

Brandweer NHN Dialogsessies



10 januari 2022

TOP 5 THEMA'S UIT DE DIALOOGSESSIES



Organisatie en posten

- Verbinding & samenwerking
- Ondersteuning bedrijfsvoering



Vakbekwaamheid

- Vakbekwaam worden
- Vakbekwaam blijven



Incident- bestrijding

- Kerntaken Brandweer
- Differentiëren & specialiseren
- KVT
- Materiaal



Werven en behoud personeel

- Instroom en werving
- Behoud personeel
- Uitstroom personeel



Aansluiting verzorgings- gebied

Er is veel post specifieke input opgehaald. Hier hebben we oog voor, maar de focus gaat nu eerst uit naar de generieke onderwerpen.



ORGANISATIE
EN POSTEN

The illustration shows a scene with several emergency responders. In the foreground, a person wears a dark jacket with 'DVG Noord-Holland Noord' on the back. To the right, a firefighter in a yellow and black uniform is visible, with 'POLITIE' on their sleeve. Another person in the background has a vest that says 'BRANDWEER OFFICER VAN DIENST'. In the background, a sign with a large 'W' and 'SPEC' is visible. The scene is rendered in a stylized, low-poly art style.



ORGANISATIE EN POSTEN

RODE DRADEN



1. *Verbinding & samenwerking*

- De dialoogsessies zijn over het algemeen als prettig en constructief ervaren. Er is brede behoefte aan herhaling. Tegelijkertijd zijn er zorgen over het vervolg op wat er is ingebracht.
- Een deel van de vrijwilligers ervaart de organisatie als bureaucratisch en afstandelijk, hoofdzakelijk door onvoldoende gebruiksvriendelijke systemen en faciliteiten. Een ander deel beschouwt deze afstand als logisch gevolg van professionalisering.
- Een aantal posten geeft aan dat het eigenaarschap voor taken op de post lijkt af te nemen. Denk hierbij aan materiaal/materieel beheer, het organiseren van samenwerkingsoefeningen met buurtposten en lokale activiteiten.
- Communicatie is een pijnpunt. Het wordt ervaren als 'eenrichtingsverkeer' en draagt bij aan Top-down gevoel.
 - Vrijwilligers kijken niet op Victor (beroepsportaal)
 - Mail wordt niet gelezen, apps worden niet optimaal benut

2. *Ondersteuning bedrijfsvoering*

- Het overheersende gevoel is dat ICT vooral gericht is op beroepsorganisatie en in mindere mate op de vrijwilliger. Informatiekanalen worden als gebruiksonvriendelijk ervaren en daardoor niet (optimaal) gebruikt. OKTA, pagers, e-mail en Victor worden daarbij veelvuldig genoemd. Ook wordt de gebruikservaring van vrijwilligers onvoldoende meegenomen in de aanschaf en vervanging van middelen en applicaties.

ORGANISATIE EN POSTEN

GELUIDEN UIT DE POSTEN



1. *Verbinding & samenwerking*

- *“Gun ons twee jaar rust. De afgelopen jaren zijn er al vele veranderingen doorgevoerd en diverse proefballonnetjes opgelaten.”*
- *Postcommandanten worden ervaren als ‘doorgeefluik’ voor informatie vanuit de organisatie.*
- *“Blijf luisteren naar de vrijwilligers en doe er ook iets mee. Er leven een hoop goede ideeën op de werkvloer, maar hier wordt niets mee gedaan.”*

2. *Ondersteuning bedrijfsvoering*

- *“Kijk bij de aanschaf of vervanging van spullen naar de gebruikerswaarde in plaats van economische waarde, vervang iets wat prima voldoet niet alleen omdat het economisch is afgeschreven.”*
- *De organisatie wordt te zakelijk ervaren, mede door ‘onbegrijpelijke’ apps die vrijwilligers moeten gebruiken. Gebruik van de bestaande applicaties ervaart men over het algemeen als omslachtig.*
- *“De bureaucratie is onvoorstelbaar. Facturen indienen voor de vereniging, een te ondertekenen overeenkomst van 6 kantjes als we de pagers krijgen, het zakenmailadres van vrijwilligers, etc.”*



VAKBEKWAAAMHEID



VAKBEKWAAMHEID

VAKBEKWAAM WORDEN – RODE DRADEN



1. De huidige **opleidingen** sluiten niet aan op de huidige praktijk en veranderende samenleving.
2. Veel posten zijn voorstander van **modulair opleiden** (met brand als basis voor iedereen).
Argumenten hiervoor zijn:
 - Meer flexibiliteit voor cursist in tijd/tempo
 - Mogelijkheid om risicogericht op te leiden
 - Per incidenttype volledig en sneller inzetbaar
3. **Brandweerassistent** (verkort opleiden):
 - Voorstanders zien dit vooral als een drempelverlagende maatregel om mensen naar de brandweer te halen, mits doorstroom naar volwaardig manschap wordt gestimuleerd en gefaciliteerd **middels een kopopleiding**.
 - Tegenstanders wijzen op het gevaar van onduidelijkheid in taken en voorspellen een afbreukrisico als het gaat om kwaliteit van brandweezorg.

VAKBEKWAAMHEID

VAKBEKWAAM WORDEN – GELUIDEN UIT DE POSTEN



1. Opleidingen:

- *“Examen doen in zaken die we helemaal niet meer op de auto hebben is echt onzinnig.”*
- *“Er wordt in de opleiding meer gevraagd van nieuwe manschappen dan vooraf gecommuniceerd.”*
- *“Er starten te weinig opleidingen. Wachten op een opleiding is erg demotiverend.”*

2. Modulair opleiden:

- *“Breng het modulair opleiden terug.”*
- *“Zorg voor een levensloopbestendige modulaire opleidingsstructuur en functiemodel.”*
- *“Er moet volle bak aandacht worden gegeven aan het realiseren van een modulaire opleiding. Zo kunnen collega’s die even knel zitten qua tijd makkelijker ‘herstarten’ met een volgende module als ze weer wat tijd hebben.”*

3. Brandweerassistent:

- *“Goed idee, mooie manier om mensen naar de brandweer te lokken met een korte en lichtere opleiding.”*
- *“Wij zijn geen voorstander van vrijwilligers met verkorte opleiding. We zien binnen onze post al veel onervarenheid en ontbreken van praktisch inzicht, daarbij geeft dit onduidelijkheid in taken.”*
- *“Er is genoeg aanwas van vrijwilligers op onze post en de diversiteit aan taken vergt juist breed inzetbare manschappen. De wens voor bijvoorbeeld brandweerassistenten is er zeker niet.”*

VAKBEKWAAMHEID

VAKBEKWAAM BLIJVEN – RODE DRADEN



1. *Ondersteuning posten*

- Het niveau en de kwaliteit van de ondersteuning rondom oefenavonden voldoet over het algemeen niet aan de wensen en verwachtingen van de post. Op enkele posten is men juist lovend over de ondersteuning.

2. *Inhoud oefenprogramma*

- Een groot deel van de posten geeft aan dat het oefenprogramma is verouderd en onvoldoende aansluit op hedendaagse en lokale risico's. **De oefenprogramma's sluiten daarnaast onvoldoende aan op de opleidingen.**
- Men noemt ontwikkelingen rondom de energietransitie en de daaruit voortvloeiende risico's veelvuldig als leerbehoefte. Een aantal posten maakt zich daadwerkelijk zorgen over het handelen bij incidenten van deze aard.

VAKBEKWAAMHEID

VAKBEKWAAM BLIJVEN – GELUIDEN UIT DE POSTEN



1. Ondersteuning posten

- *“De veiligheidsregio heeft geen (goed) overzicht van de geoefendheid van de posten.”*
- *“Oefencoaches zijn nu vooral leverancier van oefenmateriaal. Er is juist behoefte aan echte vakinhoudelijke kennis, dit is bijna niet meer op te brengen als vrijwilligerspost.”*
- *“Wij worden vanuit vakbekwaamheid al langere tijd niet bediend op het juiste niveau. Eigenlijk organiseren wij op dit moment te veel zelf.”*
- *“Vakbekwaamheid in 1,5 uur onder de knie krijgen is bijna niet behapbaar.”*
- *“Oefeningen worden over de schutting gegooid. Door te weinig kennis of uitleg over de oefening worden de leerdoelen niet gehaald.”*

2. Inhoud oefenprogramma

- *“Vakbekwaamheid mag meer basaal, eerst vier elementaire basisoefeningen en dan een exotische oefening.”*
- *“Thematisch oefenen raakt verloren door de kwaliteitsdaling van het vakbekwaamheidsprogramma. Nieuwe leden krijgen hierdoor de overstijgende risico's, tactische en technische bijzonderheden te beperkt mee.”*
- *“We zouden meer willen oefenen in uitrukken die vaak voorkomen in ons eigen gebied en de omliggende gebieden als 2e TS, daarbij dus ook meer gezamenlijk oefenen met deze posten op middelincidenten.”*
- *“Laat ons ook op andere locaties realistisch oefenen dan Wijster.”*



INCIDENTBESTRIJDING

The illustration shows a group of emergency responders at an incident scene. In the foreground, a person is wearing a dark jacket with 'DVDG Noord-Holland Noord' on the back. To their right, another person is wearing a high-visibility vest with 'BRANDWEER OFFICER VAN DIENST' on the back. Further right, a person is wearing a high-visibility jacket with 'POLITIE' on the sleeve. In the background, there is a sign with a large orange 'W' and the word 'SPEC' below it. The scene is set outdoors with a building and a street lamp visible.

INCIDENTBESTRIJDING

RODE DRADEN



1. *Differentiëren & Specialiseren*

- Een minimale bezetting van een volledig opgeleide TS4 wordt breed gedragen.
- De meningen lopen sterk uiteen over het differentiëren van taken en middelen op basis van lokale risico's.
- Afschalen van taken op vitale posten wordt over het algemeen als onwenselijk beschouwd.
- Slechts bij structurele personele problemen binnen een post, ziet men kans in het hybridemodel.
- Op het vlak van werken met dieren, IBGS en THV ziet een deel van de posten mogelijkheid om dit (gedeeltelijk) bij gespecialiseerde posten te beleggen.

2. *Kerntaken brandweer*

- Vrijwel unaniem wordt aangegeven dat iedere post basisbrandweezorg moet kunnen uitvoeren.
- Het ontbreekt aan eenduidig beeld wat onder basisbrandweezorg wordt verstaan.

3. *KVT*

- Een groot deel van de posten geeft aan dat KVT-wisselingen onwenselijk zijn, omdat dit goede voorbereiding op het verzorgingsgebied in de weg staat en onderlinge concurrentie versterkt.

4. *Materiaal*

- De behoefte om qua materialen en middelen meer mee te gaan met de tijd, wordt breed ervaren.
(o.a. O-bundels en MDT worden veelvuldig genoemd)

INCIDENTBESTRIJDING

GELUIDEN UIT DE POSTEN (I)



- **Differentiëren & Specialiseren**

- Voorstanders van differentiëren: we willen graag optimaal voorbereid zijn op het eigen verzorgingsgebied en zien kansen in het verhogen van het vakmanschap door meer praktijkervaring met bepaalde incidenttypen.
- Tegenstanders van differentiëren: we voorzien problemen bij onderbezetting, onderlinge uitwisselbaarheid en overzichtelijkheid voor operationeel leidinggevenden. Tevens verhoogd het risico op het ervaren van machteloosheid, indien ploegen niet meer overal op zijn voorbereid.
- *“We sluiten nog liever de post, dan dat we mensen degraderen” versus “Afschalen als uiterste noodgreep, alleen als we de broek anders niet kunnen ophouden”.*
- *“HV-inzetten hebben we amper, gereedschap mag eraf, dat scheelt oefenen. Niet reëel dat we hier echt goed in worden met zo weinig HV-uitrukken.”*
- *“We zijn niet gespecialiseerd in IBGS. Maak hier een post specialist voor die ook bij gaslekken aankomt en weet wat ze moeten doen. Als het nu voorkomt lopen we risico, we trainen te weinig op gaslekken.”*
- *“De vrijwillige brandweer is teveel gericht op veelvoud aan taken, behoud van wat er altijd al was, op ‘onze klus’ en er zo snel mogelijk zijn. Daarnaast is er sprake van overschatting van wat men aankan. Maar ook als organisatie accepteren we nog teveel, waardoor veelal op het randje van veiligheid wordt opgetreden.”*

INCIDENTBESTRIJDING

GELUIDEN UIT DE POSTEN (II)



- **Kerntaken brandweer**
 - *“Waar is de brandweer van? Zijn we dienstverleners of hulpverleners? Horen nieuwe crisistypen en veilig leven bij ons? Het bellen van de brandweer lijkt makkelijker te worden.”*
- **KVT**
 - *“KVT-grenzen veranderen omwille van de snelste hulp, dat is tegenstrijdig met de beste hulp, want hierdoor wissel je van gebied. Daarnaast versterkt het handmatig statussen concurrentie in plaats van samenwerking.”*
- **Materiaal**
 - *“O-bundels passen hier in ons verzorgingsgebied, maar hier hoort ook een goed vakbekwaamheidsprogramma bij.”*



WERVEN EN BEHOUDEN PERSONEEL



WERVEN EN BEHOUDEN

RODE DRADEN



1. *Instroom en werving*

- De uitdaging om vrijwilligers te vinden en behouden wordt door een groot deel van de posten herkend.
- Opleiden van repressief personeel wordt als een uitdaging gezien. Het tekort aan opleidingscapaciteit wordt hierbij als voornaamste reden genoemd.
- De pilot werving en selectie in West-Friesland ervaart men als zeer positief.
- Het beperkte woningaanbod wordt veelvuldig genoemd als een belemmerende factor voor het werven van jonger personeel.

2. *Behoud personeel*

- Een groot deel zegt moeite te hebben met het gemotiveerd houden van vrijwilligers. Het idee heerst dat het verantwoordelijkheidsgevoel van de huidige vrijwilliger afneemt.
- Verschillende posten noemen de huidige opzet van de PPMO als **een van de redenen** voor onnodige uitstroom van vrijwilligers.

3. *Uitstroom personeel*

- Een groot deel van de posten voorziet op termijn problemen door vergrijzing.

WERVEN EN BEHOUDEN

GELUIDEN UIT DE POSTEN



1. Instroom en werving

- *“Middels een pilot is een goed begin gemaakt met inzetten op regionaal gecoördineerde werving.”*
- *“We ervaren problemen om een plek in een opleiding te vinden voor (nieuwe) leden, zowel voor manschap, pompbediener, als bevelvoerder.”*
- *“De aanwas van nieuwe brandweermensen hangt ervan af of er betaalbare starterswoningen beschikbaar komen.”*

2. Behoud personeel

- *“Rondkrijgen van de roosters is steeds moeilijker. Dit geldt met name overdag, zaterdag en op feestdagen. Minder mensen zijn bereid diensten te draaien.”*
- *“Op de huidige PPMO stranden ook mensen die nog prima kunnen functioneren, maar moeite hebben met enkele onderdelen. De tunnel, het balstoten en de staimaster zijn breekpunten en niet representatief voor de praktijk.”*

3. Uitstroom personeel

- *“De brandweer verliest aan loyaliteit. Mensen hebben tegenwoordig meer hobby’s en maken keuzes. We dienen rekening te houden met een kortere doorlooptijd van vrijwilligers.”*