



VOORSTEL AAN: ALGEMEEN BESTUUR

Vergaderdatum: 11 december 2024
Agendapunt nr: 9

Kenmerk: Voorstel 001336
Status: Ter instemming
Opsteller: Suzanne Roijackers
Namens: Fred Heerink

<i>Route besluitvorming</i>	<i>Vergadering d.d.</i>
DB VRD	20 november 2024
AB VRD	11 december 2024

Bijlage(n):

Onderwerp

Aanpak kwetsbaarheid operationele leiding

Voorstel

Het algemeen bestuur wordt voorgesteld om kennis te nemen van:

1. De kwetsbaarheid in de operationele leiding in Drenthe en de beschreven aanpak.
2. De aanpassing in de kwaliteit van de operationele leiding:
 - a. Het rooster van de CaCo kent geen gegarandeerde 24/7 bezetting tot februari 2025.
 - b. De taakcommandant brandweer (maakt onderdeel uit van een grootschalige inzet met een brandweerpeloton) wordt niet met een hard piket ingevuld. De vastgestelde opkomsttijd van drie kwartier wordt overschreden als collega's uit omliggende regio's moeten bijspringen.
 - c. Er kunnen in plaats van drie maar twee pelotons brandweer worden ingezet in Drenthe.
 - d. De operationeel leider adviseert meer op afstand en heeft een opkomsttijd van 1,5 uur in geval er fysiek contact nodig is.

Besluit

Paraaf:

Datum:

TOELICHTING OP HET VOORSTEL

Inleiding

Op 1 januari 2011 is de "Regionale regeling operationele leiding Brandweer Drenthe" van kracht geworden.

Het doel van de regeling is het voorzien in de operationele leiding bij (grootschalig) repressief optreden van de brandweer zodanig dat in de gehele regio zeven dagen per week 24 uur per dag voldoende gekwalificeerde leidinggevende brandweerfunctionarissen bereikbaar en tijdig beschikbaar zijn om operationeel leiding te geven aan het optreden van de brandweer al dan niet in multidisciplinair verband.

De wettelijke kaders voor de operationele functies zijn vastgelegd in kwalificatiedossiers die hangen onder het Besluit Personeel Veiligheidsregio's.

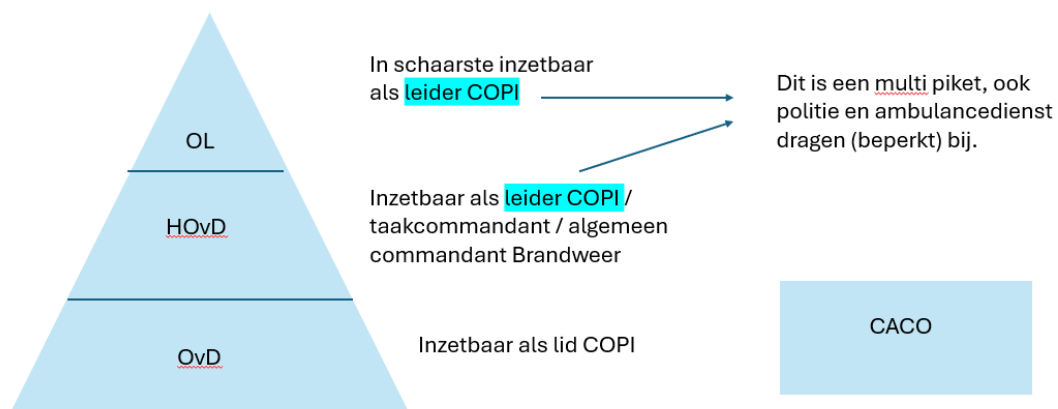
De afgelopen twee DB vergaderingen is gesproken over de kwetsbaarheid die de VRD ervaart in de operationele leiding. Dit voorstel beschrijft de inspanning die wordt gedaan en de punten waarop tijdelijk concessie wordt gedaan in de kwaliteit.

Operationele leiding

De opbouw van de operationele leiding voor brandweezorg en crisisbeheersing kent een verticale lijn en kan gezien worden als een piramide.

Vanuit de brede basis van een groep officieren van dienst stroomt een aantal officieren door naar de rol van hoofdofficier van dienst. Vanuit die rol kan doorstromen zijn naar de rol van operationeel leider. De operationeel leider en leider COPI kunnen ook via zijstroom worden ingevuld.

Schematisch ziet dat er als volgt uit:



De afgelopen 20 jaar was dit een werkend systeem bij de VRD en bij andere veiligheidsregio's. Er was veel aanwas en daardoor ook groei en doorstromen. Daarin is al langer een kentering zichtbaar, bij ons, maar ook bij collega regio's. Krapte in de invulling van functies en piketten hebben we de afgelopen jaren incidenteel opgelost door veel te schuiven, 'pleisters te plakken' en mensen extra diensten te laten draaien. Dat past ook bij de reflex van de VRD: we zijn in basis goed om knelpunten binnenshuis op te lossen. Dit heeft altijd goed gewerkt, maar is niet meer houdbaar en maakt de VRD erg kwetsbaar.

Voorliggend voorstel beschrijft hoe de VRD de komende jaren actief inzet op het versterken van de operationele leiding en welke consequenties dat heeft.

Teruggang

In 2008 is de operationele leiding in Drenthe vastgesteld door het algemeen bestuur op 28 deelnemers. Bij de regionalisering in 2014 is de rol van leider COPI ontkleurd waardoor deze ook door de witte kolom en politie kan worden ingevuld.

Vanuit de VRD worden 24 posities ingevuld. Daarvoor zijn er eind 2024 nog maar 17 deelnemers. Achtereenvolgens worden de verschillende rollen toegelicht en de knelpunten benoemd.

Officier van dienst (OvD)

Na de signalen die eerder dit jaar zijn afgegeven over de krapte, is actief en breed geworven voor nieuwe aanwas van officieren van dienst. Het kwalificatieprofiel voor deze rol is wettelijk vastgelegd waardoor aan de (opleidings)vereisten geen concessies kan worden gedaan.

Er is een aantal nieuwe OvD's geworven die nu moeten worden opgeleid. Daarin zijn we afhankelijk van het opleidingsaanbod van het NIPV, gekeken wordt wanneer deze mensen met hun opleiding kunnen starten.

Om de personele invulling van het piket breder te maken wordt straks een piket gevuld met vijf in plaats van vier OvD's.

Hoofd officier van dienst (HOvD)

Er is één HOvD piket in Drenthe. Vanuit dit piket moeten verschillende rollen worden vervuld. Waarbij de rol van "taakcommandant" wordt gevuld vanuit vrije instroom. Er is dus geen garantie dat deze rol vervuld kan worden. Op echt krappe momenten in de zomer geldt een afspraak met onze buurregio's voor bijstand. Dit zorgt dan wel voor langere opkomsttijden.

Er is het afgelopen jaar uitstroom geweest in het piket van HOvD's door medewerkers die gestopt zijn met werken of met pensioen zijn gegaan. Deze ontwikkeling was voorzien, daarvoor waren twee collega's gestart met de opleiding tot HOvD. Beiden zijn (tijdelijk) uitgevallen.

De "vulling" van het HOvD piket komt uit de groep van OvD's. Recent is een aantal OvD's doorgeschoven naar het HOvD piket. Zij moeten daarvoor ook weer een opleiding volgen. Dat vraagt om tijd en geld. Dat dekken wij binnen de eigen begroting.

Leider COPI

De HOvD wordt voor meerdere rollen ingezet. Eén daarvan is een multi-rol als leider COPI. Voor deze rol leveren de politie en ambulancedienst ook mensen. Voor de tijdelijkheid draaien zij nu dubbele diensten zodat de brandweer minder hoeft worden ingezet als leider COPI en er ruimte overblijft voor de andere taken als HOvD.

Beperking bij grootschalige brandweerinzetten

Bij grootschalig brandweeroptreden wordt een brandweerpeloton gevormd als organisatorische eenheid. In een peloton heeft naast de OvD een HOvD een rol. Eerder kon in Drenthe leiding voor drie pelotons worden geleverd, dat is nu beperkt tot twee.

Operationeel leider (OL)

In het piket van operationeel leider zitten in principe vier mensen. De afgelopen jaren stond deze sterkte op diverse momenten al onder druk. Met het vertrek van het hoofd

crisisbeheersing wordt het piket sinds deze zomer door drie mensen gevuld. Dat vraagt veel qua belasting.

Daarbij springen de OL's in nood ook bij in het rooster als leider COPI.

In de werving van een nieuw hoofd crisisbeheersing zal de rol van operationeel leider worden meegenomen. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt is niet zeker dat bij een geslaagde werving ook de rol van operationeel leider kan worden ingevuld.

Daarnaast wordt binnen de organisatie gekeken naar mogelijke doorstroom en zal bij de Drentse gemeentesecretarissen nogmaals een uitvraag worden gedaan.

Calamiteiten coördinator (CACO)

De calamiteiten coördinator draait in piket op de meldkamer in een 24 x 7 rooster. In Noord-Nederland is de afspraak dat iedere veiligheidsregio een aantal functionarissen levert voor het rooster. Vanuit Drenthe vullen we nu onvoldoende mensen.

We merken dat zeker de nachtdiensten belastend zijn voor mensen.

Op dit moment zijn er acuut gaten gevallen in het CACO rooster. Er wordt hard gewerkt aan creatieve oplossingen om mensen hierin te laten bijspringen. Voor een groep collega's die vanaf februari tijdelijk zou kunnen inspringen geldt dat zij eerst 10 dagen opleiding moeten volgen. Dat legt weer een groot beslag op de reguliere taken van deze medewerkers.

Van fysieke nabijheid naar digitale nabijheid

In de beperking van de capaciteit kiezen we voor een verschuiving naar meer inzet op afstand. Voor de operationeel leider geldt dan: reactie binnen vijf minuten, digitale verbinding binnen een uur. Bij uitval van verbindingen, opkomst binnen 1,5 uur.

Toekomst is ongewis

We organiseren de komende twee jaar door de schaarste, instroom en opleiding met meer marge in opkomsttijden en langs de grenzen van de wettelijke kaders. Daarna blijft dit onderwerp gericht aandacht van ons vragen. Personele wisselingen zullen blijven komen. We zien dat de mentale belasting van ons vak groot is en zijn effect heeft. Daarnaast hebben we te maken met nieuwe generaties op de schaarse arbeidsmarkt. Zij stellen andere eisen aan hun werk. Het werken in piketten zal meer en meer als een beperking worden ervaren door medewerkers. Het vormt ook een aanmerkelijke belasting op je privé en sociale leven. Mogelijk komen we in de toekomst op het punt dat het hele systeem, ook landelijk, echt anders moet worden ingericht.

Argumenten

Anders kijken en handelen om tot mogelijke oplossing te komen

De afgelopen tijd is geprobeerd om dit probleem op te lossen vanuit de huidige werkwijze en kaders. Dat leidt niet tot resultaat. Daarom moeten nu andere oplossingen worden aangeboden.

Financiën

Als onderdeel van deze aanpak moet meer geïnvesteerd worden in opleidingen. Deze investering zal binnen de eigen begroting worden gezocht.

Evaluatie

Dit onderwerp vraagt de komende jaren aandacht. Er zal periodiek op worden gerapporteerd naar het bestuur.