



VERGADERVERSLAG

Veiligheidsregio Rotterdam Rijnmond

Brandweer



Gehouden op:: 28 augustus 2017
Bijgeëngeroepen door: mevr. M. Salet, burgemeester Nissewaard
Aanwezig: Dhr. De Jong, dhr. Oskam, dhr. Rensen, dhr. Wagner, dhr. Haan, mevr. Junius, mevr. Grootenboer, dhr. van der Stadt, mevr. Salet, mevr. Trijselaar, dhr. van den Ouden, dhr. Strotmann, dhr. Van Egmond (OR Brandweer), dhr. van den Berg, dhr. Tuns, dhr. van der Maas, dhr. Lange, dhr. de Graaf, dhr. Mulwijk en mevr. Claus (verslag).

Kopie voor: Alle leden van het Algemeen Bestuur, Directieraad, management brandweer

Mevr. Salet opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom. Zij geeft aan dat de bijeenkomst is georganiseerd naar aanleiding van de toezegging in het AB van 3 juli jl. om het bestuurlijk memo over de paraatheid van vrijwillige kazernes in de regio Rotterdam-Rijnmond te bespreken met burgemeesters van gemeenten waar paraatheidsproblematiek vrijwilligers speelt.

Mevr. Trijselaar licht toe dat vrijwilligheid valt onder het HR-spoor van Plan Brandweezorg. De VRR heeft het afgelopen jaar inzichten verworven op het gebied van paraatheid en beschikbaarheid van vrijwilligers. Zij geeft aan dat ze de middag graag wil gebruiken om ideeën van aanwezigen te verzamelen. Doel is om vrijwilligheid duurzaam te verankeren in de VRR.

Dhr. Van den Ouden geeft een presentatie en meldt dat de afgelopen periode veel gedaan is om inzicht te hebben in beschikbaarheid van vrijwilligers. Bovendien worden oude concepten en werkwijzen, zoals de TS6, kritisch beschouwd. Dit heeft tot het beleid 'flexibele voertuigbezetting', dat het mogelijk maakt om afhankelijk van de aard van het incident maatwerk brandweezorg te leveren. Zo kan snelle en doeltreffende brandweezorg geleverd worden. De brandweer loopt nog wel aan tegen dilemma's, die zullen vandaag aan de orde komen. Dhr. Van den Ouden benoemt ontwikkelingen die gevolgen hebben gehad voor de beschikbaarheid van vrijwilligers, met name overdag. Voorbeelden zijn de centralisatie van afdelingen in de VRR, maar ook bij verschillende gemeenten. Er is bovendien een maatschappelijke tendens dat mensen steeds minder tijd hebben voor vrijwillige activiteiten. De werkverdeling in het gezin verandert en het verenigingsleven wordt anders beleefd.

Brandweervrijwilliger zijn is een bijzondere hobby! Er staat een vergoeding tegenover de werkzaamheden die voor de brandweer worden verricht; er wordt ook veel verlangd van een vrijwilliger. Er is een verandering zichtbaar in de verbondenheid en betrokkenheid, in lijn met de maatschappelijke tendens. Er zijn ideeën om maatregelen te nemen, zoals het organiseren van kinderopvang op de kazerne bij alarm, maar de VRR heeft te maken met regels en voorschriften, dus niet alle plannen kunnen eenvoudig worden uitgevoerd.

De grootste beschikbaarheidsproblematiek doet zich voor in het buitengebied, met name overdag en in de vakantieperiodes. Maar er zijn kazernes die ook in de avonduren en 's nachts problemen ervaren in het borgen van hun paraatheid. Een mogelijke oplossing zit in het aanspreken van nieuwe doelgroepen, die overdag beschikbaar zijn.

Dhr. Van den Ouden geeft op hoofdlijnen inzicht in opmerkingen die gemaakt zijn door vrijwilligers tijdens een onderzoek naar beschikbaarheid. Lokale binding komt veel naar voren als motivatie van vrijwilligers. Ad hoc planning en de grootte van de organisatie lijken factoren te zijn die als belemmerend worden ervaren. Bovendien is een tendens zichtbaar dat vrijwilligers zich niet willen vastleggen op een planning in algemene zin.

Dhr. Van den Ouden heeft geïnventariseerd hoeveel vrijwilligers er per kazerne nodig zijn om alle taken te kunnen vervullen. Uit inventarisatie van taken en beschikbaarheid van vrijwilligers, blijkt dat er 912 vrijwilligers nodig zijn (totaal in de regio?) om de paraatheid te borgen, waaronder vrijwilligers die overdag voldoende beschikbaar zijn. Afgelopen jaar is duidelijk geworden dat meerdere posten overdag structureel te weinig vrijwilligers beschikbaar hebben. In de laatste bezuinigingsronde van de VRR is het aantal functieplaatsen voor vrijwilligers afgebouwd. Dit was met name ingegeven doordat er veel vrijwilligers waren op bepaalde kazernes die geen meerwaarde hadden voor de uitruk vanwege te lage beschikbaarheid en een beperkte geoefendheid.

Mevr. Trijselaar geeft aan dat tot voor kort vrijwillige kazernes niet eerlijk durfden aan te geven dat er paraatheidsproblemen waren, omdat men bang was dat de betreffende kazerne weggesaneerd zou worden. Er is veel geïnvesteerd in de relatie met de vrijwillige kazernes. Inmiddels is het vertrouwen goed en is men open paraatheidsproblemen. De VRR wil in de nabije toekomst een flexibele schil organiseren die ingezet kan worden bij zowel acute als voorziene paraatheidsproblemen.

Mevr. Junius constateert dat vrijwilligheid bij de brandweer veel verplichtingen met zich meebrengt en vraagt zich af waarom vrijwilligheid nog als geuzennaam wordt gebruikt. Zij vraagt of er onderzoek is gedaan naar een passender term voor de vrijwillige brandweer. Dhr. Van den Ouden geeft aan dat de term verband houdt met het feit dat de brandweer haar vrijwilligers niet kan dwingen beschikbaar te zijn. Mevr. Junius geeft aan dat de term 'vrijwilligheid' naar de buitenwereld toe uitstraalt dat er geen vergoeding tegenover staat en dit mensen wellicht weerhoudt van aanmelding bij de vrijwillige brandweer; de belasting is namelijk groot.

Dhr. Van den Ouden ziet een tweedeling in de korpsen. Er zijn vrijwilligers die zich aanmelden vanwege het maatschappelijk nut, maar er zijn ook vrijwilligers die zich aanmelden vanwege de vergoeding. Dhr. Wagner kaart aan dat dit niet wegneemt dat incidenten moeten worden bestreden, ongeacht de motivatie van vrijwilligers om brandweerman te worden. Dhr. Oskam geeft aan dat de brandweer een duidelijke lijn uit moet zetten. Mevr. Salet verzoekt de VRR het contact met bedrijven te zoeken om uitleg te geven over de brandweer en afspraken te maken over het beschikbaar stellen van medewerkers. Dhr. Wagner geeft aan dat ook samenwerkingsverbanden bij gemeenten gevolgen hebben gekregen voor de vrijwillige brandweer.

Dhr. Van den Ouden geeft verder aan dat er reeds maatregelen genomen zijn, zoals het verbeteren van de planning van bezetting, het opstellen van eenduidige kaders over hoe te handelen bij paraatheidsproblemen, de uitrol van beleid flexibele voertuigbezetting, de uitrol van slimme pagers en de uitvoering van nieuwe wervings- en selectiecampagnes.

Dhr. Van der Stadt geeft aan dat hij zich kan voorstellen dat vrijwilligers die elders werken dan wonen, wellicht ook gestimuleerd kunnen worden om vrijwilliger te zijn in de stad waar ze werken. Dhr. Van den Ouden geeft aan dat deze mensen bekend zijn in de VRR en dat zij ook ingezet worden. Mevr. Salet merkt op dat dit gevolgen kan hebben voor de sfeer in een korps en daar moet oog voor blijven. Dhr. Wagner geeft aan dat de vrijwillige brandweer van oudsher ook een vereniging is met een eigen verenigingsleven dat waardevol is. Dhr. Lange geeft aan dat de 'buitenstaanders' steeds vaker met open armen worden ontvangen, omdat ze komen helpen.

Dhr. Van der Stadt kaart aan dat er gewaakt moet worden voor pestgedrag als collega's van andere kazernes komen dienstdraaien op kazernes waar extra mankracht nodig is. Buitenstaanders kunnen helpen om een cultuur te doorbreken. Mevr. Junius doet navraag over de man/vrouw-verhouding in de regio. Dhr. Van den Ouden geeft aan dat dit per kazerne verschilt. Mevr. Trijselaar geeft aan dat in de regio Rotterdam-Rijnmond 2% van de alle brandweermensen 'vrouw' is. Daarmee zit Rotterdam-Rijnmond op het laatste niveau van Nederland. Dit behoeft dus zeker aandacht. Mevr. Junius geeft aan dat het haar verbaast dat brandweermensen graag vrijwilliger genoemd willen worden, terwijl van hen een behoorlijk inspanning wordt gevraagd, zeker gezien de professionalisering van de afgelopen jaren.

Dhr. Van den Ouden geeft aan dat op korte termijn een flexibele schil ingericht gaat worden om hiaten in het rooster makkelijker te kunnen opvangen. Er worden momenteel regelmatig beroepskrachten ingezet op vrijwillige posten, dit is een onderwerp van discussie met de ondernemingsraad. Daarnaast worden de wervingscampagnes afgestemd op de behoefte van verschillende posten en er wordt gewerkt aan maatwerk opleidingen, zodat de opleidingsduur zo kort mogelijk wordt gehouden. Dhr. Rensen vraagt of het inzetten van beroepskrachten een optie kan zijn om de knelpunten structureel op te lossen. De maatschappelijke tendens is dat er steeds minder vrijwilligers overdag beschikbaar zullen zijn. Er moet daarom nagedacht gaan worden over een wezenlijk ander systeem voor de dagsituatie. Dhr. Van den Ouden geeft aan dat deze optie ook nadelige consequenties heeft. Dhr. Rensen kaart aan dat brandweerzorg, ook overdag, georganiseerd moet zijn. Daar moet zekerheid over geboden kunnen worden. Mevr. Trijselaar geeft aan dat er al berekeningen en plannen zijn om toe te werken naar een gegarandeerde bezetting overdag. Dit kan met beroepskrachten, maar er zijn ook initiatieven van vrijwilligers van verschillende kazernes die gezamenlijk een dagbezetting willen organiseren. Deze laatste optie heeft als voordeel dat de vrijwilligers de incidenten overdag afhandelen. Dit is gunstig voor de motivatie.

Op lange termijn wil de brandweer taakdifferentiatie toepassen en nieuwe aanstellingsvormen aanbieden. Dhr. Van den Ouden geeft aan dat er landelijk afspraken zijn gemaakt over de standaard fitheidstest. Als taakdifferentiatie wordt doorgevoerd, betekent dit dat er ook testdifferentiatie moet komen. Dit is een landelijk traject en duurt langer vanwege afstemming. Mevr. Junius vraagt hoe de VRR nu omgaat met bijvoorbeeld de bezetting die nodig is voor een AED-inzet. Dhr. Van den Ouden geeft aan dat dergelijke incidenten inderdaad andere vaardigheden en fitheid vragen dan het zwaardere brandweerwerk. Mevr. Trijselaar merkt op dat de regelgeving met betrekking tot de Wet Veiligheidsregio's (WVR) normen voorschrijft waarin medewerkers moeten voldoen. Om taakdifferentiatie toe te kunnen passen moet deze regelgeving veranderd worden.

Dhr. Haan vraagt of het mogelijk is om centraal gepositioneerde stafmedewerkers in te zetten op kazernes. Dhr. Van den Ouden meldt dat dit al wordt gedaan. Mevr. Trijselaar geeft aan dat de gevolgen van de centralisatie voor de uitruk zijn onderschat en dat nu een beweging is ingezet om dagdienstmedewerkers van de VRR weer repressief in te zetten. Dhr. De Jong vraagt of dit ook wordt meegenomen in de selectie-eisen van dagdienstmedewerkers. Dhr. Van den Ouden bevestigt dit.

Dhr. Van den Ouden geeft aan dat vrijwilligers vanuit hun rechtspositie verplicht zijn om hun beschikbaarheid te melden. Er zijn vrijwilligers die hun functie neerleggen omdat ze hieraan niet willen voldoen. Mevr. Trijselaar licht toe dat er angst is voor controle. Het inzicht in beschikbaarheid is echter organisatorisch noodzakelijk. Zij wil niet verrast worden door kazernes die buitendienst blijken te staan. Ze wil in staat gesteld worden om vooraf maatregelen te kunnen nemen. Dhr. Wagner geeft aan dat de jonge generatie hier minder moeite mee heeft. Mevr. Junius vat samen dat het een zoektocht is om 'professionele gezelligheid' te creëren.

Dhr. Van Egmond geeft aan dat de ondernemingsraad er moeite mee heeft dat beroepskrachten een aanwijzing krijgen om in te vallen op een vrijwillige kazerne. Dit is in hun aanstelling namelijk niet geregeld.

Dhr. Oskam vraagt of het mogelijk is om vrijwilligers te betalen om overdag op een andere kazerne dienst te draaien. Dhr. Van den Ouden geeft aan dat dit kan en ook wordt toegepast. Dhr. Van Egmond geeft aan dat het een cultuuraspect is. Bovendien zorgt het inzetten van vrijwilligers overdag op andere kazernes ervoor dat vrijwilligers soms hun eigen eenheid achterlaten om op een andere kazerne te gaan bijverdienen. Dhr. Wagner geeft aan dat het niet de bedoeling kan zijn dat door vergoeding van 'kazernediensten' een paraatheidsprobleem ontstaat op een andere kazerne. Dhr. Van den Ouden geeft aan dat de coördinerend bevelvoerder zijn sterkte in de gaten houdt en het niet toestaat om elders bij te verdienen als de paraatheid van de eigen eenheid niet geborgd is.

Dhr. Rensen geeft aan dat de brandweer toe is aan verandering van het paradigma. Niet meer spreken over vrijwilligers en beroepskrachten, maar over parttimers en fulltimers. We moeten onze vrijwilligers koesteren, maar de demografische ontwikkelingen nopen ons om te veranderen. Mevr. Salet geeft aan dat in ogenschouw gehouden moet worden dat de VRR niet alleen kan veranderen, het land moet ook mee. Mevr. Grootenboer kaart aan dat rigoureuze maatregelen ook kunnen leiden tot afhaken van vrijwilligers, terwijl we ze enorm hard nodig hebben.

Dhr. Strotmann merkt op er ook tussenoplossingen zijn. Er zijn vrijwilligers die voor de gezelligheid en het maatschappelijk nut bij de brandweer zitten. Er zijn ook vrijwilligers die vanuit bedrijfsmatig oogpunt vrijwilliger zijn geworden en deze mensen kunnen anders ingezet worden. Verder geeft hij aan dat de overgang van vrijwilliger naar parttimer een dure optie is voor de VRR, omdat er een ander belastingtarief gaat gelden. Daarop aansluitend geeft mevr. Trijselaar aan dat een beroepsbezetting van twee personen tijdens kantooruren zo'n 150.000 euro per jaar kost. Dhr. Van der Stadt geeft aan dat de parttimers niet moeten worden meegeteld in de bezetting van vrijwillige kazernes. Zij kunnen een parttime contract krijgen om de problemen in de planning op te lossen. Dhr. Van der Stadt vindt het een logisch plan om mensen een parttime contract aan te bieden. Als de VRR voldoende compensatie biedt voor het verlies aan inkomen bij de hoofdwerkgever, zou een parttimecontract een aantrekkelijke optie kunnen zijn.

Mevr. Junius vraagt of de VRR onderzoek heeft gedaan naar drijfveren voor invulling van de vrijwillige functie. Dhr. Strotmann meldt dat er geen specifiek onderzoek is gedaan naar drijfveren voor de verschillende brandweertaken. Mevr. Junius geeft aan dat ook de rol van BHV'ers beschouwd moet worden als aanvulling op brandweezorg. Dhr. Van der Stadt kaart aan dat er momenteel ook demotiverende factoren zijn en vraagt zich af of VRR in haar onderzoeken ook gevraagd heeft wat zij kan doen om deze belemmerende factoren weg te nemen. Dhr. Van den Ouden geeft aan dat dit onderzoek is gedaan. Er kwam een grote diversiteit aan belemmerende factoren aan de orde. Dhr. Strotmann licht toe dat de samenhang en homogeniteit van de groep van groot belang lijkt om intrinsiek gemotiveerd te zijn.

Een nieuwkomer kan de cultuur doorbreken, maar ook tegen weerstanden aanlopen. Mevr. Salet concludeert dat op basis van de uitkomsten van de onderzoeken er aanleiding is om het gesprek over diversiteit bij de brandweer aan te gaan. Zij biedt aan om als bestuurder hierin een rol te spelen. Dhr. Oskam deelt zijn ervaringen met de jeugdbrandweer en geeft aan dat de jeugdbrandweer een mooie kweekvijver is om bevlogen brandweermensen binnen te halen. Hij vraagt de VRR om hiervoor begeleidingscapaciteit beschikbaar te stellen, want er is vaak geen opvolging voor de begeleiders die na vele jaren hun functie neerleggen. Er zijn voldoende kinderen geïnteresseerd. Mevr. Trijselaar geeft aan dat onder andere op de Goeree-Overflakkee de jeugdbrandweer bloeit en ze deelt de mening van dhr. Oskam dat er geïnvesteerd moet worden in de jeugdbrandweer.

Dhr. Haan vraagt of de huidige opleiding in de volle breedte nodig is voor alle brandweermensen. Mevr. Salet geeft aan dat hier reeds over gesproken is en dat mevr. Trijselaar heeft aangegeven dat dit landelijk moet worden opgepakt. Zowel zij als dhr. Van den Ouden zijn op landelijk niveau in gesprek en zij krijgen steun voor hun ideeën van een aantal andere regio's. Dhr. Haan heeft de indruk dat de brandweer behoorlijk dichtgeregeld is. Dhr. Wagner deelt dit beeld. Dhr. Wagner verzoekt de VRR in kaart te brengen

hoe de 'beren uit de weg geholpen kunnen worden'. Mevr. Trijselaar geeft aan dat een aantal organisatorische maatregelen uit de reorganisatie worden teruggedraaid. Ervaring leert echter dat afbreken makkelijker gaat dan opbouwen. Zij vraagt aanwezigen om naar aanleiding van de middag ideeën die nog opkomen te delen met haar en dhr. Van den Ouden. Ze geeft aan dat het huidige systeem niet meer houdbaar is, maar andere organisatievormen kunnen geld kosten. Zij werkt momenteel scenario's uit om de paraatheidsproblematiek structureel op te lossen. Hierbij wordt gezocht naar maatwerk. Zij zoekt naar mogelijkheden binnen de wet- en regelgeving, maar de veiligheid moet geborgd blijven. Dit is een complexe zoektocht. Alle hulp is welkom in dit proces.

Mevr. Salet dankt de aanwezigen voor hun input. Zij vat samen dat functiedifferentiatie een noodzaak is geworden en dat organisatorische aanpassingen geld kosten. Het is aan de burgemeesters om aan hun gemeenteraden uit te leggen dat er per gemeente maatwerk zal worden geleverd en dat brandweezorg dus per gemeente kan verschillen. Zij verzoekt de aanwezigen om na te denken over de mogelijkheden die hun gemeenten hebben om de VRR te helpen in haar zoektocht.

Dhr. Rensen spreekt zijn waardering uit over het proces dat de VRR heeft opgestart, maar vraagt ook scherpte ten aanzien van het borgen van het minimale niveau van brandweezorg. Mevr. Grootenboer geeft aan dat het Algemeen Bestuur deze ondergrens nooit expliciet heeft vastgesteld. Mevr. Salet merkt op dat het aan het Algemeen Bestuur is om keuzes te maken en vast te stellen wat het minimale niveau zou moeten zijn. Er komt een moment waarop gesproken moet worden over acceptatie van risico's en extra investeringen.

Mevr. Salet sluit de vergadering om 15.50 uur.