



Gemeenteraden

Directie

Prof. Bellefroidstraat 11
6525 AG Nijmegen
Postbus 1120
6501 BC Nijmegen

Datum: 17 december 2021
Betreft: Operatie VLAM
Bijlage(n):

Contactpersoon

Annemieke Bloemendaal

Geachte leden van de gemeenteraad,

Vrijwilligers zijn voor de brandweerorganisatie van levensbelang. Zowel landelijk als ook in Gelderland-Zuid hebben we hierop te maken met uitdagingen. Zo is het lastiger geworden om voldoende mensen te vinden, binden en boeien. Om ook in de toekomst de juiste slagkracht te kunnen borgen, moeten we hierop investeren. Daarnaast zijn er ontwikkelingen in de Europese regelgeving die vragen om een herbezinning op vrijwilligheid en de rol van lokale posten. We hebben u hier in januari over geïnformeerd.

De brandweer is daarom in 2020 gestart met Operatie VLAM¹, het project dat is opgestart om hierin een beweging op gang te krijgen en noodzakelijke stappen te zetten. Per einde 2021 ronden we Operatie VLAM als project af. De afgelopen anderhalf jaar is de beweging ingezet om de verbinding tussen posten met vrijwilligers en de brandweerregio Gelderland-Zuid te versterken en meer oog en begrip voor elkaars perspectief te krijgen. Daarnaast zijn er concrete resultaten geboekt, die direct positief effect hebben. Graag nemen wij u als gemeenteraadslid mee in het gevolgde proces, de uitkomsten én de wijze waarop deze beweging vanaf 2022 opvolging krijgt.

¹ 'VLAM' staat voor: Vrijwilligheid is van Levensbelang van ons Allemaal voor nu&(over)Morgen.

Gevolgd proces

In 2020 is gestart met het uitvoeren van een vooronderzoek. Centraal hierin stonden de vragen: wat zijn de landelijke en regionale ontwikkelingen, waar staan we nu als regio Gelderland-Zuid en wat zijn de thema's waarop we moeten inzetten? Dit heeft geleid tot definitie van een vijftal thema's, die zijn vertaald naar vijf deelprojecten:

- 1) **Ontwikkelingen rondom vrijwilligheid.** Dit project volgde alle relevante landelijke en regionale ontwikkelingen met betrekking tot brandweertzorg en vrijwilligheid. Dit project zorgde ervoor dat de andere vier projecten bleven aangesloten op de actualiteit.
- 2) **Rol en functie lokale posten.** De lokale brandweerposten maken weliswaar deel uit van een regionale organisatie, ze vervullen ook een belangrijke lokale rol en functie. Juist deze rol en functie maken het aantrekkelijk om als vrijwilliger bij de brandweer te komen en blijven. Wat kunnen we lokaal doen om die rol en functie te versterken? ; dat was de centrale vraag van dit project.
- 3) **Personeelsbestand.** Vrijwilligers zijn van levensbelang voor de brandweer. Voor nu én in de toekomst. Daarom ging dit project aan de slag om het inzicht in het huidige personeelsbestand te vergroten en processen te verbeteren. Om zo te 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.
- 4) **Verbinding posten en regio.** Een prettige samenwerking tussen de lokale posten en de regio maakt het werk van vrijwilligers nog aantrekkelijker. Dit project heeft in kaart gebracht wat nodig en gewenst is om tussen regio en posten wederzijds een goede verbinding te bewerkstelligen.
- 5) **Verbinding met werkgevers.** Vrijwilligers doen het werk voor de brandweer veelal naast hun hoofdberoep. Dit project beoogde een positieve manier van verbinding te creëren met de werkgevers van (toekomstige) vrijwilligers.



Binnen de samenstelling van de projectteams is gelet op een goede vertegenwoordiging van de betrokken partijen. Zo namen vrijwilligers vanuit het gehele gebied van de regio deel aan de diverse projecten of waren betrokken door deelname aan de Vrijwilligersraad. Ook waren enkele gemeentelijke adviseurs onderdeel van het project 'Verbinding met werkgevers' om de gemeenten als werkgevers én als kenners van de lokale netwerken te vertegenwoordigen.

Op basis van het door het algemeen bestuur vastgestelde projectplan zijn de projectgroepen aan de slag gegaan om tot ideeën en oplossingen te komen en waar mogelijk quick wins te verzilveren. De totale 'oogst' vanuit de diverse projecten is in november gepresenteerd aan de vrijwilligers, de 'koude' organisatie van de veiligheidsregio en op 16 december jl. aan het algemeen bestuur van de veiligheidsregio. Parallel is gewerkt aan het inrichten van de benodigde zaken om de ingezette beweging te borgen en te blijven faciliteren. Operatie VLAM wordt per 31 december 2021 formeel afgerond en opgevolgd vanuit de staande organisatie.

Taakdifferentiatie

Parallel aan de uitvoering van Operatie VLAM is landelijk het dossier 'taakdifferentiatie' onderwerp van gesprek. In juni 2021 is een nieuwe 'stuurgroep toekomstbestendig brandweerstelsel' ingericht, die twee opdrachten heeft meegekregen:

- 1) Implementeren van de eerste bouwsteen uit de denkrichting taakdifferentiatie. Deze houdt in dat de vrijwilliger werkt op basis van vrijwilligheid en niet kan worden verplicht om taken uit te voeren en beschikbaar te zijn op een bepaald moment.
- 2) komen tot een toekomstig brandweerstelsel. De stuurgroep gaat onderzoeken wat andere wenselijke thema's zijn om toe te werken naar een toekomstbestendig brandweerstelsel. Daarbij worden relevante brandweerontwikkelingen, zoals slagkracht en paraatheid, betrokken. Het Veiligheidsberaad en de minister van Justitie en Veiligheid bespreken de uitgewerkte onderzoeksopdracht in hun gezamenlijke vergadering in het voorjaar van 2022.

Ontwikkelingen op dit vlak kunnen gevolgen hebben voor de vrijwilligers binnen de Veiligheidsregio Gelderland-Zuid, maar deze zullen - met de kennis van nu – beperkt zijn.

Uitkomsten Operatie VLAM

Vanuit de vijf deelprojecten is gewerkt aan een visie op vrijwilligheid, een integraal document met regels en regelruimte op diverse onderwerpen, concrete oplossingen voor bestaande knelpunten en vormgeven van nieuwe initiatieven op de verschillende thema's. We beschrijven deze kort. De volledige tekst van de visie is opgenomen in het kaderdocument (zie hieronder).

1) *Visie op vrijwilligheid brandweer Gelderland-Zuid*

Belangrijk startpunt voor een toekomstbestendig vrijwilligersbeleid is een heldere visie. Deze is vanuit Operatie VLAM tot stand gekomen en verwoord aan de hand van drie pijlers:

1. **Regionaal verbonden, lokaal betrokken.** Alle 36 posten samen vormen één brandweerregio, maar tegelijkertijd is en blijft iedere post lokaal betrokken. Deze twee zaken moeten goed in evenwicht zijn, bijvoorbeeld in de kaderstelling, de besluitvorming en bij het omgaan met nieuwe ontwikkelingen.
2. **Eenheid waar nodig, maatwerk waar mogelijk.** Als regio is het noodzakelijk om heldere kaders te hebben en op veel terreinen uniforme afspraken te hanteren. Onder meer omdat dit vanuit wet- en regelgeving noodzakelijk is. Tegelijkertijd erkennen we de lokale verschillen op allerlei vlakken. Daarom willen we daar waar het kan ruimte bieden voor maatwerk en lokale eigenheid.
3. **Samen binden en boeien, vanuit wederzijds begrip.** Begrip voor elkaars belevingswereld is essentieel en verdient permanent aandacht. We geloven erin dat binden en boeien van vrijwilligers ontstaat vanuit oprechte aandacht, ruimte en waardering. Daarom zetten we in op een betere balans tussen inzet en investering vanuit de vrijwilliger enerzijds en het aansluiten bij wensen en behoeften van vrijwilligers anderzijds. Uiteraard met begrip voor de taak die de veiligheidsregio heeft binnen de maatschappij en de regels die daarbij horen.

Voor alle leidinggevenden, zowel regionaal als lokaal, gelden deze drie pijlers als hét kader voor het handelen en besluiten in de dagelijkse praktijk.

2) *Integraal kaderdocument brandweervrijwilligheid Gelderland-Zuid*

Op verschillende thema's, zoals de borging van brandweertaken, de zichtbaarheid in de lokale gemeenschap en het gebruik van brandweervoorzieningen, zijn kaders vanuit de regio noodzakelijk. Deze kaders zijn beschreven in het Integraal kaderdocument brandweervrijwilligheid Gelderland-Zuid. In totaal zijn acht thema's opgenomen in dit kaderdocument. Hiervoor is beschreven wat het thema inhoudt, wat de kaders zijn (de regels en voorwaarden die van toepassing zijn op dit thema) en wat de regelruimte is (de mogelijkheden tot lokaal handelen en besluiten, binnen de kaders). Zo

is het mogelijk om als lokaal korps bijvoorbeeld betrokken te zijn bij het opspuiten van een ijsbaan, een rol te vervullen bij de intocht van Sinterklaas en deel te nemen aan een lokaal georganiseerd sporttoernooi, mits aan de gestelde randvoorwaarden – zoals het borgen van de paraatheid – wordt voldaan. Dit document biedt zo alle betrokkenen houvast in het vinden van balans tussen regels en ruimte, tussen regionaal en lokaal.

3) *Oplossingen voor bestaande knelpunten*

Als resultaat van de bijeenkomsten met veel vrijwilligers in september 2020 is naar voren gekomen dat gelukkig veel goed gaat en dat men in het algemeen tevreden is. Tegelijkertijd zijn ook knelpunten benoemd die vrijwilligers ervaren. Een deel van deze knelpunten is vanuit de deelprojecten opgelost, voor het andere deel van de knelpunten wordt nog gewerkt aan oplossingen. We noemen een aantal voorbeelden:

- De informatiestromen naar vrijwilligers, zowel op groepschef- als manschapniveau, zijn verduidelijkt en worden nu ondersteund door een eigen intranetplatform voor de vrijwilligers.
- Voor het inloggen in de diverse binnen de brandweer gebruikte applicaties is via ditzelfde intranet een instrument gerealiseerd dat het voor vrijwilligers veel gemakkelijker maakt om zaken te regelen.
- Knelpunten in het instroomproces van vrijwilligers zijn in beeld gebracht en beoordeeld. Op basis hiervan wordt gewerkt aan een gewijzigd instroomproces, met onder meer duidelijkheid over ieders rol, een strakkere regie en daardoor ook een kortere doorlooptijd.

4) *Vormgeven van nieuwe initiatieven op de verschillende thema's*

Op vrijwel alle thema's zijn vanuit Operatie VLAM nieuwe initiatieven vormgegeven en voor een deel al opgestart. Deze zijn met name gericht op het binden en boeien van vrijwilligers. Enkele voorbeelden:

- De huidige 'kaderdagen', waar vrijwilligers, die alleen de functie manschap vervullen, niet voor worden uitgenodigd, worden vervangen door vakmanschapsdagen voor iedereen. Dit verhoogt de regionale betrokkenheid, beleving en verbinding.
- Voor een structurele verbinding tussen de posten en de regio als organisatie creëren we een Team Ondersteuning Posten en Organisatie (TOPO). De hierin betrokken medewerkers treden op als 'verbindingsofficier' tussen posten en de regio. Zo weten we wat er speelt én helpen we iedereen elkaar te vinden en de goede voortgang te boeken.
- We gaan het gesprek met de gemeenten voortzetten in het kader van werving van nieuwe vrijwilligers, ook uit het personeelsbestand van onze 14 (deelnemende) gemeenten.
- Aan de hoofdwerkgevers gaan we jaarlijks een bedank-box aanbieden, als blijk van waardering voor hun flexibiliteit in het beschikbaar stellen van personeel voor de brandweer.
- Als vervolg op de resultaten van een op dit moment lopende pilot gaan we aan de slag met strategische personeelsplanning voor de vrijwillige posten, zodat werving van nieuwe manschappen tijdig kan worden opgestart en de continuïteit van posten gegarandeerd wordt.

Alle genoemde uitkomsten zijn uiteraard afgestemd met en getoetst door de vrijwilligersraad en zijn gepresenteerd aan zowel de koude als de warme organisatie² en de stuurgroep. Deze

² Onder koude organisatie verstaan we alle niet-repressieve werkzaamheden binnen de brandweer, die direct of indirect bijdragen aan het beheersen en organiseren van de repressieve dienst. Bij de warme organisatie gaat het over de repressieve organisatie die daadwerkelijk inzet pleegt bij incidenten, zoals het bestrijden van brand en het verlenen van hulp bij ongevallen en logistieke processen hiervoor.

uitkomsten kunnen daardoor rekenen op een breed draagvlak. Met het afronden van Operatie VLAM komt ook een einde aan de rol van de stuurgroep, waarin de burgemeesters Beenakker en Slinkman zitting hadden.

Het totaal van deze uitkomsten leidt tot meer binding vanuit de lokale posten met de lokale gemeenschap. Daarnaast wordt duurzaam ingezet op een stevigere verbinding tussen regio en posten, via onder meer de Vrijwilligersraad en het TOPO. Door onze processen voor het in-, door- en uitstromen van vrijwilligers te professionaliseren en strategische personeelsplanning in te voeren, zetten we in op inzicht in én tijdig bijsturen op het personeelsbestand. Door al deze ontwikkelingen is brandweer Gelderland-Zuid de komende jaren nog beter in staat het vrijwillige brandweerpersoneel te vinden, binden en boeien en haar rol in de regio te vervullen.

Vervolg

We zijn blij met de ingezette beweging binnen de brandweer Gelderland-Zuid en de concrete resultaten die Operatie VLAM heeft opgeleverd. Met de uitkomsten van het project kan de organisatie verder en kan de ingezette beweging nu vanuit de staande organisatie worden voortgezet. We vertrouwen erop dat hiermee het vinden, binden en boeien van vrijwilligers voor onze regio de juiste aandacht blijft krijgen en daarmee de brandweer in staat stelt om bij te dragen aan de veiligheid van onze inwoners en bedrijven. Met ruimte voor lokaal maatwerk en een rol voor de lokale posten, zodat de brandweer dichtbij de samenleving staat. Zo wordt visie werkelijkheid.

Hoogachtend,

Namens het Algemeen Bestuur VRGZ,

De voorzitter,

de secretaris,