



# ADVIES REPRESSIEVE BEROEPSORGANISATIE ARNHEM EN EDE-CENTRUM

26 juni 2019



**BRANDWEER**  
Gelderland-Midden



## **COLOFON**

Brandweer Gelderland-Midden is onderdeel van de Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden

Titel:	Advies repressieve beroepsorganisatie Arnhem en Ede-Centrum
Datum:	26 juni 2019
Status:	Definitief
Opdrachtgever:	Anton Slofstra, directeur Brandweer
Projectleider:	Wim Verboom
Projectgroep:	Marieke Bik, Ron Daniëls, Jan Pieter Duhén, Dick Oudijn, Allard Schimmel, Petra Wit, Marrit Yntema

# INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD.....	6
SAMENVATTING.....	7
<b>1 INLEIDING .....</b>	<b>13</b>
1.1 <i>Aanleiding</i> .....	13
1.2 <i>Opbouw advies</i> .....	13
<b>2 UITGANGSPUNTEN NIEUWE ORGANISATIE .....</b>	<b>14</b>
2.1 <i>Bestuurlijk vastgestelde stukken</i> .....	14
2.2 <i>Uitgangspunten nieuwe repressieve beroepsorganisatie</i> .....	14
2.3 <i>Doelstelling</i> .....	14
2.4 <i>Resultaat</i> .....	14
<b>3 INRICHTING REPRESSIEVE ORGANISATIE .....</b>	<b>16</b>
3.1 <i>Doelstelling</i> .....	16
3.2 <i>Ontwikkelingen van invloed op nieuwe beroepsorganisatie Arnhem en Ede</i> 16	
3.3 <i>Belangrijke onderdelen inrichting nieuwe repressieve beroepsorganisatie ..</i> 16	
3.4 <i>Locatie en huisvesting</i> .....	17
3.5 <i>Basisbrandweezorg en specialistische taken</i> .....	19
3.6 <i>Inrichting en aansturing van de nieuwe repressieve organisatie</i> .....	20
3.7 <i>Bezetting en herbezetting</i> .....	23
3.8 <i>Woongebied</i> .....	24
3.9 <i>Beheersmatige taken</i> .....	24
3.10 <i>Instroom, doorstroom en uitstroom</i> .....	26
3.11 <i>Arbeidsvoorwaarden</i> .....	27
3.12 <i>Cultuur en identiteit</i> .....	27
3.13 <i>Financiën</i> .....	28
<b>4 24-UURSDIENST .....</b>	<b>30</b>
4.1 <i>Definitie</i> .....	30
4.2 <i>Rooster</i> .....	30
4.3 <i>Personele omvang</i> .....	30
4.4 <i>Dagindeling</i> .....	30
4.5 <i>Oefenen en sport</i> .....	30
4.6 <i>Beheersmatige taken</i> .....	31
<b>5 DAGDIENST MET DEEL 24-UURSDIENST EN PARTTIMERS.....</b>	<b>32</b>
5.1 <i>Definitie</i> .....	32
5.2 <i>Rooster</i> .....	32
5.3 <i>Personele omvang</i> .....	32
5.4 <i>Dagindeling</i> .....	33
5.5 <i>Oefenen en sport</i> .....	33

5.6	<i>Beheersmatige taken</i> .....	33
5.7	<i>Arbeidsvoorwaardelijke aandachtspunten</i> .....	33
6	OVERZICHT VOORSTELLEN EN ADVIES KEUZE VOORKEURSMODEL .....	35
7	VERVOLGOPDRACHT IMPLEMENTATIE .....	38

# VOORWOORD

Voor u ligt het advies repressieve brandweerorganisatie Arnhem en Ede-Centrum.

Dit advies is het resultaat van de projectopdracht die vorig jaar juni is gestart. Het advies dient in samenhang met het rapport 'Repressieve brandweerorganisatie Arnhem en Ede-Centrum' (d.d. 26 juni 2019) te worden gelezen.

In het project hebben we als projectgroep heel veel informatie verzameld dat niet direct te vinden is in dit advies, maar terug te lezen is in het rapport. We vinden het waardevol om te delen, omdat deze dient als context en onderbouwing voor dit advies.

Dit advies is wel los van het rapport te lezen. Daarbij is wel aangetekend dat in dit advies niet elk (deel)advies even uitgebreid is onderbouwd. Meer informatie is te vinden in het rapport met bijhorende bijlagen. Ook staat in het rapport veel informatie die gebruikt kan worden bij de implementatie.

De implementatie maakt heel bewust geen deel uit van het advies. Het besluit van de directeur brandweer bepaalt de te volgen implementatieroute.

Het advies heeft een actieve schrijfstijl. Op sommige plekken is de tegenwoordige tijd gebruikt, terwijl het gaat over de toekomstige organisatie. Teveel schrijven in 'toekomstige tijd' maakt het advies minder leesbaar. Ook verwachten we hiermee te voorkomen dat onderwerpen op verschillende manieren kan worden geïnterpreteerd. Daarnaast merken we op dat waar over 'hij', 'hem' of 'zijn' gesproken wordt, ook 'zij' en 'haar' gelezen kan worden.

Het project is opgezet volgens de werkwijze van Projectmatig creëren (PMC)<sup>1</sup>. Aangezien de werkwijze nieuw was binnen de organisatie en het een groot project betreft, is de projectgroep in de opstartfase begeleid. Belangrijk element van de werkwijze van Projectmatig creëren is het creëren van betrokkenheid bij degenen die het betreft.

In de projectopdracht is gesproken over het zoeken naar een inrichting van de repressieve beroepsorganisatie, waarbij draagvlak essentieel is. Tijdens het project is ook veelvuldig op verschillende momenten en in verschillende samenstellingen interactie geweest met alle betrokkenen. Vanuit die betrokkenheid vertrouwen wij erop dat dit advies geen verrassingen heeft en bij een groot deel van de medewerkers op draagvlak kan rekenen.

Het inrichten van een nieuwe organisatie brengt verandering met zich mee. Veel collega's hebben meegedacht op welke wijze de organisatie kan veranderen. Dit betekent niet dat elke collega nu leest wat hij er wellicht van had verwacht. Wel heeft elke collega de mogelijkheid gehad om zijn mening, zorg of aandachtspunten te geven tijdens het project. Vooral deze inbreng van collega's en ploegen maken dit advies waardevol. Zonder hun inbreng was dit advies veel minder doorleefd en aangesloten op de praktijk.

Ik wil iedereen, die op welke wijze ook heeft bijgedragen, heel hartelijk bedanken!

Namens de projectgroep,

Wim Verboom

---

<sup>1</sup> Projectmatig creëren, methode van Jo Bos, Ernst Harting en Marlet Hesselink

# SAMENVATTING

Op 1 januari 2014 is de Brandweer in Gelderland-Midden geregionaliseerd. Daarbij is niets veranderd aan de repressieve organisatie van de beroepsposen in Arnhem en Ede-Centrum. Geconstateerd is dat de huidige repressieve organisatie voor Arnhem en Ede-Centrum niet toekomstbestendig is.

De directeur brandweer heeft opdracht gegeven om in een advies met voorstellen te komen, waarmee de organisatie toekomstbestendig gemaakt kan worden. In de opdracht zijn 'efficiënte organisatie', 'passend binnen wettelijke kaders', 'prettige werkomgeving' en 'uitwisselbaarheid' als belangrijke onderwerpen benoemd.

## **Ontwikkelingen**

De aard van de incidenten is de laatste decennia veranderd. Dit is van invloed op het geheel van de brandweerorganisatie, dus ook op de repressieve medewerkers. Deze verandering heeft ook effect op de medewerkers voor de nieuwe repressieve organisatie. Belangrijk daarbij is de samenwerking met de taken van de beheersmatige afdelingen binnen de brandweer.

## **Voorstellen voor nieuwe inrichting**

Een nieuwe organisatie vraagt aanpassingen op verschillende onderdelen, zoals:

- 24/7 gekazerneerde bezetting op de beroepsposen Arnhem-Noord, Arnhem-Zuid en Ede-Centrum;
- locaties en huisvesting Arnhem-Noord, Arnhem-Zuid en Ede-Centrum;
- basisbrandweezorg en specialistische taken;
- inrichting en aansturing repressieve organisatie;
- bezetting en herbezetting;
- woongebied;
- beheersmatige taken (relatie koud-warm);
- instroom, doorstroom en uitstroom;
- arbeidsvoorwaarden;
- cultuur en identiteit;
- financiën.

## 24/7 bezetting op drie beroepsposen

Bij de uitvoering van het project zijn twee repressieve organisatievormen overgebleven voor de inrichting van de organisatievorm; het model '24-uursdienst' en 'dagdienst met deel 24-uursdienst en parttimers'.

In de opdracht tot het advies is aangegeven dat er ruimte is voor verschillen tussen Arnhem en Ede-Centrum. Omdat deze modellen naast elkaar te implementeren zijn, is er niet persé een noodzaak om één model te kiezen voor alle drie de posen. Post Arnhem-Noord heeft jaarlijks ruim 1250 uitrukken. De incidentduur tijdens werkuren van post Noord is het grootst van deze drie posen. Het organisatievorm van een '24-uursdienst' lijkt het meest geschikt als repressieve organisatievorm.

De post Ede-Centrum zal in de toekomst circa 700 uitrukken verzorgen. De medewerkers op deze post kennen van oudsher een sterke binding met beheersmatige taken. De organisatievorm van een 'dagdienst met deel 24-uursdienst en parttimers' kan op deze post goed worden geïmplementeerd. Afhankelijk van de locatie van de nieuwe post Arnhem-Zuid, is het reëel te veronderstellen dat deze post jaarlijks circa 550 uitrukken heeft. Daarom past ook op deze post de organisatievorm van een 'dagdienst met deel 24-uursdienst en parttimers'. Vanwege het '24-uurscomponent' in beide organisatievormen blijft uitwisselbaarheid tussen de drie beroepsposen mogelijk.

Naast de keuze van twee organisatievormen op drie beroepsposen, worden hieronder (zie ook hoofdstuk 3 van dit advies) generieke voorstellen beschreven, waarmee de brandweerorganisatie toekomstbestendig gemaakt kan worden.

### Locatie en huisvesting

De huidige post Arnhem-Noord past qua locatie en post goed in de toekomstige beroepsorganisatie. De post Arnhem-Zuid, beschikt over de noodzakelijke faciliteiten voor een gekazerneerde bezetting, maar biedt geen ruimte voor beheersmatige taken. Ook ligt deze post relatief dichtbij Arnhem-Noord, waardoor beide verzorgingsgebieden elkaar overlappen.

Daarnaast is de post gedateerd. Onderzoek naar een mogelijk nieuwe locatie is wenselijk.

Post Ede-Centrum is niet ingericht voor een gekazerneerde bezetting. Door de ontwikkeling van Ede-Stad in de achterliggende 30 jaar kan een gekazerneerde post op de huidige locatie niet maximaal renderen. De post is gedateerd en economisch bijna afgeschreven. Onderzoek naar een nieuwe post is wenselijk.

Een eerste verkenning geeft het beeld dat wanneer de kazerne op de juiste plek wordt gebouwd, de brandweezorg in Ede-Stad vanuit één brandweerpost kan worden verzorgd.

Wanneer dit realiseerbaar blijkt, zijn vraagtekens te zetten bij de toegevoegde waarde van de huidige post Stadspoort. Effecten voor andere omliggende posten zijn nog niet onderzocht.

In de nieuwe brandweerorganisatie vormen deze drie beroepsposten een 'ruggengraat' binnen de regio.

### Specialistische taken

Elke post voert de basis brandweertaken uit. Daarnaast wordt voorgesteld dat elke post een specialisme heeft. De medewerkers die dienst draaien op zo'n post kunnen zich hier volledig in bekwamen. Daarmee worden de specialismen over de drie beroepsposten verdeeld. Dat maakt ook een evenredige belasting (oefenen en inzetten) en bezetting mogelijk. Een belangrijk voordeel is ook dat als medewerkers een bepaald specialisme (medisch gezien) niet meer kunnen uitvoeren (bijvoorbeeld aan duiken) er wel een andere taak en/of specialisme op een andere post kan worden uitgevoerd.

In de nieuwe organisatie geeft post Arnhem-Noord uitvoering aan de PPMO, JFTB/sport en post Arnhem-Zuid heeft het specialisme duiken en post Ede-Centrum zal het specialisme van gaspakken uitvoeren.

De meerwaarde om het specialisme MOB, zoals oorspronkelijk bedoeld, voort te zetten is te gering. De drie beroepsposten voeren, evenals alle andere posten, de FRB-taak uit.

### Inrichting en aansturing

De beroepsposten worden bezet door 3 of 4 ploegen. De keuze van een 3- of 4-ploegenmodel moet in samenhang met de keuze voor de organisatie modellen en de beheersmatige taken worden afgewogen. We adviseren om in de implementatiefase een besluit te nemen of er voor een 3- of 4-ploegensysteem gekozen wordt.

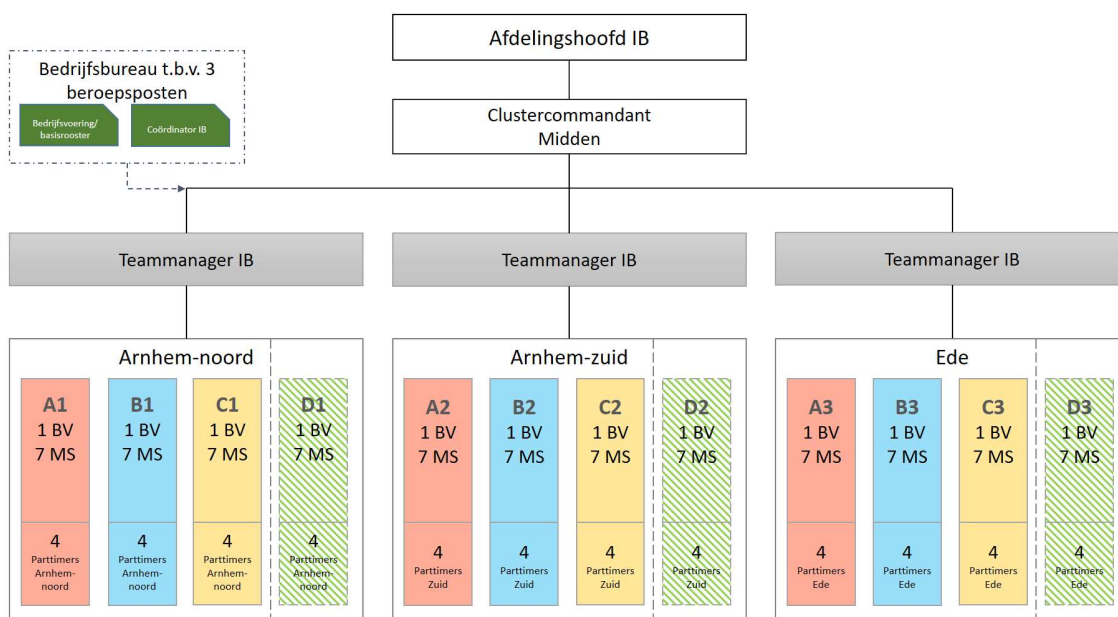
Beroepsmedewerkers en parttimers werken in één ploeg samen. Elke ploeg bestaat uit 12-14 beroepsmedewerkers en parttimers. Ook de nieuwe repressieve medewerkers, die voor 1 tot 2 jaar in dagdienst werken, maken deel uit van de ploeg. In de ploeg heeft de bevelvoerder (van dienst) de rol van aanspreekpunt. De bevelvoerder van dienst heeft de rang van brandmeester. De ondersteunende taken ten behoeve van de drie beroepsposten (planningscapaciteit t.b.v. roosters, coördinator Incidentbestrijding) worden vanaf de werklocatie post Arnhem-Noord uitgevoerd.

De ploegen worden per beroepspost aangestuurd door een teammanager Incidentbestrijding, die ook een belangrijke rol heeft bij de verdeling van beheersmatige taken voor de ploeg. Gelet op het belang van een uniforme organisatieontwikkeling én aansturing van de nieuwe beroepsorganisatie worden de teammanagers Incidentbestrijding op de drie beroepsposten door één clustercommandant aangestuurd. Dit betekent een verandering van de huidige clusters Midden en West.

Zodra het implementatieproces is afgerond, kunnen de teammanagers Incidentbestrijding hun rol vervullen binnen de drie posten. Na het implementatieproces wordt geadviseerd om de aanvullende meerwaarde van de rol van clustercommandant te bezien. Zonodig kunnen deze teammanagers Incidentbestrijding ook worden aangestuurd door het afdelingshoofd Incidentbestrijding.



Hieronder het organogram en aansturing van de beroepsposen, met een 3- of 4-ploegenmodel.



Het aantal medewerkers voor de drie beroepsposen ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

Beroepsposen Arnhem-Noord, Zuid en Ede-Centrum		
Aantal fte	Functie	Toelichting
1	Teammanager A	Clustercommandant
3	Teammanager B	Teammanager IB
1	Vakspecialist C	Coördinator Incidentbestrijding
1	Vakmedewerker B	Planningscapaciteit voor beroepsbezetting
12-15	Bevelvoerder	Bevelvoerder
94-96	Medewerker incidentbestrijding A, B of C	Manschappen
Aantallen parttimers		
36-48	Manschap/bevelvoerder	

#### Bezetting/herbezetting

Door de specialismen over de drie beroepsposen te verdelen, is het mogelijk om uit te gaan van evenredige bezetting. De bezetting van één ploeg bestaat uit 8 repressieve medewerkers, te weten: één bevelvoerder en 7 manschappen. Daarmee kunnen in basis altijd een tankautospuit en een bijzonder voertuig (hoogwerker of hulpverleningsvoertuig) gelijktijdig worden ingezet. Ook andere eerstelijns voertuigen zoals een natuurbrandbestrijdingsvoertuig, het waterongevallenvoertuig en de MIB ten behoeve van de FRB-taak kunnen met een bezetting van 8 medewerkers worden uitgevoerd. In Arnhem en Ede wordt straks met dezelfde bezetting op FRB en natuurbrandvoertuig uitgerukt.

Voor de posen Arnhem-Noord en Ede-Centrum en ook voor de (nieuwe) post Arnhem-Zuid, is herbezetting nodig, zodat het verzorgingsgebied weer wordt voorzien van een parate eerste basisbrandweereenheid en bezetting van de specialistische taken. Uitgangspunt is dat binnen 1 uur is voorzien in herbezetting. Bij herbezetting zijn medewerkers die op de beroepspos, die een beheermatige taak uitvoeren en elders vrijwilliger zijn, mede de flexibele schil. Verder kan ook een andere ploeg van repressieve beroepsmedewerkers (die vrij van dienst zijn) en parttimers van dezelfde ploeg voor herbezetting worden gealarmeerd.

In het geval onvoldoende beroepsmedewerkers en parttimers opkomen om het overgebleven materieel op de post te bezetten, wordt voor de duur van het incident met bijzondere voertuigen als een hoogwerker, een hulpverleningsvoertuig, etc. 'geschoven'. Zo kan herbezetting (en ook restdekking) worden georganiseerd. Dit moet in de implementatie nader worden uitgewerkt.

### Woongebied

Voor de repressieve beroepsmedewerkers geldt geen vastgesteld woongebied. Voor de parttimers die zijn verbonden aan de posten Arnhem-Noord, Arnhem-Zuid en Ede-Centrum, geldt dat zij wonen in het verzorgingsgebied van de betreffende post.

### Beheersmatige taken

Voor de repressieve beroepsmedewerkers op de drie beroepsposen is tijdens hun dienst ruimte voor uitvoering van beheersmatige taken. Dat biedt ook meer mogelijkheden en uitdaging voor de repressieve medewerkers én de organisatie.

In de huidige situatie kunnen repressieve medewerkers alleen op de posten Arnhem-Noord en Ede-Centrum beheersmatige taken uitvoeren. Het is ook nodig om dit mogelijk te maken op de toekomstige post Arnhem-Zuid. Met het mogelijk maken van uitvoering van taken op de vakgebieden van incidentbestrijding, vakbekwaamheid, inkoop en werkplaatsen, beheer- en logistiek en risicobeheersing, kunnen repressieve medewerkers tijdens de dienst beheersmatige taken uitvoeren.

De repressieve medewerkers voeren beheersmatige taken uit die passend zijn bij de inschaling van de repressieve functie. Het aantal uren dat medewerkers beschikbaar zijn, is mede afhankelijk van de keuze van het repressieve organisatie-model: een '24-uursdienst' of een 'dagdienst met een deel 24-uursdienst en parttimers'. Daarbij wordt opgemerkt dat de inzet van parttimers in de dag situatie geen efficiëntie en 'winst' oplevert voor de uitvoering van beheersmatige taken. Om die reden moet de inzet van parttimers tijdens werkuren zoveel mogelijk worden beperkt.

In het bijzonder wordt aandacht gevraagd voor de verbinding tussen vakbekwaamheid en incidentbestrijding. Anders dan bij de vakgebieden inkoop en werkplaatsen, beheer- en logistiek en risicobeheersing, zijn de beheersmatige taken van vakbekwaamheid onlosmakelijk verbonden met de taken van incidentbestrijding.

Binnen beide vakgebieden wordt namelijk vaak gebruikt gemaakt van dezelfde medewerkers. Bij deze medewerkers is, gelet het aantal en type incidenten, veel kennis en ervaring beschikbaar dat gebruikt kan worden binnen de organisatie. Daarom is het van belang dat vakbekwaamheid en incidentbestrijding heel nauw samenwerken. Het advies is om vakbekwaamheid en incidentbestrijding dichter bij elkaar te brengen en wellicht zelfs onder één afdeling te organiseren.

### Instroom, doorstroom en uitstroom

Nieuwe repressieve medewerkers worden aangenomen in dagdienst. Zij worden in een ploeg ingedeeld waar op dat moment ruimte is. In die periode van dagdienst, die 1 tot 2 jaar duurt, wordt de medewerker voor een groot gedeelte opgeleid door z'n eigen repressieve collega's. De verwachting is dat nieuwe medewerkers in principe aangenomen worden als manschap/duiker, tenzij er op dat moment sprake is van een 'overkill' aan duikers. Nieuwe jonge(re) collega's worden zo ook in het begin van het 20-jarige brandweerloopbaan het zwaarst belast, zowel fysiek als in opleiding/oefenen. Hiermee ontstaat voor andere en/of oudere collega's de mogelijkheid om te stoppen met duiken en op een andere post een ander specialisme/taak uit te voeren. Dit speelt met name ook als duiken om medische redenen niet meer uitgevoerd kan worden.

In de (opleidings)periode van dagdienst bestaat ook de mogelijkheid meer kennis te maken met het geheel van de organisatie. Dat betekent kennis maken met de andere omliggende (beroeps)posten, het verzorgingsgebied, maar ook met beheersmatige taken. Het is goed om kennis te maken met de teams en vakgebieden binnen risicobeheersing, operationele voorbereiding en het stafbureau.

Dit betekent dat voor de nieuwe organisatie ook een nieuw instroomprofiel opgesteld moet worden. Hierin wordt werving, selectie, opleiden en ontwikkeling in zowel de repressieve- als beheersmatige taak vastgelegd.

### Arbeidsvoorwaarden

In de nieuwe repressieve beroepsorganisatie hebben alle medewerkers een repressieve aanstelling. Om een verandering naar de nieuwe repressieve organisatie mogelijk te maken, is het belangrijk dat de huidige medewerkers in Ede-Centrum een voorkeur kunnen uitspreken voor een repressieve functie (warme aanstelling), of voor een beheersmatige functie (koude aanstelling).

In dezelfde lijn is het advies om ook de repressieve medewerkers in Arnhem naar hun voorkeur te vragen. Wellicht dat medewerkers zich oriënteren (bijvoorbeeld in het kader van een tweede loopbaan) op een beheersmatige functie.

Een nog niet opgeleide medewerker wordt aangesteld in de functie van 'medewerker incidentbestrijding C'. De bijhorende functionele schaal is 5; de aanloopschaal is 4. De medewerker kan zich ontwikkelen naar 'medewerker incidentbestrijding B'. De bijhorende functionele schaal is 6.

Afhankelijk of er plaats is in de organisatie, de ontwikkeling en interesse van de individuele medewerkers, is ontwikkeling mogelijk naar duikploegleider en ploeginstructeur. De functionele schaal van duikploegleider is 7. De functie van ploeginstructeur moet tijdens de implementatiefase worden gewaardeerd.

Op de functie van bevelvoerder is naar verwachting het functiedocument 'bevelvoerder van toepassing'. Bij deze functie is de functionele schaal 8. De bevelvoerder draagt de rang van brandmeester.

### Cultuur en identiteit

In onze organisatie werken parttimers en beroepsmedewerkers intensief samen. De komende verandering zal zeker worden ervaren als beroeps- en parttimemedewerkers in een andere ploegensamenstelling gaan samen werken. Dat vraagt om respect, erkenning en waardering in hoe we als individuen met elkaar omgaan, hoe we als ploeg ook een team willen zijn dat gericht is op gezamenlijk doel. De kans is reëel aanwezig dat een eigen opgebouwde identiteit moet worden losgelaten. Juist in dit veranderproces moet er nadrukkelijk aandacht en begrip zijn voor cultuur en identiteit.

### Financiën

De totale personele kosten voor brandweezorg in Arnhem en Ede-stad bedragen op dit moment € 6.084.000, waarvan € 5.286.000 loonkosten, € 220.000 opleidingskosten, € 236.000 overige personele kosten en € 342.000 vergoeding voor vrijwilligers (peil 2018).

In de hoofdstukken 4 en 5 worden de twee verschillende organisatiemodellen beschreven. Overall gezien is er nauwelijks verschil in kosten van die beschreven modellen. Hieronder worden de kosten van de nieuwe organisatie beschreven.

De personele kosten voor de nieuwe organisatie bedragen € 7.761.000 (personele kosten voor beroeps en parttimers). Hiervan bedragen de loonkosten € 6.700.000, de structurele opleidingskosten circa € 425.000, de overige personeelsgerelateerde kosten circa € 330.000 en kosten voor de parttimers circa € 261.000.

Ten opzichte van de huidige situatie nemen de loonkosten voor de beroepsorganisatie toe met € 1.414.000. Als gevolg van een grotere beroepsformatie nemen eveneens de opleidingskosten toe met circa € 205.000 ten opzichte van de huidige situatie. De aanvullende personeelskosten nemen toe met circa € 94.000.

Omgerekend bedragen de kosten voor Arnhem € 5.041.000 en voor Ede-Stad € 2.409.000.

In deze berekening is geen rekening gehouden met personele capaciteit voor werkzaamheden als OC/OR, projecten, les geven, etc. De afgelopen 3 jaar is in Arnhem buiten het rooster jaarlijks circa 5.250 uur overuren gedeclareerd. Van belang is om te bezien op welke wijze we dit in de toekomst zo optimaal mogelijk in het rooster kunnen plannen.

Kosten m.b.t. eventuele garantietoelagen e.d., overgangskosten en kosten noodzakelijk voor het implementatieproces maken geen onderdeel uit van deze berekening.

Op het moment dat alle drie de beroepsposen als werklocatie zijn ingericht en op die posen de juiste beheersmatige taken zijn belegd, is mogelijk een besparing te realiseren door het beleggen van beheersmatige taken bij de repressieve medewerkers. De mogelijkheden hiervoor, inclusief potentieel en fasering, zullen nader onderzocht worden.

Ook zonder de implementatie van de voorstellen in dit advies, zouden de kosten in Ede door noodzakelijke organisatie aanpassingen toenemen. Deze noodzakelijke aanpassingen hebben betrekking op het voldoen aan de ATW, de Europese deeltijdrichtlijn en de uitspraak van het Europese hof (inzake Matzak). Om hieraan te voldoen is dezelfde organisatievorm nodig dan in dit advies wordt voorgesteld. De kosten zouden in dat geval ook met een vergelijkbare omvang toenemen.

In de situatie dat vanuit één post brandweezorg geleverd kan worden voor Ede-Stad, is de huidige post Stadspoort niet meer nodig. De brandweercollaga's van Stadspoort kunnen wel een bijdrage leveren aan de nieuwe brandweeorganisatie van Ede-Stad. In dat geval ontstaat een jaarlijkse reductie van de meerkosten van € 145.000,- door de afname van materiele kosten van post Stadspoort. De totale kosten voor brandweezorg in Ede-Stad komen dan uit op € 2.264.000. Daarnaast ontstaat ook bij de gemeente Ede een financieel voordeel in de exploitatiekosten.

Daarnaast zijn er ook incidentele kosten. Verplaatsing van de brandweeepost Ede-Centrum zal een aantal jaren in beslag nemen. Het advies is om de nieuwe organisatie te implementeren op de huidige locatie. Dit betekent dat ruimten ingericht moet worden om te verblijven en slapen. De aanpassingen die daarvoor nodig zijn bedragen naar verwachting circa € 75.000.

Afhankelijk van de keuze voor plaatsing van de brandweeepost zullen de huisvestingskosten aangepast moeten worden. Bij verplaatsing van de brandweeepost naar een nieuwe locatie leidt dit tot nieuwbouwkosten (en vrijvallende kosten op de huidige locatie). Hiervan is niet direct een raming te geven.

Indien brandweezorg geleverd blijft worden vanuit de huidige post Ede-Centrum, is groot onderhoud nodig. Deze post is immers 33 jaar in gebruik en gedateerd; economisch is de post vrijwel afgeschreven. Ook zal de brandweeepost geschikt gemaakt moeten worden voor een gekazerneerde bezetting. De raming voor deze werkzaamheden bedraagt ruim € 5.000.000.

### **Tot slot**

De projectgroep heeft geconstateerd dat het project 'Repressieve beroepsorganisatie Arnhem-Ede-Centrum' niet alleen de repressieve medewerkers in Arnhem en Ede raakt, maar een bredere impact op de organisatie heeft. Dit vraagt om bezinning en heroriëntatie op een nieuwe toekomstige inrichting van de taken binnen de brandweeorganisatie. De implementatie van dit advies biedt kansen om deze inrichting goed te doordenken.

# 1 INLEIDING

## 1.1 *Aanleiding*

Op 1 januari 2014 is de Brandweer in Gelderland-Midden geregionaliseerd. Daarbij is niets veranderd aan de repressieve organisatie van de beroepsposen in Arnhem en Ede-Centrum. De uitrukposen Arnhem-Noord, Arnhem-Zuid en Ede-Centrum worden beroepsmatig bemenst. Veranderingen in de maatschappij, wetgeving, verschillen in arbeidsvoorwaarden, het loopbaanbeleid en de effecten van de regionalisering, leidden tot:

- (structurele) overschrijdingen van de Arbeidstijdenwet;
- onder-/overbelasting van medewerkers met invloed op werkplezier;
- een minder efficiënte organisatie;
- ongewenste verschillen in arbeidsvoorwaarden.

Ook is verandering in wetgeving, zoals de invoering van de WNRA<sup>2</sup> en consequenties van jurisprudentie (uitspraak Europese Hof 2018, zaak Matzak) van belang. Daarmee is de huidige repressieve organisatievorm voor Arnhem en Ede-Centrum niet passend voor de toekomst.

Dit was aanleiding voor de directeur Brandweer om het project 'Repressieve beroepsorganisatie Arnhem-Ede-Centrum' te starten: een onderzoek naar mogelijke oplossingen om de beroepsorganisatie Arnhem en Ede-Centrum toekomstbestendig in te richten.

Het resultaat van het project 'Repressieve beroepsorganisatie Arnhem en Ede-Centrum' is een advies aan de directeur Brandweer als opdrachtgever.

In dit advies worden voorstellen gedaan voor de inrichting van de nieuwe organisatie en worden twee repressieve organisatievormen beschreven om de repressieve beroepsorganisatie Arnhem en Ede-Centrum toekomstbestendig in te richten.

Na het besluit van de directeur, afstemming met de Ondernemingsraad, Georganiseerd Overleg, en het Algemeen Bestuur, wordt de gekozen organisatievorm uitgewerkt en geïmplementeerd. Hiervoor wordt een implementatietraject gestart. Het inrichten van de nieuwe organisatie is een dynamisch proces en zal naar verwachting 3 jaar in beslag nemen.

## 1.2 *Opbouw advies*

Hoofdstuk 2 beschrijft de uitgangspunten voor de nieuwe organisatie. In hoofdstuk 3 zijn de onderwerpen van de nieuwe beroepsorganisatie beschreven die altijd van toepassing zijn, ongeacht de keuze van de organisatievorm. Het organisatievorm van een '24-uursdienst' wordt uitgewerkt in hoofdstuk 4. Het organisatievorm van een 'dagdienst met een deel 24-uursdienst en parttimers' is beschreven in hoofdstuk 5.

De voorstellen voor de nieuwe beroepsorganisatie en de keuze voor het voorkeursmodel worden in hoofdstuk 6 kort op een rij gezet. Tot slot wordt in hoofdstuk 7 op hoofdlijnen een voorstel gegeven voor de implementatie.

---

<sup>2</sup> Wet normalisering rechtspositie ambtenaren: invoering 1-1-2020 uitgesteld met minimaal één jaar.

## 2 UITGANGSPUNTEN NIEUWE ORGANISATIE

### 2.1 *Bestuurlijk vastgestelde stukken*

De door het Algemeen Bestuur vastgestelde stukken op 24 juni 2015 gelden als uitgangspunt voor dit project. Daar waar het specifiek gaat over de Arnhemse of Edese brandweerposten wordt op sommige onderdelen afgeweken om de ontwikkeling naar een toekomstbestendige beroepsorganisatie mogelijk te maken.

### 2.2 *Uitgangspunten nieuwe repressieve beroepsorganisatie*

Onderstaande uitgangspunten staan in de projectopdracht en worden hier beschreven:

#### Een efficiënte organisatie

Efficiëntie gaat over het bereiken van een doel met passende middelen. Binnen dit project komt dit tot uiting in een herkenbare werkomgeving, en de keuze voor standaarden en uniformiteit, zoals op het gebied van aansturing, taken, geoefendheid, rechtspositie en materieel.

#### Passend binnen wettelijke kaders

De brandweerorganisatie voert taken uit op het gebied van brandweezorg, rampenbestrijding en crisisbeheersing zoals omschreven in de Wet Veiligheidsregio's. Bij de inrichting van de organisatie wordt rekening gehouden met het wettelijk kader op het gebied van arbeidsvoorwaarden, de Arbeidstijdenwet (ATW), de komst en consequenties van de WNRA<sup>3</sup> en uitspraken van het Europese Hof (bijvoorbeeld zaak Matzak, februari 2018).

#### Prettige werkomgeving

Een werkomgeving waarin iedereen zich prettig voelt. Dit begint allereerst door respectvol met elkaar om te gaan; sta open naar elkaar. Biedt voldoende werk, uitdaging en ontwikkeling binnen de mogelijkheden van een parate beroepsorganisatie.

#### Uitwisselbaarheid

Door harmonisatie en een efficiënte inrichting van de organisatie, kan er uitwisseling van personeel plaatsvinden tussen de 3 beroepsposities in Arnhem en Ede-Centrum. Uitwisselbaarheid vergroot ook de betrokkenheid bij elkaar en doorstrommogelijkheden in de organisatie. Uitwisselbaarheid is voorwaarde om flexibiliteit te vergroten en daarmee slagvaardiger te worden.

### 2.3 *Doelstelling*

De doelstelling van het project 'Repressieve beroepsorganisatie Arnhem-Ede-Centrum' is het mogelijk maken van goede besluitvorming over de toekomstige repressieve beroepsorganisatie Arnhem en Ede-Centrum door de directeur brandweer, op basis van dit advies.

### 2.4 *Resultaat*

Het project 'Repressieve beroepsorganisatie Arnhem-Ede-Centrum' geeft de volgende resultaten:

- inzicht in de landelijke ontwikkelingen m.b.t. brandweezorg, personeelsbeleid en –voorwaarden, wetgeving, etc.;
- beschrijving van het verzorgingsgebied Arnhem en Ede-Centrum: kenmerken gebied, inwoners, risico's, locatie posten, (historische) uitrukgegevens, huidige dekking verzorgingsgebied, etc.;
- beschrijving van de huidige repressieve organisatie Arnhem en Ede-Centrum, incl. roostervorm, bezetting, herbezetting, knelpunten, onderlinge (arbeidsvoorwaardelijke) verschillen, (specialistische) taken, etc. (feitelijke inrichting van de huidige repressieve organisatie);

---

<sup>3</sup> Wet normalisering rechtspositie ambtenaren: invoering 1-1-2020 uitgesteld met minimaal één jaar.

- verkenning van mogelijke repressieve organisatiemodellen (24-uurdienst/continu roosters, een combinatie van dagdienst met een continudienst, een combinatie van voornoemde modellen i.c.m. vrijwilligers, etc. in andere regio's en andere, (parate) hulpverleningsdiensten en het verkennen van verschillende arbeidsarrangementen);
- onderzoek naar de gewenste situatie: op de juiste momenten de juiste uitruksterkte bieden (bezetting en herbezetting) en welke specialistische taken worden uitgevoerd;
- onderzoek met welke repressieve organisatiemodellen dit kan worden bereikt;
- invloed van verschillende modellen op de bezetting, dekking verzorgingsgebied, beheersmatige organisatie, vrijwilligers en omliggende vrijwillige posten;
- beschrijving van de gewenste situatie: 2-3 modellen, welke uitruksterkte op welke post, roostervorm (ATW-proof), dekking verzorgingsgebied, voorstel repressieve organisatie, opleidingsniveau met betrekking tot bezwarende functie, welke beheersmatige taken uit te voeren, huisvesting en arbeidsvoorwaarden;
- voor- en nadelen verschillende modellen, kosten, effecten etc., voor zowel de repressieve als de beheersmatige taken;
- ambtelijk/bestuurlijk: beschrijving van de consequenties, onderscheid tussen korte en lange termijnoplossingen en voorstel voor vervolgopdracht tot implementatie met bijbehorend tijdspad (op hoofdlijnen).

## 3 INRICHTING REPRESSIEVE ORGANISATIE

### 3.1 *Doelstelling*

De repressieve beroepsorganisatie heeft als taak het bestrijden van brand en het beperken en bestrijden van gevaar voor mensen en dieren bij ongevallen anders dan bij brand. Daarnaast heeft de repressieve organisatie (afdeling Incidentbestrijding) in Gelderland-Midden een First Responder Brandweer (FRB) taak. Om deze taken uit te voeren, zet de repressieve organisatie continu (7 dagen per week, 24 uur per dag, 365 dagen per jaar) beroepsmedewerkers en vrijwilligers in. Deze rukken uit naar de plaats van het incident, met voldoende en gekwalificeerd personeel en met adequate hulpmiddelen.

### 3.2 *Ontwikkelingen van invloed op nieuwe beroepsorganisatie Arnhem en Ede*

In 2010 heeft brandweer Nederland de visie 'Brandweer over Morgen' afgerond om te komen tot een nieuw bedrijfsmodel. Speerpunten hierin zijn een veiliger maatschappij, een financieel beheersbare organisatie en meer sturen op risico's. De landelijke visie van de brandweer is om zich te richten op minder branden, minder slachtoffers en minder schade.

Dit kan niet alleen door repressie worden bereikt, maar vraagt om inspanning van de totale brandweerorganisatie.

Van belang is dat de brandweer ook aandacht heeft voor het voorkomen van branden.

Daarvoor zijn brandveiligheidsbewustzijn en zelfredzaamheid van belang. De maatschappelijke ontwikkelingen vragen om een andere rol van de brandweer, zowel op het gebied van risicobeheersing als van incidentbestrijding.

De aard van de incidenten is de laatste decennia veranderd: meer hulpverlening en minder brand. Dit is van invloed op het geheel van de brandweerorganisatie en daarmee ook op de repressieve medewerkers. Deze veranderingen zullen ook effect hebben op de medewerkers voor de nieuwe organisatie. Belangrijk daarbij is de samenwerking met de beheersmatige afdelingen binnen de brandweer. Door intensievere samenwerking tussen 'warm' en 'koud' is het mogelijk een bijdrage te leveren aan die doelstelling. Op deze wijze is ook iedereen betrokken bij het resultaat.

### 3.3 *Belangrijke onderdelen inrichting nieuwe repressieve beroepsorganisatie*

In dit hoofdstuk staan de belangrijkste onderdelen van de inrichting van de nieuwe repressieve beroepsorganisatie uitgewerkt.

Het gaat dan om:

- locaties en huisvesting Arnhem-Noord, Arnhem-Zuid en Ede-Centrum;
- basisbrandweezorg en specialistische taken;
- inrichting en aansturing repressieve organisatie;
- bezetting en herbezetting;
- woongebied;
- beheersmatige taken (relatie koud-warm);
- instroom, doorstroom en uitstroom;
- arbeidsvoorwaarden;
- cultuur en identiteit;
- financiën.



### 3.4 Locatie en huisvesting

We kennen 3 beroepsposten in de regio. Hieronder wordt elke post benoemd.

#### Post Arnhem-Noord

Arnhem-Noord heeft zo'n 3 jaar geleden een nieuwe huisvesting in gebruik genomen aan de Rietgrachtstraat in Arnhem. In het gebouw zijn naast de remise en ruimten voor de uitrukdienst, kantoorfaciliteiten aanwezig. Ook beschikt het gebouw over een ademluchtwerkplaats en enkele andere ruimten voor technische werkzaamheden. Daarnaast beschikt de post over een ruime 'binnenplaats' die als oefenruimte wordt gebruikt. De locatie en de post passen goed in de toekomstige beroepsorganisatie.

#### Post Arnhem-Zuid

Post Arnhem-Zuid staat aan de Groningensingel, nabij de kruising met de burgemeester Matsersingel. De post bestaat al circa 30 jaar. De post heeft de noodzakelijke faciliteiten voor een 24-uurs bezetting, een beperkte ruimte voor onderhoud aan voertuigen en een ruimte voor de bevelvoerder van dienst. In het gebouw zijn verder geen ruimten beschikbaar voor uitvoering van koude taken. De post is gedateerd.



Door veel bouwactiviteiten is Arnhem-Zuid de laatste 30 jaar enorm veranderd. Tot 2028 wordt gebouwd aan uitbreiding van Arnhem-Zuid. Door al deze ontwikkelingen kan post Zuid niet maximaal renderen als een continu bezette post. De posten Arnhem-Noord en -Zuid liggen dicht bij elkaar, waardoor de verzorgingsgebieden elkaar overlappen. Post Zuid zou beter renderen als de post zuidelijker wordt gelocerd. Hoewel dit verder moet worden onderzocht, zou een zoekgebied kunnen liggen in Elst, nabij de A325, of tussen Arnhem en Elst: ten zuiden van de wijk Arnhem-Schuytgraaf en ten noorden van Elst.

Daarmee bestaat ook de mogelijkheid om van de nieuwe post Zuid een werklocatie te maken, van waaruit beheersmatige taken uitgevoerd kunnen worden. Dat biedt ook meer mogelijkheden en uitdaging voor de repressieve medewerkers én de organisatie. Dit heeft mogelijk consequenties voor de beheersmatige taken die nu op de werklocatie Bemmelen zijn georganiseerd, hemelsbreed een afstand van 3-6 km.

Het verplaatsen van Arnhem-Zuid raakt aan veel meer dan alleen de warme taken. Het zal ook effect hebben op de beheersmatige taken van de organisatie. Vanwege de afbakening van het project, is dit niet verder onderzocht.

Daarnaast heeft verplaatsing van Arnhem-Zuid ook effect op het huidige dekkingsplan en de bijdrage van de omliggende vrijwillige posten, in het bijzonder die van post Elst. De effecten hiervan zijn groter dan in het advies besproken kan worden. Gelet op het rendement en de potentie van de post bij verplaatsing in zuidelijke richting, wordt aanbevolen om dit na besluitvorming over de nieuwe beroepsorganisatie te onderzoeken.

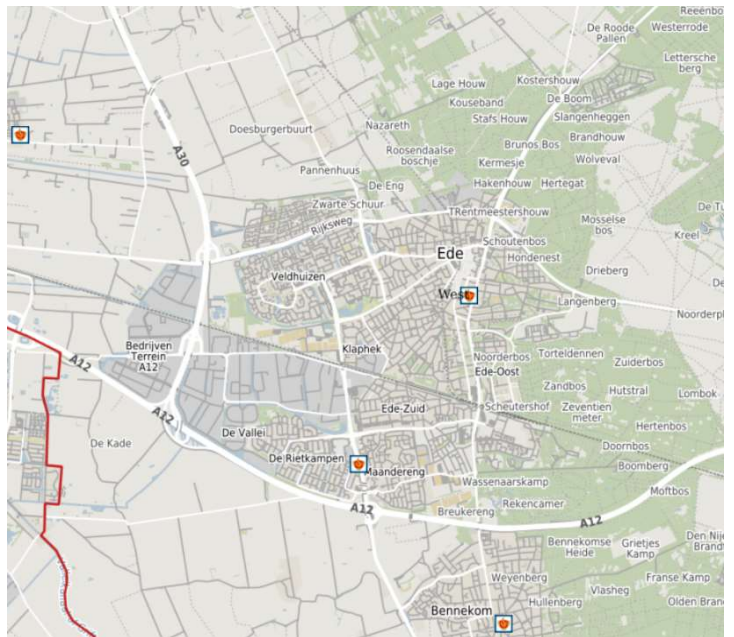
#### Post Ede-Centrum

De huidige post Ede-Centrum staat aan de Breelaan, op de hoek met de Klinkenbergerweg. Deze post is sinds 1986 in gebruik. In het gebouw zijn naast de remise en ruimten voor de uitrukdienst, kantoorfaciliteiten aanwezig. Ook beschikt het gebouw over een autowerkplaats en andere ruimten voor technische werkzaamheden. Tevens heeft de post een ruime 'binnenplaats' die ook als oefenruimte wordt gebruikt.

Naast de brandweer maken ook de ambulancedienst en het Rode Kruis gebruik van het gebouw. De post, die nu 33 jaar in gebruik is, is toe aan groot onderhoud. Economisch is de post vrijwel afgeschreven.

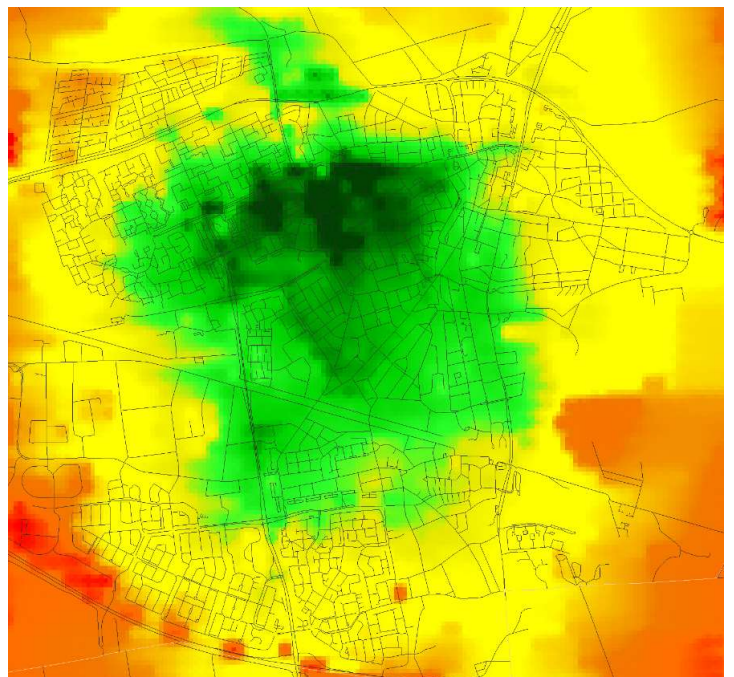
In de laatste 30 jaar is Ede-Stad enorm gegroeid. Door ontwikkeling en de bouw van vijf nieuwe woonwijken en vier nieuwe bedrijventerreinen is Ede-Stad fors uitgebreid. Verder heeft de gemeente Ede nog de ambitie om ten noorden van Kernhem woningen te bouwen.

In de nieuwe brandweerorganisatie zal de post Ede-Centrum een volledig gekazerneerde post worden. Het is de bedoeling om de continu bezette post maximaal te laten renderen. Door de stadsontwikkeling en de groei van Ede-Stad, kan dat niet vanaf de huidige post Ede-Centrum. Daarom is op basis van de in juni 2015 bestuurlijk vastgestelde opkomsttijden een verkenning gedaan naar de ideale kazernelocatie voor een 24/7 bezette brandweerpost.



Deze verkenning heeft een eerste beeld opgeleverd voor een toekomstige brandweerpost. Een brandweerpost in Ede-Stad kan het meest renderen als de locatie daarvan ligt in de donkergroene vlek. Dit is in de afbeelding hieronder weergegeven. Praktisch gezien gaat het om het gebied nabij de Molenstraat, Slotlaan, Proosdijerveldweg en Veenderweg. Daarmee is het zeer waarschijnlijk dat vanuit één brandweerpost de brandweezorg in Ede-Stad kan worden verzorgd. Zodra een locatie bekend is, moet een check plaatsvinden of dit mogelijk is.

In het geval dat vanuit één brandweerpost brandweezorg geleverd kan worden voor Ede-Stad, zijn vraagtekens te zetten bij de toegevoegde waarde van de huidige post Stadspoort als het gaat om het leveren van brandweezorg. De huidige brandweercollega's van de post Stadspoort kunnen in dat geval een bijdrage leveren aan de nieuwe brandweerorganisatie Ede-Stad.



Verplaatsing van post Ede-Centrum raakt aan meer dan alleen de warme taken. Het heeft effect op de beheersmatige taken van de organisatie. Het is wel van belang om beheersmatige taken te organiseren op de nieuwe brandweerpost, om zo verbinding te houden met incidentbestrijding. Dat biedt mogelijkheden en uitdaging voor de medewerkers én de organisatie.

Het effect van een nieuwe brandweerpost in Ede-Stad op omliggende brandweerposten, met uitzondering van post Stadspoort, is niet onderzocht. De toekomstige locatie van de nieuwe post Ede-Centrum is van invloed op het huidige dekkingsplan en de bijdrage van de posten Lunteren, Ederveen en Bennekorn. De effecten voor het huidige dekkingsplan moeten na besluitvorming over een nieuwe locatie worden onderzocht.

De posten Arnhem-Zuid en Ede-Centrum kunnen doelmatiger ingezet worden vanaf een andere locatie. Met een betere spreiding van de drie beroepsposen kan de brandweezorg in het verzorgingsgebied Arnhem/Westervoort en Ede-Stad efficiënter worden ingevuld. De spreiding van de beroepsposen kan een voordeel zijn voor het leveren van brandweezorg in de omliggende verzorgingsgebieden, omdat de beschikbaarheid van vrijwilligers in de dagsituatie steeds lastiger wordt. De drie posten vormen zo een ‘ruggengraat’ binnen de regio: de zekerheid dat er in elk geval een gegarandeerde bezetting in de buurt is.

### 3.5 Basisbrandweezorg en specialistische taken

Om deze producten en diensten te leveren, geldt als basis dat de medewerkers een tankautospuut bemensen voor de basis brandweezorg. Daarnaast hebben de posten specialistische taken en voertuigen, waarop de operationele sterkte is aangepast.

#### Specialistische taken

Het voorstel is dat elke post een uniek specialisme heeft. De medewerkers die dienst draaien op zo'n post kunnen zich hier volledig in bekwamen. Daarmee worden de specialismen over de drie beroepsposen verdeeld. Dat maakt ook een evenredige belasting (oefenen en inzetten) en bezetting mogelijk. Een belangrijk voordeel is ook dat als medewerkers een bepaald specialisme (medisch gezien) niet meer kunnen uitvoeren, denk bijvoorbeeld aan duiken, er wel een andere taak en/of specialisme op een andere post kan worden uitgevoerd.

Post Arnhem-Noord geeft uitvoering aan het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO), de Jaarlijkse Fysieke Test Brandweer (JFTB) en sport. Een aantal medewerkers uit de ploegen kunnen worden opgeleid tot sportinstructeur. Daarmee kunnen zij een bijdrage leveren aan verantwoorde en gezonde trainingsprogramma's voor alle beroepsmedewerkers in de ploegen en de PPMO/JFTB. De opgeleide sportinstructeurs kunnen hun kennis en ervaring ook gebruiken in ontwikkeling naar een tweede loopbaan.

De toekomstige nieuwe post Arnhem-Zuid heeft het specialisme duiken. Zoals bekend vraagt duiken een enorme inspanning als het gaat om opleiden en oefenen. Op dit moment lopen gesprekken met de Veiligheidsregio Gelderland-Zuid (VGZ) over de vraag of Gelderland-Midden ook de duiktaak voor een deel van de VGZ kan uitvoeren. Als die overeenstemming wordt bereikt, is de duiktaak beter gepositioneerd op de nieuwe post Zuid. Dan is de duiktaak belegd op een post in het meest waterrijke gebied van het verzorgingsgebied Gelderland-Midden en Gelderland-Zuid. De consequenties voor waterongevallen in het noordelijker gelegen deel van onze regio moeten verder worden onderzocht.

Ede-Centrum zal het specialisme van gaspakken uitvoeren. Op dit moment kunnen twee gaspakkenteams worden geleverd vanuit de posten Arnhem-Noord en Ede-Centrum. Gelet op de opkomsttijd en het risicoprofiel kan worden volstaan met één gaspakkenteam in de regio. Door dit specialisme op één post te concentreren, kan opleiden en oefenen in principe ook door een bepaald aantal beroepsmedewerkers worden georganiseerd.

Voor het uitvoeren van de basis- en specialistische taken van brandweezorg zoals hierboven beschreven, ziet de materieelverdeling er op de drie beroepsposen als volgt uit:

Materieel	Arnhem-Noord	Arnhem-Zuid	Ede-Centrum
Tankautospuut (TS)	1	1	1
Tankautospuut natuurbrand (TSBT)	1		1
Hoogwerker (HW)	1	1	1
Hulpverleningsvoertuig (HV)	1		1
Waterongevallen (WO)		1	
Boot op trailer	1		
First Responder Brandweer (FRB)	1	1	1
Tankwagen (TW)			1
Gaspakken (GP)			1
Haakarmvoertuig t.b.v. SVM, BOE, COH	1		
Haakarmvoertuig t.b.v. BOE, Milieu, VZ			1
Arbeidshygiëne (AH)	1		1

## MOB - FRB

De huidige posten Arnhem-Noord en Ede-Centrum kennen de taak Medische Ondersteuning Brandweer (MOB). Deze taak is vanuit een bepaalde historie gegroeid. De inzetcriteria, zoals MOB oorspronkelijk is bedoeld, zijn: hartfalen, capaciteitsgebrek van ambulances terwijl er een hulpzorgvraag voor een ambulance is, ondersteuning van de ambulance op verzoek, inzet vacuümmatras en patiëntvervoer uit onbegaanbaar terrein.

In de praktijk wordt de MOB niet ingezet voor de volledig brede taak waar de medewerkers wel voor zijn opgeleid en ook structureel oefenen. Grofweg 90% van alle inzetten voor MOB zijn reanimaties en tilassistentie. Daarmee komt de vraag naar boven of de focus moet liggen op de volledig brede taak van MOB en de meerwaarde daarvan, of dat de focus verlegd moet worden naar de taak als FRB-er. Deze vergt minder opleidings- en oefeninspanning, waarmee ook meer recht wordt gedaan aan de praktijkinzetten. Gezien de huidige inzetten voor de taak als MOB-er, ligt de meerwaarde vooral in de taken die door de huidige FRB wordt uitgevoerd.

In de nieuwe beroepsorganisatie kan iedereen op elk van de drie posten optreden als FRB-er; het maakt immers onderdeel uit van de opleiding manschap. De taak van FRB wordt uitgevoerd met het MIB-voertuig, zoals dit op elke post binnen Gelderland-Midden gebeurt.

### **3.6 Inrichting en aansturing van de nieuwe repressieve organisatie**

In deze paragraaf wordt de inrichting en aansturing van de repressieve beroepsorganisatie beschreven. Er is gekozen voor een 'bottom-up' beschrijving; de ploegen die als basis dienen voor de nieuwe repressieve beroepsorganisatie in Gelderland-Midden.

#### Ploegen

De beroepsposten Arnhem-Noord, de nieuwe post Zuid en Ede-Centrum worden bezet door 3 of 4 ploegen. In zowel het repressieve organisatiemodel van een '24-uursdienst' (zie verder hoofdstuk 4), als in het organisatiemodel van een 'dagdienst met een deel 24-uursdienst en parttimers' (zie verder hoofdstuk 5) kan gewerkt worden in een structuur met 3 of 4 ploegen. De minimale operationele sterkte van één ploeg (bezetting) bestaat uit 8 repressieve medewerkers: 1 bevelvoerder en 7 manschappen. De bevelvoerder van de ploeg is het eerste aanspreekpunt voor de ploeg. Elke ploeg heeft ook 4 parttimers die, naast de dagdienstmedewerkers (zie verder paragraaf 3.7) mede de flexibele schil vormen. Beroepsmedewerkers en parttimers werken dus in één ploeg samen. Deze situatie geldt ook voor de repressieve ploegen op de nieuwe post Zuid, zodra deze post operationeel is.

Onder de ploegen vallen ook de nieuwe repressieve medewerkers die voor een periode van 1 tot 2 jaar in dagdienst werken vanwege de opleiding en het kennismaken met de beheersmatige taken (zie paragraaf 3.9).

Zo bestaat elke ploeg uit 12-14 beroepsmedewerkers én parttimers, waarvan de bevelvoerder van de ploeg (bevelvoerder van dienst) aanspreekbaar is voor de dagelijkse gang van zaken.

Zoals genoemd kan in beide organisatiemodellen worden gewerkt in een structuur van 3- of 4-ploegen. Bij het 3-ploegenmodel zijn de 24-uursmedewerkers 24 uur in dienst en 48 uur vrij van dienst. Voor de drie beroepsposten zijn dan 9 ploegen nodig. In het 4-ploegenmodel geldt hetzelfde, maar dan zijn de 24-uursmedewerkers 72 uur vrij van dienst. In dat geval zijn 12 ploegen nodig voor de drie beroepsposten.

In beide ploegmodellen is de omvang van de personele capaciteit en kosten vrijwel gelijk. Een medewerker is immers circa 1650 uur netto per jaar beschikbaar voor werk. In het 3-ploegenmodel moeten medewerkers worden uitgeroosterd omdat teveel uren worden gewerkt. In het 4-ploegenmodel moeten medewerkers naast de 24-uursdiensten een aantal diensten worden ingeroosterd om het aantal beschikbare uren per jaar te werken.

De keuze voor een 3- of 4-ploegenmodel hangt niet louter en alleen af van de repressieve taken. Belangrijk hierbij is de keuze voor '24-uursdienst', of een 'dagdienst met een deel 24-uursdienst en parttimers' of dat beiden organisatiemodellen naast elkaar worden geïmplementeerd. Naast de repressieve taken en oefenen voeren de medewerkers ook beheersmatige taken uit (zie verder paragraaf 3.9). De keuze voor een 3- of 4- ploegenmodel

moet, zoals hierboven beschreven, in samenhang worden afgewogen. Daarom wordt geadviseerd om in de uitwerking een besluit te nemen voor een 3- of 4- ploegenmodel. In de hoofdstukken 4 en 5 wordt ingegaan op de personele omvang en kosten van de organisatiemodellen.

#### Bevelvoerder van dienst

De bevelvoerder van dienst is de bevelvoerder van de ploeg die dienst heeft op één van de drie beroepsposities. In basis heeft elke ploeg één beroeps-bevelvoerder. De bevelvoerder van dienst fungeert als eerste aanspreekpunt voor de medewerkers van de ploeg en regelt zaken die hieruit voortkomen met de teammanager Incidentbestrijding. De bevelvoerder van dienst controleert de operationele paraatheid en geeft bij incidenten leiding aan zijn eigen eenheid en ondersteunende eenheden. Tevens geeft de bevelvoerder van dienst mede uitvoering aan het oefenplan, bewaakt de geoefendheid van medewerkers van zijn ploeg en geeft instructie/voorlichting aan zijn ploeg en specifieke doelgroepen. De bevelvoerder van dienst heeft de rang van brandmeester. In zijn rol, ondersteunt hij voor wat betreft de personele aangelegenheden van de ploeg, de teammanager Incidentbestrijding.

#### Aansturing ploegen

De ploegen op de beroepspositie staan onder leiding van een teammanager Incidentbestrijding. De teammanager IB, in de rang van hoofdbrandmeester, geeft leiding aan de ploegen van één van de drie posities en is verantwoordelijk voor de paraatheid van de post, werving en selectie en loopbaanontwikkeling van de medewerkers in de ploeg en voert vanuit die rol ook de functionerings- en beoordelingsgesprekken. Met betrekking tot loopbaanontwikkeling wordt de teammanager IB ondersteund door de bevelvoerders van de ploegen. Daarnaast vertegenwoordigt de teammanager IB de afdeling Incidentbestrijding in vakgerelateerde projectgroepen.

De teammanager IB heeft een taak bij personele gebeurtenissen, zoals jubilea, en draagt zorg voor de betrokkenheid van de burgemeester. De teammanager IB kent variabele werktijden, omdat een deel van zijn werkzaamheden, zoals zijn aanwezigheid op de post bij of na een oefening, voor een deel buiten kantooruren plaatsvindt.

Daarnaast heeft de teammanager IB een belangrijke rol bij de verdeling van beheersmatige taken voor de ploeg. De teammanagers van de vakinhoudelijke teams blijven verantwoordelijk voor hun taken zoals dit nu ook is georganiseerd. De teammanager IB zorgt dat de repressieve medewerkers beschikbaar zijn om de beheersmatige taken binnen de betreffende teams uit te voeren, danwel zorgt voor aansturing van de medewerkers bij (ad hoc) projecten. Verder zullen de teammanagers IB een aantal aandachtsgebieden voor hun rekening nemen, die in de huidige organisatie bij een aantal ploegcommandanten zijn belegd. Hierbij moet worden gedacht aan: P&O, Materieel, CBOT, kazerne, PPMO, duiken en roosters. Voor wat betreft duiken wordt ook verwezen naar het project 'Duurzaam en veilig uitvoeren van de duiktaak in VGGM', dat eind 2019 gereed moet zijn.

#### Aansturing teammanagers Incidentbestrijding

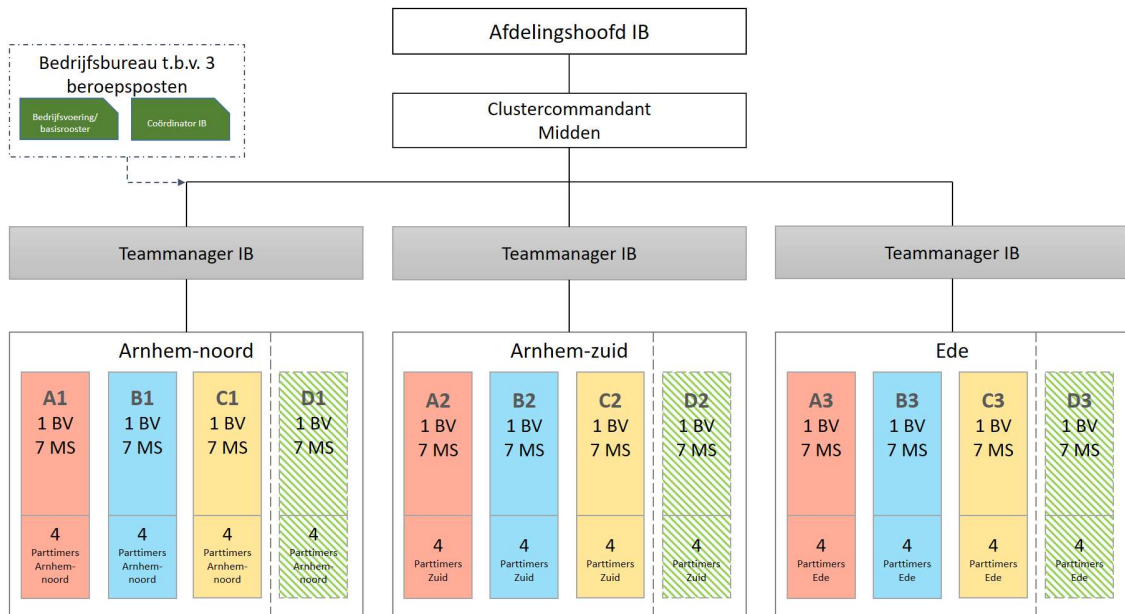
Mede gelet op het belang van een uniforme ontwikkeling én aansturing van de drie beroepsposities, is één clustercommandant verantwoordelijk voor de beroepsposities. De clustercommandant is samen met zijn teammanagers IB verantwoordelijk voor de kwaliteit van het totale incidentbestrijdingsproces, bepaalt de inzet van capaciteit en heeft inzicht in de paraatheid en capaciteit van de beroepsposities. Hij coördineert de taken tussen de teammanagers IB van de posities op de verschillende deeltaken en is verantwoordelijk voor het hebben van voldoende en vakbekwaam personeel. De clustercommandant valt onder verantwoordelijkheid van het afdelingshoofd Incidentbestrijding.

De komende 3 jaar wacht een belangrijke ontwikkelopgave voor de nieuwe beroepsorganisatie. De clustercommandant geeft in deze periode leiding aan twee, en bij een nieuwe post Zuid, leiding aan drie teammanagers IB. De clustercommandant zal mede, samen met de teammanagers IB, invulling geven aan het veranderproces, de implementatie, binding en identiteit van de ploegen (beroeps- en parttime medewerkers). Daarnaast ligt er ook een

verantwoordelijkheid voor de uitvoering van beheersmatige taken en het ontwikkelproces voor de nieuwe locaties van de posten in Zuid en Ede-Centrum.

Zodra dit implementatieproces is afgerond en de teammanagers IB hun rol kunnen invullen binnen de drie nieuwe beroepsposen, kunnen de teammanagers IB direct worden aangestuurd door het afdelingshoofd Incidentbestrijding. De teammanagers IB maken ook onderdeel uit van het breed-brandweermanagement. Na dit proces wordt geadviseerd om de aanvullende meerwaarde van de rol van clustercommandant te bezien.

Hieronder het organogram en aansturing van de beroepsposen, met een 3- of 4-ploegenmodel.



### Ondersteuning teammanagers

Binnen de afdeling Incidentbestrijding wordt een aantal ondersteunende taken uitgevoerd. Ten behoeve van de drie beroepsposen is planningscapaciteit beschikbaar om roosters op te stellen. Ter ondersteuning van de teammanagers IB wordt één coördinator Incidentbestrijding ingezet die een deel van de uitvoerende werkzaamheden voor de drie beroepsposen op zich neemt. De coördinator Incidentbestrijding houdt zich o.a. bezig met de coördinatie van de repressieve piketten, ondersteuning personele aangelegenheden (jubilea, bevorderingen, registratie bijna-ongevallen, etc.), ondersteuning paraatheid van de posten bij (grootschalige) oefeningen, afstemming over onderhoud van voertuigen, afstemming met wegbeheerders over afsluitingen, ondersteuning van het overleg tussen de (clustercommandant), teammanagers IB en de bevelvoerders en de organisatie van de eerstelijns nazorg. De formatie van de ondersteuning voor de drie beroepsposen wordt georganiseerd op post Arnhem-Noord. Het aantal medewerkers voor de drie beroepsposen ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

Beroepsposen Arnhem-Noord, Zuid en Ede-Centrum		
Aantal fte	Functie	Toelichting
1	Teammanager A	Clustercommandant
3	Teammanager B	Teammanager IB
1	Vakspecialist C	Coördinator Incidentbestrijding
1	Vakmedewerker B	Planningscapaciteit voor beroepsbezetting
12-15	Bevelvoerder	Bevelvoerder
94-96	Medewerker incidentbestrijding A, B of C	Manschappen
Aantallen parttimers		
36-48	Manschap/bevelvoerder	

### Clusterindeling

Zoals eerder benoemd, is één clustercommandant (Midden) verantwoordelijk voor de beroepsposen. Dit in het belang van een uniforme ontwikkeling én aansturing van de drie beroepsposen. Ook als de locatie van de toekomstige post Zuid in cluster Zuid komt te liggen, vindt aansturing plaats vanuit het 'beroepscluster'.

Om een evenredige verdeling en span of control te hanteren tussen de verschillende clusters, heeft het de voorkeur dat de clustercommandant West leiding geeft aan de ploegcommandanten van de posen Doorwerth, Oosterbeek, Renkum/Heelsum en Wolfheze. Daarmee blijft het aantal ploegcommandanten in cluster West nagenoeg gelijk aan het huidige aantal.

## **3.7 Bezetting en herbezetting**

### Bezetting

In paragraaf 3.5 zijn de repressieve taken beschreven voor de nieuwe beroepsorganisatie. In basis geldt dat de medewerkers een tankautospuut bemensen voor de basis brandweezorg en daarnaast beschikken over specialistische taken en voertuigen.

Door de specialismen over de drie beroepsposen te verdelen, is het ook mogelijk om uit te gaan van een evenredige bezetting. De bezetting 24/7 op elke beroepspost bedraagt 8 repressieve medewerkers. Daarmee kan in basis altijd een tankautospuut en een bijzonder voertuig (hoogwerker of hulpverleningsvoertuig) gelijktijdig worden ingezet. Ook andere eerstelijns voertuigen zoals een natuurbrandbestrijdingsvoertuig, het waterongevallenvoertuig en de MIB ten behoeve van de FRB-taak kunnen met een bezetting van 8 medewerkers worden uitgevoerd.

De bezetting van het natuurbrandbestrijdingsvoertuig en de FRB-taak (in de huidige organisatie MOB) verschilt tussen Arnhem en Ede-Centrum. In de nieuwe beroepsorganisatie wordt dit geharmoniseerd. Het natuurbrandbestrijdingsvoertuig wordt bemest met een bevelvoerder, chauffeur/pompbediener en twee manschappen; een bezetting van vier personen. De FRB-taak (MIB-voertuig) wordt uitgevoerd door twee manschappen.

In de uitwerking van de nieuwe beroepsorganisatie zal verder worden onderzocht welke flexibilisering mogelijk is om variabele voertuigbezetting toe te passen.

### Herbezetting

Hoewel bestuurlijk<sup>4</sup> is vastgesteld dat alle posen naar één incident in het verzorgingsgebied van één post kan uitrukken, neemt de kans op gelijktijdigheid toe als de post veel (Prio-1) alarmeringen heeft. De posen Arnhem-Noord en Ede-Centrum hebben de meeste (Prio-1) uitrukken per jaar. In het geval van een nieuwe post Zuid, is het te verwachten dat ook deze post een behoorlijk aantal uitrukken heeft. Dat is mede afhankelijk van de locatie en het nieuwe verzorgingsgebied.

Voor de posen Arnhem-Noord en Ede-Centrum en ook voor de (nieuwe) post Arnhem-Zuid, is herbezetting nodig, zodat het verzorgingsgebied weer wordt voorzien van een parate eerste basisbrandweereenheid en bezetting van de specialistische taken.

Zodra de bezetting van één van de beroepsposen minder bedraagt dan 8 personen door ingezette eenheden/specialismen, waarvan de bevelvoerder of Officier van Dienst inschat dat dit langer duurt dan 1 uur, wordt de bezetting weer op operationele sterkte gebracht. Uitgangspunt is dat binnen 1 uur is voorzien in herbezetting.

De posen Arnhem-Noord en Ede-Centrum zijn op dit moment ook een werklocatie. Op die posen werken overdag ook medewerkers aan een beheersmatige taak. Uit de praktijk blijkt dat die medewerkers vaak vrijwilliger zijn op een andere post. Deze dagdienstmedewerkers zijn dus operationeel inzetbaar en worden in geval van herbezetting ingezet als manschap (aanvals- en waterploeg) op de tankautospuut. Daarnaast wordt een andere ploeg van repressieve

---

<sup>4</sup> Visie basisbrandweezorg, juni 2015

beroepsmedewerkers (die vrij van dienst zijn) en parttimers uit dezelfde ploeg voor herbezetting gealarmeerd. De meeste beroepsmedewerkers kunnen alle basis- en specialistische taken uitvoeren en zijn daarmee allround inzetbaar, ook voor de overgebleven specialistische voertuigen. De gealarmeerde parttimers zijn in basis inzetbaar voor de basistaken.

Ook in de huidige brandweerorganisatie wordt overdag vanuit een aantal posten ondersteuning van de uitruksterkte georganiseerd. Het ondersteunen van de repressieve medewerkers in de dag situatie is dus niet nieuw. Op een aantal posten in de regio werken nu medewerkers met beheersmatige taken die mee uitrukken. Daarvoor hoeft de beheersmatige taak niet hard te matchen met de repressieve taken; op voorhand is er dus geen harde koppeling. Wel moeten medewerkers vakbekwaam zijn om een functie uit te oefenen.

Als de nieuwe post Zuid ook als werklocatie wordt ingericht, kunnen medewerkers (met een beheersmatige taak) die elders vrijwilliger zijn (in de brandweerorganisatie Gelderland-Midden), ingezet worden als manschap op de tankautospuiter (aanvals- en waterploeg).

Op deze wijze zijn en blijven we met elkaar een brandweerorganisatie die flexibel is in de combinatie van beheersmatige en repressieve taken.

In het geval onvoldoende beroepsmedewerkers en parttimers opkomen om het overgebleven materieel op de post te bezetten, wordt voor de duur van het incident met bijzondere voertuigen als een hoogwerker, een hulpverleningsvoertuig, etc. 'geschoven' om herbezetting (en dan ook restdekking) te garanderen. Dit moet in de implementatie nader worden uitgewerkt.

Voor de herbezetting van de duiktaak zijn we aangewezen op de beroepsmedewerkers die vrij van dienst zijn. In het geval geen beroepsmedewerkers opkomen voor herbezetting van de duiktaak, worden de duikers die zijn ingezet op de plaats van het incident (brand of een hulpverlening) afgelost door andere repressieve medewerkers. Met deze wijze van aflossen kan de duiktaak weer worden gegarandeerd.

Tijdens de dagdienst oefenen duikers in open water. Omdat de bezetting van de duiktaak 'springbezetting' is, wordt tijdens die oefenmomenten ook gebruik gemaakt van de medewerkers (met een beheersmatige taak) die elders vrijwilliger zijn. Deze dagdienstmedewerkers worden als manschap ingezet als aanvals- en waterploeg in de tankautospuiter en zijn gedurende het duiken van de beroepsmedewerkers direct inzetbaar.

### **3.8 Woongebied**

Voor de repressieve beroepsmedewerkers geldt geen vastgesteld woongebied. Voor de parttimers die zijn verbonden aan de posten Arnhem-Noord en Arnhem-Zuid en Ede-Centrum, geldt dat zij wonen in het verzorgingsgebied van de betreffende post.

### **3.9 Beheersmatige taken**

Voor de repressieve beroepsmedewerkers op de drie beroepsposten is tijdens hun dienst ruimte voor uitvoering van beheersmatige taken. In de huidige situatie kunnen repressieve medewerkers alleen op de posten Arnhem-Noord en Ede-Centrum beheersmatige taken uitvoeren. Het is ook nodig om dit mogelijk te maken op de toekomstige post Arnhem-Zuid.

De repressieve medewerkers hebben een repressieve (warme) aanstelling. Zij voeren beheersmatige taken uit die passend zijn bij de inschaling van de repressieve functie. Het aantal uren dat medewerkers beschikbaar zijn, is mede afhankelijk van de keuze van het repressieve organisatiemodel: een '24-uursdienst' of een 'dagdienst met een deel 24-uursdienst en parttimers'. Daarbij wordt opgemerkt dat de inzet van parttimers in de dag situatie geen efficiëntie en 'winst' oplevert voor de uitvoering van beheersmatige taken. Om die reden moet de inzet van parttimers tijdens werkuren zoveel mogelijk worden beperkt.



De medewerkers voeren taken uit voor de afdelingen/teams:

- incidentbestrijding
- vakbekwaamheid
- inkoop en werkplaatsen
- beheer en logistiek
- risicobeheersing

Hieronder worden de werkzaamheden op hoofdlijnen benoemd. Voor alle genoemde taken geldt dat deze in de implementatiefase uitgewerkt moeten worden. Voor een aantal van deze taken geldt dat medewerkers kennis en ervaring opdoen, die ook gebruikt kan worden in ontwikkeling naar een tweede loopbaan.

#### Incidentbestrijding

Taken die door repressieve medewerkers uitgevoerd kunnen worden zijn:

- sportinstructeur: sportprogramma, sportinstructie binnen de ploeg, PPMO en JFTB;
- werving en selectie: ondersteuning en begeleiding bij selectie, testdag, gesprekken, duikkeuring, etc.;
- instructiekaarten: voor het gebruik van gereedschappen/apparatuur in zowel de werkplaatsen, als op uitrukvoertuigen;
- onderhoud en schoonmaak van de beroepspost en materieel: in overleg het onderhoud aan gebouwen, schoonmaak van de eigen post en het bijhorende terrein.

#### Vakbekwaamheid

Taken die door repressieve medewerkers uitgevoerd kunnen worden zijn:

- voorbereiding van de oefeningen;
- begeleiden leerwerkplekopdrachten;
- begeleiding Plan van Aanpak bij (dreigende) uitval cursisten in opleiding;
- beheer, ondersteuning en faciliteren oefengebouw en oefenplaat;
- projecten (bijv. rookhuisjes maken). Dit is geen continu proces, wel planbaar;
- bijdrage aan kerngroepen;
- bijdrage aan profchecks en bijscholing;
- opstellen/actualiseren van lesbrieven/leerfilmpjes.

#### Inkoop en werkplaatsen

Taken die door repressieve medewerkers uitgevoerd kunnen worden zijn:

- inbouwen apparatuur (op projectbasis).

#### Beheer en logistiek

Taken die door repressieve medewerkers uitgevoerd kunnen worden zijn:

Taken die door repressieve medewerkers uitgevoerd kunnen worden zijn:

- maandcontrole van 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> lijnsvoertuigen van de beroepspost;
- maandcontroles van kleine voertuigen;
- reparatie, schoonmaak en onderhoud van slangen en watervoerende armaturen;
- ademluchtwerkplaats;
- klein onderhoud kazerne;
- onderhoud meetapparatuur;
- wassen en registreren van bluskleding.

#### Risicobeheersing

Taken die door repressieve medewerkers uitgevoerd kunnen worden zijn:

- voorlichting geven voor specifieke doelgroepen/bijeenkomsten;
- controle/actualiseren bereikbaarheidskaarten eigen verzorgingsgebied;
- controleur brandpreventie bij themagerichte activiteiten.

Met het mogelijk maken van uitvoering van taken op de vakgebieden van incidentbestrijding, vakbekwaamheid, inkoop en werkplaatsen, beheer- en logistiek en risicobeheersing, kan elke repressieve medewerker tijdens zijn dienst beheersmatige taken uitvoeren.

In het bijzonder wordt hier aandacht gevraagd voor de verbinding tussen vakbekwaamheid en incidentbestrijding. Anders dan bij de vakgebieden inkoop en werkplaatsen, beheer- en logistiek en risicobeheersing, zijn de beheersmatige taken van vakbekwaamheid onlosmakelijk verbonden aan de taken van incidentbestrijding.

Binnen beide vakgebieden wordt namelijk vaak gebruikt gemaakt van dezelfde medewerkers. Bij deze medewerkers is, gelet het aantal en type incidenten, veel kennis en ervaring beschikbaar die gebruikt kan worden binnen de organisatie. Medewerkers willen ook vanuit hun beroepstrots en -eer deze kennis en ervaring graag delen met andere collega's en een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van het vak. Vakbekwaamheid is dus een vak dat dicht bij de repressieve medewerkers staat en dat hen vrijwel dagelijks raakt. Daarom is het van belang dat vakbekwaamheid en incidentbestrijding heel nauw samenwerken.

Het advies is om vakbekwaamheid en incidentbestrijding dichter bij elkaar te brengen en wellicht zelfs onder één afdeling te organiseren. Dit laatste moet nader worden onderzocht. Zo ontstaat er een nauwere samenwerking tussen de specialisten vakbekwaamheid en de repressieve medewerkers. Hiermee kunnen repressieve medewerkers naast hun repressieve taak zich ook ontwikkelen in de beheersmatige kant van hun vak. Dit biedt voor een aantal repressieve medewerkers ook de mogelijkheid om zich te ontwikkelen tot ploeginstructeur<sup>5</sup>. Zo kan (door en met ondersteuning van deze medewerkers) een bijdrage worden geleverd aan de opleiding van alle nieuwe repressieve medewerkers in de ploegen (beroeps, parttimers) en in de regio (vrijwilligers).

### **3.10 Instroom, doorstroom en uitstroom**

Op dit moment mogen manschappen en bevelvoerders niet langer dan 20 jaar werken in een bezwarende functie. Binnen de periode van 20 jaar moet worden toegewerkt naar een tweede loopbaan. De periode van 20 jaar kan opgedeeld worden in 3 perioden.

- in de eerste periode (0 t/m 12 jaar) is een medewerker bezig met de opleiding en de ontwikkeling van voornamelijk zijn repressieve vak. Daarbij zal een gelijke opbouw van opleidingen, oefenen en toewerken naar allround brandweerman/ -vrouw moeten plaatsvinden. In die periode zal ook sprake zijn van wisseling van ploeg en post om verschillende specialismes te ontwikkelen;
- in de aansluitende periode (13 t/m 16 jaar) zal de medewerker zich oriënteren en medebekwamen in het vak van de tweede loopbaan. De organisatie zal de medewerkers hierin faciliteren, binnen de afspraken die hiervoor zijn vastgesteld;
- de derde en laatste periode (17 t/m 20 jaar) staat in het teken van uitstroom naar een tweede loopbaan. Waar mogelijk kan uitstroom naar een andere functie binnen de organisatie plaatsvinden. Tegelijkertijd moet hierbij worden opgemerkt dat op een potentieel van circa 100 repressieve beroepsmedewerkers jaarlijks gemiddeld zo'n 5 medewerkers uitstromen. Realistisch gezien is voor al die medewerkers geen plaats binnen de organisatie.

Nieuwe repressieve medewerkers worden aangenomen in dagdienst. Zij worden in een ploeg ingedeeld waar op dat moment ruimte is. In die periode van dagdienst, die 1 tot 2 jaar duurt, wordt de medewerker voor een groot gedeelte opgeleid door zijn eigen repressieve collega's. Bepaalde collega's in de ploegen functioneren als leerwerkplekbegeleider/coach in de ploeg. De verwachting is dat nieuwe medewerkers in principe aangenomen worden als manschap/duiker, tenzij er op dat moment sprake is van een 'overkill' aan duikers. Nieuwe jonge(re) collega's worden zo ook in het begin van het 20-jarige brandweerloopbaan het zwaarst belast, zowel fysiek als in opleiding/oefenen. Hiermee ontstaat voor andere (oudere) medewerkers de mogelijkheid om te stoppen met duiken en op een andere post een ander specialisme/taak uit te voeren. Dit speelt met name ook als duiken om medische redenen niet meer uitgevoerd kan worden.

In de (opleidings)periode van dagdienst bestaat ook de mogelijkheid meer kennis te maken met het geheel van de organisatie. Dat betekent kennis maken met de andere omliggende (beroeps)posten, het verzorgingsgebied, maar ook met de beheersorganisatie. Het is goed om

<sup>5</sup> Dit is niet de functie van docent als bedoeld in het Besluit personeel Veiligheidsregio's, maar een functie 'tussen' de opleiding instructeur en oefenleider. Dit wordt in de implementatiefase nader uitgewerkt.

kennis te maken met de teams en vakgebieden binnen risicobeheersing, operationele voorbereiding en het stafbureau. Afhankelijk van de interesse van de nieuwe medewerker, moet worden gezien of een korte stage binnen een team past. Naast kennis maken is het belangrijk om in de dagdienstperiode te oriënteren op het vakgebied van de beheerstaak, die later in de ploeg naast de warme taak wordt uitgevoerd. Zo kan een medewerker in de periode van dagdienst, naast zijn opleiding voor de warme functie, zich alvast met kleine stapjes bekwamen op het geheel van zijn nieuwe functie.

De dagdienstperiode is dus juist een uitgelezen periode om stevig te investeren in het bekwamen van een nieuwe medewerker voor zijn functie. Zodra plaats is in het rooster van het nieuwe organisatiemodel, gaat de nieuwe medewerker daarin zijn roosterdiensten vervullen. Afhankelijk van het vervolg binnen de organisatie en de bijhorende functies, kan de nieuwe medewerker zich verder ontwikkelen tot een allround brandweerman- of vrouw.

Dit betekent dat voor de nieuwe beroepsorganisatie ook een nieuw instroomprofiel opgesteld moet worden. Hierin worden werving, selectie, opleiden en ontwikkeling in zowel de repressieve- als beheersmatige taak vastgelegd.

Op dit moment werken in Arnhem 37 medewerkers in de repressieve dienst die recht hebben op FLO; in Ede-Centrum geldt dit voor 12 medewerkers. Daarnaast werken in Arnhem 39 medewerkers met een aanstelling van 20 jaar; in Ede-Centrum geldt dit voor 15 medewerkers.

### **3.11 Arbeidsvoorwaarden**

In de nieuwe repressieve beroepsorganisatie hebben alle medewerkers een repressieve aanstelling. Om een verandering naar de nieuwe repressieve organisatie mogelijk te maken, is het belangrijk dat de huidige medewerkers in Ede-Centrum een voorkeur kunnen uitspreken voor een repressieve functie (warme aanstelling), of voor een beheersmatige functie (koude aanstelling).

In dezelfde lijn is het advies om ook de repressieve medewerkers in Arnhem naar hun voorkeur te vragen. Wellicht dat medewerkers zich oriënteren (bijvoorbeeld in het kader van een tweede loopbaan) op een beheersmatige functie.

Een nog niet opgeleide medewerker wordt aangesteld in de functie van 'medewerker incidentbestrijding C'. De bijhorende functionele schaal is 5; de aanloopschaal is 4. De medewerker kan zich ontwikkelen naar 'medewerker incidentbestrijding B'. De bijhorende functionele schaal is 6.

Afhankelijk of er plaats is in de organisatie, de ontwikkeling en interesse van de individuele medewerkers, is ontwikkeling mogelijk naar duikploegleider en ploeginstructeur. Bij de uitoefening van deze functies is het functiedocument 'medewerker incidentbestrijding A' van toepassing. De bijhorende functionele schaal is 7. De verwachting is dat voor de functie van ploeginstructeur schaal 7 geldt; deze functie moet bij de uitwerking nog worden gewaardeerd.

Op de functie van bevelvoerder is naar verwachting het functiedocument 'bevelvoerder van toepassing'. Bij deze functie is de functionele schaal 8. De bevelvoerder draagt de rang van brandmeester.

De functie van teammanager Incidentbestrijding is nieuw in onze organisatie. Gezien de plek en functie-inhoud van deze teammanager is de verwachting dat het functiedocument 'teammanager B', hierop van toepassing is. Ook deze functie moet worden beschreven en bij de uitwerking worden gewaardeerd. De teammanager Incidentbestrijding draagt de rang van hoofdbrandmeester.

### **3.12 Cultuur en identiteit**

Als organisatie staan we voor een grote veranderopgave, die we met elkaar moeten ontwikkelen. Dat geldt ook voor de cultuur van de organisatie, zowel beroeps- als partimedewerkers. Onze brandweercultuur maakt van de brandweer het sterkste merk dat het meest vertrouwen geniet. Uniek is onze snelheid, flexibiliteit en oplossingsgerichtheid. Dat is ook wat van ons wordt verwacht. Daarbij moeten we niet vergeten ook met elkaar na te denken wat goed is voor de lange termijn. Veranderen door samen te doen!

In onze organisatie werken parttimers en beroepsmedewerkers intensief samen. De komende verandering zal zeker worden ervaren als beroeps- en parttimemedewerkers in een andere ploegensamenstelling gaan samen werken. Dat vraagt om respect, erkenning en waardering in hoe we als individuen met elkaar samen werken, wie we als ploeg/team willen zijn, gericht op een gezamenlijk doel. De kans is reëel aanwezig dat een eigen opgebouwde identiteit moet worden loslaten. Juist in dit veranderproces moet hiervoor nadrukkelijk aandacht en begrip zijn.

### 3.13 Financiën

#### Kosten huidige organisatie

Hieronder worden de kosten weergegeven voor de nieuwe beroepsorganisatie Arnhem en Ede-Stad. Om een vergelijk te maken, wordt eerst inzicht gegeven in de personele kosten van de organisatie in 2018.

Post Arnhem-Noord en -Zuid	Fte	Beroeps	Vrijwilligers	Totaal
Loonkosten	72	€ 4.541.000		€ 4.541.000
Opleidings- en oefenkosten*		€ 200.000		€ 200.000
Overige personele kosten**		€ 216.000		€ 216.000
<b>Arnhem V-piket</b>				
Loonkosten, oefenen, uitrukken, invallen 24-uurs			€ 146.000	€ 146.000
<b>Totaal brandweezorg Arnhem 2018</b>		<b>€ 4.957.000</b>	<b>€ 146.000</b>	<b>€ 5.103.000</b>

\* betreffen de opleidingskosten voor de beroepsbezetting.

\*\* betreffen de kosten voor verzekeringen, attenties, ICT, uitrukkleding, etc.

In 2018 bedroegen de loonkosten voor de brandweezorg in Arnhem € 5.103.000.

Post Ede-Centrum	Fte	Beroeps	Vrijwilligers	Totaal
Loonkosten, oefenen, uitrukken, piket, woontoeslag, toeslag schaalverschillen	6,6	€ 745.000	€ 100.000	€ 845.000
Opleidings- en oefenkosten*		€ 20.000		€ 20.000
Overige personele kosten**		€ 20.000		€ 20.000
Inhuur vrijwilligers ondersteuning beroeps			€ 15.000	€ 15.000
<b>Post Ede-Stadspoort</b>				
Loonkosten, oefenen, uitrukken			€ 81.000	€ 81.000
<b>Totaal brandweezorg Ede-Stad 2018</b>		<b>€ 785.000</b>	<b>€ 196.000</b>	<b>€ 981.000</b>

\* betreffen de opleidingskosten voor de beroepsbezetting.

\*\* betreffen de kosten voor verzekeringen, attenties, ICT, uitrukkleding, etc.

In 2018 bedroegen de personele kosten voor de brandweezorg in Ede-Stad € 981.000.

De totale personele kosten voor brandweezorg in Arnhem en Ede-stad bedragen daarmee € 6.084.000, waarvan € 5.286.000 loonkosten, € 220.000 opleidingskosten, € 236.000 overige personele kosten en € 342.000 vergoeding voor vrijwilligers.

#### Kosten nieuwe organisatie

In de hoofdstukken 4 en 5 worden de twee verschillende organisatiemodellen beschreven. Overall gezien is er nauwelijks verschil in kosten van die beschreven modellen. Hieronder worden de kosten van de nieuwe organisatie beschreven.

De personele kosten voor de nieuwe organisatie bedragen € 7.761.000 (personele kosten voor beroeps en parttimers). Hiervan bedragen de loonkosten € 6.700.000, de structurele opleidingskosten circa € 425.000, de overige personeelsgerelateerde kosten circa € 330.000 en kosten voor de parttimers circa € 261.000.

Ten opzichte van de huidige situatie nemen de loonkosten voor de beroepsorganisatie toe met € 1.414.000. Als gevolg van een grotere beroepsformatie nemen eveneens de opleidingskosten toe met circa € 205.000 ten opzichte van de huidige situatie. De aanvullende personeelskosten nemen toe met circa € 94.000.

Omgerekend bedragen de kosten voor Arnhem € 5.041.000 en voor Ede-Stad € 2.409.000.

In deze berekening is geen rekening gehouden met personele capaciteit voor werkzaamheden als OC/OR, projecten, les geven, etc. De afgelopen 3 jaar is in Arnhem buiten het rooster jaarlijks circa 5.250 uur overuren gedeclareerd. Van belang is om te bezien op welke wijze dit in de toekomst zo optimaal mogelijk in het rooster gepland kan worden.

Kosten m.b.t. eventuele garantietoelagen e.d., overgangskosten en kosten noodzakelijk voor het implementatieproces maken geen onderdeel uit van deze berekening.

Op het moment dat alle drie de beroepsposities als werklocatie zijn ingericht en op die posities de juiste beheersmatige taken zijn belegd, is mogelijk een besparing te realiseren door het beleggen van beheersmatige taken bij de repressieve medewerkers. De mogelijkheden hiervoor, inclusief potentieel en fasering, zullen nader onderzocht worden.

Ook zonder de implementatie van de voorstellen in dit advies, zouden de kosten in Ede door noodzakelijke organisatie aanpassingen toenemen. Deze noodzakelijke aanpassingen hebben betrekking op het voldoen aan de ATW, de Europese deeltijdrichtlijn en de uitspraak van het Europese hof (inzake Matzak). Om hieraan te voldoen is dezelfde organisatievorm nodig dan in dit advies wordt voorgesteld. De kosten zouden in dat geval ook met een vergelijkbare omvang toenemen.

In de situatie dat vanuit één post brandweezorg geleverd kan worden voor Ede-Stad, is de huidige post Stadspoort niet meer nodig. De brandweercollèga's van Stadspoort kunnen wel een bijdrage leveren aan de nieuwe brandweermanorganisatie van Ede-Stad. In dat geval ontstaat een jaarlijkse reductie van de meerkosten van € 145.000,- door de afname van materiele kosten van post Stadspoort. De totale kosten voor brandweezorg in Ede-Stad komen dan uit op € 2.264.000. Daarnaast ontstaat ook bij de gemeente Ede een financieel voordeel in de exploitatiekosten.

#### Incidentele kosten

Verplaatsing van de brandweerpost Ede-Centrum zal een aantal jaren in beslag nemen. Het advies is om de nieuwe organisatie te implementeren op de huidige locatie. Dit betekent dat ruimten ingericht moet worden om te verblijven en slapen. De aanpassingen die daarvoor nodig zijn bedragen naar verwachting circa € 75.000.

#### Huisvesting

Afhankelijk van de keuze voor plaatsing van de brandweerpost zullen de huisvestingskosten aangepast moeten worden. Bij verplaatsing van de brandweerpost naar een nieuwe locatie leidt dit tot nieuwbouwkosten (en vrijvallende kosten op de huidige locatie). Hiervan is niet direct een raming te geven.

Indien brandweezorg geleverd blijft worden vanuit de huidige post Ede-Centrum, is groot onderhoud nodig. Deze post is immers 33 jaar in gebruik en gedateerd; economisch is de post vrijwel afgeschreven. Ook zal de brandweerpost geschikt gemaakt moeten worden voor een gekazerneerde bezetting. De raming voor deze werkzaamheden bedraagt ruim € 5.000.000.

## 4 24-UURSDIENST

### 4.1 Definitie

Repressieve organisatievorm van een 24-uursdienst met in basis een bezetting van beroepspersoneel. Parttimers draaien in de avonden, nachten en weekenden mee in het rooster.

Hoewel dit in de uitwerking definitief wordt vastgesteld, is sprake van aanwezigheid van 08.00 uur tot volgende dag 08.00 uur. Dit organisatiemodel kan worden uitgevoerd met 3- en 4-ploegensysteem. Tijdens deze 24-uursdienst is er sprake van werk-, rust- en slaapuren.

### 4.2 Rooster

De minimale operationele sterkte per post, per ploeg is 8 personen: 1 bevelvoerder van dienst en 7 manschappen. Het nieuwe rooster is ATW-proof. Dit betekent dat ook alle voorzienbare werkzaamheden van medewerkers die in dit rooster diensten draaien, ingeroosterd zijn. Hierbij moet worden gedacht aan werkzaamheden als: OC/OR, realistische trainingen (Zweden), projecten, les geven, certificering duiken, PPMO, etc. In de achterliggende 3 jaar was dit in totaal ca. 5.250 uur per jaar. De totale omvang aan uren bepaalt het aantal benodigde bevelvoerders en manschappen om een rooster op te stellen dat ATW-proof is.

In zowel een 3- als 4- ploegenmodel is sprake van de opt-out regeling, om de maximale aanwezigheidstijd/werktijd uit te breiden naar maximaal 60 uur per week.

### 4.3 Personele omvang

Op de drie beroepsposities zijn per dag 3 bevelvoerders en 21 manschappen in dienst. Om te allen tijde voldoende bezetting te kunnen garanderen, is sprake van een roosterfactor. In deze roosterfactor is ziekteverzuim, (bijzonder) verlof, keuringen, certificering duiken e.d. opgenomen. Nu nog wordt uitgegaan van de huidige roosterfactor van 4,5. In totaal zijn 12-15 bevelvoerders nodig en circa 95 manschappen.

In paragraaf 3.6 is uiteengezet dat in dit model gewerkt kan worden met zowel een 3- en 4-ploegenmodel. Het aantal ploegen is mede afhankelijk van de keuze van het organisatiemodel en de uitvoering van beheersmatige taken en de dagindeling (oefenen, sport en beheersmatige taken).

### 4.4 Dagindeling

Bij een 3-ploegenmodel is van maandag tot en met zaterdag in basis sprake van 8 werkuren per dag. De dagindeling wordt zodanig opgesteld dat er voldoende tijd is om te oefenen. Op zondag vindt alleen ploegoverleg en sport plaats. Verder is sprake van wacht- en slaapuren.

Bij de keuze van een 4-ploegenmodel is het te overwegen om van maandag tot en met zaterdag 9 uur per dag te werken. Daardoor worden medewerkers, buiten de 24-uursdiensten om, minder ingeroosterd te worden om te komen aan het totaal aantal te werken uren per jaar. Dit moet nader worden uitgewerkt bij de keuze van een 3- of 4-ploegenmodel.

### 4.5 Oefenen en sport

Met uitzondering van de realistische oefendagen, wordt geoefend tijdens de 24-uursdienst. Als basis hiervoor geldt de Leidraad oefenen. Er is ook ruimte voor maatwerk: het beoefenen van bepaalde type risico's die in het verzorgingsgebied voor komen.

Voor een manschap geldt in basis 150 oefenuren per jaar, voor een manschap/duiker 270 oefenuren per jaar.

Afhankelijk waar een medewerker zich bevindt in zijn ontwikkeling van zijn brandweerloopbaan zijn meer oefenuren per jaar nodig. Bijvoorbeeld voor opleiding van chauffeur/bediener van de hoogwerker, een haakarmvoertuig e.d.

Eén avond per week (maandag t/m donderdag) wordt een oefenavond gepland met de gehele ploeg van de post: de beroepsmedewerkers en parttimers van de ploeg. Ook op zaterdag wordt geoefend door de beroepsmedewerkers, periodiek met parttimers uit de ploeg. Verder wordt er tijdens elke dienst gesport.

#### **4.6 Beheersmatige taken**

Tijdens de 24-uursdiensten worden er beheersmatige taken uitgevoerd door de medewerkers uit de 24-uursdienst, die passend zijn bij de inschaling van de repressieve functie. In paragraaf 3.9 is benoemd welke taken uitgevoerd kunnen worden.

Op het moment dat alle drie de beroepsposen als werklocatie zijn ingericht en op die posen de juiste beheersmatige taken zijn belegd, is mogelijk een besparing te realiseren door het beleggen van beheersmatige taken bij de repressieve medewerkers. De mogelijkheden hiervoor, inclusief potentieel en fasering, zullen nader onderzocht worden.

De bevelvoerder van de ploeg zal vooral beheersmatige taken uitvoeren die gericht zijn op de ploeg en ter ondersteuning van de teammanager IB. Dit zijn dus taken die toegerekend worden aan incidentbestrijding.

## 5 DAGDIENST MET DEEL 24-UURSDIENST EN PARTTIMERS

### 5.1 Definitie

Repressieve organisatievorm waarin per ploeg twee medewerkers met een repressieve functie in dagdienst werken, gecombineerd met zes medewerkers in de 24-uursdienst. In de avond, nacht en het weekend bestaat de bezetting uit zes medewerkers van de 24-uursdienst en wordt de bezetting van de dagdienstmedewerkers ingevuld door twee parttimers.

In dit model is sprake van gecombineerde diensten. Hoewel dit in de uitwerking definitief wordt vastgesteld, zijn de dagdienstmedewerkers aanwezig van 07.30 uur - 17:30 uur. Medewerkers in de 24-uursdienst van 07:30 uur tot volgende dag 07.30 uur en parttimers van 17:30 - 07:30 uur. In het weekend (vrijdag 16.30 uur tot maandag 07.30 uur) worden 24-uursdiensten gedraaid door zes beroeps en twee parttimers.

Dit organisatie-model kan worden uitgevoerd met een 3- en 4-ploegensysteem. Tijdens deze 24-uursdienst is er sprake van werk-, rust- en slaapuren.

### 5.2 Rooster

De minimale operationele sterkte per post, per ploeg is 8 personen: 1 bevelvoerder van dienst en 7 manschappen. Het nieuwe rooster is ATW-proof. Dit betekent dat ook alle voorzienbare werkzaamheden van medewerkers die in dit rooster diensten draaien, ingeroosterd zijn. Hierbij moet worden gedacht aan werkzaamheden als: OC/OR, realistische trainingen (Zweden), projecten, les geven, certificering duiken, PPMO, etc. In de achterliggende 3 jaar was dit in totaal ca. 5.250 uur per jaar. De totale omvang aan uren bepaald het aantal benodigde bevelvoerders en manschappen om een rooster op te stellen dat ATW proof is.

De inzet van parttimers wordt eveneens ingeroosterd. Hoewel de effecten van de invoering van de WNRA nu nog niet bekend zijn, wordt er vanuit gegaan dat parttimers gemiddeld één keer in de 10 dagen beschikbaar zijn voor een dienst.

In zowel een 3- als 4- ploegenmodel is sprake van de opt-out regeling, om de maximale aanwezigheidstijd/werktijd uit te breiden naar maximaal 60 uur per week.

### 5.3 Personele omvang

Op de drie beroepsposen zijn per dag 3 bevelvoerders en 21 manschappen in dienst. In het geval dit model op de post Ede-Centrum en de nieuwe post Arnhem-Zuid wordt ingevoerd werken per post 2 manschappen in dagdienst. Vanwege de beschikbaarheid van parttimers, werken deze manschappen circa 10 uur per dag. In dat geval zijn per post circa 3 tot 4 dagdienstmedewerkers nodig voor één werkweek met werkdagen van 10 uur.

Om te allen tijde voldoende bezetting te kunnen garanderen, is sprake van een roosterfactor. In deze roosterfactor is ziekteverzuim, (bijzonder) verlof, keuringen, certificering duiken e.d. opgenomen. Nu nog wordt uitgegaan van de huidige roosterfactor van 4,5.

In totaal zijn 12-15 bevelvoerders nodig en circa 77 manschappen in de 24-uursdienst. Naast deze manschappen zijn voor de post Ede-Centrum en de nieuwe post Arnhem-Zuid circa 7 dagdienstmedewerkers en 45 parttimers nodig.

In paragraaf 3.6 is uiteengezet dat in dit model gewerkt kan worden met zowel een 3- en 4-ploegenmodel. Het aantal ploegen is mede afhankelijk van de keuze van het organisatie-model en de uitvoering van beheersmatige taken en de dagindeling (oefenen, sport en beheersmatige taken).



#### **5.4 Dagindeling**

Voor de medewerkers in de 24-uursdienst geldt bij een 3-ploegenmodel een 8-urige werkdag (maandag t/m zaterdag). De dagindeling wordt zodanig opgesteld dat er voldoende tijd is om te oefenen. Op zondag vindt alleen ploegoverleg en sport plaats. Verder is sprake van wacht- en slaapuren.

Bij de keuze van een 4-ploegenmodel is het te overwegen om van maandag t/m zaterdag 9 uur per dag te werken. Daardoor hoeven medewerkers, buiten de 24-uursdiensten om, minder ingeroosterd te worden om te komen aan het totaal aantal te werken uren per jaar. Dit moet nader worden uitgewerkt bij de keuze van een 3- of 4-ploegenmodel.

De dagdienstmedewerkers werken 10 uur per dag, om tegemoet te komen aan de beschikbaarheid van de parttimers. De dagdienstmedewerkers maken onderdeel uit van een ploeg van de betreffende post en oefenen en sporten met de ploeg. De dagdienstmedewerkers zijn op elke werkdag (maandag t/m vrijdag van 07:30-17:30 uur) inzetbaar voor repressieve taken.

#### **5.5 Oefenen en sport**

Met uitzondering van de realistische oefendagen, wordt geoefend tijdens de 24-uursdienst. Als basis hiervoor geldt de Leidraad oefenen. Er is ook ruimte voor maatwerk: het beoefenen van bepaalde type risico's die in het verzorgingsgebied voor komen.

Voor een manschap geldt in basis 150 oefenuren per jaar, voor een manschap/duiker 270 oefenuren per jaar.

Afhankelijk waar een medewerker zich bevindt in zijn ontwikkeling van zijn brandweerloopbaan zijn meer oefenuren per jaar nodig. Bijvoorbeeld voor opleiding van chauffeur/bediener van de hoogwerker, een haakarmvoertuig e.d.

Eén avond per week (maandag t/m donderdag) wordt een oefenavond gepland met de gehele ploeg van de post: de beroepsmedewerkers en parttimers van de ploeg. Ook op zaterdag wordt geoefend door de beroepsmedewerkers, periodiek met parttimers uit de ploeg.

Verder wordt er tijdens elke dienst gesport.

#### **5.6 Beheersmatige taken**

In dit organisatiemodel worden er beheersmatige taken uitgevoerd door repressieve medewerkers in de 24-uursdienst, die passend zijn bij de inschaling van de repressieve functie. De dagdienstmedewerkers zijn dagelijks beschikbaar voor repressieve en beheersmatige taken. In paragraaf 3.9 is benoemd welke taken uitgevoerd kunnen worden.

Op het moment dat alle drie de beroepsposities als werklocatie zijn ingericht en op die posities de juiste beheersmatige taken zijn belegd, is mogelijk een besparing te realiseren door het beleggen van beheersmatige taken bij de repressieve medewerkers. De mogelijkheden hiervoor, inclusief potentieel en fasering, zullen nader onderzocht worden.

De bevelvoerder van de ploeg zal vooral beheersmatige taken uitvoeren die gericht zijn op de ploeg en ter ondersteuning van de teammanager IB. Dit zijn dus taken die toegerekend worden aan incidentbestrijding.

#### **5.7 Arbeidsvoorwaardelijke aandachtspunten**

Bij dit organisatiemodel moet rekening worden gehouden met de volgende arbeidsvoorwaardelijke onderwerpen:

- de dagdienstmedewerkers in dit model oefent en sport op de dag mee dat 'zijn' ploeg dienst heeft. Daarnaast zijn deze medewerkers op alle werkdagen (maandag tot en met vrijdag) repressief inzetbaar. Gemiddeld zijn deze medewerkers circa 2 uur per dag bezig met hun warme taak; de overige uren voor de beheersmatige taak. Hierdoor komt de verdeling tussen repressief en beheersmatig werk op circa 20% repressief en 80% beheersmatige taken. De vraag is op welke wijze de aanstelling/functie van deze dagdienstmedewerker moet worden vorm gegeven. In de rechtspositie wordt een functie gedefinieerd als: "het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten". Door deze

medewerkers één repressieve functie/aanstelling te geven, dekt dat niet de lading van het geheel aan werkzaamheden dat door de medewerker wordt verricht. Hiermee wordt het huidige rechtspositionele/juridische knelpunt van de Edese situatie niet opgelost. Dit verdient niet de voorkeur. Nader onderzoek zal nodig zijn voor de mogelijkheden binnen de rechtspositionele kaders.

- dagdienstmedewerkers worden in principe ingedeeld in de 'standaard werktijdenregeling'. Medewerkers in de 24-uurdienst in de 'bijzondere werktijdenregeling'. Deze indeling is ook van invloed op de wijze van vergoeding voor het verrichten van werk op onregelmatige tijden. Als de dagdienstmedewerkers periodiek op zaterdag oefenen met de ploeg, dan geldt het uurloon en de buitendagvenstertoelage (op zaterdag 75%). Dat is een andere vergoeding dan de collega's uit dezelfde ploeg die in het 24-uursmodel diensten uitvoeren. Voor hen wordt een gemiddelde ORT berekend, waarbij voor het werken op zaterdag 40% toeslag geldt.
- Duidelijkheid over aanstelling/functie en percentage repressieve en beheersmatige taken is ook van belang bij ziekte, bijvoorbeeld bij ziekte voor het repressieve werk, terwijl de beheersmatige taak nog wel uitgevoerd kan worden. Dit ter voorkoming dat de medewerker volledig re-integreert, dus voor 36 uur per week, in de beheersmatige taak. In dat geval is de WIA lastig haalbaar. De werkgever moet de medewerker eigenlijk maximaal voor een bepaald deel (het vastgestelde percentage van de beheersmatige werkzaamheden) van de functie laten verrichten. Indien vooraf is vastgesteld voor welk percentage beheersmatig werk wordt verricht, is dat duidelijk. In dat geval kan de medewerker de beheersmatige taken invullen voor dat percentage. Dan kan, indien er geen verdere formatieruimte is voor het beheersmatige deel, voor het overige (repressieve deel) re-integratie plaatsvinden in ander passend werk.
- tot slot: de verwachting is dat dagdienstfunctie met repressieve werkzaamheden ook als een bezwarende functie moet worden gewaardeerd. De definitie van een bezwarende functie is als volgt: "een betrekking met een hoge belasting door het frequent draaien van piket of het werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten". Cruciaal is de vraag of deze definitie ook van toepassing is op deze 'dagdienstfunctie' en daarom als een bezwarende functie moet worden gezien. In dat verband is dan ook de aanstelling (al dan niet 20 jaar) van belang.

## 6 OVERZICHT VOORSTELLEN EN ADVIES KEUZE VOORKEURSMODEL

In de hoofdstukken 3, 4 en 5 is uitgebreid stil gestaan bij de nieuwe repressieve beroepsorganisatie. Verschillende adviezen zijn al genoemd in de diverse paragrafen.

In dit hoofdstuk geeft de projectgroep haar advies en wordt een opsomming gegeven van de aan te passen onderdelen van de nieuwe organisatie.

### **Overzicht voorstellen**

In hoofdstuk 3 staan voorstellen voor de inrichting van de organisatie, die niet afhankelijk zijn van de keuze voor '24-uursmodel' of model 'dagdienst met deel 24-uursdienst en parttimers'. Deze voorstellen zijn:

#### Locatie en huisvesting (3.4)

- onderzoeken op welke plaats een nieuwe post Arnhem-Zuid kan worden gerealiseerd;
- onderzoeken op welke plaats een nieuwe post Ede-Centrum kan worden gerealiseerd.

#### Specialistische taken (3.5)

- specialisatie per beroepspost: post Arnhem-Noord geeft uitvoering aan de PPMO en JFTB/sport, post Arnhem-Zuid heeft het specialisme duiken en post Ede-Centrum zal het specialisme van gaspakken uitvoeren;
- de meerwaarde om het specialisme MOB, zoals oorspronkelijk bedoeld, voort te zetten is te gering. De drie beroepsposen voeren, evenals alle andere posen, de FRB-taak uit.

#### Inrichting en aansturing (3.6)

- de beroepsposen worden bezet door 3 of 4 ploegen. De keuze van een 3- of 4-ploegenmodel moet in samenhang met de keuze van de organisatiemodellen en de beheersmatige taken worden afgewogen. We adviseren om in de implementatie een besluit te nemen of er voor een 3- of 4-ploegensysteem gekozen wordt;
- beroepsmedewerkers en parttimers werken in één ploeg samen. Elke ploeg bestaat uit 12-14 beroepsmedewerkers en parttimers. De nieuwe repressieve medewerkers die voor 1 tot 2 jaar in dagdienst werken, maken ook deel uit van de ploeg;
- de ploegen worden per beroepspost aangestuurd door een teammanager Incidentbestrijding, die ook een belangrijke rol heeft bij de verdeling van beheersmatige taken voor de ploeg. Op termijn rapporteren de teammanagers Incidentbestrijding rechtstreeks aan het afdelingshoofd Incidentenbestrijding;
- in de ploeg heeft de bevelvoerder (van dienst) de rol van aanspreekpunt. De bevelvoerder van dienst heeft de rang van brandmeester;
- de ondersteunende taken ten behoeve van de drie beroepsposen (planningscapaciteit t.b.v. roosters, coördinator Incidentbestrijding) worden vanaf de werklocatie post Arnhem-Noord uitgevoerd;
- gelet op het belang van een uniforme ontwikkeling én aansturing van de nieuwe beroepsorganisatie worden de posen Arnhem-Noord, Arnhem-Zuid en Ede-Centrum door één clustercommandant aangestuurd. Dit betekent een verschuiving in posen tussen de huidige clusters Midden en West.

#### Bezetting/herbezetting (3.7)

- de minimale operationele sterkte van één ploeg bestaat uit 8 repressieve medewerkers, namelijk 1 bevelvoerder en 7 manschappen;
- in Arnhem en Ede-Centrum wordt met dezelfde bezetting op FRB en natuurbrandvoertuig uitgerukt.
- uitgangspunt is dat binnen 1 uur is voorzien in herbezetting;

- bij herbezetting zijn medewerkers die op de beroepspost een beheersmatige taak uitvoeren en elders vrijwilliger zijn mede de flexibele schil. Verder kan ook een andere ploeg van repressieve beroepsmedewerkers (die vrij van dienst zijn) en parttimers van dezelfde ploeg voor herbezetting worden gealarmeerd.

#### Woongebied (3.8)

- er is geen woonverplichting voor beroepsmedewerkers. Voor de parttimers die zijn verbonden aan de posten Arnhem-Noord en –Zuid en Ede-Centrum geldt dat zij wonen in het verzorgingsgebied van betreffende post.

#### Beheersmatige taken (3.9)

- de drie beroepsposen worden ingericht als werklocatie. Met het mogelijk maken van uitvoering van taken op de vakgebieden van incidentbestrijding, vakbekwaamheid, inkoop en werkplaatsen, beheer- en logistiek en risicobeheersing, kan elke repressieve medewerker tijdens zijn dienst beheersmatige taken uitvoeren;
- vakbekwaamheid is een vakgebied dat dicht bij de repressieve medewerkers staat en dat hen vrijwel dagelijks raakt. Daarom is het van belang dat vakbekwaamheid en incidentbestrijding heel nauw samenwerken en dicht bij elkaar georganiseerd worden.

#### Instroom/doorstroom/uitstroom (3.10)

- nieuwe repressieve medewerkers worden aangenomen in dagdienst. Zij worden in een ploeg ingedeeld waar op dat moment ruimte is.

#### Arbeidsvoorwaarden (3.11)

- in de nieuwe repressieve organisatie hebben alle repressieve medewerkers een warme aanstelling. De medewerkers van Ede-Centrum kunnen worden gevraagd naar een voorkeur voor een repressieve of een beheersmatige functie;
- de medewerkers van Arnhem kunnen eveneens een voorkeur kenbaar maken voor een repressieve functie of, mede in het kader van een tweede loopbaan, voor een beheersmatige functie.

#### Cultuur en identiteit (3.12)

- er is veel aandacht nodig voor cultuur/identiteit in de ploegen tijdens de organisatieverandering en voor de samenwerking in ploegen tussen parttimers en beroepsmedewerkers.

#### **Advies keuze voorkeursmodel**

Naast bovengenoemde adviezen, die in elk van de twee organisatiemodellen te implementeren zijn, wordt geadviseerd om het organisatiemodel van een:

- '24-uursdienst' (hoofdstuk 4) te implementeren op post Arnhem-Noord;
- 'dagdienst met deel 24-uursdienst en parttimers' (hoofdstuk 5) te implementeren op de post Ede-Centrum en de nieuwe post Arnhem-Zuid.

In de opdracht tot het advies is aangegeven dat er ruimte is voor verschillen tussen Arnhem en Ede-Centrum. Omdat deze modellen naast elkaar te implementeren zijn, is er niet persé een noodzaak om één model te kiezen voor alle drie de posten. Post Arnhem-Noord heeft jaarlijks ruim 1250 uitrukken. Op die post is de incidentduur tijdens de werkuren het grootst. Het organisatiemodel van een '24-uursdienst' lijkt de meest geschikte vorm voor de repressieve organisatie. De post Ede-Centrum zal in de toekomst circa 700 uitrukken verzorgen. De medewerkers op deze post kennen van oudsher een sterke band met beheersmatige taken. Mede afhankelijk van welke beheersmatige taken worden uitgevoerd, kan de organisatievorm van een 'dagdienst met deel 24-uursdienst en parttimers' op deze post worden geïmplementeerd. Afhankelijk van de locatie van de nieuwe post Arnhem-Zuid, is het reëel te veronderstellen dat deze post jaarlijks circa 550 uitrukken heeft. Daarom is ook op deze post de organisatievorm van een 'dagdienst met deel 24-uursdienst en parttimers' mogelijk, mits op deze post ook passende beheersmatige taken uitgevoerd kunnen worden. Vanwege het '24-uurscomponent' in beide organisatiemodellen blijft uitwisselbaarheid tussen de drie beroepsposen mogelijk.

**Tot slot**

De projectgroep heeft geconstateerd dat het project 'Repressieve beroepsorganisatie Arnhem-Ede-Centrum' niet alleen de repressieve medewerkers in Arnhem en Ede raakt, maar een bredere impact op de organisatie heeft. Dit vraagt om bezinning en heroriëntatie op een nieuwe toekomstige inrichting van de taken binnen de brandweerorganisatie. De implementatie van dit advies biedt kansen om deze inrichting goed te doordenken.

## 7 VERVOLGOPDRACHT IMPLEMENTATIE

Hieronder worden belangrijke onderwerpen benoemd voor de vervolgoopdracht om te komen tot implementatie. De beschrijving van de onderwerpen volgen na het besluit van de directeur brandweer.

Een aantal onderwerpen kunnen parallel worden uitgevoerd. Daar wordt nu niet op ingegaan. Dit moet nader worden uitgewerkt in een implementatieplan.

### ***Belangrijke onderwerpen voor vervolgoopdracht***

- Ambtelijk akkoord op besluit directeur brandweer
  - o MT, directieoverleg, OC/OR, GO, controllersoverleg
- Bestuurlijk akkoord op besluit directeur brandweer
  - o burgemeester Arnhem en Ede, DB en AB
- Projectleider implementatie aanstellen
- Implementatieplan opstellen en vaststellen
  - o MT, directieoverleg, OC/OR en GO
  - o organisatie en financiën implementatie
  - o volledige uitwerking organisatieplan en personeelsplan
  - o definitief concept begrotingswijziging
  - o cultuur en identiteit
  - o communicatieplan en markering organisatieverandering
- Beroepsposen onder één cluster brengen
- Plan overgangsfase voor Ede-Centrum en Arnhem-Zuid
  - o organisatieplan
  - o tijdelijke aanpassing huidige post voor verblijven en slapen en dekkingsplan
  - o beheersmatige taken post Arnhem-Zuid
- Inventariseren voorkeur Arnhem en Ede-Centrum voor warme of beheersmatige functie
- Werving, selectie en aanname nieuwe personeel
  - o manschappen
  - o teammanagers Incidentbestrijding werven
- Arbeidsvoorwaarden, beschrijven en waarderen verschillende functies
- Uitwerking en keuze 3- of 4-ploegenmodel
- Bezetting, herbezetting, materieel en specialisme op posten organiseren
- Ploegindeling wijzigen, incl. parttimers
- Beheersmatige taken organiseren
- Nieuw beleid 3 beroepsposen over instroom, doorstroom en uitstroom
  - o inclusief bijhorende opleidingen, functieprofielen, etc.
- Gesprekken omliggende vrijwillige posen m.b.t. locatie Ede-Centrum en Arnhem-Zuid
- Locatieonderzoek nieuwe post Ede-Centrum en Arnhem-Zuid
- Nieuw dekkingsplan 3 beroepsposen



## **Brandweer Gelderland-Midden**

is onderdeel van de Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden



## **Brandweer Gelderland-Midden**

Postbus 5364

6802 EJ ARNHEM

T 0800 8446 000

E [brandweer@vggm.nl](mailto:brandweer@vggm.nl)

I [www.brandweer.nl/gelderland-midden](http://www.brandweer.nl/gelderland-midden)



**BRANDWEER**  
Gelderland-Midden