

---DIT BESTAND IS NIET GESCHIKT OM UIT TE PRINTEN---

Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost

Bestuurlijke werkgroep Toekomstvisie Brandweezorg

Toekomstvisie Brandweezorg

Eindrapportage

Ten behoeve van de gemeenteraden

17 december 2014

Op 11 december 2014 door het Algemeen Bestuur VRBZO vastgesteld als voorgenomen besluit.

Inhoudsopgave van het dossier – 141217

Bijgaand treft u het ‘dossier eindrapport’ van de bestuurlijke werkgroep Toekomstvisie Brandweezorg. Het dossier omvat een aantal documenten.

De kern wordt gevormd door het eindrapport zelf, dat ruim 20 pagina’s omvat.

De overige documenten bevatten overzichten van gestelde vragen, nadere toelichting en rapportages over de gestelde vragen tijdens de consultatieronde op basis van de Tussenrapportage.

Het pakket is als volgt opgebouwd:

1. Een clustering van het commentaar op de Tussenrapportage en wat de bestuurlijke werkgroep daarmee heeft gedaan ([aanbiedingsbrief](#)).
2. Het [eindrapport](#) zelf.
3. ‘[Brandveilig Leven](#)’ en de bijdrage van de veiligheidsregio.
4. De tijdens het werkproces opgestelde toelichtingen (‘[factsheets](#)’): ‘[De veiligheidsregio: een gemeenschappelijke regeling](#)’, ‘[Dekkingsplan en opkomsttijden](#)’, ‘[Formatie, organisatie en kosten VRBZO](#)’, ‘[Maatscenario natuurbrand](#)’, ‘[Personele organisatie](#)’, ‘[Regionalisering van de brandweer](#)’, ‘[Risicobeheersing](#)’, ‘[Tweede tankautospuiter](#)’, ‘[Uitruk op maat](#)’, ‘[Vernieuwing aanpak technische hulpverlening](#)’, ‘[Vrijwillige brandweer](#)’.
5. Het verslag van de [consultatie van gemeenteraadsleden](#).
6. Het verslag van de [consultatie van medewerkers](#).
7. De [financiële ‘doorkijk’](#) naar 2018.
8. De [veelgestelde vragen](#) en de antwoorden daarop.

Bij elkaar is het een omvangrijk pakket. Door de samenstelling in aparte onderdelen kan elke betrokkene zich beperken tot de onderdelen die voor hem of haar van belang zijn. Door op de [link](#) te klikken springt u direct naar de gewenste plaats. Zo nodig kunt u daar weer doorklikken naar een specifiek onderwerp.

De afzonderlijke documenten kunnen bovendien worden opgehaald op de website van de gemeente Nuenen: http://www.nuenen.nl/bestuur-en-organisatie/beleid-en-begroting_41957/item/toekomstvisie-brandweezorg_33352.html.

Medewerkers van VRBZO kunnen nadere vragen stellen aan hun leidinggevenden.

Burgemeesters, gemeenteraadsleden, wethouders, gemeenteambtenaren en anderen kunnen nadere vragen richten aan het secretariaat van de bestuurlijke werkgroep: toekomstvisie.brandweezorg@gmail.com.

Bestuurlijke werkgroep Toekomstvisie Brandweezorg
AANBIEDINGSBRIEF AAN HET ALGEMEEN BESTUUR
141107

INLEIDING

Volgend op een opdracht d.d. 14 juni 2013, heeft het Algemeen Bestuur op 26 september 2013 ingestemd met het Plan van Aanpak van de bestuurlijke werkgroep Toekomstvisie Brandweezorg. Centrale vraag voor deze bestuurlijke werkgroep was hoe de brandweezorg er in de toekomst uit zou moeten zien, met als perspectief 2018. Daarbij aangetekend dat het Algemeen Bestuur in 2018 en ook in de aanloop daar naartoe tevens een betekenisvolle bezuiniging verwacht. In februari 2014 heeft het Algemeen Bestuur dit bezuinigingsaspect nog eens stevig onderstreept.

Voor deze opdracht heeft de bestuurlijke werkgroep een Tussenrapportage opgeleverd, die mede is gevoed door de ambtelijke organisatie, vanuit al langer lopende werkgroepen zoals Repressie in Beweging. Op 23 mei 2014 is deze Tussenrapportage door het Dagelijks Bestuur vrijgegeven voor de beoogde informatie- en consultatieronde. Deze ronde is uitgevoerd en met behulp van de reacties heeft de bestuurlijke werkgroep haar Eindrapport kunnen opstellen.

Bijgaand treft u dat Eindrapport. In deze aanbiedingsbrief geeft de bestuurlijke werkgroep de commentaren weer die een bestuurlijke component in zich bergen, met daarbij een toelichting en de wijze waarop de bestuurlijke werkgroep deze heeft verwerkt.

KERNPUNTEN UIT DE CONSULTATIERONDE

In de periode eind mei – eind juli 2014 heeft de bestuurlijke werkgroep een informatie- en consultatieronde georganiseerd, om de voorstellen die in de steigers stonden toe te lichten en om reacties te verzamelen. Er is contact geweest met gemeenteraadsleden (o.m. door regiobijeenkomsten), burgemeesters, via 'de lijn' met alle onderdelen van de brandweermanorganisatie, gemeentesecretarissen, het Platform Vrijwilligers, de Ondernemingsraad, de groep ambtenaren Veiligheid, de hoofden Brandweezorg. Op uitnodiging zijn enkele posten bezocht. Ook ontving de bestuurlijke werkgroep brieven van brandweerpersoneel en vragen en reacties van gemeenteraadsleden.

Op vele vragen en opmerkingen is schriftelijk gereageerd en binnen VRBZO is bovendien via 'de lijn' teruggekoppeld. Er is een groot aantal reacties van het personeel, waarvan de bestuurlijke aspecten door de bestuurlijke werkgroep zijn gezien. Daarnaast zijn er veel reacties die het management aangaan, of die betrekking hebben op de implementatie. Deze zijn bij het management bekend en zullen door het management worden verwerkt.

De reacties gingen niet alleen in op de taak en de voorstellen van de bestuurlijke werkgroep. De consultatiefase werd door velen ook benut om veel breder over de brandweer vragen te stellen- of een standpunt te melden. De bestuurlijke werkgroep heeft haar taak voor informatieverzorging in deze breed opgevat, omdat anders een 'van-het-kastje-naar-de-muur' zou kunnen ontstaan, waar niemand mee geholpen is. Bovendien is het ook voor de Toekomstvisie van belang dat mensen hun standpunt bepalen op basis van juiste informatie over de veiligheidsregio, de brandweer en de formele verhoudingen.

Alle vragen en suggesties zijn zoveel mogelijk behandeld door:

- in overleg of per e-mail toelichting te geven;
- in de set Veelgestelde vragen kort antwoord te geven;
- in 'factsheets' dieper in te gaan op bepaalde onderwerpen.

De factsheets zijn opgenomen in bijlage 1, gegroepeerde reacties van gemeenteraadsleden en van medewerkers zijn opgenomen in de bijlagen 2 en 3, de Veelgestelde vragen in bijlage 4 en de Kernpunten uit de consultatieronde als bijlage 5.

Hieronder worden de kernpunten aangeduid, zoals de bestuurlijke werkgroep die in alle reacties zag (de onderstaande tekst is opgenomen in het rapport als bijlage 5).

ONDERWERPEN BUITEN DE OPDRACHT

Van de onderwerpen die strikt genomen buiten de opdracht van de bestuurlijke werkgroep vielen, zijn de belangrijkste:

1. De consequenties van de Wet veiligheidsregio's

Opbrengst consultatie:

Uit vragen en opmerkingen van raadsleden, burgemeesters, gemeentepersoneel en brandweerpersoneel blijkt, dat velen het als vervelend ervaren dat gemeenten geen 'eigen' brandweer meer kunnen hebben. Zij gaan liever uit van een eigen brandweer, waar de gemeente voor betaalt en waaraan de gemeente specifieke eisen kan stellen.

Respons bestuurlijke werkgroep:

De bestuurlijke werkgroep heeft tijdens de informatie- en consultatiebijeenkomsten een schriftelijk toelichting gegeven op de wet veiligheidsregio's en op de gemeenschappelijke regeling. De Wet veiligheidsregio's dwingt tot regionalisering van de brandweer. Per 01-01-2014 is het gemeenten bij wet niet meer toegestaan om een eigen brandweer te hebben. Veel gemeenten in Zuidoost-Brabant en elders zijn daar niet gelukkig mee, maar wij hebben ons te houden aan de wet. Ieder mag natuurlijk spreken over "onze brandweer" als onderdeel van de plaatselijke gemeenschap, maar strikt formeel heeft de gemeente geen eigen brandweer meer. De veiligheidsregio is een gemeenschappelijke regeling, een gemeente deelt haar zeggenschap over de brandweer dus met andere gemeenten. Zaken die voortvloeien uit de Wet gemeenschappelijke regelingen of uit de Wet veiligheidsregio's, zijn kaderstellend voor het beleid van VRBZO.

2. De consequenties van het financieel verdeelmodel

Opbrengst consultatie:

Raadsleden en anderen vragen naar het verband tussen wat een gemeente betaalt en wat de brandweer in/aan die gemeente levert.

Respons bestuurlijke werkgroep:

Op grond van de wet is er één korps en dat dwingt tot een financieel verdeelmodel, waarbij de kosten van de regionale brandweer worden verdeeld en niet de kosten van specifieke dienstverlening aan gemeenten. Het Algemeen Bestuur heeft er voor gekozen om het verdeelmodel van de gemeenten naar VRBZO te laten aansluiten op het verdeelmodel van het Rijk naar de gemeenten. Het systeem per 01-01-2014 is dat elke gemeente 'contributie' betaalt voor het geheel in plaats van betaalt voor specifieke diensten.

3. Regionalisering en bezuiniging

Opbrengst consultatie:

Raadsleden en brandweerpersoneel zien een verband tussen de regionalisering en de bezuinigingen. Er zijn ook gemeenteraden, die geen opdracht tot bezuinigingen hebben gegeven.

Respons bestuurlijke werkgroep:

De bezuinigingen komen niet voort uit de regionalisering, maar uit de noodzaak bij gemeenten om te bezuinigen. In de tijd echter is er een directe volgorde. Een aantal gemeenten heeft kennelijk eerst de regionalisering afgewacht, andere gemeenten hebben al vóór 2014 bezuinigd. Er zijn gemeenteraden die geen opdracht tot bezuiniging op de brandweer hebben gegeven, daarnaast zijn er gemeenteraden die dat wel

deden. Het Algemeen Bestuur heeft in meerderheid opdracht gegeven tot het doen van bezuinigingsvoorstellen.

4. Bezuiniging en financieel verdeelmodel

Opbrengst consultatie:

De herverdeling van de kosten betekent voor een aantal gemeenten dat zij méér moeten gaan betalen (en andere gemeenten navenant minder). In een aantal gevallen gaat méér betalen samen met voorstellen tot beperking van de brandweer in dezelfde gemeente. Eén gemeente moet bijvoorbeeld enkele tonnen méér betalen en tegelijkertijd dient de post een tankautospuit in te leveren. Dit is voor de mensen die het aangaat moeilijk te accepteren.

Respons bestuurlijke werkgroep:

Het gemeentefonds als sleutel voor de verdeling van de kosten van de brandweezorg over de gemeenten sluit niet aan op de historische kosten, zoals vastgelegd in de gemeentelijke administraties. Complicatie daarbij is, dat gemeenten de brandweerkosten niet identiek hebben geadministreerd. Dus er zijn gemeenten die goedkoper uit (lijken te) zijn en gemeenten die méér (lijken te) moeten betalen dan voorheen. Dit staat los van de bezuinigingsplannen, maar het is uiteraard zuur indien méér betalen samengaat met beperking van de brandweer op het gemeentelijk grondgebied.

ONDERWERPEN BINNEN DE OPDRACHT

De vragen en commentaren die betrekking hebben op de opdracht tonen een zwaartepunt op de incidentbestrijding. Vanuit de brandweerleiding wordt de visie gesteund, wel is er vanuit de brandweer een aantal reacties gekomen over de operationele uitwerking¹. Die uitwerking is niet de taak van de bestuurlijke werkgroep en nu ook nog niet aan de orde. Hieronder zijn de onderwerpen genoemd die om een bestuurlijke respons vragen.

1. Visie en bezuiniging

Opbrengst consultatie:

Het presenteren van een toekomstvisie en voorstellen ter bezuiniging in één rapport werd niet altijd gewaardeerd. Sommigen hebben het beeld dat naar bezuinigingen is toegepraat. Anderzijds komt zowel vanuit gemeenten als vanuit het personeel het geluid, dat de kansen die de regionalisering biedt om te bezuinigen op brandweezorg dienen te worden opgepakt, waarbij oog en begrip is voor de problemen die dat met zich meebrengt en de pijn die dat doet.

Ook is de vraag gesteld of de bestuurlijke voorstellen niet meer op hoofdlijnen zouden moeten?

Respons bestuurlijke werkgroep:

Naar de mening van de bestuurlijke werkgroep is niet naar bezuinigingen toegeschreven, maar dat door de samenloop dit beeld kan ontstaan is begrijpelijk. In het najaar van 2013 heeft de bestuurlijke werkgroep de visie ontwikkeld, pas in februari zijn concrete bezuinigingsvoorstellen op tafel gekomen. De bestuurlijke werkgroep is het ermee eens, dat het werk goedkoper moet worden georganiseerd als de nieuwe organisatie dat mogelijk maakt.

Een zekere uitwerking van de voorstellen is noodzakelijk, om aan te geven waar de bezuinigingen kunnen worden gevonden. Tegelijkertijd is bij een aantal voorstellen aangegeven, dat maatwerk, binnen een bandbreedte, mogelijk is.

¹ Wijze van personele reductie en flankerend beleid, samenhang in brandweerketen (relatie IB-RB), terugdringen nodeloze oproepen (wordt aan gewerkt), bezetting posten i.r.t. specifieke risico-objecten, onderverdeling specialismen en wijze van bezetten, borgen continuïteit (paggers met terugmelding), uitwerking operationele concepten HV6/TS4-6, aanvullende taken beroepskorpsen, ontwikkelingen MKB binnen LMO en effecten daarvan op verdere ontwikkeling.

2. Zelfredzaamheid

Opbrengst consultatie:

Goed dat er een beroep wordt gedaan op zelfredzaamheid, maar men dient zich te realiseren dat er steeds meer mensen minder zelfredzaam zijn: ouderen en gehandicapten zullen steeds langer thuis blijven wonen. Dat pleit tegen bezuinigingen op de incidentbestrijding.

Respons bestuurlijke werkgroep:

De bestuurlijke werkgroep heeft steeds als uitgangspunt gehanteerd dat de brandweer in staat moet zijn tot een snelle eerste klap. Vandaar de keuze voor fijnmazigheid bij de spreiding van de incidentbestrijding. Voor minder zelfredzamen zijn daarnaast juist de preventieve maatregelen essentieel, want een woningbrand ontwikkelt zich vandaag de dag sneller dan de brandweer kan opkomen. Gemeentelijk beleid op preventief gebied ('brandveilig leven') is hier de aangewezen weg. Dat sluit aan op de bestuurlijke keuze, die al eerder is gemaakt, om in te zetten op 'de voorkant': minder slachtoffers en minder schade door het voorkomen van incidenten.

3. 'De voorkant' ontbreekt in de uitwerking

Opbrengst consultatie

Aan de werkgroep is een brede visie gevraagd, maar die wordt vervolgens slechts smal uitgewerkt, vooral naar repressie en management en beheer. Waar is de beweging om 'aan de voorkant' te komen, waar is 'brandveilig leven'?

Respons bestuurlijke werkgroep:

Conform de opdracht heeft de bestuurlijke werkgroep een visie neergelegd, met een bereik over het hele veld van de fysieke veiligheid. Die visie is een pleidooi voor voorkómen, voor eigen verantwoordelijkheid, voor zelfredzaamheid en voor een bij grote risico's optredende overheid, als vier belangrijke pijlers van 'de voorkant van de brandveiligheid'. Tegelijkertijd wordt in de visie vastgesteld dat, binnen de overheid, de gemeente eerstverantwoordelijk is voor de fysieke veiligheid, inclusief de brandveiligheid. Zo is het ook in de Wet veiligheidsregio's opgenomen (artikel 2). Vervolgens worden de incidentbestrijding en enkele specifieke taken voor Risicobeheersing uitsluitend bij de veiligheidsregio neergelegd (artikel 10).

De bestuurlijke werkgroep had vervolgens de opdracht om het takenpakket van de brandweer onder te brengen in wettelijk, collectief en individueel-gemeentelijk (DVO). Gezien de wet vallen de gehele incidentbestrijding en de wettelijke andere taken van de veiligheidsregio vanzelf binnen het wettelijke pakket. Door de verwevenheid kan de repressie ook alleen regionaal worden bekeken, dat was vóór de regionalisering ook al zo. Risicobeheersing werkt meer per gemeente. Op grond van efficiëntie heeft de bestuurlijke werkgroep de preventietaken die de gemeente wettelijk verplicht dient uit te voeren, opgenomen in het collectieve pakket. De bredere inzet op 'brandveilig leven' is verknoopt met gemeentelijk veiligheidsbeleid en afhankelijk van de veiligheidssituatie in de gemeente. Aanpak en invulling vergen gemeentelijke initiatieven, regie en middelen. Om die redenen kan dit niet bij de veiligheidsregio belegd worden. Wel kan de veiligheidsregio gemeentelijke initiatieven ondersteunen. De bestuurlijke werkgroep stelt voor om dit per gemeente mogelijk te maken door middel van een dienstverleningsovereenkomst. Door het Algemeen Bestuur is gevraagd om als alternatief een aanbod te formuleren dat als regionale basis in het collectieve pakket wordt opgenomen. De bestuurlijke werkgroep heeft ambtelijk een voorstel doen uitwerken dat in het collectieve pakket kan worden opgenomen, maar blijft van mening dat de aanpak en invulling van brandveilig leven in het DVO-pakket thuishoort.

4. Uitvoering, management en beheer: taakstelling

Opbrengst consultatie:

De bezuinigingen op risicobeheersing en incidentbestrijding zijn duidelijk aangegeven. Bij management en beheer is alleen een totaalbedrag gegeven en geen exacte onderverdeling. Daarbij wordt ook wel gesproken over 'handen aan het bed' tegenover 'kantoorpersoneel'.

Respons bestuurlijke werkgroep:

Bij bezuinigingen op beheertaken en management gaat het veelal om secundaire effecten. Dat betekent, dat ze andere ingrepen veronderstellen, bijvoorbeeld het samenvoegen van afdelingen of vermindering van het aantal voertuigen. Een optie is dan, om de bezuinigingen op management en beheer vaag te houden totdat de andere bezuinigingen zijn doorgevoerd. In plaats hiervan heeft de bestuurlijke werkgroep gekozen voor taakstellende bezuinigingen, waarbij de bedragen zijn gebaseerd op ervaringen in de eigen regio en in andere regio's die eerder zijn geregionaliseerd en hebben bezuinigd. Hierdoor wordt ervoor gezorgd dat niet alleen de 'handen aan het bed' worden getroffen, maar ook de secundaire functies.

Daarbij is soms lastig over het voetlicht te brengen dat 'kantoorpersoneel' bij de brandweer niet alleen bedrijfsvoering, leiding en coördinatie omvat, maar ook primaire functies betreft (risicobeheersing) en ondersteunende functies die noodzakelijk zijn om de uitruk mogelijk te maken. Denk aan meldkamer, operationele voorbereiding, opleiding en oefening.

5. Repressie: drie scenario's

Opbrengst consultatie:

Aan de ene kant worden de drie hoofdscenario's begrepen, aan de andere kant wordt onderstreept dat er, bijvoorbeeld binnen scenario B, weer allerlei varianten zijn. Sommigen vinden Scenario C (beperkte brandweer) niet realistisch, anderen vinden de vrijwilligheid een risico omdat de opkomst niet gegarandeerd is.

Respons bestuurlijke werkgroep:

De drie scenario's waren er ter koersbepaling en binnen elk scenario zijn er weer varianten (zie ook punt 5 over Scenario B). Scenario C is niet realistisch *indien* de waarden die ook de bestuurlijke werkgroep hanteert vooraf worden meegenomen. Zonder waarden vooraf is Scenario C wel degelijk bestaanbaar en sommigen hebben de uitwerking van Scenario C bepleit. De bestuurlijke werkgroep heeft echter ook na de consultatieronde Scenario C niet uitgewerkt, omdat de bestuurlijke werkgroep hecht aan fijnmazigheid en omdat behoud van de vrijwilligheid zeer breed door het Algemeen Bestuur als belang is meegegeven (laatstelijk nog in de conferentie van februari 2014 en in de bespreking van de Tussenrapportage in het Algemeen Bestuur juni 2014). Met de keuze voor de vrijwilligheid als ruggengraat, blijft het bestuur als vanouds kiezen voor een systeem waarbij de opkomst van een bepaalde post niet is gegarandeerd. Dit wordt door het bestuur, zoals ook voorheen, geaccepteerd.

6. Scenario B

Opbrengst consultatie:

De keuze voor het schrappen van de tweede tankautospuiter op de post waar die voorkomt houdt geen rekening met de drukte op de post. Vrijwilligers zullen teveel belast worden. Beroepsbrandweer kan minder ondersteunen. Bij meerdere incidenten tegelijk lopen de opkomsttijden op. Helaas heeft de bestuurlijke werkgroep geen andere varianten uitgewerkt, zoals enkele posten opheffen en enkele posten met meer tankautosputten uitrusten.

Respons bestuurlijke werkgroep:

Inderdaad zijn er binnen Scenario B ook andere varianten. Het voorstel van de bestuurlijke werkgroep, om te kiezen voor behoud van fijnmazige spreiding en voor afslanking, werd op veel posten verwelkomd – zeker bij die posten die eerder (2010) eens op een lijstje van 'mogelijk op te heffen posten' hebben gestaan. Een aantal posten, dat in het voorstel een tankautospuiter moet inleveren, en de betrokken gemeenten, waren daarover minder enthousiast. Begrijpelijk.

De bestuurlijke werkgroep heeft drie doelen benoemd: adequate opkomsttijden, voldoende spreiding en redundantie. Opkomsttijden van de eerste tankautospuiter wordt gediend door fijnmazigheid. Posten die staan in

op het oog rustige gebieden zijn van betekenis, want de brandweer heeft ook een rol te vervullen bij bijzondere omstandigheden, bijvoorbeeld bij onbereikbaarheid van bepaalde delen van de regio. Dat pleit voor spreiding. De redundantie is aan de orde bij rampen: dan moeten er voldoende bemenste blusvoertuigen zijn om het grootschalig optreden mogelijk te maken. Als maatrampscenario voor grootschalig optreden kiest de bestuurlijke werkgroep voor de natuurbrand, gezien het gewicht van dit risico (kans x effect). Uit het maatrampscenario blijkt dat de regio over 36 operationele tankautospuitten dient te beschikken. Deze dienen alle in een actieve omgeving te functioneren. Tankautospuitten werkloos 'op voorraad' aanhouden als slapende organisatie, dat werkt niet, is in de jaren '70 van de vorige eeuw al gebleken.

Aan deze eis kan op twee manieren worden voldaan:

- door de bestaande 36 posten open te houden en de tweede tankautospuut in de 12 gemeenten waar deze voorkomt, te schrappen;
- door een aantal posten te sluiten en de vrijvallende tankautospuitten toe te wijzen als tweede tankautospuut aan andere posten.

De meerwaarde van de tweede tankautospuut op de 12 posten waar die voorkomt acht de bestuurlijke werkgroep echter beperkter dan de meerwaarde van alle posten als geheel, vanuit de optiek van spreiding (opkomsttijden en bijzondere omstandigheden).

Deze keuze van de bestuurlijke werkgroep betekent, dat er aangaande de tankautospuut op 24 posten niets verandert. Op 12 posten vervalt de tweede tankautospuut en dat heeft bepaalde effecten.

In de discussies en commentaren rond het schrappen van de tweede tankautospuut wordt vooral belang gehecht aan het moeten missen van de vrijwilligers die met die tweede tankautospuut zouden afvloeien.

Afscheid nemen van personeel is altijd moeilijk en de bestuurlijke werkgroep hecht sterk aan vrijwilligers en vrijwilligheid. Een effect van het vervallen van de tweede tankautospuut is, dat het totale pakket uitrukken door minder mensen moet worden gedaan. De bezetting gedurende het jaar kan op sommige posten in het gedrang komen en het gemiddelde aantal uitrukken per brandweerm medewerker neemt toe (waarbij loos alarm gezien de gewijzigde regelgeving zal afnemen). Om problemen met de bezetting te voorkomen wordt voorgesteld om de gemiddelde bezettingsfactor van vrijwillige tankautospuut te verhogen van 2,5 naar 3. Het gaat hier om een *gemiddelde* bezettingsfactor van 3, dat wil zeggen dat er ruimte is voor maatwerk: per post kan worden bekeken of er wellicht wat meer of juist minder nodig is dan de factor 3.

Incidenten kunnen zich ook gelijktijdig voordoen en ook daarvoor wordt momenteel de tweede tankautospuut op de post ook ingezet. Het aantal dubbelincidenten is onder normale omstandigheden echter beperkt. In het stedelijk gebied wordt hierin nu en in de toekomst voorzien door herbezetting van de post, als de basisbezetting is opgeroepen. Zodoende kent Eindhoven (het verzorgingsgebied van de posten Centrum en Woensel), in het voorstel 3 tankautospuitten (2 beroeps en 1 vrijwillig) en Helmond 2 (1 beroeps en 1 vrijwillig). In de andere gevallen wordt de werkwijze bij een gelijktijdig incident zoals deze al is bij de 24 posten die ook nu al over één tankautospuut beschikken: de snelst opkomende naburige post wordt gealarmeerd. Een relativering is op haar plaats: indien het momenteel een probleem is om de eerste tankautospuut bezet te krijgen, dan zal de tweede tankautospuut niet vaak gelijktijdig uitrukken. Dat gelijktijdig méér tankautospuitten moeten worden ingezet doet zich niet frequent voor, maar uiteraard moet de regio daarop voorbereid zijn. Voor de regio is de bovengrens van 'gelijktijdig inzetten' aangegeven in het maatrampscenario, waarin gerekend wordt op een inzet van maximaal 24 tankautospuitten tegelijk. Uiteraard is het zo dat méér tankautospuitten inzetten betekent dat de opkomsttijden voor deze voertuigen dan oplopen.

Al met al kiest de bestuurlijke werkgroep voor fijnmazigheid, als de beste manier om adequate opkomsttijden, voldoende spreiding, redundantie en soberheid te dienen, waarbij ook de vrijwilligheid als een vitaal onderdeel van de brandweer zoveel als mogelijk wordt behouden.

Naast de 38 operationele tankautospuitten (één per post plus een extra voor herbezetting op post Eindhoven-Centrum en een extra voor herbezetting op post Helmond-Centrum) wordt voorgesteld om regionaal 6 reservevoertuigen zonder bemanning aan te houden, voor vervanging bij onderhoud en voor opleiding, oefening, jeugdbrandweer en kwaliteitstesten / wedstrijden (zie punt 7).

Indien het voorstel wordt aangenomen worden 6 tankautosputen en 12 bezettingen aan de regionale slagkracht onttrokken. Dat is, zoals aangegeven, een beperking van het zorgniveau. De bestuurlijke werkgroep acht dat acceptabel.

7. Snelle Interventievoertuigen en reserve tankautosputen, redvoertuigen

Opbrengst consultatie:

Er is gewezen op enkele voertuigen die in de regio opereren in het kader van landelijke- en regionale pilots 'Uitruk op Maat', daarover is het voorstel niet duidelijk. Vier reserve-tankautosputen is te weinig, dat gaat ten koste van oefenen en van jeugdbrandweer.

Respons bestuurlijke werkgroep:

Het standpunt van de bestuurlijke werkgroep, om vooralsnog niet te kiezen voor brede inzet van het Snelle Interventievoertuig (SIV), is tijdens de consultatieronde niet bestreden. Ontwikkelingen elders in het land bevestigen op dit moment dit standpunt² en het zal naar verwachting nog enkele jaren duren voordat landelijk betreffende de SIV een stabiele situatie is bereikt. Wat betreft de voertuigen die in de regio opereren in het kader van landelijke- en regionale pilots 'Uitruk op Maat' stelt de bestuurlijke werkgroep voor om deze experimenten door te laten lopen, totdat een toekomstbestendige keuze kan worden gemaakt.

Van meer kanten is aangegeven dat het eerder genoemde aantal van 4 extra tankautosputen op regionaal niveau zal leiden tot planningsproblemen, gezien de diverse behoeften (reserve bij onderhoud en defect, opleiding en oefening, jeugdbrandweer, kwaliteitstests en wedstrijden). Dit kan leiden tot posten die buiten dienst staan of tot extra coördinatievoorzieningen. Door het management is voorgesteld om 6 tankautosputen in reserve te houden, één per cluster³. De bestuurlijke werkgroep neemt dit voorstel over.

Wat redvoertuigen betreft is in de Tussenrapportage aangegeven, dat het aantal redvoertuigen kan worden beperkt van 8 (huidige situatie) tot 7 (op basis van eerdere onderzoeken) of 6. De bestuurlijke werkgroep is van mening dat één redvoertuig kan vervallen. Mogelijk kan een tweede redvoertuig worden vervangen door een tankautosput gecombineerd met hoogwerker. In voorkomend geval wordt daar in 2015 een voorstel voor gedaan, dat valt buiten het bereik van voorliggende voorstellen.

8. Belang en belasting van de vrijwilligers

Opbrengst consultatie:

Het gegeven dat de voorstellen inhouden dat het aantal vrijwilligers in de regio afneemt, heeft het verwijt opgeroepen dat de bestuurlijke werkgroep geen belang hecht aan de vrijwilligers. De bestuurlijke werkgroep zou te weinig oog hebben voor de belasting van de vrijwilligers. De bestuurlijke werkgroep wil aan de wettelijke normen voldoen, maar dat kan helemaal niet als ook de beroepscollega's worden beperkt.

Respons bestuurlijke werkgroep:

In de context is het begrijpelijk dat dit beeld is ontstaan, maar het beeld is niet juist. De burgemeesters in de bestuurlijke werkgroep zijn zelf tot 31-12-2013 als beheerder verantwoordelijk geweest voor een team vrijwilligers en zijn dat nu nog, als gezagdrager. Zij hechten, evenals de andere werkgroepsleden, sterk aan de vrijwilligheid. De vrijwilligers vormen de ruggengraat van de brandweer, daar is geen twijfel over. Functioneel bekeken vormen vrijwilligers het overgrote deel van de brandweer, dus een brandweer zoals wij die willen is zonder vrijwilligers niet denkbaar. In de factsheet 'Vrijwillige brandweer' heeft de bestuurlijke werkgroep dit nog eens op een rij gezet. Het bestuur accepteert ook de bijzonderheden die met de vrijwilligheid gepaard gaan, waaronder de onzekerheid over de opkomst en de opkomsttijd.

Dat neemt niet weg dat, indien er fors bezuinigd moet worden, ook de vrijwillige posten niet ontkomen aan een bijdrage – en dan gaat het helaas altijd over materieel en over mensen. Dit wordt in veel gemeenten en op veel posten ook begrepen. Daarbij hoort een fatsoenlijke wijze van afvloeiën.

² O.m. Gooi & Vechtstreek, problemen met de Inspectie en met het inzetprotocol dat door Brandweer NL is ontwikkeld.

³ Hierbij wordt uitgegaan van het beperken van het aantal clusters tot 6, zoals wordt verondersteld bij management en beheer waar een beperking van een Hoofd Brandweezorg is ingeboekt.

Een veel besproken thema is de belasting van de vrijwilliger. Dan gaat het over het aantal uitrukken, de tijd die nodig is voor opleiden, oefenen en evalueren en de tijd die wordt besteed aan onderhoud, administratie en dergelijke. De feitelijke belasting en de ervaren grenzen aan die belasting variëren van post tot post en van vrijwilliger tot vrijwilliger. Zelden ervaren vrijwilligers serieuze uitrukken als een te grote belasting, meestal gaat het om de loze alarmeringen, het beschikbaar moeten zijn en het werk er omheen (administratie, onderhoud, corvee, ...). De bestuurlijke werkgroep heeft verschillende signalen ontvangen: sommigen willen van dat werk eromheen af, anderen willen juist méér. Zo ook de alarmering vanwege het openbaar meldsysteem: de een wil er vanaf, de ander vindt het niet belastend. Vrijwilligheid is een veelkleurig palet. De vrijwilligheid combineert niet gemakkelijk met het landelijke denken vanuit grootschaligheid dat achter het idee van regionalisering van de brandweer zit. De vrijwillige brandweer vraagt om een andere managementbenadering dan gebruikelijk is in grote beroepsmatige organisaties. Zowel in de regio Zuidoost-Brabant als landelijk zijn onderzoeken gedaan naar wat vrijwilligers motiveert en op welke wijze de brandweer vrijwilligers kan vinden, boeien en binden. Daar wordt lering uit getrokken, tegelijkertijd kan niet aan alle wensen van alle vrijwilligers worden voldaan. Zeker in de huidige tijd van bezuinigingen is het balanceren. Regionale bezuinigingen vragen om regionale maatregelen, terwijl geen enkele post gelijk is aan een andere. De uitdaging is om, op alle terreinen, regionaal beleid dat past binnen de huidige tijd te verbinden met lokaal maatwerk.

9. Vrijwilligers Stedelijk Gebied

Opbrengst consultatie:

In de Tussenrapportage ontbreken de vrijwilligers Stedelijk Gebied.

Respons bestuurlijke werkgroep:

Eindhoven-Centrum en Helmond kennen niet alleen beroepspersoneel maar ook vrijwilligers⁴. Indien de post onbezet raakt doordat de beroepsmensen uitrukken, worden deze vrijwilligers gealarmeerd en zij herbezetten de post voor het geval er gelijktijdig een ander incident plaatsvindt. In deze situatie komt in de voorstellen van de bestuurlijke werkgroep geen verandering en daarom was dit niet in de Tussenrapportage opgenomen. Wel zal moeten worden gekeken naar de inzetvoorstellen op de meldkamer: welke criteria worden gehanteerd om automatisch over te gaan tot herbezetting. Dit betekent dat de alarmeringsdrempel voor de vrijwilligers, in overleg met de vrijwilligers in het stedelijk gebied en met de verantwoordelijken voor de posten, opnieuw zal worden bekeken.

10. Invoering en evaluatie

Opbrengst consultatie:

De vraag is gesteld hoe de maatregelen worden geëvalueerd.

Respons bestuurlijke werkgroep:

Via de lijnorganisatie wordt dagelijks gemonitord en wordt de implementatie van maatregelen regelmatig geëvalueerd, gekoppeld aan reguliere tussenrapportages die onderdeel zullen zijn van de implementatie. Indien nodig kan dat leiden tot bijstelling. Daarnaast is er het jaarlijkse beleidsplan (of jaarschijf bij de begroting), waarbij beleid opnieuw wordt bevestigd of aangepast. In 2018 dient de implementatie afgerond te worden, dat is het moment voor een brede en diepe evaluatie. Voor Risicobeheersing is die evaluatie specifiek afgesproken, met het oog op de verrekening tussen gemeenten.

⁴ Zoals boven aangegeven is het voorstel: binnen gemeente Eindhoven totaal 3 tankautospuitten waarvan 1 vrijwillig en binnen gemeente Helmond 2 tankautospuitten waarvan 1 vrijwillig.

11. Incidentbestrijding op de 'menukaart'

Opbrengst consultatie:

De vraag is gesteld of een gemeente onderdelen voor de incidentbestrijding, bijvoorbeeld een extra tankautospuit met personeel, kan bijbestellen. Een 'pluspakket'.

Respons bestuurlijke werkgroep:

Een 'pluspakket' voor incidentbestrijding is door de bestuurlijke werkgroep niet uitgewerkt.

Het voorstel van de bestuurlijke werkgroep kent als hoofdstructuur de indeling in wettelijke-, collectieve- en individueel-gemeentelijke taken. Voorwaarde voor individueel-gemeentelijke taken is, dat VRBZO (Algemeen Bestuur) bereid is om dergelijke DVO's aan te gaan als een gemeente bereid is om ervoor te betalen.

Uitgangspunt blijft de Wet veiligheidsregio's, die stelt dat gemeenten geen eigen brandweer mogen hebben.

Het gaat er dan dus om, dat in een gemeente een extra voertuig en bemanning worden aangehouden. Daartoe worden dan het regionaal dekkingsplan en materieel spreidingsplan aangepast. Dit materieel en het personeel draaien dan volledig mee in het regionaal samenwerkingsverband en worden opgenomen in de opleidings- en oefenschema's, de onderhoudsschema's materieel en de kazernetabellen enz.

De eenheden die de gemeentelijke 'plustaken' uitvoeren treden ook buiten de gemeente en zo nodig landelijk op en dat stelt de vraag naar de vergoeding (zoals een raadslid opmerkte: "ze kunnen 'm huren").

Incidentbestrijding is (en was ook voorheen) immers een netwerk over gemeentegrenzen heen. Gezien de stabiliteit is een meerjaren-dienstverleningsovereenkomst (DVO) nodig, met duidelijke clausules over wat er met de personeelsleden gebeurt indien een van de partners de DVO beëindigt. Vervolgens moet een 'prijskaartje' worden bepaald. Daartoe is de bestuurlijke werkgroep niet toegerust maar ook niet bevoegd.

Al met al wordt dit een complex geheel, waarin de bestuurlijke werkgroep geen vertrouwen heeft.

De bestuurlijke werkgroep neemt daarom de figuur van de gemeentelijke plus voor majeure taken in de incidentbestrijding (complete post, tankautospuit, hulpverleningsvoertuig) niet op in haar voorstellen.

Wel is mogelijk om bepaalde taken, die zich goed lenen voor uitvoering door repressief personeel, tegen betaling als 'pluspakket' van VRBZO af te nemen. Het gaat dan om niet-spoedeisende, dienstverlenende, activiteiten. Hiervoor wordt een prijslijst opgesteld.

0-0-0-0-0

Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost

Toekomstvisie Brandweezorg

Eindrapportage

Ten behoeve van de gemeenteraden

Op 11 december 2014 door het Algemeen Bestuur VRBZO vastgesteld als voorgenomen besluit.

141217

INHOUD

1.	<u>Inleiding</u>	1
1.1.	Opdracht bestuurlijke werkgroep	1
1.2.	Gefaseerde aanpak.....	1
1.3.	Bezuinigingen	2
1.4.	Leeswijzer	2
2.	Visie.....	3
3.	Scenario's	6
3.1.	Inleiding.....	6
3.2.	Scenario A: aanpassen van management en beheer	6
3.3.	Scenario B: een fijnmazige en sobere brandweer	6
3.4.	Scenario C: een beperkte brandweer	6
3.5.	Keuze	7
4.	Risicobeheersing	8
4.1.	Inleiding.....	8
4.2.	Wettelijke taken van de veiligheidsregio	8
4.3.	Wettelijke taken gemeenten en Brandveilig Leven	9
4.4.	Taken voor afzonderlijke gemeenten onder DVO	10
4.5.	Ambitieniveau en werkwijze	11
4.6.	Risicobeheersing en 'gemotiveerd afwijken'	11
5.	Incidentbestrijding	12
5.1.	Inleiding.....	12
5.2.	Fijnmazige spreiding van de tankautospuiten.....	12
5.3.	Nieuwe formule voor zware hulpverlening	13
5.4.	Uitruk op maat	14
5.5.	Snelle Interventievoertuig	14
5.6.	Redvoertuig	14
5.7.	Specialistische- en bijzondere taken	15
5.8.	Vrijwilligers en beroeps	15
5.9.	Randvoorwaardelijke activiteiten	16
5.10.	Incidentbestrijding op de 'menukaart'	16
6.	Management en beheer	17
6.1.	Management	17
6.2.	Beheer	17
6.3.	Totaal management en beheer	18
7.	Personele consequenties	19
7.1.	Inleiding.....	19
7.2.	Herschikking en afvloeiing.....	19
7.3.	Management en beheer.....	19
7.4.	Bezettingsfactor	20

8.	Financiële effecten 2018	21
8.1.	Inleiding	21
8.2.	Raming van besparingen	21
9.	Vervolg	23
9.1.	Inleiding	23
9.2.	Planning van het verdere proces.....	23
9.3.	Uitgangspunten voor de implementatie	23
9.4.	Evaluatie en bijstelling.....	23
10.	Bijlagen	25
10.1.	'Brandveilig Leven' en de bijdrage van de veiligheidsregio.....	25
10.2.	Factsheets	1
10.3.	Verslag consultatie gemeenteraadsleden	44
10.4.	Verslag korpsconsultatie	1
10.5.	Veelgestelde vragen en de antwoorden	1
10.6.	Doorkijk 2018	1

Samenstelling: bestuurlijke werkgroep Toekomstvisie Brandweezorg

Auteur: drs. Bert Wiegant

1. Inleiding

1.1. OPDRACHT BESTUURLIJKE WERKGROEP

Enkele jaren geleden heeft het Algemeen Bestuur van Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost (VRBZO) besloten om eerst te regionaliseren met versobering van management en beheer en pas na de regionalisering een gezamenlijke visie te ontwikkelen op de brandweezorg. Op 26 september 2013 heeft het Algemeen Bestuur de opdracht tot visieontwikkeling opgedragen aan de bestuurlijke werkgroep Toekomstvisie Brandweezorg. Centrale vraag voor deze bestuurlijke werkgroep was hoe de brandweezorg er in de toekomst uit zou moeten zien, met als perspectief 2018. Daarbij aangetekend dat het Algemeen Bestuur in 2018 en ook in de aanloop daar naartoe tevens een betekenisvolle bezuiniging verwacht. In februari 2014 heeft het Algemeen Bestuur dit bezuinigingsaspect nog eens stevig onderstreept.

Parallel aan de bestuurlijke lijn werd door de ambtelijke organisatie, in werkgroepen, gewerkt aan toekomstbeelden voor de brandweer, toegespitst op incidentbestrijding, risicobeheersing en brandveilig leven.

Deze twee 'sporen' – bestuurlijk en ambtelijk – zijn door de bestuurlijke werkgroep samengebracht, leidend tot de voorliggende rapportage.

Binnen het gehele pakket spelen financiën en bedrijfsvoering een belangrijke rol. Op verzoek van de bestuurlijke werkgroep en onder leiding van de gemeentesecretaris in de bestuurlijke werkgroep is een 'Toetsgroep Bedrijfsvoering' van gemeentesecretarissen ingesteld, die voor de bestuurlijke werkgroep onder meer de bedrijfsvoering van VRBZO heeft getoetst.

1.2. GEFASEERDE AANPAK

Bij de opdracht aan de bestuurlijke werkgroep heeft het Algemeen Bestuur de noodzaak van goede communicatie met burgemeesters, brandweerpersoneel, gemeenteraden en anderen onderstreept. Daarom heeft de bestuurlijke werkgroep het proces in fasen ingedeeld.

Gedurende de eerste fase is over de opdracht en de aanpak door de bestuurlijke werkgroep informatie gegeven aan onder meer gemeenteraadsleden (regiobijeenkomsten), gemeentesecretarissen, de ambtelijke groep ambtenaren Veiligheid en de hoofden Brandweezorg. De eerste fase leidde tot de Visie op Hoofdlijnen, die met de leden van het Algemeen Bestuur is gedeeld en is opgenomen als hoofdstuk 2. Deze visie heeft betekenis voor zowel de brandweer als voor het integraal veiligheidsbeleid in de gemeenten. De verdere taak van de bestuurlijke werkgroep is echter beperkt tot het maken van een plan voor de brandweer. De uitwerking van het gemeentelijke deel is niet aan de bestuurlijke werkgroep, elke gemeente is immers zelf verantwoordelijk voor haar veiligheidsbeleid.

Voor het brandweerplan is, vanuit de visie, een Kaderstelling opgesteld. Op basis daarvan zijn door de directeur op verzoek van de bestuurlijke werkgroep ambtelijke voorstellen aangeleverd, die tot stand kwamen in samenwerking met onder andere de hoofden brandweezorg en het managementteam VRBZO, op basis van adviezen van verschillende werkgroepen zoals 'Repressie in Beweging', die al langer aan de slag zijn. Daarbij werd voortgeborduurd op al eerder aan het bestuur aangereikte plannen, onder andere bij de bestuursconferentie te Landgraaf in 2010. Het aan elkaar koppelen van bestuurlijke kaders en ambtelijke voorstellen doet overigens niets af aan het

bestuurlijk primaat enerzijds en het recht van de brandweer op een afwijkend professioneel advies anderzijds.

Al met al leidde dit tot een Tussenrapportage, waarmee de diverse geledingen en partijen zijn geïnformeerd en zijn uitgenodigd om commentaar en suggesties aan te reiken. Dit commentaar is verwerkt in de voorliggende Eindrapportage. Het commentaar en de bespreking daarvan zijn opgenomen in de bijlagen.

1.3. BEZUINIGINGEN

Wat het aspect van de bezuinigingen betreft wordt opgemerkt dat aanpassing van- en bezuinigingen op de brandweer, zowel gemeentelijk als regionaal, al in 2010 (en soms al daarvóór) zijn ingezet. Er zijn daarbij behoorlijke besparingen geboekt, zo is op de inwonerbijdrage ten gunste van VRBZO tussen 2010 en 2014 21% bespaard.

Daar bovenop zijn stappen gemaakt zoals van 21 commandanten brandweer naar 7 hoofden brandweezorg en van 65 officieren van dienst naar 20. De opbrengst van deze stappen is ten goede gekomen aan de gemeenten en is dus niet zichtbaar in de besparingen van de Veiligheidsregio. Op de bijdragen van de gemeenten Eindhoven en Helmond is ingaande 2010 een taakstelling aan de Veiligheidsregio opgelegd en ingevuld van ruim 10%. De brandweerbegroting van de andere gemeenten liep niet via VRBZO, maar ook in veel andere gemeenten zijn besparingen doorgevoerd. Deze besparingen hebben hun weerslag gehad op zowel de risicobeheersing, als de repressie als management, beheer en bedrijfsvoering. Voor de sector Bedrijfsvoering staat voorts als bestuurlijk kader dat de sector meebeweegt met de begroting als geheel. De sector zal dus meekrimpen met een krimpende begroting van de veiligheidsregio.

1.4. LEESWIJZER

Na deze Inleiding komt de visie op de totale brandweezorg aan bod, die richting geeft voor gemeenten, brandweer, bedrijven, instellingen en burgers. In de daarop volgende hoofdstukken wordt het plan, gezien de opdracht aan de bestuurlijke werkgroep, versmald tot de brandweer. Eerst wordt bekeken welke scenario's er grofweg zijn voor de organisatie van de brandweer en het realiseren van bezuinigingen. Vervolgens komen risicobeheersing, incidentbestrijding en management en beheer aan de orde.

Na de inhoudelijke plannen op die terreinen wordt globaal aangegeven wat deze plannen betekenen voor het personeel en vervolgens voor de begroting van de Veiligheidsregio.

Tot slot bevat de rapportage de verdere planning van het proces tot en met de afronding van de implementatie.

2. Visie

Hieronder geeft de bestuurlijke werkgroep haar visie op de brandweezorg in brede zin. Deze visie geeft richting voor gemeenten, brandweer, bedrijven, instellingen en burgers. Deze visie is nodig om de uitwerking van de brandweer die vervolgens aan de orde komt in het juiste kader te plaatsen. De visie – en de uitwerking – kunnen ook worden benut bij de samenstelling van het gemeentelijke integraal veiligheidsplan.

1. Fysieke veiligheid en brandweezorg

Fysieke veiligheid betreft het voorkomen en bestrijden van branden en ongevallen, van klein tot zeer groot. Fysieke veiligheid is een bestaansvoorwaarde, zowel voor burgers, als voor bedrijven en overheden. De brandweezorg in brede zin heeft tot doel om de fysieke veiligheid te bevorderen, door preventie, preparatie, voorbereiding, incidentbestrijding en nazorg, kortom de hele veiligheidsketen.

2. Verantwoordelijkheid

Veiligheid bieden is een van de oudste taken van de gemeente en wordt daarom ook wel een kerntaak genoemd. In haar pretenties is de overheid echter doorgeschoten, terwijl van de burger te weinig werd verwacht. De complexiteit van de samenleving en de beperkte mogelijkheden van de overheid noodzaken tot een hernieuwde afweging tussen de verantwoordelijkheden van burger/samenleving en overheid: de verantwoordelijkheden voor risico's in onze samenleving moeten opnieuw worden verdeeld.

Fysieke veiligheid is een resultante van vele krachten. Veiligheidsbeleid is facetbeleid, een niet van andere terreinen af te zonderen beleidsterrein, waarmee alle overheden, burgers en bedrijven te maken hebben. Het zijn de burgers, bedrijven en (overheids)instellingen die beschikken over de fysieke omgeving die zij beheren of gebruiken. Zij zijn het ook die, afgezien van natuurkrachten, incidenten veroorzaken en kunnen voorkomen. De eerste verantwoordelijkheid voor het voorkomen en beheersen van incidenten ligt daarom bij de burgers, bedrijven en (overheids)instellingen als eigenaars of gebruikers.

De overheid kan als regel de oorzaken van incidenten niet wegnemen. De overheid kan fysieke veiligheid daardoor niet garanderen, maar wel bevorderen, door goed veiligheidsbeleid te voeren en adequate voorzieningen te treffen. Dat vergt een optredende overheid. De verantwoordelijkheid van de overheid ligt hierbij eerstens in het beschermen van burgers tegen het gedrag van andere burgers, bedrijven of instellingen.

Binnen de overheid is de gemeente eerstverantwoordelijk voor de fysieke veiligheid, gegeven de mogelijkheden die de rijksoverheid biedt. Fysieke veiligheid vormt een structureel onderdeel van het integraal veiligheidsbeleid van de gemeente. Brandweezorg is daarbij een belangrijk instrument. De brandweer is voor dit beleid een belangrijke partner en adviseur, de gemeente is daartoe deelnemer in- en opdrachtgever voor Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost.

Een gemeente kan een besluit nemen dat betekenisvolle gevolgen heeft voor de begroting van de Veiligheidsregio. De Veiligheidsregio brengt hierover advies uit. De uiteindelijke verantwoordelijkheid voor de eigen besluitvorming ligt bij de gemeente, de besluitvorming over de

begroting van de Veiligheidsregio ligt bij de Veiligheidsregio. Consequenties van gemeentelijk beleid worden gemeentelijk gedragen, consequenties van regionaal beleid worden regionaal gedragen.

3. Voorkomen en genezen

Voorkomen is beter dan genezen en daarom is aandacht voor veilige bouw, veilige infrastructuur en bedrijven, veilige gebruiksvoorwerpen en veilig gedrag van mensen belangrijk. Aandacht voor voorkomen maakt het genezen echter niet overbodig. Voor de incidenten die plaatsvinden is vroege signalering en snel en kundig ingrijpen belangrijk, opdat de slachtofferkans en de (gevolg)schade worden beperkt. Dit vergt bij bestemming, bouw en gebruik een goed oog voor fysieke veiligheid, in het bijzonder daar waar de risico's groter zijn. Zoals bij bedrijven met risicovolle processen, bij ondernemers met een risicoprofiel, bij verblijven van verminderd zelfredzamen, bij evenementen, 'black spots' in wegvakken, omvangrijke natuurgebieden enzovoort. De regionale en gemeentelijke risico's zijn leidend bij de aanpak van fysieke veiligheid.

Om alle bij de fysieke veiligheid betrokken terreinen en actoren te herkennen en aan te kunnen spreken is een omvattend veiligheidsconcept nodig. Tegelijkertijd echter heeft de overheid slechts beperkte mogelijkheden om anderen aan te spreken of specifiek gedrag af te dwingen en beperkte middelen om dit zelf op te lossen. Dat noopt tot beperkte ambities. De ambitie is om, binnen de kaders van de wet, adequate preventie, adequaat toezicht en adequate hulp te bieden, niet om alle risico's af te dekken. Uiteraard is er oog voor alle risico's, maar de overheid richt zich op de zwaardere risico's. Er blijven dus altijd risico's bestaan. De burger wordt daarover duidelijk geïnformeerd. De gemeente is bereid hierin verantwoordelijkheid te nemen en bij te dragen aan het managen van verwachtingen.

4. Zelfredzaamheid

Elk incident en elke ramp wordt als eerste gesignaleerd, bestreden en afgewikkeld door burgers. De burger is 'eigenaar' van (de gevolgen van) het incident waarvan hij slachtoffer is, ook als hij het niet zelf heeft veroorzaakt. Het slachtoffer zit immers met de gevolgen. Hulpverleners hebben een heel belangrijke helpende, soms plaatsvervangende, rol tijdens en na het incident. Gemeenten en Veiligheidsregio zullen de zelfredzaamheid van burgers stimuleren, zowel in de voorbereiding op- als in de signalering, bestrijding en afwikkeling van incidenten. Dat begint ermee dat burgers een probleem eerder moeten zien als iets om aan te pakken dan als aanleiding om hulp te vragen. Zelfredzaamheid kan ook een kenmerk zijn van een gemeenschap, zoals wijk, buurtschap of dorp, indien daar voldoende samenhang is en er voldoende mensen zijn die bij een incident of ramp handelend op kunnen treden. Bij grote incidenten zijn gemeenschappen voor kortere of langere tijd op zichzelf aangewezen. Daarom zullen gemeenten en Veiligheidsregio tevens de zelfredzaamheid van gemeenschappen bevorderen, zoals versterking van netwerken, essentiële vaardigheden en voorzieningen.

Zelfredzaamheid bij fysieke veiligheid geeft invulling aan het idee van de participatiesamenleving. Niet als een door de overheid gewenst doel, passend bij een terugtrekkende overheid, maar als een door burgers gewenst gevoel van eigenwaarde, eigen verantwoordelijkheid, autonomie, gewenste trots en maatschappelijke betrokkenheid.

5. Rendement

Veiligheid als belang heeft te concurreren met andere belangen. Het bestuur heeft naast het professioneel advies, de specifieke omstandigheden, het te verantwoorden risico en de maatschappelijke acceptatie, te rekenen met de financiële mogelijkheden. Dit betekent soberheid in de overheidsdiensten en zoeken naar optimaal financieel en maatschappelijk rendement. Daarbij is de regio de maat voor de operationele en civiele bedrijfsvoering van de Veiligheidsregio en haar onderdelen.

3. Scenario's

3.1. INLEIDING

Zoals gezegd gaat het vanaf dit hoofdstuk over de brandweer en niet over de brede brandweezorg die in de visie aan de orde is.

Voor een toekomstige brandweer zijn theoretisch heel veel varianten te bedenken. Voor het overzicht zijn die varianten in drie 'scenario's' ondergebracht:

- A. aanpassen van alléén het management en beheer;
- B. aanpassen van de gehele brandweer (risicobeheersing, incidentbestrijding, management en beheer) vanuit fijnmazige spreiding en een gesloten veiligheidsketen;
- C. aanpassen van de gehele brandweer in een minimumvariant.

3.2. SCENARIO A: AANPASSEN VAN MANAGEMENT EN BEHEER

Aanpassen van alléén het management en beheer (inclusief logistiek, inkoop, bedrijfsvoering en dergelijke), is het eerste waarnaar is gekeken. De brandweer draait immers om uitvoering en niet om managers en beheerders. De regionalisering biedt mogelijkheden om de brandweer efficiënter in te richten met behoud van het gewenste niveau van veiligheid. Binnen één organisatie kunnen management, inkoop, techniek en dergelijke gezamenlijk worden gedaan. Daaraan zijn dan wel weer kosten verbonden, want een organisatie die voor de hele regio zaken organiseert en service verleent vergt ook voorzieningen.

In scenario A blijven de uitvoering van risicobeheersing en incidentbestrijding zoals ze zijn.

3.3. SCENARIO B: EEN FIJNMAZIGE EN SOBERE BRANDWEER

In scenario B wordt de hele brandweer onder de loep genomen, dus risicobeheersing, incidentbestrijding en management en beheer. Management en beheer wordt aangepakt zoals in scenario A. De risicobeheersing wordt onderverdeeld in wettelijke taken, collectieve taken (taken die vastgelegd moeten worden in de gemeenschappelijke regeling) en in werk voor individuele gemeenten (zogenoemde DVO-taken). Preventie en repressie worden in onderling verband gezien. Voor de incidentbestrijding past in scenario B een sobere benadering met behoud van fijnmazigheid en met behoud van de bestaande opkomsttijden voor de tankautospuiter, zodat de brandweer snel kan inzetten en incidenten beperkt kan houden. Daarbinnen is de brandweer in staat het maatscenario 'natuurbrand' uit te voeren en aan haar verplichtingen in bijstand te voldoen. De slagkracht die nodig is voor grootschalig optreden wordt gespreid over de bestaande kazernes en wordt gecombineerd met de basiszorg.

3.4. SCENARIO C: EEN BEPERKTE BRANDWEER

In scenario C worden de brandweer en dus ook het beheer sterk beperkt. Bij het maatscenario 'natuurbrand' wordt gekozen voor uit laten branden of leunen op aangrenzende regio's. De verplichtingen naar andere regio's worden geminimaliseerd. De personele bezetting van de brandweer wordt gebaseerd op kazernering, gecombineerd met ploegendiensten en ander werk, zodanig dat de brandweer in aanzienlijke mate zelf haar kosten terugverdient. Het kantoorpersoneel van de brandweer werkt op de kazernes, beschikbaar voor uitruk. Als kern wordt een 6- of 7-tal kazernes geplaatst langs de grote uitvalswegen, om de steden Eindhoven en Helmond heen,

waardoor per kazerne een groot bereik ontstaat. Alle bestaande kazernes vervallen. Voor gewone objecten (woonhuizen e.d.) kan in scenario C veelal fors worden afgeweken van de norm voor opkomsttijden. Aanvullend kunnen zo nodig enkele snel inzetbare voertuigen met een beperkte slagkracht worden geplaatst. Risicobeheersing wordt beperkt tot een minimale inzet op wettelijke verplichtingen en verder overgelaten aan de gemeenten. Er wordt een nadrukkelijke rol gevraagd van burgers om preventieve maatregelen te nemen.

3.5. KEUZE

Tussen deze drie varianten moet op hoofdlijnen worden gekozen. Dat betekent dat een scenario moet matchen met de visie en moet passen binnen de bestuurlijke kaderstelling. Bij elk scenario gaat het in essentie om de driehoek: veiligheid voor de burger, veiligheid van het eigen personeel en kosten.

Scenario A is al vanaf 2010 in uitvoering (zie paragraaf 6.1), maar enkel en alleen uitvoering geven aan scenario A levert onvoldoende extra bezuinigingen op en voldoet daarmee niet aan de opdracht van het Algemeen Bestuur.

Scenario B matcht met de visie op de brandweezorg, past binnen de kaders van de bestuurlijke werkgroep en levert tevens betekenisvolle besparingen op. Dit scenario ligt ook in het verlengde van de voorstellen uit de ambtelijke organisatie (o.m. 'Repressie in Beweging').

Scenario C levert, op papier althans, grote besparingen op, maar past niet in de visie op de brandweezorg van de bestuurlijke werkgroep, waarin een gesloten veiligheidsketen bij grote risico's, een snelle respons in de basiszorg en voldoende slagkracht voor grootschalig optreden en bijstand belangrijke criteria zijn. Bovendien worden taken naar de gemeente overgeheveld, die daar niet vanzelf goedkoper zullen worden uitgevoerd. Scenario C voldoet ook niet aan de kaders die het Algemeen Bestuur aan de bestuurlijke werkgroep heeft meegegeven, zoals zoveel als mogelijk behoud van de vrijwilligheid. Scenario C levert zeer grote invoeringsvraagstukken op, waardoor besparingen niet vóór 2020 kunnen worden verwacht. Het management van de brandweer ziet dit scenario vanuit veiligheid voor burgers en personeel bovendien als onverantwoord.

Alles overziende heeft de bestuurlijke werkgroep gekozen voor scenario B, als zijnde het scenario dat matcht met de visie, past binnen de kaders die het Algemeen Bestuur heeft meegegeven en dat het meest aansluit bij de ideeën zoals die door de ambtelijke organisatie zijn aangereikt. Daarom is scenario B verder uitgewerkt, het scenario waarin de vrijwilligers de ruggengraat vormen. Met de keuze voor de vrijwilligheid als ruggengraat, blijft het bestuur als vanouds kiezen voor een systeem waarbij de opkomst van een bepaalde post niet is gegarandeerd. Dit wordt door het bestuur, zoals ook voorheen, geaccepteerd.

4. Risicobeheersing

4.1. INLEIDING

Conform de opdracht heeft de bestuurlijke werkgroep, zoals verwoord in hoofdstuk 2, een visie neergelegd met een bereik over het hele veld van de fysieke veiligheid. Die visie is een pleidooi voor voorkómen van onveiligheid en incidenten, voor eigen verantwoordelijkheid, voor zelfredzaamheid en voor een bij grote risico's optredende overheid, als vier belangrijke pijlers van 'de voorkant van de brandveiligheid'. Tegelijkertijd wordt in de visie vastgesteld dat, binnen de overheid, de gemeente eerstverantwoordelijk is voor de fysieke veiligheid, inclusief de brandveiligheid. Zo is het ook in de Wet veiligheidsregio's opgenomen (artikel 2). Dat betekent dat de aandacht voor de 'voorkant', die de bestuurlijke werkgroep noodzakelijk acht, primair een verantwoordelijkheid is van gemeenten. Dit heeft invloed op de indeling van werkzaamheden voor risicobeheersing (waaronder 'brandveilig leven') in wettelijke taken van de veiligheidsregio, collectieve taken en taken ten behoeve van afzonderlijke gemeenten.

Enkele specifieke taken voor risicobeheersing worden in de wet bij de veiligheidsregio neergelegd, zoals in artikelen 10, 25 en 31 (o.m. risico-inventarisatie, brandpreventie specifieke objecten zoals brzo, bedrijfsbrandweer).

Behoudens waar het bestuur van de veiligheidsregio deze rol bij wet heeft, is de gemeente als bevoegd gezag de opdrachtgever voor de Veiligheidsregio bij het inrichten van een veilige ruimte (ruimtelijke ordening) en als het gaat om veilige objecten/gebouwen (bouwen) en veilige activiteiten (gebruik). Het vergunningstelsel vormt hier een belangrijk instrument en daaruit vloeit de volgende fasering voort: vooroverleg, vergunning, realisatie en oplevering, gebruik, naleving en optreden van de brandweer bij een mogelijk incident. Voor het werk bij deze taken werd voorheen 'regelgericht' gewerkt: regels werden toegepast, klaar. In de Toekomstvisie past dat 'risicogericht' wordt gewerkt: met de regels als achtergrond wordt geadviseerd of ingegrepen bij potentieel risicovolle situaties. Op grond van efficiëntie en behoud van kennis heeft de bestuurlijke werkgroep de preventietaken die de gemeente wettelijk verplicht dient uit te voeren, opgenomen in het collectieve pakket. Belangrijke doelgroepen voor risicobeheersing zijn burgers, bedrijven en overheden die als bouwer, eigenaar of gebruiker actief zijn. Tegen onwetendheid en onkunde kunnen voorlichting en advies worden ingezet, bij onwil passen sancties (handhaving).

De bredere inzet op 'brandveilig leven' is verknoopt met gemeentelijk veiligheidsbeleid en afhankelijk van de veiligheidssituatie in de gemeente. Aanpak en invulling vergen gemeentelijke initiatieven, regie en middelen. Om die redenen kan dit niet bij de veiligheidsregio belegd worden. De veiligheidsregio kan de gemeenten wel ondersteunen.

4.2. WETTELIJKE TAKEN VAN DE VEILIGHEIDSREGIO

Het pakket 'risicobeheersing' omvat een wettelijke adviestaak van de veiligheidsregio:

- 1) Wvr art. 25.1.a het voorkomen ... van brand;
- 2) Wvr art. 25.1.e: het adviseren van andere overheden en organisaties op het gebied van de brandpreventie, brandbestrijding en het voorkomen, beperken en bestrijden van ongevallen met gevaarlijke stoffen.

Dit is in diverse besluiten uitgewerkt, waardoor een werkpakket ontstaat van circa 11 FTE.

Binnen dit pakket zit een tweetal FTE, waarbinnen werkzaamheden worden verricht die ook noodzakelijk zijn voor Brandveilig Leven, met name de analyse- en signaalfunctie: het monitoren van branden en ongevallen, het analyseren van deze gegevens en op basis daarvan adviseren van het bevoegd gezag.

Wettelijke taak VRBZO	Wet of besluit	Formatie
Analyseren, signaleren en activeren (o.m. instrumenten ontwikkelen)	Wvr art. 25.1	
Advies VRBZO aan bevoegd gezag over voorgenomen activiteit of besluit	Wvr art 25	
Advies VRBZO aan bevoegd gezag over risico's van branden en rampen	Wvr art 10, Bvr art 6.3.2	
Bedrijfsbrandweer aanwijzing	Wvr art 31, Bvr art 7 e.v.	
Advies omgevingsvergunning waar BRZO van toepassing is	BRZO artikel 6, 7, 15, 16, 20	
Advies bij omgevingsvergunning externe veiligheid van toepassing	BEVI art 12, 13, Bevb art 12, Bevt art 7,10	
Advies vuurwerkbesluit	In geval van opslaan en bewerking, ontbranding, Vuurwerkbesluit art 2 e.v, art 3 e.v.	
Toezicht bij risicobedrijven	BRZO art 10, 15, Wvr art 46, 48, 61, 63	
Advies maatregelen afwijken opkomsttijd	Bvr art 3 e.v	
Risicocommunicatie	Wvr art 46	
Risicoprofiel	Wvr art 15	
Totaal formatie		11 fte

4.3. WETTELIJKE TAKEN GEMEENTEN EN BRANDVEILIG LEVEN

Overlappend met- of annex aan het wettelijke pakket van de veiligheidsregio is er een gemeentelijk wettelijk pakket. Dit pakket omvat eveneens adviestaken op brandweergebied ten aanzien van bedrijven, infrastructuren en installaties met een hoog risico voor derden, waarbij voor de brandweer een adviesrol gewenst wordt. Vanuit de bescherming van omwonenden en met het oog op repressief optreden ligt dit ook voor de hand en dit matcht met de visie van de bestuurlijke werkgroep. Voor een aantal gemeenten wordt dit werk al door de Veiligheidsregio uitgevoerd op grond van een dienstverleningsovereenkomst (DVO)⁵.

Het ligt niet voor de hand dat gemeenten zelf dit werk beter en goedkoper kunnen doen en het is van belang om regionaal een kenniscentrum in stand te houden. Daarom kiest de bestuurlijke werkgroep ervoor om dit wettelijk verplichte gemeentelijke pakket regiobreed bij de Veiligheidsregio onder te brengen. De gemeente is opdrachtgever en heeft dus invloed op de aanpak.

Op het terrein van Omgevingsrecht, waaronder bouwen en wonen, is inmiddels de Omgevingsdienst ingericht die taken voor de gemeenten uitvoert. Tussen de Omgevingsdienst en VRBZO is een goede werkafbakening afgesproken, zodat geen doublures optreden.

Afhankelijk van het karakter van een gemeente (beheer ... ontwikkeling) kan er verschil zijn in het volume aan gevraagd advies, afwijkend van het financieel verdeelmodel. Verwacht wordt dat de verschillen elkaar over de jaren heen opheffen. Mocht dat niet zo blijken te zijn, dan kan het Algemeen Bestuur de wijze van financiering zodanig aanpassen dat de gebruiker meer betaalt dan

⁵ Het werk gaat over van een gemeente naar VRBZO zonder meerkosten voor de gemeente. De gemeente kan dus de formatie anders benutten dan wel haar begroting beperken, nadat de bezetting is herplaatst. Her- of uitplaatsing van dit personeel is in het voorstel van de bestuurlijke werkgroep een zorg voor de betreffende gemeenten zelf.

de niet-gebruiker. Voorgesteld wordt om te starten voor een periode van drie jaar, gedurende die jaren worden de gegevens bijhouden om na drie jaar bij de evaluatie te kunnen betrekken.

Wat Brandveilig Leven betreft wordt gedacht in drie trappen:

- a) de analyse- en signaalfunctie (wettelijke taak);
- b) de ontwikkeling van methoden en programma's en het 'uitventen' daarvan;
- c) de organisatie en uitvoering van programma's.

In de analyse- en signaalfunctie wordt voorzien onder de wettelijke taken zoals benoemd in paragraaf 4.2.

De ontwikkeling van methoden en programma's en het beschikbaar stellen aan- en 'laten landen' daarvan in gemeenten, is een taak die door VRBZO in landelijke samenwerking en uitwisseling kan worden uitgevoerd. Dit vergt een budget van € 360.000 (tegenwaarde ca 5 fte). Het Algemeen Bestuur dient nog te beslissen of dit pakket collectief dan wel individueel-gemeentelijk wordt georganiseerd (zie variant 2 in het schema onder). De aldus gedefinieerde collectieve taken, waarbij er sprake is van een relevant risico voor derden en de omgeving, omvatten:

Collectieve taak VRBZO	Formatie
Advies brandveiligheid VRBZO aan bevoegd gezag bij totstandkoming WABO vergunning <ul style="list-style-type: none"> • Deelactiviteiten bouwen, milieu, gebruik, meldinstallaties • Wvr art 10 • Alleen i.g.v. maatgevend risico Overeenkomen convenant brandweerzorg als alternatief voor aanwijzing bedrijfsbrandweer	11
Advies brandveiligheid VRBZO aan bevoegd gezag naar aanleiding van toezicht bij realisatie, oplevering en gebruik <ul style="list-style-type: none"> • Alleen in die gevallen waarin VRBZO een advies brandveiligheid aan bevoegd gezag heeft geleverd bij totstandkoming WABO vergunning 	19
Advies brandveiligheid VRBZO aan bevoegd gezag bij evenementenvergunning of andere activiteiten in de openbare ruimte of een niet bouwwerk <ul style="list-style-type: none"> • Op grond van APV, BBV (brandbeveiligingsverordening), marktverordening 	2
Totaal formatie variant 1	32 fte
Ontwikkelen en beschikbaar maken van programma's Brandveilig Leven	5 fte*
Totaal formatie variant 2	37 fte

* te reserveren in budget € 360.000 p/j.

4.4. TAKEN VOOR AFZONDERLIJKE GEMEENTEN ONDER DVO

Een gemeente kan extra taken aan de Veiligheidsregio uitbesteden. Veelal zal het dan gaan om taken in het verlengde van de collectieve taken.

Voor vergunning, toezicht en handhaving gaat het dan om extra taken omdat door de gemeente:

- de criteria zijn verruimd (bijvoorbeeld gebouwen hoger dan 50 meter, terwijl de collectieve taak gaat over hoger dan 80 meter);
- het beleid is aangescherpt (bijvoorbeeld verhoging van de toezichtfrequentie);
- uitvoerende taken worden toegevoegd (bijvoorbeeld voor Brandveilig Leven).

Daarnaast is er de organisatie en uitvoering van de programma's Brandveilig Leven. Deze taak ligt bij gemeenten en maatschappelijke organisaties, zoals voortvloeit uit de visie (zie hoofdstuk 2).

Gemeenten kunnen VRBZO voor extra taken ter ondersteuning inschakelen op de aspecten waar VRBZO over expertise beschikt.

Voor de extra taken wordt een lijst van producten, diensten en tarieven opgesteld bij de detaillering van de visie. Eventuele formatie hiervoor is uiteraard niet opgenomen in formatie-overzichten zoals opgenomen in paragraaf 4.2 en 4.3.

4.5. AMBITIENIVEAU EN WERKWIJZE

De verandering in de werkwijze van regelgericht naar risicogericht betekent een beperking van het aantal handelingen: zowel het aantal adviezen daalt als het werk dat aan toezicht is verbonden. Bij het omzetten van taken in werkvolume en vervolgens in formatie is uitgegaan van een efficiënte werkwijze, waarbij medewerkers binding hebben met gemeenten maar het werk op regionaal niveau wordt (her)verdeeld. Bovendien worden de taken zoveel mogelijk in samenwerking met andere veiligheidsregio's uitgevoerd. Voor de taken op grond van het Besluit Risico's Zware Ongevallen (BRZO)/externe veiligheidstaak bijvoorbeeld is hiervoor een samenwerkingsovereenkomst met andere veiligheidsregio's afgesloten.

Door de inspanningen aldus te beperken kan de formatie met voor de momenteel uitgevoerde taken zoals benoemd in paragraaf 4.2 en 4.3 met 8 FTE worden teruggebracht. Daar staat een uitbreiding van het werkpakket tegenover voor de gemeenten die dit niet in een DVO hadden van circa 11 FTE. Dit verschil van 3 FTE wordt aan de Veiligheidsregio opgelegd als taakstellende bezuiniging.

4.6. RISICOBEBEERSING EN 'GEMOTIVEERD AFWIJKEN'

Naast de bovengenoemde taken die wettelijk verplicht zijn voor de veiligheidsregio dan wel voor de gemeente, is er nog een taakveld waar risicobeheersing aan de orde komt: het 'gemotiveerd afwijken' van de wettelijk vastgestelde opkomsttijden.

Indien door de brandweer de voorgescreven opkomsttijd op een locatie of cluster niet wordt gehaald, zal eerst worden bekeken of de opkomsttijd kan worden verbeterd. Indien de kosten daarvan niet opwegen tegen de risico's, kan het Algemeen Bestuur voor specifieke (clusters) van objecten met motivering hogere opkomsttijden vaststellen. Daarbij kan flankerend beleid worden ingezet, om de betreffende risico's te verminderen. Voor flankerend beleid komen objectgerichte maatregelen en gedragsbeïnvloeding in aanmerking. Minimaal wordt hierover met burgers gecommuniceerd. Uitvoering van het flankerend beleid is een verantwoordelijkheid van de gemeenten, maar het ligt voor de hand dat gemeenten hierbij ondersteuning van VRBZO vragen. Daaraan zijn kosten verbonden, die als volgt worden verwerkt.

De situatie op 31-12-2014, zoals die is opgenomen in het dekkingsplan dat medio 2014 wordt aangeboden aan het Algemeen Bestuur, is peilmoment. De overschrijdingen die daarin worden gezien komen voort uit eerder gemeentelijk beleid en zijn dus eerder, al dan niet expliciet, door de gemeente geaccepteerd. Het Algemeen Bestuur neemt die acceptatie over is het voorstel.

Wijzigingen in de dekking die na de peildatum worden veroorzaakt door het Algemeen Bestuur, komen voor rekening van het Algemeen Bestuur, inclusief eventueel flankerend beleid dat het Algemeen Bestuur in deze nodig acht. Wijzigingen die voortvloeien uit gemeentelijk beleid komen voor rekening van de betreffende gemeente. Dus individuele keuze = individuele verantwoordelijkheid en collectieve keuze = collectieve verantwoordelijkheid.

5. Incidentbestrijding

5.1. INLEIDING

Als preventieve maatregelen en veilig gedrag van burgers en bedrijven tekort schieten, is een effectieve incidentbestrijding nodig. De veiligheid voor de burger en van het brandweerpersoneel staan voorop. Dat vergt adequate brandweer. Zowel voor de dagelijkse zorg en voor het werk onder ongewone en buitengewone omstandigheden als voor het grootschalig optreden. De vereiste slagkracht voor de brandweer dient vanuit dat perspectief te worden benaderd.

Voor de brede basiszorg zijn de opkomsttijden bepalend, met name voor de eerste tankautospuiter. Voor het optreden onder ongewone omstandigheden is spreiding belangrijk, bijvoorbeeld wanneer delen van de regio niet bereikbaar zijn. Voor het grootschalig optreden is het minimaal benodigde aantal voertuigen maatgevend.

Tot de Brandweerwet 1985 was het grootschalig optreden bij rampen toebedeeld aan een 'slapende organisatie': de Bescherming Bevolking. Omdat een slapende organisatie moeilijk is te onderhouden, is het grootschalig optreden toen toebedeeld aan de brandweer. Dit taakveld vergt van de brandweer voldoende 'redundantie'.

5.2. FIJNMAZIGE SPREIDING VAN DE TANKAUTOSPUITEN

De genoemde drie doelen (adequate opkomsttijden, voldoende spreiding en redundantie) worden gediend door fijnmazigheid. Daarom houdt de bestuurlijke werkgroep vast aan fijnmazige spreiding, aan de bestaande opkomsttijden voor de eerste tankautospuiter en dus aanwezigheid of nabijheid van een post in elke bebouwde kern van betekenis. Gezien de overschrijdingen van opkomsttijden die in de huidige situatie al plaatsvinden, vindt de bestuurlijke werkgroep het ongewenst om posten te sluiten. De bestaande opkomsttijden en overschrijdingen zijn overgenomen van de gemeenten en zijn eerder door het betreffende gemeentebestuur geaccepteerd. Op basis daarvan ziet de bestuurlijke werkgroep geen aanleiding om daar anders over te oordelen.

Als maatrampscenario voor grootschalig optreden kiest de bestuurlijke werkgroep voor de natuurbrand, gezien het gewicht van dit risico (kans x effect). Dat scenario vergt dat de regio over 36 operationele tankautosputten dient te beschikken. Deze dienen alle in een actieve omgeving te functioneren, want tankautosputten werkloos 'op voorraad' aanhouden als slapende organisatie, dat werkt niet, is in de jaren '70 van de vorige eeuw al gebleken.

Aan deze eis kan op twee manieren worden voldaan:

- door de bestaande 36 posten open te houden en de tweede tankautospuiter in de 12 gemeenten waar deze voorkomt te schrappen;
- door een aantal posten te sluiten en de vrijvallende tankautosputten toe te wijzen als tweede tankautospuiter aan andere posten.

De meerwaarde van de tweede tankautospuiter op de 12 posten waar die voorkomt acht de bestuurlijke werkgroep echter beperkter dan de meerwaarde van alle posten als geheel, vanuit de optiek van spreiding: de brandweer heeft ook een rol te vervullen bij bijzondere omstandigheden, bijvoorbeeld wanneer delen van de regio geïsoleerd raken. Dit nog los van de opkomsttijden voor de basiszorg en het standpunt van de Minister daarover, dat het sluiten van posten niet of nauwelijks toestaat.

Deze keuze van de bestuurlijke werkgroep betekent, dat er aangaande de tankautospuiter op 24 posten niets verandert.

Op 12 posten vervalt de tweede tankautospuiter en dat heeft bepaalde effecten.

Om de problemen met de bezetting, die zich in sommige posten kunnen voordoen door het schrappen van de tweede tankautospuiter, te voorkomen wordt voorgesteld om de *gemiddelde* bezettingsfactor van vrijwillige tankautospuiter te verhogen van 2,5 naar 3.

Incidenten kunnen zich ook gelijktijdig voordoen. Ook daarvoor wordt op dit moment de huidige tweede tankautospuiter op de post ingezet. Het aantal dubbelincidenten is onder normale omstandigheden echter beperkt. In het stedelijk gebied wordt hierin nu en in de toekomst voorzien door herbezetting van de post, als de basisbezetting is opgeroepen. Daarom kent het zorggebied Eindhoven in het voorstel 3 tankautosputen en Helmond 2. Bij de andere posten wordt de werkwijze dan zoals deze reeds is bij de 24 posten die ook nu al over één tankautospuiter beschikken: de snelst opkomende naburige post wordt gealarmeerd. Voor de regio als geheel is de bovengrens van 'gelijktijdigheid' het maatrampscenario, waarbinnen gelijktijdigheid van incidenten op eigen kracht kan worden bestreden.

Al met al kiest de bestuurlijke werkgroep voor fijnmazigheid, als de beste manier om adequate opkomsttijden, voldoende spreiding, redundantie en soberheid te dienen, waarbij ook de vrijwilligheid als een vitaal onderdeel van de brandweer zoveel als mogelijk wordt behouden.

Naast de 38 operationele tankautosputen (één per post⁶ plus een extra voor herbezetting op post Eindhoven-Centrum en een extra voor herbezetting op post Helmond-Centrum) wordt voorgesteld om regionaal 6 reservevoertuigen zonder bemanning aan te houden, voor vervanging bij onderhoud en voor opleiding, oefening, jeugdbrandweer en kwaliteitstesten / wedstrijden.

Indien het voorstel wordt aangenomen worden 6 tankautosputen en 12 bezettingen aan de regionale slagkracht onttrokken. Dat is een beperking van het zorgniveau. Dit kan in enkele gevallen leiden tot een hogere opkomsttijd bij een gelijktijdig incident, tot een verzwaarde coördinatietaak bij grootschalig optreden en een eerder beroep op interregionale bijstand. De bestuurlijke werkgroep acht dat acceptabel.

5.3. NIEUWE FORMULE VOOR ZWARE HULPVERLENING

Momenteel wordt de technische hulpverlening door de bezetting van een tankautospuiter uitgevoerd, zo nodig versterkt met een hulpverleningsvoertuig HV2 waarvan er in de regio 16 staan. Deze HV2 voegt echter weinig slagkracht toe. De bestuurlijke werkgroep neemt het voorstel van de ambtelijke organisatie over, om de basishulpverlening (zoals ongeval met auto-boom en auto-auto) te laten uitvoeren door de tankautospuiter en bij complexe incidenten een zwaarder uitgerust en opgeleid team van zes personen ter plaatse te laten komen (HV1-6). Voor de aanpak van zeer grote incidenten, bijvoorbeeld in geval van omvangrijke instortingen, kan een interregionale unit voor zware calamiteiten worden opgeroepen, of kunnen onderdelen van het landelijke team Urban Search & Rescue (USAR.NL) worden ingezet.

In deze benadering kunnen de bestaande 16 HV2-voertuigen met 2-persoons bezetting worden vervangen door 4 teams HV1 met 6-persoons bezetting. Het personeel voor de HV1-6 komt uit de bezetting van de tankautospuiter.

⁶ Met het vervallen van de 2^{de} tankautospuiter op kazerne Eindhoven-Centrum is daar één tankautospuiter in 24-uurs dienst. Dit is voldoende voor de brandweezorg. Hierdoor worden de mogelijkheden voor het project "Veiligheid en Rendement", dat daar in voorbereiding is, beperkt.

5.4. UITRUK OP MAAT

De lijn van gedifferentieerd uitrukken, 'uitruk op maat', waarbij de beschikbare informatie over de klus het aantal in te zetten manschappen op het voertuig bepaalt, wordt doorgezet. Veelal zullen voertuigen met 4 personen waaronder een bevelvoerder, kunnen uitrukken, op aangeven van de meldkamer maar uiteindelijk ter beoordeling van de bevelvoerder. Binnen het Stedelijk Gebied (Eindhoven/Helmond) zijn hiermee goede ervaringen opgedaan, zo is gerapporteerd vanuit de parate diensten. Bij zwaardere incidenten (maatgevend is een binnenaanval woningbrand) en bij onduidelijke informatie wordt altijd uitgerukt met 6 personen. Dit kan vanuit één kazerne of zo nodig vanuit twee kazernes tegelijk (bijvoorbeeld 2 x 4 personen), indien de opkomst van 6 personen te lang op zich laat wachten. Bij opschaling en interregionale bijstand gaat altijd een tankautospuiter met 6 personen.

5.5. SNELLE INTERVENTIEVOERTUIG

In het land wordt veel gesproken over het Snelle Interventievoertuig (SIV), met 2 personen. Deze SIV lijkt een mooie aanvulling om, met name in de dagsituatie, bepaalde delen van de regio te voorzien van een eerste alarmopvolging, al dan niet gevolgd door een tankautospuiter. De aanschaf van een SIV leidt echter in eerste instantie tot verhoging van de kosten en leent zich bij weinig incidenttypen voor afdoening door een tweemansbezetting, afgezien van verificatie van automatische meldingen via het Openbaar Meldsysteem. Het aantal uitrukken vanwege automatische meldingen zonder voorafgaande verificatie zal de komende jaren echter drastisch afnemen. De SIV heeft bovendien geen plaats in het grootschalig optreden en is dus een toevoeging op het noodzakelijke potentieel. Hierdoor wordt de meerwaarde van een SIV beperkt. Daarom wordt vooralsnog niet gekozen voor een brede inzet van SIV's en wachten we de landelijke ontwikkelingen af. Ontwikkelingen elders in het land bevestigen op dit moment dit standpunt⁷ en het zal naar verwachting nog enkele jaren duren voordat landelijk betreffende de SIV een stabiele situatie is bereikt. Momenteel zijn bij enkele posten SIV's en andere kleinere voertuigen in gebruik, in het kader van landelijke- en regionale pilots 'Uitruk op Maat'. De bestuurlijke werkgroep stelt voor om deze als experiment door te laten lopen, totdat een toekomstbestendige keuze kan worden gemaakt.

5.6. REDVOERTUIG

De redvoertuigen (autoladder en hoogwerker) hebben niet alleen een rol bij redden op hoogte, maar worden ook ingezet voor andere klussen, zoals verkenning van bovenaf en blussing vanaf hoogte. Voorgesteld wordt om de opkomsttijd van het redvoertuig niet te koppelen aan objecten, maar waar het redvoertuig nodig is dit te verwerken in de uitrukvoorstellen. Dat scheelt een hoop onnodige uitrukken. Daarbij past een opkomsttijd van circa 15 minuten, met mogelijk een kortere opkomsttijd bij enkele bijzondere objecten. Dit betekent dat met 7 redvoertuigen kan worden volstaan. Er kan dan één redvoertuig vervallen, want de regio beschikt nu over 8 redvoertuigen. Daarnaast kan één redvoertuig mogelijk worden vervangen door een combivoertuig tankautospuiter-hoogwerker. In voorkomend geval wordt daar in 2015 een voorstel voor gedaan, dat valt buiten de scope van voorliggende voorstellen.

⁷ O.m. Gooi & Vechtstreek, problemen met de Inspectie en het inzetprotocol dat door Brandweer NL is ontwikkeld.

5.7. SPECIALISTISCHE- EN BIJZONDERE TAKEN

De specialistische taken (Waarschuwing en Verkenning, Grootschalig Watertransport, Ontsmetting, Gaspakken, Schuimblusvoertuigen, Hulpverleningscontainers, Oppervlakteredding, Logistiek en Adembescherming) geven nu geen aanleiding tot aanpassingen. De implementatie van de diverse maatregelen die in dit hoofdstuk zijn genoemd, zou wel een herverdeling van deze taken over de posten met zich mee kunnen brengen.

In een aantal gemeenten levert de brandweer First responders, die worden betaald vanuit de geneeskundige budgetten, voor zover de opkomsttijden van de ambulances onder niveau zijn, of door de gemeente als men deze extra zorg boven de reguliere ambulancezorg wenst. Indien de opkomsttijden van de ambulance weer binnen de norm zijn, vervalt de subsidie vanuit de geneeskundige budgetten, maar ook de noodzaak. Daarom wordt deze taak niet opgenomen in het collectieve pakket maar zal individueel-gemeentelijk worden aangeboden. Dit geldt ook voor de reanimatieteams.

5.8. VRIJWILLIGERS EN BEROEPS

Gebruikelijk wordt voor de personele bezetting van de uitruk gesproken over 'vrijwilligers' en 'beroeps', maar er is een diversiteit aan werkvormen bij de brandweer. Deze hebben alle tot doel om de bezetting te garanderen en in veel gevallen ook om de kosten daarvoor te beperken.

De bestuurlijke werkgroep zet verschillende werkvormen in een prioritaire volgorde en stelt als beleidsuitgangspunten voor:

- a) Taken in de uitruk worden ondergebracht bij vrijwillig personeel tenzij ... Het "tenzij" kan zijn dat onvoldoende vrijwillig personeel beschikbaar is, of dat de inspanningen voor opleiden en oefenen een te zware belasting vormen, of dat geen vrijwilligers (tijdig) kunnen opkomen (onvoldoende beschikbaar, verkeersproblemen ...).
- b) Voor de beschikbaarheid van (vrijwillig) personeel voor de uitruk wordt een diversiteit aan mogelijkheden benut. Vrije instroom, opkomen bij posten nabij het werk, consignatie, tewerkstelling nabij de kazerne, plaatsen van het voertuig nabij het personeel, inzet van kantoorpersoneel van de Veiligheidsregio in de uitruk enz.
- c) Deze mogelijkheden worden ingezet naar rato van oplopende kosten en met oog voor de motivatie van personeel.
- d) Indien geen andere mogelijkheden beschikbaar zijn, wordt beroepspersoneel ingezet, dat naast brandweertaken ook andere taken verricht zodat voor elke formatieplaats een gevulde taakstelling wordt verkregen⁸.

De verschillende mogelijkheden veronderstellen voorwaarden, die per situatie kunnen verschillen. Denk aan informatiesystemen, aanpassing van huisvesting, het motiveren van vrijwilligers en van werkgevers, goed overleg met personeel en met de medezeggenschap enz. Aan deze voorwaarden kunnen kosten zijn verbonden.

⁸ Tot deze formule van andere taken behoorde ook het idee "Veiligheid en Rendement" zoals het in Eindhoven is voorbereid onder het wettelijke en financiële kader zoals dat tot 31-12-2013 gold. Dit project past in het beeld van de bestuurlijke werkgroep niet meer in de nieuwe kaders, maar dat doet niet af aan de inzet van VRBZO om voor al het beroepspersoneel een volledige werkportefeuille te realiseren. Aanvullend werk voor beroepsuitrukpersoneel is nu voorzien in technische- en logistieke ondersteuning van het regiokorps.

5.9. RANDVOORWAARDELIJKE ACTIVITEITEN

Om de uitruk mogelijk te maken is er een aantal randvoorwaardelijke activiteiten noodzakelijk, zoals opleiding en oefening, melding en alarmering, operationele voorbereiding, informatievoorziening, operationele advisering gevaarlijke stoffen, evaluatie en onderzoek.

De opleidingen zijn momenteel in discussie, met het oog op het instellen van één landelijk instituut voor brandweeropleidingen. Bij de coördinatie en begeleiding van het oefenen kunnen beperkte schaalvoordelen worden bereikt, deze zijn meegenomen bij 'management en beheer'. De meldkamer Brandweer zal overgaan naar de Landelijke Meldkamerorganisatie. In de overige genoemde functies wordt voorzien door kleine teams in de centrale organisatie en functionarissen op de posten. De bestuurlijke werkgroep gaat er vanuit dat het management van VRBZO zorgt voor goed en efficiënt opereren van deze functies. Een aantal functies, waaronder informatiemanagement, vergt investeringen.

5.10. INCIDENTBESTRIJDING OP DE 'MENUKAART'

Het voorstel van de bestuurlijke werkgroep kent als hoofdstructuur de indeling in wettelijke-, collectieve- en individueel-gemeentelijke taken. Voorwaarde voor plustaken ten behoeve van een gemeente taken is, dat VRBZO (Algemeen Bestuur) bereid is om dergelijke DVO's aan te gaan en een gemeente bereid is om ervoor te betalen.

Uitgangspunt blijft de Wet veiligheidsregio's, die stelt dat gemeenten geen eigen brandweer mogen hebben. Het gaat er dan dus om, dat in een gemeente een extra voertuig en bemanning worden aangehouden. Daartoe worden dan het regionaal dekkingsplan en materieel spreidingsplan aangepast. Dit materieel en het personeel draaien dan volledig mee in het regionaal samenwerkingsverband en worden opgenomen in de opleidings- en oefenschema's, de onderhoudsschema's materieel en de kazernetabellen enz.

Al met al wordt dit een complex geheel, waarin de bestuurlijke werkgroep geen vertrouwen heeft. De bestuurlijke werkgroep neemt daarom het idee van individueel-gemeentelijke taken voor betekenisvolle onderdelen van de incidentbestrijding (complete post, tankautospuiter, hulpverleningsvoertuig) niet op in haar voorstellen.

Wel is mogelijk om bepaalde taken, die zich goed lenen voor uitvoering door repressief personeel, tegen betaling individueel-gemeentelijk bij VRBZO af te nemen. Het gaat dan om niet-spoedeisende activiteiten, bijvoorbeeld om dienstverlening of om activiteiten voor Brandveilig Leven. Hiervoor wordt een prijslijst opgesteld.

6. Management en beheer

6.1. MANAGEMENT

Gezien de voorliggende bezuinigingen en de landelijke ontwikkelingen, zoals de Landelijke Meldkamerorganisatie en de beperking van de taakbreedte van de Veiligheidsregio, is de managementstructuur van de Veiligheidsregio in discussie. Op grond daarvan zal op de niveaus van midden- en hoger kader in de periode 2014-2018 nog een beperking worden doorgevoerd. Aanvullend op de eerdere beperkingen is voorzien dat de vrijvallende functie van hoofd incidentbestrijding intern zal worden ingevuld, zodanig dat er op termijn een extra FTE op managementniveau kan vervallen. Daarnaast kan een functie van hoofd brandweezorg vervallen. Een en ander zal in een voorstel aan het Dagelijks Bestuur worden opgenomen, in tussentijdse vacatures zal tijdelijk worden voorzien. Soberheid is binnen de centrale organisatie al lange tijd de leest waarop management en beheer worden georganiseerd.

6.2. BEHEER

Tot 2014 was het beleid van het Algemeen Bestuur, dat het (technisch) beheer van de gemeentelijke korpsen zich niet leende voor samenwerking. Nu ligt er de opdracht tot regionalisering van beheer. Sommige taken kunnen uitsluitend lokaal worden uitgevoerd, andere taken lenen zich voor organisatie op clusterniveau, weer andere taken lenen zich voor een centrale aanpak. Nu vanuit een regionale optiek moet worden gekeken, geven kwaliteitszorg, kostenbeheersing, wet- en regelgeving en bedrijfscontinuïteit de belangrijke overwegingen. Dit betekent dat het eerdere uitgangspunt, dat lokaal moet worden uitgevoerd wat lokaal kan, daaraan ondergeschikt is. In veel gevallen zal de sturing centraal liggen en de uitvoering op cluster- of lokaal niveau. Randvoorwaarde is, dat de kazernes over voldoende zelfregelcapaciteit beschikken om de dagelijkse gang van zaken te bestieren.

Door herschikking van mensen en middelen en door centrale inkoop en aanbesteding kunnen besparingen worden geboekt, met twee kanttekeningen: voorheen konden gemeentelijke korpsen meeliften met de schaalvoordelen van de gemeente en op clusterniveau of centraal moeten nog voorzieningen worden getroffen om het beheerwerk uit te voeren. Er dient een beheerorganisatie te worden ingericht voor het opstellen en beheren van programma's van eisen en de beheersende processen (onderhoud, keuringen, aansturing van leveranciers etc.). Hiertoe moet op technisch en facilitair gebied een kwalitatieve en kwantitatieve groei doorgemaakt kunnen worden. Herverdeling van taken, herinrichting van de (cluster-)organisatie en herplaatsing van medewerkers bieden hier mogelijkheden.

Naast deze herschikking van taken geven de voorstellen van de bestuurlijke werkgroep voor de incidentbestrijding ook een vermindering van de beheerlast. De voertuigen die volgens voorstel worden afgestoten vergen immers geen beheerzorg meer.

Door het toegenomen inkoopvolume als gevolg van de regionalisering zal er veel vaker sprake zijn van verplichte (Europese) aanbestedingsprocedures. De deskundigheid hiervoor is centraal georganiseerd en regie hierover ligt dan logischerwijze op regionaal niveau. Voorbereiding en uitvoering zullen gezien de vereiste materiedeskundigheid veelal in- en door de clusters gebeuren. Op basis van landelijke referentie en van ervaringen van het Bureau Inkoop en Aanbestedingen Zuidoost-Brabant, lijken de juiste inkoopstrategieën een bezuiniging mogelijk te maken van 10%. Randvoorwaarde is dat de organisatie zich conformeert aan de optimale inkoopstrategie en voor een

grote hoeveelheid producten kiest voor centrale beleidskeuzes, standaardisatie, beperkte keuzemogelijkheden en efficiënt beheer. De wetgeving maakt 'kopen om de hoek' veelal niet langer mogelijk. Al met al wordt uiteindelijk een betekenisvolle besparing op de totale eigenaarlasten (inkoop, leveranciersmanagement enz.) verwacht.

Hierbij is inbegrepen dat het beroepsuitrukpersoneel in daartoe beschikbare tijd wordt ingezet voor technisch en logistiek beheer.

6.3. TOTAAL MANAGEMENT EN BEHEER

Voor het geheel van management en beheer hanteert de bestuurlijke werkgroep de volgende ramingen:

- 1) Inkoop en centraal organiseren van het technisch- en operationeel beheer € 550.000;
- 2) Bedrijfsvoering € 473.000;
- 3) Vakbekwaamheid en planvorming € 200.000;
- 4) Managementfuncties € 250.000.

De posten 1 en 3 zijn geraamd op basis van de ervaringen in andere regio's, die eerder zijn geregionaliseerd en op eigen inzicht in de specifieke situatie van Zuidoost-Brabant. Post 2 vloeit voort uit de vaste koppeling van de omvang van Bedrijfsvoering van de begroting, post 4 vloeit voort uit de managementstructuur die aan het Dagelijks Bestuur zal worden voorgelegd.

De afzonderlijke posten zijn voor de bestuurlijke werkgroep niet maatgevend, wel het totaalbedrag.

7. Personele consequenties

7.1. INLEIDING

De voorgestelde maatregelen brengen forse personele consequenties met zich mee. Dat ligt ook wel voor de hand, omdat zonder die consequenties geen bezuinigingen van betekenis zijn te realiseren. Dit vergt uiteraard een zorgvuldige hantering en afwikkeling. In deze fase van de planvorming en discussie is nog niet aan de orde welke maatregelen en flankerend beleid nodig zijn, maar indien plannen in besluitvorming worden omgezet komt dat uiteraard pregnant aan bod.

7.2. HERSCHIKING EN AFVLOEIING

De maatregelen bij Risicobeheersing betekenen een beperking van de formatie, die door natuurlijk verloop kan worden opgevangen. Wel wordt van alle medewerkers een forse aanpassing van de werkwijze geëist, om de aangepaste taakopdracht te kunnen realiseren. De voorstellen kunnen ook betekenis hebben voor medewerkers die nu bij gemeenten de taken uitvoeren die in het voorstel overgaan naar de Veiligheidsregio. Binnen die gemeenten is dan herplaatsing nodig. De bestuurlijke werkgroep noch de Veiligheidsregio beschikken over gegevens op dit punt. In elk geval bestaat de afspraak dat de Veiligheidsregio, indien zich in dit functiegebied een vacature aandient, werft bij de betrokken gemeenten vóórdat open externe werving plaatsvindt.

De maatregelen bij Incidentbestrijding – vervallen 2^e tankautospuut, andere aanpak hulpverlening en beperking van de redvoertuigen – betekenen dat er zowel vrijwillige als beroepsfuncties in de uitruk vervallen, naar schatting circa 215 van de in totaal 985. Dit is fors. Een aantal repressieve diensten is tot 2014 bij de gemeentelijke bezuinigingen ontzien. In een aantal andere gemeenten echter is de afgelopen jaren al in de brandweer gesneden en is brandweermaterieel en –personeel gereduceerd. In enkele gevallen zijn als gevolg van lokale bezuinigingen posten opgeheven. Naast gemeentelijke reductie drukte op de uitrukdiensten Stedelijk gebied ook regionale bezuinigingen.

7.3. MANAGEMENT EN BEHEER

In het kader van de beperking van het management is in de periode 2010-2013 al afscheid genomen van een 14-tal commandantfuncties en 45 functies van Officier van Dienst (OVD). In de komende periode komen daar nog 2 à 3 managementfuncties bij, die via natuurlijk verloop of herplaatsing (extern) zullen kunnen vervallen.

De herontwikkeling van de inkoop en het logistiek- en technisch beheer zal alle functies en functionarissen in dit domein aangaan, zowel binnen de centrale organisatie als binnen de kazernes en clusters. Herplaatsing van personeel binnen de nieuwe werkwijze is uitgangspunt.

Daarnaast zal de formatieve ruimte van de sector Bedrijfsvoering beperkt worden als gevolg van de daling van de begrotingsomvang. Immers bestuurlijk is afgesproken dat de omvang van Bedrijfsvoering meebeweegt met de begroting, exclusief huisvesting.

7.4. BEZETTINGSFACTOR

Ondanks de beperking moet de brandweer robuust georganiseerd blijven, ook op plekken waar en momenten dat de beschikbaarheid van vrijwilligers terugloopt. Daarom zal er aandacht blijven voor het voldoende faciliteren van vrijwilligers en van de posten, ook wanneer de omvang van de groep en het aantal voertuigen door voorgestelde maatregelen vermindert. Voor de bezettingsfactor van de tankautospuiter van een vrijwillige post wordt daarom een gemiddelde van drie voorgesteld (nu 2,5). Ook wordt gestimuleerd dat dagdienstmedewerkers hun taken verrichten op die posten waar zij een waardevolle aanvulling in de bezetting kunnen zijn.

8. Financiële effecten 2018

8.1. INLEIDING

De bestuurlijke werkgroep inventariseert de opbrengsten die de voorgestelde maatregelen zouden kunnen brengen, opdat een goede afweging kan worden gemaakt tussen de vereiste maatregelen en de te behalen kostenreductie. De saneringen brengen immers ook frictiekosten en investeringen met zich mee, zoals het afvloeien van vrijwillig- en beroepspersoneel, invoering van het HV1-6 concept en versterking van de informatievoorziening (vrijwilligerssysteem, uitruk op maat enz.).

Een en ander is financieel vertaald in het toegevoegde document 'doorkijk 2018'.

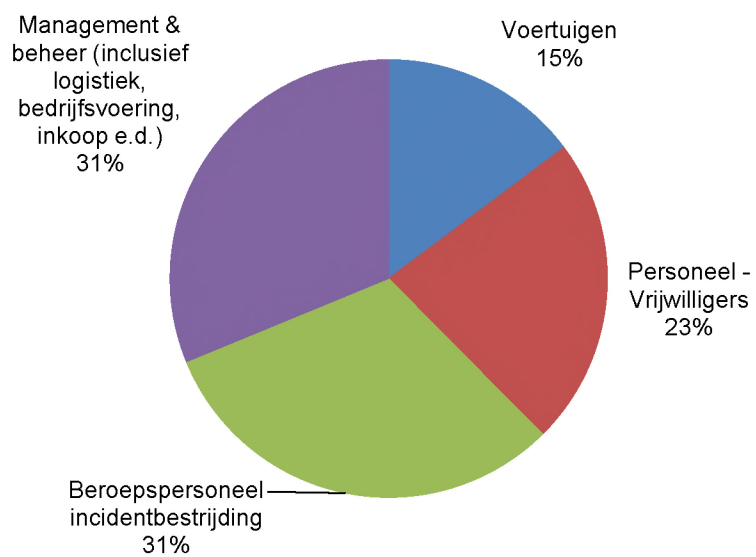
Voor de beoordeling van het totaal aan besparingen ziet de bestuurlijke werkgroep het jaar 2009 als een realistische peildatum voor de startsituatie. Vanaf 2010 immers is in het perspectief van de toekomst al fors gesaneerd in met name management en beheer.

8.2. RAMING VAN BESPARINGEN

De voorstellen uit scenario B, zoals in de voorgaande hoofdstukken uitgewerkt, leiden op termijn (2018) tot de volgende bezuinigingen:

Omschrijving	Bezuiniging	% van totaal
Voertuigen	€ 720.000	15%
Personeel - Vrijwilligers	€ 1.110.000	23%
Beroepspersoneel incidentbestrijding	€ 1.520.000	31%
Management & beheer (inclusief logistiek, bedrijfsvoering, inkoop e.d.)	€ 1.520.000	31%
Subtotaal bezuiniging	€ 4.870.000	100%
<i>Indien brandveilig leven in collectief pakket:</i>		
Brandveilig leven, onderdeel risicobeheersing	-€ 310.000	
Brandveilig leven, onderdeel bedrijfsvoering	-€ 50.000	
Subtotaal brandveilig leven	-€ 360.000	
Totale bezuiniging inclusief brandveilig leven in collectief pakket	€ 4.510.000	

% van totale bezuiniging per categorie



9. Vervolg

9.1. INLEIDING

De voorliggende Eindrapportage van de bestuurlijke werkgroep wordt via het Dagelijks Bestuur aangeboden aan het Algemeen Bestuur als opdrachtgever. In het Dagelijks Bestuur en het Algemeen Bestuur zal de bestuurlijke werkgroep haar rapport toelichten. Daarmee is de taak van de bestuurlijke werkgroep formeel afgerond. De bestuurlijke werkgroep houdt zich daarna overigens beschikbaar om desgevraagd gewenste wijzigingen te beoordelen, van commentaar te voorzien of in het totaalpakket in te passen. De komende stappen in het proces zijn in paragraaf 9.2 weergegeven.

9.2. PLANNING VAN HET VERDERE PROCES

Onderwerp	2014		2015	
	K3	K4	K1	K2
Eventueel Informatiebijeenkomst gemeenteraden				
Zienswijze gemeenteraden			6 maart	
Advies MT en Hoofden Brandweezorg				
Advies / instemming OR / GO				
AB Vaststellen Toekomstvisie + meerjarenbegroting			26 maart	
Terugkoppeling definitieve besluitvorming aan gemeenten				Maart-april
Start implementatie Toekomstvisie				

> Onderdelen van management en beheer kunnen voor zover daarover besloten is al vanaf het 2^{de} kwartaal 2014 worden ingevoerd.

9.3. UITGANGSPUNTEN VOOR DE IMPLEMENTATIE

Voor de implementatie gelden de volgende uitgangspunten:

- Er wordt zoveel als mogelijk gewerkt binnen de lijnstructuur;
- Definitieve beslissingen van het Algemeen Bestuur worden direct in uitvoering omgezet, ook al kan de datum van invoering verder weg liggen wegens noodzakelijke voorbereidingen. Aanpassingen worden dus niet 'op termijn' gepland.
- Afvloeiing van het brandweerpersoneel zal met de nodige aandacht en waar nodig met maatwerk worden uitgevoerd.

9.4. EVALUATIE EN BIJSTELLING

Via de lijnorganisatie wordt dagelijks gemonitord en wordt de implementatie van maatregelen regelmatig geëvalueerd, gekoppeld aan reguliere tussenrapportages die onderdeel zullen zijn van de implementatie. Indien nodig kan dat leiden tot bijstelling. Daarnaast is er het jaarplan (of jaarschijf bij de begroting), waarbij beleid op nieuw wordt bevestigd of aangepast. DAT IS DUS ELK JAAR In 2018 dient de implementatie afgerond te worden, dat is het moment voor een brede en diepe

evaluatie. Voor Risicobeheersing is die evaluatie specifiek afgesproken, met name met het oog op de verrekening tussen gemeenten.

0-0-0-0-0

10. Bijlagen

10.1. 'BRANDVEILIG LEVEN' EN DE BIJDRAGE VAN DE VEILIGHEIDSREGIO

De visie van de bestuurlijke werkgroep is een pleidooi voor voorkómen van onveiligheid en incidenten, voor eigen verantwoordelijkheid, voor zelfredzaamheid en voor een bij grote risico's optredende overheid, als vier belangrijke pijlers van 'de voorkant van de brandveiligheid'. Hierbij is een belangrijke rol weggelegd voor 'brandveilig leven': bewustwording en gedragsverandering bij burgers, leidend tot minder branden en andere incidenten, minder slachtoffers en minder schade. Dit omvat mede concrete doelstellingen, zoals het bekorten van de ontdekkingsstijd van brand en manieren om jezelf en anderen te redden. Hierbij wordt veelal een doelgroepenbenadering gebruikt, denk aan basisscholen, zorginstellingen en zelfstandig wonende ouderen. Tegelijkertijd wordt in de visie vastgesteld dat, binnen de overheid, de gemeente eerstverantwoordelijk is voor de brandveiligheid. Zo is het ook in de Wet Veiligheidsregio's opgenomen (artikel 2). Dat betekent dat de aandacht voor de 'voorkant', die de bestuurlijke werkgroep noodzakelijk acht, primair een verantwoordelijkheid is van gemeenten.

Tegen deze achtergrond beoordeelt de bestuurlijke werkgroep de werkzaamheden voor 'brandveilig leven' en de indeling van dit werk in wettelijke taken van de Veiligheidsregio, collectieve taken en taken ten behoeve van afzonderlijke gemeenten. Wat brandveilig leven betreft wordt gedacht in drie trappen:

- a. de analyse- en signaalfunctie;
- b. de ontwikkeling van methoden en programma's en het 'uitventen' daarvan;
- c. de organisatie en uitvoering van programma's.

De analyse- en signaalfunctie is geplaatst als een wettelijke taak, uit te voeren door de veiligheidsregio. De organisatie en uitvoering van programma's is een gemeentelijke taak, die door vele partijen in samenwerking dient te worden uitgevoerd. De inzet op 'brandveilig leven' is immers verknoopt met gemeentelijk veiligheidsbeleid en afhankelijk van de veiligheidssituatie in de gemeente. Aanpak en invulling vergen daarom (ook) gemeentelijke initiatieven, regie en middelen. De Veiligheidsregio kan hieraan bijdragen, op individueel-gemeentelijke basis.

Samenwerken met andere partijen is noodzakelijk om de veranderingen op het gebied van brandveilig leven mogelijk te maken. Het is belangrijk om gebruik te maken van elkaars kwaliteiten. Dit kan gebeuren

Enkele voorbeelden:

In Mierlo zijn zo'n 20 vrijwilligers actief om Brandveilig Mierlo te realiseren. Jaarlijks vallen er nog steeds dodelijke slachtoffers door woningbranden. Reden voor een werkgroep om actie te ondernemen. Deskundigen van de veiligheidsregio hielpen met het projectplan, de gemeente stelde rookmelders ter beschikking, het bedrijfsleven steunde financieel. De vrijwilligers gaan op huisbezoek en geven tips om de woning (brand-)veiliger te maken.

In Veldhoven wonen mensen met een verstandelijke beperking in woonwijken, met gemiddeld 8 bewoners en één slaapwacht. Als er 's-nachts iets gebeurt, bijvoorbeeld brand, dan heeft die slaapwacht de handen (te) vol. De verantwoordelijke instelling heeft samen met de brandweer buurtbewoners opgeleid tot BHV-er, die door de slaapwacht kunnen worden gealarmeerd.

In een aantal gemeenten is met de woningbouwcorporatie afgesproken, dat bij een jaarlijkse check ook een rookmelder wordt geplaatst resp. gecontroleerd.

In Eersel, Wintelre en Veldhoven wordt aan middelbare school jeugd een kleine BHV-opleiding gegeven. Zij gaan vervolgens in hun buurt woningen bezoeken.

In Gerwen treden de mensen van de wijkraad op als ambassadeurs voor brandveilig leven.

door het in stelling brengen van personen binnen de al georganiseerde samenleving zoals docenten, wijkverenigingen, etc. Mensen die belast zijn met de uitvoering (het overdragen van de “(brand)veilig leven” boodschap) bevinden zich dus bij voorkeur vooral binnen de doelgroepen. Om deze samenwerking goed te laten verlopen is het noodzakelijk om acties gezamenlijk voor te bereiden. Het doel is dat de doelgroepen en intermediairs zoals woningbouwverenigingen, scholen, zorgverleners etc. zelf een belangrijke bijdrage leveren aan de bevordering van brandveiligheid (minder brand en slachtoffers. De rol van de begeleider is om programma’s (acties) voor te bereiden, partijen aan tafel te krijgen en de uitvoering mee te organiseren.

Producten die op dit moment beschikbaar zijn: Voorlichting na brand, Lespakket Brááánd, Woningbezoeken, Voorlichtingsbijeenkomsten senioren 55+, Geen Nood bij Brand, Nationale Brandpreventieweken en “Broodje Brandweer”.

Het verder ontwikkelen van deze pakketten (in landelijke samenwerking) en het begeleiden van gemeenten bij het gebruik ervan kan in het individueel-gemeentelijke pakket passen, maar kan ook in het collectieve pakket worden opgenomen, zoals bepleit door enkele leden van het Algemeen Bestuur. De kosten bij opnemen in het collectieve pakket worden geraamd op € 360.000 euro per jaar.

Voor nadere informatie is het Implementatieplan Brandveilig Leven (24 maart 2014) beschikbaar.

0-0-0-0-0

10.2. FACTSHEET

Inhoud

[‘De veiligheidsregio: een gemeenschappelijke regeling’](#)

[‘Dekkingsplan en opkomsttijden’](#)

[‘Formatie, organisatie en kosten VRBZO’](#)

[‘Maatscenario natuurbrand’](#)

[‘Personele organisatie’](#)

[‘Regionalisering van de brandweer’](#)

[‘Risicobeheersing’](#)

[‘Tweede tankautospuiter’](#)

[‘Uitruk op maat’](#)

[‘Vernieuwing aanpak technische hulpverlening’](#)

[‘Vrijwillige brandweer’](#).

a) **‘De veiligheidsregio: een gemeenschappelijke regeling’**

1. Inleiding

Tijdens de informatie- en consultatieronde zijn veel vragen gesteld die te maken hebben met de relaties gemeente – gemeenteraad – veiligheidsregio – algemeen bestuur – bestuurlijke werkgroep. Het is lastige materie. De veiligheidsregio is een gemeenschappelijke regeling, de Wet gemeenschappelijke regelingen is al een ingewikkelde wet voor gemeenteraden en de Wet veiligheidsregio's heeft dan nog eens extra aspecten. In deze factsheet wordt toegelicht hoe de verhoudingen zijn geregeld.

2. Wet gemeenschappelijke regelingen

Na de Tweede Wereldoorlog bleek bij gemeenten de behoefte om krachten te bundelen opdat bepaalde taken beter konden worden uitgevoerd en het lokaal bestuur kon worden versterkt. Om dit mogelijk te maken is in 1952 de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) tot stand gebracht. Na 1952 is deze wet uiteraard meermalen bijgesteld.

In de afgelopen decennia, waarin schaalvergroting een leidend thema was bij het organiseren binnen de overheid, is ruim gebruik gemaakt van deze Wgr.

Als regel besluiten gemeenten, op eigen initiatief, om op één of meer specifieke terreinen samen te werken en daarvoor een gemeenschappelijke regeling in te richten. Soms komt het voor dat het Rijk deze samenwerking in een gemeenschappelijke regeling afdwingt. Er zijn honderden gemeenschappelijke regelingen. Over samenwerking op personeelszaken, zwembaden, afvalverwerking, werkvoorziening, gemeentelijke gezondheidszorg, ... In principe gaat het dan om

taken die een gemeente niet of alleen tegen (te) hoge kosten zelfstandig kan uitvoeren. Het vele gebruik van de Wgr wijst erop dat deze wet in een belangrijke behoefte voorziet.

De structuur van een gemeenschappelijke regeling is herkenbaar: Algemeen Bestuur, Dagelijks Bestuur, Commissies, uitvoeringsorganisatie. De leden van het Algemeen Bestuur worden door de gemeenten benoemd en ontslagen en leggen aan de gemeenten verantwoording af. Of de Raad, het College van B&W of de burgemeester de bestuursleden benoemt, hangt af van wie de regeling heeft getroffen. In veel gevallen is het de Raad, in het geval van de veiligheidsregio is het het College van B&W (artikel 9 Wvr).

Over de zaken die de gemeenschappelijke regeling aangaan beslist het Algemeen Bestuur van de gemeenschappelijke regeling, met een weging van stemmen zoals die is vastgelegd in de regeling. Dit betekent dat de afzonderlijke gemeenten bij het aangaan van een gemeenschappelijke regeling er niet meer “alléén over gaan”, maar samen met anderen. In het geval van Zuidoost-Brabant gaat het om 21 gemeenten, dus in die mate treedt er verdunning van de zeggenschap op. De Wgr verplicht het bestuur van de gemeenschappelijke regeling weliswaar om de gemeenteraden van de deelnemende gemeenten de gelegenheid te geven om hun gevoelens over de begroting kenbaar te maken, maar de besluitvorming vindt plaats in het Algemeen Bestuur.

3. De gemeenteraad is belangrijk maar niet bepalend

De Wgr is vaak onderwerp van gesprek. Aan de ene kant biedt het gemeenten een mooi kader voor samenwerking, waar bijzonder veel gebruik van wordt gemaakt. Aan de andere kant beperkt de samenwerking in een gemeenschappelijke regeling het budgetrecht van de Raad van elke deelnemende gemeente. Bovendien heeft elke regeling een eigen taal, eigen formats en een eigen periodiciteit in de beleidscyclus en veelal een eigen territorium en dat wordt met meer regelingen al gauw onoverzichtelijk. En gemeenten nemen in nogal wat samenwerkingsverbanden deel. In bijlage 1 is als voorbeeld de lijst van samenwerkingsverbanden opgenomen van de gemeente Uithoorn.

Gekende zorgpunten over het fenomeen gemeenschappelijke regeling zijn: afstand tot de gemeenten, functionele kolom tegenover territoriaal-integraal opereren, verschillende wereldbeelden, schaalfricties, indirecte verantwoording, intergemeentelijke discussies via de band van de gemeenschappelijke regeling, pogingen van gemeenten om de eigen kosten te minimaliseren en het eigen vruchtgebruik te maximaliseren en tot slot sturing van de gemeenten door het Rijk via de omweg van de gemeenschappelijke regeling.

4. Wet veiligheidsregio's: de burgemeesters vormen het Algemeen Bestuur

In de factsheet 'Regionalisering van de brandweer' staat waarom de veiligheidsregio is ontstaan en hoe de regionalisering van de brandweer tot stand is gekomen. De Wet veiligheidsregio's (Wvr) geeft een door het Rijk verplichte samenwerking in de vorm van een gemeenschappelijke regeling. Daarbij heeft de wetgever ook nog enkele specifieke bepalingen in de Wvr opgenomen.

Zo is de rol van bestuurslid vanuit de gemeente bij wet opgedragen aan de burgemeester, als bevoegd gezag over de brandweer. De burgemeester neemt het gevoelen van de Raad mee naar het Algemeen Bestuur.

Bovendien geeft de Wvr aan welke taken de veiligheidsregio minimaal *moet* uitvoeren en welke taken de gemeente niet meer *mag* uitvoeren. Zo mag een gemeente geen eigen brandweer meer hebben. Gezien het verplichtende karakter van artikel 9 Wvr, staat het de gemeenten niet vrij om *niet* deel te nemen aan de regeling en is het ook niet mogelijk om deel te nemen aan een andere regeling veiligheidsregio of uit te treden uit de regeling.

In bijlage 2 is een aantal voor de gemeenteraad belangrijke artikelen uit de Wvr opgenomen.

5. Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost

Al decennia wordt er door 'de regio' in Zuidoost-Brabant op vele terreinen samengewerkt, de brandweersamenwerking gaat eeuwen terug. Sinds 1970 is deze samenwerkende regio – territoriaal – ongeveer hetzelfde gebleven (enkel De Beerzen zijn in de jaren '90 aangesloten).

Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost (VRBZO) is voortgekomen uit de Hulpverleningsregio Zuidoost-Brabant en daarvóór de Regionale Brandweer Zuidoost-Brabant. Voor de overstap van Hulpverleningsregio naar Veiligheidsregio is de regeling aangepast aan de Wet veiligheidsregio's. Het Algemeen Bestuur beslist bij gewone meerderheid van stemmen (artikel 11, 5^{de} lid Wvr). Dit gaat op basis van elke gemeente één stem, behoudens bij financiële zaken, dan is er een gewogen stemming uitgaande van 51 stemmen. Eindhoven heeft 15 stemmen, Helmond 6 en zo verder, naar rato van het aantal inwoners. Deze verhouding was destijds gebruikelijk binnen het Samenwerkingsverband Regio Eindhoven (SRE) en is door de veiligheidsregio overgenomen.

6. Besluitvorming over onze brandweer

'Veiligheid' is een van de kerntaken van de gemeente. Het gemeentelijk beleid op fysieke veiligheid / brandveiligheid is eigen beleid en niet noodzakelijk een kopie van regionaal beleid. Op het smallere blok 'brandweerbeleid' heeft het Algemeen Bestuur VRBZO een eigen verantwoordelijkheid voor de opgedragen taken, zoals één brandweerkorps in de regio en bepaalde adviestaken voor de gemeenten. Er is geen gemeentelijke brandweer meer, maar alleen regionale brandweer met posten in gemeenten. Over die brandweer wordt in het Algemeen Bestuur beslist. Desgewenst kan een gemeente, gezien haar eigen beleid, extra zorg inkopen voor zover deze extra zorg door het Algemeen Bestuur op de 'menukaart' is gezet.

Uiteraard dient op een of andere manier aansluiting te worden gezocht tussen gemeentelijk- en regionaal beleid. Beoogd is om in 2015 een regionaal beleidsplan brandweezorg als onderdeel van een organisatiebreed beleidsplan op te stellen conform artikel 14, 1^{ste} lid Wvr. Indien voorstellen van de bestuurlijke werkgroep Toekomstvisie Brandweezorg worden overgenomen, vormen die een onderdeel van dat beleidsplan. Gemeenten kunnen dat beleidsplan gebruiken voor de gemeentelijk vast te stellen beleidsdoelstellingen (Art 3, 2^{de} lid en art. 3a Wvr). Voor VRBZO en gemeenten is het

dan weer belangrijk dat gemeenten 'aan de voorkant' meedenken over dat organisatiebrede beleidsplan. Hoe meer herkenning, des te makkelijker de aansluiting.

Voor de begroting en het beleidsplan is een route van besluitvorming gemaakt, die past binnen de wet. De formele stappen zijn ambtelijke en bestuurlijke voorbereiding – voorgenomen besluit Algemeen Bestuur – overleg binnen elke gemeente(raad), leidend tot een zienswijze – definitief besluit Algemeen Bestuur – afwerking.

De bestuurlijke werkgroep – speciaal in het leven geroepen om vorm te geven aan de bestuurlijke voorbereiding van Toekomstvisie Brandweezorg – wilde echter ook 'aan de voorkant' ruimte bieden voor brede informatie en consultatie. Daarom heeft zij in haar voorbereiding een fase voor informatie en consultatie ingebouwd, van eind mei tot 15 augustus. De voorbereiding eindigde met het aanbieden van het Plan Toekomstvisie Brandweezorg aan het Dagelijks Bestuur in november 2014 en vervolgens het Algemeen Bestuur van december 2014. Daarna neemt het Algemeen Bestuur een voorgenomen besluit, waarna elke gemeenteraad intern kan overleggen en een zienswijze kan indienen. In de daarop volgende vergadering (waarschijnlijk maart 2015) neemt het Algemeen bestuur, gezien alle zienswijzen, een definitief besluit. Dat besluit wordt ter kennis gebracht van de gemeenten, de ambtelijke organisatie van VRBZO krijgt vervolgens de opdracht om het besluit uit te voeren.

7. De bestuurlijke werkgroep Toekomstvisie Brandweezorg binnen het formele kader

De bestuurlijke werkgroep Toekomstvisie Brandweezorg is een commissie van advies en heeft geen eigen bevoegdheden. De bestuurlijke werkgroep kan dus geen toezeggingen doen, behalve als het gaat om haar eigen werkwijze, binnen de kaders van de opdracht van het Algemeen Bestuur. De opdracht van het Algemeen Bestuur aan de bestuurlijke werkgroep en de uitwerking daarvan zijn ter voorbereiding van het beleidsplan als bedoeld in artikel 14, 1^{ste} lid Wvr. Indien de Toekomstvisie wordt vastgesteld, dan is daarmee een stuk van het Beleidsplan vastgesteld, met name over de adviesfunctie aan het gemeentebestuur en het regionaal dekkingsplan en spreidingsplan. Zoals aangegeven zal in 2015 een organisatiebreed beleidsplan worden opgesteld en daarmee het huidige beleidsplan ex artikel 14, 1^{ste} lid Wvr worden geactualiseerd.

Versie 2 / 141107: aanpassing van enkele zinnen aan nieuwe ontwikkeling wetgeving.

Bijlage 1

Gemeente Uithoorn, Gemeenschappelijke Regelingen en Samenwerkingsverbanden, elk met eigen territorium, taal, formats en periodiciteit:

GR Stadsregio Amsterdam
GR Werkvoorzieningschap Amstelland en de Meerlanden
GR Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland
GR Amstelland en Meerlandenoverleg
GR Regionaal Milieu Overleg Amstelland en de Meerlanden
GR betreffende inzamelen van huisafval in de gemeente Uithoorn en Amstelveen
GR Weer Samen Naar School Amstelland Zuid en de Veenlanden
GR Openbare Gezondheidszorg Amstelland
GR Schadeschap Luchthaven Schiphol
GR Omgevingsdienst NZKG
GR Gemeentebelastingen Amstelland
GR Gezamenlijke ombudsman metropool Amsterdam
GR Aalsmeer-Uithoorn G2 (o.m. WMO, W&I)
Veiligheidshuis Amsterdam-Amstelland
Regio Advies- en Meldpunt Huiselijk geweld en Kindermishandeling
Ambtelijke samenwerking Diemen, Uithoorn, Ouder-Amstel en De Ronde Venen
Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam
Greenport Aalsmeer
Politie Team Uithoorn/Aalsmeer
Jeugdzorgregio (stelsel 2015)

[N.B. Het voorbeeld van de gemeente Uithoorn is genomen omdat deze gemeente niet in Zuidoost-Brabant is gelegen en de gegevens voorhanden waren.]

Bijlage 2

Artikelen met een belang voor de gemeenteraad:

Wet veiligheidsregio's

Wvr art	Inhoud / strekking
2	College van B&W is belast met de organisatie [WAT EN HOE] van de brandweezorg;
3, 1 ^{ste} lid	Tot de brandweezorg behoort: a. het voorkomen, beperken en bestrijden van brand, het beperken van brandgevaar, het voorkomen en beperken van ongevallen bij brand en al hetgeen daarmee verband houdt; b. het beperken en bestrijden van gevaar voor mensen en dieren bij ongevallen anders dan bij brand.
3, 2 ^{de} lid	De gemeenteraad stelt in een brandbeveiligingsverordening regels over de in het eerste lid, onder a, bedoelde taak.
3a	De gemeenteraad stelt ten minste eenmaal in de vier jaar de doelen vast die de gemeente betreffende de brandveiligheid en de werkwijze en kwaliteit van de brandweezorg nastreeft.
4, 1 ^{ste} lid	De burgemeester heeft het gezag bij brand alsmede bij ongevallen anders dan bij brand voor zover de brandweer daarbij een taak heeft.
9	De colleges van burgemeester en wethouders treffen een gemeenschappelijke regeling veiligheidsregio .
10	Bij de regeling, bedoeld in artikel 9, worden aan het bestuur van de veiligheidsregio de volgende taken en bevoegdheden overgedragen : a. het inventariseren van risico's van branden, rampen en crises; b. het adviseren van het bevoegd gezag over risico's van branden, rampen en crises in de bij of krachtens de wet aangewezen gevallen alsmede in de gevallen die in het beleidsplan zijn bepaald; c. het adviseren van het college van burgemeester en wethouders over de taak, bedoeld in artikel 3, eerste lid; d. het voorbereiden op de bestrijding van branden en het organiseren van de rampenbestrijding en de crisisbeheersing; e. het instellen en in stand houden van een brandweer; f. het instellen en in stand houden van een GHOR; g. het voorzien in de meldkamerfunctie; h. het aanschaffen en beheren van gemeenschappelijk materieel; i. het inrichten en in stand houden van de informatievoorziening binnen de diensten van de veiligheidsregio en tussen deze diensten en de andere diensten en organisaties die betrokken zijn bij de onder d, e, f, en g genoemde taken.
11	Het algemeen bestuur van de veiligheidsregio bestaat, in afwijking van artikel 13 , eerste lid, van de Wet gemeenschappelijke regelingen, uit de burgemeesters van de deelnemende gemeenten. De voorzitter van het bestuur wordt, in afwijking van artikel 13 , negende lid, van de Wet gemeenschappelijke regelingen, bij koninklijk besluit , gehoord het algemeen bestuur, benoemd uit de burgemeesters van de gemeenten in de regio.

14, 1 ^{ste} lid	Beleid: Het bestuur stelt ten minste eenmaal in de vier jaar een beleidsplan vast (operationele prestaties, uitwerking doelstellingen, informatievoorziening, oefenbeleidsplan, adviesfunctie, opkomsttijden en spreidingsplan.)
14, 2 ^{de} lid onder a	Overleg: Voorafgaand aan de vaststelling van het beleidsplan overlegt de burgemeester met de gemeenteraad over het ontwerpbeleidsplan.
15, 3 ^{de} lid	Risicoprofiel: Het bestuur van de veiligheidsregio stelt het risicoprofiel vast na overleg met de raden van de deelnemende gemeenten, waarbij het bestuur de raden tevens verzoekt hun wensen kenbaar te maken omtrent het in het beleidsplan op te nemen beleid.
16	Het bestuur van de veiligheidsregio stelt ten minste eenmaal in de vier jaar een crisisplan vast.
25, 1 ^{ste} lid	Artikel 25 1. De door het bestuur van de veiligheidsregio ingestelde brandweer voert in ieder geval de volgende taken uit: a. het voorkomen, beperken en bestrijden van brand; b. het beperken en bestrijden van gevaar voor mensen en dieren bij ongevallen anders dan bij brand; c. het waarschuwen van de bevolking; d. het verkennen van gevaarlijke stoffen en het verrichten van ontsmetting; e. het adviseren van andere overheden en organisaties op het gebied van de brandpreventie, brandbestrijding en het voorkomen, beperken en bestrijden van ongevallen met gevaarlijke stoffen. 2. De brandweer voert tevens taken uit bij rampen en crises in het kader van de rampenbestrijding en de crisisbeheersing.

[Zie de gehele wet: http://wetten.overheid.nl/BWBR0027466/geldigheidsdatum_02-07-2014]

In artikel 11 Wvr hierboven, wordt de afwijkende bestuursamenstelling ingevoerd, als afwijking van artikel 13, negende lid, van de Wet gemeenschappelijke regelingen en daarmee ook van artikel 16 van die wet:

Wet gemeenschappelijke regelingen

Wgr art	
13	1. Het algemeen bestuur van een openbaar lichaam, ... , bestaat uit leden , die per deelnemende gemeente door de raad uit zijn midden, de voorzitter inbegrepen, en uit de wethouders worden aangewezen 9. De voorzitter van het openbaar lichaam wordt door en uit het algemeen bestuur aangewezen , met inachtneming van het daaromtrent in de regeling bepaalde.
16, 5 ^{de} lid	De regeling houdt bepalingen in omtrent de bevoegdheid van de raad , een door hem aangewezen lid van het algemeen bestuur van het openbaar lichaam of een door hem aangewezen lid van het gemeenschappelijk orgaan, ontslag te verlenen , indien dit lid het vertrouwen van de raad niet meer bezit.

[zie de gehele wet: http://wetten.overheid.nl/BWBR0003740/geldigheidsdatum_02-07-2014]

0-0-0-0

b) 'Dekkingsplan en opkomsttijden'

1. Inleiding

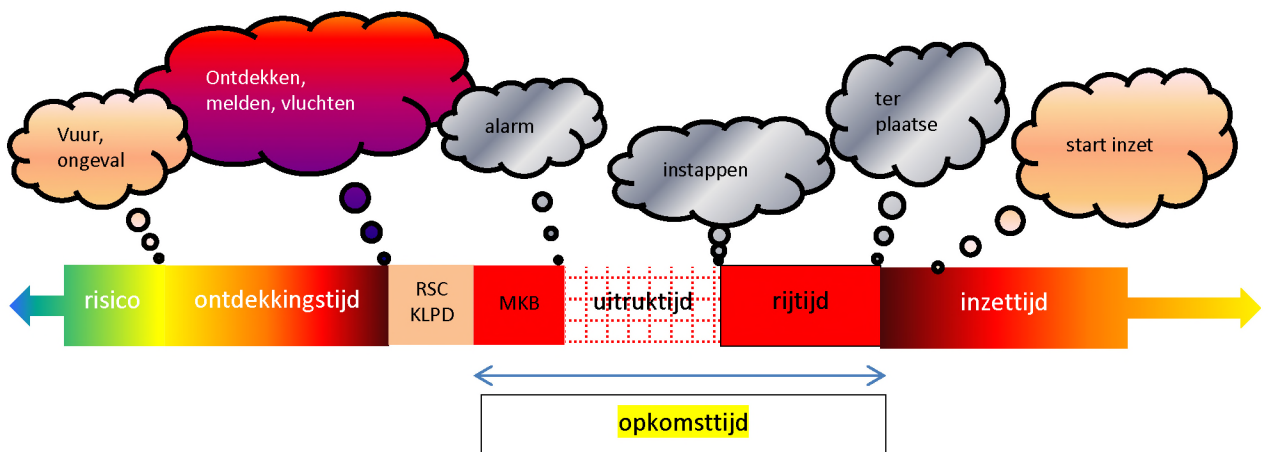
De spreiding van kazernes, personeel en voertuigen is binnen de discussie over de toekomst van de brandweer zowel landelijk, als regionaal als gemeentelijk het meest zichtbare onderwerp. Voor een goed begrip is bekendheid nodig met de vooronderstellingen achter de cijfers.

2. Opkomsttijd in samenhang

De opkomsttijd is een kwaliteitsmaat voor de repressie. De repressie is een onderdeel van de veiligheidsketen: proactie – preventie – preparatie – repressie – nazorg, zoals die wordt weergegeven in het 'vlinderdasmodel'. De opkomsttijd dekt dus zeker niet de hele brandweezorg, maar is wel de voor burgers meest in het oog springende maat: is mijn vangnet beschikbaar? Op basis van de gewenste opkomsttijd voor de basiszorg kan de optimale spreiding van het materieel voor de basiszorg worden geschetst, in relatie tot de risico's en het beschikbare potentieel. Daarnaast geeft het maatgevende rampscenario in de regio de totale vereiste sterkte aan. Deze sterkte is veelal groter dan wat voor de basiszorg strikt nodig is, en het meerdere moet uiteraard wel onder dak worden gebracht.

3. Opkomsttijd

De opkomsttijd en basisbezetting tankautospuiter (TS6) vormen samen een kwaliteitsmaat voor de beschikbaarheid van de brandweer, voor alle taken en rollen die de brandweer vervult. Opkomsttijden bestonden in Nederland al in 1872. Sinds de jaren '60 is op basis van ervaringsgegevens en overwegingen een set tijden ontwikkeld die, met kleine variaties, steeds terugkeert en is opgenomen in het Besluit veiligheidsregio's. In figuur 1 is de opkomsttijd aangeduid binnen het werkproces incidentbestrijding.



RSC = 112-centrale; KLPD = landelijke centrale meldingen via mobiel

MKB = Meldkamer Brandweer BZO

Figuur 1: opkomsttijd in het werkproces incidentbestrijding

De onderdelen

De opkomsttijd bestaat uit de volgende onderdelen:

- a) Verwerkingstijd Meldkamer: de tijd die de Meldkamer Brandweer nodig heeft om de melding te beluisteren, door te vragen en om te zetten in een passende alarmering.
- b) Uitruktijd: de tijd die het personeel nodig heeft om naar de kazerne te gaan, zich om te kleden en in te stappen; N.B.: gekazerneerd personeel bevindt zich al op/om de kazerne.
- c) Rijtijd: de tijd die het voertuig nodig heeft om de plaats incident te bereiken.

Voor de opkomsttijd worden deze drie componenten theoretisch berekend. Sommige onderdelen worden gemeten, maar deze metingen zijn helaas nog onvoldoende betrouwbaar door verschillen tussen de korpsen (tot 2014) respectievelijk de posten (vanaf de regionalisering, 1 januari 2014) en tussen personen in de manier van meten en registreren. Bovendien wordt in veel gevallen pas sinds kort geregistreerd en zijn de aantallen te klein om uitspraken te doen.

De **verwerkingstijd Meldkamer** is goed traceerbaar en staat op 1 minuut 15 seconden, maar omvat alleen de MK-Brandweer. Daaraan vooraf gaat de 112-centrale BZO en voor alle meldingen via mobiel de landelijke KLPD-centrale. Bij multi-interpretabele meldingen gaat de melding vaak eerst naar de politie-meldtafel en soms stuurt die weer eerst een politie-eenheid om te gaan kijken, alvorens de melding bij de MK-Brandweer arriveert. De werkelijke tijd die verstrijkt tussen melding en alarmering is dus vaak langer.

De **uitruktijd** wordt voor gekazerneerd personeel gesteld op ruim 1 minuut en voor vrijwilligers berekend op basis van de afstand woon-/werkplek - kazerne. De in de berekening gebruikte uitruktijden zijn, zeker voor niet-gekazerneerd personeel, optimistisch gesteld. Deze tijden worden gebruikt omdat er nog geen beter en geaccepteerd berekeningsmodel beschikbaar is. Gemeenten hadden geen rapportageplicht over uitruktijden, 40% van de gemeenten hield het bij, veel gemeenten rapporteerden niet en waar dat wel gebeurde zijn de cijfers onbetrouwbaar (ook bij beroeps), zoals gezegd door de manier van registreren en de veelal kleine aantallen. Vrijwilligers zijn niet altijd beschikbaar en de uitruktijd loopt vaak verder op omdat men moet wachten op de laatste 1 of 2 man, om de basisbezetting van zes te bereiken. Vandaar ook dat het idee TS4 populair is en door vrijwillige korpsen feitelijk al veel wordt toegepast. Hoe dan ook, de werkelijke tijd die verstrijkt tussen alarmering en vertrek is dus vaak langer dan de tijden in het rekenmodel.

De **rijtijd** wordt theoretisch berekend op basis van wegvakkenmerken, waarbij pieken worden uitgezuiverd, die kunnen ontstaan door verkeersopstopping en dergelijke.

De opkomsttijd werd en wordt vervolgens toegepast op clusters van **objecten** (bijvoorbeeld een homogene woonwijk) en op markante objecten (ziekenhuis, basisschool, hotel, ...). Het uitgangspunt is dat de zorg voor een object wordt toegewezen aan de kazerne van waaruit de brandweer er het snelste kan zijn ('operationele grenzen').

De objecten worden ontleend aan de Basisregistraties Adressen en Gebouwen (BAG). De informatie die de BAG oplevert is maar beperkt geschikt voor de brandweer. Een 'GZ-functie' kan bijvoorbeeld een ziekenhuis zijn maar ook een tandartspraktijk. De BAG-gegevens worden daarom door lokale collega's gecheckt en vervolgens, indien mogelijk, door de gemeente aangepast.

4. Van opkomsttijd naar dekingsplan

Vervolgens wordt de stap gemaakt naar het regionaal dekingsplan. Alle objecten in de regio zijn in relatie gebracht met de opkomsttijden van de kazernes. Dan komt de vraag of de dekking voldoet. Daartoe geeft het Besluit veiligheidsregio's een set normen voor de eerst aankomende TS6 (tankautospuiter met een gekwalificeerde bemanning van 6 personen) voor omschreven categorieën objecten:

5 minuten	Winkelfunctie met een gesloten constructie, woonfunctie boven een winkelfunctie, gebouwen met een celfunctie;
6 minuten	portiekwoningen, portiekflats of woonfunctie voor verminderd zelfredzamen;
8 minuten	woonfunctie, winkelfunctie, gezondheidszorgfunctie, onderwijsfunctie of logiesfunctie
10 minuten	kantoorfunctie, industrie functie, sportfunctie, bijeenkomstfunctie, overige gebruiksfunctie.
	De opkomsttijd van de eerste TS mag nooit méér zijn dan 18 minuten.

Figuur 2: Normen voor de eerste tankautospuiter met basisbezetting

Daarnaast zijn er deels wettelijke- en deels branchenormen voor de tweede en volgende TS (opschaling, back-up), het redvoertuig, het hulpverleningsvoertuig, waarschuwing en verkenning enzovoort, die een belangrijke rol spelen bij bepaalde incidenttypen of voor bepaalde functies. Omdat het nu gaat om de systematiek is dit document verder beperkt tot de eerste TS.

Consequenties

De Wet Veiligheidsregio's dwingt het bestuur om te reageren op de normoverschrijding en te komen tot een bestuurlijke afweging van de risico's en de kosten om de dekking te verbeteren. De financiën spelen hierbij uiteraard een belangrijke rol, omdat 'veiligheid' moet concurreren met andere beleidsterreinen en het altijd en overal voldoen aan de normen enorme kosten met zich zou meebrengen die niet in verhouding kunnen staan tot de risico's, zoals ook de Minister aangeeft. Hoewel het vaststellen van de normen is voorbehouden aan de Minister, mag het bestuur ervoor kiezen om overschrijdingen op bepaalde locaties te accepteren. Dit wordt dan door de Minister getoetst. Het is niet toegestaan om generiek andere normen te stellen, het overschrijden is gemandateerd aan het Algemeen Bestuur, niet gedelegeerd.

5. Huidige dekking

Op dit moment is het dekingsplan BZO als beschrijving van de huidige situatie klaar. De huidige situatie is, globaal genomen, dat de brandweer op basis van de theoretische en mogelijk ietwat geflatteerde tijden zoals bovengenoemd op de meeste plaatsen buiten de bebouwde kernen boven de hoogste norm van 10 minuten presteert en in enkele uithoeken boven de 'verbodsgrens' van 18 minuten. Daarmee worden ca. 96.000 objecten in de regio (meest woningen en bedrijven buiten de kom) niet tijdig bereikt. Van de markante objecten, die een kortere opkomsttijd hebben, worden er ca. 345 niet tijdig bereikt (peildatum februari 2014).

De verwachting is voorts dat de scores bij ongewijzigd beleid in alle regio's slechter zullen worden:

- omdat de goede regionale scores deels gebaseerd zijn op OMS-meldingen⁹, die steeds geringer in aantal zullen worden;
- omdat de theoretische opkomsttijden zullen worden vervangen door cijfers uit de praktijk, die veelal minder goed uitpakken (Besluit Veiligheidsregio's art. 3.2.3.: Het bestuur van de veiligheidsregio draagt zorg voor een sluitende registratie van de gerealiseerde opkomsttijden.

6. Vóór en na de Wet Veiligheidsregio's

In 2010 is, nog denkend vanuit de oude wetgeving, in het rapport "SAVE" een aantal mogelijke scenario's uitgewerkt. Daarin werd de suggestie gewekt dat een aantal posten kon worden opgeheven, terwijl de regio toch aan de normen bleef voldoen. Hoe kan dan nu blijken dat dat niet het geval is?

In het verleden is landelijk de brancherichtlijn 80-95-5 ontwikkeld (Leidraad Repressieve brandweezorg).

Volgens deze richtlijn is de dekking voldoende indien:

- 80% van de objecten tijdig wordt bereikt,
- 15% van de objecten binnen de eerstvolgende normtijd wordt bereikt
- 5% van de objecten binnen de daarop volgende normtijd wordt bereikt.

Dit was een branchenorm. De bevoegdheid om over de normen te beslissen lag bij het gemeentebestuur, dat de bevoegdheid uitoefende in regionaal verband. Het mandaat lag bij de brandweer.

Gaandeweg zijn de 15 en de 5 in onbruik geraakt en ontstond het beeld dat 80% tijdigheid voldoende was (zijnde dus 80% van 80%¹⁰). Er waren verschillen tussen de regio's in de toepassing. Om een landelijk beeld te verkrijgen wordt de dekking ook wel op regionaal niveau bekeken (Brabant-Zuidoost: 76%). Een regionale score is echter weinig zinvol in een regio met een of meer grote steden. In de stad wordt bij een groot aantal uitrukken de opkomstnorm gehaald. De opkomsttijden in de rest van de regio doen er dan niet of nauwelijks meer toe. Hoe dan ook, er ontstonden in het land verschillende rekenmethoden, die ruimer waren dan de oude branchenorm. Daarnaast heeft SAVE een alternatief uitgewerkt met een 2 minuten hogere opkomsttijd. Dat is nu niet meer toegestaan.

Onder de Wet en het Besluit veiligheidsregio's wordt de opkomsttijd op precies dezelfde manier berekend als voorheen in de brancherichtlijn was gegeven, maar er zijn twee elementen veranderd:

- a. De bevoegdheid tot vaststelling van de normen is verschoven van het gemeentebestuur (veelal in regionaal verband) naar de Minister, de verantwoordelijkheid voor de toepassing (en afwijking) van de normen is verschoven van de gemeentelijke brandweer (veelal in

⁹OMS-meldingen komen relatief méér voor in het zorggebied van beroepsbrandweer. Afnemen van OMS-meldingen betekent minder uitrukken door beroepsbrandweer, betekent dat het gemiddelde in mindere mate omhoog wordt getrokken. Daarnaast worden OMS-meldingen sneller verwerkt, dus bij registratie van feitelijke opkomsttijden hebben deze een gunstig effect op het gemiddelde.

¹⁰Bij de vulling van het rekenmodel werd en wordt 80% gehanteerd voor de beslissing: op tijd. Bij de beoordeling van de dekking werd opnieuw 80% toegepast voor de beslissing: voldoende.

regionaal verband) naar het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio. Het Algemeen Bestuur heeft niet de bevoegdheid om de opkomstnormen (generiek) aan te passen.

- b. Uitgangspunt is nu 100% dekking, tenzij het Algemeen Bestuur op bepaalde locaties en gemotiveerd een afwijking accepteert. De kwantitatieve 80-15-5 brancheregel is dus vervangen door een open, kwalitatieve, motiveringsplicht.

7. De toekomstige rol van het dekkingsplan

Met het verschuiven van de bevoegdheden van het gemeentebestuur naar de Minister is ook de rol van het dekkingsplan veranderd. Was dit in het verleden een bestuurlijk instrument om tot optimale dekking te komen met het aanwezige of te (ver)plaatsen potentieel, nu is het daarenboven een instrument voor verantwoording door het Algemeen Bestuur aan de Minister over de kwaliteit van de repressieve brandweezorg, getoetst aan de normen in het Besluit Veiligheidsregio's. De landelijke discussie over de opkomsttijden, de laatste jaren, is mede aangewakkerd door het meer en meer zichtbaar worden van de operationele prestaties van de brandweer, gezien de rolwijziging van het dekkingsplan.

0-0-0-0-0

c) 'Formatie, organisatie en kosten VRBZO'

1. Inleiding

In deze factsheet worden de formatie en de organisatie van de ambtelijke organisatie VRBZO in beeld gebracht.

2. Organisatieonderdelen

VRBZO heeft de volgende hoofdtaken: brandweer, coördinatie geneeskundige hulpverlening (geneeskundige hulpverlening bij ongevallen in de regio: GHOR), organisatie ambulancedienst (regionale ambulancevoorziening, RAV), meldkamer voor brandweer en geneeskundige hulpverlening, ondersteuning bevolkingszorg gemeenten en multidisciplinaire crisisbeheersing. VRBZO is langs die hoofdtaken georganiseerd. Brandweer is verreweg het grootste onderdeel en is gesplitst in Risicobeheersing en Incidentbestrijding.

De sector Risicobeheersing omvat de medewerkers die zich bezighouden met brandpreventie en de advisering van gemeenten, ondernemers en burgers daarover. Tevens omvat deze sector de mensen die het opleiden en oefenen organiseren en deels ook begeleiden.

De sector Incidentbestrijding omvat alle beroeps- en vrijwillige brandweermedewerkers in de uitrukdienst (uitruktaken, opleiden, oefenen) en enkele teams voor voorbereiding en ondersteuning (adviseurs gevaarlijke stoffen, planvorming, informatievoorziening, evaluatie en onderzoek, techniek en facilitaire zaken).

De GHOR en de RAV zijn in één sector ondergebracht. Deze sector verzorgt het bedrijfsbureau voor de ambulancedienst, de opleiding en oefening en de risicobeheersing op GHOR-gebied. De rijdienst van de ambulance wordt verzorgd door de GGD.

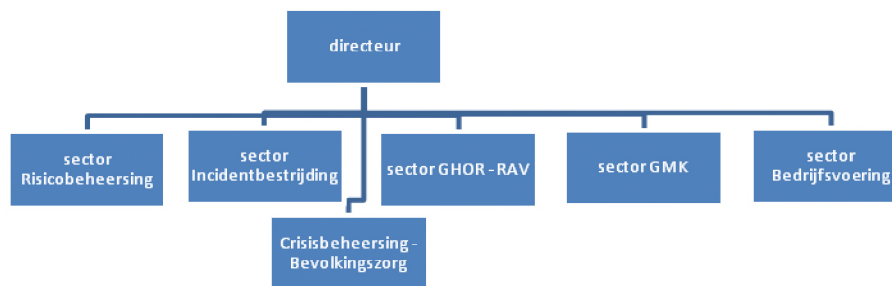
De meldkamers voor brandweer en voor geneeskundige hulpverlening zijn onderdeel van de Gemeenschappelijke Meldkamer Brabant-Zuidoost (GMK), waarin ook de politiemeldkamer is ondergebracht. Op basis van de Wet veiligheidsregio's is VRBZO beheerder van de gehele GMK. Momenteel wordt de overgang van deze GMK voorbereid naar de Meldkamer Oost-Brabant, onderdeel van de Landelijke meldkamerorganisatie LMO.

Het team Bevolkingszorg ondersteunt de gemeenten bij de voorbereiding op rampen en crises. Het team maakt geen deel uit van een sector, maar is beheersmatig rechtstreeks 'opgehangen' aan de directeur, waarbij de inhoudelijke sturing uitgaat van de coördinerend gemeentesecretaris.

Het team Multidisciplinaire crisisbeheersing voert de wettelijke taken op gebied van multidisciplinaire crisisbeheersing uit die aan VRBZO zijn opgedragen. Ook dit team is 'opgehangen' aan de directeur, terwijl de sturing uitgaat van de veiligheidsdirectie (het overleg van de politiechef, de commandant brandweer, de directeur publieke gezondheid en de coördinerend gemeentesecretaris).

De sector Bedrijfsvoering tenslotte omvat de bekende functies om de hele organisatie draaiende te houden: informatisering en automatisering, financiën en control, personeel en organisatie, communicatie, bestuursondersteuning en bedrijfscontrol.

In schema:



3. Adviseren, redden, blussen, nazorg en de voorwaarden daarvoor

Een belangrijke opgave voor VRBZO is, om ervoor te zorgen dat de bijdragen van gemeenten en Rijk zoveel als mogelijk ten goede komen aan de primaire taken: wettelijke plannen (risicoprofiel, beleidsplan, crisisplan, dekkingsplan, specifieke planvormen op objecten), adviseren van gemeenten voor risicobeheersing, redden, blussen en nazorg verlenen. Om de primaire taken uit te kunnen voeren moet aan een reeks voorwaarden worden voldaan, die ook aandacht vragen:

- Plaatselijke bekendheid, verkenning en relatiebeheer, om zinvol te kunnen adviseren en om de risico's bij incidentbestrijding goed in beeld te hebben en te beperken.
- Verkenning, informatieverzameling/-ontsluiting en planvorming, gericht op specifieke objecten en infrastructuren, voor als zich een incident zou voordoen.
- Ontwikkelen en uitvoeren of begeleiden van opleiding, training en oefening, opdat het personeel vakbekwaamheid verwerft en behoudt.
- Inkoop en onderhoud van rollend materieel, slangen, gereedschap, persoonlijke beschermingsmiddelen, kleine blusmiddelen enz. opdat de incidentbestrijders met goed gereedschap kunnen werken.
- Melding, alarmering en informatievoorziening.
- Leiding en coördinatie bij grotere incidenten en onderzoek van- en advisering over gevaarlijke stoffen met het oog op de veiligheid van repressief personeel en van burgers.
- Monitoring van de eigen kwaliteit, evaluatie van de incidentbestrijding en hulpverlening en brandonderzoek, ten behoeve van het verbeteren van het repressief optreden.
- Bedrijfsopvang van medewerkers die mogelijk traumatiserende ervaringen opdoen.
- Tot slot zijn er de voorwaardenscheppende activiteiten die worden gedaan voor de primaire processen van bevolkingszorg in de gemeenten.

De brandweerorganisatie kent zodoende een kern en twee 'schillen': de kern wordt gevormd door de planners, de adviseurs en de incidentbestrijders, belast met de primaire en de wettelijke brandweertaak. Daar omheen is er een schil, bestaande uit collega's van operationele ondersteuning (planvorming, oefenen, techniek, logistiek enz.), die de uitvoering van het werk mogelijk maken. Vervolgens is er een tweede schil, gevormd door de ondersteuning op bedrijfsvoering (personeelszaken, financiën enz.).

De operationele ondersteuning kan in beperkte mate door incidentbestrijders zelf worden gedaan, maar vergt daarnaast gespecialiseerd of voor een taak vrijgesteld personeel. Veelal overigens zijn de beroepsmensen in de uitruk en de specialisten in de ondersteuning naast hun hoofdfunctie bij VRBZO ook weer actief als vrijwillig brandweercollaga in de uitruk.

4. Formatie en loonsom

De werkelijke formatie per 01-07-2014 van VRBZO is, in volledige functies gerekend, in onderstaand schema weergegeven. Hierin is het aantal vrijwilligers apart opgenomen, omdat het begrip 'FTE' op vrijwilligers niet van toepassing is. Beroepspersoneel dat ook als vrijwilliger werkt is alleen als beroeps in de telling geplaatst.

Sectoren	FTE's
Risicobeheersing	55
Incidentbestrijding beroeps	260
Incidentbestrijding vrijwillig	831
GHOR-RAV	15
Meldkamer	39
Bevolkingszorg/Multi	7
Bedrijfsvoering	40
Totaal:	1247
Functioneel Leeftijdsontslag (FLO)	31

N.B.: de toegestane formatie is 1284 excl. FLO. Cijfers medio 2014.

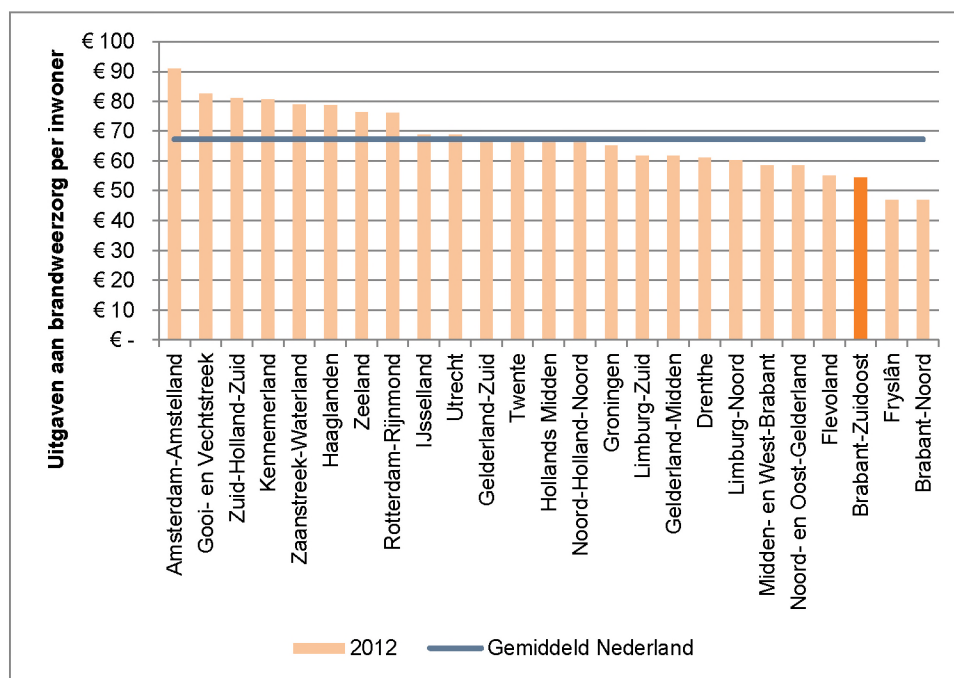
Inclusief de FLO-verplichtingen leidt deze formatie tot een loonsom van circa 32,5 miljoen euro. VRBZO is vergunninghouder voor de ambulancedienst, die wordt uitgevoerd door de GGD. Daarom loopt de gehele begroting voor de ambulancedienst via VRBZO. De formatie voor de rijdienst zit bij de GGD. Het bedrijfsbureau RAV is ondergebracht bij VRBZO als vergunninghouder. De totale begroting van VRBZO omvat €69.567.900,-, waarvan €15.378.100,- direct wordt doorgesluisd naar de GGD voor de uitvoering van de ambulancezorg.

5. Kosten en gemeentelijke bijdragen over de afgelopen jaren

Tot 31-12-2013 omvatte de begroting van VRBZO nog niet de kosten voor de gemeentelijke brandweren, maar alleen de kosten van de centrale organisatie (rampenbestrijding, verbindingen, opleidingen, het centrale deel van risicobeheersing, management, bedrijfsvoering). In 2010 bedroeg het totaal aan gemeentelijke bijdragen € 6.548.447. In de periode 2010 – 2013 heeft het Algemeen Bestuur de inwonerbijdrage aan VRBZO verlaagd met iets meer dan €1.000.000, ofwel een bezuiniging van 15%. VRBZO heeft, om dit op te vangen, een bezuiniging doorgevoerd. Een bedrag van iets meer dan €700.000 (11%) is voor gemeenten direct zichtbaar als besparing, het resterende deel van €300.000 bestaat uit minder meerkosten vanwege extra opgedragen taken,

waaronder de ondersteuning van de gemeentelijke crisisbeheersing (“Oranje kolom”). Om deze extra taken voor de gemeenten te kunnen uitvoeren zijn elders binnen VRBZO voor €300.000 bezuinigingen doorgevoerd.

Wanneer we kijken naar de brandweer in de regio als geheel, dus inclusief alle brandweerposten in de gemeenten, dan biedt het CBS een overzicht van de kosten in alle regio’s:



In 2012 werd er in Nederland gemiddeld €67,30 per inwoner uitgegeven aan brandweezorg. In onze regio bedroeg dat gemiddeld €54,40. Slechts twee regio’s kennen lagere gemiddelde kosten per inwoner. Het gemeentefonds merkt in 2013 voor brandweezorg in onze regio €56,25 per inwoner aan, daar zit VRBZO onder.

6. Check door ‘toetsgroep bedrijfsvoering’

Op verzoek van de bestuurlijke werkgroep heeft een ‘toetsgroep bedrijfsvoering’, gevormd door gemeentesecretarissen uit de regio, de begroting en de formatie van VRBZO onderzocht. Uit dit onderzoek is gebleken dat de aard en inrichting van de bedrijfsvoering overeenkomen met een gemeente van soortgelijke omvang. De Toetsgroep heeft geen bijzonderheden of bijzondere aankleding gezien. Op verzoek van de bestuurlijke werkgroep is nog specifiek gekeken naar de opbouw van de formatie voor Risicobeheersing. Hierbij zijn geen bijzonderheden gesignaleerd.

0-0-0-0-0

Versiehistorie:

Versie 1 / 140714 was de factsheet Formatie beschikbaar. Versie 2 / 140827 toevoeging paragraaf 5.

Versie 3 / 141106: aanvulling van de beschrijving van de sector Bedrijfsvoering.

d) ‘Maatscenario natuurbrand’

1. Wettelijk kader

In artikel 25 van de Wet veiligheidsregio's wordt bepaald welke taken de veiligheidsregio in het kader van de brandweezorg moet uitvoeren. Het tweede lid van dit artikel geeft aan dat de brandweer tevens taken uitvoert bij rampen en crises in het kader van de rampenbestrijding en de crisisbeheersing. De taken die hier bedoeld worden, kunnen per veiligheidsregio verschillen. Deze worden uitgewerkt in het **regionaal risicoprofiel**. In onderstaand schema wordt voor alle incidenttypen in het regionaal risicoprofiel aangegeven of deze van belang zijn voor de brandweer. Vervolgens wordt een onderscheid gemaakt tussen primair en secundair. Een incidenttype krijgt de kwalificatie 'primair' als de rol die de brandweer bij de bestrijding van het incident vervult, tot de primaire taakstelling van de brandweer behoort. Op deze incidenttypen moet de brandweer haar capaciteit afstemmen. Daar waar de brandweer een ondersteunende rol vervult, die buiten een crisissituatie niet tot de wettelijke taak van de brandweer behoort, maar meer onder 'dienstverlening' valt, krijgt een incidenttype de kwalificatie 'secundair'. De brandweer stemt haar capaciteit hier niet op af.

Incidenttype	Bijdrage brandweer	Primair / secundair	Waarschijnlijkheid	Impact
Overstromingen (hoogwater)	Nee			
Natuurbranden	Ja	Primair	Zeer waarschijnlijk	Aanzienlijk
Extreme koude, sneeuw en ijzel	Ja	Secundair		
Extreme hitte en eventueel smog	Ja	Secundair		
Extreme regenval	Ja	Secundair		
Storm en windhozen	Ja	Secundair		
Grote brand in gebouwen met niet of verminderd zelfredzame personen	Ja	Primair	Mogelijk	Aanzienlijk
Grote brand in gebouwen met een grootschalige publieksfunctie	Ja	Primair	Mogelijk	Aanzienlijk
Grote brand in bijzonder hoge gebouwen	Ja	Primair	Mogelijk	Aanzienlijk
Ongeval vervoer weg met brandbare / explosieve / giftige stof in open lucht	Ja	Primair	Onwaarschijnlijk	Zeer ernstig
Ongeval spoorvervoer met brandbare / explosieve / giftige stof in open lucht en incidenten in tunnels	Ja	Primair	Zeer onwaarschijnlijk	Zeer ernstig
Ongeval transport buisleidingen met brandbare / explosieve / giftige stof in open lucht	Ja	Primair	Onwaarschijnlijk / mogelijk	Ernstig
Ongeval stationaire inrichting met giftige stof in open lucht	Ja	Primair	Onwaarschijnlijk	Zeer ernstig / catastrofaal
Incident A-objecten: nabije kerncentrales grensoverschrijdend	Ja	Primair	Onwaarschijnlijk	Ernstig
Verstoring energievoorziening	Nee			
Verstoring drinkwatervoorziening	Nee			
Verstoring rioolwaterafvoer en afvalwaterzuivering	Nee			
Verstoring telecommunicatie en ICT	Nee			
Luchtvaartincidenten (incident bij start of landing op om een luchtvaartterrein)	Ja	Primair	Onwaarschijnlijk	Ernstig

Luchtvaartincidenten (incident in verstedelijkt gebied)	Ja	Primair	Zeer onwaarschijnlijk	Catastrofaal
Pandemie	Ja	Secundair		
Niet overdraagbare dierziekten	Nee			
Overdraagbare dierziekten	Nee			
Grootschalige ordeverstoringen	Nee			

2. Scenario's – maatscenario's

In het regionaal risicoprofiel wordt gewerkt met scenario's. Een scenario geeft voor een bepaald incidenttype een karakteristiek verloop aan, vanaf de oorzaak tot en met de nazorg. Er zijn echter veel variabelen die een scenario bepalen en er zijn voor grootschalige calamiteiten/rampen weinig concrete regionale ervaringscijfers beschikbaar.

In het verleden werd vaak uitgegaan van het slechts denkbare scenario ('worst case'), met als gevolg dat in het rekenmodel bijna altijd de hulpvraag het hulpaanbod overtrof.

Door te denken in scenario's, waarbij rekening wordt gehouden met kengetallen uit incidenten die zich regionaal of elders hebben voortgedaan, kan een meer realistisch *maatscenario* gemaakt worden. Een maatscenario is een beschrijving van een redelijkerwijze te verwachten incidentverloop. Dit maatscenario wordt vervolgens gebruikt als maatgevend voor de hulpvraag bij een bepaald ramptype in de regio. Een maatscenario is dus geen 'worst case scenario', want er kunnen altijd omstandigheden zijn waarop de ramp het maatgevend scenario overtreft.

Door met maatscenario's te werken wordt duidelijk op welke incidenttypen van welke grootte de brandweer zich heeft voor te bereiden. Incidenten die groter zijn dan de maatscenario's vormen dus het restrisico. Mocht in de praktijk bijvoorbeeld blijken dat bij een natuurbrand de wind tweemaal zo hard is als waar in het maatscenario mee gerekend is, dan ligt het voor de hand dat de brandweer niet in staat is de natuurbrand aan te pakken zoals beschreven in het maatscenario. Bij het opstellen van de maatscenario's zijn variabelen zoveel mogelijk expliciet gemaakt. Het beoordelen en accepteren van het restrisico is een bestuurlijke afweging. Door op deze wijze met maatscenario's te werken kan deze afweging zo zuiver mogelijk gemaakt worden.

3. Maatscenario Natuurbrand en restdekking

Vanuit het regionale risicoprofiel is een 'capaciteitanalyse' gemaakt (mei 2013): wat vragen de verschillende incidenten van de brandweer. De grootste operationele slagkracht van de brandweer wordt gevraagd tijdens een luchtvaartincident in verstedelijkt gebied en bij een ongeval met transportleiding. Doordat deze incidenten als zeer onwaarschijnlijk zijn geclassificeerd, ligt het niet voor de hand om deze als maatgevend te kiezen. Het wordt acceptabel geacht om in die gevallen direct een beroep te doen op interregionale bijstand.

Het optreden van een natuurbrand is als zeer waarschijnlijk aangeduid en daarom is dat als maatgevend scenario gekozen. Voor de bestrijding van een natuurbrand zijn in het maatgevend scenario 24 tankautospuitten nodig. Voor restdekking basiszorg en een eventuele gelijktijdige natuurbrand houdt de regio zelf 12 tankautospuitten aan en wordt verder een beroep gedaan op

interregionale bijstand. In de praktijk van de afgelopen decennia is gebleken dat een natuurbrand circa 4 pelotons vergt, zijnde 16 tankautosputen. In één geval was de inzet groter. Met een totaal van 36 tankautosputen kan invulling worden gegeven aan het maatscenario, de restdekking en het leveren van interregionale bijstand.

4. Rampenbestrijding en basiszorg

Het maatscenario voor de rampenbestrijding rekent vanuit regionaal niveau en niet direct vanuit de vraag waar de benodigde voertuigen en manschappen zich in de regio bevinden. Er gelden echter ook voor het grootschalig brandweeroptreden opkomsttijden.

De opkomsttijden zoals vastgelegd in het Besluit Veiligheidsregio's die betrekking hebben op de basiszorg vragen voor een snelle eerste klap er juist om dat materieel en mensen fijnmazig zijn gespreid.

Het heeft uiteraard geen zin en het zou zeer kostbaar zijn om fijnmazig tankautosputen voor de basiszorg te organiseren en op een andere manier mensen en materieel aan te houden voor de rampenbestrijding. Dit was de situatie vóór de Brandweerwet 1982 (brandweer voor de basiszorg en Dienst Bescherming Bevolking voor de rampen). Sinds 1982 zijn mensen en middelen voor basiszorg en voor rampenbestrijding zoveel mogelijk geïntegreerd.

Versie 2 141106: verduidelijking onderaan paragraaf 3.

0-0-0-0

e) 'Personele organisatie'

Samenvatting

Mogelijkheden brandweer in Zuidoost-Brabant voor de personele organisatie:

Werven, binden en voldoende volume

- De brandweer aantrekkelijker maken voor werkgevers;
- de brandweer aantrekkelijker maken voor burgers;
- jeugdbrandweer;
- diversiteit aan dienstverbanden.

Beschikbaarheid

- Andere voertuigbezetting en –configuratie;
- het tewerkstellen van dagdienstpersoneel met uitrukbevoegdheid op de kazerne;
- het consignereren van vrijwilligers;
- op de kazerne of post werkplekken inrichten, waar vrijwilligers delen van hun hoofdfunctie kunnen uitoefenen ('telewerken');
- het inzetgebied van de vrijwilligers verbreden (inzetbaar voor de brandweer nabij de werkplek indien deze afwijkt van de woonplek).
- een systeem benutten dat steeds de beschikbaarheid toont.
- andere taken of beëindiging dienstverband voor niet-inzetbaar personeel.

Leegloop binnen beroepsfuncties

- 'Veiligheid en rendement';
- dynamische planning.

Over-inzet

- Uitruk op maat.

1. Inleiding

In de toekomstvisie is het personeel een vitale factor. De burgemeesters hebben tijdens de conferentie op 21-02 nog eens nadrukkelijk uitgesproken: "De vrijwilligers zijn een vitaal onderdeel van de brandweer en dat moet zo blijven. Zorg ervoor dat de brandweer robuust blijft, ook op plekken en momenten dat vrijwilligers minder beschikbaar zijn."

Hiermee is niets ten nadele van beroepspersoneel gezegd, maar het geeft duidelijk de koers aan die de bestuurlijke werkgroep met het oog op 2018 dient uit te werken. In de voorliggende notitie is deze koers uitgewerkt. Het gaat dan niet om de personeelszaken zoals loopbaan en rechtspositie, maar om de organisatie van de brandweer op microniveau.

2. Vrijwillig- en beroepspersoneel

Brandweervrijwilligers zijn belangrijke dragers van het lokale veiligheidsbeleid. Ze zijn een voorbeeld van burgerbetrokkenheid die de kracht en de kwaliteit van de samenleving bepaalt. Binnen de brandweer is de vrijwilligheid onmisbaar. Er is uiteraard het kostenaspect dat opkomt indien een beroepsbrandweer moet worden opgetuigd. De lokale inbedding geeft een bijzondere motivatie en de kennis van de sociale en fysieke omgeving. Naast de belangrijke bijdrage aan de dagelijkse brandweezorg, zijn brandweervrijwilligers onmisbaar bij gelijktijdige inzetten en/of grote of langdurige inzetten, waarop geen beroepsbrandweer is te organiseren. De vrijwillige brandweer voegt zodoende een enorme slagkracht toe aan de brandweer en de rampenbestrijding, de rampenbestrijding 'drijft' op vrijwilligers¹¹. De vrijwilligers werken vooral in de incidentbestrijding. Om de uitruktijden te verbeteren komt het steeds vaker voor dat vrijwilligers worden geconsigneerd of op uren worden gekazerneerd.

Daarnaast kent de brandweer beroepspersoneel voor uitruk, voor 'koude brandweertaken' en voor bedrijfsvoering. Het beroeps uitrukpersoneel staat als alternatief naast de vrijwilliger. De beroepsfunctie is ontstaan omdat het materieel steeds complexer werd en om in stedelijke gebieden met teruglopende vrijwilligheid een goede uitruktijd te kunnen behalen. In de praktijk zijn beroepsmensen bovendien belangrijk omdat belastende specialismen door hen beter te onderhouden zijn. Toch is de werkdag van beroepspersoneel met uitruk, opleiding en oefening niet altijd gevuld. Om die reden wordt in de meeste korpsen gezocht naar taken in onderhoud en dienstverlening, binnen en buiten de eigen organisatie.

Het personeel voor 'koude brandweertaken' en voor bedrijfsvoering is enerzijds regulier kantoorpersoneel, maar heeft anderzijds soms een rol in de uitruk. Dit is van oudsher het geval doordat kantoorpersoneel vaak uit de uitruk voortkwam, tegenwoordig zien we meer en meer kantoorpersoneel in de uitruk om de uitruktijd van vrijwillige posten te verbeteren. Dit kan brandweerpersoneel zijn, maar evengoed civiel personeel.

Bij de brandweer kunnen zodoende rechtspositioneel allerlei verschillende dienstverbanden worden benut, zodat zowel een boekhouder van een garagebedrijf als een boekhouder van VRBZO als brandweerman-/vrouw kan functioneren. De formules lopen in elkaar over.

3. Sterke kanten en knelpunten

De diversiteit in dienstverbanden of "formules" heeft de brandweer altijd gekend. Afhankelijk van de maatschappelijke omstandigheden doen zich met de bestaande werkwijzen problemen voor en dat leidt tot bijstelling. De sterke kanten van het huidige personele systeem zijn:

- Lokale verankering;
- enorme slagkracht tegen relatief beperkte kosten;
- kwalitatief goed opgeleid en toegerust personeel;

¹¹ De brandweervrijwilliger moet niet worden vergeleken met de vrijwilliger bij bijvoorbeeld De Zonnebloem, die zijn of haar bijdrage om niet levert. Het begrip 'vrijwilligheid' dateert uit de tijd dat er een plicht was om bij de brandweer te dienen en deze plicht kon wordt geruild met iemand die deze dienstplicht vrijwillig op zich nam: een vrijwilliger, die per verrichting werd betaald. Ook nu nog worden vrijwilligers betaald per activiteit. Arbeidsrechtelijk lijkt dit op de oproepkracht.

- sterke motivatie;
- hoogste paraatheid;
- flexibiliteit in inzet en opschaling;
- sterk imago;
- interregionale- en landelijke samenwerking.

De zwakke kanten zijn op dit moment:

- Op locaties te weinig vrijwilligers;
- op locaties olopende uitruktijden, m.n. in de dagsituatie;
- niet-inzetbaar repressief personeel;
- leegloop binnen beroepsfuncties;
- over-inzet op kleine incidenten.

Dit overzicht motiveert ertoe om de sterke kanten vast te houden en de zwakke kanten aan te pakken, met oog voor de financiële positie van de gemeenten: nieuw beleid moet eerder leiden tot kostenbeperking dan tot kostenstijging.

4. Te weinig vrijwilligers

Een aantal posten in de regio heeft te kampen met teruglopende beschikbaarheid van vrijwilligers op momenten van de dag. De werving van plaatselijke vrijwilligers is een belangrijke rol van de kazerne, met steun van de centrale organisatie. Naast gerichte werving zijn er de volgende mogelijkheden:

De brandweer aantrekkelijker maken voor werkgevers

Voor bedrijven is het in dienst hebben van vrijwilligers een belasting. Het kan voor werkgevers aantrekkelijk(er) worden gemaakt om vrijwilligers in dienst te hebben. Te denken valt aan clusters van werkgevers, bijvoorbeeld op bedrijventerreinen, waar tijdens kantooruren de tankautospuit wordt gestald. 's Avonds gaat het voertuig weer terug naar de brandweerpost. De werkgever gaat een contract aan met de brandweer, waarin de rechten en plichten over en weer worden vastgelegd. De brandweer is en blijft volledig verantwoordelijk voor de repressieve inzet met de daarbij behorende kosten, voor de opleiding en oefening van de vrijwilliger, voor de noodzakelijke verzekeringen enz. De brandweer verzorgt kosteloos de BHV voor het bedrijf, doet het beheer en onderhoud van de kleine

De lokale brandweerpost is er dan een:

Waar ruimte wordt geboden en genomen om lokaal dingen te regelen; die geleid wordt door een vrijwillig postcommandant die krachtig ondersteunt bij voorbereiding van de uitruk en burgerhulp, bij voorkomen en beperken, hen vrijwaart van allerlei ballast en bureaucratie. Hij bewaakt de balans tussen regionaal regelen of lokaal houden. Hij zorgt voor lokale contacten met werkgevers, dorpsraden en de plaatselijke politiek.

Van waaruit flexibiliteit wordt geboden om paraatheid te organiseren; met moderne voertuigen en apparatuur in combinatie met (flexibele) bezettingen die 24/7 zorgen voor beschikbaarheid door vrije instroom, consigneren, kazernering en flexplekken op de kazerne; mogelijk aangevuld door vrijwilligers die elders wonen.

Waarbij de combinatie van hoofdberoep en vrijwilligerschap goed wordt ondersteund; waarbij vrijwilligers wonen en werken in het dorp, stad of wijk, en hoofdwerkgevers hun werknemers stimuleren vrijwilliger te worden. De hoofdwerkgever en de regionale brandweer maken het mogelijk dat de vrijwilliger zijn taken vanuit beide functies uit kan oefenen. Zowel de hoofdwerkgever als ook de vrijwilliger zijn gevrijwaard in geval van ongeval of beroepsziekte.

11 lit. Vrijwilliger bij de brandweer. Vakvereniging Brandweer

blusmiddelen enz. Een goede communicatie levert de werkgever positieve imago-effecten en free publicity.

Het ligt voor de hand dat alleen bedrijven intekenen, die intern wat makkelijker met mensen en uren kunnen schuiven, zodat bij een uitruk niet direct gevolgschade optreedt.

De communicatie met de werkgevers verdient meer aandacht, zoals hen informeren over de geleverde prestaties van de mensen die zij ter beschikking hebben gesteld, werkgevers bedanken na een groot en langdurig incident waarbij zij hun personeel hebben afgestaan, werkgevers periodiek in het zonnetje zetten, werkgevers faciliteren in het beantwoorden van vragen over bijvoorbeeld onverhoopte blessures, en de schade die zij dan kunnen verhalen.

De brandweer aantrekkelijker maken voor burgers

Pogingen om 'diversiteit' in te brengen binnen de brandweer hebben nog weinig resultaat gehad. De vragen blijven staan: wat heeft de brandweer aan vrouwen te bieden, wat aan Nederlanders van allochtone afkomst en wat aan jonge mannen enz. Er is een aantal maatregelen denkbaar, afhankelijk van plaatselijke omstandigheden, om het voor burgers makkelijker te maken om deel te nemen aan de uitruk (denk aan parkeerplaats, kinderopvang, het inpassen van de opleiding enz.).

Jeugdbrandweer

Voor de werving in de toekomst is de invalshoek 'jong beginnen' en dat betekent: jeugdbrandweer. Een belangrijke maatschappelijke functie is weggelegd voor de jeugdbrandweer: het jong aanleren van burgerparticipatie en van belangrijke vaardigheden op veiligheidsgebied. Bovendien is de jeugdbrandweer een sterke wervingslijn voor het korps en kan de jeugdbrandweer bijdragen aan diversiteit. Het regionaal korps zal de jeugdbrandweer ondersteunen.

Binnen VRBZO hebben 12 brandweerkorpsen de beschikking over een jeugdbrandweer, georganiseerd door enthousiaste vrijwillige jeugdleiding. In de geregionaliseerde situatie wordt het in stand houden van de jeugdbrandweer in de huidige vorm ondersteund. VRBZO onderkent namelijk het belang van een jeugdbrandweer als een kweekvijver voor aanwas van brandweervrijwilligers. De ervaring heeft bewezen dat dit op termijn vaak waardevolle collega's oplevert met passie voor het vak.

Waar mogelijk zal de sector Incidentbestrijding van VRBZO de jeugdbrandweer faciliteren met materieel, verzekeringen, opleiding van jeugdleiders e.d.

5. Oplopende uitruktijden

Het kan lang duren voordat de standaard bezetting van 6 personen op de kazerne is. Oplopende uitruktijden kunnen een gevolg zijn van onvoldoende vrijwilligers, maar veelal gaat het om tijden van de dag dat er te weinig vrijwilligers in de buurt van de kazerne zijn. Hiervoor is een palet aan oplossingen:

Verhoging van de norm voor de bezetting

Gebruikelijk is een norm van 2,3 à 3 maal de bezetting. Verhoging van deze norm naar 400% kan soulaas bieden voor de uitruktijd. Deze lijn wordt niet gekozen. Verhoging heeft meestal maar

beperkt effect. In plaats van vijftien mensen die niet beschikbaar zijn worden vijftientig mensen georganiseerd die niet beschikbaar zijn. Tegenover dat zwakke effect staat wel een forse kostengroei en het probleem van ervaringsverdunding wordt groter.

Verlagen van de zorgnorm, verhogen van de opkomsttijd

Een andere oplossing is om de opkomsttijd te verhogen, zodat ook mensen van verder weg de kazerne toch tijdig kunnen bereiken. Deze lijn wordt niet gekozen. De opkomsttijd wordt vastgesteld door het Algemeen Bestuur op grond van de wet en de plaatselijke en regionale risico's, niet op grond van uitruktijden.

Andere voertuigbezetting en -configuratie

Veelal worden binnen de gewenste tijd niet de 6 gehaald, maar wel de 4. Andere voertuigbezetting en -configuratie brengen dan uitkomst. Dit wordt verder benoemd binnen "uitruk op maat" (zie verderop).

Versterken van de dalmomenten

Analyse van de uitruktijden geeft meestal duidelijk aan op welke tijden de prestatie onvoldoende is – veelal tijdens werktijd. Voor die tijdblokken kunnen specifieke maatregelen worden getroffen:

- Het tewerkstellen van dagdienstpersoneel met uitrukbevoegdheid op de kazerne;
- Het consigneren van vrijwilligers.
- Op de kazerne of post werkplekken inrichten, waar vrijwilligers delen van hun hoofdfunctie kunnen uitoefenen ('telewerken').
- Het inzetgebied van de vrijwilligers verbreden (inzetbaar voor de brandweer nabij de werkplek indien deze afwijkt van de woonplek).

Het regelen van de bezetting wordt makkelijker door systemen te benutten die steeds de beschikbaarheid laten zien.

Tewerkstellen van dagdienstpersoneel wordt makkelijker naarmate méér medewerkers in brandweertechische- en civiele kantoorfuncties tevens inzetbaar zijn als incidentbestrijder. Zij worden bij voorkeur dicht bij hun woonplaats gestationeerd.

6. Niet-inzetbaar repressief personeel

Het is bij de vrijwillige brandweer niet altijd gebruikelijk dat men afscheid neemt indien men feitelijk niet ingezet wordt door een te beperkte beschikbaarheid voor de brandweer of te grote woon- en werkafstand tot de kazerne. Dit leidt tot een onnodige belasting van de opleiding en oefening en geeft een vertekend beeld van de bezetting.

Personeel dat feitelijk niet repressief wordt ingezet wegens structurele onvoldoende beschikbaarheid of vanwege structureel te hoge uitruktijd, wordt uitgenodigd om andere waardevolle werkzaamheden voor de brandveiligheid te doen, dan wel het dienstverband wordt beëindigd.

7. Beperkt rendement binnen beroepsfuncties

Doordat de vaste beschikbaarheid van beroepspersoneel niet volledig wordt opgevuld met uitruk en preparatie, is het rendement van deze functies beperkt.

Veiligheid en Rendement

Om hier iets aan te doen is in de regio het project Veiligheid en Rendement gestart. Het idee komt er kort gezegd op neer dat de VRBZO door haar beroeps uitrukpersoneel diensten verleent aan een gemeente. Het werk dat wordt gedaan draagt bovendien bij aan de voorbereiding op een andere loopbaan, zoals dat verplicht is voor beroepspersoneel incidentbestrijding

Dynamische planning

Daarnaast kan gebruikt worden gemaakt van dynamische planning op risico's, zodat de brandweer paraat is op de tijden en de locaties waar een risico zich aandient. Dit gebeurt nu alleen bij grote evenementen, maar dit zou ook kunnen bij winkelcentra of hot spots in de infrastructuur.

8. Over-inzet op kleine incidenten

De standaardrespons van de brandweer is de TS met zes personen, geënt op het daartoe beschreven maatgevende incident. Soms is deze respons te zwak en wordt direct opgeschaald, soms is deze respons te zwaar. Door 'uitruk op maat' (uitruk met 4 personen) kan een fijnmaziger respons worden gegeven.

Voor beroepskazernes leidt uitruk op maat tot besparingen, voor zover uiteraard de vrijvallende tijd rendeert.

Voor vrijwillige korpsen is belangrijker dat de vrijwilligers niet nodeloos worden belast met uitruk. Voor korpsen met een probleem in de bezetting is het belangrijk dat al met TS4 kan worden vertrokken, dus de uitruktijd kan worden bekort. Dit vereist dat ook bij serieuze incidenten met TS4 kan worden uitgerukt – want juist daar komen de uitruktijden er op aan. Door dan ook vanuit een andere post te gaan rijden wordt toch de vereiste sterkte bereikt (bijvoorbeeld 2 x TS4).

Uitruk op maat veronderstelt dat de meldkamer in staat is om betrouwbare informatie over het incident te presenteren.

Uitruk op maat wordt zorgvuldig ingevoerd, de veiligheid van burgers en van brandweerpersoneel staat immers voorop. Daarbij wordt efficiënt gewerkt, dat wil zeggen met voertuigen die ook in de gewone operationele bedrijfsvoering en in de opschaling hun rol hebben. Om die reden heeft een speciaal voertuig met 2-mansbezetting, dat in het land ook wel wordt uitgetoet, niet de voorkeur.

0-0-0-0-0

f) 'Regionalisering van de brandweer'

Waarom is de brandweer eigenlijk geregionaliseerd?

Brandweer vereist samenwerking, dat was eeuwen geleden al zo: bij een groot incident heeft zelfs de grootste gemeente bijstand van de burens nodig. De vraag is alleen hoe je dat organiseert. Sinds de jaren '70 is 'de regio' de schaal van denken en in Zuidoost-Brabant is die regio territoriaal steeds ongeveer hetzelfde gebleven (De Beerzen zijn in de jaren '90 toegevoegd). In de afgelopen circa 40 jaar heeft de regionale brandweer Zuidoost-Brabant de coördinatie van de samenwerking verzorgd, naast 'eigen' taken in de rampenbestrijding die in 1985 zijn toegevoegd bij de opheffing van de Dienst Bescherming bevolking. De gemeentelijke brandweren bleven verder zelfstandig. Zuidoost-Brabant heeft landelijk altijd in de voorhoede van de samenwerking gelopen – in veel andere regio's liep de samenwerking minder.

Na allerlei inspanningen vanuit het Rijk in de jaren '90 om de brandweer te versterken kwam het Kabinet in 2004 met de beslissing om de rol van de regio's te verzwaren: 'veiligheidsregio's zouden niet alleen een zware stem hebben in de brandweer, maar ook in de politie, de geneeskundige hulpverlening, de meldkamer en alle andere partijen die een aspect 'veiligheid' in hun taak hebben. De vuurwerkramp Enschede en de brand Volendam werden daartoe aangegrepen als breekijzer. Sinds dat Kabinetsstandpunt zijn we 10 jaar verder en er is veel gebeurd. De politie ging haar eigen weg naar Nationale Politie. De meldkamers worden geconcentreerd in 10 regio's en gaan in beheer bij de politie. De GGD en haar directeur hebben veel meer greep gekregen op de geneeskundige hulpverlening. Uiteindelijk is besloten dat gemeenten de uitvoering van de brandweertaak over dienen te dragen aan de veiligheidsregio, uiterlijk per 31-12-2013. De optelsom van al deze bewegingen is dat de veiligheidsregio – anders dan in 2004 voorzien – niet zo heel veel meer is dan de brandweer. In Zuidoost-Brabant werd de meerwaarde van regionaliseren niet zo erg gezien. De samenwerking liep in de regio immers van oudsher goed. Veel gemeenten en veel brandweerposten zijn dan ook met weinig enthousiasme aan de regionalisering begonnen. Zoals elke fusie brengt dat een hoop onderwerpen met zich mee die met veiligheid weinig te maken hebben, zoals de verdeling van de kosten. Op dat punt loopt nog een procedure bij de Provincie.

Op grond van een wettelijke verplichting, opgenomen in de Wet veiligheidsregio's, zijn de brandweren in de regio per 31-12-2013 door de gemeenten overgedragen aan de veiligheidsregio. Daarmee heeft Zuidoost-Brabant per 01-01-2014 één brandweerkorps.

Wat is nu het verband tussen de cafébrand Volendam / Vuurwerkramp Enschede en de vorming van de veiligheidsregio's? Hierbij zijn twee van elkaar losstaande lijnen onderscheiden:

a. Het gewenste organisatieniveau van de brandweer. Sinds de jaren '70 wordt in Nederland gediscussieerd over het gewenste organisatieniveau van de brandweer: gemeentelijk of regionaal. Zeker nadat in 1989 was besloten om de politie regionaal te organiseren, is er een sterke lobby geweest om ook de brandweer regionaal te organiseren, dus per regio één korps brandweer. De brandweer kon dan als gelijke partner aan overleg deelnemen en verder speelden de gebruikelijke argumenten voor schaalvergroting (efficiëntie, kwaliteit enz.).

b. De coördinatie van alle 'partners in veiligheid'. Politie, brandweer en ambulance zijn belangrijke spelers in de veiligheidszorg, maar er zijn ook de gemeenten, de waterschappen, Rijkswaterstaat,

defensie enz. die een betekenisvolle taak in veiligheid hebben. Bij de Bijlmerramp (1992) en de Herculesramp (1996) was gebleken dat de vele 'veiligheidspartners' onderling niet altijd goed samenwerkten. Ook bij kleinere incidenten en bij criminaliteit was dat aan de orde. In de loop van de jaren 1995 – 2005 steeg 'veiligheid' enorm op de politieke agenda. Ook bij de cafébrand te Volendam en de vuurwerkcramp te Enschede was er weer het een en 't ander aan te merken op de samenwerking. Vanuit een zekere maakbaarheidsgedachte werd vervolgens gezocht naar een autoriteit die goede samenwerking tussen de vele partners kon organiseren en liefst afdwingen. Gesproken werd in die tijd over een soort 'regionale dijkgraaf voor de veiligheid'.

In politiek Den Haag zijn deze twee bewegingen samengevoegd in het construct van de veiligheidsregio, dat in 2004 werd neergezet als Kabinetsstandpunt en vervolgens tot wet is geworden (2007), overigens zonder de genoemde 'dijkgraaf voor de veiligheid' en zonder verplichte regionalisering van de brandweer.

Gezien de breedte van het thema 'veiligheid' zou een 'dijkgraaf veiligheid' een zeer machtige figuur worden en dat zou niet passen binnen het toch al complexe staatsbestel, naast en boven burgemeesters, commissarissen van de Koningin (toen) en rijksheren. Deze formule is uiteindelijk beperkt tot enkele specifieke bevoegdheden die de wet toekent aan de voorzitter van de veiligheidsregio in zijn rol als voorzitter van het regionaal beleidsteam. Vanaf 2008 verdampte het hele thema 'veiligheid' als sneeuw voor de zon, de aandacht verschoof naar de financiële crisis. De coördinerende rol van de veiligheidsregio verschoof daarmee naar de achtergrond.

Ondertussen ging de discussie over de regionalisering van de brandweer als autonoom punt gewoon door – wel of niet verplicht regionaliseren, met name van de vrijwillige korpsen – totdat de Kamer zich in de motie Hennis-Plasschaert uitsprak voor volledige regionalisering van de brandweer, daarna verankerd in de aangepaste Wet veiligheidsregio's 2010.

Uitkomst is een veiligheidsregio die hoofdzakelijk wordt gevormd door de geregionaliseerde brandweer. Al met al was invulling van punt b de politieke drijfveer vanuit de cafébrand en de vuurwerkcramp en is de invulling van punt a wat er feitelijk is gerealiseerd.

0-0-0-0

Vergaderjaar 2010–2011

32 500 VI

Vaststelling van de begrotingsstaten van het
Ministerie van Justitie (VI) voor het jaar 2011

Nr. 23

MOTIE VAN HET LID HENNIS-PLASSCHAERT C.S.

Voorgesteld 25 november 2010

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende, dat er op dit moment geen sprake is van een wettelijke
verplichting tot regionalisering van de brandweer;

overwegende, dat regionalisering van de brandweer onlosmakelijk
verbonden is met de ambitie om de rampenbestrijding en crisisbe-
heersing op orde te hebben;

overwegende, dat regionalisering van de brandweer bijdraagt aan een
moderne, krachtige en slagvaardige brandweerorganisatie;

verzoekt de regering over te gaan tot regionalisering van de brandweer
binnen de wet Veiligheidsregio's,

en gaat over tot de orde van de dag.

Hennis-Plasschaert
Çörüz
Elissen
Marcouch
Berndsen
Dibi

g) 'Risicobeheersing'

1. Inleiding

Risicobeheersing is het zoveel mogelijk voorkomen en beperken van onveilige situaties, omstandigheden en gedrag.

Het omvat de preventie (het voorkomen van risico's) en als er iets gebeurt, het beperken van schade aan slachtoffers en hulpverleners (zowel fysiek als emotioneel) en aan dieren en aan goederen.

Risico's kunnen worden voorkomen door dingen niet te doen of op een veilige manier te doen.

Schadebeperking als er toch iets gebeurt, kan worden bereikt door een hele reeks maatregelen, van technische aard of gericht op het gedrag van mensen. Denk aan voorlichting, advisering, vergunningen, toezicht op naleving, technische voorzieningen, opleiding en oefening, enzovoort.

Risicobeheersing omvat ook het creëren van de voorwaarden die nodig zijn om hulpverleners optimaal te laten werken. Dat betekent aandacht voor informatie, bereikbaarheid, bluswater, constructieve veiligheid enz. Er bestaat dus een noodzakelijke relatie tussen risicobeheersing en incidentbestrijding.

2. Wettelijke taken

De wetgever heeft onderdelen van risicobeheersing op meer manieren in de wet verankerd. De veiligheidsregio heeft een aantal wettelijke adviestaken en de gemeente heeft een aantal wettelijke taken in de verordening en vergunning.

Enkele specifieke taken voor risicobeheersing worden in de wet bij de veiligheidsregio neergelegd, zoals in artikelen 10, 25 en 31. Hierbij gaat het onder meer over het adviseren van andere overheden en organisaties op het gebied van de brandpreventie, brandbestrijding en het voorkomen, beperken en bestrijden van ongevallen met gevaarlijke stoffen. Dit is door de wetgever verder ingevuld in besluiten, zoals het Besluit Rampen en Zware Ongevallen (BRZO), het Vuurwerkbesluit en het Besluit Externe Veiligheid Inrichtingen (BEVI). Daarnaast kan het Algemeen Bestuur een bedrijfsbrandweer vereisen (artikel 31 Wvr).

Daarnaast heeft de wetgever wettelijke taken neergelegd bij de gemeente. Het gaat hier onder meer om de toepassing van het bouwbesluit en om het vergunnen van bouwwerken, installaties en infrastructuren.

De aandacht van de overheid gaat daarbij, wat de veiligheid betreft, allereerst uit naar bedrijven, infrastructuren en installaties met een hoog risico voor derden. De vraag is dan of- en onder welke voorwaarden een activiteit kan worden vergund. De gemeente staat dan meestal voor een afweging van allerlei belangen. Naast veiligheid gaat het om werkgelegenheid, leefbaarheid, natuur en milieu, bereikbaarheid enz.

Als regel worden hierbij de fasen van risicoprofiel, vooroverleg, vergunning en toezicht onderkend.

3. Regels en risico's

Vroeger werd door de overheid vooral gekeken naar de regels: voldoet een bepaald plan aan de daarvoor geldende regels? Ja dan was het goed, nee dan was het niet goed.

Tegenwoordig wordt nadrukkelijk gekeken naar de risico's. Immers, ook als aan alle regels wordt voldaan, is het niet automatisch veilig. Andersom geldt dat in veel gevallen veilig kan worden gebouwd, zonder dat alle regels precies worden opgevolgd. Daarom gaat de brandweer voor maatwerk: in overleg met de bouwer en gemeente wordt bekeken hoe goede en veilige oplossingen kunnen worden gevonden, zonder dat de opdrachtgever nodeloos op kosten wordt gejaagd.

4. Voorlichting en opvoeding, 'brandveilig leven'

Vanaf de jaren '60 heeft ook voorlichting en opvoeding een plaats binnen de risicobeheersing. Uit de tijd van de zwart-wit-TV dateren de Vier O's (onvoorzichtigheid, onachtzaamheid, onwetendheid, opzet), bedoeld om mensen bewust te maken van veiligheidsrisico's, met name brand. De laatste jaren is dat verbreed onder de noemer 'brandveilig leven'. Naast een algemeen doel als bewustwording gaat het nu ook om concrete doelstellingen, zoals het bekorten van de ontdekkingstijd van brand en manieren om jezelf en anderen te redden. Brand grijpt tegenwoordig zeer snel om zich heen door de toepassing van vele kunststoffen. Niet zelden komt de brandweer zeer snel ter plaatse maar is ze toch al te laat voor de mensen, aanwezig in de ruimte waar de brand ontstond.

Rookmelderacties passen daarom in dit pakket, maar ook een doelgroepenbenadering die zich onder meer richt op zorginstellingen en zelfstandig wonende ouderen.

Activiteiten voor brandveilig leven vinden plaats onder regie van de gemeente. De brandweer heeft hierin ten minste een wettelijke rol om te analyseren, signaleren en activeren (Wvr art. 25.1 en 25.2: Het voorkomen en beperken van brand, het beperken van gevaar voor mensen en dieren bij ongevallen). In de uitvoering van programma's heeft de brandweer een beperkte rol, tenzij de brandweer hiervoor opdracht krijgt van de gemeente.

5. 'Gemotiveerd afwijken'

In de factsheet 'Dekkingsplan en opkomsttijden' is aangegeven dat de minister de normen voor de opkomsttijden vaststelt. Indien de opkomsttijd op een locatie niet wordt gehaald, zal eerst bekeken worden op welke wijze de opkomsttijd kan worden verbeterd (infrastructuur, personele maatregelen, dynamisch plannen, kazerne bijplaatsen enz.). Indien de kosten daarvan niet opwegen tegen de risico's, kan het Algemeen Bestuur voor specifieke (clusters van) objecten andere opkomsttijden vaststellen, onder vermelding van de motivering. Daarbij kan flankerend beleid worden ingezet, om de betreffende risico's te verminderen. Minimaal wordt hierover met burgers gecommuniceerd. Uitgangspunt zal zijn dat ten minste aan de geldende eisen van brandveiligheid wordt voldaan.

Het inzetten van flankerend beleid is een gemeentelijke zaak. Denk aan plaatsing van rookmelders, beschikbaar maken van kleine blusmiddelen, het uitvoeren van voorlichtingsprogramma's, het

verbeteren van vluchtwegen enz. (zie de 'Waaier van maatregelen' in de bijlage). Indien flankerend beleid nodig is vanwege gemeentelijke beslissingen, dan zijn ook de kosten voor de gemeente. Indien flankerend beleid nodig is vanwege beslissingen van het Algemeen Bestuur van VRBZO, dan zijn de kosten voor VRBZO.

0-0-0-0-0

Versie 1: 140522

Versie 2: 140709 [de bevoegdheid tot het vereisen van een bedrijfsbrandweer was per abuis toebedeeld aan de gemeente; dit moet zijn de veiligheidsregio, zie artikel 31, 1^{ste} lid Wvr.]

Versie 3: 141106, beperkte tekstcorrectie.

Bijlage: Waaier van maatregelen

In deze lijst is een aantal veel voorkomende maatregelen opgenomen.

Voor bekorting van de opkomsttijd:

Ruimtelijke maatregelen, publieke domein

Ruimtelijke Ordening (bestemmingsplannen)
Bereikbaarheid, infrastructurele maatregelen

Personeel, materieel en organisatie

Meldkamerprocedures
Beschikbaarheid personeel, consignatie, kazernering
Variabele voertuigbezetting
Verbeteren informatievoorziening
Meerzijdig aanrijden
Kazernespreidingsplan, extra kazernes
Kazernetechiek, versnellen uitruk
Alternatieve opstappuntensamenwerking met bedrijfsbrandweren

Voor flankerend beleid, beperking risico's

Objectgerichte maatregelen

Objectpreparatie
Controle en handhaving voorzieningen
Rookmelders
Meldinstallaties
Beschikbaarheid bluswater
Sprinklers
Kleine blusmiddelen ter plaatse
Extra vluchtwegen
Buurt-BHV

Gedraggerichte maatregelen

Voorlichting
Samenwerking andere partijen, wijkaanpak
Bezoek aan huis / controle en advies
Bevorderen zelfredzaamheid

0-0-0-0-0

h) Tweede tankautospuiter

1. Het begrip 'tweede tankautospuiter'(TS)

Bij het onderwerp 'tweede TS' treedt gemakkelijk verwarring op. Het begrip 'tweede TS' wordt op twee manieren gebruikt:

- Er is een aantal posten dat niet over één maar over twee TS-sen beschikt. Er wordt dan gesproken over 'de tweede TS' op de post.
- Indien een incident te groot is voor één TS, dan wordt een tweede TS opgeroepen. Er wordt dan gesproken over 'een tweede TS' bij het incident.

Indien een incident om meer TS-sen vraagt, dan roept de meldkamer een tweede (en zo nodig derde ... enz.) TS op volgens de afgesproken volgorde. Dit kan de tweede TS zijn van de post nabij de brand, maar het kan ook zijn dat een TS uit een naburige post in aanmerking komt.

De tweede TS op de post wordt ingezet bij incidenten, voor oefening, jeugdbrandweer, evenementen en dergelijke en bij defect of onderhoud van de eerste TS. Ook komt voor dat de eerste TS géén en de tweede TS wel vierwielaandrijving heeft¹². Dan worden deze ook wel gealarmeerd bij branden in moeilijker toegankelijk gebied (natuurbrand e.d.).

Behalve over een tweede TS beschikken Eindhoven-Centrum en Helmond momenteel ook over een derde TS, die wordt bezet door vrijwilligers. Deze TS-sen hebben de functie van herbezetting: zij opereren in principe niet als tweede TS bij een incident, maar staan paraat voor het geval zich gelijktijdig een tweede incident in hetzelfde gebied voordoet.

2. Het voorstel van de bestuurlijke werkgroep

Alles afwegende stelt de bestuurlijke werkgroep voor om de tweede TS, op de posten waar deze voorkomt, te laten vervallen. Op veel posten is nooit een tweede TS geweest of is deze eerder al door de gemeente geschrapt, zoals in Veldhoven. Op dit moment beschikken de volgende 12 posten over een tweede TS: Asten, Best, Deurne, Eindhoven-Centrum, Geldrop, Gemert, Helmond, Mierlo, Nuenen, Oirschot, Someren en Valkenswaard.

De bestuurlijke werkgroep stelt voor om die 12 tweede TS-sen te schrappen. De twee 'derde TS-sen' in Eindhoven-Centrum en Helmond, die bezet worden door vrijwilligers, blijven in het voorstel bestaan vanwege de hoge inzetfrequentie van deze posten. Deze twee 'derde TS-sen' worden hierdoor dus tweede TS op die post.

Daarboven stelt de bestuurlijke werkgroep voor om 6 TS-sen¹³ regionaal als reservevoertuig aan te houden als ruilvervoertuig bij onderhoud en defect, tevens voor oefening, jeugdbrandweer¹⁴, evenementen e.d. Daarvan kunnen alle posten gebruik maken.

¹² In het voorstel hebben straks alle TS-sen vierwielaandrijving.

¹³ In de Tussenrapportage was voorgesteld 4 reservevoertuigen. Op basis van de consultaties heeft de bestuurlijke werkgroep besloten om in de eindrapportage 6 reservevoertuigen voor te stellen.

¹⁴ Het komt voor dat jeugdbrandweer beschikt over een eigen TS.

3. Overzicht TS-sen in schema

	2014	Voorstel bestuurlijke werkgroep
TS totaal	50	44
1 ^{ste} TS	36	36
2 ^{de} TS	12	2 (herbezetting Stedelijk gebied door vrijwilligers)
3 ^{de} TS	2 (herbezetting Stedelijk gebied door vrijwilligers)	0
Onbemand/reserve	0	6

Figuur 1: TS-sen nu en in het voorstel van de bestuurlijke werkgroep

De bestuurlijke werkgroep stelt dus voor dat komen te vervallen:

1. 6 tankautospuiten (het voertuig)
2. 11 vrijwillige bezettingen (= gemiddeld 10 personen per voertuig)
3. 1 beroepsbezetting (6 x 4,4 FTE)

Gezien de daarover gestelde vragen staat hieronder het overzicht van de posten in Eindhoven:

	2014		Voorstel bestuurlijke werkgroep	
	Ehv-Centrum	Ehv-Woensel	Ehv-Centrum	Ehv-Woensel
TS totaal	3	1	2	1
1 ^{ste} TS	1	1	1	1
2 ^{de} TS ¹⁵	1	0	1 (herbezetting door vrijwilligers)	0
3 ^{de} TS	1 (herbezetting door vrijwilligers)	0	0	0
Onbemand/reserve	0	0	Regionale reserve 6 TS	

Figuur 2: TS-sen op grondgebied Eindhoven nu en in het voorstel van de bestuurlijke werkgroep

4. Effecten van het voorstel op de brandweezorg

De voorgestelde ingreep heeft uiteraard effect op de brandweezorg, maar de bestuurlijke werkgroep is van mening dat ook na doorvoering van dit voorstel nog steeds sprake is van adequate, verantwoorde, brandweezorg.

Binnen het voorstel van de bestuurlijke werkgroep blijft de brandweer in staat het maatscenario 'natuurbrand' uit te voeren. Het totaal aantal TS-sen en brandweermensen in de incidentbestrijding neemt echter wel af. Dat betekent dat, in die bijzondere gevallen, eerder een beroep op interregionale bijstand zal worden gedaan dan nu het geval is. Deze beperking van het ambitieniveau acht de bestuurlijke werkgroep acceptabel.

¹⁵ In Eindhoven treedt de tweede TS op als 1^e TS omdat daar gekozen is om het uitrukgebied op te splitsen in twee gebieden, zodat er een gelijkmatige verdeling van het aantal uitrukken is.

Het kan ook voorkomen, dat VRBZO om bijstand wordt gevraagd door een andere regio. Binnen het voorstel van de bestuurlijke werkgroep blijft de brandweer in staat aan haar bijdrage aan bijstand te voldoen, met een beperkte restdekking in de regio. Aangezien ook omliggende regio's versoberen, kan het aantal bijstandsvragen aan VRBZO toenemen. De interregionale bijstand over en weer geldt evenzeer voor België.

Na het vervallen van de genoemde 12 tweede TS-sen dient de rol van die TS-sen te worden opgevangen. De alarmeringen voor een tweede TS gaan naar buurposten op basis van een nieuwe kazernevolgordetabel (snelst beschikbare TS). Voor de andere functies (oefening, jeugdbrandweer, ruilvertuig) zijn er regionaal 6 reservevoertuigen voorzien.

5. Effecten van het voorstel op de uitrukbelasting

Voor de beeldvorming is nagezocht hoe vaak de tweede TS-sen op de posten zijn gealarmeerd. Dit is om allerlei redenen niet eenvoudig en vergt duidelijk een voorbehoud, aangezien er alleen getallen beschikbaar zijn en de achtergrond niet bekend is (m.u.v. Eindhoven). De getallen geven alleen inzicht in het aantal alarmeringen, niet in de reden van de alarmering (dat zou vergen dat elke alarmering wordt nagetrokken). Een alarmering kan zijn vanwege de inzet als tweede TS bij een incident. Het kan ook zijn dat de post zelf haar tweede TS 'voorop' heeft gezet, omdat de eerste TS buiten dienst was (onderhoud, oefening, wedstrijd, zorgen dat het voertuig in actie blijft, ...) of de tweede TS is gekozen vanwege vierwielaandrijving.

Het aantal alarmeringen van een tweede TS in de periode juni 2012-mei 2014 is geteld en teruggerekend naar een periode van 12 maanden. Dit is weergegeven in de bijlage, afgezet tegen het totaal aantal alarmeringen.

Op een regionaal totaal aantal alarmeringen van 7209 per jaar waren er 290 voor de tweede TS. Dat betekent dat de alarmeringen voor de tweede TS regionaal gemiddeld 4 % bedragen van het totaal aantal alarmeringen. Wanneer het Stedelijk Gebied, met de vele OMS alarmeringen, buiten de cijfers wordt gelaten, dan vormen de alarmeringen tweede TS bijna 8% van alle alarmeringen. Dit gemiddelde pakt per post uiteraard anders uit en om die reden heeft de bestuurlijke werkgroep aangegeven dat de effecten ook per post moeten worden beoordeeld, als het gaat om de bezetting.

Post Eindhoven-Centrum kent een afwijkende werkwijze als het gaat om de tweede TS: de alarmeringen voor de eerste TS worden standaard verdeeld over de twee beroeps TS-sen (oost en west).

In verband met beoogde aanvullende werkzaamheden voor het beroepspersoneel is voor Eindhoven-Centrum in 2012 al eens uitgezocht hoeveel alarmeringen er in de twee voorafgaande jaren (augustus 2010-juli 2012) waren voor een tweede TS bij een incident. Zodoende is van Eindhoven bij de bestuurlijke werkgroep bekend hoe vaak een tweede TS bij een incident werd gevraagd (niet is uitgezocht of de tweede TS bij het incident ook in actie is gekomen). Zonder daaraan gedetailleerde conclusies te verbinden, geeft dit aantal wel een indruk van de orde-grootte van het aantal malen dat een incident om een 2^{de} TS vraagt.

Eindhoven-Centrum kende in de peilperiode op jaarbasis 1987 alarmeringen, waarvan 75% automatische melding, waarvan weer 94% loos. In 97 gevallen per jaar vroeg een incident binnen de gemeente Eindhoven om een tweede TS, waarbij 34 maal deze tweede TS uit Eindhoven-Centrum kwam en 63 maal van een andere post. Deze 34 alarmeringen vloeien in de voorstellen van de bestuurlijke werkgroep dus extra over naar buurposten¹⁶, waaronder ook Eindhoven-Woensel.

Een effect van het vervallen van de tweede TS is, dat het totale pakket uitrukken door minder mensen moet worden gedaan, het gemiddelde aantal uitrukken per brandweermedewerker neemt dus toe. Dit is door vrijwilligers aan de orde gesteld.

Er zijn aanzienlijke verschillen per post in het aantal uitrukken, maar ook in samenstelling van het vrijwilligersteam. Het aantal uitrukken verschilt ook per vrijwilliger aanzienlijk, vanwege de afstand tot de post en de mate van beschikbaarheid. Er zijn vrijwilligers die er, bijvoorbeeld vanwege de werkgever, geen uitrukken bij kunnen hebben terwijl anderen graag méér voor de brandweer willen en kunnen doen. Dit is alleen per post goed te beoordelen.

Naast de gemiddelde toename van het aantal uitrukken staan ook bewegingen die het aantal uitrukken beperken:

- Het aantal meldingen via het Openbaar Meldsysteem neemt af;
- Uitruk op maat maakt uitrukken met een kleinere bezetting mogelijk indien de informatie dat toestaat, ter beoordeling van de bevelvoerder;
- Er wordt nagedacht over gedifferentieerd alarmeren, dat wil zeggen dat bij een alarm niet alle vrijwilligers worden gealarmeerd maar een vooraf afgesproken selectie;
- De bezetting kan per post naar omstandigheden verschillen, het gemiddelde wordt verhoogd van 2,5 naar 3 vrijwilligers per functieplaats (gemiddeld, dus in bepaalde gevallen kan dat lager zijn en in andere gevallen hoger).

De tweede TS is er niet om de eerste TS in de lucht te houden. Indien er een probleem is met de bezetting van de eerste TS, dan moet dat probleem worden opgelost.

0-0-0-0-0

Versiehistorie:

Versie 2: de laatste zin van de sheet, over het werkpakket van de posten, riep misverstanden op.

Deze zin is geschrapt.

Versie 3: 6 in plaats van 4 reserve tankautospuiten.

¹⁶ De vrijwillige TS-sen Eindhoven-Centrum en Helmond zijn tot nu toe in eerste instantie voor herbezetting van de post met het oog op inzet voor een gelijktijdig incident.

Bijlage: aantal alarmeringen eerste en tweede TS; peilperiode juni 2012-juni2014*.

TS			per jaar				per jaar	
			1ste TS	2de TS			1ste TS	2de TS
TS	Asten	1041	129		Aarle-Rixtel	3431	52	
	Asten	1042		24	Beek en Donk	3541	54	
	Bergeijk	1141	117		Lieshout	3641	38	
	Luyksgestel	1241	44		Nuenen	3731	185	
	Best	1341	192		Nuenen	3741		22
	Best	1331		26	Oirschot	3841	127	
	Bladel	1541	70		Oirschot	3842		17
	Hapert	1641	86		OWM Beers	3941	33	
	Budel	1741	82		Reusel	4041	75	
	Maarheeze	1841	73		Someren	4241	105	
	Deurne	1941	170		Someren	4242		29
	Deurne	1942		28	Son en Breugel	4341	115	
	Neerkant	2041	38		Valkenswaard	4431	182	
	Eersel	2141	151		Valkenswaard	4441		52
	Vessem	2241	49		Veldhoven	4541	182	
	Eindhoven	2331+2332+2341	1999		Veldhoven (Heemw)	4641	161	
	Eindhoven			97*	Aalst	4741	75	
					Waalre	4841	47	
	Eindhoven woensel	2441	885			Totaal	6920**	290**
	Geldrop	2541	230			Totaal 1ste + 2de TS	7209	
	Geldrop	2542		37		Percentage 2 ^{de} TS	4,02	
		2631				Percentage 2 ^{de} TS buiten Stedelijk Gebied	7,8	
	Mierlo		126					
	Mierlo	2641		19				
	Bakel	2741	43					
	Gemert	2831	84					
	Gemert	2841		12				
De Rips	2941	24						
Heeze	3041	103						
Leende	3141	125						
Helmond	3231+3242	768						
Helmond	3241		37					

* Het getal tweede TS bij Eindhoven wijkt af van de andere getallen in deze kolom. De peilperiode voor de alarmeringen van een tweede TS voor incidenten in Eindhoven is augustus 2010-juli 2012 en betreft alarmeringen vanwege een incident in Eindhoven waarbij een tweede TS werd gevraagd.

** De totalen zijn de jaargemiddelden over 2 jaren. Door afronding van de aantallen per post komen de totalen niet precies overeen met de optelsom van de kolommen.

Toelichting:

Op basis van de beschikbare cijfers over de alarmering is een beeld gevormd van het jaarlijks aantal alarmeringen van de tweede TS op de post, in de peilperiode juni 2012-mei 2014. Deze alarmeringen kunnen betreffen dat bij een incident een tweede TS werd gevraagd, of dat om andere redenen de tweede TS werd gealarmeerd.

0-0-0-0-0

i) 'Uitruk op maat'

De brandweer werkt met de tankautospuiter met 6 personen (TS-6) als breed inzetbaar 1ste lijns voertuig, verankerd in artikel 3.1.5. van het Besluit veiligheidsregio's (Bvr). Deze zes personen hebben de volgende functieverdeling: 2 inzetbare duo's, 1 bevelvoerder en 1 chauffeur/voertuigbediener. De duo's kunnen beide buiten ingezet worden, of één duo kan een binnenaanval inzetten en het andere duo staat dan voor de veiligheid van de collega's die naar binnen zijn.

Er is ruimte om anders dan met deze 6 in te zetten, indien de veiligheid en doeltreffendheid van het optreden (min of meer) gelijk blijft (artikel 3.1.5 Bvr). In veel gevallen gaan, met name bij de vrijwillige brandweer, méér mensen naar de plaats incident. De discussie bij 'uitruk op maat' gaat echter om de vraag of en wanneer een uitruk met minder mensen verantwoord is.

Doel van de kleinere bezetting:

- Uitruk onder de grens van 6 mogelijk maken, indien de bezetting van zes niet wordt gehaald.
- Verhoging van de kosteneffectiviteit van de brandweer; niet onnodig personeel laten uitrukken bij automatisch alarm en bij inzet op klussen die met minder dan 6 mensen kunnen worden uitgevoerd.

De volgende varianten liggen voor:

- TS-4 = 1 inzetbaar duo, 1 meewerkend bevelvoerder en 1 chauffeur/voertuigbediener-bewaker;
- SIV-2 = 1 bevelvoerder (breed inzetbaar) en 1 chauffeur/manschap (breed inzetbaar).

Praktijk in Nederland:

Feitelijk wordt door veel vrijwilligersposten in Nederland regelmatig met minder dan 6 mensen uitgerukt. Soms komt personeel na met een ander voertuig. Hierover werd/wordt als regel geen informatie verstrekt. Er wordt nu in veel regio's formeel geëxperimenteerd met Uitruk op Maat, om drie redenen, per regio verschillend:

- De TS past niet in het werkgebied (o.a. Middeleeuwse steegjes Delft); in dit licht past de motorinzet brandweer Den Haag.
- Vrijwillige posten halen overdag de 6 niet, dus rukken uit met 4, al dan niet geflankeerd door een SIV2 met gekazerneerde bezetting of door een tweede TS-4 of TS-6, komend vanaf meer op afstand gelegen locaties.
- Om kosten te besparen wordt, indien het incident dat toelaat, met TS-4 uitgerukt en zo nodig opgeschaald.

Operationele vooronderstellingen:

Uitruk op maat kan niet zonder meer worden ingevuld door met minder mensen te gaan rijden. Het veronderstelt het volgende:

- Er is voldoende informatie om de melding te kunnen beoordelen en de meldkamer ondersteunt Uitruk op Maat; indien er geen duidelijke informatie over een incident is kan immers niet worden vastgesteld of het om een klein incident gaat;
- alle opkomende medewerkers zijn taakvolwassen; hoe kleiner de groep, hoe minder ruimte er is om minder ervaren personeel in te zetten;
- de configuratie past in een algemeen opschalingsmodel;
- de norm voor de opkomsttijd wordt door wetgever en inspectie niet meer zoals nu gebonden aan de TS6.

Effect op de kosten:

De experimenten verschillen per regio, er is wel landelijke uitwisseling. De experimenten zijn lokaal/regionaal van aard. Feitelijk werkt Uitruk op Maat momenteel als regel kostenverhogend:

- 1) de kleinere eenheid opereert bovenop de reguliere slagkracht en niet in plaats van;
- 2) er zijn aanvullende opleidingen nodig gezien de brede inzetbaarheid, naast de reguliere opleidingen;
- 3) tweezijdig aanrijden (2x TS4, SIV-2 + TS4) is duurder dan eenzijdig aanrijden.

Met name bij beroepskazernes kan uitruk op maat kosten beperken, indien in de vrijvallende tijd rendement kan worden behaald.

Beheersmatige veronderstellingen bij de kostenbeperking:

- De bovengrens van de bezetting wordt ook gehanteerd.
- De (werktijd)winst die wordt geboekt door beperking van de inzet kan worden verzilverd (beroeps).
- De winst wordt niet teniet gedaan door extra opschaling, door bovenformatieve toevoeging van voertuigen (m.n. SIV2) of door schade aan het onbewaakte voertuig.

Standpunten:

Bestuur en management in de regio's zijn veelal vóór Uitruk op Maat. Vrijwilligers met op momenten onderbezetting ook. Beroepspersoneel is landelijk gezien verdeeld. In Amsterdam zit men nu in de implementatie van TS-7 naar TS-6. De evaluatie van de proef te Eindhoven met TS-4 was positief. De vakorganisaties, m.n. de VBV (vrijwilligers), hebben grote bedenkingen. Zij zien Uitruk op Maat als een sanering. De VBV bepleit werven en binden van voldoende vrijwilligers. De Minister heeft zich nog niet uitgesproken, in afwachting van nader onderzoek. Inmiddels is dat nader onderzoek uitgevoerd, maar zonder eenduidig resultaat.

Perspectief:

Gezien de noodzaak van landelijke eenheid van werken vanwege voertuigbestek, grootschalig optreden, bijstand, meldkamerinstructies en landelijke opleidingsprogramma's, moet het huidige palet van experimenten uitmonden in één landelijke aanpak. Vanwege de impasse heeft de Minister opdracht gegeven aan het WODC voor een onderzoek naar Uitruk op Maat. De uitkomsten zijn teleurstellend.

Een probleem voor alle partijen is het organiseren van de informatiepositie en de bijbehorende incidentclassificatie: dit is noodzakelijk voor de veiligheid, voor het vertrouwen en voor de winst (de winst van enkele uitrukken met kleinere bezetting wordt teniet gedaan door één opschaling met extra TS). Hierbij beperkt het proces om te komen tot één landelijke meldkamerorganisatie de lokale en regionale speelruimte.

Uiteindelijk zullen de branche en de Minister moeten vaststellen welke varianten landelijk worden ondersteund of (on)mogelijk gemaakt. Hierin zal de norm voor de opkomsttijd, die is gebonden aan TS-6, moeten worden meegenomen. In 2014 is door de brandweer, op verzoek van de Minister van Veiligheid en Justitie, een voorstel ontwikkeld, dat momenteel in de betrokken overlegstructuren wordt besproken en daarna aan de Minister zal worden aangeboden.

0-0-0-0-0

Versie 2 / 141106: laatste zin aangepast aan de actualiteit.

j) Vernieuwing aanpak technische hulpverlening

1. Ontwikkeling van de hulpvraag en van de hulpverlening

De brandweer heeft, naast de brandbestrijding, altijd een hulpverleningstaak gehad. Wel maakte de technische hulpverleningstaak een forse groei door, die gelijk op ging met de groei van het autoverkeer sinds de jaren '60. De hulp bij verkeersongevallen werd de afgelopen decennia verleend met de tankautospuit en met aanvullend gereedschap dat werd gebracht door twee collega's in een hulpverleningsvoertuig, de 'HV-2'. In de loop der jaren is het gereedschap op de tankautospuit steeds verder uitgebreid. De meerwaarde van de HV-2 boven de tankautospuit is daardoor steeds smaller geworden.

Een tweede groei van de hulpverleningstaak ontstond nadat de taken van de Dienst Bescherming Bevolking voor de rampbestrijding aan de brandweer werden toegewezen (Brandweerwet 1985). Hierbij ging het om zeer grote incidenten. Het Rijk verstrekke aan de regio's het daartoe noodzakelijke hulpverleningsmaterieel. Inmiddels heeft het Rijk hier het roer omgegooid en zijn de regio's geheel zelf verantwoordelijk voor het personeel en voor het materieel.

Een ontwikkeling van de laatste decennia is, dat de complexiteit van de opgaven toeneemt. Vrachtwagens bijvoorbeeld worden steeds groter en robuuster uitgevoerd en daardoor worden bevrijdingsacties moeilijker.

2. Landelijk antwoord: specialiseren en taken verdelen in het top-segment

In het landelijk overleg van de brandweer is de afgelopen jaren gewerkt aan een voorstel voor taakverdeling van specialismen, dat inmiddels door alle besturen is geaccordeerd. Dit houdt voor de zware technische hulpverlening in, dat er landelijk één team is voor nationale en internationale bijstand bij instortingen (USAR.NL) en dat er enkele regio's een interregionale taak krijgen voor zeer zware technische hulpverlening, waaronder de veiligheidsregio Midden- en West Brabant. Hiermee is de bovenkant van het spectrum afgedekt.

Het middensegment, bijvoorbeeld vrachtwagenongeval en het basissegment, bijvoorbeeld auto-boomongeval, blijven voor de regio's.

3. Regionaal antwoord: specialiseren en taken verdelen in het middensegment

In meer regio's is nagedacht hoe hiermee om te gaan. Tankautospuit + HV-2 zijn onvoldoende toegerust voor die zwaardere ongevallen. Bovendien is goede kennis en ervaring vereist – ervaring die niet iedereen opdoet vanwege het beperkte aantal zware incidenten. Daarom is het idee ontwikkeld om de bestaande werkwijze te knippen in twee delen:

- a. De basiszorg, die kan worden uitgevoerd door de tankautospuit;
- b. De zwaardere ongevallen resp. ongevallen met zwaar materieel of complexe ongevallen (middensegment), die worden aangepakt door een gespecialiseerd team van 6 personen, uitgerust met een daartoe ingericht voertuig, de HV-1-6.

Dit betekent dat bij elk ongeval de tankautospuiter uitrukt, om het ongeval af te handelen (basiszorg) dan wel om voorbereidingen te treffen in afwachting van de HV-1-6 of van het interregionale team. De HV-1-6 zal een opkomsttijd hebben van 20 minuten.

4. Paraatheid HV-teams

Vanuit de bezuinigingsvoorstellen Toekomstvisie Brandweezorg is als een van de voorwaarden gesteld dat er voor de bezetting van de HV-teams geen extra brandweerpersoneel (vrijwilligers) beschikbaar wordt gesteld. De bezetting van de HV-eenheden zal moeten komen uit de totale omvang van de brandweerpost waar de eenheden gesteld worden. Omdat bij een melding voor hulpverlening standaard een TS wordt gealarmeerd en een HV-team pas komt bij complexe hulpverlening op aanvraag, bestaat het risico dat indien de oproep komt voor dezelfde post als waar de HV eenheid gesteld staat, er onvoldoende personeel beschikbaar is voor de HV (zes personen). In de verdere uitwerking zal duidelijk moeten worden welke keuzes gemaakt worden ten aanzien van de plaatsing van de HV-teams en de alarmering daarvan in relatie tot de paraatheid van andere taken. Evaluatie zal verder moeten uitwijzen of en zo ja, welke bijstelling van de procedure in de praktijk nodig is.

5. Consequenties voor materieel en personeel

In deze benadering kunnen de bestaande 16 HV2-voertuigen met 2-persoons bezetting worden vervangen door 4 teams HV-1 met 6-persoons bezetting. Welke posten in aanmerking komen voor de uitvoering van deze taak is in dit stadium nog niet te zeggen. De voor- en nadelen van diverse spreidingsmogelijkheden worden nog onderzocht. De bedoeling is om de spreiding zo te kiezen, dat de 'black spots' van zware ongevallen in de regio met een beperkte opkomsttijd kunnen worden bediend.

Indien dit voorstel doorgaat vervallen circa 70 functieplaatsen HV-2¹⁷. De HV-1-6 wordt bediend door de TS-bezetting. De beperking van het aantal voertuigen beperkt vervolgens de beheerszorg. Het voorstel beperkt de uitrukbelasting van alle posten die momenteel een HV-2 hebben. Tegelijkertijd worden de posten die de HV-1-6-taak gaan uitvoeren zwaarder belast.

0-0-0-0

Versie 2 / 141106: paragraaf 4 toegevoegd op grond van veelgestelde vragen.

¹⁷ De HV-2's in het Stedelijk gebied hebben geen specifieke HV-1 bemanning, dus die kan ook niet vervallen.

k) Vrijwillige brandweer

1. Inleiding

De daadwerkelijke incidentbestrijding wordt bij de brandweer uitgevoerd door beroepsbrandweermensen en vrijwillige brandweermensen. In deze factsheet wordt vrijwilligheid bij de brandweer toegelicht.

Om de vrijwilligheid bij de brandweer in perspectief te zetten wordt eerst een korte historie van de brandweer geschetst. Vervolgens wordt een kenschets gegeven van de vrijwilligheid en van het functioneren van de vrijwilligheid binnen de brandweer.

2. Historie

In de Middeleeuwen was er bij brandbestrijding een vanzelfsprekende dienstplicht. Bij brand waren grote aantallen mensen nodig, om in lange rijen emmers met water door te geven. Burgers werden daartoe aangewezen en opgeroepen door het bestuur. De uitvinding van de brandspuit met slang (Jan van der Heijden, 1677) vergde opgeleid personeel, waarvoor vrijwilligers werden gerekruteerd of aangewezen, die werden beloond met een premiestelsel voor elke uitruk (bonus en malus, ook door Jan van der Heijden geïntroduceerd). Aangewezen burgers die geen brandweerdienst wilden vervullen, maar wel over geld beschikten, konden een remplaçant huren. Ook werd de brandspuit wel bemand door de schutterij.

In de Gemeentewet van 1851 werd de aangewezen brandweer (dienstplicht) verankerd. In de 19de eeuw nam het technische niveau van het materieel sterk toe en dat vergde steeds beter opgeleid personeel. Dat leidde, eerst in de grotere steden en later in de kleinere gemeenten, tot georganiseerde vrijwillige brandweer, met premiestelsel en vrijstelling van de schutterij. Veelal werd een brandweervereniging opgericht, die door de gemeente werd aangewezen voor de uitvoering van de brandweertaak. Personeel werd door de gemeente aangesteld, omdat gemeentelijke bevoegdheden werden uitgeoefend. Het verenigingsleven stond centraal.

Vanwege het specialistische materieel startte Amsterdam in 1874 een beroepsbrandweer, andere grote steden volgden. De beroepsbrandweer in de steden werd veelal aangevuld met vrijwillige brandweer.

In de jaren '80 van de 20ste eeuw werden de opleiding- en oefeningen steeds zwaarder en werd de brandweer in alle gemeenten een gewoon dienstonderdeel, waarbij het belangrijke verenigingsleven verschoof naar de brandweervereniging of personeelsvereniging, die bij de meeste posten tot op de dag van vandaag een belangrijke rol vervult.

Bij grote branden was samenwerking tussen naburige korpsen altijd noodzakelijk. Vanaf de jaren '70 werd meer samenwerking gezocht op regionaal niveau, voor de dure alarmcentrales, de opleidingen en grote oefeningen en voor de rampenbestrijding die in de Brandweerwet 1985 als taak werd toegevoegd. De cafébrand te Volendam en de vuurwerkrampe te Enschede deden het Rijk besluiten tot volledige regionalisering van de brandweer per 01-01-2014, betaald door de gemeenten. Zie de factsheet 'Regionalisering van de brandweer'.

3. Kenschets van de vrijwilligheid

In 2014 zijn 830 vrijwilligers aan de brandweer van VRBZO verbonden, in elk van de 21 gemeenten zijn vrijwilligers actief. In 19 van de 21 gemeenten wordt de brandweezorg geheel door vrijwilligers uitgevoerd. Dit omvat zowel de basiszorg (bemensing tankautospuit, hulpverleningsvoertuig en redvoertuig), als specialismen zoals waarschuwing & verkenning en grootschalig watertransport. Ook vervullen sommige vrijwilligers een staffunctie bij grootschalig brandweeroptreden. In Helmond en Eindhoven kennen we zowel een beroepskern als vrijwilligers. Zonder de beroepscollega's tekort te doen, is hiermee wel aangegeven dat de vrijwilligers essentieel zijn voor de brandweer in de regio. Rechtspositioneel zijn brandweervrijwilligers vergelijkbaar met de oproepkracht, maar dan één waaraan zeer hoge eisen worden gesteld. De opleidings- en oefeneisen voor vrijwillig- en beroepspersoneel zijn gelijk.

De vrijwilligers bij de brandweer zijn zeer divers qua achtergrond. Elke post is heterogeen van samenstelling, hoewel posten soms een accent kennen (bijvoorbeeld middenstanders, of personeel van een grote fabriek in de gemeente ...). Sommige beroepsbrandweermensen die buiten de stad wonen, zijn in hun woonplaats tevens vrijwilliger. Sommige vrijwilligers zijn zowel beschikbaar bij de 'eigen post' in de woonplaats als bij de post in de gemeente waar ze werken. Hoewel de vrijwilligers voor de activiteiten voor de brandweer worden betaald, zien de meesten het niet als beroep. De ervaren belasting is dan ook zeer verschillend en wordt veelal eerder veroorzaakt door moeilijke inpassing van de brandweerverplichtingen bij de werkgever of in het gezin, dan dat de vrijwilliger zelf zich teveel belast voelt door het aantal uitrukken. Wel wordt weer veel belasting ervaren vanwege nodeloze alarmering (doorgaans vanwege automatisch alarm).

Het aantal uitrukken per persoon is sterk afhankelijk van het zorggebied en van de beschikbaarheid van de betreffende vrijwilliger. Los van de uitrukken heeft iedere vrijwilliger wekelijks een oefenavond. Vrijwilligers in opleiding zijn daarnaast gedurende 2 jaar 1 à 2 avonden bezig met de opleiding tot manschap. De opleiding tot bevelvoerder vergt andermaal 2 jaar. Daarnaast dient elke vrijwilliger jaarlijks 2-4 dagdelen beschikbaar te zijn voor warme trainingen of bijscholingen. Tot slot zijn de kwaliteitstesten of wedstrijden en vertegenwoordiging van de brandweer bij lokale evenementen (bijvoorbeeld in het kader van voorlichting) belangrijke activiteiten.

Waar de functie van brandweervrijwilliger vroeger relatief vrijblijvend was, zijn er de laatste decennia scherpe kwaliteitseisen gegroeid en wordt er gestuurd op kwaliteit, opkomst en aanwezigheid. Tegelijkertijd is de druk op de mensen vanuit gezin en werk toegenomen en veel mensen willen hun vrije tijd anders besteden.

4. De vrijwilligheid in de werking van de uitruk

De werking van de vrijwillige brandweer voor de uitruk is op het oog simpel. Er is een aantal vrijwilligers verbonden aan de post en bij alarm worden deze gealarmeerd. Zij spoeden zich naar de post, kleden zich om, springen in het voertuig, gaan op weg naar het incident, treden handelend op, gaan weer naar de kazerne en terug naar huis of werk – wat op dat moment aan de orde is. Echter, gezien het karakter van de vrijwilligheid heeft elke stap in deze reeks haar bijzonderheden.

Doorgaans worden alle vrijwilligers van een post gealarmeerd, bij kleinere incidenten soms per subgroep.

Elke gealarmeerde vrijwilliger ontvangt het alarm op een pieper, maar het alarm kan slecht uitkomen. Betrokkene staat onder de douche, of is een dagje uit met het gezin, of is net bezig met een lastige klus voor de werkgever. Als regel komt zodoende een deel van de vrijwilligers op, buiten werktijd een groter deel dan binnen werktijd. De een komt vaker op dan de ander.

De tijd die verstrijkt tussen het alarm en de aankomst op de post verschilt van persoon tot persoon, afhankelijk van de verblijfplaats. De een woont of werkt dicht bij de post en kan er sneller zijn dan de ander. Nadat de zesde collega is gearriveerd, vertrekt het voertuig (verondersteld dat alle functies bezet zijn, m.n. bevelvoerder en chauffeur). Collega's die later komen gaan weer naar huis of blijven op de post in afwachting van een nader bericht.

De tijd die het hele proces kost, van verwerking van de melding, alarmering, naar de kazerne, uitrukken en rijden tot op de plaats incident is de 'opkomsttijd'. Het is uiteraard van belang om zo snel mogelijk bij het incident te zijn. Bovendien zijn hieraan normen verbonden. Zie verder de factsheet 'Dekkingsplan en opkomsttijden'.

Nadat het incident is afgewikkeld wordt nagepraat en gaat ieder weer naar huis of naar het werk, met eigen ervaringen en gedachten. De huiselijke- en de werkring zijn dan de opvang, na aangrijpende incidenten wordt bedrijfsopvang geregeld.

5. Plussen en minnen

De grote plus van het vrijwilligerssysteem is, dat de gemeenschap kan beschikken over een gemotiveerde brandweer, tegen voor de gemeente beperkte kosten. De gemeenten in de regio hebben zodoende een 'web' van brandweerposten met bij elkaar, naast de beroeps, meer dan 800 vrijwilligers, die al die situaties benaderen waar andere burgers juist weglopen of wegrennen. Bovendien vervullen de vrijwillige brandweren in veel gemeenten méér maatschappelijke functies dan alleen de incidentbestrijding.

De vrijwilligheid combineert niet gemakkelijk met het managementdenken dat achter de regionalisering van de brandweer zit. De vrijwillige brandweer valt niet met vaste managementsjablonen te besturen. Door de bovengenoemde variabelen van beschikbaarheid, wonen en werken verschilt de situatie van post tot post en van vrijwilliger tot vrijwilliger. De één woont dichtbij en is vaak beschikbaar, maakt dus een groot gedeelte van de uitrukken mee. De ander woont wat verder van de kazerne of werkt ver weg, maakt dus weinig uitrukken mee. Zo groeien er ervaringsverschillen. De ene post heeft veel beschikbare collega's rond de post wonen en werken en daar kan de post met 13 mannen en vrouwen prima een tankautospuut bezetten. Een andere post heeft 27 mensen, maar moet in de vakantieperiode puzzelen om de bezetting van de tankautospuut rond te krijgen.

Een aantal posten heeft voldoende vrijwilligers om buiten werktijd de bezetting rond te krijgen, maar heeft problemen tijdens werktijd, bijvoorbeeld omdat in de afgelopen jaren een aantal vrijwilligers een werkplek verder weg van de post heeft gekregen. Op die posten is het aanlokkelijk om, als de melding dat toestaat, al met 4 mensen te gaan rijden in plaats van lang te wachten op de 5^{de} en 6^{de} persoon. Zie ook de factsheet 'Uitruk op maat'. Uiteindelijk is de opkomst bij een vrijwillige

post nooit gegarandeerd. Als de vrijwilligers zien aankomen dat er onvoldoende bezetting is en dit niet kunnen oplossen, dan wordt de post noodgedwongen bij de meldkamer buiten dienst gemeld en wordt na een melding vanuit het zorggebied een andere post gealarmeerd. Dit gebeurt ook indien blijkt dat de eerste post na alarmering onvoldoende opkomt, waardoor uiteraard de opkomsttijd oploopt.

6. Perspectief

De vrijwilligers vormen de ruggengraat van de brandweer, daar is geen twijfel over. Ook is duidelijk dat door de eeuwen heen de rol en positie van de vrijwilligheid – en ook van het beroepspersoneel – steeds in ontwikkeling is geweest. Zo kent ook deze tijd haar uitdagingen. Veranderende demografische samenstelling van de bevolking zoals vergrijzing en verkleuring, een ander beeld van de positie van vrouwen, scherpere eisen op het werk en een rijke invulling van vrije tijd met tal van activiteiten, allemaal bewegingen waarop de brandweer moet inspelen. Daarnaast zijn weer nieuwe mogelijkheden en innovaties in ontwikkeling, zoals beschikbaarheidssystemen en pagers met terugmelding, die het systeem faciliteren. Zowel in de regio Zuidoost-Brabant als landelijk zijn onderzoeken gedaan naar wat vrijwilligers motiveert en op welke wijze de brandweer vrijwilligers kan vinden, boeien en binden. Daar wordt lering uit getrokken, tegelijkertijd kan niet aan alle wensen van alle vrijwilligers worden voldaan. Zeker in de huidige tijd van bezuinigingen is het balanceren. Regionale bezuinigingen vragen om regionale maatregelen terwijl, zoals hierboven duidelijk is geworden, geen enkele post gelijk is aan een andere. De uitdaging is om regionaal beleid dat past binnen de huidige tijd, te verbinden met lokaal maatwerk.

0-0-0-0

10.3. VERSLAG CONSULTATIE GEMEENTERAADSLEDEN

Voor tweemaal een goed gevulde zaal met totaal circa 80 deelnemers, waarvan ongeveer de helft nieuwe raadsleden, presenteerde werkgroepvoorzitter Alfred Veltman de voorstellen van de bestuurlijke werkgroep Toekomstvisie Brandweezorg. Vervolgens werden de aanwezigen in staat gesteld hun mening te geven en vragen te stellen. De vragen en antwoorden werden 'live' gesteld en gegeven, veelal in discussievorm. Hieronder zijn de vragen en opmerkingen afzonderlijk opgenomen in de bewoordingen van de secretaris. Soms is nadere informatie toegevoegd, waar tijdens de bijeenkomst geen tijd voor was of die ter plaatse niet paraat was. Deze staat tussen [haken].

De Ondernemingsraad van VRBZO (OR) maakte van de gelegenheid gebruik om aan te geven dat men in een vroeg stadium betrokken wil zijn en dat men het niet eens is met de bezuinigingen. De OR heeft haar standpunten in afzonderlijke brieven aan gemeenten en bestuur verwoord. De OR gaf verder aan dat veel reacties en vragen herkenbaar zijn en door de OR worden meegenomen in haar standpunt.

De voorzitter sloot af met een korte schets van het vervolg. De bestuurlijke werkgroep verzamelt in de periode juni-augustus alle reacties en vragen en stelt in september haar definitieve voorstel op. Daarover neemt het Algemeen Bestuur in december een voorgenomen besluit, waarna de gemeenteraden worden gevraagd een zienswijze te formuleren. In maart 2015 beslist het Algemeen Bestuur definitief.

Wenst u nadere informatie?

De bestuurlijke werkgroep heeft een lijst met veelgestelde vragen plus de antwoorden daarop samengesteld. Daarnaast zijn er 'factsheets' over 'risicobeheersing', 'dekkingsplan en opkomsttijden', 'uitruk op maat', 'vernieuwing van de hulpverlening', 'tweede tankautospuit', 'maatscenario natuurbrand', 'personele organisatie' en 'regionalisering van de brandweer' en is er een presentatie met toelichting beschikbaar waarin de voorstellen worden samengevat.

Voor elke gemeenteraad zal een compleet pakket worden samengesteld. Dit materiaal kan ook worden opgevraagd via toekomstvisie.brandweezorg@gmail.com. Bij dat adres kunt u ook alle andere vragen over Toekomstvisie Brandweezorg stellen.

Klik op een paginanummer om naar de betreffende pagina te gaan.

Inhoud

Korte toelichting vooraf door de voorzitter.	2
Proces en werkwijze	2
Brandweer algemeen	6
Risicobeheersing.....	7
Incidentbestrijding	7
Personeelszaken	10

Korte toelichting vooraf door de voorzitter.

Alle brandweerkorpsen in Nederland zijn uiterlijk per 01-01-2014 opgegaan in de veiligheidsregio's, ook in Zuidoost-Brabant. Dat is gebeurd op grond van de Wet Veiligheidsregio's. Vanaf 1 januari 2014 is het aan gemeenten niet meer toegestaan om zelf een brandweer in stand te houden. De veiligheidsregio's zijn 'gemeenschappelijke regelingen', met daarenboven wettelijk opgelegde beperkingen in de inrichting ('lex specialis'). In Zuidoost-Brabant was de meerderheid van de gemeenten vóór goede samenwerking tussen de brandkorpsen maar niet vóór volledige regionalisering van de brandweer. Zonder wettelijke dwang zou de brandweer in Zuidoost-Brabant waarschijnlijk niet zijn geregionaliseerd.

Omdat er zo één korps brandweer ontstond, was het nodig ook tot één visie te komen en tot één manier van verdeling van de kosten. In 2013 is besloten over de wijze van kostenverdeling. Enkele gemeenten waren het daarmee niet eens, daarover loopt nog een procedure. De meerderheid van het Algemeen Bestuur heeft bovendien gesteld dat er moet worden bezuinigd.

Na deze uitleg presenteerde de voorzitter de opdracht, die aan de bestuurlijke werkgroep is gegeven, de visie en de voorstellen, zoals die zijn opgenomen in de Tussenrapportage die voor ieder beschikbaar is.

Proces en werkwijze

Mag de presentatie beschikbaar worden gesteld aan de gemeenteraden?

Ja dat mag. De presentatie met de bijbehorende toelichting kan worden opgevraagd via toekomstvisie.brandweezorg@gmail.com.

Hoe is de informatie gehaald van de werkvloer?

VRBZO is al 6 jaar bezig met bezuinigingen en het daartoe inventariseren van voorstellen, van hoog tot laag. Al deze informatie is beschikbaar gesteld aan de bestuurlijke werkgroep. Zo is binnen Risicobeheersing breed geïnventariseerd wat de mogelijkheden zijn en zijn binnen Incidentbestrijding hoofden brandweezorg en korpscoördinatoren/postcommandanten betrokken. Ook werden diverse bestaande werkgroepen geraadpleegd. Voor de beheersfuncties zijn de beheimensen nadrukkelijk betrokken. Deze betrokkenheid van velen bij het proces de afgelopen jaren wil natuurlijk niet zeggen dat iedereen het ook overal mee eens is.

Waar blijft het budgetrecht van de gemeenteraden?

De veiligheidsregio is een gemeenschappelijke regeling. Elke gemeente is in het Algemeen Bestuur vertegenwoordigd door de burgemeester en gemeenteraden geven zienswijzen. Het Algemeen Bestuur beslist, ook over de financiën. Dit beperkt uiteraard het budgetrecht van elke gemeenteraad afzonderlijk, want het Algemeen Bestuur kan anders besluiten dan een gemeente wenst. Dit geldt voor alle gemeenschappelijke regelingen want zo zit de Wet Gemeenschappelijke Regelingen in elkaar.

Hoe zijn de stemverhoudingen in het Algemeen Bestuur?

Voor financiële zaken is er een gewogen stemming uitgaande van 51 stemmen. Eindhoven heeft 15 stemmen, Helmond 6 en zo verder, naar rato van het aantal inwoners. [Deze verhouding was destijds gebruikelijk binnen het SRE en is door de veiligheidsregio overgenomen.]

Welke mogelijkheden geeft een gemeenschappelijke regeling voor raadsleden voor inspraak en sturing, dat moet elke raad eens goed bekijken.

Er bestaat landelijk veel discussie over gemeenschappelijke regelingen, maar het feit is dat de Wet veiligheidsregio's de gemeenschappelijke regeling voorschrijft inclusief enkele beperkende voorschriften.

Heeft het Algemeen Bestuur een bezuinigingsbedrag of –percentage genoemd?

Neen. Daar is wel over gesproken, maar uiteindelijk is besloten om dat niet te doen, om voldoende ruimte te bieden voor inhoudelijke visieontwikkeling.

Het is dus een dubbele opdracht: visie en bezuiniging. Dat loopt door elkaar.

Ja het is een dubbele opdracht, zo gaat dat in de praktijk. Neen het loopt niet door elkaar. De bestuurlijke werkgroep heeft de visie inhoudelijk geformuleerd. Indien de bestuurlijke werkgroep tot de conclusie zou zijn gekomen dat er in de brandweer geïnvesteerd zou moeten worden, dan hadden we een duurdere brandweer voorgesteld.

Niemand wil verantwoordelijkheid nemen voor snijden in de veiligheid en wij hebben geen bezuinigingsopdracht aan onze bestuurder meegegeven.

Dat u geen bezuinigingsopdracht heeft meegegeven is goed mogelijk, omdat hierover binnen het Algemeen Bestuur verschillend werd gedacht. Het Algemeen Bestuur beslist bij meerderheid van stemmen. Dat het goedkoper zou moeten is overigens al vanaf 2010 een terugkerend punt in het Algemeen Bestuur, gevoed vanuit de gemeenten. De situatie is altijd al geweest dat veiligheid moet concurreren met andere beleidsterreinen. Dat was de afgelopen decennia niet zo merkbaar omdat er geld genoeg was. Nu gemeenten moeten bezuinigen komen de keuzes op tafel.

Wij moeten 2 ton méér gaan betalen voor de brandweer, terwijl we een TS en mogelijk een hoogwerker en de bijbehorende vrijwilligers moeten inleveren. Hoe gaan we dat uitleggen? Dat is onaanvaardbaar! Degenen die het goed voor elkaar hadden worden dus gestraft!

Het Algemeen Bestuur heeft in 2013 gekozen voor de bijdrage brandweezorg in het Gemeentefonds als sleutel voor de verdeling van de kosten van de brandweer over de gemeenten. Dat sluit niet aan op de historische kosten, zoals vastgelegd in de administraties, dus er zijn gemeenten die goedkoper uit (lijken te) zijn en gemeenten die méér (lijken te) moeten betalen. Als méér betalen combineert met beperking van de brandweer in dezelfde gemeente is inderdaad zuur, maar de conclusie 'goed werk wordt gestraft' kun je zo niet 1 op 1 trekken. [De verschillen tussen gemeenten zijn mede te verklaren doordat gemeenten de brandweerkosten in het verleden verschillend hebben verwerkt in de financiële administratie. Wat gemeenten voorheen voor de brandweer betaalden is onderling dus niet direct vergelijkbaar. Dat sluit natuurlijk niet uit dat een brandweer die bovengemiddeld efficiënt werkte na middeling méér geld kost].

Wij zijn nadeelgemeente. Is er gekeken naar een fasering van de meerkosten?

Ja. De meerkosten en ook de voordelen voor de andere gemeenten worden stapsgewijs opgevoerd resp. afgebouwd, gespreid over een termijn van 4 jaren.

Is er gekeken naar de mogelijkheid van elke gemeente om een eigen budget voor haar eigen brandweer te hebben?

Ja. De bestuurlijke werkgroep doet alleen voorstellen voor het gezamenlijke, dus een regiobreed basispakket. Elke gemeente geheel autonoom laten zijn in haar bestedingen kan niet, want brandweezorg is gebaseerd op burenhulp en samenwerking. Bovendien moet de werkvorm wel binnen de wet passen: gemeenten mogen geen eigen brandweer meer hebben. U mag natuurlijk spreken over “onze brandweer” als onderdeel van de plaatselijke gemeenschap, maar strikt formeel heeft de gemeente geen eigen brandweer meer.

In de wijze van organisatie van de veiligheidsregio en brandweerposten is wel getracht om elke post van voldoende regelcapaciteit en eigen budget te voorzien, zodat men de dagelijkse gang van zaken zelf kan regelen.

De kosten in Eindhoven zijn de afgelopen 15 jaar verdubbeld, terwijl er geen brandweermannen bijkomen. Waar komt dat door?

[De kostenstijging heeft drie hoofdoorzaken: reguliere kostenstijging (inflatie), versterking van de crisisbeheersing door rijksbeleid vanwege de rampen in Volendam en Enschede (o.a. de versterking meldkamer) en betere arbeidsvoorwaarden voor het beroepsuitrukpersoneel (CAO 2005). Omdat voorheen de kosten in gemeenten op verschillende manieren zijn bijgehouden is het moeilijk exacte bedragen of percentages te noemen, ook landelijk is het nog niet gelukt dit precies in kaart te brengen.

In de verbetering van de brandweer is over het algemeen door veel gemeenten niet of beperkt geïnvesteerd, de brandweer is ook niet uitgebreid en op het beheer is de afgelopen jaren door de regio Brabant-Zuidoost bezuinigd. Daar zit de kostenstijging, afgezien van inflatie, dus niet.]

Is er een overzicht wat de gemeente jaarlijks betaalt en wat de brandweer daarvoor doet?

Ja, dat staat in de jaarlijkse begroting. Er is één korps en één begroting, dus het werk van de brandweer is niet 1 op 1 te herleiden tot één gemeente.

Kan het % bezuinigingen op management en beheer worden onderbouwd?

Deze bezuinigingen zijn niet gedetailleerd uitgewerkt [omdat het, behoudens het vervallen van managementfuncties, vooral gaat om secundaire effecten en om taakstellende bezuinigingen, zoals:

- Beperking materiële kosten personeel, denk aan verzekeringen voor personeel. Indien het aantal personeelsleden afneemt dalen ook de premies.
- Beperking kosten afschrijving, beheer en onderhoud materieel. Minder materieel is minder kosten.
- Efficiëntiewinst door gezamenlijke inkoop (soms beperkt doordat voorheen korpsen konden meeliften met gemeentelijke inkoopprogramma's), met name van voertuigen.

- Efficiëntiewinst door het organiseren van het technisch en operationeel beheer vanuit regionaal perspectief.
- Beperking van de formatie voor de bedrijfsvoering, omdat de kosten voor de bedrijfsvoering volgens VRBZO-beleid maximaal 15% van de begroting mogen omvatten. De 'overhead' krimpt dus vanzelf mee indien de sectoren krimpen.

De implementatie van al deze maatregelen en effecten is van vele variabelen afhankelijk. Op grond van eigen ervaring en van ervaringen in andere regio's zijn per onderdeel schattingen gemaakt.]

Eerder heb ik vanuit de raad Eindhoven al gevraagd om op regionaal niveau discussie te voeren met gemeenteraadsleden, in plaats van voorlichting en consultatie.

Dat klopt en daar is de bestuurlijke werkgroep niet op ingegaan. [De gemeenteraad van Eindhoven heeft in diezelfde lijn in februari 2014 een verzoek ingediend om een regionaal platform van gemeenteraden op te richten voor Toekomstvisie Brandweezorg, waarin raadsleden namens 'hun' raad deelnemen. Aan de raad van Eindhoven heeft de bestuurlijke werkgroep toen laten weten dat dit niet wordt overgenomen, omdat een verzwaaring van verantwoordelijkheden van raadsleden op regionaal niveau de bevoegdheden van de afzonderlijke gemeenteraden aantast en niet past in de huidige structuur.]

Ik zou dit onderwerp graag bespreken met brandweermensen. Kunnen we naar de kazernes toe?

Natuurlijk kan dat, waarom niet? [De bestuurlijke werkgroep kan er via VRBZO zo nodig in voorzien dat vrijwilligers en beroepsmedewerkers van zowel de uitrukdienst als van risicobeheersing en van bedrijfsvoering met u in contact treden. Daarbij nog eens opgemerkt dat het uitvoerende brandweerwerk niet alleen de uitruk omvat, maar ook het preventiewerk (risicobeheersing) in al haar verschijningsvormen en de opleiding, oefening, planvorming en verkenning.]

Straks gaan onze zienswijzen naar het Algemeen Bestuur. Stel dat het Algemeen Bestuur in meerderheid de plannen afwijst, wat gaat u dan doen, wat betekent dat dan?

Als het Algemeen Bestuur onze plannen niks vindt dan gaan ze niet door. Dan blijft de situatie zoals ze is. [Het Algemeen bestuur kan dan uiteraard andere voorstellen (laten) uitwerken en vaststellen.]

Wat doen jullie met onze opmerkingen?

Alles wordt genoteerd en op een rij gezet. Dat komt voor ieder beschikbaar, dus het vindt z'n weg in de besluitvormingsprocessen: in gemeenteraden, bij de Ondernemingsraad en in het Algemeen Bestuur. De bestuurlijke werkgroep inventariseert alle opmerkingen en suggesties. Daarna bekijkt de werkgroep hoe die kunnen worden benut voor verbetering van het plan.

Burger is medeverantwoordelijk. Is er over gedacht om de burger hierbij te betrekken?

Het is van groot belang dat mensen goed zijn geïnformeerd en voorbereid. Dat is niet gemakkelijk. Vooral op het gebied van preventie en zelfredzaamheid is de rol van de burger belangrijk. Binnen de overheid is de relatie met de burger een zaak van de gemeente. De veiligheidsregio kan daarbij ondersteunen. Zo zijn er diverse initiatieven, bijvoorbeeld gericht op verzorgingstehuizen en op verminderd zelfredzame mensen die op zichzelf wonen.

Als het gaat om beslissingen van de veiligheidsregio, dan gaat ook de communicatie uit van de veiligheidsregio.

Brandweer algemeen

Doet de brandweer aan innovatie?

Jazeker. De werkwijze van de brandweer wordt intensief landelijk afgestemd. Zodoende zijn er twee lijnen van innovatie: vanuit de verbeteringen in de praktijk naar landelijke uitwisseling en van landelijk en wetenschappelijk onderzoek naar de praktijk. Dat gaat over klein en groot, zoals handigheidjes op het voertuig, nieuwe blustechnieken maar ook over bouw- en bekledingsmaterialen, methoden die de burger helpen zichzelf weerbaarder te maken en over bedrijfsvoering.

Wordt er samengewerkt met defensie/ kazerne Oirschot en met de luchthavenbrandweer?

Ja. Landelijk is er een regeling civiel-militaire samenwerking. Wij kunnen de hulp van defensie inroepen als dat nodig is op de punten waar defensie sterk in is. Met de luchthavenbrandweer is er een intensieve samenwerking voor de bestrijding van luchtvaartongevallen, dan werken we samen, de gemeente resp. de voorzitter van de veiligheidsregio is verantwoordelijk. De civiele brandweer werkt dan mee aan de bestrijding van een luchtvaartongeval. Indien de civiele brandweer de luchthavenbrandweer nodig heeft, dan zal deze zo mogelijk komen helpen, maar dat vergt wel dat het vliegverkeer op Eindhoven Airport en Vliegbasis Eindhoven wordt beperkt, want de luchthavenbrandweer moet ter plaatse zijn, afhankelijk van de grootte van de vliegtuigen.

Hoe zit het met de brandveiligheid voor dieren?

De brandweer is er voor het beschermen van mensen, dieren, milieu en goederen. Er zijn af en toe branden bij de intensieve veehouderij met zeer ernstige gevolgen. Zoals ook bij mensen vallen bij dieren de eerste klappen door de rook, nog voordat de brandweer arriveert. Er is het een en ander gedaan aan brandpreventieve voorschriften, maar erg overtuigend is dit nog niet. Een beperking bij de brandpreventie is, dat een gemeente niet méér aan preventieve voorzieningen mag eisen dan de wet toestaat.

Hoe zit het met de jeugdbrandweer?

De jeugdbrandweer is van harte welkom en verdient steun. Dat wordt via de posten geregeld, regionaal wordt waar nodig ondersteuning geboden. Daarnaast gaat de jeugdbrandweer een goede plek krijgen in de regionale Brandweervereniging.

Huizen zijn tegenwoordig eigenlijk veel brandgevaarlijker dan vroeger (bijvoorbeeld passiehuizen), is daar rekening mee gehouden?

Ja, op twee manieren. Om te beginnen door de nadruk op zelfredzaamheid van de burger. In de ruimte waar het brandt heb je slechts enkele minuten om te vluchten, dus het is belangrijk dat mensen de brand snel ontdekken en kunnen vluchten (zelfredzaamheid, rookmelders ...). Daarnaast

kiest de werkgroep voor behoud van de bestaande opkomsttijden van de eerste tankautospuut (géén posten opheffen), zodat de brandweer er snel kan zijn om te helpen, zo mogelijk te redden en om verdere uitbreiding te voorkomen.

Risicobeheersing

Kunnen we niet naar een basisvoorziening voor elke gemeente?

Ja, dat is precies het voorstel van de bestuurlijke werkgroep: een regionale basisvoorziening voor de brandweer (risicobeheersing en incidentbestrijding). Indien een gemeente méér wil dan kan dat, maar dat meerdere moet dan wel door de gemeente worden betaald.

Als je als gemeente specifieke risico's hebt moet je dan extra betalen? Bijvoorbeeld Van den Anker.

Nee, de risico's zoals ze zijn op 31-12-2014 vallen alle onder het gemeenschappelijke pakket (wettelijk/collectief) dat wordt verzorgd vanuit de gemeentelijke bijdrage volgens verdeelsleutel. Voor de toekomst wordt uitgegaan van goed overleg tussen gemeente en veiligheidsregio, met als uitgangspunt dat (effect van) regionaal beleid regionaal wordt betaald en (effect van) gemeentelijk beleid gemeentelijk wordt betaald.

Is rekening gehouden met private bouwplantoetsing?

Over private bouwplantoetsing lopen landelijk al enkele jaren discussies, gezien het voornemen van het Kabinet om de bouwplantoetsing te privatiseren. De brandweer is partij in deze discussies. Deels gaat het om de standaard-bouw, een categorie waar de brandweer zich niet mee bezig houdt omdat het Bouwbesluit voldoende waarborgen biedt voor de brandveiligheid. In de Kabinetsplannen gaat het echter op termijn mogelijk ook om gebouwen en installaties waar de veiligheid bijzondere aandacht verdient. Het gaat dan om de veiligheid van gebruikers/bewoners, van omwonenden en van brandweerpersoneel dat bij een brand moet optreden. In die gevallen wil de brandweer als adviseur van de gemeente haar rol blijven vervullen.

Incidentbestrijding

Fijnmazigheid is aardig, maar zijn er niet posten overtollig? Wat is de visie achter 'overal een TS'?

Hoewel het aantal uitrukken per jaar per post verschilt, zijn er geen overtollige posten. Een beperkt aantal uitrukken maakt een post niet overtollig. De bestuurlijke werkgroep hecht eraan de bestaande opkomsttijden voor de eerste tankautospuut te handhaven en wil voorkomen dat er meer overschrijdingen van de opkomsttijden ontstaan dan nu het geval is. Bovendien heeft een post ook een maatschappelijke rol in haar omgeving te spelen, om de verbinding te maken tussen de brandweer en de bewoners en kan de post een belangrijke rol spelen bij voorlichting en instructie (preventie).

Het aantal uitrukken is om deze redenen niet als maatgevend genomen.

Als overal de tweede tankautospuut vervalt, tast dat de veiligheid van burgers niet aan?

Op veel posten is nooit een tweede tankautospuut geweest of is deze eerder al door de gemeente geschrapt.

Er zijn nu 12 tweede TS-sen en 2 derde TS-sen. De bestuurlijke werkgroep stelt voor om die 12 tweede TS-sen te schrappen. De twee derde TS-sen worden dan tweede TS-sen. Daarenboven stelt de bestuurlijke werkgroep voor om 4 TS-sen als reservevoertuig aan te houden, tevens voor oefening e.d. De voorgestelde ingrepen hebben uiteraard effect op de brandweezorg, maar de bestuurlijke werkgroep is van mening dat ook na doorvoering van de voorstellen nog steeds sprake is van adequate, verantwoorde, brandweezorg. Het aantal malen dat een tweede TS bij een incident nodig is, is beperkt.

[De alarmeringen over de afgelopen 2 jaren zijn geteld. Het aantal alarmeringen van de tweede TS op de posten, voor incidenten en om andere redenen, bedraagt 4% van het totaal aantal alarmeringen. Zonder de alarmeringen Stedelijk Gebied is dit bijna 8%.

Een effect van het vervallen van de tweede TS is, dat het totale pakket uitrukken door minder mensen moet worden gedaan, het gemiddelde aantal uitrukken per brandweermedewerker neemt dus toe. Dat effect is per post en per medewerker verschillend, dus dat moet 'micro' worden beoordeeld. Zie ook de factsheet 'Tweede TS'.]

Moet er worden uitgerukt met 4 personen en tast dat dan de veiligheid van het personeel niet aan?

Nee dit is niet juist. De basisbezetting van de tankautospuut blijft 6 personen. Er zijn echter veel uitrukken waar niet alle 6 personen nodig zijn, maar 4 of 2. Als dat vóóraf duidelijk is kan met minder mensen worden uitgerukt. De bevelvoerder op het voertuig bepaalt uiteindelijk met hoeveel mensen wordt uitgerukt, niet de meldkamer of het management.

Is een ladderwagen hetzelfde als een hoogwerker?

Nee, dat zijn verschillende wagens, maar ze hebben beide de functie van redvoertuig.

De posten aan de landsgrenzen hebben afspraken met de Belgen. Moeten die voortaan zelf betaald worden?

Neen. De bestaande afspraken blijven, zowel met Nederlandse als met Belgische buurregio's en deze vallen binnen het gezamenlijke pakket (wettelijk/collectief). De afspraken blijven hetzelfde of worden mogelijk uitgebreid.

Het duikteam is opgeheven, is dat een verschraling? Op foute beslissingen kun je terugkomen, komt er weer een duikteam in de toekomst?

Ja dat is een verschraling, maar ook een beslissing die na zeer rijp beraad en gezien en gehoord de bezwaren door het Algemeen Bestuur is genomen. Een nieuw duikteam wordt door de bestuurlijke werkgroep niet voorgesteld. Overigens beschikt de regio inmiddels over drie oppervlaktereddingsteams, waardoor de brandweer sneller dan voorheen met een specialistisch team ter plaatse kan zijn, om op te treden als de personen zich aan de oppervlakte bevinden.

Bij de hulpverlening: HV2 tegenover HV-1-6 hoe zit dat precies?

Sinds de jaren '60 is de technische hulpverlening toegenomen, met name bij verkeersongevallen. De hulp bij verkeersongevallen werd verleend met de tankautospuiter en met aanvullend gereedschap dat werd gebracht door twee collega's in een hulpverleningsvoertuig, de HV-2. In de loop der jaren is het gereedschap op de tankautospuiter steeds verder uitgebreid. Het 'meerdere' van de HV-2 is daardoor steeds smaller geworden.

Tegelijkertijd zijn er meer ongevallen gekomen met zwaar materieel, bijvoorbeeld vrachtwagens. Daarvoor is de capaciteit van de combinatie tankautospuiter + HV-2 onvoldoende. Hiertoe wordt voorgesteld om, aanvullend op de tankautospuiter, een zwaarder uitgerust voertuig met zes daartoe opgeleide personeelsleden in te zetten (HV-1-6). Voor hele grote incidenten kan de regio de hulp inroepen van landelijke teams.

Er ontstaan zodoende drie lagen: basis-hulpverlening (tankautospuiter), zware hulpverlening (tankautospuiter + HV-1-6) en zeer grote of complexe incidenten (tankautospuiter + HV-1-6 + interregionaal HV- team).

Hoe wordt regionale bijstand georganiseerd, indien de tweede tankautospuiteren zijn geschrapt?

Er vervallen 8 van de 50 voertuigen inclusief bezetting, plus nog eens 4 bezettingen. Er blijven dus 38 bezette voertuigen over plus 4 onbemande. Dit is voldoende voor het maatscenario 'natuurbrand' en dus ook voor alle incidenten die kleiner zijn dan natuurbrand. Bij grotere incidenten dan het maatscenario wordt interregionale bijstand ingezet, zoals onze regio ook bijstand kan leveren bij grote incidenten in andere regio's.

Vervalt in het voorstel in Eindhoven de helft van de tankautospuiteren?

Nee dat is niet juist. Eindhoven-Woensel heeft 1 tankautospuiter en dat blijft zo. Eindhoven-Centrum heeft 3 tankautospuiteren (2 beroeps en 1 vrijwillig) en voorgesteld wordt om over te gaan naar 2 tankautospuiteren (1 beroeps en 1 vrijwillig). Daarenboven kan ook Eindhoven in het voorstel gebruik maken van de regionale reserve-tankautospuiteren, voor oefening en bij onderhoud.

In schema:

	2014		Voorstel bestuurlijke werkgroep	
	Ehv-Centrum	Ehv-Woensel	Ehv-Centrum	Ehv-Woensel
TS totaal	3	1	2	1
1 ^{ste} TS	1	1	1	1
2 ^{de} TS	1	0	1 (herbezetting door vrijwilligers)	0
3 ^{de} TS	1 (herbezetting door vrijwilligers)	0	0	0
Onbemand/reserve	0	0	4 TS regionale reserve	

Wat kost het als een gemeente haar tweede TS wil behouden?

Dat roept veel praktische vragen op, bijvoorbeeld is die TS dan ook voor de burenen inzetbaar enz. Deze vragen en de vraag wat het zou kosten zijn door ons niet uitgewerkt.

Personeelszaken

Brandweer is passie. Heeft de bestuurlijke werkgroep wel oog voor de motivatie van de vrijwilliger? Gaan de bezuinigingen niet tegen je werken?

Dat oog heeft de werkgroep zeker. De leden zijn zelf als burgemeester verantwoordelijk voor de veiligheid in hun gemeente en hebben alle baat bij een goed en gemotiveerd team vrijwilligers. Boeien en binden is hun taak als bestuurder. Bezuinigen gebeurt niet voor de lol, 'veiligheid' moet concurreren met de vele andere belangen die de gemeente moet dienen. Wij denken dat veel mensen dat begrijpen.

Hoe is het met de vergoedingen? Wij hebben voorgesteld 0,5 i.p.v. 1 uur opkomstvergoeding, maar daar horen we verder niets van.

Het vraagstuk van de vergoedingen is een zaak van het Georganiseerd Overleg tussen werkgever en vakbonden. Daar is uiteindelijk een akkoord gesloten, een compromis over het gehele pakket van de rechtspositie, waarbij één rechtspositie voor de hele regio is vastgesteld. Sommige vrijwilligers hebben daardoor moeten inleveren en anderen zijn er op vooruit gegaan. Het ligt niet in de rede om dat akkoord nu weer ter discussie te stellen (inkt is net droog).

Vallen er gedwongen ontslagen?

Als de voorstellen worden aangenomen dan vervallen er arbeidsplaatsen. Er is nog geen plan opgesteld voor eventuele afvloeiing, maar niets is op voorhand uitgesloten. De voorgestelde maatregelen brengen forse personele consequenties met zich mee, dat wordt ook door de bestuurlijke werkgroep onderkend. Zonder deze consequenties zijn echter geen bezuinigingen van betekenis te realiseren. Uiteraard mogen alle betrokkenen verwachten dat er de nodige aandacht en zorgvuldigheid zal zijn bij implementatie van de visie, juist als het gaat om onderdelen die personele consequenties hebben.

Wij hebben First Responders, daar lees ik niets over. Hoe kunnen we hun inzet garanderen?

Op een aantal plaatsen in de regio waar de ambulance een hogere opkomsttijd heeft zijn brandweermensen actief als first responders, ook zijn er posten met reanimatieteams. Wij juichen deze vorm van hulpverlening toe. Deze voorziening ter ondersteuning van de ambulance wordt in de meeste gevallen betaald door de gezondheidszorg, dus dat staat financieel buiten de brandweer. De overige teams vallen nu binnen de begroting van VRBZO. [Deze teams blijven binnen de VRBZO-begroting indien de regio ervoor kiest hiervan een collectieve taak te maken].

Wij hebben dit bij ons besproken met de vrijwilligers. Er is grote onrust. Wij willen de vrijwilligers behouden.

Natuurlijk begrijpen wij dat er onrust is. Als burgemeesters zijn we zelf ook verantwoordelijk voor de brandweer. Daarom zal hiermee zeer zorgvuldig worden omgegaan. Uitgangspunt is afvloeien via natuurlijk verloop.

Het gaat niet alleen om de mensen die vertrekken, maar zeker ook om de mensen die overblijven. Die worden veel zwaarder belast.

De belasting verschilt per post en per vrijwilliger, ook de mate waarin mensen belast willen of kunnen worden verschilt. De effecten van de voorstellen zijn ook niet op elke post hetzelfde. Daarom is ons voorstel om goed naar de plaatselijke situatie te kijken en bieden we ruimte door het regionaal gemiddelde van de bezetting te verhogen van 2,5 naar 3 vrijwilligers per functieplaats. Het is niet functioneel om een volledige bezetting voor een tweede TS in dienst te hebben om de eerste TS in de lucht te houden. Zie ook: factsheet tweede TS.

Zijn werkgevers al meegenomen in dit traject? Willen zij vrijwilligers afstaan, die vaker buiten de eigen gemeente moeten uitrukken en vaker belast worden?

De bestuurlijke werkgroep heeft hierover geen contacten gehad met werkgevers. [Helaas bestaan dergelijke contacten er (nog) niet op regionaal niveau. Aangezien de bestuurlijke werkgroep voorstelt om geen posten op te heffen is de verwachting dat het aantal uitrukken buiten de eigen gemeente niet enorm zal toenemen. Dit geldt mogelijk alleen voor de posten die de voorgestelde zware hulpverlening gaan uitvoeren (HV1-6). Vóór het toewijzen van deze taak – als daartoe wordt besloten – moet dat uiteraard goed worden onderzocht en overlegd.]

0-0-0-0-0

10.4. VERSLAG CONSULTATIE MEDEWERKERS

Het verslag van de consultatie van medewerkers / Overzicht 141104

INHOUD

Klik op een paginanummer om naar de betreffende pagina te gaan.

1.	Inleiding	2
2.	Visie	3
3.	Bezuinigingen.....	5
4.	Vrijwilligheid	8
5.	Belasting vrijwilliger, paraatheid en continuïteit.....	10
6.	Management, beheer en bedrijfsvoering	12
7.	Risicobeheersing	15
8.	Uitruk op maat.....	16
9.	Vervallen tweede TS	17
10.	HV1-6-concept.....	18
11.	Dekking en spreiding (specialistische) taken.....	20
12.	Besluitvorming, betrokkenheid en medezeggenschap	21
13.	Concretisering en implementatie.....	22
14.	Personele aangelegenheden	23
15.	Diversen.....	24

1. *Inleiding*

Tijdens de consultatieronde is via de 'lijnorganisatie' het personeel van VRBZO in de gelegenheid gesteld in discussie te gaan over de Tussenrapportage van de bestuurlijke werkgroep Toekomstvisie Brandweezorg. In de voorliggende notitie zijn de vragen en opmerkingen die zijn aangereikt per onderwerp bij elkaar gezet en worden reacties of antwoorden gegeven. Voor de herkenbaarheid zijn alle vragen en opmerkingen opgenomen, ook indien deze overlappen. Vragen die vaker terugkomen, nu of in een eerdere fase, zijn daarnaast verwerkt in het document 'De veelgestelde vragen en de antwoorden daarop (FAQ)'.

De voorstellen van de bestuurlijke werkgroep voor Incidentbestrijding zijn vanuit de werkgroep Repressie in Beweging via het managementteam VRBZO aan de bestuurlijke werkgroep aangereikt. Om die reden en omdat de vragen en opmerkingen soms een bestuurlijk en soms een operationeel karakter hebben, zijn de antwoorden opgesteld in samenwerking tussen de bestuurlijke werkgroep en het managementteam van VRBZO, met op onderdelen advies van collega's van VRBZO.

De sector Incidentbestrijding is veruit de grootste sector. In de sector Incidentbestrijding is de communicatie verlopen via de hoofden Brandweezorg. Dat betekent dat langs 7 'lijnen' is gecommuniceerd. Het kan daardoor voorkomen dat ongeveer dezelfde vraag meermalen is gesteld. Voor de herkenbaarheid zijn deze niet samengevoegd.

De sector Bedrijfsvoering heeft tweemaal in het sectoroverleg aandacht besteed aan de Toekomstvisie. De eerste keer is de Toekomstvisie gepresenteerd en geduid in relatie tot de ontwikkelingen op de meldkamer en witte kolom. De tweede keer is expliciet gevraagd naar een reactie en vragen voor de bestuurlijke werkgroep.

De sector Risicobeheersing organiseert 2 of meer maal per jaar een bijeenkomst voor alle medewerkers waarin sector- of organisatiebrede onderwerpen aan de orde komen. Het karakter ervan is informatief waarbij in ieder geval het sectorhoofd de gelegenheid neemt de medewerkers bij te praten en te informeren over niet afdelingsspecifieke onderwerpen die tijdens regulier afdelingsoverleg minder snel aan de orde kunnen of zullen komen. Het thema Toekomstvisie Brandweezorg is een onderwerp dat meerdere malen als onderdeel de revue is gepasseerd. Op 10 juni 2014 heeft in het kader van informatievoorziening aan en consultatie van raadsleden en medewerkers een sectorbijeenkomst plaatsgehad die volledig in het teken heeft gestaan van de Visie Brandweezorg. Deze bijeenkomst heeft niet tot specifieke commentaren of suggesties geleid. Dit betekent overigens niet dat er geen zorgen of vragen zijn bij de medewerkers, bijvoorbeeld ten aanzien van werkzekerheid of de gevolgen van een en ander voor kwaliteit van de dienstverlening van VRBZO.

Daarnaast hebben burgemeesters uit de bestuurlijke werkgroep gesproken met een aantal personeelsleden, een contact dat is tot stand gebracht via de Ondernemingsraad. In dat gesprek zijn de verschillende standpunten en perspectieven uitgewisseld en is nadere informatie verstrekt. Vooraf heeft de Ondernemingsraad een aantal vragen geformuleerd.

Hieronder zijn, zoveel mogelijk gerubriceerd, al de bovengenoemde vragen en opmerkingen opgenomen. Per vraag of opmerking is de reactie van de bestuurlijke werkgroep en het management team *cursief* vermeld.

2. Visie

- a) Op pagina 3 van het document staat te lezen dat "In haar pretenties is de overheid echter doorgeschoten, terwijl van de burger te weinig werd verwacht." Van wie is deze conclusie? *De bestuurlijke werkgroep is tot deze conclusie gekomen. In Nederland is breder het besef doorgedrongen dat de overheid veiligheid wel kan bevorderen, maar niet garanderen. De inzet van anderen is minstens zo belangrijk, zo niet belangrijker.*
- b) Ons inziens is er teveel naar de keuze B geschreven. Regel 31 geeft ook aan dat B matcht met de visie. Welke visie is dat dan? Regel 31: "Alles overziende heeft de bestuurlijke werkgroep gekozen voor scenario B, als zijnde het scenario dat matcht met de visie, past binnen de kaders die het Algemeen Bestuur heeft meegegeven en dat het meest aansluit bij de ideeën zoals die door de ambtelijke organisatie zijn aangereikt."
In de rapportage van de Bestuurlijke werkgroep is de visie opgenomen als hoofdstuk 2.
- c) Er worden op allerlei fronten maatregelen voorgesteld die zouden leiden tot een efficiëntere en effectievere besteding van de huidige middelen, maar we missen (behalve de financiële drijfveer) op vrijwel alle onderdelen de onderliggende probleemstelling. Welke problemen denken we hiermee op te lossen?
De visie is opgenomen als hoofdstuk 2. De bestuurlijke werkgroep is ingericht om tot één visie te komen voor dat éne brandweerkorps dat we nu zijn, in de verwachting dat dat tevens zou leiden tot betekenisvolle besparingen. Die ene visie voor dat ene korps ligt er nu, inclusief een voorstel voor besparingen.
- d) Er wordt op voorhand al gekozen voor scenario B. Daarbij wordt niet gemotiveerd welke afwegingen hierin hebben meegespeeld. Scenario C was op voorhand al een onhaalbare theoretische werkelijkheid, en had dus niet genoemd hoeven te worden, terwijl scenario A voor een deel is opgenomen in scenario B, en als afzonderlijke mogelijkheid niet nader is uitgewerkt cq gemotiveerd. De keuzes die vervolgens worden voorgesteld in scenario B missen onderbouwing en feitelijke grondslagen. Veelal wordt de keuze gebaseerd op aannames en verwachtingen.
Scenario C is in onze ogen niet gewenst, maar is vanuit een geheel open benadering wel uit te werken tot een mogelijkheid. De keuze voor scenario B wordt gemotiveerd door drie hoofdlijnen: alléén scenario A levert onvoldoende bezuinigingen op en scenario B heeft de voorkeur gezien het belang van spreiding (snelle eerste klap) en het behoud van vrijwilligheid. De beperking van het aantal tweede TS (alleen nog in Stedelijk Gebied) en de aanpassing van het hulpverleningsconcept zijn gebaseerd op ervaringen in de eigen regio en in andere regio's. Daarnaast is de uitwerking gebaseerd op aannames en verwachtingen. Daarom is het erg belangrijk tijdens de invoering de voortgang goed te monitoren.
- e) De grootste groep slachtoffers zijn ouderen van dagen. Hoe kunnen deze zelfredzaam gemaakt worden?

De bestuurlijke werkgroep realiseert zich terdege dat niet iedereen op individueel niveau zelfredzaam kan zijn. Zelfredzaamheid kan ook een kenmerk zijn van een gemeenschap, zoals een wijk, buurtschap of dorp, indien daar voldoende samenhang is en er voldoende mensen zijn die bij een incident of ramp handelend kunnen optreden. De bestuurlijke werkgroep heeft ook steeds als uitgangspunt gehanteerd dat de brandweer in staat moet zijn tot een snelle eerste klap. Vandaar de keuze voor fijnmazigheid bij de spreiding van de incidentbestrijding. Voor minder zelfredzamen zijn daarnaast juist de preventieve maatregelen essentieel, want een woningbrand ontwikkelt zich vandaag de dag sneller dan de brandweer kan opkomen. Gemeentelijk beleid op preventief gebied ('brandveilig leven') is hier aangewezen.

- f) Welk perspectief hanteren we bij het kijken naar de brandweer. De brandweer als bedrijf of de brandweer als een publieke taak waarbij het om meer dan enkel euro's gaat?

Dit zien wij niet als òf-òf maar als èn-èn. De brandweer is een publieke taak, die ook nog eens in meerderheid wordt uitgevoerd door vrijwilligers, van wie tegen beperkte vergoeding veel inzet wordt geleverd. Het is ook een bijzondere taak, gezien de gevaarstelling enerzijds en de bijpassende waardering door de bevolking anderzijds. Tegelijkertijd is het een gemeentelijke taak, in regionaal verband georganiseerd, die zich in de uitvoering niet kan onttrekken aan basiseisen van efficiëntie. 'Veiligheid' staat niet op zichzelf maar moet concurreren met de vele andere beleidsterreinen waar de gemeente verantwoordelijk voor is.

- g) Is de visie het doel of zijn de euro's het doel. De vrijwilligers hebben het idee dat het dit laatste betreft.

De bestuurlijke werkgroep is bewust vanuit de inhoud gaan kijken naar hoe de brandweer in de toekomst past in de samenleving. Het bezuinigingsaspect werd daarbij altijd in het achterhoofd gehouden, maar de inhoudelijke visie is wel degelijk het uitgangspunt.

- h) Wat wijzigt er nu echt t.a.v. de bestaande visie? In hoeverre wijkt de visie van onze regio af van andere regio's?

Vóór de regionalisering had elk brandweerkorps een eigen visie, al dan niet op schrift. Nu er één korps is ontstaan, is het belangrijk om ook over één visie te beschikken. Die ene visie wijkt niet noodzakelijk af van eerdere, gemeentelijke, visies maar op een aantal punten is er wel een nieuwe lijn. De visie onderstreept de rol van de burger en van de gemeenten en benadrukt risicobeheersing zonder afbreuk te doen aan incidentbestrijding. Als het gaat om brandweerkorpsen omvat de uitwerking van de visie één TS per post, het nieuwe concept voor de technische hulpverlening, een andere aanpak van het werk van risicobeheersing, regionalisering van het technische en operationeel beheer. De visie is niet vergeleken met visies van andere regio's. Wel is er duidelijk een aansluiting bij landelijke ontwikkelingen.

- i) Wanneer zijn de voorwaarden ingevuld om de visie ook daadwerkelijk te kunnen effectueren? Nadruk op preventie maatregelen aardig, maar wanneer zijn deze gerealiseerd en zijn deze ook effectief?

De realisering van preventieve maatregelen, zeker als die verder gaan dan de wet vereist, is niet eenvoudig. Burgers en bedrijven moeten bij wijze van spreken 'verleid' worden zelf actie te ondernemen. De bestuurlijke werkgroep kiest echter nadrukkelijk niet voor een model waarin de incidentbestrijding kan krimpen omdat de preventie is versterkt. Dat verband kan zo niet gelegd

worden. Daarom houdt de bestuurlijke werkgroep ook vast aan de bestaande opkomsttijden voor de eerste tankautospuit.

De brede inzet op preventie in het voorstel van de bestuurlijke werkgroep is overigens primair een verantwoordelijkheid, bevoegdheid en taak voor de gemeenten en niet voor VRBZO. VRBZO kan hier in opdracht van de gemeente(n) wel een rol in vervullen.

- j) Er wordt al twintig jaar geroepen dat we echt iets gaan doen aan het voorkomen van loze brandmeldingen. De beloofde afnamen worden nog steeds niet gehaald. Welk beleid is opgenomen in de visie die hier wel een potentiële verbetering in aanbrengt?

Het bestuur juicht toe dat de brandweer werkt aan de aanpak van loze meldingen en heeft dit waar nodig ook ondersteund. Op dit moment is een projectleider bezig met een analyse voor pagers met terugmelding en wordt landelijk gewerkt aan een standaardverificatie op de meldkamers Brandweer (project Stoom Brandweer Nederland). Het aantal loze meldingen is het afgelopen jaar afgenomen.

- k) Hoe wordt borging gegeven aan veiligheidsmaatregelen die in het kader van proactie en/of brandpreventie zijn geëist. In het verleden toen we nog gemeentelijk georganiseerd waren, waren er informele lijnen tussen preventie en repressie. In de visie wordt op een andere wijze invulling gegeven aan Risicobeheersing en vallen er functies weg.

Deze borging moet worden vormgegeven vanuit een nauwe samenwerking tussen de sectoren RB en IB die, samen met de gemeenten, staan voor adequate brandweezorg in Zuidoost-Brabant.

3. Bezuinigingen

- a) Naar aanleiding van afweging scenario's op pagina 7: Is het versoberen van de brandweer een doel?

Bezuinigingen zijn geen doel op zich, maar wel het snijpunt van de visie aan de ene kant en de geëiste bijdrage van de brandweer aan gemeentelijke bezuinigingen aan de andere kant.

- b) Waarom zijn de eerder doorgevoerde bezuinigingen binnen brandweezorg stedelijk gebied niet benoemd in het hoofdstuk incidentbestrijding?

De eerdere bezuinigingen binnen afzonderlijke gemeenten zijn niet meegenomen. Voor het juiste beeld wordt in de Eindrapportage nu wel genoemd dat er in een aantal gemeenten eerder al bezuinigd is op Incidentbestrijding.

- c) Waarom zijn eerder doorgevoerde bezuinigingen binnen incidentbestrijding hier niet benoemd, zoals dat wel gedaan is bij hfd.st. 6 "management en Beheer"?

Zie 3b.

- d) In hoeverre tellen de vorige bezuinigingen nog mee?

Eerdere bezuinigingen 'tellen niet mee', maar het is wel goed om in beeld te hebben wat er de afgelopen jaren al gedaan is. Op de posten bijvoorbeeld waar de tweede TS is geschrapt door de gemeente, kan deze natuurlijk niet nog eens vervallen op voorstel van de bestuurlijke werkgroep.

- e) Vreemd dat bezuinigingen/efficiëntieslagen van 11 jaar geleden nu nog benoemd en meegenomen worden in huidige bezuinigingsdocumenten. Is dit ook gedaan op de andere gebieden zoals incidentbestrijding?

Voor het juiste beeld wordt in de Eindrapportage genoemd dat er in een aantal gemeenten en op de regionale organisatie eerder al bezuinigd is op risicobeheersing, incidentbestrijding en management en beheer. Bezuinigingen vóór 2010 worden niet meer vernoemd.

- f) Op pagina 19 is aangegeven dat "Voor de beoordeling van het totaal aan besparingen ziet de bestuurlijke werkgroep het jaar 2009 als een realistische peildatum voor de startsituatie. Vanaf 2010 immers is in het perspectief van de toekomst al fors gesaneerd in met name management en beheer." In hoeverre is in de tabel op deze pagina ook vanaf deze datum gerekend voor wat betreft het personeel-beroeps?

Zie 3e. Voor de duidelijkheid: alle berekeningen – dus ook die van management en beheer – zijn gemaakt ten opzichte van 2014 als peildatum.

- g) Hoe zou de brandweer eruit zien als we een bedrijf waren? Kijk bijvoorbeeld eens naar de kazerne bij rangeerterrein Kijfhoek. Hoeveel overhead zit daar op een 24/7 bemensing? Of kijk eens bij de gezamenlijke brandweer in de Rotterdamse haven met 6 beroeps- en 2 vrijwillige kazernes, hoeveel overhead zit daar? Dit zijn organisaties met een groot deel private bekostiging waardoor ze gedwongen worden efficiënt te werken.

Let erop dat situaties niet 1-op-1 vergelijkbaar zijn. De Gezamenlijke Brandweer-Rotterdam waarnaar wordt verwezen is bijvoorbeeld een uitvoeringsorganisatie van een samenwerkingsverband met o.m. de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond en drijft voor kantoorpersoneel (brandweer en bedrijfsvoering) mede daarop. Voor de Risicobeheersing in het zorggebied van de Gezamenlijke Brandweer is er bijvoorbeeld een geheel aparte organisatie.

- h) Is er rekening met baten gehouden? Op dit moment geven best een aantal vrijwilligers ook voorlichting, dit doen ze tegen vrijwilligerssuurtarief. Wat kost het als je dit door professionals laat doen?

Indien vrijwilligers voorlichting geven en de gemeente deze taak wil voortzetten, dan juicht de bestuurlijke werkgroep, en ook VRBZO, dat van harte toe. In het algemeen is een goede maatschappelijke inbedding van de brandweer en van het personeel een belangrijke voorwaarde voor de continuïteit.

- i) Op pagina 16 staat te lezen dat in verband met het aanpassen van de inkoopstrategie een voordeel kan worden geboekt van € 500.000. Waar is dit feitelijk op gebaseerd binnen onze eigen regio?

De afdeling Techniek en Facilitaire Zaken heeft een businesscase opgesteld, die is gebaseerd op de eigen ervaringen in de regio en op de ervaringen van regio's die eerder zijn geregionaliseerd. Hieruit blijkt dat er een inkoopvoordeel geboekt kan worden van €500K.

- j) Hoe komt men aan het te bezuinigen bedrag en waarom?

Het Algemeen Bestuur verwacht substantiële bezuinigingen. Of de maatregelen die voorgesteld worden binnen het kader van de Toekomstvisie een bedrag opleveren dat past binnen de verwachtingen van het Algemeen Bestuur, zal blijken.

- k) In het algemeen wordt uitgegaan van “positieve scenario's”. Wat gaat er gebeuren wanneer die niet realistisch blijken? Rekenen we ons niet rijk?

Mocht het gekozen scenario niet realistisch blijken in tijd of uitvoering, dan zullen we de uitwerking moeten aanpassen. Daarom is het erg belangrijk tijdens de invoering de voortgang goed te monitoren

- l) Het blijkt uit de toekomstvisie niet duidelijk waarom er gekozen wordt voor het minimale model, de brandweer als kale kip. In de realiteit gebeuren incidenten niet zoals ze op papier staan of zoals de wetgever ze bedacht heeft. Is het reëel te verwachten dat gemeenteraden gaan instemmen met het minimaal organiseren van de brandweer? Dan nemen ze een groot risico op het moment dat er iets meer dan het minimum gebeurt. Het is een feit dat deze situatie zich gaat voordoen en dan staat de brandweer met lege handen. Waarom wordt er niet iets aan extra capaciteit georganiseerd voor voorziene bijzondere omstandigheden?

In de bestuurlijke werkgroep is dit signaal aan de orde geweest maar heeft dit niet geleid tot een andere uitkomst. Er is overigens niet gekozen voor het minimale model, maar voor een model van spreiding.

- m) De bezuinigingsvoorstellen op voertuigen worden alleen uitgewerkt ten aanzien van de TS'en. We missen de uitwerking/onderbouwing voor alle andere voertuigen.

Naast de tankautospuiter komen, binnen het hulpverleningsconcept, de HV1 en HV2 aan de orde. Ook naar de redvoertuigen is gekeken. Andere voertuigen zijn niet aan de orde gesteld en worden in deze voorstellen dus niet besproken. De bestuurlijke werkgroep heeft zich geconcentreerd op de hoofdcategorieën. Ambtelijk VRBZO zal positief-kritisch kijken naar het totale wagenpark, vanuit de permanente opdracht om de organisatie effectief en doelmatig in te richten.

- n) Een kritische interne kijk op de nut en noodzaak van allerlei projecten wordt gemist. Wanneer we flink gaan snoeien in de kosten, dan zou een kritische kijk op deze taken ook aan te bevelen zijn. Dat verlicht mogelijk de druk op de basiszorg die we moeten leveren.

De bestuurlijke werkgroep heeft zich geconcentreerd op de hoofdtaken. Ambtelijk VRBZO zal positief-kritisch kijken naar alle andere activiteiten, zoals projecten.

- o) De uitwerking van de toekomstvisie / bezuiniging hakt er behoorlijk in en leidt er toe dat dingen anders of niet meer kunnen. Dat roept emoties op bij medewerkers waar we aandacht voor moeten hebben. Ook zullen we oog moeten houden voor de werkdruk. Het kan niet zo zijn dat we bezuinigen op de mogelijkheden van dienstverlening maar wel dezelfde of hogere eisen gaan of blijven stellen.

In het algemeen is er uiteraard een verband tussen kosten en dienstenniveau en medewerkers moeten niet worden overvraagd. Voor het personeel ligt er wel altijd een uitdaging om méér en beter te doen met minder, door de werkprocessen, de organisatie en de hulpmiddelen te verbeteren.

4. **Vrijwilligheid**

- a) We missen in het voorstel concrete aanwijzingen dat het bestuur ook echt belang hecht aan vrijwilligheid. Vrijwillige brandweer is een kostenbesparing op zichzelf. Hoeveel is het bestuur bereid hierin te investeren? Daar zouden we in de toekomstvisie graag een uitspraak over zien. *De bestuurlijke werkgroep heeft als beleidsuitgangspunt voorgesteld om taken in de uitruk onder te brengen bij vrijwillig personeel tenzij... Het "tenzij" kan zijn dat onvoldoende vrijwillig personeel beschikbaar is, of dat de inspanningen voor opleiden en oefenen een te zware belasting vormen, of dat geen vrijwilligers (tijdig) kunnen opkomen (onvoldoende beschikbaar, verkeersproblemen ...). De bestuurlijke werkgroep accepteert daarbij dat net zoals in de huidige situatie met vrije instroom van vrijwilligers de uitruk nooit is gegarandeerd. Voor de beschikbaarheid van (vrijwillig) personeel voor de uitruk wordt een diversiteit aan mogelijkheden benut. Vrije instroom, opkomen bij posten nabij het werk, consignatie, tewerkstelling nabij de kaserna, plaatsen van het voertuig nabij het personeel, inzet van kantoorpersoneel van de veiligheidsregio in de uitruk enz. Zie ook de Factsheet 'Vrijwillige brandweer'.*
- b) Vrijwilliger is de spil van de brandweer is altijd gezegd. Waaruit blijkt dat in deze plannen? *Zie vraag 4a.*
- c) Er is jarenlang gesteld dat de vrijwilliger de ruggengraat is van de brandweerorganisatie. A) Waarom is er in dit plan geen rekening gehouden met de vrijwilligheid en B) waarom zijn wij niet bij de voorstellen betrokken?
- A) *Zie vraag a hierboven.*
- B) *Veel van de conceptvoorstellen zijn voortgekomen uit eerdere activiteiten binnen de brandweer in Zuidoost-Brabant, waarbij ruim gebruik is gemaakt van bredere inbreng vanaf de werkvloer. Omdat dit trajecten zijn geweest in de periode 2004-2013 en dus ruim voorafgaand aan de regionalisering en de bestuurlijke toekomstvisie is er voor de werkvloer niet altijd een zichtbaar dan wel ervaren verband tussen deze activiteiten en de uiteindelijke ambtelijke advisering aan de bestuurlijke werkgroep. Los van deze voorbereidende activiteiten is er de consultatieronde die de bestuurlijke werkgroep heeft georganiseerd, waarin het personeel is geconsulteerd via de lijn, via het Platform Vrijwilligers en via de Ondernemingsraad.*
- d) Hoe blijf je vrijwilligers binden en boeien? Mogelijk bereik je een kantelpunt en vertrekken er meer vrijwilligers dan je zelf wilt. *Het binden en boeien van vrijwilligers is een belangrijk punt. Zowel in de regio Zuidoost-Brabant als landelijk zijn onderzoeken gedaan naar wat vrijwilligers motiveert en op welke wijze de brandweer vrijwilligers kan vinden, boeien en binden. Daar wordt lering uit getrokken, tegelijkertijd kan niet aan alle wensen van alle vrijwilligers worden voldaan. Zeker in de huidige tijd van bezuinigingen is het balanceren. Regionale bezuinigingen vragen om regionale maatregelen terwijl, zoals hierboven duidelijk is geworden, geen enkele post gelijk is aan een andere. De uitdaging is om regionaal beleid dat past binnen de huidige tijd, te verbinden met lokaal maatwerk. De bestuurlijke werkgroep heeft er vertrouwen in dat een beperkte afslanking geen domino-effect heeft. Zie ook de Factsheet 'Vrijwillige brandweer'.*

- e) Hoe hou je de vrijwilliger gemotiveerd? Ook vanuit de gedachte als je steeds meer onderhoud e.d. uit de clusters weghaalt.

Zie 4d. Specifiek wat het onderhoud aangaat bestaan er heel verschillende beelden en wensen. Sommigen willen veel zelf doen, anderen zien graag dat het door anderen wordt gedaan. De inzet is dat het technisch beheer en onderhoud zodanig wordt opgezet, dat de vrijwilligers daarbij voldoende betrokken blijven. De bestuurlijke werkgroep signaleert ook een tendens onder vrijwilligers, dat men zich meer wil concentreren op de kerntaken (repressieve inzet, opleiding, oefening, gebiedskennis e.d.) en dat administratie en beheer minder van belang worden. Dit zal uiteraard per post en per vrijwilliger verschillen.

- f) Wordt er vanuit de VR rekening gehouden met de motivatie van de vrijwilligers en word er door gedacht aan een oplossing op het moment dat er gesneden word in de onderste laag? m.b.t. voertuigen is het natuurlijk vanzelfsprekend dat brandweer mensen minder tijd en zin hebben om bijvoorbeeld te gaan oefenen of andere zaken niet repressief gerelateerd.

Zie 4d en 4e.

- g) Motivatie; hoe kunnen we dit op peil houden? In hoeverre kunnen we buiten oefenen en uitruk nog een beroep op de vrijwilligers doen als het gaat om bijvoorbeeld open dagen, demo's preventiezaken controles, excursies enz.

Zie 4d en 4e.

- h) Er wordt voorbij gegaan aan het feit dat bij een teruggang van het aantal vrijwilligers een onevenredig zware belasting wordt neergelegd bij de overgebleven mensen. Niet alleen wordt de hoeveelheid uitrukken per jaar (en dus de belasting van de individuele vrijwilliger) gemiddeld veel hoger, maar ook de bezetting in de dagsituatie en vakantieperiodes zal stevig onder druk komen staan. De primaire werkgevers van de vrijwilligers zullen hier vermoedelijk ook problemen mee hebben. De voorgestelde maatregelen om de dagdienst te kunnen opvangen door bijvoorbeeld vrijwilligers in brandweervoertuigen naar het werk te laten gaan komt de OR als onrealistisch over. De ingeschatte voordelen voor werkgevers om medewerkers te faciliteren t.b.v. de vrijwillige brandweer wegen in onze optiek in het geheel niet op tegen de nadelen die er voor een werkgever zijn. Het gaat hier om theoretische werkelijkheid die in de uitwerking nadrukkelijk bekeken moet worden

Zie de bovenstaande antwoorden. Zoals bij 4d wordt onderstreept, verschillen de eventuele problemen per post en dus moeten oplossingen lokaal worden gevonden en bekeken op praktische en logistieke haalbaarheid.

- i) Op Eindhoven Centrum staan 3 Tankautospuiten!! In het rapport wordt op geen enkele wijze gesproken over de combinatie en relatie van vrijwilligers en beroeps TS'en op de posten Eindhoven en Helmond? Hoe moet dit gezien worden??

De vrijwilligers in Eindhoven en Helmond werden niet specifiek genoemd, omdat deze gewoon blijven bestaan. Dit is nu duidelijk opgenomen in het rapport. Zie ook Factsheet 'Tweede tankautospuit'.

- j) Daar waar gesproken word over één TS per post, word naar mijn mening geen rekening gehouden met de vrijwilligers van Eindhoven en Helmond. Klopt het dat onze vrijwilligers binnen BZSG (post

Centrum 3e TS en post Helmond 2e TS) een uitzondering zijn op dat wat in het document beschreven is?

Zie 4i.

5. Belasting vrijwilliger, paraatheid en continuïteit

- a) Wij moeten straks steeds meer beschikbaar blijven. Hoe vrijwillig is de vrijwillige brandweer dan nog?

De veiligheid, belasting en beschikbaarheid van de vrijwilligers is één van de twee hoofdzorgen van de bestuurlijke werkgroep – naast de veiligheid voor burgers en beroepspersoneel..

Een effect van met name het vervallen van de tweede TS is, dat het totale pakket uitrukken door minder mensen moet worden gedaan, het gemiddelde aantal uitrukken per brandweeredewerker neemt dus toe.

Er zijn aanzienlijke verschillen per post in het aantal uitrukken, maar ook in samenstelling van het vrijwilligersteam. Het aantal uitrukken verschilt ook per vrijwilliger aanzienlijk, vanwege de afstand tot de post en de mate van beschikbaarheid. Er zijn vrijwilligers die er, bijvoorbeeld vanwege de werkgever, geen uitrukken bij kunnen hebben terwijl anderen graag méér voor de brandweer willen en kunnen doen. Dit is alleen per post goed te beoordelen.

Naast de gemiddelde toename van het aantal uitrukken staan ook bewegingen die het aantal uitrukken beperken:

- *Het aantal meldingen via het Openbaar Meldsysteem neemt af.*
- *Uitruk op maat maakt uitrukken met een kleinere bezetting mogelijk indien de informatie dat toestaat, ter beoordeling van de bevelvoerder.*
- *Waar mogelijk wordt gedifferentieerd gealarmeerd, dat wil zeggen dat bij een alarm niet alle vrijwilligers worden gealarmeerd maar een vooraf afgesproken selectie.*
- *De bezetting kan per post naar omstandigheden verschillen, het gemiddelde voor de hele regio wordt verhoogd van 2,5 naar 3 vrijwilligers per functieplaats (gemiddeld, dus in bepaalde gevallen kan dat lager zijn en in andere gevallen hoger, beoogd is maatwerk binnen de sector Incidentbestrijding als geheel).*

Binnen deze ruimte zou het mogelijk moeten zijn de posten op een verantwoorde manier te organiseren, met een voor de vrijwilligers doelenlijke belasting. Daarbij opgemerkt, dat de tweede TS in het beeld van de bestuurlijke werkgroep niet de functie kan hebben om de eerste TS in de lucht te houden. Indien er een probleem is met de bezetting van de eerste TS, dan moet dat probleem als zodanig worden benoemd en opgelost.

Zie ook de Factsheet 'Vrijwilligheid'.

- b) Wat is of wordt de visie op vrijwilligers? Denk hierbij aan de paraatheid en belastbaarheid. (ook voor de werkgevers)

Zie 5a.

- c) Hoe vaak ga je als vrijwilliger uitrukken? Is de belasting nog te doen voor de vrijwilliger en de werkgever? Zijn er cijfers? Wat is de trend qua uitrukken over de afgelopen en te verwachten komende jaren?

Zie 5a. De voorstellen zijn niet gebaseerd op een trendverwachting voor het aantal uitrukken.

- d) En hoe gaan wij zelf met deze werkdruk om, als wij ons verplicht voelen om naar iedere uitruk te komen als de groep nog maar zo klein is. Het moet toch niet zo zijn dat wij dadelijk bij onze werkgever en bij de brandweer niet meer kunnen functioneren omdat de werkdruk veel te groot is geworden! Niet dat we tot het uiterste gaan om alles maar te kunnen gaan behappen!!

Zie 5a. Dit is een zaak voor elke vrijwilliger, die besproken kan worden in het team en met de leiding.

- e) Kunnen wij de brandweer er nog wel naast onze baan erbij blijven doen?

Zie 5a. Dit is een persoonlijke afweging die eenieder voor zich zal moeten maken

- f) Hoe ga je de uitruk garanderen met 18 personen in vakantie tijden, denk aan krokus vakantie (carnaval), Mei vakantie, Pasen, Pinksteren, school vakantie, herfstvakantie en kerstvakantie.

Zie 5a.

- g) Hoe vaak moet ik dadelijk opkomen voor alarm als wij hetzelfde aantal uitrukken houden en dit met minder mensen moeten doen.

Zie 5a.

- h) Een post met ruim 300 uitrukken per kan toch niet draaien op 1TS en 18 vrijwilligers??

Zie 5a.

- i) Even van het slechtste scenario uitgaande, 1TS. Hoe gaan we dan gealarmeerd worden? ca. 20 man over? Dan lijkt me 4 ploegen zoals we in de huidige situatie hebben niet meer haalbaar. Ook hier wordt de druk op mij vergroot.

Zie 5a.

- j) Hoe zit het met de beschikbaarheid tijdens feestdagen en vakantie's met minder auto's minder mensen en meer uitrukken (moeten wij voor ons eigen hachje zorgen?)

Zie 5a.

- k) Hoe blijft de paraatheid geborgd. Denk hierbij aan de vakantieperiode en bijzondere dagen zoals kerst/ nieuwjaar, carnaval e.d. Impact; post zal vaker buiten dienst gesteld moeten worden. Is kazernering of consignatie de volgende stap? Dit heeft weer gevolgen voor de werkgevers; deze zullen meer weerstand opleveren. Dit laatste zal in het algemeen ook een steeds groter probleem worden waarvoor nu al aandacht voor moet komen.

Zie 5a.

- l) Hoe denkt men de paraatheid van slechts één TS op een post te kunnen garanderen?

Zie 5a.

- m) De druk op die ene TS wordt groter omdat deze vaker naar andere gemeenten zal moeten voor bijstand. Hoe zit dat met vakanties? En voorbeeld Carnaval: Heeze buiten dienst, Geldrop heeft een ploeg in dienst en moet twee keer naar Heeze.

Zie 5a

- n) Hoe gaan werkgevers reageren, als in de nieuwe situatie met minder personeel het gelijke aantal uitrukken afgehandeld moet worden of mogelijk zelfs meer. Met minder personeel wordt de belasting groter, de vraag is of werkgever hier op zitten te wachten? Doordat sneller om bijstand gevraagd gaat worden door de buurgemeenten bij gelijktijdige incidenten.

De bestuurlijke werkgroep heeft geen contacten gehad met werkgevers. Helaas bestaan dergelijke contacten er (nog) niet op regionaal niveau. Aangezien de bestuurlijke werkgroep voorstelt om geen posten op te heffen is de verwachting dat het aantal uitrukken buiten de eigen gemeente niet enorm zal toenemen. Dit geldt mogelijk alleen voor de posten die de voorgestelde zware hulpverlening gaan uitvoeren (HV1-6). Vóór het toewijzen van deze taak – als daartoe wordt besloten – moet dat uiteraard goed worden onderzocht en overlegd.

- o) Hoe gaan we om met langdurige inzet, aflossing en restdekking? Beeld dat dit theoretisch berekend is bij het maatscenario, maar werkt dit in de praktijk?

Dat zal in de praktijk moeten blijken. In de planning van 36 tankautospuit (+2 restdekking Eindhoven en Helmond) is een marge ingebouwd ten opzichte van de incidenten die zich in de afgelopen decennia hebben voorgedaan. Binnen het voorstel van de bestuurlijke werkgroep blijft de brandweer in staat het maatscenario 'natuurbrand' uit te voeren, inclusief restdekking. De slagkracht die nodig is voor grootschalig optreden wordt gespreid over de bestaande kazernes en wordt gecombineerd met de basiszorg. Het totaal aantal brandweermensen in de incidentbestrijding neemt echter wel af. Dat betekent dat, in die bijzondere gevallen, eerder een beroep op interregionale bijstand zal worden gedaan dan nu het geval is. Deze beperking van het ambitieniveau acht de bestuurlijke werkgroep acceptabel. Zie ook Factsheet 'Maatscenario natuurbrand'.

- p) Welke bezettingsfactor wordt gehanteerd voor bijzondere voertuigen?

Dit wordt op dit moment ambtelijk uitgewerkt. Op korte termijn wordt hier duidelijkheid over verwacht.

- q) Zitten de specialismen in of op de bezetting van de TS-en?

Zie 5p.

- r) Zijn aspiranten boventallig?

De in de factsheets genoemde aantallen betreffen de aantallen gekwalificeerd en inzetbaar personeel. Boventalligheid is afhankelijk van de situatie: is een aspirant aangesteld omdat er vacatureruimte bestaat of om te anticiperen op vacatureruimte. In het laatste geval is sprake van boventalligheid.

6. Management, beheer en bedrijfsvoering

- a) Scenario A is volop in uitvoering? Op welke wijze dan?

Scenario A is het aanpassen van alleen management en beheer (inclusief logistiek, inkoop, bedrijfsvoering en dergelijke). Er wordt sinds 2010 al fors op management en beheer bezuinigd en voor de komende jaren zijn nog eens extra bezuinigingen voorzien. Er leven bij sommigen wel beelden dat de veiligheidsregio overdreven is opgetuigd. De bestuurlijke werkgroep heeft daarom een werkgroep van gemeentesecretarissen (de 'Toetsgroep bedrijfsvoering') gevraagd om de bedrijfsvoering en de begroting van VRBZO kritisch door te spitten. Uit dit onderzoek zijn geen bijzonderheden gebleken; de aard en inrichting van de bedrijfsvoering van VRBZO komen overeen met

een gemeente van soortgelijke omvang. De bedrijfsvoering van VRBZO is dus niet overvloedig georganiseerd [zie vraag 6]]. Nu de brandweer is geregionaliseerd, liggen er meer mogelijkheden om te bezuinigen. Binnen één organisatie kunnen inkoop, techniek en dergelijke gezamenlijk worden gedaan.

Daarnaast is er een vast verband aangebracht tussen de omvang van het primair proces en de omvang van bedrijfsvoering.

- b) Het saneren van brandweerpersoneel (vrijwilligers) lijkt zomaar een pennenstreek. Hoe geldt dat voor het beroepspersoneel, in het bijzonder het kantoor personeel. Dik betaalde krachten die in het verleden hogere functies hadden, lijken nu veel geld op te strijken terwijl hun bijdrage aan het werkproces c.q. inhoud maar beperkt blijkt?

Zie 6a. Let erop dat kantoorpersoneel zowel bedrijfsvoering als 'koude' brandweertaken omvat. Organisatieveranderingen vinden plaats op basis van de Leidraad organisatieverandering. In de leidraad zijn criteria opgenomen zoals wanneer een sociaal statuut van toepassing is. Dat kan ertoe leiden dat medewerkers op een bepaald moment een hogere salarisschaal bezetten dan de functie die zij uitoefenen.

- c) Wordt er ook kritisch gekeken naar het functioneren van mensen uit de dagdienst?

Zie 6b. Als medewerkers niet functioneren dan moet daar altijd iets aan gedaan worden, los van de opdracht van de bestuurlijke werkgroep.

- d) Zeker ook snijden in overhead. En dan niet alleen laten meeslinken omdat dat nu eenmaal logisch is, maar vooral ook kritisch kijken naar het nut en noodzaak van het vele personeel aan de koude kant van de brandweer. Al jaren stijgen de kosten van de brandweer, terwijl er niet noemenswaardig meer operationeel personeel is bijgekomen. Hoe kan dat dan? Waar zitten die stijgende kosten dan in?

De kostenstijging heeft vier hoofdoorzaken: reguliere kostenstijging (inflatie), versterking van de crisisbeheersing door rijksbeleid vanwege de rampen in Volendam en Enschede (o.a. de versterking meldkamer), betere arbeidsvoorwaarden voor het beroepsuitrukpersoneel (CAO 2005) en regelgeving voor de bedrijfsvoering (verplichting om aan te besteden, juridische vragen en risico's, mediaaandacht, financiële wet- en regelgeving, digitalisering etc.).

Omdat voorheen de kosten in gemeenten op verschillende manieren zijn bijgehouden is het moeilijk exacte bedragen of percentages te noemen, ook landelijk is het nog niet gelukt dit precies in kaart te brengen. In de verbetering van de brandweer is over het algemeen door veel gemeenten niet of beperkt geïnvesteerd, de brandweer is ook niet uitgebreid en op het beheer is de afgelopen jaren door Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost bezuinigd. Daar zit de kostenstijging, afgezien van inflatie, dus niet.

- e) Thema's van het sectoroverleg Bedrijfsvoering zijn ondermeer verbindend werken en strategische huisvesting. Vanuit die twee thema's is aandacht gevraagd voor de (her) inrichting van werkprocessen en lokatie keuze in relatie tot de keuze voor fijnmazige spreiding en de inzet van dagdienstpersoneel bij de inzet.

Hoewel personeel van bedrijfsvoering niet als eerste in beeld is voor een rol in incidentbestrijding, is dit wel een optie. Wanneer dit aan de orde mocht komen zal dat gaan in goed overleg. Dit heeft dan uiteraard interne effecten, zoals elke werkgever van vrijwilligers ervaart. Doel zal zijn om de incidentbestrijding te versterken zonder de bedrijfsvoering betekenisvol te hinderen.

- f) In hoeverre is er gekeken naar zaken die we uitbesteden en die we voortaan zelf kunnen doen?
En naar de posten waar vaak hetzelfde gebeurt terwijl dat effectiever kan.
De ambtelijke organisatie zoekt naar synergievoordelen en mogelijkheden om in te besteden (en daarmee geld uit te sparen). In het kader van de herziening van het technisch- en logistiek beheer, dat de bestuurlijke werkgroep voorstelt, zal het gehele pakket van zelf doen en uitbesteden opnieuw worden bekeken.
- g) Zou het niet verstandig zijn om op ondersteunende voertuigen te bezuinigen? Bijvoorbeeld een brandstofaanhanger terwijl die nauwelijks op komt, en in een enkele keer niet is gekomen.
Brandstofvoorziening wordt in het kader van grootschalig en bijzonder brandweeroptreden als noodzakelijk beschouwd. Bezuinigen op deze voorziening draagt bovendien niet significant bij aan de opdracht.
- h) Afgesproken is dat de vaste verhouding tussen de kosten van Bedrijfsvoering en het de kosten van het primair proces blijft bestaan (Bedrijfsvoering mag maximaal 15% van het totaal kosten, red.). De medewerkers geven aan dat er wel een verband is maar vragen zich af of dat verband altijd lineair is. Je moet niet alleen kijken naar de vaste verhouding maar tevens naar de dienstverlening die gevraagd wordt.
Zolang de vaste verhouding een afspraak is zal deze worden doorgevoerd. Het verband is inderdaad niet altijd lineair en zal ook per vakonderdeel verschillen. Het kan dus zijn dat beperking van de middelen niet alleen met de bijbehorende beperking van het volume kan worden opgelost, maar ook consequenties heeft voor het dienstenniveau.
- i) Voor Bedrijfsvoering geldt de '15%-norm' t.o.v. de totale begroting. We zitten daaronder, namelijk 11%. Is men er desalniettemin van uitgegaan dat bedrijfsvoering haar deel van de begroting ook aan bezuinigingen op zich neemt? Of is er volgens de berekening ruimte om het aandeel van bedrijfsvoering op te laten lopen tot maximaal 15% van de (krimpende) begroting en het eventuele restant op te vangen met bezuinigingen?
Uitgangspunt is dat de omvang van bedrijfsvoering niet meer is dan 15% en dat de sector 'meebeweegt' met de totale begroting. Ook na de implementatie van de Toekomstvisie zal dit zo zijn. Op dit moment omvat Bedrijfsvoering 12% van de begroting en Bedrijfsvoering is voor die 12% meegenomen in de bezuinigingen. Uiteindelijk hangen de kosten ook af van het noodzakelijke en gewenste niveau van dienstverlening.
- j) De sector Bedrijfsvoering is nog druk aan het bouwen aan haar eigen organisatie naar aanleiding van het regionaliseringsproces. Daartoe behoort ook het invullen van de vacatures die op grond van de overdracht van taken van gemeenten naar VRBZO zijn ontstaan. Qua beeldvorming ontstaat onbegrip elders in de organisatie vanwege het feit dat vacatures worden ingevuld bij Bedrijfsvoering terwijl er een grote bezuinigingsopdracht vorm wordt gegeven. Kennelijk weet men in de organisatie niet dat de sector BV met een flexibele schil is gebouwd waarmee in gelijke mate bijgedragen zal worden aan de bezuinigingsopdracht.
De bestuurlijke werkgroep herkent deze problematiek en heeft, mede met het oog op die beeldvorming, de 'Toetgroep Bedrijfsvoering' van gemeentesecretarissen advies gevraagd over de bedrijfsvoering VRBZO. Na onderzoek heeft de Toetsgroep laten weten dat de bedrijfsvoering VRBZO

geen bijzonderheden laat zien. Uit het onderzoek blijkt dat de aard en inrichting van de bedrijfsvoering van VRBZO overeen komen met een gemeente van soortgelijke omvang. De bedrijfsvoering van VRBZO is dus niet overvloedig georganiseerd.

- k) Het onderdeel Bedrijfsvoering is nu ingericht en uitgebreid op basis van de regionalisering. Als de organisatie straks krimpt zal dat ook gevolgen hebben voor dit bedrijfs onderdeel. Is er al een voorgenomen formatie aan de hand van de bezuinigingsvoorstellen? Is er al nagedacht over de consequenties voor de medewerkers die nu in dat bedrijfs onderdeel werkzaam zijn?

De formatie voor Bedrijfsvoering als geheel beweegt mee met de totale organisatie. Nadat de totaalbedragen voor de toekomstige begroting (2018) bekend zijn, zal voor Bedrijfsvoering een aangepast formatieplan worden gemaakt.

7. Risicobeheersing

- a) Ten aanzien van de niet-wettelijke taken (collectieve taken en DVO-taken) die door gemeenten ondergebracht kunnen gaan worden bij de veiligheidsregio is er geen garantie dat dat ook daadwerkelijk gaat gebeuren. In hoeverre is er duidelijkheid/zekerheid dat de taken ook daadwerkelijk gaan worden ondergebracht binnen VRBZO? Voor welke tijd is dat gegarandeerd? Wat betekent dat voor de werkgelegenheid binnen VRBZO, als het Algemeen Bestuur besluit de niet-wettelijke taken niet door VRBZO te laten uitvoeren? Welke gevolgen (personele, financiële, inhoudelijke) heeft dat dan voor VRBZO?

Het voorstel is, dat de wettelijke taken van de veiligheidsregio en de wettelijke taken van de gemeenten worden uitgevoerd door VRBZO. Dat betekent uiteindelijk een beperking van de formatie van 3 FTE. Of en in hoeverre afzonderlijke gemeenten daarenboven extra werk aan VRBZO uitbesteden is niet gegarandeerd. Indien geen enkele gemeente extra werk aan VRBZO uitbesteedt, is het gevolg voor de formatie een beperking van 3 FTE. Voor VRBZO heeft dat verder geen inhoudelijke gevolgen.

- b) We missen de benodigde formatie voor brandveilig leven. Wie gaat dit oppakken IB of RB? *Brandveilig leven is primair een taak van de gemeenten. Zowel RB als IB kunnen hierin desgevraagd activiteiten ontplooiën. Indien een gemeente uitvoerende taken door de brandweer wil laten uitvoeren, dan zijn dat individueel-gemeentelijk afspraken.*

- c) Ten aanzien van de basis die noodzakelijk is op het gebied van preventieve taken richting burgers (verwachtingen ten aanzien van kwaliteit en snelheid hulpverlening) wordt volledig bij de gemeenten neergelegd. We vragen ons af of dat de juiste plek is en of een gebrek aan coördinatie geen groot risico is in dit kader.

De verantwoordelijkheid voor de brandweezorg in het algemeen en voor de preventie in het bijzonder ligt bij de gemeenten. De wettelijke taken van gemeenten worden in het voorstel uitgevoerd door VRBZO en dat legt een mogelijkheid tot coördinatie bij VRBZO. Indien méér coördinatie nodig zou zijn dan zullen de gemeenten daarom vragen (of heeft VRBZO de taak gemeenten hiertoe te verleiden).

- d) Waarom huren we als Risicobeheersing, terwijl we op de posten ruimte genoeg hebben?

De reden dat RB (Objectadvisering en Naleving) kantoorruimte huurt op het gemeentehuis van Eersel is dat meerdere gemeentelijke afdelingen T&H zich zouden vestigen in het gemeentehuis van Eersel zodat een Kempenbrede samenwerking zou ontstaan. Wat hieraan vooraf is gegaan is een bezuinigingsopdracht vanuit het bestuur om 1,5 formatieplaats te bezuinigen. Door RB is een analyse verricht waaruit naar voren kwam dat de bezuiniging kon worden gehaald door qua aantal locaties in te krimpen. Hieruit kwam naar voren dat voor huisvesting op een, twee of drie locaties moest worden gekozen. Het Algemeen Bestuur heeft destijds gekozen om op drie locaties te huisvesten vanwege het voordeel van de geografische spreiding. Omdat huisvesting in Eindhoven Centrum (Cluster Centrum) en Helmond (Cluster de Peel) voor de hand lag was het een logische stap om cluster de Kempen te huisvesten op het gemeentehuis in Eersel vanwege de destijds beoogde samenwerking met de gemeentelijke afdelingen uit de Kempen.

e) Van de scenario's voor de 3P-taken zijn geen uitwerkingen/onderbouwingen opgenomen. *De taken op het gebied van de pro-actie en preventie zijn uitgerekend en worden door de sector Risicobeheersing en de gemeenten besproken. Voor de taken op preparatie is een schatting gemaakt, mede op basis van ervaringen in andere regio's.*

8. Uitruk op maat

a) Bij opschaling en interregionale bijstand wordt standaard een tankautospuiter met een bezetting van 6 personen gealarmeerd. Waarom niet alarmeren naar behoefte? Wanneer er in een buurregio een TS wordt gevraagd ivm met de bestrijding van wateroverlast, gaat het hier vaak voornamelijk om het voertuig dat gebruikt gaat worden voor de verplaatsing van water. Hierbij is een bezetting van 2 personen voldoende.

Uitruk op maat is landelijk nog niet geregeld. Daarom is het in interregionale bijstand nog niet verwerkt. Dat zal in de toekomst wel moeten gebeuren, getuige het genoemde voorbeeld.

b) Indien BZSG (Brandweezorg Stedelijk gebied, red.) gaat werken met TS-4 bezetting, dus geen Interregionale bijstand meer? Huidige beleid is dat het verlenen van bijstand altijd gebeurt met een TS-6. Komt dit te vervallen?

Zie 8a. Vooralsnog geldt voor bijstand altijd de TS6.

c) Als uitgegaan wordt binnen Brandweezorg Stedelijk Gebied van TS-4 bezetting, kan dit alleen door opschaling! Wordt dit structureel ingegeven in de meldkamersystemen? Indien dit volgens Kazernevolgordetabel plaats zou vinden schiet de belasting van omliggende korpsen omhoog! *De bestuurlijke werkgroep bepleit 'uitruk op maat' binnen de landelijk daartoe gestelde of nog te stellen kaders. Specifiek een TS4-bezetting in Stedelijk Gebied maakt geen deel uit van de voorstellen van Toekomstvisie Brandweezorg.*

9. Vervallen tweede TS

- a) Wordt er een oplossing bedacht vanuit de VR om de veiligheid van ONS en die van de BURGERS in een grotere gemeente zoals WIJ met voorheen meerdere voertuigen en personeel en nu met de helft van de capaciteit te waarborgen?

Binnen het voorstel van de bestuurlijke werkgroep blijft de brandweer in staat het maatscenario 'natuurbrand' uit te voeren. De slagkracht die nodig is voor grootschalig optreden wordt gespreid over de bestaande kazernes en gecombineerd met de basiszorg. Het totaal aantal brandweermensen in de incidentbestrijding neemt echter wel af. Dat betekent dat, in die bijzondere gevallen, eerder een beroep op interregionale bijstand zal worden gedaan dan nu het geval is. Deze beperking van het ambitieniveau acht de bestuurlijke werkgroep acceptabel.

Ook voor de basiszorg moet niet gekeken worden naar één gemeente, maar naar het zorggebied als geheel en de posten daarbinnen.

- b) Eerdere onderzoeken hebben uitgewezen dat een tweede TS noodzakelijk is op PC. Daarnaast dient PC gezien te worden als twee posten, opsplitsing van een post op een andere locatie heeft nooit plaats gevonden door kostenoverweging/bezuiniging! Rationeel gezien is het onverantwoord dat er op PC (Post Eindhoven-Centrum, red.) een TS wegbezuinigd gaat worden. De stad Eindhoven is groeiende en er komen steeds meer inwoners bij (nu 230.000), de vliegbewegingen op vliegbasis Eindhoven zijn enorm toegenomen en nemen alleen maar verder toe, we krijgen steeds meer industrie met gevaarlijke stoffen, verkeersdruk neemt toe etc. Een dorp als bijvoorbeeld de Rips heeft slechts 1200 inwoners en geen noemenswaardige risico's in hun gebied. Na de bezuinigingen is er t.o.v. de brandweezorg en het aanwezige materieel echter nauwelijks verschil. Als de bezuinigingen doorgaan kunnen we de veiligheid in de stad niet meer garanderen omdat we te weinig slagkracht/voertuigen en mensen hebben. Vraag: waarom is in het document niet onderbouwd dat er een wezenlijk verschil is tussen een klein dorp en een grote stad. (Het is merkwaardig dat er standaard in ieder korps een tweede TS wegbezuinigd wordt ondanks dat er grote verschillen zijn in het verzorgingsgebied m.b.t. het aantal inwoners, de aanwezige gevaren en risico's, verkeersdruk etc.)

De kosten van een vrijwillige post De Rips en een beroepspost Eindhoven zijn onvergelijkbaar, dus het heeft vanuit de financiën bekeken geen zin om die vergelijking te maken. Vanuit de brandweertaak bekeken is die vergelijking echter zeker aan de orde! Vanaf 01-01-2014 hebben we één regionaal brandweerkorps. De brandweezorg kan daarom nu als regio worden bekeken en niet per gemeentelijke 'hokjes'. Gezien de centrale ligging van Eindhoven en de verdeling van posten in de regio zijn voor de basiszorg in Eindhoven in het voorstel van de bestuurlijke werkgroep 9 tankautospuitten beschikbaar (2 Eindhoven-Centrum, 1 Eindhoven-Woensel en voorts de posten Best, Son en Breugel, Nuenen, Geldrop, Waalre en Veldhoven).

- c) Het is frustrerend om te zien dat brandweezorg stedelijk gebied, bij de voorstellen die uitgewerkt zijn in scenario B, opnieuw fors geraakt gaat worden met een bezuinigingsbedrag van 1,5 miljoen Euro. De brandweezorg in het stedelijk gebied komt hiermee onder druk te staan. Vraag: Kan de veiligheid van de burger en die van eigen personeel nog op een verantwoorde manier gegarandeerd worden met de voorstellen zoals die nu uitgewerkt worden?

Zie 9b. Daarbij gesteld dat de bestuurlijke werkgroep begrip heeft voor het gegeven dat beperking van een brandweerpost de medewerkers van die post frustrert.

d) Wat betekent dit voor de veiligheid van de inwoners van Geldrop-Mierlo?

Zie punt 9a. De effecten op de veiligheid zijn primair beoordeeld op de inzet van de eerste tankautospuiter.

e) Met het vervallen van de tweede tankautospuiter op de kazerne Eindhoven- Centrum is daar slechts nog een tankautospuiter in de 24 uur dienst. Dit is volgens het document voldoende voor de brandweezorg. (zie BLZ 12 onderaan). Vraag: Waarop is dit gebaseerd en waaruit blijkt dat dit voldoende is voor de brandweezorg?

Zie punt 9a.

f) Van 4 naar 1 wagen, hoe gaan we ons dat voorstellen tijdens oefenavonden??

Binnen de voorstellen van de bestuurlijke werkgroep is uitgewerkt hoeveel voertuigen er in totaal kunnen komen te vervallen. Op basis daarvan is een 'van 4 naar 1-conclusie' niet te trekken. Waar een redvoertuig komt te vervallen en waar de HV-1's precies komen te staan, is een zaak voor ambtelijke uitwerking binnen de brandweer.

g) Hoe verhoudt zich scenario B, het afschaffen van de 2e TS, met de risico's in het huidige verzorgingsgebied. Is hier al naar gekeken? In het verleden zijn 2e TS-en geplaatst/aangeschaft op basis van objectfuncties die beschreven stonden in de handleiding bwzorg van 1993 en daarna de leidraad repressieve basis brandweezorg 2008. Bijvoorbeeld bij een verzorgingstehuis stonden 2 TS-en als standaard inzetvoorstel. 1 voor het blussen en 1 voor ontruimen. De klus is dan leidend ten opzichte van de opkomsttijden.

De inzetvoorstellen veranderen niet. Indien een incident méér tankautosputters vergt, dan worden die gealarmeerd. Deze komen dan van een andere post (hetgeen nu regelmatig ook het geval is).

h) In het model is gewerkt met een minimale variant van de eerste uitruk en wordt geen rekening gehouden met gelijktijdigheid van incidenten. Gelijktijdigheid komt in de praktijk wel vaak voor. Dan staat de burger in de kou. Bijvoorbeeld bij bosbrandgevaar gaan we naar de Veluwe, dan is er vaak bij ons ook bosbrandrisico. Ook hebben we de stormnachten of de wateroverlast. Hoe gaan we dat doen met 1 auto en een handvol vrijwilligers. De burens komen ons dan niet helpen.

Zie 9a.

10. HV1-6-concept

a) De nieuwe formule ten aanzien van zware hulpverlening is niet beargumenteerd. We begrijpen niet op welke gronden dit voorstel is opgenomen.

De nieuwe formule van zware hulpverlening is elders in het land ingevoerd als passend antwoord op de ontwikkeling van enerzijds de gegroeide bepakking van de tankautospuiter en anderzijds het Specialistisch Optreden op Maat, met interregionale specialistische eenheden. Er is een 'gat' tussen de tankautospuiter en de interregionale eenheden, dat door de HV-1-6 kan worden gevuld. Gezien het beperkte aantal inzetten kan naar verwachting met vier eenheden worden volstaan.

- b) Ten aanzien van zware hulpverlening worden keuzes voorgesteld die op geen enkele manier zijn onderbouwd. Voordat hier een richting wordt ingeslagen, is het van belang om deugdelijke berekeningen te maken van de incidenten op basis van ervaringsgegevens en risico-scenario's. Het lijkt er nu op dat we met een "uitgeklede" organisatie veelal zullen zijn aangewezen op collega-regio's. Hoe liggen in dat kader de afspraken? Blijft de VRBZO voldoende in staat om een zelfstandige veiligheidsregio te zijn of worden we bij grotere incidenten afhankelijk van collega's? Zijn wij ook nog collegiaal ondersteunend aan andere regio's? Is dat de visie op de toekomstige brandweezorg in de regio?

De meerwaarde van de HV2 is beperkt, de HV1-6 vult een gat op tussen de tankautospuiter en de specialistische interregionale eenheden. Op basis van verwachte inzetfrequentie en opkomsttijden zouden 4 teams moeten volstaan, mede getoetst aan de regio Zuid-Holland-Zuid, die als iets kleinere regio met 3 teams volstaat. VRBZO blijft een volwaardige regio. Het landelijke- en regionale beleid is wel mede gericht op verdeling van zwaartepunten voor taken die weinig worden gevraagd. Zo doet Midden- en West Brabant de specialistische zware hulpverlening en Zuidoost-Brabant de grootschalige ontsmetting.

- c) In het document wordt voorgesteld om bij complexe hulpverleningsincidenten een zwaarder uitgerust en opgeleid team van zes personen ter plaatse te laten komen (HV1-6). De nieuwe formule ten aanzien van zware hulpverlening is niet beargumenteerd. We begrijpen niet op welke gronden dit voorstel is opgenomen. Waarom kiezen voor een bezetting van 6 personen? Gezien de ervaringen in Helmond en Eindhoven met een bezetting van 4 personen voor incidenten waarbij sprake is van brand of hulpverlening, zou een bezetting van 4 gespecialiseerde personen voor een HV1-6 voertuig voldoende zijn. Zeker wanneer ervan uitgegaan kan worden dat er een TS van het plaatselijk korps ter plaatse komt en de leiding in handen is van de bevelvoerder van deze TS.

Het HV1-6-concept moet worden beschouwd als een geheel nieuw hulpverleningsconcept. Binnen dit concept wordt gewerkt met expertise op het gebied van complexe hulpverlening, zwaarder gereedschap en is uitgegaan van langdurige inzet. Dit wijkt wezenlijk af van de huidige inrichting van technische hulpverlening. Binnen het huidige HV2-concept wordt immers enkel gereedschap ter plaatse gebracht en in veel mindere mate expertise. Bovendien kan een eenheid binnen het HV1-6-concept, weliswaar onder bevel van de bevelvoerder TS of OvD, zelfstandig optreden. Dat maakt dat er is gekozen voor een team dat bestaat uit zes personen.

- d) Hoe ga je om met vervangbaarheid nu aantal HV's sterk reduceert? Kwetsbaarheid neemt toe, anderzijds je zou ook een huurconvenant kunnen afsluiten voor het geval dat...

Dat de kwetsbaarheid toeneemt bij een afname van het aantal voertuigen is evident. De vervangbaarheid is geen uitgangspunt, het is een werkelijkheid die zich op enig moment manifesteert. Op dat moment zal moeten worden gezien hoe hiermee wordt omgegaan. Denk daarbij onder andere aan het (tijdelijk) accepteren van de ontstane situatie of herverdelen van voertuigen. Het hangt ook af van hoe het aantal inzetten zich gaat ontwikkelen.

- e) Waarom niet wachten met HV1-6 totdat de uitkomsten van de regio Zuid Holland-Zuid bekend zijn? Is er desinvestering? Wat kunnen ze met de huidige HV's?

Het definitieve besluit zal in de eerste vergadering van het Algemeen Bestuur in 2015 worden genomen. De informatie die dan beschikbaar is zal leidend zijn voor dit besluit. Daarna volgt de

ambtelijke uitwerking en implementatie die een langere doorlooptijd kent waardoor informatie uit andere regio's benut kan worden. De eerste evaluatie van het HV1-6-concept is in Zuid-Holland-Zuid overigens gehouden en wordt door ons meegenomen.

11. Dekking en spreiding (specialistische) taken

a) Wordt het spreidingsplan (specialismen) herzien en zo ja hoe?

Er is vooralsnog geen aanleiding om het spreidingsplan voor materieel in het kader van grootschalig en bijzonder brandweeroptreden te heroverwegen. Het is kapitaalvernietiging om zonder zeer belangrijke aanleiding specialismen te verplaatsen. Daarmee is niet gezegd dat de huidige spreiding in beton is gegoten. Vanwege het HV1-6-concept zal moeten worden vastgesteld waar de HV-1's komen te staan. Mogelijk heeft dat consequenties voor de spreiding van andere specialismen.

b) Specialisme is voor mij belangrijk. Ik denk aan de opleidingen voor specialisme, de gehouden profchecks, de investering van tijd van de individu. Is dit allemaal voor niets geweest? Weggooien van veel vakkennis is te gek voor woorden. Het is ook de slagroom op de taart. Zowel HV als HW zijn in beginsel onmisbaar in ons verzorgingsgebied en daar omheen. Nieuw specialisme is wel bespreekbaar maar zal impact hebben op opleiding en bijscholing. Breed draagvlak voor nieuwe specialisme noodzakelijk en het is maar de vraag of we dat kunnen bewerkstelligen.

Vakkennis wordt niet zomaar weggegooid. Indien er zwaarwegende redenen zijn om een specialisme te verplaatsen, dan wordt de vakkennis bij een besluit meegewogen. In het bijzondere geval dat, in landelijk kader, een taak anders georganiseerd gaat worden zoals nu hulpverlening, dan wordt op een aantal plekken specialistische kennis verder uitgebouwd. De kennis die op de andere posten aanwezig is blijft een belangrijke bijdrage aan de basiszorg.

c) Als onze hoogwerker en/of HV verdwijnt, krijgen wij daar dan iets voor terug?

Het verplaatsen of saneren van materieel leidt niet vanzelfsprekend tot het opnieuw aanvullen van materieel op de betreffende post.

d) Kunnen we met 18 personen ook een HW/HV of een ander voertuig de straat op krijgen gezien deze verweven zit in de 18 personen welke een standaard zijn voor de TS en mogelijk een 2e voertuig. Heb namelijk begrepen dat er hiervoor geen extra personeel wordt berekend.

Een gemiddelde bezettingsfactor 3 is het uitgangspunt, maar als een lagere bezetting al jaren succesvol is bij een bepaald korps, hoeft de bezetting bij dat korps niet per se te worden verhoogd. Aan de andere kant geeft dat weer ruimte om bij korpsen waar de uitrukfrequentie erg hoog is, en het in verband met de belastbaarheid ook wenselijk is, de bezetting iets hoger dan factor 3 te laten zijn. Maatwerk is wat de bestuurlijke werkgroep hier voorstaat.

e) Mogen korpsen hun voorkeur uitspreken voor welk materieel men wil behouden (RV of HV) c.q. uit de verdeling grootschalig nog wil binnenhalen?

Bij de spreiding van materieel is de dekking leidend. Daarbinnen is de voorkeur van een post uiteraard belangrijk, met het oog op de motivatie.

- f) Huidige taken als First responder en Reanimatieteam Brandweer worden in het document niet genoemd. Wat gaan we daar mee doen?

In de bestuurlijke werkgroep is hierover een standpunt ingenomen dat in de Eindrapportage wordt meegenomen. First Responders worden gefinancierd vanuit de zorgverzekeraars en hiervoor zijn duidelijke en harde criteria. RTB is feitelijk het benutten van hulpverleningspotentieel om snel hulp te kunnen bieden. Zowel First Responders als RTB worden geen collectieve taken van de brandweer, maar kunnen door gemeenten als 'plus' worden ingezet.

- g) In paragraaf 4.6 wordt een voorschot genomen op mogelijke besluitvorming ten aanzien van het dekkingsplan. Wat als besluitvorming anders uitpakt?

Dan zal daarop consequent gehandeld moeten worden. Beide besluiten moeten met elkaar in verhouding staan en het is aan de ambtelijke voorbereiding om eventuele conflicten op voorhand te duiden. Uitgangspunt is: de besluitvorming over het document Toekomstvisie is voor de ambtelijke voorbereiding van andere documenten kaderstellend.

- h) De spoortunnel Best is een bijzonder infrastructureel object. Is/wordt voor dit object een specifieke risicoweging gemaakt? De wettelijke regels zeggen alleen iets over de aankomst van de eerste TS. Echter als het misgaat, is de eerste klap uiterst belangrijk vooral over het in veiligheid brengen van mensen (vele honderden in de tunnel). Het object vraagt om een aparte risicoweging omdat het meer is dan alleen een markant object uit het brandrisicoprofiel.

Voor de voorstellen in de Toekomstvisie is géén specifieke afweging per object gemaakt.

12. Besluitvorming, betrokkenheid en medezeggenschap

- a) De opdracht is bij ons niet bekend. Wat zijn bijvoorbeeld de kaders?

In opdracht van het Algemeen Bestuur (de 21 burgemeesters) ging in 2013 de bestuurlijke werkgroep 'Toekomstvisie Brandweezorg' van start. Centrale vraag voor deze bestuurlijke werkgroep was hoe de brandweezorg er in de toekomst uit zou moeten zien. Met andere woorden, hoe ziet het gewenste veiligheidsniveau er over enkele jaren uit? Welk takenpakket van de brandweer sluit daar bij aan? En wat is de omvang van VRBZO-begroting die hierbij hoort? De voorstellen moeten leiden tot een lagere begroting, als bijdrage van de veiligheidsregio aan de gemeentelijke bezuinigingen. De horizon voor de visie en uitwerking is 2018, maar de weg daar naartoe moet al in 2015 merkbaar worden ingeslagen. De opdracht en de kaders zijn vastgelegd in een Plan van Aanpak, dat op 26 september 2013 in het Algemeen Bestuur VRBZO is vastgesteld.

- b) Wat is de inspraakmogelijkheid (ten aanzien van het inbrengen van ideeën voor de bezuinigingen) voor personeel bij velen onbekend (werkgroepje? compas?).

Veel van de conceptvoorstellen zijn voortgekomen uit eerdere activiteiten binnen de brandweer in Zuidoost-Brabant, waarbij ruim gebruik is gemaakt van bredere inbreng vanaf de werkvloer. Omdat dit trajecten zijn geweest in de periode 2004-2013 en dus ruim voorafgaand aan de regionalisering en de bestuurlijke toekomstvisie, is er voor de werkvloer niet altijd een zichtbaar dan wel ervaren verband tussen deze activiteiten en de uiteindelijke ambtelijke advisering aan de bestuurlijke werkgroep.

Los van deze voorbereidende activiteiten is er de consultatieronde die de bestuurlijke werkgroep heeft georganiseerd, waarin het personeel is geconsulteerd via de lijn, via het Platform Vrijwilligers en via de Ondernemingsraad.

c) Hoe wordt de (brede) betrokkenheid vanuit de repressie geborgd?

Zie 12b. Een bijzonder punt is de schaalvergroting. Veel medewerkers zijn nog gewend aan een situatie van beleidsvorming in een kleinschalige omgeving van een korps (1 à 2 posten) in relatie tot een eigen gemeentebestuur. De processen in een geregionaliseerde omgeving met 36 posten zijn voor veel medewerkers moeilijk te overzien.

d) Wordt er ook bij andere VR's geïnformeerd en dan niet alleen de bovenlaag maar ook bij de vrijwilligers in die VR.? Als men de uitkomsten van die VR gebruikt zal men zien dat rigoureuze bezuinigingen vaak averechts werken.

Er lopen tussen de veiligheidsregio's vele contacten op alle niveaus. De bestuurlijke werkgroep heeft niet specifiek contact gezocht met vrijwilligers in andere regio's.

13. Concretisering en implementatie

a) Wanneer krijgen wij inzicht in wat de visie concreet voor ons gaat betekenen zoals personeel, materieel en ondersteuning?

Op de achtergrond worden de voorstellen die voortvloeien uit scenario B verder uitgewerkt. Omdat nog niets zeker is, worden enkel denkrichtingen uitgewerkt. Er wordt voor gezorgd dat plannen eenvoudig kunnen worden bijgesteld of geschrapt als de besluitvorming daartoe aanleiding geeft. Dat kan, want er wordt niets ingevoerd, er worden geen onomkeerbare stappen gezet. Dat betekent ook dat consequenties pas kunnen worden vastgesteld na de definitieve besluitvorming. Zodra er duidelijkheid kan worden gegeven, zal hierover worden gecommuniceerd.

b) Wie bepaalt hoe we de bezetting over de posten verdelen? Dat zou toch vooral belegd moeten worden bij de korpscoördinatoren!

De verdeling van de bezetting, op basis van een gemiddelde bezettingsfactor 3, is een taak van het sectorhoofd Incidentbestrijding. Maatwerk is hier uitgangspunt. De leiding van de posten zal hierbij worden betrokken.

c) Wat houdt de upgrade van de TS in?

Vanuit de werkgroep Repressie in beweging is er een onderzoek gestart naar de bepakking van de TS vanwege het zelfstandig opereren als basiszorg bij ongevallen, zonder steun van de HV2. Alleen bij zwaardere of complexe ongevallen komt ook de HV1-6 op.

d) Hoe zijn de gevolgen voor de bepakking van de TS-en naar aanleiding van het verdwijnen van HV2's?

Zie 13c.

e) Hebben we aandacht voor frictiekosten? In Limburg-Zuid 1.8 mio.

De bestuurlijke werkgroep ziet frictiekosten en ook noodzakelijke investeringen aankomen. Deze zijn onderdeel van de implementatie. Wat er precies zal optreden aan frictiekosten is pas duidelijk nadat het Algemeen Bestuur definitieve besluiten heeft genomen.

- f) Verdelen we op deze manier de pijn? Sommige posten worden zwaar getroffen, terwijl andere mogelijk zelf uitbreiden. Vanuit het vak ook niet altijd te volgen. Vgl. Aalst-Waalre en Valkenswaard.

Het gaat niet om het eerlijk verdelen van de pijn. Adequate brandweer in geregionaliseerde situatie is het uitgangspunt. Door samenwerking kunnen we een passend niveau van veiligheid behouden. Vanaf 01-01-2014 hebben we één regionaal brandweerkorps. De brandweezorg kan daarom nu als regio worden bekeken en niet per gemeentelijke 'hokjes'. De feitelijke invulling moet vanuit de ambtelijke organisatie nog plaatsvinden op basis van de kaders die het bestuurlijk besluit naar aanleiding van deze toekomstvisie zullen gaan bieden. Primair zal hierin een operationele afweging worden gemaakt.

- g) Hoe gaan we als Operationele voorbereiding invulling geven aan het nieuwe HV-concept? *Ambtelijk zullen alle voorstellen uitgewerkt gaan worden met de beschikbare capaciteit binnen VRBZO.*

- h) De uitwerking van de visie zal veel vragen van de organisatie. Ook van de sector bedrijfsvoering. *Is de sector voldoende voorbereid om deze, al dan niet tijdelijke, extra taken uit te voeren? Dat kan de bestuurlijke werkgroep niet overzien, is een taak van het management.*

- i) Hoe ziet het nieuwe organigram er uit? Wat zijn de verschillen tussen nu en straks? *Door de invoering van de toekomstvisie en andere ontwikkelingen die op VRBZO afkomen, dient de inrichting van de organisatie kritisch beschouwd te worden op samenhang en zwaarte. Ook de herinrichting van processen zal invloed hebben op de structuur van de organisatie. Hier kunnen we nog niet op vooruit lopen. Dit zal in 2015-2016 vorm en inhoud krijgen.*

14. Personele aangelegenheden

- a) Kunnen we gedwongen ontslagen voorkomen? De vrijwilligers hebben zich toch al jarenlang ingezet!

Er is nog geen plan opgesteld voor eventuele afvloeiing, maar niets is op voorhand uitgesloten. De voorgestelde maatregelen brengen forse personele consequenties met zich mee, dat wordt ook door de bestuurlijke werkgroep onderkend. Zonder deze consequenties zijn echter geen bezuinigingen van betekenis te realiseren. Uiteraard mogen alle betrokkenen verwachten dat er de nodige aandacht en zorgvuldigheid zal zijn bij implementatie van de visie, juist als het gaat om onderdelen die personele consequenties hebben.

- b) In de voorstellen wordt er opnieuw fors bezuinigd op het personeel van de beroeps namelijk voor 1,5 miljoen Euro. Dit komt neer op 30 FTE's.

Vragen:

- o Corné (Hoofd brandweezorg Stedelijk gebied a.i., red.) heeft uitgelegd dat in het meest gunstige scenario 27 FTE's bij de parate dienst vervallen. Betekend dit dat de overige 3 FTE's gehaald worden bij de ondersteunende afdelingen?

- o Worden de 15 FTE's die reeds bevroren zijn daarin meegenomen? Zo niet waar is dat geld dan gebleven? Betekend dit dat er dan mogelijk 45 FTE's verdwijnen?
- o Kunnen de overige 15 FTE's bezuinigd worden op basis van natuurlijk verloop of vallen er mogelijk gedwongen ontslagen?

Zie 14a.

- c) Hoe ga je bepalen wie eruit moet? En in welk tempo? Wat doet dit met de motivatie van de overblijvende mensen, vertrekken deze ook? Hoe werkt dit door in het werving en selectie beleid?

Zie 14a.

- d) Krijgen we voldoende tijd om de afbouw van vrijwilligers per korps goed te regelen zoals afvloeiing op basis van natuurlijke omstandigheden?

Zie 14a.

- e) Als er mensen moeten afvloeien (wat ikzelf nog steeds niet geloof!!) hoe gaat dat in z'n werk? Natuurlijke afvloeiing?, sociaal plan, wie beslist? En nog vele open vragen.....

Zie 14a.

- f) Wordt er een sociaalplan opgesteld indien er gedwongen ontslagen vallen?

Zie 14a.

- g) We willen afscheid nemen van vrijwilligers. Durven we het ook aan om afscheid te nemen van niet functionerende mensen uit de dagdienst?

De bestuurlijke werkgroep ziet afscheid nemen van vrijwilligers niet als een wens, maar als een gevolg van noodzakelijke bezuinigingen. Dat staat los van de vraag of al het dagdienstpersoneel optimaal functioneert. Als medewerkers niet functioneren dan moet daar altijd iets aan gedaan worden, los van bezuinigingen. Afscheid nemen is dan het laatste station.

- h) Indien er gedwongen ontslagen vallen is er dan een mogelijkheid dat deze personen herplaatst worden op een andere afdeling of betekent dit dat ze ander werk moeten gaan zoeken? (Bij management en beheer staat onder 7.3 dat herplaatsing van personeel binnen de nieuwe werkwijze het uitgangspunt is).

Zie 14a. Het sociaal plan zal voor vrijwillige dienstverbanden anders zijn dan voor beroepsdienstverbanden. Bij beroepspersoneel is herplaatsing binnen of buiten VRBZO uitgangspunt. Dat geldt dus ook voor beroeps-uitrukpersoneel. In de genoemde paragraaf 7.3 gaat het specifiek om logistiek/technisch personeel, waarvan de formatie niet of slechts deels vervalt, maar wel anders wordt georganiseerd.

15. Diversen

- a) Blijft de Brandweer als interessante werkgever?

Het binden en boeien van vrijwilligers is een belangrijk punt. De bestuurlijke werkgroep heeft er vertrouwen in dat een beperkte afslanking geen domino-effect heeft.

De beroepsfunctie evolueert. Dit heeft niet direct een relatie met de vraag of de brandweer als werkgever interessant blijft.

- b) Hoe gaan we om met het evalueren? M.a.w. visie en voorstellen zijn aardig, maar hoe pakt het uit in de praktijk. Vrijwilligers zijn specifiek benieuwd t.a.v. de hierboven genoemde punten. 0-meting dan wel aardig (huidige/ oude situatie). Wie? Wat? Waar? Hoe? Waarom? Wanneer? Graag bijzondere aandacht voor het moment van evalueren. Als je te laat evalueert heb je het punt van onomkeerbaarheid al bereikt.

Bij de uitwerking door de ambtelijke organisatie zullen er mijlpalen in het afbouwschema worden bepaald waardoor gemonitord kan worden of aannames die gemaakt zijn in de praktijk juist blijken te zijn. Eventuele aanpassingen op bestuurlijke besluiten blijven hierbij voorbehouden aan het bestuur. Daarvoor is er het jaarlijkse beleidsplan (of jaarschijf bij de begroting), waarbij beleid opnieuw wordt bevestigd of aangepast. In 2018 dient de implementatie afgerond te worden, dat is het moment voor een brede en diepe evaluatie. Voor Risicobeheersing is die evaluatie specifiek afgesproken, met name met het oog op de verrekening tussen gemeenten.

- c) Het evaluatiemoment ontbreekt. Wanneer en wat wordt geëvalueerd en door wie?

Zie 15b.

- d) Als je de brandweer sterk wilt "versoberen" welk imago moeten we ons daar in de toekomst dan bij voorstellen?

Het imago van de brandweer is gebaseerd op de kernwaarden en de resultaten. Op voorhand is niet vast te stellen of het imago van de brandweer zal veranderen als gevolg van interne maatregelen.

- e) Wat denkt de burger hiervan? Tot nu toe was de brandweer duidelijk herkenbaar, zichtbaar en beschikbaar voor de burger. Sowieso zal de kwaliteit van de brandweertzorg (brandweer is minder snel, zeker bij grotere incidenten) verminderen. Daarnaast kan de lokale brandweer niet meer de maatschappelijke rol pakken welke in het verleden zo belangrijk werd geacht. Ruimte – zowel in personele en materiële zin – ontbreekt om dit in de huidige vorm voort te zetten.

De mening van de burgers loopt via de gemeenteraden. De gemeenteraden zijn van meet af aan in het proces betrokken. Na het voorgenomen bestuurlijk besluit krijgen de gemeenteraden ruimte voor zienswijzen.

- f) Hoe uit te leggen aan burger dat hetgeen we in 20 jaar opgebouwd hebben, straks gehalveerd zal worden?

Allereerst: er wordt niet gehalveerd. Zoals bij 14e beschreven, is dit allereerst aan de orde in de gemeenteraden. Niemand bezuinigt voor zijn plezier, ook niet op de brandweer. Dat neemt niet weg dat, indien er fors bezuinigd moet worden, ook de brandweer niet ontkomt aan een bijdrage – en dan gaat het helaas altijd over materieel en over mensen. Dit wordt in veel gemeenten en op veel posten ook begrepen.

- g) Met betrekking tot Risicobeheersing worden duidelijke uitspraken gedaan over formatie. Waarom niet bij Incidentbestrijding? Past het überhaupt om zo concreet te worden in een visiedocument? Voor een deel worden er ook duidelijke uitspraken gedaan over Incidentbestrijding, maar er is wel een verschil: Incidentbestrijding is door gemeenten geheel overgedragen aan VRBZO. Risicobeheersing

wordt zowel binnen VRBZO als binnen gemeenten uitgevoerd. Daarom moest vrij precies worden vastgelegd wie wat doet.

h) We zien alleen hier en daar voorstellen wat nader uitgewerkt ten aanzien van de repressie. Voor alle andere onderdelen missen we die uitwerking compleet.

Ook Risicobeheersing en beheer zijn uitgewerkt. Alleen voor Bedrijfsvoering geldt dat het via de eerder afgesproken koppeling 'meebeweegt' met de totale begroting.

i) In hoeverre is er nog maatwerk mogelijk als de meldkamer landelijk gaat. Nu worden tussen bevelvoerder en meldkamer in de praktijk regelmatig problemen opgelost. Hoe gaat dat werken als straks alles landelijk in vaste protocollen wordt gegoten. Het brandweerpersoneel lijkt vooral een instrument te worden in plaats van duurzaam potentieel met kennis en kunde?

Het komen tot één Landelijke Meldkamer Organisatie (LMO) met 10 meldkamers is een besluit van het Rijk en staat geheel los van de Toekomstvisie brandweezorg. De LMO zal waarschijnlijk leiden tot méér uniformering. Dat geeft een extra motief om goed contact te onderhouden tussen Brandweer Brabant-Zuidoost en Meldkamer Oost-Brabant.

j) Zijn de meldkamercentralisten meegenomen in deze wijziging (wat betekent dit voor hun)?

Meldkamercentralisten worden geïnformeerd over de Toekomstvisie brandweezorg. Voor de centralisten zijn daarnaast de ontwikkelingen van de Landelijke Meldkamer Organisatie zeer van belang.

k) Er wordt al jaren gewerkt met evalueren en de leerarena. Tot op heden hebben de korpsen daar weinig over teruggezien. Veel verloren energie en verwachtingen. Nemen we onszelf nog wel serieus?

Het serieus vertalen van evaluaties en leerarena's naar de praktijk is een taak van brandweerpersoneel en –management en is geen onderdeel van de opdracht aan de bestuurlijke werkgroep.

l) Leidt een en ander niet tot meer bureaucratie? Wordt de afstand soms niet 'letterlijk' te groot?

Bureaucratie is niet te voorkomen in een organisatie met een omvang als de onze. Juist door taken 'slimmer' te organiseren moet worden voorkomen dat afstanden te groot worden. Buiten kijf staat dat gestreefd moet worden naar efficiënt en effectief werken. Het regionaliseren was niet de wens van de brandweer, de gemeenten en VRBZO in Zuidoost-Brabant, maar nu dit landelijk zo is geregeld moeten we daar goed mee omgaan.

m) Ongetwijfeld zijn de voorstellen gebaseerd op onderzoek uit het verleden. Er zijn in de afgelopen jaren zoveel externe bureaus bezig geweest met allerlei onderzoeken, dat er ongetwijfeld gebruik is gemaakt van die kennis. We vinden echter geen enkele verwijzing naar deze onderzoeken, en daarmee is ook onduidelijk of en waarvan gebruik is gemaakt.

Het uiteindelijke verhaal is niet gebaseerd op specifieke rapporten. De voorstellen zijn een samenstel van een omvangrijk pakket documentatie. Dit omvat niet alleen rapporten van externe bureaus, maar ook rapporten van vele regionale en landelijke werkgroepen. Om deze redenen is het ondoenlijk en ook weinig zinvol om te verwijzen. Alleen indien specifiek gebruik is gemaakt van een bepaalde bijdrage wordt deze vernoemd. Zie bijvoorbeeld Zuid-Holland-Zuid bij het HV1-6-concept. Mocht

iemand geïnteresseerd zijn in bepaalde achtergrondinformatie of nadere uitwerking, dan kan contact worden gelegd met de betreffende werkgroep of afdeling (bijvoorbeeld de werkgroep 'Repressie in Beweging' of de Sector Risicobeheersing).

- n) We missen de vergelijking met collega-regio's. Zijn de voorgestelde maatregelen realistisch? Is daar in andere regio's ervaring mee opgedaan en wat kunnen we daarvan leren? Gaan we niet allemaal zelf het wiel uitvinden?

Er is zeker gekeken naar andere regio's. Het HV1-6-concept komt bijvoorbeeld uit een andere regio. De opzet van één tankautospuit per post is eerder in andere regio's beproefd (en op 24 posten in onze eigen regio de huidige situatie).

- o) Is er nog (financiële) ruimte voor innovatie?

De bestuurlijke werkgroep ziet noodzakelijke investeringen aankomen. Deze zijn onderdeel van de implementatie. Wat er precies zal optreden aan innovatiekosten als gevolg van de voorstellen is pas duidelijk nadat het Algemeen Bestuur definitieve besluiten heeft genomen, op hoofdlijnen zijn de investeringen meegenomen in de berekening van de besparingen. Daarnaast behoort innovatie een vast element te zijn in het beleid van VRBZO en onderdeel van de lopende begroting.

- p) Op pagina 8 van de bijlage AB 1 mei, wordt aangegeven dat er frictiekosten worden opgenomen. Is er zicht op de bestemming hiervan? Worden deze kosten al aan bepaalde groepen medewerkers toegerekend? Wat is de grondslag van de bedragen die daar worden genoemd?

De post frictiekosten is op dit moment nog een stelpost. De omvang van de stelposten is gebaseerd op een globale inschatting van de kosten bij een afscheid ineens of geleidelijk afvloeien van personeel. Alle mogelijke keuzen daarbinnen moeten nog gemaakt worden en zullen de uiteindelijke omvang van de frictiekosten bepalen.

- q) In de tussenrapportage staat nadrukkelijk (pagina 21) dat er geen onomkeerbare besluiten zullen worden genomen. We hebben echter de indruk dat er al op veel fronten wordt voorgesorteerd op de tussenrapportage en de plannen wel degelijk al worden uitgevoerd.

Er zijn nu alleen nog voorstellen. Via de afgesproken route vindt er besluitvorming plaats. In maart 2015 zal naar verwachting definitieve besluitvorming plaatsvinden. Pas dan kunnen plannen worden doorgevoerd, met een periode voor implementatie tot 2018. Uiteraard wordt ambtelijk al volop nagedacht over de implicaties van deze voorstellen, niet alleen om straks te kunnen starten (want het is zo 2018) maar ook om antwoord te kunnen geven op vragen die nu al worden gesteld.

Een uitzondering geldt voor management, beheer en bedrijfsvoering. De leiding van VRBZO heeft (altijd al) de opdracht om het beheer efficiënt te organiseren. Indien er mogelijkheden zijn om de organisatie te verbeteren, dan moeten die mogelijkheden worden benut. Daarbij hoort dan uiteraard het reguliere overleg met betrokkenen en met de Ondernemingsraad, maar dat kan los staan van de Toekomstvisie. Stel, er kan slimmer worden ingekocht op ICT-gebied, dan moet VRBZO dat doen en niet wachten op de Toekomstvisie.

Daarnaast staan sommige zaken, die nu zouden kunnen worden doorgevoerd, in de ijskast in afwachting van duidelijkheid, omdat kapitaalvernietiging moet worden voorkomen.

0-0-0-0-0

10.5. FINANCIËLE 'DOORKIJK' NAAR 2018

Hieronder de financiële doorkijk, eerst inclusief en vervolgens exclusief de bijdrage voor regionaal 5 FTE ondersteuning Brandveilig Leven.

Inclusief brandveilig leven								
Gemeentelijke bijdrage, prijspeil 2015, exclusief gemeentelijke rampenbestrijding en bevolkingszorg								
	2015		2016		2017		2018	
	Na 1e wijziging 2015	Na 1e wijziging 2015	Na 1e wijziging 2015	Na 1e wijziging 2015	Na 1e wijziging 2015	Na 1e wijziging 2015		
Asten	€	823.436	€	801.419	€	776.434	€	742.198
Bergeijk	€	1.045.030	€	975.424	€	917.665	€	861.020
Best	€	1.401.558	€	1.340.957	€	1.283.971	€	1.218.375
Bladel	€	999.255	€	972.667	€	942.428	€	900.923
Cranendonck	€	896.350	€	926.839	€	946.904	€	944.373
Deurne	€	1.130.157	€	1.240.081	€	1.334.598	€	1.395.722
Eersel	€	1.008.991	€	946.117	€	893.058	€	839.739
Eindhoven	€	15.214.509	€	14.804.905	€	14.341.509	€	13.708.046
Geldrop-Mierlo	€	1.627.192	€	1.633.582	€	1.622.598	€	1.573.956
Gemert-Bakel	€	1.084.203	€	1.144.518	€	1.191.482	€	1.209.507
Heeze-Leende	€	832.893	€	773.813	€	725.526	€	679.239
Helmond	€	4.677.137	€	4.430.991	€	4.213.366	€	3.980.556
Laarbeek	€	1.046.934	€	980.046	€	923.961	€	868.114
Nuenen c.a.	€	851.725	€	886.268	€	910.729	€	913.338
Oirschot	€	933.975	€	946.666	€	949.100	€	929.299
Reusel-de Mierden	€	594.259	€	603.939	€	607.041	€	595.886
Someren	€	799.597	€	815.342	€	822.151	€	809.590
Son en Breugel	€	798.880	€	768.826	€	739.150	€	703.181
Valkenswaard	€	1.390.786	€	1.415.380	€	1.424.518	€	1.400.156
Veldhoven	€	1.734.912	€	1.869.877	€	1.982.260	€	2.045.699
Waalre	€	689.740	€	657.553	€	628.030	€	595.000
Totaal	€	39.581.522	€	38.935.209	€	38.176.479	€	36.913.916
Bezuiniging tov 2014	€	1.841.275	€	2.487.587	€	3.246.317	€	4.508.880
Fictief totaal	€	41.422.796	€	41.422.796	€	41.422.796	€	41.422.796

Exclusief brandveilig leven

Gemeentelijke bijdrage, prijspeil 2015, exclusief gemeentelijke rampenbestrijding en bevolkingszorg

Gemeente	Bijdrage 2015		Bijdrage 2016		Bijdrage 2017		Bijdrage 2018	
	€	Na 1e wijziging 2015	€	Na 1e wijziging 2015	€	Na 1e wijziging 2015	€	Na 1e wijziging 2015
Asten	€	816.617	€	793.952	€	768.924	€	735.030
Bergeijk	€	1.024.539	€	960.698	€	906.760	€	852.705
Best	€	1.383.382	€	1.325.334	€	1.270.427	€	1.206.608
Bladel	€	991.018	€	963.622	€	933.320	€	892.223
Cranendonck	€	894.070	€	922.279	€	940.063	€	935.253
Deurne	€	1.126.788	€	1.233.341	€	1.324.489	€	1.382.243
Eersel	€	990.438	€	932.444	€	882.672	€	831.629
Eindhoven	€	15.087.729	€	14.666.585	€	14.202.665	€	13.575.659
Geldrop-Mierlo	€	1.623.392	€	1.625.982	€	1.611.198	€	1.558.755
Gemert-Bakel	€	1.081.283	€	1.138.678	€	1.182.721	€	1.197.826
Heeze-Leende	€	815.538	€	761.623	€	716.716	€	672.680
Helmond	€	4.604.004	€	4.373.321	€	4.166.717	€	3.942.113
Laarbeek	€	1.027.214	€	965.651	€	913.130	€	859.730
Nuenen c.a.	€	849.520	€	881.858	€	904.113	€	904.517
Oirschot	€	931.731	€	942.179	€	942.369	€	920.324
Reusel-De Mierden	€	592.820	€	601.062	€	602.725	€	590.131
Someren	€	797.642	€	811.433	€	816.287	€	801.771
Son en Breugel	€	789.795	€	760.486	€	731.578	€	696.390
Valkenswaard	€	1.387.406	€	1.408.618	€	1.414.376	€	1.386.633
Veldhoven	€	1.729.973	€	1.859.998	€	1.967.443	€	2.025.942
Waalre	€	680.124	€	649.566	€	621.286	€	589.253
Totaal	€	39.225.022	€	38.578.709	€	37.819.979	€	36.557.416
Bezuiniging tov 2014	€	2.197.775	€	2.844.087	€	3.602.817	€	4.865.380
Fictief totaal	€	41.422.796	€	41.422.796	€	41.422.796	€	41.422.796

10.6. VEELGESTELDE VRAGEN EN DE ANTWOORDEN (FAQ)

Versie 3, 23 oktober 2014

De bestuurlijke werkgroep krijgt veel informatieve vragen over het proces Toekomstvisie en over de voorstellen van de bestuurlijke werkgroep. De vragen die door raadsleden zijn gesteld tijdens de informatie- en consultatieronde zijn terug te vinden in het document 'Het verslag van de consultatie van gemeenteraadsleden', dat als bijlage aan de Eindrapportage is toegevoegd. Indien een vraag vaker wordt gesteld, dan wordt deze vraag met het antwoord opgenomen in deze lijst met veelgestelde vragen. Indien een onderwerp wat meer uitleg vraagt dan wordt hierover een 'factsheet' samengesteld. Op dit moment zijn de volgende factsheets beschikbaar: 'de veiligheidsregio een gemeenschappelijke regeling', 'dekkingsplan en opkomsttijden', 'organisatie, formatie en kosten VRBZO', 'maatscenario natuurbrand', 'personele organisatie', 'regionalisering van de brandweer', 'risicobeheersing', 'tweede tankautospuiter', 'uitruk op maat', 'vernieuwing aanpak technische hulpverlening' en 'vrijwilliger brandweer'.

De lijst van veelgestelde vragen wordt zo nodig bijgewerkt. Dat kan ook betekenen dat bestaande vragen en antwoorden worden aangepast, omdat er aanvullende vragen zijn over hetzelfde punt of omdat er aanvullende informatie is. Het proces staat immers niet stil en het beleid van VRBZO ontwikkelt zich ook. Achter elk antwoord is de datum van verschijnen / wijzigen opgenomen.

De lijst omvat nu de volgende vragen en antwoorden ([klik op de rode titels om naar het hoofdstuk te gaan of op een paginanummer naar keuze](#)):

Opdracht en proces	4
Waarom is de brandweer eigenlijk gefuseerd?.....	4
Hoe luidt de opdracht om te komen tot een Toekomstvisie Brandweezorg?	4
Wie zitten er in de bestuurlijke werkgroep?	4
Hoe ziet het traject van besluitvorming eruit?.....	4
Hebben (brandweer)medewerkers de gelegenheid gehad om mee te denken?	5
Hebben (brandweer)medewerkers ook op voorhand inspraakmogelijkheden gehad?.....	5
Wat is de formele rol van de Ondernemingsraad (OR) in dit traject?.....	5
Wat is de formele rol van de gemeenteraden in dit traject?	5
Zijn werkgevers al meegenomen in dit traject? Willen zij vrijwilligers afstaan, die vaker buiten de eigen gemeente moeten uitrukken en vaker belast worden?	5
Hoe komt het dat het ene korps soms eerder over informatie beschikt dan het andere?.....	6
Waarom verschijnt er zo weinig in de media over al het goede dat de brandweer doet?	6
Wat gebeurt er als de voorstellen in de praktijk anders uitpakken? Als er te laat wordt geëvalueerd, bereik je het moment van onomkeerbaarheid.....	6
Visie	6
Wat wijzigt er nu echt ten opzichte van de bestaande visie? In hoeverre wijkt de visie van onze regio af van andere regio's?	6

Wanneer zijn de voorwaarden ingevuld om de visie ook daadwerkelijk te kunnen effectueren? Nadruk op preventiemaatregelen is aardig, maar wanneer zijn deze gerealiseerd en zijn deze ook effectief?	7
Welk perspectief hanteren we bij het kijken naar de brandweer. De brandweer als bedrijf of de brandweer als een publieke taak? Gaat het om de visie of om de euro's?	7
Wordt er intern kritisch gekeken naar de nut en noodzaak van allerlei andere projecten, buiten de Toekomstvisie om?.....	7
Bezuinigingen	7
Er is aan de vrijwillige brandweer altijd te kennen gegeven "Er gaat niets veranderen" door de regionalisering. Dat is dus helemaal niet waar?.....	7
Waarom zijn eerder doorgevoerde bezuinigingen niet genoemd in de Tussenrapportage?.....	8
Wordt de pijn eerlijk verdeeld?.....	8
Klopt het dat er alleen op de repressie bezuinigd wordt?	8
De gepresenteerde cijfers geven een vertekend beeld. Er wordt vooral op de repressie bezuinigd. Door ze uit te splitsen lijkt het een evenredige bezuiniging.	8
Waar is het bedrag dat bedrijfsvoering moet bezuinigen op gebaseerd?	8
Waarom kan er op de bedrijfsvoering niet extra bezuinigd worden?.....	8
Risicobeheersing	9
Wat gaat er gebeuren met risicobeheersing?	9
Er is een aantal gemeenten dat de eigen taak voor risicobeheersing, die in de voorstellen naar VRBZO gaat, nu zelf uitvoert. Blijven die zitten met een schadepost (desintegratieschade)?.....	9
Als een gemeente specifieke risico's heeft, moet deze gemeente dan extra betalen?	9
De grootste groep brandslachtoffers zijn senioren. Hoe werken we aan hun zelfredzaamheid? ...	10
Is er rekening gehouden met private bouwplantoetsing?	10
Incidentbestrijding	10
Hoeveel TS'en verdwijnen er in totaal?.....	10
Hoe wordt er omgegaan met incidenten die meerdere TS'en vergen, nu de 2e TS'en komen te vervallen?	10
Wat gebeurt er met de huidige redvoertuigen (hoogwerkers)?	10
Wat blijft er over van de ideeën als het gaat om 'uitruk op maat'?.....	11
Wat gebeurt er met de huidige SIV's waarover de regio beschikt?	11
Hoe zit het met de complexe hulpverlening en welke posten gaan deze uitvoeren?	11
Waarom is er een nieuwe visie op complexe hulpverlening?	12
Wat gebeurt er met taken als First Responder en Reanimatieteam Brandweer (RTB)?.....	12
Wordt het spreidingsplan van specialismen herzien?.....	12
Wat betekenen de voorstellen voor deelname aan bijvoorbeeld kwaliteitstesten of wedstrijden van de jeugdbrandweer?.....	12
Wat betekenen de voorstellen voor bijstand aan buurregio's?	12
De posten aan de landsgrenzen hebben afspraken met de Belgen. Moeten die voortaan zelf betaald worden?	13
Wat betekenen de voorstellen voor het grootschalig optreden brandweer?	13

Eerder bijstand nodig hebben van andere kazernes of andere regio's, vergt dat niet extra coördinatie?	13
Voldoen we aan de opkomsttijden?.....	13
Heeft de gemeente verder niets meer te maken met de opkomsttijden?	13
Personeel	13
Waarom spreekt de brandweer over 'vrijwilligers'? De vrijwilligers bij de brandweer krijgen toch betaald?.....	13
Zal er sprake zijn van gedwongen ontslagen of van natuurlijk verloop? Hoe ga je bepalen wie eruit moet?	14
Als we het straks met minder mensen moeten doen, hoe zit het dan met de belasting van de brandweermedewerker?.....	14
Hoe blijf je vrijwilligers binden en boeien? Mogelijk bereik je een kantelpunt en vertrekken er meer vrijwilligers dan je zelf wilt.....	14
Hoe houd je de vrijwilliger gemotiveerd? Ook vanuit de gedachte als je steeds meer onderhoud e.d. uit de clusters weghaalt.	14
Is er rekening gehouden met baten? Op dit moment geeft een aantal vrijwilligers voorlichting tegen een vrijwilligersuurtarief. Wat kost het als je dit door professionals zou laten doen?	15
Zijn vrijwillige korpsen gebonden aan een gemiddelde bezetting van factor 3?	15
We willen afscheid nemen van vrijwilligers. Wordt er ook kritisch gekeken naar het functioneren van mensen uit de dagdienst?.....	15
Financiën	15
Waarom moeten we bezuinigen als het verwachte positieve resultaat over 2014 ruim 3,5 miljoen euro bedraagt?	15
Al jaren stijgen de kosten van de brandweer, terwijl er niet noemenswaardig meer operationeel personeel is bijgekomen. Waar zitten die stijgende kosten dan in?	16
Hebben we aandacht voor frictiekosten?	16

Opdracht en proces

Waarom is de brandweer eigenlijk gefuseerd?

Op grond van de Wet veiligheidsregio's zijn de brandweren in de regio per 31-12-2013 verplicht door de gemeenten overgedragen aan de veiligheidsregio. Daarmee heeft Zuidoost-Brabant per 01-01-2014 één brandweerkorps. Zie voor nadere toelichting de factsheet *Regionalisering van de brandweer*. [140611]

Hoe luidt de opdracht om te komen tot een Toekomstvisie Brandweezorg?

In opdracht van het Algemeen Bestuur (de 21 burgemeesters) ging in 2013 de bestuurlijke werkgroep 'Toekomstvisie Brandweezorg' van start. Centrale vraag voor deze bestuurlijke werkgroep was hoe de brandweezorg er in de toekomst uit zou moeten zien. Met andere woorden, hoe ziet het gewenste veiligheidsniveau er over enkele jaren uit? Welk takenpakket van de brandweer sluit daar bij aan? En wat is de omvang van VRBZO-begroting die hierbij hoort? De voorstellen moeten leiden tot een lagere begroting, als bijdrage van de veiligheidsregio aan de gemeentelijke bezuinigingen. De horizon voor de visie en uitwerking is 2018, maar de weg daar naartoe moet al in 2015 merkbaar worden ingeslagen. [140526]

Wie zitten er in de bestuurlijke werkgroep?

De samenstelling van de bestuurlijke werkgroep is als volgt:

- De heer Veltman (portefeuillehouder brandweezorg Dagelijks Bestuur - voorzitter)
- De heer Tuerlings (portefeuillehouder financiën Dagelijks Bestuur - plv. voorzitter)
- De heer Mak (lid Algemeen Bestuur)
- De heer Mikkers (lid Algemeen Bestuur)
- De heer Timmermans (afgevaardigde namens kring gemeentesecretarissen)
- Mevrouw Van der Lijcke, (afgevaardigde namens Eindhoven-Helmond)
- De heer Wiegant (projectsecretaris)

De bestuurlijke werkgroep wordt ambtelijk ondersteund door de heer Van Sambeek (sectorhoofd Brandweezorg VRBZO, is per 12 mei vervangen door de heer Van Houwelingen) en de heer Nat (sectorhoofd Risicobeheersing VRBZO). [140526 / 141023]

Hoe ziet het traject van besluitvorming eruit?

- Vanaf 26 mei waren ongeveer acht weken voorzien voor een brede informatie- en consultatieronde. De Tussenrapportage diende als basis hiervoor. Burgemeesters, (brandweer)medewerkers, medezeggenschap, gemeenteraadsleden, gemeentesecretarissen en Platform Vrijwilligers hebben hierin de kans om hun mening te geven over de voorstellen.
- In november komt de bestuurlijke werkgroep met een conceptplan voor besluitvorming, dat dan naar de Adviescommissie Financiën en het Dagelijks Bestuur gaat.
- Op 11 december 2014 wordt het Algemeen Bestuur gevraagd een voorgenomen besluit te nemen over het conceptplan. Vervolgens is er de route langs de Ondernemingsraad en het GO en de gemeenteraden voor de zienswijzen.
- Tijdens het eerste Algemeen Bestuur van 2015 kan dan een definitief besluit genomen worden.

[140526 / 141023]

Hebben (brandweer)medewerkers de gelegenheid gehad om mee te denken?

De bestuurlijke werkgroep heeft inmiddels ongeveer een jaar aan haar 'verhaal' gewerkt en is van mening dat het, gegeven de opdracht van het Algemeen Bestuur, een goed verhaal is. De bestuurlijke werkgroep heeft het verhaal tijdens de consultatieronde dus ook verdedigd en niet zonder meer voorstellen ingeruild. Tegelijkertijd is ze ervan uitgegaan dat een goed verhaal bevroegd kan worden en kritiek en commentaar kan verdragen. De informatie- en consultatiefase was zodoende een test, die kon leiden tot verbetering van de voorstellen en tot scherpere ideeën over de invoering. Zo is er ook een aantal wijzigingen aangebracht in de voorstellen. [140526 / 141023]

Hebben (brandweer)medewerkers ook op voorhand inspraakmogelijkheden gehad?

Veel van de conceptvoorstellen zijn voortgekomen uit eerdere activiteiten binnen de brandweer in Zuidoost-Brabant, waarbij ruim gebruik is gemaakt van bredere inbreng vanaf de werkvloer. Omdat dit trajecten zijn geweest in de periode 2004-2013 en dus ruim voorafgaand aan de regionalisering en de bestuurlijke toekomstvisie, is er voor de werkvloer niet altijd een zichtbaar, dan wel ervaren verband tussen deze activiteiten en de uiteindelijke ambtelijke advisering aan de bestuurlijke werkgroep. [141023]

Wat is de formele rol van de Ondernemingsraad (OR) in dit traject?

Op 11 december 2014 wordt het Algemeen Bestuur gevraagd een voorgenomen besluit te nemen over de uiteindelijke voorstellen. Vervolgens is er de formele route langs de OR. De OR heeft aangegeven een zo actief mogelijke rol te willen spelen in dit dossier en volgt de ontwikkelingen van de bestuurlijke werkgroep op de voet. Uiteraard informeert de WOR-bestuurder de OR sinds de start van het project structureel over de stand van zaken - tijdens reguliere overleggen - en stelt alle relevante stukken beschikbaar. Daarnaast heeft een delegatie van de OR medio augustus een gesprek gehad met de bestuurlijke werkgroep. Dit was een constructief gesprek, waarin de bestuurlijke werkgroep begrip heeft getoond dat de input vanuit de organisatie zeker van belang is. Op initiatief van de bestuurlijke werkgroep heeft op 17 september jl. een tweede gesprek plaatsgevonden. Een delegatie vanuit de OR en de Onderdeelcommissie heeft op persoonlijke titel de organisatie vertegenwoordigd. [140526 / 141023]

Wat is de formele rol van de gemeenteraden in dit traject?

Het Algemeen Bestuur VRBZO neemt in december 2014 een voorgenomen besluit en legt dat besluit om een zienswijze voor aan de individuele gemeenteraden. De zienswijzen zullen door het Algemeen Bestuur VRBZO worden meegewogen in het te formuleren definitieve besluit. Besluitvorming kan in die vergadering plaatsvinden bij meerderheid van stemmen. Naar verwachting is deze vergadering in maart 2015. [140526]

Zijn werkgevers al meegenomen in dit traject? Willen zij vrijwilligers afstaan, die vaker buiten de eigen gemeente moeten uitrukken en vaker belast worden?

De bestuurlijke werkgroep heeft geen contacten gehad met werkgevers. Helaas bestaan dergelijke contacten er (nog) niet op regionaal niveau. Aangezien de bestuurlijke werkgroep voorstelt om geen posten op te heffen is de verwachting dat het aantal uitrukken buiten de eigen gemeente niet enorm zal toenemen. Dit geldt mogelijk alleen voor de posten die de voorgestelde zware hulpverlening gaan

uitvoeren (HV1-6). Vóór het toewijzen van deze taak – als daartoe wordt besloten – moet dat uiteraard goed worden onderzocht en overlegd. [140526 / 141029]

Hoe komt het dat het ene korps soms eerder over informatie beschikt dan het andere?

Momenteel gebruikt VRBZO Compas als het middel waar het personeel alle basisinformatie kan vinden. Voor iedereen, vanaf hetzelfde moment. Daarnaast wordt de lijn ingezet om tegemoet te komen aan de verschillende wensen die er bij de verschillende brandweermensen zijn. Het ene hoofd brandweezorg gaat wat dieper op de materie in dan de ander, al naar gelang de behoeften die er zijn. Voor de lijncommunicatie wordt de inhoud en aanpak zo goed mogelijk op elkaar afgestemd, maar je ontkomt er niet aan dat het ene korps net wat eerder nadere informatie – of antwoord op vragen - krijgt dan een ander. [140611]

Waarom verschijnt er zo weinig in de media over al het goede dat de brandweer doet?

Er wordt vanuit de hele regio proactief ‘goed’ nieuws aan de media aangeboden. De laatste tijd zijn we bijvoorbeeld positief in het nieuws geweest met enkele geslaagde repressieve optredens en activiteiten in het kader van de brandpreventieweken. Het zijn echter de media zelf die bepalen wat ze met het aanbod van nieuws doen. [140611 / 141023]

Wat gebeurt er als de voorstellen in de praktijk anders uitpakken? Als er te laat wordt geëvalueerd, bereik je het moment van onomkeerbaarheid.

Bij de uitwerking door de ambtelijke organisatie zullen er mijlpalen in het afbouwschema worden bepaald waardoor gemonitord kan worden of aannames die gemaakt zijn in de praktijk juist blijken te zijn. Eventuele aanpassingen op bestuurlijke besluiten blijven hierbij voorbehouden aan het bestuur. Daarvoor is er het jaarlijkse beleidsplan (of jaarschijf bij de begroting), waarbij beleid opnieuw wordt bevestigd of aangepast. In 2018 dient de implementatie afgerond te worden, dat is het moment voor een brede en diepe evaluatie. Voor Risicobeheersing is die evaluatie specifiek afgesproken, met name met het oog op de verrekening tussen gemeenten. [141023]

Visie

Wat wijzigt er nu echt ten opzichte van de bestaande visie? In hoeverre wijkt de visie van onze regio af van andere regio's?

Vóór de regionalisering had elk brandweerkorps een eigen visie, al dan niet op schrift. Nu er één korps is ontstaan, is het belangrijk om ook over één visie te beschikken. Die ene visie wijkt niet noodzakelijk af van eerdere, gemeentelijke, visies maar op een aantal punten is er wel een nieuwe lijn. De visie onderstreept de rol van de burger en van de gemeenten en benadrukt risicobeheersing zonder afbreuk te doen aan incidentbestrijding. Als het gaat om brandweezaken omvat de uitwerking van de visie één TS per post, het nieuwe concept voor de technische hulpverlening, een andere aanpak van het werk van risicobeheersing, regionalisering van het technisch en operationeel beheer.

De visie zoals die in de Eindrapportage staat is niet vergeleken met visies van andere regio's. Wel is er duidelijk een aansluiting bij landelijke ontwikkelingen. [140611]

Wanneer zijn de voorwaarden ingevuld om de visie ook daadwerkelijk te kunnen effectueren? Nadruk op preventiemaatregelen is aardig, maar wanneer zijn deze gerealiseerd en zijn deze ook effectief?

De realisering van preventieve maatregelen, zeker als die verder gaan dan de wet vereist, is niet eenvoudig. Burgers en bedrijven moeten bij wijze van spreken ‘verleid’ worden zelf actie te ondernemen. De bestuurlijke werkgroep kiest echter nadrukkelijk niet voor een model waarin de incidentbestrijding kan krimpen *omdat* de preventie is versterkt. Dat verband kan zo niet gelegd worden. Daarom houdt de bestuurlijke werkgroep ook vast aan de bestaande opkomsttijden voor de eerste tankautospuiter.

De brede inzet op preventie in het voorstel van de bestuurlijke werkgroep is overigens primair een verantwoordelijkheid, bevoegdheid en taak voor de gemeenten en niet voor VRBZO. VRBZO kan hier in opdracht van de gemeente(n) wel een rol in vervullen. [140611]

Welk perspectief hanteren we bij het kijken naar de brandweer. De brandweer als bedrijf of de brandweer als een publieke taak? Gaat het om de visie of om de euro's?

In het beeld van de bestuurlijke werkgroep is dat niet òf-òf maar èn-èn. De brandweer is een publieke taak, die ook nog eens in meerderheid wordt uitgevoerd door vrijwilligers, van wie tegen beperkte vergoeding veel inzet wordt geleverd. Het is ook een bijzondere taak, gezien de gevaarstelling enerzijds en de bijpassende waardering door de bevolking anderzijds. Tegelijkertijd is het een gemeentelijke taak, in regionaal verband georganiseerd, die zich in de uitvoering niet kan onttrekken aan basiseisen van efficiëntie. ‘Veiligheid’ staat niet op zichzelf maar moet concurreren met de vele andere beleidsterreinen waar de gemeente verantwoordelijk voor is. [140611]

Wordt er intern kritisch gekeken naar de nut en noodzaak van allerlei andere projecten, buiten de Toekomstvisie om?

De bestuurlijke werkgroep heeft zich geconcentreerd op de hoofdtaken. Ambtelijk VRBZO zal positief-kritisch kijken naar de nut en noodzaak van alle andere activiteiten waarmee VRBZO zich bezighoudt. [141023]

Bezuinigingen

Er is aan de vrijwillige brandweer altijd te kennen gegeven “Er gaat niets veranderen” door de regionalisering. Dat is dus helemaal niet waar?

Het aspect van bezuinigingen heeft niets te maken met de regionalisering, maar met de noodzaak bij gemeenten om te bezuinigen. Daar ontkomt ook de brandweer niet aan. Wel is het zo dat er nu regiobreed wordt gekeken en bezuinigd, terwijl dat in het oude bestel per gemeente zou zijn gedaan. Het had per gemeente dan uiteraard anders uit kunnen pakken, in de ene gemeente veel minder bezuinigingen en in de andere gemeente veel meer. De voorstellen van de bestuurlijke werkgroep hebben enkel met de regionalisering te maken als het gaat om de visie: één visie voor één brandweerkorps.

Overigens was het ‘officiële’ standpunt als het gaat om de regionalisering niet dat er niets zou veranderen, maar dat doet er nu niet toe. Het gegeven dat de Toekomstvisie zo direct volgt op de regionalisering maakt het begrijpelijk dat deze vraag opkomt. [140611]

Waarom zijn eerder doorgevoerde bezuinigingen niet genoemd in de Tussenrapportage?

Voor het juiste beeld wordt in de Eindrapportage nu genoemd dat er in een aantal gemeenten en op de regionale organisatie eerder al bezuinigd is. Het gaat dan om zowel risicobeheersing en incidentbestrijding, als management en beheer. Bezuinigingen vóór 2010 worden niet meer vernoemd. [141023]

Wordt de pijn eerlijk verdeeld?

Het gaat niet om het eerlijk verdelen van de pijn. Adequate brandweer in geregionaliseerde situatie is het uitgangspunt. Door samenwerking kunnen we een passend niveau van veiligheid behouden. Vanaf 01-01-2014 hebben we één regionaal brandweerkorps. De brandweezorg kan daarom nu als regio worden bekeken en niet per gemeentelijke 'hokjes'. De feitelijke invulling moet vanuit de ambtelijke organisatie nog plaatsvinden op basis van de kaders die het bestuurlijk besluit naar aanleiding van deze toekomstvisie zullen gaan bieden. Primair zal hierin een operationele afweging worden gemaakt. [141023]

Klopt het dat er alleen op de repressie bezuinigd wordt?

Nee. In de voorstellen wordt gekeken naar het gehele domein van brandweezorg. De veranderingen die hieruit voortvloeien betreffen dus zowel risicobeheersing als incidentbestrijding en zowel beroeps als vrijwilligers. Maar ook bedrijfsvoering, management en beheer komen aan bod. [140526]

De gepresenteerde cijfers geven een vertekend beeld. Er wordt vooral op de repressie bezuinigd. Door ze uit te splitsen lijkt het een evenredige bezuiniging.

Klopt. Die vertekening was overigens niet de reden om het zo op te nemen. Binnen het bestuur en ook in de samenleving wordt er verschillend gekeken naar vrijwilligers en naar beroepsbrandweer en daarom is het zo in beeld gebracht. De grootste bezuiniging valt bij de repressie (incidentbestrijding). Dat ligt voor de hand omdat de incidentbestrijding ook verreweg het grootste deel van de begroting VRBZO uitmaakt. [140611]

Waar is het bedrag dat bedrijfsvoering moet bezuinigen op gebaseerd?

Uitgangspunt is dat de omvang van bedrijfsvoering – ook na de implementatie van de Toekomstvisie – niet meer is dan 15% en dat de sector 'meebeweegt' met de totale begroting. Dit betekent dat bedrijfsvoering haar relatieve aandeel in de begroting ook aan bezuinigingen op zich moet nemen. Uiteindelijk hangen de kosten ook af van het noodzakelijke en gewenste niveau van dienstverlening. [141023]

Waarom kan er op de bedrijfsvoering niet extra bezuinigd worden?

Er wordt sinds 2010 al fors op de bedrijfsvoering (incl. beheer en management) bezuinigd en voor de komende jaren zijn nog eens extra bezuinigingen voorzien. Er leven bij sommigen wel beelden dat de veiligheidsregio overdreven is opgetuigd. De bestuurlijke werkgroep heeft daarom een werkgroep van gemeentesecretarissen gevraagd om de bedrijfsvoering en de hele begroting eens kritisch door te spitten ('Toetsgroep bedrijfsvoering'). Uit dit onderzoek zijn geen bijzonderheden gebleken; de aard en inrichting van de bedrijfsvoering van VRBZO komen overeen met een gemeente van soortgelijke omvang. De bedrijfsvoering van VRBZO is dus niet overvloedig georganiseerd. [140611]

Risicobeheersing

Wat gaat er gebeuren met risicobeheersing?

Ook het werk van de veiligheidsregio op het gebied van risicobeheersing wordt onderverdeeld in drie blokken: wettelijke taken van de veiligheidsregio, collectieve taken en taken voor afzonderlijke gemeenten. Voor het werk bij deze taken werd voorheen 'regelgericht' gewerkt; regels werden toegepast. In de Toekomstvisie Brandweezorg past dat 'risicogericht' wordt gewerkt: met de regels als achtergrond wordt geadviseerd of ingegrepen bij potentieel risicovolle situaties.

De wettelijke taken van de veiligheidsregio blijven vanzelfsprekend uitgevoerd worden door de veiligheidsregio.

Er is ook een gemeentelijk wettelijk pakket dat eveneens adviestaken op brandweergebied omvat waar in geval van een hoog risico een adviesrol van de brandweer gewenst wordt. De bestuurlijke werkgroep kiest ervoor om dit wettelijk verplichte gemeentelijke pakket regiobreed als collectieve taak bij de veiligheidsregio onder te brengen.

Daarnaast kan een gemeente andere taken aan de veiligheidsregio uitbesteden. Veelal zal het dan gaan om taken in het verlengde van de collectieve taken, maar waarbij de gemeente verder wil gaan dan waar het collectieve pakket in voorziet. Hier kan dan een afzonderlijke dienstverleningsovereenkomst voor worden afgesloten. [140526]

Er is een aantal gemeenten dat de eigen taak voor risicobeheersing, die in de voorstellen naar VRBZO gaat, nu zelf uitvoert. Blijven die zitten met een schadepost (desintegratieschade)?

De DVO's die door de gemeenten zijn afgesloten kennen over het algemeen een verschillende grondslag en omvang. In hoeverre gemeenten die de taak niet hebben ondergebracht in een DVO de eigen taak uitvoeren, is bij de bestuurlijke werkgroep niet bekend.

De voorstellen van de bestuurlijke werkgroep leiden tot een lager jaarbedrag voor elke gemeente, via de afgesproken financiële verdeelsleutel. Het bedrag dat een gemeente betaalt wordt niet beïnvloed door de vraag of er vóór 2014 wel/niet een DVO-risicobeheersing bestond. Er vervalt bij de 'niet-DVO-gemeenten' dus werk, en de kosten voor de gemeente nemen op grond hiervan uiteindelijk af. In het voorstel van de bestuurlijke werkgroep worden de eventuele gemeentelijke personele consequenties daarom binnen de gemeente opgelost: de gemeente kan de betreffende formatie ten gunste van de eigen begroting laten vervallen, waarbij de gemeente de zorgplicht voor de betreffende ambtenaren heeft.

Het beleid van VRBZO is, dat bij eventuele vacatures voor risicobeheersing (bijvoorbeeld door natuurlijk verloop), na interne openstelling eerst wordt geworven binnen de regiogemeenten. [140611]

Als een gemeente specifieke risico's heeft, moet deze gemeente dan extra betalen?

Nee, de risico's zoals ze zijn op 31-12-2014 vallen alle onder het gemeenschappelijke pakket (wettelijk/collectief) dat wordt verzorgd vanuit de gemeentelijke bijdrage volgens verdeelsleutel. Voor de toekomst wordt uitgegaan van goed overleg tussen gemeente en veiligheidsregio, met als uitgangspunt dat (effect van) regionaal beleid regionaal wordt betaald en (effect van) gemeentelijk beleid gemeentelijk wordt betaald. [141023]

De grootste groep brandslachtoffers zijn senioren. Hoe werken we aan hun zelfredzaamheid?

De bestuurlijke werkgroep realiseert zich terdege dat niet iedereen op individueel niveau zelfredzaam kan zijn. Zelfredzaamheid kan ook een kenmerk zijn van een gemeenschap, zoals een wijk, buurtschap of dorp, indien daar voldoende samenhang is en er voldoende mensen zijn die bij een incident of ramp handelend kunnen optreden. De bestuurlijke werkgroep heeft ook steeds als uitgangspunt gehanteerd dat de brandweer in staat moet zijn tot een snelle eerste klap. Vandaar de keuze voor fijnmazigheid bij de spreiding van de incidentbestrijding. Voor minder zelfredzamen zijn daarnaast juist de preventieve maatregelen essentieel, want een woningbrand ontwikkelt zich vandaag de dag sneller dan de brandweer kan opkomen. Gemeentelijk beleid op preventief gebied ('brandveilig leven') is hier aangewezen. [141023]

Is er rekening gehouden met private bouwplantoetsing?

Over private bouwplantoetsing lopen landelijk al enkele jaren discussies, gezien het voornemen van het kabinet om de bouwplantoetsing te privatiseren. De brandweer is partij in deze discussies. Deels gaat het om de standaardbouw, een categorie waar de brandweer zich niet mee bezighoudt omdat het Bouwbesluit voldoende waarborgen biedt voor de brandveiligheid. In de kabinetsplannen gaat het echter op termijn mogelijk ook om gebouwen en installaties waar de veiligheid bijzondere aandacht verdient. Het gaat dan om de veiligheid van gebruikers/bewoners, van omwonenden en van brandweerpersoneel dat bij een brand moet optreden. In die gevallen wil de brandweer als adviseur van de gemeente haar rol blijven vervullen. [141023]

Incidentbestrijding

Hoeveel TS'en verdwijnen er in totaal?

In totaal komen er volgens het voorstel van de bestuurlijke werkgroep 6 TS'en in de regio te vervallen. De bestuurlijke werkgroep stelt namelijk voor om de 12 tweede TS'en in de regio te schrappen en regionaal 6 onbemande TS'en aan te houden, als ruilvertuig bij defect of onderhoud. Deze voertuigen kunnen ook gebruikt worden voor oefening, jeugdbrandweer, evenementen en dergelijke. De twee 'derde TS'en' in Eindhoven-Centrum en Helmond, die bezet worden door vrijwilligers, blijven in het voorstel bestaan vanwege de hoge inzetfrequentie van deze posten. Deze twee 'derde TS'en' worden hierdoor dus tweede TS op die post. [141023]

Hoe wordt er omgegaan met incidenten die meerdere TS'en vergen, nu de 2e TS'en komen te vervallen?

Indien een incident méér tankautospuitten vergt, dan worden die gealarmeerd. Deze komen dan van een andere post (hetgeen nu regelmatig ook het geval is). [141023]

Wat gebeurt er met de huidige redvoertuigen (hoogwerkers)?

De redvoertuigen (autoladder en hoogwerker) hebben niet alleen een rol bij redden op hoogte, maar worden ook ingezet voor andere klussen, zoals verkenning van bovenaf en blussing vanaf hoogte. Er wordt voorgesteld vast te houden aan de – door het bestuur vastgestelde - leidraad repressieve brandweezorg. Daarmee wordt de opkomsttijd van een redvoertuig niet gekoppeld aan objecten. Waar een redvoertuig nodig is, is dit op basis van de leidraad repressieve brandweezorg al verwerkt

in de uitrukvoorstellen. Daarbij wordt voorgesteld een opkomsttijd te hanteren van circa 15 minuten, met mogelijk een kortere opkomsttijd bij objecten die aangeduid zijn als 'markante objecten'. Dit betekent dat met 7 redvoertuigen kan worden volstaan. Er zou er dan 1 kunnen vervallen, want de regio beschikt nu over 8 redvoertuigen. [140526]

Wat blijft er over van de ideeën als het gaat om 'uitruk op maat'?

De lijn van gedifferentieerd uitrukken ('uitruk op maat') - waarbij de beschikbare informatie over de klus het aantal in te zetten manschappen op het voertuig bepaalt - wordt doorgezet. Veelal zullen voertuigen met 4 personen kunnen uitrukken op aangeven van de meldkamer, maar uiteindelijk ter beoordeling van de bevelvoerder. Die kijkt niet alleen naar wat het incident vraagt, maar ook naar de context en omgeving van het incident en de mate waarin collega's hun taak kunnen uitvoeren (taakvolwassenheid). Er zijn vrijwilligers die goede ervaringen hebben met het op maat uitrukken. Ook binnen het Stedelijk Gebied (Eindhoven/Helmond) zijn hiermee goede ervaringen opgedaan, zo is gerapporteerd vanuit de beroepsbrandweer.

Bij zwaardere incidenten (maatgevend is een binnenaanval woningbrand) en bij onduidelijke informatie wordt altijd uitgerukt met 6 personen. Dit kan vanuit één kazerne of zo nodig vanuit twee kazernes tegelijk (bijvoorbeeld 2 x 4 personen), indien de opkomst van 6 personen te lang op zich laat wachten. Bij opschaling en interregionale bijstand gaat altijd een tankautospuiter met 6 personen. [140526 / 140611]

Wat gebeurt er met de huidige SIV's waarover de regio beschikt?

Het Snelle Interventievoertuig met 2 personen (SIV-2) lijkt een mooie aanvulling. Met name om in de dagsituatie bepaalde delen van de regio te voorzien van een eerste alarmopvolging, al dan niet gevolgd door een tankautospuiter. De aanschaf van een SIV leidt echter in eerste instantie tot verhoging van de kosten en leent zich bij weinig incidenttypen voor afdoening door een tweemansbezetting, afgezien van verificatie van automatische meldingen via het Openbaar Meldsysteem. Het aantal uitrukken vanwege automatische meldingen zonder voorafgaande verificatie, zal naar verwachting de komende jaren echter drastisch afnemen. De SIV heeft bovendien (nog) geen plaats in het grootschalig optreden. Hierdoor wordt de meerwaarde van een SIV-2 beperkt. Daarom wordt vooralsnog niet gekozen voor een brede inzet van SIV's en wachten we de landelijke ontwikkelingen af. Ontwikkelingen elders in het land bevestigen op dit moment dit standpunt en het zal naar verwachting nog enkele jaren duren voordat landelijk een stabiele situatie is bereikt inzake de SIV. Momenteel zijn bij enkele posten SIV's en andere kleinere voertuigen in gebruik, in het kader van landelijke- en regionale pilots 'Uitruk op Maat'. De bestuurlijke werkgroep stelt voor om deze als experiment door te laten lopen, totdat een toekomstbestendige keuze kan worden gemaakt. [140526/140611]

Hoe zit het met de complexe hulpverlening en welke posten gaan deze uitvoeren?

De bestuurlijke werkgroep neemt het voorstel van de ambtelijke organisatie over, om de basishulpverlening (zoals ongeval met auto-boom en auto-auto) te laten uitvoeren door de bezetting van de tankautospuiter en bij complexe incidenten een zwaarder uitgerust en opgeleid team van zes personen ter plaatse te laten komen (HV1-6).

Voor de aanpak van zeer grote incidenten, bijvoorbeeld in geval van omvangrijke instortingen, kan een interregionale unit voor zware calamiteiten worden opgeroepen, of kunnen onderdelen van het landelijke team Urban Search & Rescue (USAR.NL) worden ingezet. In deze benadering kunnen de

bestaande 16 HV2-voertuigen met 2-persoons bezetting worden vervangen door 4 teams HV1 met 6-persoons bezetting. Welke posten in aanmerking komen voor de uitvoering van deze taak is in dit stadium nog niet te zeggen. De voor- en nadelen van diverse spreidingsmogelijkheden worden nog onderzocht. [140526]

Waarom is er een nieuwe visie op complexe hulpverlening?

De nieuwe formule van complexe hulpverlening is elders in het land ingevoerd als passend antwoord op de ontwikkeling van enerzijds de gegroeide bepakking van de tankautospuit en anderzijds het Specialistisch Optreden op Maat, met interregionale specialistische eenheden. Er is een 'gat' tussen de tankautospuit en de interregionale eenheden, dat door de HV-1-6 kan worden gevuld. Gezien het beperkte aantal inzetten kan naar verwachting met vier eenheden worden volstaan. [141023]

Wat gebeurt er met taken als First Responder en Reanimatieteam Brandweer (RTB)?

First Responders worden gefinancierd vanuit de zorgverzekeraars. Hiervoor hanteren zij duidelijke en harde criteria. RTB is feitelijk het benutten van hulpverleningspotentieel om snel hulp te kunnen bieden. Zowel First Responders als RTB worden geen collectieve taken van de brandweer, maar kunnen door gemeenten als 'plus' worden ingezet. [141023]

Wordt het spreidingsplan van specialismen herzien?

Er is vooralsnog geen aanleiding om het spreidingsplan voor materieel in het kader van grootschalig en bijzonder brandweeroptreden te heroverwegen. Het is kapitaalvernietiging om zonder zeer belangrijke aanleiding specialismen te verplaatsen. Daarmee is niet gezegd dat de huidige spreiding in beton is gegoten. Vanwege het HV1-6-concept zal moeten worden vastgesteld waar de HV-1's komen te staan. Mogelijk heeft dat consequenties voor de spreiding van andere specialismen. [141023]

Wat betekenen de voorstellen voor deelname aan bijvoorbeeld kwaliteitstesten of wedstrijden van de jeugdbrandweer?

Activiteiten buiten de directe repressie vragen wat meer afstemming in het gebruik van de (reserve) TS-en, dat geldt ook voor wedstrijden e.d.. Binnen het voorstel van de bestuurlijke werkgroep is het uitgangspunt één TS per brandweerpost (aangevuld met een met vrijwilligers bemenste TS voor herbezetting van de posten Eindhoven-Centrum en Helmond). Daarnaast zijn er zes reserve TS-en verspreid over de regio voor o.a. de opvang van onderhoud, uitval van parate TS-en en voor aanvulling van opleiding/oefening. Waar nodig kunnen deze natuurlijk ook gebruikt worden voor zaken als kwaliteitstesten of andere wedstrijden.

Overigens zijn er in de huidige situatie ook diverse posten met één TS en dat leidt ook nu niet tot problemen bij de kwaliteitstesten. Er wordt bij de planning altijd rekening gehouden met de restdekking in het gebied. [140526 / 140611]

Wat betekenen de voorstellen voor bijstand aan buurregio's?

Binnen het voorstel van de bestuurlijke werkgroep blijft de brandweer in staat aan haar verplichtingen in bijstand te voldoen. [140526]

De posten aan de landsgrenzen hebben afspraken met de Belgen. Moeten die voortaan zelf betaald worden?

Neen. De bestaande afspraken blijven, zowel met Nederlandse als met Belgische buurregio's en deze vallen binnen het gezamenlijke pakket (wettelijk/collectief). De afspraken blijven hetzelfde of worden mogelijk uitgebreid. [141023]

Wat betekenen de voorstellen voor het grootschalig optreden brandweer?

Binnen het voorstel van de bestuurlijke werkgroep blijft de brandweer in staat het maatscenario 'natuurbrand' uit te voeren. De slagkracht die nodig is voor grootschalig optreden wordt gespreid over de bestaande kazernes en wordt gecombineerd met de basiszorg. Het totaal aantal brandweermensen in de incidentbestrijding neemt echter wel af. Dat betekent dat, in die bijzondere gevallen, eerder een beroep op interregionale bijstand zal worden gedaan dan nu het geval is. Deze beperking van het ambitieniveau acht de bestuurlijke werkgroep acceptabel. [140526 /140611]

Eerder bijstand nodig hebben van andere kazernes of andere regio's, vergt dat niet extra coördinatie?

Zodra er voor de bestrijding van een incident méér voertuigen nodig zijn, is goede coördinatie nodig. Dit is altijd al zo geweest en verandert niet door de voorstellen van de bestuurlijke werkgroep. Daarom is de coördinatie ook geen onderwerp in de Tussenrapportage. [140611]

Voldoen we aan de opkomsttijden?

De situatie op 31-12-2014, zoals die is opgenomen in het dekkingsplan dat in december 2014 wordt aangeboden aan het Algemeen Bestuur, is peilmoment. De overschrijdingen die daarin worden gezien komen voort uit eerder gemeentelijk beleid en zijn dus eerder, al dan niet expliciet, door de gemeente geaccepteerd. Het Algemeen Bestuur neemt die acceptatie over is het voorstel. [140526 / 141023]

Heeft de gemeente verder niets meer te maken met de opkomsttijden?

De gemeenten blijven een belangrijke rol vervullen bij het in stand houden of verbeteren van de opkomsttijden, door goede bereikbaarheid, snelle aanrijroutes en door met de brandweer te overleggen over eventuele voorgenomen verkeersbelemmerende maatregelen. [140611]

Personeel

Waarom spreekt de brandweer over 'vrijwilligers'? De vrijwilligers bij de brandweer krijgen toch betaald?

In het verre verleden bestond er voor de brandweer een dienstplicht. Mensen die voor die plicht werd opgeroepen konden die plicht tegen betaling overdragen aan een ander, die dan deze plicht betaald maar vrijwillig op zich nam. Daar komt het woord 'vrijwilliger' vandaan. In de 19^{de} eeuw heeft zich dat verder ontwikkeld, waarbij mensen zich vrijwillig meldden bij de gemeente om tegen betaling de brandweerdienst te doen. Veel gemeenten lieten verenigingen vormen om dit alles te organiseren, de brandweervereniging. Nu is VRBZO de instantie die het organiseert.

Arbeidsrechtelijk is de vrijwilliger het beste te vergelijken met een oproepkracht, maar dan wel een zeer gemotiveerde, die bereid is een pieper te dragen. [140526]

Zal er sprake zijn van gedwongen ontslagen of van natuurlijk verloop? Hoe ga je bepalen wie eruit moet?

Er is nog geen plan opgesteld voor eventuele afvloeiing, maar niets is op voorhand uitgesloten. De voorgestelde maatregelen brengen forse personele consequenties met zich mee, dat wordt ook door de bestuurlijke werkgroep onderkend. Zonder deze consequenties zijn echter geen bezuinigingen van betekenis te realiseren. Uiteraard mogen alle betrokkenen verwachten dat er de nodige aandacht en zorgvuldigheid zal zijn bij implementatie van de visie, juist als het gaat om onderdelen die personele consequenties hebben. [140526]

Als we het straks met minder mensen moeten doen, hoe zit het dan met de belasting van de brandweeredewerker?

Hier is geen eenduidig antwoord op te geven, omdat dit per post zal verschillen. De bestuurlijke werkgroep kan wel al het volgende aangeven:

- De Tankautosputten (TS) die kunnen komen te vervallen hebben een beperkt aantal uitrukken per jaar op grond van de aard van het incident. Alleen in Eindhoven-Centrum zal het aantal uitrukken voor de eerste TS toenemen, omdat daar nu de uitrukken over de 1ste en de 2de TS worden verdeeld.
- Door het vervallen van de HV-2 vervallen ook de betreffende uitrukken. Daar staat een beperkter aantal uitrukken van de HV-1 tegenover (alleen zware incidenten).
- Het vervallen redvoertuig leidt tot een iets hogere uitrukfrequentie voor de naastliggende post(en) met een redvoertuig.
- Het gaandeweg verminderen van het aantal OMS-uitrukken beperkt de uitrukbelasting.
- Door het uitrukken met TS-4 mogelijk te maken neemt de uitrukbelasting af. Uitrukken met TS-4 kan alleen als een incident het toelaat én indien de bevelvoerder dat verantwoord vindt.

Op veel posten zal het geheel van maatregelen waarschijnlijk leiden tot een afname van het aantal uitrukken en een iets hogere uitrukbelasting van het personeel met uitrukken voor echt (niet-loos) alarm. Binnen grenzen is een hogere belasting met dergelijke uitrukken goed voor de ervaringsopbouw en overigens door veel vrijwilligers ook gewenst. [140526 / 140611 / 141023]

Hoe blijf je vrijwilligers binden en boeien? Mogelijk bereik je een kantelpunt en vertrekken er meer vrijwilligers dan je zelf wilt.

Het binden en boeien van vrijwilligers is een belangrijk punt. De bestuurlijke werkgroep heeft er vertrouwen in dat een beperkte afslanking geen domino-effect heeft. [140611]

Hoe houd je de vrijwilliger gemotiveerd? Ook vanuit de gedachte als je steeds meer onderhoud e.d. uit de clusters weghaalt.

De inzet is dat het technisch beheer en onderhoud zodanig wordt opgezet, dat de vrijwilligers daarbij voldoende betrokken blijven. De bestuurlijke werkgroep signaleert ook een tendens onder vrijwilligers, dat men zich meer wil concentreren op de kerntaken (repressieve inzet, opleiding, oefening, gebiedskennis e.d.) en dat administratie en beheer minder van belang worden. Dit zal uiteraard per post en per vrijwilliger verschillen. Er wordt nog bekeken hoe we die tendens vorm kunnen geven. En ideeën zijn welkom. [140611]

Is er rekening gehouden met baten? Op dit moment geeft een aantal vrijwilligers voorlichting tegen een vrijwilligersuurtarief. Wat kost het als je dit door professionals zou laten doen?

Indien vrijwilligers voorlichting geven en de gemeente deze taak wil voortzetten, dan juicht de bestuurlijke werkgroep, en ook VRBZO, dat van harte toe. In het algemeen is een goede maatschappelijke inbedding van de brandweer en van het personeel een belangrijke voorwaarde voor de continuïteit. [140611]

Zijn vrijwillige korpsen gebonden aan een gemiddelde bezetting van factor 3?

Factor 3 is het uitgangspunt, maar als een lagere bezetting al jaren succesvol is bij een bepaald korps, hoeft de bezetting bij dat korps niet per se te worden verhoogd. Aan de andere kant geeft dat weer ruimte om bij korpsen waar de uitrukfrequentie erg hoog is, en het in verband met de belastbaarheid ook wenselijk is, de bezetting iets hoger dan factor 3 te laten zijn. Maatwerk is wat de bestuurlijke werkgroep hier voorstaat. [140611]

We willen afscheid nemen van vrijwilligers. Wordt er ook kritisch gekeken naar het functioneren van mensen uit de dagdienst?

De bestuurlijke werkgroep ziet afscheid nemen van vrijwilligers niet als een wens, maar als een gevolg van noodzakelijke bezuinigingen. Dat staat los van de vraag of al het dagdienstpersoneel optimaal functioneert. Als medewerkers niet functioneren dan moet daar altijd iets aan gedaan worden, los van bezuinigingen. Afscheid nemen is dan het laatste station. [140511]

Financiën

Waarom moeten we bezuinigen als het verwachte positieve resultaat over 2014 ruim 3,5 miljoen euro bedraagt?

Het verwachte positieve saldo van ruim 3,5 miljoen euro is onder te verdelen in incidentele onderbesteding en structurele onderbesteding van budgetten.

Bezuinigingen zijn van structurele aard. Dat het structurele resultaat over 2014 positief is, wil echter niet zeggen dat bezuinigingen ermee afgewend kunnen worden. Een groot deel van het structurele resultaat is namelijk ontstaan door het niet invullen van vacatures en het uitstellen van investeringen, ter voorbereiding op mogelijke uitkomsten van Toekomstvisie Brandweezorg.

In het verwachte resultaat is nog geen rekening gehouden met enkele risico's, zoals de onzekerheid over de hoogte van de huursommen van verschillende kazernes en stortingen in groot-onderhoudsfondsen. Het positieve saldo kan in de komende jaren nog beperkt worden door risico's zoals de herijking van BDUR in 2016, de werkkostenregeling en de onvoldoende compensatie voor btw-kosten vanuit het rijk.

Met het uiteindelijke resultaat over 2014 worden enerzijds gemeenten gecompenseerd en anderzijds wordt voorgesteld de algemene reserve aan te vullen voor een afdoende risicoafdekking van onze taakuitvoering. De reserves bevinden zich sinds 2014 namelijk onder het vastgestelde minimum.

Al jaren stijgen de kosten van de brandweer, terwijl er niet noemenswaardig meer operationeel personeel is bijgekomen. Waar zitten die stijgende kosten dan in?

De kostenstijging heeft vier hoofdoorzaken: reguliere kostenstijging (inflatie), versterking van de crisisbeheersing door rijksbeleid vanwege de rampen in Volendam en Enschede (o.a. de versterking meldkamer), betere arbeidsvoorwaarden voor het beroepsuitrukpersoneel (CAO 2005) en regelgeving voor de bedrijfsvoering (verplichting om aan te besteden, juridische vragen en risico's, media-aandacht, financiële wet- en regelgeving, digitalisering etc.).

Omdat voorheen de kosten in gemeenten op verschillende manieren zijn bijgehouden is het moeilijk exacte bedragen of percentages te noemen, ook landelijk is het nog niet gelukt dit precies in kaart te brengen. In de verbetering van de brandweer is over het algemeen door veel gemeenten niet of beperkt geïnvesteerd, de brandweer is ook niet uitgebreid en op management en beheer is de afgelopen jaren door Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost bezuinigd. Daar zit de kostenstijging, afgezien van inflatie, dus niet. [141023]

Hebben we aandacht voor frictiekosten?

De bestuurlijke werkgroep ziet frictiekosten en ook noodzakelijke investeringen aankomen. Deze zijn onderdeel van de implementatie. Wat er precies zal optreden aan frictie- en innovatiekosten is pas duidelijk nadat het Algemeen Bestuur definitieve besluiten heeft genomen. De frictie- en innovatiekosten zullen de opbrengsten van de bezuinigingen in de eerste jaren uiteraard temperen. [140611]

0-0-0-0