

# Eén brandweer in Zuid West Drenthe

Een samenvatting van twee pilots over de samenwerking van de brandweerkorpsen van de gemeenten De Wolden, Westerveld, Meppel en Hogeveen





# Eén brandweer in Zuid West Drenthe

Een samenvatting van twee pilots over de samenwerking van de brandweerkorpsen van de gemeenten De Wolden, Westerveld, Meppel en Hoogeveen

## **Inhoudsopgave**

Voorwoord	3
Inleiding	4
1 Pilot 1	5
Conclusies en aanbevelingen	7
2 Pilot 2	9
Conclusies en aanbevelingen	11
<i>Bijlagen</i>	
I Het gekozen model op basis waarvan is gewerkt	13
II Beslipunten	14
III Vervolgstappen	15

*Een uitgave van*

Brandweer Zuid West Drenthe

*Tekst & Redactie*

Communicatiebureau Tineke Koning, Haren

*Fotografie*

Henk Brunink

*Vormgeving*

In Ontwerp, Bureau voor grafische vormgeving, Assen

*Drukwerk*

Drukkerij De Bruin, Zuidbroek

*Januari 2007*

# Voorwoord

Om de veiligheid van de inwoners en bezoekers van onze gemeente te garanderen hebben we een goed bezet én getraind vrijwillig brandweerkorps nodig. Het is essentieel dat de bezetting van het korps te allen tijde op peil blijft. Willen we de komende jaren voldoende instroom houden van vrijwilligers, dan moeten we inspelen op de maatschappelijke ontwikkelingen. Met andere woorden, we moeten voorwaarden scheppen waardoor het brandweervak aantrekkelijk blijft voor jonge mensen die bereid zijn zich in te zetten voor de maatschappij.

We lopen tegen de volgende problemen aan:

- > Het is een bijzonder gevaarlijk vak en dat vergt maximale voorbereidingsinspanning van de gemeente en de leiding.
- > De vrijwilliger moet dezelfde kwaliteit en kunde bezitten als de beroepsbrandweerman.
- > De vrijwilliger moet een grote tijdsinvestering leveren om het vak te leren en te onderhouden.
- > De maatschappelijke eisen die worden gesteld aan het optreden van brandweermensen; vrijwilligers worden door onderzoekscommissies beoordeeld als professionals en niet als een clubje goedbedoelende vrijwilligers.

Deze brandweertaak wordt in de regel ondersteund door beroepskrachten. Deze beroepskrachten maken deel uit van de gemeentelijke organisatie. Het betreft hier specialistische functies. In de regel zijn het zeer kleine eenheden aan menskracht en daardoor zeer kwetsbaar. De kwetsbaarheid proberen op te lossen in de eigen organisatie zal altijd tot hoge kosten leiden.

Met het versterken van de beroepssamenwerking en dus het verminderen van de kwetsbaarheid komt nog een ander gunstig aspect naar voren. Door samenwerking kan men gerichter werven en waar nodig specialisten aantrekken. Met daarnaast inbedding door middel van een back-office in een grotere gemeentelijke afdeling, kan men zaken als beleidsontwikkeling onderbrengen bij de aanwezige, kwalitatief hoogwaardige, beleidsmedewerkers. Kortom, meer taakspecialisatie.

Samenwerking van hoger leidinggevend personeel biedt de mogelijkheid om in alle vier gemeenten de competenties en werkniveaus (tactisch en strategisch) in de volle breedte te benutten en te laten aansluiten op het gemeentelijk managementniveau. De lijn gemeente - veiligheidsregio kan vanuit de gemeentekant op deze manier versterkt worden.

Door samenwerking kunnen taken slimmer en efficiënter uitgevoerd worden. Veel taken worden nu afzonderlijk door ieder brandweerkorps opgepakt. Iedereen moet het wiel opnieuw uitvinden en investeert zelf in middelen die nodig zijn voor uitvoering van de taken. Het mag duidelijk zijn dat gezamenlijke inkoop en afstemming in de te maken keuzes voordeel op zal leveren.

Naast al deze redenen waarom samenwerking zo belangrijk is, hebben we nog een drijfveer, namelijk de opdracht van de minister tot de vorming van de veiligheidsregio. Met opzet staat dit criterium niet als eerste punt op de lijst, hoewel de opdracht van de minister voor een groot deel dezelfde mechanismen in gang zet. Hij komt vanuit het vertrekpunt 'kabinetsstandpunt Veiligheidsregio' tot een samenwerkingsordering en wij hebben het vertrekpunt gekozen van het verminderen van de kwetsbaarheid van de afzonderlijke gemeentelijke brandweerkorpsen. Het mag duidelijk zijn dat de samenwerking dus ook voldoet aan de wens van de minister.

*Namens de stuurgroep,  
Joh.C. Westmaas, burgemeester van Meppel*

# Inleiding

De brandweercommandanten van de gemeenten De Wolden, Westerveld, Meppel en Hogeveen hebben in opdracht van de burgemeesters een onderzoek verricht naar een mogelijke samenwerking van de vier brandweerkorpsen, waarbij de ontwikkeling aansluit op doorontwikkeling van de veiligheidsregio. Dit heeft geresulteerd in de adviesnota 'Een perspectief'. Het voorstel in deze nota was om twee pilots te starten. Deze pilots zijn in 2006 uitgevoerd en voor de uitvoering is een koplopersubsidie ontvangen van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties.

Het model dat het uitgangspunt voor beide pilots vormde (model 4 uit de adviesnota 'Een perspectief'), bestond uit vier front-offices: brandweer De Wolden, brandweer Westerveld, brandweer Hogeveen en brandweer Meppel en een virtuele back-office brandweer Zuid West Drenthe. In de back-office zijn vijf teams samengesteld en aan de slag gegaan: het team materieel en gebouwen, het team personeel en repressie, het team bedrijfsvoering en financiën, het team opleiden en oefenen en het team pro-actie en preventie (zie bijlage I).

## Pilot 1

In de eerste pilot, onder voorzitterschap van een externe organisatie (Deloitte), is onderzoek gedaan naar de volgende aspecten:

1. Wat kost elke zelfstandige brandweerorganisatie.
2. Wat gaat elke brandweerorganisatie in de toekomst kosten; met daarin verwerkt het verplichte takenpakket. Men zou kunnen zeggen: inspectieproof voor een goede voldoende.
3. Wat kost die toekomst als men niet zelfstandig werkt, maar samen gaat werken in een backoffice volgens het model in bijlage I.

In het beschrijven van de huidige situatie zat een grote inspanning, omdat in dit geval de begrotingen gelijkgeschakeld moesten worden om geen appels met peren te vergelijken.

## Pilot 2

In de tweede pilot is de situatie geschapen waarbij men tijdens de proefperiode ook daadwerkelijk in vijf teams is gaan samenwerken, volgens het gekozen model (zie bijlage I).

In deze proef zijn de volgende kaders gesteld:

1. Werkvorm volgens het voornoemde model.
2. Werkverdeling volgens de producten van de veiligheidsketen (pro-actie, preventie, preparatie, repressie en nazorg), vertaald naar onderscheidende werkzaamheden en de producten beleid en ondersteuning.
3. Vrijheid voor de teams om te experimenteren in de samenwerking en uitvoering, waarbij in ieder geval een aantal aspecten aan de orde moet komen (die overigens per team kunnen verschillen).

# Pilot 1

Vanwege de representativiteit voor de rest van de provincie en het regionale belang, wordt dit onderzoek gedragen door de hele regio, waardoor de resultaten voldoende draagvlak hebben en input vormen voor de vorming van de Veiligheidsregio. Het onderzoek betreft vooral de vergelijking van de huidige situatie bij de vier deelnemende gemeenten, evenals het in kaart brengen van de consequenties voor deze gemeenten. Het inhoudelijke uitgangspunt is de visie/doelstelling zoals deze door de vier deelnemende gemeenten is goedgekeurd. In het onderzoek is uitdrukkelijk geen rekening gehouden met een eventuele wijziging in de zorgnorm (opkomsttijd, gerekend vanaf de melding).

## Opdrachtformulering

Op basis van de adviesnota 'Een perspectief' heeft de stuurgroep het financieel vervolgonderzoek (pilot 1) onderverdeeld in de volgende deelopdrachten:

- 1. Beschrijving van de huidige gemeentelijke brandweerorganisaties*  
Om tot een beschrijving van de huidige situatie te komen heeft een inventarisatie van de gegevens plaatsgevonden. Hierbij zijn met name de volgende aspecten meegenomen: financiën, personeel, materieel, bedrijfsvoering, beheer en uitvoering. Deze inventarisatie heeft geleid tot een overzicht waarin de aangeleverde gegevens met elkaar kunnen worden vergeleken. Appels met appels vergelijken in plaats van appels met peren.
- 2. Beschrijving van de toekomstige situatie gemeentelijke brandweerorganisaties*  
De beschrijving van de toekomstige situatie betreft een gewenste situatie en moet met name een financieel inzicht geven in de ideaalsituatie van de gemeentelijke brandweerorganisatie. Hierbij moet rekening gehouden worden met de gewenste hoeveelheid personeel, competenties en materieel, voor zover de gegevens hiervan voorhanden zijn.
- 3. Het maken van een bestek conform bijlage I*  
Bij de start van het onderzoek is gevraagd een bestek te maken op basis van bijlage I. Voortschrijdend inzicht heeft er echter toe geleid om alleen een bestek te maken van bijlage I en dit aan te vullen met een doorkijk naar een eventuele regionalisering.
- 4. Analyse van de verschillen tussen de huidige situatie en de gewenste situatie*  
Naast een analyse van de verschillen tussen de huidige en gewenste situatie per gemeente, heeft er ook een analyse plaatsgevonden van de verschillen van de huidige situatie tussen de vier gemeenten. De analyse heeft per onderdeel en in totaliteit plaatsgevonden.
- 5. Formulering meeste geschikte organisatievorm*  
De formulering van de meest geschikte organisatievorm is mede afhankelijk van de input van pilot 2. Volledige regionalisering is niet op korte termijn realiseerbaar. Op basis hiervan en het feit dat de stuurgroep heeft aangegeven om alleen bijlage I uit te werken (zie punt 3), is de formulering van een meest geschikte organisatievorm komen te vervallen. De samenwerking conform het gekozen model biedt voldoende mogelijkheden om verder regionaal door te groeien.

### Reikwijdte van de opdracht

De reikwijdte van het onderzoek beperkte zich tot de volgende uitgangspunten:

- > Ten aanzien van de huidige positie op basis van de begrotingen 2006 van de afzonderlijke brandweeronderdelen van de gemeentelijke begroting (oftewel categorie 120) komen tot:
  - eenduidig definiëren van de rubrieken van de begroting
  - opnieuw rubriceren van de verschillende onderdelen naar dezelfde definitie.
- > De stuurgroep heeft voor wat betreft de personele component verzocht het onderzoek ook te richten op een toetsing van het personeelsoverzicht opgenomen in de adviesnota 'Een perspectief', inclusief het maken van een financiële doorrekening hiervan. Naast de financiële doorrekening van de gewenste formatie zijn scenario's voor afschrijvingsmethodieken en opleiding en oefenkosten opgesteld. Aan de overige componenten is in overleg met de stuurgroep geen nadere aandacht besteed.
- > Bij de beschrijving van de gewenste situatie is geen rekening gehouden met eventuele ontvlechtingkosten omdat, uitgaande van bijlage 1 en het uitgangspunt dat het personeel niet van werkgever zal veranderen, de ontvlechtingkosten geen grote financiële impact zullen hebben op de begroting van de deelnemende gemeenten.

# Conclusies en aanbevelingen

## Financiële inrichting

De financiële inrichting van de brandweerkorpsen is op één lijn gebracht. Op basis hiervan zijn de brandweerkorpsen onderling te vergelijken, maar blijven de lokale verschillen gehandhaafd. Deze verschillen moeten ook blijven bestaan, gezien de operationele inrichting van de repressieve taak om te kunnen voldoen aan de landelijke uitruknormen.

## Afschrijvingstermijnen

Ten aanzien van de afschrijvingstermijnen zijn er verschillen geconstateerd. Geadviseerd wordt de afschrijvingstermijn van de gemeente Hoogeveen conform de overige gemeenten terug te brengen naar scenario 2. Dit komt ook overeen met de nieuwe Leidraad repressieve brandweerorganisatie. Het betreft de volgende scenario's:

1. Hoogeveen (afschrijving in vijf jaar).
2. Maximaal tien jaar met onderscheid in afschrijvingstermijnen per soort voertuigen.
3. Maximaal tien jaar met onderscheid in afschrijvingstermijnen per soort voertuigen, maar ook onderlinge continue verschuiving van voertuigen binnen de deelnemende gemeenten.

Bij alle drie scenario's geldt dat de afschrijvingstermijn niet wil zeggen dat het voertuig op dat moment ook daadwerkelijk zal worden vervangen. Financieel zou dit dan wel kunnen, maar het kan zo zijn dat dit technisch en economisch nog niet nodig is. Het verdient de voorkeur, zeker als de afschrijvingstermijn is gebaseerd op een combinatie van voertuig en bepakking, om de datum van vervanging regelmatig te bepalen.

## Opleiden en oefenen

Voorgesteld wordt het opleidingsbudget op een minimum-niveau van scenario Hoogeveen 2006 vast te stellen, met een groeitraject voor de komende drie jaar om te komen tot scenario Hoogeveen 2007. Dit is noodzakelijk voor het behoud en het aantrekken van nieuwe vrijwilligers. Met het scenario Hoogeveen 2007 wordt bijvoorbeeld het realistisch oefenen in dagsituatie meer mogelijk gemaakt (zie richtlijnen Herziene leidraad oefenen).

Landelijk zijn er nieuwe richtlijnen opgesteld voor opleiden en oefenen. Op basis van deze nieuwe nota zal er bij de vier gemeenten een inhaalslag moeten plaatsvinden. Alleen de gemeente Hoogeveen heeft bij de meerjarenraming rekening gehouden met deze nieuwe richtlijnen.

Ten behoeve van opleidingen en oefenen zijn er in opdracht van de stuurgroep ten aanzien van de gewenste positie drie scenario's uitgewerkt. Het bedrag wordt uitgedrukt in een bedrag per vrijwilliger. De drie scenario's zijn:

1. Gebaseerd op het bedrag per vrijwilliger bij Hoogeveen 2006 (gebaseerd op oude opleidingsmethodiek), € 1.803 per vrijwilliger.
2. Gebaseerd op het bedrag per vrijwilliger bij Meppel 2006, € 1.764 per vrijwilliger.
3. Gebaseerd op het bedrag per vrijwilliger bij Hoogeveen 2007, € 3.275 per vrijwilliger.

De effecten van deze scenario's voor de afzonderlijke gemeenten zijn in de hierna opgenomen tabel weergegeven.

Effect op begroting 2007	Scenario 1 Hoogeveen 2006	Scenario 2 Meppel 2006	Scenario 3 Hoogeveen 2007
Meppel	1.746	0	67.212
Hoogeveen	-75.000	-77.018	0
Westerveld	56.585	53.946	160.338
De Wolden	59.318	56.951	145.374
<b>Totaal</b>	€ 42.649	€ 33.879	€ 372.924

De toekomstige ontwikkelingen in het kader van de nieuwe richtlijnen en nieuwe opleidingsmethodiek gelden voor alle gemeenten. De kosten hiervan zijn nog niet voorhanden. Scenario 3 komt hier waarschijnlijk het dichtst bij in de buurt. Deze kostenverhoging is niet afhankelijk van de samenwerking, maar afhankelijk van de invoering van de nieuwe richtlijnen. Het streven is om scenario 3 te realiseren in een periode van drie jaar. Dit betekent voor de gemeenten dat zij dit groeitraject in hun meerjarenbeleid kunnen opnemen. Scenario 3 biedt betere mogelijkheden om vrijwilligers te behouden en/of aan te trekken en biedt de financiële ruimte om realistisch te oefenen in een dagsituatie.

#### **Koude taken**

Momenteel worden de koude taken door iedere gemeente afzonderlijk en fragmentarisch uitgevoerd. Hierbij vindt samenwerking plaats op basis van goede contacten. Uniformiteit en duidelijke samenwerkingsafspraken zouden moeten leiden tot kwaliteitsborging en synergievoordelen. Bijvoorbeeld door schaalvergroting kan er specialisatie plaatsvinden, waardoor de gemeenten een hogere kwaliteit van dienstverlening mogen verwachten.

#### **Veiligheidsregio**

Indien wordt overgegaan tot de vorming van een back-office en vier front-offices, wordt een eerste stap gezet in de richting van de doelstellingen van de veiligheidsregio. De constructie van een samenwerkingsovereenkomst kan eenvoudig ingepast worden in iedere andere wijze van samenwerking.

#### **Back-office**

De back-office moet met name worden gezien als een virtuele back-office. Personeel in de back-office zal regelmatig gezamenlijk werk verrichten, maar het grootste gedeelte van de werkzaamheden zal lokaal plaatsvinden zoals dit ook nu gebeurt. Hierdoor zal de overgang naar een back-office voor de meeste personeelsleden geen grote impact hebben. De werkwijzen worden wel op elkaar afgestemd, maar de werkplek zal voor een groot gedeelte gelijk blijven.

## Pilot 2

De teams materieel en gebouwen, personeel en repressie, bedrijfsvoering en financiën, opleiden en oefenen en pro-actie en preventie hebben zich gebogen over de volgende thema's:

### **Aanpak**

De teams hebben beschreven hoe zij de samenwerking en afstemming beter hebben kunnen organiseren en in de praktijk kunnen uitvoeren.

### **Doelstelling, taakbeschrijving en taakuitvoering**

De teams hebben doelstellingen geformuleerd die zo goed mogelijk op elkaar moesten aansluiten. Uitgangspunt hierbij was de samenwerking in de back-office brandweer. Het hoofddoel was dat de teams zouden bijdragen aan het goed functioneren van alle brandweeractiviteiten en aan het in stand houden van de brandweerorganisaties in de gemeenten De Wolden, Westerveld, Meppel en Hoogeveen in de meest brede zin van het woord. Daarnaast hebben de teams, indien mogelijk, een praktische inschatting gemaakt van het tijdsbeslag voor het uitvoeren van hun taken.

### **Belangrijke discussiepunten en mogelijke antwoorden**

De teams hebben een beeld geschetst van de discussies die spelen op de verschillende taakvelden in het licht van de komst van de veiligheidsregio, de omgevingsvergunning enz. Het is belangrijk hoe de brandweermens zich ziet staan in deze veranderende wereld die steeds minder ruimte laat voor fouten. De volgende vragen zijn beantwoord: Is de organisatie sterk genoeg om alle zaken die op ons af komen het hoofd te bieden? Kan ik voldoende kwaliteit leveren, zelfs als ik in een één mensfunctie vele taken moet behartigen? Hoe kwetsbaar zijn we en hoe draag ik die verantwoordelijkheid? Wat verwacht ik aan ondersteuning uit mijn huidige organisatie en wat verwacht ik van een back-office brandweer?

### **Ervaringen**

De teams hebben aangegeven hoe zij deze samenwerkingspilot hebben ervaren. Immers, de pilot was gebaseerd op het principe dat men gewoon zou doen alsof er al één back-office brandweer functioneerde. Gewoon doen dus en zelf nadenken over welke vorm het zou moeten krijgen, uiteraard binnen de geformuleerde kaders. Gewoon doen, zonder een stoelendans, het verhuizen van mensen en functiediscussies, om te ervaren of het werkbaar is. Zonder angst van medewerkers dat het een onomkeerbaar proces is dat óver hen gaat en niet mét hen.

### **Hoe nu verder**

De teams hebben aangegeven of het proeftraject het eindpunt van de samenwerking is of juist het begin. Wil men doorgaan en zo ja, hoe? Wat vindt men belangrijk?

### **Diversen en ondersteuning**

Tijdens het hele proces zijn zaken als huisvesting en de organisatie van de back-office aan de orde geweest. Is centralisatie een oplossing voor de huisvesting? Wat kan de rol van automatisering zijn?

### **Enkele concrete verbeterpunten**

- > aanbestedingen voor elkaar uitvoeren
- > één coördinator per materieelonderdeel (kleding, adembescherming, voertuigen, gebouwen en dergelijke)
- > één administratieve ondersteuning
- > één ondersteuning voor de vrijwilligers
- > één oefenbeleidsplan en oefenschema voor Zuid West Drenthe

- > oefenmateriaal benutten voor elkaar
- > één bereikbaarheidskaart voor het hele gebied
- > één aanbesteding van het onderhoud van de brandkranen  
(in plaats van vier verschillende werkwijzen)
- > bouwplantoetsing op één uniforme wijze met behulp van een checklist voor alle vier gemeenten.

# Conclusies en aanbevelingen

## Doorgaan op ingeslagen weg

Betrokkenen hebben de pilot-aanpak voor een back-office brandweer als waardevol ervaren en zijn van mening dat de ingeslagen weg vervolgd en verder uitgebouwd moet worden. Zo vond men het bijvoorbeeld prettig te ontdekken dat men niet alléén staat op een bepaald vakgebied. Te weten dat er back-up is in geval van afwezigheid geeft verlichting op de morele druk die ontstaat bij één-mensfuncties. Het enthousiasme is zelfs zo groot, dat men soms meer vraagt dan de leiding kan waarmaken. Het gaat hierbij om onomkeerbare processen die men wil inzetten. Dit zijn onderwerpen als:

- > Gezamenlijke werving bij vacatures.
- > Inzet van financiële middelen uit gemeenten waar ruimte is gecreëerd voor experimenten met opleiden en oefenen, het oplossen van werkknelpunten enz.
- > Het meer gebruik kunnen maken van beleidsondersteuning.
- > Het opzetten van een virtuele back-office.
- > Het maken van een gezamenlijk jaarplan waarbij menskracht ingezet kan worden op problemen dwars door de vier gemeenten heen.

Allemaal zaken die zullen moeten wachten op het startschot voor een echt gezamenlijk geformaliseerde back-office.

## Personeel

Zowel medewerkers als de leiding zijn van mening dat het onverstandig zou zijn om medewerkers in dienst te laten komen bij één gemeente, om dit later nogmaals te moeten ondergaan bij de definitieve vorming van de veiligheidsregio. Dat betekent echter niet dat er geen back-office gevormd zou kunnen worden. Het is immers zeer goed mogelijk om arbeidsuren van medewerkers te verbinden aan de back-office. Dit betekent dat bijvoorbeeld functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken door leidinggevenden in de back-office gehouden kunnen worden. Eventueel kan een formeel leidinggevende hierbij aanwezig zijn.

## Financieel

Het bij elkaar voegen van de financiële middelen hoeft geen obstakel te zijn. Belangrijke afspraak hierbij is dat de gemeenten de financiële zaken als één organisatie afwikkelen. Daarbij is het ook van belang om keuzes te maken voor eenduidig te hanteren uitgangspunten en normen.

## Formatie

Volgens de berekening die indertijd beschreven is in de adviesnota 'Een perspectief' bleek dat, wanneer alle vier brandweerkorpsen zelfstandig de beroepsondersteuning blijven organiseren, er een tekort van ongeveer 7 fte's zou zijn. (Deloitte komt ook dicht in de buurt van deze constatering). Bij het aanvaarden van de opdracht is ervan uitgegaan dat het vormen van een gezamenlijke back-office met veel minder versterking toe kan. Uit de samenwerking blijkt dat dit klopt. Ondanks dat werken enkele teams nu al met een onderbezetting:

- > Bij het team opleiden en oefenen is duidelijk dat de ooit omarmde norm van 1 oefencoördinator per 50 vrijwilligers knelt. Twee gemeenten zitten op een halve fte per 50 vrijwilligers.
- > Het team bedrijfsvoering en financiën, dat een sterke koppeling heeft met het team beleid en ondersteuning van de afdeling Veiligheid in Hoogeveen, zit ook te krap in het jasje. Vooral het centraliseren van beleidszaken, juridische ondersteuning en planning en control zal uitbreiding vergen.
- > Het team pro-actie en preventie heeft te maken met een aantal externe ontwikkelingen, waardoor het moeilijk in te schatten is of ze de taken kunnen uitvoeren met de huidige bezetting. Dit team zal nieuwe antwoorden en nieuwe methodes

moeten formuleren op hun vakgebied als het gaat om hun adviesfunctie naar de gemeenten. Ook is er een aantal taken (pro-actie, voorlichting en bijvoorbeeld brandonderzoek) dat op een nieuwe wijze uitgevoerd gaat worden, als het aan het team ligt. Hier is momenteel onvoldoende capaciteit voor.

De externe ontwikkelingen voor het team pro-actie en preventie zijn onder andere:

- Het samenwerkingsverband 5 voor 5 zal voor de uitvoering van de handhaving gevolgen hebben. Het eventueel centraliseren van de handhaving in Zuid West Drenthe heeft consequenties voor de handhaving van de brandveiligheidsvoorschriften.
- De omgevingsvergunning (WABO) heeft als proceswet verdergaande gevolgen voor het gecoördineerd verlenen van gebruiksvergunningen en de handhaving daarop. De gemeenten worden hiervoor het loket.
- Het gebruiksbesluit (Algemene Maatregel Van Bestuur (AMVB)) richt zich met name op de inhoudelijke component van de gebruiksvergunning. Er zullen naar verwachting tot misschien wel 80% minder vergunningplichtige panden komen. Welke consequenties heeft dit?

Uit de rapportage en de aanpak is de conclusie te distilleren dat, op het gebied van de formatiecapaciteit, een virtuele back-office efficiënter in te vullen is en zal leiden tot minder meerkosten. Ruimte rond personele invulling kan ontstaan als inhaalslagen, zoals bijvoorbeeld bereikbaarheidskaarten en gebruiksvergunningen, in de markt worden gezet. De vrijgespeelde fte's kunnen dan worden ingezet voor het werk in de back-office.

### **Huisvesting**

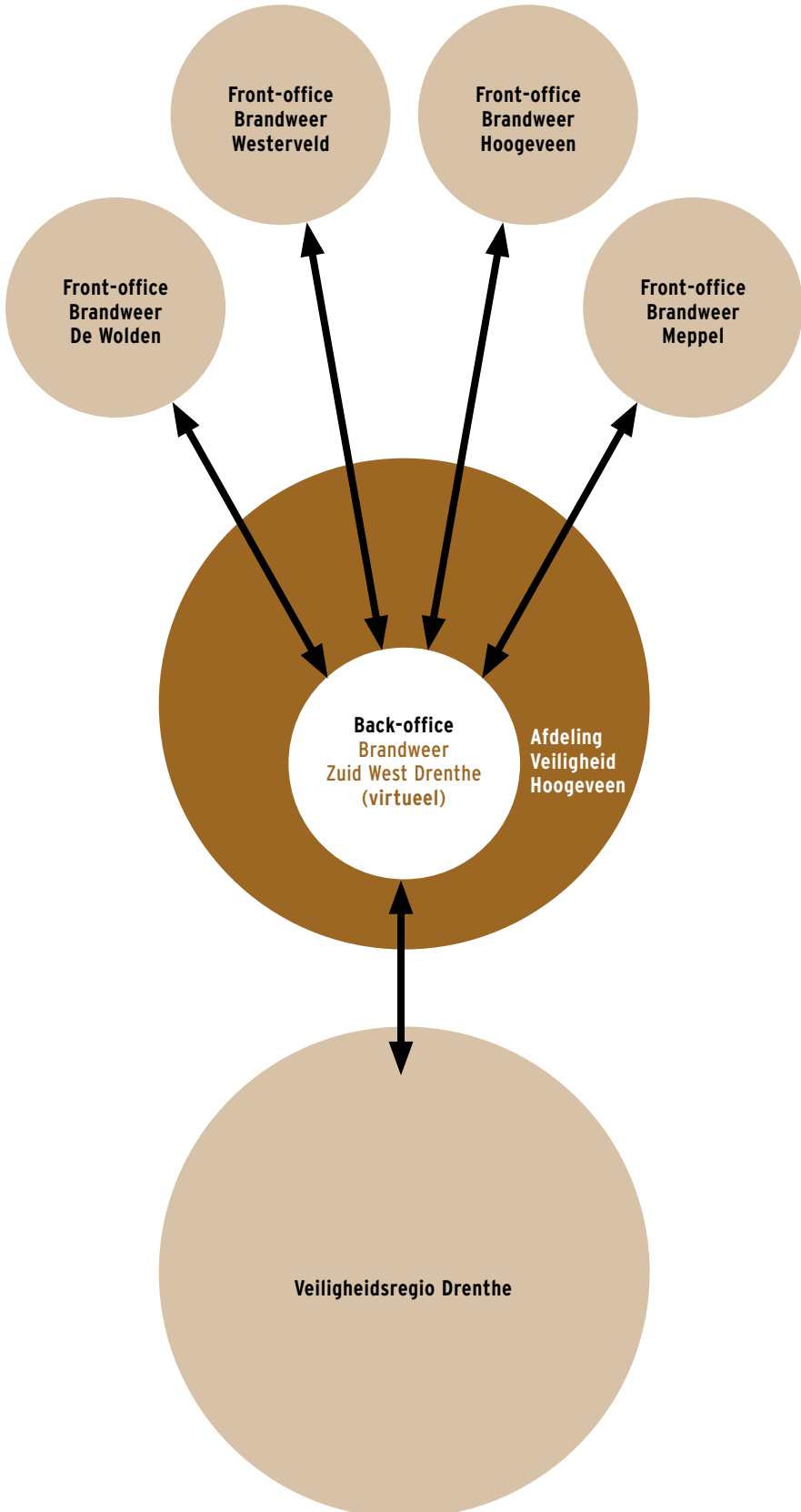
Wat de huisvesting betreft is het duidelijk geworden dat centralisatie niet echt verstandig is. In sommige gevallen wel, maar in een aantal gevallen ook niet. Immers, vaak is de betreffende medewerker ook het eerste contact en aanspreekpunt naar de vrijwillige organisatie. Dat is kostbaar en belangrijk. Het is daarom belangrijk na te denken over hoe er afstemming en grip te krijgen zijn op de bedrijfsprocessen die niet meer in hoofdzaak gemeentegewijs zullen verlopen, maar die veel meer taakgewijs en daardoor ook teamsgewijs zullen verlopen.

### **Automatisering**

In de proef zag men de verschillende teams afspraken maken over fysieke afstemmingsmomenten en communiceren via e-mail. Automatisering lijkt daarom het sleutelwoord. Door centraal een datavoorziening op te zetten voor de gehele back-office, is het op korte termijn niet noodzakelijk mensen te verplaatsen. Hiermee is het beschreven voordeel van decentrale huisvesting in stand te houden en kan tegelijkertijd afstemming via het virtuele centrale kantoor verlopen. Uiteraard blijven fysieke afstemmingsmomenten ook in de toekomst noodzakelijk. Gezien de huidige stand van de techniek is bovenstaande niet moeilijk te organiseren.

# Model

Het gekozen model (uit de adviesnota 'Een perspectief')  
op basis waarvan is gewerkt.



# Beslispunten

1. Zet de pilot om in een samenwerkingsovereenkomst en leg dit bestuurlijk vast door de afzonderlijke colleges.
2. Vorm een virtuele back-office brandweer Zuid West Drenthe en positioneer deze back-office in de afdeling Veiligheid van de Gemeente Hoogeveen op de zelfde wijze waarop men in pilot 2 heeft gewerkt.  
(N.B. Geen fysieke verplaatsing.) In de back-office vindt de aansturing van de teams plaats door teamleiders zoals die opereerden in de pilot.
3. Stel vast dat de aansturing van één brandweer Zuid West Drenthe bestaat uit de eenhoofdige leiding van de commandant van Meppel en Hoogeveen (tevens manager afdeling Veiligheid) en formaliseer de beschreven front-offices. De front-offices worden aangestuurd door de commandanten van De Wolden, Westerveld (commandant Westerveld ook front-office van Hoogeveen) en de plaatsvervangend commandant van Meppel.
4. Sluit de back-office zoveel mogelijk aan op bestaande structuren (met name het team beleid en ondersteuning laten aansluiten aan het in de pilot gevormde team bedrijfsvoering en financiën).
5. Wijs alle betrokken medewerkers die zich beroepsmatig bezig houden met de brandweer toe aan de virtuele back-office. Een en ander nader uitgewerkt met advies door de betrokken P&O-medewerkers van de vier gemeenten. De verdeling van de personele capaciteit gaat uit van de bestaande formatie.
6. Geef opdracht om de financiële middelen onder te brengen in één constructie. Een en ander nader uit te werken en voorzien van advies van de financiële adviseurs van de vier gemeenten (toetsing cijfers laten plaatsvinden door accountant op basis van volledigheid en juistheid). In het onderzoek moet meegenomen worden of er gewerkt kan worden met één begroting en welke consequenties dit heeft (mandaatregelingen, budgetrecht en dergelijke).
7. Geef opdracht aan het management van de nieuwe organisatie om de genomen besluiten actief te communiceren naar het personeel (back-office, vrijwilligers), de gemeenteraden en de ondernemingsraden.
8. Vaststellen afschrijvingsmethode conform scenario twee (economische afschrijving).
9. Vaststellen opleidingsbudget op een minimumniveau van scenario Hoogeveen 2006 met een groeitraject voor de komende drie jaar om te komen tot scenario Hoogeveen 2007. Dit is noodzakelijk voor het behoud en het aantrekken van nieuwe vrijwilligers. Met het scenario Hoogeveen 2007 wordt bijvoorbeeld meer realistisch oefenen in dagsituatie mogelijk gemaakt (zie richtlijnen Herziene leidraad oefenen).
10. Stel vast dat de roerende en onroerende zaken in eigendom blijven van de afzonderlijke gemeenten. Eventuele noodzakelijke aanpassingen blijven hierdoor ten laste van de afzonderlijke gemeenten komen.
11. De financiële inrichting van de brandweerkorpsen is op één lijn gebracht. Op basis hiervan zijn de brandweerkorpsen onderling te vergelijken, echter de lokale verschillen blijven gehandhaafd. Deze verschillen dienen ook te blijven bestaan gezien de operationele inrichting van de repressieve taak om te kunnen voldoen aan de landelijke uitruknormen. De begrotingen van de afzonderlijke gemeenten moeten hier nog op worden aangepast.

# Vervolgstappen op basis van de beslispunten

1. Opstellen van een samenwerkingsovereenkomst.
2. Maak een inrichtingsplan (bouwplan) voor een verdere vorming van de virtuele back-office, met daarin de te bereiken doelen per team voor het komende jaar 2007 en een perspectief tot 2010.
3. Geen vervolgstap nodig.
4. Zie 2.
5. Stel de medewerkers in kennis van hun toewijzing aan de virtuele back-office, maak hierover afspraken met hun leidinggevenden.
6. Stel een begroting samen voor het nieuwe samenwerkingsverband (front- en back-office). Daarnaast moet er een financieel advies komen over het beheer van de budgetten (mandaatregelingen, budgetrecht, en dergelijke).
7. Zie bijlage 2: Stappenplan behandeling eindrapportages.
8. Pas de afschrijvingen in de afzonderlijke gemeenten, indien van toepassing, aan.
9. Pas de meerjarenraming per gemeente voor het opleidingsbudget aan met het afgesproken groeitraject.
10. Geen vervolgstap nodig.
11. Pas de begrotingen van de afzonderlijke gemeenten aan de opstelling conform pilot 1.

## Overige Vervolgstappen

12. Het bouwplan moet aansluiten op de ontwikkeling van de veiligheidsregio en daarop kunnen worden afgestemd als afwijkingen blijken. Als hoofddoelstelling wordt gekozen voor het beschrijven van alle brandweerbedrijfsprocessen en de verplichte beleidsstukken. Baseer hierop de bestuurlijke terugkoppeling.
13. De vorderingen van dit inrichtingsplan en de te bereiken doelen worden via managementrapportages gerapporteerd aan de verantwoordelijke gemeentesecretarissen en burgemeesters.
14. De eerste rapportage in juni 2007 (afhankelijk van besluitvormingstraject) en de tweede in december 2007. Deze cyclus jaarlijks herhalen en rapportage maanden eventueel aanpassen indien dit gewenst is.
15. Stel een kadernota brandweertaken op, met daarin opgenomen:
  - a. De wettelijke taken, de geldende normen.
  - b. De geadviseerde prioritering.
  - c. Een hieraan gekoppeld formatieplan (vertrekpunten hierbij zijn de huidige situatie, de toekomstige situatie en het synergievoordeel door de samenwerking).

- d. Leg deze kadernota brandweer voor aan de verschillende besturen en stel de definitieve prioritering met bijbehorende formatie vast.
16. Ten aanzien van de huidige positie ontbreken nog gegevens om alle onderdelen van de veiligheidsketen gedegen in beeld te kunnen brengen. Dit dient verder te worden onderzocht.
  17. Nagaan draagvlak en capaciteit om te kunnen voldoen aan de nieuwe oefen- en opleidingseisen.
  18. De huidige en gewenste situatie is gebaseerd op de huidige per gemeente vastgestelde zorgnormen en de daarbij behorende operationele grenzen. Het loslaten van de operationele grenzen zal een positief effect hebben op de zorgnorm en kan ook effect hebben op de hiermee gepaard gaande kosten (dit betekent echter niet dat er overgegaan wordt op sluiting van bestaande posten).
  19. Er dient nog een onderzoek plaats te vinden naar de nieuwe arbeidstijdenwet en de positie/werkzaamheden van de vrijwilliger. Er zal met name een uitspraak moeten komen of het nog verantwoord is om de vrijwilliger naast zijn taken voor repressie ook nog andere taken te laten uitvoeren. Het uitvoeren van andere taken zoals bijvoorbeeld handhavingstaken kan de uitruk in gevaar brengen. (Er zijn mogelijkheden om gemotiveerd en met instemming van de vrijwilliger af te wijken van het arbeidstijdenbesluit. Dit punt moet meegenomen worden in het onderzoek.)
  20. Bij verdere regionalisering (veiligheidsregio) zullen de financiële consequenties van het harmoniseren van de personele regelingen nog in kaart moeten worden gebracht.
  21. Samenvoeging van taken kan bij gemeenten leiden tot ontvlechtingskosten en de daarbij behorende mogelijke dekkingsproblemen bij de afzonderlijke gemeenten. Onderzoek hiernaar is geen onderdeel geweest van de opdracht. Dit zal met name bij de verdere regionalisering (veiligheidsregio) een rol spelen.



