

1-1-2014



Taakstelling VRD 2014-2015



Veiligheidsregio
Drenthe

Voorwoord

Voor u ligt een notitie waarvan de inhoud is ontstaan met behulp van vele medewerkers van Veiligheidsregio Drenthe (VRD). Deze notitie beschrijft hoe de VRD invulling geeft aan de taakstelling. Bij de start van de organisatie, op 1 januari 2014, wisten wij dat er structureel bezuinigd moest worden. Hoe we dat zouden gaan doen lag nog helemaal open. Wat zich vanaf dat moment en verzenden van dit stuk heeft voltrokken is een dynamisch proces geweest, waarin de medewerkers van de VRD een enorme betrokkenheid en verantwoordelijkheidsgevoel hebben laten zien. In dit voorwoord licht ik dit toe.

Vertrouwen, verantwoordelijkheid en betrokkenheid

In 2013 is tijdens verschillende bijeenkomsten aan de toekomstige medewerkers van de VRD gevraagd wat voor soort organisatie zij willen zijn. Vertrouwen, verantwoordelijkheid en betrokkenheid werden genoemd als belangrijkste waarden. Hier konden we gelijk aan het begin van de organisatie vorm aan geven. Iedereen werd uitgenodigd om mee te denken en het gesprek aan te gaan over wat er nodig is en hoe we dat kunnen realiseren.

Online platform en bijeenkomsten

In januari werden alle ideeën verzameld. Dit deden we online en door bij elkaar te komen. Ruim 460 medewerkers werden lid van een speciaal hiervoor opengesteld platform. Men kon ideeën plaatsen, op elkaar reageren en achtergrondinformatie bekijken. En dat werd ook volop gedaan. Bezoekersstatistieken toonden aan dat het onderwerp enorm leefde binnen de organisatie. Ook de bijeenkomsten werden goed bezocht. Hier zijn ruim 200 collega's naar toe gekomen om met elkaar in gesprek te gaan en in mogelijkheden te denken. Het resultaat daarvan leest u in dit document.

April: Personeelsbijeenkomsten

In april krijgt dit interne proces een vervolg. Er worden dan weer meerdere bijeenkomsten gepland.

Mei: Toelichten tijdens bijeenkomsten van de gemeenteraden

Ook met de gemeenteraden gaan we in gesprek. Om een toelichting te geven en vragen te beantwoorden. Hiervoor sluiten we in mei aan bij bijeenkomsten van iedere gemeenteraad. Hierna volgt uiteraard, op 25 juni, de definitieve besluitvorming door het algemeen bestuur.

In deze notitie wordt een visie beschreven die nodig is om de noodzakelijke doorontwikkeling van de organisatie als gevolg van de taakstelling richting te geven. Daarnaast worden de taakstellingsvoorstellen gepresenteerd van de verschillende onderdelen van de VRD om aan de taakstelling te kunnen voldoen.

Fred Heerink
Directeur

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inhoudsopgave	3
Samenvatting	4
Inleiding	5
1. Richtinggevende trends en ontwikkelingen	7
2. Ambities en doelen in het licht van de bezuinigingsvoorstellen.....	9
3. Organisatie in verbinding	12
4. Risicobeheersing	14
5. Vakbekwaamheid.....	16
6. Techniek en logistiek.....	18
7. Incidentbestrijding	20
8. Multidisciplinair.....	23
9. Middelen.....	25
10. Financieel overzicht.....	28

Samenvatting

Op 24 april 2013 heeft het algemeen bestuur van de VRD ingestemd met een financiële taakstelling voor 2014 en 2015. De taakstelling bestaat uit 5% nog in te vullen kostenbesparingen op de reeds vastgestelde begroting van 2014 en 5% op de nog vast te stellen begroting van 2015.

Om tot bezuinigingsvoorstellen te komen is de hulp van alle medewerkers gevraagd. Door hen zijn in korte tijd ruim 450 ideeën aangedragen die betrekking hebben op alle onderdelen van de organisatie.

De volgende trends en ontwikkelingen zijn betrokken bij de voorstellen rondom bezuinigingen in 2014 en 2015 bij de VRD:

- Visie op vrijwilligheid
- De brandweer over morgen
- Visie op HRM en leiderschap
- Slimmer organiseren in de toekomst (zelfsturende professionals en informatie- en communicatietechnologie)

Naast het betrekken van deze trends en ontwikkelingen, heeft ook een proces van heroriëntatie op de organisatie plaatsgevonden. Dit wordt zichtbaar door de missie: 'waar staan wij als VRD voor?' en de visie op de wijze 'hoe wij ons werk willen uitvoeren'. Daarnaast zijn vier strategische doelen geformuleerd:

1. Bedrijfsvoering op orde
2. Heldere kwaliteitsdefinitie op basis van risico's
3. Vraaggericht inrichten en uitvoeren
4. Cultuur en structuur aanpassen op de visie

Naar aanleiding een eerste bespreking met het algemeen bestuur is een richtlijn verwoord. Ook is er aandacht voor de kwaliteit van de dienstverlening.

Een aantal van de aangedragen bezuinigingsvoorstellen gaan over het aanpassen van de organisatie. Dit vormt de aanleiding om in de tweede helft van 2014 een nieuw organisatieplan op te stellen. Het organisatieplan dient onder andere de benodigde formatieomvang te beschrijven. Er geldt daarom een vacaturestop totdat de nader te bepalen formatieomvang is bereikt.

Navolgend zijn de financiële effecten van alle voorstellen gebundeld en worden deze per jaar afgezet tegen de taakstelling.

Jaar	2014	2015	2016	2017	e.v.
Taakstelling	€ 1.476.000	€ 2.878.000	€ 2.878.000	€ 2.878.000	€ 2.878.000
Structurele bezuiniging	€ 1.318.000	€ 2.600.000	€ 2.832.000	€ 2.878.000	€ 2.878.000
Incidentele dekking	€ 158.000	€ 278.000	€ 46.000	€ 0	€ 0

Inleiding

Taakstelling

Op 24 april 2013 heeft het algemeen bestuur van de VRD ingestemd met een financiële taakstelling voor 2014 en 2015. Hiermee staat de VRD, direct na de start op 1 januari 2014, aan de vooravond van een ingrijpend veranderproces. Reden van de taakstelling is de wens om de regionalisering voor gemeenten budgettair neutraal te laten verlopen. Omdat gemeenten de frictiekosten moeten opvangen die ontstaan, is de navolgende taakstelling afgesproken:

- 5% nog in te vullen kostenbesparingen op de reeds vastgestelde begroting van 2014;
- 5% op de nog vast te stellen begroting van 2015.

Doorontwikkeling organisatie

De taakstelling zal in alle onderdelen van de organisatie voelbaar zijn, maar biedt tegelijkertijd ook kansen en ruimte voor creativiteit. Het biedt een extra stimulans om de doorontwikkeling van de organisatie op korte termijn vorm te geven. De grote tijdsdruk waarmee dit proces gepaard gaat maakt het mogelijk om in relatief korte tijd grote stappen te maken.

Maatschappelijke tendensen

Niet alleen de financiële en economische crisis vraagt om een doorontwikkeling van de organisatie. In het algemeen neemt ook de verantwoordingsdruk en juridisering in Nederland toe. De kwaliteit en prestaties van organisaties moeten desgevraagd met documenten kunnen worden aangetoond. Dit heeft bijgedragen aan de huidige organisatiemodellen en managementtools. Ook raakt mede hierdoor het primaire proces in kosten achter op het secundaire proces. En hierdoor bestaan organisaties tegenwoordig vaker uit hoger opgeleide medewerkers. Deze tendensen zijn ook merkbaar bij de VRD. Het vraagt om creativiteit en flexibiliteit om de VRD klaar te maken voor de maatschappelijke tendensen en tegelijk primaire en secundaire processen met elkaar in balans te laten zijn.

Met elkaar (het proces)

Om tot een divers en breed gedragen resultaat te komen is de hulp van alle medewerkers gevraagd. Zij zijn immers bij uitstek bekend met alle bedrijfsprocessen en weten waar zaken anders en efficiënter kunnen worden ingericht. Via meerdere bijeenkomsten in de districten en via een digitaal platform hebben de medewerkers hun bijdrage kunnen leveren. Zij hebben dit in grote getalen gedaan, door ideeën in te brengen, op elkaars ideeën te reageren en door hun zorgen te uiten. Er zijn op deze wijze in korte tijd ruim 450 ideeën aangedragen die betrekking hebben op alle onderdelen van de organisatie. De ideeën zijn vervolgens geclusterd, financieel doorgerekend en beoordeeld op haalbaarheid. Belangrijke beoordelingscriteria waren de impact op de kwaliteit van de dienstverlening en de mate waarin het bijdraagt aan de organisatievisie van de VRD.

Aandacht voor de zorgen van medewerkers

Bij het uitwerken van de voorstellen is ook aandacht besteed aan de zorgen die door medewerkers zijn geuit. Zo zijn de mogelijke sluiting van posten en kans op gedwongen ontslagen genoemd. Ook is er aandacht gevraagd voor de scheefgroei tussen het primaire en secundaire proces. In de doorontwikkeling van de organisatie wordt een kans gezien om de balans te herstellen.

Bouwstenen organisatievisie

Deze notitie taakstelling van de VRD bestaat uit diverse bouwstenen. Belangrijke gedocumenteerde bouwstenen voor de organisatievisie zijn:

- Brandweer Drenthe over morgen;
- de visie, missie en besturingsconcept voor de regionalisering brandweer Drenthe;
- de agenda voor de crisisbeheersing 2011 - 2014.

Tijdens het proces en in dialoog met alle medewerkers zijn gedocumenteerde bouwstenen verder aangescherpt. Ook maatschappelijke trends en ontwikkelingen blijken daarbij een belangrijk gegeven. De VRD staat midden in de samenleving en heeft de ambitie om kansen, maatschappelijke trends en ontwikkelingen te betrekken bij het vormgeven van een kwalitatief hoogwaardige en financieel gezonde organisatie.

Het realiseren van de taakstelling

Op 19 februari 2014 zijn de uitkomsten van het gezamenlijk doorlopen proces gepresenteerd en besproken in een besloten vergadering van het algemeen bestuur. Deze notitie vormt de weerslag van alle tot op heden doorlopen stappen en bevat onder meer de visie die nodig is om de noodzakelijke doorontwikkeling van de organisatie als gevolg van de taakstelling richting te geven. Daarnaast worden de taakstellingsvoorstellen gepresenteerd van de verschillende onderdelen van de VRD om aan de taakstelling te kunnen voldoen. Voor nu kan worden gesteld dat het werk daarmee pas begint. Het realiseren van de taakstelling de komende jaren vraagt een intensieve doorontwikkeling van de organisatie.

Leeswijzer

Hoofdstuk 1 van deze notitie beschrijft een aantal ontwikkelingen en trends die richtinggevend zijn voor de organisatie. In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op de missie, de visie, de strategische uitgangspunten en de richtlijn naar aanleiding van de bespreking met het bestuur in februari. De hoofdstukken 3 t/m 9 gaan vervolgens in op de daadwerkelijke bezuinigingsvoorstellen. Per organisatieonderdeel worden het idee, de structurele bezuiniging, de effecten op de kwaliteit en de aandachtspunten bij realisatie beschreven. Hoofdstuk 10 biedt tot slot een financiële samenvatting van de voorstellen uit de hoofdstukken 3 t/m 9.

Veiligheidsregio Drenthe

Per 1 januari 2014 is Veiligheidsregio Drenthe (VRD) van start gegaan. De VRD is een gemeenschappelijke regeling van en voor de 12 Drentse gemeenten. De veiligheidsregio richt zich op de organisatie en uitvoering van brandweezorg, rampenbestrijding en crisisbeheersing. Het doel is een efficiënte en effectieve waarborging van de veiligheid van burgers, bedrijven en andere overheden in Drenthe en soms daarbuiten.

De VRD bestaat uit bijna 900 medewerkers, waarvan zo'n 750 brandweervrijwilligers, die hun werkzaamheden uitvoeren op 35 werklocaties. De VRD is een complexe organisatie waarin verschillende vormen van dienstverlening aan de samenleving elkaar afwisselen en aanvullen.

1. Richtinggevende trends en ontwikkelingen

De VRD staat voor grote uitdagingen om de organisatie op lange termijn financieel gezond te houden en in staat te blijven om kwalitatief hoogwaardige diensten te leveren. Bij organisatieplanning op lange termijn is het van belang om koers te bepalen. De ideeën die door de gehele organisatie zijn gegenereerd hebben richting nodig om coherente keuzes te kunnen maken. Welke trends en ontwikkelingen - binnen de brandweer en de samenleving - dragen bij aan het ontwikkelen van een vitale organisatie op lange termijn? Dit hoofdstuk gaat in op enkele belangrijke onderwerpen voor de brandweer van de toekomst. Deze zijn betrokken bij de voorstellen rondom bezuinigingen in 2014 en 2015 bij de VRD.

1.1 Visie op vrijwilligheid

De Nederlandse brandweer bestaat onder de operationele eenheden voor 80% uit vrijwilligers. Het is een unieke situatie dat een veiligheidsorganisatie voor zo'n groot deel kan bestaan op basis van vrijwilligers. Sterker nog: zonder vrijwilligers kan de brandweer in haar huidige organisatiemodel niet blijven bestaan. De brandweervrijwilliger zet zich (veelal naast een reguliere baan) in voor een veilige samenleving, door een groot gedeelte van de week beschikbaar te zijn voor uitrukken naar een brand of een ongeval of om deel te nemen aan lokale voorlichtingscampagnes. Daarbij moet ook voortdurend worden gewerkt aan vakbekwaam zijn en blijven. Op basis hiervan kan worden gesteld dat de vrijwilligers een belangrijk (lokaal) fundament vormen voor de Nederlandse brandweer en dat het belangrijk is deze situatie op lange termijn te koesteren. Bij de regionalisering van de Drentse brandweer is het belang van lokale verbondenheid onderkent. De brandweer moet aan blijven sluiten bij de lokale gemeenschappen en van daaruit werken aan veiligheid. Ook de 'Visie van, voor en door vrijwilligers bij de brandweer' van de Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers en Brandweer Nederland onderkent de grote waarde van vrijwilligers en gaat in op diverse kansen en bedreigingen voor dit belangrijke fundament van de brandweer.

1.2 De Brandweer over morgen

Het huidige organisatiemodel van de brandweer lijkt op organisatorisch en financieel vlak zijn grenzen te hebben bereikt. Om de brandweezorg nog verder te verbeteren moet onevenredig veel worden geïnvesteerd. Brandweer Nederland heeft daarom een nieuw bedrijfsmodel ontwikkeld door middel van 'de strategische reis'. In het nieuwe bedrijfsmodel van 'De Brandweer over morgen' wordt een sterke nadruk gelegd op het voorkomen van branden en ongevallen. Investeren in het bevorderen van zelfredzaamheid en het vergroten van het risicobewustzijn bij burgers en bedrijven is een directe bevordering van veiligheid. Er zal hierbij een beroep worden gedaan op de eigen verantwoordelijkheid van de verschillende doelgroepen. De brandweer zal een prominentere rol in de samenleving krijgen door het verbreden van de conventionele hulpverleningstaken. Op deze wijze wordt aangesloten bij een veranderende samenleving en is de brandweer klaar voor de toekomst.

1.3 Visie op HRM en leiderschap

Deze notitie maakt duidelijk dat de VRD de komende jaren veranderprocessen gaat meemaken. Visie op vrijwilligers, De Brandweer over morgen en slimmer organiseren is alleen mogelijk met

menselijk kapitaal. Hierbij is van belang dat er inzicht is welke professionals de VRD 'in huis' heeft, waar hun kwaliteiten liggen en hoe zij gezamenlijk het best uitvoering kunnen geven aan de taken. Dit vraagt om leidinggevendenden die de interne organisatie in verbinding kunnen brengen, maar ook oog hebben voor ontwikkelingen in de omgeving van de VRD waarop gestuurd moet worden.

1.4 Slimmer organiseren in de toekomst

Bij de hiervoor beschreven trends en ontwikkelingen horen ook keuzes voor de wijze van organiseren van de VRD. Hoe willen we met elkaar samenwerken? De VRD wil graag de volgende twee belangrijke visies op slimmer organiseren nastreven.

Zelfsturende professionals

De veiligheidsregio is een complexe organisatie, zo bleek uit de 'Evaluatie van de Wet veiligheidsregio's' door het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) in 2013. De veiligheidsregio heeft analoog aan haar taken een zeer divers personeelsbestand. De veiligheidsregio verleent bijvoorbeeld hoogwaardige advisering op het gebied van crisismanagement en gevaarlijke stoffen, maar begeeft zich ook in de uitvoering wanneer zich branden of crises voordoen. Dit stelt de veiligheidsregio's voor grote uitdagingen bij het inrichten van de organisatie. Bij het vormgeven van de VRD per 1 januari 2014 is de verantwoordelijkheid laag in de organisatie komen te liggen. Dit vanuit de gedachte dat professionals, individueel of groepsgewijs, hun werk doen op basis van kwaliteitseisen.

Informatie- en communicatietechnologie

De ontwikkelingen op het gebied van informatie- en communicatietechnologie (ICT) gaan razendsnel en bieden steeds meer kansen om organisatieprocessen makkelijker te maken. ICT biedt voortdurend kansen en bedreigingen en dat is geen eenvoudige opgave. Hierbij kan enerzijds worden verwezen naar 'de strategische reis'. Die waarschuwt voor voortdurende investeringen in modern materieel, wat op lange termijn vanwege hoge kosten niet bij te houden is. Anderzijds worden in steeds meer organisaties grote voordelen bereikt door het creëren van ICT-ondersteunde netwerken die de interne werkprocessen en externe samenwerking ondersteunen, wat kan bijdragen aan een efficiencyvoordeel.

2. Ambities en doelen in het licht van de bezuinigingsvoorstellen

Bij het vormgeven van de bezuinigingsvoorstellen zijn diverse richtinggevende trends en ontwikkelingen betrokken zoals beschreven in het voorgaande hoofdstuk. Tijdens het gezamenlijke traject om bezuinigingsvoorstellen te formuleren, heeft ook een proces van heroriëntatie op de organisatie plaatsgevonden. Dit wordt zichtbaar door de missie: 'waar staan wij als VRD voor?' en de visie op 'hoe wij ons werk willen uitvoeren'.

2.1 Waar staan wij als VRD voor?

DAADKRACHTIG EN BETROKKEN

- **Wij treden op bij calamiteiten en crises**

De VRD is een organisatie waarin wordt opgetreden bij calamiteiten en crises. De samenleving kan op de VRD rekenen wanneer calamiteiten en crises zich voordoen.

- **Wij vergroten bewustwording omtrent fysieke veiligheid**

De VRD heeft diverse professionals in huis binnen het domein van fysieke veiligheid. Dit heeft betrekking op advisering aan burgers, bedrijven en andere overheden, over onder meer brand en gevaarlijke stoffen, maar ook het regisseren van netwerken die gezamenlijk fysieke veiligheidsthema's aanpakken. Dit laatst komt voort uit het feit dat in een netwerksamenleving problemen effectief kunnen worden aangepakt door de handen ineen te slaan met meerdere belanghebbenden.

- **Wij zijn onderdeel van de samenleving**

De VRD staat niet op zichzelf en kan alleen haar taken uitvoeren in verbinding met de samenleving. Het bouwen aan fysieke veiligheid samen met de lokale gemeenschap wordt ook wel 'community safety' genoemd en past in de filosofie van De Brandweer over morgen.

9

2.2 Hoe willen wij ons werk uitvoeren?

- **Vakmanschap, verantwoordelijkheid, verbinding en zelfstandigheid (op teamniveau)**

De VRD hecht er waarde aan dat professionals de verantwoordelijkheid dragen die past bij de functie. Hierbij hoort vertrouwen in en ondersteunen van het vakmanschap.

- **Binnen kaders verantwoording geven en verantwoording nemen**

De professionals nemen verantwoordelijkheid voor hun takenpakket en krijgen kaders mee als richting. Dit vraagt om een inspirerende en faciliterende wijze van leiderschap en management binnen de VRD.

- **Praktisch, transparant, innovatief en risicogericht handelen**

De VRD streeft een cultuur na die zich kenmerkt door de wil om problemen op te lossen en tegelijk de gekozen oplossing goed te kunnen uitleggen. Daarnaast wordt gekozen voor risicogericht in plaats van regelgericht en oog voor innovatieve kansen die effectiviteit en efficiëntie vergroten.

- **Onderdeel zijn van gemeenten en de gemeenschap**

De VRD is van en voor de Drentse gemeenten en gemeenschap. De VRD streeft ernaar om de lokale inbedding in de samenleving te behouden.

- **Betrokkenheid bij netwerkpartners**

De VRD streeft naar duurzame relaties met burgers, bedrijven en andere overheden om haar expertise te kunnen inzetten.



2.3 Welke strategische doelen stellen wij?

- **Bedrijfsvoering op orde**

De VRD kenmerkt zich door een betrouwbare en praktisch ingerichte bedrijfsvoering met een gezonde financiële huishouding (P&C cyclus op orde).

- **Heldere kwaliteitsdefinitie op basis van risico's**

De aanwezige risico's zijn binnen de regio zeer divers. Voor de gehele regio wordt daarom een basisniveau vastgesteld die lokaal, afhankelijk van de aanwezige risico's, zal worden aangevuld.

- **Vraaggericht inrichten en uitvoeren**

Om in verbinding te staan met de gemeenschap is een vraaggerichte houding vanuit de VRD een voorwaarde. Ook intern is deze houding noodzakelijk, uitgaande van zelfstandigheid op teamniveau.

- **Cultuur en structuur aanpassen op de visie**

2.4 Richtlijn naar aanleiding van bespreking bestuur

Zoals in de inleiding staat beschreven, zijn alle medewerkers van de VRD in de gelegenheid gesteld om bezuinigingsvoorstellen aan te dragen. De ideeën die hieruit zijn voortgekomen, zijn in februari gepresenteerd aan het algemeen bestuur, met als doel een richting mee te krijgen voor de verdere uitwerking van de taakstelling. Het bestuur nam dan ook geen besluiten. Dat gebeurt pas bij de reguliere vergadering van het algemeen bestuur op 26 maart.

Het MT VRD heeft de richting als volgt vertaald:

1. De inzet van het bestuur is om te bezuinigen zonder posten te sluiten.
2. De formatie van het vaste personeel gaat terug. De ondergrens daarvan wordt nog vastgesteld door het algemeen bestuur. Iedereen moet meebewegen en meehelpen om de formatie naar beneden te brengen.
3. We volgen ons sociaal statuut. Dat betekent in principe geen gedwongen ontslagen. We lossen dit op met een vacaturestop waarvan zeer selectief wordt afgeweken. We nemen geen personeel meer vast aan totdat we de ondergrens van de formatie hebben bereikt.
4. We hebben een richting, er volgt een begroting. Nadat deze is vastgesteld in juni 2014 volgt een plan voor de doorontwikkeling van de organisatie. Deze wordt vervolgens in 2015 uitgevoerd. Daarnaast worden de eerste bezuinigingen in 2014 al ingeboekt om de begroting 2014 sluitend te krijgen.
5. Per post wordt samen met de postchef het vrijwilligersbestand doorgelicht of er wordt samen bekeken of er andere maatregelen worden genomen.
6. Werkprocessen kunnen worden geharmoniseerd en de kwaliteit zullen we anders moeten definiëren; meer afgestemd op risico's

2.5 Kwaliteit

In 2012 heeft het adviesbureau Twijnstra Gudde bij de gemeentelijke brandweren en de Hulpverleningsdienst Drenthe een kwaliteitstoets afgenomen. Het doel van deze kwaliteitstoets was om voor de regionalisering inzicht te krijgen in het kwaliteitsniveau van de (basis)brandweezorg op alle onderdelen van de veiligheidsketen. Uit de kwaliteitstoets bleek dat de Drentse brandweezorg op orde is en dat er geen belemmeringen waren om de fusie op een betrouwbare en transparante wijze te laten plaatsvinden. Daarnaast is de ambitie uitgesproken om binnen een termijn van twee jaar (per 2015) het kwaliteitsniveau in de gehele regio op gelijk niveau te brengen.

De kwaliteitstoets die voor de regionalisering was ontworpen bevatte indicatoren waarbij de score van kwaliteit mede afhankelijk was van het wel of niet aantoonbaar overleggen van besluiten en/of beleid. Deze manier van wegen van kwaliteit was in de fase van regionaliseren passend en voldeed aan de opdracht.

Het behouden en verbeteren van kwaliteit is in de nieuwe organisatie een belangrijk speerpunt. Daarbij zal het periodiek uitvoeren van een kwaliteitstoets terugkomen. De indicatoren die organisatie hiervoor gebruikt, zullen passen bij de visie en ontwikkelingsfase van de organisatie. Wij willen ons meer richten op de kwaliteit van de uitvoering van de dienstverlening. Dit geldt voor brandweezorg op alle onderdelen van de veiligheidsketen (risicobeheersing, incidentbestrijding en bedrijfsvoering). Voor het realiseren van deze ambitie ziet de Veiligheidsregio de kans om de verantwoordelijkheid van het behouden en verbeteren van kwaliteit te beleggen bij de (vakinhoudelijke) medewerkers. Kwaliteit willen leveren (als intrinsieke motivator) in plaats van moeten leveren (via een externe prikkel) is daarbij het uitgangspunt

Naast interne kwaliteitszorg, gericht op primaire en ondersteunende dienstverlening, zijn de ervaringen die klanten, ketenpartners en burgers meegeven aan de organisatie belangrijk. De nieuwe organisatie staat hiervoor open. Het deelnemen aan de Integrale Veiligheidsmonitor is hier een voorbeeld van.

3. Organisatie in verbinding

Veel van de ideeën die zijn ingebracht zijn concreet en verwerkt in de voorstellen in de hoofdstukken 4 tot en met 9. Er is echter ook een aantal ideeën die gaan over de aanpassing van de organisatie en die abstracter zijn. Daarnaast zijn er ideeën die weliswaar redelijk concreet zijn, maar in hun uitwerking gevolgen hebben voor meerdere onderdelen van de organisatie. Daarmee leveren deze ideeën input voor de organisatieontwikkeling en hebben ze een directe relatie met de organisatievisie. In dit hoofdstuk worden deze ideeën gepresenteerd.

3.1 Opstellen van een nieuw organisatieplan

Op basis van de ingebrachte ideeën heeft het MT VRD een visie op de organisatieontwikkeling opgesteld die in de tweede helft van 2014 leidt tot een nieuw organisatieplan die structurele bezuinigingen mogelijk maakt.

De ontwikkelrichtingen zijn:

- vakmanschap, verantwoordelijkheid, verbinding en zelfstandigheid (op teamniveau)
- binnen kaders verantwoording geven en verantwoording nemen
- praktisch, transparant, innovatief en risicogericht handelen
- onderdeel zijn van gemeenten en de gemeenschap
- betrokkenheid bij netwerkpartners

Structurele bezuiniging

De nieuwe organisatievisie maakt een samenhangend pakket van structurele bezuinigingen mogelijk. De bezuinigingen worden gerealiseerd via voorstellen in de overige categorieën en door een bijbehorend nieuw organisatieplan.

Effecten kwaliteit

Het effect op de kwaliteit is positief. Een bij de organisatieontwikkeling passend organisatieplan geeft helderheid en richting aan de organisatie.

Aandachtspunten bij realisatie

- Het MT VRD wil een nieuw organisatieplan opstellen in de tweede helft van 2014. Op dat moment is de begroting 2015 naar verwachting vastgesteld en zijn de eerste stuurgegevens uit de nieuwe organisatie bekend. Ook is een aantal andere taakstellingsvoorstellen dan meer in detail uitgewerkt. Daarmee ontstaat de input om tot een nieuw organisatieplan te komen.
- Daarnaast worden de eerste bezuinigingen al in 2014 ingeboekt om de begroting 2014 sluitend te krijgen.
- Het nieuwe organisatieplan dient onder meer de benodigde formatieomvang te beschrijven.

3.2 Vacaturestop totdat de aangepaste formatieomvang is bereikt

De formatie van het vaste personeel gaat terug in een nog nader vast te stellen ondergrens door het algemeen bestuur. Iedereen moet meebewegen en meehelpen om de formatie naar beneden te brengen. We volgen ons sociaal statuut - in principe geen gedwongen ontslagen - en lossen dit op met een vacaturestop waarvan zeer selectief wordt afgeweken. We nemen geen personeel meer

vast aan totdat we de ondergrens van de formatie hebben bereikt. Het vraagt daarmee flexibiliteit en betrokkenheid van het huidige personeel om de organisatieverandering in te zetten.

Structurele bezuiniging

€ 138.000,- te realiseren in 2015

€ 32.000,- te realiseren in 2016

€ 46.000,- te realiseren in 2017

Effecten kwaliteit

Het effect op de kwaliteit is neutraal.

Aandachtspunten bij realisatie

Door dit voorstel wordt de gewenste structurele besparing pas in 2017 volledig bereikt. Het voorstel creëert echter een veilige omgeving om met het huidige personeel de organisatieontwikkeling krachtdadig ter hand te nemen.

3.3 Budget van personele componenten in de begroting verlagen

Er staan in totaal voor ruim € 600.000,- aan personele componenten in de begroting. Hier kan een bijstelling op plaatsvinden. In principe zou het budget voor flexibele beloning, de onregelmatigheidstoeslag (ORT) en Ondernemingsraad (OR) / Medezeggenschap (MZ) kunnen worden bijgesteld naar nul.

ORT speelt nauwelijks door het dag venster. OR/MZ is een budget om medewerkers die in de OR zitten te kunnen vervangen. Door de werkzaamheden op te vangen met het overige personeel is vervangingsbudget niet meer noodzakelijk.

13

Structurele bezuiniging

€ 80.000,- te realiseren in 2014

Effecten kwaliteit

Zeer beperkt. Door de werkzaamheden op te vangen met het overige personeel ontstaat een beperkt verlies aan productieve uren.

Aandachtspunten bij realisatie

Uitgaande van de bovenstaande oplossingsrichting, is het wenselijk dat er niet veel mensen uit eenzelfde team in de OR/MZ vertegenwoordigd zijn. Spreiding van extra belasting over meerdere teams voorkomt stagnatie in de reguliere werkzaamheden.

4. Risicobeheersing

In dit hoofdstuk worden de voorstellen van het onderdeel risicobeheersing gepresenteerd.

4.1 Vacatures niet invullen en werk anders inrichten

Op dit moment zijn er twee vacatures 'specialist risico's en veiligheid' en één vacature 'specialist risicobeheersing' vacant. In combinatie met het terugbrengen van aantal leidinggevenden binnen risicobeheersing is het mogelijk om de werkzaamheden anders in te richten en daardoor te besparen op loonkosten. Dit voorstel vraagt een fundamentele wijziging in het organisatiemodel van de VRD, hetgeen tot uiting komt in de taakopvatting. Bijvoorbeeld van regelgericht naar risicogericht, en de inzet van personeel binnen het werkaanbod.

Structurele bezuiniging

€ 150.000,- te realiseren in 2014

Effecten kwaliteit

Het niet invullen van de hierboven beschreven vacatures maakt het noodzakelijk de taakopvatting en verdeling van het werkaanbod anders in te richten binnen het onderdeel risicobeheersing. Dit kan gevolgen hebben voor de kwaliteit.

Aandachtspunten bij realisatie

Een visie op het onderdeel risicobeheersing is van belang om uitvoering te geven aan dit voorstel. Wat doen we en welk kwaliteitsniveau is hierbij een randvoorwaarde? Dit zijn belangrijke vragen om dit voorstel te kunnen doorvoeren.

14

4.2 Terugdringen nodeloze alarmeringen

De brandweer in Drenthe wordt jaarlijks ongeveer 1500 keer automatisch gealarmeerd op basis van het openbaar meldsysteem (OMS) voor wat achteraf een nodeloze alarmering blijkt te zijn. Daarnaast wordt er via de een particulier alarmcentrale ongeveer 150 keer per jaar nodeloos gealarmeerd. De verwachting is dat het aantal nodeloze alarmeringen is terug te dringen tot 1000 per jaar. Het terugdringen van nodeloze alarmeringen kan op verschillende manieren worden bereikt.

Binnen maximaal één minuut telefonisch contact

De brandweer wil het terugdringen onder meer bereiken door de meldkamer bij een automatische brandmelding binnen maximaal één minuut telefonisch contact te laten leggen met het meldingsadres. Het doel hiervan is te constateren of de melding echt of loos is, waardoor onnodig alarmeren of uitrukken voorkomen kan worden. Bij twijfel of een melding loos of echt is en als na een minuut bellen geen contact is geweest met het gebouw, wordt de brandweer alsnog gealarmeerd. De afgelopen jaren zijn er met succes al de nodige inspanningen verricht om het aantal loze meldingen terug te dringen. Op basis van schattingen lijkt een afname van 20 procent haalbaar.

Intensiever beleid door het bevoegd gezag

Naast het terugbellen door de meldkamer kan ook gedacht worden aan een intensiever beleid door het bevoegd gezag - de gemeente in samenwerking met de brandweer - op het voorkomen van nodeloze alarmeringen.

Structurele bezuiniging

€ 99.000,- te realiseren in 2015

Effecten kwaliteit

Het terugdringen kan, afhankelijk van het gekozen middel, effect hebben op de kwaliteit. Een intensiever beleid gericht op een beter functioneren van het brandmeldsysteem heeft geen effect op de kwaliteit van de brandweezorg. Daarentegen kan het inbouwen van één minuut voor het leggen van telefonisch contact de uiteindelijke opkomsttijd van de brandweer verlengen.

Aandachtspunten bij realisatie

De brandweer heeft een wettelijke taak ten aanzien van de openbare veiligheid en kan niet zonder meer kosten verhalen bij nodeloze alarmeringen. Een zorgvuldige juridische afweging is daarom een belangrijk aandachtspunt. De gemeente is bevoegd gezag bij verplichten brandmeldsystemen. Daarom is het van belang dat de betreffende gemeenten en de VRD nauw met elkaar samenwerken op dit terrein.

Bij het terugbellen van de meldkamer is het noodzakelijk een zorgvuldige afweging per type gebouw te maken, mede in relatie tot eventuele vertragingstijd binnen de interne organisatie.

15

4.3 Structureel opnemen inkomsten openbaar meldsysteem

Door verandering van wet- en regelgeving rondom doormelding van brandmeldsystemen is in de begroting van 2013 rekening gehouden met een inkomstendaling op dit punt. De geraamde inkomstendaling blijkt minder fors. Dit voorstel voorziet in een correctie van deze raming hetgeen een structurele bezuiniging oplevert.

Structurele bezuiniging

€ 76.000,- te realiseren in 2014

Effecten kwaliteit

Niet van toepassing.

Aandachtspunten bij realisatie

Bij het corrigeren van de raming is slechts een gedeelte van de daadwerkelijke inkomsten als structurele bezuiniging opgenomen. Dit om op voorhand rekening te houden met een eventuele verdere terugloop van inkomsten in de toekomst.

5. Vakbekwaamheid

In dit hoofdstuk worden de voorstellen van het onderdeel Vakbekwaamheid gepresenteerd.

5.1 Centraliseren oefenorganisatie

Nu zijn er drie districten en een bureau brandweer. Iedere eenheid heeft een afdelingshoofd, coördinatoren en medewerkers en daarboven een portefeuillehouder. Dit zou ook geclusterd kunnen worden in één centrale organisatie. Er wordt verwacht dat daarmee 10% aan FTE kan worden bezuinigd.

Structurele bezuiniging

€ 180.000,- te realiseren in 2014

Effecten kwaliteit

Door centraal beleid te maken en centraal het werk te verdelen kan effectiever en efficiënter gewerkt worden. Er is geen regionale werkgroep meer nodig om het beleid af te stemmen. Er is dan algemeen beleid en de verwachting is dat dat beter werkt.

Aandachtspunten bij realisatie

Voor de uitvoering blijft het wel van belang dicht bij de posten te zitten. Niet alle medewerkers die werkzaam zijn voor Vakbekwaamheid komen centraal te werken. Er blijft decentrale spreiding noodzakelijk om herkenbaar en aanspreekbaar te zijn.

5.2 Oefenen op maat

De oefenorganisatie biedt tot op heden op basis van landelijke richtlijnen een standaard oefencyclus aan op de posten. Het voorstel is om maatwerk te leveren op het gebied van oefenen. Het was de laatste jaren noodzakelijk om veel te sturen op de kwantiteit van oefeningen. Nu lijkt de tijd rijp dat medewerkers op persoonlijke kwaliteit getoetst en getraind worden. Maar wat heeft iemand nodig? Wat kan hij al? En wat iemand al kan hoeft hij niet meer te oefenen. Wat kunnen posten hiervoor organiseren? Om dit te onderzoeken wordt voorgesteld om de vakbekwaamheid periodiek te meten, om daarna te bekijken waar de behoefte zit. Vergelijkbaar met een keuring wordt er eerst gemeten en komt er daarna een persoonlijk advies. Het uitgangspunt is dat maatwerk leidt tot minder oefenen in totaal.

Structurele bezuiniging

€ 200.000,- te realiseren in 2016

Effecten kwaliteit

Om de persoonlijke kwaliteit te meten is het van belang om dit te relateren aan de Drentse risico's. Waar dit afwijkt van de wet- en regelgeving moet dit bestuurlijk worden afgedekt. Doordat er meer geoefend wordt op persoonlijke bekwaamheden zal dit de kwaliteit ten goede komen.

Aandachtspunten bij realisatie

Tot nu toe hebben vrijwilligers regelmatig aangegeven de oefenbelasting hoog te vinden. Als meer bij de vrijwilligers komt te liggen, neemt ook de belasting toe. Als het oefenen op maat verder wordt uitgewerkt zal er nog steeds beroepsondersteuning nodig blijven. Het oefenen op maat betekent ook een (cultuur)verandering; meer verantwoordelijkheid bij de posten.

5.3 Minder oefenen door hanteren langere oefencyclus

Door het hanteren van een langere oefencyclus kunnen de huidige oefeningen worden verdeeld over een langere periode. Dit levert een snelle besparing op. Zo wordt er nu 2 keer per jaar op Wijster geoefend (realistisch/hittegewenning). Het district Zuidwest oefent ook extern. Alles zou bijvoorbeeld naar 1 keer per jaar op Wijster kunnen. De officieren gaan 1 keer per jaar naar een externe oefenomgeving, dit zou bijvoorbeeld naar 1 keer per anderhalf jaar kunnen.

De verwachting is dat dit zorgt voor 20% minder uitgaven op de relevante kostenposten in de begroting. Dit zijn kosten zoals het extern oefenen van officieren, de bevelvoerders en manschappentrainingen, etc. Ook zijn er daardoor minder voorbereidingsuren nodig op het bureau brandweer. Dit is ongeveer een halve FTE. Deze oefeningen vragen ook regelmatig om ondersteuning van vrijwilligers. De verwachting is dat dit een besparing van 4% oplevert in de urenvergoeding voor vrijwilligers.

Structurele bezuiniging

€ 220.000,- te realiseren in 2015

Effecten kwaliteit

Door de oefencyclus te verlengen verlaagt de oefenfrequentie. Op basis van de ervaringen van de afgelopen jaren is een 2-jarige oefencyclus acceptabel om goed voorbereid te zijn voor het optreden in de praktijk. Daarnaast betekent oefenen op maat ook dat mensen die het oefenen het meest nodig hebben, ook het meest oefenen. Dat is gekoppeld aan de 0-meting en dat levert weer meer kwaliteit op. Gericht oefenen op persoonlijke bekwaamheden betekent ook kwalitatief betere oefeningen.

Aandachtspunten bij realisatie

De lengte van de oefencyclus is gebaseerd op de 'Leidraad oefenen', dit is een leidraad en geen wetgeving. Uit jurisprudentie is bekend dat een rechter de leidraad als standaard kan gebruiken als een regio geen oefenbeleid heeft vastgelegd. Het vastleggen van een eigen 'Drentse' standaard voor wat betreft oefenbeleid is dus noodzakelijk.

6. Techniek en logistiek

In dit hoofdstuk worden de voorstellen van het onderdeel Techniek en Logistiek gepresenteerd.

6.1 Temporiseren van vervangingsinvesteringen

In de huidige situatie wordt voor operationele voertuigen de landelijke standaard gehanteerd voor zowel de economische als financiële afschrijvingstermijnen. Deze standaard is onlangs aangepast in het kader van de regionalisering. Ook bij vervanging van materialen wordt in principe gewerkt met de landelijke richtlijnen voor afschrijvingstermijnen.

Door temporisering aan te brengen in de investeringen is de schatting dat we per jaar 10% minder kunnen investeren. Dit levert een jaarlijks voordeel op van € 430.000,-. Een afwijkend percentage levert evenredige lineaire besparing op.

Structurele bezuiniging

€ 430.000,- te realiseren in 2014

Effecten kwaliteit

Om de vervanging op een doordachte wijze uit te stellen moeten nadere afwegingscriteria worden geformuleerd, zodat de kwaliteit van het materieel niet vanwege financiële redenen leidt tot operationele problemen of extra stijging in instandhoudingskosten.

Aandachtspunten realisatie

Gezien de schaalgrootte van de nieuwe organisatie en de mogelijkheid om materieel en materiaal breder in te zetten, is het mogelijk flexibeler om te gaan met investeringen. Er zal in de toekomst mogelijk worden afgeweken van de eerder overeengekomen afschrijvingstermijnen.

6.2 Beheer adembescherming anders inrichten

Het onderhoud van de adembescherming is in Drenthe niet overal gelijk georganiseerd. Er zijn 9 werkplaatsen verdeeld door de regio. Een mix van beroeps (zowel dagdienst als 24-uur) en vrijwilligers verrichten in deze werkplaatsen het nodige onderhoud aan de apparatuur. De firma Drager speelt nog een rol met betrekking tot het periodiek keuren van de apparatuur. Ook zijn er lokale verschillen in de logistieke organisatie ten behoeve van de ademlucht.

Door het aantal werkplaatsen terug te brengen (naar bijvoorbeeld 2 of 3) zijn er besparingen op vervangingen en onderhoud van werkplaatsapparatuur mogelijk. Ook kan daardoor bespaard worden op opleiding/training van (nu versnipperde) personele capaciteit. Er zijn voor de continuïteit van de bedrijfsvoering minder mensen nodig. Gevolg is wel een uitgebreidere logistieke organisatie dan nu. Deze is overigens wel te koppelen aan andere logistieke behoeften/vragen. Wel moet rekening gehouden worden met kapitaalsvernietiging op de af te stoten werkplaatsen.

Structurele bezuiniging

€ 45.000 te realiseren in 2015

Effecten op kwaliteit

Het terugbrengen van het aantal werkplaatsen zal leiden tot een kwaliteitsverbetering. Er kan meer worden gestandaardiseerd. Het personeel zal zich ontwikkelen tot specialisten op het vakgebied, waardoor effectiever kan worden gewerkt.

Aandachtspunten realisatie

Het logistieke proces zal goed op de behoefte moeten worden afgestemd. Mogelijk is er op de posten een grotere voorraad cilinders nodig om de "eerste klap" te kunnen opvangen. Verder kunnen er mogelijke frictiekosten ontstaan, doordat vrijwilligers niet meer ingezet worden voor adembeschermingsonderhoud.

6.3 Post verkoop afgeschreven materiaal

Aan het einde van de afschrijvingsperiode van het materieel en materiaal wordt in het grootste deel van de regio een boekwaarde van € 0,- aangehouden. Door in de begroting een post op te nemen voor verkoop van (geheel) afgeschreven materieel kan de restwaarde worden ingeboekt.

Structurele bezuiniging

€ 75.000 te realiseren in 2014

Effecten op kwaliteit

Deze maatregel heeft geen effect op de kwaliteit.

Aandachtspunt realisatie

De daadwerkelijke inkomsten bij verkoop zijn afhankelijk van de markt. Bij langer in gebruik houden van het materieel is dit van invloed op de verkoopprijs.

7. Incidentbestrijding

In dit hoofdstuk worden de voorstellen van het onderdeel Incidentbestrijding gepresenteerd.

7.1 Beroeps Emmen breder inzetten

De kazerne Emmen heeft een gekazerneerde incidentbestrijding van 24 uur per dag en 7 dagen per week. De incidentbestrijding wordt met dit voorstel anders georganiseerd, zodat er mogelijk minder beroepsmedewerkers nodig zijn. Het anders organiseren richt zich op twee sporen. Ten eerste een deel van de paraatheid organiseren via vrijwilligers en/of minder beroepsmedewerkers in combinatie met inzet vrijwilligers doordeweeks overdag (of vullen vanuit dagdienst).

Beroepsmedewerkers hebben naast hun brandweeropleiding tevens diverse opleidingen genoten waarmee zij eventueel taken kunnen uitvoeren voor de VRD.

Structurele bezuiniging

€ 300.000,- te realiseren in 2015

Effect op kwaliteit

De kwaliteit van parate brandweezorg blijft met dit voorstel gelijk.

Aandachtspunten bij realisatie

De uitvoering van dit voorstel maakt het noodzakelijk dat een nieuw organisatiemodel wordt ontworpen voor de beroeps in Emmen. Dit heeft betrekking op taken, kwaliteit en juridische consequenties.

20

7.2 Een efficiënt vrijwilligersbestand

Dit voorstel heeft tot doel binnen de posten in Drenthe de benodigde poststerke en de paraatheid van vrijwilligers meer in evenwicht te brengen. De verwachting is dat op deze aspecten efficiëntie te bereiken is. De overwegingen hierbij zijn:

- dat eventueel afscheid wordt genomen van vrijwilligers die nauwelijks een aandeel in de paraatheid (meer) hebben voor de eerste uitruk;
- dat de poststerkte in relatie tot het verzorgingsgebied een maximum kan hebben.

Structurele bezuiniging

€ 200.000,- te realiseren in 2015

Effect op kwaliteit

Dit voorstel heeft een gering effect op de kwaliteit, omdat afscheid wordt genomen van vrijwilligers die niet (meer) structureel deel uitmaken van de eerste uitruk.

Aandachtspunten bij realisatie

Iedere post in Drenthe is uniek gezien het verzorgingsgebied en bijbehorende risico's. Daarom is het van belang dat bij dit voorstel maatwerk plaatsvindt binnen de posten om tot een gebalanceerde afweging te kunnen komen.

7.3 Aanpassen Regionale Regeling Operationele Leiding (RROL)

Op dit moment kent de RROL 7 piketten met 28 functionarissen. In de regeling bestaat de ruimte om 30 functionarissen in piket te hebben. Dit heeft te maken met redundantie, doorstroming en opleidingen. Door het aantal piketten en functionarissen terug te brengen wordt efficiency verwacht.

Structurele bezuiniging

€ 57.000,- te realiseren in 2014

Effect op kwaliteit

Er is minder operationele leiding op hard piket beschikbaar binnen de brandweer.

Aandachtspunten bij realisatie

Het afstemmen van deze wijziging met partners binnen de crisismanagementorganisatie is van belang omdat de wijze van optreden qua personele bezetting verandert.

7.4 Terugbrengen meetploegen van 8 naar 4

Ten behoeve van het meten van gevaarlijke stoffen bij incidenten beschikt Drenthe over acht meetploegen. Deze meetploegen worden slechts incidenteel ingezet. Dit voorstel is erop gericht het aantal meetploegen terug te brengen van acht naar vier.

Structurele bezuiniging

€ 10.000,- te realiseren in 2014

Effect op kwaliteit

Dit voorstel zet de kwaliteit qua opkomsttijden en de totale beschikbaarheid van de meetploegen onder druk. De opgedane ervaring van meetploegen is gering. Minder mensen die meer ervaring kunnen opdoen zal de kwaliteit op dit punt vergroten.

Aandachtspunten bij realisatie

Random meetploegen zijn opkomsttijden vastgelegd in regelgeving. Bij het uitwerken van dit voorstel is het van belang hier rekening mee te houden.

7.5 Minder chemiepakken

Elke basiseenheid beschikt over twee chemicaliënpakken per tankautospuiter en is hiervoor opgeleid en geoefend. Inzetten met chemicaliënpakken vinden weinig plaats. Dit voorstel is erop gericht de beschikbaarheid van chemicaliënpakken anders te organiseren. Het gebruik van chemicaliënpakken kan bijvoorbeeld worden teruggebracht naar drie á vier locaties in Drenthe, bijvoorbeeld Assen, Hoogeveen en Emmen. Dit bespaart kosten voor materiaal en voor oefenen.

Structurele bezuiniging

€ 75.000,- te realiseren in 2014

Effect op kwaliteit

Dit voorstel zet de kwaliteit onder druk qua opkomsttijd en inzetbaarheid van basiseenheden. Daarnaast wordt de totale slagkracht bij chemie gerelateerde incidenten minder in aantallen. De opgedane ervaring van inzetten met chemicaliënpakken is gering. Minder mensen die meer ervaring kunnen opdoen zal de kwaliteit op dit punt vergroten.

Aandachtspunten bij realisatie

In regelgeving is vastgelegd dat een basiseenheid van de brandweer beschikt over persoonlijke beschermingsmiddelen. Bij de uitwerking van dit voorstel is het van belang dat het benodigd potentieel voor het optreden bij incidenten met gevaarlijke stoffen wordt bepaald en vastgelegd. Dit op basis van de in Drenthe aanwezige risico's. Het vastleggen van een eigen 'Drentse' standaard voor wat betreft ongevalsbestrijding gevaarlijke stoffen is dus noodzakelijk.

7.6 Herverdeling en afstoten ondersteunend materieel

De regionalisering biedt gelegenheid tot herziening van het materieelspreidingsplan, omdat de VRD nu eigenaar is. De hoeveelheid ondersteunend materieel en de standplaatsen zijn betreffende aantallen, soorten en doelstellingen gebaseerd op (gemeentelijke) uitgangspunten. De verwachting is dat hierin een aanzienlijke efficiëntieslag te maken is.

Structurele bezuiniging

€ 100.000,- te realiseren in 2015

Effect op kwaliteit

Met dit voorstel worden de ondersteunende brandweervoertuigen op een andere efficiëntere manier georganiseerd, naar verwachting zonder kwaliteitsverlies voor de repressieve slagkracht.

Aandachtspunten bij realisatie

De prestatie-eisen van ondersteunende brandweervoertuigen zijn onder meer te herleiden uit de leidraad repressieve basisbrandweezorg, zowel in opkomsttijd als slagkracht.

8. Multidisciplinaire Veiligheid

In dit hoofdstuk worden de voorstellen van de afdeling Multidisciplinaire Veiligheid gepresenteerd.

8.1 Anders uitvoeren van de zelftest

Overeenkomstig het Besluit veiligheidsregio's organiseert de VRD jaarlijks een zelftest. De uitgebreide evaluaties van deze systeem oefeningen of zelftesten geven inzicht in de staat van de crisisorganisatie en leveren vele leer- en verbeterpunten op. De test bevat een onderdeel dat het karakter draagt van verantwoording van de regio aan het rijk. Dat onderdeel toetst de organisatie aan de hand van het toetsingskader van de Inspectie Veiligheid en Justitie (IVenJ).

Door eenmaal per twee jaar een uitgebreide, extern uitgevoerde evaluatie uit te voeren kan er worden bespaard. Deze evaluatie geldt dan als thermometer van de staat van de crisisorganisatie. Op deze evaluatie volgt een cyclus van leren en verbeteren. Door jaarlijks te testen op basis van Toetsingskader IVenJ wordt voldaan aan de wettelijke eisen. De evaluatie is dan beperkt en kan in eigen beheer of, in samenwerking met Groningen en Friesland worden opgesteld. IVenJ blijft jaarlijks de evaluatie aan eigen waarnemingen toetsen om de validiteit voor de beoordeling in de Staat van de rampenbestrijding te borgen.

Structurele bezuiniging

€ 10.000 te realiseren in 2014

(= € 20.000 in 2014, € 0,0 in 2015, € 20.000 in 2016, € 0,0 in 2017 et cetera)

Effecten kwaliteit

De consequenties van de wijziging zijn nihil. Het bestuur krijgt tweejaarlijks een uitgebreide rapportage met verbeterpunten die in de periode tot de volgende test realiseerbaar zijn. Jaarlijks ontvangt het bestuur de evaluatie volgens het toetsingskader van het rijk. De vrijkomende capaciteit van de afdeling wordt aangewend voor het zelf opstellen van de evaluatie volgens het toetsingskader-IVenJ en verbeteringen. Het aantal oefeningen kan op het huidige peil blijven.

Aandachtspunten realisatie

Meerdere regio's pleiten voor een tweejaarlijkse test die ruimte in tijd en capaciteit biedt voor het realiseren van verbeteringen. Dit pleidooi gaat verder dan het voorstel tot bezuiniging. Gezien de beperkte meerwaarde voor VRD van een jaarlijkse toets wordt dit pleidooi voor aanpassing van art. 2.5.1 van het Besluit veiligheidsregio's onderschreven.

8.2 Minder inhuur

De afdeling Multidisciplinaire Veiligheid heeft ten laste van éénmalige (rijks) budgetten voor verbetering crisisorganisatie tussen 2009 en 2013 derden ingeschakeld voor de ontwikkeling van de CMO. Sinds de CMO in de beheerfase verkeert (2012-2013), is die inschakeling beëindigd. Inhuur van derden blijft voor de uitgebreide evaluatie van de zelftest (circa € 20.000) tweejaarlijks nodig, evenals inzet van derden voor opleidingen en trainingen. De kosten van externe waarnemers voor de jaarlijkse zelftest zijn grotendeels beperkt tot verblijfkosten, omdat zij doorgaans uit andere regio's komen. Voor de objectiviteit blijft inschakeling van deze waarnemers



voor de zelftest noodzakelijk. Getracht wordt opleidingen en trainingen voor de hoofdstructuur van de crisismanagementorganisatie en de oranje kolom, waar mogelijk, zelf uit te voeren. Die mogelijkheden zijn begrensd door de beschikbare capaciteit en expertise.

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de aanwijzing en preparatie van het eigen personeel voor de crisisorganisatie. Er wordt veel tijd gestoken in de organisatie van en deelname aan basisopleidingen en betrekkelijk weinig in verdieping. Door minder gemeentelijke medewerkers per functie van de CMO en de gemeentelijke crisisorganisatie (oranje kolom) aan te wijzen en voor te bereiden, kunnen gemeenten kosten besparen en (zo leren ervaringen in andere veiligheidsregio's) tegelijkertijd de kwaliteit verbeteren.

9. Middelen

In dit hoofdstuk worden de voorstellen van de afdeling Middelen gepresenteerd.

9.1 Aanbestedingen, inkoop en contracten

- Door meer centraal in te kopen zal er meer volume ontstaan waardoor er inkoopvoordelen ontstaan. Op deze wijze wordt bespaard op aanschafkosten.
- De VRD heeft met verschillende partijen contracten op het gebied van facilitair/ICT/kantoormiddelen. Door een aantal van deze contracten te combineren (zaken doen met minder partijen) kan een besparing gerealiseerd worden.
- De VRD heeft een aantal abonnementen van gemeenten overgenomen. Door kritisch te kijken of deze nog wel noodzakelijk zijn, kan er een besparing gerealiseerd worden.
- Op dit moment is alleen de catering op de locatie Assen aanbesteed. Op de locaties Emmen en Hoogeveen vindt de catering in eigen beheer plaats. Wellicht valt er een besparing te realiseren door de catering op deze locaties ook aan te besteden.
- Geen algemene aanbestedingen voor vervanging doen als dit niet noodzakelijk is. Door vooraf een inventarisatie uit te voeren kan de noodzaak voor vervanging worden bepaald.

Structurele bezuiniging

€ 30.000,- te realiseren in 2015

Effecten kwaliteit

Er zijn geen noemenswaardige consequenties ten aanzien van kwaliteit te verwachten. Met betrekking tot de catering kan meer eenduidigheid leiden tot een kwaliteitsverbetering.

Aandachtspunten realisatie

Met betrekking tot de aanbesteding van de catering en het afschaffen van abonnementen moet er rekening gehouden worden met opzegtermijnen van lopende contracten.

9.2 Processen verder optimaliseren

Verschillende werkprocessen binnen de VRD kunnen efficiënter worden ingericht. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van de zogenaamde Lean-methode. Door daarnaast de registratiedruk te verminderen (minder rapportages) kan worden bespaard.

Structurele bezuiniging

€ 44.000,- te realiseren in 2015

Effecten kwaliteit

Door het elimineren van verspilling, variabiliteit en inflexibiliteit van de werkprocessen zal de kwaliteit vergroten doordat processtappen beter op elkaar aansluiten. Door de rapportagedruk en registratiedruk te verminderen kan de vrijgespeelde capaciteit beter worden benut.

Aandachtspunten realisatie

Door LEAN denken en werken zal de formatie op termijn verlagen. Dit geldt ook voor de formatie dat zich bezig houdt met registreren, controleren en rapporteren.

9.3 I & A aanpassingen

- Harmonisatie werkprocessen en uniformering specifieke applicaties.
Er wordt binnen de VRD gebruik gemaakt van verschillende applicaties voor dezelfde taken/doelen. Een voorbeeld hiervan is de roosterapplicatie. Door voor één applicatie te kiezen wordt bespaard op licentiekosten.
- Verder digitaliseren processen.
Door het indienen van declaraties bijvoorbeeld verder te digitaliseren via bijvoorbeeld Youforce en Safety Portal kan worden bespaard.
- Door printers zuiniger in te stellen kan worden bespaard. Op dit moment staan de printers standaard ingesteld op enkelzijdig printen. Door de printer standaard in te stellen op dubbelzijdig printen wordt fors op de hoeveelheid papier bespaard.

Structurele bezuiniging

€ 26.000,- te realiseren in 2015

Effecten kwaliteit

Doordat er met dezelfde applicaties gewerkt kan worden (eenduidigheid) zal een positief effect op de kwaliteit merkbaar zijn. Daarnaast worden, door meer digitaal te werken, fouten beperkt (minder handmatig invoeren).

26

Aandachtspunten realisatie

Eventuele opzegtermijnen bij ICT-contracten kunnen er toe leiden dat besparingen pas in de loop van 2014/2015 gerealiseerd worden.

9.4 Samenwerking GGD

Er wordt door de VRD op een aantal gebieden (onder andere ICT) al samengewerkt met de GGD. Door ook op andere gebieden zoals beheer, inkoop en facilitair te gaan samenwerken met de GGD kan een efficiencyslag worden gemaakt. De functie van controller wordt op dit moment al gedeeld met de GGD.

Structurele bezuiniging

€ 110.000,- te realiseren in 2014

Effecten op kwaliteit

Er zijn geen noemenswaardige consequenties t.a.v. kwaliteit te verwachten

Aandachtspunten realisatie

Door intensievere samenwerking ontstaat meer afstand tussen het ondersteunend en primair proces. Dit vraagt om meer afstemming. Daarnaast is er minder maatwerk mogelijk wat een negatief effect op doorlooptijden kan hebben.

9.5 GHOR

Binnen de GHOR wordt een deel van de besparingen gevonden door het verlagen van het budget voor opleiden, trainen en oefenen, het verlagen van het budget voor algemene kosten en het schrappen van de bijdrage voor het programma CityGis voor de meldkamer.

De overige besparingen worden gevonden in de Geneeskundige Combinatie (GNK). Met ingang van 2015 wordt de gezamenlijke Noord Nederlandse GNK opgeheven waardoor de Drentse bijdrage daaraan vervalt. Naar verwachting worden in 2016 de overige GNK's opgeheven. De taak Grootchalige geneeskundige Bijstand zal dan worden uitgevoerd door de RAV. Het is niet ondenkbaar dat de GHOR hiervoor een financiële bijdrage levert aan de ambulancedienst.

Structurele bezuiniging

€ 115.000 te realiseren in 2015. In 2014 wordt € 75.000,- gerealiseerd.

Effecten op kwaliteit

Deze bezuiniging heeft vrijwel geen invloed op de kwaliteit, omdat de voorstellen passen in de landelijke ontwikkelingen binnen de geneeskundige kolom.

Aandachtspunten realisatie

Gegeven het gezamenlijk beheer van de Noord Nederlandse GNK, is er afstemming nodig met de ambulancediensten en de 2 andere regio's.

9.6 Meldkamer Noord Nederland (MkNN)

Binnen de meldkamer wordt vanaf 2015 structureel een bedrag van € 30.000,- bezuinigd. De concrete bezuinigingsvoorstellen worden nog nader onderzocht en uitgewerkt. De taakstelling moet gezocht worden in bezuiniging op de personeelslasten.

Structurele bezuiniging

€ 30.000,- te realiseren in 2015

Effecten op kwaliteit

Dit heeft mogelijk impact op de beschikbare personeelscapaciteit in bijvoorbeeld de nachtelijke uren.

Aandachtspunten realisatie

Deze bezuiniging op de gemeenschappelijke meldkamer kan alleen worden gerealiseerd in samenwerking met de regio's Friesland en Groningen. Daarbij wordt in onderling overleg richting gegeven aan de invulling van deze taakstelling.

10. Financieel overzicht

Hieronder zijn de financiële effecten van de voorstellen uit de voorgaande hoofdstukken gebundeld en worden deze per jaar afgezet tegen de taakstelling.

	2014	2015	2016	2017	e.v.
Taakstellingen	€ 1.476.000	€ 2.878.000	€ 2.878.000	€ 2.878.000	€ 2.878.000
Voorstellen	2014	2015	2016	2017	e.v.
Organisatie in verbinding	€ 80.000	€ 218.000	€ 250.000	€ 296.000	€ 296.000
Risicobeheersing	€ 226.000	€ 325.000	€ 325.000	€ 325.000	€ 325.000
Vakbekwaamheid	€ 180.000	€ 400.000	€ 600.000	€ 600.000	€ 600.000
Techniek en logistiek	€ 505.000	€ 550.000	€ 550.000	€ 550.000	€ 550.000
Incidentbestrijding	€ 142.000	€ 742.000	€ 742.000	€ 742.000	€ 742.000
Multidisciplinair	€ 0	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000
Middelen	€ 110.000	€ 210.000	€ 210.000	€ 210.000	€ 210.000
MkNN	€ 0	€ 30.000	€ 30.000	€ 30.000	€ 30.000
GHOR	€ 75.000	€ 115.000	€ 115.000	€ 115.000	€ 115.000
Totaal	€ 1.318.000	€ 2.600.000	€ 2.832.000	€ 2.878.000	€ 2.878.000
Incidentele dekking	€ 158.000	€ 278.000	€ 46.000	€ 0	€ 0