



# Organisatieplan

## Brandweer Gooi en Vechtstreek

### Uitgangspunten & inrichtingsprincipes

Gert Jan Bosland / Erik Kamphuis  
28 maart 2007

**Berenschot**



# Doelstellingen regionalisering

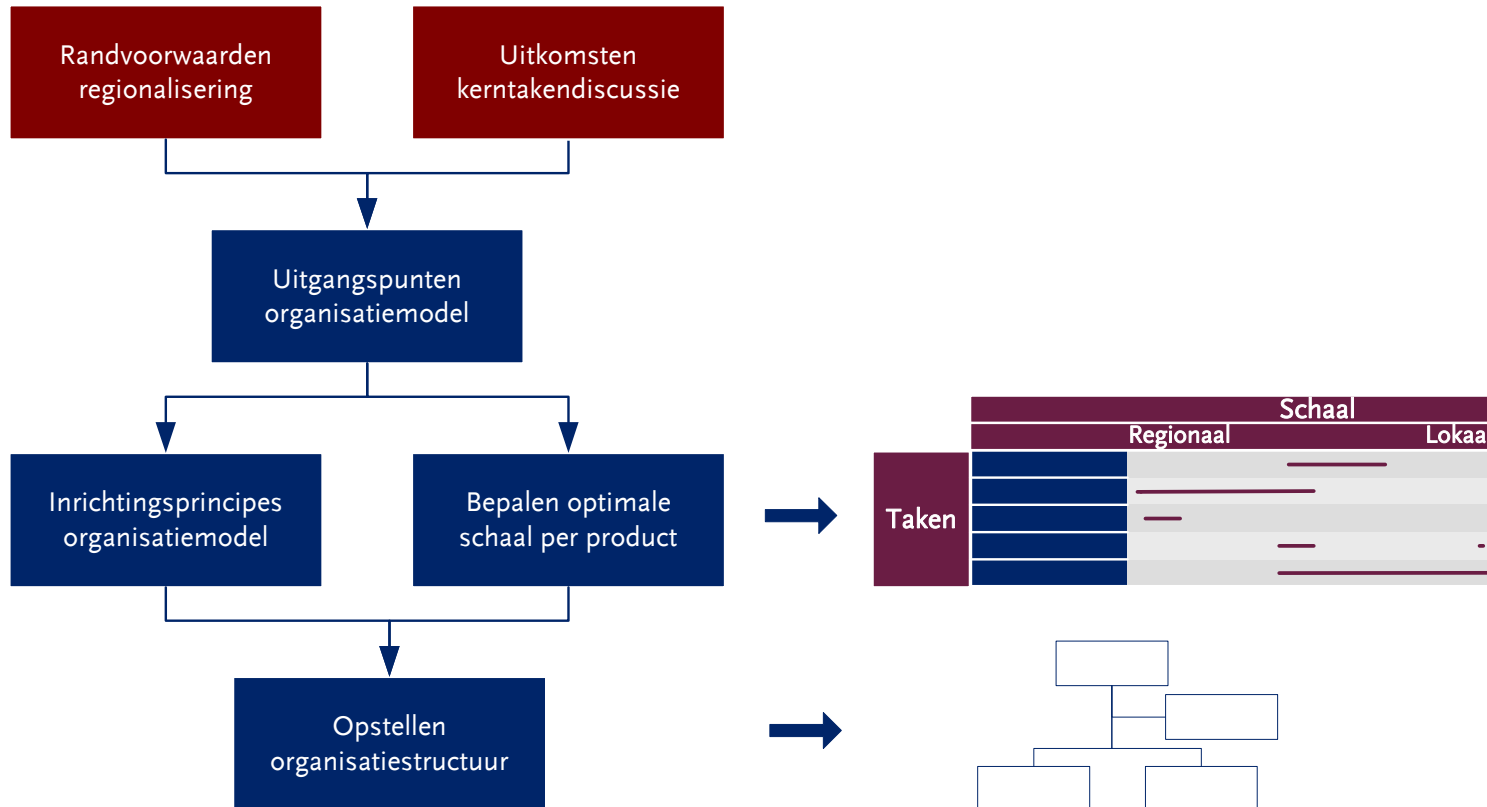
- Slagkracht verbeteren
- Kwetsbaarheid verkleinen / continuïteit verhogen
- Kwaliteit en doelmatigheid verhogen

*Recente rapporten van de Inspectie OOV (brandweer) en de provincies (rampenbestrijding) bewijzen opnieuw de noodzaak om dit proces te continueren*

## Randvoorwaarde:

- Lokale inbedding

# Organisatieplan: proces



# Schaalgrootte: onderbouwing

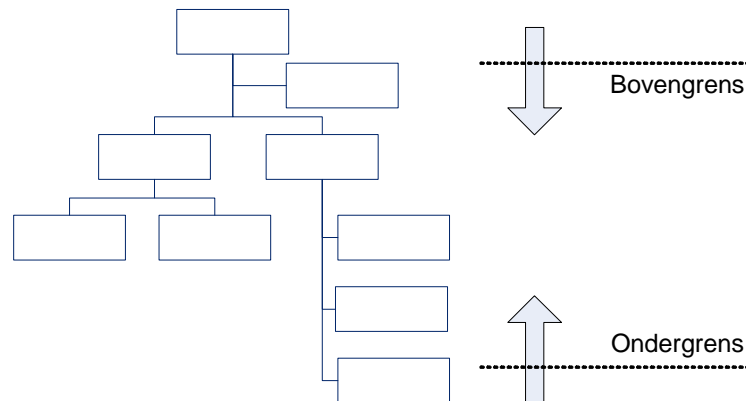
Indeling uit kerntakendiscussie:

Pro-actie / preventie	1	Risico-inventarisatie/ communicatie, adviesrol
	2	Gebruiksvergunning & toezicht
	3	Handhaving
Preparatie	4	Procedures, planvorming en externe bijstand (mono)
	5	Materieel en verbindingen
	6	Opleiden en oefenen
	7	Meldkamer
Repressie	8	Repressieve dekking
	9	Specialisme
	10	Operationele leiding
Nazorg	11	Incident- en inzetevaluatie
Rampenbest	12	Rampenbestrijding

Productclusters, ofwel functiestructuur

Algemeen geldende criteria:

	Ondergrens	Bovengrens
Criteria	Opbouw specialisme Borging continuïteit Kwaliteitstoetsing (professioneel, onafhankelijk gemeenten) Wij ('regio') gevoel Uniform kwaliteitsniveau regio	Aansluiting gemeentelijke organisatie Lokale kennis (verzorgingsgebied) Aansluiten bij de burger 'Couleur local'
Generieke criteria		



# Schaalgrootte: onderbouw

Indeling uit kerntakendiscussie:

Pro-actie / preventie	1	Risico-inventarisatie/ communicatie, adviesrol
	2	Gebruiksvergunning & toezicht
	3	Handhaving
Preparatie	4	Procedures, planvorming en externe bijstand (mono)
	5	Materieel en verbindingen
	6	Opleiden en oefenen
	7	Meldkamer
Repressie	8	Repressieve dekking
	9	Specialisme
	10	Operationele leiding
Nazorg	11	Incident- en inzetevaluatie
Rampenbest	12	Rampenbestrijding

Productclusters, ofwel functiestructuur

Algemeen geldende criteria:

	Ondergrens	Bovengrens
Criteria	Opbouw specialisme Borging continuïteit Kwaliteitstoetsing (professioneel, onafhankelijk gemeenten) Wij ('regio') gevoel Uniform kwaliteitsniveau regio	Aansluiting gemeentelijke organisatie Lokale kennis (verzorgingsgebied) Aansluiten bij de burger 'Couleur local'
Generieke criteria		

Voorbeeld specifieke criteria repressieve dekking:

	Ondergrens	Bovengrens
Specifieke criteria	- Huidige knelpunten in de bezetting	- Behoud één post per gemeente - Minimum basisniveau dekking van 80% - Binding met vrijwilligers
Repressieve dekking (+ nazorg operationele functionarissen)		

# Schaalgrootte: uitkomst

Voorbeeld van verdeling van taken over drie niveau's binnen één regionale organisatie:

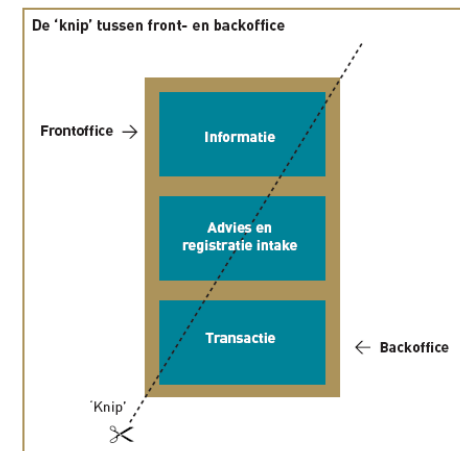
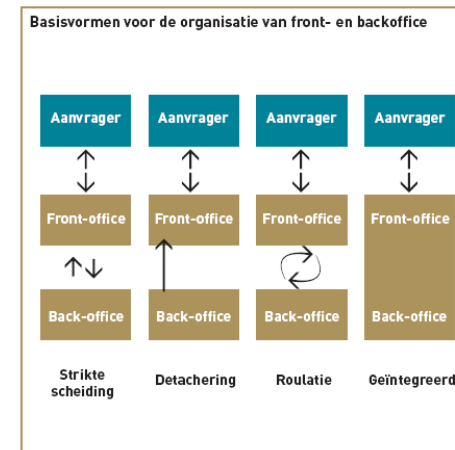
			Regionaal	Boven-gemeentelijk	Lokaal
Preparatie	7	Meldkamer	Beleid		
			Coördinatie		
			Uitvoering		
Repressie	8	Repressieve dekking	Beleid		
			Coördinatie		
			Uitvoering		

Samenvattende matrix

# Lokale inbedding: adviesrol preventie

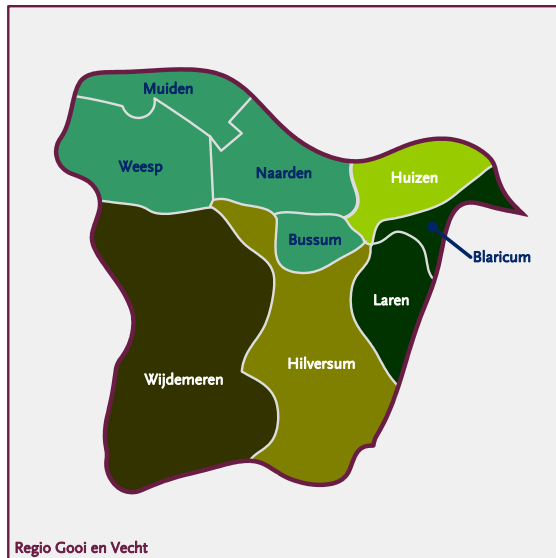
## Omgevingsvergunning Activiteitenbesluit

- van vergunningsplicht naar meldplicht van advies naar toezicht/handhaving
- diverse modellen voor de inrichting van front- en backoffice en integrale handhaving

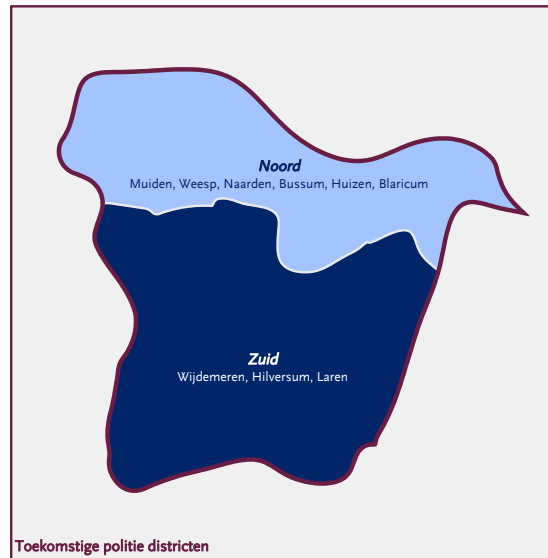


# Schaal in relatie tot grenzen

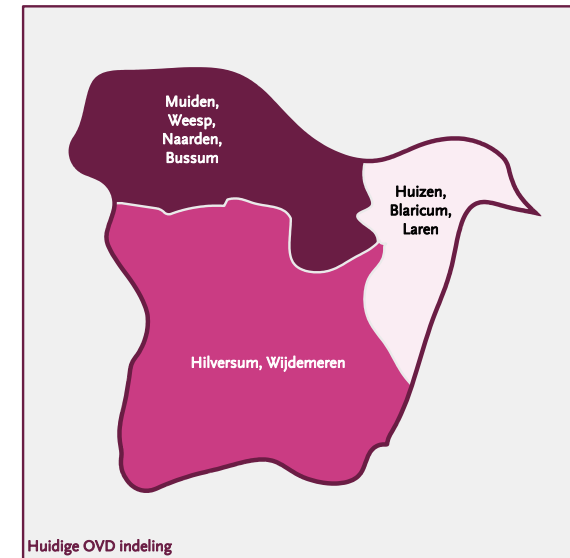
## Welk aangrijpingspunt weegt het zwaarst?



*Gemeentelijke  
samenwerking*



*Territoriale  
congruentie Politie*



*Functionele aansturing  
Brandweer  
(operationele leiding)*

# De uitgangspunten

- ➔ Een in de uitvoering sterk decentraal georganiseerde brandweerorganisatie die aansluiting vindt bij het gemeentelijke niveau
- Geen aanpassing repressieve uitgangspunten (m.u.v. in de kerntakendiscussie benoemde onderwerpen)
- In de gehele regio wordt een bestuurlijk vastgesteld minimum niveau basisbrandweezorg geleverd
- Alle medewerkers hebben dezelfde rechtspositie (regeling)
- ➔ Lokaal bestuurders krijgen één aanspreekpunt voor de integrale basisbrandweezorg
- Er is sprake van één planning- en controlcyclus
- Nieuwe ontwikkelingen worden uniform en organisatiebreed geïmplementeerd.

# De inrichtingsprincipes

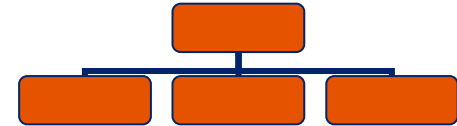
- De organisatie wordt zodanig ingericht dat:
  - het bestuurlijk vastgestelde kwaliteitsniveau zo efficiënt mogelijk geleverd kan worden.
  - ➡ zij zo goed als mogelijk aansluit op gemeentelijke processen.
- ➡ De organisatie kent geen “eilandjes”
- ➡ Controle en uitvoering worden zowel in de interne organisatie als in de externe dienstverlening zo zuiver mogelijk gescheiden.
- Repressief (vrijwillig) personeel behoudt lokale binding. Tegelijkertijd wordt er naar gestreefd om alle medewerkers in enige vorm bij gemeenteverstijgende activiteiten te betrekken.

# De inrichtingsprincipes

- Taken worden uitgevoerd op een schaalgrootte die professionaliteit, continuïteit en efficiency garanderen.
- Bedrijfsvoering (Financiën, Personeel & Organisatie, Huisvesting, ICT etc.) wordt volledig centraal georganiseerd of (zo mogelijk) uitbesteed.
- Specialistische kennis en beleidsvoorbereidende taken worden zoveel mogelijk enkelvoudig georganiseerd

## Doelstellingen bestuursconferentie .. april 2007

- Besluitvorming over uitgangspunten en inrichtingsprincipes, zodat het organisatieplan binnen deze kaders kan worden afgerond



- Richtinggevende kaders over financiën en verrekenstematiek



- Afstemming over gefaseerde start per 1-1-2008