april 2006 afgerond. De bijeenkomsten kenden een hoge opkomst, de betrokkenheid was groot en er is op een open manier gediscussieerd. Uit de discussie kwamen de volgende bevindingen en oplossingsrichtingen naar voren:

## PREPARATIE

- > Een goed en flexibel oefenaanbod is belangrijk om vrijwilligers gemotiveerd te houden. Maar ook om de brandweer aantrekkelijk te houden voor een nieuw type vrijwilliger die best bij de brandweer wil om zijn inbreng richting de gemeenschap te vervullen maar dan ook professionele en flexibele ondersteuning verlangt op het voor hem of haar juiste moment. Voor het oefenen op een andere dan de eigen post bestaat bij een deel van de vrijwilligers nog enige koudwatervrees. Het zelfde geldt voor het uitrukken vanuit een andere dan de eigen post. Deze flexibele oplossing wordt bij sommige posten toegepast om de paraatheid overdag te verhogen. Dit houdt in dat men op afgesproken tijden overdag ter beschikking staat van de post in de plaats waar men werkt en 's avonds uitrukt vanuit de eigen post in zijn of haar woonplaats. Dit vraagt de nodige aandacht en begeleiding.
- > Het invoeren van een persoonlijk oefenlogboek, waaruit is af te lezen of een medewerker voldoet aan de minimale eisen met betrekking tot geoefendheid (te beginnen met de kwantiteit) ligt gevoelig. De medewerkers vragen zich af wat de consequenties (kunnen) zijn, wanneer zij niet aan de minimale eisen voldoen.

## REPRESSIEVE DEKKING

- > Er is een op de post georiënteerd groepsgevoel, men voelt zich meer verbonden met de eigen post dan met de gemeente. Bepaalde cultuureigen elementen per post kunnen zonder probleem behouden blijven. Waar mogelijk moet per post en soms zelfs per persoon maatwerk geleverd worden volgens een cafetaria-model. Bij andere zaken, zoals de uitruk- en inzetprocedures, moet regionaal één lijn getrokken worden. Om dit te kunnen bereiken moeten we elkaar helpen, om dit te organiseren is bovengemeentelijke massa nodig.
- > Over het totstandkomen van de opkomsttijd bleken bij medewerkers misverstanden te bestaan. Het is echter goed uit te leggen dat 15 minuten een realistische opkomsttijd is (van alarm tot ter plaatse) en niet bedoeld is om posten op te heffen. Daar waar de discussie speelt om een post op te heffen, speelde dit al langer.
- > De paraatheid overdag is op sommige posten een probleem en zal in de toekomst in toenemende mate een probleem worden. Hiervoor moeten creatieve oplossingen bedacht worden.
- > Een gevoelig punt is het uitrukken met een boventalig aantal brandweermensen. Vrijwilligers willen zo min mogelijk missen en willen dus graag mee met een uitruk. De (eind)verantwoordelijken willen er op toe zien dat er veilig en gestructureerd wordt ingezet met de landelijk geldende standaardbezetting (zes personen per tankautospuiter). Inmiddels is al wel gebruikelijk dat men met de (landelijke) standaard van zes personen uitrukt voor assistentie naar het verzorgingsgebied van een andere post.

#### LOGISTIEK

- > Centraal inkopen van materieel. Vrijwilligers vinden het eigenlijk wel logisch dat dit centraal gebeurt, maar willen wel betrokken worden bij het aanschaftraject, dit geldt met name bij de aanschaf van een voertuig en bij de bouw van een nieuwe kazerne.

#### ZORG VOOR DE VRIJWILLIGER

- > De maximale belastbaarheid van de vrijwilliger is bereikt. Om in de toekomst vrijwilligers te behouden en aanbod van nieuwe vrijwilligers te garanderen moet de urenbelasting beperkt worden. Dit kan door vrijwilligers te ontlasten van niet relevante taken, zoals het schoonspuiten van het wegdek of onderhoud van materieel.
- > Vrijwilligers behoren een gelijke rechtspositie krijgen door het regionaal gelijk-trekken van vergoedingen voor oefenen en repressief optreden. Door het gezamenlijk oefenen komt men er achter dat er per gemeente verschillen zijn in de hoogte van vergoedingen voor oefenen en repressief optreden. Er wordt gewerkt aan een voorstel voor een regionaal uniforme oefen- en uitrukvergoeding.
- > Eén van de oplossingsrichtingen om de vrijwilliger verder te ontlasten is het overdag oefenen en opleiden van vrijwilligers. Hierover zullen er afspraken gemaakt moeten worden met de hoofdwerkgever van de vrijwilliger om de vrijwilliger voor een aantal uren 'vrij te kopen'.
- > Een eigen aanspreekpunt voor vrijwilligers is belangrijk. Dit kan in de vorm van een eigen commandant, maar het zou ook een gezamenlijke (intergemeentelijke) commandant kunnen zijn, die wordt ondersteund door een postchef die kan fungeren als direct aanspreekpunt. In een aantal gemeenten, zoals Meppel & Hoogeveen en Aa en Hunze & Tynaarlo wordt al gewerkt met een gezamenlijke commandant. Dit functioneert naar tevredenheid als er maar op postniveau een herkenbaar aanspreekpunt is, iemand die opkomt voor de belangen van 'zijn/haar' mensen.

# Visie en ontwikkelingsrichting

De taakgroepen uit 'Brandweer in Drenthe vernieuwt' hebben in hun verkenning de gewenste situatie geschetst. Het doel is te komen tot *'één brandweerorganisatie voor Drenthe gericht op het leveren van producten en diensten die de veiligheid in Drenthe bevorderen in samenhang en samenwerking met andere betrokken diensten'*.

De achterliggende gedachte is dat in een plattelandsregio als Drenthe, met drie kerngemeenten en relatief kleine gemeenten er omheen, alleen een kwaliteitsslag kan worden gemaakt door onderlinge samenwerking. In de tussenrapportage is een aantal aanbevelingen gedaan om tot de gewenste situatie te komen.<sup>1</sup>

De in de tussenrapportage neergezette ontwikkelingsrichting en de conclusies uit de informatieronde langs de brandweerposten bijten elkaar niet, maar vullen elkaar aan. Bepaalde punten liggen nog gevoelig en zullen in het veranderingsproces nog specifieke aandacht behoeven. Communicatie op postniveau zal daarbij helpen.

## 3.1 Preparatie

Alleen een goed opgeleide en geoefende brandweer is in staat om bij een brand of ramp direct professioneel te handelen. Het oefenen wordt sinds de aanstelling van oefencoördinatoren gestructureerd aangepakt. Er is echter een aantoonbaar verschil (van 5fte) van de (in 2001) in het Algemeen Bestuur vastgestelde formatie en het werkelijke volgens de geldende leidraad oefenen (Nibra 2000) benodigde aantal oefencoördinatoren. Daarnaast worden momenteel kennis, ervaring, capaciteit en personeel onvoldoende gedeeld.

### CENTRALE AANSTURING

De gewenste opleiding- en oefenkwaliteit kan alleen bereikt worden door een regionale oefenorganisatie, die bestaat uit gemeentelijke oefencoördinatoren. Deze organisatie beschikt over een regionaal oefenbeleidsplan waarin uniformiteit centraal staat. Dit houdt in dat materiële en financiële middelen onder centrale aansturing komen. Een regionale organisatie maakt kennisuitwisseling en uniformiteit mogelijk en voorkomt niveauverschil en draagt derhalve bij aan het maken van de gewenste kwaliteitsslag.

### KWALITEIT EN FLEXIBILITEIT

Om de kwaliteit van oefeningen verder te verhogen en verschillen in kwaliteit en kwantiteit tussen posten op te heffen is onderlinge uitwisseling van kennis en uitvoerend personeel tussen korpsen noodzakelijk (bijvoorbeeld het delen van scenario's of het inbrengen van evaluaties van incidenten).

Binnen een regionale opleidingsstructuur is het mogelijk vrijwilligers beter tegemoet te komen door een flexibeler oefenaanbod aan te bieden. Hierdoor kan men bijvoorbeeld voor het behalen van voldoende oefeningen flexibel intekenen voor oefeningen elders in de regio. Uit de postbezoeken is echter gebleken dat een aantal medewerkers ten aanzien van deze oplossing nog koudwatervrees heeft.

<sup>1</sup> Bijlage I, aanbevelingen uit de tussenrapportage

### 3.2 Repressieve dekking

#### BINDING VAN VRIJWILLIGERS

Er is nog altijd een toekomst weggelegd voor het werken met vrijwilligers. De beschikbaarheid van voldoende vrijwilligers is echter tegenwoordig niet meer vanzelfsprekend. Ondermeer omdat mensen steeds vaker op grote afstand van hun woonplaats werken. Daarnaast zal de beschikbaarheid van de vrijwilliger in de toekomst mogelijk worden beperkt door wijzigingen in de arbeidswet. Er moeten creatieve oplossingen worden bedacht om de paraatheid overdag ook in de toekomst op peil te houden. Om de vrijwilligers in de toekomst te blijven binden moet er rekening gehouden worden met wat de vrijwilligers motiveert en hun inzet vergemakkelijkt. Uit de informatieronde langs de posten is een aantal aanbevelingen gekomen om de zorg voor de vrijwilliger te verbeteren (zie hoofdstuk 2).

#### OPKOMSTTIJD

Om de gewenste repressieve dekking te realiseren is standaardisatie van normen en procedures van groot belang. In Drenthe wordt over het algemeen voor de basisbrandweezorg de landelijke richtlijn toegepast, die is vastgelegd in de Handleiding Brandweezorg (BZK 1992). Dat wil zeggen een maximale opkomsttijd van 5 tot 10 minuten afhankelijk van de gebruiksfunctie en de preventieve situatie. Alhoewel in het verleden de indruk is gewekt dat de maximale opkomsttijd in een landelijk gebied als Drenthe gehaald kan worden, zijn wij hiervan allerminst overtuigd. De regio Drenthe is een landelijk gebied, hierdoor benadert de opkomsttijd eerder de 15 dan de 8 minuten. Om ook naar de burger een realistische opkomsttijd te communiceren, wordt geadviseerd de opkomsttijd bij te stellen naar maximaal 15 minuten.

#### MATERIEEL

Per post/kazerne dient men met hetzelfde aantal mensen en dezelfde hoeveelheid en soort materieel en uitrusting uit te rukken.

#### SPECIALISMEN

Het specialistisch brandweerwerk (specialistische hulpverlening zoals duiken en gaspakken) dient bovenlokaal of regionaal georganiseerd te zijn om tot een zo efficiënt mogelijke verdeling van mensen en middelen te komen.

#### GROOTSCHALIG OPTREDEN

Voor grootschalig optreden in Drenthe is een herziening van de in het verleden in Drenthe gegroeide structuur met voorbereide pelotons wenselijk. Wij achten de beschikbaarheid van twee compagnieën wenselijk. Daarbij is het van belang dat er in de regio gelijke mogelijkheden zijn voor opschaling met voldoende restdekking. Vanzelfsprekend moet opschaling gestructureerd en volgens duidelijke procedures plaatsvinden.

#### OPERATIONELE LEIDING

Voor de operationele leiding is het belangrijk dat er op regionale schaal een operationeel systeem is van leidinggevende officieren met afgebakende en op elkaar afgestemde taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Een optimale indeling vraagt centrale coördinatie en wordt vergemakkelijkt door een regionaal dienstverband van de betrokken officieren voor het aandeel van hun repressieve taak.

### 3.3 Logistiek

Op logistiek gebied kunnen gemeenten de kwaliteit en veiligheid alleen optimaliseren en waarborgen als er sprake is van uniformiteit en standaardisering van het materieel. Het regionaal voorbereiden, organiseren en voortzetten van grootschalige incidenten- en rampenbestrijding vraagt om een regionaal materieelbeleid- en beheerplan. Dit beleidsplan moet ook de financiën regelen en dit integreren in de gemeentelijke processen. In principe komt al het materieel en materiaal in aanmerking om opgenomen te worden in een regionaal materieelbeleid- en beheerplan.

Eerstelijns en preventief beheer (eenvoudige onderhoudswerkzaamheden) kan goed binnen de posten plaatsvinden, terwijl het tweede- en

derdelijns (complexere onderhoudswerkzaamheden en reparaties) beheer op districts- danwel regionale niveau kan worden georganiseerd. Dit zal ook de belasting voor de vrijwilligers, die nu nogal eens worden ingeschakeld voor logistieke werkzaamheden, verlagen. Vrijwilligers hebben er begrip voor wanneer materieel en uitrusting centraal wordt aangeschaft. Wel willen zij graag betrokken worden in het aanschaftraject.

### **3.4 De veiligheidsketen**

Het onderzoek van het project 'Brandweer in Drenthe vernieuwt' richtte zich slechts op twee schakels van de veiligheidsketen, te weten preparatie en repressie. Daarnaast richtte dit onderzoek zich op logistieke samenwerking. De andere drie schakels, proactie, preventie en nazorg werden buiten beschouwing gelaten. Een keten is echter altijd zo sterk als de zwakste schakel. Om kwalitatief goede brandweezorg te kunnen leveren, zouden alle schakels in de keten doorgelicht moeten worden en waar mogelijk moeten worden verbeterd om de gewenste professionaliseringsslag te maken. Een denkraam hiervoor is als bijlage bijgesloten (zie Bijlage II).

### **3.5 Proactie en preventie (fysieke en externe veiligheid)**

Momenteel is er een aantal ontwikkelingen op het gebied van proactie en preventie. De eerstelijns proactie en preventie zijn onderdeel uit gaan maken van integrale gemeentelijke afdelingen waar vergunningen worden afgehandeld. Dit komt vanuit een gemeentelijk perspectief de klantgerichtheid ten goede, maar vanuit de brandweer gezien heeft dit het nadeel dat proactie en preventie losgeweekt dreigen te worden uit de veiligheidsketen en de terugkoppeling naar en vanuit de schakels preparatie en preventie niet meer plaatsvindt.

Voor het goed invullen van preventietaken is een gedegen inbreng en dus kennis noodzakelijk van repressie. Preventieve maatregelen hebben pas effect wanneer er goed wordt nagedacht over de repressieve consequenties. Een goede interactie met repressie is van wezenlijk belang bij een goede invulling van de preventie. Dit kan alleen afdoende worden uitgevoerd wanneer de ambtelijke afstand tussen preventie, preparatie en repressie zo klein mogelijk is.

### **3.6 Nazorg**

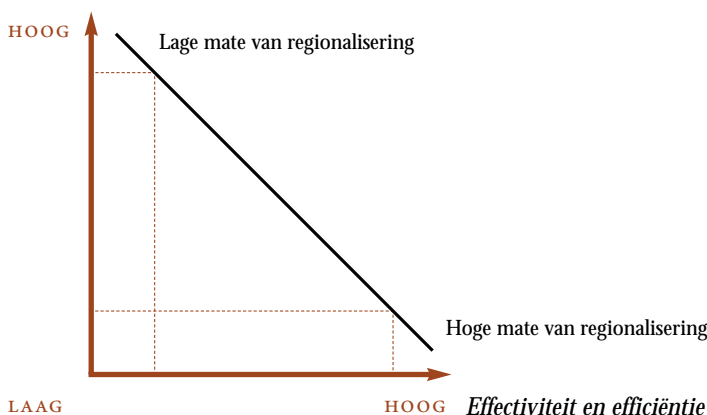
Nazorg viel onder de taakgroep preparatie. Gedurende het proces van het project 'Brandweer in Drenthe vernieuwt' is echter besloten om de energie te richten op het onderdeel opleiden en oefenen en te wachten op een nieuwe opdracht om het onderdeel nazorg in een later stadium verder uit te werken.

# Doorkijk naar de toekomst

## 4.1 Brandweer in de veiligheidsregio

Aanleiding voor het project 'Brandweer in Drenthe vernieuwt' is de wens vanuit de brandweer om een aantal zaken beter en efficiënter aan te pakken. Er zijn inmiddels verschillende discussies gevoerd over de positie van de brandweer in de veiligheidsregio. Alle betrokkenen erkennen dat de regionalisering de effectiviteit en efficiency van de brandweer ten goede zal komen (zoals BZK beoogt). Dit gaat echter ten koste van de zeggenschap van elke individuele gemeente over haar eigen brandweerkorps, medewerkers en middelen. Het overdragen van zeggenschap voelt niet altijd plezierig. De relatie kan schematisch worden uitgebeeld:

### Gemeentelijke zeggenschap



**Figuur: de relatie tussen gemeentelijke zeggenschap over (bepaalde) medewerkers van de brandweer en de effectiviteit en de efficiëntie van de door deze medewerkers uitgevoerde taak. Vanuit de gemeenten is men zich bewust van de efficiencyvoordelen die samenwerking met zich meebrengt, maar er bestaat gevoelsmatig weerstand omdat dit ten koste gaat van de eigen zeggenschap.**

Wat het kabinet betreft komt de zeggenschap over het beheer bij de nieuwe hulpverleningsdienst te liggen. Over het niveau van regionalisering (wie komen er in regionale dienst) is door BZK nog geen duidelijke uitspraak gedaan. De verwachting is dat het basisniveau inhoudt dat commandanten en specialistisch personeel in regionale dienst komen. Op 13 december 2005 door de commandanten gesproken over de notitie 'de knip', waarin wordt voorgesteld al het leidinggevend en uitvoerend niet repressief beroepsbrandweerpersoneel en de leidinggevende repressieve functionarissen deel uit te laten maken van één regionale brandweerorganisatie.<sup>3</sup>

Het repressief uitvoerend personeel komt in dit voorstel voorlopig niet in regionale dienst. De commandanten van Drenthe hebben een eenduidig eindbeeld voor ogen en hebben zich uitgesproken om te streven naar één brandweeororganisatie voor Drenthe op langere termijn.

Door de projectgroep vorming veiligheidsregio worden concrete voorstellen voorbereid, bestaande uit een aantal keuzemodellen, betreffende de mate van regionalisering van de brandweer en de mate van bestuurlijke-, beleids-

<sup>3</sup> Notitie 'de knip', voorstel Agendacommissie Veiligheidskoepel over brandweerpersoneel in regionale dienst (28 september 2005). Dit is een landelijk document dat door de regionaal commandanten is besproken met de gemeentelijk commandanten.

matige- en organisatorische integratie met de GHOR en GGD. Het aanbod vanuit de nieuw te vormen hulpverleningsdienst en de vraag vanuit de gemeenten moet daarbij op elkaar worden afgestemd (de regiefunctie van de gemeenten). Bovengenoemde elementen zullen verder worden uitgewerkt vanuit het project 'Vorming veiligheidsregio Drenthe'.

#### **4.2 Samenwerking**

De realisatie van de veiligheidsregio zal gebeuren met input vanuit het brandweerveld. Uitgangspunt is dat de brandweer in de nieuwe hulpverleningsdienst herkenbaar blijft. Uit het project 'Brandweer in Drenthe vernieuwt' is gebleken dat tenminste intergemeentelijke samenwerking onontbeerlijk is om de gewenste kwaliteitslag te maken en zo de verbeteringen op te pakken die onder andere aangereikt worden in landelijke inspectierapporten. Daarnaast is samenwerking noodzakelijk om een sterke rode kolom te vormen die haar rol kan vervullen in de veiligheidsregio en de nieuw te vormen hulpverleningsdienst. In de tussenrapportage is al een aantal aanbevelingen opgenomen over verdergaande intergemeentelijke samenwerking. Samenwerking kan op regionaal niveau, maar bijvoorbeeld ook op districtsniveau. In het verleden is afgesproken dat de drie kerngemeenten een aantal regionale taken uitvoeren, ze hebben hiervoor 1,8 fte tot hun beschikking. Dit kan worden ingezet om de onderlinge samenwerking, regionaal danwel per district te versterken. Daarnaast heeft het regionaal bureau 2,8 fte tot haar beschikking in de vorm van District Veiligheids Adviseurs om de onderlinge samenwerking op het gebied van fysieke veiligheid te stimuleren en te ondersteunen. De ambities vanuit de brandweer op het gebied van verder gaande samenwerking moeten nog worden uitgewerkt in een nader op te stellen meerjaren-beleidsplan.

#### **4.3 Pilotproject in zuidwest**

Een voorbeeld van intergemeentelijke samenwerking op districtsniveau is het pilotproject in zuidwest Drenthe. Er is een verschil in expertise tussen gemeenten, de kleinere gemeenten hebben vaak minder kennis in huis. Deze kennis kan worden ondergebracht door een back-office te vormen op regionaal- of districtsniveau. Complexe vraagstukken op het gebied van vergunningen waarvoor brandweerkennis vereist is, kunnen voorgelegd worden aan de back-office op districtsniveau. De aanvraag vergunningen en afhandeling van eenvoudige aanvragen en het verstrekken van veel voorkomende veiligheidsadviezen blijft lokaal (eerstelijns) en dicht bij de burger. De adviestaak voor BRZO bedrijven en vuurwerkopslag blijft bij het regionaal samenwerkingsverband. Daarnaast kunnen ook andere zaken in de backoffice georganiseerd worden, zoals bedrijfsvoering, materieelbeheer en een oefenbureau.

Het pilotproject in zuidwest is een goed voorbeeld van het streven om efficiënter te werken door intergemeentelijke samenwerking. Op deze wijze wordt getracht de kwetsbaarheid van de afzonderlijke organisaties te verminderen. Wanneer het pilotproject succesvol blijkt te zijn, zou deze werkwijze vervolgens 'gekopieerd' kunnen worden naar de andere districten.

## Conclusie en vervolg

Het project 'Brandweer in Drenthe vernieuwt' is gestart om te onderzoeken op welke wijze de brandweer in Drenthe met de tijd en de maatschappij kan meegroeiën. Het onderzoek naar de mogelijkheden van verdergaande intergemeentelijke samenwerking en het verhogen van efficiency en effectiviteit van de brandweer in Drenthe is afgerond. Door middel van de informatieronde langs de posten is de visie uit de tussenrapportage getoetst.

Hieruit is gebleken dat zowel onder de commandanten als onder overige medewerkers van de brandweer de noodzaak wordt ervaren om te veranderen om de gewenste kwaliteitslag te maken en de paraatheid te vergroten. Bepaalde punten liggen nog gevoelig en vragen extra aandacht. Ook heeft het project geleerd dat het belangrijk is om met alle medewerkers goed over de ideeën te communiceren om draagvlak en vertrouwen te krijgen en om misverstanden weg te nemen. Om intergemeentelijke samenwerking fundamenteel te kunnen intensiveren is ook brede steun binnen de gemeentelijke apparaten benodigd.

Met deze eindrapportage wordt het project 'Brandweer in Drenthe vernieuwt' feitelijk afgesloten. De rapportage zal in september worden aangeboden aan het algemeen bestuur. Daarnaast zal de eindrapportage op een passende wijze worden gecommuniceerd naar de medewerkers. Structurele communicatie naar medewerkers over vernieuwingen binnen de brandweer, onder andere in het kader van de veiligheidsregio, is noodzakelijk. Hierbij zal ook specifieke aandacht zijn voor de vrijwilligers. In bijlage III is opgenomen hoe dit communicatietraject vormgegeven zal worden.

De commandanten onderschrijven dat er onafhankelijk van de discussie rondom de veiligheidsregio een aantal verbeterpunten opgepakt moet worden en verdere samenwerking moet worden gezocht. De commandanten zullen vervolgacties stapsgewijs opstarten (opgenomen in bijlage IV).

Dit rapport wordt niet afgesloten zonder het bedanken van iedereen die zich heeft ingezet voor het project dat is bedoeld om te bevorderen dat de hulpvragende burger in Drenthe beter kan worden geholpen door de brandweer. Bijlage V geeft een ruw overzicht van de inspanningen die in het kader van het project sinds de conferentie in Wageningen in oktober 2004 zijn verricht.

# *Bijlagen*

# Samenvatting aanbevelingen 'Brandweer in Drenthe vernieuwt'

Voor de drie onderzochte onderwerpen preparatie, repressieve dekking en logistiek, is enerzijds gekeken naar de factoren die van belang zijn voor de dienstverlening aan de burger en anderzijds naar de arbeidsomstandigheden, behoefte en mate van tijdsbesteding van de brandweermensen.

Hier zijn per taakveld de volgende aanbevelingen uit gekomen:

## *Preparatie*

- a. Geadviseerd wordt om de opleid- en oefentaak onder te brengen bij een regionale eenheid opleiden & oefenen met decentraal in te zetten medewerkers van de korpsen.
- b. Sluit hiertoe een startconvenant af.
- c. Stel een werkgroep in voor het opstellen van een ontwerpschets voor een regionale eenheid opleiden en oefenen.

## *Repressieve dekking*

Voor de basisbrandweezorg adviseert de taakgroep:

- a. Standaardiseer een maximale opkomsttijd van 15 minuten, die wordt gehaald in 80% van de gevallen, voor de basis brandweezorg. Dit sluit aan bij de huidige praktijk en is/wordt vanuit veiligheidsoogpunt acceptabel door de verbeterde mogelijkheden van vroege ontdekking van brand door het steeds meer toepassen van rookmelders.
- b. Standaardiseer het materieel op alle brandweerposten.
- c. Uniformeer de aantallen personen en soort en hoeveelheid materieel bij uitrukken naar gelijke incidenten.
- d. Maak duidelijke, op papier vastgelegde organisatorische en financiële afspraken met hoofdwerkgevers over de beschikbaarheid van brandweermensen. Onderzoek daarbij de mogelijkheden om ook in de werkomgeving op een andere post ingezet te worden en het inkopen van werkuren voor opleiding en oefeningen.

Voor de specialistische brandweezorg adviseert de taakgroep:

- a. Besluit tot het organiseren op regionale schaal.
- b. Standaardiseer de opkomsttijden per specialisme
- c. Onderzoek hoe de specialismen op gelijke (evenredige) wijze verdeeld kunnen worden.

Voor het grootschalig brandweeroptreden gelden de volgende adviezen:

- a. Besluit tot de beschikbaarheid over twee compagnieën.
- b. Zorg voor snelle, gestructureerde opschaling volgens het principe van vrije instroming (via een kazernevolgordetabel die is gebaseerd op de kortste opkomsttijden) voor de eerste compagnie in plaats van vooraf ingedeelde pelotons. Betrek hierbij de buurregio's.
- c. Breng het aantal meetploegen voor gevaarlijke stoffen terug van twaalf naar negen om mensen en middelen efficiënter in te kunnen zetten.

Voor repressieve officieren (met een leidinggevende en/of adviserende functie) is het advies:

- a. Een regionaal operationeel systeem van leidinggevende officieren met afgebakende en op elkaar afgestemde taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden.<sup>4</sup>
- b. Stel vast dat 0,2 fte is benodigd is voor oefenen, bijscholing en repressief optreden.

- c. Stel een regionaal dienstverband in voor tenminste de repressieve taak (minimaal 0,2 fte).<sup>5</sup>
- d. De regionaal commandant is eindverantwoordelijk voor het gehele piket en kan aanwijzend optreden indien een piketofficier niet aan kwalitatieve en kwantitatieve eisen voldoet.

### *Logistiek*

Geadviseerd wordt om aanschaf en beheer van materieel, uitrusting en huisvesting centraal te organiseren, afgestemd op het lokale inkoopbeleid.

<sup>4</sup> Ad a:

Dit systeem zou moeten bestaan uit

- drie Officieren van Dienst piketten op het niveau van adjunct-hoofdbrandmeester;
- drie Officieren van Dienst piketten op het niveau van Hoofdbrandmeester;
- een onafhankelijk piket van de functies functionaris Regionale Ongevallenbestrijding Gevaarlijke Stoffen en Adviseur Gevaarlijke Stoffen, waarbij samenwerking met de omliggende regio's wordt gezocht;
- één piket Coördinator Alarmcentrale & Leider MeetPlan Organisatie;
- één piket Regionaal Commandant van Dienst.

<sup>5</sup> Ad c:

Via een regionaal dienstverband

- ontstaat een gelijke rechtspositie (voor vergelijkbare functies);
- wordt een optimale indeling van de piketten op (inter)regionaal niveau mogelijk;
- kan voldoende tijd worden besteed aan het geoefend houden van de vaardigheden en bijscholing.

# Denkraam fysieke en externe veiligheid

		Advies	Vergunning	Toezicht	Handhaving	Publieks-beïnvloeding
<b>Regio</b>	Regie (brandweerkennis)	3e lijns / wettelijk vastgelegd (bijv.: BEVI, BRZO, Vuurwerk)	vindt niet plaats	3e lijns toezicht BRZO (provincie) (Brandweerkennis)	provinciale handhaving	3e lijns voorlichting (preventief): folders, media, servicenummer, website
<b>District</b>	Backoffice (brandweerkennis)	2e lijns: bovengemeentelijk samenwerken	vindt nu niet plaats (evt. later via intergem. afdeling vergunningen)	2e lijns toezicht (Brandweerkennis) evenementen, BHV-organisaties		2e lijns voorlichting. Bijv. BHV (koppeling met preparatie) bedrijfsnoodhulpplannen publieksvoorlichting
<b>Gemeente</b>	Frontoffice	1e lijns: uitvoering van regelgeving (lokale uitvoering evt. door parttime adviseur vanuit district)	gemeentelijke vergunning afgifte	1e lijns integraal toezicht	gemeentelijke handhaving	1e lijns voorlichting. (repressie, nazorg) Het herstel van vertrouwen na een incident.

# Communicatie eindrapportage

Uit de informatieronde langs de posten is gebleken dat men zeer veel prijs stelt op voorlichting en persoonlijk contact. Eind 2006 zal er meer zekerheid zijn over de veranderingen in het kader van de vorming van de veiligheidsregio in Drenthe en de resultaten van de vervolgcacties naar aanleiding van de aanbevelingen uit het project 'Brandweer in Drenthe vernieuwt'.

Het is daarom de bedoeling om in december 2006 per district een aantal informatiebijeenkomsten te organiseren, waarvoor alle medewerkers zullen worden uitgenodigd.

## Vervolgacties

In de tussenrapportage is een aantal aanbevelingen opgenomen op de brandweer in Drenthe 'fit' te maken voor de toekomst. Om de gewenste voortgang te behouden willen de commandanten van Drenthe op korte termijn een aantal verbeterpunten concretiseren en uitvoeren.

Hieronder volgt een overzicht van een aantal punten die reeds zijn opgepakt of binnenkort zullen worden aangepakt.

### *Repressieve dekking*

Er is een nieuwe werkgroep repressie opgestart. Deze werkgroep heeft de volgende vervolgoopdrachten meegekregen:

- > Maak een repressief dekkingsplan voor basisbrandweezorg en grootschalig optreden. In het repressief dekkingsplan zullen onder meer de volgende onderwerpen zijn opgenomen:
  - het aantal meetploegen in de regio zal worden teruggebracht van twaalf naar negen;
  - de opkomsttijd wordt gestandaardiseerd en bijgesteld naar vijftien minuten;
  - er zal gewerkt worden met twee in plaats van drie compagnieën;
  - een regionaal operationeel systeem van leidinggevende officieren met afgebakende en op elkaar afgestemde bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Dit door middel van verschillende piketregelingen (zie bijlage I aanbevelingen uit de tussenrapportage).

### *Logistiek*

- > Borging van samenwerking op het gebied van logistiek bij de inrichting van de veiligheidsregio.
- > Er wordt per district één functionaris verantwoordelijk voor het onderwerp logistiek.

### *Preparatie*

- > Meer regionale regie op OvD- en bevelvoerdersoefeningen.
- > Er wordt per district één functionaris verantwoordelijke voor het onderwerp preparatie.

### *Proactie & preventie*

- > In het district zuidwest loopt een pilot-project naar het (voor een deel) organiseren van proactie en preventie op districtsniveau. In het district noord en midden loopt ook een onderzoek naar hetzelfde onderwerp.

# Inspanningen in het project

De voor en in het project belangrijke gebeurtenissen en activiteiten zijn in chronologische volgorde opgenomen in de onderstaande tabel.

Datum	Activiteit	Toelichting
16 & 17 oktober 2003	Bestuurlijke Conferentie (te Rotterdam)	Besluit werken volgens districtenmodel (incl. RMT)
8 april 2004	Kabinetstandpunt gepubliceerd	9 verbeterpunten waarvan enkele met name de rode kolom betreffen
6 & 7 oktober 2004	Bestuurlijke Conferentie (te Wageningen)	Opdracht projectplan voor 'Brandweer in Drenthe vernieuwt'
30 maart 2005	Vaststelling bestuurlijk document	Samenvatting door het bestuur gemaakte keuzes en referentiekader voor het project
april-september 2005	Uitwerken opdracht door taakgroepen	Resultaten per taakgroep vastgelegd in een rapport
januari-oktober 2006	3 bijeenkomsten klankbordgroep (in deelgroepen)	De klankbordgroep vormde een belangrijke toetssteen van de ideeën van de taakgroepen
14 december 2005	Bespreking tussenrapport in Algemeen Bestuur	Besluit om de voorgestelde ontwikkelingslijn door te zetten
februari-mei 2006	Voorlichting aan alle medewerkers	Op de brandweerposten door leden van het RMT
27 september 2006	Aanbieden eindrapport aan Algemeen Bestuur	De gemeenten zijn aan zet

In het project 'Brandweer in Drenthe vernieuwt' zijn veel personen actief geweest door het deelnemen aan een taakgroep of aan de klankbordgroep of op andere wijze, bijvoorbeeld het produceren van een voorlichtingsfilm of het schrijven van rapportages. Hieronder staan de namen van de deelnemers aan de projectgroepen (de genoemde functies golden ten tijde van de bijeenkomsten van de taakgroepen). Het voert te ver om op deze plaats alle deelnemers aan de klankbordgroep, veelal postchefs en hun plaatsvervangers, bij name te noemen. Uiteraard worden allen die hebben bijgedragen aan het resultaat van het project heel erg bedankt. Feitelijk betreft het zo ongeveer alle medewerkers van de brandweer, omdat velen hebben gereageerd tijdens de goede bezochte voorlichtingsbijeenkomsten.

## Projectteam

Deelnemer	functie
Geert Wegh (projectleider)	Commandant Emmen
Fred Heerink	Commandant Assen
Ike Kortleven	Commandant Hoogeveen en Meppel
Wilko Gaastra	Hoofd Beleidsontwikkeling en - Uitvoering Regiobureau
Rieks Schuinder	Hoofd bedrijfsbureau Regiobureau
Vincent van de Griendt (secretaris)	Hoofd alarmcentrale & operationele zaken Regiobureau

Taakgroepen, zie volgende bladzijde >

### Taakgroep Preparatie

Deelnemer	functie
Ike Kortleven (voorzitter)	Commandant Hoogeveen en Meppel
Auke Schipper	Projectleider Bouwen Hoogeveen
Jan de Vries	Commandant Noordenveld
Henk Blaauw	Vrijwillig Officier Noordenveld
Bert Winters	Officier Oefenen Midden-Drenthe
Bas Luinge	Officier Aa en Hunze
Betsy Dekker-Waninge	Medewerker preparatie De Wolden en Westerveld
Gert-Jan Stuivenberg	Beleidsadviseur oefenen Regiobureau

### Taakgroep Repressieve Dekking

Deelnemer	functie
Fred Heerink (voorzitter)	Commandant Assen
Jan Rozeboom	Commandant Borger-Odoorn
Folkert Sinnema	Commandant Coevorden
Jan de Vries	Commandant Noordenveld
Anne Kemkers	Commandant Westerveld
Gerard Kors	Postcommandant Hoogeveen
Jeroen Luider	Vrijwillig Bevelvoerder Assen
Vincent van de Griendt	Hoofd Alarmcentrale en Operationele Zaken Regiobureau
Hans van der Heijden	Senior Beleidsadviseur Regiobureau

### Taakgroep Logistiek

Deelnemer	functie
Wilko Gaastra (voorzitter)	Hoofd Beleidsontwikkeling en - Uitvoering Regiobureau
Anne Kemkers	Commandant Westerveld
Ronald Boxma	Hoofd Technische Dienst Assen
Theo Seubers	Officier Tynaarlo
Kees Methorst	Beleidsadviseur Regiobureau

### Klankbordgroep

De klankbordgroep bestaat uit de postchefs van alle brandweerposten/kazernes en hun plaatsvervangers. Deze groep bestaat uit zo'n 75 personen en is te groot om hier op te nemen.

### Vorbereidingsgroep klankbordgroep

Deelnemer	functie
Geert Wegh	Commandant Emmen (tevens projectleider)
Martijn Wevers	Commandant Tynaarlo
Anne Kemkers	Commandant Westerveld
Jaap de Koning	Officier Coevorden

### Geïnterviewde vrijwilligers ten behoeve van de voorlichtingsfilm

Deelnemer	Vrijwilliger bij
Annemarieke Leene	Brandweer Assen
Erwin Thiemens	Brandweer Westerveld, post Havelte
Aaike Spek	Brandweer Emmen, post Emmercompasuum
Marinus Pasjes	Brandweer Coevorden, post Coevorden



**Regionale Brandweer Drenthe**

Postbus 402

9400 AK Assen

T (0592) 32 46 60

F (0592) 32 46 61