

Agendapunt II-3
Registratienummer 2014/2142

Voorstel voor de vergadering van: Het algemeen bestuur

Datum vergadering: 26 juni 2014

Onderwerp: Vernieuwde brandweezorg

Gevraagd besluit: Het algemeen bestuur wordt gevraagd in te stemmen met:

1. De voorgestelde lijn ten aanzien van de voorkant veiligheidsketen:
 - a. Doorontwikkelen op het bestaande beleidsplan (Beleidsplan Expertise & Advies, vastgesteld door het AB op 24-04-2013, vergaderstuk 2013/1894), met een omslag naar meer regievoeren en een meer risicogerichte benadering.
2. De voorgestelde lijn ten aanzien van de operationele inrichting:
 - a. Vasthouden aan het bestuurlijk gemotiveerd afwijken, dus aan de huidige normering en het fijnmazig netwerk posten.
 - b. Inzetten op het op uniforme wijze gaan werken met TS4, voorafgegaan door pilots in de clusters.
 - c. Het kennismaken van en indien nodig inspelen op de landelijke ontwikkelingen ten aanzien van variabele voertuigbezetting en de reactie van de minister hierop.
3. De geschetste financiële voorstellen en effecten.
4. Het beëindigen van de projectstructuur Vernieuwde brandweezorg en de implementatie via de reguliere lijn te organiseren, waarbij de pilots via een ambtelijk project vormgegeven zullen worden.
5. Het document 'Vernieuwde brandweezorg: op weg naar 2020, versie 1.0'.

Vergaderstuk: 2014/2142/A - Vernieuwde brandweezorg: op weg naar 2020, versie 1.0

Toelichting: Op 26 september 2012 heeft het algemeen bestuur (AB) van de gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid de opdracht gegeven bezuinigingsscenario's te ontwikkelen (vergaderstuk 2012/2068).

Op 24 april 2013 heeft het AB ingestemd met het procesvoorstel om te komen tot bezuinigingsvoorstellen (vergaderstuk 2013/1892).

Op 9 oktober 2013 en 27 november 2013 is de stand van zaken van het project Vernieuwde brandweezorg aan het AB gepresenteerd.

Het AB is tijdens de vergadering van 16 april 2014 aan de hand van een presentatie in de gelegenheid gesteld om van gedachten te wisselen over de voorstellen Vernieuwde brandweezorg.



Ter ondersteuning van de presentatie is het document (concept) "Vernieuwde brandweezorg: op naar 2020" aan het algemeen bestuur voorgelegd, waarin voorstellen aan de orde kwamen evenals de financiële, personele en inhoudelijke consequenties, voor zover op dat moment bekend. Deze voorstellen zijn ontwikkeld, in nauwe samenspraak met de verschillende lagen uit de brandweerorganisatie, onder begeleiding van een bestuurlijke klankbordgroep.

Gezien de input tijdens de AB-bijeenkomst zijn geen grote wijzigingen in het document aangebracht. Het voor de AB-vergadering van 16 april 2014 aangeleverde document is vervolgens aangescherpt, aangevuld naar het meest recente beeld en aangeboden aan de commissie van advies gemeentesecretarissen veiligheid (AGV) op 21 mei jl.. Het overleg van de AGV heeft niet geleid tot aanpassingen aan het document, zodat het aan het DB en AB aan te bieden document (bijgaand vergaderstuk 2014/2142/A -versie 1.0) nagenoeg gelijk is aan het document dat op 16 april door het AB is besproken.

Financiële
consequenties:

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de besparingen naar de stand van dit moment.

Binnen vernieuwde brandweezorg worden concreet mogelijkheden gevonden voor een besparing oplopend naar € 2,8 miljoen in 2020 (11%). Daarnaast worden verdere mogelijkheden gezien in de operationele inrichting maar deze kunnen pas volledig vertaald worden, nadat het toetsingskader variabele voertuigbezetting bekend is, dat door de minister van V&J is toegezegd voor het najaar van 2014. Deze posten (7, 8 en 10) zijn in onderstaande tabel als PM opgenomen.

Als de voorziene operationele veranderingen (TS4) veilig en binnen de wettelijke kaders mogelijk zijn, tevens blijkend uit de pilots, valt te verwachten dat de bezuinigingen rond de 15% uitkomen.



Nr.	Onderwerp	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	Efficiency	670	670	670	670	670	670	670
2	Formatie	800	800	900	1.000	1.000	1.000	1.000
3	Bedrijfsvoering	300	300	300	300	300	300	300
4	Bedrijfsvoering plus	0	0	0	50	75	100	125
5	24-uurs dienst	0	100	200	300	400	500	600
6	TOOM	20	40	50	100	100	100	100
7	Doctrine vrijwilligers			PM	PM	PM	PM	PM
8	Piketten			PM	PM	PM	PM	PM
9	Oefencentrum			PM	PM	PM	PM	PM
10	Kapitaallasten		PM	PM	PM	PM	PM	PM
11	Bluswater				PM	PM	PM	PM
	Totaal	1.790	1.910	2.120	2.420	2.545	2.670	2.795

Bedragen *1.000€

Vervolprocedure:

Het voorstel wordt bij de volgende overleggen ingebracht:

- | | |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> MT | <input type="checkbox"/> Audit commissie |
| <input type="checkbox"/> OVO | <input type="checkbox"/> Bestuurlijke klankbordgroep brandweerkazernes |
| <input checked="" type="checkbox"/> AGV (21-05) | <input type="checkbox"/> Stuurgroep regionalisering brandweer kazernes |
| <input checked="" type="checkbox"/> DB (11-06) | <input checked="" type="checkbox"/> Anders, nl. OR Brandweer (02-06) |
| <input checked="" type="checkbox"/> AB (26-06) | |
| <input checked="" type="checkbox"/> CAB | <input type="checkbox"/> Niet van toepassing |

Vervolgstappen:

- Na positieve besluitvorming in het AB: uitwerken danwel doorvoeren van de besluiten.
- Tevens na besluitvorming door het AB: informeren van het personeel VRZHZ.

Organisatie eenheid

Indiener niveau 2

Concerncontroller

Directiesecretaris

Brandweer

A. Slofstra

I. van Blijderveen

A.E.T. Wepster

dd. 11-6-2014

dd. 11-6-2014

dd. 12-6-2014



Vergaderstuk 2014/2142/A

Vernieuwde brandweezorg: op weg naar 2020

Versie	1.0
Datum	28 mei 2014
Status	Concept / werkdocument
Versiehistorie	0.1: Ambtelijke voorbereiding 0.2: Ambtelijke voorbereiding 0.3: Ter kennisneming bestuurlijk klankbord 0.4: Gedachtenwisseling AB 0.5: Ambtelijke voorbereiding 0.9: AGV 1.0: OR, DB, AB
Planning document	



On ne subit pas l'avenir, on le fait.

Je ondergaat de toekomst niet, je maakt haar.

Georges Bernanos, 1888-1948

**Inhoudsopgave**

Inhoudsopgave.....	3
1 Inleiding	4
1.1 Aanleiding / opdracht.....	4
1.2 Opbouw document	4
2 Missie en visie.....	5
2.1 Missie Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid	5
2.2 Missie Brandweer Nederland	5
2.3 Visie Brandweer Nederland	5
2.4 Visie brandweer Zuid-Holland Zuid	5
3 Aanpak.....	6
3.1 Algemeen	6
3.2 Fasering.....	6
3.3 Model	6
3.4 Betrokkenheid	6
3.5 Structuur	7
4 Voorkant veiligheidsketen	8
4.1 Algemeen	8
4.2 Afdeling in opbouw	8
4.3 Gewenste situatie.....	8
4.4 Voorgestelde werkwijze.....	9
4.5 Gevolgen voor de gemeenten	11
4.6 Formatieve consequenties	12
4.7 Samengevat	12
5 Operationele inrichting	13
5.1 De voorstellen horizon 2020 basiszorg	14
5.2 Knop 1 en 2: Netwerk van posten	14
5.3 Knop 4: de bezetting van de basiseenheid.....	16
5.4 Knop 3: wijze van bezetting posten.	19
5.5 En hoe om te gaan met tweede basiseenheden en specialisten?	20
6 HRM	21
7 Control	22
7.1 Algemeen	22
7.2 Efficiëntie	22
7.3 Formatie	22
7.4 Bedrijfsvoering.....	23
7.5 Bedrijfsvoering plus.....	23
7.6 Oefencentrum	23
7.7 Kapitaallasten	23
8 Implementatie	24
8.1 Algemeen	24
8.2 Voorkant veiligheidsketen.....	24
8.3 Operationele inrichting	24
8.4 Control.....	25
8.5 HRM	25
8.6 Kosten implementatie	25
9 Financiën, effecten, exogene factoren en risico's.....	27
9.1 Financiën	27
9.2 Effecten	29
9.3 Exogene ontwikkelingen	30
9.4 Risico's	31
10 Gevraagde besluiten	32



1 Inleiding

1.1 Aanleiding / opdracht

Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet Veiligheidsregio's zijn per 1 januari 2013 de gemeentelijke brandweren geregionaliseerd. Zeventien brandweerkorpsen gingen op in één brandweerorganisatie, met 245 fte beroepspersoneel en circa 800 brandweervrijwilligers voor een verzorgingsgebied van rond de 478.000 inwoners.

Tegelijkertijd met het besluit de brandweertaak van de gemeenten over te nemen heeft het algemeen bestuur (AB) van de gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid op 26 september aan de brandweer de opdracht gegeven te komen tot scenario's voor bezuinigingen. De scenario's moeten gericht zijn op de periode vanaf 2016 en een omvang hebben van respectievelijk 10% (€ 2,6 miljoen) en 15% (€ 3,9 miljoen) van de gemeentelijke inbreng in box 1 en box 5 (basisbrandweezorg en bedrijfsvoering) op 1 januari 2013.

De brandweer heeft gekozen voor een inhoudelijke lijn: welke kwaliteit willen we leveren en hoe kunnen we deze kwaliteit zo effectief en efficiënt mogelijk, tegen zo laag mogelijke kosten en op toekomstvaste wijze organiseren?

Om deze vraag te beantwoorden is een project gestart onder de naam Vernieuwde brandweezorg. De stand van zaken en de dilemma's in het project zijn verkennend besproken door het AB op 9 oktober 2013 en 27 november 2013.

Op 16 april 2014 heeft het AB van gedachten gewisseld over de voorstellen van de brandweer. Het nu voorliggende document (versie 0.9) is in grote mate gelijk aan het document dat voor die vergadering is aangeboden (concept 0.4).

1.2 Opbouw document

Achtereenvolgens komen in het document de volgende onderwerpen aan bod:

- Hoofdstuk 2 Missie en visie: waar staat de veiligheidsregio voor en hoe ziet de brandweer haar taak?
- Hoofdstuk 3 Aanpak: hoe zijn de voorstellen Vernieuwde brandweezorg tot stand gekomen?
- Hoofdstuk 4 Voorkant veiligheidsketen: welke voorstellen hebben we ontwikkeld op de eerste schakels van de veiligheidsketen?
- Hoofdstuk 5 Operationele inrichting: welke voorstellen hebben we ontwikkeld ten aanzien van de uitruk?
- Hoofdstuk 6 HRM: welke vragen stellen we onszelf op het gebied van HRM?
- Hoofdstuk 7 Control: welke andere mogelijkheden zien we / hebben we gerealiseerd voor bezuinigingen?
- Hoofdstuk 8 Implementatie en communicatie: hoe gaan we de voorstellen implementeren en welke communicatieve uitdagingen hebben we?
- Hoofdstuk 9 Financiën, effecten, exogene ontwikkelingen en risico's: welke financiële consequenties hebben onze voorstellen, welke effecten verwachten we, welke exogene ontwikkelingen spelen en welke risico's onderkennen we?
- Hoofdstuk 10 Gevraagde besluiten: wat vragen we aan het bestuur?



2 Missie en visie

2.1 Missie Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid

De missie van de VRZHZ, geformuleerd in het organisatie- en formatierapport, luidt: "Samen sterk in risicobeheersing, incidentbestrijding en herstel uit de ontwrichte situatie. De Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid stimuleert en faciliteert het samenwerken van overheidsdiensten, organisaties, burgers en partners, opdat de fysieke veiligheid om te kunnen wonen, werken en recreëren wordt gewaarborgd en om zoveel mogelijk schade en leed bij rampen en crises te voorkomen en beperken."

2.2 Missie Brandweer Nederland

De missie van de brandweer is voor het hele land hetzelfde. Brandweer Nederland formuleert de volgende missie:

Het voorkomen, beperken en bestrijden van brand, het beperken van brandgevaar, het voorkomen en beperken van ongevallen bij brand en alles wat daarmee verband houdt; het beperken en bestrijden van gevaar voor mensen en dieren bij ongevallen anders dan bij brand; het beperken en bestrijden van rampen en zware ongevallen. Naast brandbestrijding, hulpverlening, rampenbestrijding en crisisbeheersing behoort ook risicobeheersing tot de taken.

2.3 Visie Brandweer Nederland

De brandweer in Nederland heeft haar visie neergelegd in 'De Brandweer over morgen'. De aanleiding tot deze toekomstvisie was het breed beleefde gevoel dat de grenzen van wat de brandweer organisatorisch en financieel aankan, zijn bereikt.

De brandweer gaat de komende jaren:

- meer nadruk leggen op het voorkomen van branden en ongevallen;
- streven naar versmalling van de conventionele brandweertaken door toepassing van nieuwe technologieën, nadruk op zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid van burgers;
- de conventionele hulpverleningstaken verbreden in de richting van zorgtaken en een veel grotere inzet van de burger;
- meer investeren in activiteiten die in relatie tot de kosten voor de samenleving het hoogste rendement opleveren.

2.4 Visie brandweer Zuid-Holland Zuid

Brandweer Zuid-Holland Zuid is vanaf 1 januari 2013 geregionaliseerd en vanaf 1 juli 2013 gereorganiseerd. Onze brandweer is ingericht om de taakvelden, genoemd in de voorgaande paragrafen in te vullen.

Kort gesteld draagt de brandweer bij aan een veilige woon-, leef-, en werkomgeving in Zuid-Holland Zuid door:

- een bijdrage aan het voorkomen van incidenten;
- een bijdrage aan het bevorderen zelfredzaamheid;
- het bestrijden van incidenten.

3 Aanpak

3.1 Algemeen

De middelen worden schaarser. Het is meer dan ooit zaak om ons te beraden op de omvang van publieke taken en de wijze waarop deze uitgevoerd worden.

Als het gaat om taken op het gebied van noodhulp en veiligheid is dit een lastige overweging. Rigoreus snijden in budgetten en het wegbezuinigen van taken kan ongewenste gevolgen hebben.

De insteek die we dan ook hebben gekozen is te redeneren vanuit de inhoud: welke kwaliteit willen we leveren en hoe kunnen we deze kwaliteit zo effectief en efficiënt mogelijk, tegen zo laag mogelijke kosten en op toekomstvaste wijze organiseren? Daarbij is het besef nadrukkelijk aanwezig, dat er door de gemeenten en de brandweer de afgelopen jaren forse slagen gemaakt zijn en de brandweer een flinke kwaliteitsimpuls gekregen heeft.

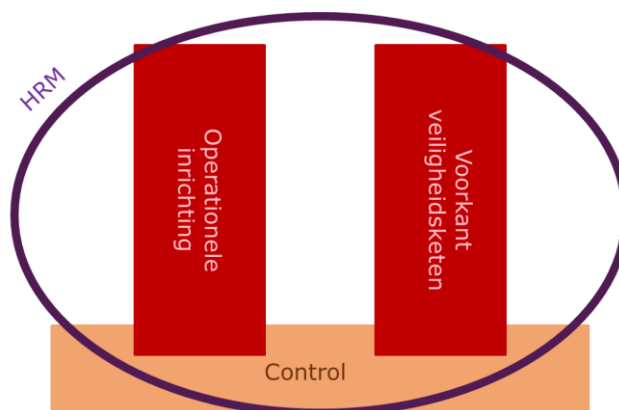
Dat keuzes gemaakt moeten worden, die belangrijke veranderingen voor de brandweertaken betekenen is duidelijk. Het project om te komen tot de beantwoording van bovenstaande vraag is dan ook 'Vernieuwde brandweezorg' genoemd.

3.2 Fasering

Vernieuwingen kunnen niet allemaal op hele korte termijn doorgevoerd worden. Zeker een verandering bij een operationele dienst moet goed voorbereid plaatsvinden. Er is dan ook gekozen voor zorgvuldigheid boven snelheid. We richten ons op het jaar 2020 om de vernieuwde brandweezorg te hebben vorm gegeven. Als successen aanleiding geven kan versneld worden, maar als de successen uitblijven of er zijn andere ontwikkelingen, geeft deze horizon voldoende ruimte om (bestuurlijk) de juiste richting te bepalen.

3.3 Model

Binnen het project is de inhoudelijke insteek vertaald naar een model, dat is opgebouwd uit twee inhoudelijke pijlers (operationele doctrine en voorkant veiligheidsketen), die gefundeerd zijn op een stevige financiële basis ('control') en zich omringd weten door goede zorg voor onder andere onze mensen ('HRM').



3.4 Betrokkenheid

Bij de totstandkoming van de voorstellen is nadrukkelijk gezocht naar brede betrokkenheid van het personeel in alle lagen van de organisatie.

Niet vanuit de wil een bepaalde richting op te gaan, maar vanuit de wens kwaliteit te organiseren, terwijl de mensen gemotiveerd blijven.

Kennis en goede ideeën zijn in alle lagen van de brandweer aanwezig. Zeker in een organisatie als de brandweer, waarin mensen met zeer verschillende achtergronden werken. Waar de ene groep mogelijk een blinde vlek heeft voor een bepaald onderwerp, heeft een andere groep daar wellicht wel gedachten bij. Door de verschillende ideeën bij elkaar te brengen, onderling te discussiëren over de verschillen van inzicht en hierin verstandige keuzes te maken, is de kans op kwalitatieve oplossingen binnen de door het bestuur gegeven kaders het grootst.

Bijkomend voordeel is dat mensen worden meegenomen in de dilemma's van te maken keuzes, mogelijkheden en onmogelijkheden, het waarom van bepaalde oplossingen. Inzicht in de achterliggende gedachten betekent niet automatisch dat een oplossing door iedereen gedragen wordt, maar het betekent wel begrip. En begrip is belangrijk bij het behoud van de motivatie en het plezier in het werk, wat nodig is om samen te kunnen voldoen aan de ons toevertrouwde opdracht.

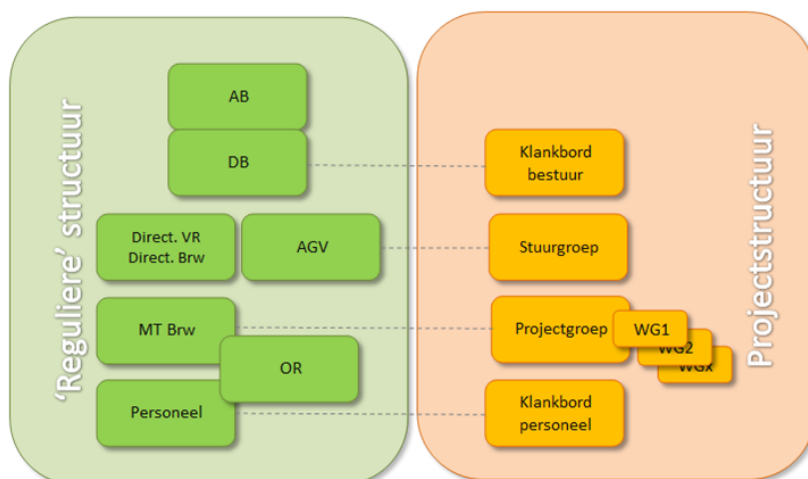
3.5 Structuur

Om de organisatiebrede betrokkenheid te verkrijgen is een projectstructuur ingericht.

De voorstellen zijn, voordat ze via projectgroep en stuurgroep naar het bestuur gaan, voorbereid door werkgroepen (operationele zaken, voorkant veiligheidsketen, HRM) bestaande uit inhoudsdeskundigen. De werkgroepen lieten zich inspireren vanuit de gehele organisatie.

Zo zijn op het taakveld operationele zaken diverse sessies georganiseerd, waaraan de operationeel managers, de bureauhoofden en het MT hebben deelgenomen. Tevens hebben de vrijwilligers hun inbreng gehad: aan de ene kant via de operationeel managers, aan de andere kant via de klankbordgroep vrijwilligers. Daarnaast is de OR steeds (informeel) geïnformeerd.

Na vaststelling van het voorliggende document door het algemeen bestuur wordt de projectstructuur beëindigd en de verdere uitwerking (deels projectmatig) in de reguliere lijn geplaatst.





4 Voorkant veiligheidsketen

4.1 Algemeen

De taken aan de voorkant van de veiligheidsketen (wat voorheen voornamelijk werd aangeduid met pro-actie en preventie) zijn binnen de brandweer Zuid-Holland Zuid ondergebracht bij de afdeling Expertise & Advies (E&A).

In het voorliggende hoofdstuk wordt nader ingegaan op de toekomst van deze taken en daarmee de afdeling E&A in het kader van Vernieuwde brandweezorg.

Daartoe komen achtereenvolgens aan bod:

- afdeling in opbouw;
- gewenste situatie;
- voorgestelde werkwijze.

4.2 Afdeling in opbouw

Op weg naar de regionalisering en de reorganisatie van de brandweer in 2013 is een uitgebreide discussie gevoerd over de toekomst van de taken aan de voorkant van de veiligheidsketen. Gekozen is toen voor een toekomstvaste, efficiënte inrichting van de afdeling E&A. Deze inrichting heeft plaatsgevonden op basis van het beleidsplan E&A en heeft onder andere de volgende gevolgen gehad:

- een eerste invulling aan de rollen van brandveiligheidsadviseur (advies naar bevoegd gezag, partners en burgers), brandveiligheidstoezichthouder (toezicht tijdens oprichtings- en gebruiksfase) en brandveiligheidsadviseur (stimuleren brandveiligheids-bewustzijn, eigen verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid);
- centralisatie van 17 naar 3 locaties;
- gemeentegrensoverstijgend werken;
- verheldering van de taakverdeling tussen gemeentelijke afdelingen Bouw- & Woningtoezicht, de regionale uitvoeringsdienst en de brandweer;
- specialisatie van de werkzaamheden;
- vermindering van de formatieve omvang met 25%.

4.3 Gewenste situatie

Op het gebied van E&A is dan ook al een forse vernieuwingsslag gemaakt. De insteek nu is deze route te vervolgen en waar nodig te herijken aan de hand van nieuwe ontwikkelingen, zoals:

1. Externe vernieuwingen:

(Wettelijke) Veranderingen die tijdens het opstellen van het beleidsplan E&A nog niet concreet genoeg waren om rekening mee te houden, bijvoorbeeld de Omgevingswet, het wetsvoorstel vergunningverlening toezicht en handhaving en de mogelijke komst van private kwaliteitsboring.

2. Vernieuwingen van Brandweer Nederland:

De betrokkenheid van de brandweer zal in toenemende mate gaan plaatsvinden op basis van risico's. Een voorbeeld hiervan is het advies van Brandweer Nederland over de betrokkenheid bij de Omgevingswet voor risicovolle bouwwerken.



3. Intern gedreven vernieuwingen

De Brandweer Zuid-Holland Zuid streeft naar een continu proces om risico's te beperken. Daarbij wordt ingezet op een efficiënte en toekomstvaste wijze van werken, onder andere ingegeven door de bestuurlijke opdracht te komen met bezuinigingsscenario's.

4.4 Voorgestelde werkwijze

Binnen het project Vernieuwde brandweezorg zijn verschillende mogelijkheden onderzocht om invulling te geven aan het gewenste toekomstbeeld in combinatie met de opdracht te komen met bezuinigingsscenario's. Hierbij is geanalyseerd welke trends en ontwikkelingen er momenteel gaande zijn. Hiervoor is gebruik gemaakt van maatschappelijke ontwikkelingen, in de maak zijnde wet- en regelgeving, strategische documenten van regionale brandweren en het toekomstvisiedocument van Brandweer Nederland. Op basis van deze analyse is een aantal houtskoolschetsen gemaakt voor mogelijke richtingen, te weten:

- Beperken tot de wettelijke taken: de brandweer beperkt zich slechts tot de taken die bij wet opgedragen zijn.
- Kaasschaafmethode: over de volle breedte van het huidige takenpakket wordt een percentage bezuinigd.
- Een omslag naar regievoeren: de brandweer treedt minder op als uitvoerder en meer als regisseur en laat de uitvoering over aan anderen.
- Risicogericht denken en handelen: ingezet wordt op alleen de belangrijkste risico's.

Geconcludeerd is, dat geen van deze mogelijkheden alleen een pasklaar antwoord zal bieden voor de toekomst. Gekozen is dan ook voor een combinatie van 'de omslag naar regievoeren' en 'de risicogerichte benadering'. Hieronder wordt dat nader uitgewerkt. Voor de gevolgen die dit heeft voor de gemeenten wordt verwezen naar paragraaf 4.5.

Omslag naar regievoeren

Minder uitvoerende werkzaamheden en meer regisseren. Het regievoeren zal versterkt worden door met name te investeren in de rol brandveiligheidsambassadeur.

Voorbeelden hiervan zijn:

- scholen ondersteunen met de specialistische kennis bij de (brand)veiligheidslessen;
- thuiszorgmedewerkers faciliteren zodat zij basiskennis hebben van brandveiligheid die kan worden toegepast voor een signaalfunctie en een voorlichtende functie.

Risicogerichte benadering

Door een risicogerichte benadering kan meer efficiëntie en kwaliteit bereikt worden. De brandweer houdt zich –conform de (wettelijke) doelstellingen, zoals voorkomen slachtoffers, overslag naar belendingen en grote milieuschade bij brand- aan de voorkant van de veiligheidsketen vooral bezig met de hogere risicocategorieën. Op basis van deze benadering wordt de werkvoorraad van de brandveiligheidstoezichthouder, -adviseur en -ambassadeur herijkt.



Doorvertaling naar de rollen uit het beleidsplan

Een specifieke doorvertaling van de omslag naar regievoeren en de risicogerichte benadering komt neer op het volgende:

Brandveiligheidsadviseur

Voor de brandveiligheidsadviseur kan voor de betrokkenheid van de afdeling E&A bij nieuwbouw de checklist uit het landelijke document 'Classificeren van risicovolle bouwwerken' (Brandweer Nederland, 2013) worden aangehouden. De verwachting is dat dit een beperkte reductie van de werkvoorraad oplevert. De omvang van de reductie is nog niet bekend, maar zal de komende periode onderzocht worden, door de binnenkomende adviesaanvragen te toetsen aan dit document. De ervaringen die opgedaan worden met deze wijze van adviseren zullen in 2016 de basis vormen voor voorstellen aan het Algemeen Bestuur wel of niet structureel op deze basis te werken en aan de hand hiervan de formatie van de afdeling E&A opnieuw te herijken. Ervan uitgegaan wordt dat er minder formatie nodig is.

Hierbij is geen rekening gehouden met een verschuiving van het takenpakket als gevolg van de private kwaliteitsborging omdat de reikwijdte van deze ontwikkeling nog niet te overzien is.

De brandveiligheidstoezichthouder

Het toepassen van de risicobenadering (het risicoanalysemodel) op de werkvoorraad van de brandveiligheidstoezichthouder laat een reductie van het aantal objecten zien waarop toezicht gehouden moet worden. Uit deze nieuwe benadering blijkt namelijk, dat voor twaalf van de zestig gebouwfuncties het risico laag is. Het toezichthouden op de brandveiligheid van deze objecten is dan ook van beperkte waarde en zal in principe niet meer gebeuren. Indien hiertoe aanleiding is kan in overleg met de gemeenten van dit uitgangspunt afgeweken worden.

Het betreft de volgende gebouwfuncties:

- theaters, bioscopen en aula's (50-250 personen; aantal: 9);
- musea, bibliotheken en tentoonstellingen (50-250 personen; aantal: 53);
- buurthuizen en kantines (aantal: 467);
- industrie (<500 personen, geen risicovolle activiteiten; aantal: 4);
- kerken (aantal: 108);
- kantoren (<500 personen; aantal: 16);
- onderwijs (leerlingen >12 jaar; aantal: 81);
- sporthallen en stadions (250-1000 personen; aantal: 19);
- stationsgebouwen <500 personen (aantal: 1);
- cafés, disco's en restaurants (50-250 personen; aantal 345);
- ruimte geen gebouw zijnde (<500 personen, tenten etc.);
- gebouwen met gelijkwaardigheid gericht op vluchten (Rook warmte afvoer).

Het toezicht op de overige 48 gebouwfuncties zal uiteraard wel plaatsvinden. Het betreft onder andere verzorgingstehuizen, kinderdagverblijven met meer dan 10 kinderen, verpleegtehuizen, grotere horecagelegenheden (>250 personen), hotels.

Door de nieuwe aanpak neemt het totaal aantal bouwwerken, waar de brandweer controleert, af met 52%. Hoewel het laag-risico-objecten betreft, waar slechts een beperkt aantal uren aan werd besteed, levert dit een reductie voor de werkvoorraad van de afdeling E&A.



Verder wordt winst gevonden in het efficiënter omgaan met controles. Aan de hand van de risicoanalyse wordt de controlefrequentie van sommige objecten naar beneden bijgesteld, hetgeen betekent dat minder controlecapaciteit benodigd is.

De vervolgactie naar aanleiding van de resultaten van de controles vindt plaats op basis van de landelijke sanctiestrategie. De ernst van de overtreding bepaalt de vervolgactie, waarbij er meer invulling wordt gegeven aan de eigen verantwoordelijkheid van de eigenaar/gebruiker. Aan de andere kant zal er, in overleg met het bevoegd gezag, strakker gehandhaafd worden. Hierdoor zal het aantal hercontroles, die flink wat capaciteit vragen, verminderd worden.

Brandveiligheidsambassadeur

Om het rendement zo hoog mogelijk te krijgen zullen de bestaande programma's voor de brandveiligheidsambassadeur geïntensiveerd worden. Naast het voeren van regie zal op risicobasis bepaald worden wanneer en op welke plaatsen de ambassadeur ingezet wordt.

Vertaling naar ontwikkelplan

Het meer gaan werken op basis van risico's in combinatie met de verschuiving naar een meer regisserende rol vraagt een aanpassing van de medewerkers. Er zullen opleidingen, bijscholing en coaching worden aangeboden. Wat en hoe zal onderwerp zijn van een op te stellen ontwikkelplan afdeling E&A, dat in de loop van 2014 verder vorm zal krijgen.

4.5 Gevolgen voor de gemeenten

De risicogerichte benadering in combinatie met een verschuiving van uitvoering naar meer regievoeren heeft effecten voor de gemeenten. Onderstaand worden de belangrijkste weergegeven aan de hand van de eerder benoemde rollen.

Brandveiligheidsadviseur

Tot 2016 zijn er geen gevolgen voor de gemeenten. De inkomende adviesaanvragen worden door de afdeling E&A afgehandeld conform de afspraken uit het beleidsplan E&A en daarbij afgezet tegen de risicolijst uit het document 'Classificeren van risicovolle bouwwerken' (Brandweer Nederland, 2013);

Verwacht wordt, dat diverse adviesaanvragen buiten de risicolijst vallen en dus niet meer tot de werkvoorraad behoren. In overleg met de gemeenten zal dan besloten worden hoe hiermee om te gaan in de zin van baten, kosten en werkzaamheden.

De opgedane ervaringen zullen in 2016 aan de basis liggen van voorstellen aan het AB om structureel wel of niet op deze wijze te werken, inclusief formatieve consequenties.

Brandveiligheidstoezichthouder

Vanaf 2016 zal de afdeling E&A toezicht gaan houden conform het risicoanalysemodel uit de 'Basis voor brandveiligheid' (Instituut Fysieke Veiligheid, 2013). Hierdoor zal bij twaalf van de zestig gebouwfuncties uit het beleidsplan E&A geen toezicht meer gehouden worden op de brandveiligheid.

Omdat het laag-risico-bouwwerken betreft zal hier voor de gemeenten geen extra werk uit komen.

Het is voorstelbaar, dat in de beginfase van de nieuwe werkwijze onduidelijkheden bestaan of extra afstemming gewenst is. In het eerste jaar (2015) zal de brandweer dan ook zorgdragen dat (tijdelijk) extra capaciteit voor handen is om dit vorm te geven.



Brandveiligheidsambassadeur

Vanaf 2016 zal de afdeling E&A in toenemende mate regie gaan voeren tijdens het uitvoeren van de programma's¹ uit het beleidsplan. Dit kan resulteren in een andersoortige zichtbaarheid van de brandveiligheidsambassadeur. De verwachting is dat de brandveiligheidsambassadeur van de brandweer minder vaak zelf op pad zal gaan om de eindgebruiker te informeren, maar zich meer zal richten op 'tussenpersonen'. Denk bijvoorbeeld aan het opleiden/informeren van thuiszorgmedewerkers, in plaats van zelf langs de deur te gaan. Of aan het instrueren van docenten, in plaats van zelf voor de klas te staan.

Tijdens het proces om te komen tot de Vernieuwde Brandweezorg zal nadrukkelijke aandacht worden geschonken aan de contacten tussen de gemeenten en de afdeling E&A.

4.6 Formatieve consequenties

Aan de hand van de risicobenadering heeft een herijking op de werkvoorraad plaatsgevonden. De berekeningen laten zien dat, als de organisatie volledig ingeregeld is, er met deze wijze van organiseren circa 5 fte bespaard kan worden ten opzichte van de formatie die is vastgesteld in het organisatie- en formatierapport dat is opgesteld voor de reorganisatie.

4.7 Samengevat

De afdeling E&A zal de komende jaren een doorontwikkeling maken naar een risicogerichte en regisserende benadering van brandveiligheid. Hiervoor zal de werkvoorraad uit het beleidsplan Expertise & Advies herijkt worden op basis van risico's. Voor de brandveiligheidsadviseur zal dit pilotmatig gebeuren aan de hand van de handreiking 'Classificeren risicovolle bouwwerken'. De ervaringen die opgedaan worden, zullen de basis vormen van nadere voorstellen aan het algemeen bestuur in 2016 over het al dan niet toepassen van de herijking op de werkvoorraad van de brandveiligheidsadviseur;

Voor de brandveiligheidstoezichthouder zal de herijking plaatsvinden aan de hand van het risicoanalysemodel omschreven in de 'Basis voor brandveiligheid' van het Instituut Fysieke Veiligheid, waardoor de werkvoorraad vanaf 2016 zal afnemen.

De rol van brandveiligheidsambassadeur zal een meer regisserende worden.

De periode tot 2016 zal door de afdeling E&A worden gebruikt om brandveiligheid op basis van risico's verder in te voeren. De medewerkers zullen opleidingen, bijscholing en coaching worden aangeboden, hetgeen zal worden opgenomen in een in 2014 op te stellen ontwikkelplan.

¹ Voor de brandveiligheidsambassadeur zijn in het beleidsplan E&A zes programma's omschreven voor het stimuleren van brandveiligheidsbewustzijn, het nemen van de eigen verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid bij burgers en bedrijven.

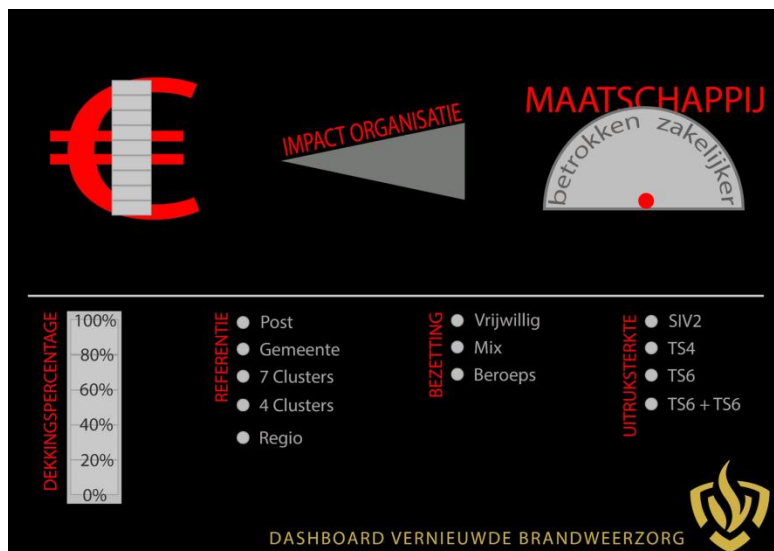
5 Operationele inrichting

Ervan uitgaande, dat de brandweezorg minimaal voldoet aan de (wettelijke) kwaliteitseisen is een instrumentenpaneel ontwikkeld, met behulp waarvan visueel gemaakt kan worden welk effect verschillende aanpassingen op het gebied van operationele zorg hebben.

Daartoe zijn drie criteria benoemd:

1. financiën;
2. impact organisatie;
3. impact maatschappij.

Deze criteria zijn weergegeven als 'meters' in het figuur.



De maatregelen ('knoppen waaraan gedraaid kan worden') zijn gezocht in de volgende categorieën:

- Dekkingspercentage (knop 1): het dekkingspercentage is het percentage van het aantal objecten, dat de brandweer binnen de normtijd bereikt. Tot op heden zijn we in Zuid-Holland Zuid uitgegaan van een dekkingspercentage van 80%. De landelijk gehanteerde normen liggen hoger, maar de wetgever heeft de mogelijkheid geboden af te wijken van de norm. Dit is in Zuid-Holland Zuid door het algemeen bestuur in 2012 gedaan (bestuurlijk gemotiveerd afwijken).

Het verder naar beneden aanpassen van dit percentage betekent dat minder dekking en dus minder brandweerposten nodig zijn.

Het verder naar beneden bijstellen van het dekkingspercentage brengt echter de kwaliteit van de operationele brandweezorg (ver) terug. De direct zichtbare kosten lopen terug, maar de impact op zowel de maatschappij als de organisatie kan heel groot zijn. Denk bij de maatschappelijke effecten naast de kwaliteitsafname van de zorg aan de verminderde aanwezigheid van de brandweer in de kernen en daarmee de grotere afstand tot de burger. **Voor de brandweer aanleiding het verlagen van het dekkingspercentage niet te adviseren.**

- Referentie dekkingspercentage (knop 2): hetzelfde geldt feitelijk voor het aanpassen van de referentie. Bij het opstellen van het dekkingsplan is uitgegaan van het berekenen van het dekkingspercentage op basis van zeven clusters. Als we het dekkingspercentage gaan berekenen op basis van een andere schaalgrootte kan dit lokaal forse consequenties hebben. Kiezen we bijvoorbeeld voor het dekkingspercentage met als referentie de regio, dan kan het theoretisch voorkomen dat een aanpassing in stedelijk gebied het dekkingspercentage regiobreed verbetert, maar dat de zorg in landelijk gebied verslechtert. Door het percentage over een groter gebied te berekenen vallen in dit geval de effecten voor de niet-stedelijke gebieden op papier in het niet. Het aantal objecten in stedelijk gebied is immers vele malen groter dan in landelijk gebied.

De brandweer is van mening dat het aanpassen van de referentie van het dekkingspercentage slechts voordelen op papier biedt en de kwaliteit van de



brandweezorg niet ten goede komt. **Geadviseerd wordt dan ook de referentie niet aan te passen.**

- Wijze van bezetting voertuigen (knop 3): om de voertuigen te bezetten kennen we drie mogelijkheden: een volledig vrijwillige bemensing, een beroeps-bezetting (al of niet via 24-uurs-paraatheid) en een mix van deze twee. Het aanpassen van de wijze van bezetting kan gunstige financiële gevolgen hebben, terwijl de brandweezorg geborgd blijft. Wel hebben dit soort maatregelen effecten op de organisatie en het personeel. **De wijze van bezetting is onderwerp van paragraaf 5.4.**
- Wijze van optreden/voertuigbezetting (knop 4): Een vierde categorie maatregelen is het aanpassen van de wijze van optreden/voertuigbezetting. Gedacht wordt daarbij aan een aanpassing van het aantal mensen dat op de tankautospuiter (het basisbrandweervoertuig) plaats neemt. Op dit moment is de basisbezetting zes man. De brandweer is er echter van overtuigd dat na de juiste voorbereiding een basisvoertuig met vier man betekent dat de brandweezorg op efficiëntere manier en verantwoord wordt vormgegeven. **De wijze van optreden/voertuigbezetting is onderwerp van paragraaf 5.3.**

Samenvattend:

De brandweer adviseert het dekkingspercentage niet naar beneden bij te stellen en ook de referentie van dit percentage niet aan te passen, maar vast te houden aan het in 2012 vastgestelde bestuurlijk gemotiveerd afwijken.

Het vormgeven van vernieuwde efficiëntere basisbrandweezorg is mogelijk door met name te kijken naar de wijze van bezetting van het basisvoertuig en het aantal personen waarmee uitgerukt wordt.

5.1 De voorstellen horizon 2020 basiszorg

Om in lijn met de vier knoppen uit het dashboard te komen tot de voorstellen voor de basiszorg zijn drie vragen gesteld:

1. Is er, zonder te draaien aan de eerste twee knoppen, toch een mogelijkheid tot het aanpassen van het aantal posten, eventueel via een greenfield-benadering?
2. Is er een mogelijkheid tot het aanpassen van de standaardbezetting van het basisvoertuig (draaien aan knop 4)?
3. Is er een mogelijkheid op een andere wijze om te gaan met de wijze waarop onze posten bezet worden (draaien aan knop 3)?

5.2 Knop 1 en 2: Netwerk van posten

Ervan uitgaande dat het dekkingspercentage en de referentie van dit percentage niet aangepast worden is het de vraag of er toch mogelijkheden bestaan tot aanpassing van het aantal posten.

Er zijn drie varianten doorgerekend:

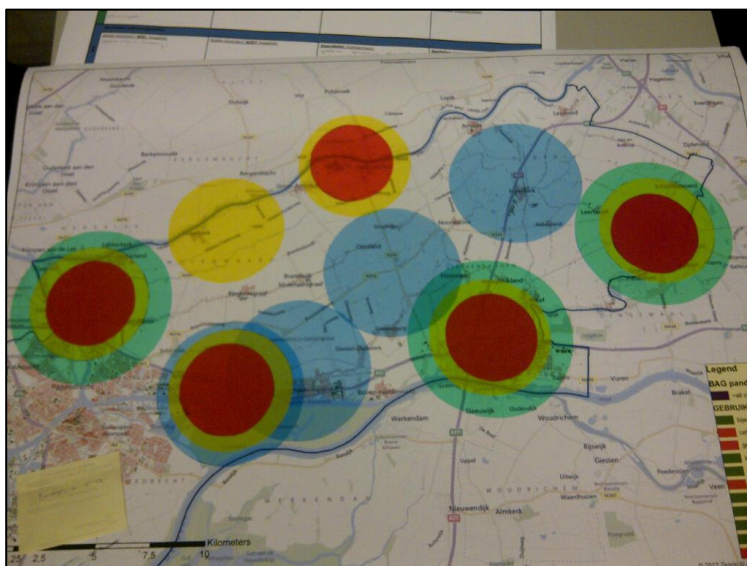
1. sluiting van bestaande kazernes;
2. samenvoegen van bestaande kazernes;
3. greenfield.

Variante 1 en 2:

We werken voornamelijk met vrijwilligers en zoeken naar de meest ideale postenverdeling. Uit de verkenning is gebleken dat de huidige inrichting van de regio niet zonder reden tot stand is gekomen: volledig opnieuw invullen van de brandweertzorg binnen de gehanteerde opkomstkaders zou als uitkomst een vergelijkbare indeling hebben als nu het geval is.

Conclusie hiervan is dat er weliswaar aanpassingen gedaan kunnen worden, maar de kosten daarvoor rechtvaardigen niet de kleine kwaliteitswinsten.

Tevens is gekeken naar het sluiten van bestaande posten en het samenvoegen van bestaande posten. De aandacht is met name gericht op de posten met een gering aantal uitrukken, gecombineerd met een relatief klein aantal objecten in het verzorgingsgebied. Conclusie is dan ook, dat als we vasthouden aan de opkomsttijden die zijn vastgesteld in het bestuurlijk gemotiveerd afwijken van Zuid-Holland Zuid, we een fijnmazig netwerk van posten nodig hebben. Op basis van berekeningen blijkt dat ons huidige netwerk van posten noodzakelijk is. Voorgesteld wordt dan ook geen posten te sluiten.



Variante 3: greenfield

In deze variante worden op strategische plaatsen in de regio beroepsposten (vanwege de lage uitruktijd) geplaatst en worden de resterende gebieden afgedekt met behulp van vrijwilligers.

De besparingen zouden bestaan uit minder posten, minder kapitaallasten en minder vrijwillig personeel. Daar tegenover staan een investering in nieuwe huisvesting en de hoge personeelskosten die verbonden zijn aan beroepsposten.

Een dilemma hierbij is het verlies aan slagkracht. Daar waar we nu beschikken over een



fijnmazig netwerk aan posten, die elkaar kunnen bijstaan en aflossen, zou dat in een dergelijk model niet meer aan de orde zijn. De flexibiliteit van de organisatie zou verdwijnen.

Een tweede dilemma is de werkvoorraad in met name de niet-stedelijke gebieden. Het aantal uitrukken rechtvaardigt niet het hebben van een beroepsdienst. Voor het stedelijke gebied ligt dit anders. De greenfield-benadering is dan ook doorgerekend voor een drietal gebieden, te weten



Zwijndrechtse Waard, Drechtsteden Noord en Gorinchem. Dit heeft opgeleverd, dat met name in de Drechtsteden modellen denkbaar zijn met meer beroeps en minder vrijwilligers.

Gezien de hoge kosten en de impact op zowel personeel als organisatie is er de voorkeur voor evolutie boven revolutie. Deze evolutie wordt gezocht in het meer integreren van beroeps en vrijwilligers, zoals hierna beschreven.

Samengevat kan gesteld worden, dat we als we vasthouden aan in onze regio vastgestelde opkomsttijden we het huidige fijnmazige netwerk van posten nodig hebben. Er zijn mogelijkheden voor meer beroeps en minder vrijwilligers, met name in de stedelijke gebieden. Een betere borging van de eerste uitruk staat tegenover fors hogere kosten en minder slagkracht. Mede met het oog op de impact voor organisatie en personeel wordt voorgesteld geen revolutie, maar evolutie na te streven.

5.3 Knop 4: de bezetting van de basiseenheid

Eerst is inzichtelijk gemaakt hoeveel incidenten we in onze regio kennen van welke soort. Geconstateerd is, dat 70% van de inzetten OMS-meldingen en zogenaamde 'prio-2'-meldingen zijn. **Het absolute aantal OMS-meldingen wordt kleiner. Het streven is de OMS-meldingen verder te reduceren via het project TOOM, waarmee een kostenreductie gerealiseerd wordt.**

Van de resterende 30% prio-1-meldingen (circa 1.050) bestaat ongeveer de helft uit branden, terwijl de andere helft hulpverleningen, waterongevallen en ongevallen met gevaarlijke stoffen zijn. Het aantal ernstige incidenten is beperkt.

Vervolgens is bepaald wat de taken van een basiseenheid zijn. Samengevat is dit de grijpredding en het beheersen van escalatie. Met grijpredding wordt bedoeld het redden in standaard situaties, terwijl het beheersen van escalatie het voorkomen van verdere uitbreiding van het incident betreft.

De kernvraag is welke voertuigbezetting past bij de uitvoering van deze basistaken. De uitkomsten van de verkenning hierover kunnen als volgt worden weergegeven:

- Uit het oogpunt van uniformiteit is eenheid van doctrine gewenst.
- Verwacht wordt dat een TS4 (vierpersoonsbezetting van een tankautospuit) met alle incidenten kan starten en in 80 tot 90% van de gevallen de klus kan klaren. Deze verwachting is gebaseerd op de uitkomsten van pilots en onderzoeken in andere regio's. We hebben in de regio Zuid-Holland Zuid beperkt praktijkervaring met TS4 om deze verwachting te toetsen. Het opdoen van eigen ervaring is wenselijk.
- De TS4 is niet gelijk aan een TS6 minus twee personen, maar is een geheel nieuwe doctrine, met kansen en uitdagingen. Een TS4 wordt bezet door een bevelvoerder, een chauffeur en twee manschappen. De reductie van vier (TS6) naar twee (TS4) manschappen betekent niet een halvering van de slagkracht, mits de juiste wijze van inzetten en het gebruik van moderne techniek wordt toegepast.
- De TS4 biedt een oplossing voor die posten die kampen met een bezettingsprobleem en niet te allen tijde uitruk met zes personen kunnen borgen en realiseren.
- Hierbij dient echter het volgende opgemerkt te worden: Rekenend met een garantiefactor van 300% zijn voor de bemensing van een TS6 achttien vrijwilligers



nodig. Het werken met TS4 betekent niet automatisch dat dit aantal reduceert tot twaalf. Dit is onvoldoende robuust voor opvang van ziekte, vakantieperioden of verminderde inzetbaarheid. Een bezetting van vijftien wordt als realistisch gezien. Daarbij dient opgemerkt te worden, dat er gezien de belastbaarheid een grens is aan het aantal alarmeringen voor een vrijwilliger. Zowel voor de vrijwilliger zelf als voor de hoofdwerkgever van de vrijwilliger. Dat betekent dat posten met meer uitrukken mogelijk meer vrijwilligers nodig hebben, zoals ook nu het geval is.

- Als gewerkt wordt met een TS4, zal er eerder opgeschaald moeten worden bij ernstiger incidenten om voldoende slagkracht te hebben. Dit pleit voor het behoud van het fijnmazig netwerk van posten.

Het invoeren van TS4 in plaats van TS6 vraagt een zorgvuldig implementatietraject. De insteek is dan ook uiterlijk in 2020 te werken met TS4. Zorgvuldigheid en veiligheid gaan voor snelheid om een aantal redenen:

- Het is een ander concept en andere werkwijze. Vooral bevelvoerders en chauffeurs zullen verandering ten opzichte van de huidige werkwijze ervaren. Dit vraagt bijscholing en oefenen.
- Er moet goed nagedacht worden hoe we met de opschaling en uitrukvoorstellen omgaan.
- De vakinhoudelijke verandering vraagt ook aandacht voor het personeel. Uit evaluaties blijkt dat een deel van het personeel de overstap naar een dergelijk systeem groot vindt. Deze mensen verdienen vanuit goed werkgeverschap extra aandacht en begeleiding.

Dit is mede van belang nu er ook via de media aandacht gevraagd wordt voor bezuinigingen bij de brandweer. Zo stonden in op 23 april 2014 de zorgen van de vakbonden over de bezuinigingen bij de brandweer centraal in EenVandaag². Gesteld werd dat op de verkeerde plaats bezuinigd wordt: de staf groeit, terwijl posten sluiten en brandweervoertuigen met minder personeel de straat op gaan. Daarbij werd een verbinding gelegd met de toename van het aantal doden bij brand in het eerste kwartaal van 2014. In de eerste drie maanden van dit jaar zijn in Nederland bij brand twintig mensen om het leven gekomen. Dit is meer dan een verdubbeling ten opzichte van het eerste kwartaal 2013. Opvallend hierbij is de vermeerdering van het aantal oudere slachtoffers (65+), hetgeen gerelateerd wordt aan de toename van de hoeveelheid thuisgebonden zorg. In het eerste kwartaal van 2014 zijn er in Zuid-Holland Zuid geen dodelijke slachtoffers gevallen als gevolg van brand.

- Er moet eerst ervaring opgedaan worden met de (on)mogelijkheden van het systeem. Als successen hiertoe aanleiding geven kunnen we de regiobrede invoering versnellen. Als de successen uitblijven, is er ruimte om samen met het bestuur te zoeken naar oplossingen.

² Woensdag 23 april 2014 heeft het actualiteitenprogramma EenVandaag aandacht besteed aan de brandweer. Het item is terug te zien via het internetadres:

http://www.eenvandaag.nl/binnenland/50887/landelijke_actie_brandweer_tegen_bezuinigingen



-Voorbehoud-

Landelijk onderzoek naar variabele voertuigbezetting

Minister Opstelten van Veiligheid & Justitie heeft het WODC (Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum) opdracht gegeven om een kader op te stellen om de effecten van variabele voertuigbezetting in kaart te brengen. De minister wil met dit kader de veiligheidsregio's behulpzaam zijn om invulling te geven aan de mogelijkheid om gemotiveerd af te wijken van het standaardvoertuig TS6 zoals dat is vastgelegd in het Besluit Veiligheidsregio's.

Uit het onderzoek van het WODC blijkt dat één landelijk toepasbaar kader nu nog niet mogelijk is. Het WODC adviseert wel een landelijk gedeelde opvatting over variabele voertuigbezetting te ontwikkelen en daarnaast in te zetten op een landelijk systeem om gegevens te verzamelen om de effecten van variabele voertuigbezetting te beoordelen.

Reactie minister

Naar aanleiding van dit onderzoek heeft de minister eind februari een brief aan de Tweede Kamer geschreven. Hierin geeft hij aan in overleg te gaan met Brandweer Nederland en het Veiligheidsberaad (de 25 burgemeesters die voorzitter zijn van de veiligheidsregio's). De minister wil de volgende concrete stappen zetten:

1. Voor de zomer 2014 komen tot een landelijk gedeelde opvatting over de inzet van (variabele) voertuigen en bemensing.
2. Op basis daarvan in het derde kwartaal van 2014 het opstellen van een handreiking voor de regionale invulling van de afwijkingsbevoegdheid.
3. Komen tot het systematisch verzamelen van gegevens.

Visie brandweer Nederland op bezetting voertuig

Vooruitlopend op dit gesprek wordt door de Raad van Brandweercommandanten (RBC) gewerkt aan het formuleren van de visie op variabele voertuigbezetting. De Raad zit nog midden in deze discussie, waarin blijkt dat binnen regio's verschillende standpunten, ervaringen en visies leven.

Samengevat is de brandweer Zuid-Holland Zuid van mening dat op basis van de huidige inzichten verwacht kan worden dat de basiszorg in Zuid-Holland Zuid vormgegeven kan worden met TS4 als basiseenheid in samenhang met het fijnmazig netwerk van posten.

Het is van groot belang om eigen ervaring op te doen met TS4 als basiseenheid en voorgesteld wordt dan ook om pilots in te richten.

De landelijke ontwikkelingen, en in het bijzonder het toetsingskader dat de minister heeft toegezegd voor het derde kwartaal 2014, kunnen echter van invloed zijn op de visie van brandweer Zuid-Holland Zuid.

Daarom wordt het volgende voorstel gedaan:

In ieder cluster wordt minimaal één pilot gehouden, gebaseerd op vrijwillige deelname van de betreffende post. Het streven is een representatief beeld voor onze regio te creëren, dus pilots uit te voeren op posten met verschillende achtergrond (stedelijk/landelijk, vrijwillig/beroeps, meer/minder inzetten). Gekozen voor deze brede opzet is na overleg met het personeel (operationeel managers).



Bij de voorbereidingen op en uitvoering van de pilots wordt ingezet op regiobrede betrokkenheid; in principe heeft de operationeel manager van de aan de pilot deelnemende post zitting in de projectstructuur. Gekozen is voor een gezamenlijke voorbereiding van de pilots en waar dat aan de orde is een getrapte uitvoering (de pilots hoeven niet gelijktijdig plaats te vinden). Naast het opdoen van onze eigen ervaringen dragen we op deze wijze als regio actief bij aan de landelijke gegevensverzameling. Bovendien past deze werkwijze ook goed bij de verwachte momenten waarop meer landelijke duidelijkheid ontstaat over variabele voertuigbezetting.

Voorstellen voor eventueel andere pilots of reguliere invoering werken we verder uit als de landelijke lijn ten aanzien van de basiszorg bekend is. Tevens zullen we op dat moment nader ingaan op de specialistische taken. Er is immers een flinke mate van afhankelijkheid tussen de wijze van uitvoering van specialismen en de basiszorg (TS4/TS6-discussie).

Op het moment van schrijven zijn de volgende posten bereid gevonden mee te werken aan een pilot, hetgeen dan ook wordt voorgesteld:

Cluster	Post
GHG/GLZ	Arkel Leerdam Gorinchem
DN/MW	Goudriaan Nieuw-Lekkerland Sliedrecht
DDT/ZW	Dordrecht Leerpark Hendrik-Ido-Ambacht Zwijndrecht
HW	Klaaswaal

5.4 Knop 3: wijze van bezetting posten.

De basisbrandweezorg wordt in de regio Zuid-Holland Zuid verzorgd vanuit 36 brandweerposten.

We kennen op dit moment grofweg drie modellen:

- bezetten van voertuigen door vrijwilligers;
- bezetten van voertuigen door beroeps;
- een mix-variant, met name het aanvullen van vrijwillig bezette voertuigen met medewerkers uit de kantoor (koude) organisatie.

In de huidige situatie zijn er twee posten met een beroepsbezetting en 34 met een vrijwillige bezetting, al dan niet aangevuld vanuit de koude organisatie.

Op posten met zo veel uitrukken, dat de belasting te hoog wordt om te werken met vrijwilligers, worden beroepsbrandweerlieden aangesteld. Een beroepspost is duurder dan een vrijwillige post. De meerkosten worden met name veroorzaakt door personeel: om zes personen vierentwintig uur per dag te garanderen zijn circa dertig voltijds-medewerkers nodig. Gezocht is naar mogelijkheden om met name de kosten van de twee beroepsposten te reduceren. Daartoe zijn drie varianten genoemd:

- invoeren TS4, conform het gestelde in de vorige paragraaf;



- werken met een combivoertuig;
- vrijwilligers inroosteren bij de beroeps.

Binnen al deze varianten wordt bespaard op beroepspersoneel. De verwachting is dat binnen deze opties de reductie van het personeel tot aan 2020 is op te vangen door natuurlijk verloop.

Voorgesteld wordt een pilot 'inroosteren vrijwilligers binnen de 24-uurs-beroepsdienst' in te richten.

5.5 En hoe om te gaan met tweede basiseenheden en specialismen?

In principe staat er op iedere post in Zuid-Holland Zuid één basiseenheid.

Op een aantal posten is nu een tweede bluseenheid paraat. Deze eenheden zijn opgenomen in de operationele sterkte. De korpssterkte is zodanig dat zowel de eerste als de tweede TS tegelijk inzetbaar zijn.

Er is geen wettelijke basis voor een tweede of derde bluseenheid op een post, maar er zijn wel diverse argumenten te noemen voor de aanwezigheid van een dergelijke eenheid. Of en hoeveel tweede basiseenheden er in onze regio wenselijk zijn en waar deze gestationeerd moeten worden is in grote mate afhankelijk van het wel of niet invoeren van de TS4. Voorstellen werken we verder uit als de landelijke lijn ten aanzien van de basiszorg bekend is. Tevens zullen we op dat moment nader ingaan op de specialistische taken. Er is immers een flinke mate van afhankelijkheid tussen de wijze van uitvoering van specialismen en de basiszorg (TS4/TS6-discussie).



6 HRM

Het onderwerp HRM is van groot belang, maar de insteek is grotendeels afhankelijk van de andere onderwerpen.

Op dit moment is dit hoofdstuk dan ook nog in ontwikkeling. Vragen die aan de orde komen zijn onder andere:

- Hoe krijgen we mensen vakbekwaam voor de nieuwe doctrine?
- Hoe kunnen we omgaan met de maximale leeftijd waarop een vrijwilliger nog kan uitrukken met een TS 4? Wat kan je bijvoorbeeld nog vragen van een vrijwilliger van 59 jaar? Is dit anders voor een vrijwilliger en een beroeps?
- Wat betekent het uitrukken met een TS 4 voor de motivatie van de vrijwilligers? Kan er gekeken worden naar systemen voor slimmer alarmeren?
- Het vormgeven van het tweede loopbaanbeleid van de beroeps.



7 Control

7.1 Algemeen

Naast de inhoudelijke taakvelden voorkant veiligheidsketen en de operationele inrichting is er op meer vlakken gezocht naar bezuinigingsmaatregelen. Een deel daarvan is al gerealiseerd en een deel is nog in onderzoek.

Achtereenvolgens komen aan bod:

- efficiëntie;
- formatie;
- bedrijfsvoering;
- bedrijfsvoering plus;
- oefencentrum;
- kapitaallasten.

7.2 Efficiëntie

Bij de regionalisering bestond de begroting brandweer uit de bestaande regionale begroting aangevuld met de begrotingen van de gemeentelijke brandweren zoals die zijn overgekomen. Deze verschillende begrotingen kenden geen eenduidige opzet.

Vanaf 2014 is de brandweer gestart met het ontwikkelen van kengetallen, de opzet van een eenduidige (werk)begroting en het daarop inrichten van de planning- en control-cyclus. De doorontwikkeling hiervan vindt de komende jaren plaats.

Dit vraagt een kritische houding van de organisatie ten aanzien van nut en noodzaak van uitgaven. Dit betekent dat niet alles wat wenselijk is, gerealiseerd wordt, maar de noodzaak van uitgaven leidend is.

In de werkbegroting 2014 is al rekening gehouden met een gemaakte efficiëntieslag, zoals het uniformeren van contracten, verzekeringen en dergelijke. Daarmee is een besparing gerealiseerd van € 670.000. Deze is ingezet om per 1-1-2014 exogene ontwikkelingen binnen de begroting op te vangen (zie hoofdstuk 11).

7.3 Formatie

Voor de reorganisatie van de brandweer per 1-7-2013 is een organisatie- en formatierapport opgesteld dat is gebaseerd op kengetallen van Falck en Berenschot. Voor de directie brandweer leidde dit tot een totale "kantoor"-formatie van afgerond 178 fte, exclusief 67 fte in de 24-uurs dienst.

Niet alle formatie is daadwerkelijk ingevuld. Op dit moment wordt circa 20 fte aangehouden. Daar tegenover staat dat er als gevolg van de plaatsingsprocedure een beperkte sterkte boven de formatie is.

Brandweer Zuid-Holland Zuid heeft als doel gesteld alleen de kritische vacatures in te vullen en de onderbouwing hiervan te bespreken binnen het MT.

Hierdoor ontstaat de mogelijkheid om € 1 miljoen aan vacatureruimte structureel vanaf 2017 aan te houden, waaronder de te besparen formatie van de afdeling E&A, zoals deze is opgenomen in het hoofdstuk Voorkant veiligheidsketen. Dit betekent wel dat er een strakke prioritering en fasering van werkzaamheden moet plaatsvinden en dat sommige werkzaamheden niet tot uitvoering komen. Zie verder hoofdstuk 9.



De volle omvang van de formatieve besparingen is echter pas aan de orde vanaf 2017. Tot die tijd wordt rekening gehouden met (afbouw van) bovenformatieven en noodzakelijke inhuur om incidentele knelpunten te ondervangen.

7.4 Bedrijfsvoering

Op weg naar de regionalisering is door Berenschot berekend dat de benodigde bedrijfsvoeringscapaciteit voor de nieuwe organisatie 46,1 fte is.

Dit aantal was gebaseerd op een niet volledig met de te regionaliseren brandweer te vergelijken organisatie. Bij de capaciteitsberekening was rekening gehouden met een volledig ingeregeld zelfstandig bestuursorgaan, acterend vanaf één centrale locatie, dat de bedrijfsvoerings- & managementtaken al volledig efficiënt georganiseerd heeft. De brandweer daarentegen moest nog volledig ingeregeld worden en werkt vanaf verschillende locaties.

Het algemeen bestuur heeft op 26 september 2012 besloten een korting van 10% toe te passen. De noodzakelijke bedrijfsvoeringscapaciteit is daarmee verlaagd van 46,1 fte naar 41,6 fte. Hierbij is door het algemeen bestuur gesteld dat de reductie van € 300.000 mocht worden ingezet binnen de opdracht van de bezuinigingsscenario's.

7.5 Bedrijfsvoering plus

Onderzoek wordt gedaan naar mogelijkheden van verdere efficiency binnen bedrijfsvoering. Naast organisatorische mogelijkheden (inrichting bedrijfsvoering en samenwerking met andere veiligheidsregio's) wordt gedacht aan minder en slimmere contracten waardoor gunstiger prijzen kunnen worden bedongen. Tevens worden de mogelijkheden op het gebied van ICT/telefonie gezien. Vanaf 2017 wordt hierin een perspectief gezien dat oploopt naar € 125.000.

7.6 Oefencentrum

Eind 2015 loopt de tienjarige samenwerkingsovereenkomst met het oefencentrum in Dordrecht af. De veiligheidsregio heeft onderzoek opgestart voor mogelijke scenario's na 2015. Hierin moeten de effecten van de operationele inrichting van de brandweerorganisatie worden meegewogen. Een kleinere operationele organisatie moet leiden tot een kleinere garantieverplichting. Anderzijds is in de huidige constellatie de veiligheidsregio ook eigenaar. De huidige garantieverplichting bedraagt € 1 miljoen. Een verlaging van 10 – 15% betekent structureel een besparing van 100.000 – 150.000 Euro op jaarbasis.

7.7 Kapitaallasten

Vernieuwde brandweezorg heeft effect op de kapitaallasten. De uitvoering van basiseenheden (TS4 of TS6) en het aantal, alsmede de invulling van (materieel voor) specialistische taken is echter sterk afhankelijk van het toetsingskader dat de minister voor het najaar 2014 heeft toegezegd. Anderzijds is bij de opzet van de werkbegroting 2014 geconstateerd dat binnen gemeenten niet uniform is omgegaan met kapitaallasten, waardoor een uniformeringsslag noodzakelijk is. Om bovengenoemde redenen is dit vooralsnog een PM post.



8 Implementatie

8.1 Algemeen

In dit hoofdstuk wordt kort de implementatie beschreven van de in dit rapport voorgestelde maatregelen. De implementatie vindt plaats in de reguliere lijnorganisatie. De pilots worden georganiseerd binnen een ambtelijke projectstructuur.

8.2 Voorkant veiligheidsketen

De afdeling E&A zal de komende jaren een doorontwikkeling maken naar een risicogerichte benadering van brandveiligheid. Hiervoor zal de werkvoorraad uit het beleidsplan Expertise & Advies herijkt worden op basis van risico's.

Voor de brandveiligheidsadviseur zal dit pilotmatig gebeuren aan de hand van de handreiking 'Classificeren risicovolle bouwwerken'. De ervaringen die opgedaan worden, zullen de basis vormen van nadere voorstellen aan het algemeen bestuur in 2016 over het al dan niet toepassen van de herijking op de werkvoorraad van de brandveiligheidsadviseur.

Voor de brandveiligheidstoezichthouder zal de herijking plaatsvinden aan de hand van het risicoanalysemodel omschreven in de 'Basis voor brandveiligheid' van het Instituut Fysieke Veiligheid, waardoor de werkvoorraad vanaf 2016 zal afnemen.

De rol van brandveiligheidsambassadeur zal een meer regisserende worden.

De periode tot 2016 zal door de afdeling E&A worden gebruikt om brandveiligheid op basis van risico's verder in te voeren. De medewerkers zullen opleidingen, bijscholing en coaching worden aangeboden, hetgeen zal worden opgenomen in een in 2014 op te stellen ontwikkelplan.

8.3 Operationele inrichting

Met het oog op de landelijke ontwikkelingen kiezen we voor het starten met de voorbereidingen en uitvoering van pilots TS4. Hiernaast zijn we van plan onderzoek te doen (op papier) met betrekking tot bredere implementatie TS4 en de TS4 te vergelijken met variabele bezetting. Deze informatie kunnen we gebruiken om onze visie te plaatsen in het licht van de komende landelijke handreiking.

Voorstellen voor eventueel andere pilots of reguliere invoering en de specialismen werken we verder uit als de landelijke lijn ten aanzien van de basiszorg bekend is.

Bekend is dat er in onze regio posten zijn waar het lastig of zelfs onmogelijk is de uitruk met een TS6 goed te borgen. Dit kan niet overal wachten tot er duidelijkheid over de landelijke lijn is.

In het huidige dekkingsplan Zuid-Holland Zuid zijn er hierover met het bestuur al kaders afgesproken. Zo mag, als aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan, worden uitgerukt met vier in plaats van zes mensen. Dit moet het bestuur dan wel accorderen. Deze kaders gebruiken we om oplossingen voor deze posten te vinden.



8.4 Control

Vanaf 2014 is de brandweer gestart met het ontwikkelen van kengetallen, de opzet van een eenduidige (werk)begroting en het daarop inrichten van de planning- en control-cyclus. De doorontwikkeling hiervan vindt de komende jaren plaats.

De formatieve besparingen worden deels ingeboekt vanaf 2014. De volle omvang van de formatieve besparingen is echter pas aan de orde vanaf 2017. Tot die tijd wordt rekening gehouden met (afbouw van) bovenformatieven en noodzakelijke inhuur om incidentele knelpunten te ondervangen.

Vanaf 2017 worden mogelijkheden gezien om op het gebied van bedrijfsvoering besparingen te boeken oplopend naar € 125.000.

8.5 HRM

HRM is nog onderwerp van bespreking, omdat veel afhankelijk is van de andere onderdelen.

8.6 Kosten implementatie

Het introduceren van de veranderingen zoals voorgesteld vraagt een zorgvuldige implementatie.

Voor de operationele inrichting betreft dit vooral kosten die samenhangen met de uitvoering van pilots. In onderstaande tabel is bij de punten 1 en 2 een opsomming gegeven van de kosten die geschat zijn voor de uitvoering van de pilots TS4. Daarnaast kunnen kosten benodigd zijn voor de uitvoering van andere pilots, bijvoorbeeld specialistische taken.

Opgemerkt wordt dat de kosten en het jaar waarin de kosten worden gemaakt zijn geraamd voordat de brief van de minister aan de Tweede Kamer bekend was over het toetsingskader variabele voertuigbezetting. Zoals in hoofdstuk 5 verwoord, betekent dit dat wordt voorgesteld eerst regiobreed een aantal pilots TS4 te organiseren (gezamenlijk voorbereiden, getrapte uitvoering) en na het bekend zijn van het toetsingskader te bepalen hoe dan verder.

De kosten in 2014 en 2015 zijn onderdeel van de € 655.000 zoals deze in paragraaf 4.6 van de Notitie 'Voorstel tot bestemming jaarresultaat VRZHZ 2013' (vergaderstuk 2014/814/A) zijn opgenomen en besproken door het algemeen bestuur op 16 april 2014.

Nr.	Onderwerp	2014+2015	2016 e.v.	Toelichting
1	Uitvoering pilots vernieuwde brandweezorg	300	PM	<ul style="list-style-type: none">▪ Kosten (realistisch) oefenen▪ Introductie nieuwe hulpverlening▪ Elektronische leeromgeving▪ Communicatie – lesmateriaal
2	(Project)leiding pilots vernieuwde brandweezorg	190	PM	Projectleiding en coördinatie pilots
3	Ontwikkelplan expertise en advies	PM		Uit vacatureruimte.

(bedragen * € 1.000)



Daarnaast is bij de voorstellen van de bestemming van het jaarresultaat 2013 rekening gehouden met een inhaalslag op het gebied van opleidingen die het gevolg is van de reorganisatie en de uitgavenpauze in 2013.

Verantwoording over deze gelden, inclusief eventuele nieuwe voorstellen voor andere pilots zal gebeuren volgens bestuurlijke afspraken die hiervoor worden gemaakt.



9 Financiën, effecten, exogene factoren en risico's

9.1 Financiën

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de financiële kant van vernieuwde brandweezorg. De opdracht van het algemeen bestuur is het ontwikkelen van scenario's voor bezuinigingen van 10% (€ 2,6 miljoen) en 15% (€ 3,9 miljoen), gerekend op het referentievolume van box 1 en box 5 met als referentiedatum 1-1-2013.

De bezuinigingsvoorstellen zouden zich moeten richten op de periode vanaf 2016. In het algemeen bestuur van 26 september 2012 en 27 november 2013 is besloten, dat het resultaat vanaf 2013 meetelt in de te realiseren bezuinigingsdoelstelling. In 2013 was het resultaat van de veiligheidsregio € 2,9 miljoen.

Zoals in voorgaande hoofdstukken besproken is gekozen voor een insteek via een toekomstgerichte professionele inhoudelijke benadering, die vorm gegeven is in het project Vernieuwde brandweezorg. In dit project zijn vier aandachtsvelden onderscheiden, te weten control, HRM, voorkant veiligheidsketen en operationele inrichting. Op basis van de voorstellen, die in deze aandachtsvelden zijn ontwikkeld, is doorgerekend welke besparing daarmee in de horizon naar 2020 mogelijk zijn. Dit impliceert dat niet gewerkt is met scenario's maar met de vraag: "tot welk resultaat leiden de inhoudelijke voorstellen?".

In hoofdstuk 5 zijn de voorstellen met betrekking tot de operationele inrichting besproken. Daarin is geschetst hoe Brandweer Zuid-Holland Zuid de doorontwikkeling naar 2020 ziet, maar dat de uitwerking daarvan afhankelijk is van het toetsingskader dat de minister van V&J voor het derde kwartaal 2014 heeft toegezegd. Dit betekent dat verdere uitwerking van de hiermee samenhangende zaken, zoals de invulling van specialistische taken en kapitaallasten pas vanaf dat moment kan worden ingevuld. Om die reden zijn deze posten in onderstaand overzicht opgenomen als PM posten.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de besparingen naar de stand van dit moment. De blauwe rijen zijn de bezuinigingen op de kantoororganisatie, terwijl de rode rijen de besparingen aan de operationele kant van onze organisatie zijn. Het grootste gedeelte van de bezuinigingen wordt gerealiseerd op de niet-operationele taken.

Nr.	Onderwerp	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	Efficiency	670	670	670	670	670	670	670
2	Formatie	800	800	900	1.000	1.000	1.000	1.000
3	Bedrijfsvoering	300	300	300	300	300	300	300
4	Bedrijfsvoering plus	0	0	0	50	75	100	125
5	24-uurs dienst	0	100	200	300	400	500	600
6	TOOM	20	40	50	100	100	100	100
7	Doctrine vrijwilligers			PM	PM	PM	PM	PM
8	Piketten			PM	PM	PM	PM	PM
9	Oefencentrum			PM	PM	PM	PM	PM
10	Kapitaallasten		PM	PM	PM	PM	PM	PM
11	Bluswater				PM	PM	PM	PM
	Totaal	1.790	1.910	2.120	2.420	2.545	2.670	2.795

(bedragen * € 1.000)

**Toelichting:**

- 1. Efficiency:** Zoals beschreven in hoofdstuk 7 is er na de regionalisering een efficiëntieslag gemaakt.
- 2. Formatie:** Zoals beschreven in hoofdstuk 7 ziet de brandweer de mogelijkheid om circa 20 fte ten opzichte van het organisatie- en formatierapport structureel aan te houden. Tot aan 2017 is er sprake van een opbouw van deze besparing omdat tot die tijd rekening wordt gehouden met (afbouw van) bovenformatieven en noodzakelijke inhuur om incidentele knelpunten te ondervangen.
- 3. Bedrijfsvoering:** Op weg naar regionalisering is een korting toegepast van 10% op de benodigde bedrijfsvoering. Dit komt overeen met € 300.000.
- 4. Bedrijfsvoering plus:** Vanaf 2017 worden mogelijkheden gezien om op het gebied van bedrijfsvoering besparingen te boeken oplopend naar € 125.000.
- 5. 24-uurs dienst:** Zoals in hoofdstuk 5 geschetst wordt ingezet op reductie van de operationele sterkte binnen de 24-uurs dienst van 14 naar 12 parate mensen. Dit proces is afgestemd op het natuurlijk verloop van beroepspersoneel.
- 6. TOOM:** In hoofdstuk 5 wordt benoemd dat er strak ingezet wordt op het voorkomen van ongewenste en onechte meldingen. De effecten daarvan zijn al zichtbaar in de uitrukstatistiek. De financiële effecten zijn vooral zichtbaar bij de vrijwilligers omdat minder uitrukken zich vertalen in minder loonkosten. De genoemde besparing gaat uit van een reductie van 40% van het aantal ongewenste en onechte meldingen. De landelijke inzet, dat OMS-meldingen eerst door de meldkamer geverifieerd zullen worden, waarbij Zuid-Holland Zuid zal aansluiten, zal het reduceren sneller doen verlopen.
- 7. Doctrine vrijwilligers:** In hoofdstuk 5 is toegelicht dat de brandweer een toekomst ziet voor operationele invulling met een uniforme basiseenheid TS4 binnen een fijnmazig netwerk van posten. Dit kan leiden tot reductie van het aantal vrijwilligers, een herdefinitie van basiszorg en een daarop afgestemd systeem van vakbekwaam worden en blijven, dat per saldo tot minder kosten leidt. Vanwege recente landelijke ontwikkelingen is voorgesteld eerst het door de minister van V&J voor het najaar 2014 toegezegde toetskader variabele bezetting af te wachten, om te beoordelen of de visie van MT hier binnen past.
Om die reden is deze post vooralsnog PM gesteld. Inclusief punt 9, oefencentrum, leert een eerste grove verkenning dat uitgaande van een uniforme TS4 als basiseenheid in potentie een besparing in de orde van € 500.000 tot € 700.000 haalbaar is.
- 8. Piketten:** Het betreft onderzoek naar de mogelijkheid van reductie van aard en aantal van de operationele piketten. Omdat dit samenhangt met de wijze waarop de basiszorg wordt ingericht is dit afhankelijk van het toetsingskader van de minister en daarmee vooralsnog een PM post.
- 9. Oefencentrum:** Zoals gesteld in hoofdstuk 5 betekent een verlaging van 10 – 15% op de huidige garantieverplichting betekent structureel een besparing van € 100.000 – 150.000.
- 10. Kapitaallasten:** In hoofdstuk 7 is aangegeven dat hier gekozen wordt voor een PM-post omdat dit onderwerp heel nauw samenhangt met de stellingname van de minister ten aanzien van de TS4/TS6-discussie in het najaar 2014.
- 11. Bluswatervoorzieningen:** Het drinkwaterleidingnet vormt nog steeds de belangrijkste primaire blusvoorziening voor de brandweer. Door aanpassing van leidingdiameters, en de tarieven die samenhangen met het onderhoud van brandkranen, wordt op steeds meer plaatsen onderzoek gedaan naar alternatieven.



In onze regio is een medewerker in het kader van zijn studie belast met dit onderzoek. De resultaten van dit onderzoek worden begin 2015 verwacht.

Samengevat:

Binnen vernieuwde brandweezorg ziet het MT directie brandweer concreet mogelijkheden voor een besparing oplopend naar € 2,8 miljoen in 2020 (11%). Daarnaast ziet het MT verdere mogelijkheden in de operationele inrichting maar kan die pas volledig vertalen nadat het toetsingskader variabele voertuigbezetting bekend is, dat door de minister van V&J is toegezegd voor het najaar van 2014. Als de voorziene operationele veranderingen (TS4) mogelijk zijn, valt te verwachten dat de bezuinigingen rond de 15% uitkomen.

9.2 Effecten

Naast de financiële effecten zijn er ook andere effecten. Bij de inhoudelijke verkenning heeft de brandweer Zuid-Holland Zuid ingestoken op de voortdurende afweging tussen financiële opbrengsten enerzijds en maatschappelijke effecten en inhoudelijke kwaliteit anderzijds.

De effecten als gevolg van onze route aan de voorkant veiligheidsketen zijn weergegeven in hoofdstuk 4. Meer regie en een meer risicogerichte benadering betekent dat de brandweer niet meer bij alle objecten komt, maar een groter veiligheidseffect bewerkstelligd door de aandacht te richten op de grotere risico's. Naar mening van de brandweer kan dit zonder dat van de gemeenten extra inspanningen worden verwacht, tenzij gemeenten zelf vinden dat meer aandacht aan lagere risico's moet worden besteed.

Tegelijkertijd betekent de inzet op de ambassadeursrol de vergroting van bewustwording en zelfredzaamheid.

Voor de operationele inrichting stelt de brandweer voor, zoals in hoofdstuk 5 besproken, uit te blijven gaan van het bestuurlijk gemotiveerd afwijken (BGA). Het BGA en de normering die daaraan ten grondslag ligt zijn al sinds jaar en dag de norm in Zuid-Holland Zuid en in dat opzicht ook de maatschappelijke verwachting van de operationele zorg. Hierbij leeft het besef, dat het BGA feitelijk al betekent dat we onder de wettelijke norm opereren.

De constatering dat een fijnmazig netwerk van posten noodzakelijk is, is niet geheel onverwacht. De brandweerposten in Zuid-Holland Zuid staan grotendeels op plaatsen waar je die op basis van bebouwingsdichtheid zou verwachten.

Het, naast normering, op deze wijze doorzetten van lijn van posten herkenbaar in het verzorgingsgebied acht de brandweer van groot belang.

Het werken met TS4 ziet de brandweer Zuid-Holland Zuid als haar toekomst.

Tegelijkertijd beseft de brandweer dat TS4 niet dezelfde slagkracht heeft als TS6. Hoewel voor het overgrote deel van inzetten een TS4 voldoende wordt geacht, en hoewel een fijnmazig netwerk bijdraagt aan snelle opschaling, zijn incidenten mogelijk waar met name in de eerste minuten het gemis van 2 personen kan betekenen dat de brandweer minder acties kan ondernemen. Dit is de reden dat de brandweer hecht aan pilots om hier ervaring in op te doen.



Voor de kantoortaken heeft het aanhouden van formatie onmiskenbaar invloed op de bedrijfsvoering.

Consequenties van de verminderde beschikbaarheid van personele capaciteit zijn onder andere:

- minder capaciteit / ondersteuning voor verandermanagement bij de brandweer;
- minder capaciteit voor digitalisering van onze operationele organisatie;
- minder / geen capaciteit voor research en development;
- minder structurele capaciteit voor vakbekwaamheid;
- minder structurele capaciteit voor de ontwikkeling van de voorkant van de keten.

Evident is dat meer prioritering en meer fasering noodzakelijk zijn en dat verwachtingen soms bijgesteld moeten worden. Dit wordt aanvaardbaar geacht, maar dat betekent wel dat vanuit een klantgerichte benadering soms het volgende antwoord gegeven zal worden: "Dat kan, maar nu even niet".

9.3 Exogene ontwikkelingen

De opdracht tot het ontwikkelen van voorstellen voor bezuinigingen heeft als referentie box 1 en box 5 met als referentiedatum 1-1-2013.

In de besluitvorming in het algemeen bestuur van 26 september 2012 op de financiële kaderstelling is besloten om de exogene factoren, die de veiligheidsregio op kan vangen, onderdeel te laten zijn van de te realiseren besparing. Zoals ook tijdens het debat in het AB van 16 april 2014 is bevestigd, dat het verhogen van de inwonerbijdrage om zo exogene factoren op te vangen geen steun krijg.

De op dit moment bekende factoren zijn:

- 1. Werkgeverslasten:** in de totale loonkosten van 2014 zijn de werkgeverslasten op 30% geraamd. Voor de raming van 2013 is nog gerekend met 26%. Deze autonome (landelijke) stijging met 4%(punt) leidt tot een forse verhoging van de begrote werkgeverslasten ten opzichte van de raming over 2013.
- 2. Loonkosten 100%:** in de loonkostenberekening van 2013 is uitgegaan van 98% van de maximum loonsom. In de jaarrekening 2013 bleek dat dit uitgangspunt niet overeenkwam met de praktijk. Meer reëel is om uit gaan van 100% van de loonsom.
- 3. BTW:** vanaf 2014 is de BTW als gevolg van nieuwe wetgeving niet meer compensabel. Dat betekent dat alle facturen inclusief de BTW in de boekhouding worden verantwoord. Deze kostenstijging op de uitgaven aan materialen en diensten wordt slechts voor een deel gecompenseerd door een hogere uitkering van het Rijk aan de VR. Wat het netto financiële effect uiteindelijk is, is nog onbekend.

Daarnaast zijn er ontwikkelingen die opgevangen worden, zoals levensloopkosten, de afspraken ten aanzien van de sluiting van post Oud-Alblas, de blusboot en blusvoorzieningen op het water en het periodiek preventief medisch onderzoek.

De verantwoording hierover vindt plaats via de reguliere planning- en controlcyclus.



9.4 Risico's

De risico's proberen we zoveel als mogelijk te onderscheiden van exogene ontwikkelingen zoals genoemd in hoofdstuk 11.

Bij de risico's in dit hoofdstuk gaan we in op onzekerheden of mogelijke invloeden die de realisatie van de stip op horizon in 2020, en daarmee met het verwachte saldo van bezuinigingen, kunnen verminderen of vertragen.

We onderscheiden de volgende risico's:

- **Risico 1: TS4 wordt geen basiseenheid**

Beschrijving risico

Het uitgangspunt van de operationele inrichting 2020 is gebaseerd op een basiseenheid TS4 in samenhang met een fijnmazig netwerk van brandweerposten.

Twee factoren worden onderkend die een risico vormen voor de TS4 als basiseenheid

1. Wet- en regelgeving staan dit niet toe. Dit is op dit moment een actueel thema (brief minister februari 2014).
2. Uit de pilots TS4 blijkt objectief dat de TS4 voor (een gedeelte van) de regio geen goede vorm van basiseenheid is.

- **Risico 2: Opkomsttijden**

Beschrijving risico

Het uitgangspunt van de operationele inrichting 2020 is gebaseerd op de opkomsttijden die voor Zuid-Holland-Zuid in 2012 zijn vastgelegd in het bestuurlijk gemotiveerd afwijken. De fijnmazigheid van posten in Zuid-Holland-Zuid is hierop afgestemd. Indien bij wet andere opkomsttijden worden vastgesteld en de vrijheid van bestuurlijk gemotiveerd afwijken wordt ontnomen, moeten wij voldoen aan de vastgestelde tijden. Bij verscherping van de tijden betekent dit investeren in meer posten en/of andere vormen van bezetting (meer beroeps in plaats van vrijwilligers). Bij verruiming van opkomsttijden is bestuurlijke ruimte voor verdere bezuinigingen.

- **Risico 3: Integratie vrijwilligers – beroeps slaagt niet**

Beschrijving risico

Eén van de mogelijkheden om de beroepsformatie in de 24 uren dienst te verkleinen is het integreren van vrijwilligers in de beroepsdienst.

Twee factoren worden onderkend die hier een risico vormen:

1. arbeidstijdenregelgeving;
2. cultuur en bereidheid.



10 Gevraagde besluiten

Het Algemeen Bestuur wordt gevraagd in te stemmen met:

- De voorgestelde lijn ten aanzien van de voorkant veiligheidsketen:
 - Doorontwikkelen op het bestaande beleidsplan met een omslag naar meer regievoeren en een meer risicogerichte benadering.
- De voorgestelde lijn ten aanzien van de operationele inrichting:
 - Vasthouden aan het bestuurlijk gemotiveerd afwijken, dus aan de huidige normering en het fijnmazig netwerk posten.
 - In te zetten op het op uniforme wijze gaan werken met TS4, voorafgegaan door pilots.
 - Het kennisnemen van en indien nodig inspelen op de landelijke ontwikkelingen ten aanzien van variabele voertuigbezetting en de reactie van de minister hierop.
- De geschetste financiële voorstellen en effecten.
- Het beëindigen van de projectstructuur Vernieuwde brandweezorg en de implementatie via de reguliere lijn te organiseren, waarbij de pilots via een ambtelijk project vormgegeven zullen worden.