



# VISIE 'PARAATHEID'

## DEFINITIEF CONCEPT 6 OKTOBER.

In het kader van het project Doorontwikkeling Repressieve Organisatie heeft Brandweer Gelderland-Midden een concept visie 'Paraatheid' ontwikkeld. In afwachting van een besluit van het bestuur van VGGM, dient dit document te worden beschouwd als conceptvisie.



# BRANDWEER

## INHOUDSOPGAVE

VISIE 'PARAATHEID' .....	1
DEFINITIEF CONCEPT 6 OKTOBER .....	1
.....	1
CONCEPT VISIE 'PARAATHEID' .....	3
1. INLEIDING .....	3
2. VISIE PARAATHEID .....	5
3. STAND VAN ZAKEN MET BETREKKING TOT PARAATHEID IN DE REGIO .....	7
3.1. Resultaten interview ronde ploegcommandanten en commandanten .....	7
3.2. Werkelijke uitruktijden per post .....	7
3.3. Conclusies met betrekking tot paraatheid posten .....	8
4. REALISEREN VAN GEWENSTE PARAATHEID .....	9
4.1. Locatie van post en materieel .....	9
4.2. Personeel .....	9
4.3. Bedrijfsvoering .....	10
4.4. Technische mogelijkheden .....	11
5. UITWERKING VISIE VOOR LANGE EN KORTE TERMIJN .....	13
5.1. Realisatie korte termijn (2 jaar) .....	13
5.2. Realisatie lange termijn (structureel) .....	14
6. VERVOLG .....	15



# BRANDWEER

## CONCEPT VISIE 'PARAATHEID'

### Ter introductie

Dit document is opgesteld binnen het project Doorontwikkeling Repressieve Organisatie (DRO) en kan vooralsnog worden beschouwd als interne visie op het thema 'Paraatheid'.

Wanneer dit document door het Algemeen Bestuur van Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden (VGGM) wordt vastgesteld, wijzigt de status van definitief concept in een definitieve visie 'Paraatheid'.

## 1. INLEIDING

In deze notitie wordt de visie op paraatheid beschreven voor Brandweer Gelderland-Midden. Met deze visie wordt een bijdrage geleverd aan de doelstelling van het project DRO: het realiseren van een robuuste brandweerorganisatie voor de komende 10 jaar.

Paraatheid wordt in de publicatie "Brandweer over morgen" van Brandweer Nederland genoemd als een van de drie kernvaardigheden van de brandweer, naast flitsslagkracht en probleemoplossend/ improvisatievermogen. Paraatheid wordt hierbij als volgt omschreven: "De brandweer is altijd en overal beschikbaar voor een burger in nood. Voor dat doel is een uitgebreid netwerk van kazernes en personeel beschikbaar. Het brandweerpersoneel handelt snel en binnen de afgesproken tijd, beschikt over basiskwalificaties en heeft het gereedschap om (eventueel) te improviseren bij reddende handelingen<sup>1</sup>". In dit visiedocument gaat het bij paraatheid om de beschikbaarheid van personeel<sup>2</sup> en een snelle uitruktijd van de posten (vrijwilligers) omdat het aantal brandweerposten en de locaties voor het bestuur een gegeven zijn dat binnen het project DRO niet ter discussie staat.

In de Wet veiligheidsregio's en het bijbehorende Besluit zijn geen eisen geformuleerd met betrekking tot paraatheid/ uitruktijden; er zijn alleen tijdnormen vastgesteld voor opkomsttijden van een basisbrandweereenheid. Om te voldoen aan deze tijdnormen is een goede uitruktijd<sup>3</sup> (die een significant onderdeel uitmaakt van de opkomsttijd) een van de randvoorwaarden.

<sup>1</sup> Brandweer over morgen, pagina 23. Onder flitsslagkracht wordt verstaan: "De brandweer is niet alleen paraat, maar kan bovendien in heel korte tijd veel mensen en materiaal in stelling brengen. De goede spreiding van de korpsen draagt daaraan bij. Daarnaast beschikt de brandweer over deskundigheid en materialen om bepaalde typen noodsituaties te verhelpen.

<sup>2</sup> Uitgangspunt in deze visie is dat personeel gekwalificeerd is (nadere uitwerking bij onderdeel Vakbekwaamheid).

<sup>3</sup> Utruiktijd: tijd tussen alarmering van personeel door de meldkamer en vertrek van het gealarmeerde voertuig vanaf de post. Opkomsttijd: totale tijd tussen melding bij meldkamer en arriveren van het voertuig bij het incident.



# BRANDWEER

## Huidige situatie

Brandweer Gelderland-Midden beschikt over 41 posten in de regio en hanteert voor alle posten behalve Arnhem en Ede-Centrum, het vrije instroomprofiel (VIP) dat bestaat uit inzet van vrijwilligers. Arnhem en Ede-Centrum hebben een beroepsbezetting. Arnhem beschikt over een 24-uursdienst met daarnaast een ploeg vrijwilligers voor herbezetting. Ede heeft een beroepsbezetting overdag en een vrijwillige bezetting (deels geconsigneerde en deels vrije instroomprincipe) buiten kantoor tijden.

In het licht van de ontwikkeling van een toekomstbestendige brandweerorganisatie wordt de paraatheid apart onder de loep genomen. Wat willen en kunnen wij leveren als brandweer om de burger te helpen en is dit haalbaar met de huidige organisatievorm en binnen de huidige maatschappelijke context?

### Vrijwilliger voor het leven?

Bij de maatschappelijke context moet geanticipeerd worden op de ontwikkelingen op korte en lange termijn met betrekking tot de beschikbaarheid van vrijwilligers. Vroeger werd men vrijwilliger voor het leven, nu vinden er sneller wisselingen plaats. Daarnaast hebben vrijwilligers vaak meerdere hobby's, gaan vaker op vakantie, werken vaker buiten de woonplaats en hebben een gecombineerde zorgtaak. Reden om met zorg en innovatieve wijze om te gaan met de beschikbare vrijwilligers in de regio en te zoeken naar nieuwe manieren om invulling te geven aan de "brandweervrijwilliger" omdat die het grootste deel van ons personeelsbestand vormt. Ook landelijk is dit onderwerp uitgewerkt. Deze ontwikkelingen en ideeën worden in deze visie van Gelderland Midden meegenomen.



# BRANDWEER

## 2. VISIE PARAATHEID

Met betrekking tot paraatheid is de visie van Brandweer Gelderland-Midden dat, vanuit de bestaande posten, 24/7 en zo snel mogelijk een TS6 uitrukt naar een prio 1 brandmelding waarbij de uitruktijd van het benodigde personeel (chauffeur, bevelvoerder en vier manschappen) maximaal 4 minuten is.

Gekozen is voor TS6 omdat dit de landelijke norm is voor een maatgevend incident. Ook de raad van brandweercommandanten (RBC) hanteert dit als uitgangspunt. Deze uitruktijd van maximaal 4 minuten is ook van toepassing op prio 1 meldingen voor hulpverleningswagens en redvoertuigen.

De uitruktijd van 4 minuten is gebaseerd op de praktijk<sup>4</sup>. De reële/ gerealiseerde uitruktijden vormen de basis van het huidige dekkingsplan (2012) en zullen ook gebruikt worden voor het opstellen van de nieuwe versie. Zoals blijkt uit de gerealiseerde uitruktijden van de afgelopen 5 jaar (paragraaf 3) wordt deze 4 minuten uitruktijd nog lang niet overal in de regio gehaald. Om de gewenste uitruktijd<sup>5</sup> op termijn te realiseren is een helder aanname- en ontslagbeleid nodig met betrekking tot wonen en werken in relatie tot de post en het verzorgingsgebied. Tevens zal er gestuurd worden op het realiseren van de tijden met als uiteindelijk doel zo snel mogelijk hulp te kunnen verlenen aan de burger.

### Toekomst

Onze visie heeft als uitgangspunt het realiseren van een opkomsttijd van 8 minuten voor de 1<sup>e</sup> TS voor een maatgevend incident (prio 1 brandmelding). Binnen het huidige kader wordt een uitruktijd van 4 minuten als (zeer) uitdagend gezien maar met hoge inspanning op termijn te realiseren.

In het landelijke project RemBrand worden de onderdelen van de keten die leiden tot een aanvaardbaar brandveiligheidsniveau in samenhang opnieuw gezien. Uitkomsten van dit project kunnen nieuwe inzichten geven in de bijdrage van de opkomsttijden in het geheel van het brandveiligheidsconcept. Indien daarbij sprake is van een verruiming van de opkomsttijden zal deze ruimte primair gebruikt worden om de druk te verminderen die op de vrijwillige organisatie staat om deze snelle uitruktijd van 4 minuten te realiseren. Dit vraagt een inspanning aan de mensen die beter past bij de maatschappelijke context en zal een positieve invloed hebben op de continuïteit van de vrijwillige organisatie.

<sup>4</sup> Gerealiseerde uitrukcijfers van de afgelopen 5 jaar gecombineerd met ervaringen in Ede met een duidelijk omschreven woongebied voor vrijwilligers liggen ten grondslag aan de gekozen uitruktijd van 4 minuten.

<sup>5</sup> Voor meldingen prio 1 gebouwbranden en ongevallen is de ambitie een uitruktijd van 4 minuten. Voor overige prio 1 en 2 uitrukken is een hogere uitruktijd van max 6 minuten toegestaan om zo ook de vrijwilligers die verder van de post wonen de mogelijkheid te bieden op de eerste uitruk mee te gaan.



### **Paraatheid uitrukposten**

Om 24/7 alle posten paraat te hebben vraagt veel van een organisatie die grotendeels uit vrijwilligers bestaat. Een paraatheid van 24/7 betekent dat posten nooit buiten dienst gesteld kunnen worden: niet voor oefeningen maar ook niet voor gezamenlijke bindingsactiviteiten.

In alle gevallen is een inspanningsverplichting om met behulp van organisatorische mogelijkheden (personeel) en technische voorzieningen de paraatheid binnen de eigen formatie of met behulp van andere posten te regelen. Wanneer deze maatregelen niet toereikend zijn om de paraatheid voor de 1<sup>e</sup> TS te garanderen kan in overleg met de clustercommandant in een beperkt aantal situaties een buitendienststelling plaatsvinden.

Posten met een groot aantal uitrukken en posten met bovenlokale taken zoals inzet van een redvoertuig of hulpverleningswagen moeten altijd 24/7 paraat zijn.

De kaders voor dit beleid worden in overleg met de posten opgesteld en door het bestuur van VGGM vastgesteld.



## 3. STAND VAN ZAKEN MET BETREKKING TOT PARAATHEID IN DE REGIO

Om de huidige stand van zaken in beeld te brengen zijn drie acties ondernomen:

- De clustercommandanten hebben een vragenlijst afgenomen bij de ploegcommandanten van alle posten. Hierbij is ingegaan op de actuele paraatheid, de beschikbaarheid van vrijwilligers, tijdstippen waarop het moeilijk is om de bezetting rond te krijgen etc.
- De voormalig commandanten zijn gevraagd naar hun beeld met betrekking tot hun voormalig korps(en).
- Er is een analyse gemaakt van de werkelijke uitruktijden per post van de afgelopen 5 jaar.

### 3.1. Resultaten interview ronde ploegcommandanten en commandanten

De ploegcommandanten ervaren de paraatheid van hun post over het algemeen als goed. Uit de interviewronde komt dat er wel genoeg mensen komen na een melding maar dat daarbij niet gestuurd wordt op een bepaalde uitruktijd. De beschikbaarheid tijdens kantoortijden wordt als een probleem gezien. Diverse ploegcommandanten geven aan dat dit probleem groter wordt. Drie van hen geven aan structureel problemen te hebben met de paraatheid. Het beeld van de voormalig gemeentelijk commandanten is minder gunstig. Dit komt omdat daar wel een directe relatie is gelegd tussen de beschikbaarheid van de medewerkers in relatie tot de gerealiseerde uitruktijden.

### 3.2. Werkelijke uitruktijden per post

Op basis van de uitruk cijfers van de afgelopen vijf jaar (2009-2013), zijn de gemiddelde uitruktijden berekend (excessen zijn buiten beschouwing gelaten). Hierbij gaat het om uitrukken die daadwerkelijk hebben plaatsgevonden. Er is geen of minder zicht op posten die buiten dienst gegaan zijn wanneer de paraatheid niet gegarandeerd kon worden. Dit werd niet overal geregistreerd. Hierdoor is de kans aanwezig dat het gegeven beeld vertekend is. Dit geldt ook voor de bezetting van de tankautospuiter waarvan we niet zeker weten of deze altijd met 6 mensen is uitgerukt.

Per post zijn de volgende uitruktijden geanalyseerd (per onderdeel is onderscheid gemaakt tussen uitrukken op werkdagen tussen 07.00 en 18.00 uur en uitrukken buiten deze tijdsvakken):

1. Gemiddelde uitruktijden van de 1<sup>e</sup> TS per post per jaar, alle prio 1-meldingen brand (6 personen<sup>6</sup>);
2. Gemiddelde uitruktijden van reanimatie per post per jaar (is dus per categorie en niet per voertuig) (2-3 personen);
3. Gemiddelde uitruktijden per RV per post per jaar (2 personen);
4. Gemiddelde uitruktijden per HV per post per jaar (2-3 personen).

<sup>6</sup> Wij weten niet of in de praktijk in alle gevallen daadwerkelijk met 6 is uitgerukt

### 3.3. Conclusies met betrekking tot paraatheid posten

Met betrekking tot de huidige paraatheid kunnen de volgende conclusies getrokken worden:

- De ervaren paraatheid door de ploegcommandant is gebaseerd op de uitruk van een TS met volledige bezetting en niet op het zo snel mogelijk (binnen maximaal 4 minuten) uit laten gaan van een TS.
- Een aantal ploegcommandanten geeft aan dat het moeilijker wordt om overdag tijdens werktijd op tijd uit te kunnen rukken.
- Een aantal voormalig gemeentelijk commandanten ervaart de paraatheid voor een aantal posten als zorgelijk.
- Op basis van cijfers van de afgelopen 5 jaar blijkt dat 18 posten nu voldoen aan de ambitie met betrekking tot paraatheid en 23 niet.
- Bij 16 van de 23 posten (zowel in de dag- als de nachtsituatie), ligt de uitruktijd tussen de 4 en 5 minuten.
- 7 posten (17 %) hebben een langere uitruktijd dan 5 minuten. Deze 7 posten verschillen voor een deel in de dagsituatie en in de avond/nacht/weekendsituatie. Overdag betreft het de posten: Dieren, Duiven, Elst, Hoevelaken, Lobith, Oosterbeek, Wolfheze en Zetten. In de nacht gaat het om de posten: Barneveld, Dieren, Duiven, Hoevelaken, Oosterbeek, Pannerden en Zevenaar. De posten Dieren, Duiven, Hoevelaken en Oosterbeek hebben zowel in de dag- als in de nachtsituatie een uitruktijd boven de 5 minuten.
- De gemiddelde uitruktijden bij reanimatie liggen zoals verwacht (omdat het minder mensen betreft) een stuk lager: 18 van de 36 posten hebben een uitruktijd van minder dan 3 minuten overdag, 13 posten minder dan 4 minuten en 4 posten minder dan 5 minuten. Dit scheelt niet veel met de uitruktijden gedurende avond, nacht en weekenden: 17 posten hebben een uitruktijd van minder dan 3 minuten, 14 minder dan 4 en 5 posten minder dan 5.





# BRANDWEER

## 4. REALISEREN VAN GEWENSTE PARAATHEID

Om de gewenste situatie met betrekking tot paraatheid te realiseren is het nodig beleidskeuzes te maken. Daarbij zal er altijd sprake zijn van maatwerk per post omdat de situatie per post verschilt en ook de achterliggende oorzaken van minder snelle uitruktijden zijn niet hetzelfde.

Beleidskeuzes kunnen liggen op het terrein van:

- Locatie van post en materieel
- Personeel
- Bedrijfsvoering
- Technische mogelijkheden

### 4.1. Locatie van post en materieel

Uitgangspunt is het bestaande aantal van 41 posten in de regio. Voor bijna alle posten geldt dat vrijwilligers van huis of werkplek naar de kazerne moeten komen en dat binnen de gewenste uitruktijd van maximaal 4 minuten. Een aantal posten ligt ongunstig met betrekking tot het woongebied van vrijwilligers. Wanneer de ligging van de post niet optimaal is kan gedacht worden aan verplaatsing of toevoeging van een post. Vanwege het bestuurlijk vastgestelde uitgangspunt dat de huidige 41 posten gehandhaafd blijven is dit punt nu niet nader uitgewerkt.

### 4.2. Personeel

De beschikbaarheid van voldoende personeel is een belangrijke randvoorwaarde voor paraatheid. De basis binnen de regio is het vrije instroom principe (VIP). Hierbij wordt standaard uitgegaan van een formatie van 300%. Dit houdt in dat er per benodigde functie 3 personen voor die functie beschikbaar zijn om de gewenste paraatheid te garanderen. Dit is een percentage dat ook landelijk gehanteerd wordt bij VIP. Daarbij kan het voorkomen dat posten met minder dan 300% goed de gewenste paraatheid kunnen garanderen maar ook dat er posten zijn die in verband met het (relatief grote) aantal uitrukken meer dan een ploeg hebben om te komen tot een aanvaardbare belasting van de vrijwilliger. In die gevallen is formatie hoger dan de genoemde 300%.

Op dit moment is er op papier voldoende personeel in bijna de hele regio. Toch lukt het met name overdag op werkdagen niet altijd om een TS6 vol te krijgen. Bij de uitwerking van de visie voor de korte en de lange termijn wordt aangegeven hoe dit toch gerealiseerd kan worden.

Om te zorgen dat er voldoende vrijwilligers zijn voor Brandweer Gelderland-Midden is het nodig dat ontwikkelingen actief gevolgd worden en dat er een strategische personeelsplanning wordt opgesteld.

In dit kader kan ook de jeugdbrandweer genoemd worden. Landelijk onderzoek heeft aangetoond dat bijna 30% van de jeugdbrandweerleden uiteindelijk terecht komt bij de



# BRANDWEER

vrijwillige en/of beroepsbrandweer<sup>7</sup>. Dit maakt de jeugdbrandweer interessant als kweekvijver voor toekomstige brandweerlieden.

In Gelderland-Midden zijn 7 jeugdbrandweerkorpsen. Een deel van de huidige beroeps en vrijwilligers is afkomstig van de jeugdbrandweer. Mogelijk dat met gericht beleid de jeugdbrandweer een structurele bijdrage kan leveren aan het vrijwilligers- en beroepspotentieel in de regio. Door de jeugdleiders wordt dit idee onderschreven. Landelijk wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een visie. Brandweer Gelderland-Midden wacht deze ontwikkelingen af.

### 4.3. Bedrijfsvoering

De basis voor paraatheid is het vrije instroom profiel (VIP). Met het principe van vrije instroom wordt de ambitie om binnen maximaal 4 minuten een TS6 op de weg te hebben, overdag nu bij meer dan de helft van de posten niet gehaald. Op de andere posten en regio breed op andere tijdstippen komen meer mensen op dan strikt nodig voor een TS6.

In de bedrijfsvoering gaat het er om een balans te vinden tussen het zo snel mogelijk uit te rukken maar ook om de vrijwilliger die alles uit de handen laat vallen om op tijd te zijn, maar net te laat is, gemotiveerd te houden voor het vak.

Er zijn verschillende maatregelen die gehanteerd kunnen worden om de aanwezigheid en opkomst van brandweermensen zo goed mogelijk te kunnen garanderen:

- Een goede relatie met de hoofdwerkgever.
- Gericht personeelsbeleid (waarin onder andere aanname, doorstroom en uitstroom voor vrijwilligers wordt geregeld) gebaseerd op duidelijk omschreven woongebied en mogelijke beschikbaarheid voor de brandweer (zowel overdag als gedurende avond, nacht en weekenden).
- Indeling van groepen vrijwilligers bezien op afstand woon- en werkgebied tot de kazerne om een zo snel mogelijke uitruktijd te realiseren.
- Het instellen van een (tijdelijke) piketregeling voor vrijwilligers om een bepaalde opkomst te garanderen. Met een piketregeling is de opkomst gegarandeerd maar niet de uitruktijd.
- Inzetten van beroepsmedewerkers overdag tijdens kantooruren.
- Kazernering van vrijwilligers: vrijwilligers verblijven overdag op de kazerne om een snelle uitruk mogelijk te maken.

De optie om meer gebruik te maken van de werklocatie van de vrijwilliger (wanneer hij werkt in een andere plaats dan zijn woonplaats) is voor de hele regio onderzocht maar kan weinig bijdragen aan het oplossen van knelpunten in paraatheid overdag.

Toepassing van bovenstaande maatregelen is afhankelijk van de situatie per post, het afbreukrisico van hogere uitruktijden en de financiële middelen. Vanaf 1 januari 2014 is als tijdelijke maatregel ingevoerd dat er voor een aantal werklocaties twee medewerkers zijn die bij kunnen springen op de TS. De organisatie heeft hierin een inspanningsverplichting en geen resultaatverplichting. De ploegcommandant regelt de bezetting van de vrijwilligers.

<sup>7</sup> Afstudeerscriptie 2011 in opdracht van NVBR



# BRANDWEER

Na analyse van de cijfers van de afgelopen 5 jaar blijkt dat gemiddeld maximaal 30% van het aantal gebouwbranden tijdens kantoortijd plaatsvindt. De dagbezetting wordt echter niet alleen ingezet bij brandmeldingen gebouw maar bij alle alarmeringen tijdens kantoortijd (indien nodig) en soms ook als aanvulling van de bezetting van vrijwillige posten in het cluster. Daarmee wordt voorkomen dat een post buiten dient moet. Structurele continuering van de dagbezetting is maatwerk: er zal een evenwicht moeten zijn tussen noodzaak en het kunnen uitvoeren van de functie op betreffende werklocatie door de medewerkers.

## Motivatie vrijwilligers

Feit is dat bij het vrije instroom principe regelmatig meer mensen opkomen dan de benodigde mensen voor één TS. Zij zijn gemotiveerd om mee uit te rukken en zijn zo snel mogelijk naar de kazerne gekomen. Het feit dat mensen (regelmatig) teleurgesteld moeten worden omdat zij niet mee kunnen op de uitruk is een nadelig effect van het vrije instroomprincipe. Voor hun motivatie en betrokkenheid bij het korps en zichtbaarheid in de gemeenschap, worden zij in de gelegenheid gesteld om, onder strikte voorwaarden, met een brandweervoertuig en in uitrukpak ter plaatse te gaan. Zo nodig kunnen zij ondersteuning bieden bij het incident door collega's af te lossen (collega's die eigenlijk niet van hun werk weg kunnen of thuis nodig zijn maar toch zo snel mogelijk ter plekke wilden zijn om hulp te verlenen). Daarnaast kunnen zij actief meedoen aan de evaluatie. Voor de mensen werkt het motiverend wanneer zij op deze manier de uitruk toch mee kunnen beleven. Hiervoor zijn nadere voorwaarden geformuleerd met betrekking tot veiligheid en professionaliteit. Wanneer extra mensen nodig zijn bij een incident valt dit onder "uitruk op maat". In de Visie "Uitruk op maat" die ook onderdeel uitmaakt van het project DRO, komt dit punt nader aan de orde.

## 4.4. Technische mogelijkheden

Naast bovengenoemde mogelijkheden zijn er ook technische mogelijkheden die meer inzage bieden in de beschikbaarheid en opkomstgarantie van een post die is gebaseerd op het vrije instroom principe. Met behulp hiervan kan de paraatheid aan de voorkant al in kaart gebracht worden en eventueel worden doorgegeven aan de meldkamer. Ook blijkt dan na een melding al snel of een TS binnen de afgesproken tijd kan uitrukken. Zo kan er indien nodig vroegtijdig bijgestuurd worden om zo snel mogelijk bij de brand of ongeval ter plaatse te zijn.

De volgende technische mogelijkheden kunnen ingezet worden ter vergroting van de paraatheid van een post:

- Beschikbaarheidsmonitor. Met een beschikbaarheidsmonitor is er aan de voorkant al een beeld van de vrijwilligers die beschikbaar zijn. Met deze gegevens kan de ploegcommandant een planning maken of aangeven bij de meldkamer dat de



uitruksterkte niet gehaald kan worden. Op dit moment maken 13 posten gebruik van een beschikbaarheidsmonitor.

- Pager met terugmeldfunctie. De pager met terugmeldfunctie wordt ingezet om snel na een melding zicht te hebben op de daadwerkelijke opkomst van mensen. Vrijwilligers moeten na de melding actief aangeven of ze op tijd op de post kunnen zijn.
- Gedifferentieerd alarmeren. Voor klussen waar minder personeel voor nodig is, worden minder mensen gealarmeerd dan de standaard 6 (Uitruk op maat). Hierdoor worden minder mensen belast terwijl er meer kans is om mee te kunnen. Deze oplossing werkt alleen in combinatie met een beschikbaarheidsmonitor.
- Automatische opschaling. Bij systemen om de beschikbaarheid te monitoren is het mogelijk om bij onderbezetting van de dienstdoende groep automatisch extra personeel te alarmeren. Op deze manier wordt aan de voorkant kostbare tijd gewonnen om tijdig een voertuig met volledige bezetting te laten uitrukken.



## 5. UITWERKING VISIE VOOR LANGE EN KORTE TERMIJN<sup>8</sup>

Diverse maatregelen kunnen dus een bijdrage leveren aan de doelstelling om binnen de hele regio met een maximale uitruktijd van 4 minuten een TS6 op de weg te hebben. Deze gewenste situatie is niet meteen voor alle posten te realiseren.

Onderstaand wordt beschreven hoe we die gewenste situatie willen realiseren voor de komende twee jaar en daarna voor de lange termijn borgen.

Bij de uitwerking is uitgegaan van het behoud van alle posten en het handhaven van het Vrije Instroom Profiel (VIP) als basis.

### 5.1. Realisatie korte termijn (2 jaar)

De volgende maatregelen worden getroffen voor de periode 2015-2017:

- Standaard wordt uitgegaan van bezetting van (maximaal)<sup>9</sup> 300%. Afhankelijk of meerdere functies (voertuigen, specialistische taken) wel of niet gelijktijdig beschikbaar moeten zijn, wordt de formatie per post vastgesteld.
- Wanneer de uitruktijd van maximaal 4 minuten structureel (nog) niet gerealiseerd wordt, worden organisatorisch maatregelen getroffen en technische middelen ingezet om de uitruktijd te verlagen. Gedurende twee jaar wordt met inzet van genoemde middelen gestuurd om de uitruktijd van de posten met nu maximaal 5 minuten terug te brengen naar 4 minuten.
- Posten die op basis van cijfers van de afgelopen 5 jaar, een langere uitruktijd hebben dan 5 minuten, worden aangemerkt als TS4-post om een aanvaardbare opkomsttijd te realiseren. Dit betekent dat bij een maatgevend incident meteen een volgende TS volgens de KVT wordt gealarmeerd. Het gaat hierbij om de posten: Dieren, Duiven, Elst, Hoevelaken, Lobith, Oosterbeek Wolfheze en Zetten (overdag) en Barneveld, Dieren, Duiven, Hoevelaken, Oosterbeek, Pannerden, en Zevenaar (nacht).
- Ook op deze posten worden organisatorische en technische middelen ingezet met als doel uiteindelijk een uitruktijd van 4 minuten met 6 man te realiseren
- Bestaande consignatie- en/of piketregelingen ( 4 posten) worden bekeken en eventueel aangepast c.q. afgebouwd op basis van de lokale situatie met betrekking tot de bijdrage/rendement van deze regelingen aan verhoging paraatheid.
- Technische mogelijkheden/ systemen zoals beschikbaarheidsmonitor, pager met terugkoppeling<sup>10</sup> en automatische opschaling worden ingezet om beschikbaarheid en daadwerkelijke opkomst te monitoren en om tijdig acties te kunnen ondernemen;

<sup>8</sup> Uitkomsten van het landelijke project RemBrand kunnen dus leiden tot een minder stringente opkomsttijd en daarmee meer ruimte creëren voor een ruimere uitruktijd en daarmee dus de druk op de vrijwillige organisatie verminderen. (zie ook kader op blz. 5)

<sup>9</sup> Daar waar nu een paraatheid van 6 man binnen 4 minuten met een kleinere formatie wordt gerealiseerd wordt deze formatie dus niet vergroot, daar waar aantal uitrukken relatief groot is meer dan een ploeg nodig en dus meer formatie dan 300%

<sup>10</sup> Relatief nieuw systeem wat nog verder ontwikkeld moet worden. Naar verwachting medio 2015 zicht op betrouwbaarheid en toepasbaarheid.



- Er wordt strategisch personeelsbeleid ontwikkeld en in uitvoering gebracht. Hierin wordt aanname, doorstroom en uitstroom voor vrijwilligers geregeld en worden woon- en werkgebieden gedefinieerd om de uitruktijd van maximaal 4 minuten te kunnen halen. Een visie op “jeugdbrandweer” Gelderland Midden<sup>11</sup> wordt ontwikkeld waarin de doorstroming naar de vrijwillige organisatie wordt verwoord.
- Voor de betrokkenheid en motivatie van de vrijwilliger is er op iedere post een voertuig om voor aantal opgekomen mensen die niet met de eerste uitruk ter plaatse kunnen gaan ook op een gestructureerde wijze de fysieke betrokkenheid bij een incident mogelijk te maken<sup>12</sup>.

## 5.2. Realisatie lange termijn (structureel)

De volgende maatregelen worden voorgesteld voor de periode na medio 2017:

- Uitvoering geven aan het aanname-, doorstroom- en uitstroombeleid zoals omschreven in een vastgesteld personeelsbeleidsplan. In dit kader ook de meerwaarde van jeugdbrandweer korpsen meenemen.
- Het blijven monitoren van het vrijwilligerspotentieel per post door middel van een beschikbaarheidsmonitor en het inzetten van een pager met terugmeldsysteem. Op basis hiervan kan de ploegcommandant vroegtijdig acties in gang zetten.
- Als vrije instroom met aanvullende technische en organisatorische maatregelen niet het gewenste resultaat van een uitruktijd van 4 minuten oplevert, kunnen afhankelijk van bestuurlijke keuzes ook oplossingen zoals beroepsondersteuning, consignatie/piketregeling, kazernering ingevoerd worden. Ook is uitbreiding of verplaatsing van aantal posten dan aan de orde. Ook kan worden besloten tot een verhoging van de opkomsttijd<sup>13</sup>, afhankelijk van het brandweerrisicoprofiel in het betreffende gebied/ objecten met eventueel aanvullende maatregelen in het kader van Brandveilig leven. Deze verhoging van de opkomsttijd wordt door het bestuur vastgesteld.
- Evaluatie van het gebruik van de geboden ruimte om voor de motivatie en betrokkenheid aanvullend op de eerste uitruk ter plaatse te gaan door na alarmering opgekomen vrijwilligers.

---

<sup>11</sup> Landelijke visie Jeugdbrandweer wordt voorjaar 2015 verwacht

<sup>12</sup> Afhankelijk van de bestuurlijke keuze/ scenario heeft iedere post de beschikking over een (extra)brandweervoertuig om professionele wijze na de eerste uitruk ter plaatse te gaan.

<sup>13</sup> Op basis van eigen inzichten verantwoord afwijken of benutten van de nieuwe inzichten naar aanleiding van het landelijke project RemBrand



## 6. VERVOLG

Deze visie wordt geconcretiseerd in de scenario's met bijbehorende financiële consequenties. Deze worden voorgelegd aan het bestuur VGGM. Op basis van de bestuurlijke keuze wordt de visie uitgewerkt in het implementatieplan. Per post komt een plan met betrekking tot het realiseren van de gewenste paraatheid inclusief de bijbehorende incidentele en structurele middelen.



Postbus 5364  
6802 EJ Arnhem  
Telefoon 0800 8446 000  
[www.brandweer.nl/gelderland-midden](http://www.brandweer.nl/gelderland-midden)