



MEMO

Veiligheidsregio Rotterdam Rijnmond

Brandweer



Aan: De leden van het Algemeen Bestuur van de VRR
Van: Jolanda Trijselaar
Betreft: memo paraatheidsproblematiek vrijwillige brandweer
Kopie voor:
AanmaakDatum: 23 mei 2017

Inleiding

De paraatheid van de vrijwillige brandweer in Nederland staat landelijk al meerdere jaren onder druk. Door verschillende (maatschappelijke) ontwikkelingen zijn vrijwilligers met name overdag minder inzetbaar dan vroeger. Ondanks dat de regio Rotterdam-Rijnmond bekend staat als de snelste brandweer van Nederland, zijn de effecten van deze ontwikkelingen ook hier steeds meer merkbaar. Vooral het werven van voldoende vrijwilligers die overdag beschikbaar zijn wordt steeds moeilijker terwijl in een groot deel van onze regio de brandweezorg primair geleverd wordt door vrijwilligers. Daarom is 'vrijwilligheid' als één van de hoofdthema's benoemd binnen het Plan Brandweezorg dat op 5 april 2017 door het Algemeen Bestuur van de VRR is vastgesteld.

De afgelopen maanden is de brandweer aan de slag gegaan om de visie die staat beschreven in het Plan Brandweezorg te vertalen naar concrete plannen. Daartoe is een inventarisatie van paraatheid uitgevoerd met als doel een betrouwbaar en valide beeld te verkrijgen van de dagelijkse paraatheid van vrijwillige eenheden. Er is intensief contact gezocht met vrijwilligers uit de hele regio. In het verleden waren vrijwillige eenheden wel eens geneigd om niet open te zijn over problemen met hun paraatheid uit angst om opgeheven te worden. Door in gesprek te gaan met vrijwilligers en het vertrouwen te creëren dat we samen de paraatheidsproblemen willen en kunnen verhelpen, is de afgelopen maanden een steeds realistischer beeld ontstaan van de knelpunten rondom de paraatheid in onze regio.

Op basis van deze inventarisatie heb ik geconcludeerd dat het paraatheidsprobleem urgenter is dan eerder bekend was. Ik heb daarom samen met het managementteam en de clustercommandanten besloten om op korte termijn een aantal maatregelen te nemen om de dekking van de regio op niveau te houden. Daarnaast wordt momenteel in versneld tempo gewerkt aan een lange termijn oplossing voor het paraatheidsprobleem, als onderdeel van het Plan Brandweezorg.

In dit memo schets ik u de korte termijn acties die zijn ingezet om de komende maanden een voldoende dekkingsniveau in de regio te kunnen garanderen. Daarnaast informeer ik u op hoofdlijnen over de langere termijn maatregelen die ik voornemens ben te nemen.

Korte termijn oplossingen paraatheid

Onderstaande maatregelen zijn reeds genomen of worden binnenkort gestart om het inzicht in de paraatheid te verbeteren, de meest urgente knelpunten op te lossen en het huidige niveau van beschikbaarheid vrijwilligers te behouden en waar mogelijk uit te breiden:

- a) Invoering van slimme pagers (om vroegtijdig zicht te hebben op inzetbaarheid van vrijwillige eenheden).
- b) Inzet van dagdienstmedewerkers met repressieve taak en beroepsmedewerkers uit de 24-uursdienst op vrijwillige posten tijdens kantooruren.
- c) Kazernering en consigneren van vrijwilligers, met name tijdens kantooruren.
- d) Werven en opleiden van dagdienstmedewerkers die een repressieve functie ambiëren.
- e) Bieden van begeleiding aan vrijwilligers die moeite hebben de fysieke testen te halen, zodat (tijdelijke) uitval door het niet halen van het Preventief Periodiek Medisch Onderzoek (PPMO), zo veel als mogelijk voorkomen wordt.
- f) Actieve werving van nieuwe vrijwilligers via nieuwe kanalen, waaronder sociale media.
- g) Uitbreiding invoering beleid 'flexibele voertuigbezetting'.
- h) Plaatsing van een snel interventievoertuig (SIV) met beroepsbezetting op post Hoek van Holland tijdens kantooruren.

Langere termijn oplossingen paraatheid

Het is niet te verwachten dat de beschikbaarheid van vrijwilligers voor de brandweer de komende jaren toe zal nemen. Het systeem van vrijwilligheid 24 uur per dag, 7 dagen in de week, is - zeker in de kleinere dorpskernen - geen houdbaar systeem. Het is dan ook logisch de organisatie van de brandweer aan te passen op de mogelijkheden en onmogelijkheden van vrijwilligheid. Door het nemen van een pakket van maatregelen en het aanpassen van de inrichting van de repressieve brandweerorganisatie verwacht ik toekomstbestendige brandweezorg te kunnen organiseren. Op hoofdlijnen zal dit pakket van maatregelen bestaan uit de volgende onderdelen:

- a. Het opzetten van een brede poule van dagdienstmedewerkers die overdag beschikbaar zijn voor repressieve inzet. Deze poule zal bestaan uit medewerkers met verschillende aanstellingsvormen. Welke aanstellingsvormen (wettelijk) mogelijk en wenselijk zijn zal de komende maanden onderzocht worden.
- b. Het actief benaderen van - en voorlichting geven aan - werkgevers (waaronder gemeenten) om medewerkers beschikbaar te stellen voor de vrijwillige brandweer en onderzoeken op welke wijze het voor werkgevers aantrekkelijker gemaakt kan worden om hun medewerkers in de gelegenheid te stellen om uit te rukken tijdens werktijd.
- c. Het herzien van de materiële spreiding en slagkrachtregeling¹. De beschikbaarheid van vrijwillige eenheden verandert door de jaren heen. De laatste grote wijziging op het gebied van materiële spreiding heeft plaatsgevonden in 2010. Op basis van een inventarisatie onder alle vrijwillige brandweercollèga's naar hun inzetbaarheid is gebleken dat door herverdeling van taken over de posten in de regio de inzetbaarheid van vrijwillige eenheden bevorderd kan worden, zonder afbreuk te doen aan de motivatie. Daarnaast zal de slagkrachtregeling* herzien worden, zodat vrijwillige eenheden niet ongewenst en onnodig belast worden met herbezettingstaken.

¹ De slagkrachtregeling heeft als doel langdurige leegstand van kazernes tijdens een incident te voorkomen. 9 vrijwillige eenheden hebben een extra tankautospuit om tijdens een incident een andere kazerne te kunnen herbezetten. De regeling heeft echter geen draagvlak bij vrijwilligers én werkgevers, omdat men wordt opgeroepen om vervolgens in een andere gemeente in een kazerne de dekking te borgen.

- d. Het toepassen van functiedifferentiatie: In het kader van het Project Versterking Brandweeronderwijs zijn de brandweeropleidingen de afgelopen jaren ingrijpend veranderd. De duur van de opleidingen en studiedruk zijn toegenomen, hetgeen de drempel op brandweervrijwilliger te worden heeft vergroot. Tegelijkertijd is een beweging zichtbaar van steeds verder doorgevoerde specialisatie en vindt momenteel een heroriëntatie op de brandweerdoctrine plaats. Deze ontwikkelingen bieden mogelijkheden om vrijwilligers gericht op te leiden voor situaties waar zij mee geconfronteerd kunnen worden en onnodige studieballast te voorkomen. Aanpassingen dienen echter wel landelijk te worden afgestemd, waardoor dit traject niet op korte termijn kan worden afgerond.
- e. Risicogericht inrichten van de brandweerorganisatie: Invoering van nieuwe standaard voertuigbezetting per kazerne en gebiedsgerichte opkomsttijden.

De brandweer rukt standaard uit met 6 personen en de paraatheid van de brandweer wordt dan ook gebaseerd op het beschikbaar hebben van een volledig bemande tankautospuit op een kazerne. De opkomsttijden zijn bepaald op basis van de kazernespreiding en de gemiddelde uitruktijd van eenheden.

Er zijn echter gebieden in de regio Rotterdam-Rijnmond waar de kans op een incident waarbij daadwerkelijk 6 brandweermensen nodig zijn zeer laag is. Uit de pilot met flexibele voertuigbezetting blijkt dat 85% van de incidenten kan worden afgehandeld met 4 personen of minder. Daarom is op 14 december 2016 het beleid 'flexibele voertuigbezetting' vastgesteld in het Algemeen Bestuur. Hierin staat beschreven onder welke voorwaarden de brandweer in de regio Rotterdam-Rijnmond met een afwijkende voertuigbezetting mag uitrukken.

In de nabije toekomst wil de VRR door het toepassen van een combinatie van preventieve maatregelen, voorlichting en een andere 'standaard' voertuigbezetting, die past bij het risicoprofiel van een bepaald gebied, haar brandweezorg op doelmatige wijze en mede door inzet van vrijwilligers organiseren. Daarnaast wordt op landelijk niveau gewerkt aan een voorstel tot invoering van gebiedsgerichte opkomsttijden. Doel van het voorstel is om de opkomsttijden af te stemmen op de risico's in een specifiek gebied en de mate van preventieve maatregelen die genomen worden. Door de combinatie van een flexibel ingericht systeem van voertuigbezetting, toepassing van gebiedsgerichte opkomsttijden en een praktisch toepasbaar risicobeeld kan in de toekomst bepaald worden wat de meest doelmatige mix van brandweezorg is per gebied.

Samenhang met andere trajecten

a. Loopbaanbeleid beroepsbrandweermensen

Momenteel vindt op landelijk niveau overleg plaats over herziening of volledige vervanging van de 20-jarenregeling binnen het loopbaanbeleid voor beroepsbrandweermensen. De 20-jarenregeling is ingevoerd om medewerkers maar beperkte tijd in een bezwarende functie te laten werken. Met name het werken in 24-uursdienst wordt gezien als bezwarend. De regeling heeft echter geen draagvlak onder werkgevers en werknemers en is daarom ter discussie gesteld. Ik zie mogelijkheden om medewerkers na een beperkt aantal jaren in onregelmatige dienst in te gaan zetten in dagdienst. Zo kunnen de veelal nog fitte en ervaren beroepsmedewerkers behouden blijven voor de repressieve dienst en worden zij niet verplicht om een andere baan te zoeken, terwijl ze bij voorkeur gewoon brandweerman blijven.

b. Onderzoek toepassing Arbeidstijdenwet (ATW) en Arbeidstijdenbesluit (ATB)

In 2016 heb ik in overleg met de Ondernemingsraad Brandweer besloten om nader onderzoek te doen naar de toepassing van de ATW en het ATB bij de brandweer in onze regio. Ik verwacht voor de zomervakantie de conclusies van deze inventarisatie aangeboden te krijgen. De eerste resultaten laten zien dat er nog verbeteringen mogelijk zijn bij het inroosteren van verschillende soorten werkzaamheden van zowel beroepskrachten als vrijwilligers. Het doorvoeren van aanpassingen in onze roostermethodieken op basis van de voorschriften uit de ATW en het ATB kan als consequentie hebben dat er extra beperkingen ontstaan bij het inroosteren van medewerkers en werkzaamheden ten opzichte van onze huidige manier van plannen.

Tenslotte

Ik zie voldoende mogelijkheden om de paraatheidsproblemen structureel op te lossen, maar dit kan niet zonder een ingrijpende aanpassing van de inrichting van onze repressieve brandweerorganisatie en herziening van de uitgangspunten van onze werkwijzen. Wetgeving op het gebied van arbeidsrecht kan leiden tot beperking van mogelijkheden. Flexibilisering van het loopbaanbeleid van beroepsmedewerkers kan juist leiden tot meer mogelijkheden om met name overdag de paraatheid in de toekomst doelmatig te organiseren, zonder afbreuk te doen aan de motivatie van vrijwillige brandweermensen.

Duidelijk is dat het huidige systeem met voornamelijk vrije instroom van vrijwilligers in een groot deel van onze regio niet meer houdbaar is, maar ook de inrichting van onze beroepsorganisatie zal aangepast moeten worden om zo doelmatig mogelijk brandweezorg te blijven leveren.

De brandweer bestaat niet uit een homogene groep medewerkers. De brandweerorganisatie is opgebouwd uit verschillende 'bloedgroepen' en binnen deze groepen is nog sprake van 'couleur locale'. De afgelopen weken is uit intensief overleg met verschillende groepen brandweermensen gebleken dat wensen en mogelijkheden per kazerne en per 'bloedgroep' kunnen verschillen. Bovengenoemde oplossingsrichtingen zullen daarom niet tot draagvlak onder alle brandweermedewerkers leiden. Met andere woorden: een complex onderwerp, waarbij een zorgvuldige afweging per oplossing noodzakelijk is.

Zoals u uit bovenstaande kunt concluderen is er niet één simpele oplossing voor de paraatheidsproblematiek. De komende tijd zal gewerkt worden aan een uitgebreid pakket van maatregelen om de brandweer toekomstbestendig te maken. Welke consequenties hieruit voortkomen, ook in financiële zin, wordt nog nader verkend. De resultaten van deze verkenning worden uiteraard aan het bestuur voorgelegd voor definitieve besluitvorming.