

FORMATIEPLAN

BRANDWEER VEILIGHEIDSREGIO GOOI- EN VECHTSTREEK

Opdrachtgever

Regionale Brandweer Gooi- en Vechtstreek
Jan van der Heijdenstraat 192
1221 EN Hilversum
Telefoon : 035 – 688 55 88
Fax : 035 – 688 55 15

Opdrachtnemer

Adviesbureau Van Dijke BV
Postbus 142
5680 AC Best
Telefoon : 0499 - 328 400
Fax : 0499 - 328 401
avd@avd.nu

Rapportagedata

Kenmerk : 07.00388
Versie/datum : 1.2/17-03-2008
Status : definitief
Opgesteld door : drs. C. Prenger en E.J. Kamphuis

Definitief

Geautoriseerd door : drs. ing. R.A. Moraal
Datum : 17-03-2008

Paraaf: :
.....

Oplevering : 17-03-2008

INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	3
1.1	Aanleiding/opdracht	3
1.2	Groeimodel	3
1.3	Repressieve organisatie en netwerken	4
1.4	Actuele ontwikkelingen	4
1.5	Formatie en loonsom	5
2	VORMGEVING GEREGIONALISEERDE ORGANISATIE	6
2.1	Korte beschrijving van het organisatieplan	6
2.2	Organogram	6
2.3	Verdeling van hoofdtaken	7
3	BEREKENING VAN DE WERKLAST	8
3.1	Repressieve organisatie en Gemeenschappelijke Meldkamer	8
3.2	Toegepaste werkwijze	8
3.3	Marge op de berekening	8
3.4	Participatie van vrijwilligers	9
3.5	Werklast	9
3.5.1	<i>Sector 1: preventie, proactie en externe veiligheid</i>	9
3.5.2	<i>Sector 2: materieel, repressie en nazorg</i>	11
3.5.3	<i>Sector 3: Opleiden, oefenen, GMK, C&R, Multi</i>	12
3.5.4	<i>Formatieoverzicht per sector</i>	13
3.6	Stafbureau projecten en innovaties	14
3.7	Korpsleiding, management en coordinatie	14
3.8	Sector Middelen	15
4	BENODIGDE FORMATIE OP POSTNIVEAU	16
4.1	Doel	16
4.2	Ideaalplaatje	16
4.3	Repressieve organisatie	16
4.4	Berekening	17
4.5	Spreiding	17
5	WEERGAVE IN ORGANOGRAM	18
5.1	Borging repressieve inzet	19
5.2	Formatie korpsleiding, management en coordinatie	19
6	FORMATIE EN EFFICIENCY	21
6.1	Inleiding	21
6.2	Efficiency voordeel door regionalisering	21
7	BESTUURSVORSTEL	23
7.1	Overwegingen	23
7.2	Voorstel aan het bestuur	24
7.3	Risicoparagraaf	24

© Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopiëren, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Adviesbureau Van Dijke.

Adviesbureau Van Dijke, Postbus 142, 5680 AC Best, maart 2008.

1 INLEIDING

1.1 AANLEIDING/OPDRACHT

Naar aanleiding van het besluit van het veiligheidsbestuur om de brandweer in Gooi- en Vechtstreek te regionaliseren heeft de projectgroep regionalisering brandweer een organisatieplan op hoofdlijnen geschreven. Hierin heeft zij de beoogde organisatie van de Brandweer Gooi- en Vechtstreek beschreven en heeft zij aangegeven wat de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de verschillende organisatieonderdelen zijn. Het gaat hier om de organisatie van de beroepsondersteuning (de dagdiensttaken en verantwoordelijkheden), de zogenaamde ‘koude’ taken van de brandweer. Dit organisatieplan beschrijft de structuur van de toekomstige organisatie, maar geeft geen uitwerking over de inrichting van de formatiegrootte en functies.

De projectgroep regionalisering brandweer heeft AVD en Berenschot gevraagd om een vertaalslag te maken van het organisatieplan op hoofdlijnen naar een formatieplan voor de nieuwe organisatie. Op verzoek van de projectgroep regionalisering brandweer is in de vertaalslag van het organisatieplan naar het formatieplan een wijziging aangebracht in het organisatieplan op hoofdlijnen. De taakuitvoering nazorg is verplaatst van sector 3 naar sector 2.

Het formatieplan beschrijft de sterkte die nodig is voor de niet-repressieve beroepsorganisatie. Het dimensioneren van de repressieve organisatie (vrijwillig en beroepsmatig) en de meldkamerformatie maakt geen onderdeel uit van deze opdracht. Deze formaties blijven zoals ze nu zijn. De huidige repressieve organisatie, bestaande uit 41,0 fte 24-uurs brandweer Hilversum en circa 375 vrijwilligers, is noodzakelijk voor de uitruk en voor de brandweerdekking in de regio. De omvang van de meldkamer is bestuurlijk vastgelegd en de taakuitvoering wijzigt niet bij regionalisering van de brandweer.

In het formuleren van het formatieplan is een onderscheid gemaakt tussen inhoudelijke taken en taken met betrekking tot de bedrijfsvoering. Hierbij heeft Berenschot zich toegelegd op bedrijfsvoering (sector middelen), terwijl AVD zich heeft gericht op de invulling van de inhoudelijke taken van de brandweer, namelijk het brandweervak. Bij het toedelen van taken binnen de organisatie is eveneens rekening gehouden met de benodigde menskracht op postniveau tijdens dagdiensturen. In beginsel blijven de vrijwilligers verantwoordelijk voor de eerste uitruk (met uitzondering van de situatie in Hilversum). Indien zich echter een tekort aan vrijwilligers voordoet, kunnen beroepskrachten de vrijwilligers ondersteunen door deel te nemen aan de uitruk. Met deze constructie kan de repressieve inzet tijdens dagdiensturen geborgd worden.

In dit formatieplan wordt een berekening gemaakt van de formatie voor een brandweerorganisatie die de brandweertaken vervult zoals die nu wettelijk zijn vastgelegd, waarbij de formatie voor de relatief nieuwe, wettelijk vastgelegde taak Regionaal Beheersplan Rampenbestrijding apart is weergegeven als “aangehouden bestuursbesluit”. Met dit onderscheid wordt inzichtelijk gemaakt welke kwalitatieve meerwaarde deze extra formatie heeft ten opzichte van de bestaande taakuitvoering van de brandweer. Het bestuur wordt gevraagd hierover een besluit te nemen.

1.2 GROEIMODEL

Op de posten zitten nu veelal “duizendpoten” met een breed takenpakket en een relatief geringe mate van specialisatie. Dit zorgt ervoor dat medewerkers met een HBO opleiding naast HBO taken ook veel taken op MBO- en LBO niveau doen. Door specialisatie dient deze inefficiënte en dure wijze van taaktoedeling te veranderen. Met regionalisering en een streven naar efficiëntie en betere kwaliteit ontstaat een behoefte aan specialisatie en taakscheiding die alleen gefaseerd kan worden bereikt.

In die situatie doen mensen dus maximaal 2 à 3 taken (ideaalbeeld). Zo blijft het werk leuk en wordt het ook efficiënt georganiseerd.

De huidige bezetting zal “mee moeten groeien” in de nieuwe taakverdeling. Het inpassen van de huidige bezetting in het nieuwe organisatiemodel kan daarom voorlopig leiden tot een bepaalde mate van inefficiëntie. Dit maakt het voorliggende formatieplan tot een eindmodel waar de huidige formatie stapsgewijs ingroeit.

In dit formatieplan wordt bij de toedeling van taken uitgegaan van de berekende werklast (dat wil zeggen de te verrichten arbeid) en de capaciteit die nodig is voor management en coördinatie. De vertaalslag naar de werkelijke inrichting van de organisatie dient te geschieden aan de hand van het functieboek en het plaatsingsplan.

1.3 REPRESSIEVE ORGANISATIE EN NETWERKEN

Van een full time medewerker mag worden verwacht dat hij/ zij, na aftrek van vakantie- en feestdagen en ziekte, circa 1.500 netto productieve werkuren levert. Omdat bij de berekening van de werklast (hoofdstuk 3) geen rekening wordt gehouden met werkoverleg, deelname aan de regeling operationele leiding, participatie in netwerken en uitruk gerelateerde taken, wordt in dit formatieplan gekozen voor een rekennorm van 1.375 netto arbeidsuren per fte. Hiermee wordt aangesloten bij het Regionaal Organisatieplan van 2001 en de second opinion in 2002 van Cap Gemini op het betreffende plan.

Opgemerkt wordt dat de dagdienst momenteel vooral wordt ingevuld door medewerkers die ook als vrijwilligers bij het korps betrokken zijn. Daarmee kan de repressieve functie overdag geborgd worden. Naarmate de arbeidsmarkt krappere wordt zal het mogelijk steeds moeilijker worden om dagdienstmedewerkers met deze vorm van korpsbinding te vinden. Het zal dan aanvullende inspanningen vragen om dagdienstmedewerkers van buitenaf te integreren in de repressieve functie (denk bijvoorbeeld aan oefeningen overdag).

1.4 ACTUELE ONTWIKKELINGEN

De landelijke regelgeving ten aanzien van het Regionaal Beheersplan Rampenbestrijding en de invoering van Basisvereisten Crisisbeheersing zullen in de toekomst extra beslag leggen op de capaciteit van de formatie. Het gaat hier voornamelijk om de capaciteit op centraal niveau. De taakuitvoering van het Regionaal Beheersplan Rampenbestrijding is een wettelijk vereiste op grond van artikel 5 Wet rampen en zware ongevallen (WRZO). Deze wet zal op termijn vervangen worden door de Wet Veiligheidsregio's.¹ Omdat bestuurlijk is besloten te wachten met de taakuitvoering tot de regionalisering in Gooi- en Vechtstreek vorm heeft gekregen, is de berekende formatie meegenomen in het “aangehouden bestuursbesluit” van de werklast berekening in hoofdstuk 3. Het gaat hier om een kwalitatieve verbetering ten opzichte van de huidige taakuitvoering. Voor het Regionaal Beheersplan Rampenbestrijding is een structurele inspanning van circa 5.000 arbeidsuren (uitvoering brandweezorg) berekend.

Structurele inspanningen voor de Basisvereisten Crisisbeheersing zijn in dit plan nog niet meegenomen. Vooralsnog wordt ervan uitgegaan dat het gaat om een incidentele inspanning (project) en een geringe uitbreiding van de structurele werklast, met name op het deelgebied informatiemanagement.

De huidige opleidingsstructuur voor brandweermedewerkers zal in de komende jaren drastisch worden gewijzigd. De modulaire structuur wordt stapsgewijs omgebouwd naar een systeem van competentiegericht opleiden.

¹ In de wet op de veiligheidsregio's wordt het regionaal beheersplan rampenbestrijding vervangen door het beleidsplan. Het beleidsplan heeft betrekking op alle taken van de veiligheidsregio.

Dit zal consequenties hebben voor de benodigde formatie om de opleidingsfunctie beleidsmatig en operationeel handen en voeten te geven. De wijziging zal zowel betrekking hebben op het aantal opleidingsfunctionarissen dat zich met de opleidingstaak bezig dient te houden (kwantitatieve formatie) als met het niveau waarop de opleidingstaak dient te worden uitgevoerd (kwalitatieve formatie). Op dit moment is er over deze ontwikkeling in formatieve zin nog geen goede voorspelling te doen. In het voorliggende plan is daarom gerekend met de opleidingsstructuur die in de komende jaren zal worden losgelaten.

In de wet algemene bepalingen omgevingsrecht (WABO) is bepaald dat alle verschillende vergunningen voor wonen, ruimte en milieu zoveel mogelijk worden samengevoegd in de omgevingsvergunning. Naar huidig inzicht dienen gemeenten vanaf 1 januari 2009 met de nieuwe vergunning te werken. De invoerdatum is echter de afgelopen jaren herhaaldelijk opgeschoven. En de datum 1 januari 2009 zou opnieuw ter discussie gesteld kunnen worden.

Anderzijds wordt geconstateerd dat verschillende gemeenten thans bezig zijn een eigen invulling te geven aan het "wabo-model". Evenals voor de opleidingsstructuur geldt dat voor dit onderwerp is gerekend met de huidige structuur.

Er wordt een haalbaarheidsonderzoek gedaan naar de samenvoeging van de meldkamers in de regio's Gooi- en Vechtstreek en Flevoland. De mogelijke formatieve consequenties van deze samenvoeging zijn niet meegenomen in de berekeningen van de formatie van de brandweer Gooi- en Vechtstreek. Er is gerekend met de bestuurlijk vastgelegde formatie van de meldkamer in Naarden.

De Provincie Noord-Holland en de gemeenten Muiden en Weesp werken aan planontwikkeling voor de Bloemendalerpolder. Hier komen circa 4.000 nieuwe woningen. De extra preparatieve inspanningen voor de brandweer die de nieuwe woningen met zich mee gaan brengen, is niet meegenomen in de berekeningen. Datzelfde geldt voor de ontwikkeling van het gebied Blaricummermeent.

1.5 FORMATIE EN LOONSOM

Scherpere regelgeving en hogere professionele normen leiden in een aantal gevallen tot een hoger gewenst opleidingsniveau voor bepaalde functies. Dit speelt met name een rol bij taken in de preventieve sfeer. Een hoger opleidingsniveau voor bepaalde functies leidt tot een stijging in loonkosten bij eenzelfde aantal fte's.

2 VORMGEVING GEREGIONALISEERDE ORGANISATIE

2.1 KORTE BESCHRIJVING VAN HET ORGANISATIEPLAN

In het organisatieplan is gekozen voor een platte organisatie met twee managementlagen: directie- en post niveau. Een platte organisatie is snel in staat te reageren op een veranderende omgeving. Sturing vindt plaats op basis van portefeuilles binnen de directie. De directie is kaderstellend aan de postcommandanten. De verantwoordelijkheid over de uitvoering ligt in principe bij de postcommandant.

De directie wordt gevormd door een regionaal commandant, 3 sectorcommandanten en een directie van middelen. De regionaal commandant is eindverantwoordelijk. Tevens wordt een van de sectorcommandanten aangewezen als plaatsvervangend regionaal commandant.

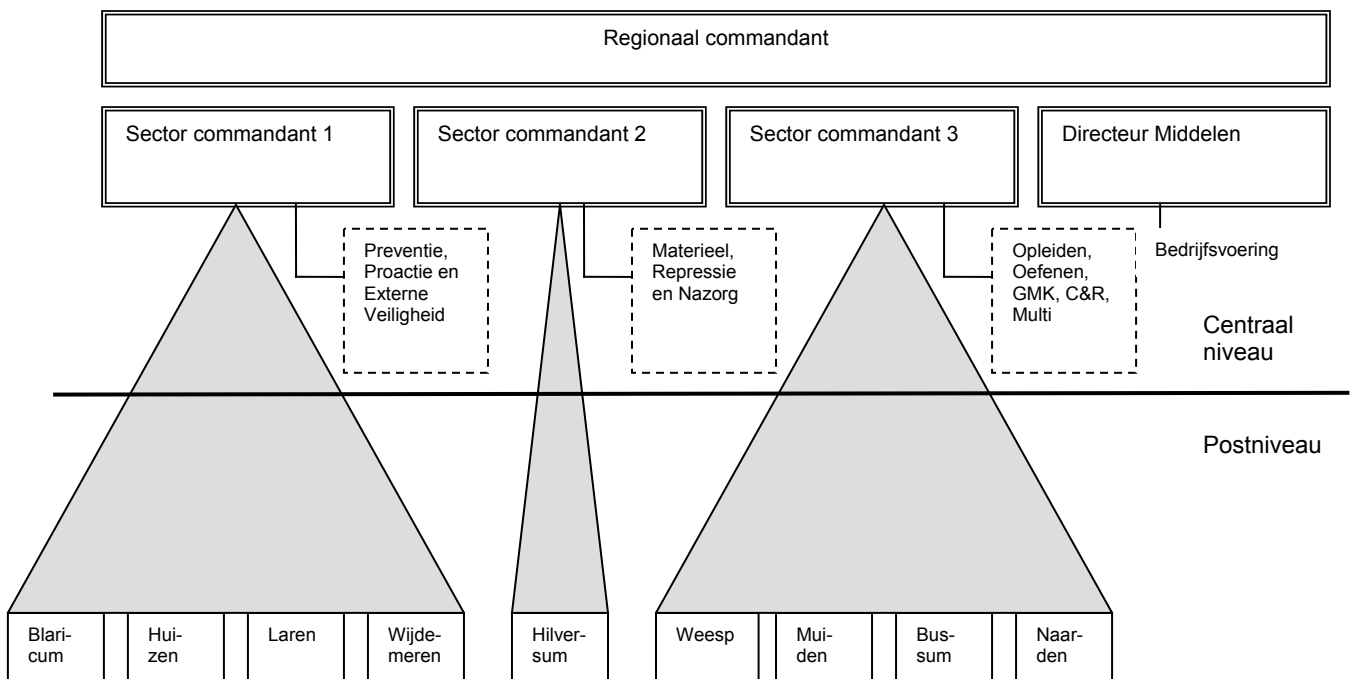
Naar de wens van het bestuur worden beleidsmatige en specialistische taken uitgevoerd op centraal niveau. In de portefeuilles van de verschillende sectorcommandanten zijn de posten ondergebracht, evenals beleid en specifiek inhoudelijke specialismen die eventueel bij de posten worden uitgevoerd. De sectorcommandanten sturen enerzijds de postcommandanten aan, anderzijds zijn zij verantwoordelijk voor het beleid en de specialismen binnen hun portefeuilles.

De specialistische taken zijn zoveel mogelijk per schakel van de veiligheidsketen op centraal niveau georganiseerd. Hierdoor wordt de versnipperde capaciteit gebundeld. Deze afdelingen doen beleidsmatig en specialistisch werk voor de gehele regio. Het is belangrijk om deze samenhangende beleidsgerelateerde taken centraal te huisvesten.

2.2 ORGANOGRAM

In figuur 1 staat een weergave van het organogram zoals dat is opgesteld door de projectgroep regionalisering brandweer in het organisatieplan op hoofdlijnen.

Figuur 1 Organogram



Projecten en innovaties worden momenteel door de bestaande formatie uitgevoerd. Voor projectleiding en projectcoördinatie worden jaarlijks een kleine 3.000 arbeidsuren ingezet. Vaak is dit wat versnipperd over de agenda's van mensen die daar ruimte voor kunnen en willen maken. In een nieuwe organisatie wordt deze energie gebundeld door uit de staande organisatie 2 fte vrij te maken en toe te delen aan het leiden en coördineren van projecten en innovaties. Daarmee ontstaat het projectbureau conform het organisatieplan op hoofdlijnen. Dit projectbureau wordt aangestuurd door de regionaal commandant.

2.3 VERDELING VAN HOOFDTAKEN

In deze paragraaf wordt een overzicht gegeven van de indeling van de portefeuilles en posten over de verschillende sectorcommandanten. Hiermee zijn de hoofdtaken van de brandweer conform de veiligheidsketen (proactie, preventie, preparatie, repressie, nazorg) verdeeld over de organisatie. De specialistische taken worden zoveel mogelijk per schakel van de veiligheidsketen op centraal niveau georganiseerd. Centraal betekent niet per definitie centraal gelokaliseerd. Deze afdelingen doen wel beleidsmatig en specialistisch werk voor de gehele regio. Beleid en uitvoering zijn verdeeld over de verschillende sectoren. In tabel 2 wordt dit verder duidelijk gemaakt.

Tabel 2 Indeling organisatie

Sector 1	Sector 2	Sector 3
Preventie, Proactie en externe veiligheid	Materieel, Repressie en Nazorg	Opleiden, Oefenen, GMK, C&R, Multi
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beleid/ specialistische uitvoering ▪ Coördinatie/ planning/ monitoring ▪ Dienstverlenings-overeenkomsten Preventie <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kenniscentrum ▪ Scheiding vergunningverlening/ toezicht en handhaving ▪ Planvorming basiszorg brandweer (bijv. bereikbaarheidskaarten) ▪ Bluswatervoorziening ▪ Bouwplantoetsing ▪ Advisering ▪ Bewaken eenheid ▪ Proactie (beleid en uitvoering) ▪ Externe veiligheid (beleid en uitvoering) ▪ Risicobeheersing <ul style="list-style-type: none"> - Inventarisatie - Analyse - Bepaling zorgniveau 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beleid/ specialistische uitvoering ▪ Coördinatie/ planning/ monitoring ▪ Dienstverlenings-overeenkomsten Materieel <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vakinhoudelijk beleid (budget) beheer ▪ Planning onderhoud ▪ Coördinatie en toezicht ▪ Centraal magazijn brandweer ▪ Specialistisch onderhoud ademlucht (niveau 4) en voertuigen Repressie <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beleid specialismen ▪ Operationele leiding ▪ Uitrukprocedures ▪ Periodiek Preventief Medisch Onderzoek ▪ Dekkings-/ inzetplan Nazorg <ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluaties ▪ Trauma 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beleid/ specialistische uitvoering ▪ Coördinatie/ planning/ monitoring ▪ Dienstverlenings-overeenkomsten Opleiden <ul style="list-style-type: none"> ▪ Opleidingsinstituut brandweeropleidingen ▪ BHV ▪ Beleid Oefenen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Coördinatie basiszorg (incl. realistisch oefenen) ▪ Specialistisch oefenen ▪ Uitvoering multidisciplinair oefeningen Arbo <ul style="list-style-type: none"> ▪ Repressieve veiligheid ▪ GMK ▪ Crisisbeheersing & Rampenbestrijding (Multi) ▪ Beleid multidisciplinair oefenen ▪ Planvorming (Multi) ▪ Aanvalsplannen ▪ Centraal Informatiepunt (CIP) Jeugdbrandweer
Posten		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Blaricum ▪ Huizen ▪ Laren ▪ Wijdemeren 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hilversum 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weesp ▪ Muiden ▪ Bussum ▪ Naarden

3 BEREKENING VAN DE WERKLAST

3.1 REPRESSIEVE ORGANISATIE EN GEMEENSCHAPPELIJKE MELDKAMER

De repressieve organisatie in de regio Gooi- en Vecht bestaat uit een 24-uursdienst brandweer in Hilversum van 41,0 fte en circa 375 vrijwilligers. Deze formatie is benodigd voor de repressieve uitruk en het huidige niveau van brandweerdekking. De repressieve organisatie maakt geen deel uit van de berekeningen van de werklast. Door regionalisering kan op de repressieve organisatie geen efficiency voordeel worden behaald.

Bij de berekeningen van het aantal bestedingsuren in dit hoofdstuk is geen rekening gehouden met de taakuitvoering van de meldkamer. De formatie van de gemeenschappelijke meldkamer is bestuurlijk vastgesteld. Regionalisering van de brandweer heeft geen effect op de taakuitvoering en organisatie van de meldkamer. In dit formatieplan wordt dus uitgegaan van de bestaande, bestuurlijk vastgestelde formatie van de meldkamer van 9,25 fte.

3.2 TOEGEPASTE WERKWIJZE

Voor het berekenen van de werklast voor de vakinhoudelijke taken is gebruik gemaakt van een kengetallensystematiek. AVD heeft in 2001 in samenwerking met regionale en gemeentelijke brandweerorganisaties een kengetallensysteem ontwikkeld voor de berekening van beroepsformaties. De systematiek van AVD onderscheidt zich van andere methoden door een grote mate van detaillering, meer taken en een verdeelsleutel voor de taakuitvoering over de lokale korpsen en het bureau van de regionale brandweer. Sinds 2001 is de methodiek door AVD verder aangescherpt.

De kengetallensystematiek is eerder onder meer gebruikt bij het opstellen van het organisatieplan brandweezorg en rampenbestrijding Gooi- en Vechtstreek in 2001 en voor vervolgoopdrachten binnen de regio (gemeentelijke beleidsplannen). De systematiek is aangescherpt op het centraal organiseren van de taakuitvoering, teneinde te voorkomen dat doublures van werk herhaaldelijk in de formatie worden opgenomen. Voor het gebruik van deze methodiek in het formatieplan is gekozen omdat betrouwbare vergelijkingscijfers van geregionaliseerde brandweren nog ontbreken.

Verder is gebruik gemaakt van de ervaringsgegevens van de regio en de actuele sterkte. De externe berekeningen van de bedrijfsvoering zullen in een later stadium in deze rapportage worden verwerkt. Thans is volstaan met het noemen van de uitkomsten van het separate deelonderzoek.

3.3 MARGE OP DE BEREKENING

De toegepaste werkwijze leidt tot een werklast berekening in uren en formatieplaatsen. Deze getallen zijn richtinggevend voor de inrichting van het personeelsbestand. Omdat het gaat om berekeningen dient de toepassing zorgvuldig te geschieden en dient rekening te worden gehouden met een mogelijke afwijking van de ordegrrootte van enkele formatieplaatsen. Er kunnen dus wat meer of minder formatieplaatsen nodig zijn dan is berekend. Eerst bij het ontwerp van het functieboek en de toedeling van formaties aan de functies kan een grotere mate van zorgvuldigheid worden aangebracht. Bij het bestuurlijk vaststellen van de formatie op basis van dit plan dient aan de regionaal commandant de ruimte te worden gegeven om binnen deze bandbreedte medewerkers te plaatsen.

3.4 PARTICIPATIE VAN VRIJWILLIGERS

Veel taken binnen de brandweer Gooi- en Vechtstreek worden uitgevoerd of ondersteund door vrijwilligers. Bij het maken van de berekeningen van de formatie is rekening gehouden met een gelijkblijvende inzet van vrijwilligers in de nieuwe organisatie. De landelijke tendens laat zien dat het aanbod van vrijwilligers onder druk staat. De Brandweer Gooi- en Vechtstreek zal de inzet van vrijwilligers in de toekomst blijven stimuleren en faciliteren. Een mogelijke consequentie van verminderde beschikbaarheid van vrijwilligers kan zijn dat het nodig is om meer beroepsformatie in te zetten.

3.5 WERKLAST

In dit hoofdstuk wordt volgens de kengetallensystematiek een verdeling gegeven van de werklast per taak om de inwoners van Gooi- en Vechtstreek brandweezorg te leveren op een niveau dat aansluit bij de wet- en regelgeving en bestuurlijke keuzes (kerntakendiscussie en het basiskwaliteitsniveau).

Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen de beleidsmatige en coördinerende taken en uitvoerende taken. Voor alle taakvelden van de veiligheidsketen zijn clusters van activiteiten onderscheiden. Met name daar waar taken locatie overstijgend zijn en een grotere mate van specialisatie vereist is, worden uitvoerende taken centraal belegd. Het gaat dan met name om taken waarbij een beleidsmatige samenhang dient te worden belegd. Waar dat ten behoeve van een betere borging van de repressieve dekking gewenst is en praktisch mogelijk is, zal er naar worden gestreefd deze taken te decentraliseren.

De werklast is onder meer gerelateerd aan inwonertal, de mate van aanwezigheid van bedrijven die onder het BRZO vallen, de mate van uitbreiding en verdichting van woonwijken en industrie, de benodigde omvang van posten en het benodigde materieel. De benodigde capaciteit is berekend in netto werkuren. Voor het omrekenen naar het benodigd aantal fulltime formatieplaatsen (36 uur/week) wordt uitgegaan van de norm van 1.375 uur netto arbeidsuren per fte (zie ook paragraaf 1.3).

Voor de verdeling van de formatie is uitgegaan van de indeling van het organisatieplan op hoofdlijnen. Volgens deze indeling zijn de paragrafen gestructureerd.

3.5.1 SECTOR 1: PREVENTIE, PROACTIE EN EXTERNE VEILIGHEID

Volgens het nieuwe organisatiemodel gaat deze sector zich toeleggen op het voorkomen en beperken van onveiligheid door middel van preventieve en proactieve taakuitvoeringen, waaronder de toepassing van het beleid externe veiligheid. In twee separate tabellen wordt de omvang van de benodigde formatie zichtbaar gemaakt. In de tabellen is per taakveld aangegeven hoeveel bestedingsuren nodig zijn en op welk gewenst opleidingsniveau. De uren zijn uitgesplitst naar beleids- en coördinerende taken en uitvoerende taken. De beleids- en coördinerende taken worden uitgevoerd op centraal niveau; voor de uitvoerende taken geldt dat een gedeelte wordt neergelegd op centraal niveau en een gedeelte wordt uitgevoerd op postniveau.

Met betrekking tot de proactieve taakuitvoering worden de werkzaamheden volledig op centraal niveau uitgevoerd. De taakuitvoering vereist een formatie van circa 5.100 arbeidsuren op jaarbasis. Omgerekend naar de productiviteitsnorm van paragraaf 1.3 (1.375 uur) betekent dit een formatie van circa 3,7 fte, waarbij 1,3 fte voor beleid/coördinatie en 2,4 fte voor uitvoering. Bij deze taken is de scheiding tussen beleid/coördinatie en uitvoering diffuus. Voor wat betreft de formatie op taakniveau wordt verwezen naar tabel 3.

Tabel 3 Taakverdeling proactie

Proactie	Niveau taak	Centraal/post	Bestedingsuren		
			HBO/WO	MBO	LBO
Infrastructuur en Ruimtelijke Ordening (beleid en uitvoering)	Beleid/coördinatie	Centraal	750		
	Uitvoering	Centraal	350		
		Post	-		
Externe veiligheid (beleid en uitvoering)	Beleid/coördinatie	Centraal	150		
	Uitvoering	Centraal	2.500		
		Post	-		
Risicobeheer (inventarisatie, analyse, evaluatie)	Beleid/coördinatie	Centraal	150		
	Uitvoering	Centraal	500		
		Post	-		
Beleidsadvisering diversen	Beleid/coördinatie	Centraal	700		
Totaal	Beleid/coördinatie	Centraal	1.750		
	Uitvoering	Centraal	3.350		
		Post	-		

Formatie exclusief inhuur voor grote projecten (zie kerntakendiscussie)

Met betrekking tot de preventieve werkzaamheden worden de taken voor beleid en coördinatie centraal uitgevoerd. Uitvoerende taken worden zoveel mogelijk op postniveau neergelegd. Met name de gespecialiseerde brandveiligheidsvraagstukken (fire safety engineering) en de bij de huidige wet aan het centraal niveau toebedeelde taken (vuurwerkbesluit) worden uitgevoerd op centraal niveau.

De taakuitvoering vereist een formatie van circa 34.850 arbeidsuren op jaarbasis. Omgerekend naar de productiviteitsnorm van paragraaf 1.3 (1.375 uur) betekent dit een formatie van circa 25,3 fte, waarbij 1,0 fte voor beleid/coördinatie, 1,9 fte voor uitvoering op centraal niveau en 22,4 fte voor de uitvoering op postniveau.

Voor wat betreft de formatie op taakniveau wordt verwezen naar tabel 4, waarbij de hoofdtaak preventie is onderverdeeld in advisering, vergunningverlening, controle en handhaving. Formatie voor bluswatervoorziening en het maken bereikbaarheidskaarten is afzonderlijk weergegeven in de tabel. Beide taken worden binnen de sectoren uitgevoerd op postniveau.

Tabel 4 Taakverdeling preventie

Preventie	Niveau taak	Centraal/post	Bestedingsuren		
			HBO/WO	MBO	LBO
Adviesrol (bouw - milieu - bedrijfsbrandweren), beleid en publieksvoorlichting	Beleid/coördinatie	Centraal	1.000	-	-
	Uitvoering	Centraal	1.000	-	-
		Post	1.800	6.000	-
Vergunningverlening (gebruik - evenementen - APV)	Beleid/coördinatie	Centraal	150	-	-
	Uitvoering	Centraal	150	-	-
		Post	-	2.500	-
Controles	Beleid/coördinatie	Centraal	150	-	-
	Uitvoering	Centraal	1.000	-	-
		Post	3.500	9.000	5.000
Handhaving	Beleid/coördinatie	Centraal	150	-	-
	Uitvoering	Centraal	450	-	-
		Post	-	-	-
Bluswatervoorziening/ bereikbaarheidskaarten	Uitvoering	Post	-	1.400	1.600
Totaal	Beleid/coördinatie	Centraal	1.450	-	-
	Uitvoering	Centraal	2.600	-	-
		Post	5.300	18.900	6.600

Verwacht wordt dat de uitvoering van de algemene bepaling omgevingsrecht (WABO) en de AMvB 'gebruiksbesluit' leidt tot een verschuiving van capaciteit, van vergunningverlening naar controle en handhaving. In de formatie is de 0,5 fte bezuiniging op de taakstelling vergunningverlening verwerkt.

Opgeteld betekent dit dat er in de sector preventie, proactie en externe veiligheid in totaal 29,0 fte nodig zijn, waarvan 2,3 fte voor beleidsmatige en coördinerende taken, 4,3 fte voor uitvoerende taken op centraal niveau en 22,4 fte voor uitvoerende taken op postniveau. In tabel 5 wordt het totaaloverzicht van sector 1 weergegeven.

Tabel 5 Totaaloverzicht sector 1

Totaaloverzicht sector 1	Niveau taak	Centraal/post	Opleidingsniveau		
			HBO/WO	MBO	LBO
Proactie	Beleid/coördinatie	Centraal	1.750	-	-
	Uitvoering	Centraal	3.350	-	-
		Post	-	-	-
Preventie	Beleid/coördinatie	Centraal	1.450	-	-
	Uitvoering	Centraal	2.600	-	-
		Post	5.300	18.900	6.600
Totaal Sector 1	Beleid/coördinatie	Centraal	3.200	-	-
	Uitvoering	Centraal	5.950	-	-
		Post	5.300	18.900	6.600

3.5.2 SECTOR 2: MATERIEEL, REPRESSIE EN NAZORG

Volgens het nieuwe organisatiemodel gaat deze sector zich toeleggen op de preparatieve taakuitvoeringen waar het gaat om materieelzorg, en taken ter ondersteuning van repressie. De onderdelen opleiden en oefenen zijn hier niet in meegenomen.

Deze zijn ingedeeld in sector 3. Voor de taak nazorg geldt dat deze in het oorspronkelijke organisatiemodel is ingedeeld in sector 3. De projectgroep heeft ervoor gekozen om deze taakuitvoering toch bij sector 2 neer te leggen. Voor de taakuitvoering preparatie gaat het hier om de verschillende taken met betrekking tot materieelzorg. In de onderstaande tabel wordt de omvang van de benodigde formatie zichtbaar gemaakt. Per taakveld is aangegeven hoeveel bestedingsuren nodig zijn en op welk gewenst opleidingsniveau. De uren zijn uitgesplitst naar beleids- en coördinerende taken en uitvoerende taken. De beleids- en coördinerende taken worden uitgevoerd op centraal niveau; voor de uitvoerende taken geldt dat een gedeelte wordt neergelegd op centraal niveau en een gedeelte wordt uitgevoerd op postniveau.

Met betrekking tot de preparatieve taakuitvoering en ondersteunende werkzaamheden aan repressie worden de taken voor beleid en coördinatie centraal uitgevoerd. Uitvoerende taken worden zoveel mogelijk op postniveau neergelegd.

De taakuitvoering preparatie en repressie vereist een formatie van circa 27.300 arbeidsuren op jaarbasis. Omgerekend naar de productiviteitsnorm van paragraaf 1.3 (1.375 uur) betekent dit een formatie van circa 19,9 fte, waarbij 2,2 fte voor beleid/ coördinatie, 2,3 fte voor uitvoering op centraal niveau en 15,4 fte voor de uitvoering op postniveau. Voor wat betreft de formatie op taakniveau wordt verwezen naar tabel 6.

De bestedingsuren planning repressie/ borging operationaliteit zijn inclusief de effecten van het arbeidstijdenbesluit op de formatie in Hilversum. De invoering van de arbeidstijdenwet/ arbeidstijdenbesluit heeft consequenties voor de taakuitvoering van het brandweerkorps Hilversum. Het betreft een formatie-uitzetting die in Hilversum in 2008 bestuurlijk vastgelegd gaat worden. Deze is meegenomen in de huidige en in de toekomstige formatie. Meerkosten komen ten laste van de gemeente Hilversum.

Tabel 6 Taakverdeling sector 2

Materieel, Repressie en Nazorg	Niveau taak	Centraal/ post	Bestedingsuren		
			HBO/ WO	MBO	LBO
Materieelzorg (beleid, inkoop, beheer, uitvoering, technische dienst en magazijn), inclusief ademlucht	Beleid/ coördinatie	Centraal	1.300	-	-
	Uitvoering	Centraal	-	-	-
Post		1.000	4.500	8.000	
Procedures (basiszorg en specialismen), aanvalsplannen (centraal), overige monodisciplinaire planvorming, borging repressieve dekking, bijstandsregelingen	Beleid/ coördinatie	Centraal	1.300	-	-
	Uitvoering	Centraal	2.900	-	-
Post		-	3.000	-	
Planning repressie/borging operationaliteit	Beleid/coördinatie	Centraal	300	-	-
	Uitvoering	Centraal	-	-	-
Post		1.000	1.300	1.300	
Nazorg	Beleid/ coördinatie	Centraal	100	-	-
	Uitvoering	Centraal	200	-	-
Post		-	1.100	-	
Totaal	Beleid/ coördinatie	Centraal	3.000	-	-
		Centraal	3.100	-	-
	Post	2.000	9.900	9.300	

3.5.3 SECTOR 3: OPLEIDEN, OEFENEN, GMK, C&R, MULTI

In het nieuwe organisatieplan gaat deze sector uitvoering geven aan de taken: opleiden, oefenen, meldkamer, crisisbeheersing en rampenbestrijding en multidisciplinaire optreden. In de onderstaande tabel wordt de omvang van de benodigde formatie zichtbaar gemaakt. Per taakveld is aangegeven hoeveel bestedingsuren nodig zijn en op welk gewenst opleidingsniveau. De uren zijn uitgesplitst naar beleids- en coördinerende taken en uitvoerende taken. De beleids- en coördinerende taken worden uitgevoerd op centraal niveau; voor de uitvoerende taken geldt dat een gedeelte wordt neergelegd op centraal niveau en een gedeelte wordt uitgevoerd op postniveau.

Met betrekking tot de taakuitvoering opleiden, GMK, C&R en Multi worden de werkzaamheden op centraal niveau uitgevoerd. Voor wat betreft oefenen ligt de beleidsvoering en coördinatie op centraal niveau en ligt het zwaartepunt van de uitvoering op postniveau. De taakuitvoering vereist in totaal een formatie van circa 27.300 arbeidsuren (exclusief GMK) op jaarbasis. Omgerekend naar de productiviteitsnorm van paragraaf 1.3 (1.375 uur) betekent dit een formatie van circa 19,9 fte (exclusief GMK), waarbij 6,4 fte voor beleid/ coördinatie, 6,0 fte voor uitvoering op centraal niveau en 7,5 fte voor de uitvoering op postniveau. Voor wat betreft de formatie op taakniveau van sector 3 wordt verwezen naar tabel 7.

De bestedingsuren voor opleiden op centraal niveau zijn inclusief 0,25 fte voor een trajectbegeleider opleiden (op HBO niveau). Deze trajectbegeleider voor competentiegericht opleiden is ingehuurd bij Brandweer Regio Utrechts Land.

Bij de berekeningen van het aantal bestedingsuren is de taakuitvoering van de meldkamer buiten beschouwing gebleven. De regionalisering van de brandweer heeft geen effect op de meldkamer. De omvang van de meldkamer is bestuurlijk vastgesteld. In dit formatieplan wordt uitgegaan van een formatiegrootte van de meldkamer van 1,5 fte voor beleidsmatige en coördinerende taken, 7,25 fte voor uitvoerende taken (centralisten) en 0,75 fte voor overige uitvoerende taken. Volgens de basisvereisten is de formatie voor de uitvoering uiterst krap. Er wordt daarom naar gestreefd om dit in bovenregionale samenwerking officieel vorm te geven en te verbeteren.

Voor de taakuitvoering van het Regionaal Beheersplan Rampenbestrijding is formatie nodig. Om inzichtelijk te maken hoeveel fte dit gaat kosten bovenop de huidige taakuitvoering zijn de bestedingsuren weergegeven in de kolom "aangehouden bestuursbesluit". Het gaat hier om 5.000 uren, omgerekend is dat circa 3,6 fte.

Tabel 7 Taakverdeling sector 3

Opleiden, oefenen, GMK, C&R, Multi	Niveau taak	Centraal/post	Bestedingsuren			Aangehouden bestuursbesluit		
			HBO/WO	MBO	LBO	HBO/WO	MBO	LBO
Opleiden (beleid, organisatie en uitvoering)	Beleid/coördinatie	Centraal	1.300	-	-	-	-	-
	Uitvoering	Centraal	750	3.700	-	-	-	-
		Post	-	-	-	-	-	-
Oefenen (beleid, organisatie en uitvoering)	Beleid/coördinatie	Centraal	5.000	-	-	-	-	-
	Uitvoering	Centraal	-	1.250	-	-	-	-
		Post	-	10.300	-	-	-	-
Grootschalig en multidisciplinair optreden	Beleid/coördinatie	Centraal	2.500	-	-	-	-	-
	Uitvoering	Centraal	1.500	1.000	-	5.000	-	-
		Post	-	-	-	-	-	-
Subtotaal	Beleid/coördinatie	Centraal	8.800	-	-	-	-	-
	Uitvoering	Centraal	2.250	5.950	-	5.000	-	-
		Post	-	10.300	-	-	-	-
GMK	Beleid/coördinatie	Centraal	1,25 fte	-	-	-	-	-
	Uitvoering Centralisten	Centraal	7,25 fte			-	-	-
	Uitvoering overig	Centraal	0,75 fte	-	-	-	-	-

3.5.4 FORMATIEOVERZICHT PER SECTOR

In tabel 8 en 9 wordt inzichtelijk gemaakt hoeveel bestedingsuren en fte's aan de verschillende sectoren wordt toegekend, opdat het niveau van de taakuitvoering aansluit bij de wet- en regelgeving en bestuurlijke keuzes van de regionale brandweer. Hierbij is wederom een onderscheid gemaakt tussen beleidsmatige/ coördinerende taken en uitvoerende taken, waarbij uitvoerende taken op centraal en op postniveau zijn neergelegd.

De taakuitvoering van de meldkamer is afzonderlijk weergegeven, omdat hiervoor geen berekeningen zijn gedaan met behulp van de kengetallensystematiek. De bestuurlijke keuzes over de omvang van de meldkamer (voor zowel beleidsmatige/ coördinerende taken als de uitvoerende taken) zijn hierbij uitgangspunt.

Uit de tabel kan afgeleid worden dat de berekende formatie van de nieuwe organisatie van de brandweer Gooi- en Vechtstreek circa 69 fte (exclusief de formatie van GMK) groot is. Wanneer het bestuur besluit om formatie toe te kennen aan de taakuitvoering van het wettelijk vastgelegde Regionaal Beheersplan Rampenbestrijding, dan dient de formatie van de regionale brandweer Gooi- en Vechtstreek opgehoogd te worden met 3,6 fte.

Tabel 8 Bestedingsuren per sector

Sectoren	Niveau taak	Centraal/post	Totaal aantal uren	Aangehouden bestuursbesluit
Sector 1 (preventie, proactie, externe veiligheid)	Beleid/coördinatie	Centraal	3.200	
	Uitvoering	Centraal	5.950	
		Post	30.800	
Sector 2 (materieel, repressie en nazorg)	Beleid/coördinatie	Centraal	3.000	
	Uitvoering	Centraal	3.100	
		Post	21.200	
Sector 3 (opleiden, oefenen, C&R, Multi)	Beleid/coördinatie	Centraal	8.800	
	Uitvoering	Centraal	8.200	+ 5.000
		Post	10.300	
Totaal	Beleid/coördinatie	Centraal	15.000	
	Uitvoering	Centraal	17.250	+ 5.000
		Post	62.300	
GMK	Beleid/coördinatie	Centraal	1,25 fte	
	Uitvoering centralisten	Centraal	7,25 fte	
	Uitvoering overig	Centraal	0,75 fte	

Tabel 9 Fte's per sector

Sectoren	Niveau taak	Centraal/post	Totaal aantal fte	Aangehouden bestuursbesluit
Sector 1 (preventie, proactie, externe veiligheid)	Beleid/coördinatie	Centraal	2,3	
	Uitvoering	Centraal	4,3	
		Post	22,4	
Sector 2 (materieel, repressie en nazorg)	Beleid/coördinatie	Centraal	2,2	
	Uitvoering	Centraal	2,3	
		Post	15,4	
Sector 3 (opleiden, oefenen, C&R, Multi)	Beleid/coördinatie	Centraal	6,4	
	Uitvoering	Centraal	6,0	+ 3,6
		Post	7,5	
Totaal	Beleid/coördinatie	Centraal	10,9	
	Uitvoering	Centraal	12,6	+ 3,6
		Post	45,3	
GMK	Beleid/ Coördinatie	Centraal	1,25	
	Uitvoering centralisten	Centraal	7,25	
	Uitvoering overig	Centraal	0,75	

3.6 STAFBUREAU PROJECTEN EN INNOVATIES

Corresponderend met paragraaf 2.2 van hoofdstuk 2 wordt voor het stafbureau voor projecten en innovaties uitgegaan van een basissterkte van 2 fte structurele formatieplaatsen. Deze wordt ingezet om grote ontwikkelingen te leiden, begeleiden en te ondersteunen, wanneer deze een onevenredig beroep dreigen te doen op de bestaande organisatie. Het stafbureau projecten en innovaties wordt gevormd uit de zittende formatie door middel van taaktoedeling.

3.7 KORPSLEIDING, MANAGEMENT EN COÖRDINATIE

Voor het bepalen van de formatie korpsleiding, management en coördinatie is de omvang en indeling van de uitvoeringsorganisatie richtinggevend. Op basis van de toedeling van formatie aan de onderscheiden clusters op centraal en postniveau, wordt de benodigde formatie voor korpsleiding, management en coördinatie berekend. De uitwerking is opgenomen in paragraaf 5.2 van hoofdstuk 5.

3.8 SECTOR MIDDELEN

Voor de sector middelen heeft Berenschot een indicatief normatief kader opgesteld. Hiertoe hebben zij gegevens gebruikt uit andere (publieke) sectoren, te weten ZBO's en Batenlastendiensten en gemeenten, omdat er nog geen eenduidige gegevens beschikbaar zijn voor veiligheidsregio's. De indicatieve normen zijn vervolgens toegepast op de beoogde omvang van de organisatie in oprichting, waarbij per functie is bekeken in welke mate de vrijwilligers bijdragen aan de taakuitvoering. Een belangrijke kanttekening hierbij is dat de norm is toegepast op de indeling van de benchmark en niet op de beoogde inrichting van de organisatie. Naar gelang de inrichting kan hierdoor het 'verschuiven' van de formatie noodzakelijk zijn.

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de implicaties van de gestelde normen voor de sector middelen van de Brandweer Gooi- en Vechtstreek.

Tabel 10 *Formatie Sector Middelen*

Categorie	Indicatieve formatie
Bestuursondersteuning en secretariaten	7,8 fte
Personeel en organisatie	7,0 fte
Financiën en control	7,6 fte
Informatisering en automatisering	3,5 fte
Communicatie en kwaliteitszorg	2,0 fte
Juridische zaken	1,5 fte
Facilitaire zaken	7,0 fte
Totaal	36,4 fte

In de huidige organisatie zijn er bij de regio en bij de korpsen in totaal 22,48 fte voor de bedrijfsvoering. Dit is inclusief het regionale hoofd bedrijfsvoering. Voor de omvang van de sector middelen in de toekomstige organisatie is een formatie van 36,4 fte berekend, inclusief de nieuwe functie van directeur middelen. De feitelijke invulling van de nieuwe organisatie is afhankelijk van het uiteindelijke takenpakket en de keuzes die gemaakt worden. Voor een onderbouwing van de geschatte formatie van de sector middelen wordt verwezen naar het document "Indicatieve normering staf- en ondersteuning" van bureau Berenschot, d.d. 25 januari 2008. Daarnaast wordt verwezen naar documenten ontvlechting- en frictiekosten die separaat zijn ingediend.

4 BENODIGDE FORMATIE OP POSTNIVEAU

4.1 DOEL

Bij de toedeling van werk naar de afzonderlijke posten dient rekening te worden gehouden met de sterkte van de vrijwilligersorganisatie op de post. Daar waar tijdens dagdiensturen sprake is van personele schaarste voor de uitruk en de beroepsbezetting dient bij te dragen aan de repressieve dekking, is het gewenst om uitvoerende werkzaamheden naar de betreffende posten te brengen. In dit hoofdstuk wordt voor de posten berekend welk arbeidsvolume moet worden toegekend om:

- Repressieve uitruk tijdens dagdiensturen te kunnen borgen;
- Efficiënt gebruik te maken van de arbeidscapaciteit (dagdiensttaken).

4.2 IDEAAALPLAATJE

In de onderstaande tabel is per post aangegeven in welke mate het gewenst is (streefniveau) door middel van beroepsformatie (dagdienstmedewerkers) te borgen dat de uitruk van brandweervoertuigen ook daadwerkelijk binnen de normtijd kan geschieden. In de huidige situatie wordt deze sterkte niet in alle gevallen gegarandeerd. Aanbevolen wordt om bij de daadwerkelijke toekenning van formatie (spreiding) aan het lokale niveau de berekende sterkte zo goed mogelijk te benaderen. Daarmee wordt niet alleen gekomen tot een efficiënte organisatie van de brandweer Gooi- en Vechtstreek, maar tevens tot een kwalitatief betere organisatie van een gegarandeerde uitruk.

De berekening geeft een ideaalplaatje en dient op detail te worden genuanceerd. De berekening mag niet gelezen worden als een recht voor de betreffende posten op de toekenning van deze sterkte. Bij toekenning/ spreiding zal ook rekening moeten worden gehouden met praktische mogelijkheden, waaronder de beschikbaarheid van kantoorruimte en de financiële consequenties van geografisch gespreide werkplekken (extra kosten voor netwerken, automatisering en telecommunicatie). Het ideaalplaatje is dus niet meer en niet minder dan een streefniveau.

4.3 REPRESSIEVE ORGANISATIE

Voor de repressieve uitruk in de regio Gooi- en Vecht is een formatie van 41,0 fte voor 24-uursdienst brandweer Hilversum en circa 375 vrijwilligers inzetbaar. Deze formatie is benodigd voor de huidige brandweerdekking en een gegarandeerde uitruk.

Om het beginsel van vrijwillige brandweezorg in stand te houden en te ondersteunen op momenten dat sprake is van een knelpunt in de beschikbaarheid van vrijwilligers (met name overdag) is het gewenst dat dagdienstmedewerkers ook voor de repressieve functie inzetbaar kunnen zijn. Daar wordt bij selectie en aanstelling rekening mee gehouden, maar zal niet voor elke medewerker in gelijke mate van toepassing kunnen zijn. Ook in de huidige situatie zijn er dagdienstmedewerkers die niet participeren in de vrijwilligersorganisatie en die niet opgeleid en geoefend zijn om aan de repressieve uitruk deel te nemen. Het is immers geen functievereiste.

4.4 BEREKENING

Om de benodigde sterkte te kunnen leveren is rekening gehouden met een roosterfactor van 210%. Deze factor is als volgt tot stand gekomen:

- Inzetperiode van 6:30 tot 18:30 uur = 12 uur per werkdag;
- Borgen repressie, per functieplaats: 52 weken x 60 uur = 3.120 uur;
- Een fte levert na aftrek van vakantie- en feestdagen en ziekte circa 1.500 uur;
- Roosterfactor 3.120/ 1.500 is \approx 210%.

Dat betekent dat er 210% fte toegekend moet worden aan de desbetreffende post om de basissterkte te kunnen garanderen. In de laatste kolom is een omrekening gemaakt van fte's naar toe te delen uren voor dagdiensttaken.

De aangegeven inzetperiode van 12 uur per werkdag is een hoog ambitieniveau en betekent een aanzienlijke kwaliteitsverbetering ten opzichte van de bestaande organisatie. De repressieve uitruk is gedurende 12 uur geborgd. Dit ambitieniveau dient op bestuurlijk niveau te worden vastgesteld. Het bijstellen van het ambitieniveau is mogelijk door bijvoorbeeld te kiezen voor een kortere gegarandeerde inzetperiode (bijvoorbeeld 10 uur per werkdag). Bij de toepassing daarvan dient rekening te worden gehouden met arbeidsrechtelijke aspecten. De calculatie is hier uitsluitend opgenomen als om te bezien in welke mate de dagdienst de repressieve (vrijwilligers) organisatie kan ondersteunen.

Tabel 11 Roosterfactor

Post	Benodigd aantal mensen voor repressieve organisatie	Roosterfactor om voltijds beschikbaarheid te kunnen borgen	Idealiter toe te delen menskracht (in fte)	Huidige menskracht
Laren	2	210%	4,2	< benodigd
Blaricum	2	210%	4,2	< benodigd
's Graveland	2	210%	4,2	< benodigd
Nederhorst den Berg	0	-	0	-
Loosdrecht	0	-	0	-
Naarden	2	210%	4,2	< benodigd
Bussum	2	210%	4,2	√
Weesp	2	210%	4,2	< benodigd
Muiden	2	210%	4,2	< benodigd
Huizen	4	210%	8,4	√
Hilversum	4	210%	8,4	√
Totaal	22	210%	46,2	

4.5 SPREIDING

Integraal rekening houdend met de toedelingsvraagstukken (zie ook 4.2), zal de sectorcommandant in samenspraak met de postcommandanten een spreidingsplan opstellen voor de formatie die binnen zijn/ haar sector valt.

De ambitie is om de huidige sterkte op de posten te behouden en waar mogelijk te versterken. Daar waar versterking niet mogelijk is en nu of in de toekomst de noodzaak tot versterking zichtbaar wordt, dienen gemeenten in lijn met regionaal beleid ("been bijtrekken") zelf financiële middelen beschikbaar te stellen om de extra formatie aan te trekken.

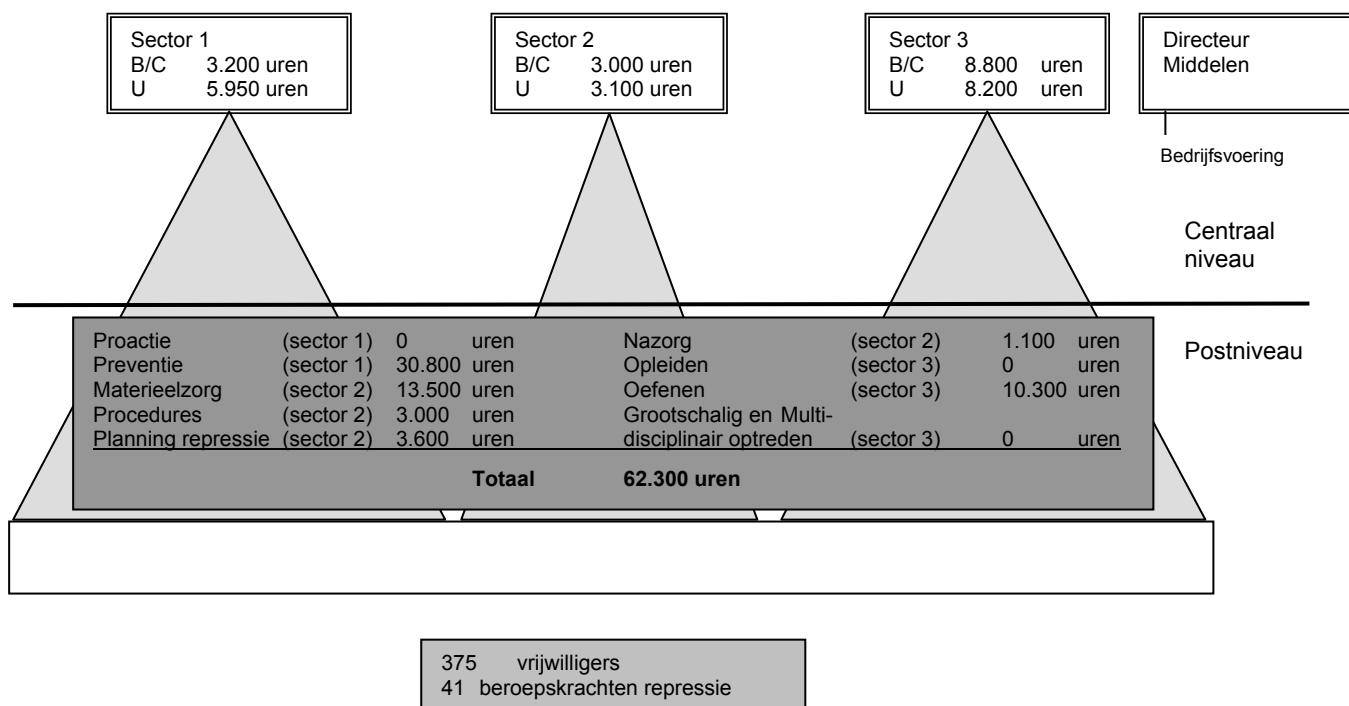
5 WEERGAVE IN ORGANOGRAM

In onderstaand overzicht wordt opgetekend, de formatie die centraal aan de drie sectoren wordt toebedeeld voor beleid, coördinatie en uitvoerende taken, gebaseerd op de taaktoedeling van hoofdstuk 3. Voorts wordt weergegeven welke ondergrens de taaktoedeling op postniveau dient te hebben (kwantitatief). De werkelijke toedeling van taken geschiedt in nader overleg met de postcommandanten. Het organisatieplan, zoals dat is weergegeven in het organisatieplan op hoofdlijnen van december 2007, is gebruikt als model om de werklast toe te delen. Aansluitend wordt de benodigde formatie voor leiding, coördinatie en management berekend.

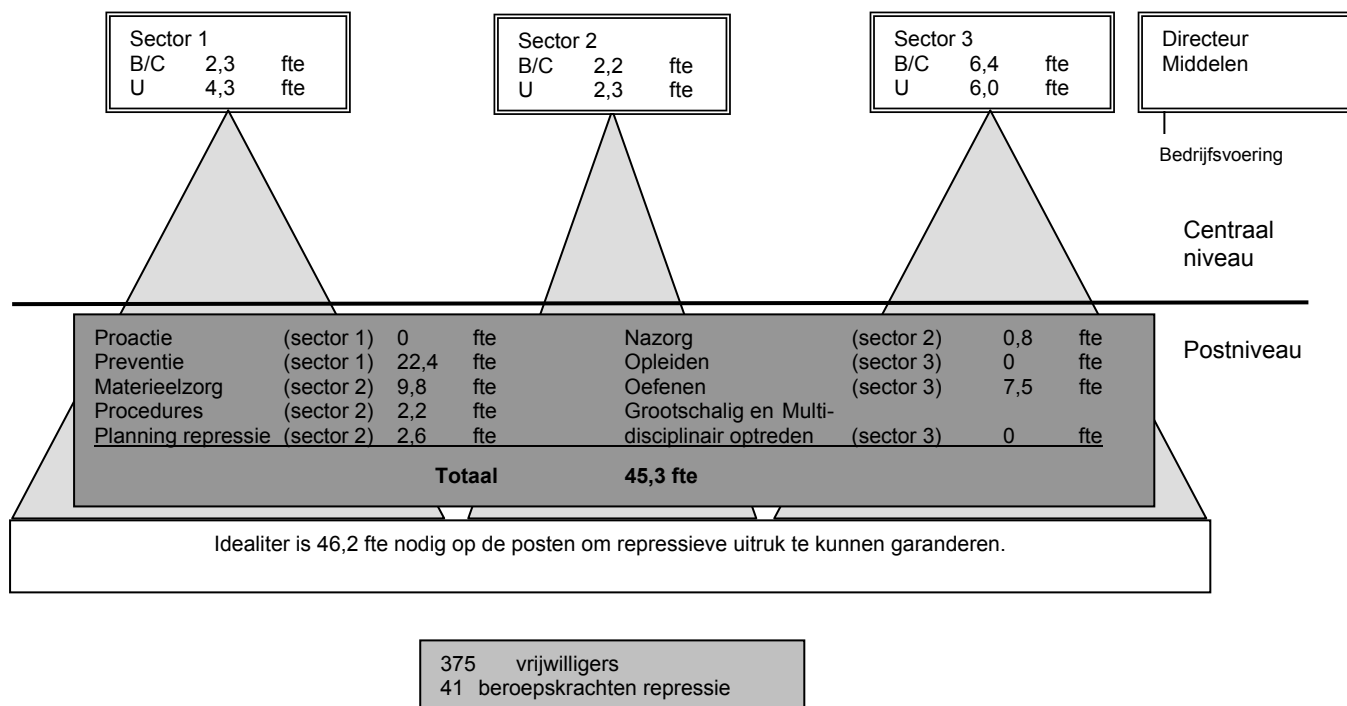
In onderstaand organogram is een verdeling van de werklast weergegeven. Het eerste model geeft de verdeling van werklast aan in arbeidsuren; het tweede model geeft de verdeling van werklast aan in fte's. Boven de streep wordt weergegeven wat het aantal te besteden uren per sector is voor beleid en coördinatie (B/C) en voor uitvoerende taken (U) op centraal niveau. Onder de streep wordt het aantal toe te delen uren op postniveau weergegeven, waarbij een onderscheid is gemaakt in de verschillende taken (de taakuitvoering GMK is bestuurlijk vastgesteld en is niet meegenomen in de berekeningen, zie ook paragraaf 3.5.3). In figuur 13 wordt een ondergrens aangegeven die nodig is om repressieve inzet tijdens dagdiensturen te kunnen borgen.

Het optekenen van de formatie in dit hoofdstuk is een technische exercitie. Bij het daadwerkelijk toedelen van formatie is de berekening leidend, maar kan nuancering plaatsvinden op basis van praktische haalbaarheid, bestaande formatiegroottes, huidige functieprofielen en taakverdelingen.

Figuur 12 Organogram in bestedingsuren



Figuur 13 Organogram in fte's



5.1 BORGING REPRESSIEVE INZET

Om de geoefendheid en repressieve inzet gedurende 12 uur per werkdag op postniveau te borgen is idealiter een formatie van 46,2 fte in totaal benodigd (zie paragraaf 4.4). Deze formatie dient dan als maatwerk verdeeld te worden over de posten. De taakverdeling in fte's (figuur 13) laat zien dat voor uitvoerende taken op postniveau een formatie van 45,3 fte gevraagd wordt. Omdat bovendien niet alle medewerkers repressief inzetbaar zullen zijn, kan geconstateerd worden dat het ideaalbeeld niet haalbaar zal zijn en dat mogelijk gekozen moet worden voor een wat geringere ambitie (bijvoorbeeld borging van de dekking gedurende 10 uur per werkdag). Voor de post Hilversum zal worden bezien in welke mate medewerkers op centraal niveau bijdragen aan de repressieve uitruk.

Er is dus in het formatieplan geen sprake van het uitbreiden van formatie dagdienst omwille van de borging van de dekking. Er wordt uitsluitend gebruik gemaakt van de beschikbaarheid van formatie die benodigd is voor de dagdiensttaken.

5.2 FORMATIE KORPSLEIDING, MANAGEMENT EN COÖRDINATIE

Voor het bepalen van de formatie korpsleiding, management en coördinatie zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Algemene norm: 1 fte leiding op 15 fte.

Deze algemene normen zijn toegepast op de berekende formatie voor uitvoerende taken. Dit impliceert dat voor management en coördinatie op centraal niveau (exclusief de meldkamer) formatie nodig is van 3,0 fte, vermeerderd met de formatie die nodig is om de externe contacten en de contacten met de gemeentebesturen te onderhouden (circa 1,0 fte).

De daarmee benodigde formatie van 4,0 fte wordt verdeeld over de volgende functies:

- Functie regionaal commandant: 1,0 fte;
- Sectorcommandanten: 3,0 fte.

Voor het bepalen van de formatie voor management en coördinatie op postniveau dient enerzijds rekening te worden gehouden met de beroepsmatige bezetting (kantoorfuncties) en anderzijds met de aansturing van het korps (vrijwilligers en/of repressieve beroepskrachten). Omdat nog niet bekend is hoe de formatie per sector zal worden toebedeeld aan de onderscheiden posten, wordt nauw aangesloten bij de huidige formatiesterkte voor aansturing van de posten en recente ontwikkelingen in de gemeentelijke brandweren. Dit heeft geleid tot een algemene verdeelsleutel gebaseerd op inwonertallen:

- ≤ 15.000 inwoners = 0,5 fte;
- 15.000 - 30.000 inwoners = 0,75 fte;
- ≥ 30.000 inwoners = 1,0 fte.

Hiermee ontstaat een leidinggevende formatie 6,75 fte op postniveau.

Voor centrale functies en functies op postniveau tezamen is dat 10,75 fte aan korpsleiding, management en coördinatie taken.

6 FORMATIE EN EFFICIENCY

6.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk wordt stilgestaan bij de benodigde formatie van de nieuwe organisatie. Deze is berekend in hoofdstuk 3. De formatieve effecten van de kerntakendiscussie (oktober 2007) zijn in de berekeningen verwerkt. De berekening wordt in de tabel (paragraaf 6.2) afgezet tegen de huidige formatie, waarmee het efficiency voordeel van regionalisering inzichtelijk wordt gemaakt. Daarbij wordt specifiek aandacht geschonken aan het aangehouden bestuursbesluit inzake de formatie voor het Regionaal Beheersplan Rampenbestrijding (3,6 fte op centraal niveau).

In de tabel wordt tevens stilgestaan bij toekomstig te realiseren efficiency voordeel als gevolg van het implementeren van het beleidsplan informatisering/ automatisering en het bestuursbesluit van 7 november 2007 om kleine preventieplannen over te dragen aan gemeenten. Het beleidsplan informatisering/ automatisering laat zien dat door digitalisering van werkprocessen vanaf 2011 één fte bezuinigd kan worden en vanaf 2012 twee fte. Het bestuursbesluit van 7 november 2007 om kleine preventieplannen over te dragen aan de gemeentelijke organisaties zal in de toekomst zorgen voor 1 tot 1,5 fte efficiency voordeel.

Daarnaast zijn er in de toekomst ontwikkelingen waarvan nu de formatieve consequenties nog niet kunnen worden overzien. Het gaat om de effecten van de wet algemene bepalingen omgevingsrecht, verandering van de opleidingsstructuur, de toepassing van de basisvereisten crisisbeheersing, de samenvoeging van de meldkamer met de regio Flevoland en de groei van het inwonertal in de regio (zie paragraaf 1.4).

In de toekomst zal verder gezocht worden naar nieuwe efficiency voordelen zowel op centraal- als op postniveau. De verwachting is dat met verdere specialisatie nieuwe efficiency voordelen gerealiseerd kunnen worden. Deze zijn op dit moment nog niet te benoemen.

6.2 EFFICIENCY VOORDEEL DOOR REGIONALISERING

In het onderstaande overzicht zijn de huidige formatie, de berekende formatie en de toekomstige ontwikkelingen van de brandweer Gooi- en Vechtstreek opgetekend en wordt inzichtelijk gemaakt welk efficiency voordeel wordt gerealiseerd bij regionalisering van de brandweezorg.

Tabel 14 *Vergelijking van formatie*

Formatie (in fte)	Feitelijke formatie regiobreed (januari 2008)	Toekomstige formatie	Saldo/ Efficiency voordeel
Inhoudelijke taken	69,7	68,8	- 0,9
Leiding en coördinatie	13,0	10,75	- 2,25
Repressie beroepskrachten	41,0	41,0	-
Meldkamer	9,25	9,25	-
Totaal/ startformatie*	132,95	129,8	- 3,15
Prognose efficiency voordeel op termijn		3,5	- 3,5
Efficiency voordeel op termijn			- 6,65

* Dit is inclusief het voorgenomen bestuursbesluit over ATB van de gemeente Hilversum.

Tabel 15 Sector Middelen

Formatie (in fte)	Feitelijke formatie regiobreed (januari 2008)	Toekomstige formatie	Saldo
Sector Middelen	22,48	36,4	+ 13,92

Tabel 16 Aangehouden bestuursbesluit

Formatie (in fte)	Feitelijke formatie regiobreed (januari 2008)	Toekomstige formatie	Saldo
Regionaal Beheersplan Rampenbestrijding (optioneel)	0	3,6	+3,6

7 BESTUURSVOORSTEL

7.1 OVERWEGINGEN

De formatieberekeningen voor de regionale brandweer Gooi- en Vechtstreek geven een benodigde formatie aan van 79,55 fte (exclusief formatie voor GMK en formatie beroepskrachten repressie). Van deze formatie houdt 68,8 fte zich bezig met inhoudelijke taken zowel op centraal (beleidsmatige en specialistische taken) als op postniveau (uitvoerende taken). Centraal betekent niet per definitie centraal gelokaliseerd. Deze afdelingen doen beleidsmatig en specialistisch werk voor de hele regio. De benodigde formatie voor leiding en coördinatie is afzonderlijk berekend en komt uit op 10,75 fte regiobreed. Wanneer de berekende formatie voor de regionale brandweer Gooi- en Vechtstreek wordt vergeleken met de huidige formatie (januari 2008) dan wordt door regionalisering een efficiency voordeel op inhoudelijke taken inzichtelijk van 3,15 fte.

Naast de efficiency winst door de regionalisering zal de uitvoering van het beleidsplan informatisering/ automatisering nog eens een extra efficiency voordeel opleveren. Digitalisering van werkprocessen zal vanaf 2011 één fte besparen en vanaf 2012 twee fte. Het bestuursbesluit van 7 november 2007 om kleine preventieplannen over te dragen aan de gemeenten levert in de toekomst een efficiency voordeel op van 1,5 fte. Deze toekomstige ontwikkelingen samen zorgen voor een efficiency voordeel van 3,5 fte.

Voor de omvang van de sector middelen in de toekomstige organisatie is een formatie van 36,4 fte berekend. De feitelijke invulling van de nieuwe organisatie is afhankelijk van het uiteindelijke takenpakket en de keuzes die gemaakt worden. Ten opzichte van de bestaande formatie voor bedrijfsvoering regiobreed betekent dit een formatie-uitbreiding van 13,92 fte.

Nu de regionalisering van de brandweer Gooi- en Vechtstreek vorm krijgt, dient voor de taakuitvoering van het Regionaal Beheersplan Rampenbestrijding structurele formatie gereserveerd te worden. De berekeningen tonen aan dat hiervoor 3,6 fte benodigd is op centraal niveau. Omdat het hier gaat over een kwalitatieve meerwaarde ten opzichte van de huidige taakuitvoering, is deze formatie afzonderlijk inzichtelijk gemaakt en dient hierover een separaat bestuurlijk besluit te worden genomen.

De verwachting is dat zich in de toekomst nieuwe ontwikkelingen zullen voordoen die consequenties, positief of negatief, hebben voor de benodigde formatie van de brandweer Gooi- en Vechtstreek. De formatieve consequenties van deze ontwikkelingen zijn op dit moment nog niet kwantificeerbaar. Te denken valt hierbij aan de effecten van de wet algemene bepalingen omgevingsrecht, de verandering in de opleidingsstructuur, de toepassing van de basisvereisten crisisbeheersing en de samenvoeging van de meldkamer. De regionale brandweer Gooi- en Vechtstreek zal zich inspannen om extra efficiency voordeel te realiseren zowel op centraal- als op postniveau.

7.2 VOORSTEL AAN HET BESTUUR

Ten aanzien van de formatie van de geregionaliseerde brandweer Gooi- en Vechtstreek wordt aan uw bestuur voorgesteld:

1. Het formatieplan brandweer Gooi- en Vechtstreek vast te stellen;
2. Als onderdeel daarvan te besluiten:
 - a. Voor een efficiënte taakuitvoering van de inhoudelijke taken van de brandweer Gooi- en Vechtstreek waarbij voldaan wordt aan de wettelijke vereisten, een formatie beschikbaar te stellen van:

79.55 fte voor brandweezorg en rampenbestrijding (exclusief Regionaal Beheersplan Rampenbestrijding, meldkamer en beroepsorganisatie);

en daarmee in te stemmen met een efficiencyvoordeel van 3,15 fte op de inhoudelijke taken op korte termijn (startformatie) en 3,5 fte op de langere termijn;
 - b. Voor een efficiënte uitvoering van de middelentaak van de brandweer Gooi- en Vechtstreek een formatie beschikbaar te stellen van 36,4 fte en daarmee ten opzichte van de huidige situatie in te stemmen met een formatie-uitzetting van 13,92 fte, waarbij in acht wordt genomen dat deze uitbreiding leidt tot een ontlasting van de afzonderlijke gemeentelijke apparaten die thans (partieel) voorzien in bedrijfsvoeringstaken;
 - c. Om te kunnen voldoen aan de wettelijke vereisten van het Regionaal Beheersplan Rampenbestrijding, in navolging van de aanbevelingen uit de Algemene Doorlichting Rampenbestrijding (IOOV) van de regio Gooi- en Vechtstreek, een formatie-uitbreiding voor deze taak beschikbaar te stellen van 3,6 fte op centraal niveau.

7.3 RISICOPARAGRAAF

In voorliggend formatieplan is de benodigde arbeidscapaciteit berekend voor de geregionaliseerde brandweer in Gooi en Vechtstreek. De formatie moet voldoende zijn om voorkomende werkzaamheden te verrichten en met de dagdienst een bijdrage te leveren aan de repressieve taakuitvoering op post- en centraal niveau. In deze risicoparagraaf worden enkele aandachtspunten samengevat, die in de toekomst van invloed kunnen zijn op de beschikbaar te stellen arbeidscapaciteit.

1. De berekende formatie gaat uit van een effectieve en efficiënte organisatie-inrichting, waarin de formatieve voordelen uit de kerntakendiscussie zijn verwerkt. Dit optimum kan nog niet worden bereikt bij de start van de geregionaliseerde organisatie omdat mensen en functies gefaseerd gematched moeten worden en de nieuwe organisatie zich nog zal moeten zetten. Daarnaast geldt de bestuurlijke randvoorwaarde dat er geen gedwongen ontslagen zullen vallen;
2. Binnen de huidige formatieberekening (dagdienst) is een deel van de medewerkers actief die ook als vrijwilliger participeren in de brandweer. Vanuit de vrijwilligersaanstelling oefenen zij buiten kantooruren en zijn zij op de dag beschikbaar voor de uitruk. Wanneer de relatie tussen beroepsmatige taak en vrijwilligersaanstelling moet worden losgelaten (krappe arbeidsmarkt; aanstelling van dagdienstmedewerkers van buitenaf), is het noodzakelijk om oefening binnen werktijd aan te bieden. Daarmee neemt dan de productiviteit van de betreffende medewerkers af en kan de taakuitvoering voor de dagdiensttaken onder druk komen te staan;
3. Bij de formatieberekening is rekening gehouden met een zekere mate van vrijwilligersparticipatie. Er is van uitgegaan dat de huidige deelname op min of meer vergelijkbaar niveau zal worden gecontinueerd. Met de verdere professionalisering van

het vak en de maatschappelijke tendens die leidt tot tanende bereidheid en beschikbaarheid voor vrijwilligerswerk, kan het in de toekomst noodzakelijk blijken om vrijwilligerswerk beroepsmatig in te vullen. Deze ontwikkeling is in het voorliggende plan niet verwerkt;

4. De werkzaamheden van het Regionaal Beheersplan Rampenbestrijding maken onderdeel uit van de wettelijke taak. Eerder heeft het bestuur het besluit om de gerelateerde formatie toe te kennen, aangehouden. Thans wordt dat besluit in heroverweging gegeven. Voorgesteld wordt om de betreffende formatie beschikbaar te stellen en daarmee de uitvoering van deze wettelijke taak vorm te geven. Indien het voorstel niet wordt gevolgd, beslist het bestuur dat aan deze wettelijke taak geen of onvolledig invulling wordt gegeven, met acceptatie van de daaraan verbonden consequenties;
5. De ontwikkeling van de Bloemendaler polder en de Blaricummer Meent zal leiden tot een groter inwonertal van de regio. De werklasterkening is gebaseerd op de actuele situatie. Met de groei van het inwonertal zal op onderdelen ook de taakuitvoering brandweezorg en rampenbestrijding in omvang toenemen. Vooralsnog wordt er van uitgegaan dat dit binnen de thans berekende en voorgestelde formatiegrootte kan worden opgevangen. Er kan echter niet met zekerheid gesteld worden dat aanvullende middelen niet benodigd zullen zijn.
6. Inhoudelijke en organisatorische ontwikkelingen in het vakgebied (Basisvereisten crisisbeheersing en rampenbestrijding, nieuwe opleidingsstructuur brandweer, ontwikkelingen omgevingsvergunning, samenvoeging meldkamers) zullen in de toekomst een effect hebben op de werklasterkening en daarmee op de benodigde formatie. In welke mate is thans nog niet bekend en voor dit plan buiten beschouwing gelaten.