



PROJECTPLAN OPERATIE VLAM



Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	3
1.1	Aanleiding	3
1.2	Proces.....	3
1.3	Leeswijzer	4
2	Vooronderzoek.....	5
2.1	Feiten	5
2.2	Definitie thema's	6
2.3	Beleving en ambitie	8
3	Inrichting Operatie VLAM.....	12
3.1	Projectnaam.....	12
3.2	Opdracht	12
3.3	Scope en randvoorwaarden.....	12
3.4	Projectorganisatie.....	13
3.5	Inrichting projecten	15
4	Communicatie.....	19
	Bijlage: Relatie met lopende projecten	21

1 Inleiding

Voor u ligt het projectplan voor Operatie VLAM¹. In deze inleiding is uitgewerkt wat de aanleiding is om tot deze operatie te komen. Ook is beschreven welk proces is gevolgd om tot dit projectplan te komen. Er is namelijk al veel onderzoek, beeldvorming en afstemming voorafgegaan aan dit plan.

1.1 AANLEIDING

Vrijwilligers zijn voor de brandweerorganisatie van levensbelang. Daarom zet de Brandweer Gelderland-Zuid fors in op het vinden, binden en boeien van vrijwilligers, nu en in de toekomst. De aanleiding daarvoor is drieledig.

- Vrijwilligheid komt landelijk steeds verder onder de druk te staan. Mensen binden zich steeds minder makkelijk voor een lange tijd aan een organisatie. Dit vraagstuk is in Brandweer Nederland al langere tijd één van de voornaamste agendapunten. Dit project sluit daarmee aan op de landelijke agenda brandweezorg en het programma vrijwilligheid van het veiligheidsberaad.
- De concrete (juridische) ontwikkeling met betrekking tot Wnra en taakdifferentiatie vraagt om een herbezinning op vrijwilligheid en de rol van lokale posten.
- Regionaal is sprake van een operationele uitdaging maar zeker ook een personale uitdaging met betrekking tot het vinden, binden en boeien van vrijwilligers.

Vrijwilligheid bij de brandweer is een thema dat ons allemaal raakt. Hoewel dit project geïnitieerd is vanuit de bestuurlijke eendaagse van de brandweer, is het eigenaarschap breder; in ieder geval gemeenten, vrijwilligers, de ‘koude’ brandweerorganisatie en werkgevers zijn nadrukkelijk betrokkenen in dit vraagstuk. Daarom zijn in de aanloop naar dit projectplan veel van deze betrokken partijen geraadpleegd.

1.2 PROCES

Het vooronderzoek om te komen tot dit projectplan bestaat uit drie aspecten: feiten, beleving en ambitie. In onderstaande afbeelding is dit gevisualiseerd.



In de feitenfase is gestart met een ‘foto’ van de bestaande situatie, met aandacht voor landelijk, regionaal en vrijwilligers beeld. Vanuit het kernteam zijn beschikbare gegevens rondom vrijwilligheid verzameld en opgenomen in een feitenrapportage. Deze feiten zijn geanalyseerd en vervolgens samengevat in vijf thema’s, als clustering van alle verzamelde feiten.

¹ VLAM is een acroniem voor de zinsnede: Vrijwilligheid is van Levensbelang voor ons Allemaal, vandaag en (over)Morgen. Verderop in dit projectplan is deze naamgeving verder toegelicht.

Deze thema's vormden de kapstok voor het gesprek over de beleving van de feiten en de huidige situatie en de ambities voor de toekomst. Bij het Brandweer MT, het MT Bedrijfsvoering, afdeling crisisbeheersing, de adviseurs openbare orde en veiligheid en de teamleiders brandweer is opgehaald wat er leeft met betrekking tot brandweervrijwilligheid in onze regio.

Omdat de vrijwilligers centraal staan bij de opdracht zijn er twee avonden belegd waarbij alle vrijwilligers uit de regio uitgenodigd waren en waarbij om hun input is gevraagd. Dit alles heeft geleid tot een beeld van de beleving en ambitie van de diverse doelgroepen.

De feiten en de beleving en ambitie vormen het fundament van dit plan van aanpak. De vijf geformuleerde thema's worden gebruikt bij de inrichting van de verschillende projecten.

1.3 LEESWIJZER

In het eerstvolgende hoofdstuk nemen we u mee in de belangrijkste uitkomsten van het vooronderzoek: feiten, beleving en ambitie. De inhoudelijke kapstok die hieruit volgt is namelijk essentieel voor de vormgeving van het project. Met name de gedefinieerde thema's spelen hierin een rol. In hoofdstuk 3 is de inrichting van Operatie VLAM uitgewerkt. Aan de orde komen onder meer de opdracht inclusief afbakening (scope en randvoorwaarden), toelichting op de projectorganisatie en een eerste opzet voor de inrichting van de afzonderlijke projecten. Ten slotte is in hoofdstuk 4 een basis uitgewerkt van het te hanteren communicatieplan ten behoeve van Operatie VLAM.

2 Vooronderzoek

Het vooronderzoek is te verdelen in drie aspecten: feiten, beleving en ambitie. Het proces hiervoor is kort toegelicht in paragraaf 1.2. Dit hoofdstuk geeft zicht op de uitkomsten van de feiten (2.1), de vertaling naar de thema's (2.2) en vervolgens de beleving en ambitie (2.3). Omdat deze in dezelfde bijeenkomsten zijn opgehaald is dit verwerkt in één paragraaf. Bovendien hangen beleving en ambitie samen en zijn ze vaak elkaars tegenovergestelde: als in de beleving iets wordt gemist, is de logische ambitie om dit op te lossen.

2.1 FEITEN

De eerste stap om tot dit projectplan te komen was het opstellen van een feitenrapportage. Op basis van landelijke rapporten, regionale documenten en de paraatheidsbeelden zijn er drie *foto's* gemaakt. De inhoud van elke foto op hoofdlijnen is hieronder weergegeven.



Het doel van deze feitenrapportage is drieledig:

1. Een **gedeelde beeld** creëren van de huidige situatie, waarbij de 'ruis' van de beleving zoveel als mogelijk wordt voorkomen. Op deze manier creëren we een zo objectief mogelijke basis voor de uitwerking van de gewenste toekomst.
2. Een **startpunt voor analyse** markeren, die zicht geeft op de uitdagingen waar de regio Gelderland-Zuid voor staat. Deze interpretatie van de feiten is in het document opgenomen om urgentiebesef te creëren en de uitdagingen inzichtelijk en 'tastbaar' te maken.
3. Een inventarisatie uitvoeren voor **thema's** van het programma op basis van de feiten en daarbij behorende analyse.

2.2 DEFINITIE THEMA'S

Na het opstellen van de feitenrapportage is een lijst van ruim dertig analysepunten opgesteld. Deze is integraal opgenomen in de feitenrapportage. Om tot een werkbaar geheel te komen, is besloten deze lijst van analysepunten te consolideren tot vijf leidende thema's. Hiernaast zijn deze thema's weergegeven.

Het thema 'Ontwikkeling rondom vrijwilligheid' heeft betrekking op het landelijk en regionaal niveau. Dit thema is kaderstellend voor de andere thema's. De andere thema's hebben betrekking op het lokale en regionale niveau.

Van belang is helder te hebben wat de thema's inhouden. Daarom is hieronder een beknopte uitwerking per thema gegeven, met definitie van de opdracht (wat is de essentie van dit thema?) en opsomming van de belangrijkste feiten. Uiteraard dient de feitenrapportage als *onderlegger* bij alle thema's.



Thema: Ontwikkelingen rondom vrijwilligheid

OPDRACHT	Het volgen van landelijke en regionale ontwikkelingen met betrekking tot brandweertzorg en vrijwilligheid, zodat brandweer Gelderland-Zuid hier goed op kan aansluiten én anticiperen.
FEITEN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Landelijk programma, onderzoeken en denktank ▪ Veel brandweerregio's ontwikkelen pilots en projecten ▪ Wijziging in wet- en regelgeving, o.a. taakdifferentiatie ▪ De aard en complexiteit van incidenten waarbij de brandweer betrokken is aan het veranderen ▪ Het klassieke beeld van de brandweer (branden blussen) sluit steeds minder aan op de realiteit ▪ Maatschappelijke ontwikkelingen zijn van impact op de invulling van vrijwilligheid van de toekomst

Thema: Rol en functie lokale posten

OPDRACHT	Hoe kunnen we de rol en functie van de lokale post zo vormgeven, dat het werk van vrijwilligers zo aantrekkelijk mogelijk wordt en waarbij tegelijk de binding en beschikbaarheid van vrijwilligers wordt verbeterd?
FEITEN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De regio telt 36 brandweerposten, met elk een eigen context en historie ▪ Rol van de brandweerpost in het algemeen beperkt tot kerntaak: ondersteunen van de brandweer ▪ Beschikbaarheid vrijwilligers onder druk; met name overdag en voor sleutelfuncties ▪ Afgelopen jaren geïnvesteerd in beter inzicht en faciliteren van posten (o.a. Precom en inrichting Bureau paraatheid) ▪ Ontwikkeling van aanbod gestuurd naar risico gericht ▪ Behoeftte aan planbaarheid wordt groter

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Balans input-output slaat negatief uit voor motivatie: veel inspanning, weinig uitrukken, vaak achterlichten zien ▪ Belangrijk voor vrijwilligers is het goede groepsgevoel: saamhorigheid, lokaal evenement, gezelligheid aan de bar etc.
--	---

Thema: Personeelsbestand

OPDRACHT	Hoe kunnen we inzicht krijgen in ons huidige personeelsbestand en komen tot een strategische inzet voor de komende jaren, zodat de regio en de posten een gebalanceerd, divers en goed toegerust personeelsbestand krijgen en behouden?
FEITEN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weinig gegevens van vrijwilligers worden vastgelegd, waardoor het zicht op het personeelsbestand beperkt is ▪ Gezonde mix van leeftijd, achtergrond en functies op de posten is nodig (balans!) ▪ Geen regionale campagnes voor werving, dit ligt vooral bij de posten ▪ Geen regionaal strategisch personeelsbeleid als basis voor werving (vinden) én binden/boeien ▪ Vergrijzing van sleutelfuncties binnen enkele jaren ▪ HR-cyclus minimaal vormgegeven, doorstroom is beperkt ▪ Over de leer- en ontwikkelmogelijkheden zijn veel vrijwilligers ontevreden

Thema: Verbinding posten en regio

OPDRACHT	Wat is nodig en gewenst om tussen regio en posten wederzijds een goede verbinding en samenwerking te bewerkstelligen?
FEITEN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regionale activiteiten zijn op dit moment vooral gericht op de leiding van de post ▪ Connectie vanuit 'de organisatie' met 'de werkvloer' wordt gemist ▪ Waardering is belangrijk, zeker over zaken die geregeld worden voor de post en de lokale gemeenschap ▪ Intermenselijke in besluitvorming wordt gemist ▪ Onvoldoende zicht op de wensen van de vrijwilliger ▪ Zichtbaarheid is aandachtspunt

Thema: Verbinding met werkgevers

OPDRACHT	Vrijwilligers doen het werk voor de brandweer veelal naast hun hoofdberoep. Hoe kunnen we de werkgevers van (toekomstige) vrijwilligers op een positieve manier verbinden aan de brandweer?
FEITEN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Steeds meer vrijwilliger werken buiten het verzorgingsgebied van de post ▪ Het hoofdberoep is voor veel vrijwilligers de reden dat men (op de dag) niet of maar beperkt beschikbaar is ▪ Verbinding met werkgevers vanuit de regio is er nauwelijks maar is landelijk wel als kernpunt benoemd

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Landelijke onderzoeken zien kansen en aangrijpingspunten om als brandweer nadrukkelijker samen te werken met werkgevers, zoals flexibele arbeid en intensievere samenwerking
--	--

2.3 BELEVING EN AMBITIE

In de zomer van 2020 zijn ‘belevingssessies’ georganiseerd voor verschillende betrokkenen in de regio: het Brandweer MT, het MT Bedrijfsvoering, afdeling crisisbeheersing, de adviseurs openbare orde en veiligheid en de teamleiders brandweer. Onderstaande tabel geeft de beleving en ambities weer op de diverse thema’s.

Thema	Beleving en ambities
ONTWIKKELINGEN RONDOM VRIJWILLIGHEID	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aansluiten en volgen van landelijke en regionale ontwikkelingen is zeer van belang bij verdere vormgeving van operatie VLAM en de uit te voeren projecten. ▪ Naast ontwikkelingen rondom brandweertzorg zijn ook dynamieken in samenleving, lange termijn trends en ontwikkelingen en bijvoorbeeld demografische ontwikkelingen van belang. ▪ Taakdifferentiatie is een belangrijke ontwikkeling die forse impact gaat hebben op een groot deel van de uit te voeren projecten. ▪ Beeld is dat vrijwilligheid bij de brandweer steeds meer vraagt van mensen. Dit leidt tot spanning tussen vrijwilligheid en het voldoen aan eisen. Hoe houden we het leuk?
ROL EN FUNCTIE LOKALE POSTEN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De eigen cultuur van posten is belangrijk, het gevoel ‘de post is van het dorp’ mag weer meer terug komen. ▪ De post mag een bredere (maatschappelijke) functie in het dorp vervullen dan alleen maar als uitrukpost dienst doen. Wellicht spelen posten een rol in de veiligheidsbeleving bij burgers. ▪ Inrichting post moet passen binnen tijdsgeest, met bijvoorbeeld mogelijkheden voor werkplekken. ▪ Brandweer(post) kunnen we veel breder inzetten, wellicht bij ontwikkelingen in het sociaal domein en in een preventieve rol.
PERSONEELSBESTAND	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Strategisch beleid op personeel is wenselijk, maar zal een flinke uitdaging worden. ▪ Beeld is dat het voor vrijwilligers belangrijk is om binding met het dorp te ervaren én waardering te ontvangen. ▪ Het huidige personeelsbestand is niet altijd een goede afspiegeling van de samenleving. Per dorp / post is dit verschillend en moet het in de toekomst passend zijn. Daarom is het goed om ook te werven via lokaal belangrijke instanties en personen (voetbalclub, dominee, influencer etc.). ▪ In het algemeen zouden we als brandweer meer moeten inzetten op diversiteit. ▪ De huidige inspanning en belasting van vrijwilligers is eigenlijk onevenredig met het resultaat. Is hier niet iets in te doen?

<p>VERBINDING POSTEN EN REGIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aansluiting van regio op de post kan beter, er heerst een gevoel van 'wij-zij'. ▪ Vanuit de regio is het niet gemakkelijk om alle posten goed geïnformeerd te houden, bijvoorbeeld over ontwikkelingen bij risicobeheersing of crisisbeheersing. ▪ Belangrijk dat het besef er is dat de brandweerregio een gegeven is; dit is onomkeerbaar. Het gaat er nu om goede verwachtingen aan beide kanten te hebben en daarop te organiseren. ▪ Betrokkenheid van posten op de regio is zeer beperkt, mensen willen vooral meedenken met zaken die de eigen post en/of functie raken. Wanneer lokaal en regionaal betrokken zijn?
<p>VERBINDING MET WERKGEVERS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Voor huidige vrijwilligers hebben we in het algemeen niet in beeld wie de hoofdwerkgever is. ▪ Investeren in onderlinge verbinding leidt tot meer begrip en maakt het mogelijk om betere onderlinge afspraken te maken. ▪ Belangrijk is het creëren van een win-win situatie met werkgevers. ▪ Het zou mooi zijn als het bevorderen van leer- en ontwikkelmogelijkheden binnen de lokale gemeenschap leidt tot meer binding van de brandweervrijwilligers. ▪ Gemeenten kunnen ook heel goed hoofdwerkgever zijn en zijn door de regio uiteraard goed vertegenwoordigd. Wellicht liggen hier kansen.

Op 8 en 9 september 2020 zijn een tweetal vrijwilligersavonden georganiseerd. Tijdens deze avonden zijn de vrijwilligers geïnformeerd over Operatie VLAM en is hun beleving en ambitie opgehaald betreffende diverse onderwerpen. In onderstaande tabellen is een samenvatting hiervan opgenomen.

De toekomst	
<p>HOE ZIET DE VRIJWILLIGER VAN DE TOEKOMST ERUIT?</p>	<p>Een aantal vrijwilligers is tevreden met het huidige takenpakket. Die is uitdagend en dat moet vooral behouden worden. Anderen zien mogelijkheden tot uitbreiding van het takenpakket met niet-repressieve taken of het vergroten van de flexibiliteit van het takenpakket. Dit schept mogelijkheden tot het verkorten van de opleidingen en voor het flexibeler indelen van opleidingstijd.</p>
<p>HOE ZIET DE POST VAN DE TOEKOMST ERUIT?</p>	<p>Een aantal vrijwilligers is tevreden met de post zoals die nu is en ziet geen reden tot verandering. De zelfstandigheid van de post en het gevoel van eigenheid blijft van belang. Een deel van de vrijwilligers vindt het belangrijk dat de post in de toekomst nog meer zichtbaar is en midden in de maatschappij staat. Daarnaast zien sommigen mogelijkheden om de functies van de post in de dorpsmaatschappij te verbreden door de post beschikbaar te stellen voor andere organisaties. Ook het uitbreiden van de faciliteiten en de mogelijkheden voor het creëren van werkplekken is een kans.</p>

<p>WAAR EN HOE VINDEN WE DE VRIJWILLIGER VAN DE TOEKOMST?</p>	<p>Het vinden van vrijwilligers begint bij het vergroten van de bekendheid en het zichtbaar zijn in de samenleving. Een aantal concrete ideeën zijn daarvoor geopperd. Daarbij is het van belang dat de drempel voor nieuwe vrijwilligers zo laag mogelijk wordt gemaakt. Dit kan bijvoorbeeld door het verkorten van de opleidingsduur. Informatievoorziening naar werkgevers en de verbinding met hen wordt gezien als een kans voor het vergroten van de wervingsmogelijkheden. Daarnaast blijft het inzetten op de jeugd door het bezoeken van scholen en het investeren in de jeugdbrandweer belangrijk.</p>
---	---

De regio	
<p>VAKBEKWAAMHEID</p>	<p>Vrijwilligers hebben behoefte aan meer ondersteuning bij het oefenen. Daarnaast zijn er ideeën voor een andere (grotere) invulling van de oefeningen. Er is behoefte om oefeningen meer in samenspel te doen met post uit de regio. Een aandachtspunt is de opleiding. De inhoud van de opleiding sluit niet altijd aan op de praktijk en de belasting voor de vrijwilliger is te hoog. In het algemeen wordt aandacht gevraagd voor een betere aansluiting van vakbekwaamheid met de praktijk.</p>
<p>OPERATIONELE DIENST</p>	<p>De operationele grenzen zijn voor veel vrijwilligers onbegrijpelijk. Voor de vrijwilliger is de indeling niet transparant wat leidt tot het gevoel oneerlijk behandeld te zijn. De betrokkenheid en communicatie met de post blijft een aandachtspunt.</p>
<p>MATERIEEL</p>	<p>Veel vrijwilligers onderstrepen dat het materiaal dat ze wel of niet nodig hebben sterk per post verschilt. Daarom vinden ze maatwerk bij de keuzes over materieel belangrijk. De vrijwilligers hechten waarde aan het materiaal waarover ze momenteel beschikken en zien daar het liefst geen verandering in. Daarnaast wordt er veel belang gehecht aan overleg en invloed betreffende de materiaal keuzes. Duidelijkheid en goede communicatie kunnen bijdragen aan het begrip en draagvlak.</p>
<p>FACILITAIR</p>	<p>Qua facilitaire zaken kunnen een aantal quick wins behaald worden door de huidige ongemakken op te lossen. Vrijwilligers hebben de behoefte om facilitaire zaken ook zelf op te pakken. De verbinding tussen de posten en de afdeling facilitair zou gemakkelijker vormgegeven moeten worden.</p>
<p>HRM</p>	<p>Vooral op de verbinding met de vrijwilliger is nog veel winst te behalen. Zowel in de communicatie als in de bereikbaarheid. Daarnaast is er behoefte aan ondersteuning bij de werving.</p>
<p>ICT</p>	<p>Eenvoud is voor de vrijwilliger heel belangrijk. Veel van hen geven aan dat er momenteel gebruik wordt gemaakt door teveel verschillende systemen. Daarvoor zijn verschillende inloggegevens nodig die ook nog eens vaak wijzigen. Ook is er behoefte aan meer ondersteuning en communicatie bij het gebruik van ICT. Een aantal concrete verbeter ideeën worden aangedragen.</p>
<p>MANAGEMENT</p>	<p>Een deel van de vrijwilligers waardeert het als het management de post bezoekt en in gesprek gaat. Een ander deel van de vrijwilligers</p>

	ziet die rol meer voor de teamleider of groepschef. Op communicatiegebied is behoefte aan duidelijkheid en terugkoppeling.
--	--

Top 3 drijfveren

1. (60%)*	Burgerhulpverlening / lokale gemeenschap
2. (17%)*	(Fysieke) actie / dynamiek / spanning
3. (10%)*	Vakmanschap (leren en anderen iets willen leren)

* de overige 3% heeft op andere drijfveren gestemd.

Wat moet blijven?

14 STEMMEN	Saamhorigheid / Binding / Teambuilding
6 STEMMEN	Gezelligheid
6 STEMMEN	Behoud postidentiteit
4 STEMMEN	Lokale betrokkenheid gemeenschap
4 STEMMEN	Gevarieerd/ goed oefenprogramma
4 STEMMEN	Vaardigheidstoetsen
4 STEMMEN	Betrokkenheid
2 STEMMEN	Mogelijkheid tot (gezamenlijk) sporten
2 STEMMEN	Goede opleidingen / doorgroei
2 STEMMEN	Leuk takenpakket (diversiteit)
2 STEMMEN	Waardering
2 STEMMEN	Openheid
2 STEMMEN	Zelfstandigheid binnen kaders

Wat moet beter?

14 STEMMEN	PPMO (geen stairmaster, trap ipv stairmaster, onderscheid leeftijd/geslacht)
8 STEMMEN	Flexibiliteit/vrijheid/zelfstandigheid/maatwerk post
6 STEMMEN	Laten meedenken / meer betrokkenheid / inbreng
6 STEMMEN	Duidelijkheid / communicatie
5 STEMMEN	Operationele grenzen / gebied koppelen aan gemeentegrenzen (betrokkenheid)
4 STEMMEN	Werving / begeleiding nieuwkomers / vereenvoudigen aanstellingsproces
4 STEMMEN	Minder verplichtingen
3 STEMMEN	Meer gelijkmatige verdeling van de uitrukken onder vrijwilligers
3 STEMMEN	Meer betrokkenheid materieel/materiaal
3 STEMMEN	(Zwaarte) opleiding
3 STEMMEN	Keep it simple (minder regels)
3 STEMMEN	Bindingsavond niet alleen voor kader / Teambuilding (ook met omliggende posten)
3 STEMMEN	Verbeteren waardering (ook thuisfront)
3 STEMMEN	Minder log / minder schaalvergroting

3 Inrichting Operatie VLAM

Met de verzamelde feiten en de gebundelde beleving en ambitie van alle doelgroepen komen we tot de definitie en inrichting van Operatie VLAM.

3.1 PROJECTNAAM

Het invullen van deze opdracht is van essentieel belang voor de toekomst. De naamgeving van het project moet passen bij de opdracht en de dynamiek die dit veronderstelt. Als projectnaam is gekozen voor 'Operatie VLAM'. Het woord 'operatie' geeft aan dat dit project vol actie en daadkracht zit. Dit sluit aan bij de noodzaak om vrijwilligers te vinden, binden en te boeien. 'VLAM' is de afkorting van:

- Vrijwilligheid
- is van Levensbelang
- voor ons Allemaal
- voor nu & (over)Morgen

Dat vrijwilligheid van levensbelang is sluit aan bij de noodzaak tot het vinden en binden & boeien van vrijwilligers. Operatie VLAM is voor alle betrokkenen relevant en vraagt daarom co-creatie en betrokkenheid van diverse doelgroepen. De toekomstbestendigheid van vrijwilligheid is verwoord in het 'voor nu & (over)morgen'.

3.2 OPDRACHT

De opdracht voor Operatie VLAM luidt als volgt: *kom tot een toekomstbestendige inrichting van vrijwilligheid, waarin in ieder geval continuïteit en flexibiliteit belangrijke kernwaarden zijn.*

De opdracht richt zich op het optimaal vormgeven van het vinden, binden en boeien van vrijwilligers in co-creatie met gemeenten, werkgevers, burgers, vrijwilligers en de veiligheidsregio Gelderland-Zuid en is in lijn met het programma vrijwilligheid van de Raad van Commandanten.

3.3 SCOPE EN RANDVOORWAARDEN

Operatie VLAM is gericht op het vinden, binden en boeien van repressieve vrijwilligers voor alle posten in de veiligheidsregio Gelderland-Zuid, nu en in de toekomst. Daarbij onderscheiden we de volgende randvoorwaarden:

- De toekomstige inrichting van vrijwilligheid is logisch verbonden met de repressieve beroepsorganisatie;
- De toekomstige inrichting van vrijwilligheid kent een duidelijke samenhang met het kader paraatheid en andere projecten binnen de VRGZ;
- De inrichting van vrijwilligheid wordt gedragen en ondersteund door alle sectoren van de veiligheidsregio Gelderland-Zuid;
- De gemeenten van Gelderland-Zuid worden actief betrokken en delen in het eigenaarschap voor dit project;

- De toekomstige inrichting van vrijwilligheid is passend binnen de huidige en nieuwe wet- en regelgeving (onder andere taakdifferentiatie, WNRA), de maatschappelijke ontwikkelingen en de ontwikkeling van brandweezorg in het bijzonder;
- De kansen en mogelijkheden met betrekking tot de niet-repressieve vrijwilligheid worden meegenomen;
- De ontwikkelingen en oplossingen in andere veiligheidsregio's rondom vrijwilligheid worden meegewogen.

Buiten de scope valt:

- De inrichting van incidentbestrijding (denk bijvoorbeeld aan: Brandweezorgplan 2.0, inrichting van TS-Flex concept). De uitkomst van dit project kan daarvoor wel behoefte stellend zijn.

3.4 PROJECTORGANISATIE

Belangrijk is om voor de uitvoering van Operatie VLAM een goede projectorganisatie in te richten. Hierin moeten enerzijds alle thema's en projecten goed opgenomen kunnen worden, anderzijds is het essentieel dat alle betrokkenen hier op een goede wijze in vertegenwoordigd worden.

Vijf thema's, vijf projecten

De inrichting van Operatie VLAM volgt daarom de vijf thema's die zijn voortgekomen uit de analyse van de feiten. Door alle betrokkenen zijn deze thema's namelijk (h)erkend als vraagstukken die binnen dit project centraal moeten staan. Elk project richt zich op één thema. De projectleiders op deze vijf thema's komen vanuit de verschillende organisatie onderdelen; op deze wijze wordt ook gewerkt aan 'kruisbestuiving' van kennis en ervaringen binnen de organisatie. Het is mogelijk om binnen een project een (tijdelijke) werkgroep op te richten voor het onderzoeken of uitwerken van concrete zaken bij dit project.

Een overkoepelend kernteam

De samenhang tussen de projectgroepen wordt geborgd door het kernteam, waarin de projectleiders van de vijf thema's en de aansturing van de gehele Operatie VLAM samenkomen. De manager brandweer Operationele Dienst, Annemieke Bloemendaal, treedt hierin op als ambtelijk opdrachtgever en wordt ondersteund door externe projectleiding vanuit SQALE².

Eenduidige sturing door de stuurgroep

Het kernteam bespreekt de totale voortgang periodiek met de stuurgroep, waarin de manager brandweer als ambtelijk opdrachtgever en manager bedrijfsvoering zijn vertegenwoordigd. De bestuurlijke portefeuillehouder brandweer, de heer Beenakker, is als bestuurlijk opdrachtgever lid van deze stuurgroep. De bestuurlijk portefeuillehouder P&O is vertegenwoordigd door de heer Slinkman.

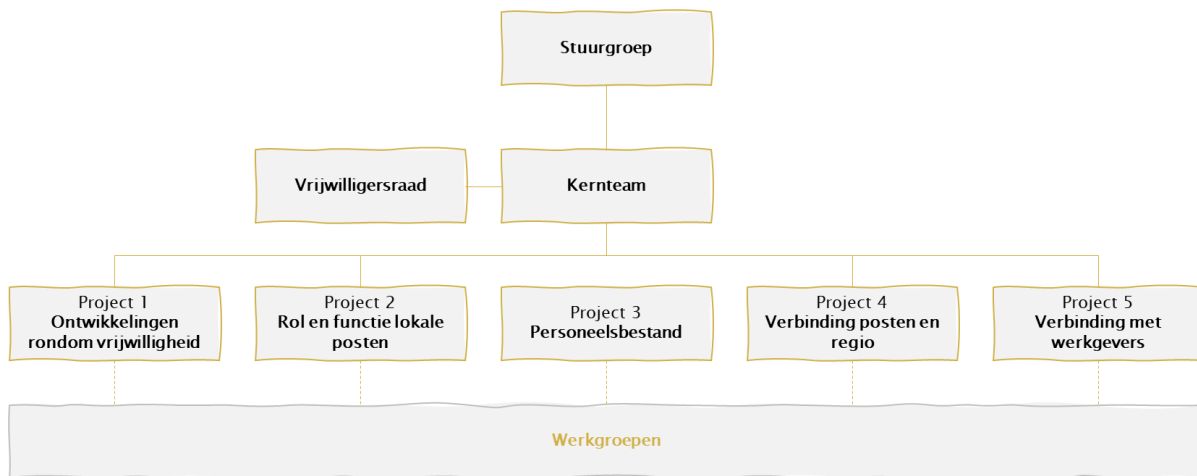
² SQALE is een organisatie adviesbureau met ervaring bij onder andere veiligheidsregio's, gemeenten en vrijwilligersorganisaties. Vanaf het begin zijn zij betrokken geweest bij het opzetten van Operatie VLAM.

Inbreng van vrijwilligers geborgd

Ten slotte wordt een vrijwilligersraad samengesteld, met een goede vertegenwoordiging vanuit de regio en het personeelsbestand van de vrijwilligers. Zij mogen gevraagd en ongevraagd adviseren richting het kernteam en fungeren als sparringpartner en positief-kritische vrienden van Operatie VLAM. Zij behartigen het belang van de vrijwilligers, mét oog voor de uitdagingen, mogelijkheden en beperkingen van de regionale brandweerorganisatie. Daarnaast zijn zij richting hun eigen achterban ambassadeurs voor Operatie VLAM, geven ontwikkelingen door en nemen signalen mee naar het project.

Visueel overzicht

In de afbeelding hieronder is weergegeven hoe de projectorganisatie eruit ziet. Werkgroepen kunnen ingericht worden in ieder project, soms wellicht in gezamenlijkheid. De nadere uitwerking daarvan is onderdeel van het vervolg op dit projectplan, waarbij concrete invulling van de projecten zal plaatsvinden.



Praktisch overzicht

Onderstaand volgt een overzicht van de deelnemers van elk onderdeel van de projectorganisatie.

Onderdeel	Deelnemers	Frequentie	Inhoud
STUURGROEP	Bestuurlijk portefeuillehouder brandweer, bestuurlijk portefeuillehouder P&O, manager brandweer Operationele, manager Bedrijfsvoering, SQALE	10-wekelijks	Richting bepalen van de operatie als geheel en (bij)sturen waar nodig
KERNTEAM	Manager brandweer OD, thema projectleiders, SQALE	6-wekelijks	Synergie waarborgen tussen thema's onderling en tussen project en betrokkenen

VRIJWILLIGERSRAAD	Vrijwilligers	10-wekelijks (gekoppeld aan vergaderschema stuurgroep)	Input leveren op processen en producten van Operatie VLAM
PROJECT: ONTWIKKELINGEN RONDOM VRIJWILLIGHEID	Projectleider: Luc Demarteau	Indien nodig	Inhoudelijke uitwerking thema
PROJECT: ROL EN FUNCTIE LOKALE POSTEN	Projectleider: Danny Bobbink	Indien nodig	Inhoudelijke uitwerking thema
PROJECT: PERSONEELSBE-STAND	Projectleider: Sanne Bastings	Indien nodig	Inhoudelijke uitwerking thema
PROJECT: VERBINDING POSTEN EN REGIO	Projectleider: Pamela Meijs	Indien nodig	Inhoudelijke uitwerking thema
PROJECT: VERBINDING MET WERKGEVERS	Projectleider: Ad van Wingerden	Indien nodig	Inhoudelijke uitwerking thema

3.5 INRICHTING PROJECTEN

Voor alle thema's geldt dat de rapportage vanuit het vooronderzoek en de uitkomsten van de belevingssessies gelden als belangrijke bron van input. De informatie daaruit geeft richting aan elk thema. Dit betekent echter niet dat deze informatie uitputtend is. Binnen elk thema blijft er ruimte voor nieuwe initiatieven of richtingen als het voortschrijdend inzicht of nieuwe ontwikkelingen daarom vragen.

De aanpak binnen Operatie VLAM is een planmatige aanpak. Daarbij zijn we gericht op zichtbare resultaten voor de vrijwilliger en de organisatie. Waar mogelijk worden binnen de projecten quick wins direct verzilverd. De projectleiders zullen hierop sturen binnen de thema's. Dit past binnen de daadkracht die aanwezig is binnen het project.

Ieder project draagt zorg voor actieve communicatie met de andere projecten, naar het kernteam, naar de vrijwilligersraad en naar de stuurgroep. In hoofdstuk 4 is explicieter ingegaan op de vormgeving van de benodigde communicatie.

Project: Ontwikkelingen rondom vrijwilligheid	
Het volgen van landelijke en regionale ontwikkelingen met betrekking tot brandweertzorg en vrijwilligheid, zodat VRGZ hier goed op kan aansluiten én anticiperen.	
DEELPROJECT: VOLGEN ONTWIKKELINGEN	Activiteiten <ul style="list-style-type: none"> ▪ Volgen van landelijk programma vrijwilligheid ▪ Leggen en onderhouden verbinding met andere regio's ▪ Volgen van de ontwikkelingen m.b.t. taakdifferentiatie (o.a. denktank) ▪ Participeren bij één of meerdere relevante landelijke netwerken ▪ Bijhouden publicaties ▪ Voeden van de rest van de projectorganisatie over ontwikkelingen

	<p>Resultaten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Maandelijks update over ontwikkelingen aan andere projecten van Operatie VLAM ▪ Documentatie van verzamelde (nieuwe) inzichten t.b.v. onder meer brandweezorgplan 2.0 en nieuw beleidsplan
DEELPROJECT: VERGROTEN REGIONAAL INZICHT	<p>Activiteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Uitvoeren verdiepend onderzoek ten behoeve van regionaal inzicht <p>Resultaten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verdiepend regioprofiel brandweer Gelderland-Zuid (demografische gegevens, ontwikkeling brandweezorg)

Project: Rol en functie lokale posten

Hoe kunnen we de rol en functie van de lokale post dusdanig vormgeven dat het werk van vrijwilligers zo aantrekkelijk mogelijk is en tegelijk de binding en beschikbaarheid van vrijwilligers wordt verbeterd?

DEELPROJECT: ROL VAN DE LOKALE POST	<p>Activiteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ In kaart brengen lokale behoefte post, incl. aspecten voor het binden en boeien van vrijwilligers op deze post ▪ Behoeft afstemmen tussen partijen (post, regio, gemeenten, werkgevers en burgers) <p>Resultaten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gezamenlijk kader voor rol en functie lokale posten (blauwdruk) ▪ Voorstel lokaal maatwerk per post ▪ Implementatieplan (indien van toepassing; uitvoeren start z.s.m.)
DEELPROJECT: VERBETEREN OPERATIONALITEIT	<p>Activiteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ In kaart brengen input-output balans vrijwilligers per post ▪ Voorstellen uitwerken voor verbeteren opkomst-uitruk verhouding – regionaal en per post ▪ Onderzoeken mogelijkheden tot vergroten beschikbaarheid van o.a. sleutelfuncties ▪ Onderzoeken (lokale) mogelijkheden tot verhogen van planmatigheid <p>Resultaten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ‘Toolbox’ voor posten om operationaliteit te verbeteren (in aansluiting op huidige project m.bt. paraatheid) ▪ Implementatieplan (indien van toepassing; uitvoeren start z.s.m.)

Project: Personeelsbestand

Hoe kunnen we inzicht krijgen in ons huidige personeelsbestand en komen tot een strategische inzet voor de komende jaren, zodat de regio en de posten een gebalanceerd, divers en goed toegerust personeelsbestand krijgen en behouden?

<p>DEELPROJECT: INZICHT PERSONEELSBESTAND VRIJ- WILLIGERS</p>	<p>Activiteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inventariseren benodigde gegevens vrijwilligers ▪ Verzamelen benodigde gegevens huidige vrijwilligers ▪ Inrichten processen gegevensbeheer (incl. data) <p>Resultaten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Actueel personeelsbestand vrijwilligers incl. data waarmee concrete inzichten over vrijwilligersbestand te genereren zijn ▪ Beschrijving van beheerprocessen
<p>DEELPROJECT: (HER)IN- RICHTING HR PROCESSEN</p>	<p>Activiteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ In kaart brengen huidige en gewenste HR processen mb.t. werving en selectie, opleiding en doorstroom ▪ Onderzoeken mogelijkheden tot verkorten doorlooptijd opleiding en inzetbaarheid nieuwe manschappen zodat zij eerder aan de post en het werk verbonden worden (samen met o.a. posten, HR, Operationele Dienst en Vakbekwaamheid) ▪ Onderzoeken aan welke leer- en ontwikkelmogelijkheden behoefte is ▪ Bepalen van verbetermogelijkheden vanuit perspectief vrijwilligers, posten en organisatie <p>Resultaten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Regionaal wervingsbeleid vrijwilligers ▪ HR-cyclus voor vrijwilligers, incl. helderheid over taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden
<p>DEELPROJECT: STRATEGI- SCHE PERSONEELSPAN- NING VRIJWILLIGERS</p>	<p>Activiteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Uitvoeren benodigd onderzoek t.b.v. vaststellen gewenste ontwikkeling personeelsbestand vrijwilligers ▪ Bepalen en afstemmen strategie voor komende jaren m.b.t. werving, selectie en doorstroom van vrijwilligers ▪ Opstellen strategisch personeelsplan vrijwilligers <p>Resultaten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Strategisch personeelsplan vrijwilligers ▪ Implementatieplan (indien van toepassing; uitvoeren start z.s.m.)

Project: Verbinding posten en regio

Wat is nodig en gewenst om tussen regio en posten wederzijds een goede verbinding en samenwerking te bewerkstelligen?

<p>PROJECT: ONTWIKKELEN VERBINDING REGIO EN POS- TEN</p>	<p>Activiteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ In kaart brengen behoefte bij regio en vrijwilligers ▪ Helderheid in verwachtingen creëren ▪ Inrichten effectieve, intermenselijke communicatie ▪ Vergroten draagvlak en betrokkenheid
--	--

	<p>Resultaten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Algemeen beleid / kaders over samenwerking posten en regio, inclusief mogelijkheden en ruimte voor maatwerk ▪ Implementatieplan (indien van toepassing; uitvoeren start z.s.m.)
--	---

Verbinding met werkgevers

Vrijwilligers doen het werk voor de brandweer veelal naast hun hoofdberoep. Hoe kunnen we de werkgevers van (toekomstige) vrijwilligers op een positieve manier verbinden aan de brandweer?

<p>PROJECT: ONTWIKKELEN VERBINDING POSTEN / RE- GIO EN WERKGEVERS</p>	<p>Activiteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verzamelen van praktijkervaringen van werkgevers ▪ Onderzoeken van behoeften, kansen en mogelijkheden van werkgevers, brandweer en vrijwilligers ▪ Toewerken naar een ‘drie-partijen-overleg’ ▪ Synergie voordelen verkennen en implementeren <p>Resultaten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbeterplan m.b.t. verbinding tussen brandweer en werkgevers ▪ Periodiek ‘drie-partijen-overleg’ ▪ Implementatieplan (indien van toepassing; uitvoeren start z.s.m.)
---	--

4 Communicatie

Operatie VLAM zet fors in op communicatie, draagvlak en het meenemen van alle betrokken partijen. Vrijwilligheid is immers van levensbelang voor ons allemaal. Onderstaand is de communicatiematrix voor Operatie VLAM opgenomen, met daarin een uitwerking van de doelgroepen, behoeften, frequentie en te hanteren kanalen.

Doelgroep	Behoefte	Inhoud	Frequentie	Kanaal
PORTEFEUILLEHOUDER BRANDWEER /P&O	Weten wat er speelt, genoeg informatie om richting te bepalen en zaken uit te kunnen leggen, input leveren op hoofdlijnen	Ontwikkeling binnen projectgroepen op hoofdlijnen, procesinformatie	Eens per zes weken	Stuurgroep
ALGEMEEN BE-STUUR	Weten wat er speelt, proactieve betrokkenheid	Procesinformatie, raakvlakken met gemeenten	In AB (mits relevant)	Via bgm. Beenaakker/presentatie/memo in AB of via regulier PO met het BMT-lid
AOV'ERS	Weten wat er speelt, proactieve betrokkenheid	Procesinformatie, raakvlakken met gemeenten, hulpvragen	Eens in de drie maanden	Memo voor AAC en/of presentatie
GEMEENTERADEN	Weten dat het speelt, relevantie voor eigen gemeente	Aanleiding, doel en uitvoering operatie	Op verzoek	Memo, Presentatie
MTVRGZ	Weten wat er speelt, impact op eigen organisatie	Procesinformatie, impact op eigen organisatie	Eens in de drie maanden	Memo, presentatie
BMT	Weten wat er speelt, impact op eigen afdeling/team	Inhoudelijke voortgang project, procesinformatie	Maandelijks	Via manager OD /presentatie/memo + driemaandelijks nieuwsbrief
MT BEDRIJFSVOERING	Weten wat er speelt, impact op eigen afdeling/team	Inhoudelijke voortgang project, procesinformatie	Eens per drie maanden	Nieuwsbrief. Eventueel aanvullend via manager

				bedrijfsvoering/memo/presentatie
OR	Weten wat er speelt, impact op organisatie	Procesinformatie, impact op organisatie	Eens per drie maanden	Nieuwsbrief. Eventueel op verzoek presentatie
TEAMLEIDERS	Voortgang project, impact op de pos-ten/vrijwilligers, genoeg info om vragen te kunnen beantwoorden, meedenken	Inhoudelijke voortgang project, procesinformatie	Maandelijks	Nieuwsbrief. Eventueel aanvullend via manager OD in TLP overleg
GROEPSCHEFS	Impact op de vrijwilliger/post, betrokken zijn	Inhoudelijke voortgang project, procesinformatie, impact op de post/vrijwilliger	Maandelijks	Nieuwsbrief. Eventueel aanvullend aparte sessie + terugkoppeling (evt. via groep chef avonden)
VRIJWILLIGERS	Input kunnen leveren, betrokken zijn en gehoord worden	Inhoudelijke voortgang project, procesinformatie, impact op de post/vrijwilliger	Maandelijks	Nieuwsbrief en via ambassadeurs vrijwilligersraad
BEROEPS	Weten wat er speelt, impact op eigen afdeling/team	Inhoudelijke voortgang project, procesinformatie	Eens per drie maanden	Nieuwsbrief
WERKGEVERS	Kansen vrijwilligheid ontdekken, enthousiasme delen	Uitvragen behoefte/ideeën	Wanneer nodig	Via ondernemersvereniging ect.
BURGERS	Weten dat het speelt, impact op lokale post	Uitvragen behoefte/ideeën	Wanneer nodig	Panel
MEDIA	Weten wat er in de regio speelt	Aanleiding doel en uitvoering operatie	Wanneer nodig	Persbericht

Bijlage: Relatie met lopende projecten

De thema's van Operatie VLAM hebben impact op de gehele brandweerorganisatie en raken ook projecten binnen de organisatie van de brandweer en de veiligheidsregio. In onderstaande tabel zijn de relaties weergegeven tussen de thema's en de (lopende) projecten binnen de organisatie.

REGIONALE ONTWIKKELING	OPMERKING	ONTWIKKELING RONDOM VRIJWILLIGHEID	ROL EN FUNCTIE LOKALE POSTEN	PERSONEELSBESTAND	VERBINDING POSTEN EN REGIO	VERBINDING MET WERKGEVERS
Komst AFAS	Nieuw systeem HR en Financiën	x		x		
Komst individueel VRGZ-account	Organisatiebelang vs. Belang vrijwilliger			x	x	
Herijking vergoedingsregeling	Overzicht mate van vergoeding per activiteit		x	x	x	
Gemis ondersteuning bij werving	Nu met name lokaal opgepakt		x	x	x	
Komst Strategisch Plan Vastgoed	Huisvestingsvisie met speerpunten		x		x	
Overgang naar nieuw intranet app	Informatievoorziening			x	x	
Komst nieuwe personeelsverzekeringen	Uniforme regeling voor diverse verzekeringen			x		
Stappenplan Corona	Beperkingen voor oefenen en uitrukken	x	x		x	
Functiedifferentiatie	Onderzoek op basis van rechtspositie	x				
Komst Wnra (denktank)	Wet normalisering rechtspositie ambtenaren	x		x		
Brandweezorgplan	Materieelspreidingsplan o.b.v. risico's	x	x		x	
Operationele Grenzen + komst dynamisch alarmeren	Omvang verzorgingsgebied	x			x	
Automatisch Statussen	Realiseren betrouwbare uitruktijden				x	
Uit de sterkte halen van MSA's	Uniformering inzetsystematiek raakt de vrijwilliger		x		x	
Project Incidentbestrijding op het Water	Vaststellen inzetmogelijkheden op het water		x		x	
Bureau Ondersteuning, Planning, Paraatheid	1 loket gedachte, verhelpen onderzettingen		x	x	x	
TS Flex	Langer operationeel kunnen blijven	x	x			
PreCom	Inzicht paraatheid, slim alarmeren		x			

Herpositioneringsregeling	Verplaatsen eenheden bij schaarste		x		x	
Kader Groen Licht	Wanneer mag een post op rood		x		x	
Interregionale samenwerking	Optimaliseren burgerhulpverlening	x	x			
Piketregelingen	Onderscheid tussen posten niet meer uitlegbaar	x	x	x		
(Betrokkenheid) aanbesteding voertuigen	Invloed vrijwilliger vergroten				x	
Regionale bepakkingslijsten	Gemis ruimte voor eigen invulling				x	
Proces levering nieuwe headsets portofoons	Uitrol heeft te lang geduurd / gebrek comm.	x			x	
Koffietafelgesprekken Vakbekwaamheid	Ophalen wat speelt				x	
ELO	Onvoldoende bekend/benut				x	
Programma realistisch oefenen	Oefenen met materialen die op TS liggen				x	
Gemis ondersteuning bij vakbekwaamheid	Afstand, geen balans				x	
BOGO	Rol/samenwerking				x	
PPMO	Stairmaster als struikelblok	x		x	x	